

Magistratsvorlage

Wissenschaftsstadt
Darmstadt



Eingang Magistrats- geschäftsstelle: 23.04.2012	an den Magistrat ☒ zur Kenntnis ☐ zur Beschlussfassung	Beteiligt vor Magistratsbeschlussfassung:
Dezernat III 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. 2012/0129 Magistratsbeschluss-Nr.
Produkt-Nr.: Kostenstelle: Kostenträger:		
Investitionsnummer: Sachkonto:		

Betreff: Bericht zum Frauenförderplan des Eigenbetriebes für kommunale Aufgaben und
Dienstleistungen (EAD)
Berichtszeitraum 2010 - 2011

Vorlage vom: 12.04.2012

Beschlussvorschlag:

Der Magistrat nimmt den Bericht des Frauenförderplanes – Berichtszeitraum 2010 – 2011 zur Kenntnis.

Anlagen: Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten in Prozent 2005 - 2011

Datenschutzrelevante Anlage: ☐

Folgekosten: ☐ Ja ☒ Nein

Beschluss des Magistrats vom

Begründung zur Magistratsvorlage vom 12. April 2012:

Frauenförderplan – Bericht nach § 6 Abs. 6 HGIG Berichtszeitraum 2010 bis 2011

Eigenbetrieb für kommunale Aufgaben und Dienstleistungen der Stadt Darmstadt (EAD)

Aufgrund der vielen unterschiedlichen Arbeitsbereiche im EAD bieten sich vielfältige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven.

Gerade für Frauen bestehen hier gute Chancen und Möglichkeiten, sich neuen beruflichen Herausforderungen zu stellen.

So konnte im Berichtszeitraum eine Mitarbeiterin eine zweijährige Schulung zur geprüften Meisterin für Kreislaufwirtschaft-, Abfallwirtschaft und Städtereinigung absolvieren. Diese berufsbegleitende Zusatzausbildung dauerte ca. 2 Jahre und wurde vom EAD finanziert. Heute arbeitet diese Mitarbeiterin als Teamleiterin in der Abteilung Straßenreinigung und Winterdienst und ist für das Personal in mehreren Teams verantwortlich.

Eine weibliche Beschäftigte, die als Sachbearbeiterin in dieser Abteilung eingestiegen ist, arbeitet seit 2010 als Sachgebietsleiterin. Hier wurden fachspezifische Schulungen und Seminare angeboten, um die Frau fit zu machen für diese verantwortungsvolle Aufgabe.

Im Berichtszeitraum wurden weiterhin zwei Frauen für den operativen Bereich der Abt. Straßenreinigung und Winterdienst eingestellt. Somit sind derzeit insgesamt 5 Frauen in diesem Bereich tätig.

Für die Abteilung Abfallentsorgung und –verwertung konnte erstmalig eine Kraftfahrerin gewonnen werden. Es bewerben sich immer noch sehr wenig Frauen als Müllladerinnen. In diesem Bereich gibt es wenig berufliche Aufstiegschancen.

Man kann erkennen, dass Frauen sich ganz bewusst auf Stellen bewerben, in denen sie gute Weiterentwicklungsmöglichkeiten sehen.

Aufgrund der Elternzeit einer Sachgebietsleiterin aus der Abteilung Zentrale Gebäudedienste und allgemeine Verwaltung musste im Sinne des HGIG ein personeller Ausgleich geschaffen werden. Innerhalb dieser Abteilung werden zwei weibliche Teilzeitbeschäftigte in Vollzeit für den Zeitraum der beantragten Elternzeit der Sachgebietsleiterin beschäftigt. Durch Schulungen und Seminare konnten die Mitarbeiterinnen ihr fachliches Wissen innerhalb dieser Abteilung spezialisieren. Somit konnte bei den Frauen eine Steigerung der Entgeltgruppen realisiert werden.

Sieben Frauen haben nebenberuflich ihre Ausbildung zur Gebäudereinigerin absolviert und wurden anschließend als Vorarbeiterinnen in der Gebäudereinigung eingesetzt. Diese Frauen haben alle beim EAD als Reinigungskräfte ohne Ausbildung begonnen.

Zwei weibliche Auszubildende der Stadt Darmstadt haben ihre Ausbildung beim EAD beendet und konnten mit unbefristeten Verträgen übernommen werden. Sie sind derzeit in der Sachbearbeitung tätig. Auch hier wurden die Mitarbeiterinnen direkt nach der Ausbildung durch Schulungen und Seminare weiter qualifiziert.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unterstützt bei familiengerechten Arbeitszeiten, so gibt es viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle innerhalb des Betriebes. Dies ist jedoch in der Verwaltung leichter umzusetzen als im operativen Bereich. Hier besteht noch Verbesserungspotential.

In dem Berichtszeitraum befanden sich zwei weibliche Führungskräfte aus dem Verwaltungsbereich in Elternzeit. Eine der Mitarbeiterinnen (Abteilungsleiterin) hat ihren Dienst Anfang 2012 in Teilzeit wieder aufgenommen. Es wird eine neue Herausforderung sein, wie das Thema „Führen in Teilzeit“ im EAD umgesetzt wird.

Durch den Kauf eines Kinderbetreuungsplatzes im Fluggi-Abenteuerland haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, die angebotene Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen. Gerade in der Ferienzeit wird dies sehr stark genutzt.

Insgesamt ist der Anteil der Frauen ab dem Jahr 2005 von 12,53 % auf 38,21 % gestiegen. Laut Statistik liegt der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 12 bei 50 %. In der EG 4 hat sich der Frauenanteil aufgrund von Höhergruppierungen von 9,52 % auf 19,15 % erhöht. Auch in der EG 8 konnte aufgrund von Höhergruppierungen und Neueinstellungen der Frauenanteil von 37,50 % auf 54,55 % erhöht werden. In der EG 10 ist der Anteil gesunken, da zwei Mitarbeiterinnen in den Jahren 2010 und 2011 ausgeschieden sind und eine weitere Mitarbeiterin in die EG 11 aufgestiegen ist.

Für die Umsetzung des Frauenförderplanes ist die Personalentwicklung ein sehr wichtiger Bestandteil, um Frauen weiter im Betrieb zu fördern. Auch durch den ständigen Dialog mit anderen Entsorgungsbetrieben lassen sich Anregungen, Ideen und Innovationen ableiten, die die Umsetzung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit unterstützen.

Darmstadt, 12. April 2012

Die Dezernentin III

Brigitte Lindscheid
Stadträtin