

# Gleichstellungsplan der SKZ - KFE gGmbH

Inhaltsverzeichnis		
1	Vorwort	2
2	Grundlagen und Ziele des Gleichstellungsplans	2
3	Analyse der Beschäftigtenstruktur	3
	3.1 Personalbestand	3
4	Ausbildung	4
5	Allgemeine Maßnahmen	4
	5.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	5

# 1 Vorwort

Der Fokus unserer Aktivitäten in der SKZ - KFE gGmbH liegt in der Entwicklung der Innovationen von morgen und deren Transfer. Als Forschungs- und Entwicklungspartner stellen wir uns den Herausforderungen innerhalb der Kunststoffindustrie und finden Lösungen für unterschiedlichste Fragestellungen - vom Material über Verarbeitungsprozesse bis hin zur Qualitätssicherung. Neben der Forschung ist die Aus- und Weiterbildung von IngenieurInnen sowie Fach- und Führungskräften der Kunststoffindustrie unsere Mission. Wir begrüßen jährlich über 10.000 TeilnehmerInnen an unseren sechs Weiterbildungsstandorten und bei Inhouse-Schulungen. Hierbei legen wir großen Wert auf hohe Praxisanteile weshalb wir auch hierzu eigene Technika betreiben.

Die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer wie auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur eine gesetzliche und gesellschaftspolitische Verpflichtung, sondern vielmehr auch das Anliegen von der SKZ - KFE gGmbH.

Gemeinsam wollen wir das volle Potenzial unserer MitarbeiterInnen für die SKZ - KFE gGmbH besser ausschöpfen, und sie motivieren, für sich selbst aktiv Weiterentwicklungsoptionen wahrzunehmen. Wie in der Gesellschaft auch, ist in den letzten Jahren das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der SKZ - KFE gGmbH spürbar angekommen. Dies wollen wir weiter fördern und ausbauen. Der Gleichstellungsplan ist eine Chance und eine Herausforderung für uns alle.

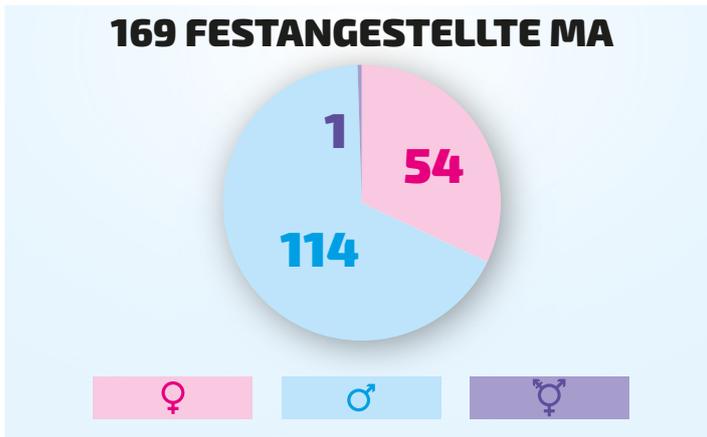
## 2 Grundlagen und Ziele des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan der SKZ - KFE gGmbH beruht auf der grundgesetzlichen Verankerung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

### 3 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse beinhaltet alle festangestellten Mitarbeitende Stand: 31.12.2022.

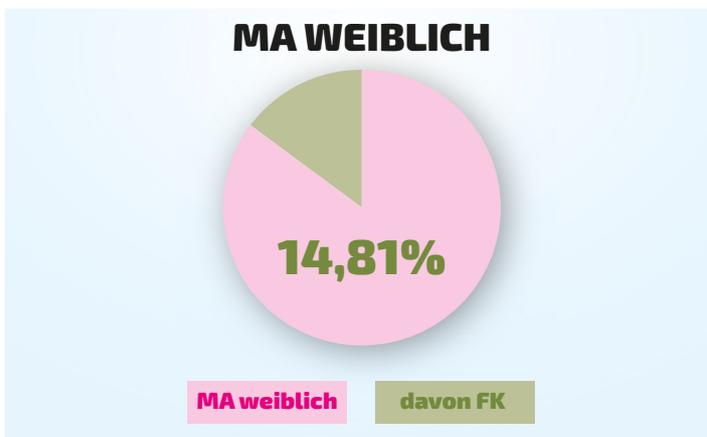
#### 3.1 Personalbestand



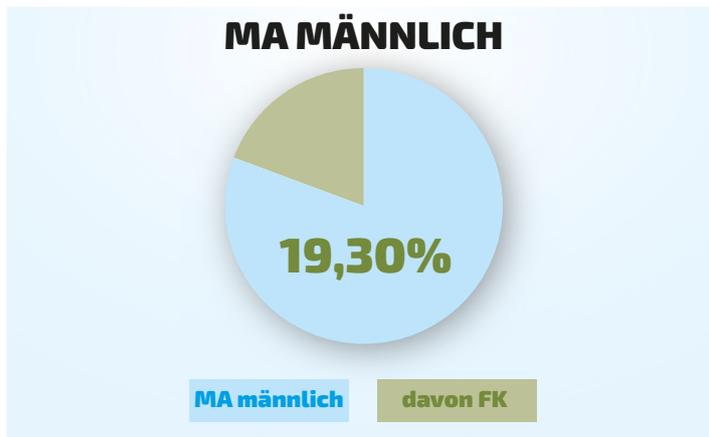
Die Stichtagsbetrachtung am 31.12.2022 zeigt, dass 32% der Beschäftigten weiblich, 67,5% männlich und 0,5% divers sind.



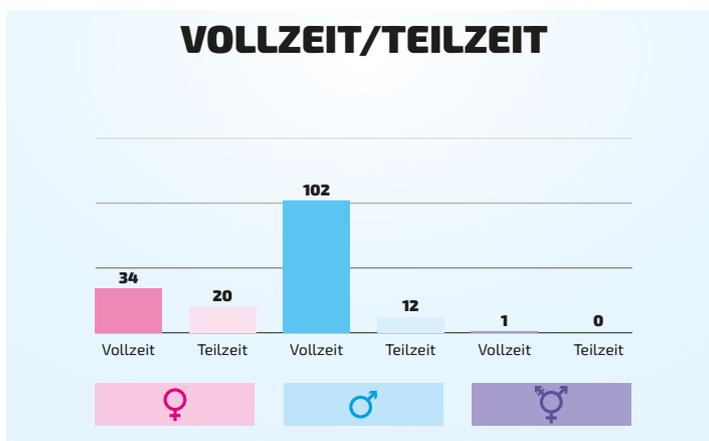
Von den 169 festangestellten Mitarbeitenden sind zum Stichtag 30 Personen Führungskräfte, davon 26,7% weiblich und 73,3% männlich.



Von den Mitarbeiterinnen sind 14,8% in Führungspositionen.



Von den Mitarbeitern sind 19,3% in Führungspositionen.



Von den 54 Mitarbeiterinnen sind 20 in Teilzeit beschäftigt.

Von den 114 Mitarbeitern sind 12 in Teilzeit beschäftigt.

Somit sind überwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt, um den Spagat zwischen Beruf und Familie vereinbaren zu können. Aktuell nutzen auch immer mehr Männer (auch in der Geschäftsführung) die Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen, da es für sie eine Chance ist, sich aktiv in die Kindererziehung einzubringen. Dies haben 8 Mitarbeiter in 2022 genutzt.

## 4 Ausbildung

Kaufmännische Auszubildende werden über die Muttergesellschaft ausgebildet. Zwei Auszubildende sind aktuell als Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik eingestellt.

## 5 Allgemeine Maßnahmen

Für die MitarbeiterInnen werden regelmäßig Seminare wie z. B. Rhetorik-, Projektmanagement- oder BWL-Kurse sowie Trainings für Softskills oder zur fachlichen Entwicklung angeboten. Hierzu sind Budgets jährlich geplant und werden in Anspruch genommen. Weiterhin wurde neben der Expertenlaufbahn, die eine Weiterentwicklung auf der horizontalen, eher fachlichen

Ebene beschreibt auch ein Leadership-Training (LeaT) ins Leben gerufen. Dieses Entwicklungsangebot richtet sich an Mitarbeitende mit aktuell noch keiner Führungsverantwortung, sowie auch schon bestehende Führungskräfte zur Vorbereitung auf höhere Positionen. Hier werden Online-Assessments sowie Persönlichkeitsprofile durchgeführt. Auf dieser Basis werden dann individuelle Weiterbildungsmaßnahmen definiert.

Für das Training hatten sich 42 MitarbeiterInnen (davon 9 weibliche) beworben oder wurden benannt.

Wir stärken auch weiterhin die Eigenmotivation weiblicher Mitarbeiter. Es liegt auch in der Verantwortung der Mitarbeiterinnen, Chancen zu nutzen und somit am Abbau von Unterrepräsentanzen mitzuwirken. Je nach Lebens- und/oder Familienphase kann dies zu unterschiedlichen Zeiten für sie in den Vordergrund treten. Ausdrücklich begrüßen wir die Eigeninitiative von Teilzeitbeschäftigten, sich aktiv für interessante Aufgaben und Projekte zu melden. Hierzu passen wir regelmäßig die zu leistende Arbeitszeit der MitarbeiterInnen in enger Abstimmung mit unserem Betriebsrat ab.

Die SKZ - KFE gGmbH wird sich auch in Zukunft anstrengen, den Frauenanteil zu erhöhen.

## 5.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die SKZ - KFE gGmbH bietet flexible Arbeitszeiten, damit die MitarbeiterInnen ihre beruflichen Aufgaben zeitlich an ihre individuellen privaten Bedürfnisse anpassen können. Dadurch wird auch der Gestaltungsspielraum für Familienaufgaben vergrößert. Weiterhin bieten wir Homeoffice an. Ziel ist die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung zu ermöglichen. Die SKZ - KFE gGmbH bietet unterschiedliche Teilzeitmodelle an. Teilzeitwünsche der MitarbeiterInnen hinsichtlich der Dauer und Lage der Arbeitszeit werden berücksichtigt, wenn betriebliche Belange es zulassen. Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird ab 9. Januar 2023 auch eine KiTA in Würzburg zur Verfügung stehen.