

**GLEICHSTELLUNGSPLAN**

**2017 - 2022**

**DES EWL**

**Stand: 01.06.2017**

**AZ: 86.10.31.02 / V1**

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Analyse der Beschäftigtenstruktur .....</b>	<b>6</b>
1.1	Gliederung des EWL .....	6
1.2	Analyse der Beschäftigungsstruktur des EWL.....	7
1.2.1	Betrachtung der Berufsgruppe der Beamten .....	9
1.2.2	Betrachtung der Berufsgruppe der tariflich Beschäftigten.....	10
1.2.3	Differenzierte Betrachtung - Vorstand .....	13
1.2.4	Differenzierte Betrachtung - Abteilung Service und Abfallwirtschaft ..	14
1.2.5	Differenzierte Betrachtung - Abteilung Abwasserbeseitigung .....	17
1.2.6	Differenzierte Betrachtung - Abteilung Bauhof.....	20
1.2.7	Führungspositionen.....	24
1.2.8	Auszubildende .....	25
1.2.9	Geringfügig Beschäftigte .....	26
1.2.10	Beschäftigte mit Behinderungen .....	26
1.2.11	Beurlaubungen / Elternzeit / Familienpflegezeit.....	26
1.2.12	Altersteilzeit.....	27
1.2.13	Höhergruppierungen / Beförderungen .....	27
1.2.14	Besetzung von Gremien .....	27
<b>2</b>	<b>Prognosen.....</b>	<b>28</b>
2.1	Entwicklung der Berufsbilder .....	28
2.1.1	Verwaltungs- und Büroberufe .....	30
2.1.2	Technische Berufe.....	31
2.2	Abteilungsbezogene Prognosen.....	32
2.2.1	Prognose Vorstand .....	33
2.2.2	Prognose Abteilung Service und Abfallwirtschaft.....	33
2.2.3	Prognose Abteilung Abwasserbeseitigung.....	34
2.2.4	Prognose Abteilung Bauhof.....	35
<b>3</b>	<b>Zusammenfassung und Zielfestlegung.....</b>	<b>37</b>
3.1	Sechs-Jahres Ziel .....	38
3.2	Drei-Jahres Zwischenziel.....	38
3.3	Veränderungen bei Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigungen .....	38
<b>4</b>	<b>Maßnahmen .....</b>	<b>39</b>
4.1	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	39
4.2	Stellenausschreibungen.....	40
4.3	Auswahlverfahren .....	41
4.4	Stellenbesetzung .....	41
4.5	Ausbildung .....	41
4.6	Beförderung / Höhergruppierung .....	42
4.7	Fort- und Weiterbildung .....	42
4.8	Arbeitszeitgestaltung .....	42
4.9	Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing .....	42
<b>5</b>	<b>Gültigkeit und Umsetzung .....</b>	<b>43</b>
<b>6</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>43</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Abteilungsstruktur des EWL, Stand 31.12.2016 .....	6
Abbildung 2:	Altersverteilung aller Personen beim EWL, differenziert nach Frauen und Männer, Stand 31.12.2016 .....	8
Abbildung 3:	Gliederung Beamte (inkl. Vorstand) nach Geschlecht und Besoldungsgruppe, Stand 31.12.2016 .....	9
Abbildung 4:	Verteilung der tariflich Beschäftigten des EWL auf die Entgeltgruppen nach TVÖD, differenziert nach Frauen und Männer, Stand 31.12.2016 .....	11
Abbildung 5:	Altersverteilung der tariflich Beschäftigten beim EWL, differenziert nach Frauen und Männer, Stand 31.12.2016.....	12
Abbildung 6:	Verteilung der Stellen des Vorstandes auf Frauen und Männer, differenziert nach Eingruppierung bzw. Einstufung, Stand 31.12.2016 .....	13
Abbildung 7:	Altersverteilung Vorstand, differenziert nach Frauen und Männer, Stand 31.12.2016.....	14
Abbildung 8:	Verteilung der Stellen der Abteilung Service und Abfallwirtschaft auf Frauen und Männer, differenziert nach Eingruppierung bzw. Einstufung, Stand 31.12.2016 .....	16
Abbildung 9:	Altersverteilung der Abteilung Service und Abfallwirtschaft, differenziert nach Frauen und Männer, Stand 31.12.2016.....	16
Abbildung 10:	Verteilung der Stellen der Abteilung Abwasserbeseitigung auf Frauen und Männer, differenziert nach Eingruppierung bzw. Einstufung, Stand 31.12.2016 .....	18
Abbildung 11:	Altersverteilung der Abteilung Abwasserbeseitigung, differenziert nach Frauen und Männer, Stand 31.12.2016 .....	19
Abbildung 12:	Gliederung Bauhof in Sparten, Stand 31.12.2016 .....	20
Abbildung 13:	Verteilung der Stellen der Abteilung Bauhof auf Frauen und Männer, differenziert nach Eingruppierung bzw. Einstufung, Stand 31.12.2016.....	22
Abbildung 14:	Altersverteilung der Abteilung Bauhof, differenziert nach Frauen und Männer, Stand 31.12.2016.....	24
Abbildung 15:	Entwicklung der Anzahl von Deutschen, die ein Studium begannen, Quelle: statistisches Bundesamt Wiesbaden 2016.....	29
Abbildung 16:	Verteilung von Frauen und Männer und Ausbildungsberufe in Prozent, Quelle: statistisches Bundesamt Wiesbaden 2016.....	30
Abbildung 17:	Entwicklung des Anteils der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, aus dem Berufsbildungsbericht 2016 <sup>3</sup> .....	30

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der Planstellen über den EWL und tatsächliche Besetzung zum 31.12.2016 .....	7
Tabelle 2: Gliederung Beschäftigte des EWL nach Dienstverhältnis und Geschlecht, Stand 31.12.2016 .....	7
Tabelle 3: Verteilung der Stellen auf Frauen und Männer nach Zeitanteilen über den gesamten EWL, Stand 31.12.2016 .....	8
Tabelle 4: Verteilung der Stellen auf Frauen und Männer nach Zeitanteilen bezogen auf die tariflich Beschäftigten, Stand 31.12.2016 .....	12
Tabelle 5: Gliederung Beschäftigte der Abteilung Service und Abfallwirtschaft nach Dienstverhältnis und Geschlecht, Stand 31.12.2016 ...	15
Tabelle 6: Verteilung der Stellen auf Frauen und Männer in der Abteilung Service und Abfallwirtschaft nach Zeitanteilen, Stand 31.12.2016 .....	15
Tabelle 7: Gliederung Beschäftigte der Abteilung Abwasserbeseitigung nach Dienstverhältnis und Geschlecht, Stand 31.12.2016 (* Eine Frau ist in der Erziehungszeit und wird parallel als geringfügig Beschäftigte eingesetzt)	17
Tabelle 8: Verteilung der Stellen auf Frauen und Männer in der Abteilung Abwasserbeseitigung nach Zeitanteilen, Stand 31.12.2016 .....	19
Tabelle 9: Gliederung Beschäftigte der Abteilung Bauhof nach Dienstverhältnis und Geschlecht, Stand 31.12.2016 .....	21
Tabelle 10: Verteilung der Stellen auf Frauen und Männer in der Abteilung Bauhof nach Zeitanteilen, Stand 31.12.2016 .....	22
Tabelle 11: Führungsstruktur EWL mit Besetzung, differenziert nach Geschlecht, zum 31.12.2016 .....	25
Tabelle 12: Besetzung von Gremien im Zusammenhang mit dem EWL zum 31.12.2016, differenziert nach Geschlecht (*Ordentlich bestellte Mitgliederinnen und Mitglieder) .....	28
Tabelle 13: Altersbedingtes Ausscheiden während der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes, Abteilung Service und Abfallwirtschaft, Stand 31.12.2016.	33
Tabelle 14: Altersbedingtes Ausscheiden während der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes, Abteilung Abwasserbeseitigung, Stand 31.12.2016..	35
Tabelle 15: Altersbedingtes Ausscheiden während der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes, Abteilung Bauhof, Stand 31.12.2016. ....	36
Tabelle 16: Erwartetes Ausscheiden von Personen und mögliche Besetzung von freien oder frei werdenden Positionen .....	37

## Vorwort

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. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, hat das Land Rheinland-Pfalz im Jahr 1995 ein erstes Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verabschiedet. In der Praxis zeigte das Gesetz Wirkung, allerdings verlief der Prozess der Gleichberechtigung nicht in der erhofften Geschwindigkeit. Um den Fortschritt der Gleichberechtigung zu beschleunigen wurde das Gesetz am 22. Dezember 2015 neu gefasst, mit folgenden Hauptzielen (§ 1 LGG):

- (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.*

Der Entsorgungs- und Wirtschaftsbetrieb Landau (EWL) erkennt aber 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 muss es gelingen den Frauen nach einer familiären Pause einen einfachen und flexiblen Wiedereinstieg zu ermöglichen und so an das Unternehmen zu binden. Hierzu gehört Männern und Frauen gleiche Arbeitsbedingungen zu bieten.

Entsprechend hat der EWL sich auch im Rahmen seines Leitbildes dazu verpflichtet ein familienfreundlicher Betrieb für seine Beschäftigten zu sein. Dies bedeutet, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. durch flexible Arbeitszeiten, aktiv unterstützt wird. Hierzu gehört nicht nur die Berücksichtigung von Erziehungszeiten bei Kindern, sondern auch die Pflegezeit bei nahen Verwandten.

Der Vorstand des EWL hat die Verpflichtung die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder zu beseitigen. Wichtig ist die Einhaltung des Grundsatzes das gleiche Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher zu stellen.

Wie die Ziele erreicht werden sollen sind in einem Gleichstellungsplan (§§ 14 bis 17 LGG) zu formulieren. Grundlage des Planes sind Analysen der Beschäftigungsstruktur, insbesondere im Vergleich der Beschäftigungssituation von Frauen und Männer. Für den Planungszeitraum von sechs Jahren (Gültigkeit des Gleichstellungsplanes) ist eine Prognose zu erstellen.

Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss der Gleichstellungsplan festlegen, welche personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen ergriffen werden, um den Anteil der Frauen zu erhöhen. Dabei ist für die Bereiche ein Zielwert anzugeben, wie hoch der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Ende des Planungszeitraums sein soll. Zudem sind Zwischenziele zu definieren, die nach drei Jahren erreicht werden sollen.

Der Gleichstellungsplan muss weiterhin festlegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden soll.

Um die im Gleichstellungsplan vorgeschlagenen Maßnahmen umzusetzen, ist es notwendig, dass sich alle Mitarbeitenden für Gleichberechtigung einsetzen und in der Folge eine Atmosphäre entsteht, in der Chancengleichheit selbstverständlich ist.

## 1 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigtenstruktur des EWL wird nachfolgend analysiert. Ausgehend von einer Betrachtung des gesamten Betriebes werden die einzelnen Abteilungen einer differenzierten Betrachtung unterzogen. Dies ist auf Grund der unterschiedlichen Berufsbilder der einzelnen Abteilung sinnvoll. Der Analyse liegen die Daten zum Stichtag 31.12.2016 zu Grunde. Vereinfacht wird im Text von Beschäftigten gesprochen. Hierin sind dann auch die beamteten Personen des EWL eingeschlossen.

### 1.1 Gliederung des EWL

Der EWL besteht aus dem Organ des Vorstandes und drei Abteilungen, siehe Abbildung 1.

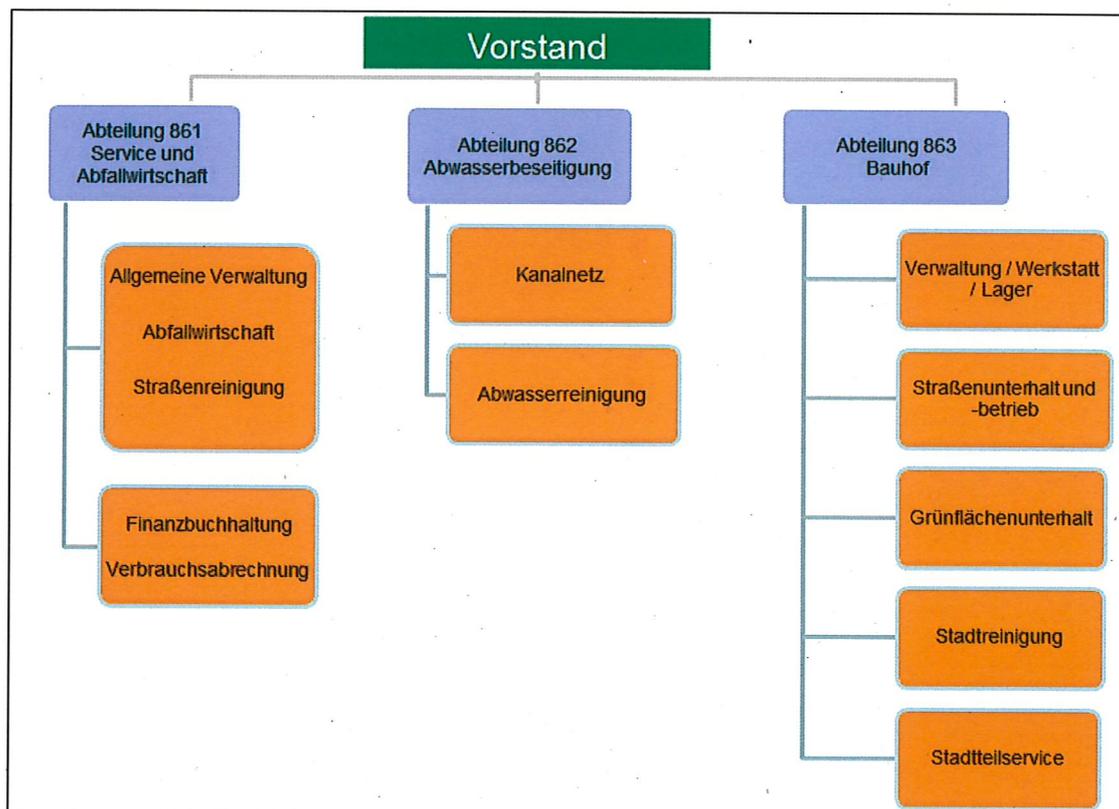


Abbildung 1: Abteilungsstruktur des EWL, Stand 31.12.2016

In der weiteren Betrachtung werden die Vorstände zusammen mit den Beamten und tariflich Beschäftigten zusammengefasst.

Im Stellenplan waren 88,83 Stellen ausgewiesen, die zum Stichtag über den gesamten EWL mit einem berechneten Stellenwert von 88,04 besetzt waren,

siehe Tabelle 1. Darin enthalten sind jeweils 0,5 Stellen Altersteilzeit in der Freistellungsphase im Bereich des Vorstandes und des Bauhofs.

Bereich	Planstellen	Besetzte Stellen	Bemerkung
Vorstand	3,00	3,50	0,5 Altersteilzeit
Abteilung 1	14,14	14,34	
Abteilung 2	19,75	19,30	
Abteilung 3	51,94	50,90	0,5 Altersteilzeit
Summe	88,83	88,04	

Tabelle 1: Verteilung der Planstellen über den EWL und tatsächliche Besetzung zum 31.12.2016

## 1.2 Analyse der Beschäftigungsstruktur des EWL

Bei insgesamt 103 Beschäftigten sind die Männer mit 78 Personen gegenüber 25 Frauen deutlich in der Mehrheit.

Dienstverhältnis	männlich	weiblich	insgesamt
<b>Beamte</b>			
Beamte auf Lebenszeit	6	1	7
<b>Summe</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
<b>Tariflich Beschäftigte</b>			
Tariflich Beschäftigte ehemals BAT	13	17	30
Tariflich Beschäftigte ehemals BMT-G	55	5	60
AZUBI/Tariflich Beschäftigte	1	0	1
geringfügig tariflich Beschäftigte	3	2	5
<b>Summe</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>96</b>
<b>Gesamt</b>	<b>78</b>	<b>25</b>	<b>103</b>

Tabelle 2: Gliederung Beschäftigte des EWL nach Dienstverhältnis und Geschlecht, Stand 31.12.2016

Jeweils eine Frau und ein Mann aus der Gruppe der tariflich Beschäftigten waren zum 31.12.2016 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Bei der Betrachtung der Altersstruktur des EWL fällt das vergleichsweise hohe Durchschnittsalter auf. Wie der **Abbildung 2** entnommen werden kann, sind mit 51 Personen fast die Hälfte der Beschäftigten des EWL über 50 Jahre alt. Das Durchschnittsalter liegt bei rund 48,2 Jahren.

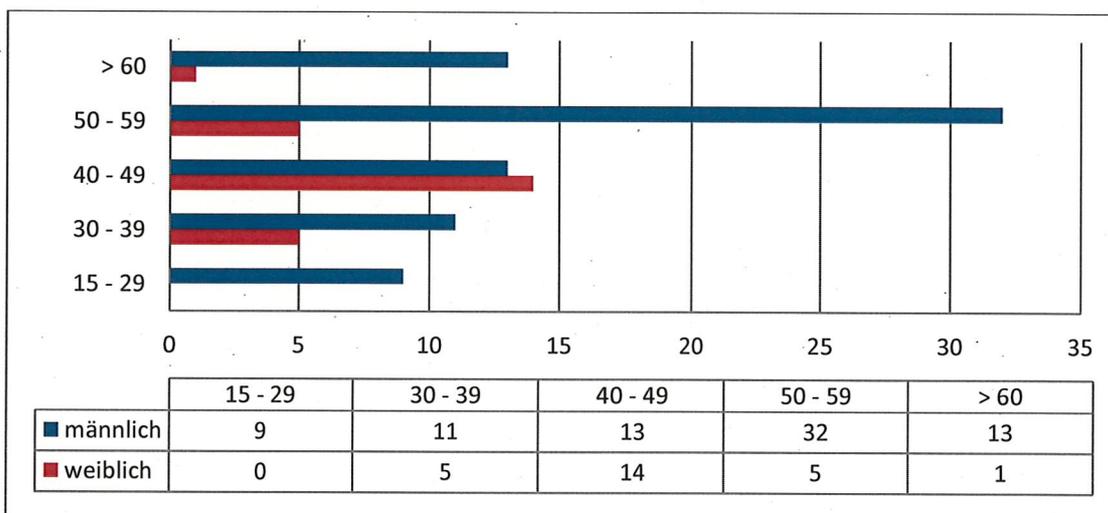


Abbildung 2: Altersverteilung aller Personen beim EWL, differenziert nach Frauen und Männern, Stand 31.12.2016

Über den gesamten EWL betrachtet liegt das durchschnittliche Alter der Männer mit 48,6 Jahren über dem der Frauen mit 46,8 Jahren. Das Alter der meisten Männer liegt zwischen 50 und 59 Jahren, während die Mehrzahl der Frauen zwischen 40 und 49 Jahre alt ist.

	Stellen				
	Summe	belegt Frauen	Stelle / Person	Stelle / Frau	Stelle / Mann
Vollzeit	77,00	8,00	1,00	1,00	1,00
Teilzeit	12,48	8,55	0,50	0,53	0,44
Summe	89,48	16,55	0,88	0,69	0,94

Tabelle 3: Verteilung der Stellen auf Frauen und Männer nach Zeitanteilen über den gesamten EWL, Stand 31.12.2016

In der **Tabelle 3** wird dargestellt, welche Unterschiede es bei den zeitlichen Besetzungen der Stellen zwischen Frauen und Männern gibt. Es arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Ausgedrückt wird dies in dem Wert 0,69: Eine Frau belegt durchschnittlich 69 % einer vollen Stelle. Demgegenüber liegt der Durchschnitt bei einem Mann bei 94 %.

Die Ursache der ungleichen Verteilung der Geschlechter wird in den nachfolgenden Unterkapiteln erläutert. Neben der absoluten Anzahl der Personen muss die Besoldungs- und Vergütungsstruktur, das Berufsbild und die Verteilung auf Führungspositionen analysiert werden.

### 1.2.1 Betrachtung der Berufsgruppe der Beamten

Insgesamt waren zum 31.12.2016 beim EWL sieben beamtete Personen (7 % der gesamten Belegschaft) beschäftigt, siehe Tabelle 2. Dabei sind die Vorstandspositionen mit zwei männlichen Beamten in Vollzeit besetzt. Ein Beamter in A 13 und ein Beamter in A 10 haben eine Vollzeitstelle. Der Beamte in A 11 hat eine Teilzeitstelle mit 85 %, ein Beamter in A 10 eine Teilzeitstelle mit 70 % einer vollen Stelle. Die Beamtin hat eine befristete 50 %-Stelle, allerdings mit 75 % einer vollen Stelle besetzt. Die Beamtin ist befristet von der Stadt Landau an den EWL abgeordnet. Drei Beamte (A 15 und A 13) begleiten Führungspositionen.

Von der Berufsbildung haben die Beamten in A 15 und A 11 einen technischen Laufbahnhintergrund, die restlichen beamteten Personen haben eine reine Verwaltungslaufbahn.

In den nächsten sechs Jahren geht ein Beamter A 13 und ein Beamter A 11 in den Ruhestand.

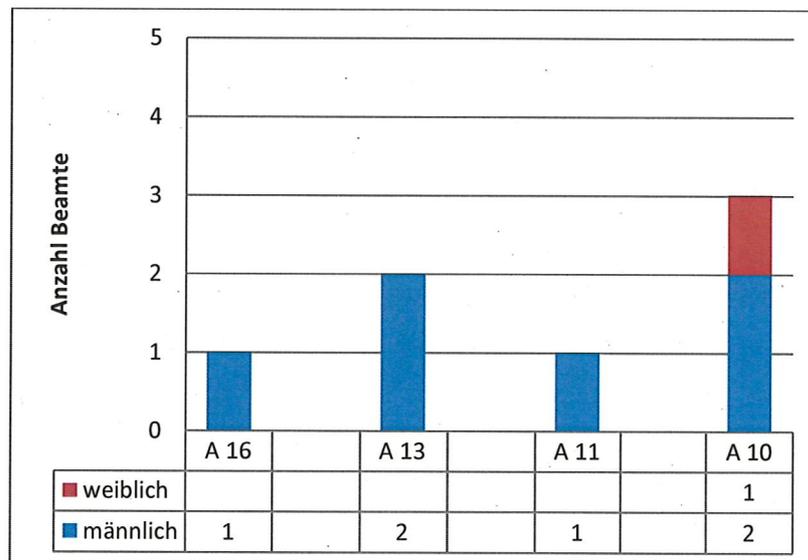


Abbildung 3: Gliederung Beamte (inkl. Vorstand) nach Geschlecht und Besoldungsgruppe, Stand 31.12.2016

## Resümee:

Bei der Gruppe der beamteten Personen besteht eine deutliche männliche Mehrheit. Es gibt keine Beamtin in einer Führungsposition. Zwei durch männliche Beamte besetzte Stellen werden in den nächsten sechs Jahren altersbedingt frei, davon eine Führungsposition.

### 1.2.2 Betrachtung der Berufsgruppe der tariflich Beschäftigten

In der Berufsgruppe der tariflich Beschäftigten ist der Auszubildende und sind die geringfügig Beschäftigten berücksichtigt.

Die Mehrzahl der beim EWL beschäftigten Personen sind mit 93 % tariflich Beschäftigte. Wie der **Abbildung 4** zu entnehmen ist, sind 57 % dieser Beschäftigten in den Entgeltgruppen E 3 bis E 5 eingruppiert. In diesen Gruppen dominieren mit 91 % die Männer deutlich. In den Entgeltgruppen E 6 bis E 9 sind 32 % der Beschäftigten eingruppiert. Hier sind die Frauen mit 55 % in der Mehrheit. Demgegenüber dominieren die Männer wieder die Entgeltgruppen E 10 bis E 13. Bei insgesamt neun Personen gibt es zwei Frauen (18 %) in der Entgeltgruppe E 11.

Keine Frau gehört dem Vorstand an oder ist zur Abteilungsleitung bestellt. In der Abteilung 2 (Abwasserbeseitigung) ist eine Frau zur stellvertretenden Abteilungsleitung im Verhinderungsfall des Abteilungsleiters bestellt.

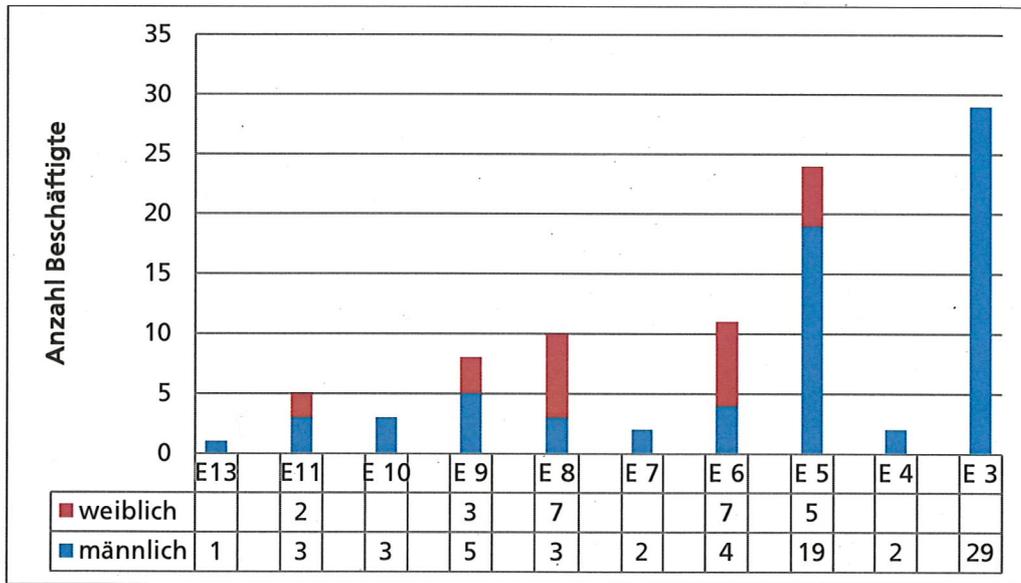


Abbildung 4: Verteilung der tariflich Beschäftigten des EWL auf die Entgeltgruppen nach TVÖD, differenziert nach Frauen und Männer, Stand 31.12.2016

Gemäß der **Abbildung 5** ergibt sich bei der Analyse der Altersstruktur der tariflich Beschäftigten ein ähnliches Bild wie in Kapitel 1.2.2. Die Mehrzahl der Männer ist über 50 Jahre alt, während die Mehrzahl der Frauen zwischen 30 und 49 Jahre alt ist.

In der Gruppe der tariflich Beschäftigten fällt auf, dass die Gruppe der ehemals nach BMT-G Beschäftigten (gewerblich Beschäftigte) mit rund 63 % deutlich in der Mehrheit ist, siehe **Tabelle 2**. Durch die Eingliederung des Bauhofs in den EWL im Jahre 2004 wurden fast alle gewerblichen Beschäftigten der Stadtverwaltung in den EWL integriert. Zusammen mit den Beschäftigten der Kläranlage und der Wiegestation des Abfallwirtschaftszentrums stellen diese Beschäftigten die größte Personengruppe des EWL. Auf die Besonderheiten wird in den Kapitel 1.2.3 bis 1.2.6 eingegangen.

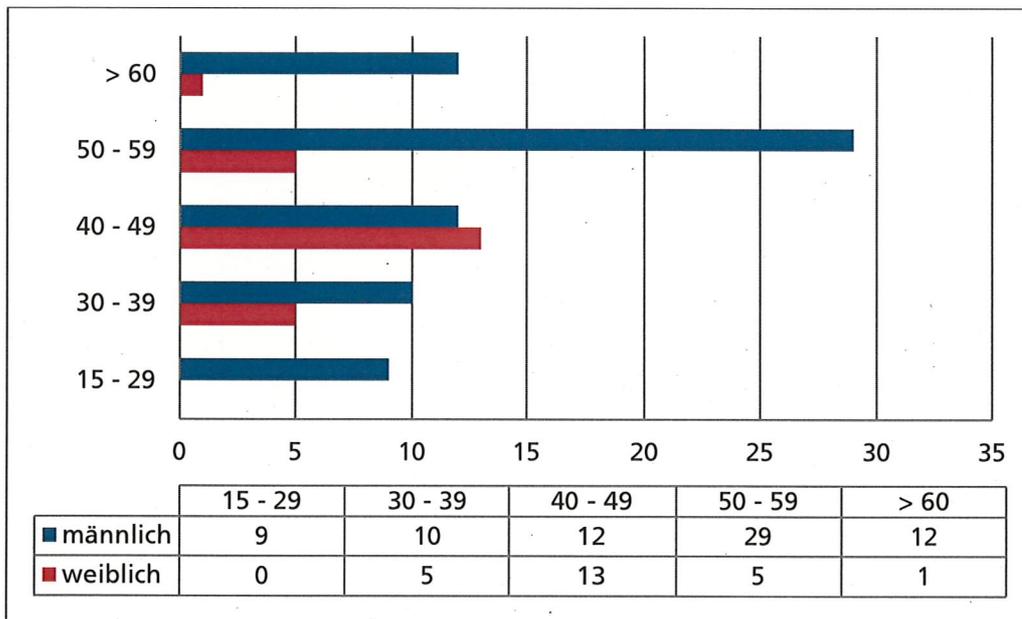


Abbildung 5: Altersverteilung der tariflich Beschäftigten beim EWL, differenziert nach Frauen und Männern, Stand 31.12.2016

Die Betrachtung der Besetzung der Stellen in Vollzeit oder Teilzeit nur für die tariflich Beschäftigten ähnelt stark dem Durchschnitt des gesamten EWL. Lediglich acht Frauen (9 %) belegen eine Vollzeitstelle, gegenüber 73 Männern. Bei den Teilzeitkräften liegen die Frauen mit 15 Personen in der Mehrheit (68 %). Allerdings ist der durchschnittliche Zeitanteil mit 52 % einer vollen Stelle höher als der Durchschnitt bei den Männern. Dies resultiert aus der höheren Anzahl von Männern in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

	Stellen				
	Summe	Belegt Frauen	Stelle / Person	Stelle / Frau	Stelle / Mann
Vollzeit	73,00	8,00	1,00	1,00	1,00
Teilzeit	10,18	7,80	0,46	0,52	0,44
Summe	83,18	15,80	0,88	0,69	0,94

Tabelle 4: Verteilung der Stellen auf Frauen und Männer nach Zeitanteilen bezogen auf die tariflich Beschäftigten, Stand 31.12.2016

**Resümee:**

Bei der Gruppe der tariflich Beschäftigten besteht eine deutliche männliche Mehrheit. Lediglich eine Beschäftigte begleitet eine Führungsposition als stellvertretende Abteilungsleitung. In den nächsten sechs Jahren werden altersbedingt zehn Stellen frei. Vier Stellen E3 bis E5, zwei Stellen E9, eine

Stelle E 10 und zwei Stellen E 11. Davon sind zwei Stellen Führungspositionen auf Ebene der Abteilungsleitungen.

### 1.2.3 Differenzierte Betrachtung - Vorstand

Die drei Vorstandsstellen sind mit vier Personen besetzt. Der Vorstandsvorsitzende und der Vorstand sind beamtete Männer. Beide sind keine normalen Arbeitnehmer der Anstalt, sondern vertreten als Organ die Anstalt als Arbeitgeber. Die Vorstände werden auf fünf Jahre bestellt, eine Wiederbestellung ist möglich. Die Bestellung des Vorstandsvorsitzenden läuft noch bis zum 02.03.2019, die des Vorstandes bis zum 31.08.2021.

Die Assistenz ist mit einer Frau als tariflich Beschäftigte besetzt. Die Vorgängerin befindet sich noch in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, weshalb sie mit einer halben Stelle im Stellenplan geführt wird.

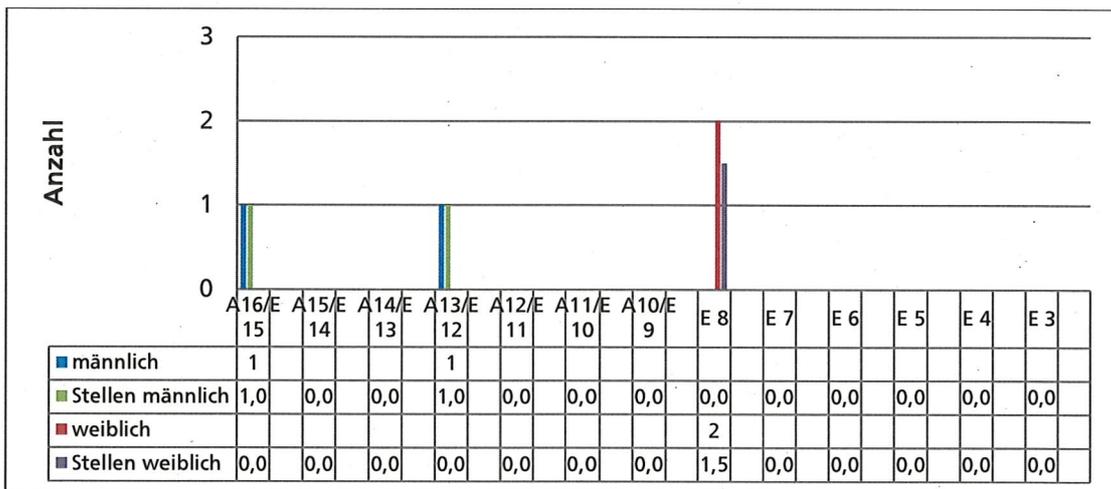


Abbildung 6: Verteilung der Stellen des Vorstandes auf Männer und Frauen, differenziert nach Eingruppierung bzw. Einstufung, Stand 31.12.2016

Altersbedingt scheidet, abgesehen von der Frau in der Altersteilzeit, in den nächsten sechs Jahren keine Person aus. In der **Abbildung 7** ist die Einordnung des Vorstandes in Altersklassen dargestellt.

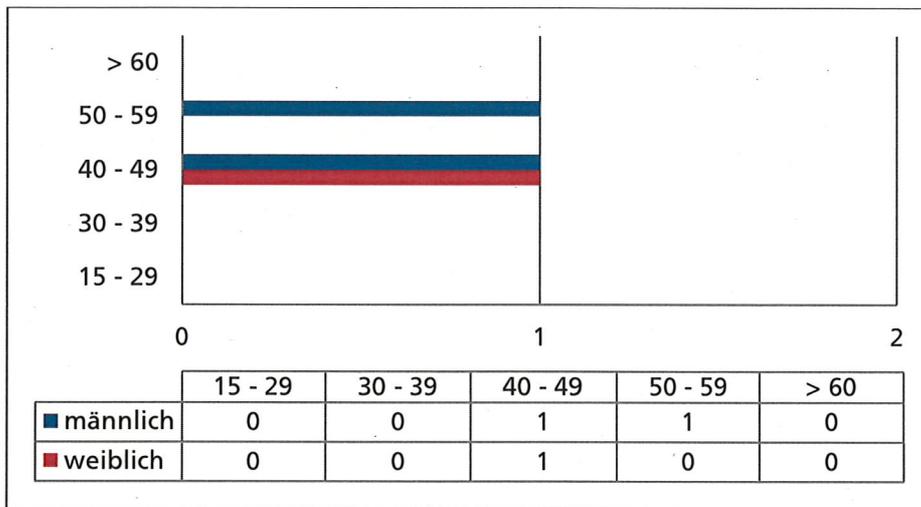


Abbildung 7: Altersverteilung Vorstand, differenziert nach Frauen und Männern, Stand 31.12.2016

#### 1.2.4 Differenzierte Betrachtung - Abteilung Service und Abfallwirtschaft

Die 14,14 Stellen der Abteilung Service und Abfallwirtschaft waren mit 17 Personen besetzt. Nach Anzahl der Personen haben 11 Frauen gegenüber 6 Männern die Mehrheit, siehe **Tabelle 5**. In der Führungsebene dominieren die Männer, die Abteilungsleitung ist mit zwei Männern besetzt.

Keine Person beanspruchte 2016 Elternzeit.

Die Möglichkeit der Teilzeit nutzt ein beamteter Mann. Demgegenüber nutzten eine beamtete und sechs tarifliche beschäftigte Frauen die Möglichkeit der Teilzeit.

Keine Person belegt ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis.

Zwar stellen nach Anzahl die Frauen die Mehrheit der Personen, werden allerdings die besetzten Stellen betrachtet, verschieben sich die Verhältnisse. Die sechs männlichen Personen belegen 5,7 Stellen, im Durchschnitt 95 % einer vollen Stelle. Demgegenüber belegen die 11 Frauen lediglich 8,84 Stellen (Zeitanteil einer Stelle im Durchschnitt von 74 %), siehe **Tabelle 6** und **Abbildung 8**.

Durch den Umzug in das Gebäude in der Georg-Friedrich-Dentzel-Straße 1 wurde die Möglichkeit genutzt jeder Person, ob in Voll- oder Teilzeit beschäftigt, einen eigenen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Zuvor war es

teilweise notwendig, dass zwei Personen gemeinsamen einen Arbeitsplatz nutzten. Hierdurch besteht die Möglichkeit individueller auf die Bedürfnisse der Beschäftigten bei der zeitlichen Ausgestaltung der Arbeitszeit einzugehen.

Gruppe	Gesamt			davon Frauen		
	Leitung	stellvertr. Leitung	Sachbearbeitung	Leitung	stellvertr. Leitung	Sachbearbeitung
Beamte	1	0	3	0	0	1
Tariflich Beschäftigte	0	2	11	0	0	10
Erziehungszeit	0	0	0	0	0	0
geringfügig Beschäftigte	0	0	0	0	0	0
Azubi	0	0	0	0	0	0
Summe	1	2	14	0	0	11
Summe	17			11		

Tabelle 5: Gliederung Beschäftigte der Abteilung Service und Abfallwirtschaft nach Dienstverhältnis und Geschlecht, Stand 31.12.2016

Im Bereich der Abteilung besteht der Hauptbedarf an Personen mit einer Ausbildung in der Verwaltung oder in kaufmännischen Berufen. Es gibt lediglich zwei Personen mit technischem Berufshintergrund.

	Stellen				
	Summe	Belegt Frauen	Stelle / Person	Stelle / Frau	Stelle / Mann
Vollzeit	9,00	4,00	1,00	1,00	1,00
Teilzeit	4,84	4,14	0,61	0,59	0,70
Summe	13,84	8,84	0,81	0,74	0,95

Tabelle 6: Verteilung der Stellen auf Frauen und Männer in der Abteilung Service und Abfallwirtschaft nach Zeitanteilen, Stand 31.12.2016

Bei der Eingruppierung ist ein deutliches Gefälle, siehe **Abbildung 8**, erkennbar. Die Männer waren zumindest in A 11 / E 9 eingruppiert. Demgegenüber waren die Mehrzahl der Frauen in E 8 eingestuft.

Die Stellen der Abteilungsleitung und stellvertretenden Abteilungsleitung ist mit einem ku-Vermerk (künftig umzuwandeln) versehen. Dies ergab sich aus der Zusammenfassung der ehemaligen Verwaltungsabteilung und der Abteilung Abfallwirtschaft und Straßenreinigung. Die Stellenwerte sind somit nach Ausscheiden der Führungskräfte anzupassen.

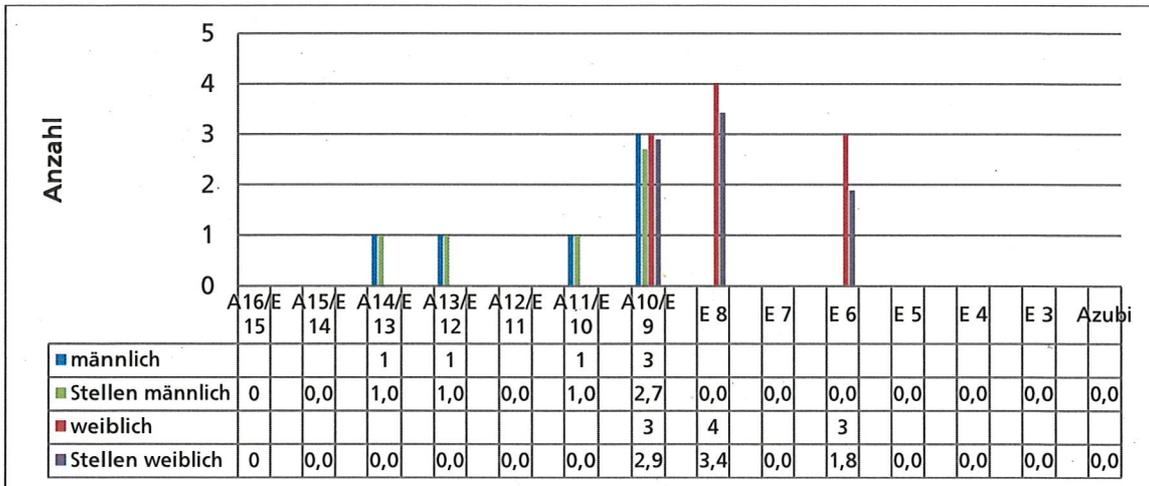


Abbildung 8: Verteilung der Stellen der Abteilung Service und Abfallwirtschaft auf Männer und Frauen, differenziert nach Eingruppierung bzw. Einstufung, Stand 31.12.2016

Bei Analyse der Altersstruktur (Abbildung 9) ist das hohe Durchschnittsalter erkennbar. Dabei sind die Männer deutlich älter als die Frauen. Es wird in den nächsten sechs Jahren sicher ein Mann (Führungsposition) ausscheiden.

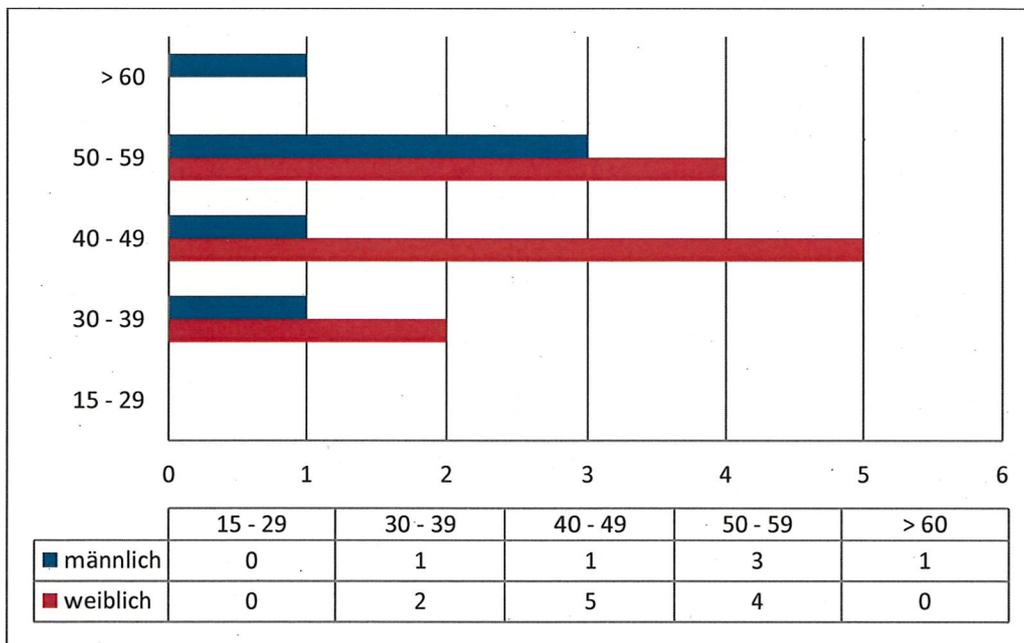


Abbildung 9: Altersverteilung der Abteilung Service und Abfallwirtschaft, differenziert nach Frauen und Männer, Stand 31.12.2016

**Resümee:**

In der Abteilung Service und Abfallwirtschaft dominieren Arbeitsplätze mit betriebswirtschaftlichem oder Verwaltungshintergrund. Die Frauen sind nominal in der Mehrheit. Sie belegen zwar mehr Stellenanteile als die Männer, allerdings nutzen deutlich mehr Frauen die Möglichkeit der Teilzeit. Überwiegend wünschen dies die Frauen aus familiären Gründen. Der EWL reagierte auf diese individuellen Wünsche durch Schaffung zusätzlicher Büro-Arbeitsplätze.

**1.2.5 Differenzierte Betrachtung - Abteilung Abwasserbeseitigung**

Die 18,9 Stellen der Abteilung Abwasserbeseitigung waren von 25 Personen belegt. Die Männer sind mit 18 Personen gegenüber sieben Frauen in der Mehrzahl, siehe Tabelle 7 und Abbildung 10.

Die Beschäftigtenstruktur ist heterogen und besteht aus einem Beamten, elf ehemals dem BAT zugeordneten Beschäftigten, zwölf ehemals dem BMT-G zugeordneten Beschäftigten (gewerbliche Beschäftigte) und einem Azubi auch im Bereich der gewerblichen Beschäftigten. Der hohe Anteil der gewerblichen Beschäftigten ist mit der Aufgabe der Abwasserreinigung und dem damit verbundenen Betrieb der Kläranlage sowie des Betriebs der Waage und des Wertstoffhofes zu erklären.

Gruppe	Gesamt			davon Frauen		
	Leitung	stellvertr. Leitung	Sachbearbeitung	Leitung	stellvertr. Leitung	Sachbearbeitung
Beamte	0	0	1	0	0	0
Tariflich Beschäftigte BAT	2	1	6	0	1	2
Tariflich Beschäftigte BMT-G	0	1	8	0	0	1
Mutterschutz / Erziehungszeit	0	0	2*	0	0	2*
geringfügig Beschäftigte	0	0	4*	0	0	2*
Azubi	0	0	1	0	0	0
Summe	2	2	21*	0	1	6*
Summe	25			7		

Tabelle 7: Gliederung Beschäftigte der Abteilung Abwasserbeseitigung nach Dienstverhältnis und Geschlecht, Stand 31.12.2016  
 (\* Eine Frau ist in der Erziehungszeit und wird parallel als geringfügig Beschäftigte eingesetzt)

Die Möglichkeit der Altersteilzeit wird in der Abteilung bisher nicht genutzt. Vier Personen (zwei Frauen und zwei Männer) belegen ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis, zwei im Bereich der technischen Verwaltung, zwei im gewerblichen Bereich. Dabei wurde einer Frau die Möglichkeit gegeben während ihrer Erziehungszeit im Beruf zu bleiben.

Eine Frau befand sich im vorgezogenen Mutterschutz. Eine Frau beanspruchten Erziehungszeit. Von dieser Möglichkeit hat noch kein Mann in der Abteilung Gebrauch gemacht.

Die Abteilungsleitung obliegt einem Mann (E 11), der im Jahr 2017 in Rente geht. Die stellvertretende Abteilungsleitung ist einer Frau (E 11) übertragen. Die Leitung der Kläranlage ist ebenfalls in männlicher Hand. Eine ehemals als Stellvertretung bestellte Frau hatte um die Abbestellung gebeten. Begründet hat sie diesen Wunsch mit der geringen tariflich vorgegebenen Zusatzvergütung für den Zeitraum der Stellvertretung.

In der Abteilung dominiert eindeutig die technische Ausrichtung der Berufsbilder. Es gibt lediglich eine halbe Verwaltungsstelle (E 5, mit E 6 besetzt).

Die höheren Vergütungsgruppen werden durch vier männliche und zwei weibliche Ingenieure, zwei männlichen Technikern und einem männlichen Meister besetzt. Die mittleren Vergütungsgruppen (E 5 bis E 8) werden von acht Männern und drei Frauen besetzt. Der Ausbildungsplatz wird ebenfalls durch einen Mann besetzt.

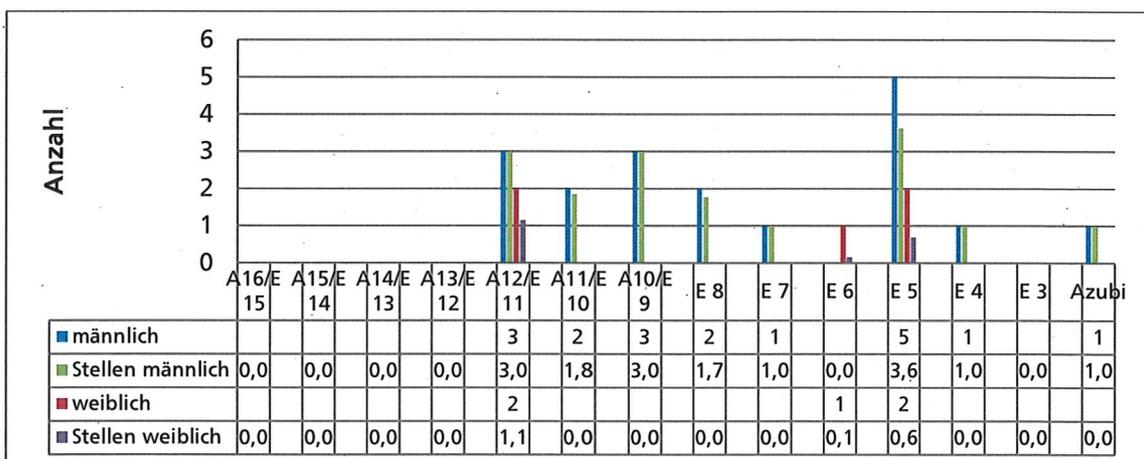


Abbildung 10: Verteilung der Stellen der Abteilung Abwasserbeseitigung auf Frauen und Männer, differenziert nach Eingruppierung bzw. Einstufung, Stand 31.12.2016

Auffällig ist, wie der **Abbildung 10** entnommen werden kann, dass der belegte Stellenanteil der Frauen deutlich unter dem der Männer liegt. Keine Frau belegt eine Vollzeitstelle.

	Stellen				
	Summe	belegt Frauen	Stelle / Person	Stelle / Frau	Stelle / Mann
Vollzeit	14,00	0,00	1,00	0,00	1,00
Teilzeit	4,90	2,51	0,45	0,42	0,48
Summe	18,90	2,51	0,76	0,42	0,86

Tabelle 8: Verteilung der Stellen auf Frauen und Männer in der Abteilung Abwasserbeseitigung nach Zeitanteilen, Stand 31.12.2016

In den nächsten sechs Jahren gehen vier männliche Personen sicher in Rente. Zusätzlich besteht für drei männliche Personen die Möglichkeit in Rente zu gehen. Somit gehen voraussichtlich 32 % der Beschäftigten dieser Abteilung innerhalb der nächsten sechs Jahre in den Ruhestand.

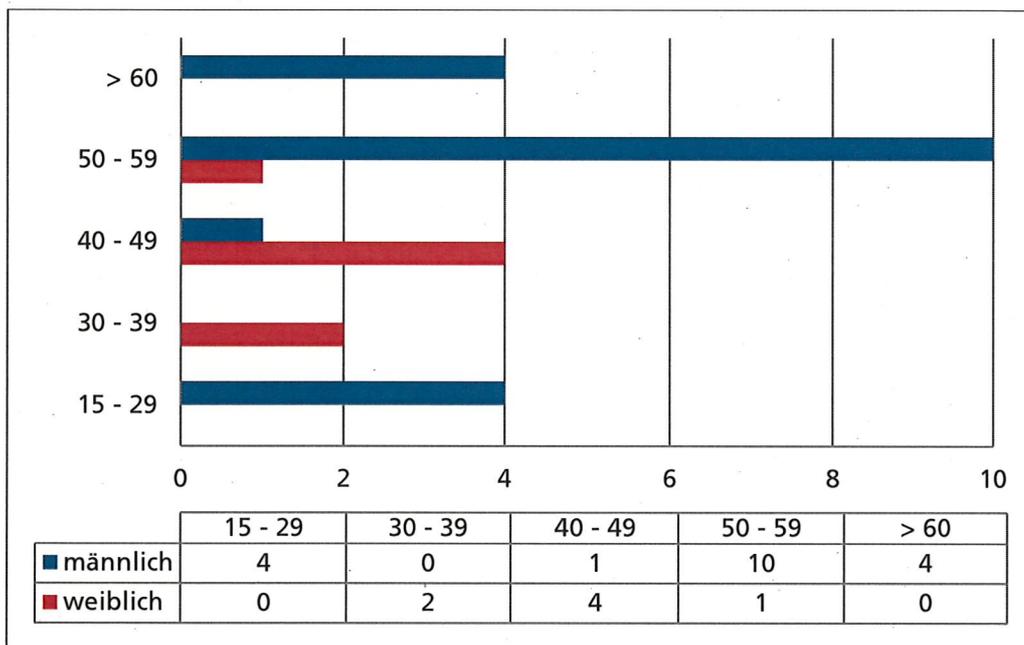


Abbildung 11: Altersverteilung der Abteilung Abwasserbeseitigung, differenziert nach Frauen und Männer, Stand 31.12.2016

**Resümee:**

Männer sind in der Abteilung Abwasserbeseitigung in der Mehrheit. Dies ist verbunden mit dem hohen Anteil an Ingenieuren und Techniker, sowie Fachkräften der Abwasserbeseitigung (gewerbliche Stellen). Diese Berufsqualifikation wurde in der Vergangenheit zu über 90 % von Männern ge-

wählt und nur in Ausnahmefällen von Frauen. Das durchschnittliche Alter ist relativ hoch.

Im Bereich der Techniker und Ingenieure ist der EWL auf den Arbeitsmarkt angewiesen. Im gewerblichen Bereich wird seit Jahren erfolgreich, auch weibliches Personal ausgebildet.

### 1.2.6 Differenzierte Betrachtung - Abteilung Bauhof

Der Bauhof ist mit 56 Personen zahlenmäßig die größte Abteilung des EWL. Diese verteilen sich auf 53,24 Stellen. 4,4 Stellen waren von fünf Frauen und 48,84 Stellen von 51 Männern belegt.

Der Bauhof ist in sechs Sparten untergliedert, siehe **Abbildung 12**.

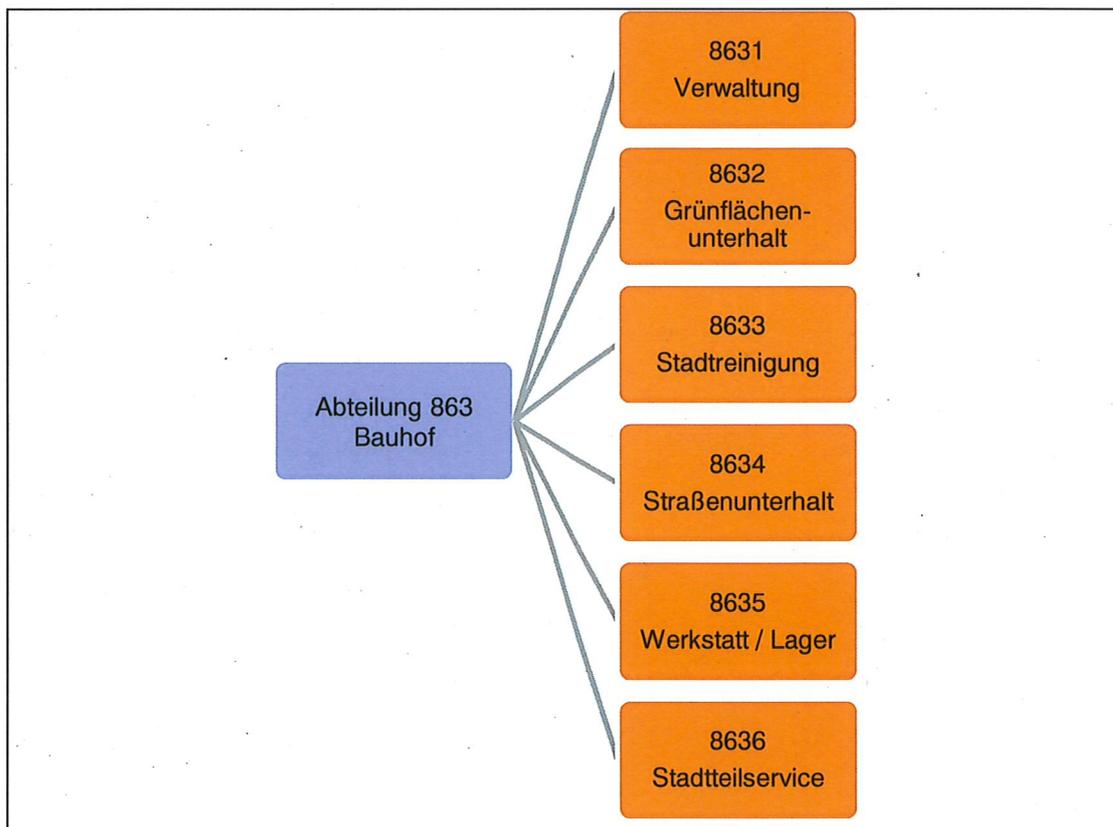


Abbildung 12: Gliederung Bauhof in Sparten, Stand 31.12.2016

Mit 47,34 Stellen überwiegen die gewerblichen Stellen (ehemals BMT-G). Diese sind mit 50 Personen besetzt gewesen. Von diesen gewerblichen Stellen sind 1,5 Stellen mit zwei Frauen besetzt. Die restlichen 45,84 Stellen sind

von 48 Männern besetzt. Dies ergibt einen sehr geringen Frauenanteil von 4 %, bezogen auf die gewerblich beschäftigten Personen.

Gruppe	Gesamt			davon Frauen		
	Leitung	stellvertr. Leitung	Sachbearbeitung	Leitung	stellvertr. Leitung	Sachbearbeitung
Beamte	0	0	0	0	0	0
Tariflich Beschäftigte BAT	1	1	4	0	0	3
Tariflich Beschäftigte BMT-G	0	0	48	0	0	2
Mutterschutz / Erziehungszeit	0	0	0	0	0	0
geringfügig Beschäftigte	0	0	2	0	0	0
Azubi	0	0	0	0	0	0
Summe	1	1	54	0	0	5
Summe	56			5		

Tabelle 9: Gliederung Beschäftigte der Abteilung Bauhof nach Dienstverhältnis und Geschlecht, Stand 31.12.2016

5,9 Stellen, allesamt in der Sparte Verwaltung (8631) angesiedelt, sind Verwaltungsstellen (ehemals BAT). Diese sind mit sechs Personen besetzt. Dabei teilen sich drei Frauen 2,9 Stellen und drei Männer 3,0 Stellen. Im Bauhof sind keine beamteten Personen eingesetzt.

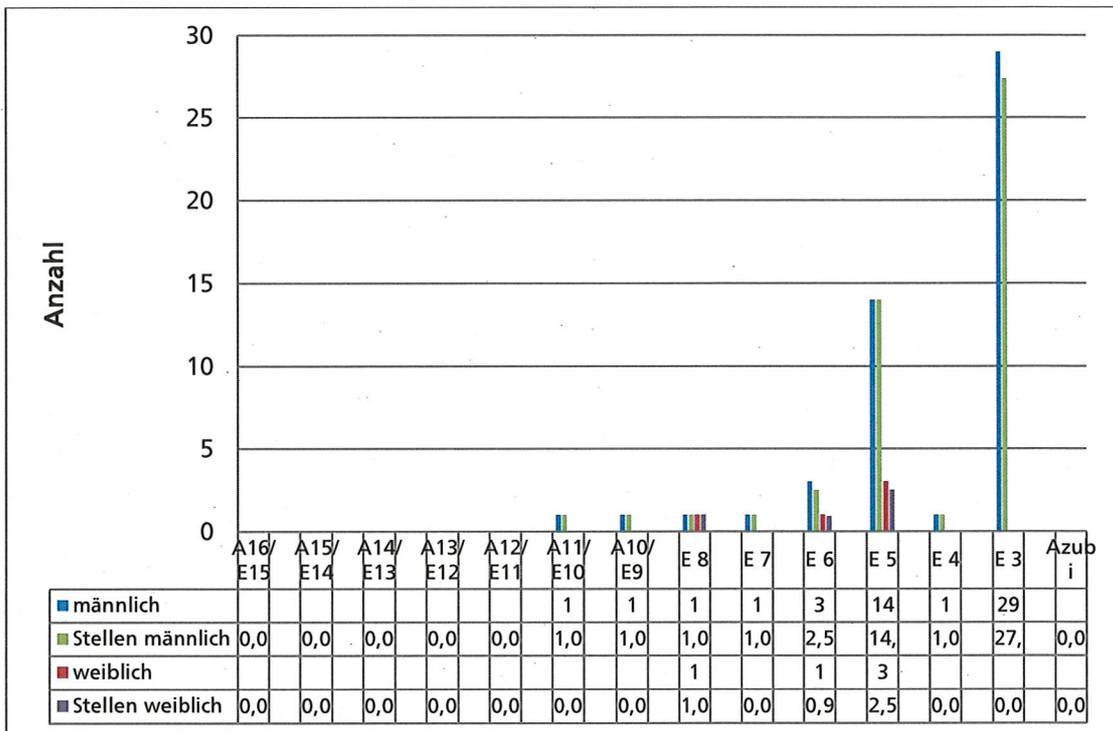


Abbildung 13: Verteilung der Stellen der Abteilung Bauhof auf Frauen und Männer, differenziert nach Eingruppierung bzw. Einstufung, Stand 31.12.2016

Aus den vorgenannten Daten und mit Blick auf die **Abbildung 13** ist ersichtlich, dass gewerblich ausgebildete Personen das Berufsbild im Bauhof prägen. Dabei gibt es Fachkräfte aus den Bereichen des Baugewerbes, des Garten- und Landschaftsbaus, des Abfall- und Transportgewerbes. Von insgesamt 19 Fachkräften waren zwei Frauen. Die Hilfskräfte (Entgeltstufe E 4 und E 3) stellen mit 30 Personen die Mehrheit der gewerblich Beschäftigten. Es gibt keine Frauen in diesem Segment. Bei den Hilfskräften gibt es durchaus auch Personen ohne Berufsausbildung.

	Stellen				
	Summe	belegt Frauen	Stelle / Person	Stelle / Frau	Stelle / Mann
Vollzeit	51,00	3,00	1,00	1,00	1,00
Teilzeit	2,24	1,40	0,45	0,70	0,28
<b>Summe</b>	<b>53,24</b>	<b>4,40</b>	<b>0,95</b>	<b>0,88</b>	<b>0,96</b>

Tabelle 10: Verteilung der Stellen auf Frauen und Männer in der Abteilung Bauhof nach Zeitanteilen, Stand 31.12.2016

Die vorherrschenden Berufsbilder sind ein Grund für den geringen Anteil von Frauen im Bauhof. Lediglich im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus

gibt es Berufe, bei denen von Frauen Bewerbungen vorlagen. In den Sparten Straßenunterhalt sowie Abfallsammlung und Straßenreinigung gab es noch nie eine Bewerbung einer Frau. Dem Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland<sup>1</sup> kann entnommen werden, dass der Frauenanteil bei der Ausbildung in technischen Berufen in Rheinland-Pfalz lediglich zwischen 9 und 11 % liegt.

Die Abteilungsleitung wird von zwei Männern wahrgenommen. Weiterhin gibt es zwei Spartenleitungen, die ebenfalls männlich besetzt sind.

Zwei Personen befinden sich in der Altersteilzeit. Eine Person in der Freistellungsphase, die am 31.12.2016 endete und eine Person in der aktiven Phase. In der Vergangenheit wurde das Instrument der Altersteilzeit im Bauhof zum Personalabbau genutzt, was allerdings zu erheblichen finanziellen Aufwendungen für die notwendigen Rückstellungen führte.

Keine Person im Bauhof nutzte 2016 die Elternzeit.

Der **Abbildung 14** ist das hohe Durchschnittsalter des Bauhofs zu entnehmen. 46 % der Beschäftigten sind älter als 50 Jahre, ausnahmslos Männer. Das hohe Durchschnittsalter ist dem starken Personalabbau seit 1990 geschuldet. Ausscheidendes Personal wurde nicht ersetzt. Erst in den letzten fünf Jahren konnte wieder jüngeres Personal eingestellt werden.

Seit vielen Jahren werden keine Personen mehr im Bauhof ausgebildet.

---

<sup>1</sup> Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de), Stand November 2016, 1. Auflage, Artikelnummer 4BR176

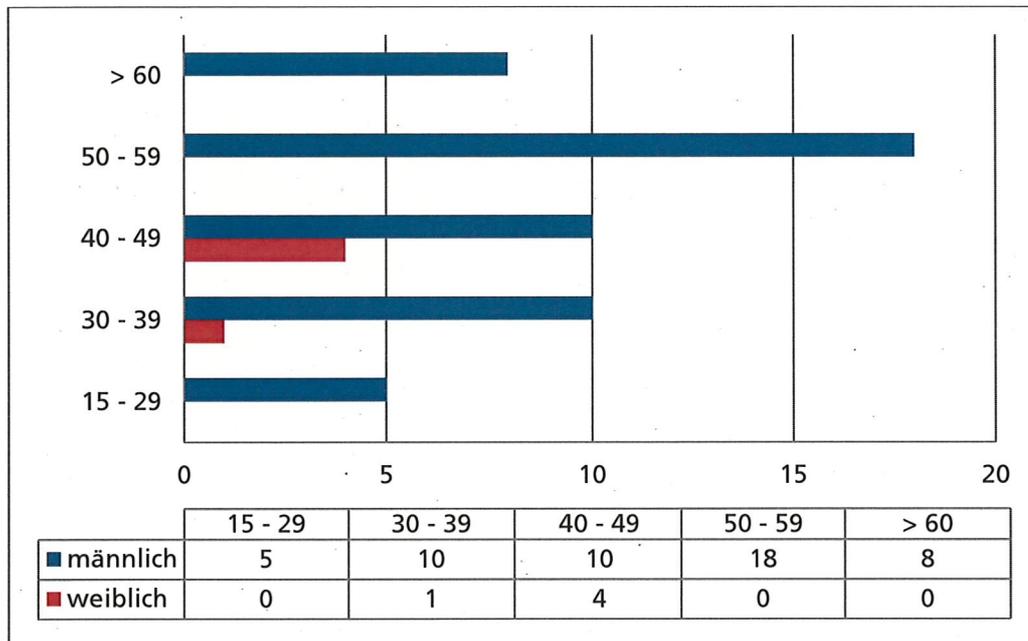


Abbildung 14: Altersverteilung der Abteilung Bauhof, differenziert nach Frauen und Männern, Stand 31.12.2016

#### Resümee:

Männer dominieren den Bauhof. Dies hängt an den erforderlichen Berufsbildern, die zur Aufgabenerledigung benötigt werden. Die körperbetonte Arbeit gehört traditionell nicht zu den von Frauen nachgefragten Berufen. Entsprechend gering ist mit 4 % der Frauenanteil bei den gewerblich Beschäftigten.

Der Altersdurchschnitt ist hoch. In den nächsten sechs Jahren gehen viele männlich Beschäftigten in den Ruhestand, darunter drei Führungspositionen, die alle durch Männer besetzt sind.

Der EWL bildet im Bauhof seit langer Zeit keine Nachwuchskräfte selbst aus und ist somit bei der Rekrutierung von Personal auf den Arbeitsmarkt angewiesen.

#### 1.2.7 Führungspositionen

Zum 31.12.2016 hatte der EWL 12 Personen mit Führungsaufgaben betraut. Die Umorganisation (Fusion zweier Abteilungen) ist noch nicht abgeschlossen. Es ist deutlich das Übergewicht der Männer bei den Führungspositionen erkennbar.

Ebene	Bezeichnung	Summe	Mann	Frau
1	Vorstand	2	2	0
2	Abteilungsleitungen	3	3	0
3	Stellvertretende Abteilungsleitungen	3	2	1
4	Sachgebiets-, Sparten- oder Betriebsleitungen	3	3	0
5	Stellvertretende Sachgebiets-, Sparten- oder Betriebsleitungen	3	3	0
Summe		14	13	1

Tabelle 11: Führungsstruktur EWL mit Besetzung, differenziert nach Geschlecht, zum 31.12.2016

Die Position innerhalb des Vorstandes wurde im September 2016 neu besetzt. Trotz einer zweimaligen Ausschreibung der Stelle konnte keine männliche Bewerberin entsprechend qualifiziert gefunden werden.

Lediglich in der Abteilung Abwasserbeseitigung liegt die stellvertretende Abteilungsleitung im Verhinderungsfalle des Abteilungsleiters bei einer Frau. Im Hinblick auf die Eingruppierung gegenüber der Abteilungsleitung gibt es keine Unterschiede in der Entgeltgruppe.

Bis zur Fusion der ehemaligen Abteilungen „Verwaltung“ und „Abfallwirtschaft und Straßenreinigung“ zur Abteilung „Service und Abfallwirtschaft“ hatte eine Frau die stellvertretende Abteilungsleitung der Abteilung „Service und Abfallwirtschaft“ inne. Durch die Fusion wurden die ehemals stellvertretenden Abteilungsleitungen von ihrer Aufgabe entbunden.

Weiterhin wurde die stellvertretende Betriebsleitung der Kläranlage vom 23.05.2013 bis zum 11.12.2014 von einer Frau wahrgenommen. Auf eigenen Wunsch wurde, trotz Motivationsgespräche des Vorstandes die Funktion weiter wahrzunehmen, die Frau von der Aufgabe entpflichtet. Seit dem 19.12.2014 hat die Stellvertretung wieder ein Mann inne.

### 1.2.8 Auszubildende

Der EWL bildet im Verwaltungsbereich keine eigenen Auszubildenden aus. Hier besteht eine Kooperation mit der Stadtverwaltung Landau. Im Bereich der Kläranlage wurde in den zurückliegenden Jahren ausgebildet. Aktuell gibt es einen Auszubildenden zur Fachkraft für Abwassertechnik. Im Jahr

2015 hat eine Frau die gleiche Ausbildung begonnen, aber noch im ersten Ausbildungsjahr abgebrochen.

### **1.2.9 Geringfügig Beschäftigte**

Der EWL beschäftigte geringfügig Beschäftigte im Bauhof und der Abteilung Abwasserbeseitigung. Im Bauhof waren es zwei Unterstützungskräfte im Stadtteilservice, darunter ein ehemaliger Mitarbeiter in Rente. In der Abteilung Abwasserbeseitigung ist einer Frau der Einstieg in den Beruf nach der Elternzeit ermöglicht worden. Ein Mann wird als studentische Hilfskraft beschäftigt. Auf der Kläranlage bzw. auf dem Wertstoffhof werden jeweils ein Mann und eine Frau beschäftigt. Der Frau wird durch das geringfügige Beschäftigungsverhältnis die Möglichkeit gegeben während der Elternzeit im Beruf zu bleiben. Ihre Stammstelle wurde befristet für die Elternzeit besetzt.

### **1.2.10 Beschäftigte mit Behinderungen**

Zum 31.12.2016 beschäftigte der EWL zwölf schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen. Damit wird die gesetzlich vorgegebene Quote von 5 % deutlich überschritten. Im Oktober 2016 wurden zwei zusätzliche inklusive Stellen im Bauhof geschaffen um jungen Menschen mit geistigen Behinderungen die Möglichkeit eines selbstbestimmten Lebens mit eigenem Auskommen zu geben.

Von den zwölf schwerbehinderten Personen sind vier Personen in der Abteilung Service und Abfallwirtschaft und acht Personen in der Abteilung Bauhof beschäftigt. Differenziert nach Geschlecht stehen vier weibliche acht männliche Personen gegenüber.

### **1.2.11 Beurlaubungen / Elternzeit / Familienpflegezeit**

Im Jahr 2016 befanden sich zwei Frauen und kein Mann in der Elternzeit. In der Vergangenheit haben zwei Männer Elternzeit in Anspruch genommen.

Von der Möglichkeit einer Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz wurde noch nicht Gebrauch gemacht.

### 1.2.12 Altersteilzeit

Drei Personen befanden sich 2016 in der Altersteilzeit. Eine Frau aus dem Bereich des Vorstandes und ein Mann aus dem Bauhof sind in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Die Altersteilzeit der Frau läuft bis zum 30.09.2019. Die des Mannes lief am 31.12.2016 aus.

Ein Beschäftigter des Bauhofs befindet sich noch in der Arbeitsphase der Altersteilzeit. Mit Datum vom 01.11.2018 beginnt die zweijährige Freistellungsphase.

Das Instrument der Altersteilzeit wird restriktiv gehandhabt. Es wird aus wirtschaftlichen Gründen nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgabe (mindestens 3 % der Beschäftigten) Altersteilzeit gewährt.

### 1.2.13 Höhergruppierungen / Beförderungen

Im Jahr 2016 gab es keine Höhergruppierungen oder Beförderungen.

Durch die Einführung der Entgeltordnung zum TVÖD zum 01.01.2017 ergeben sich eine Vielzahl von Veränderungen in den Eingruppierungen insbesondere in den Entgeltstufen E 6 und E 8.

### 1.2.14 Besetzung von Gremien

Folgende Gremien gibt es beim EWL:

- Personalvertretung
- Verwaltungsrat
- Verbandsversammlung Zweckverband Abfallverwertung Südwestpfalz (ZAS)

Von Seiten des Vorstandes ist weder die Besetzung der Personalvertretung noch die Besetzung des Verwaltungsrates des EWL beeinflussbar. Die Personalvertretung wird durch die beschäftigten und beamteten Personen des EWL gewählt. Der Verwaltungsrat setzt sich aus 13 politisch durch den Rat der Stadt Landau gewählten Vertretern und dem Oberbürgermeister oder dessen Vertreter zusammen. Zusätzlich treten hier fünf nicht stimmberechtigte Vertreter der Beschäftigten hinzu. Diese werden durch die Personalvertretung bestimmt.

Auch die Besetzung der drei Sitze des EWL beim ZAS ist nur sehr eingeschränkt durch den Vorstand beeinflussbar. Die Personen, die den Vorsitz im

Verwaltungsrat und den Vorsitz des Vorstandes inne haben, sind „geborene“ Angehörige der Verbandsversammlung. Hinzu tritt eine Person, die vom Verwaltungsrat des EWL gewählt wird.

Im Jahr 2016 waren die Gremien entsprechend der **Tabelle 12** besetzt.

Gremium	Summe	Mann	Frau
Personalrat	8	6	2
Verwaltungsrat*	19	13	6
Verbandsversammlung ZAS	3	2	1

Tabelle 12: Besetzung von Gremien im Zusammenhang mit dem EWL zum 31.12.2016, differenziert nach Geschlecht (\*Ordentlich bestellte Mitgliederinnen und Mitglieder)

## 2 Prognosen

Zuerst erfolgte eine in die Zukunft gerichtet Betrachtung der für den EWL notwendigen Berufsbilder im Hinblick auf eine gleichberechtigte Beschäftigung von Mann und Frau. Aus diesen Grundlagendaten kann das Potential an Frauen und Männer in Zukunft für die einzelnen Abteilungen des EWL abgeleitet werden.

### 2.1 Entwicklung der Berufsbilder

Die allgemeine Entwicklung der Berufstätigen in Deutschland ist nach den Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit rückläufig<sup>2</sup>. Es wird innerhalb der Gültigkeit dieses Gleichstellungsplanes bundesweit ein Rückgang von 45,8 auf 43,8 Mio. Erwerbspersonen erwartet. Dabei sind schon eine Steigerung der Beschäftigungsrate von Frauen und die Integration eines Teils der Flüchtlinge berücksichtigt.

Entsprechendes ist auf dem Ausbildungsmarkt zu beobachten. Seit 2008 gibt es bundesweit betrachtet einen Überhang von Ausbildungsangeboten. Erstmals haben 2014 mehr Personen ein Studium einer Ausbildung vorgezogen (Berufsbildungsberichtes des Ministeriums für Bildung und Forschung<sup>3</sup>).

<sup>2</sup> BA 2020>> Bring weiter, Schwerpunkttheft „Fachkräfte für Deutschland“, <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mt/1/~edisp/l6019022dstbai815233.pdf?ba.sid=L6019022DSTBAI815236>, Stand März 2017

<sup>3</sup> Berufsbildungsbericht 2016 des Ministeriums für Bildung und Forschung, [https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht\\_2016.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf), Stand April 2016

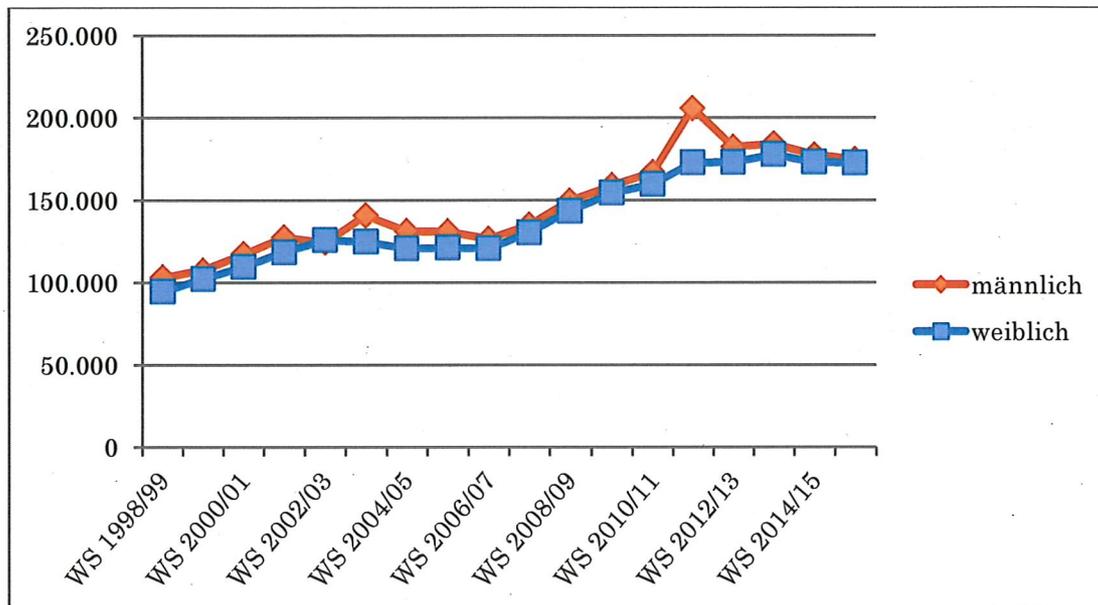
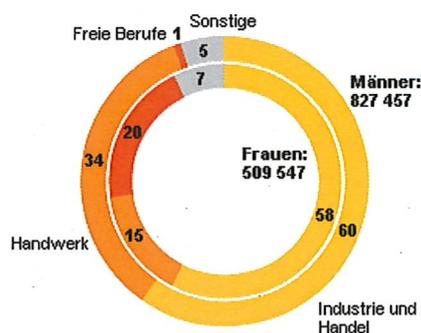


Abbildung 15: Entwicklung der Anzahl von Deutschen, die ein Studium begannen, Quelle: statistisches Bundesamt Wiesbaden 2016<sup>4</sup>

Wie der **Abbildung 15** zu entnehmen ist, werden zukünftig mehr höher qualifizierte Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Ob dies auch dem EWL bei der Besetzung seiner Stellen zugute kommt wird nachfolgend bewertet.

Bei der Besetzung der Stellen in Ausbildungsberufen liegen mit einem Anteil von über 60 % die Männer vor den Frauen.



<sup>4</sup> [https://www-genesis.destatis.de/genesis/online;jsessionid=7F90CE1BA41E31A674CC59DE19B381F2.tomcat\\_GO\\_1\\_3?operation=previous&levelindex=2&levelid=1490713474697&step=2](https://www-genesis.destatis.de/genesis/online;jsessionid=7F90CE1BA41E31A674CC59DE19B381F2.tomcat_GO_1_3?operation=previous&levelindex=2&levelid=1490713474697&step=2), Stand März 2017

WS = Wintersemester

Abbildung 16: Verteilung von Frauen und Männer und Ausbildungsberufe in Prozent, Quelle: statistisches Bundesamt Wiesbaden 2016<sup>5</sup>

Folgerichtig ist die Besetzung von Ausbildungsstellen durch Frauen rückläufig, siehe hierzu auch **Abbildung 17**. Sehr unterschiedlich ist die Auswahl der Berufsbilder. Dabei wählen die jungen Männer die Ausbildungsberufe breiter auf unterschiedliche Berufsbilder verteilt als die jungen Frauen.

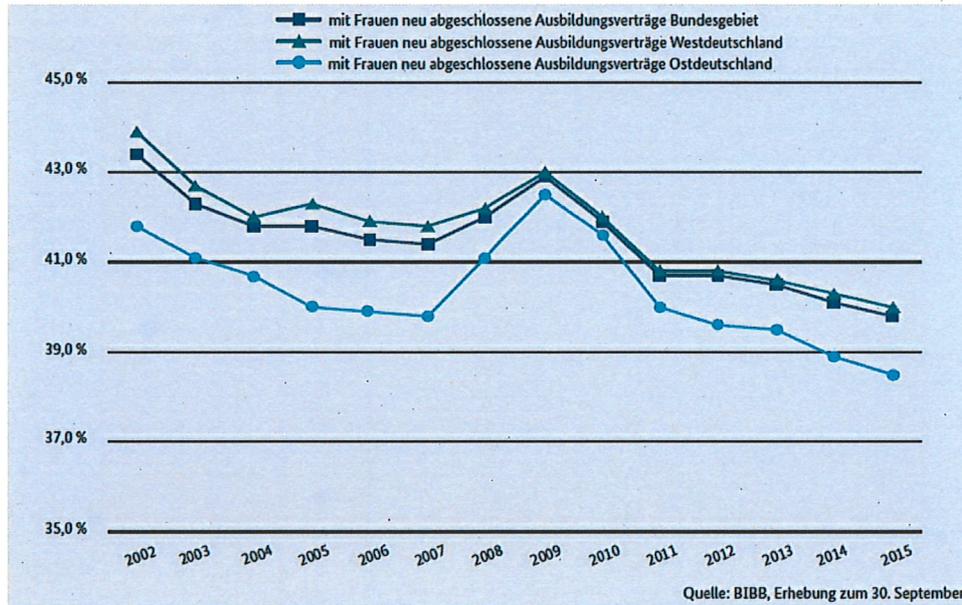


Abbildung 17: Entwicklung des Anteils der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, aus dem Berufsbildungsbericht 2016<sup>3</sup>

Auffällig ist die relativ geringe Quote von Frauen in handwerklichen Ausbildungsberufen, siehe **Abbildung 16**.

### 2.1.1 Verwaltungs- und Büroberufe

In Rheinland-Pfalz hat zwar die Anzahl der Auszubildenden und Studierenden in den Verwaltungsberufen zugenommen, jedoch wird es in nächster Zukunft nicht möglich sein alle frei werdenden Stellen mit entsprechend ausgebildeten Personen zu besetzen. Eine entsprechende Studie der Firma pwc<sup>6</sup> sieht einen Mangel an Fachkräften für den

<sup>5</sup> <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BeruflicheBildung.html;jsessionid=E1EB3AC04E9EE140DF074B6A0E8DE000.cae2>, Stand März 2017

<sup>6</sup> PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (pwc) Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst – Prognosen und Handlungsstrategien bis 2030, März 2017

öffentlichen Dienst. Demnach könnte selbst unter optimalen Bedingungen jede neunte Stelle in der Zukunft nicht besetzt werden. Auch das Finden von Führungskräften wird schwieriger.

Es überwiegen bei den Auszubildenden die Frauen. So wurden 2015 ca. 65 % der Ausbildungsstellen mit Frauen besetzt. Noch dominanter ist mit ca. 73 % der Anteil der Frauen bei den Ausbildungsstellen für Büromanagement.

In den letzten Jahren ist der Trend erkennbar, dass sich weibliche Personen aus dem Bankensektor verstärkt im öffentlichen Dienst bewerben. Dies hängt mit der Digitalisierung des Bankensegments und der damit verbundenen Effizienzsteigerung pro Beschäftigten zusammen.

Auch an der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Mayen stellen die Frauen mit ca. 59 % die Mehrzahl der 626 Studierenden.

#### Resüme:

Im Bereich der Verwaltungs- und sonstigen Büroberufen wird in der Zukunft bei knapper werdendem Personalangebot der Anteil der Frauen weiter steigen.

#### 2.1.2 Technische Berufe

Der Arbeitsmarkt im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)<sup>7</sup> erfährt durch die rasant zunehmende Digitalisierung einen hohen Stellenwert.

Die MINT-Berufsgruppe ist heterogen, sie umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher Berufe. Ihnen allen ist gemeinsam, dass für die Ausübung weitgehende technische, mathematische oder naturwissenschaftliche Kenntnisse oder Fertigkeiten notwendig sind.

Die in den letzten Jahren prognostizierte Deckungslücke bei den Ingenieuren wird sich nach neueren Berechnungen nicht in dem befürchteten Umfang einstellen. Da immer mehr Abiturientinnen und Abiturienten studieren und immer mehr Frauen den Weg in einen technischen Beruf einschlagen wird ein Ansteigen der Personen mit einem Studienabschluss in den Ingenieurwissenschaften erwartet. In den Jahren 2014/15 waren bundesweit rund 270.000 Frauen in einem MINT-Fach eingeschrieben. Der Frauenanteil in

<sup>7</sup> Vgl. auch „Der Arbeitsmarkt in Deutschland – MINT-Berufe“, Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, März 2016.

MINT-Fächern liegt damit bei 28 %. Bei den Ingenieurstudiengängen geht nur inzwischen jede vierte Neueinschreibung auf eine Frau zurück. Wobei diese Tendenz in den vergangenen 20 Jahren deutlich angestiegen ist. In den Neunziger Jahren lag die Quote deutlich unter 10 %.

Lediglich die für den EWL nicht relevanten Studienbereiche Architektur/Innenarchitektur und Raumplanung ziehen viele Frauen an: Mit einem Frauenanteil von rund 59 und 53 % sind es die einzigen ingenieurwissenschaftlichen Studienfächer, in denen sich mehr Frauen als Männer finden.

Im für den EWL relevanten Bereich des Vermessungs- und Bauingenieurwesens sind Studentinnen immerhin mit 29 bis 32 % vertreten. Hier kann eventuell aufgrund der Nähe zu den etablierten Ingenieur-Hochschulen in Karlsruhe und Kaiserlautern die Stadt Landau ein attraktiver Wohn- und Arbeitsort sein. Die Universität Koblenz-Landau mit ihrem Standort in Landau könnte in Zukunft auch Kompetenzen vermitteln, die Ingenieure für den Bereich des EWL benötigen.

In den Ausbildungsbereichen sieht es dagegen im Bezug auf Frauen schlechter aus: Nur rund 12 % der Auszubildenden in MINT-Berufen sind weiblich.

Allerdings werden in der Bauindustrie deutlich höhere Gehälter als im öffentlichen Dienst bezahlt. Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, müssen somit andere Faktoren hervorgehoben werden, wie ein sicherer Arbeitsplatz, verlässliche Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Unter den beliebtesten 25 von Frauen gewählten Ausbildungsberufen fanden sich keine für den EWL relevanten gewerblichen Handwerksberufe<sup>3</sup>.

### **Resümee:**

Bei den technischen Berufen bietet auch in Zukunft der Arbeitsmarkt deutlich mehr qualifizierte Männer als Frauen für die beim EWL relevanten Berufsbilder. Allerdings wird zukünftig der Anteil qualifizierter Frauen mit Studienabschluss sich erhöhen. Es ist damit zu rechnen, dass zukünftig 30 % der Bewerber mit Abschluss eines Studiums weiblichen Geschlechts sind.

## **2.2 Abteilungsbezogene Prognosen**

Abgeleitet aus den vorstehenden Ausführungen aus dem Kapitel 2.1 wird unter Berücksichtigung des altersbedingten Ausscheidens von Personen wie

in den Kapitel 1.2.3 bis 1.2.6 erläutert die mögliche Veränderung der Geschlechtsstruktur betrachtet.

Dabei wird keine Fluktuation berücksichtigt, da bisher der freiwillige Arbeitsplatzwechsel weg vom EWL relativ selten vorkommt.

### 2.2.1 Prognose Vorstand

In den nächsten sechs Jahren scheidet altersbedingt kein Vorstandsmitglied aus. Lediglich eine ehemalige in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindliche Sekretärin geht in Rente.

Wenn die Vorstände durch den Verwaltungsrat in ihrer Funktion bestätigt werden, wird es keine Veränderung geben.

### 2.2.2 Prognose Abteilung Service und Abfallwirtschaft

Die Fusion der Abteilung Verwaltung mit der Abteilung Abfallwirtschaft und Stadtreinigung ist noch nicht abgeschlossen. Die Aufgabenverteilung mit eventueller Bildung von Sachgebieten muss noch konkret festgelegt werden.

Vereinfacht wird davon ausgegangen, dass in den nächsten sechs Jahren die Anzahl der Stellen unverändert notwendig ist zur Aufgabenerledigung.

	Gesamt				davon Frauen			
	Lei- tung	stellv. Lei- tung	Sach- bear- beit.	Ge- werb- lich	Lei- tung	stellv. Lei- tung	Sach- bear- beit.	Ge- werb- lich
2017	0	0	0	0	0	0	0	0
2018	0	0	0	0	0	0	0	0
2019	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	1	0	0	0	0	0	0	0
2022	0	0	0	0	0	0	0	0
2023	0	0	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	1	0	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	1				0			

Tabelle 13: Altersbedingtes Ausscheiden während der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes, Abteilung Service und Abfallwirtschaft, Stand 31.12.2016.

In den nächsten sechs Jahren scheidet altersbedingt lediglich eine Person aus. Diese ist eine Führungskraft. Dabei strebt die Person eine vorgezogene Pensionierung an.

Schwerbehinderte Personen können früher in den Ruhestand treten. Ebenso gibt es Personen, bei denen auf Grund von Vorerkrankungen die Gefahr der Arbeitsunfähigkeit besteht. Der Vorstand erwartet, dass aus diesen Gründen zwei weitere Personen (eine Frau und ein Mann) innerhalb der nächsten sechs Jahre vorzeitig in den Ruhestand gehen. Beide Personen werden wahrscheinlich dem Bereich der Sachbearbeitung angehören. So können schwerbehinderte Personen früher in den Ruhestand treten und auf Grund von Vorerkrankungen besteht die Gefahr der Arbeitsunfähigkeit.

**Resümee:**

Mit Sicherheit scheidet eine männlich Führungsperson in den nächsten drei Jahren aus. Diese kann bei entsprechenden Bewerberinnen mit einer Frau besetzt werden.

Innerhalb von sechs Jahren werden wahrscheinlich 1,7 Stellen im Bereich der Sachbearbeitung frei, die neu zu besetzen sind. Die Wahrscheinlichkeit beide Stellen mit weiblichen Personen zu besetzen ist sehr hoch. Somit ist zu erwarten, dass der Anteil von Frauen in der Abteilung Service und Abfallwirtschaft weiter zunehmen wird.

**2.2.3 Prognose Abteilung Abwasserbeseitigung**

Vereinfacht wird davon ausgegangen, dass in den nächsten sechs Jahren die Anzahl der Stellen unverändert notwendig ist zur Aufgabenerledigung.

	Gesamt				davon Frauen			
	Lei- tung	stellv. Lei- tung	Sach- bear- beit.	Ge- werb- lich	Lei- tung	stellv. Lei- tung	Sach- bear- beit.	Ge- werb- lich
2017	1	0	0	0	0	0	0	0
2018	0	0	0	0	0	0	0	0
2019	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	0	0	2	0	0	0	0	0
2022	0	0	2	0	0	0	0	0
2023	0	0	0	1	0	0	0	0

Σ	1	0	4	1	0	0	0	0
Σ	6				0			

Tabelle 14: Altersbedingtes Ausscheiden während der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes, Abteilung Abwasserbeseitigung, Stand 31.12.2016.

In den nächsten sechs Jahren scheiden altersbedingt sechs Personen, alle männlich, aus. Dabei eine Führungskraft. Der Vorstand erwartet, dass zwei weitere männliche Personen innerhalb der nächsten sechs Jahre vorzeitig in den Ruhestand gehen. Beide Personen werden wahrscheinlich dem gewerblichen Bereich angehören.

Eine Stelle ist aktuell in der Abteilung Abwasserbeseitigung unbesetzt. Eine erste Ausschreibung der Stelle konnte auf Grund mangelnder Qualität der Bewerber nicht erfolgreich abgeschlossen werden. Die Stelle wird im Jahr 2017 erneut ausgeschrieben.

Es wird nicht möglich sein alle frei werdenden Stellen in Teilzeit zu besetzen. Hierfür reicht das räumliche Potential an Büroarbeitsplätzen, trotz erheblicher Ausweitung im Zuge des Umzuges, nicht aus.

**Resümee:**

Mit Sicherheit scheidet eine männlich Führungsperson in den nächsten drei Jahren aus. Diese kann bei entsprechenden Bewerberinnen mit einer Frau besetzt werden. Die Wahrscheinlichkeit hierfür liegt aber bei unter 30 %.

Innerhalb von sechs Jahren werden wahrscheinlich vier Stellen im technischen Bereich der Sachbearbeitung frei, die neu zu besetzen sind. Zusätzlich gibt es eine freie Stelle. Die Wahrscheinlichkeit die Stellen mit weiblichen Personen zu besetzten liegt bei ca. 30 %. Damit wird es unter optimalen Bedingungen möglich sein zwei Frauen einzustellen, wahrscheinlich mit 1,85 Stellen.

Innerhalb der nächsten sechs Jahre werden wahrscheinlich drei gewerbliche Stellen zu besetzen sein. Bei einer Ausbildungsquote von 12 % wird es möglich sein maximal eine halbe Stelle weiblich zu besetzen.

**2.2.4 Prognose Abteilung Bauhof**

Vereinfacht wird davon ausgegangen, dass in den nächsten sechs Jahren die Anzahl der Stellen unverändert notwendig ist zur Aufgabenerledigung. In

den nächsten sechs Jahren scheiden altersbedingt neun Personen, alle männlich, aus. Darunter beide Führungskräfte der Abteilungsleitung. Aus dem gewerblichen Bereich werden sieben Männer planmäßig ausscheiden. Es wird zusätzlich vom Vorstand erwartet, dass auf Grund der vorhandenen Vorerkrankungen fünf weitere Personen aus dem gewerblichen Bereich auf Grund von festgestellter Arbeitsunfähigkeit ausscheiden werden.

	Gesamt				davon Frauen			
	Lei- tung	stellv. Lei- tung	Sach- bear- beit.	Ge- werb- lich	Lei- tung	stellv. Lei- tung	Sach- bear- beit.	Ge- werb- lich
2017	0	0	0	1	0	0	0	0
2018	0	0	0	0	0	0	0	0
2019	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	1	0	0	1	0	0	0	0
2022	0	0	0	2	0	0	0	0
2023	0	1	0	3	0	0	0	0
Σ	1	1	0	7	0	0	0	0
Σ	9				0			

Tabelle 15: Altersbedingtes Ausscheiden während der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes, Abteilung Bauhof, Stand 31.12.2016.

Zusätzlich sind aktuell zwei Stellen im Bauhof im Bereich der Sparte Straßenunterhalt zu besetzen. Für beide Stellen gab es keine weiblichen Bewerbungen.

**Resümee:**

Während die Wahrscheinlichkeit für den Bereich der Führung eine geeignete weibliche Person zu finden bei ca. 30 % liegen wird, ist davon auszugehen, dass es bei den gewerblichen Stellen keine Bewerbungen von Frauen geben wird.

Unter diesen Bedingungen wird in den nächsten drei Jahren es zu keiner weiblichen Einstellung im Bauhof kommen. In den nächsten sechs Jahren kann durchaus eine Frau im Bereich der Verwaltung eingestellt werden.

### 3 Zusammenfassung und Zielfestlegung

Die Ergebnisse der vorstehenden Kapitel 2.2.1 bis 2.2.4 werden zusammengefasst. Daraus werden die Ziele abgeleitet. Dabei werden neben dem altersbedingten Ausscheiden auch die Personen berücksichtigt, die vermutlich früher, aus unterschiedlichen individuellen Gründen, den EWL verlassen.

	Gesamt				davon Frauen			
	Lei- tung	stellv. Lei- tung	Sach- bear- beit.	Gewerb- lich	Lei- tung	stellv. Lei- tung	Sach- bear- beit.	Gewerb- lich
2017	- 1			- 3				
	+ 1		+ 1	+ 5				
2018			- 1	- 1				
			+ 1	+ 1			+ 1	
2019	- 1			- 2				
	+ 1			+ 2	+ 1			
2020				- 3				
				+ 3				
2021	- 1		- 2	- 2				
	+ 1		+ 2	+ 2			+ 1	
2022			- 3	- 2			- 1	
			+ 3	+ 2			+ 2	
2023		- 1		- 4				
		+ 1		+ 4		+ 1		+ 1
Σ	- 3	- 1	- 6	- 17				
	+ 3	+ 1	+ 7	+ 19	+ 1	+ 1	+ 4	+ 1
Σ	+ 3				+ 6			

Tabelle 16: Erwartetes Ausscheiden von Personen und mögliche Besetzung von freien oder frei werdenden Positionen

Die in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindlichen Personen bleiben der Betrachtung unberücksichtigt, da deren ehemaligen Stellen schon wieder besetzt sind.

In der **Tabelle 16** ist das erwartete Ausscheiden von Beschäftigten während der Gültigkeit dieses Planes, differenziert nach den einzelnen Jahren in der jeweiligen oberen Zeile dargestellt. In der jeweilig darunter liegenden Zeile ist die vorgesehene Ersatzeinstellung dargestellt. Im rechten Bereich der Tabelle werden die erwarteten Änderungen bei den weiblichen Personen geführt.

In der Summe geht der EWL davon aus, dass 28 Personen in den nächsten sechseinhalb Jahren in den Ruhestand verabschiedet werden. Davon 27 Männer und lediglich eine Frau. Alle Stellen werden wieder besetzt. Zusätzlich gibt es drei unbesetzte Stellen im technischen Bereich. Somit können insgesamt mindestens 31 Personen eingestellt werden.

### **3.1 Sechs-Jahres Ziel**

Es wird erwartet, dass für bisher von Männern besetzte Stellen vier Frauen eingestellt werden können und die einzig ausscheidende Frau durch eine Frau ersetzt wird.

Nicht alle ausscheidenden Personen besetzen eine volle Stelle. Von den 28 Personen werden aktuell 27,01 Stellen belegt. Hinzu kommen drei unbesetzten Stellen. Somit können 30,01 Stellen besetzt werden. Es wird erwartet dass in Zukunft davon 6,35 Stellen durch Frauen besetzt werden können, was einen Zuwachs von 5,35 weiblich besetzter Stellen bedeutet. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten wird sich somit von ungefähr 25 auf 30 % erhöhen.

Dabei wird erwartet, dass das vorhandene Defizit an weiblichen Führungskräften reduziert werden kann. Die Chancen eine weibliche Führungskraft für die Abteilung Service und Abfallwirtschaft zu finden werden am höchsten eingeschätzt. Auch im Bereich des Bauhofs ist eine weibliche Führungskraft denkbar. Hier ist der Vorstand bestrebt zumindest die stellvertretende Abteilungsleitung weiblich zu besetzen.

### **3.2 Drei-Jahres Zwischenziel**

Der Vorstand erwartet gemäß der **Tabelle 16**, dass bis zum Jahr 2020 neun männliche Personen, die neun Stellen besetzen, ausscheiden. Zusätzlich können drei unbesetzte Stellen im Jahr 2017 besetzt werden. Wahrscheinlich können maximal drei Stellen mit Frauen besetzt werden, davon eine Führungsstelle.

### **3.3 Veränderungen bei Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigungen**

Der **Tabelle 3** kann entnommen werden, dass Frauen mehr die Teilzeitbeschäftigung nachfragen als Männer. So nutzen 16 von 25 Frauen (64 %) die-

se Möglichkeit, während 26 von 78 Männer (33 %) teilzeitbeschäftigt sind. Die Gründe liegen bei den Frauen hauptsächlich bei der persönlichen Lebensgestaltung. Allerdings ist erkennbar, dass auch Männer verstärkt die Form der Teilzeitarbeit beim EWL nachfragen. Hier steht weniger die Übernahme heimischer familiärer Pflichten im Vordergrund, sondern eher der Wunsch nach mehr Freizeit.

Der EWL hat in der Vergangenheit versucht den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen. Hierbei sind neben den Grenzen die der Stellenplan vorgibt auch Vertretungsregelungen und die Anzahl der möglichen Arbeitsplätze zu berücksichtigen.

In diesem Bereich Ziele, z. B. der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen auf das Niveau der Männer zu reduzieren, zu definieren wird von Seiten des Vorstandes als nicht im Sinne der Frauen angesehen. Im Rahmen der individuellen Work-Life-Balance der Beschäftigten will der EWL ohne konkrete Zielvorgaben die Wünsche der Beschäftigten auf Teilzeit erfüllen, wenn die jeweiligen Rahmenbedingungen dies zulassen. Dies wird als ein Instrument zur Bindung von Beschäftigten an den EWL angesehen.

## **4 Maßnahmen**

Um die Ziele zu erreichen müssen verschiedene Randbedingungen aufrecht erhalten, verbessert oder erst geschaffen werden. Dies wird allerdings nicht nur den Frauen zu Gute kommen, sondern den EWL auch für Männer bei den sich ändernden Vorstellungen über eine Verbindung des privaten mit dem beruflichen Leben attraktiver machen.

### **4.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Es ist wichtig die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf zu unterstützen. Wenn bisher die Erziehung von Kindern im Vordergrund stand, wird die Versorgung der Eltern in Zukunft eine größere Rolle spielen. Dies auch vor dem Hintergrund des hohen Durchschnittalters beim EWL.

Allgemein ist zu erwarten, dass durch das sich ändernde gesellschaftliche Bewusstsein der Anteil der Männer, insbesondere werden auch Väter zu dieser Aufgabe motiviert. Diese Personengruppe macht bisher noch wenig Ge-

brauch davon bzw. nimmt lediglich den gesetzlich vorgegebenen Mindest-Zeitanteil.

Die Möglichkeit die Arbeitszeit an die familiären Verhältnisse anzupassen wird zukünftig größere Bedeutung erlangen, denn die sog. weichen Faktoren gewinnen immer mehr an Bedeutung, siehe hierzu auch die Ausführungen in Kapitel 3.3.

Der EWL erleichtert seinen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im Rahmen seiner betrieblichen Möglichkeiten.

Um die Betreuung der Kinder oder die Pflege eines Angehörigen mit dem Beruf zu vereinbaren, werden Anträge auf Beurlaubung, Teilzeit oder Telearbeit, sofern sich dies mit den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen und den betrieblichen Erfordernissen vereinbaren lässt, stattgegeben. Dies gilt auch für Führungskräfte.

Dabei werden Beschäftigte die Teilzeitarbeit beantragen schriftlich auf die Möglichkeit hingewiesen, ihre Teilzeitbeschäftigung zu befristen. Dieser Hinweis ist zum Schutz vor dauerhafter Teilzeitbeschäftigung und zur Planungssicherheit der Beschäftigten wichtig.

Beurlaubten, z. B. nach Geburt eines Kindes, wird rechtzeitig vor ihrem Wiedereinstieg in den Beruf ein Beratungsgespräch angeboten, um sie über die Möglichkeit der Beschäftigung nach der Beurlaubung zu beraten.

Bei Betreuungsengpässen unterstützt der EWL die Beschäftigten, indem er mit den Betroffenen nach einer adäquaten Lösung für die Betreuung des Kindes oder Pflege des Angehörigen sucht. Insbesondere bei Kindern im Vorschulalter werden in enger Abstimmung mit dem Jugendamt Möglichkeiten einer arbeitsplatznahen Unterbringung in einer Kindertagesstätte ermöglicht.

Der EWL beteiligt sich über die Stadt Landau am Betreuungsnetzwerk mit weiteren Institutionen und Behörden an dem Kinderferienprogramm „Land-lauskinder“ und bietet somit eine Betreuungsmöglichkeit für die Kinder der Beschäftigten in den Sommerferien an.

## **4.2 Stellenausschreibungen**

Alle zu besetzende Stellen werden ausgeschrieben. Dabei werden Stellen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind öffentlich ausgeschrieben.

Die Stellenausschreibungen werden neutral gehalten. Frauen werden ermuntert sich zu bewerben. Dabei wird von Seiten der EWL-Führung aktiv auf fähige und qualifizierte Frauen zugegangen und motiviert sich zu bewerben. ES werden individuelle Qualifikationsmaßnahmen angeboten um mögliche Defizite zu beseitigen.

Die Stellenausschreibungen werden auch den Beschäftigten zugänglich gemacht, die sich in Elternzeit, Sonderurlaub oder sonstigen genehmigten Arbeitsbefreiungen befinden.

Positionen werden auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

### **4.3 Auswahlverfahren**

In Abteilungen oder Positionen, bei denen Frauen in der Minderheit sind, werden grundsätzlich alle Bewerbungen von Frauen in das weitere Auswahlverfahren mit einbezogen, wenn sie die vorgegebene Qualifikation vorweisen. Sofern dies wegen einer zu großen Anzahl von qualifizierten Bewerbungen nicht möglich ist, werden im weiteren Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber berücksichtigt.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen teil. Die Einstellungsgespräche sind so gestaltet, dass Frauen nicht benachteiligt sind.

### **4.4 Stellenbesetzung**

Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, soweit es sich um eine Entgeltgruppe handelt, in der Frauen bislang unterrepräsentiert sind.

### **4.5 Ausbildung**

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bevorzugt eingestellt. Im Übrigen gelten die Grundsätze des Auswahlverfahrens. Auf eine paritätische Verteilung wird geachtet. Dies gilt ganz besonders für den gewerblich-technischen Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind.

#### **4.6 Beförderung / Höhergruppierung**

Frauen werden gezielt angesprochen und motiviert, sich auf höher dotierte Stellen zu bewerben, wenn eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben sind Frauen besonders zu berücksichtigen. Dies muss auch in Teilzeit möglich sein. Dabei unterstützt der EWL Beschäftigte aktiv, wenn es z. B. um flexible Arbeitszeiten geht.

#### **4.7 Fort- und Weiterbildung**

Alle Beschäftigten werden rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterrichtet. Auch diejenigen, die in Elternzeit oder in Sonderurlaub sind, sind von den Fortbildungen zu unterrichten, sofern sie dazu ihre Zustimmung erteilt haben

Die Verwaltung bietet gezielte Fortbildungen zu Gleichstellungsthemen für Mitarbeitende in Führungspositionen an. Insbesondere werden die Führungskräfte der Führungsebenen 1 bis 4 verpflichtet mindestens eine Fortbildung zum Themenkomplex Gender zu besuchen.

Soweit dies möglich ist, werden die Bildungsmaßnahmen so gestaltet, dass auch Beschäftigte mit Familienarbeit daran teilnehmen können.

#### **4.8 Arbeitszeitgestaltung**

Es gibt Möglichkeiten, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Dabei werden auch die familiären Belange der Beschäftigten berücksichtigt. Der EWL ist bestrebt, die Arbeitszeit flexibel, orientiert an den betrieblichen und privaten Belangen anzupassen.

#### **4.9 Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing**

Der EWL wendet sich gegen Mobbing und sexueller Belästigung in jeder Form. Der EWL ist bestrebt die Beschäftigten am Arbeitsplatz bestmöglich vor folgenden Beeinträchtigungen zu schützen:

- Anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem Körper, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Privatleben
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form (z. B. Kalender, Bildschirmschoner, Poster)
- Optische Zeichen mit sexuellem Bezug
- unerwünschte Aufforderung oder/und Nötigung zu sexuellen Handlungen
- Unerwünschter Körperkontakt
- Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz

Falls die Betroffenen sich nicht direkt an ihre unmittelbaren Vorgesetzten oder den Vorstand wenden wollen, steht auch die Gleichstellungsbeauftragte als Vertrauensperson als Ansprechpartnerin zur Verfügung. In jedem Fall wird entsprechend den Wünschen des Betroffenen die Vertraulichkeit gewahrt.

## **5 Gültigkeit und Umsetzung**

Dieser Gleichstellungsplan tritt zum **01.06.2017** in Kraft und hat eine Gültigkeit von sechs Jahren. Nach Ablauf von drei Jahren ist zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht sind und gegebenenfalls eine Fortschreibung notwendig ist.

Verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans sind neben dem Vorstand die Abteilungsleitungen.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten bekannt gemacht. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die verantwortlichen Personen bei der Umsetzung des Planes.

## **6 Zusammenfassung**

Die Herausforderung, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, nimmt der EWL gerne an.

Andererseits ist es für einen technisch geprägten Betrieb wie den EWL aber auch sehr schwierig, mehr Frauen für den technischen Bereich zu gewinnen. Dies bestätigen auch einschlägige Fachstudien und Publikationen. Der Ar-

beitsmarkt im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) erfährt daher seit Jahren eine besonders hohe Aufmerksamkeit. Insbesondere die rasant zunehmende Digitalisierung erhöht dabei zusätzlich den Stellenwert von MINT-Berufen. Genau in diesem Arbeitsmarkt versucht der EWL, Frauen als Arbeitnehmerinnen zu finden.

Im Hinblick auf den demografischen Wandel mit dem einhergehenden Fachkräftemangel wird deutlich, dass Frauenförderung immer wichtiger und notwendiger wird, um zukünftig qualifiziertere Mitarbeiterinnen zu gewinnen.

Im Rahmen der Personalentwicklungsmaßnahmen sollten insbesondere Frauen motiviert werden, um sie, gegebenenfalls mit besonderer Förderung, auf Führungsaufgaben vorzubereiten.

Die Rahmenbedingungen wurden auf diese vielfältigen Förderungsmöglichkeiten hin überprüft. So werden Stellen in den Bereichen, in denen es betrieblich möglich ist, als Teilzeitstellen ausgewiesen. Auch flexiblere Arbeitszeitgestaltung durch die alternierende Telearbeit ist mittlerweile möglich.

Landau in der Pfalz, 28.06.2017



Bernhard Eck

Vorstandsvorsitzender

