

Betriebsausschuss

0 6 . 1 0 . 2 0 2 1

TOP 6.2

Frauenförderplan nach dem SächsFFG 2021-2024



Inhaltsverzeichnis

Vorwort..... 3

Einleitung 4

Geltungsbereich 4

1. Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Zeitraum vom 30.06.2015 bis 30.06.2019..... 5

1.1. Beschäftigte nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses 8

1.2. Bedienstete nach Entgeltgruppen..... 10

1.3. Bedienstete nach Funktionsebenen 11

1.4. Fortbildungen..... 12

2. Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten 14

2.1. Stellenausschreibungen 15

2.2. Stellenbesetzungsverfahren 15

2.3. Bewerbungsgespräche 16

2.4. Wöchentliche Sprechstunde 16

2.5. Dienstberatung mit der Betriebsleitung 16

2.6. Mitarbeiterinnenbefragung 16

2.7. Nutzung der Beschäftigten-App IK-Up! 17

2.8. Dienstanweisungen..... 18

2.9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf 18

2.10. Online-Auftritt auf neuer Webseite 20

2.11. Fortbildungen und Maßnahmen während Elternzeit..... 20

2.12. Hygieneartikel auf den Toiletten für weibliche Bedienstete 21

2.13. Sichtbarkeit im Alltag 21

3. Aktualisierung des Frauenförderplans 22

4. Inkrafttreten 22

5. Schlussbestimmungen..... 22



Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

mit dem Beginn des Jahres 2021 wurde auch im Kommunalen Eigenbetrieb Leipzig/Engelsdorf eine neue Ära eingeleitet. Ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik ist die Stärkung und Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Kolleginnen.

Die bisherigen Frauenförderpläne haben ihren grundlegenden Zweck erfüllt, aber nicht die Grenzen der Möglichkeiten für weibliche Beschäftigte ausgereizt. Unsere Gesellschaft verändert sich stetig und es ist unsere Aufgabe, nicht den Anschluss zu verlieren, sondern im besten Fall in der ersten Reihe zu stehen und diese Veränderungen mit voranzutreiben. Unser Alltags- und Arbeitsleben findet nun auch online statt, wir werden mobiler und alles erlebt sich schneller. Die Verbindung des Familienlebens mit der beruflichen Organisation wird komplexer. Wir möchten unsere Mitarbeiterinnen und Kolleginnen dabei unterstützen eine Balance zu schaffen, denn beruflicher Erfolg und Familie darf sich nicht ausschließen.

Seite:
3 von 23

Mit diesem Frauenförderplan erhalten Sie einen Überblick über die aktuelle Situation weiblicher Beschäftigter im Kommunalen Eigenbetrieb Leipzig/Engelsdorf und können sich über die geplanten Maßnahmen in den nächsten vier Jahren informieren.

Gemeinsam werden wir diese Maßnahmen und Vorhaben umsetzen und freuen uns auf Ihre Ideen und aktive Beteiligung, um so die Gleichstellung in unserem Unternehmen Wirklichkeit werden zu lassen.

Ihre

Eve Dagher
Frauenbeauftragte



Einleitung

Nach Sächsischem Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) hat jede Dienststelle, die einen Stellenplan bewirtschaftet, für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan zu erstellen. Der vorliegende Frauenförderplan richtet seinen Fokus in Anlehnung an Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland auf die Chancengleichheit und Gleichstellungs- sowie Gleichbehandlungsangebote von Frauen und Männern.

Im Folgenden wird zum einen die Situation der weiblichen Beschäftigten dargestellt sowie in Anlehnung dessen Maßnahmen abgebildet, die die Chancengleichheit unterstützen und bereits Bewährtes schützen sollen. Zudem werden neue Ziele benannt, wobei an erster Stelle stets die Sensibilisierung aller Beschäftigten für die Chancengleichheit von Frauen und Männern steht.

Da es der erste Frauenförderplan ist, der federführend von der Frauenbeauftragten geschrieben wurde, gab es mit der Betriebsleitung die Verständigung, dass die gesetzliche vorgeschriebene Evaluation nach zwei Jahren nochmals zum Nachjustieren genutzt werden kann und dann auch auf bisherige Erfahrungen zurückgegriffen wird.

Geltungsbereich

Dieser Frauenförderplan gilt für alle Mitarbeiterinnen des Kommunalen Eigenbetrieb Leipzig/Engelsdorf (KEE) einschließlich der zur ihrer Ausbildung Beschäftigten (gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 SächsPersVG). Der Frauenförderplan des KEE ist ein Beitrag zur Umsetzung des Artikels 3 Abs. 2 Grundgesetz und des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenfördergesetz – SächsFFG). Die Gültigkeit des Frauenförderplans umfasst den Zeitraum von vier Jahren nach der Veröffentlichung im KEE (§4 Abs. 3 SächsFFG). Nach zwei Jahren wird der Frauenförderplan der aktuellen Entwicklung angepasst. Damit fügt sich der Frauenförderplan nahtlos in die strategische Personalentwicklung ein.



1. Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Zeitraum vom 30.06.2015 bis 30.06.2019

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlichte Anfang Juli 2020 die „Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung“¹, in der festgehalten wird, dass zu einer wirklichen Gleichberechtigung von Mann und Frau neben der sozialen und politischen die wirtschaftliche Gleichstellung erreicht werden muss. Um dies zu erzielen, muss es Männern und Frauen gleichermaßen möglich sein, gut von ihrem Einkommen zu leben, sich beruflich weiterzuentwickeln und Fürsorgeaufgaben wahrzunehmen. Eine mangelnde gesellschaftliche Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit sowie stereotype Geschlechterrollen führen heute jedoch immer noch dazu, dass Frauen wirtschaftlich schlechter situiert sind.²

Seite:
5 von 23

Frauen sehen sich häufiger als Männer gezwungen Familie und Beruf zu vereinbaren. Sie übernehmen einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit, indem sie täglich 52,4% mehr Zeit für Kinder, Angehörige und Haushalt aufwenden als Männer.³ Um den verschiedenen Verpflichtungen gerecht zu werden, sind Frauen häufiger in Teilzeit tätig und unterbrechen häufiger ihre Erwerbsbiografie. Ihr Arbeitsumfang bezogen auf die Lohnarbeit ist deutlich geringer. Zusammenfassend lassen sich deshalb niedrigere Bruttostundenlöhne konstatieren (Verdienstunterschied 2019: 20 %).⁴ Dies führt dazu, dass Frauen im Durchschnitt seltener ihre Existenz eigenständig und langfristig sichern können, da dies i.d.R. nur mit einer Vollzeitbeschäftigung realisierbar ist.⁵ Ebenfalls hat dies ein enormes Gefälle bei der Alterssicherung zufolge, welche bei Frauen nur halb so hoch ist wie bei Männern.⁶ Entsprechend kann von gleichen Verwirklichungschancen nicht die Rede sein kann. Hinzu kommt, dass die Chancen auf Gehaltssteigerungen und Beförderungen sich vorrangig infolge einer beständig beruflichen Profilbildung verbessern, die durch passende Fortbildungen und Qualifizierungen und einem von Kontinuität geprägten Lebenslauf gestützt wird. Dies können viele Frauen seltener vorweisen, was ein Grund unter vielen ist, weshalb der Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland durchschnittlich lediglich bei 26 % liegt,⁷ ungeachtet

¹Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/158356/c84e875879472d507bfec567203b4a74/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-data.pdf>

² Vgl. BMFSFJ: Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. S. 13.

³ Vgl. BMFSFJ: Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. S. 19.

⁴ Quote der Teilzeitbeschäftigten an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (2019): Frauen 48 %, Männer 11 %; ausschließlich geringfügige Beschäftigte (2019): Frauen 2,85 Mio., Männer 1,80 Mio. (BMFSFJ S. 14)

⁵ Vgl. BMFSFJ: Gleichstellungsstrategien der Bundesregierung. S. 10.

⁶ Vgl. BMFSFJ: Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. S. 13.

⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Frauen auf Führungsebene weiterhin unterrepräsentiert. <https://www.arbeitsagentur.de/news/news-frauen-in-fuehrungspositionen-studie-2019> . Zuletzt aufgerufen am 7.9.2020.



dessen wie hoch der Frauenanteil in der Belegschaft ist. Je größer das Unternehmen, desto geringer der Anteil der weiblichen Führungskräfte.⁸

Um also Frauen die gleichen Chancen an wirtschaftlicher Teilhabe zu ermöglichen, bedarf es einer Kehrtwende. Dabei gilt es jedoch nicht nur die Wirtschaftsunternehmen in die Verantwortung zu nehmen, sondern staatliche Institutionen sollten hier mit gutem Beispiel voran gehen. Das SächsFFG stellt einen Versuch dar, die Situation von weiblichen Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung zu verbessern und somit die Gleichberechtigung von Mann und Frau durchzusetzen (Vgl. § 2 SächsFFG).

Das Gesetz zielt dabei auf alle Bediensteten im Sinne des § 3 SächsFFG, die in einem unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum KEE stehen und in der Regel ein Entgelt aus Haushaltsmitteln beziehen. Die nachfolgenden Erhebungen werden entsprechend der Anforderungen für statistische Angaben gemäß § 5 SächsFFG sowie den Stichtagsregelungen dargestellt.

Zum Stichtag 15.08.2020 waren im KEE insgesamt 231 Personen beschäftigt, welche durchschnittlich 51,2 Jahre alt sind. Hierbei werden sowohl festangestellte und befristete Mitarbeitende gezählt als auch Personen, die im Rahmen eines geförderten Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind. Hiervon sind 134 Personen weiblich und durchschnittlich 51,3 Jahre jung.

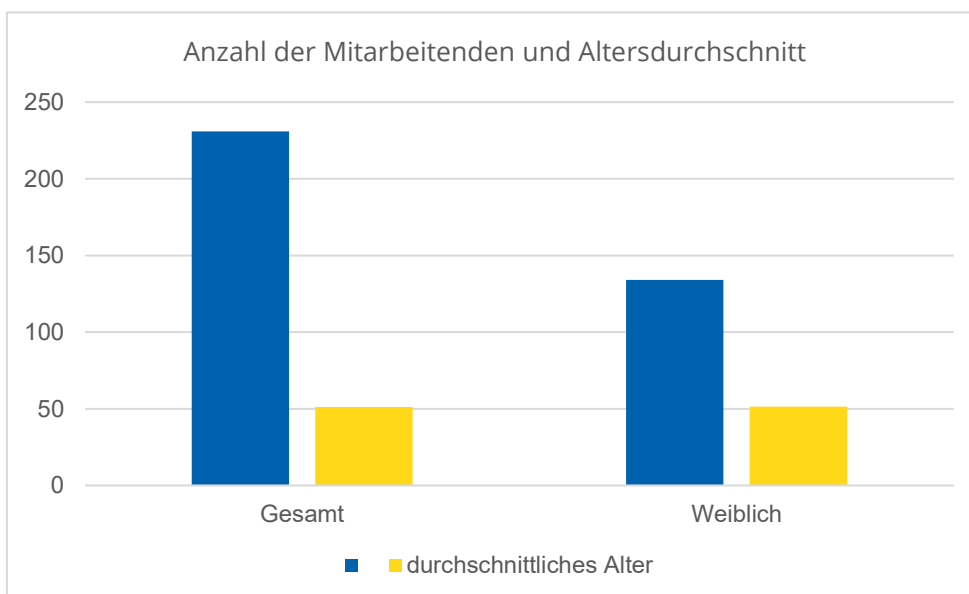


Abbildung 1: Altersdurchschnitt

⁸ Ebd.



Über die vergangenen fünf Jahre entwickelten sich die Alterskohorten und Geschlechterverteilungen unter den Mitarbeitenden wie folgt:

	2015		2017		2019	
	Alle MA	Weibliche MA	Alle MA	Weibliche MA	Alle MA	Weibliche MA
Anzahl der Mitarbeitenden	295	96	430	192	353	179
Durchschnittliches Alter	52,5	53,1	50	48,1	50,2	49,6

Tabelle 1

Das Alter der Beschäftigten im Kommunalen Eigenbetrieb Leipzig/Engelsdorf liegt somit im deutschlandweiten Vergleich mit anderen Angestellten im öffentlichen Dienst über dem Durchschnitt (44,5 Jahre).⁹ 15 % waren im Bundesdurchschnitt jünger als 30 Jahre, 11 % waren 60 Jahre und älter. Da im KEE bisher keine Ausbildungsstellen vergeben werden, ist dies als ein Grund zu benennen, weshalb gerade Personen unter 30 Jahren unterrepräsentiert sind. Die einzelnen Alterskohorten der weiblichen Beschäftigten im KEE lassen sich wie folgt aufschlüsseln:

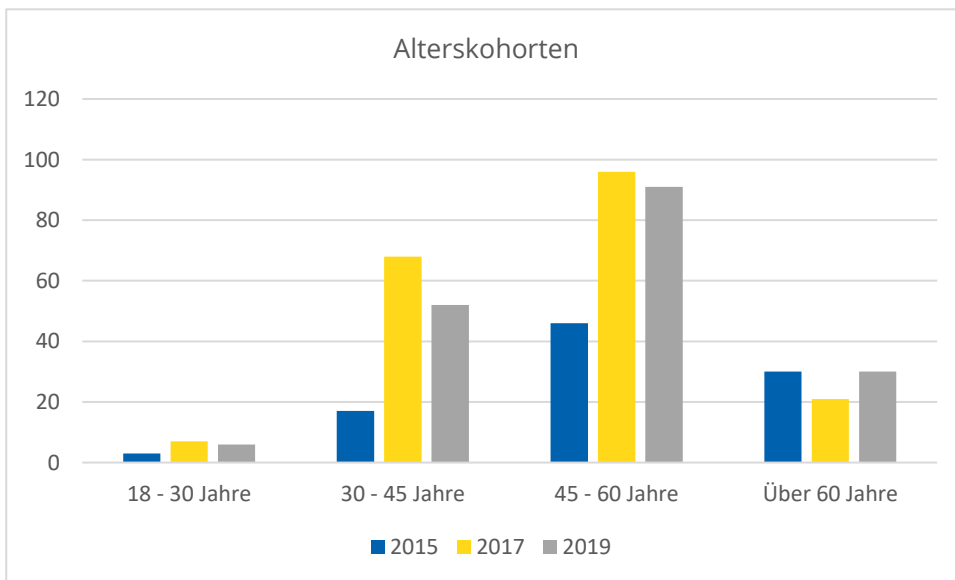


Abbildung 2: Alterskohorten

⁹ Destatis: Öffentlicher Dienst: Beschäftigte im Durchschnitt 44,5 Jahre. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/im-fokus-beschaefigte.html>



Wie der Abbildung 2 zu entnehmen ist, sind die weiblichen Beschäftigten im Alter zwischen 30 und 60 Jahren insbesondere ab dem Jahr 2017 verstärkt repräsentiert. Bereits im Gesamtüberblick in der Tabelle 1 konnte gezeigt werden, dass die Belegschaft sich seit 2015 verjüngte. Waren 2015 noch 31,25 % der Mitarbeiterinnen über 60 und lediglich 17,7 % zwischen 30 und 45 Jahren, hat sich dieses Verhältnis 2019 komplett gewendet. So waren 29 % der Mitarbeiterinnen zwischen 30 und 45 Jahren und nur noch 16,75 % über 60 Jahre. Die unterschiedlichen Altersgruppen sind insofern interessant, da in den verschiedenen Lebensabschnitten unterschiedliche zusätzliche Belastungen zum Tragen kommen, welche stets den Bereich der Sorgearbeit tangieren. Sind bei den unter 45jährigen häufig die Familienplanung bzw. Kinderbetreuung dominierende Themen, rückt für die über 45jährigen eher das Thema Pflege von Angehörigen in den Vordergrund. Hierfür fühlen sich häufig, aufgrund tradierter Geschlechterstereotype, Frauen verantwortlich und versuchen dann Familie und Beruf parallel zu meistern. In der Regel spiegelt sich dies zunächst in einem Trend zur Teilzeitbeschäftigung bei weiblichen Angestellten wider oder aber in längeren Unterbrechungen der Erwerbsbiografien. Die Frage nach dem Umfang des Beschäftigungsverhältnisses im KEE wird deshalb im nächsten Abschnitt näher untersucht.

1.1. Beschäftigte nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Im Jahr 2015 wurden insgesamt 295 Arbeitsverträge zwischen dem KEE als Arbeitgeber und dessen Beschäftigten geschlossen. Hierin inbegriffen sind auch Vertragsänderungen, Vertragsverlängerung oder Beschäftigungsverhältnisse mit kurzen Unterbrechungen. Die Verteilung des Umfangs schlüsselt sich nach Jahren wie folgt auf:

	2015		2017		2019	
	Alle MA	Weibliche MA	Alle MA	Weibliche MA	Alle MA	Weibliche MA
Gesamt	295	96	430	192	353	179
Teilzeit	244	77	369	163	290	147
Vollzeit	51	19	61	29	63	32

Erkennbar wird, dass die Mehrzahl der Mitarbeitenden im KEE im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung angestellt sind. Des Weiteren wird ersichtlich, dass im Jahr 2017 die Anzahl der



abgeschlossenen Arbeitsverträge überproportional hoch ist. Zu der Entwicklung der Situation der weiblichen Beschäftigten lässt sich also nur etwas sagen, wenn die Zahlen ins richtige Verhältnis gesetzt werden. Daraus ergibt sich, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten von Stichtag zu Stichtag steigt. Waren zum 30.06.2015 noch 32 % der Vertragsunterzeichnenden weiblich, stieg der Anteil im Jahr 2017 auf 44 % und auch im Jahr 2019 stieg der Anteil noch einmal auf 50,7 %, obwohl insgesamt in diesem Jahr die Gesamtzahl der unterschriebenen Verträge zurückging. Entsprechend erhöhte sich auch der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten von 31,6 % (2015) über 44,2 % (2017) auf 50,7 % (2019). Aber auch der Anteil der weiblichen Vollzeitbeschäftigten stieg proportional an von anfangs 37,25 % (2015) auf 47,5 % (2017) und 50,8 % (2019). Hier kann also mit Blick auf den Umfang der Beschäftigungsverhältnisse von einer paritätischen Verteilung gesprochen werden. Ein gesonderter Blick soll noch einmal auf die sogenannten Minijobs¹⁰ geworfen werden. Hier veränderte sich ebenfalls die Zahl und damit auch die Geschlechterverteilung über die Jahre hinweg. 2015 waren es noch vier Personen, die in einem geringen Stundenumfang angestellt waren, davon waren drei männlich und eine Person weiblich. 2017 waren es nur noch zwei Personen, jeweils eine weibliche und eine männliche. 2019 waren, trotz allgemeinen Rückgangs der Vertragsunterzeichnungen, fünfzehn Personen im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung beim KEE angestellt, hiervon waren zehn Personen weiblich und fünf männlich.

Nun sind diese Zahlen zunächst erst einmal wertneutral zu betrachten, auch mit Blick auf eine Geschlechtergerechtigkeit. Frauen sind nicht automatisch benachteiligt, weil sie einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und auch aus einer Vollzeitbeschäftigung können sich Nachteile ergeben. So lässt sich in Teilzeitarbeit häufig Beruf und Familie besser vereinbaren, eine geringfügige Beschäftigung kann für junge Eltern oftmals ein erster Schritt zurück in die Berufstätigkeit sein, auch wenn die Kinder noch nicht vollumfänglich fremdbetreut werden. Dennoch geht mit einer Teilzeitbeschäftigung häufig ein geringeres Einkommen, geringere Abgaben und verringerte Chance einher, Rücklagen aufzubauen. Des Weiteren muss durch den Arbeitgeber darauf geachtet werden, dass Teilzeitbeschäftigte bei Beförderungen sowie Weiterbildungen im gleichen Maße berücksichtigt werden (vgl. § 10 TzBfG).

¹⁰ Werden Minijobs laut Bundesagentur für Arbeit zwar nach der Einkommensgrenze von monatlich 450€ definiert, liegt hier die wöchentliche Stundenzahl von maximal zwölf Stunden zu Grunde. Dies ergibt sich auf Grundlage der Datenerhebung. Wird des Weiteren der Mindestlohn als Orientierung für eine Wochenanzahl als Maßstab hinzugenommen, können maximal 12 Stunden pro Woche gearbeitet werden, bei höherem Lohn noch weniger.



1.2. Bedienstete nach Entgeltgruppen

Entscheidend ist neben Umfang der Erwerbstätigkeit auch die Höhe des Gehalts. Diese richtet sich im öffentlichen Dienst nach den Entgeltgruppen des TVöD. Zunächst sollen die einzelnen, in der Tabelle benannten Dienstgruppen den jeweiligen Entgeltgruppen zugeordnet werden. Spricht man vom Einfachen Dienst, sind die Gruppen E 1 bis E 4 gemeint. Die Gruppen E 5 bis E 8 gehören zum Mittleren Dienst. Die Gruppen E 9 bis E 12 werden zum Gehobenen Dienst gezählt und die Übrigen Gruppen E 13 bis E 15 letztendlich zum Höheren Dienst.

Durch fehlende statistische Angaben kann keine Aussage über die Entwicklung der Eingruppierung der Beschäftigten getroffen werden und dementsprechend auch keine Auswertung.

	2019		2021	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Höherer Dienst (E 13 – E 15)	2	-	1	1
Gehobener Dienst (E 9 – E 12)	5	19	3	22
Mittlerer Dienst (E 5 – E 8)	28	13	31	9
Einfacher Dienst (E 1 – E 4)	137	136	107	157

Tabelle 3

Im Jahr 2019 ist ersichtlich, dass es im einfachen Dienst fast eine Ausgeglichenheit zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten gibt. Mit Blick auf den Mittleren Dienst wird jedoch ein Unterschied deutlich. 2019 waren nur 13 weibliche Beschäftigte in den Entgeltgruppen E 5 bis E 8 beschäftigt, während es bei den männlichen Beschäftigten die doppelte Anzahl war. Im Gehobenen Dienst hingegen, welcher beispielsweise die Abteilung Fachberatungsstelle und Prävention einschließt, gab es 5 männliche und 19 weibliche Beschäftigte. In der Führungsebene waren lediglich 2 männliche und keine weibliche Beschäftigte angestellt. Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich im Jahr 2021. Die Teilzeitquote im Jahr 2021



weist keine signifikanten Unterschiede auf (58 % bei den Frauen und 54 % bei den Männern).

Für die Jahre 2015 und 2017 liegen keine rechtssicheren Daten vor, die herangezogen werden könnten.

1.3. Bedienstete nach Funktionsebenen

Es wird grundsätzlich zwischen folgenden Bediensteten unterschieden:

- Bedienstete mit obersten Leitungsfunktionen (Betriebsleiter, stellvertretender Betriebsleiter und vergleichbare Funktionen)
- Bedienstete mit leitenden Funktionen (Abteilungsleitung, Projekt- bzw. Teamleitung und vergleichbare Funktion)
- Sonstige Angestellte (Sachbearbeiter/in, Berater/Beraterinnen, koordinierende Fachkräfte und Mitarbeitende in vergleichbaren Funktionen)

Mit Blick auf die Entwicklung der angestellten weiblichen und männlichen Beschäftigten, ist von 2015 bis 2019 insgesamt eine Zunahme der Anzahl der weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen, auch wenn insgesamt die Zahl der Beschäftigten im Bereich der sonstigen Angestellten gesunken ist. Gleichbleibend sind die zwei Positionen mit oberster Leitungsfunktion, immer besetzt durch männliche Beschäftigte. Im Bereich der Leitenden Funktionen, ist ein Anstieg zu verzeichnen bei den weiblichen Beschäftigten, von 2 Angestellten im Jahr 2015 bis zu 7 Angestellte im Jahr 2019. Die männlichen Beschäftigten betreffend in dieser Position, ist ein leichter Rückgang von 3 Angestellte im Jahr 2015 hin zu 1 Angestellten im Jahr 2019 zu verzeichnen. Der Bereich der sonstigen Angestellten, die eben jene Positionen der Sachbearbeitung und Integrationsberatung umfassen, sowie koordinierende Fachkräfte, hat die stärkste Veränderung durchlebt. Im Jahr 2015 waren hier 194 männlichen Angestellten und 94 weibliche Angestellte beschäftigt. Im Jahr 2017 stieg die Beschäftigtenzahl insgesamt und der Unterschied wurde in geringer Form ausgeglichen mit 234 männlichen und 188 weiblichen Angestellten. Letztendlich blicken wir im Jahr 2019 auf eine Balance von jeweils 172 weiblichen und männlichen Beschäftigten.



	2015		2017		2019	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Oberste Leitungsfunktion	2	0	2	0	2	0
Leitende Funktion	3	2	2	4	1	7
Sonstige Angestellte	194	94	234	188	172	172

Tabelle 4

Die Geschlechterparität gilt zumindest im Bereich der Führungskräfte als erreicht. Im Jahr 2021 sind bei den obersten Leitungsfunktionen sowohl ein Mann als auch eine Frau zu finden.

1.4. Fortbildungen

Alle Mitarbeitenden des KEE haben grundsätzlich die Möglichkeit eine Fortbildungsveranstaltung zu besuchen. In der Regel soll im Rahmen von regelmäßigen Gesprächen mit der Team- und Betriebsleitung die aktuelle Arbeitsleistung, die Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden ausgewertet sowie berufliche Perspektiven entwickelt werden. Hierzu gehört es auch über Weiterbildungen zu sprechen, durch welche entweder fehlende Kenntnisse erworben oder Kompetenzen gestärkt und Potenziale gefördert werden können. Eine fortlaufende und andauernde Qualifizierung ist in der heutigen Zeit unabdingbar, um den Herausforderungen in einer stetig wandelnden Arbeitswelt zunehmend gewachsen zu sein. Dass Mitarbeitende sich diesem Wandel stellen, welcher sich vorrangig digital vollzieht, ist entscheidend für nachhaltige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen.¹¹ Auch wenn eine Studie 2011 noch feststellte, dass Frauen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert sind,¹² sowohl hinsichtlich Teilnahmequoten als auch Stundenumfang, scheint sich dies seither zunehmend zu ändern. So stellt die Böckler-Stiftung 2020 fest, dass erwerbstätige Frauen „in einem ähnlichen Umfang an Weiterbildungen“¹³ teilnehmen wie Männer. Bevor es um mögliche Gründe für diese Entwicklung gehen soll, wird zunächst die

¹¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Qualifizierungsoffensive FAQ. <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Nationale-Weiterbildungsstrategie/Fragen-und-Antworten/faq-qualifizierungsoffensive.html>

¹² Regina Frey (unter Mitarbeit von Talke Flörcken) (2011): Genderspekte in der betrieblichen Weiterbildung [expertise_betriebliche_weiterbildung.pdf \(esf-gleichstellung.de\)](#). S. 12.

¹³ WSI Report (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. [WSI Report, Februar 2020 \(boeckler.de\)](#) S. 10.



Situation im KEE beleuchtet. Nachfolgend wird die Teilnahme an Fortbildungen aufgeschlüsselt nach Geschlecht dargestellt. Daraus zu entnehmen ist, ob es sich bei der Teilnahme um eine fachspezifische oder eine fachübergreifende Fortbildung handelte.

Als fachspezifisch gelten Fortbildungen, die sich auf das durch die Mitarbeiterin wahrgenommene Aufgabengebiet bezieht. Im Vordergrund steht die ständige Aktualisierung und Weiterbildung der in der Berufspraxis erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Hierzu sind beispielsweise Weiterbildungen im Case Management, in der Schuldnerberatung oder im SGB II und SGB III zu zählen.

Fachübergreifend werden Fortbildungsveranstaltungen dann bezeichnet, die der Erhaltung und Verbesserung der wahrzunehmenden Dienstaufgaben dienen. Inhaltlich sollen neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt werden, soweit diese im Verlauf der beruflichen Tätigkeit erforderlich werden, jedoch sich von den fachlichen Tätigkeiten der Mitarbeiterin abgrenzen. Es handelt sich also um Querschnittsaufgaben, die sich in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung stellen sowie ressortübergreifende Fachthemen. Neben Weiterbildungen zur Ersten Hilfe ist hier insbesondere auf das Führungskräftecoaching von drei Mitarbeiterinnen zu verweisen.

	2015		2017		2019	
	Männliche MA	Weibliche MA	Männliche MA	Weibliche MA	Männliche MA	Weibliche MA
Fachspezifische Weiterbildungen	8	1	1	7	5	24
Fachübergreifende Weiterbildungen	2	3	2	17	3	18

Tabelle 5: Aufschlüsselung der Weiterbildungen

Die Tabelle zeigt eine ähnliche Entwicklung im Betrieb, wie sie bundesweit zu beobachten ist. Während die Teilnehmendenzahlen seitens der männlichen Mitarbeitenden an fachspezifischen sowie fachübergreifenden Weiterbildungen auf demselben Niveau bleibt, steigt das Engagement der weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich. Interessant ist, dass in Tabelle 2 gezeigt wurde, dass 2017 im KEE die Gesamtzahl der Beschäftigtenverhältnisse am höchsten lag, die Teilnehmendenzahl von männlichen Beschäftigten an Weiterbildungen den niedrigsten Stand anzeigte. Und obwohl die Zahl der weiblichen Beschäftigten von 2017 auf 2019 leicht zurückgeht (siehe Tabelle 2), steigt dennoch die Teilnehmendenzahl der weiblichen Beschäftigten an Weiterbildungen.



Seit der im Jahr 2011 festgestellten Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten bei betrieblichen Weiterbildungen ist viel geschehen, was auch in Zukunft weiterhin Standard sein sollte. Fortbildungen wurden stärker genderorientiert ausgerichtet, sowohl in der Ansprache als auch in der inhaltlichen Ausrichtung.¹⁴ Auch ein wachsendes Bewusstsein seitens der Verantwortlichen in Betrieben und Verwaltung für die teils anders strukturierten Beschäftigungsverhältnissen von Frauen führt zunehmend dazu, dass diese bei der Planung von Fortbildungen berücksichtigt werden. Und letztlich ist davon auszugehen, dass auch Frauen ein größeres Bewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildungen und deren Vorteile entwickelt haben, was dazu führt, dass sie diese stärker in Anspruch nehmen.

Seite:
14 von 23

Die Situation von weiblichen Beschäftigten im KEE gestaltet sich vielschichtig und an manchen Stellen abweichend vom bundesweiten Durchschnitt. Die Gründe hierfür sollten in Form einer Mitarbeiterinnenbefragung näher erörtert werden. Ebenfalls Inhalt einer Befragung sollten die Wahrnehmung von Verwirklichungschancen und Herausforderungen im Arbeitskontext sowie die persönliche Zufriedenheit mit Angeboten zur gleichberechtigten Teilhabe sein. Hierzu wird näher unter 2.6 ausgeführt.

2. Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten

Es liegt in der Verantwortung aller weiblichen und männlichen Beschäftigten an der Umsetzung und Verwirklichung eines gleichberechtigten Zusammenlebens und -arbeitens mitzuwirken. Dennoch sollte geprüft werden, inwiefern auch Bedingungen im Unternehmen verbessert werden können, um die Mitarbeitenden beim Erreichen dieses Ziels zu unterstützen. Gleichzeitig gilt es insbesondere die Personen in einflussreichen Positionen mit viel Handlungsmacht und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu adressieren, da diese es sind, welche mit den von ihnen getroffenen Entscheidungen den Alltag vieler Beschäftigten maßgeblich bestimmen und zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen beitragen können. Hierzu zählen neben Personen in der obersten Leitungsfunktion und in leitenden Funktionen auch die Frauenbeauftragte.

Im Folgenden sollen die einzelnen Maßnahmen vorgestellt werden, die in den nächsten vier Jahren realistisch umzusetzen sind. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass Maßnahmen grundsätzlich präventiv zu planen sind. Da davon ausgegangen wird, dass wirkliche Geschlechtergerechtigkeit eine Querschnittsaufgabe ist und alle Bereiche tangiert, sind alle

¹⁴ [Fortbildung – gleichstellungsorientiert! \(bmfjsfj.de\)](http://bmfjsfj.de)



Vorhaben durch die Frauenbeauftragte auf Diskriminierungen hinsichtlich des Geschlechts zu prüfen. Dies umfasst beispielsweise auch geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz.¹⁵ Zu empfehlen ist eine regelmäßig tagende „Antidiskriminierungs-Arbeitsgruppe“, welche gemeinsam neu erlassene Dienstvereinbarungen, Baumaßnahmen, Vorhaben mit finanziellen Auswirkungen oder andere, das Personal und die Besucher*innen betreffende Maßnahmen auf diskriminierende Aspekte hin prüft. Die Frauenbeauftragte ist in dieser Arbeitsgruppe ein ständiges Mitglied.

2.1. Stellenausschreibungen

Seite:
15 von 23

Der § 6 Abs. 1 Satz 1 des SächsFFG verbietet geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen innerhalb und außerhalb der Dienststelle, es sei denn ein bestimmtes Geschlecht ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die auszuschreibende Stelle. Diesem Gesetz nachkommend, werden Stellenausschreibungen des Kommunalen Eigenbetriebs Leipzig/Engelsdorf, sofern sie nicht ein bestimmtes Geschlecht zur Voraussetzung der Besetzung der Stelle haben, in geschlechtsneutraler Sprache verfasst. Das heißt, dass soweit es sprachlich möglich ist, geschlechtsneutral formuliert wird. Ist dies nicht möglich, werden die weibliche und männliche Form genannt. Des Weiteren sieht dieser Paragraf vor, dass sich Frauen durch die Stellenausschreibung ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert fühlen.

In allen Stellenausschreibungen wird zudem darauf hingewiesen, dass bei Bedarf die Frauenbeauftragte zu einem Bewerbungsgespräch durch die jeweilige Bewerberin dazu bestellt werden kann. Die Frauenbeauftragte soll im Falle von Unsicherheit beim geschlechtsneutralen Verfassen von Stellenausschreibungen zur Beratung hinzugezogen werden. Es ist empfehlenswert, dass die Frauenbeauftragte vor Veröffentlichung von Stellenausschreibungen informiert wird, um diese zu lesen und zu prüfen.

2.2. Stellenbesetzungsverfahren

Entsprechend § 8 Abs. 1 des SächsFFG hat die Dienststelle im Falle einer zu geringen Besetzung mit weiblichen Beschäftigten die Aufgabe, im Rahmen des im Frauenförderplan vorgegeben Zielwertes nachzusteuern. Ziel ist es, die verfügbaren Stellen im Kommunalen Eigenbetrieb Leipzig/Engelsdorf, stets mit mindestens 50 Prozent weiblichen Beschäftigten

¹⁵ Vgl. Kutzner, Edelgard (2017): Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit – aktuelle Fragen und Herausforderungen. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-006527/p_fofoe_WP_030_2017.pdf S. 128ff.



zu besetzen, um deren Unterrepräsentanz zu begegnen und den Anteil weiblicher Beschäftigten zu erhöhen. Diese Maßnahme ist ab sofort umzusetzen.

2.3. Bewerbungsgespräche

In den Bewerbungsgesprächen, die im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens durchgeführt werden, ist auf Wunsch der Bewerberin oder im internen Interesse die Frauenbeauftragte mit einzuladen. Diese Maßnahme ist ab sofort umzusetzen.

2.4. Wöchentliche Sprechstunde

Für alle Mitarbeiterinnen des Kommunalen Eigenbetriebs Leipzig/Engelsdorf gibt es die Möglichkeit die wöchentliche Sprechstunde der Frauenbeauftragten in Anspruch zu nehmen. Dafür ist keine vorige Anmeldung notwendig. Die Sprechstunde kann persönlich oder telefonisch wahrgenommen werden. Sollte die Teilnahme aufgrund von arbeits- oder privatbedingten Umständen nicht möglich sein, besteht die Möglichkeit einer individuellen Terminvereinbarung mit der Frauenbeauftragten. Grundsätzlich ist eine vertrauliche Beratung seitens der Frauenbeauftragten zu garantieren. Auf Wunsch der Mitarbeiterin können weitere Personen hinzugezogen werden. Diese Maßnahme ist ab sofort umzusetzen.

2.5. Dienstberatung mit der Betriebsleitung

Zwischen der Frauenbeauftragten und der Betriebsleitung finden regelmäßige Dienstberatungen statt, um über den aktuellen Stand der Arbeit der Frauenbeauftragten zu berichten und stetig den Umsetzungsstand der geplanten Maßnahmen zu bewerten. Außerdem bietet die Dienstberatung die Möglichkeit der Besprechung von Fällen, gegebenenfalls auch anonymisiert. Dies dient dazu, dass auch die Themen nach dem SächsFFG in die geschäftspolitischen Schwerpunkte der Betriebsleitung Eingang finden. Die Dienstberatung soll einmal monatlich durchgeführt werden.

2.6. Mitarbeiterinnenbefragung

Bis dato wurde noch keine Befragung der weiblichen Beschäftigten zur aktuellen Arbeitssituation im Unternehmen durchgeführt. Dies scheint jedoch zweckmäßig, um Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Grundlage der Wünsche und



Vorstellungen zu entwickeln. Deshalb sollten Mitarbeiterinnen dahingehend befragt werden, wie sie den Nutzen aktueller Maßnahmen wahrnehmen, wo sie Hürden und Grenzen der gleichberechtigten Teilnahme wahrnehmen und was sie benötigen, um sich selbst stärker im KEE zu verwirklichen und Chancen der beruflichen Weiterentwicklung wahrzunehmen. Es ist entscheidend, dass die Befragung geschlechtssensibel und intersektional diskriminierungsarm gestaltet ist, um jede Mitarbeiterin zu erreichen. Es ist zu prüfen, ob ein erfahrenes Umfrageinstitut mit der Erarbeitung des Erhebungsinstrument beauftragt werden sollte. Auf Grundlage der Umfrageergebnisse werden durch die Frauenbeauftragte Maßnahmen und Angebote abgeleitet und gemeinsam mit der Betriebsleitung definiert und umgesetzt.

Seite:
17 von 23

Die Maßnahme der Befragung soll im ersten Halbjahr 2022 geplant und durchgeführt werden. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sollen im Rahmen eines kurzen Berichts allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Die sich daraus ergebenden Förderungsmaßnahmen sind schriftlich festzuhalten und für die Prüfung des Frauenförderungsplanes im 4. Quartal 2022 vorzulegen und entsprechend zu verarbeiten. Es ist zu empfehlen die Befragung im regelmäßigen Turnus zu wiederholen mit dem Ziel, Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu prüfen.

2.7. Nutzung der Beschäftigten-App IK-Up!

Mit der Einführung der Mitarbeitenden-App IK-Up! wurde gleichzeitig ein Bereich eingerichtet, der nur für die Mitarbeiterinnen des KEEs zugänglich ist und nicht von männlichen Beschäftigten, einschließlich der Betriebsleitung besucht werden kann.

Mit der App wird eine umfängliche Ansprache aller Mitarbeiterinnen sichergestellt und ein niederschwelliger Zugang zu Informationen über das Tätigkeitsfeld der Frauenbeauftragten, deren Sprechzeiten sowie zu frauenspezifischen Themen ermöglicht. Darüber hinaus bietet die App den Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, eigene Snips (Beiträge) zu Themen zu verfassen, die ihnen in ihrem Arbeitskontext bedeutsam erscheinen oder diskutiert werden sollen. Nachdem nun ein Großteil der Mitarbeiterinnen die App nutzt (95 Prozent), kann die App dazu dienen den Mitarbeiterinnen wichtige oder notwendige Informationen zukommen zu lassen oder für Themen im Kontext der Gleichberechtigung zu sensibilisieren. Der Newsletter „Mitbestimmung aktuell“ kann hierfür als Vorlage dienen. In diesem Format werden sowohl persönliche Belange als auch rechtliche Themen mit Bezug zur Gleichberechtigung im geschlechtlichen Kontext erörtert. So könnten Beiträge zur Alterssicherung



verfasst werden, wann und wie man mit betreuungsbedürftigen Personen im Haushalt Unterstützung beantragen kann oder es könnten verschiedene Arbeitsmodelle vorgestellt werden.

In einem monatlichen Post sollen die Themen aufgegriffen werden, welche die weiblichen Mitarbeitenden beschäftigen oder betreffen.

2.8. Dienstanweisungen

Dienstanweisungen sind betriebsübergreifend und an allen Standorten des Kommunalen Eigenbetriebs Leipzig/Engelsdorf umzusetzen. Dabei ist besonders auf die geschlechtsneutrale Ansprache zu achten. Das heißt, dass soweit es sprachlich möglich ist, geschlechtsneutral formuliert wird. Ist dies nicht möglich, werden die weibliche und männliche Form genannt. Auf dem Deckblatt der Dienstanweisungen ist ein Unterschriftenfeld für die Frauenbeauftragte vorgesehen, sodass diese die Dienstanweisungen überprüfend liest und bei Zustimmung unterzeichnet. Dafür kann sie bereits in die Prozesse des Verfassens der Dienstanweisungen mit einbezogen werden, um einen zügigen Prozess sicherzustellen.

Darüber hinaus soll die Frauenbeauftragte auch die Dienstanweisungen auf mögliche diskriminierende Faktoren insbesondere für Frauen prüfen und eine geschlechtergerechte und familienfreundliche Umsetzung sicherstellen. Dies kann beispielsweise Dienstanweisungen zu Arbeitszeiten oder zur Arbeitssicherheit betreffen. Alternativ kann dies auch durch die Arbeitsgruppe Antidiskriminierung in regelmäßig stattfindenden Sitzungen gewährleistet werden.

2.9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Rahmen der Covid19-Pandemie wurde die **Arbeitszeitgestaltung** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeit es zulässt, maßgeblich flexibilisiert. Durch die Notwendigkeit die Personenauslastung der Büroräume zu reduzieren, wurden Beratungsräume mit Arbeitsplätzen ausgestattet, sowie Plexiglaswände installiert und in Mehrpersonenbüros (maximal 2 Personen in einem Raum) die Raumstruktur so angepasst, dass es einen Mindestabstand von 1,50 m zwischen den Arbeitsplätzen gibt. Zudem gibt es seither in der Fachberatungsstelle Beratung und Prävention die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, wobei sich die Abteilung selbstständig einen Aufteilungsplan erarbeitet hat.



Durch das mobile Arbeiten wurden den Mitarbeitenden Flexibilität ermöglicht, die vor allem in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Errungenschaft darstellt. Diese Flexibilität soll auch nach einer möglichen Lockerung der Beschränkungen im Rahmen der Covid19-Pandemie beibehalten werden, d.h. die prinzipielle Möglichkeit des mobilen Arbeitens, wodurch es maßgeblich zu einer Erleichterung der Vereinbarkeit des Familienlebens mit dem Beruf kommt, allein durch Zeitersparnis, wie beispielsweise beim Fahrweg.

Ein weiterer Punkt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Umsetzung der **Zeitwertkonten**. Der Gedanke eines Sabbaticals ist bereits in der Dienstvereinbarung Arbeitszeitgestaltung vorgesehen und kann um den Gedanken eines zusätzlichen Erziehungsjahres o.ä. familienspezifischen erweitert werden und damit gleichzeitig eine finanzielle Absicherung bieten.

Seite:
19 von 23

Zuletzt soll die Einführung eines **Eltern-Kind-Büros** umgesetzt werden. Nicht selten kommt es vor, dass es zu spontanen Kita-Schließungen kommt oder die Tagesbetreuerperson die Betreuung nicht gewährleisten kann. Statt der Arbeit gänzlich fern zu sein und somit auch zu betrieblichen Engpässen zu führen, soll die Möglichkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einer Bürotätigkeit nachgehen und wo die Tätigkeit dies hergibt, der Nutzung eines Eltern-Kind-Büros geschaffen werden. Dies soll nach Möglichkeit in allen Zweigstellen umgesetzt werden in Rücksprache mit der Betriebsleitung und den betroffenen Angestellten des Kommunalen Eigenbetriebs. Dabei ist es das Ziel, dass das Eltern-Kind-Büro in Ausnahmefällen in voriger Rücksprache mit der jeweiligen Teamleitung spontan über die jeweiligen Raumkalender gebucht werden kann.

Doch trotz dieser vermeintlichen Verbesserungen im Arbeitskontext zeigte die Corona-Pandemie, dass von einer solchen Flexibilisierung Frauen seltener profitieren. Im Gegenteil: sie wurden als die „Verliererinnen der Pandemie“¹⁶ bezeichnet, da die Doppelbelastung für sie zunahm und die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sich verschärften.¹⁷ Aufgrund

¹⁶ [Chancengleichheit im Beruf: Frauen als Corona-Verlierer - Karriere - SZ.de \(sueddeutsche.de\)](#) (Zuletzt abgerufen am 15.09.21)

¹⁷ Hans-Böckler-Stiftung (2020): Rückschritt durch Corona. <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-ruckschritt-durch-corona-23586.htm> (Zuletzt abgerufen am 15.09.21)



der Pandemie kam es zwar zu einer außerordentlichen Situation und viele Familien mussten auf Homeschooling und geschlossene Kitas reagieren. Allerdings zeigen die Ergebnisse der Studie, dass eine Flexibilisierung von Arbeit zur zunehmenden Überschneidung von Sorge- und Lohnarbeit führt. Dabei sehen vor allem Frauen die Verantwortung für anfallende Sorgearbeit eher bei sich und Männer zeigen seltener die Bereitschaft Einschränkungen hinzunehmen, beispielsweise indem sie die Arbeitszeit reduzieren. Ähnliche Muster lassen sich bereits bei der Aufteilung von Elternzeit beobachten. Eine häufige Erklärung hierfür ist das Lohngefälle zwischen den beiden (heterosexuellen) Lebenspartner*innen. Neben dem Angebot der höheren Flexibilität ist es also auch notwendig, zu prüfen, wie man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu ermutigt, Sorgearbeit gleichberechtigt aufzuteilen. Natürlich hat der Arbeitgeber hier private Entscheidungen zu respektieren. Zu prüfen wäre aber, wieviel Wertschätzung auch Menschen erfahren, die entgegen tradierten Geschlechterrollen agieren und beispielsweise als Mann vermehrt Verantwortung im Privaten übernehmen oder als Mutter bereits vor den 12 Monaten Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Hierzu gehört es auch, Teilzeitmodelle attraktiver zu gestalten, für alle Beschäftigten, auch für Personen in Führungspositionen.

2.10. Online-Auftritt auf neuer Webseite

Auf der Webseite des Kommunalen Eigenbetriebs Leipzig/Engelsdorf soll eine Landingpage mit Informationen zur Tätigkeit der Frauenbeauftragten eingerichtet werden. So werden Hürden abgebaut, indem die verantwortlichen Personen selbst aber auch Kontaktmöglichkeiten bekannt gegeben werden und ein einfacher Zugang zu deren Angebot geschaffen wird.

2.11. Fortbildungen und Maßnahmen während Elternzeit

Das SächsFFG sieht im § 9 Abs. 1 vor, dass Frauen „mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung“, bei der Auswahl der Teilnehmenden zu berücksichtigen sind. Weiter heißt es in Abs. 2, dass Teilzeitbeschäftigten die gleichen Möglichkeiten im Rahmen von Fortbildungen eingeräumt werden müssen, wie Vollzeitbeschäftigten. Darüber hinaus wird es als notwendig erachtet geplante Fortbildungsveranstaltungen auch Beschäftigten in Elternzeit zu unterbreiten. Um die Teilnahme von Teilzeitbe-



beschäftigten und Menschen in Elternzeit zu ermöglichen, sind deren Bedürfnisse und Verfügbarkeiten bei der Konzeptionierung und Planung von Weiterbildungen besonders zu berücksichtigen. In § 9 Abs. 3 des SächsFFG wird hervorgehoben, dass die Themenbereiche Frauendiskriminierung und -förderung Teil von Fortbildungen sind, welche besonders bei Beschäftigten mit Leitungsfunktionen vorzusehen sind. In allen Fällen von Weiterbildungen ist auf das Einsetzen von weiblichen Referentinnen und Leiterinnen zu achten.

2.12. Hygieneartikel auf den Toiletten für weibliche Bedienstete

Toilettenpapier ist für Nutzerinnen und Nutzer auf öffentlichen Toiletten selbstverständlich. Mit dem Angebot von Hygieneartikeln, die Frauen während ihrer Menstruation benötigen, soll ebenfalls eine Selbstverständlichkeit geschaffen werden, die Frauen monatlich begleitet. In Form von Sanitätskästen, die mit entsprechenden Produkten gefüllt sind, wie beispielsweise Tampons und Binden, wird das Angebot auf den Toiletten für weibliche Beschäftigte und Besucherinnen zur Verfügung gestellt. Die Umsetzung soll im 4. Quartal 2021 durchgeführt werden.

Seite:
21 von 23

2.13. Sichtbarkeit im Alltag

- Internationalen Frauentag (08. März 2021) und Equal Pay Day (14. März 2021)

In Bezug auf diese beiden Tage, soll jeweils zum Ereignis selbst ein gesonderter Beitrag in der Beschäftigten-App IK-Up! veröffentlicht werden in dem Bereich, der für alle Beschäftigten zugänglich ist, da diese Themen nicht nur die weiblichen Beschäftigten betreffen. Für das Jahr 2021 ist eine Veröffentlichung in der Mitarbeitenden-App durchzuführen, während in den Folgejahren ein Veranstaltungstag in Zusammenhang mit diesen beiden Aktionstagen durchgeführt werden soll. Ziel ist es, Mitarbeiterinnen des Betriebs zu stärken und ihnen die Möglichkeit zum *Netzwerken* zu bieten. Dabei kann auf Inhalte und Referentinnen der Institutionen wie das Genderkompetenzzentrum oder die Kriseninterventionsstelle zurückgegriffen werden. Die Liste ist beliebig erweiterbar.

- Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen (25. November 2021)

Unter dem Motto „Orange the World“ findet jedes Jahr der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen statt. Seinen Ursprung hat dieser Tag in der Ermordung dreier Schwestern in der



Dominikanischen Republik in den 60er Jahren und ist seit 1981 ein weltweiter Gedenktag. Der Kommunale Eigenbetrieb wird ein Zeichen gegen die Gewalt an Frauen setzen und sich daher im Jahr 2021 aktiv beteiligen. Dafür ist eine Kooperation mit DaMigra e.V. und weiteren Leipziger Unternehmen angestrebt. Hierfür soll ein Aktionstag ausgerichtet werden, der zum einen auf die Problematik von geschlechtsspezifischer Gewalt aufmerksam macht, zum anderen Verbände unterstützt, die sich gegen geschlechtsspezifische Gewalt engagieren. Es ist geplant neben Infoständen auch eine Spendenaktion zu organisieren. Die Spendeneinnahmen gehen Leipziger Frauenvereinen und Frauenhäusern zu. Zudem sollen Plakate bezüglich des Tages in den Räumlichkeiten des Unternehmens aufgehängt werden. Eine Übernahme dieser aktiven Umsetzung für die Folgejahre ist erstrebenswert.

- Informationsmaterialien zum Thema Gewalt gegen Frauen

In der 1. Etage der Holzhäuser Str. 72 werden Informationsmaterialien zu frauenspezifischen Themen ausgelegt, wie beispielsweise Aufklärungsbroschüren zu Gewalt gegen Frauen. Gibt es die Möglichkeit auch in den anderen Standorten des KEEs, sollen auch hier Informationsmaterialien ausgelegt werden. Damit wird das Thema sichtbarer und das Material ist für jeden frei zugänglich.

3. Aktualisierung des Frauenförderplans

Der für vier Jahre aufgestellte Frauenförderplan wird nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung angepasst.

4. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt am 01.08.2021 in Kraft.

5. Schlussbestimmungen

Der Frauenförderplan wird den Führungskräften des Kommunalen Eigenbetriebs Leipzig/Engelsdorf bekannt gemacht und ebenso über den Verteiler der Mitarbeitenden allen zur Verfügung gestellt. Es ist durch die jeweilige Abteilung sicherzustellen, dass sich



alle Beschäftigten mit dem Inhalt des Frauenförderplans vertraut machen können. Die Führungskräfte des KEEs und die Frauenbeauftragte sind für die Umsetzung des Frauenförderplans verantwortlich.

Aufgabe der Frauenbeauftragten ist es, die Umsetzung des Frauenförderplans zu fördern und zu überwachen. Zudem steht sie bei Fragen beratend und unterstützend zur Seite.

Die Mitarbeitenden des KEEs werden dazu aufgefordert, dass sie die Möglichkeiten, die der Frauenförderplan bietet, wahrnehmen und ihre Rechte dementsprechend wahrzunehmen.

Zudem sollen sie aktiv an der Umsetzung mitwirken.

Kamphausen, S.H.

Kamphausen

Betriebsleiter