

Entsorgungsbetriebe der Landeshauptstadt Wiesbaden

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Jahre 2020 bis 2025

Stand 14.02.2020

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens, auch im Arbeitsleben ist ein im Grundgesetz verankertes gesellschaftspolitisches Ziel. Die öffentliche Verwaltung ist hierbei als Arbeitgeber besonders gefordert, eine Vorbildfunktion gegenüber sonstigen Arbeitgebern einzunehmen.

In der Praxis zeigt das Gesetz Wirkung, allerdings verlief der Prozess der Gleichberechtigung nicht in der erhofften Geschwindigkeit.

1. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern und bestehende Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts auszugleichen, insbesondere unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen von Frauen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und zu verhindern.
2. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst zu fördern.

Aus diesem Grund müssen Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen enthalten sein. Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben sind zu benennen.

Die Entsorgungsbetriebe der Landeshauptstadt Wiesbaden erkennt die Notwendigkeit, bedingt durch den Demographischen Wandel, eine attraktive Arbeitsumgebung zu bieten.

Im Wettbewerb mit privaten Arbeitgebern kann durch eine familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung bei der Gewinnung von motivierten und qualifizierten Fachkräften ein eventuell vorhandener finanzieller Nachteil ausgeglichen werden.

Insbesondere ist es uns gelungen, den Frauen nach einer familiären Pause einen einfachen und flexiblen Wiedereinstieg zu ermöglichen und sie so an das Unternehmen zu binden. Hierzu gehören Frauen und Männern gleiche Arbeitsbedingungen zu bieten.

Hier sind alle Führungskräfte angesprochen, Verantwortung für ihren Bereich zu übernehmen und die formulierten Zielvorgaben und Maßnahmen umzusetzen bzw. zu realisieren. Aber auch alle Beschäftigte wurden aufgefordert, die genannten Zielvorgaben und Maßnahmen anzunehmen, Vorschläge zur Umsetzung zu machen oder auch weitere Anregungen bezüglich der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu unterbreiten.

In den vergangenen Jahren sind die Zielvorgaben erfolgreich umgesetzt worden. Dennoch müssen wir auch künftig, diesen eingeschlagenen Weg konsequent weiter verfolgen, damit die Gleichstellung auch weiterhin erfolgreich ist.

Ich bedanke mich bei allen recht herzlich, die dazu beigetragen haben, den Frauenförderplan zu erfüllen.

Brigitte Lenz
Gleichstellungsbeauftragte der ELW

1. Geltungsbereich und Gegenstand

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für die ELW (Entsorgungsbetriebe der Landeshauptstadt Wiesbaden) im Sinne des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG).

Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde gemäß § 17 Abs. 2 HGIG unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten* der ELW erstellt. Die Beteiligungsrechte des Personalrates nach § 77 Abs. 3 HPVG wurden ebenfalls gewahrt.

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist nach drei Jahren – im Jahr 2022 – zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen.

*Gemäß § 15 Abs. 7 HGIG haben die ELW von der Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht und bezeichnen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als **Gleichstellungsbeauftragte**.

2. Gesetzlicher Auftrag

Grundlage des HGIG ist der im Grundgesetz (GG) verankerte Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (gemäß Artikel 3 Abs. 3). Das HGIG dient dazu, diesen Grundsatz im öffentlichen Dienst tatsächlich umzusetzen.

Die ELW sind als Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Wiesbaden als eine Dienststelle der Gemeinde definiert und gemäß § 5 Abs. 1 HGIG verpflichtet, alle sechs Jahre einen für ihre Dienststelle gültigen Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzustellen.

Gemäß § 4 Abs. 2 HGIG sind die ELW als Dienststelle verpflichtet, durch Frauenförder- und Gleichstellungspläne auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst, auf die Gewährleistung der Entgeltgleichheit und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beheben.

3. Ziele

Ziele des Gesetzes sind gemäß § 1 Abs. 1 die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer gleichermaßen sowie die Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Die Betriebsleitung der ELW fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen.

Mit Hilfe des Frauenförder- und Gleichstellungsplans wollen Betriebsleitung, Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragte in den Entsorgungsbetrieben

- gleiche Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen und Männer schaffen,
- Diskriminierungen wegen des Geschlechts oder des Familienstandes beseitigen.
- die Unterrepräsentanz von Frauen abbauen,
- für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen,
- die Arbeitsbedingungen verbessern.

Es ist Aufgabe aller, die Personalverantwortung tragen, sich durch aktives Handeln für die Verwirklichung der genannten Ziele einzusetzen.

4. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 HGIG überwacht die Gleichstellungsbeauftragte die Durchführung des HGIG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze. Der bisherige Aufgabenkatalog wird in der aktuellen Fassung des Gesetzes um Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung erweitert. Daneben erhält die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, an der Besetzung von Gremien mitzuwirken.

Zur Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben räumen die §§ 17 bis 19 HGIG der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bestimmte Rechte ein. Dies sind vor allem das Beteiligungs-, das Informations- und das Widerspruchsrecht.

Beteiligungsrecht

Das Beteiligungsrecht gilt nicht nur für die Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, sondern für alle personellen, sozialen oder organisatorischen Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Stellenbesetzungen in allen Stufen des Verfahrens zu beteiligen, von der Stellenausschreibung bis zur Auswahl, ohne Rücksicht auf das Vorhandensein der Bewerbung von Frauen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, frühzeitig mit einzubeziehen. Das bedeutet, dass die Beteiligung rechtzeitig in der Vorbereitung einer Maßnahme zu erfolgen hat. So kann sichergestellt werden, dass eine abgewogene Entscheidung möglich ist.

Informationsrecht

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf Unterrichtung durch die Dienststelle oder auf Selbstinformation. Das Informationsrecht gilt sowohl für neue Maßnahmen als auch für Bestehendes, wenn es im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit dem HGIG untersucht werden soll.

Die Gleichstellungsbeauftragte muss rechtzeitig umfassend und vollständig unterrichtet werden. Dabei bezieht sich das Informationsrecht auf alle Arten und Formen der Unterrichtung. Die Teilnahme an den Besprechungen des Personalrates ist in §18 Abs. 1 HGIG geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragte unterliegt der Verschwiegenheitspflicht gemäß § 18 Abs. 7.

Widerspruchsrecht

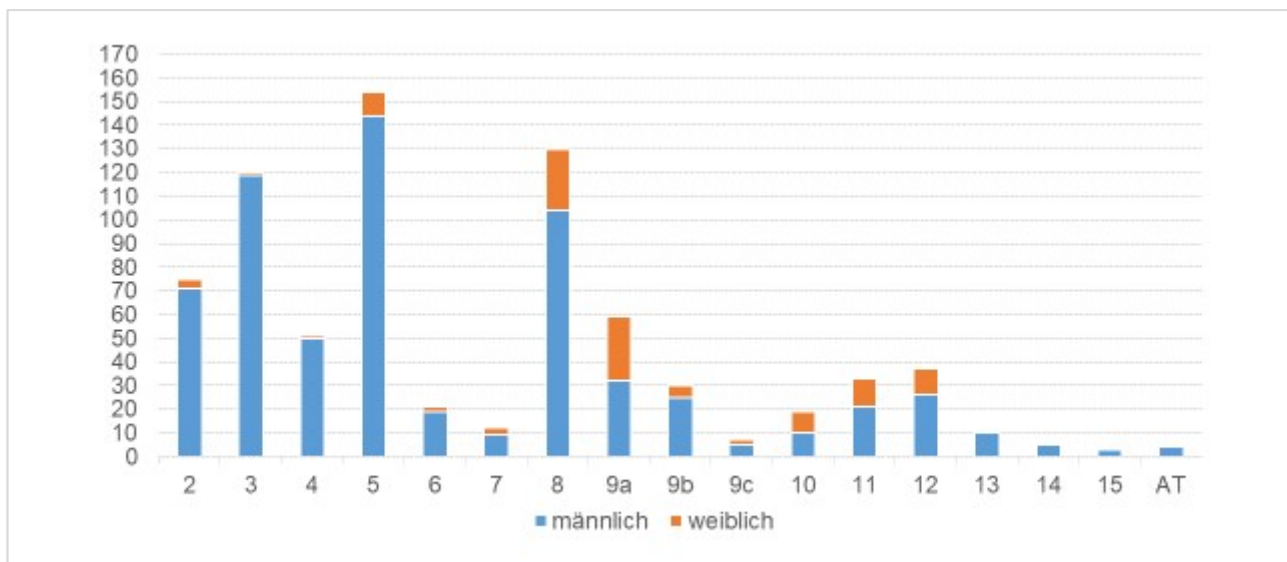
Das in § 19 HGIG geregelte Widerspruchsrecht bezieht sich nicht nur auf Maßnahmen, sondern auch auf deren Unterlassung. Die Gleichstellungsbeauftragte kann gegenüber der Dienststelle sämtliche Verstöße gegen das HGIG geltend machen. Dies muss binnen einer festgelegten Frist formgerecht erfolgen. Die Dienststelle hat in Folge dessen über den Vorgang erneut zu entscheiden.

5. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die nachfolgenden Zahlen und Grafiken sind mit Stichtag 31.07.2019 erhoben worden. Zu diesem Zeitpunkt arbeiten insgesamt 116 Frauen und 658 Männer bei den ELW.

Bei Istanalyse wurde für jede Besoldungs- und Entgeltgruppe die Zahl der in der Dienststelle befristet oder unbefristet beschäftigten Männer und Frauen ermittelt. Dabei wurde bei Teilzeitbeschäftigten die Personenzahl entsprechend der jeweiligen Arbeitszeit in volle Stellen umgerechnet (Beschäftigungsvolumen). Erfasst wurden alle Beschäftigten der ELW sowie die Auszubildenden.

5.1 Zahl der befristet und unbefristeten Beschäftigten in Vollzeit getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen



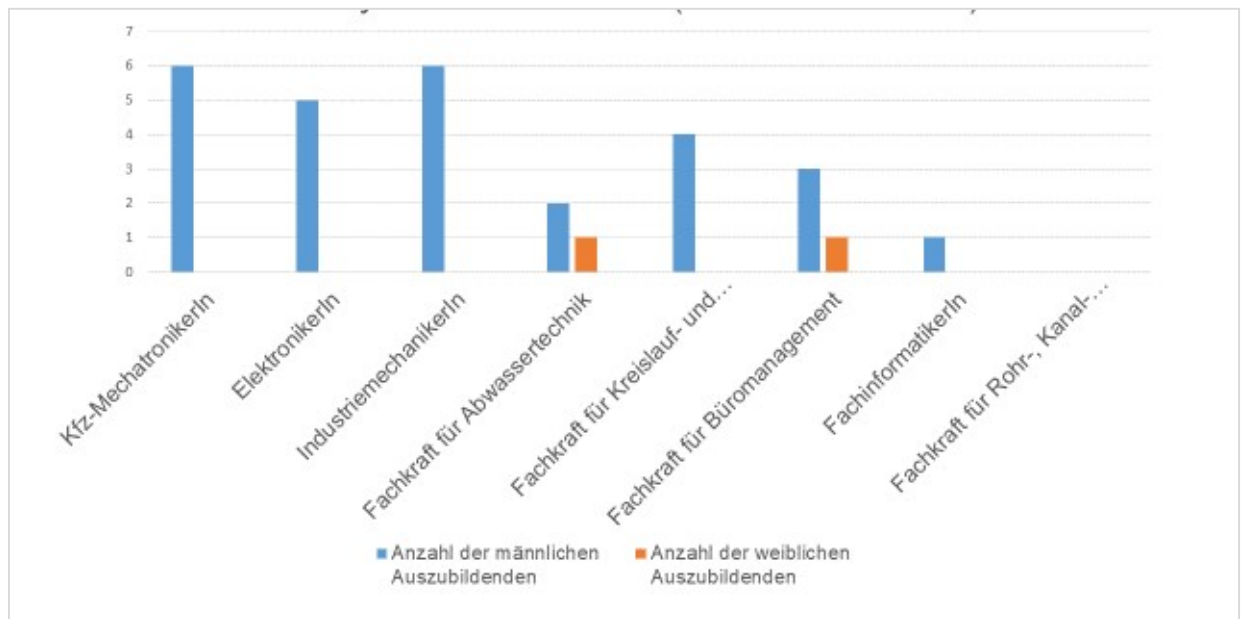
Zahl der befristet und unbefristeten Beschäftigten in Vollzeit

Entgelt- gruppe	Beschäftigte insgesamt		unbefristet Beschäftigte davon Frauen		befristet Beschäftigte davon Frauen		unbefrist Beschäftigte davon Männer		befristet Beschäftigte davon Männer	
	Personal- stellen	Stellen- anteil	Personal- stellen	Stellen- anteil	Personal- stellen	Stellen- anteil	Personal- stellen	Stellen- anteil	Personal- stellen	Stellen- anteil
Außertariflich	4	4					4	4		
15	3	3					3	3		
14	5	5					5	5		
13	10	10					10	10		
12	31	31	7	7			24	24		
11	24	24	5	5	1	1	18	18		
10	14	14	8	8			6	6		
9c	7	7	2	2			5	5		
9b	29	29	4	4			25	25		
9a	50	50	17	17	1	1	32	32		
8	110	110	10	10			97	97	3	3
7	12	12	2	2	1	1	8	8	1	1
6	20	20	2	2			18	18		
5	152	152	8	8			135	135	9	9
4	51	51	1	1			37	37	13	13
3	120	120			1	1	108	108	11	11
2	73	73	3	3			58	58	12	12
1	0	0								
A9	1	1	1	1						
A 11	1	1					1	1		
A 13	2	2					2	2		
A 15	2	2					2	2		
Summe	721	721	70	70	4	4	598	598	49	49

5.2 Zahl der befristet und unbefristeten Beschäftigten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen

Entgelt- gruppe	Beschäftigte insgesamt		unbefristet Beschäftigte davon Frauen		befristet Beschäftigte davon Frauen		unbefristet Beschäftigte davon Männer		befristet Beschäftigte davon Männer	
	Personal- stellen	Stellen- anteil	Personal- stellen	Stellen- anteil	Personal- stellen	Stellen- anteil	Personal- stellen	Stellen- anteil	Personal- stellen	Stellen- anteil
15	0	0								
14	1	0,83	1	0,83						
13	1	0,8	1	0,8						
12	6	4,71	4	3,01			2	1,7		
11	9	5,59	6	3,67			3	1,92		
10	1	0,28	1	0,28						
9c	0	0								
9b	1	0,76	1	0,76						
9a	10	6,27	10	6,27						
8	20	13,71	14	9,17	2	1,67	3	1,97	1	0,9
7	0	0								
6	1	0,64					1	0,64		
5	2	1	2	1						
4	0	0								
3	0	0								
2	2	1,28	1	0,77			1	0,51		
1	0	0								
Summe	54	35,87	41	26,56	2	1,67	10	6,74	1	0,9

5.3 Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Berufsgruppen



Der Anteil an weiblichen Auszubildenden beträgt zum Stichtag 1. Juli 2019 6,9 Prozent.

Berufe	Anzahl männliche Auszubildende	Anzahl weibliche Auszubildenden
Kfz-MechatronikerIn	6	0
ElektronikerIn	5	0
IndustriemechanikerIn	6	0
Fachkraft für Abwassertechnik	2	1
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	4	0
Fachkraft für Büromanagement	3	1
FachinformatikerIn	1	0
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	0	0
Summe	27	2

5.4 Zahl der Führungskräfte getrennt nach Geschlecht

Nach unserem Verständnis sind Führungskräfte, welche mindestens eine Leitungsspanne von zwei Beschäftigten innehaben. Dies bedeutet, dass auch schon Beschäftigte mit Entgeltgruppe 2 aufwärts Führungskräfte sind.

Zweifelsfrei gäbe es auch andere Differenzierungsmerkmale, beispielsweise Legitimation Jahresgespräche zu führen, disziplinarische Verantwortung, und andere, dennoch vertreten wir die Auffassung, dass unser Kriterium der Leitungsspanne (Zahlung einer Vorarbeiterzulage) das Wesentliche ist.

In unserem Organigramm finden sich nach dieser Definition derzeit 14 weibliche Führungskräfte. Dieser Bereich ist definitiv ausbaufähig. Hier wird ein Hauptaugenmerk auf die Förderung, Entwicklung und Gewinnung gelegt.

Entgeltgruppe	Gesamtsumme	Anteil in %	männlich	Anteil in %	weiblich	Anteil in %
Außertariflich	4	2,25%	4	2,25%		
EG 15	3	1,69%	3	1,69%		
EG 14	5	2,81%	5	2,81%		
EG 13	9	5,06%	9	5,06%		
EG 12	17	9,55%	11	6,18%	6	3,37%
EG 11	7	3,93%	7	3,93%		
EG 10	8	4,49%	3	1,69%	5	2,81%
EG 9c	1	0,56%	1	0,56%		
EG 9b	14	7,87%	14	7,87%		
EG 9a	26	14,61%	25	14,04%	1	0,56%
EG 8	16	8,99%	16	8,99%		
EG 7	3	1,69%	2	1,12%	1	0,56%
EG 6	4	2,25%	4	2,25%		
EG 5	39	21,91%	38	21,35%	1	0,56%
EG 4	2	1,12%	2	1,12%		
EG 3	17	9,55%	17	9,55%		
EG 2	1	0,56%	1	0,56%		
A 9						
A 11						
A 13	1	0,56%	1	0,56%		
A 15	1	0,56%	1	0,56%		
Gesamt	178	100,00%	164	92,13%	14	7,87%

5.5 Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes voraussichtlich frei werdenden Personalstellen

Entgeltgruppe TVöD	Jahr			
	2019	2020	2021	2022
EG 15				1
EG 14				
EG 13		1		
EG 12		3		
EG 11			1	
EG 10				
EG 9 c		1		
EG 9 b			1	
EG 9 a		2		1
EG 8	1		1	3
EG 7		1		
EG 6		1		
EG 5		1	2	3
EG 4		2	1	1
EG 3	4			1
EG 2				
Summe	5	12	6	10

In den kommenden drei Jahren werden die ELW insgesamt 28 Beschäftigte aufgrund des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze verlassen.

5.6 Anzahl der Rentenabgänge nach Berufsgruppen und Bereichen in den Jahren 2019 bis 2020

2019			
5 Abgänge davon 1 weiblich			
Bereich 70.2			
Mitarbeiter	EG 3 TVöD	m	Altersrente für schwerbehinderte Menschen
Mülllader	EG 3 TVöD	m	Regelaltersrente
Betriebsarbeiter	EG 3 TVöD	m	Regelaltersrente
Straßenreiniger	EG 3 TVöD	m	Altersrente für schwerbehinderte Menschen
Bereich 70.5			
Verwaltungsangestellte	EG 8 TVöD	w	Altersrente für langjährige Versicherte

2020			
12 Abgänge davon 2 weiblich			
Bereich 70.1			
Sachgebietsleiterin Kontrolle	EG 12 TVöD	w	Regelaltersrente
Bereich 70.2			
Kfz-Elektriker	EG 9a TVöD	m	Regelaltersrente
Betriebsangestellter	EG 9c TVöD	m	Regelaltersrente
Verwaltungsangestellter	EG 6 TVöD	m	Altersrente für schwerbehinderte Menschen
Chemiefachkraft	EG 5 TVöD	m	Regelaltersrente
mitarb. Kraftfahrer	EG 4 TVöD	m	Regelaltersrente
Bereich 70.3			
Lagerfacharbeiter	EG 4 TVöD	m	Altersrente für besonders langjährige Versicherte
Bereich 70.4			
Abteilungsleiter	EG 13 TVöD	m	Regelaltersrente
Technische Angestellte	EG 12 TVöD	w	Regelaltersrente
Bereich 70.5			
Hausmeisterhelfer	EG 7 TVöD	m	Altersrente für schwerbehinderte Menschen
Bereich 70.6			
Sachgebietsleiter	EG 9a TVöD	m	Altersrente für besonders langjährige Versicherte
Bereich 70BL			
Schwerbehinderten- vertrauensperson	EG 12 TVöD	m	Altersrente für schwerbehinderte Menschen

2021			
8 Abgänge davon 1 weiblich			
Bereich 70.1			
Sachbearbeiter Abfallwirtschaft	EG 5 TVöD	m	Regelaltersrente
Ver- und Entsorger	EG 5 TVöD	m	Altersrente für schwerbehinderte Menschen
Bereich 70.2			
Betriebsangestellte	EG 8 TVöD	w	Regelaltersrente
Mitarbeiter	EG 4 TVöD	m	Regelaltersrente
Verwaltungsangestellter	EG 11 TVöD	m	Regelaltersrente
mitarb. Kraftfahrer	EG 4 TVöD	m	Altersrente für schwerbehinderte Menschen
Bereich 70.4			
Maschinist/Schlosser	EG 8 TVöD	m	Regelaltersrente
Bereich 70.6			
Bautechniker	EG 9b TVöD	m	Altersrente für schwerbehinderte Menschen

2022			
10 Abgänge davon 0 weiblich			
Bereich 70.1			
Betriebselektriker	EG 8 TVöD	m	Altersrente für schwerbehinderte Menschen
Bereich 70.2			
Mülllader	EG 3 TVöD	m	Regelaltersrente
Kraftfahrer	EG 5 TVöD	m	Regelaltersrente
Bezirksleiter	EG 9a TVöD	m	Regelaltersrente
mitarb. Kraftfahrer	EG 4 TVöD	m	Altersrente für schwerbehinderte Menschen
Kraftfahrer	EG 5 TVöD	m	Regelaltersrente
Bereich 70.3			
Bereichsleiter	EG 15 TVöD	m	Regelaltersrente
Bereich 70.4			
Maschinist/Elektriker	EG 8 TVöD	m	Regelaltersrente
Energieanlagen- elektroniker	EG 8 TVöD	m	Regelaltersrente
Bereich 70.6			
MA Kanal- und Straßenablaureinigung	EG 5 TVöD	m	Regelaltersrente

5.7 Zielvorgabe

Die Istanalyse hat eine Unterrepräsentanz von Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen ergeben (siehe Kapitel 5.1). Unterteilt nach Arbeitsbereichen lässt sich jedoch feststellen, dass es in der Verwaltung einen großen Frauenanteil, Tendenz steigend gibt. Im operativen Bereich beschäftigen die ELW seit 2019 eine weibliche Müllladerin. Im Kanalbereich haben wir auch einen stark wachsenden Frauenanteil von der Bauzeichnerin bis zur Kraftfahrerin. Im Ingenieurbereich (sowohl operativ als auch Verwaltung) wächst der weibliche Arbeitnehmeranteil stetig.

Um eine Steigerung bzw. einen gleichbleibenden Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen zu erhalten, ist es erforderlich, beim Ausscheiden von Frauen, die Stelle zum gleichen Anteil wieder mit einer Frau zu besetzen. Dies kann sich nach unserem Verständnis vermehrt nur auf administrative bzw. verwaltende Bereiche beziehen. Unser operativer Bereich, bis dato eine klassische Männerdomäne, eignet sich hierfür weniger. Dennoch sind die ELW bemüht, im Rahmen der Stellenbesetzungen den Anteil an Frauen zu steigern. Eine Zielquote ist für den überwiegend operativen Bereich wenig sinnvoll, da wir an unsere Grenzen stoßen.

6. Leitlinien und Maßnahmen

Der vierte Unternehmensleitsatz der ELW lautet „Wir schaffen in unserem Unternehmen Arbeits- und Arbeitsplatzbedingungen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, sich mit dem Betrieb zu identifizieren und Verantwortung zu übernehmen.“ Ein faires und kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz sind Grundvoraussetzung für ein wertschätzendes und vertrauensvolles Miteinander bei den ELW – ungeachtet der Herkunft oder des Geschlechtes. Auf dieser Leitlinie bauen die nachfolgenden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf.

6.1 Ausschreibungen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Personalauswahl in allen Stufen des Stellenbesetzungsverfahrens zu beteiligen, d. h. bei der Erstellung des Anforderungsprofils, am Auswahlverfahren und an Vorstellungsgesprächen.

- Bei Stellenausschreibungen wird grundsätzlich in Klammern die Bezeichnung w/m/d (weiblich, männlich, divers) verwendet.
- Es ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt für alle Hierarchieebenen und somit auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion. Die ELW möchten mit dem Angebot einer Beschäftigung in vollzeitnaher Teilzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das berufliche Fortkommen für Frauen und Männer gleichermaßen unterstützen. Ausbildungsstellen können nur in Vollzeit angeboten werden.
- Sind im betreffenden Arbeitsbereich Frauen unterrepräsentiert, sollen Frauen in der externen Ausschreibung mit folgendem Text angesprochen werden: „In dieser Entgeltgruppe sind Frauen unterrepräsentiert. Wir würden uns besonders über

Bewerbungen von Frauen freuen.“ Oder wenn es eine Führungsposition ist „In Führungspositionen bei ELW sind Frauen unterrepräsentiert, wir sind deshalb besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert.“

- Vorgesetzte sind aufgefordert, im Rahmen von Jahresgesprächen Mitarbeiterinnen zu motivieren und zu unterstützen, sich um höherwertige Stellen zu bewerben.

6.2 Bewerbungsgespräche und Auswahlentscheidungen

Bei der Auswahl der Bewerber zum Bewerbergespräch werden, sofern ausreichend Bewerbungen vorliegen, ausreichend Personen aller Geschlechter eingeladen, so dass zwischen mehreren qualifizierten Frauen oder Männern entschieden werden kann.

Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse der Entsorgungsbetriebe und der Beschäftigten und ist für alle Geschlechter offen.

- Im Rahmen von Auswahlentscheidungen sind sowohl dienstlich anerkannte als auch privat initiierte Fortbildungen, soweit sie entscheidungsrelevant sind, zu berücksichtigen.
- Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erworben wurden, zu berücksichtigen.
- Neben den fachspezifischen Qualifikationen gewinnen zunehmend überfachliche Kompetenzen, Management Erfahrungen und Teamfähigkeit an Bedeutung. Diese überfachlichen Kompetenzen (Schlüsselqualifikation) können im beruflichen Umfeld aber auch außerberuflich trainiert oder erworben werden, so auch durch Familienarbeit oder ein Ehrenamt. Schlüsselqualifikationen können z. B. sein:
 - Planung, Koordinierung, Kontrolle
 - Komplexes Problemlösungsverhalten
 - Entscheidungsverhalten
 - Kommunikation- und Kontaktfähigkeit
 - Integrations- und Konfliktfähigkeit
 - Delegation und Führung
 - Belastbarkeit

Die Kriterien der Qualifikationsbeurteilung sind zu benennen und allen Beteiligten transparent zu machen.

Auswahl- oder Beurteilungsrichtlinien dürfen Frauen weder mittelbar noch unmittelbar benachteiligen. Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder Verzögerung der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen darf sich nicht nachteilig auf dienstlichen Beurteilungen auswirken.

6.3 Fortbildung und Personalentwicklung

Das Konzept zur Personalentwicklung bei den ELW ist grundsätzlich gleichgeschlechtlich gestaltet. Das bedeutet:

- Maßnahmen zur Personalentwicklung, insbesondere das Aufzeigen von beruflichen Perspektiven und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten stehen allen Geschlechtern gleichermaßen offen.
- Personalentwicklung umfasst alle Aktivitäten, die ein Unternehmen zur Förderung, Bildung und Entwicklung seiner Beschäftigten veranlasst. Die Aufgaben und die sich daraus ergebenden Maßnahmen sind sehr umfangreich. Innerhalb eines funktionierenden Personalmanagements tragen sie als wichtigste Disziplinen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei.
- Daher sind insbesondere Fortbildungsangebote so zu gestalten, dass Frauen zur Teilnahme ermutigt werden. Teilzeitbeschäftigten, die an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, die über ihre vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, ist ein Zeitausgleich zu gewähren.
- Generell können alle Beschäftigten an dem städtischen Fortbildungsprogramm teilnehmen, ebenso an externen Fortbildungsmaßnahmen. Dazu gehören Seminare zu Fähigkeiten, die alle Beschäftigten am Arbeitsplatz einsetzen können, wie
 - Kommunikation
 - Konfliktbewältigung
 - Arbeitsorganisation
 - Teamfähigkeit oder Rhetorik

Zeiten, in denen Fortbildungen im Rahmen der städtischen Richtlinien stattfinden, gelten als Arbeitszeit.

Weitere Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils:

- Girlsday
- Angebot von Praktika
- Angebot von Werkstudentenverträgen
- Jobrotation
- Messen
- Spezielle Fortbildungsberatung
- Coaching
- Vermittlung von speziellen Workshopangeboten
- Die Möglichkeit von flexiblen Arbeitszeitmodellen (auch Homeoffice)
- Geplant: spezielles ELW-Frauennetzwerk
- Ansprechende Stellenanzeigengestaltung
- Jobportal zeigt einen Schwerpunkt für Frauen in ELW-typischen Berufsbildern
- In Anzeigen und Flyern formuliert mit weiblicher Ansprache

6.4 Ausbildung

Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten sind alle Ausbildungsberufe und Plätze für Frauen offen. Dabei ist darauf zu achten, dass berufspraktische Test- oder Verfahrensbestandteile Frauen nicht benachteiligen dürfen.

Die Werbung von jungen Frauen für die Ausbildung in den Facharbeiterinnen/Facharbeiter-Berufen soll durch verschiedene Angebote unterstützt werden. Hierzu zählen u. a.

Schulpraktika, gezielte Werbung an Schulen, die Durchführung des Girls-Day oder die Beteiligung an Ausbildungsmessen.

6.5 Umgestaltung von männertypischen Arbeitsplätzen

In den Arbeitsbereichen, in denen üblicherweise Männer beschäftigt sind, wird darauf geachtet, dass dort jederzeit auch Frauen tätig werden können. Die ELW achten bereits darauf, dass in allen Arbeitsbereichen sanitäre Einrichtungen auch für Frauen vorhanden sind oder bei Bedarf eingerichtet werden. Fehlende sanitäre Einrichtungen sind kein Hindernisgrund für die Beschäftigung von Frauen.

Gleichzeitig soll beim Einsatz technischer Hilfsmittel darauf geachtet werden, dass nur solche ausgewählt werden, die geeignet sind, das Maß erforderlicher Körperkraft auf das Niveau, welches Frauen durchschnittlich mitbringen, abzusenken.

6.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die ELW verstehen sich als familienfreundlicher Arbeitgeber und wollen die nachstehenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und ausbauen. Neben der Erziehung von Kindern ist auch die Pflege von Familienangehörigen zunehmend ein Thema für die Beschäftigten der ELW.

Die Stadtverwaltung bietet Fortbildungsveranstaltungen an, die sich mit der Koordination von Beruf und Familie befassen. Diese Angebote können von den ELW-Beschäftigten genutzt werden. Eine wiederkehrende Bewerbung dieser Veranstaltungen ist zu gewährleisten.

Insbesondere Väter sollen ermutigt und unterstützt werden, die angebotenen Maßnahmen wie Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen.

6.6.1 Teilzeitarbeit

Die Entsorgungsbetriebe handhaben die gesetzlichen und tarifrechtlichen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit großzügig im Sinne der Beschäftigten. Dabei gehen sie vom Grundsatz der Freiwilligkeit aus.

- Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Stellen und Funktionen möglich.
- Die Entsorgungsbetriebe streben keine Teilzeitverhältnisse außerhalb des Geltungsbereichs der Tarifverträge an.

Begründung und Ausgestaltung

- Bestehende Arbeitsverhältnisse werden auf Wunsch der Beschäftigten in Teilzeitverhältnisse umgewandelt. Der Wunsch kann nur dann aus zwingenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden, wenn trotz aller Bemühungen keine Möglichkeit besteht, dem Ansinnen zu entsprechen. Die Ablehnung ist schriftlich zu begründen.
- Dem Wunsch der Beschäftigten nach einer befristeten Teilzeitbeschäftigung ist zu entsprechen. Der Zeitraum der Befristung wird vorab festgelegt. Nach

Ablauf der Befristung besteht Anspruch auf einen gleichwertigen Vollarbeitsplatz.

- Aus Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte erwachsen. Die bestehenden Vorgaben für Arbeitsumfang und Menge werden entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit reduziert. Übergabe- und Koordinierungszeiten sind entsprechend zu berücksichtigen.
- Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen darf nicht mit dem Hinweis auf die Teilzeitbeschäftigung verweigert werden.

6.6.2 Flexible Arbeitsbedingungen

Die Rahmenvereinbarung der Landeshauptstadt Wiesbaden zur Regelung der Arbeitszeit vom 07.10.2010 ermöglicht Frauen und Männern, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so dass damit die Balance zwischen Familien- und Berufsleben ermöglicht werden kann. Im Rahmen dieser Vereinbarung unterstützen die ELW alle Beschäftigten, deren Arbeitsaufgaben eine flexible Zeiteinteilung zulassen, diese zu nutzen.

Das Angebot für Teil- und Vollzeitbeschäftigte, einen Teil Ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus leisten zu können, ist in Anlehnung an die städtische Vereinbarung zum häuslichen Büro (Homeoffice) geregelt und wird zunehmend gelebt und in Anspruch genommen.

6.6.3 Beurlaubung

Die ELW wenden die gesetzlichen und tarifrechtlichen Möglichkeiten für Beurlaubung großzügig im Sinne der Beschäftigten an.

- Bei vorübergehendem Personalbedarf werden vorrangig Beurlaubten-Einsätze ermöglicht.
- Beurlaubte werden über die interne Mitarbeiterzeitung weiterhin über den Betrieb informiert, zu Personalversammlungen und Betriebsfeiern eingeladen.