

Magistratsvorlage

Wissenschaftsstadt
Darmstadt



Eingang Magistrats- geschäftsstelle: 14.04.2010	an den Magistrat ☒ zur Kenntnis ☐ zur Beschlussfassung	Beteiligt vor Magistratsbeschlussfassung:
Dezernat II Amt: EAD	an die Stadtverordnetenversammlung ☐ OBW zur Befassung ☒ zur Kenntnis ☐ zur Beschlussfassung ☐ zur abschließenden Beschluss- fassung Fachausschuss Behandlung in Ja Nein öffentl. Sitzung ☒ ☐	☐ OBW bei abschl. Beschlussfassung Magistrat
Verteiler:	Ja Nein Internetfähig ☒ ☐	Vorlage-Nr. 2010/0164 Magistratsbeschluss-Nr.

Betreff: Bericht zum Frauenförderplan des Eigenbetriebes Abfallwirtschaft und Stadtreinigung
der Stadt Darmstadt (EAD)
Berichtszeitraum 2008/2009

Vorlage vom: 1. 4.2010

Beschlussvorschlag:

Der Magistrat nimmt den Bericht des Frauenförderplanes – Berichtszeitraum 2008/2009 –
zur Kenntnis.

Anlagen: Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten in Prozent 2003 - 2009

Datenschutzrelevante Anlage: ☐

Beschluss des Magistrats vom

Berichtsseite zur Magistratsvorlage vom 01.04.2010

Wie bereits im Berichtszeitraum 2006/2007 erwähnt, ist die Betriebsleitung des EAD mit einer Frau besetzt. Hiermit wurde seitens der Wissenschaftsstadt Darmstadt signalisiert, die Präsenz von Frauen in Führungspositionen zu fördern.

Der Frauenanteil im EAD ist von 14,99 % (Stand: 31.12.2007) auf 26,28 % (Stand: 31.12.2009) angestiegen. Dies hängt u. a. mit der Übernahme von 30 Gebäudereinigerinnen ab 01.01.2008 zusammen.

Im Rahmen einer gesamten Stellenbewertung kam es zu Verschiebungen des prozentualen Frauenanteils. In der Entgeltgruppe 13 hat sich der Frauenanteil von 66,67 % auf 37,50 % reduziert, während sich in der EG 12 der Frauenanteil von 33,33 % auf 50 % erhöht hat. In den restlichen Entgeltgruppen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. In der EG 1 liegt der Frauenanteil bei 93,88 % und in der EG 2 bei 100 % (Gebäudereinigung).

Im Bereich Personalentwicklung hat der EAD im Berichtszeitraum sein Personal sehr intensiv in den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen geschult und gefördert. Speziell im Bereich der Gebäudereinigung hat der EAD viel in die Personalentwicklung investiert, nach dem zum 01.01.2005 die Gebäudereinigung in ausgewählten Objekten als Experiment für die Dauer von 3 Jahren vom Magistrat an den EAD übertragen wurde. Damals wechselten ca. 30 Gebäudereinigerinnen zum EAD.

Bei den Mitarbeiterinnen bestand ein großer Nachholbedarf hinsichtlich der notwendigen gesetzlichen Schulungen für Arbeitssicherheit und Gefahrgut. Dies war die Grundlage, ein internes Schulungsprogramm speziell für die Gebäudereinigung zu entwickeln. So konnte den Mitarbeiterinnen bezüglich Materialkunde, Reinigungsgeräte und –techniken aktuelles Fachwissen vermittelt werden.

Nach dem erfolgreich abgeschlossenen Experiment übernahm zum 01.01.2008 der EAD nochmals 30 Beschäftigte der Stadtverwaltung, um im Auftrag für IDA weitere Objekte zu reinigen. Parallel bekam der EAD den Auftrag zur Reinigung des Darmstadtiums (Wirtschaftskongresszentrum). Demzufolge wurden 15 neue Stellen geschaffen. Weiterhin wurde ein mobiler Dienst eingerichtet, um auch kleinere Objekte (2-Stunden-Objekte) zu betreuen. Im Laufe des Jahres 2009 kamen noch 2 Kindertagesstätten in einem Pilotprojekt hinzu, wobei hier außer der Gebäudereinigung auch die Hauswirtschaft als neuer Aufgabenbereich hinzugekommen ist.

Drei Mitarbeiterinnen aus der Gebäudereinigung haben 2009 ihre externen Gesellenprüfungen im Gebäudereiniger-Handwerk erfolgreich abgeschlossen. Somit haben diese Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, berufsbegleitend - ohne finanzielle Einbußen - eine Ausbildung im Gebäudereiniger-Handwerk abschließen zu können.

Diese Beschäftigten werden nach ihrer Ausbildung als Vorarbeiterinnen oder Vorarbeiter eingesetzt. Anzumerken ist, dass diese Beschäftigten teilweise weder einen Schulabschluss noch eine Ausbildung in ihrem Leben abgeschlossen haben. Dies bedeutet für die Beschäftigten eine enorme Aufwertung ihrer persönlichen Qualifikation und stärkt zugleich ihr Selbstbewusstsein.

Im Jahr 2009 fand in der Gebäudereinigung ein Gesundheitszirkel in Zusammenarbeit mit der AOK statt, bei denen die Belastungspunkte der Tätigkeiten gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeitet wurden, die dann Schritt für Schritt abgebaut oder verändert wurden. Der Gesundheitszirkel wird zukünftig in einer anderen Abteilung fortgesetzt.

Das Schulungskonzept in der Gebäudereinigung wird im Hinblick auf immer neue Aufgabengebiete kontinuierlich erweitert und optimiert. Festzustellen ist, dass den Beschäftigten eine höhere Wertigkeit zukommt und zugleich das Zusammengehörigkeitsgefühl im Team gesteigert wird.

Weiterhin wurden in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit Beschäftigte im EAD besonders gefördert. So konnte innerhalb dieser Kooperation eine Frau aus der Abteilung Straßenreinigung und Winterdienst ihren Lkw- und Bus-Führerschein mit Personenbeförderungsschein machen und hat somit Chancen, zukünftig eine Kraftfahrerstelle zu besetzen. Gerade in diesem Bereich sind Bewerbungen von Frauen sehr selten.

Zur Zeit macht eine weibliche Beschäftigte aus der Abteilung Straßenreinigung und Winterdienst ihre 1 1/2jährige berufsbegleitende Ausbildung zum geprüften Meister für Kreislauf- und Abfallwirtschaft und Städtereinigung mit dem Ziel, als Führungskraft in der Abteilung Straßenreinigung und Winterdienst eingesetzt zu werden.

Festzustellen ist, dass Elternzeit, unbezahlte Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung nicht mehr überwiegend Frauensache ist. So ist ein Trend zu verzeichnen, dass auch immer mehr Männer Elternzeit, unbezahlten Urlaub oder Teilzeit beantragen. In dem Berichtszeitraum beantragten 4 Männer Elternzeit, 1 Mann unbezahlten Urlaub und 2 Männer beantragten Teilzeit für die Betreuung ihrer Kinder. Im Vergleich dazu beantragten 4 Frauen Elternzeit, 2 Frauen unbezahlten Urlaub und 3 Frauen Teilzeit.

Schon seit vielen Jahren geht man im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf ganz individuell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten ein. Unterstützt wird dies auch durch die Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeit in der Verwaltung. Der EAD verpflichtet sich, im Rahmen der geplanten Zertifizierung Audit Beruf & Familie weiter an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu arbeiten.

So beteiligt er sich mit einem Platzkauf an der Einrichtung der Notfall-Kinderbetreuung „Fluggi-Land“ in Darmstadt“. Da momentan noch nicht alle zur Eröffnung des Fluggi-Landes benötigten Plätze verkauft sind, kann noch kein verbindlicher Eröffnungstermin genannt werden.

Noch immer bewerben sich relativ wenig Frauen auf einen Arbeitsplatz als Straßenreinigerin, Kanalarbeiterin oder Müllladerin. Jedoch konnte eine Frau für die Straßenunterhaltung gewonnen werden. Für Frauen scheint die Arbeit in der Straßenreinigung oder Abfallentsorgung nicht besonders attraktiv zu sein, was auch geprägt sein dürfte von dem gesellschaftlichen negativen Bild zum Thema Abfall.

An dieser Stelle setzt der EAD auf seinen Umwelt- und Familientag und nimmt weiterhin an dem alljährlichen GirlsDay teil. Im Laufe der Jahre wurde deutlich, dass sich die Mädchen ganz bewusst für einen Vormittag im EAD entschieden haben, um die vielseitigen Berufe in diesem Betrieb kennen zu lernen.

Ziel für den EAD ist es, sich weiterhin intensiv für eine familienfreundliche Personalpolitik und Personalentwicklung vor dem Hintergrund der Geschlechtergerechtigkeit einzusetzen.

Darmstadt, 01. April 2010

Der Dezernent II

Wolfgang Glenz
Bürgermeister