

VORWORT

Seit knapp 15 Jahren werden Personalentscheidungen auf der Grundlage des Frauenförderplans getroffen. Wie die Entwicklung des Frauenanteils im Laufe der Jahre in den einzelnen Berufsgruppen und -feldern zeigt, ist seine Wirkung deutlich zu erkennen. Es hat sich ein neues Bewusstsein gebildet, das in vielen Bereichen seinen Niederschlag findet.

Das Konzept „demografieorientierte Personalentwicklung“, das sowohl den Führungskräftenachwuchs, die Gesundheit als auch das „Älterwerden im Beruf“ im Blick hat, unterstützt Männer und Frauen in ihrem Berufsleben. Dabei werden insbesondere Frauen, deren Lebenswelten besonders stark durch Familie und Beruf geprägt sind, in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt. Das Instrument „Gender Mainstreaming“ hilft hier bei der Umsetzung städtischer Maßnahmen in vielen Lebensbereichen.

Die sechsjährige Laufzeit des bisherigen Frauenförderplans endete inzwischen.

Unter Berücksichtigung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes wurde der städtische Frauenförderplan von der Frauenbeauftragten und dem Personal- und Organisationsamt überarbeitet und aktualisiert.

Damit wird einerseits auch weiterhin die Entwicklung der beruflichen Situation der Frauen in der Verwaltung dokumentiert. Andererseits fördert die Formulierung von Zielgrößen den bisherigen positiven Trend.

Ich möchte meinen Dank an alle diejenigen richten, die die Umsetzung des Frauenförderplans unterstützt haben und ich bitte, auch zukünftig seine Ziele zu beachten, um so die positive Entwicklung der vergangenen Jahre fortzusetzen.

Bertram Hilgen
Oberbürgermeister

Vorwort der stellvertretenden Frauenbeauftragten

Ist denn ein Frauenförderplan immer noch notwendig, werden sich einige Kolleginnen und Kollegen fragen, denn nach wie vor geben die Begriffe „Frauenförderung“ und „Frauenförderplan“ immer wieder Anlass zu Fehlinterpretationen, nämlich dann, wenn Frauen als „Mängelwesen“ gesehen werden, bei denen sozusagen „Entwicklungshilfe“ geleistet werden muss.

Klar ist, dass ein solches Verständnis von Frauenförderung verhindert, dass die eigentlichen Ursachen und Defizite gesehen werden, die im strukturellen Bereich liegen. Es geht bei richtig verstandener Frauenförderung nicht darum, Frauen Mängel zuzuschreiben, die durch entsprechende Förderung auszumerzen sind, sondern darum, unausgewogene Verhältnisse und institutionelle Gewohnheiten, die einer echten Chancengleichheit entgegen stehen, zu beseitigen.

Frauenförderung in diesem Sinne ist so lange notwendig, bis Frauen und Männer tatsächlich gleiche Chancen haben.

Frauen und Männer sind nach dem Grundgesetz gleichberechtigt. Chancengleichheit, insbesondere im Hinblick auf die berufliche Realität vieler Frauen ist auch bei der Stadtverwaltung Kassel trotz vieler positiver Entwicklungen noch nicht in allen Bereichen erreicht.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist heute so hoch wie nie. Der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug zum 31.12.2008 in Kassel 47,3 %. Junge Frauen schließen genauso viele qualifizierte Ausbildungen ab wie junge Männer, ihr Anteil an den Studierenden, auch der technischen Fachrichtungen, ist steigend. Bei den Prüfungen schneiden junge Frauen in der Regel besser ab.

Im beruflichen Alltag findet diese Entwicklung allerdings keinen entsprechenden Niederschlag. In der Stadtverwaltung sind beispielsweise im gehobenen Dienst (Beschäftigte und Beamte) mehr Frauen als Männer tätig, allerdings noch nicht gleichmäßig über die Besoldungs- und Entgeltgruppen verteilt. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil zwar gestiegen, es gibt aber noch Nachholbedarf.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Einstellung und Beförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die allen Beschäftigten mit Personalverantwortung obliegt. In ihren Konzepten zur Personalwirtschaft und zur Personalentwicklung sowie mit der regelmäßigen Fortschreibung des Frauenförderplans zeigen Personalverwaltung und das Frauenbüro Handlungsfelder und –möglichkeiten auf und legen Zielvorgaben für die Gesamtverwaltung fest, um das im Grundgesetz verankerte und im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot umzusetzen. Die prinzipielle Zustimmung und Mitwirkung aller Beschäftigten ist hierbei eine wichtige Voraussetzung. Dies gilt auch und gerade in Zeiten mit geringen finanziellen Handlungsspielräumen, in denen sich der Gestaltungswille als besonders wichtig erweist.

Ungünstige Rahmenbedingungen sollten uns nicht in Resignation und Entmutigung führen, sondern vielmehr dazu veranlassen, den eingeschlagenen Weg mit Konsequenz und Beharrlichkeit weiter zu gehen und das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Stadtverwaltung nachdrücklich zu verfolgen.

Alle Verantwortlichen aus Politik und Verwaltung sind eingeladen, aktiv daran mitzuwirken, die formulierten Ziele des Frauenförderplans zu erreichen.

Angela Richter