

## **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 Koch  
Tel. 05 61/7 87-12 26  
Fax 05 61/7 87-21 82  
E-Mail: [anja.koch@stadt-kassel.de](mailto:anja.koch@stadt-kassel.de)  
oder [stavo-buero@stadt-kassel.de](mailto:stavo-buero@stadt-kassel.de)

Kassel, 06.08.2008

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **23.** öffentlichen Sitzung des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und  
Gleichstellung lade ich ein für

**Donnerstag, 14.08.2008, 17.00 Uhr,  
Kommissionszimmer I, Rathaus, Kassel.**

### **Tagesordnung:**

1. **Frauenförderplan für den Eigenbetrieb "Die Stadtreiniger Kassel"**  
Vorlage des Magistrats  
Berichtersteller/in: Bürgermeister Junge  
- 101.16.978 -
2. **Transparenz und Informationsrechte stärken**  
Antrag der Fraktion Kasseler Linke.ASG  
Berichtersteller/in: Stadtverordneter Axel Selbert  
- 101.16.974 -  
(gleichzeitig im Ausschuss für Finanzen, Wirtschaft und Grundsatzfragen)

Mit freundlichen Grüßen

Wolfram Kieselbach  
Vorsitzender

Kassel, 18.08.2008

## **Niederschrift**

über die 23. öffentliche Sitzung  
**des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung**  
am Donnerstag, 14.08.2008, 17.00 Uhr,  
im Kommissionszimmer I, Rathaus, Kassel

**Anwesende:** Siehe Anwesenheitsliste  
(Bestandteil der Niederschrift)

### **Tagesordnung:**

- |    |  |            |
|----|--|------------|
| 1. | Frauenförderplan für den Eigenbetrieb "Die Stadtreiniger Kassel" | 101.16.978 |
| 2. | Transparenz und Informationsrechte stärken                       | 101.16.974 |

Vorsitzender Kieselbach eröffnet die mit der Einladung vom 06.08.2008 ordnungsgemäß einberufene 23. öffentliche Sitzung des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung, begrüßt die Anwesenden insbesondere die neue Frauenbeauftragte, Frau Lindecke, und den Vertreter des Seniorenbeirats, Herrn Jüngling, und stellt die Tagesordnung sowie die Beschlussfähigkeit fest.

- 1. Frauenförderplan für den Eigenbetrieb "Die Stadtreiniger Kassel"**  
Vorlage des Magistrats  
- 101.16.978 -

### **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt von dem beiliegenden Bericht zum Frauenförderplan für den Eigenbetrieb „Die Stadtreiniger Kassel“ für die Zeit vom 31.12.2006 bis zum 30.06.2008 (Anlage 1) Kenntnis und stimmt dem neuen Frauenförderplan ab 01.07.2008 (Anlage 2) sowie den beigefügten Zielvorgaben zum Frauenförderplan für den Eigenbetrieb „Die Stadtreiniger Kassel“ für die Zeit vom 01.07.2008 bis zum 30.06.2010 (Anlage 3) zu.

Im Rahmen der Aussprache beantworten Oberbürgermeister Bertram Hilgen, der Leiter des Eigenbetriebes ‚Die Stadtreiniger Kassel‘, Gerhard Halm, sowie die Frauenbeauftragte, Claudia Kettenbeil, und Leiter der Personalabteilung, Bernd Göbel, die Fragen der Ausschussmitglieder.

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 Magistrat betr. Frauenförderplan für den Eigenbetrieb "Die Stadtreiniger Kassel", 101.16.978, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Dr. Eichler

### **2. Transparenz und Informationsrechte stärken**

Antrag der Fraktion Kasseler Linke.ASG  
- 101.16.974 -

### **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird beauftragt

Alle im Intranet der Stadt Kassel vorhandenen Daten generell im Internetauftritt der Stadt Kassel zu veröffentlichen.

Hinderungsgründe für Veröffentlichungen von Daten, wie z.B. schützenswerte Rechte wie Persönlichkeitsrechte, sind schriftlich zu fixieren.

Dem Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung ist bis zur Dezembersitzung 2008 eine tabellarische Aufstellung von Daten, die bisher nicht im Internet veröffentlicht worden sind, vorzulegen. In der Aufstellung ist ein Zeitplan für die Veröffentlichung und für als nicht veröffentlichungsfähig eingestufte Daten eine inhaltliche Begründung abzugeben.

Stadtverordneter Selbert, Kasseler Linke.ASG, begründet den Antrag seiner Fraktion.

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

## **Beschluss**

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Antrag der Fraktion Kasseler Linke.ASG betr. Transparenz und Informationsrechte stärken, 101.16.974, wird **abgelehnt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Alster

**Ende der Sitzung:** 17.47 Uhr

Wolfram Kieselbach  
Vorsitzender

Edith Schneider  
Schriftführerin

## Anwesenheitsliste

zur 23. öffentlichen Sitzung des Ausschusses für Sicherheit, Recht,  
Integration und Gleichstellung am  
**Donnerstag, 14.08.2008, 17.00 Uhr**  
im Kommissionszimmer I, Rathaus, Kassel

### Mitglieder

Wolfram Kieselbach, CDU  
Vorsitzender



Peter Liebetrau, SPD  
1. Stellvertretender Vorsitzender

Frank Oberbrunner, FDP  
2. Stellvertretender Vorsitzender

Anke Bergmann, SPD  
Mitglied

Dr. Manuel Eichler, SPD  
Mitglied

Elfi Heusinger von Waldegge, SPD  
Mitglied

Elena Seewald, SPD  
Mitglied

Friedhelm Alster, CDU  
Mitglied

Stefan Kortmann, CDU  
Mitglied

Johann Thießen, CDU  
Mitglied

Wolfgang Friedrich, B90/Grüne  
Mitglied

Anja Lipschik, B90/Grüne  
Mitglied

Axel Selbert, Kasseler Linke.ASG  
Mitglied

### Teilnehmer mit beratender Stimme

Bernd Wolfgang Häfner, FWG  
Stadtverordneter

Nuray Yildirim, AUF Kassel  
Stadtverordnete

entschuldigt

Yasemin Yildiz,  
Vertreterin des Ausländerbeirates

Y. Yildiz

**Magistrat**

Bertram Hilgen, SPD  
Oberbürgermeister

BH

**Schriftführung**

Edith Schneider  
- 16 -

E. Schneider

Andrea Turski,  
- 16 -

A. Turski

**Verwaltung/Gäste**

J. Bardix -11-

Christiane Lüddecke -VF-

J. Deller -70-

C. Gellert 70F

G. Jahn -70-

F. Peter -30-

R. Fittler Sen. Beirat

G. Hader 1. B. -188-

S. Zinke IG

Magistrat

-III-/70-  
Az.

Vorlage-Nr. 101.16.978

Kassel, 23.06.2008

## **Frauenförderplan für den Eigenbetrieb "Die Stadtreiniger Kassel"**

Berichtersteller/-in: Bürgermeister Junge

### **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt von dem beiliegenden Bericht zum Frauenförderplan für den Eigenbetrieb „Die Stadtreiniger Kassel“ für die Zeit vom 31.12.2006 bis zum 30.06.2008 (Anlage 1) Kenntnis und stimmt dem neuen Frauenförderplan ab 01.07.2008 (Anlage 2) sowie den beigefügten Zielvorgaben zum Frauenförderplan für den Eigenbetrieb „Die Stadtreiniger Kassel“ für die Zeit vom 01.07.2008 bis zum 30.06.2010 (Anlage 3) zu.

### **Begründung:**

Nach dem Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz- HGIG - vom 18.12.2006) ist der Stadtverordnetenversammlung alle zwei Jahre ein Bericht über die Entwicklung des Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten des Betriebes sowie über Maßnahmen zur Frauenförderung vorzulegen.

Da für den Eigenbetrieb zum 01.07.2008 die Aufstellung eines neuen Frauenförderplans erforderlich ist, sind in diesem Zusammenhang auch neue Zielvorgaben entwickelt worden.

Weitere Informationen sind den beiliegenden Unterlagen zu entnehmen.

Die Betriebskommission hat der Vorlage am 21.05.2008 zugestimmt. Der Magistrat hat der Vorlage am 16.06.2008 zugestimmt.

Bertram Hilgen  
Oberbürgermeister

**Bericht zum Frauenförderplan  
für den Eigenbetrieb „Die Stadtreiniger Kassel“  
für die Zeit vom 31.12.2006 bis zum 30.06.2008**

Nach dem Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG - vom 18.12.2006) hat die Betriebskommission der Stadtverordnetenversammlung alle zwei Jahre einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteiles der Gesamtbeschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen aufgrund des Frauenförderplanes und des HGIG (§ 6 Abs. 6 HGIG) vorzulegen.

Da für den Eigenbetrieb zum 01.07.2008 die Aufstellung eines neuen Frauenförderplanes erforderlich ist, wurden in diesem Zusammenhang neue Zielvorgaben entwickelt. Das hat einen Bericht zum Frauenförderplan für einen verkürzten Zeitraum zur Folge. Der Bericht soll auch künftig so frühzeitig erstellt werden, dass die neuen Zielvorgaben ohne Unterbrechung an die alten anschließen. Dies erfordert eine zunächst prognostische Beurteilung der letzten 6 Monate des Berichtszeitraums. Diese werden im folgenden Bericht mit tatsächlichen Zahlen einfließen.

Dieser Bericht basiert auf der Grundlage des mit Wirkung vom 01.07.2002 in Kraft getretenen Frauenförderplans:

Es ist uns gelungen, den Zuschlag für die Einsammlung von Leichtverpackungen - über den 31.12.2007 hinaus - für weitere drei Jahre zu erhalten.

Obwohl eher ein rückläufiger Personalbestand zu erwarten war, sollte der Frauenanteil mindestens erhalten bleiben. Trotzdem konnte der Frauenanteil – gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl - von 19,03% auf 19,89% gesteigert werden. Im Einzelnen ergibt sich trotz des verkürzten Betrachtungszeitraums bei dem Anteil weiblicher Beschäftigter folgende Entwicklung:

Straßenreinigung, Müllabfuhr und sonstige gewerbliche Bereiche von 9,3% auf 9,7%

Verwaltung und sonstige Bereiche von 51,25% auf 54,12%

Ausbildung von 25% auf 33,3%

Im Bereich Ausbildung erhöhte sich die Zahl der weiblichen Auszubildenden deutlich. Dies ist insbesondere auf die Verdoppelung der Ausbildungskapazitäten zurückzuführen. Außerdem konnten Ausbildungsplätze in für den Eigenbetrieb neuen Ausbildungsberufen geschaffen werden. Im Bereich der Werkstatt konnte kein Ausbildungsplatz mit einer weiblichen Bewerberin besetzt werden, da trotz aller Bemühungen keine entsprechende Bewerberin gefunden werden konnte.

Die Sensibilisierung der Führungskräfte im Hinblick auf Frauenförderung und Gleichbehandlung wurde als allgemeines Ziel im neuen Frauenförderplan aufgenommen. Diese Betrachtung erschließt auch die zum Erstellungszeitpunkt bekannten Personalmaßnahmen bis 30.06.2008.

Die ausführlichen Statistiken liegen vor und können auf Wunsch eingesehen werden.



# **Frauenförderplan**

**für den Eigenbetrieb  
„Die Stadtreiniger Kassel“**

**ab 01.07.2008**

<b>Inhaltsübersicht</b>	<b>Grundlage HGIG</b>	<b>Seite</b>
<b>Präambel</b>		3
<b>I. Allgemeines zum Frauenförderplan</b>		4
Zielsetzungen		
<b>II. Stellenbesetzungen</b>	§§ 8 - 10	4
Standardisiertes Verfahren		4
Ausschreibungen		4
Vorstellungsgesprächen		5
Auswahlentscheidungen		5
<b>III. Personalentwicklung</b>	§ 11	5
Grundsätze		
Ausbildung		5
Fortbildung		6
<b>IV. Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	§ 13	6
Teilzeitbeschäftigung		6
Beurlaubung		6/7
<b>V. Schlussbestimmungen</b>		7
Inkrafttreten/Geltungsdauer		7
Bekanntgabe		7
Salvatorische Klausel		7

## Präambel

Der neue Frauenförderplan für den Eigenbetrieb Die Stadtreiniger Kassel wurde unter Berücksichtigung der Änderungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) vom 18. Dezember 2006 aufgestellt.

Die aktuelle Gesetzesfassung zielt neben der Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst insbesondere auf die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab. Die Verbote von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich der Verbote der sexuellen Belästigungen sind neu im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthalten und sind weiterhin von der Frauenbeauftragten zu überwachen. Die bisherige Experimentierklausel, nach der anstelle von Frauenförderplänen Modellvorhaben zur Verwaltungssteuerung oder Personalentwicklung treten können, wurde überarbeitet und in § 5 Abs. 8 ff. des HGIG neu dargestellt.

Die Stadtreiniger Kassel haben sich nach den bisher guten Erfahrungen wieder für die Erstellung eines Frauenförderplanes entschieden. Frauenförderung ist bereits jetzt schon eng mit betrieblicher Personalentwicklung verzahnt und wird durch die Auswirkungen der demografischen Entwicklung künftig weiter an Bedeutung gewinnen.

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan wollen die Die Stadtreiniger Kassel weiterhin der noch immer bestehenden Benachteiligung von Frauen in Beruf und Gesellschaft entgegenwirken. Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Leitprinzip aller betrieblichen Entscheidungen mit Auswirkungen auf die Beschäftigten. Dabei soll bisher Erreichtes weiterentwickelt werden - neue Maßnahmen brauchen klare Ziele und zur Umsetzung Phantasie, Innovationsbereitschaft sowie die konstruktive Beteiligung der Beschäftigten.

Frauenförderung muss gelebter Bestandteil der Unternehmens- und Führungskultur sein.

Die Betriebsleitung wird durch die Frauenbeauftragte bei Umsetzung der Gesetze, der betrieblichen Ziele und des Frauenförderplanes wesentlich unterstützt. Neben Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben soll sie auch durch Beratung und eigene Anregungen z. B. dazu beitragen, dass Beschäftigte mit Verpflichtungen zur Familienbetreuung eine Teilzeitarbeit (auch in Führungspositionen) ausüben können und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessert wird.

Sollte das HGLG zum 31.12.2011 enden, bleiben Gleichstellungsfragen unabhängig von den gesetzlichen Rahmenbedingungen wesentlicher Bestandteil künftiger betrieblicher Entscheidungen und werden in Entwicklungsprozessen ausgewogen berücksichtigt.

## I. Allgemeines zum Frauenförderplan

Der Frauenförderplan regelt auf Basis der gesetzlichen Grundlagen spezifische Anforderungen und Maßnahmen des Eigenbetriebs Die Stadtreiniger Kassel. Neben dem gesetzlichen Auftrag werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Sensibilisierung der Führungskräfte durch geeignete Maßnahmen im Hinblick auf Frauenförderung
- Erhöhung des Frauenanteils auch in höheren Entgeltgruppen und Führungspositionen
- Bei Personalrückgang mindestens Erhalt des derzeitigen Frauenanteils
- Potenzialerkennung und -förderung insbesondere auch bei Frauen

Maßnahmen zur Frauenförderung können im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten auch zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Männern entsprechend angewandt werden.

## II. Stellenbesetzungen

Die Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen soll künftig nach einem

### **Standardisierten-Personal-Auswahl-Verfahren (SPAV)**

vorgenommen werden. Ziel des SPAV ist, gesetzliche Grundlagen mit für den Eigenbetrieb wichtigen Anforderungen der Personalauswahl (z. B. zu Verfahren und Inhalten) zu verbinden und eine einheitliche Verfahrensfestlegung für Stellenbesetzungen zu schaffen. Damit sollen Entscheidungsprozesse standardisiert und die Anforderungen des Arbeitsplatzes mit den Fähigkeiten der Bewerber/innen optimal in Einklang gebracht werden.

Das Verfahren wird demnächst gemeinsam mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen entwickelt.

Bei Ausschreibungen, Vorstellungsgesprächen und Auswahlentscheidungen sind bis dahin in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, neben den gesetzlichen Grundlagen folgende Festlegungen zu beachten:

### **Ausschreibungen**

Ausschreibungstexte werden in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten erstellt. Vor Ausschreibung sind Anforderungsprofil (detailliert) und Rahmenbedingungen der zu besetzenden Stelle festzulegen.

Stellenausschreibungen enthalten je nach Art der Ausschreibung besondere Zusätze. Bis zur entsprechenden Festlegung im SPAV werden diese Zusätze stellenspezifisch abgestimmt.

### **Vorstellungsgespräche**

Eignungstests und Vorstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass für Frauen und Männer Chancengleichheit besteht.

Die Frauenbeauftragte wird bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber beteiligt.

### **Auswahlentscheidungen**

Grundlage der Auswahlentscheidung sind Eignung, Befähigung und Qualifikation für die Anforderungen der zu besetzenden Stelle.

Durch Familienarbeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen, die zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen der Stelle beitragen, sind angemessen zu berücksichtigen.

Den Wünschen der Bewerber/innen nach Gestaltung der Arbeitsrahmenbedingungen zur Wahrnehmung von Aufgaben der Familienbetreuung neben der Tätigkeit im Eigenbetrieb soll nach Möglichkeit entsprochen werden.

Bewerbungen von Beschäftigten, die zur Vertretung von Vakanz durch Familienarbeit einsetzt sind, werden bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt.

Führungspositionen sind grundsätzlich teilbar. Die Besetzung mit Teilzeitkräften ist im Einzelfall zu prüfen.

## **III. Personalentwicklung**

Die Personalentwicklungsplanung des Eigenbetriebes geht von den vorhandenen Ressourcen und Qualifikationspotentialen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Beschäftigte sollen durch gezielte Maßnahmen ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt und gefördert werden. Dabei ist Chancengleichheit personalpolitisches Ziel. Frauentypische Berufsbiographien, die durch Unterbrechung wegen Kinderbetreuung, Teilzeitarbeit und Berufswechsel nach Unterbrechung gekennzeichnet sind, werden in ihrem spezifischen Wert gewürdigt.

Danach sollen Frauen die gleichen Chancen am beruflichen Leben und Vorankommen haben wie ihre männlichen Kollegen. Im Rahmen von Fördergesprächen ist die Motivation und Unterstützung insbesondere der Mitarbeiterinnen durch direkte Ansprache auch weiterhin wesentlicher Teil einer Führungsaufgabe.

### **Ausbildung**

Im gewerblich-technischen Bereich sind bereits gute Voraussetzungen zur Ausbildung von Frauen vorhanden. Interessierte Ausbildungsbewerberinnen zur Erschließung der Bewerberpotentiale von Frauen für typische Männerberufe sollen in ihrem Vorhaben – z. B. durch Praktika und Informationen in Schulen - motiviert werden.

## **Fortbildung**

Fortbildungen - insbesondere interne - sollen so gestaltet sein, dass keine Teilnahmehindernisse bei der Wahrnehmung von Aufgaben zur Familienbetreuung bestehen. Bei Bedarf können hier auch betriebliche Hilfen direkt angeboten oder koordiniert werden.

Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte oder für die Vorbereitung zur Übernahme von Führungsaufgaben sollen Lehrinhalte zu Gleichstellungsfragen und zum Frauenförderplan enthalten.

Beschäftigten in Elternzeit oder in Sonderurlaub wegen Familienarbeit sollen geeignete Fortbildungsveranstaltungen ebenfalls angeboten werden.

Zur Vorbereitung auf die Übernahme anderer Aufgaben (z. B. Funktionen in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz, höherwertige Tätigkeiten oder Führungspositionen) sind für Frauen ggf. spezifische Fortbildungsmaßnahmen anzubieten.

## **IV. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Durch betriebliche Rahmenbedingungen soll den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert und auch Männern die Übernahme von Familienarbeit ermöglicht werden. Dies geschieht insbesondere durch flexible Arbeitszeiten, Beurlaubungen und alternative Arbeitsformen wie z. B. alternierende Telearbeit.

### **Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich in allen Funktionsebenen und Beschäftigungsgruppen - vorwiegend am bisherigen Arbeitsplatz - zu ermöglichen.

Frauen und Männer werden über Möglichkeiten und Auswirkungen zur Teilzeitarbeit gleichermaßen informiert.

Wünsche nach Arbeitszeitaufstockung von Teilzeitbeschäftigten werden vorrangig vor Neueinstellungen berücksichtigt.

Es werden weiterhin neue Arbeitszeitmodelle erprobt und angeboten, die auch den Bedürfnissen der Beschäftigten zur Wahrnehmung von Aufgaben der Familienbetreuung entsprechen.

### **Beurlaubung**

Beurlaubungen zur Familienbetreuung – u. a. Elternzeit - sind grundsätzlich in allen Funktionsebenen und Beschäftigungsgruppen zu ermöglichen. Hierbei ist folgendes zu berücksichtigen:

- Frauen und Männer werden über Möglichkeiten und Auswirkungen gleichermaßen informiert
- Bei Rückkehr aus der Elternzeit (oder Teilen davon) sowie Beurlaubungen wegen sonstiger Familienbetreuung bis zur Gesamtdauer von drei Jahren, wird den Beschäftigten die Rückkehr möglichst auf den gleichen Arbeitsplatz garantiert.
- Wenn die Beurlaubung auf Antrag der Beschäftigten vorzeitig beendet wird oder die Beurlaubung länger als drei Jahren dauert, soll die Rückkehr an einen gleichwertigen Arbeitsplatz ermöglicht werden.
- beurlaubten Beschäftigten ist der berufliche Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern.

## V. Schlussbestimmungen

### **Inkrafttreten/Geltungsdauer**

Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 01.07.2008 in Kraft und endet mit der Befristung des HGIG am 31.12.2011. Sofern das HGIG über den 31.12.2011 hinaus weiterläuft, endet der Frauenförderplan spätestens nach Ablauf von 6 Jahren – am 30.06.2014.

### **Bekanntgabe**

Der Frauenförderplan ist allen Beschäftigten in geeigneter Form bekannt zu geben und gilt damit als verbindliche Arbeitsgrundlage für Führungskräfte

### **Salvatorische Klausel**

Sollte(n) eine oder mehrere Klausel(n) dieses Frauenförderplans aufgrund von Änderungen und Ergänzungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes unwirksam sein, berührt dies die Wirksamkeit des Frauenförderplans im Übrigen nicht. Der Eigenbetrieb verpflichtet sich, die unwirksame(n) Klausel(n) durch rechtswirksame Regelungen zu ersetzen, die der unwirksamen möglichst nahe kommt.

**Zielvorgaben zum Frauenförderplan für den Eigenbetrieb  
„Die Stadtreiniger Kassel“ gemäß § 5 HGIG  
für die Zeit vom 01.07.2008 bis zum 30.06.2010**

Für den Eigenbetrieb wurde zum 01.07.2008 ein neuer Frauenförderplan aufgestellt. In diesem Zusammenhang sind neue Zielvorgaben entwickelt worden.

Die Zielvorgaben werden von der erneuten Befristung für die Einsammlung der Leichtverpackungen beeinflusst und sind auch in den kommenden zwei Jahren vom privatwirtschaftlichen Wettbewerb abhängig.

In der Zeit vom 01.07.2008 bis zum 30.06.2010 sind daher keine zusätzlichen Stellenbesetzungen vorgesehen. Frauenförderung soll in diesem Zeitraum insbesondere durch folgende Maßnahmen vollzogen werden:

- Sensibilisierung der Führungskräfte im Hinblick auf Frauenförderung und Gleichbehandlung
- Durchführung betrieblich konzeptionierter Maßnahmen mit Inhalten zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies sind aktuell:
  1. Seminare für Vorarbeiter/innen und deren Vertreter/innen der Straßenreinigung
  2. Workshopserie zum demografischen Wandel
  3. Klausurtagungen Betriebsleitung/Abteilungsleitungen
- Entwicklung eines Standardisierten-Personal-Auswahl-Verfahrens (**SPAV**)
- Verstärkte Motivation von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen
- Erhalt des derzeitigen Frauenanteils im Rahmen des Fluktuationsausgleichs



Berufsfeld/Berufsgruppe		Beschäftigungsstruktur						Festlegung der Zielvorgaben bis 06/2010					
		gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon Teilzeit		Abgänge <sup>1</sup>	Fluktuation <sup>2</sup>	Stellen <sup>3</sup>	Rückkehr <sup>4</sup>	Ziele <sup>5</sup>	
						w	m						
<b>Verwaltung</b> (alle Bereiche, Kantine, Bürobote, Kleiderkammer)	Bea.	3	0	3	0,0	0	0	0	1	1	0	<b>0</b>	
	Ang.	74	42	32	56,8	25	0						
	Arb.	9	4	5	44,4	4	1						
<b>Abteilung Betrieb</b>													
Straßenreinigung		Arb.	130	24	106	18,46	4	1	3	6	9	0	<b>3</b>
Müllabfuhr		Arb.	68	0	68	0,0	0	0	2	0	2	0	<b>0</b>
Kraftfahrer		Arb.	49	1	48	2,04	0	0	1	1	2	0	<b>0</b>
Recyclinghöfe		Arb.	11	0	11	0,0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Werkstatt		Arb.	18	0	18	0,0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>

<sup>1</sup> voraussichtliche Altersabgänge

<sup>2</sup> Annahme Fluktuation gem. Durchschnitt der letzten 3 Jahre ohne Altersabgänge

<sup>3</sup> Schätzung der zu besetzenden Stellen in den nächsten 2 Jahren

<sup>4</sup> voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit/Sonderurlaub

<sup>5</sup> Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils

## Transparenz und Informationsrechte stärken

### Geänderter Antrag

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

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird beauftragt

Alle **in** der Stadtverwaltung Kassel vorhandenen **digitalen Werke, die von Art und Inhalt her öffentlich zugänglich sein können, wie zum Beispiel Bebauungspläne, Gutachten (zuletzt das Bädergutachten) oder den Schulentwicklungsplan** generell im Internetauftritt der Stadt Kassel zu veröffentlichen.

Hinderungsgründe für Veröffentlichungen von Daten, wie z.B. schützenswerte Rechte wie Persönlichkeitsrechte, sind schriftlich zu fixieren.

Dem Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung ist bis zur Dezembersitzung 2008 eine tabellarische Aufstellung von **derartigen Dokumenten**, die bisher nicht im Internet veröffentlicht worden sind, vorzulegen. In der Aufstellung ist ein Zeitplan für die Veröffentlichung und für als nicht veröffentlichungsfähig eingestufte Daten eine inhaltliche Begründung abzugeben.

Um schriftliche Übermittlung der Tabelle wird, aus Gründen der Transparenz, wie immer gebeten.

Berichterstatter/-in:      Stadtverordneter Axel Selbert

---

Nachrichtlich

**Antrag vom 09.06.2008**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird beauftragt

Alle im Intranet der Stadt Kassel vorhandenen Daten generell im Internetauftritt der Stadt Kassel zu veröffentlichen.

Hinderungsgründe für Veröffentlichungen von Daten, wie z.B. schützenswerte Rechte wie Persönlichkeitsrechte, sind schriftlich zu fixieren.

Dem Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung ist bis zur Dezembersitzung 2008 eine tabellarische Aufstellung von Daten, die bisher nicht im Internet veröffentlicht worden sind, vorzulegen. In der Aufstellung ist ein Zeitplan für die Veröffentlichung und für als nicht veröffentlichungsfähig eingestufte Daten eine inhaltliche Begründung abzugeben.

gez. Norbert Domes  
Fraktionsvorsitzender