

Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung

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

Kassel

Geschäftsstelle:
Büro der
Stadtverordnetenversammlung
Rathaus, 34112 Kassel
Auskunft erteilt: Frau Seitz
Tel. 05 61/7 87-12 26
Fax 05 61/7 87-21 82
E-Mail: Koch.Seitz@stadt-kassel.de
oder stavo-buero@stadt-kassel.de

Kassel, 05.02.2008

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **18.** öffentlichen Sitzung des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und
Gleichstellung lade ich ein für

**Donnerstag, 14.02.2008, 17.00 Uhr,
Kommissionszimmer I, Rathaus, Kassel.**

Tagesordnung:

- 1. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel**
Vorlage des Magistrats
Berichtersteller/in: Oberbürgermeister Hilgen
- 101.16.714 - *)
- 2. Umsetzung des Zukunftsprogramms "Demografischer Wandel"**
Vorlage des Magistrats
Berichtersteller/in: Oberbürgermeister Hilgen
- 101.16.776 - **)
- 3. Satzung zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) vom 16.12.1991 in der Fassung der Neunten Änderung vom 26.03.2007 (Zehnte Änderung)**
Vorlage des Magistrats
Berichtersteller/in: Bürgermeister Junge
- 101.16.781 -
(gleichzeitig im Ausschuss für Finanzen, Wirtschaft und Grundsatzfragen)
- 4. Wahlrecht für alle**
Antrag der Fraktion Kasseler Linke.ASG
Berichtersteller/in: Stadtverordneter Axel Selbert
- 101.16.775 -

5. **Hundenauslauffläche "Am Heimbach"**
Antrag der SPD-Fraktion
Berichterstatter/in: Stadtverordnete Anke Bergmann
- 101.16.800 -

6. **Baumschutzsatzung**
Antrag der Fraktion Kasseler Linke.ASG
Berichterstatter/in: Stadtverordneter Domes
- 101.16.803 -
(gleichzeitig im Ausschuss für Stadtentwicklung und Verkehr)

Mit freundlichen Grüßen

gez. Wolfram Kieselbach
Vorsitzender

Für die Richtigkeit:

Bärbel Seitz

- *) Die Magistratsvorlage erhielten Sie bereits zur Sitzung des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung am 29.11.2007

- ***) Die Vorlage erhielten alle Stadtverordneten bereits mit Schreiben des Stadtverordnetenvorstehers Jürgen Kaiser vom 15.01.2008

Niederschrift

über die 18. öffentliche Sitzung
des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung
am Donnerstag, 14.02.2008, 17.00 Uhr,
im Kommissionszimmer I, Rathaus, Kassel

Anwesende: Siehe Anwesenheitsliste
(Bestandteil der Niederschrift)

Tagesordnung:

- | | | |
|----|---|------------|
| 1. | Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel | 101.16.714 |
| 2. | Umsetzung des Zukunftsprogramms "Demografischer Wandel" | 101.16.776 |
| 3. | Satzung zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) vom 16.12.1991 in der Fassung der Neunten Änderung vom 26.03.2007 (Zehnte Änderung) | 101.16.781 |
| 4. | Wahlrecht für alle | 101.16.775 |
| 5. | Hundenauslauffläche "Am Heimbach" | 101.16.800 |
| 6. | Baumschutzsatzung | 101.16.803 |

Vorsitzender Kieselbach eröffnet die mit der Einladung vom 05.02.2008 ordnungsgemäß einberufene 18. öffentliche Sitzung des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung, begrüßt die Anwesenden, insbesondere die vielen Gäste und stellt die Beschlussfähigkeit fest.

Zur Tagesordnung

Tagesordnungspunkt 5

Hundenauslauffläche „Am Heimbach“

Antrag der SPD-Fraktion
101.16.800

wird auf Grund des großen öffentlichen Interesses vorgezogen und zuerst behandelt.

Tagesordnungspunkt 6

Baumschutzsatzung

Antrag der Fraktion Kasseler Linke.ASG
101.16.803

wird von der antragstellenden Fraktion zurückgezogen, nachdem Oberbürgermeister Hilgen mitgeteilt hat, dass sich der Magistrat in Ausführung der Beschlüsse der Stadtverordnetenversammlung vom 18.07.2005 und 03.09.2007 in einer seiner nächsten Sitzungen mit einer entsprechenden Vorlage befassen wird.

Vorsitzender Kieselbach stellt die so geänderte Tagesordnung fest.

- 5. Hundeauslauffläche "Am Heimbach" vorgezogen**
Antrag der SPD-Fraktion
- 101.16.800 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird aufgefordert, der Stadtverordnetenversammlung eine Änderungssatzung zu § 2 der Gefahrenabwehrverordnung über das Führen von Hunden in der Stadt Kassel (Kasseler Hundeverordnung – KHVO -) zur Beschlussfassung vorzulegen. Dabei soll das Naherholungsgebiet „Am Heimbach“ (Wehlheiden) aus der Anlage zu § 2 Abs. 1 (Lfd. Nr. 10) ersatzlos gestrichen werden.

Stadtverordnete Bergmann begründet den Antrag für die SPD-Fraktion. Eine eingehende Diskussion schließt sich an. Oberbürgermeister Hilgen und Herr Heiser, Leiter des Ordnungsamtes, beantworten alle Fragen der Stadtverordneten.

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

Zustimmung: SPD, B 90/Grüne, Kasseler Linke.ASG, FDP
Ablehnung: CDU
Enthaltung: Stadtverordneter Alster (CDU)
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag der SPD-Fraktion betr. Hunderauslauffläche "Am Heimbach", 101.16.800, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordnete Bergmann

1. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel Vorlage des Magistrats - 101.16.714 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

"Die Stadtverordnetenversammlung nimmt den vom Magistrat gemäß Ziffer 8 des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Kassel vorgelegten Bericht - Stand: 01.01.2007 - zur Kenntnis."

Der Magistrat hat den Bericht zum Frauenförderplan in seiner Sitzung am 22.10.2007 beschlossen.

Oberbürgermeister Hilgen gibt einen ausführlichen Bericht zum Frauenförderplan und lässt die Unterlage „Anmerkungen zum Frauenförderplan“ verteilen. Eine eingehende Diskussion schließt sich an. Oberbürgermeister Hilgen beantwortet alle Fragen der Stadtverordneten und dankt für die Anregung, zukünftig auch den Mitarbeiter/innen-Anteil mit Migrationshintergrund aufzuschlüsseln.

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

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: ---

Enthaltung: ---

den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel, 101.16.714, wird **zugestimmt**.

Berichtersteller/-in: Stadtverordneter Kalb

2. Umsetzung des Zukunftsprogramms "Demografischer Wandel" Vorlage des Magistrats - 101.16.776 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

„Das als Anlage beigefügte Zukunftsprogramm 'Demografischer Wandel' wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt als Handlungsprogramm zur aktiven Gestaltung der demografischen Entwicklung in Kassel beschlossen und umgesetzt.“

Nach kurzer Diskussion sind sich die Mitglieder einig, dass aus dem Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung keine Änderungsanträge zum Zukunftsprogramm 'Demografischer Wandel' gestellt werden müssen.

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

Zustimmung: einstimmig
Ablehnung: ---
Enthaltung: Stadtverordnete Diederich (SPD)
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Umsetzung des Zukunftsprogramms "Demografischer Wandel", 101.16.776, wird **zugestimmt**.

Berichtersteller/-in: Stadtverordneter Friedrich

3. Satzung zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) vom 16.12.1991 in der Fassung der Neunten Änderung vom 26.03.2007 (Zehnte Änderung)

Vorlage des Magistrats
- 101.16.781 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

„Die Stadtverordnetenversammlung beschließt die Satzung zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) vom 16.12.1991 in der Fassung der Neunten Änderung vom 26.03.2007 (Zehnte Änderung) in der aus der Anlage zu dieser Vorlage ersichtlichen Fassung.“

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

Zustimmung: einstimmig
Ablehnung: ---
Enthaltung: ---
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Satzung zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) vom 16.12.1991 in der Fassung der Neunten Änderung vom 26.03.2007 (Zehnte Änderung), 101.16.781, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Selbert

4. Wahlrecht für alle
Antrag der Fraktion Kasseler Linke.ASG
- 101.16.775 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird aufgefordert,

sich beim Städte- und Gemeindebund, der Hessischen Landesregierung und der Bundesregierung dafür einzusetzen, das aktive sowie passive kommunale Wahlrecht für alle BewohnerInnen unabhängig von der Staatsangehörigkeit gesetzlich zu verankern.

Stadtverordneter Selbert begründet den Antrag der Fraktion Kasseler Linke.ASG. Nach intensiver Diskussion ändert Stadtverordneter Selbert den Antrag wie folgt:

Geänderter Antrag der Fraktion Kasseler Linke.ASG

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird aufgefordert,

sich beim **Deutschen Städtetag** dafür einzusetzen, das aktive sowie passive kommunale Wahlrecht für alle BewohnerInnen unabhängig von der Staatsangehörigkeit gesetzlich zu verankern.

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

Zustimmung: SPD, B 90/Grüne, Kasseler Linke.ASG
Ablehnung: CDU, FDP
Enthaltung: ---
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem geänderten Antrag der Fraktion Kasseler Linke.ASG betr. Wahlrecht für alle, 101.16.775, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Oberbrunner

6. Baumschutzsatzung
Antrag der Fraktion Kasseler Linke.ASG
- 101.16.803 -

Zurückgezogen.

Ende der Sitzung: 18.30 Uhr

Wolfram Kieselbach
Vorsitzender

Bärbel Seitz
Schriftführerin

Anwesenheitsliste

zur 18. öffentlichen Sitzung des Ausschusses für Sicherheit, Recht,
Integration und Gleichstellung am
Donnerstag, 14.02.2008, 17.00 Uhr
im Kommissionszimmer I, Rathaus, Kassel

Mitglieder

Wolfram Kieselbach, CDU
Vorsitzender

Wolfram Kieselbach

Peter Liebetrau, SPD
1. Stellvertretender Vorsitzender

Peter Liebetrau

Frank Oberbrunner, FDP
2. Stellvertretender Vorsitzender

Frank Oberbrunner

Anke Bergmann, SPD
Mitglied

Anke Bergmann

Dr. Manuel Eichler, SPD
Mitglied

Dr. Manuel Eichler

Elfi Heusinger von Waldege, SPD
Mitglied

Elfi Heusinger von Waldege

Elena Seewald, SPD
Mitglied

Elena Seewald

Friedhelm Alster, CDU
Mitglied

Friedhelm Alster

Stefan Kortmann, CDU
Mitglied

Stefan Kortmann

Johann Thießen, CDU
Mitglied

Johann Thießen

Wolfgang Friedrich, B90/Grüne
Mitglied

Wolfgang Friedrich

Anja Lipschik, B90/Grüne
Mitglied

Anja Lipschik

Axel Selbert, Kasseler Linke.ASG
Mitglied

Axel Selbert

Teilnehmer mit beratender Stimme

Bernd Wolfgang Häfner, FWG
Stadtverordneter

Bernd Wolfgang Häfner

Nuray Yildirim, AUF Kassel
Stadtverordnete

Yasemin Yildiz,
Vertreterin des Ausländerbeirates

Magistrat

Bertram Hilgen, SPD
Oberbürgermeister

BH

Schriftführung

Bärbel Seitz,
Schriftführerin

B. Seitz

Verwaltung/Gäste

Ul. Gökbeli
Erud Wacker

OBP Wohlwilder

-10 G-

[Signature]

-VF-

[Signature]
[Signature]

-32-

-32-

Benedix

-11-

[Signature]

-11-

[Signature]

-30-

[Signature]

-11-

Beth

-30-

Anwesenheitsliste zur
18. Sitzung des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung vom 14.02.2008

Seite 2

Magistrat

-|-
Az.

Vorlage-Nr. 101.16.714

Kassel, 25.10.2007

Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel

Berichtersteller/-in: Oberbürgermeister Hilgen

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

"Die Stadtverordnetenversammlung nimmt den vom Magistrat gemäß Ziffer 8 des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Kassel vorgelegten Bericht - Stand: 01.01.2007 - zur Kenntnis."

Der Magistrat hat den Bericht zum Frauenförderplan in seiner Sitzung am 22.10.2007 beschlossen.

Begründung:

Bericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Kassel

Nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vom 21.12.1993 (zuletzt geändert am 18.12.2006) in Verbindung mit dem Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel hat der Magistrat der Stadtverordnetenversammlung alle zwei Jahre - jeweils zum 01.01. - einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen zur Frauenförderung vorzulegen.

Der vorliegende Bericht zum 01.01.2007 erfolgt aufgrund des geltenden Frauenförderplans. Wegen des seit dem 01.10.2005 geltenden Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und der damit verbundenen Überleitung in die neuen Entgeltgruppen können beim Vergleich der Vergütungsgruppen des Bundesangestellten-Tarifvertrags mit den Entgeltgruppen des TVöD Verschiebungen auftreten.

Der Vergleich der Zielvorgaben für 2004 mit den erreichten Quoten bei den Beschäftigtengruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen zeigt, dass zwar in der Beschäftigtengruppe des höheren Dienstes in der allgemeinen Verwaltung sowie im höheren Technischen Dienst eine Erhöhung der Frauenquote gelungen ist, die

Zielvorgabe aber nicht erreicht wurde. Im gehobenen Technischen Dienst sowie im gehobenen und höheren Einsatzdienst der Feuerwehr wurden die Zielvorgaben erfüllt.

Aus den genannten Gründen haben das Personal- und Organisationsamt sowie die Frauenbeauftragte einen Gesprächstermin vereinbart, um weitere Möglichkeiten zur Verbesserung des Frauenanteils in verschiedenen Bereichen zu erörtern.

Trotz häufig schwieriger personeller Situation in den einzelnen Bereichen hat die Stadtverwaltung ihre Personalpolitik hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit beibehalten: Es gibt zurzeit 238 Arbeitszeitmodelle. Die Teilzeitquote beträgt 41,58 %. Somit wird deutlich, dass durch die einzelnen Maßnahmen Frauen die Vereinbarkeit von Arbeitspflichten im Beruf und Familie erleichtert wird.

Die Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements soll u.a. der besonderen Situation einzelner Beschäftigtengruppen gerecht werden. So kann auch hier eine Unterstützung der Frauen bei schwierigen Situationen, die sich z. B. in Stress oder anderen Belastungen zeigen, erfolgen.

Insgesamt ist jedoch festzustellen, dass auch weiterhin eine zielgerichtete Orientierung an dem Auftrag des HGIG und des Frauenförderplans notwendig ist. Dies gilt insbesondere für alle diejenigen, die Personalentscheidungen treffen oder an deren Gestaltung mitwirken.

Bertram Hilgen
Oberbürgermeister

Bericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Kassel

Die Grundlage für den Frauenförderplan ist das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vom 21.12.1993, zuletzt geändert am 18.12.2006. Der Frauenförderplan wird von der Verwaltung mit klaren Zielvorgaben für die nächsten Jahre aufgestellt mit dem Ziel, die Frauenquote, in männlich dominierten Bereichen zu verbessern. In Bereichen mit deutlicher Unterrepräsentanz ist es nach wie vor schwer für Frauen „einen Fuß in die Tür“ zu bekommen. In vielen technischen Bereichen haben wir häufig nur Bewerberinnen mit geringer Berufserfahrung oder Erfahrung im öffentlichen Aufgabenbereich. Im Vergleich zu den Erfahrungen der männlichen Mitbewerber, die häufig schon mehrere Arbeitsstellen in der freien Wirtschaft hatten, sind Frauen von daher im Nachteil. Um diesen Kreislauf zu durchbrechen, müssen wir in Bereichen mit Unterrepräsentanz den Weg gehen, auch Anfängerinnen eine Chance zu geben. Nachvollziehbar ist, dass gut eingearbeitete Bewerberinnen oder Bewerber gewünscht sind, da wir bei der Verwaltung in den letzten Jahren eine Arbeitsverdichtung hatten, die eine Zusatzbelastung nicht gerade wünschenswert erscheinen lässt. „Trotzdem“ muss das Motto werden, um jungen gut ausgebildeten, häufig superqualifizierten Frauen eine Chance zu geben.

Die Frauenförderung bzw. die gleiche Verteilung von Frauen und Männern in allen Beschäftigungsbereichen kann nur gelingen, wenn alle aktiv daran mitwirken und die Führungskräfte der Verwaltung sowie die politisch Verantwortlichen aktiv vorangehen. Im technischen Bereich haben wir Sachgebiete mit nur Männern und im erzieherischen Bereich Einheiten mit nur Frauen. Eine Durchmischung ist für beide Bereiche sinnvoll und anstrengenswert. Die Attraktivität von reinen Frauenarbeitsplätzen ist für Männer häufig nicht gegeben, da dort wesentlich weniger verdient wird als in den technischen „Männerbereichen“. Im Bereich der Tarifbeschäftigten gibt es das erklärte Ziel der Gewerkschaft ver.di, dass der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst diskriminierungsfrei werden soll, damit auch die Diskrepanz der Eingruppierungen im Bereich der technischen Arbeitsfelder und der sozialen Arbeitsfelder angeglichen werden. Die letzte Hürde muss von der Politik noch genommen werden, da die Eingruppierungsmerkmale noch nicht endgültig verhandelt sind. Anders sieht es im Bereich der Beamtinnen und Beamten aus, wo es auf die tatsächliche Unterstützung der Vorgesetzten für Kolleginnen ankommt. Das Projekt zur Nachwuchsförderung war ein Schritt in die richtige Richtung, ebenso die Bausteine der Personalentwicklung mit den Anforderungsprofilen und den Kooperativen Mitarbeiterinnengesprächen. Wichtig ist, dass einerseits die Vorgesetzten die Interessen der Kolleginnen genauso berücksichtigen wie die der Kollegen, aber auch dass sich Frauen aktiv um ihre Weiterentwicklung kümmern und Unterstützung einfordern. In Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsamt und der Gleichstellungsbeauftragten soll unter dem Eindruck dieses Berichts an weiteren Möglichkeiten zur Verbesserung des Anteils der Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz gearbeitet werden.

In der Gesellschaft und auch in unserer Verwaltung ist eine „Müdigkeit“ in Zusammenhang mit der Erfüllung der Ziele des Frauenförderplans festzustellen. Viele gehen davon aus, dass doch nach so „vielen“ Jahren der Frauenförderung „mal Schluss sein muss damit“ und „nun mal die Männer gefördert werden müssen“. Der Bericht zeigt bedauerlicherweise allzu deutlich, dass wir auf dem Weg zur Gleichberechtigung in unserer Verwaltung noch erfolgreicher werden müssen und das Ziel der gleichen Verteilung noch nicht erreicht ist. Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist, die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Gesetzes zu unterstützen und zu überwachen. Ich werde weiter konstruktiv mit der Dienststellenleitung und den Führungskräften der Verwaltung an der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben des HGIG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes arbeiten.

gez. Susanne Zinke
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsangabe zum Statistikeil des Frauenförderplanes

Die Gliederung der Anlagen entspricht der Aufteilung in den Richtlinien zum Frauenförderplan vom 04.07.1995:

Vorblatt	Übersicht über Berufsfelder und Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen
Anlage zu 1.1.1	Allgemeine Verwaltung
Anlage zu 1.1.2	Bildung / Kultur
Anlage zu 1.1.3	Technischer Dienst
Anlage zu 1.1.4	Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr
Anlage zu 1.1.5	Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten
Anlage zu 1.2	Übersichten über Berufsfelder und Berufsgruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen
Anlage zu 1.3	Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf
Anlage zu 1.4	Zahl des freigestellten Personals
Schlussblätter	Übersichten über Veränderungen in den Berufsfeldern und Berufsgruppen mit und ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Übersicht der Veränderungen innerhalb der Beschäftigtengruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

BERUFSFELD / BESCHÄFTIGTENGRUPPE	Frauen- Quote 2004 in Prozent	Zielvorgabe Quote 2006 in Prozent	Frauen- Quote 31.12.2006 in Prozent	Zielerreichung (erreichte Steigerung) in Prozent	Zielabweichung in Prozentpunkten
ALLGEMEINE VERWALTUNG					
BEA, TPers A 16-A 13, 15-13 TVöD	28,9	40,0	35,7	+6,8	-4,2
BILDUNG / KULTUR					
BEA, TPers A 16-A 13, 15-13 TVöD	23,1	42,1	18,2	-4,9	-23,9
BEA, TPers A 13S-A 9, 12-9 TVöD	20,0	40,4	16,7	-3,3	-23,7
LEHRPERSONAL MUSIKAKADEMIE ¹⁾					
BEA, TPers A 16 - A 13, 15 - 13 TVöD	30,8	43,6	12,5	-18,3	-31,1
BEA, TPers A 13S - A 9, 12 - 9 TVöD	42,9	50,5	40,9	-1,9	-9,6
TECHNISCHER DIENST					
BEA, TPers A 16-A 13, 15-13 TVöD	20,0	29,3	23,8	+3,8	-5,5
BEA, TPers A 13S-A 9, 12-9 TVöD	25,3	29,2	31,0	+5,7	+1,8
EINSATZD. FEUERWEHR					
BEA A 16 - A 13	0,0	0,0	0,0	+0,0	+0,0
BEA A 13S - A 9S	0,0	0,0	3,4	+3,4	+3,4
BEA, TPers A 9S-A 7, 6 TVöD	2,4	3,0	2,4	-0,0	-0,6
HANDWERKL. BERUFE	10,7	13,9	9,3	-1,4	-4,6

¹⁾ Die starken Verschiebungen bei der Musikakademie hängen mit der Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVöD zusammen

Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, VG 15 - 13 TVöD)

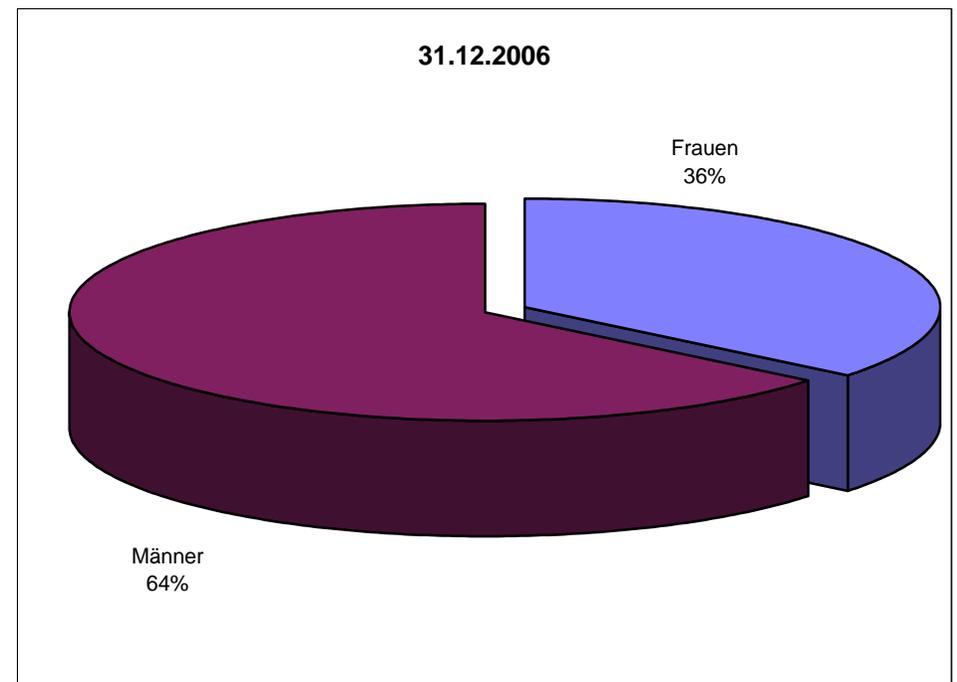
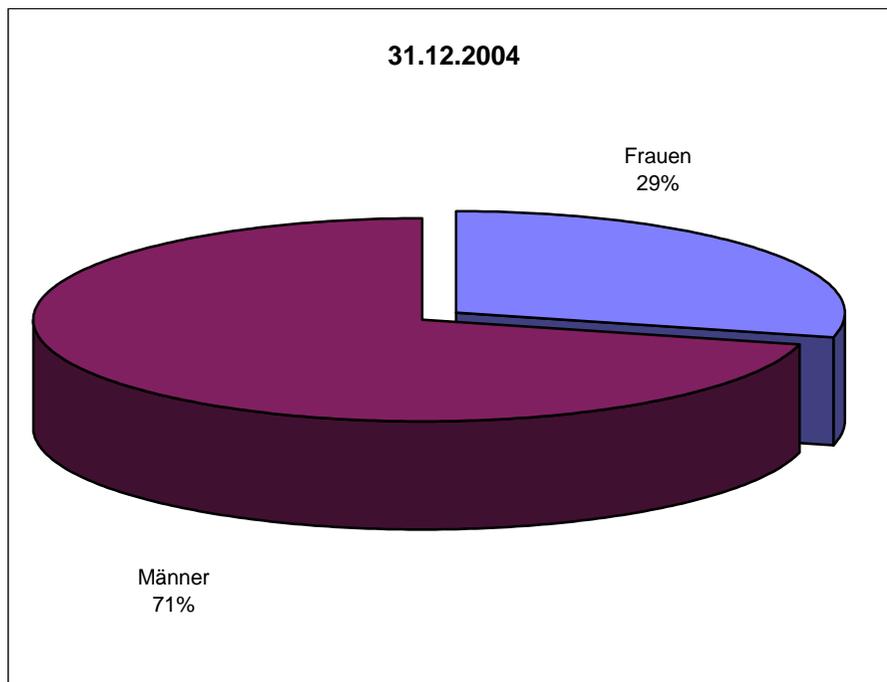
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 16	3	0	3		0	0	3	0	3		0	0
A 15	11	0	11		0	0	5	0	5		0	0
A 14	12	4	8	33,3	0	0	12	4	8	33,3	0	0
A 13	3	1	2	33,3	0	0	7	3	4	42,9	0	0
Beamtinnen/ Beamte	29	5	24	17,2	0	0	27	7	20	25,9	0	0
15ü	1	0	1		0	0	1	0	1		0	0
15	1	0	1		0	0	1	0	1		0	0
14	5	3	2	60,0	2	0	6	3	3	50,0	3	1
13	9	5	4	55,6	1	1	7	5	2	71,4	1	1
Tarifpersonal	16	8	8	50,0	3	1	15	8	7	53,3	4	2
Summe Berufsgruppe	45	13	32	28,9	3	1	42	15	27	35,7	4	2

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVöD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten! Soweit hier und in den folgenden Aufstellungen noch der Begriff "Vergütungsgruppen" genannt wird, sind die Entgeltgruppen des TVöD gemeint.

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, VG 15 - 13 TVöD)



Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer
Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, VG 15 - 13 TVöD)

Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2008	Schätzung der bis 12/2008 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) ^{*2)}	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2008 (§ 5 Abs. 4 HGIG) ^{*3)}
1) voraussichtliche Altersabgänge ^{*1)}		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	6	5	3
2)	0,4		

^{*1)} frühestmögliche Altersabgänge

^{*2)} Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

^{*3)} Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2008

Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bildung / Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, VG 15 - 13 TVöD) (ohne Lehrpersonal Musikakademie)

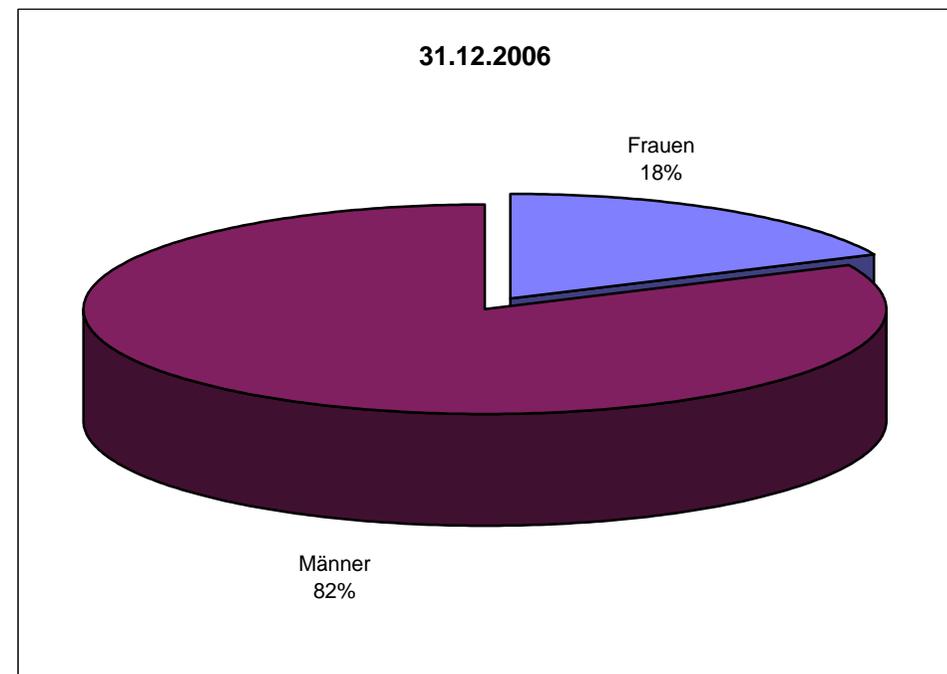
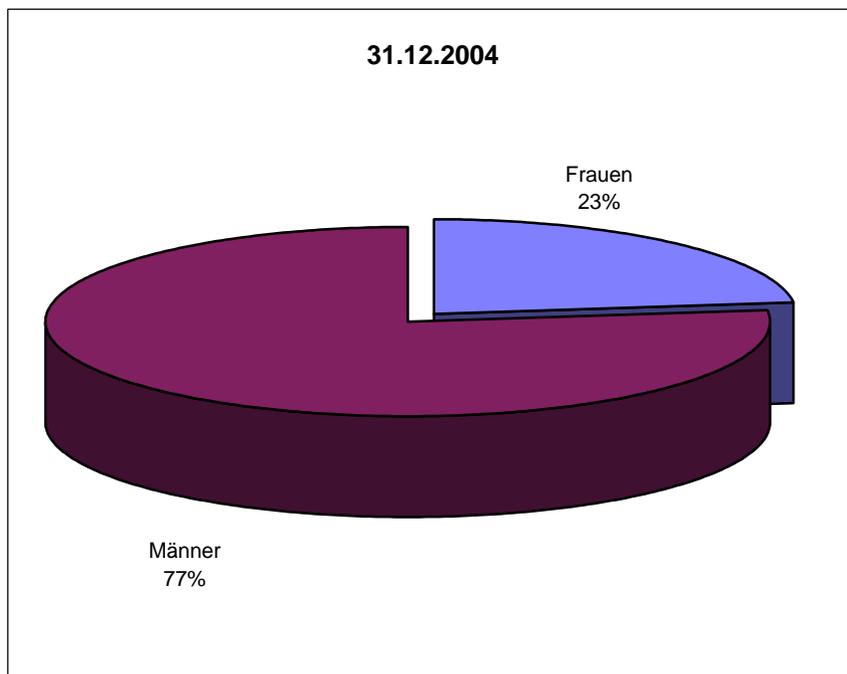
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	
A 16	0	0	0		0	0	0	0		0	0
A 15	1	0	1		0	0	0	0		0	0
A 14	2	0	2		0	0	1	1		0	0
A 13	0	0	0		0	0	0	0		0	0
Beamtinnen/ Beamte	3	0	3		0	0	1	1		0	0
15ü	0	0	0		0	0	0	0		0	0
15	0	0	0		0	0	0	0		0	0
14	2	0	2		0	0	2	2		0	0
13	8	3	5	37,5	2	3	8	2	25,0	1	3
Tarifpersonal	10	3	7	30,0	2	3	10	2	20,0	1	3
Summe Berufsgruppe	13	3	10	23,1	2	3	11	2	18,2	1	3

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVöD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, VG 15 - 13 TVöD) (ohne Lehrpersonal Musikakademie)



Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, VG 15 - 13 TVöD) (ohne Lehrpersonal Musikakademie)

Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2008	Schätzung der bis 12/2008 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) ^{*2)}	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2008 (§ 5 Abs. 4 HGIG) ^{*3)}
1) voraussichtliche Altersabgänge ^{*1)}		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	1	1	1
2)	0,1		

^{*1)} frühestmögliche Altersabgänge

^{*2)} Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

^{*3)} Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2008

0

Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bildung / Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergl. Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, 12 - 9 TVöD) (ohne Lehrpersonal Musikakademie)

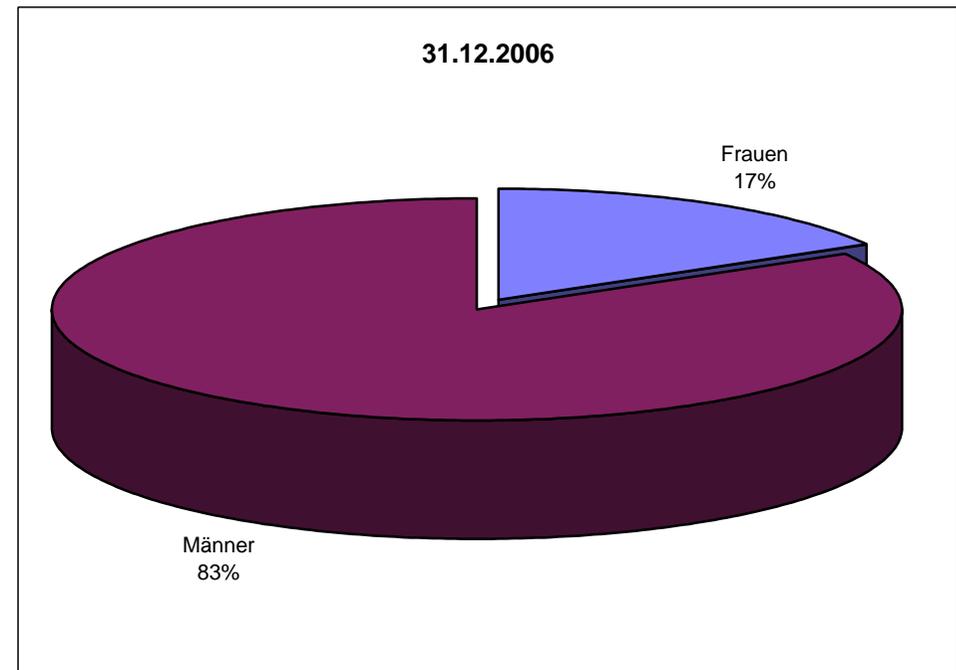
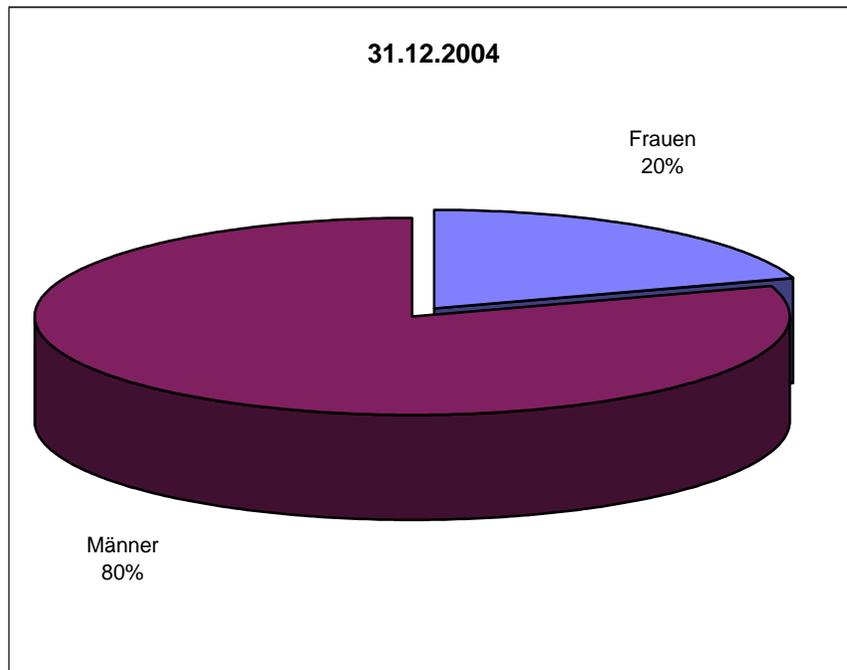
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006				
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m
A 13 S	1	0	1		0	0	1	0	0	0
A 12	0	0	0		0	0	0	0	0	0
A 11	0	0	0		0	0	0	0	0	0
A 10	0	0	0		0	0	0	0	0	0
A 9	0	0	0		0	0	0	0	0	0
Beamtinnen/ Beamte	1	0	1		0	0	1	0		0
12	0	0	0		0	0	1	1	100,0	1
11	1	0	1		0	1	0	0		0
10	1	0	1		0	0	1	0		1
9	2	1	1	50,0	0	0	3	0		3
Tarifpersonal	4	1	3	25,0	0	1	5	1	20,0	1
Summe Berufsgruppe	5	1	4	20,0	0	1	6	1	16,7	1

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVöD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergl. Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, 12 - 9 TVöD)
(ohne Lehrpersonal Musikakademie)



Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergl. Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, 12 - 9 TVöD)
(ohne Lehrpersonal Musikakademie)

Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2008	Schätzung der bis 12/2008 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) ^{*2)}	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2008 (§ 5 Abs. 4 HGIG) ^{*3)}
1) voraussichtliche Altersabgänge ^{*1)}		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	1	1	1
2)	0,1		

^{*1)} frühestmögliche Altersabgänge

^{*2)} Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

^{*3)} Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2008

Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bildung / Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, 15 - 13 TVöD) (Lehrpersonal Musikakademie)

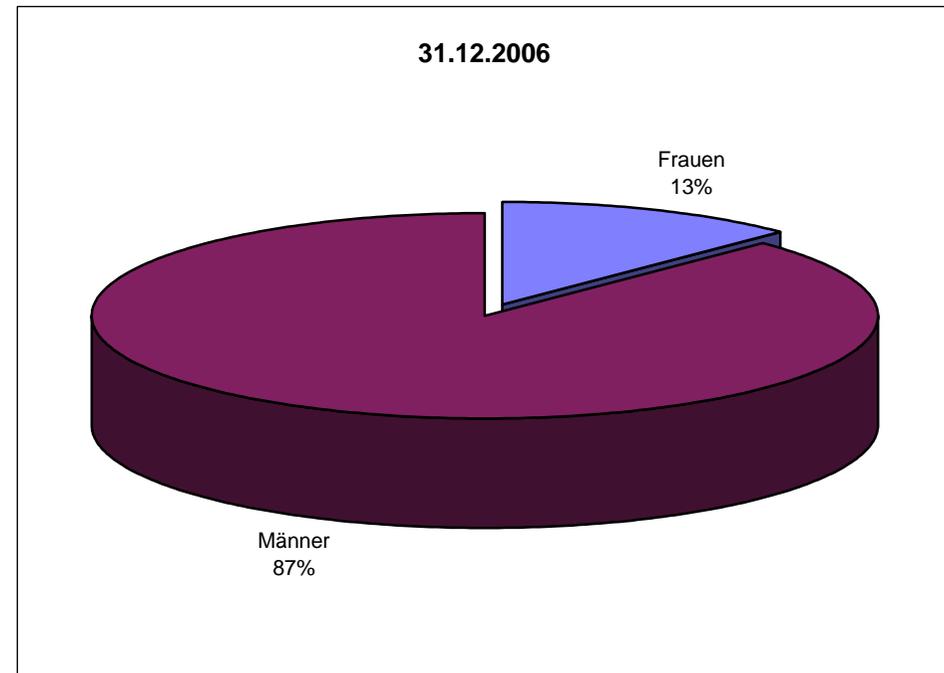
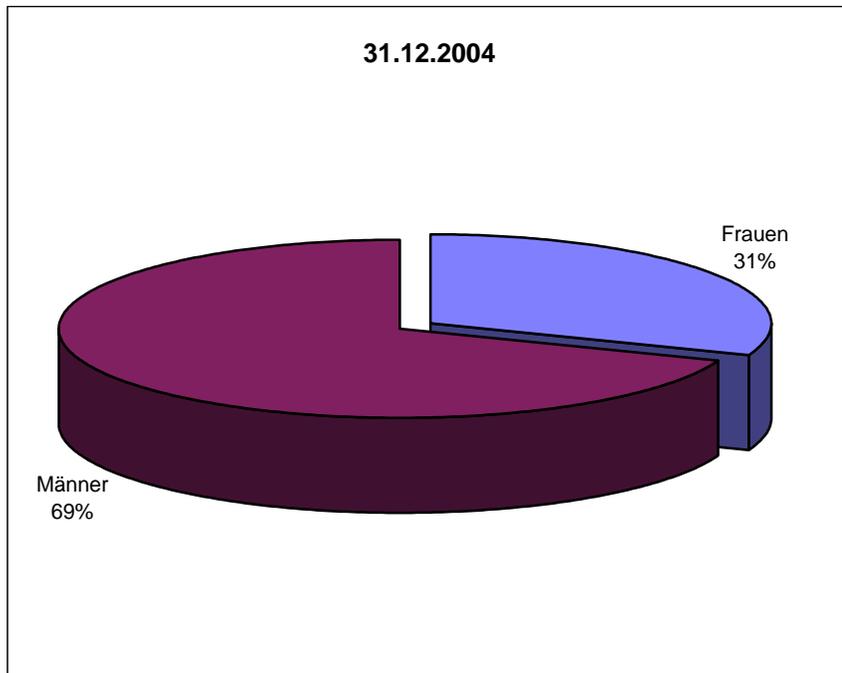
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 16	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 15	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 14	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 13	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
Beamtinnen/ Beamte	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
15ü	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
15	1	0	1		0	0	1	0	1		0	0
14	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
13	25	8	17	32,0	6	11	7	1	6	14,3	1	2
Tarifpersonal	26	8	18	30,8	6	11	8	1	7	12,5	1	2
Summe Berufsgruppe	26	8	18	30,8	6	11	8	1	7	12,5	1	2

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, 15 - 13 TVöD) (Lehrpersonal Musikakademie)



Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, 15 - 13 TVöD) (Lehrpersonal Musikakademie)

Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2008	Schätzung der bis 12/2008 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) ^{*2)}	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2008 (§ 5 Abs. 4 HGIG) ^{*3)}
1) voraussichtliche Altersabgänge ^{*1)}		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	3	2	2
2)	0,1		

^{*1)} frühestmögliche Altersabgänge

^{*2)} Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

^{*3)} Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2008

Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bildung / Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, 12 - 9 TVöD) (Lehrpersonal Musikakademie)

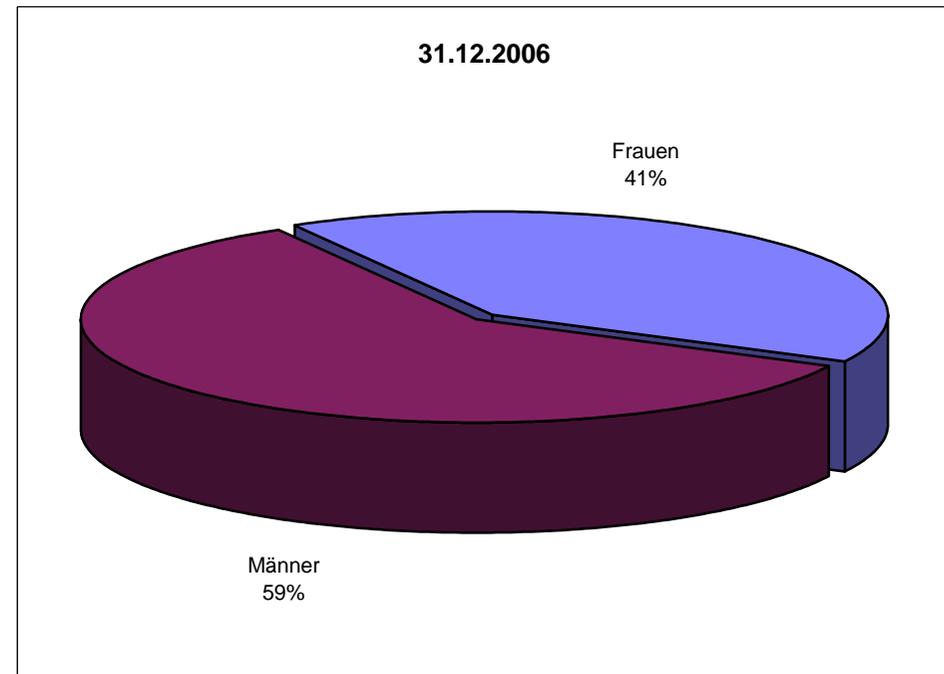
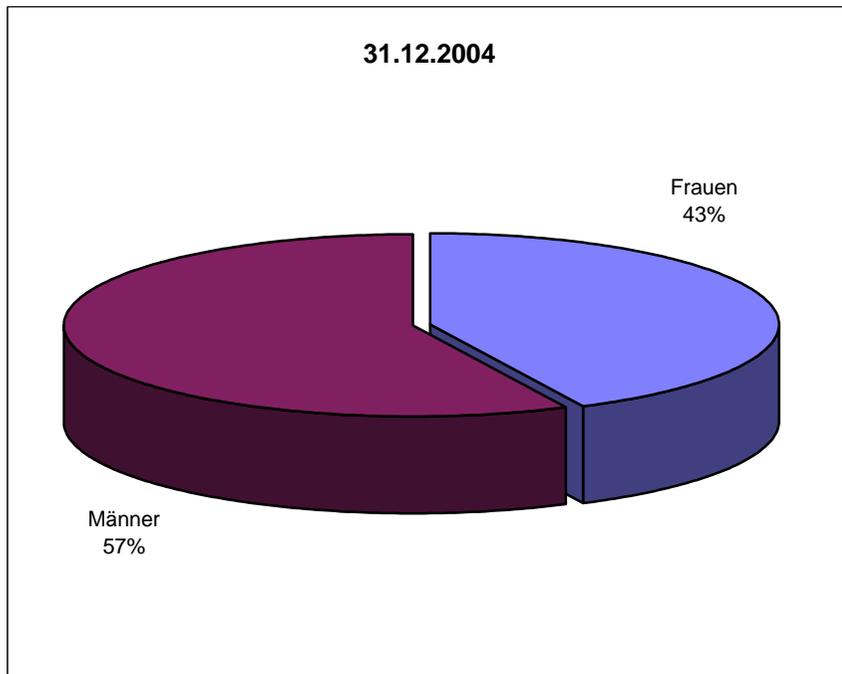
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 13 S	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 12	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 11	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 10	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 9	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
Beamtinnen/ Beamte	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
12	7	2	5	28,6	1	5	20	5	15	25,0	3	13
11	10	3	7	30,0	3	5	5	4	1	80,0	3	0
10	10	7	3	70,0	7	3	8	2	6	25,0	2	5
9	1	0	1		0	1	11	7	4	63,6	7	4
Tarifpersonal	28	12	16	42,9	11	14	44	18	26	40,9	15	22
Summe Berufsgruppe	28	12	16	42,9	11	14	44	18	26	40,9	15	22

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, 12 - 9 TVöD) (Lehrpersonal Musikakademie)



Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, 12 - 9 TVöD) (Lehrpersonal Musikakademie)

Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2008	Schätzung der bis 12/2008 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) ^{*2)}	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2008 (§ 5 Abs. 4 HGIG) ^{*3)}
1) voraussichtliche Altersabgänge ^{*1)}		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	2	2	2
2)	0,4		

*1) frühestmögliche Altersabgänge

*2) Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

*3) Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2008

0

Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr)

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, 15 - 13 TVöD) (Ingenieurtätigkeiten)

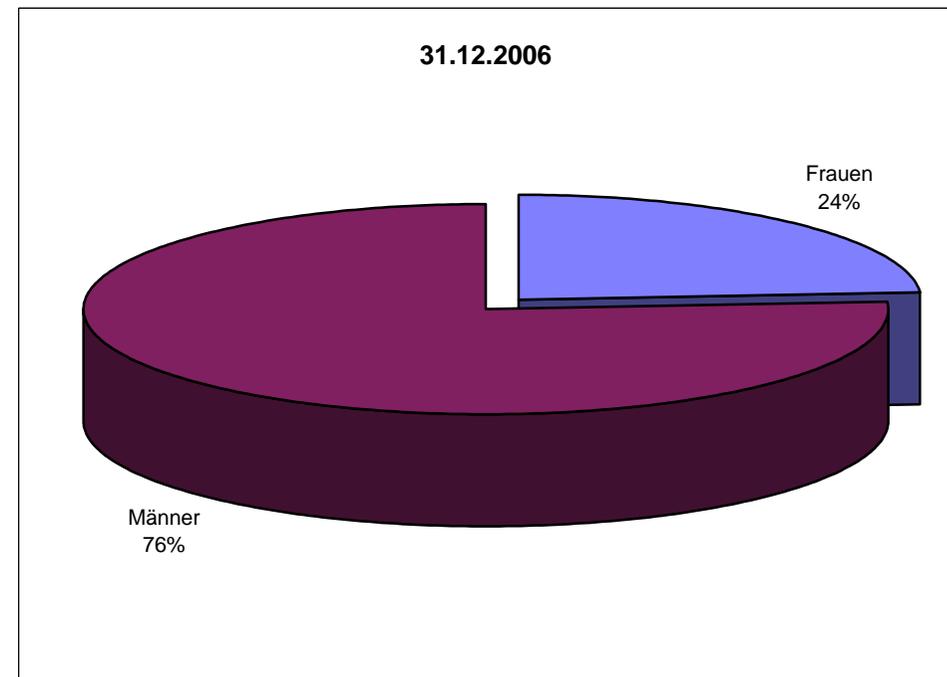
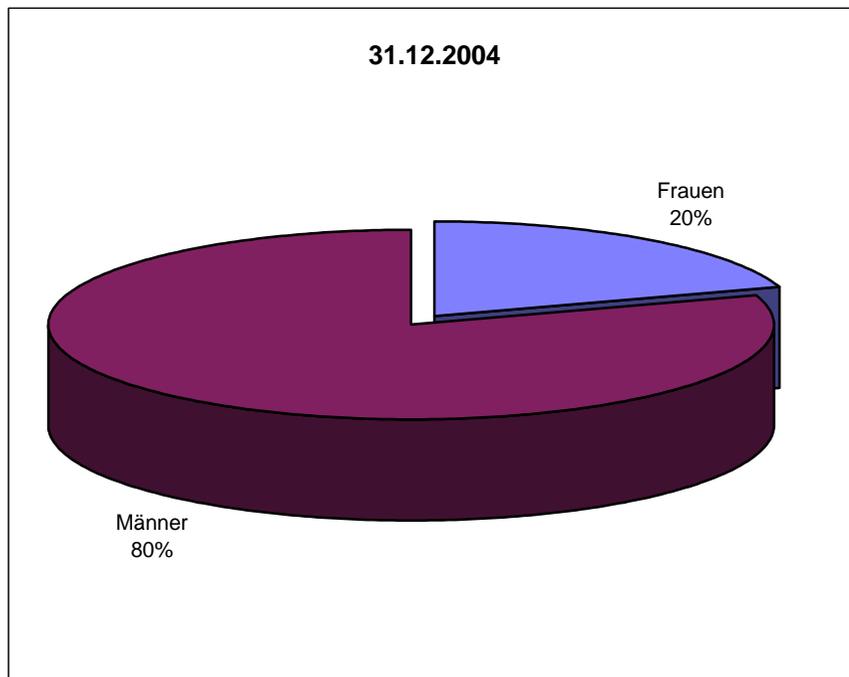
BVL-Gruppe	31.12.2004						31.12.2006					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 16	1	0	1		0	0	1	0	1		0	0
A 15	3	0	3		0	0	3	0	3		0	0
A 14	4	0	4		0	0	4	0	4		0	0
A 13	1	1	0	100,0	1	0	2	1	1	50,0	1	0
Beamtinnen/ Beamte	9	1	8	11,1	1	0	10	1	9	10,0	1	0
15ü	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
15	4	1	3	25,0	0	0	4	1	3	25,0	1	0
14	10	1	9	10,0	0	0	7	1	6	14,3	0	0
13	42	10	32	23,8	2	2	21	7	14	33,3	1	2
Tarifpersonal	56	12	44	21,4	2	2	32	9	23	28,1	2	2
Summe Berufsgruppe	65	13	52	20,0	3	2	42	10	32	23,8	3	2

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVöD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Technischer Dienst (Ohne Feuerwehr)

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, 15 - 13 TVöD) (Ingenieurtätigkeiten)



Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Technischer Dienst (Ohne Feuerwehr)

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, 15 - 13 TVöD) (Ingenieurtätigkeiten)

Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2008	Schätzung der bis 12/2008 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) ^{*2)}	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2008 (§ 5 Abs. 4 HGIG) ^{*3)}
1) voraussichtliche Altersabgänge ^{*1)}		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	4	3	2
2)	0,4		

^{*1)} frühestmögliche Altersabgänge

^{*2)} Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

^{*3)} Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2008

Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr)

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, VG 12 - 9 TVöD) (Schwerpunkt Ingenieur Tätigkeiten)

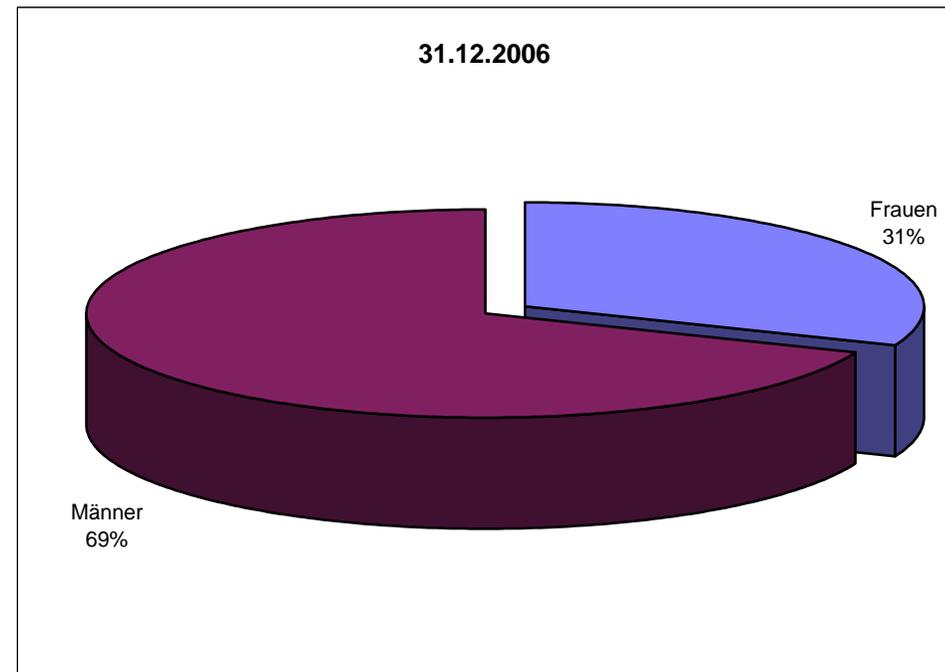
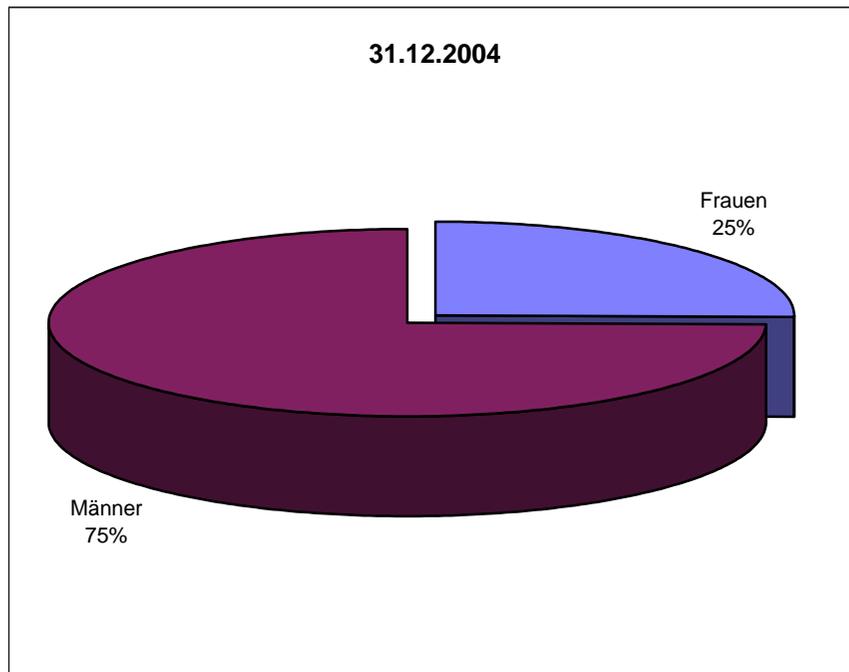
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m		
A 13 S	4	0	4		0	0	3	0	3	0	0	
A 12	10	1	9	10,0	1	0	10	1	9	1	1	
A 11	5	0	5		0	1	3	1	2	1	1	
A 10	1	1	0	100,0	1	0	1	1	0	1	0	
A 9	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	
Beamtinnen/ Beamte	20	2	18	10,0	2	1	17	3	14	17,6	3	2
12	30	8	22	26,7	3	1	39	11	28	28,2	2	1
11	7	1	6	14,3	1	0	17	7	10	41,2	3	2
10	15	6	9	40,0	2	0	13	7	6	53,8	5	0
9	11	4	7	36,4	3	0	14	3	11	21,4	0	0
Tarifpersonal	63	19	44	30,2	9	1	83	28	55	33,7	10	3
Summe Berufsgruppe	83	21	62	25,3	11	2	100	31	69	31,0	13	5

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVöD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Technischer Dienst (Ohne Feuerwehr)

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, VG 12 - 9 TVöD)(Schwerpunkt Ingenieur Tätigkeiten)



Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Technischer Dienst (Ohne Feuerwehr)

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, VG 12 - 9 TVöD)(Schwerpunkt Ingenieur Tätigkeiten)

Ermittlung der Zielvorgaben

	Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2008	Schätzung der bis 12/2008 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) ^{*2)}	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2008 (§ 5 Abs. 4 HGIG) ^{*3)}
1)	voraussichtliche Altersabgänge ^{*1)}		
2)	anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	1	2	2
2)	1,0		

*1) frühestmögliche Altersabgänge

*2) Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

*3) Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2008

Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, 15 - 13 TVöD)

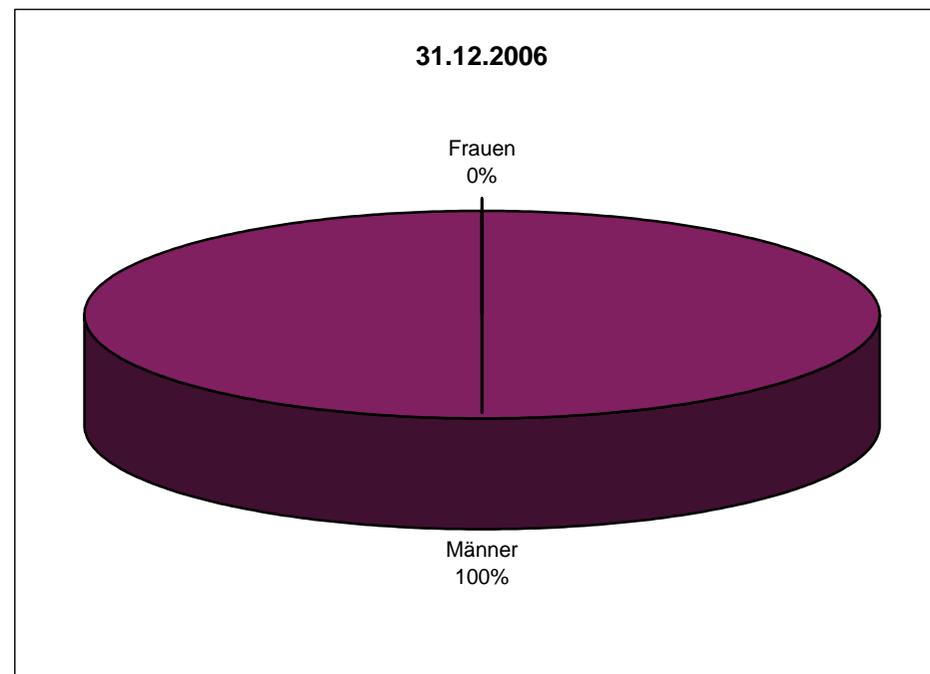
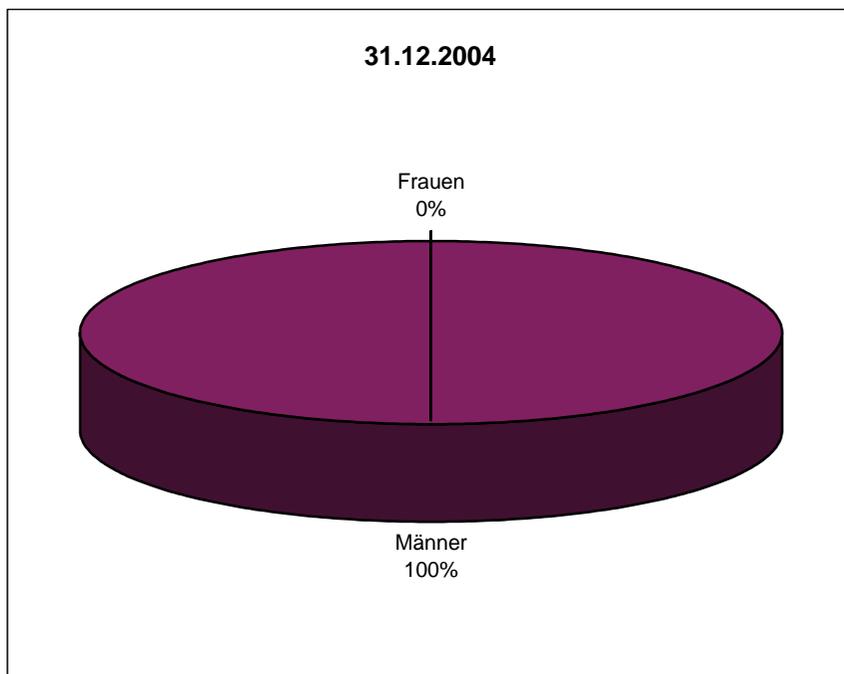
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m				w	m
A 16	0	0	0		0	0	1	0	1	0	0
A 15	1	0	1		0	0	1	0	1	0	0
A 14	0	0	0		0	0	1	0	1	0	0
A 13	2	0	2		0	0	0	0	0	0	0
Beamtinnen/ Beamte	3	0	3		0	0	3	0	3	0	0
15ü	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
Tarifpersonal	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
Summe Berufsgruppe	3	0	3	0,0	0	0	3	0	3	0,0	0

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, 15 - 13 TVöD)



Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer
Vergütungsgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, 15 - 13 TVöD)

Ermittlung der Zielvorgaben

	Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2008	Schätzung der bis 12/2008 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) ^{*2)}	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2008 (§ 5 Abs. 4 HGIG) ^{*3)}
1)	voraussichtliche Altersabgänge ^{*1)}		
2)	anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	0	0	0
2)	0,0		

*1) frühestmögliche Altersabgänge

*3) Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2008

0

*2) Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, 12 - 9 TVöD)

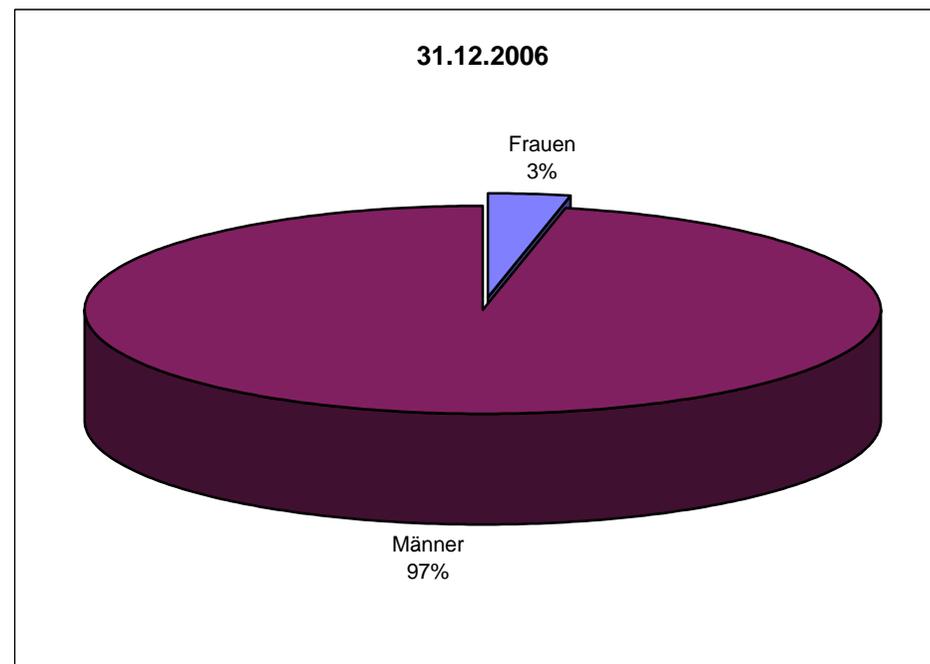
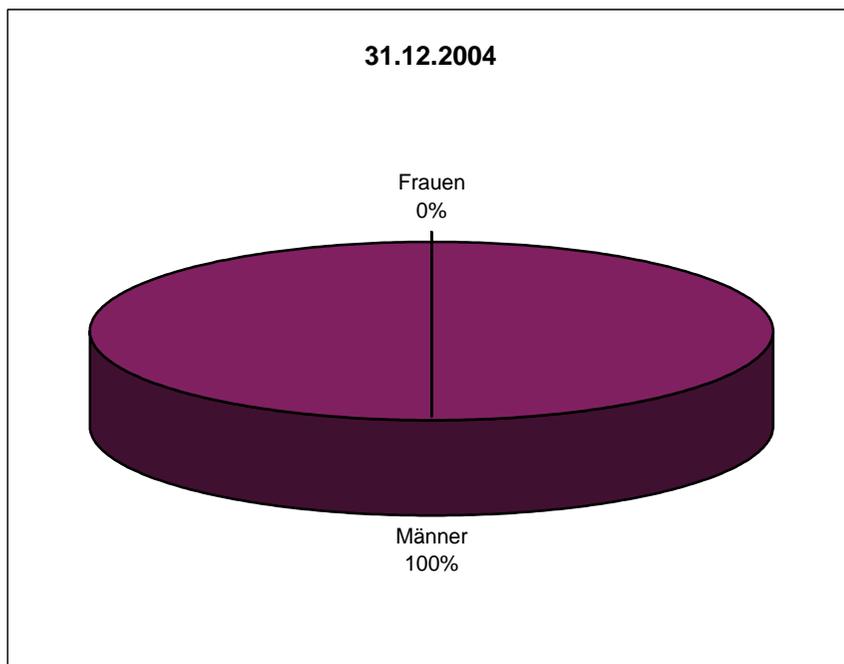
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m		
A 13 S	5	0	5		0	0	5	0	5	0	0	
A 12	7	0	7		0	0	7	0	7	0	0	
A 11	5	0	5		0	0	5	0	5	0	0	
A 10	13	0	13		0	0	12	1	11	8,3	0	0
A 9	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	
Beamtinnen/ Beamte	30	0	30		0	0	29	1	28	3,4	0	0
12	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	
11	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	
10	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	
9	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	
Tarifpersonal	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	
Summe Berufsgruppe	30	0	30	0,0	0	0	29	1	28	3,4	0	0

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVöD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, 12 - 9 TVöD)



Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, 12 - 9 TVöD)

Ermittlung der Zielvorgaben

	Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2008	Schätzung der bis 12/2008 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) ^{*2)}	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2008 (§ 5 Abs. 4 HGIG) ^{*3)}
1)	voraussichtliche Altersabgänge ^{*1)}		
2)	anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	0	0	0
2)	0,3		

*1) frühestmögliche Altersabgänge

*2) Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

*3) Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2008

0

Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Tarifpersonal vergl. Vergütungsgruppen (BesGr A9S - A5 BBesG, 8 - 2 TVöD)

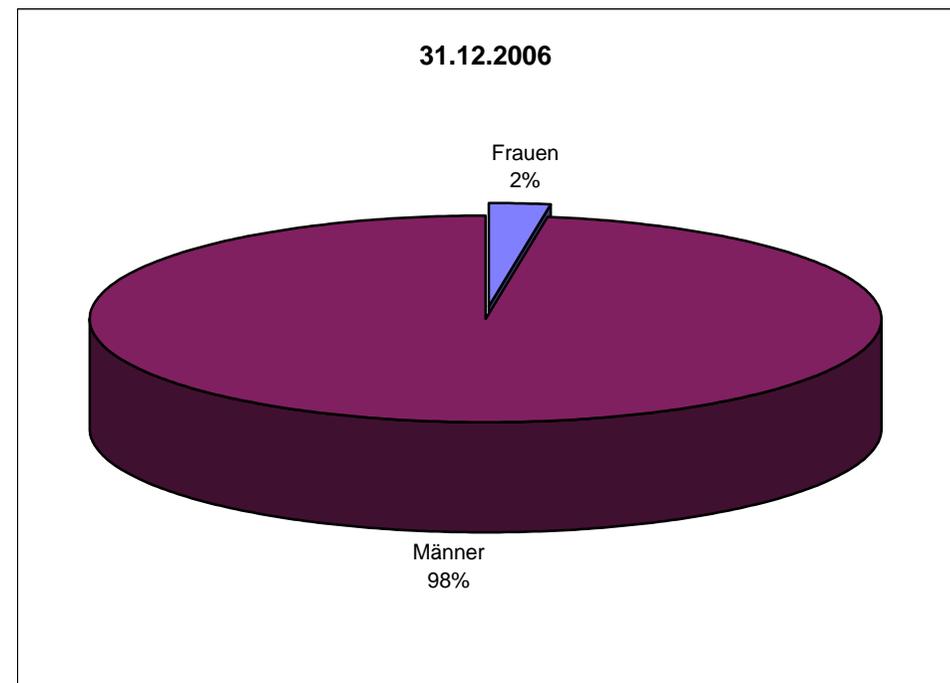
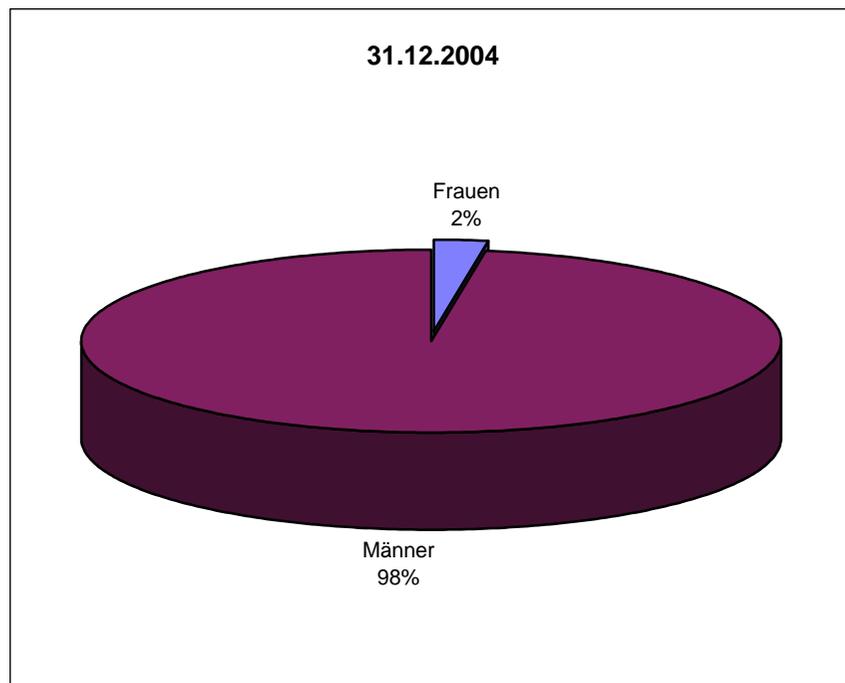
BVL-Gruppe	31.12.2004						31.12.2006					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 9 S	78	2	76	2,6	0	0	75	1	74	1,3	0	0
A 8	48	0	48		0	0	48	0	48		0	0
A 7	39	2	37	5,1	0	0	45	3	42	6,7	0	0
A 6	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 5	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
Beamtinnen/ Beamte	165	4	161	2,4	0	0	168	4	164	2,4	0	0
8	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
6	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
5	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
3	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
2	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
Tarifpersonal	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
Summe Berufsgruppe	165	4	161	2,4	0	0	168	4	164	2,4	0	0

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVöD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Tarifpersonal vergl. Vergütungsgruppen (BesGr A9S - A5 BBesG, 8 - 2 TVöD)



Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Tarifpersonal vergl. Vergütungsgruppen (BesGr A9S - A5 BBesG, 8 - 2 TVöD)

Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2008		Schätzung der bis 12/2008 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) ^{*2)}	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2008 (§ 5 Abs. 4 HGIG) ^{*3)}
1) voraussichtliche Altersabgänge ^{*1)}			
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%			

1)	1	1	1
2)	0,0		

*1) frühestmögliche Altersabgänge

*2) Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

*3) Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2008

0

Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten

Berufsgruppe: Hausmeister/innen, Kraftfahrer/innen, Personal in Werkstätten, in der Unterhaltung von Außenanlagen sowie im Kanalbetrieb und Straßenbau, Tarifpersonal

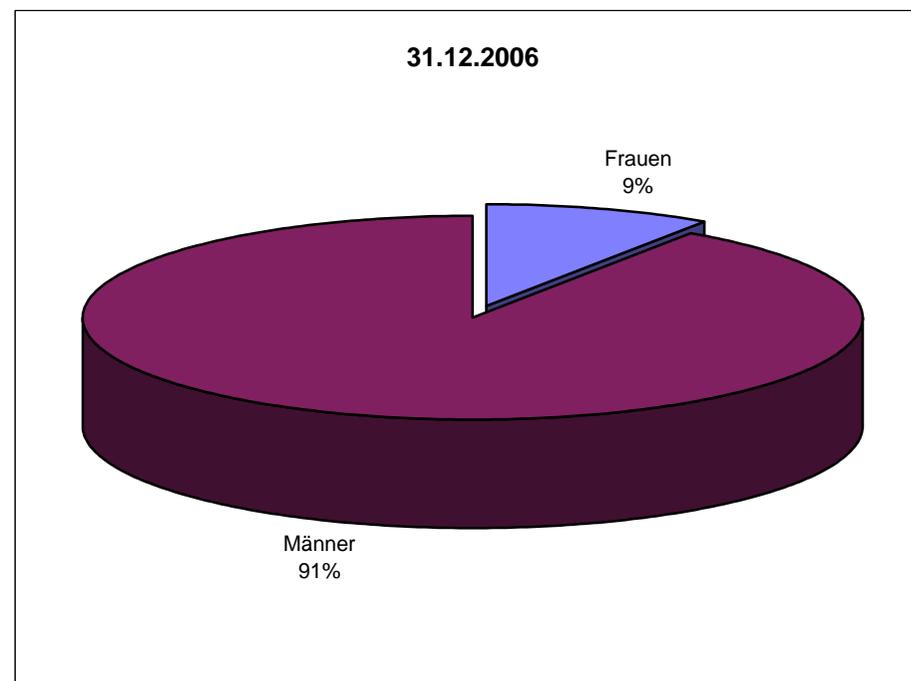
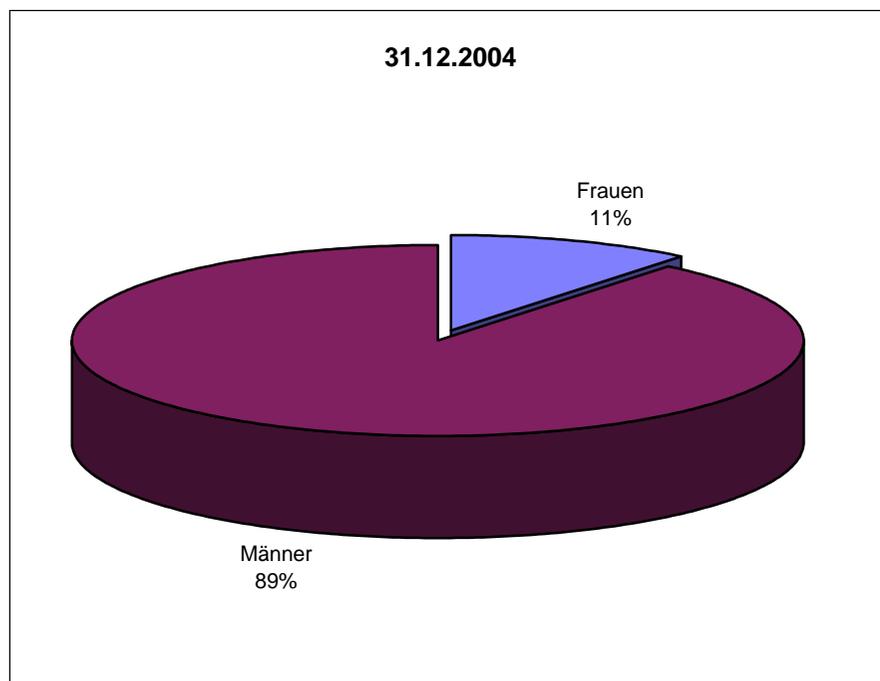
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m		
8	0	0	0		0	0	2	0	2	0	0	
7	19	1	18	5,3	0	0	23	1	22	4,3	0	1
6	70	1	69	1,4	0	0	81	2	79	2,5	1	3
5	81	12	69	14,8	2	4	82	11	71	13,4	1	4
4	31	7	24	22,6	1	0	18	4	14	22,2	0	0
3	36	5	31	13,9	0	2	30	4	26	13,3	1	2
2	5	0	5		0	0	0	0	0	0	0	
Summe Berufsgruppe	242	26	216	10,7	3	6	236	22	214	9,3	3	10

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten

Berufsgruppe: Hausmeister/innen, Kraftfahrer/innen, Personal in Werkstätten, in der Unterhaltung von Außenanlagen sowie im Kanalbetrieb und Straßenbau, Tarifpersonal



Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten

Berufsgruppe: Hausmeister/innen, Kraftfahrer/innen, Pers. in Werkstätten, in der Unterhaltung v. Außenanlagen sowie im Kanalbetrieb u. Straßenbau, Tarifpersonal

Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2008	Schätzung der bis 12/2008 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) ^{*2)}	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2008 (§ 5 Abs. 4 HGIG) ^{*3)}
1) voraussichtliche Altersabgänge ^{*1)}		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	12	11	6
2)	2		

^{*1)} frühestmögliche Altersabgänge

^{*2)} Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

^{*3)} Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2008

0

Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, 12 - 9 TVöD)

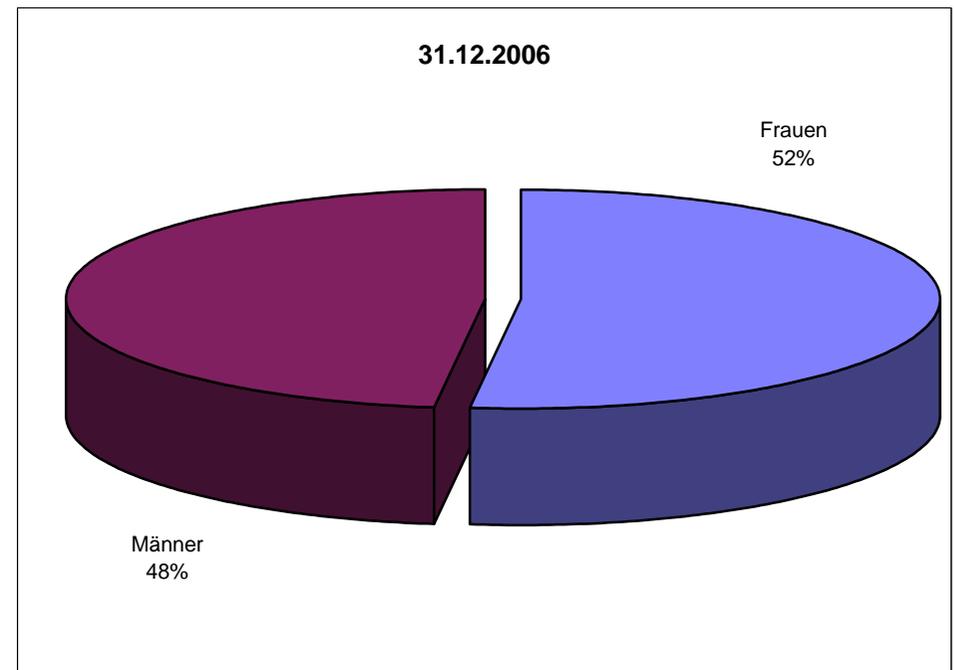
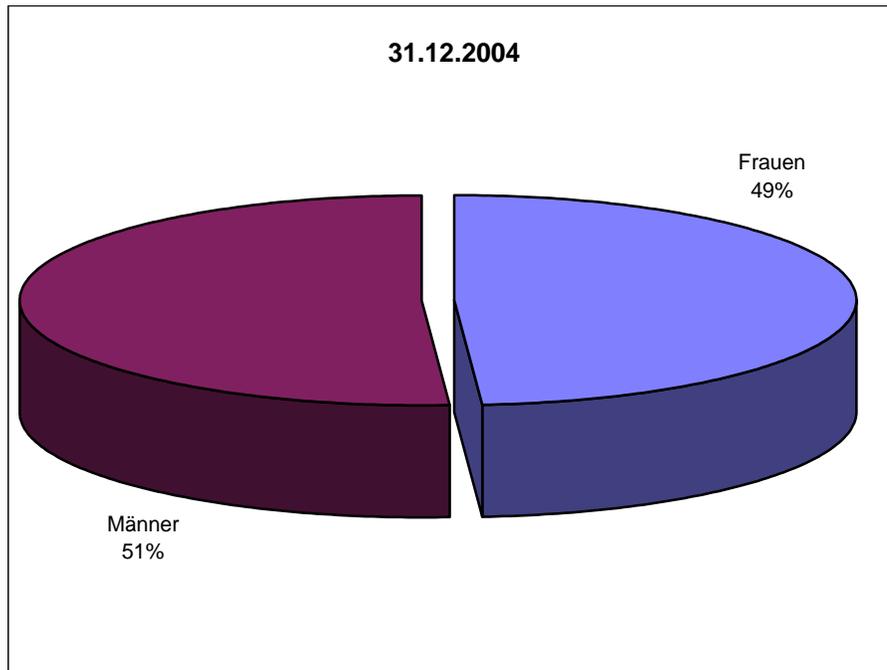
BVL-Gruppe	31.12.2004						31.12.2006					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 13 S	19	4	15	21,1	1	0	23	3	20	13,0	0	0
A 12	45	9	36	20,0	3	0	39	11	28	28,2	2	0
A 11	90	36	54	40,0	17	0	97	41	56	42,3	24	0
A 10	154	84	70	54,5	59	1	164	96	68	58,5	71	5
A 9	21	13	8	61,9	1	0	12	9	3	75,0	1	0
Beamtinnen/ Beamte	329	146	183	44,4	81	1	335	160	175	47,8	98	5
12	7	3	4	42,9	0	1	7	2	5	28,6	0	2
11	5	2	3	40,0	1	1	6	1	5	16,7	0	2
10	45	22	23	48,9	9	0	5	4	1	80,0	2	0
9	65	47	18	72,3	19	0	135	86	49	63,7	35	2
Tarifpersonal	122	74	48	60,7	29	2	153	93	60	60,8	37	6
Summe Berufsgruppe	451	220	231	48,8	110	3	488	253	235	51,8	135	11

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVöD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, VG 12 - 9 TVöD)



Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Tarifpersonal vergl. Vergütungsgruppen (BesGr A9S - A5 BBesG, 8 - 2 TVÖD)

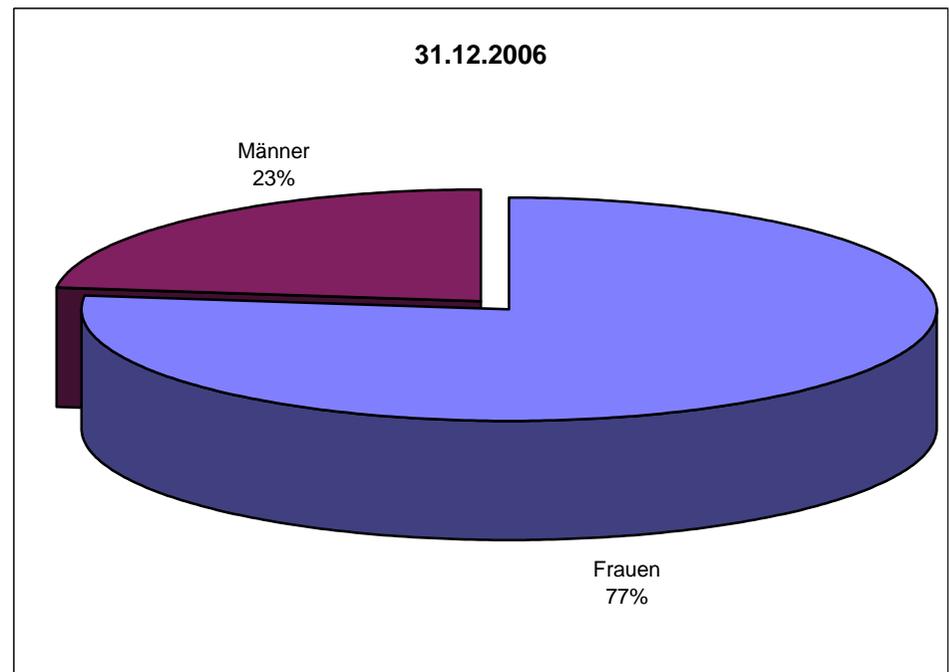
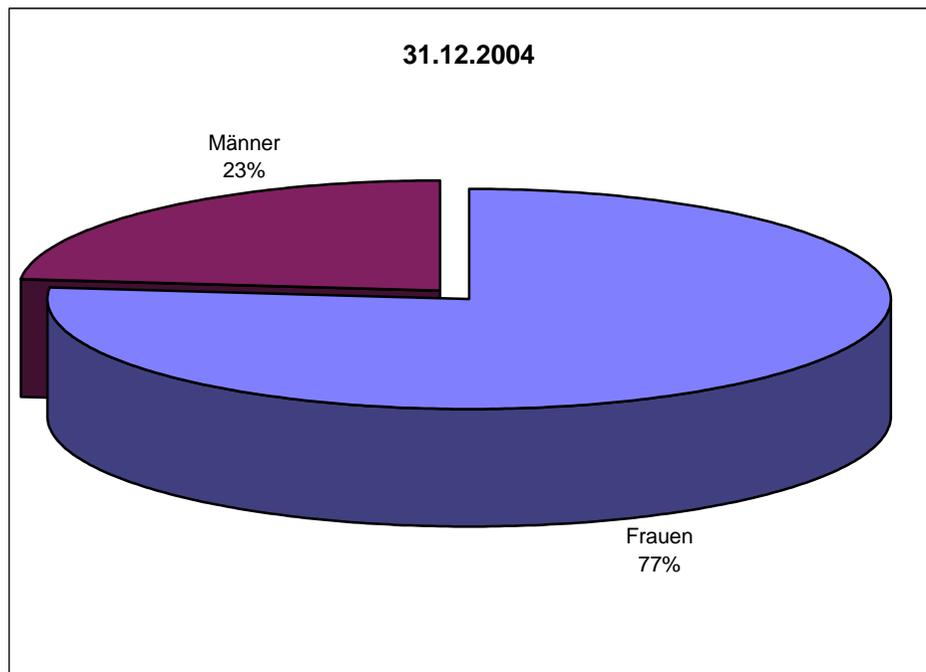
BVL-Gruppe	31.12.2004						31.12.2006					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 9 S	36	14	22	38,9	5	1	33	12	21	36,4	8	1
A 8	43	32	11	74,4	16	0	43	32	11	74,4	16	0
A 7	18	14	4	77,8	6	0	21	17	4	81,0	9	1
A 6	8	6	2	75,0	1	0	7	3	4	42,9	0	1
A 5	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
Beamtinnen/ Beamte	105	66	39	62,9	28	1	104	64	40	61,5	33	3
8	93	77	16	82,8	42	0	87	73	14	83,9	38	0
6	84	71	13	84,5	41	1	84	71	13	84,5	39	0
5	26	22	4	84,6	11	0	27	23	4	85,2	15	0
3	5	4	1	80,0	4	0	9	8	1	88,9	8	0
2	1	1	0	100,0	1	0	0	0	0		0	0
Tarifpersonal	209	175	34	83,7	99	1	207	175	32	84,5	100	0
Summe Berufsgruppe	314	241	73	76,8	127	2	311	239	72	76,8	133	3

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Tarifpersonal vergl. Vergütungsgruppen (BesGr A9S - A5 BBesG, 8 - 2 TVöD)



Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr)

Berufsgruppe: Tarifpersonal (8 - 2 TVöD)
(Meisterinnen und Meister, Technikerinnen und Techniker, technische Zeichnerinnen und technische Zeichner)

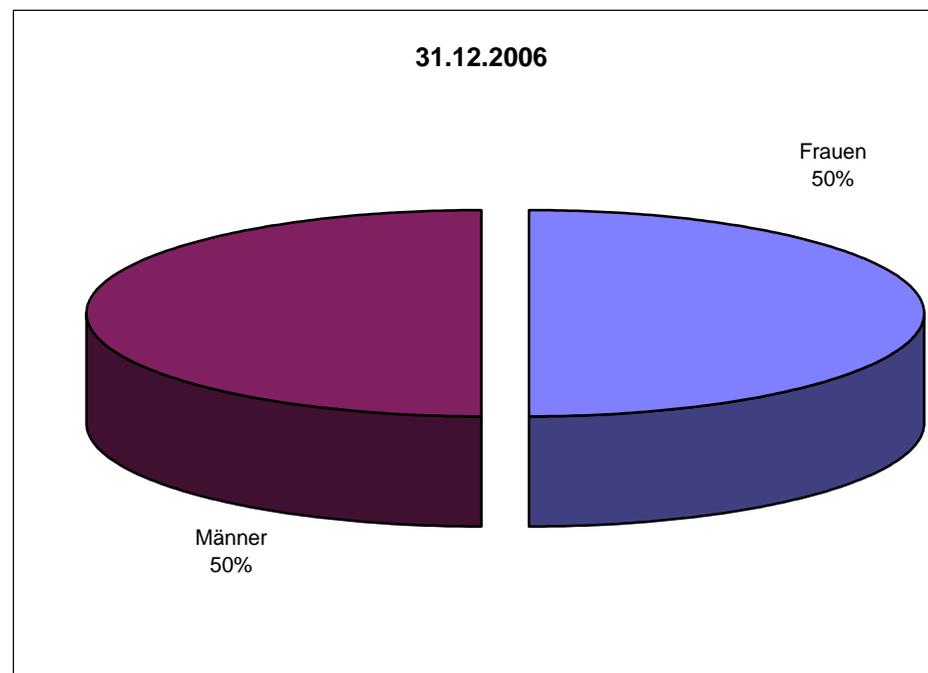
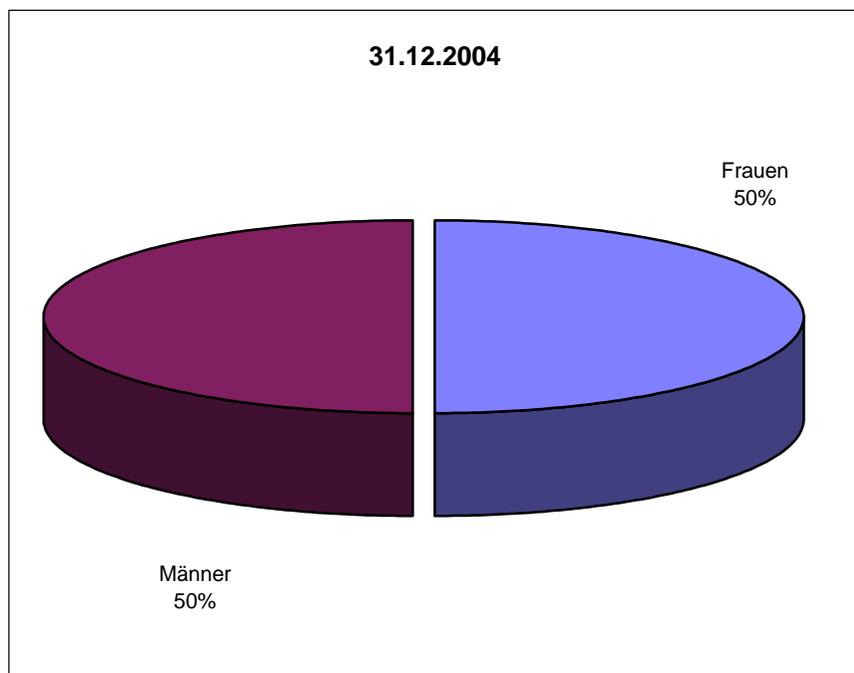
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m		
A 9 S	0	0	0		0	0	0	0		0	0	
A 8	0	0	0		0	0	0	0		0	0	
A 7	0	0	0		0	0	0	0		0	0	
A 6	0	0	0		0	0	0	0		0	0	
A 5	0	0	0		0	0	0	0		0	0	
Beamtinnen/ Beamte	0	0	0		0	0	0	0		0	0	
8	2	1	1	50,0	1	0	5	3	2	60,0	2	0
6	4	2	2	50,0	1	0	3	0	3		0	0
5	3	1	2	33,3	0	0	2	1	1	50,0	0	0
3	1	1	0	100,0	0	0	2	2	0	100,0	1	0
2	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
Tarifpersonal	10	5	5	50,0	2	0	12	6	6	50,0	3	0
Summe Berufsgruppe	10	5	5	50,0	2	0	12	6	6	50,0	3	0

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Technischer Dienst (Ohne Feuerwehr)

Berufsgruppe: Tarifpersonal (8 - 2 TVöD)
(Meisterinnen und Meister, Technikerinnen und Techniker, technische Zeichnerinnen und technische Zeichner)



Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Sozialdienst

Berufsgruppe: Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen

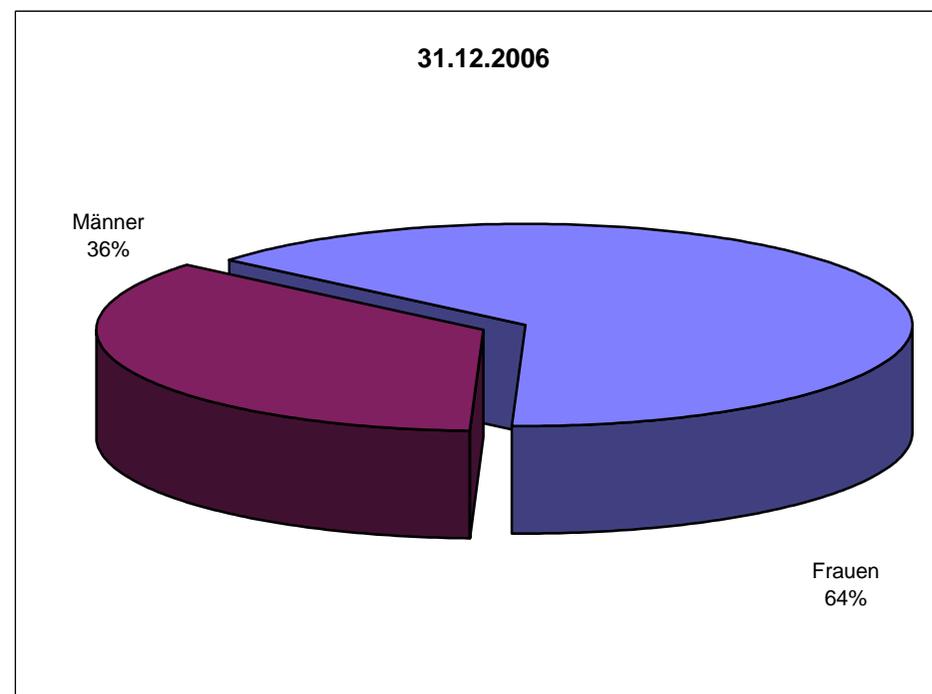
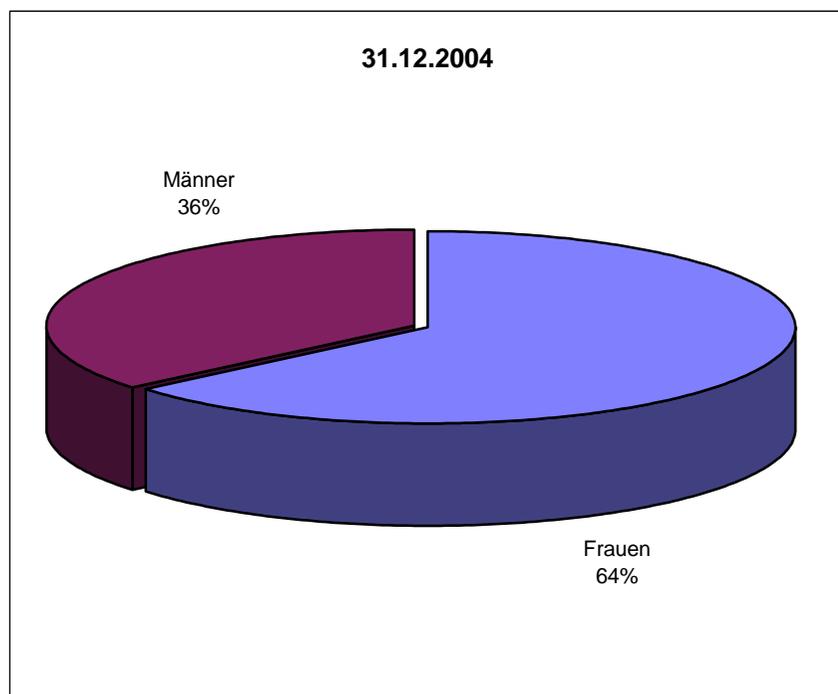
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m		
A 13 S	0	0	0		0	0	1	0	1	0	0	
A 11	1	0	1		0	0	0	0	0	0	0	
15ü	1	0	1		0	0	1	0	1	0	0	
14	2	1	1	50,0	0	0	0	0	0	0	0	
13	4	2	2	50,0	0	0	0	0	0	0	0	
12	0	0	0		0	0	6	5	1	83,3	0	0
11	13	8	5	61,5	1	0	9	3	6	33,3	0	0
10	136	90	46	66,2	51	10	8	4	4	50,0	2	2
9	10	6	4	60,0	4	2	133	90	43	67,7	55	13
8	2	1	1	50,0	0	0	2	1	1	50,0	0	0
Summe Berufsgruppe	169	108	61	63,9	56	12	160	103	57	64,4	57	15

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Sozialdienst

Berufsgruppe Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen



Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Erziehungsdienst

Berufsgruppe: Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, Erzieherinnen und Erzieher

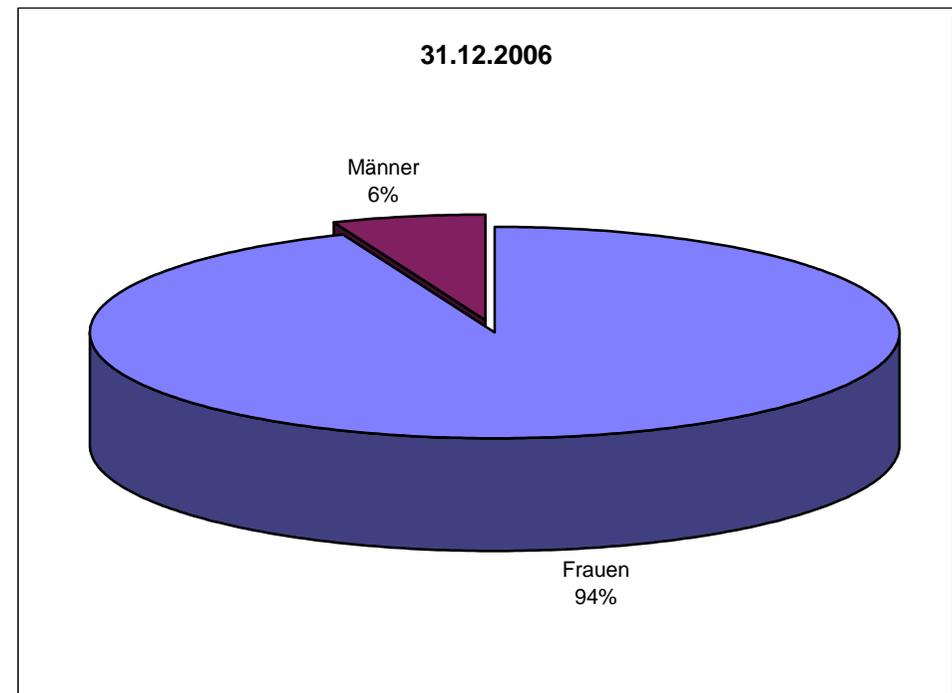
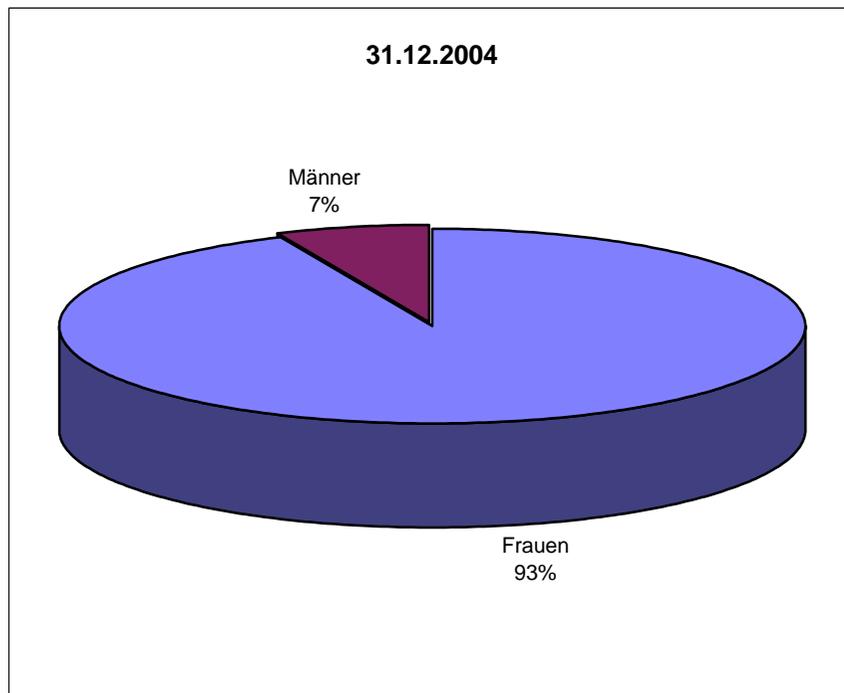
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	
13	0	0	0		0	0	0			0	0
12	2	2	0	100,0	1	0	0			0	0
11	15	11	4	73,3	3	0	3	2	66,7	1	0
10	38	35	3	92,1	10	1	24	22	91,7	4	0
9	178	171	7	96,1	130	2	43	37	86,0	19	2
8	0	0	0		0	0	183	176	96,2	136	2
6	9	7	2	77,8	5	1	25	24	96,0	22	0
Summe Berufsgruppe	242	226	16	93,4	149	4	278	261	93,9	182	4

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Erziehungsdienst

Berufsgruppe: Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, Erzieherinnen und Erzieher



Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Gesundheitsdienst

Berufsgruppe: Ärztliches Personal
Beamtinnen und Beamte, Tarifpersonal

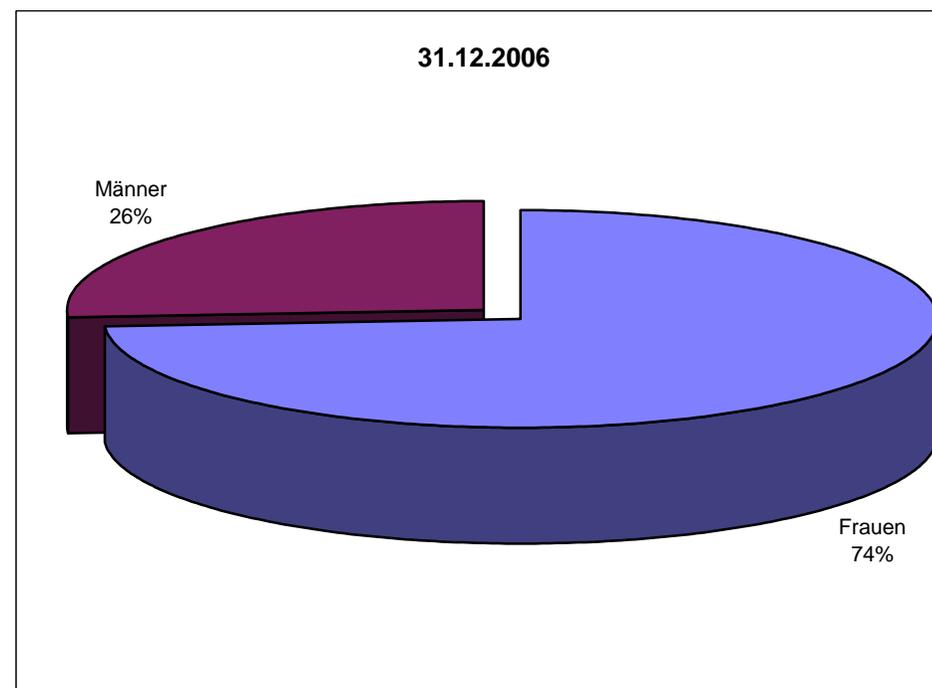
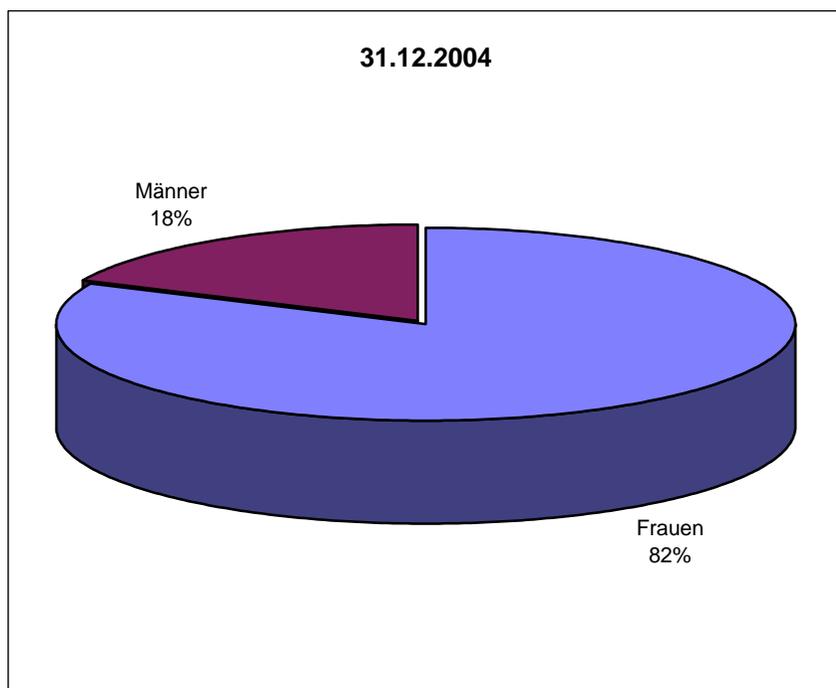
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m		
A 16	0	0	0		0	0	2	1	1	50,0	0	0
A 15	1	0	1		0	0	1	0	1		0	0
A 14	1	0	1		0	0	2	0	2		0	0
15	5	4	1	80,0	4	0	5	4	1	80,0	4	0
14	13	12	1	92,3	11	0	11	10	1	90,9	9	0
13	2	2	0	100,0	2	0	2	2	0	100,0	2	0
12	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
Summe Berufsgruppe	22	18	4	81,8	17	0	23	17	6	73,9	15	0

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Gesundheitsdienst

Berufsgruppe: Ärztliches Personal
Beamtinnen und Beamte, Tarifpersonal



Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Gesundheitsdienst

Berufsgruppe: Tarifpersonal in med.- technischen Berufen und medizinischen Hilfsberufen

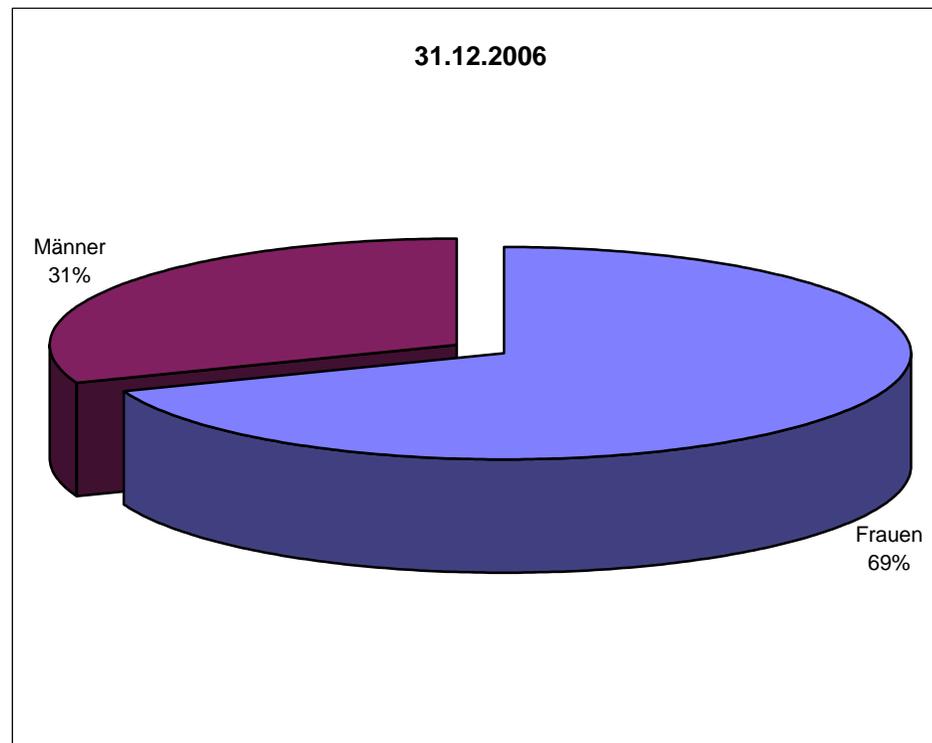
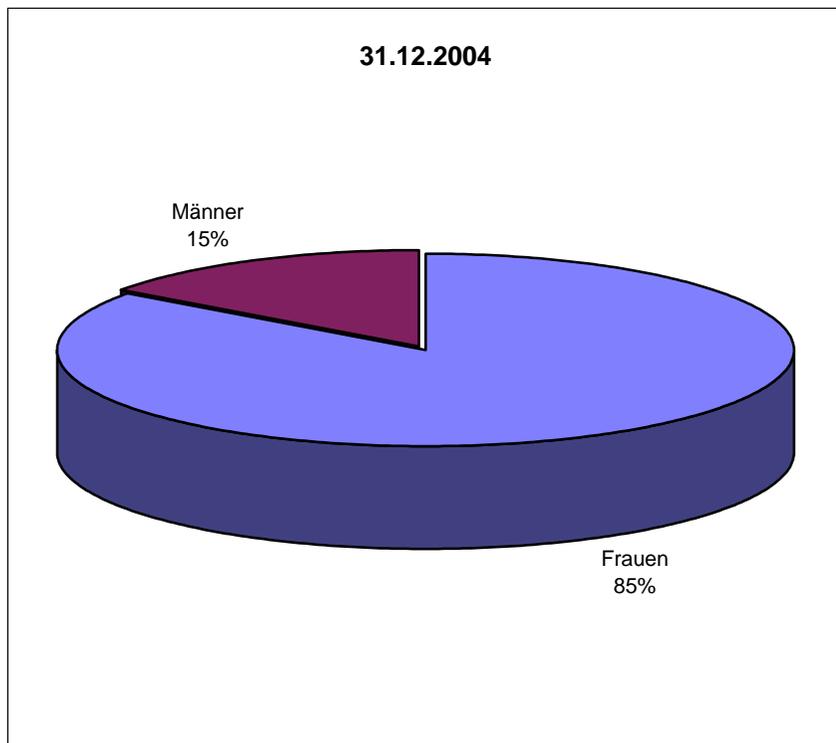
BVL-Gruppe	31.12.2004						31.12.2006					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
10	4	2	2	50,0	4	0	1	0	1		0	0
9	3	2	1	66,7	0	0	11	6	5	54,5	1	1
8	0	0	0		0	0	2	0	2		0	0
6	1	1	0	100,0	0	0	2	2	0	100,0	1	0
5	12	12	0	100,0	10	0	10	10	0	100,0	8	0
3	0	0	0		2	0	0	0	0		0	0
2	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
Summe Berufsgruppe	20	17	3	85,0	16	0	26	18	8	69,2	10	1

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Gesundheitsdienst

Berufsgruppe: Tarifpersonal in med.- technischen Berufen und medizinischen Hilfsberufen
Beamtinnen und Beamte, Tarifpersonal



Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Sekretariats- und Schreibdienst

Berufsgruppe: Tarifpersonal in der allgemeinen Verwaltung
Tarifpersonal in Schulsekretariaten

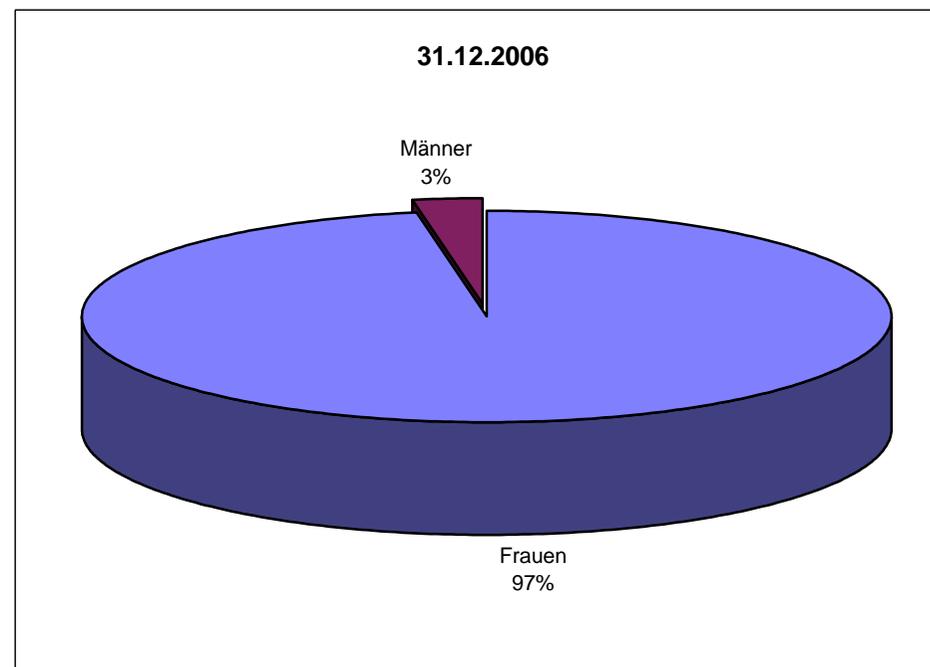
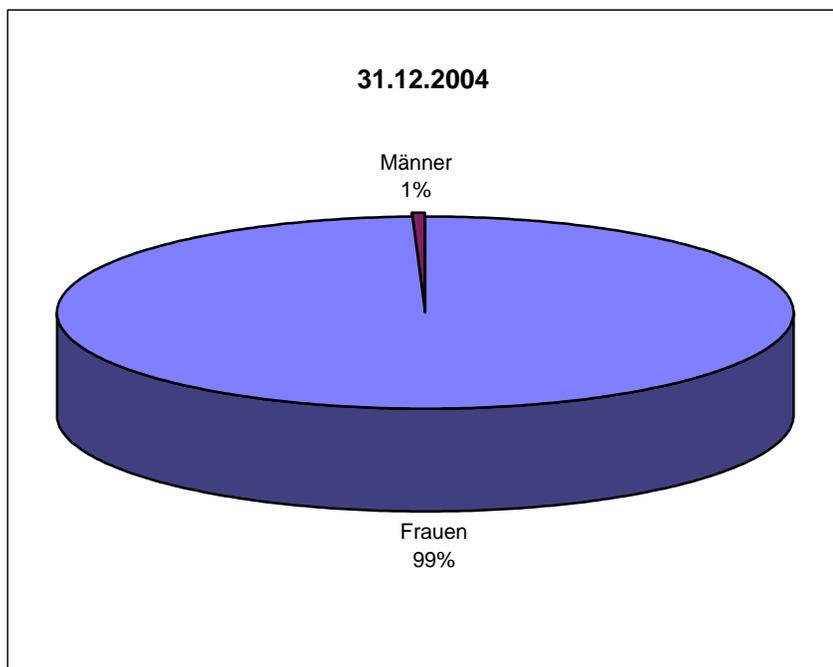
BVL-Gruppe	31.12.2004					31.12.2006						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w	m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w	m
9	2	2	0	100,0	0	0	4	3	1	75,0	0	0
8	1	1	0	100,0	0	0	1	1	0	100,0	0	0
6	90	89	1	98,9	50	0	92	91	1	98,9	46	0
5	77	77	0	100,0	42	0	67	67	0	100,0	43	0
3	13	13	0	100,0	6	0	15	12	3	80,0	6	2
2	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
Summe Berufsgruppe	183	182	1	99,5	98	0	179	174	5	97,2	95	2

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Sekretariats- und Schreibdienst

Berufsgruppe: Tarifpersonal in der allgemeinen Verwaltung
Tarifpersonal in Schulsekretariaten



Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bibliotheks- und Archivdienst

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren und gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen
(Bibliothekarinnen und Bibliothekare, Archivarinnen und Archivare)

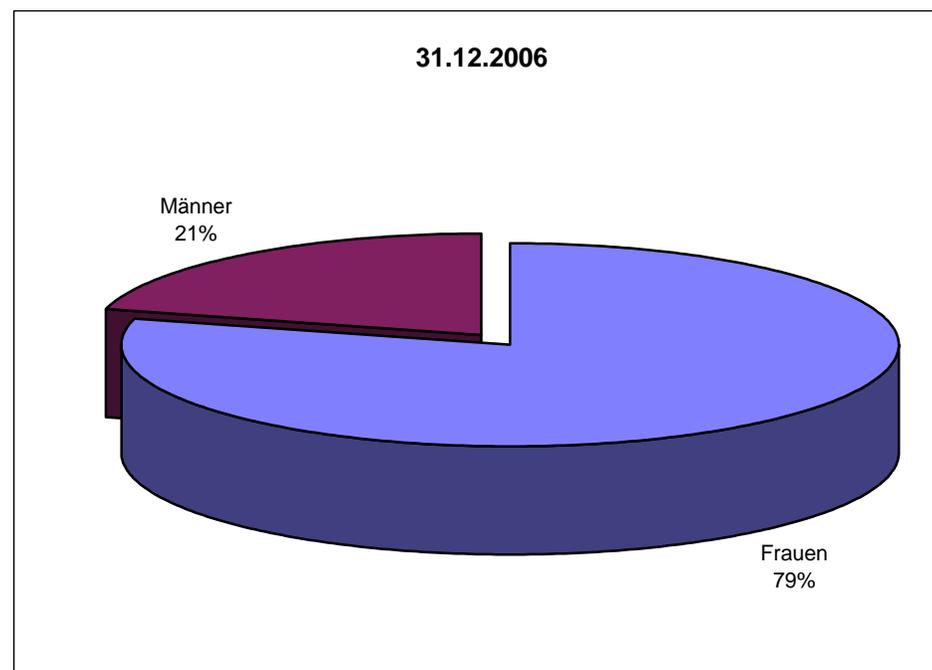
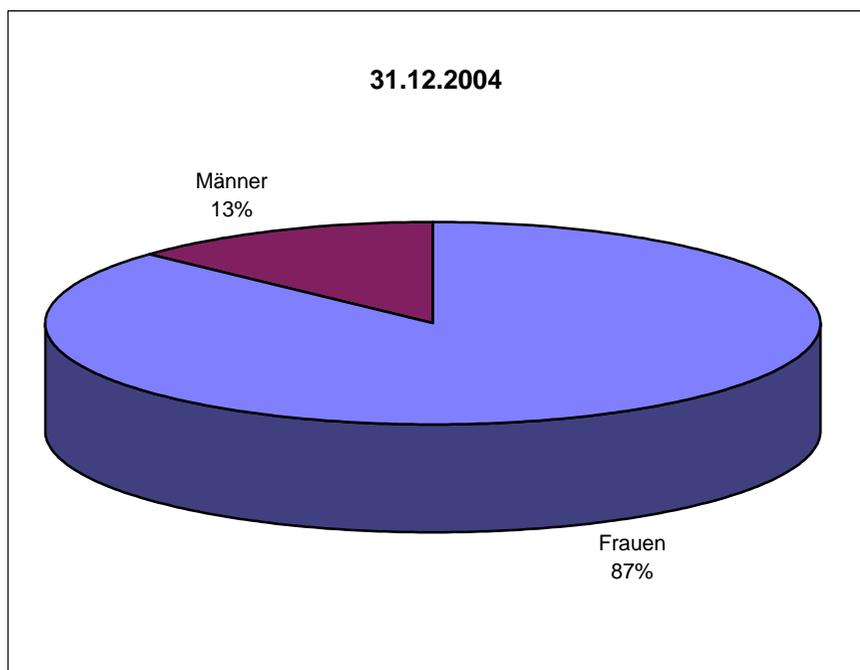
BVL-Gruppe	31.12.2004						31.12.2006					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 13	1	1	0	100,0	0	0	0	0	0		0	0
A 13 S	1	1	0	100,0	1	0	0	0	0		0	0
A 10	1	1	0	100,0	0	0	1	1	0	100,0	0	0
A 9	0	0	0		0	0	1	1	0	100,0	1	0
Beamtinnen/ Beamte	3	3	0	100,0	1	0	2	2	0	100,0	1	0
14	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
13	1	1	0	100,0	0	0	1	0	1		0	0
12	1	1	0	100,0	0	0	0	0	0		0	0
11	2	2	0	100,0	1	0	1	0	1		0	0
10	12	11	1	91,7	8	0	3	3	0	100,0	1	0
9	4	2	2	50,0	0	0	17	14	3	82,4	10	0
Tarifpersonal	20	17	3	85,0	9	0	22	17	5	77,3	11	0
Summe Berufsgruppe	23	20	3	87,0	10	0	24	19	5	79,2	12	0

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Bibliotheks- und Archivdienst

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren und gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Vergütungsgruppen
(Bibliothekarinnen und Bibliothekare, Archivarinnen und Archivare)



Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bibliotheks- und Archivdienst

Berufsgruppe: Tarifpersonal im Bibliotheks- und Archivdienst (Assistenzpersonal)

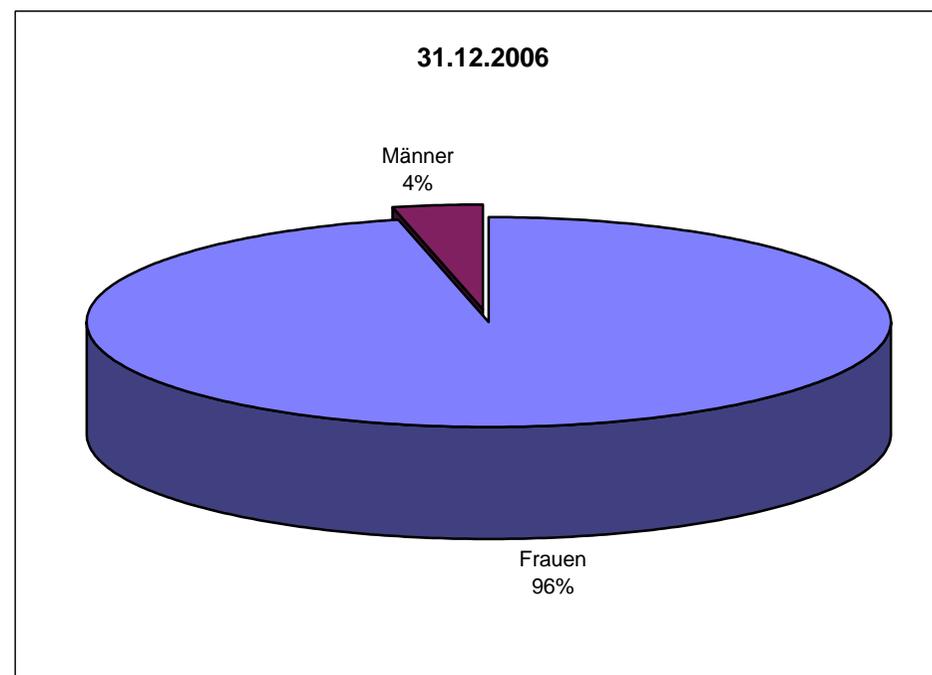
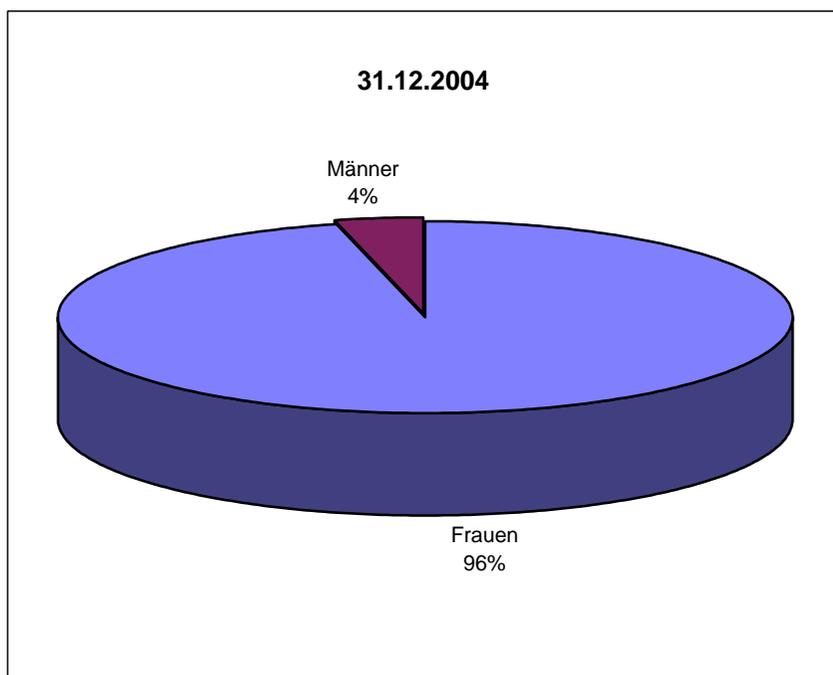
BVL-Gruppe	31.12.2004						31.12.2006					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
6	10	9	1	90,0	3	0	2	2	0	100,0	2	0
5	13	13	0	100,0	6	0	13	13	0	100,0	6	0
3	3	3	0	100,0	2	0	12	11	1	91,7	5	0
Summe Berufsgruppe	26	25	1	96,2	11	0	27	26	1	96,3	13	0

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Bibliotheks- und Archivdienst

Berufsgruppe: Tarifpersonal im Bibliotheks- und Archivdienst (Assistenzpersonal)



Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bildung / Kultur

Berufsgruppe: Tarifpersonal (Aufsichts- und Assistenzpersonal in Museen)

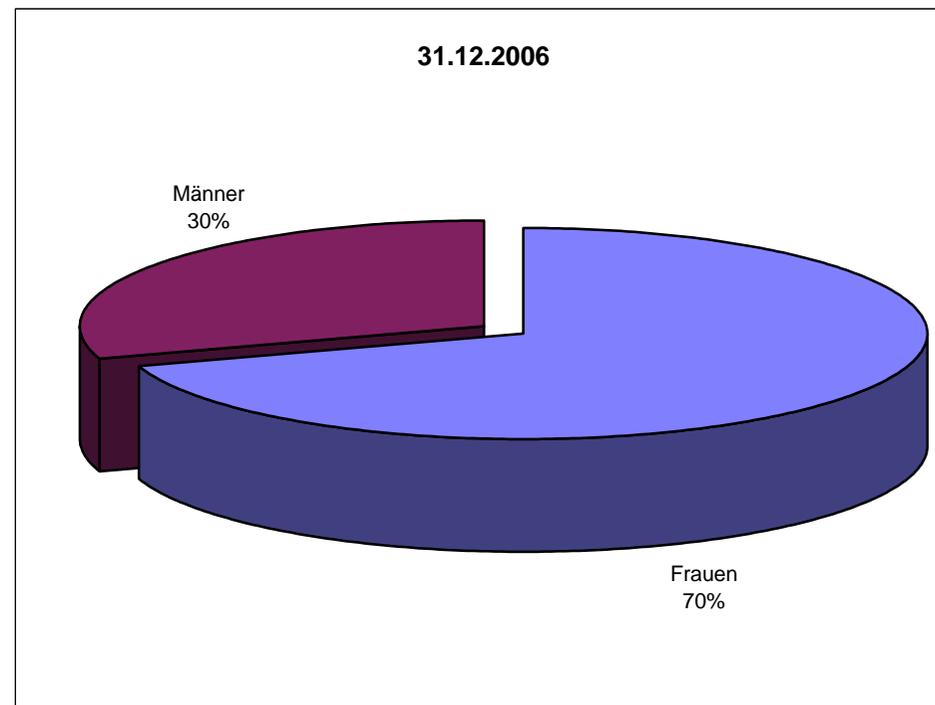
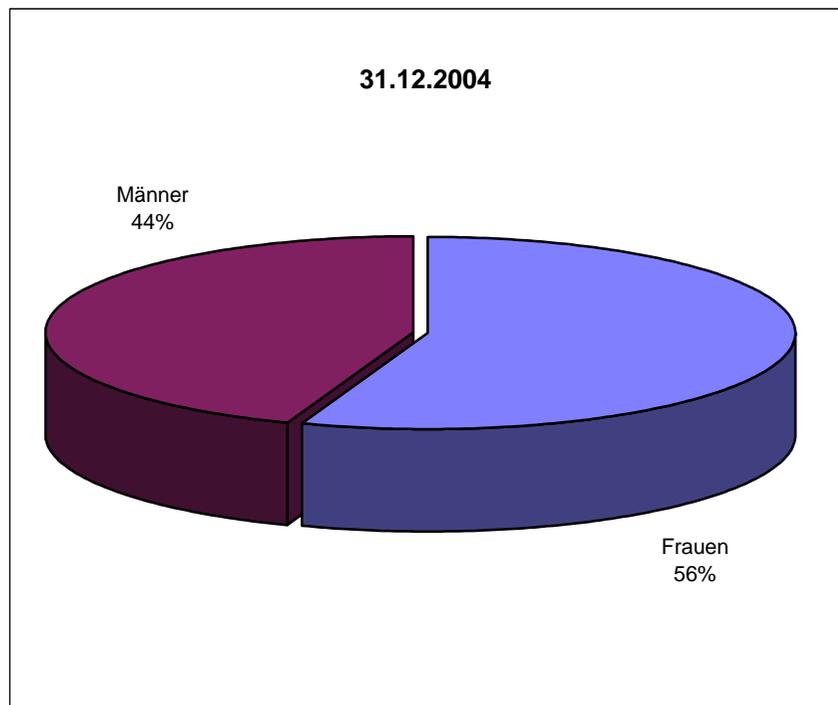
BVL-Gruppe	31.12.2004						31.12.2006					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
8 / 6	7	3	4	42,9	3	0	6	3	3	50,0	3	0
5	0	0	0		0	0	1	1	0	100,0	1	0
3	1	1	0	100,0	1	0	1	1	0	100,0	0	0
2	1	1	0	100,0	1	0	2	2	0	100,0	2	0
Summe Berufsgruppe	9	5	4	55,6	5	0	10	7	3	70,0	6	0

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Bildung / Kultur

Berufsgruppe: Tarifpersonal (Aufsichts- und Assistenzpersonal in Museen)



Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Reinigungsdienst

Berufsgruppe: Tarifpersonal allgemein und im Reinigungs- und Küchendienst in Kindertagesstätten

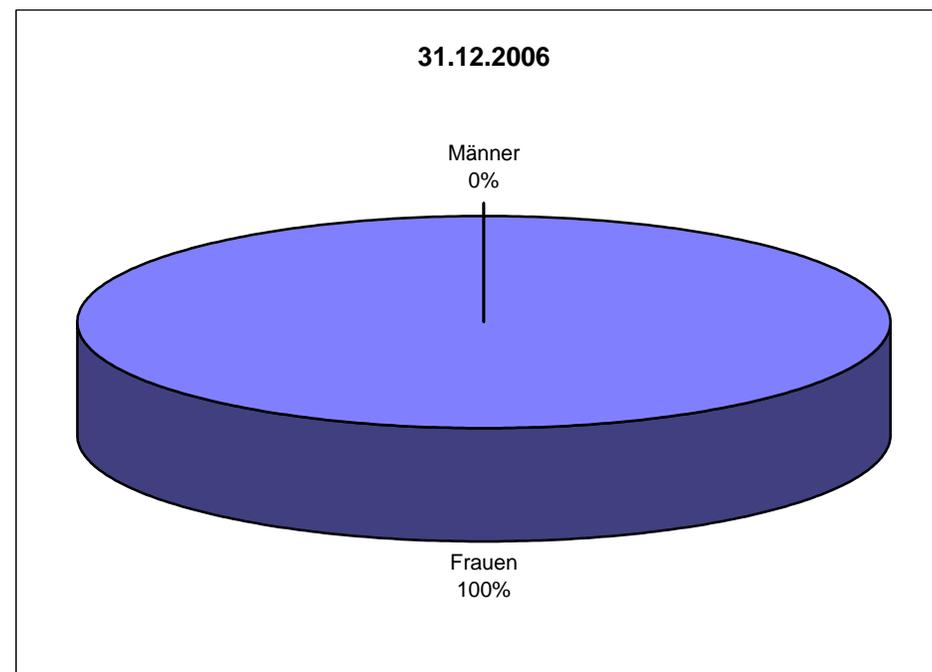
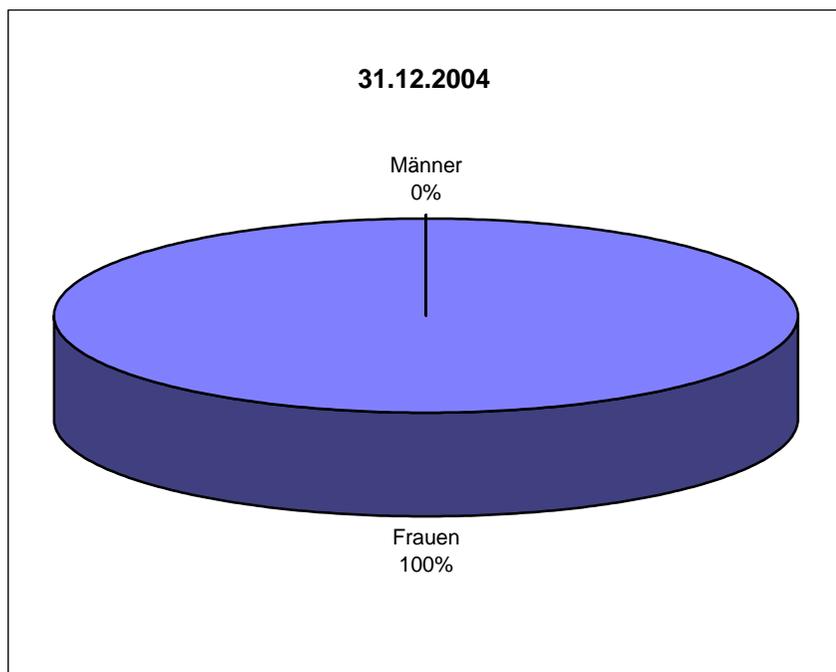
BVL-Gruppe	31.12.2004						31.12.2006					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
3	6	6	0	100,0	4	0	5	5	0	100,0	5	0
2	152	152	0	100,0	147	0	131	131	0	100,0	131	0
1	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
Summe Berufsgruppe	158	158	0	100,0	151	0	136	136	0	100,0	136	0

Durch Umstellung auf die Entgeltstrukturen des TVÖD können beim Vergleich der Eingruppierung von 2004 zu 2006 Verschiebungen auftreten!

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Berufsfeld: Reinigungsdienst

Berufsgruppe: Tarifpersonal allgemein und im Reinigungs- und Küchendienst in Kindertagesstätten

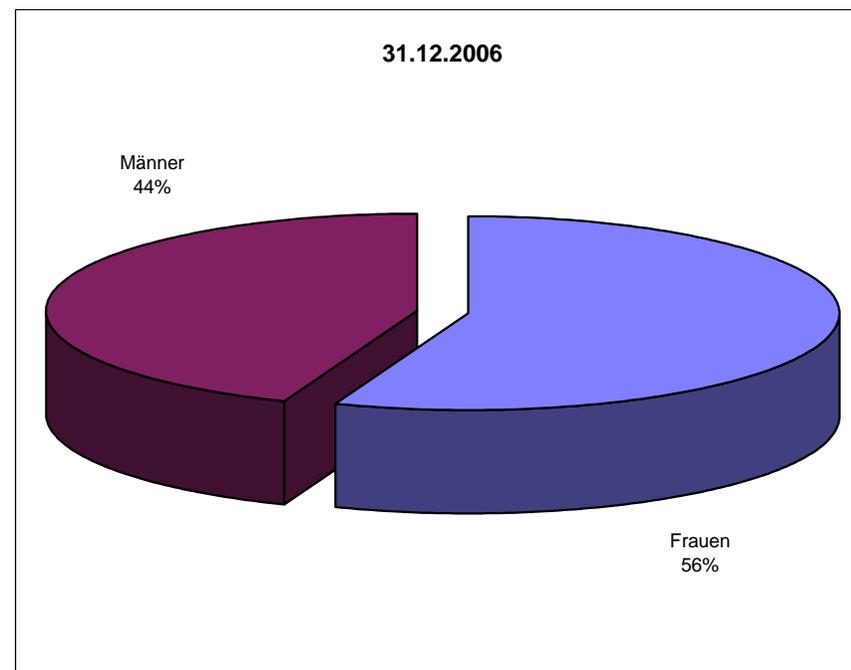
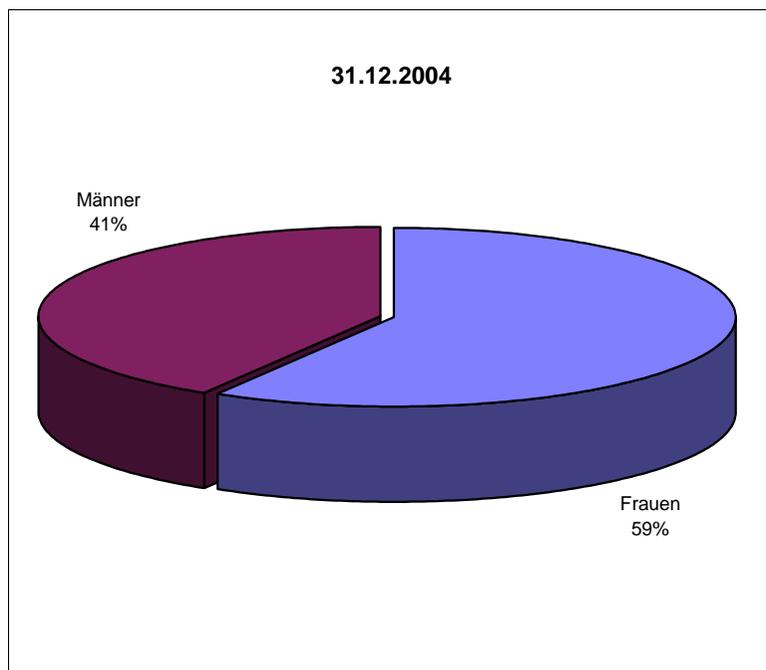


Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf

Art des Ausbildungsverhältnisses	31.12.2004				31.12.2006			
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %
Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahnen des gehobenen Dienstes der allgemeinen Verwaltung und des feuerwehrtechnischen Dienstes	18	9	9	50,0	13	7	6	53,8
Aufstiegsbeamtinnen/-beamte in die Laufbahn des gehobenen Dienstes der allgemeinen Verwaltung	2	2	0	100,0	0	0	0	
Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahn des mittleren Dienstes der allgemeinen Verwaltung	8	4	4	50,0	6	3	3	50,0
Verwaltungsfachangestellte	14	7	7	50,0	12	6	6	50,0
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	23	19	4	82,6	37	28	9	75,7
Vermessungstechniker/-innen	5	2	3	40,0	6	1	5	16,7
Fachinformatiker/-innen	1	0	1		1	0	1	
FA für Medien- und Informationsdienste	2	1	1	50,0	2	1	1	50,0
Gärtner/innen	6	3	3	50,0	9	3	6	33,3
Elektroniker/-innen	0	0	0		2	0	2	
Bauzeichner/-innen	1	1	0	100,0	2	2	0	100,0
Biologiemodellmacher/-innen	0	0	0		1	1	0	100,0
Elektroinstallateurinnen/ -installateure	2	0	2		0	0	0	
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0	0	0		1	0	1	
Straßenbauer/-innen	0	0	0		1	0	1	
Arzthelfer/-innen	0	0	0		2	1	1	50,0
Summe Berufsgruppe	82	48	34	58,5	95	53	42	55,8

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf



Von der Arbeit freigestelltes Personal

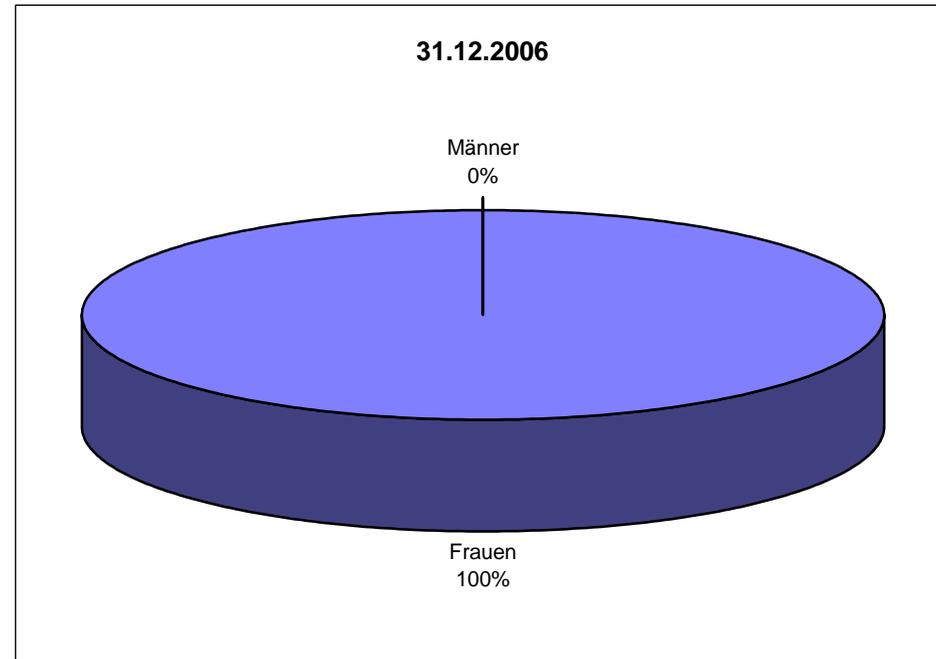
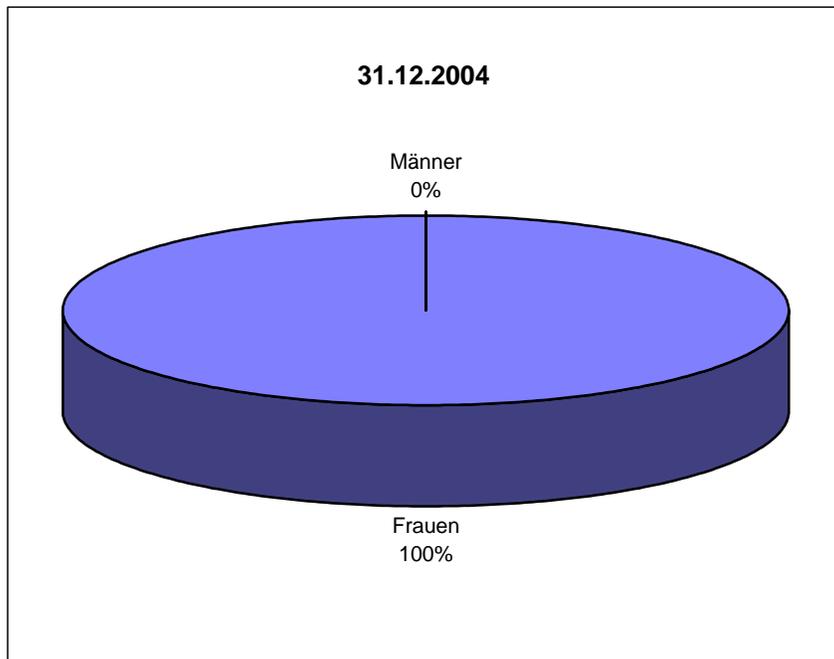
(Freistellung wegen Elternzeit, Beurlaubung, Renten auf Zeit, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltanspruch, Ableistung von Grundwehr- und Ersatzdienst)

Berufsfeld / Berufsgruppe	31.12.2004				31.12.2006			
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %
Allg. Verwaltung, höherer Dienst	1	1	0	100,0	0	0	0	
Allgemeine Verwaltung, gehobener Dienst	22	22	0	100,0	13	13	0	100,0
Allgemeine Verwaltung, mittlerer Dienst	9	9	0	100,0	3	3	0	100,0
Technischer Dienst	0	0	0		0	0	0	
Beamtinnen und Beamte	32	32	0	100,0	16	16	0	100,0
Allgemeine Verwaltung bis VG								
8 TVöD	19	19	0	100,0	14	14	0	100,0
9 - 11 TVöD	9	9	0	100,0	5	5	0	100,0
12 - 15ü TVöD	0	0	0		0	0	0	
Sekretariats- und Schreibdienst	24	24	0	100,0	17	17	0	100,0
Technischer Dienst	7	7	0	100,0	4	4	0	100,0
Bibliotheksdienst, Bild. + Kult.	11	11	0	100,0	3	3	0	100,0
Sozialdienst	10	10	0	100,0	6	6	0	100,0
Erziehungsdienst	42	42	0	100,0	23	23	0	100,0
Sonstige (ärztl. Personal, Hilfs- polizeibeamtinnen/-beamte, u.a.)	3	3	0	100,0	2	2	0	100,0
Reinigungsdienst	4	4	0	100,0	3	3	0	100,0
Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten	3	3	0	100,0	0	0	0	
Tarifpersonal	132	132	0	100,0	77	77	0	100,0
Summe insgesamt	164	164	0	100,0	93	93	0	100,0

Gegenüberstellung des Frauenanteils 2004 gegenüber 2006

Von der Arbeit freigestelltes Personal

(Freistellung wegen Elternzeit, Beurlaubung, Renten auf Zeit, Ableistung von Grundwehr- und Ersatzdienst)



Übersicht der Veränderungen innerhalb der Beschäftigtengruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

BERUFSFELD / Beschäftigtengruppe	Quote 2004 in Prozent	Quote 31.12.2006 in Prozent	Differenz in Prozent	Veränderung?	Bemerkung
<u>ALLGEMEINE VERWALTUNG</u>					
BEA, TPers A 16-A 13, 15-13 TVöD	28,9	35,7	+6,8	+	
<u>BILDUNG / KULTUR</u>					
BEA, TPers A 16-A 13, 15-13 TVöD	23,1	18,2	-4,9	-	
BEA, TPers A 13S-A 9, 12-9 TVöD	20,0	16,7	-3,3	-	
<u>LEHRPERSONAL MUSIKAKADEMIE</u>					
BEA, TPers A 16 - A 13, 15 - 13 TVöD	30,8	12,5	-18,3	-	
BEA, TPers A 13S - A 9, 12 - 9 TVöD	42,9	40,9	-1,9	-	
<u>TECHNISCHER DIENST</u>					
BEA, TPers A 16-A 13, 15-13 TVöD	20,0	23,8	+3,8	+	
BEA, TPers A 13S-A 9, 12-9 TVöD	25,3	31,0	+5,7	+	
<u>EINSATZD. FEUERWEHR</u>					
BEA A 16 - A 13	0,0	0,0	+0,0	+/-	
BEA A 13 - A 9S	0,0	3,4	+3,4	+	
BEA, TPers A 9S-A 7, 6 TVöD	2,4	2,4	-0,0	-	
<u>HANDWERKL. BERUFE</u>	10,7	9,3	-1,4	-	

Übersicht der Veränderungen innerhalb der Beschäftigtengruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

BERUFSFELD / Beschäftigtengruppe	Quote 2004 in Prozent	Quote 31.12.2006 in Prozent	Differenz in Prozent	Veränderung?	Bemerkung
ALLGEMEINE VERWALTUNG					
BEA, TPers A9S - A5, 8 - 2 TVöD	76,8	76,8	+0,1	+	
BEA, TPers A 13S-A 9, 12-9 TVöD	48,8	51,8	+3,1	+	
TECHNISCHER DIENST					
BEA, TPers A9S - A5, 8 - 2 TVöD	50,0	50,0	+0,0	+/-	
SOZIALDIENST					
Sozialpäd.- und -arb.	63,9	64,4	+0,5	+	
ERZIEHUNGSDIENST					
Sozialpäd.- und -arb. sowie Erzieherinnen / Erzieher	93,4	93,9	+0,5	+	
GESUNDHEITSDIENST					
Ärztliches Personal BEA, TPers	81,8	73,9	-7,9	-	
TPers in med. techn. Berufen	85,0	69,2	-15,8	-	
SEKRETARIATS- U. SCHREIBDIENST					
Allgem. Verwaltung u. Schulsekr.	99,5	97,2	-2,2	-	
BIBLIOTHEKS- U. ARCHIVDIENST					
Bibliothekarinnen/ Bibliothekare Archivarinnen / Archivare BEA, TPers	87,0	79,2	-7,8	-	
Assistenzpersonal	96,2	96,3	+0,1	+	
BILDUNG KULTUR					
Aufsichts- u. Assistenzpers. in Museen	55,6	70,0	+14,4	+	
REINIGUNGSDIENST					
Reinigungs- u. Küchendienst	100,0	100,0	+0,0	+/-	
ANW. u. AUSZUBILDENDE	58,5	55,8	-2,7	-	

Umsetzung des Zukunftsprogramms "Demografischer Wandel"

Berichtersteller/-in: Oberbürgermeister Hilgen

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

„Das als Anlage beigefügte Zukunftsprogramm 'Demografischer Wandel' wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt als Handlungsprogramm zur aktiven Gestaltung der demografischen Entwicklung in Kassel beschlossen und umgesetzt.“

Begründung:

Kassel wird zukünftig weniger Einwohnerinnen und Einwohner haben. Der Anteil junger Menschen wird sinken und der Anteil älterer Menschen zunehmen. Gleichzeitig werden immer mehr Bürgerinnen und Bürger aus Zuwandererfamilien in Kassel leben.

Die Stadt Kassel will den demografischen Wandel aktiv gestalten statt verwalten.

Ein detaillierter Ziel- und Maßnahmenkatalog sowie das als Anlage beigefügte Zukunftsprogramm sind in dezernatsübergreifenden Arbeitssitzungen entwickelt worden. In den Schwerpunktbereichen Bildung, Kultur und Strukturentwicklung sollen fünf konkrete Leuchtturmprojekte umgesetzt werden. Das Sprachvermögen von Kindern im Vorschulalter, die Ansiedlung innovativer Unternehmen in Nähe der Universität, die kulturelle Bildung von Kindern und Jugendlichen durch die Weiterentwicklung museumspädagogischer Angebote, die kommunale Bildungsverantwortung sowie das innerstädtische Wohnen sollen gefördert und ausgebaut werden. Für die Haushaltsberatungen 2008 wurden entsprechende Mittel angemeldet. In zwei Zukunftskonferenzen fanden die städtischen Entwürfe und Projekte die Zustimmung der Beteiligten.

Der Magistrat hat die Vorlage in seiner Sitzung am 17. Dezember 2007 beschlossen.

Bertram Hilgen
Oberbürgermeister

Demografischer Wandel

Zukunftsprogramm

der

Stadt Kassel

- Entwurf -

Stand: 6. Dezember 2007

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Der Blick in die Zukunft	2
2. Was auf Kassel zukommt	2
2.1. Die Probleme	3
2.2. Die Chancen	3
3. Der Weg in die Zukunft:	3
3.1. Die Zukunftsziele	4
3.2. Die Zukunftsfelder	4
3.2.1. Bildung und Kultur	5
3.2.2. Strukturentwicklung	7
4. Die Leuchtturmprojekte	8
4.1. Verbesserung der Sprachförderung im Vorschulalter	8
4.2. Wissensbasierter Gewerbepark (Science Park)	9
4.3. Museumsgestaltung und -pädagogik	9
4.4. Bildungsregion Waldau	9
4.5. Wohnen und Wohnumfeld in der Innenstadt	10
5. Die Grundlagen der Zukunft	10
5.1. Regionale Zusammenarbeit	10
5.2. Kinder- und Jugendarbeit	11
5.3. Kultur	12
5.4. Städtebau	12
5.5. Integration	13
6. Kassels Projekt Zukunft: Der Plan	14

1. Der Blick in die Zukunft

Kassel wird weniger Bürger haben. Der Anteil junger Menschen wird sinken, der Anteil alter Menschen zunehmen. Gleichzeitig stammen immer mehr Kasseler Einwohnerinnen und Einwohner aus Zuwandererfamilien. Es gilt, den Wandel ins Positive zu wenden. Die Erfahrungen älterer Menschen müssen genutzt werden. Menschen aus Zuwanderungsfamilien sollen zum Wohle aller die Möglichkeiten verwirklichen, die das Leben in Deutschland und die Herkunft aus einer anderen Kultur in sich bergen. Kassel will den Wandel gestalten statt verwalten. Deshalb wurde das Projekt Demografischer Wandel gestartet, das landesweit Modellcharakter hat. Die Vertreterinnen und Vertreter der Stadtgesellschaft haben auf der 2. Zukunftskonferenz einmütig das Zukunftsprogramm gebilligt. Politik, Verwaltung und Akteure aus Wirtschaft, Kultur, Religion, aus den Vereinen und Organisationen wollen gemeinsam Wirtschaftskraft und urbane Kultur stärken, den Stadtfrieden sichern und mehr Verantwortung für die Ausbildung der jungen Menschen übernehmen. In den Zukunftsfeldern Bildung, Kultur und Strukturentwicklung werden fünf Leuchtturmprojekte den Wandel beispielhaft angehen. Die Stadt Kassel wird hier in ihre Zukunft investieren. Eine Erfolgskontrolle wird sicherstellen, dass diese Investitionen Gewinne bringen.

2. Was auf Kassel zukommt

Kassel wird in der Studie „Wegweiser Demographischer Wandel 2020“ der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2006 dem Demografietyt „Stabile Großstädte mit geringem Familienanteil“ zugerechnet, dem auch Städte wie Köln, Bielefeld, Wiesbaden und Braunschweig angehören. Weniger, älter, bunter, so lassen sich die Folgen des Wandels beschreiben.

Weniger: Die Einwohnerzahl sinkt von heute 194.000 auf 184.000 im Jahr 2020 und auf 158.000 im Jahr 2050. Trotzdem zieht Kassel eine große Zahl junger Menschen an, die wegen Bildung und Ausbildung in die Stadt kommen. Wer eine Familie gründet, zieht allerdings oft ins Umland und kommt erst in die Stadt zurück, wenn die Kinder das Elternhaus verlassen. In 50,8 % der Haushalte lebt nur ein Mensch.

Älter: Der Anteil der unter 18-Jährigen in Kassel wird sinken: von 16 % im Jahre 2005 auf 14,8 % im Jahre 2020. Der Anteil der 60 – 79-Jährigen wird im gleichen Zeitraum steigen: von 19,6 % auf 22,3 %. Der Anteil der über 80-Jährigen wächst besonders stark: von 6 % auf 6,9 % im Jahr 2020 und auf 13,6 % im Jahr 2050.

Bunter: 12,0 % der Einwohner Kassels hatten 2006 keinen deutschen Pass. Der Anteil der Zuwanderer insgesamt (etwa mit deutschem Pass aus der ehemaligen Sowjetunion) ist deutlich höher: Schon heute stellen sie etwa 40 % der Kinder und Jugendlichen. Diese Zahl wird weiter zunehmen.

Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Kultur, die Vertreter der Stadtgesellschaft und die Bürger können den Wandel gestalten. Steuern - und teilweise auch gegensteuern - muss man insbesondere bei folgenden Tendenzen:

2.1. Die Probleme

- Bürgerinnen und Bürger ziehen aus dem Umland und den städtischen Randgebieten in die zentrumsnahen Wohnlagen. Parallel dazu verringert sich die Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner in den städtischen Wohngebieten abseits der Innenstadt und der Stadtteilzentren.
- In einzelnen Stadtvierteln dominieren bestimmte soziale Gruppen.
- Die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen insgesamt sinkt.
- Gleichzeitig herrscht eine größere Nachfrage im Bereich Güter und Dienstleistungen für ältere Menschen.
- Der Bedarf an Barrierefreiheit bei Wohnungen und im öffentlichen Raum nimmt zu.
- Die Kosten für öffentliche Einrichtungen steigen, weil weniger Menschen sie nutzen.

2.2. Die Chancen

Der Wandel in der Bevölkerung bietet aber auch Chancen.

- Mit ihren beruflichen Erfahrungen und ihrem Wissen können ältere Menschen einen wichtigen Beitrag zu Wachstum und wirtschaftlicher Entwicklung, zur Sicherung des Stadtfriedens und zur kulturellen Entwicklung leisten. Kassel wird gewinnen, wenn aktive Seniorinnen und Senioren ihr Wissen und ihre Lebenserfahrung stärker in Wirtschaft, Kultur, Politik und Gesellschaft einbringen. Hier gibt es noch viel Potenzial.
- Der Markt für Produkte und Dienstleistungen wird sich spürbar verändern. Einfache Dienstleistungen im Haushalt und in der Pflege werden gebraucht, diese Branchen werden wachsen und neue Existenzgründungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen.
- Ältere Menschen werden Geld investieren, um ihre Wohnungen und Häuser den veränderten Bedürfnissen anzupassen. Das ermöglicht Arbeitsplätze im Handwerk und in der Baubranche.
- Junge Menschen aus Zuwandererfamilien, die in Kassel heranwachsen, haben ein riesiges Bildungspotenzial, das es zu heben gilt.
- In der Stadt werden Flächen frei, dort kann man neue Wohnungen und neue Wohnformen zu angemessenen Preisen anbieten und gleichzeitig Kassels Umweltqualität verbessern.

3. Der Weg in die Zukunft

In Zusammenarbeit mit der Stadtgesellschaft haben Politik und Verwaltung vier Zukunftsziele festgelegt:

- Stärkung der Wirtschaftskraft
- Stärkung der urbanen Kultur
- Stärkung von Bürgerverantwortung und Bürgerstolz - Sicherung des Stadtfriedens
- Stärkung der kommunalen Bildungsverantwortung

3.1. Die Zukunftsziele

Stärkung der Wirtschaftskraft: Kassel muss noch attraktiver werden – sowohl als Standort für Unternehmen als auch als Wohnort für qualifizierte Arbeitskräfte. Die

Rahmenbedingungen werden verbessert, dabei orientiert sich die Stadt auch am Bedarf regionaler Unternehmen. Die Unternehmen sind eingeladen, ihr Wissen und ihre Möglichkeiten zur stärkeren Förderung des Standortes Kassel und zur Gestaltung der Zukunftsfähigkeit von Stadt und Region einzusetzen. Das Konkurrenzdenken zwischen Stadt und Umlandgemeinden muss abgebaut, die Region Kassel als Wirtschaftsraum gemeinsam weiterentwickelt werden.

Stärkung der urbanen Kultur: Stadt- und Landschaftsplanung verfolgen eine ausgewogene Weiterentwicklung des städtischen Wohn-, Lebens- und Arbeitsraumes und festigen dadurch die Mittelpunktfunktion Kassels für die Region. Die Entwicklung konzentriert sich auf Kernbereiche; Charakter und Eigenart von Stadtteilen und Stadtvierteln werden gewahrt und gefördert. Kassel profiliert sich als Stadt mit hoher Lebensqualität und baut seinen Ruf als Kulturstadt weiter aus. Den Bürgerinnen und Bürgern Kassels bringt das mehr Lebensqualität und steigende Einnahmen durch zunehmenden Tourismus.

Sicherung des Stadtfriedens: Der Stadtfrieden muss sicher sein, gerade wenn verschiedene Kulturen und Lebensstile aufeinander treffen. Sicherheit und gefühlte Sicherheit werden gefestigt durch gute und aktive Nachbarschaft. Die Bürgerbeteiligung und Bürgerverantwortung aller Alters- und Bevölkerungsgruppen soll gefördert und dadurch dauerhafter Stadtfrieden garantiert werden. Bei allem, was geplant wird, soll immer bedacht werden, wie man Gewalt verhindern kann.

Stärkung der kommunalen Bildungsverantwortung: Alle Kinder Kassels sollen ihre Chance auf Bildung verwirklichen und als Erwachsene am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben der Stadtgesellschaft teilnehmen können. Das nutzt der Wirtschaft, die qualifizierte Arbeitskräfte braucht und sichert den Stadtfrieden. Wenn alle Beteiligten - in Familien und öffentlichen Einrichtungen – gemeinsam mitwirken, haben die Kinder die besten Chancen.

Bei allen Zielen sollen Bürgerinnen und Bürger bereits in der Planungsphase mitwirken, dies garantiert eine breite Unterstützung bei der Verwirklichung konkreter Projekte.

3.2. Die Zukunftsfelder

Vom demografischen Wandel sind nahezu alle Lebensbereiche betroffen. Um die Kräfte zu bündeln, konzentriert sich die Stadt Kassel auf die Bereiche Bildung und Kultur einerseits und Strukturentwicklung andererseits. Sie stellen für die nächsten Jahre die zentralen Zukunftsfelder einer ressortübergreifenden Zusammenarbeit von Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft dar.

3.2.1. Bildung und Kultur

Qualifizierte Bildung für alle Einwohnerinnen und Einwohner ist der Schlüssel für eine friedliche Stadtkultur und für wirtschaftlichen Erfolg von Stadt und Region. Mit einer starken Wirtschaft wird es gelingen, die dafür nötige Infrastruktur in angemessener Qualität zu

schaffen. Mit Investitionen in die Bildung schaffen wir die Voraussetzung für soziale Teilhabe und ein starkes Bürgerbewusstsein und verhindern gleichzeitig, dass sich Teile der Gesellschaft voneinander entfernen. Angesichts des zahlenmäßigen Rückgangs der jüngeren Menschen gilt es, alle Anstrengungen zu bündeln: Auch die nachwachsenden Generationen sollen in der Region Kassel erfolgreiche Bildungs- und Berufsbiografien durchlaufen. Die Stadt Kassel richtet einen kommunalen Bildungsfonds ein, damit auch Kinder, deren Eltern finanziell schwächer gestellt sind, eine Chance haben. Nur mit gut ausgebildeten Arbeitskräften werden wir Arbeitsplätze in zukunftsträchtigen Branchen dauerhaft sichern.

Voraussetzung für den Zugang zu Gesellschaft, Kultur und Bildung ist die frühe Beherrschung der deutschen Sprache. Lernangebote müssen von klein auf soziale Benachteiligungen auffangen. Deshalb sollen in Kassel die Trennlinien zwischen Bildung, Erziehung und Betreuung abgebaut sowie Übergänge zwischen den verschiedenen Bildungsinstitutionen und der abschließende Wechsel in den Beruf reibungsloser gestaltet werden. Kindertagesstätten, Schulen, Jugendhilfe, soziale Einrichtungen, die Schulverwaltungen der Stadt Kassel und des Landes Hessen werden hier enger zusammenarbeiten.

Bereits bei kleinen Kindern und Jugendlichen in Kassel kann und soll die Begeisterung für Kunst und Kultur viel stärker als bisher geweckt werden. Hier kann und muss Fördern und Fordern einsetzen: In den künstlerischen Fächern der allgemein bildenden Schulen lernen Kinder Literatur, Bildende Kunst, Musik und teilweise auch Theater kennen. In Jugendkunstschulen, in Musikschulen sowie in verschiedenen Vereinen werden künstlerische Begabungen entdeckt und gefördert. Vielfältige Angebote wecken Interesse an Bildender Kunst, Musik, Medien, Literatur, den Zeugnissen früherer Kulturen, Theater oder der gebauten Umwelt und ermöglichen eine vertiefende Auseinandersetzung. Damit kulturelle Leistungen auch morgen noch in Anspruch genommen werden können, damit die jüngere Generation ebenso wie die gesamte Gesellschaft sich ihrer Herkunft und ihres kulturellen Erbes versichern kann, sind Investitionen in die kulturelle Bildung unerlässlich. Gemeinsam mit Förderern und Partnern werden deshalb in Kassel neue Formen von Museumsgestaltung und

-pädagogik, neue Formen der Wissensvermittlung erarbeitet.

Die Universität Kassel mit ihrer Mischung aus Studentinnen und Studenten, die einerseits der Region verbunden und andererseits am Kasseler Modell interessiert sind, bindet über Jahre talentierte Menschen an die Stadt. Um ihnen hier Perspektiven zu eröffnen und ihr Wissen für die Region zu erhalten, müssen Stadtverwaltung, Wirtschaft und Universität intensiv zusammenarbeiten. Wichtige Schritte sind: Der weitere Ausbau der Management School der Universität Kassel (UNIKIMS) als Kompetenzpartner für Personalentwicklung, Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitskräften; die Weiterentwicklung von UniKasselTransfer durch den Aufbau von Anwendungszentren für bestimmte Technologien; der Ausbau des so genannten Inkubatorzentrums, das die Gründung von Unternehmen aus der Universität heraus fördert sowie die Einrichtung eines Praktikalabors für kleine und mittelständische Unternehmen.

In einer alternden, vom schnellen technologischen Wandel geprägten Stadtgesellschaft, die in weiten Teilen vom Wissen lebt, wird lebenslanges Lernen immer wichtiger. Neu zu schaffende Strukturen sollen in Kassel und der Region die Angebote überschaubarer machen,

das Angebot auf den Bedarf abstimmen und Bildungsabschlüsse und Weiterbildung noch besser sichern.

Die kommunale Bildungsverantwortung umfasst alle Generationen. Auch der Übergang vom Berufsleben in den Altersruhestand soll besser gestaltet werden. Denn gerade das Lernen nach dem Beruf ermöglicht es, bis ins hohe Alter kompetent am gesellschaftlichen Geschehen teilzunehmen und sein Leben - auch mit gesundheitlichen Einschränkungen - selbstbestimmt zu gestalten. Viel gezielter – und kreativer – als bislang wird man die Potenziale von älteren Menschen auch im Bildungsbereich fördern und einbinden müssen.

Bildung ist mit Gesundheitsförderung verbunden. Eine gesunde Stadt für alle Altersgruppen und Schichten zu schaffen, ist eine sämtliche Politik- und Gesellschaftsbereiche umfassende kommunale Aufgabe. Aufbauend auf den Erfahrungen der „Gesunde-Städte“-Bewegung plant Kassel ein Bündnis, das Gesundheit zu einem Markenzeichen der Stadt Kassel macht. Gesundheitserziehung in Kindergarten und Schule, Trainingsprogramme zur Erhaltung geistiger, körperlicher und sozialer Fähigkeiten im Alter gehören ebenso dazu wie die bereits existierenden Gesundheitslotsen für Zuwanderer.

Das vielfältige kulturelle Leben Kassels ermöglicht die kulturelle Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger – „Kultur für alle“. Aber der demografische Wandel, hin zu einem Miteinander von Menschen aus verschiedenen Kulturen, stellt den Kulturbereich vor neue Herausforderungen: Ein solchermaßen verändertes Publikum wird neue Anforderungen an Kultureinrichtungen stellen. Darauf muss man sich rechtzeitig einstellen.

Um den Wandel erfolgreich zu gestalten wird man Angehörige der unterschiedlichen Zuwanderer-Gruppen fördern und einbinden müssen. Neben dem politischen Engagement im engeren Sinne geht es um neue Formen der Freiwilligenarbeit, die dem kulturübergreifenden Austausch dienen. Denkbar sind hierbei Mentorenprojekte, Kulturvermittler und Stadtteilbotschafter. Freiwilligendienste können noch sehr viel mehr als bisher die Integration fördern, wenn Organisationen der Zuwanderer angeregt werden, zum Beispiel Jugendliche aus ihren Kulturkreisen vermehrt für solche Dienste zu gewinnen. Modellprojekte, wie das Projekt „Wir kümmern uns“, das die Bearbeitung und Lösung von Konfliktsituationen, wie sie tagtäglich im öffentlichen Raum vorkommen, zum Ziel hat, gilt es zu fördern und auszubauen.

Auch das Miteinander der Jugendlichen aus unterschiedlichen Kulturkreisen soll verbessert werden. Sportangebote in so genannten Sportgemeinschaften sollen den Vereinssport, der im Jugendbereich Mitgliederschwund beklagt, ergänzen und teilweise ersetzen. Das gerade neue eröffnete Nordstadstadion bietet ideale Voraussetzungen für solche Angebote.

3.2.2. Strukturentwicklung

Die Innenstadt soll als der Mittelpunkt städtischen Lebens und als Ort für Wohnen, Lernen, Arbeiten, Freizeit und Kultur gestärkt und aufgewertet werden. Unter dem Slogan „Besser wohnen in Kassel“ werden die Innenstadt und ihr Umfeld so weiterentwickelt, dass Kassel sowohl für Einheimische wie auch für Zuzugsinteressierte attraktiver wird – für Beschäftigte der Universität und ortsansässiger Firmen ebenso wie für Menschen aus der Region Nordhessen.

Zur besseren Anbindung des Universitätsgeländes am Holländischen Platz an die Innenstadt sollen die Barrieren der breiten Durchgangsstraßen verringert werden. Die Nachkriegssiedlungen im Bereich Pferdemarkt und Entenanger sollen zu attraktiven Wohnquartieren umgestaltet werden – etwa auch für Hochschulabsolventen und so genannte Rückkehrer aus dem Umland – ohne dass es zu einer Verdrängung bisheriger Bewohnerinnen und Bewohner kommt. Damit würden die Quartiere insgesamt belebt.

Neue Wohnformen passen sich neuen Wünschen an. Denn der jeweilige Lebensabschnitt bestimmt den Anspruch: Das Spektrum reicht von den ständig zunehmenden Singlehaushalten über Familien, Alleinerziehende bis zu alten Menschen. Neue gemeinschaftsorientierte Wohnformen beleben Stadtviertel und helfen Nachbarschaften zu stabilisieren. Grundsätzlich soll für Kassel gelten: Wohnraum für alle Lebensstile und Lebensformen. Die Wohnungen, ihr Umfeld und der öffentliche Raum sind barrierefrei. Der weitere Ausbau des Öffentlichen Personennahverkehrs auf bekannt hohem Niveau passt sich den geänderten demografischen Bedingungen schrittweise an und sorgt für eine umweltverträgliche Mobilität der Bevölkerung.

Man wird entscheiden müssen, wie bei einer schrumpfenden Bevölkerung der städtische Siedlungsraum insgesamt weiterentwickelt wird; gedacht wird dabei an eine Konzentration auf Siedlungskerne, wie Stadtteilzentren und historische Ortskerne. Die Erfahrungen, die bei der Umgestaltung der Innenstadt gesammelt werden, sollen für weitere Projekte genutzt werden, um die im gesamten Stadtgebiet vorhandenen zentralen Orte langfristig zu stärken und aufzuwerten.

Die Stadtteilzentren sollen zu Orten der interkulturellen Begegnung und Aneignung werden und so ihren Beitrag zur Sicherung des Stadtfriedens leisten. Denkbar ist, dass sich – analog der Städtepartnerschaften – Menschen aus Stadtteilen mit unterschiedlicher Sozialstruktur im Rahmen von „Stadtteilpartnerschaften“ begegnen. Der Bau einer Stadtmoschee als interkulturelles Begegnungszentrum in der Innenstadt wird durch einen Beirat begleitet. Dies ist ein weiterer Baustein zur Wahrung des Stadtfriedens in einer vielfältiger gewordenen Stadtgesellschaft.

Bei der Strukturentwicklung Kassels muss die Kooperation zwischen der Stadt Kassel, der Universität und ansiedlungswilligen Unternehmen bei Forschung und deren Umsetzung in industrielle Produktion verstärkt werden. Denn so werden hoch qualifizierte Arbeitsplätze geschaffen. Und so gelingt es Kassel im Wettbewerb mit den Metropolregionen Hochschulabsolventen in der Stadt zu halten und hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Umzug nach Kassel zu bewegen.

Kassel muss seine wachsende Attraktivität überregional bekannt machen. Werbe-wirksam eingesetzt werden dabei das Image der familienfreundlichen Stadt sowie Kassel als wachstumsstarker Standort für die Branchen Mobilitäts- und Verkehrstechnik sowie erneuerbare Energien. Sehr gut darzustellen sind dabei Bergpark und Kulturlandschaft sowie die Weltmarken documenta und Brüder Grimm.

4. Die Leuchtturmprojekte

„Gestalten statt verwalten“ ist das Motto des Zukunftsprogramms der Stadt Kassel. Hierfür stehen die fünf von den städtischen Dezernaten gemeinsam entwickelten „Leuchttürme“.

- Sie zeigen, wo Veränderung notwendig ist;
- Sie bieten Antworten auf zentrale Herausforderungen des demografischen Wandels;
- Sie eröffnen neue Handlungsräume;
- Sie geben allen Beteiligten und Betroffenen über die Grenzen von Gruppen, Organisationen und Institutionen hinweg die Möglichkeit zur Mitarbeit.

Um diese Leuchtturmprojekte, die bereits in den Haushalt 2008 eingebracht werden, mit der Stadtgesellschaft zu verknüpfen und die fächerübergreifende Umsetzung zu gewährleisten, arbeitet jeweils ein/e Dezernent/Dezernentin der Stadt Kassel mit einem oder mehreren Vertretern der Stadtgesellschaft zusammen. Vereine, Verbände und verschiedene Institutionen sind als Partner einbezogen. An Planung und Umsetzung sollen sich die Bürgerinnen und Bürger vor Ort beteiligen etwa durch Fach- und Bürgerforen.

Die Stadt Kassel hat ein ausdrückliches Interesse daran, die Leuchtturmprojekte mit den bereits vorhandenen oder neuen Aktivitäten von Organisationen, Vereinen, Wirtschaftsverbänden oder Kirchen zu verknüpfen. Und: Bei allen fünf Projekten will die Stadt die regionalen Aspekte berücksichtigen und mit entsprechenden Projekten und Initiativen des Landkreises enger zusammenarbeiten.

4.1. Verbesserung der Sprachförderung im Vorschulalter

Oberbürgermeister Bertram Hilgen und Christine Knüppel, Geschäftsführerin des Kulturzentrums Schlachthof, ist das friedliche Miteinander der Kulturen und Generationen in der Stadt ein besonderes Anliegen.

„Kein Kind in Kassel soll ohne ausreichende Deutschkenntnisse eingeschult werden“, ist ihr erklärtes Ziel im Leuchtturmprojekt „Verbesserung der Sprachförderung im Vorschulalter“. Ab dem dritten Lebensjahr soll in allen Kindertagsstätten in Zusammenarbeit mit den Eltern eine gezielte Sprachförderung einsetzen. Sprachdefizite – vor allem in den Zuwanderergruppen aus der Türkei und der ehemaligen Sowjetunion – werden abgebaut. Die Förderung der Herkunfts- oder Muttersprache ist dabei ein zusätzlicher Ansatzpunkt. Es gibt Überlegungen, verbreitete Herkunftssprachen wie Türkisch und Russisch als zusätzliche Qualifikation für das spätere Berufsleben gesondert zu fördern, sie könnten in Grund- und weiterführenden Schulen neben Englisch zumindest als zweite Fremdsprache angeboten werden. Nach einer Umfrage des Hessischen Sozialministeriums besteht gerade bei der Sprachförderung und besonders in Kindergärten großer Handlungsbedarf.

4.2. Wissensbasierter Gewerbepark (Science Park)

Die Universität Kassel stärken, ihr Wissen nutzen für die wirtschaftliche Entwicklung der Stadt und die Gründung neuer zukunftsorientierter Unternehmen - das ist Schwerpunkt des von Stadtkämmerer Dr. Jürgen Barthel, Dr. Anne Fenge, Mitglied der Geschäftsleitung des Bauunternehmens Hermanns AG und Dr. Oliver Fromm, Geschäftsführer von UniKasselTransfer geleiteten Projektes. Vorrangig geht es ihnen um die Schaffung

zusätzlicher und möglichst hoch qualifizierter Arbeitsplätze. Kern ist der wissensbasierte Gewerbepark (Science Park), der als Leit- und Startprojekt für das Thema „Wissenschaft und Stadtentwicklung“ in unmittelbarer Nähe zur Universität Kassel gegründet werden soll.

Bei der Realisierung des Science Parks spielt die Universität Kassel eine zentrale Rolle. Sie bietet alle für den Transfer notwendigen Dienstleistungen für die Technologie- und Personalentwicklung von Unternehmen an. Darüber hinaus bietet der Science Park auch für kleine und mittlere Unternehmen die Möglichkeit, über die Nutzung von Büro- oder Laborflächen dauerhaft oder zeitweilig mit der Universität zu kooperieren. Mit der erfolgreichen Gründung des wissensbasierten Gewerbeparks entstehen auch positive Beschäftigungseffekte im mittleren und unteren Lohnsegment. Damit wird dieses Projekt für die anderen Handlungsfelder und den Gesamtprozess von erheblicher Bedeutung sein.

4.3. Museumsgestaltung und -pädagogik

Unter dem Motto „Die Kinder von heute sind die Zukunft von morgen“ will Bürgermeister Thomas-Erik Junge in Zusammenarbeit mit Georg von Meibom, Vorstand der E.ON Mitte AG, Kindern und Jugendlichen unabhängig von ihrer sozialen und kulturellen Herkunft einen leichteren und altersgemäßen Zugang zu kultureller Bildung ermöglichen. Es soll so viel Spaß machen, in ein Museum zu gehen wie ins Kino oder auf den Spielplatz. Die städtische Kultur- und Bildungspolitik soll helfen, mit neuen Themen und Arbeitsformen in der Museumsgestaltung und der Museumspädagogik Nachwuchs zu gewinnen und zu fördern.

4.4. Bildungsregion Waldau

„Kein Mensch geht verloren“ ist das erklärte Ziel für Stadträtin Anne Janz, Professor Dr. Ute Clement, Universität Kassel sowie Professor Dr. Martin Konermann, Ärztlicher Direktor des Marien-Krankenhauses. Sie wollen, dass alle Kinder und Jugendlichen die Übergänge von Kindergarten / Schule / Ausbildung / Beruf erfolgreich bewältigen. Die Schulen sowie die Einrichtungen und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe – von Stadt und freien Trägern – werden dazu sozialräumlich vernetzt, unnötige Grenzen aufgehoben. Leuchtturmprojekt ist dabei die „Bildungsregion Waldau“. Dort wird ein auf alle Stadtteile übertragbares Modell kommunaler Bildungsverantwortung und Gesundheitsförderung erprobt. Es gilt dabei, das vorhandene Bildungspotenzial auszuschöpfen und der Zementierung von Armut und Benachteiligungen entgegen zu wirken. Konkret heißt das: Der Anteil von Abiturienten aus den Zuwanderergruppen soll deutlich steigen und der Anteil von Jugendlichen ohne Schulabschluss ebenso deutlich sinken. Möglicherweise müssen hierzu erfolgreiche Schulmodelle wie die Offene Schule Waldau auch in anderen Stadtteilen angeboten werden. Der absehbare Rückgang der Schülerzahlen fördert eine derartige Profilbildung.

4.5. Wohnen und Wohnumfeld in der Innenstadt

Das Leuchtturmprojekt von Stadtbaurat Norbert Witte und Professor Wolfgang Schulze, Universität Kassel, trägt den Titel: „Wohnen und Wohnumfeld in der Innenstadt im Zeichen des demografischen Wandels“. Beiden geht es um die Sicherung und Stärkung des Wohnstandortes Innenstadt als Bestandteil eines multifunktionalen städtischen Raumes. Sie wollen attraktive Wohnangebote für verschiedene Lebensformen (Familien, Generation 50plus, Singles, Wohngruppen) schaffen, die Vielfalt in der Innenstadt steigern. Prinzipiell

barrierefreie neue Wohn- und Bauformen in entsprechend qualitativvoller Architektur, die dem veränderten Altersaufbau Rechnung tragen, werden entwickelt. Partner sind die Wohnungsbaugesellschaften und private Eigentümer, mit denen eine möglichst breite Zusammenarbeit gesucht wird – etwa in Fragen der Gestaltung oder bei der Klärung von Finanzierungsmöglichkeiten.

Das Team will Lösungen für den Umgang mit alter, gegebenenfalls zukünftig nicht mehr nachgefragter Bausubstanz liefern; die Qualität der öffentlichen Freiräume und des privaten Wohnumfeldes in den Blockinnenbereichen für alle Alters- und Zielgruppen heben. Der Öffentliche Nahverkehr und die öffentlichen Verkehrsflächen sollen in punkto Barrierefreiheit und Sicherheit weiterentwickelt werden, um die Mobilität aller Einwohnerinnen und Einwohner zu sichern.

5. Die Grundlagen der Zukunft

Bereits heute ist Kassel durch zahlreiche Vorhaben für den demografischen Wandel gut gerüstet.

5.1. Regionale Zusammenarbeit

Im Zentrum steht die **Entwicklung der Region** und ihrer Zukunftsfähigkeit im europäischen Wettbewerb. Kassel ist Großstadt in der Region Nordhessen, in der es aller Voraussicht nach in den Randbereichen deutliche Verlierer des demografischen Wandels geben wird. Das lässt sich bereits jetzt an der Entwicklung der Bevölkerungszahlen und der Immobilienpreise ablesen. Um aktiv zu gestalten, muss in allen Bereichen ein regionales Bewusstsein – „Stadt und Land: Hand in Hand“ – entwickelt werden. Die Planungen für eine erfolgreiche Gestaltung der Zukunft von Stadt und Region müssen stärker miteinander vernetzt werden. Zusammenarbeit und Austausch ermöglichen es, vorhandenen Fähigkeiten wirksamer zu nutzen und voneinander zu lernen.

Eine Reihe erfolgreicher **Kooperationen** setzen hierfür bereits Maßstäbe:

- Das Regionalmanagement Nordhessen hat mit den Clustern Mobilität, dezentrale und erneuerbare Energien sowie Tourismus / Wellness / Gesundheit aktive Netzwerke geschaffen.
- Die Wirtschaftsförderung Region Kassel GmbH entwickelt und vermarktet seit Jahren erfolgreich Gewerbeflächen in Stadt- und Landkreis Kassel, berät über öffentliche Förderprogramme, unterstützt die Bildung von Unternehmensnetzwerken und betreibt aktiv Standortmarketing für die Wirtschaftsregion Kassel.
- Der Nordhessische Verkehrsverbund mit der Regiotram, die S-Bahn-Verkehr und Straßenbahn verknüpft und die Fahrzeiten umweltverträglich verkürzt, findet europaweit Anerkennung.
- Mit dem Innovationsbereich Energie/Solar setzt die Region auf einen Zukunftsmarkt, der sich im Umfeld der Universität seit mehreren Jahren in Form von Instituten wie ISET, deENet und ZUB entwickelt und der zukunftsfähige Arbeitsplätze schafft. Zudem sind die Automobil- und ihre Zuliefererindustrie tragende Säulen der deutschen Wirtschaft, denn jeder siebte Arbeitsplatz in Deutschland ist in dieser Branche angesiedelt. Kassel hat

günstige Vor-aussetzungen, auch diesen Wirtschaftszweig als Wachstumsmotor für Stadt und Region weiter auszubauen.

- Die Wirtschaftsregion Kassel liegt in der Mitte Deutschlands im Schnittpunkt europäischer Verkehrsströme. Dies ermöglicht eine effiziente Ausnutzung der Verkehrsinfrastruktur. Unternehmen können hier alle logistischen Funktionen an einem Ort zusammenfassen.
- Durch den Zweckverband Raum Kassel (ZRK) werden seit geraumer Zeit in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Region Kassel GmbH etwa gemeinsam Wohn- und Gewerbeflächen ausgewiesen und zum Teil auch entwickelt (zum Beispiel das Güterverkehrszentrum/GVZ).
- Bereits vor zehn Jahren haben die Stadtparkasse Kassel und die Kreissparkasse Kassel die rechtliche Fusion zur Kasseler Sparkasse, einem der größten öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute in Hessen, vollzogen. Mit dem Begriff der „Gesellschaftsparkasse“ definiert sie ihre Verantwortung für die Entfaltung der Wirtschaft, die Unterstützung in sozialen Belangen, die Förderung des Sports und die Erhaltung kultureller Vielfalt in der Region.
- Mit der Zusammenlegung der Zulassungsstellen, der Volkshochschulen, der Ausländer- und Gesundheitsbehörden wurden weitere Etappen auf dem Weg zu einem neuartigen Zusammenschluss zurückgelegt.
- Parallel dazu gilt es auch die Zusammenarbeit in anderen Bereiche der Region Nordhessen neu zu ordnen, zum Beispiel durch eine stärkere Verzahnung von Kindergärten beziehungsweise Schulen.

5.2. Kinder- und Jugendarbeit

Mit dem Ausbau der Angebote für unter 3-Jährige und der Verbesserung der Betreuung von Grundschulkindern setzt die Stadt Kassel ein Zeichen für Kinderfreundlichkeit. Kassels Initiative für kostenlose Kindergartenplätze machte schon Schlagzeilen, als andere Kommunen dies noch für unbezahlbar hielten.

- Die Stadt Kassel unterstützt die Kindertagesstätten bei der Umsetzung des Bildungs- und Erziehungsplanes in Kooperation mit den Grundschulen.
- Ein Ganztagsangebot ist an vielen Schulen realisiert und wird in den nächsten Jahren weiter ausgebaut zu einer flächendeckenden Versorgung im Sekundar -I- Bereich.
- Mit dem „Bündnis für Familien“ bietet die Stadt seit einigen Jahren ein breites Forum für Aktivitäten rund um die Stärkung des Lebens der Familien.
- Die Kinder- und Jugendbeteiligung ist seit Jahren strukturell verankert; zahlreiche Beteiligungsprojekte sichern eine kinder- und familienfreundliche Gestaltung von öffentlichen Plätzen, Spielanlagen und Schulhöfen.

5.3. Kultur

Kultur ist das geistige Fundament menschlichen Lebens und damit auch unverzichtbar für die Weiterentwicklung einer Stadtgesellschaft – „Zukunft mit Kultur – Kultur mit Zukunft“:

- Bei dem begonnenen Prozess einer grundlegenden Neustrukturierung der Kasseler Museumslandschaft zeigt sich, dass die Weiterentwicklung der Stadt Kassel als Kunst- und Kulturstandort nicht nur ein Kulturprojekt, sondern auch ein Bildungs-, Stadt-,

Landschafts-, und Verkehrsentwicklungsprozess ist, von dem nachhaltige Impulse für die Wirtschaft ausgehen. Für dieses Projekt stellen die Hessische Landesregierung 200 Mio. € und die Stadt Kassel 20 Mio. € für den Ausbau und die Erweiterung des Brüder Grimm-Museums und des Stadtmuseums bereit.

- Im Laufe des nunmehr 12-maligen Auftretens hat die documenta ihren Status und ihren Führungsanspruch als weltweit bedeutendste Ausstellungsreihe zeitgenössischer Kunst festigen und kontinuierlich ausbauen können. Nach über fünf Jahrzehnten ist es an der Zeit, das Thema „documenta“ sowie die documenta-bezogenen und documenta-begleitenden Aktivitäten in Kassel zwischen den Ausstellungen in einem „Haus der Geschichte der documenta“ bzw. einem „documenta-Dokumentationszentrum“ auf eine breitere Basis zu stellen.
- Und: Kultur ist die Grundlage für den Stadtfrieden in einer bunten werdenden Gesellschaft. Bereits mit der Kulturhauptstadtbewerbung wurde die Bedeutung von Kultur als Motor der unterschiedlichen Entwicklungen in unserer Stadt hervorgehoben.

5.4. Städtebau

Seit dem Jahr 2000 unternimmt die Stadt Kassel neben der klassischen **Städtebauförderung** zusätzlich im Rahmen des EU-Städterneuerungsprogrammes **URBAN** vielfältige Anstrengungen, um die durch den wirtschaftlichen und sozialen Strukturwandel der letzten 15 Jahre besonders stark betroffenen Stadtteile zu stabilisieren. Zahlreiche Maßnahmen in den Programmschwerpunkten „Wirtschaftliche Entwicklung“, „Integration und soziale Durchmischung“ und „Umweltverbessernde Maßnahmen“ spiegeln den ganzheitlich ausgerichteten integrierten Planungsansatz wider und weisen beispielhaft den Weg für die Bewältigung der aktuellen und zukünftigen Probleme.

Bereits in den vergangenen Jahren hat die Stadt Kassel durch das **Ausweisen von Gewerbegebieten** in Kassel-Waldau Unternehmen die Möglichkeit eröffnet, sich in Kassel anzusiedeln oder zu vergrößern. So wurden Arbeitsplätze gesichert und positive Effekte bei den Gewerbesteuererträgen erzielt. Der Aufbau des Technologie- und Gründerzentrums (Fidt) auf der Marbachshöhe ermöglichte die Neuansiedlung vieler kleinerer innovativer Unternehmen.

5.5. Integration

Bereits seit 1978 leistet der gemeinnützige Verein „Kulturzentrum Schlachthof“ einen wesentlichen Beitrag zur **Integration** von Menschen unterschiedlicher sozialer und ethnischer Herkunft und fördert die Kommunikation unter den Bevölkerungsgruppen – nicht nur in der Kasseler Nordstadt. Zentrale Zielsetzung ist es, Frauen und Männern dabei zu helfen, sich in Deutschland zurechtzufinden und hier eine neue, eigene Lebens- und Berufsperspektive zu finden.

Die **Arbeitsförderung** Kassel-Stadt GmbH (AFK) mit ihrem Auftrag, die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und die soziale Integration für Langzeitarbeitslose zu organisieren und zu sichern, setzt im Kontext der Herausforderungen des demografischen Wandels zielgruppenbezogene Schwerpunkte. Für Jugendliche wird der Übergang von der Schule in den Beruf geebnet; Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung helfen, das Angebot

von Fachkräften in der Region zu sichern; Existenzgründer erhalten ebenso gezielte Förderung wie Alleinerziehende und ältere Arbeitssuchende.

Mit dem Projekt „**Sozialplanung**“ hat die Stadt Kassel einen neuen kooperativen Prozess mit Freien Trägern der Wohlfahrtspflege in Gang gesetzt. Dezernatsübergreifend erfolgen eine abgestimmte Bedarfsermittlung sowie die Konzeptionalisierung und Finanzierung sozialer Hilfen, um auch in Zukunft Menschen in Notsituationen ganzheitliche Hilfe und Förderung zu sichern.

Die Selbstbestimmung, Teilhabe und Versorgungssicherheit von Menschen in schwierigen Lebenssituationen – sei es aufgrund wirtschaftlicher Not, bei Behinderung oder chronischer Erkrankung – gilt es angesichts auch demografiebedingt ansteigender Fallzahlen aufrecht zu erhalten. Dies ist mit den Leistungen der Grundsicherung, der Hilfe zur Pflege, der Eingliederungshilfe und Integration sowie mit der Betreuungsbehörde in Kassel bereits in vorbildlicher Weise gewährleistet.

Bereits seit 1981 besteht in Kassel eine kontinuierliche Fortschreibung der **Altenhilfeplanung**. Die Stadt setzt hiermit den Rahmen für eine an den Kompetenzen älterer Menschen ansetzende Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements, der Förderung lebenslangen Lernens und der gesundheitsbewussten Lebensführung. In enger Abstimmung mit den unterschiedlichen Anbietern von Hilfs- und Pflegeangeboten wirkt die Stadt an der Sicherung der Versorgung unter den Gesichtspunkten von Teilhabe, Selbstbestimmung und Kultursensibilität mit.

Mit dem Ausländerbeirat, dem Behindertenbeirat und dem Seniorenbeirat stärkt die Stadt Kassel die Mitgestaltung der Personengruppen, die von Ausgrenzung oder anderen Erschwernissen bedroht sind und gewährleistet gleichzeitig, dass sich Verwaltungshandeln deren Belangen gegenüber sensibilisiert.

6. Kassels Projekt Zukunft: Der Plan

Die 1. Zukunftskonferenz im November 2006 zeigte die Auswirkungen des demografischen Wandels auf. Die Vertreter der Stadtgesellschaft diskutierten die von der Stadt Kassel erarbeiteten Ziele und Maßnahmen, die Verwaltung machte eine Bestandsaufnahme vorhandener Projekte.

Anschließend dokumentierte die Stadtverwaltung mit den Beteiligten systematisch alle Projekte und Projektideen zum Thema Bevölkerungswandel. Es wurden Projekte und Projektideen bestimmt, bei denen sich die Stadt Kassel als Kooperationspartner beteiligt oder eine Koordinationsfunktion übernimmt. Die Gesamtbetrachtung zeigte, dass es nützlich ist, die Veränderungen auf einzelne Felder zu konzentrieren. So wurden zusammen mit den Partnern die Leuchtturmprojekte entwickelt.

Das bisherige Verfahren hat sich bewährt und wird beibehalten:

- Verwaltung und Politik entwickeln Vorschläge und Maßnahmen.
- Von außen kommende Fachleute kommentieren, ändern und ergänzen sie.

- Vertreter der Stadtgesellschaft (beispielsweise Verbände, Kammern, Kirchen, gesellschaftliche Gruppen) entwickeln eigene mit dem Gesamtprozess vernetzte Projekte.
- Fachübergreifende Konferenzen garantieren Information nach außen und fachlichen Rat aus verschiedenen Blickwinkeln.

Auf der 2. Zukunftskonferenz im September 2007 wurden die Ergebnisse in einem größeren Kreis von Akteuren aus Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Stadtgesellschaft diskutiert. Politik und Verwaltung präsentierten das Zukunftsprogramm und die fünf Leuchtturmprojekte. Die Konferenz billigte beides einmütig im Grundsatz. Politik und Verwaltung nahmen die Ergänzungs- und Korrekturvorschläge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Vorhaben auf.

Neben den Leuchttürmen der Stadt wurden weitere Demografieprojekte aus der Stadtgesellschaft und dem Landkreis vorgestellt. Diesen Projekten bot die Konferenz eine Plattform, über ihre Arbeit zu informieren und sich weiter zu vernetzen. Die Konferenz ist damit dem Ziel, Stadtgesellschaft und Region gemeinsam unter einem Zukunftsprojekt zu versammeln, einen Schritt näher gekommen.

Zudem entwickelten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Organisationsmodell für die weitere Zusammenarbeit. Sie sicherten der Stadt Unterstützung und Mitarbeit zu, indem sie die 1. Kasseler Zukunftsvereinbarung unterzeichneten.

Nachdem die politischen Gremien das Projekt diskutiert und die entsprechenden Beschlüsse gefasst haben, wird nun das in der Konferenz entwickelte Organisationsmodell realisiert. Das heißt: Magistrat und Dezernentenkonferenz entscheiden – unterstützt durch eine externe Fachkommission – über die weitere Gestaltung des Prozesses und die Umsetzung der Leuchtturmprojekte einschließlich ihrer ständigen Bewertung.

Die Gesamtprojektleitung steuert den Prozess, sorgt durch dezernatsübergreifende Kommunikation für die Vernetzung der Handlungsziele, koordiniert die Umsetzung der Leuchtturmprojekte, organisiert die Beteiligung der internen und externen Planungsgruppe, gewährleistet die Vernetzung mit den demografischen Initiativen und Projekten der Stadtgesellschaft beziehungsweise der Region, regt die Umsetzung weiterer Projektideen an und ist verantwortlich für die Entwicklung von Kommunikationsplattformen (Fach-, Bürgerforen, Zukunftskonferenzen) sowie neuer Formen der Öffentlichkeitsarbeit.

Die Umsetzung der Leuchtturmprojekte erfolgt genau wie die Projekte aus der Stadtgesellschaft und der Region durch klassisches Projektmanagement.

Für die Gestaltung des weiteren Gesamtprozesses ist die Stadt Kassel bereit, die Koordinierung zu übernehmen und eine geeignete Erfolgskontrolle zu organisieren. So können entsprechend dem Vorschlag der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 2. Zukunftskonferenz die formulierten Ziele und die ausgewählten Maßnahmen während der Umsetzung ständig auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und bei Bedarf korrigiert werden.

**Impressum:
Stadt Kassel
Der Oberbürgermeister
Rathaus
34112 Kassel**

Stand: 12/2007

Satzung zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) vom 16.12.1991 in der Fassung der Neunten Änderung vom 26.03.2007 (Zehnte Änderung)

Berichterstatter/-in: Bürgermeister Junge

Mitberichterstatter/-in: Stadtkämmerer Dr. Barthel

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

„Die Stadtverordnetenversammlung beschließt die Satzung zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) vom 16.12.1991 in der Fassung der Neunten Änderung vom 26.03.2007 (Zehnte Änderung) in der aus der Anlage zu dieser Vorlage ersichtlichen Fassung.“

Begründung:

Seit dem Inkrafttreten der letzten Änderung der Satzung sind einige neue Straßen im Stadtgebiet fertig gestellt und gewidmet worden, die nunmehr in die Reinigung mit einbezogen werden sollen. Es handelt sich hierbei um die in Artikel 1 der Zehnten Änderung bezeichneten öffentlichen Straßen. Die Straßen sollen - dem Verschmutzungsgrad entsprechend - in Reinigungsklasse 3 (einmalige Reinigung in zwei Wochen) eingestuft werden.

Des Weiteren wurde in den vergangenen Monaten aufgrund von Bürgerbeschwerden der Verschmutzungsgrad der Kurt-Schumacher-Straße geprüft und festgestellt, dass hier abhängig von Straßenabschnitt und Straßenseite unterschiedliche Verschmutzungsgrade auftreten. Dem trägt die Änderungssatzung unter Artikel 2 Rechnung.

Die betreffenden Ortsbeiräte wurden zu den beabsichtigten Änderungen des Straßenverzeichnisses angehört und äußerten sich wie folgt:

- Ortsbeirat Mitte:

Der Ortsbeirat Mitte nimmt die Satzungsänderung in seiner Sitzung vom 06.09.2007 zur Kenntnis.

- Ortsbeirat Wolfsanger-Hasenhecke:

Der Ortsbeirat Wolfsanger-Hasenhecke nimmt die Satzung in seiner Sitzung vom 04.09.2007 zur Kenntnis und bittet um Korrektur des Straßennamens Quellbergweg in Quelbergweg.

Die Betriebskommission des Eigenbetriebes Die Stadtreiniger Kassel hat der Satzungsänderung in ihrer Sitzung vom 06.09.2007 zugestimmt.

Der Magistrat hat der Vorlage in seiner Sitzung vom 19.11.2007 zugestimmt.

Bertram Hilgen
Oberbürgermeister

SATZUNG

zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) vom 16.12.1991 in der Fassung der Neunten Änderung vom 26.03.2007

(Zehnte Änderung)

vom

Aufgrund der §§ 5, 19, 20, 50, 51 Ziffer 6, 93, Abs. 1, 115 Abs. 1 der Hessischen Gemeindeordnung in der Fassung vom 01.04.2005 (GVBl. I, S. 142), der §§ 1, 2, 3, 4, 10 des Gesetzes über kommunale Abgaben vom 17.03.1970 (GVBl. I, S. 225), zuletzt geändert durch Gesetz vom 31.01.2005 (GVBl. I, S. 54), und aufgrund der Vorschriften des Hessischen Straßengesetzes vom 09.10.1962 (GVBl. I, S. 427) in der Fassung vom 08.06.2003 (GVBl. I, S.166) hat die Stadtverordnetenversammlung der Stadt Kassel in ihrer Sitzung am folgende Satzung zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) in der Fassung der Neunten Änderung vom 26.03.2007 (Zehnte Änderung) beschlossen:

Artikel 1

Das gemäß § 1 Abs. 2 der Straßenreinigungs- und -gebührensatzung einen Bestandteil dieser Satzung bildende Straßenverzeichnis wird um folgende Straßen ergänzt:

- Atzelbergweg
- Dessenborn
- Quelbergweg
- Vogelherdweg

Die vorgenannten Straßen werden jeweils in die Reinigungsklasse 3 eingestuft.

Artikel 2

Die bereits in das Straßenverzeichnis aufgenommene Kurt-Schumacher-Straße wird betreffend die Gehwegseite mit anliegenden ungeraden Hausnummern um Bereich zwischen der Schäfergasse und der Mittulgasse in die Reinigungsklasse 2 zurück gestuft.

Artikel 3

Der Magistrat wird ermächtigt, die Straßenreinigungssatzung in der nach dieser Änderung geltenden Fassung neu bekannt zu machen

Artikel 4

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer öffentlichen Bekanntmachung in Kraft.

Kassel,

Stadt Kassel - Der Magistrat

Bertram Hilgen
Oberbürgermeister

Wahlrecht für alle

Antrag

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

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird aufgefordert

sich beim Städte- und Gemeindebund, der Hessischen Landesregierung und der Bundesregierung dafür einzusetzen, das aktive sowie passive kommunale Wahlrecht für alle BewohnerInnen unabhängig von der Staatsangehörigkeit gesetzlich zu verankern.

Begründung:

Integration lebt von gleichberechtigter Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Menschen, die in dieser Stadt leben, müssen sich hier auch wieder finden. Dazu gehört, dass sie Einfluss auf die Entwicklung dieser Stadt und somit auch auf die Zusammensetzung der kommunalen politischen Gremien nehmen können. Die Landesregierung in Bremen beabsichtigt eine Änderung des Landeswahlrechts um das kommunale Wahlrecht für alle zu ermöglichen. In Köln beschloss der Rat am 18.09.2007 das kommunale Wahlrecht für alle zu fordern. In Frankfurt forderte die Kommunale Ausländer- und Ausländerinnenvertretung (KAV) in der Plenarsitzung am 22.10.2007 das Stadtparlament zu einem unterstützenden Beschluss für das kommunale Wahlrecht für alle auf. In Hessen nehmen Ausländerbeiräte seit Jahren, teilweise seit Jahrzehnten erfolgreich am kommunalpolitischen Meinungsbildungsprozess teil. Doch sind und können diese Gremien kein endgültiger Ersatz für die fehlende gleichberechtigte Teilhabe von Menschen aus Nicht-EU-Staaten an kommunalen Entscheidungsprozessen sein. Sie sind lediglich eine Ergänzung der demokratischen Mitbestimmung durch das Wahlrecht.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Axel Selbert

gez. Norbert Domes
Fraktionsvorsitzender

Hundenauslauffläche "Am Heimbach"

Antrag

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

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird aufgefordert, der Stadtverordnetenversammlung eine Änderungssatzung zu § 2 der Gefahrenabwehrverordnung über das Führen von Hunden in der Stadt Kassel (Kasseler Hundeverordnung – KHVO -) zur Beschlussfassung vorzulegen. Dabei soll das Naherholungsgebiet „Am Heimbach“ (Wehlheiden) aus der Anlage zu § 2 Abs. 1 (Lfd. Nr. 10) ersatzlos gestrichen werden.

Begründung:

Durch in Kraft treten der Hundeverordnung vom 26. Februar 2007 wurde die Hundenauslauffläche aufgehoben. Die Hundenauslauffläche wurde bis dato von Hundebesitzern aus Wehlheiden und angrenzenden Stadtteilen stark besucht. Durch die neue Verordnung gibt es für Hundebesitzer/innen aus Wehlheiden keine alternative wohnortnahe innerstädtische Auslauffläche.

In einer Stellungnahme des Ordnungsamtes heißt es:

Die Herausnahme des Naherholungsgebietes „Am Heimbach“ aus der jetzt geltenden Anleinplicht wird seitens der Verwaltung schon jetzt als tatsächlich und rechtlich unproblematisch eingeschätzt.

Berichterstatter/-in: Stadtverordnete Anke Bergmann

gez. Uwe Frankenberger, MdL
Fraktionsvorsitzender

Fraktion in der
Stadtverordnetenversammlung

KASSELER LINKE.ASG

STADT  KASSEL
documenta-Stadt

Rathaus
34112 Kassel
Telefon 0561 787 3315
E-Mail
fraktion@Kasseler.Linke.ASG.net

Vorlage Nr. 101.16.803

Kassel, 28.01.2008

Der Antrag wurde von der Fraktion Kasseler Linke.ASG in der Sitzung des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung am 14. Februar 2008 zurückgezogen

Baumschutzsatzung

Antrag

zur Überweisung in den Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung und Ausschuss für Stadtentwicklung und Verkehr

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Entwurf der Satzung zum Schutz des Baumbestandes in der Stadt Kassel (Baumschutzsatzung) in der Version vom 06.11.2007 wird zugestimmt.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Domes

gez. Norbert Domes
Fraktionsvorsitzender