

**Kassel documenta Stadt  
Stadtverordnetenversammlung  
Ausschuss für Recht, Sicherheit,  
Integration und Gleichstellung**

Geschäftsstelle:  
Hauptamt  
Büro der  
Stadtverordnetenversammlung  
Sabine John  
sabine.john@kassel.de  
Telefon 0561 787 1226  
Fax 0561 787 2182

Rathaus  
Obere Königsstraße 8  
34117 Kassel  
W 224a

Behördennummer 115  
Rechtshinweise  
zur elektronischen  
Kommunikation  
im Impressum unter  
www.kassel.de

34112 Kassel documenta Stadt

An die  
Mitglieder  
des Ausschusses für Recht, Sicherheit, Integration  
und Gleichstellung  
der Stadtverordnetenversammlung  
Kassel

**Kassel** documenta Stadt

5. März 2020  
1 von 2

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **37.** öffentlichen Sitzung des Ausschusses für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung lade ich ein für

**Donnerstag, 12. März 2020, 17:00 Uhr,  
Lesezimmer, Rathaus, Kassel.**

**Tagesordnung:**

- 1. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel  
- Personal- und Organisationsamt -  
Vorlage des Magistrats  
Berichtersteller/in: Oberbürgermeister Christian Geselle  
- 101.18.1626 -**
- 2. Frauenanteil in Führungspositionen und im technischen Bereich  
Anfrage der Fraktion Kasseler Linke  
Berichtersteller/in: Stadtverordnete Vera Kaufmann  
- 101.18.1555 -**
- 3. Geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung  
Antrag der SPD-Fraktion  
Berichtersteller/in: Stadtverordnete Sabine Wurst  
- 101.18.1608 -**

**4. Gesetzentwurf zur Novellierung der Hessischen Gemeindeordnung betr.**

**Ausländerbeiräte**

Antrag des Ausländerbeirates

Berichtersteller/in: Kamil Saygin

- 101.18.1628 - \*) und Änderungsantrag der Fraktion B90/Grüne

(gleichzeitig im Ausschuss für Finanzen, Wirtschaft und Grundsatzfragen)

**5. Ausländerbeirat**

Antrag der SPD-Fraktion

Berichtersteller/in: Stadtverordneter Norbert Sprafke

- 101.18.1642 -

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Kortmann

Vorsitzender

**Niederschrift**

über die 37. öffentliche Sitzung

**des Ausschusses für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung**

**am Donnerstag, 12. März 2020, 17:00 Uhr**

im Lesezimmer, Rathaus, Kassel

16. März 2020

1 von 9

**Anwesende:**

**Mitglieder**

Stefan Kortmann, Vorsitzender, CDU

Matthias Nölke, 1. stellvertretender Vorsitzender, FDP

Petra Ullrich, 2. stellvertretende Vorsitzende, SPD

Anke Bergmann, Mitglied, SPD

(Vertretung für Anja Möller)

Dr. Günther Schnell, Mitglied, SPD

Norbert Sprafke, Mitglied, SPD

Holger Augustin, Mitglied, CDU

Valentino Lipardi, Mitglied, CDU

Jürgen Blutte, Mitglied, B90/Grüne

(Vertretung für Dr. Andreas Jürgens)

Awet Tesfaiesus, Mitglied, B90/Grüne

Richard Klock, Mitglied, AfD

Michael Werl, Mitglied, AfD

Vera Katrin Kaufmann, Mitglied, Kasseler Linke

**Teilnehmer mit beratender Stimme**

Kamil Saygin, Vertreter des Ausländerbeirates

(Vertretung für Omar Dergui)

Carola Hiedl, Vertreterin des Behindertenbeirates

(Vertretung für Gerd Walter)

**Magistrat**

Ilona Friedrich, Stadträtin, SPD

(Vertretung für Dirk Stochla)

**Schriftführung**

Cenk Yildiz, Hauptamt - Büro der Stadtverordnetenversammlung

**Entschuldigt:**

Dieter Pfeiffer, Vertreter des Seniorenbeirates

**Verwaltung und andere Teilnehmer/-innen**

Dr. Joachim Benedix, Personal- und Organisationsamt

Angela Richter, Frauenbeauftragte

## Tagesordnung:

2 von 9

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel<br>- Personal- und Organisationsamt - | 101.18.1626 |
| 2. Frauenanteil in Führungspositionen und im technischen Bereich                                     | 101.18.1555 |
| 3. Geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung  | 101.18.1608 |
| 4. Gesetzentwurf zur Novellierung der Hessischen Gemeindeordnung betr. Ausländerbeiräte              | 101.18.1628 |
| 5. Ausländerbeirat   | 101.18.1642 |

Vorsitzender Kortmann eröffnet die mit der Einladung vom 5. März 2020 ordnungsgemäß einberufene 37. öffentliche Sitzung des Ausschusses für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung, begrüßt die Anwesenden und stellt die Beschlussfähigkeit und die Tagesordnung fest.

Vorsitzender Kortmann teilt mit, dass er die Tagesordnungspunkte

1. **Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel - Personal- und Organisationsamt -**  
Vorlage des Magistrats  
- 101.18.1626 -  
und
2. **Frauenanteil in Führungspositionen und im technischen Bereich**  
Anfrage der Fraktion Kasseler Linke  
- 101.18.1555 -

sowie die Tagesordnungspunkte

4. **Gesetzentwurf zur Novellierung der Hessischen Gemeindeordnung betr. Ausländerbeiräte**  
Antrag des Ausländerbeirates  
- 101.18.1628 -  
und
5. **Ausländerbeirat**  
Antrag der SPD-Fraktion  
- 101.18.1642 -

wegen Sachzusammenhangs gemeinsam zur Beratung aufrufen wird. Die Abstimmung erfolgt getrennt.

Die Tagesordnungspunkte 1 und 2 werden gemeinsam zur Beratung aufgerufen. 3 von 9

- 1. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel**  
- Personal- und Organisationsamt -  
Vorlage des Magistrats  
- 101.18.1626 -

### **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

„Die Stadtverordnetenversammlung nimmt den vom Magistrat nach Ziffer 3 des Frauenförderplans für die Stadtverwaltung Kassel vorgelegten Bericht nach dem Stand vom 1. Januar 2019 zur Kenntnis.“

Bürgermeisterin Friedrich berichtet über den aktuellen Stand.

### **Beschluss**

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung empfiehlt der Stadtverordnetenversammlung, den Antrag des Magistrats betr. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel - Personal- und Organisationsamt -, 101.18.1626, **zur Kenntnis zu nehmen.**

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Kortmann

- 2. Frauenanteil in Führungspositionen und im technischen Bereich**  
Anfrage der Fraktion Kasseler Linke  
- 101.18.1555 -

### **Anfrage**

Aus dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) ergibt sich für die Stadt Kassel die Verpflichtung Maßnahmen zu ergreifen um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst zu beseitigen (§ 1 Absatz 1 HGIG). Nach § 7 Absatz 7 Satz 2 HGIG hat die Stadt Kassel der Stadtverordnetenversammlung alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförderplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen zu berichten. Der letzte Bericht zum Frauenförderplan erfolgte im Jahr 2015.

1. Warum erfolgte seit 2015 kein Bericht über den Frauenförderplan?
2. In welchen Entgeltgruppen sind Frauen unterrepräsentiert?
3. In welchen Besoldungsgruppen sind Frauen unterrepräsentiert?

4. Wie hoch ist der Frauenanteil in diesen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen jeweils und um wieviel Prozent hat sich der Frauenanteil dort jeweils seit dem letzten Bericht zum Frauenförderplan erhöht bzw. verringert (Übersicht bitte als Tabelle)?
5. In welchen Aufgabenbereichen sind Frauen unterrepräsentiert?
6. Welche Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz enthielt der bis 2016 geltende Frauenförderplan?
7. Welche Zielvorgaben enthält der seit dem 19. April 2016 geltende aktuelle Frauenförderplan?
8. Wurden die Zielvorgaben erreicht?
9. Was hat die Stadt Kassel in den letzten Jahren allgemein unternommen um den Frauenanteil, dort wo Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen?
10. Welche speziellen Maßnahmen sind zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen unternommen worden?
11. Welche speziellen Maßnahmen sind zur Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich unternommen worden?
12. Wie erfolgreich waren diese Maßnahmen jeweils?
13. Welche Maßnahmen sind bis zum Ende der Legislaturperiode noch geplant?

Bürgermeisterin Friedrich berichtet über den aktuellen Stand und übergibt anschließend das Wort an Herrn Dr. Benedix, Leiter Personal- und Organisationsamt. Die Nachfragen der Ausschussmitglieder werden von ihm und Bürgermeisterin Friedrich beantwortet.

**Nach Beantwortung durch Bürgermeisterin Friedrich und Herrn Dr. Benedix, Leiter Personal- und Organisationsamt, erklärt Vorsitzender Kortmann die Anfrage für erledigt.**

### **3. Geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung**

Antrag der SPD-Fraktion

- 101.18.1608 -

#### **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Wir bitten die Stadtverwaltung, zukünftig geschlechtsumfassende Formulierungen zu verwenden.

Wir wollen damit der Vielzahl geschlechtlicher Identitäten Rechnung tragen und eine neue Formulierung schrittweise in E-Mails, Präsentationen, Broschüren,

Presseartikeln, Drucksachen, Hausmitteilungen, Flyern, Briefen, Formularen und Rechtstexten umsetzen, wenn sie neu aufgelegt werden. 5 von 9

Die wichtigste Grundregel ist, überall da, wo es möglich ist, geschlechtsumfassende Formulierungen zu verwenden.

Erst in zweiter Linie, wenn eine solche Formulierung nicht möglich ist, wird das sicherlich auffälligste Mittel – der "Gender Star" – eingesetzt. Das Sternchen\* zwischen der maskulinen und femininen Endung soll in der Schriftsprache als Darstellungsmittel aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten dienen und hebt gezielt den Geschlechterdualismus auf. Beim Vorlesen wird der Gender Star durch eine kurze Atempause gekennzeichnet. Er ersetzt das bisher verwendete Binnen-I.

Geschlechtsumfassende Formulierungen und der "Gender Star" helfen, die häufig umständlich anmutenden Formulierungen in der Paarform zu kürzen – und gewährleisten gleichzeitig die Ansprache aller Geschlechter, auch jenseits der Kategorien Frau oder Mann.

Die genauen Regelungen sollen unter Beteiligung des Gesamtpersonalrates und des Frauenbüros erarbeitet werden. Beispielgebend ist die Stadt Hannover zu nennen.

Stadtverordnete Bergmann, SPD-Fraktion, begründet den Antrag.

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei

Zustimmung: SPD, B90/Grüne, Kasseler Linke

Ablehnung: CDU, AfD, FDP+FW+Piraten

Enthaltung: --

den

### **Beschluss**

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag der SPD-Fraktion betr. Geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung, 101.18.1608, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Dr. Schnell

Die Tagesordnungspunkte 4 und 5 werden gemeinsam zur Beratung aufgerufen.  
Die Abstimmung erfolgt getrennt.

6 von 9

**4. Gesetzentwurf zur Novellierung der Hessischen Gemeindeordnung betr.  
Ausländerbeiräte**  
Antrag des Ausländerbeirates  
- 101.18.1628 -

**Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

„Die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Kassel setzt sich dafür ein, dass die im Gesetzentwurf zur Novellierung der HGO vorgesehene Optionsregel abgelehnt wird und Ausländerbeiräte als demokratisch legitimiertes Gremium in Hessen erhalten bleiben.“

Herr Saygin, Vorsitzender Ausländerbeirat, begründet den Antrag. Im Rahmen einer kontroversen Diskussion bringt Stadtverordneter Dr. Schnell, SPD-Fraktion, folgenden Änderungsantrag ein und begründet diesen.

➤ **Änderungsantrag der SPD-Fraktion**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Beschlusstext wird um folgende Punkte ergänzt:

- 1. Die Stadtverordnetenversammlung Kassel stellt fest, dass die Ausländerbeiräte die demokratisch legitimierten Vertretungsorgane sind, die die Ausländer/innen vertreten können, die keine weiteren Möglichkeiten der Teilhabe und Repräsentation haben. Die Gleichberechtigung der Einwohnerinnen und Einwohner setzt politische Teilhabe und Repräsentation voraus. Die Ausländerbeiräte sind überethnische, überkonfessionelle und überparteiliche kommunale Gremien.**
- 2. Der Ausländerbeirat in Kassel hat sich bewährt. Kassel ist stolz darauf, dass in Kassel einer der ersten Ausländerbeiräte eingerichtet wurde. Die Stadtverordnetenversammlung spricht sich dafür aus, den Beirat auf Dauer zu erhalten.**
- 3. Der Ausländerbeirat kann erst aufgegeben werden, wenn alle in Deutschland lebenden Ausländer das kommunale Wahlrecht erhalten haben.**



4. Die Stadtverordnetenversammlung fordert den Hessischen Landtag und Hessische Landesregierung auf, die Ausländerbeiräte im Dialog mit den Ausländerbeiräten zu modernisieren, zu stärken und strukturell weiterzuentwickeln. Die Erweiterung der Rechte und Befugnisse der Ausländerbeiräte, wie z.B. ein klar geregeltes Rede- und Antragsrecht, stärkt die Beiräte und kann zur höheren Wahlbeteiligung bei den Wahlen führen. Auch die Zusammenlegung der Wahltermine von Beiräte und Kommunalwahlen wird dazu einen Beitrag leisten. Ebenso sollte das Land die finanziellen Möglichkeiten der Ausländerbeiräte und des Landesausländerbeirats erweitern, die Beiratswahlen durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei

Zustimmung: SPD, B90/Grüne (1)

Ablehnung: CDU, B90/Grüne (1), AfD, FDP+FW+Piraten

Enthaltung: Kasseler Linke

den

### **Beschluss**

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Änderungsantrag der SPD-Fraktion zum Antrag des Ausländerbeirates betr. Gesetzentwurf zur Novellierung der Hessischen Gemeindeordnung betr. Ausländerbeiräte, 101.18.1628, wird **abgelehnt**.

Den Ausschussmitgliedern liegt ein Änderungsantrag der Fraktion B90/Grüne vor, der von Stadtverordneter Tesfaiesus eingebracht und begründet wird.

### ➤ **Änderungsantrag der Fraktion B90/Grüne**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Beschlusstext wird um folgenden 1. Absatz ergänzt:

**Die Stadt Kassel hält an der Wahl eines Ausländerbeirats auch im Falle der Einführung des geplanten Optionsmodells fest.**

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei

Zustimmung: SPD, B90/Grüne, FDP+FW+Piraten

Ablehnung: CDU, AfD

Enthaltung: Kassler Linke

den

**Beschluss**

8 von 9

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Änderungsantrag der Fraktion B90/Grüne zum Antrag des Ausländerbeirates betr. Gesetzentwurf zur Novellierung der Hessischen Gemeindeordnung betr. Ausländerbeiräte, 101.18.1628, wird **zugestimmt**.

➤ **Durch Änderungsantrag der Fraktion B90/Grüne geänderter Antrag des Ausländerbeirates**

1. **Die Stadt Kassel hält an der Wahl eines Ausländerbeirats auch im Falle der Einführung des geplanten Optionsmodells fest.**
2. Die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Kassel setzt sich dafür ein, dass die im Gesetzentwurf zur Novellierung der HGO vorgesehene Optionsregel abgelehnt wird und Ausländerbeiräte als demokratisch legitimiertes Gremium in Hessen erhalten bleiben.“

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei Zustimmung: SPD, B90/Grüne, Kasseler Linke, FDP+FW+Piraten  
Ablehnung: CDU, AfD  
Enthaltung: --  
den

**Beschluss**

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem durch Änderungsantrag der Fraktion B90/Grüne geänderten Antrag des Ausländerbeirates betr. Gesetzentwurf zur Novellierung der Hessischen Gemeindeordnung betr. Ausländerbeiräte, 101.18.1628, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Lipardi

5. **Ausländerbeirat**  
Antrag der SPD-Fraktion  
- 101.18.1642 -

**Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

1. Die Stadtverordnetenversammlung Kassel stellt fest, dass die Ausländerbeiräte die demokratisch legitimierten Vertretungsorgane sind, die die Ausländer/innen vertreten können, die keine weiteren Möglichkeiten der Teilhabe und Repräsentation haben. Die Gleichberechtigung der Einwohnerinnen und Einwohner setzt politische Teilhabe und Repräsentation voraus. Die Ausländerbeiräte sind überethnische, überkonfessionelle und überparteiliche kommunale Gremien.
2. Der Ausländerbeirat in Kassel hat sich bewährt. Kassel ist stolz darauf, dass in Kassel einer der ersten Ausländerbeiräte eingerichtet wurde. Die Stadtverordnetenversammlung spricht sich dafür aus, den Beirat auf Dauer zu erhalten.
3. Der Ausländerbeirat kann erst aufgegeben werden, wenn alle in Deutschland lebenden Ausländer das kommunale Wahlrecht erhalten haben.
4. Die Stadtverordnetenversammlung spricht sich gegen die Änderungen der HGO aus, die die Rechte der Ausländerbeiräte beschneiden und andere Organe wie sog. Integrationskommissionen anstelle der Ausländerbeiräte stellen.
5. Die Stadtverordnetenversammlung fordert den Hessischen Landtag und Hessische Landesregierung auf, die Ausländerbeiräte im Dialog mit den Ausländerbeiräten zu modernisieren, zu stärken und strukturell weiterzuentwickeln. Die Erweiterung der Rechte und Befugnisse der Ausländerbeiräte, wie z.B. ein klar geregeltes Rede- und Antragsrecht, stärkt die Beiräte und kann zur höheren Wahlbeteiligung bei den Wahlen führen. Auch die Zusammenlegung der Wahltermine von Beiräte und Kommunalwahlen wird dazu einen Beitrag leisten. Ebenso sollte das Land die finanziellen Möglichkeiten der Ausländerbeiräte und des Landesausländerbeirats erweitern, die Beiratswahlen durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

Im Rahmen einer kontroversen Diskussion zieht Stadtverordneter Dr. Schnell, SPD-Fraktion, den Antrag seiner Fraktion zurück und bringt ihn unter Tagesordnungspunkt 4 als Änderungsantrag ein.

**Der Antrag wurde von Stadtverordneten Dr. Schnell, SPD-Fraktion, für die Antrag stellende Fraktion zurückgezogen.**

**Ende der Sitzung:** 18:51 Uhr

Stefan Kortmann  
Vorsitzender

Cenk Yildiz  
Schriftführer

**Vorlage Nr. 101.18.1626**

20. Februar 2020  
1 von 1

**Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel  
- Personal- und Organisationsamt -**

Berichtersteller/-in: Oberbürgermeister Christian Geselle

Mitberichtersteller/-in:

**Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

„Die Stadtverordnetenversammlung nimmt den vom Magistrat nach Ziffer 3 des Frauenförderplans für die Stadtverwaltung Kassel vorgelegten Bericht nach dem Stand vom 1. Januar 2019 zur Kenntnis.“

**Begründung:**

Der Magistrat hat den Bericht zum Frauenförderplan in seiner Sitzung am 17. Februar 2020 beschlossen.

Christian Geselle  
Oberbürgermeister

## Bericht zum Frauenförderplan 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2018

Nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vom 20. Dezember 2015 in Verbindung mit dem Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel hat der Magistrat der Stadtverordnetenversammlung alle drei Jahre – jeweils zum Stand 1. Januar – einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen zur Frauenförderung vorzulegen.

Dieser Bericht erfolgt aufgrund des Frauenförderplans vom 19. April 2016. Er zeigt anhand von Daten die Entwicklung des Frauenanteils in den verschiedenen Bereichen der Stadt Kassel auf. Zudem wird darauf eingegangen, wie einzelne Maßnahmen ihre Wirkung entfaltet haben und ob weitere geplant sind.

### **Wie sieht der aktuelle Stand (Januar 2019) der Frauenförderung aus?**

Von den 2842 Mitarbeitenden der Stadt Kassel sind insgesamt 1662 weiblich. In der Beschäftigtenzahl ist der Anteil des aus verschiedenen Gründen freigestellten Personals nicht enthalten. Hier sind 129 Mitarbeiterinnen und 17 Mitarbeiter noch hinzuzurechnen.

Damit steht zunächst fest, dass auch weiterhin Frauen in einem deutlich höheren Umfang als Männer beschäftigt sind. Mit Stand vom 1. Januar 2019 liegt der Anteil mit 59,94 % sogar deutlich höher als im Vergleich zum vorherigen Bericht.

Die Präsenz von Frauen in den verschiedenen Berufsfeldern stellt sich auch im neuen Betrachtungszeitraum differenziert dar. Unverändert zeigen sich weiterhin die Bereiche mit einer Unterrepräsentanz.

Von den 28 Dezernats- und Amtsleitungen zum 31. Dezember 2018 sind 12 weiblich.

Hier die Repräsentanzen in Gegenüberstellung des Sachstandes aus den Anlagen zum Frauenförderplan vom 19. April 2016 und dem 31. Dezember 2018:

- Im Bereich Allgemeine Verwaltung - höherer Dienst – konnte die Zielvorgabe nicht ganz erreicht werden. Die Quote stieg aber von 41,9 % auf 49,2 %. Da der Stellenanteil hier einen geringen Umfang einnimmt, ist eine Steuerung wegen einer geringen Fluktuation problematisch.
- Im Bereich Bildung und Kultur (ohne Musikakademie) - höherer Dienst – sind von 9 Beschäftigten aktuell 3 weiblich. Damit konnte die Quote (aktuell 33,33 %) nicht nennenswert gesteigert werden.
- Auch im Bereich Bildung und Kultur (Lehrpersonal Musikakademie) – höherer und gehobener Dienst – konnte keine deutliche Steigerung erfolgen. Von den 32 Beschäftigten sind 11 weiblich, was einer Quote von 34,4 % entspricht.
- In den Bereichen Technischer Dienst - höherer und gehobener Dienst – waren Steigerungen zu verzeichnen, im höheren technischen Dienst von 37,2 % auf 38,3 % und im gehobenen technischen Dienst von 25,9 % auf 31,2 %. Von den insgesamt 185 Beschäftigten sind nunmehr 61 weiblich.
- Im Einsatzdienst der Feuerwehr ist die Quote sowohl im gehobenen als auch im mittleren Dienst leicht gesunken. Von den mittlerweile 265 Mitarbeitenden sind nur insgesamt 9 weiblich. Im höheren Dienst der Feuerwehr ist bei 4 männlichen Kollegen weiterhin keine Frau tätig.

- Im Bereich der handwerklichen Berufe und Tätigkeiten blieb die Quote nahezu konstant. Von den 237 Beschäftigten sind 20 weiblich, so dass die Quote nunmehr 8,4 % beträgt.

Neu hinzugekommen ist eine Unterrepräsentanz im Bereich Bildung und Kultur – mittlerer Dienst –. Die unverändert 13 Beschäftigten sind lediglich noch mit einer Ausprägung von 38,5 % (5 Personen) weiblich. Hier konnten sich die Bewerberinnen in den Auswahlverfahren nicht gegen die Mitbewerber durchsetzen.

#### Bereich Ausbildung

Die Anzahl der Auszubildenden wurde insgesamt von 67 auf 82 erhöht. Dabei konnte der Frauenanteil erheblich von 58,2 % auf 72 % gesteigert werden.

Für den Betrachtungszeitraum hat sich im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitpunkt ein Anstieg in der Ausprägung der Teilzeitbeschäftigungen ergeben. Die Quote der Teilzeitbeschäftigten stieg um ca. 4,5 % auf insgesamt 41,13 % an.

Die Ursache von Teilzeitbeschäftigungen sind vielfältig. So gewinnen Teilzeitbeschäftigungen unter dem Aspekt der Work-Life-Balance zunehmend an Bedeutung. Die demografische Entwicklung lässt jedoch die Annahme mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu, dass die Pflege- und Betreuungssituationen in Familien weiterhin hauptsächlich von Frauen gemanagt werden. Dies betrifft sowohl die Betreuung von Kindern als auch zunehmend die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger. Hervorzuheben ist aber auch, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer um ca. 3 % auf 15,22 % aller Teilzeitbeschäftigten angestiegen ist.

Die Zielvorgaben müssen auch wieder mit der Prognose der Fluktuationen in den einzelnen Bereichen in Zusammenhang gebracht werden.

Es sind damit für folgende Bereiche für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021 Zielvorgaben zu formulieren (siehe auch Anlage 1):

Allgemeine Verwaltung	
- höherer Dienst -	3
Bildung und Kultur (ohne Musikakademie)	
- höherer Dienst -	1
- mittlerer Dienst -	2
Lehrpersonal der Musikakademie	2
Technischer Dienst (ohne Feuerwehr)	
- höherer Dienst -	1
- gehobener Dienst -	3
handwerkliche Berufe	3
Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr	
- gehobener Dienst -	2
- mittlerer Dienst -	2

Im höheren Dienst der Allgemeinen Verwaltung ist bis Ende 2021 von fünf zu besetzenden Stellen auszugehen, sodass möglichst drei Stellen durch Frauen zu besetzen sind.

Im Bereich Bildung und Kultur wird mit insgesamt fünf nach zu besetzenden Stellen gerechnet, daher sollten nach Möglichkeit auch drei Stellen mit jeweils einer Frau besetzt werden.

Aus dem Bereich des Lehrpersonals der Musikakademie „Louis Spohr“ werden voraussichtlich drei Stellen vakant; somit soll auch hier der Frauenanteil im Umfang von zwei Stellen in der Nachbesetzung berücksichtigt werden.

Im höheren technischen Dienst wird es voraussichtlich zwei Vakanzen geben, wovon wenigstens eine mit einer weiblichen Nachbesetzung gedeckt werden soll.

Der Bedarf im gehobenen technischen Dienst beläuft sich in der Prognose auf sechs Stellen, sodass hier drei Stellen mit Frauen zu besetzen sind.

Die erwartete Fluktuation beim Einsatzdienst der Feuerwehr wird im gehobenen Dienst bei drei und im mittleren Dienst bei zwei Stellen im Betrachtungszeitraum liegen, sodass auch hier angestrebt wird die Nachbesetzung mit jeweils zwei Feuerwehrbeamtinnen vorzunehmen. Gerade im feuerwehrtechnischen Dienst ist die Arbeitsmarktsituation nicht „frauenfördergeeignet“. Nur wenige Frauen orientieren sich – wie schon in der Vergangenheit – bei ihrer Berufswahl für eine Ausbildung/Qualifikation im Bereich der Berufsfeuerwehr.

Im Bereich der handwerklichen Berufe ist bis Ende 2021 von vier zu besetzenden Stellen auszugehen, sodass möglichst drei Stellen durch Frauen zu besetzen sind. Allerdings wird die Umsetzung der Vorgabe sich voraussichtlich schwierig gestalten, weil die Stadt hier, ähnlich wie in den technischen Berufen, auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz mit einer Vielzahl anderer attraktiver Arbeitgeber tritt.

Bericht zum Frauenförderplan 2019 / Berufsfelder mit und ohne Unterrepräsentanz von Frauen

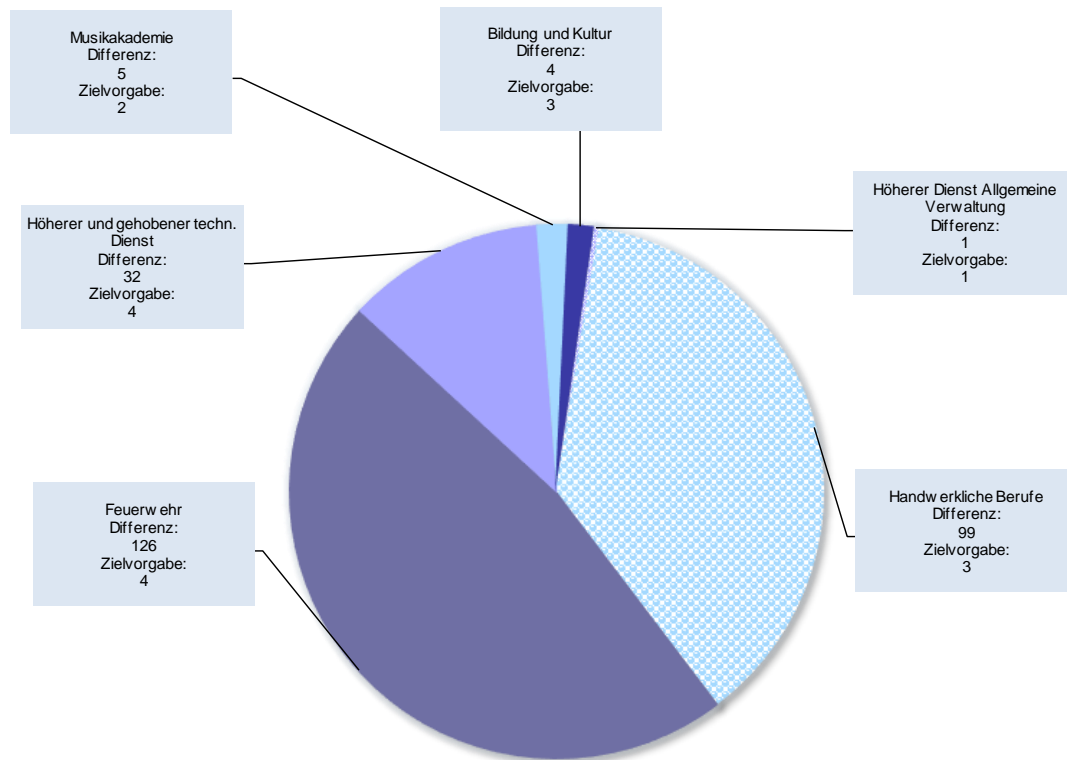
Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen	Differenz zum Soll:
Allgemeine Verwaltung	höherer Dienst	59	30	29	49,2%	1
Handwerkliche Berufe	Hausmeister, Kraftfahrer etc	237	217	20	8,4%	99
Techn. Dienst (Feuerwehr)	höherer Dienst	4	4	0	0,0%	2
Techn. Dienst (Feuerwehr)	gehobener Dienst	35	34	1	2,9%	17
Techn. Dienst (Feuerwehr)	mittlerer Dienst	230	222	8	3,5%	107
Techn. Dienst	höherer Dienst	47	29	18	38,3%	6
Techn. Dienst	gehobener Dienst	138	95	43	31,2%	26
Bildung und Kultur	höherer Dienst	9	6	3	33,3%	2
Bildung und Kultur	mittlerer Dienst	13	8	5	38,5%	2
Bildung und Kultur (Musikakad.)		32	21	11	34,4%	5
<b>Gesamt mit Unterrepräsentanz</b>		<b>804</b>	<b>666</b>	<b>138</b>	<b>17,2%</b>	<b>266</b> *

\* Wert enthält  
Rundungsdifferenzen

Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	539	226	313	58,1%
Allgemeine Verwaltung	mittlerer Dienst	468	137	331	70,7%
Erziehungsdienst	Sozialpäd.; Erzieher/innen	479	54	425	88,7%
Bildung und Kultur	gehobener Dienst	8	3	5	62,5%
Schreibdienst	allg. Verwaltung, Schulsekretäre/innen	158	7	151	95,6%
Sozialdienst	Sozialarb., Sozialpäd.	163	46	117	71,8%
Reinigungsdienst	allgemein, Kitas incl. Küche	66	1	65	98,5%
Bibliotheks-, Archivdienst		33	4	29	87,9%
Gesundheitsdienst	med.techn Berufe, Assistenzpersonal	51	10	41	80,4%
Gesundheitsdienst	Ärztl. Personal	29	8	21	72,4%
Techn Dienst	Meister, Techniker	44	18	26	59,1%
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>2038</b>	<b>514</b>	<b>1524</b>	<b>74,8%</b>

<b>Insgesamt (ohne Ausbildung und beurl. Personal)</b>		<b>2842</b>	<b>1180</b>	<b>1662</b>	<b>58,5%</b>
--	--	-------------	-------------	-------------	--------------

## Zielvorgaben bis 2021 Berufsfelder mit Unterrepräsentanz von Frauen



Differenz: Erforderliche Anzahl von Frauen zur Erfüllung der Quote  
 Zielvorgabe: Einschätzung möglicher weiterer Besetzungen von Dienstposten mit Frauen bis zum 31.12.2021  
 Stand: 31.12.2018 (ohne Ausbildung, ohne beurlaubtes Personal)

Die Personalgewinnung stellt sich ganz besonders schwierig dar in den Berufsfeldern, die in ihrer langjährigen beruflichen Entwicklung gemeinhin „männlich“ geprägt sind. Darüber hinaus fließen die Auswirkungen des allgemeinen Fachkräftemangels auch in die Nachbesetzung von Stellen in den unterrepräsentierten Bereichen ein.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass der Vergleich der Zielvorgaben des vergangenen Berichtszeitraums mit den neuen Zielvorgaben nur geringe Veränderungen zeigt. Es wird mit einer Abweichung (Bildung und Kultur – mittlerer Dienst -) für die gleichen Bereiche eine Zielvorgabe definiert.

Es kann eine geringfügig reduzierte Ausprägung der Unterrepräsentanz in den betroffenen Bereichen festgestellt werden. Der Gesamtanteil der Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen ist von 15,8 % auf 17,2 % gestiegen. Ebenfalls leicht gestiegen ist auch der Gesamtanteil der Frauen in den nicht unterrepräsentierten Bereichen, und zwar von 57,3 % auf 58,5 %.

### Wie sahen die sonstigen Maßnahmen der Frauenförderung aus und wie wurden sie umgesetzt?

Der Anteil von Frauen in einer Beurlaubung oder sonstigen Freistellung beläuft sich auf ca. 88 %; der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten liegt bei ca. 85 %. Dies bedeutet zwar eine spürbare Reduzierung im Vergleich zu früheren Zeiträumen, bei denen die Anteile bei nahezu 100 % lagen. Dennoch gilt es auch hier weiter anzusetzen.



Die Konzepte der Personalentwicklung haben daher insbesondere den Ausbau der Qualifizierung von Frauen im Focus. Mit den nun bereits seit mehreren Jahren umgesetzten verschiedenen Programmen der lebensphasenorientierten Personalentwicklung wurde auch weiterhin auf die jeweiligen Situationen von Mitarbeiterinnen abgestellt.

Insbesondere zu nennen sind dabei die folgenden Programme:

#### „Willkommen zurück! – Neu starten im Beruf“

Ziel des Qualifizierungsprogrammes ist es, den Kontakt zwischen der Stadt als Arbeitgeberin und den potentiellen Rückkehrerinnen und Rückkehrern aufrecht zu erhalten. Das Programm richtet sich an interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Eltern- oder Pflegezeit befinden oder beurlaubt sind. Regelmäßig versandte Newsletter informieren die interessierten Personen über allgemeine verwaltungsinterne Sachverhalte, neue Strukturen und Aufgaben und aktuell vakante Stellen und Aufgabenbereiche. Diese möchten wir bei ihrem Wiedereinstieg in das Berufsleben fördern und begleiten und so gegebenenfalls auch einen zügigen Einstieg in ein neues Arbeitsfeld ermöglichen. Daneben werden individuelle Qualifikationen angepasst an die konkreten Bedarfe der Frauen in ihren konkreten Tätigkeitsfeldern, um einen erfolgreichen Neubeginn zu erzielen. Damit sollen u. a. langjährige Abwesenheitszeiten verkürzt werden, um auf das Fachwissen und die Kompetenzen von Frauen schnell wieder zurückkommen zu können.

#### „Ankommen im Beruf“

Das Qualifizierungsprogramm richtet sich an junge Mitarbeitende mit einer Berufserfahrung von ca. ein bis drei Jahren. Es bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre persönlichen und beruflichen Kompetenzen zu analysieren und zu reflektieren, um so ihre berufliche Zukunft optimal planen zu können. Darüber hinaus fördert es den Aufbau von Erfahrungswissen und die ämterübergreifende Vernetzung und Orientierung als Basis für die zukünftige Weiterentwicklung.

Im aktuell vierten Durchgang des Programms sind von 15 Teilnehmenden 11 Personen weiblich. Das entspricht einer Quote von 73 %.

#### „Perspektive Führungsverantwortung“

Das Qualifizierungsprogramm richtet sich an junge Mitarbeitende des gehobenen Dienstes oder einer vergleichbaren Qualifikation mit einer Berufserfahrung von ca. fünf Jahren, die noch nicht in einer Führungsverantwortung stehen. Es bietet Bausteine zum Erweitern persönlicher und fachlicher Kompetenzen, damit wir den künftig erhöhten Bedarf an qualifizierten Führungskräften möglichst intern decken und so insbesondere Frauen eine berufliche Perspektive bieten können.

Im während des Berichtszeitraums abgeschlossenen dritten Durchgang haben nach dem Abschluss des Assessment-Centers für die Auswahl der geeigneten Teilnehmerinnen und Teilnehmer 10 Personen teilgenommen; dabei waren vier Frauen. Die Ausschreibung und Durchführung des vierten Durchlaufes ist für 2020 geplant.

Auch die weiteren Konzepte aus den lebensphasenorientierten Personalentwicklungsprogrammen stellen in ihrer Ausprägung (Teilnehmende und Qualität) insbesondere für Frauen im städtischen Dienst passende Bausteine ihrer beruflichen Entwicklung dar. Bereits seit vielen Jahren bietet das Personalmanagement darüber hinaus in Kooperation mit dem Frauenbüro speziell auf die Belange von Frauen abgestimmte zentrale Fortbildungsveranstaltungen an.

## **Sonstige Maßnahmen, die besonders auf die Lebenssituationen von Frauen abgestimmt sind**

Als großer Qualitätsbaustein im Personalmanagement für die Förderung von Frauen ist das Angebot der alternierenden Telearbeit zu benennen. Die Evaluation der in 2014 zunächst für zwei Jahre abgeschlossenen Dienstvereinbarung hat dazu geführt, dass dieses Angebot ab 2017 den Mitarbeitenden unbefristet zur Verfügung steht. Wurde dieses Arbeitszeitmodell bei seiner Einführung von vielen in der Verwaltung noch skeptisch betrachtet, haben die zwischenzeitlichen positiven Erfahrungen im Umgang damit die meisten Vorbehalte ausgeräumt und es handelt sich im zunehmenden Maß um ein „übliches“ Modell der Arbeitszeitgestaltung.

Inzwischen wurden 100 Mitarbeitenden (64 davon weiblich) alternierende Telearbeit genehmigt. Darüber hinaus werden zurzeit 10 Anträge - davon 5 von Frauen - noch bearbeitet.

Um dem Wunsch nach einer möglichst flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit weiter Rechnung zu tragen, prüfen wir aktuell, die alternierende Telearbeit um das Angebot von mobilem Arbeiten zu ergänzen. Dieses Angebot soll dem Umstand entsprechen, dass es aus den verschiedensten Gründen zwingend notwendig ist, kurzfristig, stundenweise und nur im Einzelfall die Arbeitszeit an einem anderen Ort abzuleisten. Diese Gründe liegen regelmäßig im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so dass insbesondere Mitarbeiterinnen in den verschiedenen Lebensphasen von mobilem Arbeiten profitieren können. Neben den Einsparungen bei dem Arbeitsweg entstehen weitere Freiräume in der Arbeitsgestaltung, die gerade Frauen in Pflegesituationen zu schätzen wissen.

Nach wie vor belegt die Vielzahl von unterschiedlichen Teilzeitmodellen, dass hier eine weitere Maßnahme für Frauen umgesetzt ist, da den Wünschen der Frauen in nahezu allen Anträgen entsprochen wird.

## **Ausblick**

Die unterschiedlichen Maßnahmen mit den verschiedenen Ansatzpunkten, wie Qualifizierung, Unterstützen in Betreuungssituationen durch entsprechende Arbeitszeitgestaltung, Wechsel des Arbeitsplatzes zwischen Büro-, Heim- und mobilem Arbeitsplatz usw. stellen einen guten Weg dar, Frauen in der beruflichen Entwicklung zu fördern. In der aktuellen Prüfung ist darüber hinaus, ob durch die Einrichtung einer „Betriebs-Kita“ für die Kinder der Mitarbeitenden die Betreuungssituation in den Familien entschärft werden könnte.

Im Jahr 2019 wurde ein speziell auf die Anforderungen an das Leitungspersonal von Kindertagesstätten angepasstes Qualifizierungsprogramm „Führungskräftenachwuchsentwicklung -519-“ erstmalig initiiert. Das Programm hat inzwischen mit 16 Teilnehmenden begonnen; davon sind 11 Personen weiblich, was einer Quote von ca. 69 % entspricht. Sollte dieses Programm erfolgreich verlaufen, sind solche angepassten Programme auch in anderen Fachämtern – insbesondere in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen – denkbar.

Weiterhin wird es notwendig sein, das Thema „Unterrepräsentation von Frauen in den traditionell männlich geprägten Berufsfeldern und auf einzelnen Hierarchieebenen“ zu vergegenwärtigen, um eine Weiterentwicklung der beruflichen Gleichstellung von Frauen insbesondere auf der Ebene der Führungskräfte zu erreichen. Dabei wird auch entscheidend sein, ob es gelingt, die Quote von Teilzeitbeschäftigten auf Führungsebene zu erweitern.

## Anlagen

- |          |   |
|----------|---|
| Anlage 1 | Zielvorgaben  |
| Anlage 2 | Berufsfelder und Berufsgruppen mit und ohne Unterrepräsentanz von Frauen  |
| Anlage 3 | Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten in Vollzeit – getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen  |
| Anlage 4 | Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten in Teilzeit – getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen – sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und Stellenanteile               |
| Anlage 5 | Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärterinnen und –anwärter – getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen   |
| Anlage 6 | Zahl der im städtischen Dienst beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben – getrennt nach Frauen und Männern   |
| Anlage 7 | Zahl der durch Erreichen einer Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich frei werdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen |

## Zielvorgaben nach § 6 (2) HGIG

Bereich	Schätzung der bis 12/2021 zu besetzenden Stellen	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2021
1. Allgemeine Verwaltung - höherer Dienst	5	3
2. Bildung und Kultur (ohne Lehrpersonal Musikakademie) - mittlerer Dienst - höherer Dienst	3 2	2 1
3. Bildung und Kultur (Lehrpersonal Musikakademie)	3	2
4. Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr) - gehobener Dienst - höherer Dienst	6 2	3 1
5. Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr - mittlerer Dienst - gehobener Dienst - höherer Dienst	2 3 -	2 2 0
6. Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten	4	3

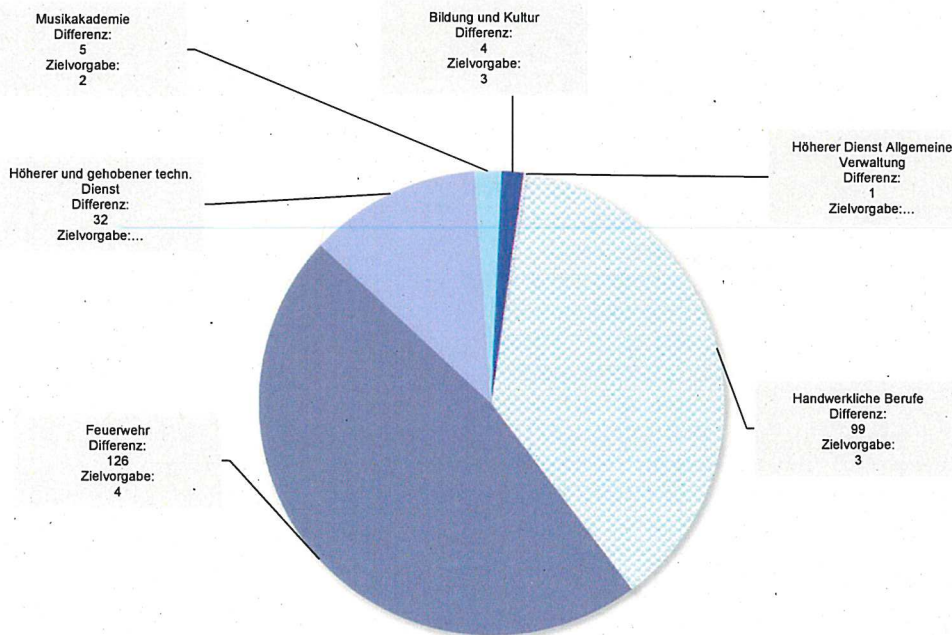
Bericht zum Frauenförderplan 2019 / Berufsfelder mit und ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen	Differenz zum Soll:
Allgemeine Verwaltung	höherer Dienst	59	30	29	49,2%	1
Handwerkliche Berufe	Hausmeister, Kraftfahrer etc	237	217	20	8,4%	99
Techn. Dienst (Feuerwehr)	höherer Dienst	4	4	0	0,0%	2
Techn. Dienst (Feuerwehr)	gehobener Dienst	35	34	1	2,9%	17
Techn. Dienst (Feuerwehr)	mittlerer Dienst	230	222	8	3,5%	107
Techn. Dienst	höherer Dienst	47	29	18	38,3%	6
Techn. Dienst	gehobener Dienst	138	95	43	31,2%	26
Bildung und Kultur	höherer Dienst	9	6	3	33,3%	2
Bildung und Kultur	mittlerer Dienst	13	8	5	38,5%	2
Bildung und Kultur (Musikakad.)		32	21	11	34,4%	5
<b>Gesamt mit Unterrepräsentanz</b>		<b>804</b>	<b>666</b>	<b>138</b>	<b>17,2%</b>	<b>266*</b>

\* Wert enthält Rundungsdifferenzen

Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	539	226	313	58,1%
Allgemeine Verwaltung	mittlerer Dienst	468	137	331	70,7%
Erziehungsdienst	Sozialpäd.; Erzieher/innen	479	54	425	88,7%
Bildung und Kultur	gehobener Dienst	8	3	5	62,5%
Schreibdienst	allg. Verwaltung, Schulsekretäre/innen	158	7	151	95,6%
Sozialdienst	Sozialarb., Sozialpäd.	163	46	117	71,8%
Reinigungsdienst	allgemein, Kitas incl. Küche	66	1	65	98,5%
Bibliotheks-, Archivdienst		33	4	29	87,9%
Gesundheitsdienst	med.techn Berufe, Assistenzpersonal	51	10	41	80,4%
Gesundheitsdienst	Ärztl. Personal	29	8	21	72,4%
Techn Dienst	Meister, Techniker	44	18	26	59,1%
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>2038</b>	<b>514</b>	<b>1524</b>	<b>74,8%</b>
<b>Insgesamt (ohne Ausbildung und beurl. Personal)</b>		<b>2842</b>	<b>1180</b>	<b>1662</b>	<b>58,5%</b>

Zielvorgaben bis 2021  
Berufsfelder mit Unterrepräsentanz von Frauen



Differenz: Erforderliche Anzahl von Frauen zur Erfüllung der Quote  
 Zielvorgabe: Einschätzung möglicher weiterer Besetzungen von Dienstposten mit Frauen bis zum 31.12.2021  
 Stand: 31.12.2018 (ohne Ausbildung, ohne beurlaubtes Personal)

Personen		Vollzeit
Unbefristete Arbeitsverhältnisse bzw. Dienstverhältnisse	Männer	975
	Frauen	609
Befristete Arbeitsverhältnisse	Männer	27
	Frauen	62

Unbefristet Beschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte in Vollzeit

Laufbahn-/ Beschäftigtengruppe	BesG/EG	Personen unbefristet	Männlich	Weiblich
einfacher und mittlerer Dienst sowie entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	03	6	5	1
	04	21	20	1
	05	112	84	28
	06	166	112	54
	07	93	37	56
	08	70	30	40
	09a	73	43	30
	S08a	79	10	69
	S08b	4	3	1
	A6	6	2	4
	A7	62	60	2
	A8	58	43	15
	A9mD	116	105	11
gehobener Dienst sowie entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	09b	74	46	28
	09c	54	26	28
	10	31	19	12
	11	35	28	7
	12	55	48	7
	S11b	18	8	10
	S12	8	5	3
	S13	5	1	4
	S14	36	11	25
	S15	7	1	6
	S16	8	1	7
	S17	23	3	20
	S18	10	2	8
	A9	17	6	11
	A10	72	44	28
	A11	70	38	32
	A12	46	36	10
A13	41	29	12	
höherer Dienst sowie entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	13	37	21	16
	14	14	10	4
	15	7	4	3
	A13hD	4	3	1
	A14	18	13	5
	A15	17	11	6
	A16	4	3	1
	SV	7	4	3
<b>Insgesamt</b>		<b>1584</b>	<b>975</b>	<b>609</b>

### Befristet Beschäftigte in Vollzeit

Laufbahn-/ Beschäftigtengruppe	BesG/EG	Personen befristet	Männlich	Weiblich
dem einfachen und mittleren Dienst entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	05	10	5	5
	06	7	5	2
	07	1		1
	08	3	2	1
	09a	1	1	
	S04	2		2
	S08a	40	5	35
dem gehobenen Dienst entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	09b	5	1	4
	09c	13	6	7
	10	2		2
	11	1		1
	S11b	2	2	
	S14	2		2
	<b>Insgesamt</b>	<b>89</b>	<b>27</b>	<b>62</b>



Personen in Teilzeit			Individuelle Arbeitszeit entspricht Personen in Vollzeit ...
Unbefristete Arbeitsverhältnisse bzw. Dienstverhältnisse	Männer	160	112,99
	Frauen	913	587,09
Befristete Arbeitsverhältnisse	Männer	18	12,27
	Frauen	78	50,09

**Unbefristet Beschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte in Teilzeit**

Laufbahn-/ Beschäftigtengruppe	BesG/EG	Personen			Individuelle Arbeitszeit entspricht Personen in Vollzeit ...		
		Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich
einfacher und mittlerer Dienst sowie entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	02ü	53		53	29,35		29,35
	03	11	3	8	5,44		5,44
	04	3	3		0,87	0,87	
	05	86	8	78	52,77	5,41	47,36
	06	78	8	70	52,81	6,39	46,42
	07	58	2	56	39,88	1,78	38,10
	08	60	9	51	41,40	6,30	35,10
	09a	28	4	24	20,05	2,94	17,11
	S08a	242	20	222	147,03	13,58	133,45
	S08b	2	2		1,54	1,54	
	A6	2	1	1	1,83	0,95	0,88
	A7	6		6	3,99		3,99
	A8	20	2	18	12,94	1,73	11,21
gehobener Dienst sowie entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	A9mD	27	13	14	23,23	12,50	10,73
	09b	31	4	27	19,05	2,06	16,99
	09c	27	3	24	20,81	2,76	18,05
	10	25	4	21	14,27	1,71	12,56
	11	11	2	9	6,12	0,75	5,37
	12	32	16	16	18,17	9,38	8,79
	S11b	51	18	33	31,53	10,78	20,75
	S12	14		14	8,79		8,79
	S13	1		1	0,82		0,82
	S14	23	2	21	17,79	1,50	16,29
	S15	6	1	5	4,70	0,87	3,83
	S16	5	1	4	3,94	0,75	3,19
	S17	9		9	7,73		7,73
	S18	7	1	6	6,08	1,00	5,08
	A9	4	1	3	3,49	0,76	2,73
	A10	61	12	49	43,50	10,78	32,72
	A11	36	8	28	26,08	6,96	19,12
A12	11	2	9	8,38	1,70	6,68	
A13	4	2	2	2,15	1,66	0,49	
höherer Dienst sowie entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	13	13	5	8	10,45	4,09	6,36
	14	9	1	8	3,74	0,50	3,24
	15	11	2	9	6,10	0,99	5,11
	A13hD	2		2	0,73		0,73
	A14	3		3	1,68		1,68
	A15	1		1	0,85		0,85
<b>Insgesamt</b>		<b>1073</b>	<b>160</b>	<b>913</b>	<b>700,08</b>	<b>112,99</b>	<b>587,09</b>

**Befristet Beschäftigte in Teilzeit**

Laufbahn-/ Beschäftigtengruppe	EG	Personen			Individuelle Arbeitszeit entspricht Personen in Vollzeit ...		
		Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich
dem einfachen und mittleren Dienst entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	02ü	7	1	6	3,50	0,50	3,00
	03	1	1		0,50	0,50	
	05	12	3	9	7,96	2,50	5,46
	06	1	1		1,00	1,00	
	07	7		7	3,83		3,83
	08	2		2	1,23		1,23
	S08a	33	5	28	24,10	4,16	19,94
	09a	2	2		1,41	1,41	
dem gehobenen Dienst entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	09b	4		4	2,32		2,32
	09c	4		4	3,00		3,00
	10	1		1	0,18		0,18
	11	1		1	0,50		0,50
	12	3	1	2	1,05	0,15	0,90
	S12	1		1	0,75		0,75
	S14	11	1	10	8,10	0,70	7,40
dem höheren Dienst entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	13	4	2	2	2,76	1,26	1,50
	SV	2	1	1	0,17	0,09	0,08
<b>Insgesamt</b>		<b>96</b>	<b>18</b>	<b>78</b>	<b>62,36</b>	<b>12,27</b>	<b>50,09</b>

**Beamtenanwärterinnen und -anwärter / Auszubildende**

Stand: 31. Dezember 2018

Berufsgruppe	Männlich	Weiblich	gesamt
Beamtenanwärterin/Beamtenanwärter/in mittlerer Dienst	3	6	9
Beamtenanwärterin/Beamtenanwärter/in gehobener Dienst	7	22	29
Kaufleute für Büromanagement	2	17	19
Verwaltungsfachangestellte	1	7	8
Fachinformatikerin/Fachinformatiker für Systemintegration	2	1	3
Geomatikerin/Geomatiker	3	2	5
Elektronikerin/Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik	2	0	2
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	1	2	3
Fachkräfte für Veranstaltungstechnik - Fachrichtung Aufbau und Durchführung	2	0	2
Kaufleute für Dialogmarketing	0	2	2
<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>59</b>	<b>82</b>

## Führungskräfte

Quelle: Stellenbesetzungsplan

Führungstätigkeit	Gesamtsumme	Männlich	Weiblich
Dezernentinnen/Dezernenten und Amtsleitungen	28	16	12
Abteilungsleitungen	85	60	25
Sachgebeitsleitungen	149	81	68
Sonstige Führungskräfte	87	45	42
<b>Insgesamt</b>	<b>349</b>	<b>202</b>	<b>147</b>

## freiwerdende Personalstellen und mögliche Beförderungen

Durch das Erreichen einer Altersgrenze werden in den nächsten drei Jahren - also bis zum 31. Dezember 2021 - im Bereich der Beschäftigten 68 Stellen, im Bereich der Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr 5 Stellen und im Bereich der übrigen Beamtinnen und Beamten insgesamt 20 Stellen frei. Über die Wiederbesetzung der Stellen wird im Einzelfall bedarfsorientiert unter organisatorischen Aspekten entschieden.

Eine Aussage zu den aus anderen Gründen voraussichtlich freiwerdenden Stellen und den möglichen Beförderungen kann nicht getroffen werden.

**Vorlage Nr. 101.18.1555**

10. Dezember 2019  
1 von 2

## **Frauenanteil in Führungspositionen und im technischen Bereich**

### **Anfrage**

### **zur Überweisung in den Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung**

Aus dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) ergibt sich für die Stadt Kassel die Verpflichtung Maßnahmen zu ergreifen um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst zu beseitigen (§ 1 Absatz 1 HGIG). Nach § 7 Absatz 7 Satz 2 HGIG hat die Stadt Kassel der Stadtverordnetenversammlung alle drei Jahre über den Umsetzungsstand der im Frauenförderplan enthaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen zu berichten. Der letzte Bericht zum Frauenförderplan erfolgte im Jahr 2015.

1. Warum erfolgte seit 2015 kein Bericht über den Frauenförderplan?
2. In welchen Entgeltgruppen sind Frauen unterrepräsentiert?
3. In welchen Besoldungsgruppen sind Frauen unterrepräsentiert?
4. Wie hoch ist der Frauenanteil in diesen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen jeweils und um wieviel Prozent hat sich der Frauenanteil dort jeweils seit dem letzten Bericht zum Frauenförderplan erhöht bzw. verringert (Übersicht bitte als Tabelle)?
5. In welchen Aufgabenbereichen sind Frauen unterrepräsentiert?
6. Welche Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz enthielt der bis 2016 geltende Frauenförderplan?
7. Welche Zielvorgaben enthält der seit dem 19. April 2016 geltende aktuelle Frauenförderplan?
8. Wurden die Zielvorgaben erreicht?
9. Was hat die Stadt Kassel in den letzten Jahren allgemein unternommen um den Frauenanteil, dort wo Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen?
10. Welche speziellen Maßnahmen sind zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen unternommen worden?
11. Welche speziellen Maßnahmen sind zur Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich unternommen worden?

12. Wie erfolgreich waren diese Maßnahmen jeweils?

13. Welche Maßnahmen sind bis zum Ende der Legislaturperiode noch geplant?

Fragesteller/-in:                      Stadtverordnete Vera Kaufmann

gez. Lutz Getzschmann  
Fraktionsvorsitzender



**Vorlage Nr. 101.18.1608**

14. Februar 2020  
1 von 2

## **Geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung**

### **Antrag**

### **zur Überweisung in den Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Wir bitten die Stadtverwaltung, zukünftig geschlechtsumfassende Formulierungen zu verwenden.

Wir wollen damit der Vielzahl geschlechtlicher Identitäten Rechnung tragen und eine neue Formulierung schrittweise in E-Mails, Präsentationen, Broschüren, Presseartikeln, Drucksachen, Hausmitteilungen, Flyern, Briefen, Formularen und Rechtstexten umsetzen, wenn sie neu aufgelegt werden.

Die wichtigste Grundregel ist, überall da, wo es möglich ist, geschlechtsumfassende Formulierungen zu verwenden.

Erst in zweiter Linie, wenn eine solche Formulierung nicht möglich ist, wird das sicherlich auffälligste Mittel – der "Gender Star" – eingesetzt. Das Sternchen\* zwischen der maskulinen und femininen Endung soll in der Schriftsprache als Darstellungsmittel aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten dienen und hebt gezielt den Geschlechterdualismus auf. Beim Vorlesen wird der Gender Star durch eine kurze Atempause gekennzeichnet. Er ersetzt das bisher verwendete Binnen-I.

Geschlechtsumfassende Formulierungen und der "Gender Star" helfen, die häufig umständlich anmutenden Formulierungen in der Paarform zu kürzen – und gewährleisten gleichzeitig die Ansprache aller Geschlechter, auch jenseits der Kategorien Frau oder Mann.

Die genauen Regelungen sollen unter Beteiligung des Gesamtpersonalrates und des Frauenbüros erarbeitet werden. Beispielgebend ist die Stadt Hannover zu nennen.



**Begründung:**

Laut Artikel 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes sind Männer und Frauen gleichberechtigt und kein Mensch darf aufgrund des Geschlechtes benachteiligt oder bevorzugt werden. Dies ist durch die derzeitig verwendete Sprache der Verwaltung nicht gegeben. Die gendergerechte 12 Sprache ermöglicht die Gleichberechtigung von Frauen und Menschen anderer Geschlechtszugehörigkeit und macht diese sichtbar. Dabei geht es auch um das grundsätzliche Ziel der Gleichberechtigung in allen gesellschaftlichen Bereichen. Dass die Umsetzung eines solchen Konzepts möglich ist, zeigt die Stadt Hannover. Eine Orientierung an ihrem Konzept wäre wünschenswert. Dazu werden in den meisten Fällen die Pluralformen verwendet (Bsp. Auszubildender – die Auszubildenden; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – die Mitarbeitenden), bei einer Nennung beider Formen wird der „Gender-Star“ benutzt (Bsp. Kolleg\*innen).

Berichterstatter/-in:                    Stadtverordnete Sabine Wurst

gez. Patrick Hartmann  
Fraktionsvorsitzender

**Vorlage Nr. 101.18.1628**

24. Februar 2020  
1 von 2

**Gesetzentwurf zur Novellierung der Hessischen Gemeindeordnung betr.  
Ausländerbeiräte**

**Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

„Die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Kassel setzt sich dafür ein, dass die im Gesetzentwurf zur Novellierung der HGO vorgesehene Optionsregel abgelehnt wird und Ausländerbeiräte als demokratisch legitimiertes Gremium in Hessen erhalten bleiben.“

**Begründung:**

Mit der Novellierung der Hessischen Gemeindeordnung (HGO) soll es in allen Gemeinden mit mehr als 1.000 ausländischen Einwohnerinnen und Einwohnern zwingend eine Vertretung ausländischer Bürgerinnen und Bürger geben. Entweder wie bisher durch einen gewählten Ausländerbeirat oder neu durch eine beim Magistrat angesiedelte Integrationskommission.

Mit dem neu angefügten Satz in § 84 HGO „Die Verpflichtung zur Einrichtung eines Ausländerbeirates entfällt, wenn eine Kommission zur Integration der ausländischen Einwohner (Integrations-Kommission) nach Maßgabe des § 89 gebildet wird.“ wird jeder Gemeinde mit mehr als 1.000 ausländischen Einwohnerinnen und Einwohnern freigestellt, ob sie einen Ausländerbeirat wählen lässt oder eine Integrations-Kommission einrichtet.

Dieses „Optionsmodell“ führt in der Praxis zur Abschaffung der Ausländerbeiräte und einem Verlust des Wahlrechts für viele Migrantinnen und Migranten. Das wäre ein Abbau demokratischer, verbriefter Rechte. Die sichtbare politische Partizipation von Ausländerinnen und Ausländern/Migrantinnen und Migranten würde aus dem öffentlichen politischen Geschehen der Kommunen verschwinden.

Die Ausländerbeiräte wurden vor der Einbringung der Gesetzesänderung nicht angehört und bitten daher ihre Gemeindevertretungen um Unterstützung. Der Ausländerbeirat der Stadt Kassel hat diesen Antrag an die Stadtverordnetenversammlung in seiner Sitzung am 29. Januar 2020 einstimmig beschlossen.

Berichterstatter/-in: Kamil Saygin

Kamil Saygin  
Vorsitzender des Ausländerbeirates



Vorlage Nr. 101.18.1642

5. März 2020  
1 von 2

## Ausländerbeirat

### Antrag

#### **zur Überweisung in den Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung und in den Ausschuss für Finanzen, Wirtschaft und Grundsatzfragen**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

1. Die Stadtverordnetenversammlung Kassel stellt fest, dass die Ausländerbeiräte die demokratisch legitimierte Vertretungsorgane sind, die die Ausländer/innen vertreten können, die keine weiteren Möglichkeiten der Teilhabe und Repräsentation haben. Die Gleichberechtigung der Einwohnerinnen und Einwohner setzt politische Teilhabe und Repräsentation voraus. Die Ausländerbeiräte sind überethnische, überkonfessionelle und überparteiliche kommunale Gremien.
2. Der Ausländerbeirat in Kassel hat sich bewährt. Kassel ist stolz darauf, dass in Kassel einer der ersten Ausländerbeiräte eingerichtet wurde. Die Stadtverordnetenversammlung spricht sich dafür aus, den Beirat auf Dauer zu erhalten.
3. Der Ausländerbeirat kann erst aufgegeben werden, wenn alle in Deutschland lebenden Ausländer das kommunale Wahlrecht erhalten haben.
4. Die Stadtverordnetenversammlung spricht sich gegen die Änderungen der HGO aus, die die Rechte der Ausländerbeiräte beschneiden und andere Organe wie sog. Integrationskommissionen anstelle der Ausländerbeiräte stellen.

5. Die Stadtverordnetenversammlung fordert den Hessischen Landtag und Hessische Landesregierung auf, die Ausländerbeiräte im Dialog mit den Ausländerbeiräten zu modernisieren, zu stärken und strukturell weiterzuentwickeln. Die Erweiterung der Rechte und Befugnisse der Ausländerbeiräte, wie z.B. ein klar geregeltes Rede- und Antragsrecht, stärkt die Beiräte und kann zur höheren Wahlbeteiligung bei den Wahlen führen. Auch die Zusammenlegung der Wahltermine von Beiräte und Kommunalwahlen wird dazu einen Beitrag leisten. Ebenso sollte das Land die finanziellen Möglichkeiten der Ausländerbeiräte und des Landesausländerbeirats erweitern, die Beiratswahlen durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

2 von 2

**Begründung:**

Berichterstatter/-in:            Stadtverordneter Norbert Sprafke

gez. Patrick Hartmann  
Fraktionsvorsitzender