



Eingang Magistrats- geschäftsstelle: 30.04.2008	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	Dezernat III Dezernat V ☐ OBW bei abschl. Beschlussfassung Magistrat
Verteiler:	Nichtöffentlich: ☐	Vorlage-Nr. 2008/0155 Magistratsbeschluss-Nr.

Betreff: 3. Bericht zum Frauenförderplan des EAD
- Entwicklung der Beschäftigtenstruktur 2006 und 2007 -

Vorlage vom: 22. 4.2008

Beschlussvorschlag:

Der Magistrat nimmt den 3. Bericht des Frauenförderplans des Eigenbetriebs Abfallwirtschaft und Stadtreinigung der Stadt Darmstadt (EAD) zur Kenntnis

Anlagen: Anlage zum 3. Bericht Frauenförderplan EAD

Datenschutzrelevante Anlage: ☐

Beschluss des Magistrats vom

Begründung zur Vorlage vom 22. April 2008

Der 3. Bericht ist die Fortschreibung der Personalentwicklung und der Personalstruktur mit der Auswertung, was innerhalb des Zeitraumes von zwei Jahren an Förderungsmaßnahmen umgesetzt werden konnte. Wie bereits im 2. Bericht zum Frauenförderplan abgebildet, hat die Wissenschaftsstadt Darmstadt die Betriebsleitung des EAD mit einer Frau besetzt. Hier wurde prinzipiell signalisiert, die Präsenz von Frauen in Führungspositionen zu stärken.

Beim Vergleich der Ist-Analysen von 2006 und 2007 ergibt sich insgesamt eine leichte Erhöhung des Frauenanteils von 14,16 % auf 15,74 %. In der Entgeltgruppe 1 liegt der Frauenanteil bei 92,61 % (Gebäudereinigung) und in der Entgeltgruppe 2 (ÖWC-Bereich) bei 100 %, hier ist nur 1 Frau im ÖWC-Bereich beschäftigt. In der Entgeltgruppe 13 liegt der Frauenanteil bei 66,67 %, dies sind Frauen in der Führungsebene. In den restlichen Entgeltgruppen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

Unter den 32 Teilzeitbeschäftigten befinden sich 5 Männer. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich bei den Männern gegenüber 2006 reduziert um 1 Beschäftigten, während sie sich bei den Frauen um 3 Beschäftigte reduziert hat. Weiterhin sind 2 Mitarbeiterinnen familienbedingt beurlaubt. Hier zeigt sich ganz deutlich, dass hauptsächlich Frauen sich der Herausforderung Beruf und Familie stellen.

Vielfältige Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit sowie zur Beurlaubung für die Familienarbeit haben die Beschäftigten des EAD schon lange. Der EAD ist ständig bemüht - sofern es der Dienstbetrieb zulässt - im Konsens mit seinen Beschäftigten ganz individuelle Arbeitszeitmodelle zu schaffen, um so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern. Als weiteren Bestandteil zur Förderung von Beruf und Familie hat der EAD seit 01.02.2007 eine Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit abgeschlossen. So können die Beschäftigten ihre tägliche Arbeitszeit in der Rahmenzeit zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr eigenverantwortlich einteilen. Die Beschäftigten können Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen. Hierbei ist ein reibungsloser Betriebsablauf sicherzustellen. Eine Teilzeitkraft kann ihre wöchentliche Arbeitszeit von z. B. 19,50 h/Wo variabel nach ihren persönlichen Bedürfnissen (Kinderbetreuungszeiten etc.) einrichten.

Bei der Gruppe der Beamten/Beamtinnen hat sich eine Frau (A 9) für eine Ausbildung in den höheren Dienst entschlossen, so dass hier die Statistik keine Frau mehr aufweist.

Auf dem Fortbildungssektor wird viel für die Beschäftigten des EAD getan. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ganz gezielt nach Bedarf und Aufgabengebiet geschult und qualifiziert. Diese Maßnahmen werden seitens der Betriebsleitung jederzeit unterstützt und gefördert.

Der EAD hat mit dem Erwerb von SAP HR im Jahr 2003 einen innovativen und zukunftsorientierten Weg zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit beschritten. Mit Unterstützung dieses Systems wird zur Zeit beim EAD ein Organisations-Management aufgebaut, das eine Stellenbeschreibung aller Stellen voraussetzt. Diese Stellenbeschreibungen wurden im Jahr 2007 beim EAD durchgeführt.

Dieses Organisations-Management gibt dem Betrieb jederzeit einen Überblick darüber, wie hoch die Qualifikationsanforderung des Arbeitsplatzes gegenüber dem Qualifikationsstand der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers ist. Es zeigt im direkten Abgleich auf, welche geeigneten Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen nötig sind, um den Anforderungen der Stelle gerecht zu werden. Somit ist der Betrieb jederzeit in der Lage, sich den ständigen neuen Herausforderungen, Aufgaben und gesetzlichen Bestimmungen anzupassen.

Die Qualifizierungsmaßnahmen sollen unterschiedlich bei den Beschäftigten angesetzt werden, so dass die Maßnahmen passgenau und nach ihren persönlichen Bedürfnissen ausgerichtet sind. Dies betrifft auch die Beschäftigten, die sich in familienbedingter Beurlaubung befinden. Somit können Frauen im EAD die Möglichkeiten nutzen, durch Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen sich für höherwertigere Tätigkeiten zu qualifizieren.

Für den EAD ist es wichtig Frauen so zu fördern, dass vorhandene Arbeitsbedingungen und -strukturen dementsprechend verändert werden, so dass Frauen die gleichen beruflichen Chancen erhalten wie Männer.

Noch immer entscheiden sich Frauen äußerst selten für eine Arbeitsstelle als Straßenreinerin, Kanalarbeiterin oder Mülladerin, da trotz unterstützender Technik die körperlichen Belastungen in diesen Bereichen immer noch sehr hoch sind. Für Frauen scheint diese Arbeit nicht besonders attraktiv zu sein, was auch geprägt sein dürfte von dem noch immer gesellschaftlichen negativen Bild zum Thema Abfall. Auch bei den Kraftfahrerstellen war die Bewerbungsrate so gering, dass nach der Bewerbungsauslese und den Vorstellungsgesprächen keine Frau berücksichtigt werden konnte. Die notwendige Eignung, Befähigung und fachliche Qualifikation war leider nicht ausreichend.

Wie in den Jahren zuvor hat sich der EAD 2006 und 2007 wieder am Girl's Day beteiligt. Es wurden 10 Schülerinnen eingeladen und die für Mädchen untypischen Ausbildungsberufe innerhalb des EAD vorgestellt. Die positive Resonanz veranlasst den EAD, den Girl's Day weiterhin als festen jährlichen Bestandteil zu integrieren.

Beim EAD wird grundsätzlich dafür gesorgt, dass alle notwendigen räumlichen und arbeitsschutztechnischen Voraussetzungen geschaffen werden, damit Frauen auf den betreffenden Arbeitsplätzen tätig werden können. Jedoch sind dem EAD zum jetzigen Zeitpunkt räumlich Grenzen gesetzt. Im Zuge der Neubaumaßnahme auf dem Knell-Gelände wird der EAD dieses Thema in die Planung aufnehmen.

Vor dem Hintergrund der Geschlechtergerechtigkeit ist zukünftig weiterhin darauf hinzuwirken, dass familienfreundliche Personalpolitik und Personalentwicklung ein Bestandteil der Unternehmenspolitik Eigenbetriebszielsetzung sein werden.

Darmstadt, 22. April 2008

Der Dezernent III

Der Dezenent V

Klaus Feuchtinger
Stadtrat

Jochen Partsch
Stadtrat

Anlagen