

Magistratsvorlage

Wissenschaftsstadt
Darmstadt



Eingang Magistrats- geschäftsstelle: 27.08.2014	an den Magistrat ☒ zur Kenntnis ☐ zur Beschlussfassung	Beteiligt vor Magistratsbeschlussfassung:
Dezernat IV 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. 2014/0331 Magistratsbeschluss-Nr.
Produkt-Nr.: Kostenstelle: Kostenträger:		
Investitionsnummer: Sachkonto:		

Betreff: Bericht zum Frauenförderplan des Eigenbetriebes für kommunale Aufgaben und
Dienstleistungen (EAD)
Berichtszeitraum 2012 - 2013

Vorlage vom: 21.08.2014

Beschlussvorschlag:

Der Magistrat nimmt den Bericht des Frauenförderplanes – Berichtszeitraum 2012-2013 – zur
Kenntnis.

Anlagen: Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten in Prozent 2005 - 2013

Datenschutzrelevante Anlage: ☐

Folgekosten: ☐ Ja ☐ Nein

Beschluss des Magistrats vom

Begründung zur Magistratsvorlage vom 21.8.2014

Vorwort

Um einen kontinuierlichen Ausbau und die weitere Verankerung von familienbewusster Personalpolitik sicherzustellen, ist der EAD seit Juli 2012 Mitglied in dem Netzwerk Erfolgsfaktor Familie. Die Leitsätze des Netzwerkes wurden der gesamten Führungsebene vorgestellt, damit diese von den Führungskräften aktiv gelebt und mitgetragen werden.

Personalbestand

Die Aufgabenfelder des EAD sind hauptsächlich operativer Natur. Der überwiegende Anteil der Beschäftigten ist demnach im operativen Bereich tätig (84 %). Nur 16 % der EAD Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter üben eine Verwaltungstätigkeit aus. Für die Umsetzung des Frauenförderplans und die Weiterentwicklung von familienbewusster Personalpolitik ergeben sich hieraus besondere An- und Herausforderungen (z.B. flexible Arbeitszeitgestaltung vs. Winterdiensteinsatz).

Insgesamt ist der Anteil der Frauen ab dem Jahr 2005 von 12,53 % auf 37,68 % gestiegen. Im Vergleich zum Ende des letzten Berichtszeitraumes (12/2011) ist der Anteil der Frauen beim EAD jedoch um 0,53 Prozentpunkte gesunken und somit leicht zurückgegangen.

Der Frauenanteil im operativen Bereich beträgt 38,66 %, hiervon entfällt der Großteil auf den Bereich der Hauswirtschaft und die Gebäudereinigung (87,63 %) sowie das Vivarium (6,36 %). In den Abteilungen Straßenreinigung und Winterdienst, Werkstätten und Betriebshof, Abfallentsorgung und –verwertung, Straßenunterhaltung und Kanalbetrieb sowie Krematorium Waldfrieden sind insgesamt 2,46 % der operativ Beschäftigten weiblich.

Nachdem im Frühjahr 2012 die Kraftfahrerin im Bereich der Abfallentsorgung und –verwertung den EAD verlassen hat, konnte im Herbst 2012 erneut eine Kraftfahrerin für diesen Bereich gewonnen werden.

Der Frauenanteil in Führungspositionen und den höheren Entgeltgruppen konnte weiter steigen. Durch Höhergruppierungen erhöhte sich der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 9 und 11. Zum 31.12.2013 waren 23,08 % der Beschäftigten in der EG 11 Frauen und in der EG 9 betrug der Frauenanteil 44,00 %. Auch in der EG 8 konnte der Frauenanteil durch Neueinstellungen und Höhergruppierungen von 54,55 % auf 61,54 % gesteigert werden. In der EG 13 ist der Frauenanteil aufgrund der Einstellung einer Elternzeitvertretung von 28,57 % auf 42,86 % gestiegen.

In der EG 12 ist ein Rückgang des Frauenanteils durch den Austritt einer Mitarbeiterin zu verzeichnen. Weitere leichte Rückgänge sind in der EG 6 und EG 3 durch Austritte und Höhergruppierungen zu registrieren.

Eine detaillierte Darstellung des Frauenanteils in den einzelnen Entgeltgruppen ist der beigelegten Anlage zu entnehmen.

Wie die oben dargelegten Zahlen zeigen, ist eine Steigerung des Frauenanteils in den höheren Entgeltgruppen zu verzeichnen. Neben den Neueinstellungen spiegelt sich hierin auch erfolgreiche Personalentwicklung. So konnte beispielsweise einer Sachbearbeiterin die verantwortungsvolle Aufgabe der Sachgebietsleitung übertragen werden. Gleichfalls wurde bei der Besetzung von 2 Sachgebietsleitungen die interne Bewerbung einer langjährigen Mitarbeiterin berücksichtigt.

Beurlaubung (Elternzeit, Sonderurlaub, Wiedereinstieg nach Elternzeit etc.)

Im Jahr 2012 haben fünf Frauen und vier Männer Elternzeit zur Betreuung Ihrer Kinder beantragt. Weiterhin befanden sich eine Frau und zwei Männer in Sonderurlaub aus familiären und/oder privaten Gründen. Im Jahr 2013 waren sechs Frauen und ein Mann in Elternzeit. Zwei weitere Frauen und drei weitere Männer befanden sich aus familiären Gründen in Sonderurlaub.

Insgesamt ist festzustellen, dass die zweimonatige als auch die 2-, oder 3jährige Elternzeit immer häufiger auch von Männern beantragt wird. Zudem gab es Väter, die über die gesetzliche Elternzeit hinaus die Erziehung ihrer Kinder durch Freistellung nach dem HGIG übernahmen. Hierbei handelt es sich um Mitarbeiter aus dem operativen Bereich. Den Anträgen auf Sonderurlaub wurde ausnahmslos zugestimmt. Auch wurde der hierfür erforderliche personelle Ausgleich geschaffen.

Im Berichtszeitraum konnte der EAD Erfahrungen im Thema „Führen in Teilzeit“ sammeln. Eine Abteilungsleiterin hat nach einjähriger Elternzeit ihre Tätigkeit im Jahr 2012 mit 20 Stunden/Woche wieder aufgenommen. Nach mehreren Monaten erhöhte die Beschäftigte ihre Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden. Dies wurde seitens der Betriebsleitung unterstützt und gefördert. Es zeigte sich, dass Führen in Teilzeit erfolgreich umsetzbar ist, jedoch auch die Unterstützung und das Mittragen des Betriebes benötigt. Insbesondere sind Fragen zum personellen Ausgleich, wie beispielsweise „Wie werden die restlichen Stunden ausgeglichen? Wie ist die Aufgabenteilung und wie spiegelt sich dies in der Vergütung wieder?“ nicht leicht und nicht ohne individuelle Prüfung zu beantworten.

Mitte des Jahres 2013 nahm die Abteilungsleiterin eine einjährige Elternzeit für ein weiteres Kind in Anspruch. Als personeller Ausgleich konnte für diese Elternzeit eine junge Frau mit einem befristeten Vertrag gewonnen werden.

Auch die Thematik Wiedereinstieg nach längerer Beurlaubung konnte in der Praxis gelebt werden. Eine Mitarbeiterin, die aufgrund der Betreuung ihrer minderjährigen Kinder seit über zehn Jahren beurlaubt war, hat 2013 ihre Tätigkeit beim EAD wieder aufgenommen. Um den Wiedereinstieg optimal zu begleiten und vorzubereiten, fanden im Vorfeld gemeinsame Gespräche statt. Vor Arbeitsantritt wurde die Beschäftigte intensiv im Umgang mit SAP geschult, um den Anforderungen in der Abteilung gerecht werden zu können. Die Beschäftigte konnte sich daher sehr gut in das neue Arbeitsgebiet einarbeiten. Der ganze Prozess gestaltete sich von beiden Seiten sehr positiv. Die Beschäftigte hat nach kurzer Zeit ihre wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden auf 25 Stunden erhöht.

Personalentwicklung (Fortbildungen, Schulungspläne etc.)

Fortbildungen und Ausbildungen werden beim EAD sehr gefördert. Jährlich werden Schulungspläne erstellt, in denen alle Beschäftigte ihre erforderlichen und gewünschten Weiterbildungsmaßnahmen eintragen. Dies gilt für Teilzeitkräfte gleichermaßen wie für Vollzeitbeschäftigte.

Seit Oktober 2013 werden zwölf weibliche Beschäftigte aus dem Hauswirtschaftsbereich zu „Hauswirtschaftskräften“ berufsbegleitend ausgebildet. Die qualifizierte Ausbildung erstreckt sich über ca. 16 Monate und wird vom EAD finanziert. Damit keine weiten Anfahrtswege und -zeiten entstehen, findet der Unterricht in den Räumlichkeiten des EAD statt. Die Kosten für evtl. Kinderbetreuung werden für die Schulungszeiten vom EAD übernommen. Das bedeutet, die Frauen haben neben ihrer Tätigkeit die Möglichkeit eine Ausbildung zu absolvieren ohne auf Entgelt zu verzichten. Dies wird von den Frauen als eine große Chance, Wertschätzung und Herausforderung empfunden. Durch die berufsbegleitende Ausbildung wird den Mitarbeiterinnen eine sehr gute Ausgangsbasis für berufliche Aufstiegschancen gegeben.

Arbeitszeitmodelle / flexible Arbeitszeit

Die Anforderungen an die Arbeitszeit verändern sich im Laufe des Berufslebens u.a. auch durch Familienpflichten. Flexible Arbeitszeitmodelle, die genügend zeitliche Flexibilität lassen, aber auch ein gewisses Maß an Planungssicherheit bieten, sind hier für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern von großem Vorteil. Mit der flexiblen Arbeitszeit und verschiedenen Arbeitszeitmodellen trägt der EAD diesem Bedürfnis Rechnung.

Der größte Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten findet sich nach wie vor im Bereich der Zentralen Gebäudedienste wieder. Die Arbeitszeitregelungen sind in einer Dienstvereinbarung geregelt. Die aktuell gültige Dienstvereinbarung (DV) wurde in 2013 abgeschlossen. Wie die Präambel dieser neuen DV zeigt, sollen „mit der Einführung der flexiblen Arbeitszeit (...) familienfreundliche Arbeitszeiten ermöglicht werden“ (§ 1 DV über flexible Arbeitszeit für Beschäftigte des Bereiches Zentrale Gebäudedienste der Abteilung „Einkauf, Allgemeine Verwaltung, Zentrale Gebäudedienste“).

Teilzeitbeschäftigte Frauen im Bereich der Verwaltung nutzen das bestehende Gleitzeitmodell, d.h. es kann im Zeitrahmen zwischen 6:00 Uhr und 18:00 Uhr gearbeitet werden. Dies gibt den Beschäftigten viel Flexibilität und ermöglicht, dass z.B. bei Engpässen im Bereich der Kinderbetreuung oder anderer familiärer Pflichten, Zeitguthaben abgebaut werden kann. Wie auch im Bereich der Zentralen Gebäudedienste sind in einem begrenzten Rahmen Minusstunden erlaubt.

Insgesamt ist festzustellen, dass die meisten Frauen in Teilzeit arbeiten. Die folgenden Zahlen belegen dies:

Teilzeitbeschäftigung von Frauen beim EAD in Zahlen:

Teilzeitbeschäftigte Frauen im EAD 2012 = 177 Beschäftigte
(von insgesamt 228 Frauen)

Teilzeitbeschäftigte Frauen im EAD 2013 = 177 Beschäftigte
(von insgesamt 231 Frauen)

Derzeit gibt es für weibliche Teilzeitbeschäftigte 38 verschiedene Arbeitszeitmodelle, die wöchentliche Arbeitszeiten von 6 bis 38,5 Stunden abbilden. Dies zeigt, dass seitens des EAD sehr flexibel auf die Wünsche der Beschäftigten eingegangen wird, sowohl bezogen auf die Wochenarbeitszeiten, als auch auf den täglichen Zeitrahmen.

Auch Wünsche der Beschäftigten nach Arbeitszeiterhöhungen bzw. Reduzierungen tragen zu einer höheren zeitlichen Flexibilität bei, wenn z.B. familiäre Verpflichtungen zunehmen, wie beispielsweise die Kinderbetreuung oder durch pflegebedürftige Angehörige. Anträgen von Beschäftigten auf Änderung der Arbeitszeit aus den o.g. Gründen wurde grundsätzlich entsprochen. Die Beschäftigten werden im Vorfeld beraten und informiert. In Zahlen bedeutet dies, dass 2012 in 22 Fällen und in 2013 in 14 Fällen Arbeitszeitänderungen vollzogen wurden.

Telearbeit

Als eine Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde seitens der Stadtverwaltung 2010 die Dienstvereinbarung zur Erprobung alternierender (Tele-) Arbeit für 10 Pilotarbeitsplätze mit dem Ziel abgeschlossen, nach erfolgreicher Durchführung und Evaluation des Pilotprojektes diese Arbeitsform als grundsätzliche Option für alle Beschäftigten auszuweiten. Wie angedacht konnte dieses Ziel aufgrund der positiven

Erfahrungen in dem Pilotprojekt zu Beginn des Jahres 2013 mit einer entsprechenden Dienstvereinbarung umgesetzt werden. Seit Januar 2013 gilt die *Dienstvereinbarung zur Umsetzung alternierender (Tele-) Arbeit in der Wissenschaftsstadt Darmstadt* für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung einschließlich aller Eigenbetriebe – mit Ausnahme der Feuerwehr.

Bei der Ausübung von alternierender (Tele-) Arbeit wird die bisher in den Räumlichkeiten der Dienststelle zu erbringende Arbeitsleistung teilweise in den häuslichen Bereich der Beschäftigten verlagert und dort – wenn erforderlich – IT-unterstützt erbracht.

Ziel dieses Arbeitsmodells ist es u.a. den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und den Lebenssituationen zu ermöglichen. Zudem können durch diese Arbeitsform die frühzeitige Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach der Elternzeit und eine erleichterte Wiedereingliederung in das Erwerbsleben gefördert sowie qualifizierte Arbeitskräfte gehalten und neue gewonnen werden.

Bereits kurz nach Einführung der neuen DV hat ein Mitarbeiter Telearbeit beantragt. Nach einer Verzögerung aufgrund der Prüfung von technischen und datenschutzrechtlichen Aspekten, konnte die gewünschte Telearbeit für den Mitarbeiter umgesetzt werden.

Dass diese neue Option der Arbeitsform eine gute Ergänzung der bereits bestehenden flexiblen Arbeitszeit ist, zeigt neben dem bereits umgesetzten Beispiel, der Ausblick in das Jahr 2014. Für das Jahr 2014 hat bereits eine Mitarbeiterin für die Erleichterung des Wiedereinstieges nach der Elternzeit und zur besseren Kinderbetreuung einen Antrag auf Telearbeit gestellt.

Dabei darf man nicht außer Acht lassen, dass diese neue Option nur für einen geringen Anteil der EAD-Beschäftigten in Betracht kommt. Im operativen Bereich ist die DV leider nicht umsetzbar, da gewährleistet sein muss, dass auch die Aufgaben abseits des Betriebsstandortes EAD erledigt werden.

Fluggis-Abenteuerland

Die Notfallbetreuung im Fluggi-Abenteuerland wird nicht in dem ursprünglich angenommenen Ausmaß genutzt. Der EAD hält jedoch an dem Konzept fest und wird die Beschäftigten weiterhin über dieses Angebot informieren.

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (DV)

Die bestehende Dienstvereinbarung wird angewandt und umgesetzt. In den Jahren 2012 und 2013 gab es keine Teilnehmer/innen zu den Schulungen der entsprechenden DV. Im Jahr 2013 wurde jedoch eine Inhouse-Schulung für die Führungskräfte des EAD geplant. Um die Einheitlichkeit zu wahren, werden die Schulungen zu der o.g. DV von den gleichen Dozenten wie bei der Stadtverwaltung durchgeführt. Die Führungskräfte Schulungen finden im 1. Halbjahr 2014 statt.

Gesundheitsmanagement/Gesundheitsvorsorge

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements gab es im Zeitraum 2012 bis 2013 diverse Präventionsangebote für die Beschäftigten. Angeboten wurden u.a. Rückentrainings, Stressbewältigungs-Seminare, eine gesunde Pause, ein Rückenscan, ein Raucherentwöhnungsprogramm. Darüber hinaus wurden abteilungsbezogene Gesundheitsprojekte, mit dem Schwerpunkt der Bewegungen am Arbeitsplatz, durchgeführt.

Die Resonanz der Präventionsangebote zeigte, dass gerade der Bereich Stressbewältigung von Frauen gut angenommen wurde. In den durchgeführten Stressbewältigungs-Seminaren wurde thematisch nicht nur der Umgang mit Stress am Arbeitsplatz behandelt, sondern auch die Bewältigung der Doppelbelastung von Beruf und Familie.

Als Zukunftsperspektive könnte die geschlechterspezifischen Differenzen in der Arbeits- und Lebenssituation stärker als bisher in der Betrieblichen Gesundheitsförderung berücksichtigt werden, um dem weiblichen Rollen- und Gesundheitsverständnis stärker entgegen zu kommen.

Schlusswort:

Die oben dargestellte Entwicklung in den Jahren 2012 und 2013 zeigt, dass der EAD weiterhin auf einem guten Weg ist um die im Frauenförderplan beschriebenen und gesetzten Ziele zu erreichen.

Darmstadt, den 21.8.2014

Der Dezernent IV

André Schellenberg
Stadtkämmerer