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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Im Bereich Allgemeine Verwaltung - höherer Dienst - konnte die Zielvorgabe nicht ganz erreicht werden. Die Quote stieg aber von 41,9 % auf 49,2 %. Da der Stellenanteil hier einen geringen Umfang einnimmt, ist eine Steuerung wegen einer geringen Fluktuation problematisch.

- Im Bereich Bildung und Kultur (ohne Musikakademie) - höherer Dienst – sind von 9 Beschäftigten aktuell 3 weiblich. Damit konnte die Quote (aktuell 33,33 %) nicht nennenswert gesteigert werden.

- Auch im Bereich Bildung und Kultur (Lehrpersonal Musikakademie) – höherer und gehobener Dienst - konnte keine deutliche Steigerung erfolgen. Von den 32 Beschäftigten sind 11 weiblich, was einer Quote von 34,4 % entspricht.

- In den Bereichen Technischer Dienst - höherer und gehobener Dienst - waren Steigerungen zu verzeichnen, im höheren technischen Dienst von 37,2 % auf 38,3 % und im gehobenen technischen Dienst von 25,9 % auf 31,2 %. Von den insgesamt 185 Beschäftigten sind nunmehr 61 weiblich.

- Im Einsatzdienst der Feuerwehr ist die Quote sowohl im gehobenen als auch im mittleren Dienst leicht gesunken. Von den mittlerweile 265 Mitarbeitenden sind nur insgesamt 9 weiblich. Im höheren Dienst der Feuerwehr ist bei 4 männlichen Kollegen weiterhin keine Frau tätig.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

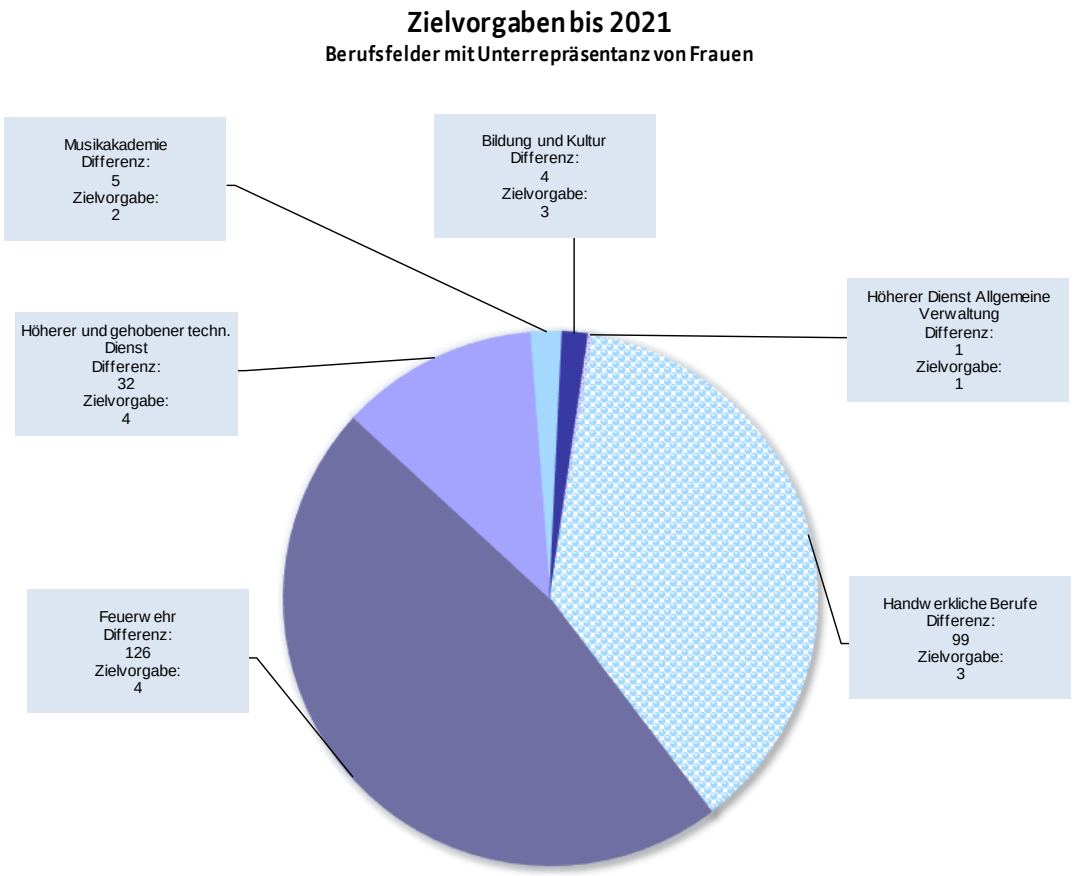
Bericht zum Frauenförderplan 2019 / Berufsfelder mit und ohne Unterrepräsentanz von Frauen

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

* Wert enthält Rundungsdifferenzen

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

Insgesamt (ohne Ausbildung und beurl. Personal)	**2842**	**1180**	**1662**	**58,5%**



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

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

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

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

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

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

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

Insbesondere zu nennen sind dabei die folgenden Programme:

„Willkommen zurück! – Neu starten im Beruf“

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

„Ankommen im Beruf“

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

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

„Perspektive Führungsverantwortung“

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

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

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

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

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

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

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

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

Ausblick

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

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

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

Anlagen

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