

ZENTRALE ABFALLWIRTSCHAFT KAISERSLAUTERN

Gleichstellungs- plan

für den Zeitraum
2026 – 2030



INHALT

- 1. Präambel**
- 2. Zielsetzung und Geltungsbereich**
- 3. Rechtsgrundlagen**
- 4. Organisation und Verantwortlichkeiten**
- 5. Handlungsfelder und Maßnahmen**
- 6. Maßnahmenplan**
- 7. Monitoring und Evaluation**
- 8. Inkrafttreten**

1. Präambel

Die ZAK – Zentrale Abfallwirtschaft Kaiserslautern – gemeinsame kommunale Anstalt der Stadt Kaiserslautern und der Landkreise Kaiserslautern und Donnersbergkreis – nimmt als kommunales Unternehmen Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge wahr.

Die zuverlässige Erfüllung dieser Aufgaben setzt qualifizierte, engagierte und motivierte Mitarbeitende voraus. Eine moderne Personalpolitik, die auf Chancengleichheit, gegenseitigem Respekt und einer wertschätzenden Zusammenarbeit beruht, ist hierfür eine wesentliche Grundlage.

Die ZAK bekennt sich zur Gleichstellung aller Beschäftigten und verfolgt das Ziel, allen Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen gleiche berufliche Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Benachteiligungen, Diskriminierung, Belästigung oder respektloses Verhalten werden nicht akzeptiert. Die ZAK setzt auf eine Unternehmenskultur, in der Vielfalt als Bereicherung verstanden wird und in der die individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen der Beschäftigten im Mittelpunkt stehen.

Dieser Gleichstellungsplan berücksichtigt die besonderen Rahmenbedingungen der ZAK als kommunale Anstalt des öffentlichen Rechts mit technischen, gewerblichen und kaufmännischen Arbeitsbereichen. Er trägt den Anforderungen einer modernen Personalentwicklung ebenso Rechnung wie den Anforderungen der Europäischen Kommission an einen Gender Equality Plan (GEP) im Rahmen von Horizon Europe.

2. Zielsetzung und Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan dient der Weiterentwicklung einer diskriminierungsfreien und chancengerechten Arbeitsorganisation.

Er verfolgt insbesondere folgende Ziele:

- Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern,
- Sicherstellung fairer und transparenter Personalprozesse,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege,
- Förderung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten,
- Erhöhung der Attraktivität der ZAK als Arbeitgeber,
- Unterstützung der Gewinnung von Frauen für technische und gewerbliche Tätigkeitsbereiche,
- Förderung einer respektvollen Führungs- und Zusammenarbeitskultur,
- Prävention von Diskriminierung und Belästigung.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Organisationseinheiten und Beschäftigten der ZAK.

Die Umsetzung erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen und der Besonderheiten der jeweiligen Arbeitsbereiche.

3. Rechtsgrundlagen

Der Gleichstellungsplan orientiert sich insbesondere an folgenden Rechtsgrundlagen:

- Artikel 3 Absatz 2 und Absatz 3 Grundgesetz,
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG),
- Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V),
- Arbeitsschutzgesetz,
- Mutterschutzgesetz,
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
- Teilzeit- und Befristungsgesetz,
- Sozialgesetzbuch IX,
- Anforderungen der Europäischen Kommission an Gender Equality Plans im Rahmen von Horizon Europe.

Die ZAK verfolgt ihre Personalentscheidungen nach den Grundsätzen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

4. Organisation und Verantwortlichkeiten

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist eine gemeinsame Aufgabe von Vorstand, Führungskräften, Personalbereich, Gleichstellungsbeauftragter und Personalrat. Die ZAK stellt im Rahmen der verfügbaren personellen und finanziellen Ressourcen die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans sicher:

4.1 Verantwortung des Vorstands

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans.

Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere:

- Veröffentlichung des Gleichstellungsplans,
- Unterstützung der erforderlichen Maßnahmen,
- regelmäßige Befassung mit dem Umsetzungsstand,
- Förderung einer gleichstellungsorientierten Unternehmenskultur.

4.2 Personalbereich

Der Personalbereich unterstützt den Vorstand bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans.

Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere:

- Begleitung von Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren,
- Beratung der Führungskräfte,
- Erhebung und Auswertung der für das Monitoring erforderlichen Personaldaten,
- Mitwirkung bei der Evaluation des Gleichstellungsplans.

4.3 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt an der Umsetzung der Gleichstellungsziele mit.

Sie unterstützt insbesondere durch:

- Beratung von Beschäftigten,
- Mitwirkung bei gleichstellungsrelevanten Maßnahmen,
- Begleitung der Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans,
- Förderung der Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen.

Die gesetzlichen und tariflichen Zuständigkeiten bleiben unberührt.

4.4 Personalrat

Der Personalrat wirkt im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte an personellen und organisatorischen Maßnahmen mit.

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Vorstand, Personalbereich, Gleichstellungsbeauftragter und Personalrat trägt dazu bei, die Ziele dieses Gleichstellungsplans nachhaltig umzusetzen.

4.5 Führungskräfte

Alle Führungskräfte tragen Verantwortung für die praktische Umsetzung dieses Gleichstellungsplans.

Sie haben insbesondere

- Beschäftigte unabhängig vom Geschlecht zu fördern,
- diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen sicherzustellen,
- Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen,
- eine respektvolle Zusammenarbeit vorzuleben,
- Benachteiligungen frühzeitig entgegenzuwirken.

5. Ausgangssituation der ZAK

Die ZAK – Zentrale Abfallwirtschaft Kaiserslautern – ist eine gemeinsame kommunale Anstalt des öffentlichen Rechts der Stadt Kaiserslautern sowie der Landkreise Kaiserslautern und Donnersbergkreis.

Mit rund 150 Beschäftigten erfüllt die ZAK vielfältige Aufgaben im Bereich der öffentlichen Abfallwirtschaft und Daseinsvorsorge. Die Beschäftigten arbeiten in unterschiedlichen Bereichen, darunter:

- technische Bereiche,
- Anlagenbetrieb,
- gewerbliche Tätigkeiten,
- Werkstatt- und Instandhaltungsbereiche,
- Verwaltung und kaufmännische Organisationseinheiten.

Aufgrund der technischen und gewerblichen Ausrichtung der ZAK bestehen in einzelnen Tätigkeitsfeldern traditionell unterschiedliche Geschlechterverteilungen. Die ZAK verfolgt daher das Ziel, die beruflichen Möglichkeiten für alle Beschäftigten weiterzuentwickeln und insbesondere Frauen für technische Tätigkeiten und Führungsaufgaben stärker anzusprechen.

Eine ausgewogene Personalstruktur, eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie eine wertschätzende Führungskultur sind wichtige Faktoren zur langfristigen Sicherung qualifizierter Fachkräfte.

6. Handlungsfelder und Maßnahmen

6.1 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Die ZAK unterstützt Beschäftigte dabei, berufliche Anforderungen mit familiären oder pflegerischen Verpflichtungen zu vereinbaren.

Maßnahmen:

- Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten,
- Unterstützung von Teilzeitmodellen,
- Prüfung und Weiterentwicklung geeigneter Möglichkeiten für mobiles Arbeiten,
- Berücksichtigung familiärer Belange bei der Arbeitsorganisation,
- Unterstützung beim Wiedereinstieg nach längeren Abwesenheiten.

Dabei werden die besonderen Anforderungen technischer und gewerblicher Arbeitsbereiche berücksichtigt.

6.2 Gleichstellung bei Personalgewinnung und Auswahlverfahren

Die ZAK gewährleistet transparente und diskriminierungsfreie Personalverfahren.

Maßnahmen:

- geschlechtsneutrale Gestaltung von Stellenausschreibungen,
- transparente Auswahlkriterien,
- nachvollziehbare Dokumentation von Auswahlentscheidungen,
- Sensibilisierung der an Auswahlverfahren beteiligten Personen,
- Förderung einer vielfältigen Bewerberstruktur.

Alle Entscheidungen erfolgen ausschließlich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

6.3 Förderung von Frauen in technischen Berufen

Als kommunaler Betrieb mit technischen und gewerblichen Aufgaben ist die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte eine wichtige Zukunftsaufgabe.

Die ZAK unterstützt daher Maßnahmen zur besseren Ansprache und Förderung von Frauen in technischen Tätigkeitsfeldern.

Maßnahmen:

- zielgruppenorientierte Stellenausschreibungen,
- Darstellung technischer Berufsfelder als attraktive Entwicklungsmöglichkeiten,
- Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen,
- Unterstützung von Nachwuchskräften und Auszubildenden.

6.4 Führungskräfteentwicklung und Chancengleichheit

Führungskräfte haben eine besondere Bedeutung für die Umsetzung von Gleichstellung im Arbeitsalltag.

Maßnahmen:

- Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichstellung und Diskriminierungsprävention,
- Förderung transparenter Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- Unterstützung einer wertschätzenden Führungskultur,
- Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Organisationsentwicklungen.

6.5 Fortbildung und Sensibilisierung

Die kontinuierliche Qualifizierung der Beschäftigten unterstützt die Umsetzung der Gleichstellungsziele.

Maßnahmen:

- Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- Schulungen zu diskriminierungsfreiem Verhalten,
- Sensibilisierung von Führungskräften,
- Förderung fachlicher und persönlicher Weiterentwicklung.

6.6 Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und respektlosem Verhalten

Die ZAK verpflichtet sich zu einem Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist.

Maßnahmen:

- klare Information über Ansprechstellen,
- vertrauliche Behandlung von Beschwerden,
- konsequente Prüfung von Hinweisen,
- Förderung einer Kultur des respektvollen Umgangs.

7. Maßnahmenplan 2026–2030

Handlungsfeld	Maßnahme	Verantwortlich	Zeitraum
Vereinbarkeit	Weiterentwicklung flexibler Arbeitsmöglichkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten	Vorstand / Personal	laufend
Personalgewinnung	Überprüfung geschlechtergerechter Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren	Personalbereich	laufend
Technische Berufe	Förderung und gezielte Ansprache von Frauen in technischen Bereichen	Personal / Führungskräfte	2026–2030
Führung	Sensibilisierung und Weiterbildung von Führungskräften	Personal	regelmäßig
Fortbildung	Förderung gleichberechtigter Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen	Führungskräfte	laufend
Unternehmenskultur	Informationen zu AGG und Diskriminierungsprävention	Personal	regelmäßig
Monitoring	Jährliche Auswertung relevanter Kennzahlen	Personal	jährlich

8. Monitoring und Evaluation

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird regelmäßig überprüft.

Hierzu werden geeignete Daten erhoben und ausgewertet. Die Auswertung erfolgt unter Beachtung datenschutzrechtlicher Anforderungen.

Folgende Kennzahlen können berücksichtigt werden:

Kennzahl	Rhythmus
Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht	zweijährlich
Frauenanteil in Führungspositionen	zweijährlich
Bewerbungen und Einstellungen	zweijährlich
Teilnahme an Fortbildungen	zweijährlich
Nutzung von Teilzeit- und Arbeitszeitmodellen	zweijährlich

Die Ergebnisse dienen dazu, Maßnahmen weiterzuentwickeln und den Gleichstellungsplan bei Bedarf anzupassen.

Eine umfassende Bewertung erfolgt spätestens zum Ende des Geltungszeitraums im Jahr 2030.

9. Veröffentlichung und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt zum 01.01.2026 in Kraft.

Er wird allen Beschäftigten zugänglich gemacht und auf der Internetseite der ZAK veröffentlicht.

Der Gleichstellungsplan gilt bis zum 31.12.2030 und wird anschließend überprüft und fortgeschrieben.



(Deubig)
Vorstand