



# **Bericht über die Frauenförderung bei den MWB Mittelhessische Wasserbetriebe Gießen 01.01.2015 – 31.12.2018**

## **Einleitung**

Die MWB Mittelhessische Wasserbetriebe sind ein Eigenbetrieb der Stadt Gießen und mit den Aufgaben der Trinkwasserversorgung und Abwasserentsorgung betraut.

Gemäß den Vorgaben des HGIG (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz) wurde für den Eigenbetrieb zum 01.01.2015 der Frauenförderplan aktualisiert und beschlossen. Dieser wird ab dem 01.01.2019 durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan ersetzt.

Ziel dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist es, die Chancengleichheit aller Geschlechter, die Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und zu wahren.

## **Aufgaben und Tätigkeiten:**

Stellenbesetzungsverfahren:

Als Gleichstellungsbeauftragte werde ich über alle Stellenausschreibungen informiert. Gehen Bewerbungen von Frauen ein, erhalte ich alle Bewerbungsunterlagen. Über Vorschläge zur Einladung von Bewerberinnen und die persönliche Teilnahme an Vorstellungsgesprächen entscheide ich je nach Sachlage und Erfordernis.

Beteiligung in Personalangelegenheiten:

Über personelle Veränderungen werde ich von der Betriebsleitung regelmäßig informiert und um Stellungnahme gebeten.

Beteiligung an Personalgesprächen und Beratung:

Wenn Kolleg\*innen es wünschen, nehme ich an Personalgesprächen teil.

Darüber hinaus können sich alle Mitarbeiter\*innen in Gleichstellungsfragen an mich wenden.

### **Entwicklung des Eigenbetriebs – Frauenförderung und Chancengleichheit:**

Der Eigenbetrieb ist im Berichtszeitraum um insgesamt 27 Beschäftigte gewachsen. Die Übernahme weiterer Aufgaben, die Erweiterung des Klärwerks und des Kanalnetzes, aber auch die Änderung von Gesetzen und die Verschärfung von gesetzlichen Grenzwerten erforderten, den Eigenbetrieb in allen Bereichen personell zu verstärken.

Hinsichtlich der Frauenförderung ist es dem Eigenbetrieb gelungen, zumindest im nicht gewerblichen Betrieb den Anteil der Frauen mit technischen Aufgaben deutlich zu steigern. Über eine ausgewogene und damit außerordentlich positive Entwicklung ist in der zweiten Führungs- bzw. Sachgebietsleiterebene (nach dem Betriebsleiter) zu berichten. Hier sind vier von acht Stellen mit Frauen besetzt. Weiteres Indiz für aktive Frauenförderung ist, dass in 2018 die Ausbildungsstelle der Fachkraft für Abwassertechnik mit einer jungen Frau besetzt werden konnte.

Im gewerblichen Betrieb bleibt es nach wie vor schwierig, den Frauenanteil zu erhöhen. Hier stößt das Ziel Gleichstellung zu erlangen an seine Grenzen. Generell werden Stellenausschreibungen so veröffentlicht, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen. Darüber hinaus wird auf die Unterrepräsentanz der Frauen in besonderem Maße hingewiesen.

Außerdem ist es bei den MWB selbstverständlich, die Arbeitsplätze mit Arbeitsschutz- und technischen Hilfsmitteln so auszustatten, dass - neben der Gewährleistung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit - die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer\*innen stetig verbessert werden. So können zum Beispiel im gewerblichen Betrieb Hebezeuge, gute Schutzkleidung und Schutzvorrichtungen die Erledigung von schweren hebe- und/oder schmutzintensiven Arbeiten erheblich erleichtern.

Auch im Hinblick auf den aktuellen Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt sorgen diese Mittel zur Verbesserung der Arbeitsplätze dafür, die offenen Stellen für Bewerber\*innen attraktiver zu machen.

Dass trotzdem auf Fachpersonalstellen so gut wie nie Bewerbungen von Frauen eingehen, liegt nicht nur daran, dass es sich um typische Männerberufe handelt. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass wohl in erster Linie die Schmutzintensität, die erhebliche körperliche und die gesundheitsgefährdende Belastung zu den Ausschlussgründen für Bewerbungen von Frauen gehören.

## Ausblick:

Die Chancengleichheit, dass sich alle Geschlechter auf die offenen Stellen bewerben und eingestellt werden können, ist nach wie vor gegeben.

Die Absicht, in den Berufsgruppen Facharbeiter\*innen und Fachvorarbeiter\*innen Frauen zu etablieren, ist und bleibt nach derzeitiger Einschätzung und den Erfahrungen der vergangenen Jahre eine große Herausforderung.

Was die Verbesserung der Arbeitsbedingungen angeht, sind die MWB besonders in den gewerblichen Bereichen Klärwerk und Betriebshof auf einem sehr guten Weg. Mit entsprechenden Hilfsmitteln können die körperlich schweren Tätigkeiten zwar deutlich reduziert aber nicht vollends vermieden werden. Auch die Schmutzintensität und die nicht unerhebliche gesundheitsgefährdende Belastung sind grundsätzlich nicht auszuschließen.

Dem hingegen ist das Geschlechterverhältnis in den Berufsgruppen Techniker\*innen, Ingenieur\*innen und Verwaltungsfachkräfte nahezu ausgewogen.

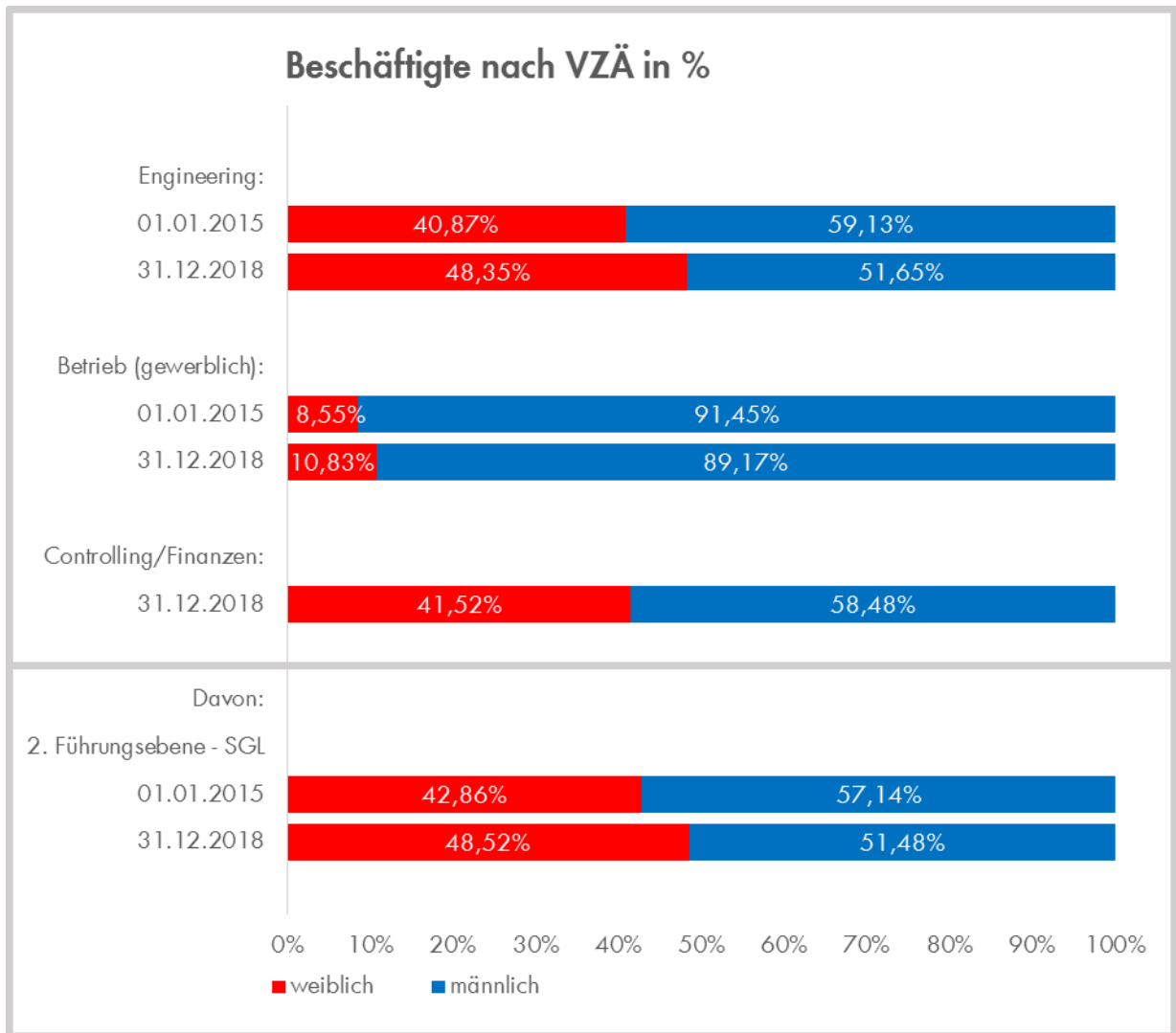
Ziel der Gleichstellungsbeauftragten ist es, den jetzigen Status quo zu erhalten und in Zukunft auszuweiten.

## Beschäftigung bei den MWB in Zahlen:

Zum Ende des Berichtszeitraums am 31.12.2018 waren insgesamt 106 Personen bzw. 99,89 VZÄ (Vollzeitäquivalente) bei den MWB beschäftigt. Anfang des Jahres 2015 waren es 78 Mitarbeiter\*innen (73,19 VZÄ). Der Frauenanteil ist um 11 Mitarbeiterinnen (9,02 VZÄ) gestiegen.

Beschäftigte	01.01.2015				31.12.2018			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	Personen	Beschäftigungsvolumen	Personen	Beschäftigungsvolumen	Personen	Beschäftigungsvolumen	Personen	Beschäftigungsvolumen
Engineering	15,0	13,25	10,5	9,16	15,0	13,94	15,5	13,05
Betrieb	47,0	46,44	5,5	4,34	61,0	60,43	8,5	7,34
Controlling/Finanzen	<i>(In Engineering enthalten)</i>				3,0	3,00	3,0	2,13
MWB gesamt	<b>62,0</b>	<b>59,69</b>	<b>16,0</b>	<b>13,50</b>	<b>79,0</b>	<b>77,37</b>	<b>27,0</b>	<b>22,52</b>
Davon:								
2. Führungsebene - SGL (Sachgebietsleitungen)	4,0	4,00	3,0	3,00	4,0	4,00	4,0	3,77

Vergleich 2015/2018



Gießen, den 26.06.2019

Gisela Schneider, Gleichstellungsbeauftragte