

Auswertung der GA zu Diskriminierung bei f&w, Drs. 22/1871

Einschätzungen vorweg/Leseindruck:

Das Unternehmen f&w stellt sich im Hinblick auf Diversität und Antidiskriminierung fortschrittlich dar. Es betont die Diversität der Klientele und zeigt sich aufgeschlossen gegenüber erforderlichen Anpassungsbedarfen, z.B. im Hinblick auf gendergerechte Sprache, Anti-Bias-Trainings, Umgang mit Vielfalt, interkulturelle Kompetenzen und entsprechend korrespondierende Personalpolitik (Ausschreibung, Einstellung, Führung) etc. Das Team der Gleichstellungsbeauftragten scheint das Herzstück für diese Fragen zu sein und gute Arbeit im Rahmen der Möglichkeiten zu leisten. Es berät auch alle Führungsebenen von f&w und setzt sich für Gleichstellungsfragen in jedweder Hinsicht ein. Die dargestellten Handlungsansätze sowie die Netzwerke und Kooperationspartner sind *state of the art*. Das Unternehmen strebt einen kulturellen Wandel der gesamten Unternehmenskultur an, ähnlich wie die angestrebte interkulturelle Öffnung der Verwaltung.

Gegenwärtig wird ein **internes Beschwerdesystem** und eine dazugehörige Dienstanweisung erarbeitet. Dieses System gilt es weiter in den Blick zu nehmen. Auch hier stellt sich, ähnlich wie bei der Polizei, die Frage, ob es Sinn macht, wenn sich Kollegen bei Kollegen über Kollegen beschweren.

Das **externe Beschwerdesysteme** (Feedback-Tool) ist betriebswirtschaftlich ausgerichtet und Teil des Qualitätsmanagements. Die meisten Beschwerden kommen aus dem Bereich der Unterbringung. Kann das externe Beschwerdesystem auch rassistische und diskriminierende Beschwerden erfassen, oder ist es dafür ungeeignet?

Das Thema der **sexuellen Vielfalt** spielt gegenwärtig weder in Bezug auf das Personal eine große Rolle noch spielt es im Rahmen der angebotenen Fortbildungen in Bezug auf LSBTI*-Geflüchtete eine Rolle. Zahlen zum Personal mit nicht-binärer Geschlechtsidentität werden nicht erhoben und das Interesse an entsprechenden Fortbildungen zum Thema LSBTI*-Geflüchtete hat abgenommen, warum? Wo sind die LSBTI*-Geflüchtete, wie sind ihre Lebenslagen in den Unterkünften, wer berät sie und wer berät diejenigen, die LSBTI*-Geflüchtete in den Unterkünften betreuen?

Die Antworten zu **Behindertenbeauftragten** von f&w fallen sehr spärlich aus. Unklar bleibt, ob sich MA mit Behinderungen im Unternehmen f&w gut vertreten fühlen und einen Arbeitsplatz haben, der ihrer Behinderung gerecht wird. Dies haben wir in der GA aber nicht explizit abgefragt. Auch Aufgabe und Rolle des **Personalrates** haben wir nicht näher erfragt. Das **Fortbildungswesen** bei f&w ist relativer Mainstream und Fortbildungen sind nicht verpflichtend. Entsprechend richtet sich das Fortbildungsangebot an der Nachfrage. Insgesamt sinken die TN an Fortbildungen kontinuierlich seit 2017. Dieser Trend muss beobachtet werden.

Zahlenmaterial zu Gehältern, MA-Strukturen und Verträgen:

Das Verhältnis Frauen/Männer, aber auch zu MA mit Behinderungen, zu befristeten Verträgen usw. zeigt, dass das Unternehmen letztlich erfolgreich im Sinne linker politischer Forderungen arbeitet. Das Unternehmen senkt den Anteil an befristeten Verträgen und Frauen stellen auch auf mittlerer Führungsebene die Überzahl dar. Lediglich an der Unternehmensspitze überwiegen die Männer mit einigen wenigen MA. Unter FSJlern und Azubis überwiegen die Frauen. Insgesamt ist das Unternehmen weiblich geprägt, weshalb Gleichstellung mit Blick auf Männer angestrebt wird. Flexible Arbeitszeiten gelten auch für Führungskräfte, Stellen werden mit m/w/d ausgeschrieben.

Antwortverhalten:

Der Senat bemüht sich in der Beantwortung um zufriedenstellende und umfangreiche Antworten. Er kann auch erläutern, warum manche Aspekte nicht erhoben werden (*missing links*). In Bezug auf Diskriminierungen ist der Senat nur gegenüber den Merkmalen Geschlecht und Behinderung auskunftsfähig. Der Migrationshintergrund, die sexuelle Identität und andere Diskriminierungsmerkmale werden nicht erhoben. Dies ist ein altbekanntes Problem, dass sich nämlich Unternehmen als divers bezeichnen, aber aus Gründen der unerwünschten Stereotypenbildung weitere Diskriminierungsmerkmale nicht erfasst werden.

Konkrete Forderungen:

Bestimmte Fortbildungen sollten verpflichtend sein, sie sind nicht *nice to have*, sondern Teil der Professionalisierung.

Das interne Beschwerdemanagement muss gut begleitet werden, leistet es das, was es leisten soll?

Das externe Beschwerdemanagement (Feedback-Tool) muss ebenfalls gut begleitet werden. Ist es wahrscheinlich, dass es Bewohner:innen der Unterkünfte nutzen werden?

Abschließende Fragen:

Warum wird das Unternehmen f&w in der Öffentlichkeit so gänzlich anders wahrgenommen, als es die Antworten auf die Anfrage zum Ausdruck bringen? Welche Strukturen wirken vor Ort in den Unterkünften, die sich ungut auf das Verhältnis zwischen Bewohner:innen und UKSM auswirken? Ähnlich wie bei der Polizei gegenüber Bürger:innen handelt es sich bei dem Verhältnis zwischen UKSM und Bewohner:innen um ein ungleiches Machtverhältnis. Wie wirkt sich das aus? Welche Rolle spielt die Arbeitsplatzzufriedenheit? Welche positiven / negativen Ansteckungseffekte gehen von Kolleg:innen aus, die jahrelang weitestgehend in Eigenregie in einer Unterkunft tätig sind? Kann es sinnvoll sein, Unterkunftsleitungen rotieren zu lassen, damit sich ungute Strukturen nicht verfestigen?

Auswertung der GA

Allgemeine Ausführungen / Selbstdarstellung von f&w (S. 1)

Betont Interesse an Vielfalt im Allgemeinen, Diversität soll gefördert werden, Klientel ist selbst auch sehr vielfältig, f&w sensibilisiert für verschiedene Formen der Diskriminierung, achtet bei Neueinstellung auf interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit, will kulturellen Wandel des gesamten Unternehmens; bietet verschiedene Fortbildungen / Supervision an, Beschwerden werden ernstgenommen, es stehen verschiedene Ansprechpersonen zur Verfügung, setzt sich für Gleichstellung von Frauen und Männern ein (mit Fokus auf Männer).

Stabstelle der Gleichstellungsbeauftragten (S. 2)

Gibt es seit 1.6.2017; ist direkt bei Geschäftsführung angesiedelt, besteht aus einer Gleichstellungsbeauftragten (0,65 VZÄ) und einer weiteren Gleichstellungsbeauftragten, verfügt nicht über ein festgelegtes Budget, gegenwärtig erarbeitet die Stabstelle der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit dem Personalmanagement eine Dienstvereinbarung für ein innerbetriebliches zweistufiges Beschwerdesystem nach dem AGG

Einschub S. 6 und 7 zu Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bei f&w

Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans, Sensibilisierung der Beschäftigten für Gleichstellungsfragen, Erstellung des Konzepts für den Girls-and-Boys-Day, Erstellung eines Leitfadens für gendergerechte Sprache, Vertrauliche Beratung von Beschäftigten, Überprüfung gendergerechter Ausschreibungen, Mitwirkung an Arbeitskreisen, interne und externe Öffentlichkeitsarbeit, Erstellung einer Dienstvereinbarung für innerbetriebliche Beschwerdestelle, Teilnahme an Lenkungsgruppe Diversität (Schwerpunkte: Alter im Hinblick auf Diskriminierungen sowie Pflegende Angehörige)

Perspektivisch 2021 – 2024:

Verbesserung der gendergerechte Personalauswahl, Anti-Bias-Trainings, Workshops zu gendergerechter Sprache, Antidiskriminierungworkshops

Keine gesonderten Ziele für Antidiskriminierung wegen sexueller Identität.

Gesetzlicher Rahmen: Hamburger Gleichstellungsgesetz, AGG, Gesetz für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, Hamburger Corporate Governance Kodex, Hamburgisches Gremienbesetzungsgesetz, Grundgesetz, KoalIV.

Einschätzung / Fragen zur Gleichstellungsbeauftragten:

Das beschriebene Aufgabenfeld ist riesig und mit 1,65 VZÄ kaum zu schaffen. Was genau verbirgt sich hinter der Dienstvereinbarung für ein innerbetriebliches Beschwerdesystem und wann kann mit ersten Ergebnissen gerechnet werden?

Frage 8 (S. 3): Maßnahmen zur Erhöhung der Diversität

Diversität und Antidiskriminierung wurde 2019 in einer Arbeits- und Lenkungsgruppe institutionalisiert, es werden dort Ziele und Maßnahmen zum Umgang mit Diskriminierungen entwickelt. Die Ergebnisse werden in einem Diversitätskonzept festgehalten, dem ein umfassender Diversitätsbegriff zugrunde liegt. Bei Stellenbesetzungen wirkt f&w Unterrepräsentanzen entgegen. Im Ergebnis sind bei f&w auf fast allen Führungsebenen mehr Frauen als Männer tätig. Flexible Arbeitszeiten gelten auch für Führungskräfte. Stellen werden seit 2019 für m/w/d ausgeschrieben.

Geplante innerbetriebliche Beschwerdestelle:

Soll bei Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Herkunft, des Alters, der sexuellen Identität, sexueller Gewalt, Belästigungen am Arbeitsplatz und wegen Behinderungen beraten. Soll aus zwei Stufen bestehen: Annahmestelle und Beschwerdekomitee; soll weitere Aspekte berücksichtigen: Vertraulichkeit, Kollegialität, Opferschutz, Schutz vor Vorverurteilungen, Sachaufklärung, Transparenz, faire Verfahren.

Ziel: Beendigung der Diskriminierung und Festlegung zukünftiger präventiver Maßnahmen.

Einschub zum internen Beschwerdemanagement bei f&w (S. 8-9):

Dokumentation und Evaluation sind fest vorgesehen. Zur personellen und finanziellen sowie zum genauen Ablauf bei internen Beschwerden können noch keine Angaben gemacht werden.

Offene Fragen: Wie werden die genauen Abläufe bei internen Beschwerden sein? Wie wirksam kann ein internes Beschwerdemanagement theoretisch und praktisch sein? Zu einer solchen internen Lösung gibt es ja sehr viele Vorbehalte, die sich z.B. aus einer internen Beschwerdestelle im Bereich der Polizei abzeichnen.

Zahlen: Im Zeitraum 2015 bis 2020 gab es vier Kündigungen aufgrund diskriminierendes Verhaltens am Arbeitsplatz.

Einschub externen Beschwerdemanagement und Nachfrage zu Drs. 22/1398 (S. 9):

Bis 31.7.2020 wurden Beschwerden von extern nicht zentral erfasst, sondern vor Ort gelöst. Vom 3.8.2020-26.10.2020 wurden 103 Beschwerden („Feedbacks“) zentral erfasst. Es handelt sich bei dem neuen Feedback-Tool um ein Tool im Rahmen des Qualitätsmanagements.

Genannte Themen: Unterbringung (49x), Leistung von f&w (26x), MA von f&w (22x), Sozialer Frieden (32x), sonstiges (17x), 7 Beschwerden wurden anonym vorgebracht.

Es handelt sich also um einen betriebswirtschaftlichen Ansatz und weniger um einen Ansatz, der der unmittelbaren Befriedung von Konflikten zugunsten der Beschwerdeführer:innen dient. Die von uns erfragten diskriminierenden Beschwerdegründe (Rassismus, Geschlecht, sexuelle Identität usw.) bilden die vorgebrachten Beschwerden nicht ab. Entspricht es einer empirischen Tatsache, dass es keine Beschwerden diesbezüglich gibt, oder ist das Tool nicht das geeignete Tool, um solche Beschwerden mit zu erfassen?

Gegenwärtig kann f&w noch keinen strukturellen Regelungsbedarf erkennen. Die Sprechstunde der Feedbackstelle hat seit 1.8.2020 elf Mal stattgefunden. Die Anzahl an Menschen, die die Sprechstunde aufsuchen, ist nicht aussagekräftig. Seit 3.8.2020 wurden 25 Multiplikatorenschulungen durchgeführt für insg. 165 MA.

→ Es muss in Augenschein genommen werden, ob das Tool von Bewohner:innen genutzt wird.

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

Kümmert sich um Schwerbehinderte und um Menschen, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Daten zu Schwerbehinderten werden nur angegeben, wenn die Anzahl größer als drei ist, da sonst Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich wären (Art. 9 Abs. 1 DSGVO).

Welche Daten erhebt f&w überhaupt? (S. 2 und 3)

Nach dem Erforderlichkeitsgrundsatz (§10 Hamburgisches Datenschutzgesetz) erhebt f&w nur Daten, die für das Beschäftigungsverhältnis erforderlich sind.

Keine Daten werden erhoben zu:

Migrationshintergrund, Geschlechtsidentität, weitere Diskriminierungsmerkmale.

Bezogen auf den Migrationshintergrund heißt es: „Die Erfassung eines solchen (zugeschriebenen) Merkmals würde die Reproduktion von Stereotypen befördern und der Prävention von Diskriminierungen geradezu entgegenwirken.“

→ Dies ist ein bisher ungelöstes Problem, dass sich nämlich Unternehmen Diversität auf die Fahnen schreiben, dann aber nicht erheben, ob sie dieses Ziel überhaupt erreichen.

Auswertung des Zahlenmaterials zur Beschäftigungsstruktur von f&w

Mit Stand 30.09.2020 waren 1.592 Menschen bei f&w beschäftigt, dies entspricht 1.459 VZÄ, davon 905 Frauen (56,8%) und 130 behinderte Menschen (8,2%).

Auswertung des Zahlenmaterials zu Führungspositionen im Unternehmen

Mit Stand 30.09.2020 waren 198 (12,4% aller Beschäftigten) Menschen in Führungspositionen bei f&w tätig, davon 192,3% VZÄ. 117 Führungskräfte waren weiblich (59,1%), 14 Führungskräfte haben eine Behinderung, dies entspricht 7,1%.

→ Hinweis: In der Tabelle auf Seite 4 oben ist in der Spalte: MA in Führungspositionen mit Behinderungen das Prozentzeichen falsch.

Arbeitsverträge (S. 4 sowie Anlage 1 zur GA)

Im Zeitraum 01.01.2015 bis 30.09.2020 waren bei f&w durchschnittlich 12 Personen je Stichtag auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung tätig, wobei im Durchschnitt 88,2% davon weiblich waren. (Rechnung: Addition der geringfügig Beschäftigten durch 13, also geteilt durch die Anzahl an Stichtagen).

→ Die Tabelle im Anhang I lässt sich diesbezüglich nicht genauer interpretieren, da die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse, die je Stichtag aufgeführt wurden, nicht kumulativ zu verstehen sind. Auch so sind die Ergebnisse aber aussagekräftig.

Nur im Zeitraum 01.01.2016 bis 30.06.2016 waren unter den geringfügig Beschäftigten auch zwei Personen mit Behinderung.

→ Ob diese Personen männlich oder weiblich waren, ist unbekannt.

Im Zeitraum 01.01.2015 bis 30.09.2020 hat f&w im Durchschnitt je Stichtag 11 Werkstudierende beschäftigt.

Einkommensverteilung für den Zeitraum 01.01.2015 bis 30.09.2020 (S. 4 sowie Anlage 2 zur GA)

Erläuterung:

Nur wenige Menschen verdienen bis 1000 €. Dies sind FSJler, Azubis, Praktikanten, Studierende. Die meisten Menschen verdienen bei f&w zwischen 2001-4000 €, ab 2016 steigt das Einkommen im Durchschnitt und die meisten Menschen verdienen zwischen 2001 – 4500 €. Die Prozentangaben im Anhang II der GA sind in vielen Spalten falsch.

Grundsätzlich haben wir erstens nach der Verteilung der MA auf die verschiedenen Einkommensklassen gefragt sowie zweitens nach der Verteilung von Diskriminierungsmerkmalen auf die jeweiligen Einkommensklassen. Unter erstens beträgt die Grundgesamtheit alle MA

des Unternehmens, unter zweitens beträgt die Grundgesamtheit alle MA innerhalb der jeweiligen Einkommensklassen.

Zu prüfende Fragen und Antworten / wesentliche Befunde:

Die wenigsten MA hatte f&w mit Stichtag 01.01.2015 (975 MA).

Die meisten MA hatte f&w mit Stichtag 01.01.2017 (1621 MA).

Steigt die Anzahl an MA mit Behinderung anteilig zu den MA des Unternehmens insgesamt?

Nein, er sinkt. In der Haupteinkommensklasse liegt der prozentuale Anteil von MA mit Behinderung zwischen 13,6% (2015) und 8,3% (2020). Diese Verringerung wird nicht mit einer Erhöhung des Anteils behinderter Menschen in höheren Einkommensklassen ausgeglichen.

Ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen in den obersten Einkommensklassen ausgeglichen? Ja, bis auf die Unternehmensführung.

Sind in den obersten Einkommensklassen auch anteilig viele Behinderte? Teilweise, nicht durchgängig. In 2015 lag der prozentuale Anteil von behinderten Menschen in der Einkommensklasse 4001-6000 € bei 6,6%. Dieser Anteil sinkt ab auf 2,9% zum Stichtag 01.01.2017, um dann wieder auf 9% (Stichtag 30.09.2020) anzusteigen.

Sind in den untersten Einkommensklassen auch Männer und Nicht-Behinderte? Weniger als Frauen.

Stichtag 01.01.2015

Anzahl MA insg.: 975 MA (niedrigster Stand)

Einkommen bis 1000 €: 9 Personen, davon 4 weiblich und keine behindert

Haupteinkommensklasse 2001-4000 €: 882 Personen, davon 545 (61,8%) weiblich und 120 Personen (13,6%) behindert

Einkommensklasse 4001-6000 €: 76 Personen, davon 43 (56,6%) weiblich und 5 (6,6%) behindert

Über 6000 €: 5 Personen, davon 1 weiblich und keine behindert.

Besonderheiten: In der Kategorie über 6.000 € sind die Männer in der Überzahl.

Stichtag 30.06.2015

Anzahl MA insg.: 1091

Einkommen bis 1000 €: 9 Personen, davon 3 weiblich und keine behindert

Haupteinkommensklasse 2001-4000 €: 995 Personen, davon 609 (61,2%) weiblich und 125 Personen (12,56%) behindert.

Einkommensklasse 4001-6000 €: 82 Personen, davon 46 Personen (56,1%) weiblich und 4 Personen (4,8%) behindert.

Über 6000 €: 4 Personen, davon keine weiblich und k.A. mit Behinderung

Besonderheiten: Der Anteil an Behinderten sinkt leicht. In der Kategorie über 6.000 € sind keine Frauen.

Stichtag 01.01.2016

Anzahl MA insg.: 1558

Einkommen bis 1000 €: 15 Personen, davon 9 weiblich und keine behindert

Haupteinkommensklasse 2001-4000 €: 1441 Personen, davon 810 weiblich (56,2%) und 128 Personen (8,9%) behindert.

Einkommensklasse 4001-6000 €: 88 Personen, davon 48 Personen (54,5%) weiblich und 4 Personen (4,54%) behindert.

Über 6000 €: 5 Personen, 1 Person davon weiblich, keine mit Behinderung.

Besonderheiten: Anteil an Behinderten in der Haupteinkommensklasse verdoppelt sich. In der untersten Einkommensklasse sind überwiegend Frauen. In der Kategorie über 6.000 € sind die Männer in der Überzahl.

Stichtag 30.06.2016

Anzahl MA insg.: 1601

Einkommen bis 1000 €: 14, davon 9 weiblich und keine mit Behinderung

Haupteinkommensklasse 2001-4500 €: 1508 Personen, davon 855 Personen weiblich (56,7%) und 129 Personen (8,6%) behindert.

Einkommensklasse 4501-6000 €: 64 Personen, davon 34 weiblich (53,1%) und 2 Personen (3,1%) behindert.

Über 6000 €: 8 Personen, davon 3 weiblich und 1 behindert.

Besonderheiten: Haupteinkommensklasse wurde ausgeweitet auf 2001-4500 €. In der untersten Einkommensklasse sind überwiegend Frauen. In der Kategorie über 6.000 € sind die Männer in der Überzahl. Die Gesamtzahl an MA erreicht Höhepunkt.

Stichtag 01.01.2017

Anzahl MA insg.: 1621

Einkommen bis 1000 €: 17 Personen, davon 11 weiblich und keine mit Behinderung

Haupteinkommensklasse 2001-4500 €: 1520 Personen, davon 860 weiblich (56,6%) und 123 behindert (8,1%)

Einkommensklasse 4501-6000 €: 68 Personen, davon 37 weiblich (54,4%) und 2 behindert (2,9%)

Über 6000 €: 10 Personen, davon 4 Personen weiblich und eine Person behindert

Besonderheiten: In der untersten Einkommensklasse sind überwiegend Frauen. In der Kategorie über 6.000 € sind die Männer in der Überzahl.

Stichtag 30.06.2017

Anzahl MA insg.: 1553

Einkommen bis 1000 €: 11 Personen, 7 weiblich und keine behindert.

Haupteinkommensklasse 2001-4500 €: 1458 Personen, davon 826 weiblich (56,7%) und 127 Personen behindert (8,7%).

Einkommensklasse 4501-6000 €: 68 Personen, davon 37 weiblich (54,4%) und 2 Personen behindert (2,9%).

Über 6000 €: 10 Personen, davon 4 weiblich und eine behindert.

Besonderheiten: In der untersten Einkommensklasse sind überwiegend Frauen. In der Kategorie über 6.000 € sind die Männer in der Überzahl.

Stichtag 01.01.2018

Anzahl MA insg.: 1499

Einkommen bis 1000 €: 24 Personen, davon 17 weiblich und keine mit Behinderung

Haupteinkommensklasse 2001-4500 €: 1392 Personen, 787 weiblich (56,5%) und 123 Personen (8,8%) mit Behinderung

Einkommensklasse 4501-6000 €: 70 Personen, davon 38 weiblich (54,2%) und 3 mit Behinderung (4,3%).

Über 6000 €: 10 Personen, davon 4 weiblich und 1 mit Behinderung

Besonderheiten: In der untersten Einkommensklasse sind überwiegend Frauen. In der Kategorie über 6.000 € sind die Männer in der Überzahl.

Stichtag 30.06.2018

Anzahl MA insg.: 1451

Einkommen bis 1000 €: 19 Personen, davon 14 weiblich und keine mit Behinderung

Haupteinkommensklasse 2001-4500 €: 1348 Personen, davon 760 weiblich (56,4%) und 125 Personen mit Behinderung (9,3%).

Einkommensklasse 4501-6000 €: 72 Personen, davon 38 weiblich (53,7%) und 4 mit Behinderung (5,6%).

Über 6000 €: 9 Personen, davon 3 weiblich und 1 mit Behinderung
Besonderheiten: In der untersten Einkommensklasse sind überwiegend Frauen. In der Kategorie über 6.000 € sind die Männer in der Überzahl.

Stichtag 01.01.2019

Anzahl MA insg.: 1512

Einkommen bis 1000 €: 22 Personen, davon 17 weiblich und keine mit Behinderung.

Haupteinkommensklasse 2001-4500 €: 1404 Personen, davon 787 weiblich (56,1%) und 132 Personen mit Behinderung (9,4%).

Einkommensklasse 4501-6000 €: 76 Personen, davon 39 weiblich (51,3%) und 5 mit Behinderung (6,6%).

Über 6000 €: 7 Personen, davon 2 weiblich und keine mit Behinderung

Besonderheiten: In der untersten Einkommensklasse sind überwiegend Frauen. In der Kategorie über 6.000 € sind die Männer in der Überzahl.

Stichtag 30.06.2019

Anzahl MA insg.: 1534

Einkommen bis 1000 €: 20 Personen, davon 16 weiblich und keine mit Behinderung.

Haupteinkommensklasse 2001-4500 €: 1357 Personen, davon 754 weiblich (55,6%) und 126 mit Behinderung (9,3%).

Einkommensklasse 4501-6000 €: 146 Personen, davon 85 weiblich (58,2%) und 13 mit Behinderung (8,9%)

Über 6000 €: 11 Personen, davon 5 weiblich und keine mit Behinderung

Besonderheiten: Die Anzahl an MA in der Einkommensklasse 4501-6000 € hat sich im Vergleich zum vorherigen Stichtag verdoppelt. In der untersten Einkommensklasse sind überwiegend Frauen. In der Kategorie über 6.000 € sind die Männer in der Überzahl.

Stichtag 01.01.2020

Anzahl MA insg.: 1568

Einkommen bis 1000 €: 22 Personen, davon 15 weiblich und keine mit Behinderung

Haupteinkommensklasse 2001-4500 €: 1391 Personen, davon 777 weiblich (55,6%) und 123 mit Behinderung (8,8%).

Einkommensklasse 4501-6000 €: 144 Personen, davon 85 weiblich (59%) und 13 Personen mit Behinderung (9%).

Über 6000 €: 11 Personen, davon 5 weiblich und keine mit Behinderung

Besonderheiten: In der untersten Einkommensklasse sind überwiegend Frauen. In der Kategorie über 6.000 € sind die Männer in der Überzahl.

Stichtag 30.06.2020

Anzahl MA insg.: 1589

Einkommen bis 1000 €: 20 Personen, davon 13 weiblich und keine mit Behinderung.

Haupteinkommensklasse 2001-4500 €: 1352 Personen, davon 764 weiblich (56,5%), davon 117 Personen mit Behinderung (8,7%)

Einkommensklasse 4501-6000 €: 185 Personen, davon 110 weiblich (59,5%) und 17 Personen (9,2%) mit Behinderung

Über 6000 €: 17 Personen, davon 7 weiblich und keine mit Behinderung.

Besonderheiten: Die Anzahl an MA, die in der höchsten Einkommensklasse arbeiten, ist stark angestiegen. In der untersten Einkommensklasse sind überwiegend Frauen. In der Kategorie über 6.000 € sind die Männer in der Überzahl.

Stichtag 30.09.2020

Anzahl MA insg.: 1592

Einkommen bis 1000 €: 19 Personen, davon 14 weiblich und keine mit Behinderung.

Haupteinkommensklasse 2001-4500 €: 1356 Personen, davon 772 weiblich (56,9%) und 113 mit Behinderung (8,3%).

Einkommensklasse 4501-6000 €: 188 Personen, davon 111 weiblich (60%) und 17 mit Behinderung (9%)

Über 6000 €: 17 Personen, davon 7 weiblich und keine mit Behinderung

Besonderheiten: In der untersten Einkommensklasse sind überwiegend Frauen. In der Kategorie über 6.000 € sind die Männer in der Überzahl.

Abschließender Befund zu obigen Zahlen:

Das Unternehmen f&w ist weiblich geprägt.

Betriebsbedingte Kündigungen und befristete Verträge im Zeitraum 01.01.2015 und 30.09.2020 (S. 5)

Keine betriebsbedingten Kündigungen

Die Anzahl an befristeten Verträgen verringert sich von 675 in 2015 auf 19 zum Stichtag 24.08.2020. Der Anteil an Frauen mit befristeten Verträgen liegt zwischen 50 und 70%. Der Anteil an behinderten Menschen mit befristeten Verträgen verringert sich und liegt zuletzt bei 0.

Fortbildungen und Schulungen für ein antidiskriminierendes Arbeitsumfeld (S. 11, auch Anhang III):

Insg. hat f&w zehn Standard-Fortbildung im Portfolio. Coronabedingt haben in 2020 so gut wie keine Fortbildungen stattgefunden. Insg. nimmt die TN-Zahl an Fortbildungen ab: 2017 (463 TN, 28,5%), 2018 (253 TN, 16,88%), 2019 (200 TN, 13,23%). Dies macht zumindest deutlich, dass Fortbildungen nicht verpflichtend sind. Entsprechend reduziert sich auch das Fortbildungsangebot: in 2017 wurden z.B. 4 VA zum Thema „Religiöser Fanatismus“ angeboten (und insg. von 55 TN besucht), in 2018 waren es nur noch 3 VA (36 TN) und in 2019 waren es 2 Termine (20 TN).

Am häufigsten werden die beiden VA zum Thema „Islam“ besucht, aber auch hier nehmen TN und Anzahl der VA im Zeitverlauf ab. Es werden laut Drs. weitere Fortbildungen, z.B. durch die Gleichstellungsbeauftragten angeboten, auch Fortbildungen bei externen Trägern können in Anspruch genommen werden. Welche genau das sind und ob diese in Anspruch genommen werden, bleibt offen (haben wir aber auch nicht explizit gefragt).

Die VA zu LSBTI-Geflüchteten gab es in 2017 und 2018, sie wurde dann aber wegen nachlassender Nachfrage abgesetzt.

Für folgende Themenbereiche werden keine eigenen Fortbildungen angeboten:

- Antisemitismus → stattdessen Rechtsradikalismus
- Anti-Schwarzer-Rassismus
- Sozialer Status
- Behinderungen → das ist besonders bedauerlich!
- antimuslimischer Rassismus

Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung zum Absolvieren von Fortbildungen für MA aus dem von uns abgefragten Themenkomplex. Dagegen sind Fortbildungen zum Verwaltungsrecht, Ausländerrecht, Garantenrecht verpflichtend und müssen zeitnah nach Dienstantritt absolviert werden.

Evaluiert werden die Fortbildungen nicht systematisch, sondern mit Hilfe individueller Einschätzungen der TN.