

Bericht zum Frauenförderplan für den Eigenbetrieb „Die Stadtreiniger Kassel“ für die Zeit bis zum 30.06.2016

Nach dem Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG - zuletzt geändert am 20.12.2015) hat die Betriebskommission der Stadtverordnetenversammlung einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteiles der Gesamtbeschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen aufgrund des Frauenförderplanes und des HGIG (§ 6 Abs. 3 HGIG) vorzulegen.

Die aktuellen Zielvorgaben waren bis zum 30.06.2016 festgelegt worden.

Der aktuelle Bericht basiert auf der Grundlage des mit Wirkung vom 01.07.2014 in Kraft getretenen Frauenförderplans und umfasst die tatsächliche Entwicklung des Frauenanteils für den Zeitraum 01.01.2014 bis 30.06.2016

Tatsächliche Entwicklung vom 01.01.2014 bis 30.06.2016

In dem o. g. Zeitraum ergeben sich folgende Entwicklungen des Anteils weiblicher Beschäftigter:

	31.12.2013	30.06.2016	Differenz in Prozentpunkten
Gesamtbeschäftigte	18,49 %	17,60 %	- 0,89
Ausbildung	60,00 %	0,00 %	- 60,0
Straßenreinigung, Müllabfuhr und sonstige gewerbliche Bereiche	8,27 %	8,24 %	- 0,03
Verwaltung und sonstige Bereiche	59,15 %	55,13 %	- 4,02

Im Bereich Ausbildung waren zum 31.12.2013 von fünf Ausbildungsplätzen drei mit Frauen besetzt. Bis 2014 wurde über Bedarf ausgebildet. Da es immer schwieriger wurde, qualifizierte Bewerber/innen zu finden, erfolgte eine Umstellung auf Bedarfsausbildung. Ab dem 01.09.2016 sind wieder 4 Ausbildungsplätze (Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Servicefachkraft für Dialogmarketing und Berufskraftfahrer) zu besetzen. Davon wird ein Ausbildungsplatz mit einer Frau besetzt.

Im gewerblichen Bereich konnte im Rahmen der allgemeinen Fluktuation der Frauenanteil relativ stabil gehalten werden.

Gesamtbetrieblich konnte in der Verwaltung und im gewerblichen Bereich die Anzahl weiblicher Beschäftigter um jeweils 1 Person erhöht werden.

Leider konnten im Bereich Verwaltung und sonstige Bereiche drei über Bedarf ausgebildete Frauen nach Abschluss ihrer Ausbildung nur befristet zur Sammlung von beruflichen Erfahrungen beschäftigt werden. Daraus resultiert die Differenz in diesem Bereich.

Einer Beschäftigten wurden die Aufgaben der Abteilungsleitung übertragen. Die dadurch vakante Stelle der stellv. Abteilungsleitung wurde ebenfalls mit einer Beschäftigten besetzt. Die Übernahme dieser Funktionen wurde unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Teilzeit ermöglicht. Somit konnte die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen verringert werden.

Durch betrieblich unterstützte Qualifizierungsmaßnahmen ist es einigen Beschäftigten im Rahmen der Personalentwicklung ermöglicht worden, eine höhere Fachlaufbahn (z. B. Teamleitung) einzuschlagen.

Im Bereich der Verwaltung und im gewerblichen Bereich wurde den Wünschen der Beschäftigten nach individuell flexibler Arbeitszeitgestaltung entsprochen

Durch den demografischen Wandel und die allgemeine Situation auf dem Arbeitsmarkt ist es im gewerblichen Bereich nach wie vor schwierig, interessierte und geeignete Bewerberinnen für den Eigenbetrieb zu gewinnen. Für den in Beschäftigungsprogrammen eingesetzten Personenkreis konnten - wie in der Vergangenheit - wegen Nichterfüllung bestimmter Fördervoraussetzungen keine geeigneten Bewerberinnen vermittelt werden.

Für Beschäftigte in Leitungsfunktionen ist der aktuelle Frauenförderplan ein Instrument für ihre Führungsaufgaben.

Veränderung der Beschäftigtenzahlen (Kopfzahlen)

	am 31.12.2013 Anzahl	davon weiblich in %	am 30.06.2016 Anzahl	davon weiblich in %	Differenz in Prozentpunkten
Gesamtbeschäftigte	384		392		
davon männlich	313		323		
davon weiblich	71	18,49	69	17,60	-0,89
Straßenreinigung, Müllabfuhr und sonstige gewerbliche Bereiche	254		267		
davon männlich	233		245		
davon weiblich	21	8,27	22	8,24	-0,03
Verwaltung (ohne Beamte)	71		78		
davon männlich	29		35		
davon weiblich	42	59,15	43	55,13	-4,02
Ausbildung	5		1		
davon männlich	2		1		
davon weiblich	3	60,00	0	0,00	-60,00

