

FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN

für die Beschäftigten und Beamte des Eigenbetriebes

Abfallentsorgung Kreis Kassel

2016 – 2021

Gliederung des Frauenförder- und Gleichstellungsplan

1. Präambel	2
2. Inhalte und Zielsetzung	2
2.1 Bestandsaufnahme und Ist-Analyse gemäß § 6 Abs. 3 HGIG	3
3. Maßnahmen zur Umsetzung von Zielen	4
3.1 Stellenbesetzungen	4
3.2 Ausschreibungen	4
3.3 Bewerbungsgespräche	4
3.4 Auswahlentscheidungen	5
3.5 Umsetzungen, Abordnungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	5
4. Personalentwicklung	5
5. Fortbildung	6
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	6
7. Berichterstattung und Zielvorgaben	6

1. Präambel

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern muss nach wie vor zukunftsfristig gefördert werden. Auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) will der Eigenbetrieb Abfallentsorgung des Landkreises Kassel mit Hilfe des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes die Chancengleichheit von Frauen und Männern sicherstellen. Dies gilt insbesondere für Funktionen im Leitungs- und Vorgesetztenbereich. Chancengleichheit beider Geschlechter zu erreichen, ist für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Punkt.

Wichtig für einen zukunftsfähigen Eigenbetrieb sind qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Personalwirtschaftliche und organisatorische Entscheidungen sowie Maßnahmen der Personalentwicklung und der Aus- und Fortbildung orientieren sich an der spezifischen Lebenssituation der einzelnen Frauen und Männer. Dabei ist die auf die Entgeltgleichheit besonders zu achten.

2. Inhalte und Zielsetzung

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist ein Instrument zukunftsorientierter Personalplanung. Mit dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan sollen für Frauen und Männer gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sowie der Zugang zu allen Positionen und Arbeitsbereichen sichergestellt werden. Angestrebt wird eine gleichmäßige Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht auf alle Arbeitsbereiche, Besoldungs- und Entgeltgruppen, Funktionen und Leitungspositionen und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in allen Bereichen. Somit ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auch ein wichtiger Punkt des Frauenförder- und Gleichstellungsplan gemäß § 6 Abs. 1 HGIG. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird für sechs Jahre aufgestellt.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch die Verhinderung der Diskriminierung wegen des Geschlechts und

Familienstandes ist ein zentrales Element, um die Gleichstellung von Frauen und Männer zielgerichtet zu erreichen.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen soll aufgehoben werden. Gemäß § 3 Abs. 5 HGIG sind Frauen unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereiches eines Frauenförderplanes in einer Besoldungs- und Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre festgelegt. Werden die Zielvorgaben nicht erfüllt, bedarf es einer verpflichtenden Änderung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes gemäß § 6 Abs. 7 HGIG. Somit soll gewährleistet werden, dass der aufgestellte Plan über der gesamten Laufzeit hinweg ein wirksames Instrument der Personalentwicklung bleibt.

2.1 Bestandsaufnahme und Ist-Analyse gemäß § 6 Abs. 3 HGIG

Grundlage für den Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist eine Bestandsaufnahme und Ist-Analyse der Beschäftigungsstruktur. Folgende Daten sind dafür zu erheben:

- Zahl der *befristet und unbefristet Beschäftigten* in *Vollzeit* getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen
- Zahl der *befristet und unbefristet Beschäftigten* in *Teilzeit* sowie die mit Ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen
- Zahl der *Auszubildenden*, getrennt nach Frauen und Männern sowie Ausbildungsberuf
- Zahl der im Betrieb beschäftigten *Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben* getrennt nach Frauen und Männern
- Zahl der durch *Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze* voraussichtlich frei werdenden Stellen

Die Bestandsaufnahme ist als Anlage beigefügt.

3. Maßnahmen zur Umsetzung von Zielen

3.1 Stellenbesetzungen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei Stellenbesetzungen so lange bevorzugt berücksichtigt, bis ihr Anteil mindestens die Hälfte der Stellen des jeweiligen Bereichs ausmacht. Voraussetzung ist eine gleichwertige Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.

3.2 Ausschreibungen

Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 HGIG sind zu besetzende Personalstellen in den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist, grundsätzlich auszuschreiben. Art und Inhalt der Ausschreibung haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle zu orientieren.

Die Stellen sind so auszuschreiben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Dazu ist die männliche und weibliche Form zu verwenden. Ferner wird in den Ausschreibungen darauf hingewiesen, dass besonders Bewerbungen von Frauen erwünscht sind.

3.3 Bewerbungsgespräche

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden gemäß § 10 HGIG mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, soweit sie die vorgesehenen Voraussetzungen der zu besetzenden Stelle erfüllen.

Bereits bei der Bildung des engeren Bewerber/innenkreises (Vorauswahl) sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

Die Bewerbungsgespräche finden vor einem mit Frauen und Männern besetzten Auswahlgremium (Personalrat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalstelle, Betriebsleitung, Schwerbehindertenvertretung, ggf. sachkundiger Mitarbeiter) statt.

3.4 Auswahlentscheidungen

Gemäß § 11 ist bei Einstellung und Beförderung sowie im Hinblick auf die Erfüllung der Zielvorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bzw. Qualifikation entsprechend der Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu beurteilen. Hierbei werden bei der Qualifikationsbeurteilung die Fähigkeiten und Erfahrungen durch Wahrnehmung von Familienaufgaben (auch neben der Erwerbstätigkeit) oder ehrenamtliches Engagement berücksichtigt.

Das Auswahlgremium beschließt mit mehr als der Hälfte der Stimmen über die Stellenbesetzung.

3.5 Umsetzungen, Abordnungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Bei Umsetzungen, Abordnungen und der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, die ggf. zu einer Beförderung bzw. Höhergruppierung führen, sind Frauen bei gleicher Eignung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis die Zielvorgaben in den entsprechenden Bereichen erreicht worden sind.

4. Personalentwicklung

Personalentwicklung soll der Optimierung der Organisation und dem Wohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen dienen. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern als auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist als Leitprinzip in der Personalentwicklung zugrunde zu legen. Die Förderung der beruflichen Chancen ist ein wichtiges Ziel, um Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Hierbei profitiert der Betrieb durch leistungsfähigere und zufriedenerere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Es ist sicherzustellen, dass Frauen an sämtlichen strategischen und operativen Maßnahmen der Personalentwicklung gleichberechtigt beteiligt sind. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollten Fortbildungen durchgeführt werden, die eine Weiterqualifikation ermöglichen. Maßnahmen sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so anzubieten,

dass Beschäftigten mit Familienaufgaben, aber auch Teilzeitkräften die Teilnahme an Fortbildungen nicht verwehrt bleibt.

5. Fortbildung

Frauen sind zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gezielt zu ermutigen. Fortbildungsmaßnahmen sollen inhaltlich, örtlich und zeitlich so gestaltet werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Betreuungspflichten eine Teilnahme möglich ist. Dies gilt auch für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Fortbildungsmaßnahmen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Die Kosten für eine Aus- und Fortbildung werden übernommen.

6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Arbeitsbedingungen sollen den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Dieses Leitprinzip ist bei Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat und sonstigen internen Regelungen (z. B. bei Arbeitszeitgestaltung, Wiedereinstieg nach Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung) jeweils zu berücksichtigen.

Wollen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen, so soll dem im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten entsprochen werden. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sind vorhandene Teilzeitkräfte bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.

7. Berichterstattung und Zielvorgaben

In der Entgeltgruppe 10 (Frauenanteil von 33,33%) und Entgeltgruppe 11 (Frauenanteil von 25%) liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Die Entgeltgruppen müssen bei künftig neu zu besetzenden Stellen berücksichtigt werden. Die Beseitigung der Unterrepräsentanz in diesen höher qualifizierten Bereichen hat Vorrang.

Um den Anteil der Mitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen 10 und 11 zu erhöhen bzw. in Bereichen wo Frauen in Leitungs- und Vorgesetztenfunktion unterrepräsentiert sind, sollten Fortbildungsmaßnahmen zur Weiterqualifizierung (z. B. Führungskräftefortbildungen) angeboten werden. Diese ermöglichen in naher Zukunft eine Vorbereitung zur Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten. Ziel ist es, den Frauenanteil in den Entgeltgruppen 10 und 11 in den nächsten drei Jahren auf mindestens 50 % zu erhöhen.

Hierbei sind auch die drei Personalstellen in den Entgeltgruppen 13 und 14 zu berücksichtigen. Diese sind derzeit nicht mit Frauen besetzt. Schaut man sich jedoch die Altersstruktur in den nächsten Jahren an, werden in diesen Entgeltgruppen 2 von 3 Personalstellen neu besetzt werden müssen.

In den Entgeltgruppen 6 -9 sind die Zielvorgaben erreicht worden, dass heißt,

- ✓ in Entgeltgruppe 6 liegt der Frauenanteil bei 64,7%
- ✓ in Entgeltgruppe 8 liegt der Frauenanteil bei 57,14% und
- ✓ in Entgeltgruppe 9 liegt der Frauenanteil bei 60%

In den Bereichen der Abfalleinsammlung und Deponiebewirtschaftung (Entgeltgruppen 3 und 5) werden keine frauenfördernde Personalplanungen umgesetzt.

Die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Möglichkeiten genutzt. Es erfolgten Teilnahmen an abfallwirtschaftlichen Fachkolloquien, an Sachkundelehrgängen sowie Sicherheitsschulungen für das gesamte Abfuhr- und Deponiepersonal.

Bei Nichterfüllung der Zielvorgaben innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen drei Jahren ist eine Anpassung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes erforderlich.

Dienststelle: Abfallentsorgung Kreis Kassel																										
Entgelt- gruppen	Vollzeitbeschäftigte						Teilzeitbeschäftigte												Personal- kapazität	Gesamt Beschäftigte				Anteil der Frauen		
	Befristet			Unbefristet			Befristet						Unbefristet							Personal- kapazität	Beschäftigungs- volumen Teilzeit	davon		Beschäftigungs- volumen Teilzeit	Frauen (in %)	
	davon		Stellenanteile	davon		Stellenanteile	davon				Stellenanteile	davon				Frauen	Männer									
	Beurlaubte	Frauen		Männer	Beurlaubte		Frauen	Stellenanteile	Männer	Stellenanteile		insges.	Beurlaubte	Frauen	Stellenanteile			Männer				Stellenanteile				
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N=Q+S	O	P	Q	R	S	T=C+F+Q	U=C+D+F+G+V	V=N	W	X	Y=T*100/U	Z=W/W+X	
A 15	0,00	0	0	0,00	0	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00%
14	0,00	0	0	0,00	0	1	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00%
13 Ü	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
13	0,00	0	0	0,00	0	2	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00%
12	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
11	0,00	0	0	0,00	0	2	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,77	0,00	1	0,77	1	1,00	0,77	3,77	1,77	1,00	3,00	20,42	25,00%	
10	0,00	0	0	0,00	1	5	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,83	0,00	2	1,13	1	1,00	2,13	7,83	1,83	3,00	6,00	27,20	33,33%	
9	0,00	0	0	0,00	0	2	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	2,39	0,00	3	2,39	0	0,00	2,39	4,39	2,39	3,00	2,00	54,44	60,00%	
8	0,00	0	0	0,00	3	3	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,77	0,00	1	0,77	0	0,00	3,77	6,77	0,77	4,00	3,00	55,69	57,14%	
7	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	
6	0,00	1	1	0,00	6	5	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	2,06	0,00	4	2,06	0	0,00	9,06	15,06	2,06	11,00	6,00	60,16	64,71%	
5	0,00	1	3	0,00	0	39	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,40	0,00	0	0,00	1	1,00	1,00	43,40	0,40	1,00	43,00	2,30	2,27%	
4	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	
3	0,00	0	13	0,00	0	13	1,00	0,00	0	0,00	1	1,00	1,14	0,00	0	0,00	1	1,00	0,00	27,14	1,14	0,00	28,00	0,00	0,00%	
2 Ü	0,00	0	1	0,00	0	0	1,00	0,00	1	1,00	0	0,00	0,91	0,00	1	0,91	0	0,00	0,91	1,91	0,91	2,00	1,00	47,64	66,67%	
2	0,00	0	12	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	12,00	0,00	0,00	12,00	0,00	0,00%	
1	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	
Insgesamt	0	2	30	0	10	73	2	0	1	1	1	1	11	0	12	8	4	4	20	126	11	25	108		18,80%	
																						133				

Erstellt am:
30.09.2016

Dienststelle:	Abfallentsorgung Kreis Kassel																						
Ausbildungsberuf	Vollzeitbeschäftigte										Teilzeitbeschäftigte										Gesamt		
	Befristet					Unbefristet					Befristet					Unbefristet							
	Stellenanteile	davon				Stellenanteile	davon				Stellenanteile	davon				Stellenanteile	davon				insges.	Frauen	Männer
	insges.	Frauen	Stellenanteile	Männer	Stellenanteile	insges.	Frauen	Stellenanteile	Männer	Stellenanteile	insges.	Frauen	Stellenanteile	Männer	Stellenanteile	insges.	Frauen	Stellenanteile	Männer	Stellenanteile	insges.	Frauen	Männer
A	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	AE	AG	AI
Bürokauffrau/-mann	2,00	1	1,00	1	1,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	2,00	50,00	50,00
Kauffrau/-mann für Büromanagement	1,00	1	1,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	1,00	100,00	0,00
Insgesamt	3,00	2	2,00	1	1,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	3,00	66,67	33,33
Erstellt am:																							
30.09.2016																							

Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

	männlich	weiblich
Betriebsleiter	X	
Summe	1	0
Abteilungsleiter		
Finanzen und Organisation	X	
Planung und Marketing	X	
Einsammlung und Stoffstrom	X	
Stellvertretung Einsammlung und Stoffstrom	X	
Deponie und Energiemanagement	X	
Stellvertretung Deponie und Energiemanagement		X
Summe	5	1
Bereichsleiter		
Waage	X	
Tourenplanung	X	
Werkstatt	X	
Kompostanlagen Fdtl., Loh.	X	
Umweltfabrik	X	
Deponiebetrieb	X	
Stoffstrommanagement/Vertrieb	X	
Summe	7	0
Gesamt	13	1
in Prozent %	92,86	7,14

Erreichen der Altersgrenze (2016 -2021)

Entgeltgruppe	Anzahl	männlich	weiblich
A 15	0	0	0
EG 14	1	1	0
EG 13	1	1	0
EG 12	0	0	0
EG 11	0	0	0
EG 10	3	2	1
EG 9	1	0	1
EG 8	0	0	0
EG 7	0	0	0
EG 6	2	2	0
EG 5	14	14	0
EG 4	0	0	0
EG 3	4	4	0
EG 2 Ü	1	1	0
EG 2	2	2	0
EG 1	0	0	0
Gesamt	29	27	2
in Prozent %		93,10	6,90