A N L A G E 2

Die Stadtreiniger
nachhaltig | zuverlässig | nah

	Inhaltsübersicht	Grundlage HGlG	Seite

	Präambel		3
I.	**Ziele des Frauenförderplans**		3
II.	**Personalbeschaffung/ Stellenbesetzungen**	§§ 8 - 11	4-5
	Verfahren		4
	Stellenausschreibungen		4
	Vorstellungsgespräche		4
	Auswahlentscheidungen		4
III.	**Personalentwicklung**	§ 12	5-6
	Grundsätze		5
	Ausbildung		5, 6
	Fortbildung		6
IV.	**Vereinbarkeit von Beruf und Familie**	§ 14	6-7
	Teilzeitbeschäftigung		6
	Beurlaubung		7
V.	**Schlussbestimmungen**		7
	Inkrafttreten/Geltungsdauer		7
	Bekanntgabe		7
	Salvatorische Klausel		7

Präambel

Der Eigenbetrieb verpflichtet sich mit diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan (§ 6 HGlG), auch weiterhin die Chancengleichheit aller Geschlechter zu verbessern. Führungskräfte sollen den Mehrwert von gemischten Teams in allen Bereichen fördern und sich für gleiche Chancen von Frauen und Männern entsprechend ihren fachlichen und persönlichen Potenzialen einsetzen.

Der Frauenförderplan soll Frauen im Eigenbetrieb motivieren, aktiv ihre weitere berufliche Entwicklung anzugehen und die beruflichen Ziele noch konsequenter zu verfolgen.

Die Stadtreiniger Kassel verpflichten sich, einen wesentlichen Beitrag für eine gute Entwicklung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten[1].

I. Ziele des Frauenförderplans

Auf Basis der gesetzlichen Grundlagen regelt der Frauenförderplan spezifische Anforderungen und Maßnahmen des Eigenbetriebs Die Stadtreiniger Kassel. Der Frauenförderplan ist damit verbindliche Grundlage für die gezielte Förderung von Frauen bei personellen und organisatorischen Maßnahmen. Damit haben unsere Führungskräfte ein Instrument, im Rahmen der Personalentwicklung auch der Frauenförderung gerecht zu werden.

Insbesondere werden im Eigenbetrieb neben dem gesetzlichen Auftrag folgende Ziele verfolgt:

- Frauenförderung als gelebte Praxis durch Führungskräfte
- Erhöhung des Frauenanteils in höheren Entgeltgruppen und Führungspositionen
- Potenzialerkennung und -förderung

Maßnahmen zur Frauenförderung können im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten auch zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Männern entsprechend angewandt werden.

[1] Die Formulierung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ beinhaltet sowohl „Vereinbarkeit von Beruf und Kinder“ als auch „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“.

II. Personalbeschaffung/Stellenbesetzung

Verfahren

Stellenbesetzungen werden neben den gesetzlichen Anforderungen nach folgendem betrieblichen Ablaufverfahren vorgenommen:

1. Festlegung der Anforderungen und Rahmenbedingungen (detailliert) für die zu besetzende Stelle (Anforderungsprofil / Schlüsselqualifikation).

2. Stellen sind grundsätzlich intern auszuschreiben.

3. Vorauswahl der Bewerber*innen für Vorstellungsgespräch unter Berücksichtigung der festgelegten Anforderungen an die Stelle.

4. Festlegung von spezifischen Bewertungskriterien für die zu besetzende Stelle.

5. Bewertungen der zu erfüllenden Voraussetzungen an die Stelle durch Punktesystem.

6. Auswertung nach dem festgelegten Punktesystem.

Bei Entscheidungsprozessen werden damit Anforderungen von Arbeitsplätzen mit den idealen Fähigkeiten der Bewerber*innen in Einklang gebracht. Bei Bedarf werden diese Abläufe optimiert und ggf. sukzessive um weitere Elemente ergänzt.

Daneben sind bei Ausschreibungen, Vorstellungsgesprächen und Auswahlentscheidungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgende Festlegungen zu beachten:

Stellenausschreibungen

Ausschreibungstexte werden in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten erstellt. Stellenausschreibungen enthalten je nach Art der Ausschreibung besondere Zusätze, die stellenspezifisch mit den Verantwortlichen abgestimmt werden.

Sie sind so zu gestalten, dass sie für Bewerber*innen gleichermaßen ansprechend sind und enthalten besondere Zusätze, damit sich Frauen gezielt angesprochen fühlen.

Vorstellungsgespräche

Bei entsprechender Bewerbernachfrage werden ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle Bewerber*innen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, soweit sie die vorgesehenen Anforderungsprofile der zu besetzenden Stelle erfüllen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Auswahl der Bewerber*innen beteiligt.

Auswahlentscheidungen

Für die Auswahlentscheidung sind Eignung, Befähigung und Qualifikation nach den Anforderungen der zu besetzenden Stelle(n) maßgebend.

Die zu erfüllenden Voraussetzungen an die Stelle(n) erfolgen anhand einer Bewertungsmatrix. Hierfür werden stellenspezifisch Übersichten zur Bepunktung erstellt. Dabei kann individuell auch eine Gewichtung der Bepunktung festgelegt werden (z. B. doppelte Wertung eines Kriteriums der Stelle). Die Bewertung der Bewerber*innen erfolgt vom Auswahlgremium. Die Ergebnisse aller Bewertungen werden in einer Matrix dargestellt. Diese ist Grundlage für die Auswahlentscheidung.

Außerbetrieblich erworbene Kompetenzen oder durch Familienarbeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen, die zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen der Stelle beitragen, sind angemessen zu berücksichtigen.

Bewerbungen von Beschäftigten, die zur Vertretung von Vakanzen durch Familienarbeit eingesetzt sind, werden bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt.

Die Übernahme von Führungspositionen ist grundsätzlich auch in Teilzeit möglich.

III. Personalentwicklung

Grundsätze

Der Eigenbetrieb hat sich im Rahmen der Personalentwicklung eine zielgerichtete Förderung aller Beschäftigten zur (Grundsatz-)Aufgabe gemacht, um bei den vielfältigen betrieblichen Anforderungen ideal zu agieren. Die Personalentwicklung des Eigenbetriebs orientiert sich dabei an Prozessen, die das Leistungs- und Lernpotenzial von Beschäftigten erkennt, erhält und nach den betrieblichen Bedürfnissen verwendungs- und entwicklungsbezogen fördert.

Grundlage für die Personalentwicklung ist ein Personalentwicklungskonzept zur Weiterentwicklung der fachlichen, methodischen und persönlichen Kompetenzen aller Beschäftigten des Eigenbetriebs.

Ausbildung

Es werden bedarfsorientierte Ausbildungsplätze geschaffen und angeboten. Durch anschließende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten soll die Attraktivität des Eigenbetriebs erhöht werden.
Durch die Teilnahme an Ausbildungsmessen oder durch das Angebot von Berufsinformationstagen und/oder Praktika wird z. B. in Schulen aktiv geworben.

Daneben wird der Eigenbetrieb Ausbildung verstärkt in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern ermöglichen.

Anzeigen oder andere öffentlichkeitswirksame Medien für Ausbildungsplätze werden so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen.

Fortbildung

Betriebliche Fortbildungen sollen so gestaltet sein, dass keine Teilnahmehindernisse durch die Wahrnehmung von Aufgaben zur Familienbetreuung bestehen. Bei Bedarf können hier auch betriebliche Hilfen direkt angeboten oder koordiniert werden. § 12 (4) HGlG ist hierbei zu beachten.

Interne Fortbildungen für Führungskräfte oder für die Vorbereitung zur Übernahme von Führungsaufgaben sollen Lerninhalte zu Gleichstellungsfragen und zum Frauenförderplan enthalten.

Beschäftigten in Elternzeit oder Sonderurlaub wegen Familienarbeit sollen geeignete Fortbildungen ebenfalls angeboten werden.

Zur Vorbereitung auf die Übernahme anderer Aufgaben (z. B. Funktionen in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz, höherwertige Tätigkeiten oder Führungspositionen) sind für Frauen ggf. spezifische Fortbildungsmaßnahmen anzubieten.

IV. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Durch betriebliche Rahmenbedingungen soll den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert und auch Männern die Übernahme von Familienarbeit ermöglicht werden. Dies geschieht insbesondere durch flexible Arbeitszeiten, Beurlaubungen und alternative Arbeitsformen.

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich in allen Funktionsebenen und Beschäftigungsgruppen - vorwiegend am bisherigen Arbeitsplatz - zu ermöglichen.

Beschäftigte werden über Möglichkeiten und Auswirkungen zur Teilzeitarbeit gleichermaßen informiert.

Wünsche nach Arbeitszeitaufstockung von Teilzeitbeschäftigten werden vorrangig vor Neueinstellungen berücksichtigt.

Neue Arbeitszeitmodelle werden weiterhin erprobt und angeboten. Sie müssen den Bedürfnissen der Beschäftigten zur Wahrnehmung von Aufgaben der Familienbetreuung im Einklang mit den betrieblichen Anforderungen entsprechen.

Beurlaubung

Beurlaubungen zur Familienbetreuung – u. a. Elternzeit - sind grundsätzlich in allen Funktionsebenen und Beschäftigungsgruppen zu ermöglichen. Hierbei ist Folgendes zu berücksichtigen:

- Beschäftigte werden über Möglichkeiten und Auswirkungen informiert.
- Bei Rückkehr aus der Elternzeit (oder Teilen davon) sowie Beurlaubungen wegen sonstiger Familienbetreuung bis zur Gesamtdauer von drei Jahren wird den Beschäftigten die Rückkehr möglichst auf den gleichen Arbeitsplatz garantiert.
- Wenn die Beurlaubung auf Antrag der Beschäftigten vorzeitig beendet wird oder die Beurlaubung länger als drei Jahre dauert, soll die Rückkehr an einen gleichwertigen Arbeitsplatz ermöglicht werden.
- Beurlaubten Beschäftigten ist der berufliche Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern.

V. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten/Geltungsdauer

Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft und endet mit der Befristung des HGlG am 31. Dezember 2023. Bei Verlängerung des HGlG über den 31. Dezember 2023 hinaus, verlängert sich dieser Frauenförderplan entsprechend - längstens bis zum 31. Dezember 2025.

Bekanntgabe

Dieser Frauenförderplan ist allen Beschäftigten in geeigneter Form bekannt zu geben und gilt als verbindliche Arbeitsgrundlage für Führungskräfte.

Salvatorische Klausel

Sollte(n) eine oder mehrere Klausel(n) dieses Frauenförderplans aufgrund von Änderungen und Ergänzungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes unwirksam sein, berührt dies die Wirksamkeit des Frauenförderplans im Übrigen nicht. Der Eigenbetrieb verpflichtet sich, die unwirksame(n) Klausel(n) durch rechtswirksame Regelungen zu ersetzen, die der unwirksamen möglichst nahe kommt.