

## VORWORT

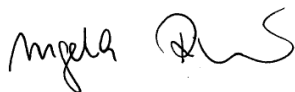
Der Frauenförderplan wird von der Verwaltung mit klaren Zielvorgaben für die nächsten Jahre aufgestellt, die Frauenquote in männlich dominierten Bereichen zu verbessern. Der vorliegende Bericht zeigt, dass der Frauenanteil in der Verwaltung insgesamt erneut gestiegen ist, es in Bereichen mit deutlicher Unterrepräsentanz aber nach wie vor schwer für Frauen ist, einen Fuß in die Tür zu bekommen.

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 fehlen die Frauen und im Sozial- und Erziehungsdienst die Männer. Eine paritätischere Verteilung ist für beide Bereiche sinnvoll und anstrebenswert.

Häufig scheidet diese Zielsetzung aber daran, dass die so genannten Frauenberufe für Männer weniger attraktiv, weil geringer vergütet, sind als die Berufe, in denen die Männer seit jeher die Nase vorn haben. In vielen technischen Bereichen gibt es wenige weibliche Bewerberinnen und häufig stellen sich Bewerberinnen mit zwar guter Prognose aber geringerer Berufserfahrung oder Erfahrung im öffentlichen Aufgabenbereich vor, die im Nachteil sind im Vergleich mit den insoweit erfahreneren männlichen Mitbewerbern, die häufig schon mehrere Arbeitsstellen in der freien Wirtschaft hatten. Vielleicht sollten wir in Bereichen mit Unterrepräsentanz auch Anfängerinnen eine Chance geben, auch wenn nach der „Bestenauslese“ gut eingearbeitete Bewerberinnen oder Bewerber gewünscht sind. „Trotzdem“ könnte das Motto sein, um jungen, gut ausgebildeten und häufig hochqualifizierten Frauen eine Chance zu geben.

Anders sieht es im Bereich der Beamtinnen und Beamten aus, wo es auf die tatsächliche Unterstützung der Vorgesetzten für Kolleginnen ankommt. Die Projekte der Personalentwicklung, die sich stark (auch) an den Bedarfen von Frauen orientieren, sind ein Schritt in die richtige Richtung. Wichtig ist, dass einerseits die Vorgesetzten die Interessen der Kolleginnen berücksichtigen, aber auch die Frauen müssen sich aktiv um ihre Weiterentwicklung kümmern und Unterstützung einfordern.

Es könnte sich die Frage stellen, warum nach so vielen Jahren noch immer ein Frauenförderplan erforderlich ist und warum die Frauenbeauftragte nach wie vor über ihn „wacht“. Der vorliegende Bericht zeigt jedoch, dass wir auf dem Weg zur Gleichberechtigung in unserer Verwaltung noch erfolgreicher werden müssen und das Ziel der gleichen Verteilung noch nicht erreicht ist. Meine Aufgabe als Frauenbeauftragte ist, die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) und des Frauenförderplans zu unterstützen und zu überwachen. Gleichzeitig arbeite ich kooperativ und konstruktiv mit der Dienststellenleitung, der Personalabteilung und den Führungskräften der Verwaltung an der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben des HGIG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).



Angela Richter  
Frauenbeauftragte (HGIG)

## Bericht zum Frauenförderplan 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2014

Nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vom 21. Dezember 1993 (zuletzt geändert am 29. Oktober 2013) in Verbindung mit dem Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel hat der Magistrat der Stadtverordnetenversammlung alle zwei Jahre - jeweils zum 1. Januar - einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen zur Frauenförderung vorzulegen.

Dieser Bericht erfolgt auf der Grundlage des Frauenförderplans vom 25. Januar 2010. Er zeigt anhand von Daten die Entwicklung des Frauenanteils in den verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung auf, zudem wird darauf eingegangen, wie einzelne Maßnahmen ihre Wirkung entfaltet haben und ob weitere geplant sind.

### **Wie sieht der aktuelle Stand der Frauenförderung aus?**

Von den aktuell 2.556 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung sind insgesamt 1.466 weiblich. In der Beschäftigtenzahl ist der Anteil des aus verschiedenen Gründen freigestellten Personals nicht enthalten. Hier sind 102 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch hinzuzurechnen (siehe Anlage 3).

Damit steht zunächst fest, dass auch weiterhin Frauen in einem deutlich höheren Umfang als Männer beschäftigt sind. Mit Stand vom 1. Januar 2015 liegt der Anteil mit 57,4 % sogar höher als im Vergleich zum vorherigen Bericht.

Bei den 67 Auszubildenden, die noch zusätzlich zu betrachten sind, überwiegt der Frauenanteil mit 58,2 % ebenfalls weiterhin (siehe Anlage 2).

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.

Im höheren Dienst der allgemeinen Verwaltung konnte die Zielvorgabe nicht ganz erreicht werden.

Von den derzeit 22 Amtsleitungen sind zum 31. Dezember 2014 acht weiblich.

Hier die Repräsentanzen in Gegenüberstellung des Sachstandes vom 31. Dezember 2012 und 31. Dezember 2014:

- Im Bereich Allgemeine Verwaltung – höherer Dienst - sank die Quote von 42,6 % auf 41,9 %. Da der Stellenanteil hier einen geringen Umfang einnimmt, ist eine Steuerung auch wegen einer geringen Fluktuation weiterhin problematisch.
- Im Bereich Bildung und Kultur (ohne Musikakademie) – gehobener Dienst - konnte eine deutliche Steigerung erfolgen. Von den mittlerweile 10 Beschäftigten sind sechs weiblich und damit konnte eine Quote von 60 % erreicht werden.

Dieser Entwicklung steht jedoch eine gesunkene Quote im Bereich Bildung und Kultur (höherer Dienst) entgegen. Die unverändert 14 Beschäftigten sind lediglich noch mit einer Ausprägung von 35,7 % (5 Personen) weiblich. Hier sind zwei freigewordene Leitungsstellen nicht mehr mit Frauen zu besetzen gewesen. Die Bewerberinnen konnten sich in den Auswahlverfahren nicht gegen die Mitbewerber durchsetzen.

- Im Bereich Ausbildung hat sich der Frauenanteil auf die Gesamtzahl aller Auszubildenden und die Beamtenanwärterinnen und –anwärter bezogen weiter leicht reduziert. Allerdings ist es bei dem Beamtennachwuchs gelungen weiter deutlich über die Hälfte junge Frauen für die Verwaltung zu qualifizieren.

Aber selbst in Berufsfeldern mit deutlicher Überrepräsentanz von Frauen kann sich dies im Detail wieder ganz anders darstellen, wie z. B. im gehobenen Dienst der Allgemeinen Verwaltung. In den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG) liegt die Frauenquote bei 65,8 % und 68,7 %. In der Besoldungsgruppe A 11 HBesG beträgt der Frauenanteil 38,5 %, in der Besoldungsgruppe A 12 HBesG 31,6 % und in der Besoldungsgruppe A 13 HBesG 28,6 %.

Diese Problematik besteht schon seit vielen Jahren und die Veränderung ist – trotz intensiver Bemühungen durch gezielte Qualifizierung von Frauen und direkte Ansprache – nur marginal wahrzunehmen.

Für den Betrachtungszeitraum hat sich im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitpunkt keine Veränderung in der Ausprägung der Teilzeitbeschäftigungen ergeben.

Insgesamt sind 38,1 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit tätig.

In den meisten Bereichen ist jedoch weiterhin eine deutlich stärkere Ausprägung der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen festzustellen. Die Faktoren in der Ursache sind hier zwar sicher vielfältig. Die intensive demografische Entwicklung lässt jedoch die Annahme mit einer hohen Wahrscheinlichkeit zu, dass die Pflege- und Betreuungssituation in Familien weiterhin von Frauen gemanagt werden.

Die Zielvorgaben (Anlage 4) 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 2015 bis 31. Dezember 2017 Zielvorgaben zu formulieren (siehe Anlage 4):

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

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

Im Bereich Bildung und Kultur wird mit zwei nachzubesetzenden Stellen gerechnet, daher sollten nach Möglichkeit auch beide Stellen mit jeweils einer Frau besetzt werden.

Im gehobenen Dienst der Musikakademie „Louis Spohr“ sind vier Stellen für Lehrpersonal bis 2017 zu besetzen; somit soll auch hier der Frauenanteil im Umfang von drei Stellen in der Nachbesetzung berücksichtigt werden.

Im höheren technischen Dienst wird es voraussichtlich zwei Vakanzen geben, die mit jeweils einer weiblichen Nachbesetzung gedeckt werden sollen.

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

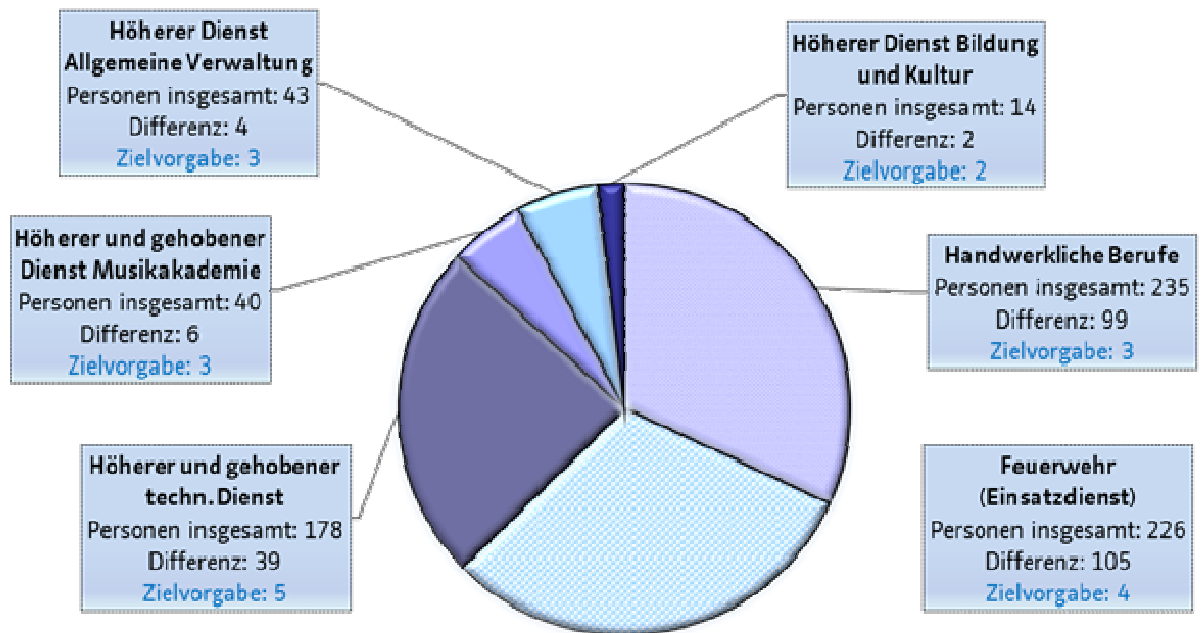
Die erwartete Fluktuation beim Einsatzdienst der Feuerwehr wird sowohl im gehobenen als auch im mittleren Dienst bei drei Stellen im Betrachtungszeitraum liegen, sodass auch hier angestrebt wird die Nachbesetzung mit jeweils zwei Feuerwehrbeamtinnen vorzunehmen. Gerade im feuerwehrtechnischen Dienst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

Auch bei den handwerklichen Berufen schließt sich eine solche Betrachtung an. Die Stadt tritt hier, ähnlich wie in den technischen Berufen, auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz mit einer Vielzahl an weiteren attraktiven Arbeitgebern.

**Frauenförderplan 2015 - 2016 / Berufsfelder mit und ohne Unterrepräsentanz von Frauen**

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	weibl.	männl.	Anteil Frauen	Differenz zum Soll:
Handwerkliche Berufe	Hausmeister, Kraftfahrer etc	235	19	216	8,1%	99
Techn. Dienst (Feuerwehr)	höherer Dienst	3	0	3	0,0%	2
Techn. Dienst (Feuerwehr)	gehobener Dienst	31	1	30	3,2%	15
Techn. Dienst (Feuerwehr)	mittlerer Dienst	192	8	184	4,2%	88
Techn. Dienst	höherer Dienst	43	16	27	37,2%	6
Techn. Dienst	gehobener Dienst	135	35	100	25,9%	33
Bildung und Kultur (Musikakad.)	höherer Dienst	2	0	2	0,0%	1
Bildung und Kultur (Musikakad.)	gehobener Dienst	38	14	24	36,8%	5
Allgemeine Verwaltung	höherer Dienst	43	18	25	41,9%	4
Bildung und Kultur	höherer Dienst	14	5	9	35,7%	2
<b>Gesamt mit Unterrepräsentanz</b>		<b>736</b>	<b>116</b>	<b>620</b>	<b>15,8%</b>	<b>252</b>
Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	491	277	214	56,4%	
Allgemeine Verwaltung	mittlerer Dienst	400	282	118	70,5%	
Bildung und Kultur	gehobener Dienst	10	6	4	60,0%	
Bildung und Kultur	mittlerer Dienst	13	8	5	61,5%	
Erziehungsdienst	Sozialpäd.; Erzieher/innen	429	378	51	88,1%	
Schreibdienst	allg. Verwaltung, Schulsekretäre/innen	138	134	4	97,1%	
Sozialdienst	Sozialarb., Sozialpäd.	140	94	46	67,1%	
Reinigungsdienst	allgemein, Kitas incl. Küche	72	72	0	100,0%	
Bibliotheks-, Archivdienst	Assistenzpersonal	21	21	0	100,0%	
Bibliotheks-, Archivdienst	Bibliothekare/innen, Archivare/innen	19	15	4	78,9%	
Gesundheitsdienst	med.techn Berufe, Assistenzpersonal	40	31	9	77,5%	
Gesundheitsdienst	Ärztl. Personal	19	13	6	68,4%	
Techn Dienst	Meister, Techniker	28	18	10	64,3%	
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>1820</b>	<b>1349</b>	<b>471</b>	<b>74,1%</b>	
<b>Insgesamt (ohne Ausbildung und beurl. Personal)</b>		<b>2556</b>	<b>1465</b>	<b>1091</b>	<b>57,3%</b>	

**Frauenförderplan 2015 – 2016**  
**Berufsfelder mit Unterrepräsentanz von Frauen**



**Differenz:** Erforderliche Anzahl von Frauen zur Erfüllung der Quote

**Zielvorgabe:** Einschätzung möglicher weiterer Besetzungen von Dienstposten mit Frauen bis zum 31.12.2016

**Stand:** 31.12.2014 (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.

Der Vergleich der Zielvorgaben in dem verstrichenen Berichtszeitraum 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2014 mit den neuen Zielvorgaben zeigt geringe Veränderungen. Es wird mit drei Abweichungen für die gleichen Bereiche eine Zielvorgabe definiert.

Durch eine geringere prognostizierte Fluktuation liegen die Höhen der Zielvorgaben für 2016 deutlich unter den bisherigen.

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

Es kann eine geringfügig reduzierte Ausprägung der Unterrepräsentanz in den betroffenen Bereichen festgestellt werden. Insgesamt haben sich keine wesentlichen Änderungen ergeben.

In dem höheren Dienst der allgemeinen Verwaltung wurden insgesamt vier Stellen zum letzten Berichtszeitraum reduziert. Bei der Ausprägung des Frauenanteils ist dabei keine Veränderung erfolgt.

Bei der Besetzung von Stellen des höheren Dienstes unterhalb der Amtsleitung wird auch weiterhin beachtet, diese möglichst mit Frauen vorzunehmen und damit den Frauenanteil in diesem Bereich weiter auszubauen.

Die Konzepte der Personalentwicklung haben insbesondere den Ausbau der Qualifizierung von Frauen im Focus.

Die Anteile von Frauen in der Freistellung gerade in den klassischen Verwaltungsbereichen belaufen sich auf 100 %. Dies ist zwar zum einen zur Kenntnis zu nehmen, dennoch gilt es auch hier anzusetzen und die Freistellungen – zumindest in ihrer zeitlichen Ausprägung – zu hinterfragen.

Dies hat die Planung der Personalentwicklung bei der Konzeption ihrer Programme berücksichtigt. Mit den nun bereits seit einigen Jahren umgesetzten verschiedenen Programmen der lebensphasenorientierten Personalentwicklung wurde auch weiterhin auf die jeweiligen Situationen von Mitarbeiterinnen abgestellt.

### **Der Führungskräftenachwuchs**

Das Programm der Nachwuchsförderung (Programm 2) konnte mittlerweile erneut ausgeschrieben werden. Nach dem Abschluss des Assessment-Center für die Auswahl der geeigneten Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden insgesamt 11 Bewerberinnen und Bewerber zugelassen. Hierbei setzten sich fünf Frauen durch, drei davon sind Ingenieurinnen.

### **Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Ausbildungsabschluss**

Das Qualifizierungskonzept für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Anschluss an die Ausbildung (Programm 1) wurde im 1. Durchgang in 2014 erfolgreich abgeschlossen. Die nächsten Durchgänge sind bereits geplant bzw. ausgeschrieben. Insbesondere der Abschnitt des Praktikums in einem Unternehmen außerhalb der Verwaltung bringt den Teilnehmerinnen einen hohen Anteil Erfahrungswissen, das sich für deren weitere berufliche Entwicklung besonders förderlich darstellt.

Im 1. Durchgang haben 11 Personen teilgenommen, davon sind sieben weiblich.

### **Die erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 40+**

Auch für die Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Lebensalter 40+ (Programm 3) ist ein erster Durchgang abgeschlossen. 24 Personen haben daran teilgenommen, 12 sind weiblich. Insgesamt berichten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von positiven Erfahrungen. Zwei Mitarbeiterinnen haben inzwischen eine Führungsfunktion übernommen. Das Konzept wird aktuell mit diesen Erfahrungen zwecks weiterer Optimierungen nochmals überarbeitet.

### **Aus Beurlaubungen zurückkehrende Mitarbeiterinnen**

Mitarbeiterinnen, die aus längeren und kürzeren Beurlaubungen zurückkehren, stehen im Focus dieses Programms der Personalentwicklung (Programm 4). Es soll die Bedarfe der Rückkehrerinnen und auch der Fachbereiche, die eine Vakanz haben, bestmöglich berücksichtigen und dabei einen leichteren qualifizierten aber auch zügigen Einstieg in das neue Arbeitsfeld ermöglichen. Der aktuelle Planungsstand beinhaltet, den Frauen über aktuelle allgemeine Informationen zu Strukturen und Aufgaben einen guten Einstieg vermitteln zu können. Daneben werden individuelle Qualifikationen angepasst an die konkreten Bedarfe der Frauen in ihren konkreten Tätigkeitsfeldern, um das Ziel eines guten Neubeginns erreichen zu lassen.

Im Kern der Ausrichtung dieses Konzeptes steht, die langjährigen Beurlaubungszeiten abzukürzen, da auf die Kompetenzen von Frauen künftig zunehmend weniger verzichtet werden kann.

Auch die weiteren Konzepte aus den lebensphasenorientierten Personalentwicklungsprogrammen stellen in ihrer Ausprägung (Teilnehmerinnen und Qualität) für die Frauen in der Stadtverwaltung einen passenden Baustein auf ihren beruflichen Entwicklungspfaden dar.

## **Maßnahmen, die gezielt auf die Lebenssituation von Frauen abgestimmt sind und damit eine Entwicklung ermöglichen**

Als weiterer Qualitätsbaustein im Personalmanagement für die Förderung von Frauen ist die Einführung der alternierenden Telearbeit zu benennen.

Die Dienstvereinbarung – abgeschlossen auf zunächst zwei Jahre – zeigte bereits bei der Einführung im Januar 2014, welches hohe Interesse gerade von Frauen vorliegt.

Inzwischen wurden acht Beschäftigten (drei davon weiblich) alternierende Telearbeit genehmigt. Darüber hinaus werden zurzeit 10 Anträge – davon neun von Frauen – noch bearbeitet.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentraler Bedarf in den verschiedenen Lebensphasen von Mitarbeiterinnen. Diesem wird mit der alternierenden Telearbeit in den einzelnen Situationen Rechnung getragen. So besteht für Frauen nunmehr die Möglichkeit mit lediglich mindestens einem Tag Präsenzpflicht in der Verwaltung, ihre Tätigkeit – soweit sie telearbeitsfähig ist – von zu Hause zu erledigen. Dies schafft neben den Einsparungen bei dem Arbeitsweg weitere Freiräume in der Arbeitsgestaltung, die gerade Frauen in Pflegesituationen zu schätzen wissen.

Zudem ist die Entwicklung der Arbeitszeiten in der Stadtverwaltung ein deutlicher Aspekt auf dem Weg, die Belange von Frauen bei dem Einsatz in der Stadtverwaltung im Blick zu halten. Es wird mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Teilzeitmodellen (zzt. 227 Arbeitszeitmodelle) offenkundig, dass hier eine weitere Maßnahme für Frauen umgesetzt wird, indem den Wünschen der Frauen in nahezu allen Anträgen entsprochen wird.

Die Förderung und Integration von Frauen mit Migrationshintergrund ist eine weitere Ausrichtung in der Frauenförderung der Stadt Kassel. Mit Unterzeichnen der Charta der Vielfalt hat sie sich zu Diversity bekannt und unterstreicht dies mit dem vorliegenden Integrationskonzept.

## **Ausblick**

Die unterschiedlichen Maßnahmen mit den verschiedenen Ansatzpunkten, wie Qualifizierung, Unterstützen in Betreuungssituationen durch entsprechende Arbeitszeitgestaltung, Wechsel des Arbeitsplatzes zwischen Büro- und Heimarbeitsplatz usw., stellen einen guten Weg dar, Frauen in der beruflichen Entwicklung zu fördern. Dennoch wird es weiterhin notwendig sein, das Thema „Unterrepräsentation von Frauen in Berufsfeldern und auf Hierarchieebenen“ zu vergegenwärtigen, um eine Weiterentwicklung der beruflichen Gleichstellung von Frauen zu erreichen.