

## Bericht zum Frauenförderplan

Nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vom 21. Dezember 1993 (zuletzt geändert am 18. Dezember 2006) 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.

Der vorliegende Bericht zum 1. Januar 2009 erfolgt aufgrund des Frauenförderplans, der zzt. überarbeitet wird, da seine Laufzeit im März 2009 endete.

### Ist

Frauen stellen zum Stichtag 31. Dezember 2008 - wie schon in der Vergangenheit - die Mehrheit in der Stadtverwaltung. Von insgesamt 2.407 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 1.363 weiblich. Der Frauenanteil beträgt somit 56,6 % (ohne Ausbildungsbereich und beurlaubtes Personal). Der Anteil der weiblichen Auszubildenden beträgt zum Stichtag 31. Dezember 2008 66,7 % (31. Dezember 2006: 55,8 %). Allerdings schwankt die Frauenquote in den einzelnen Bereichen der Verwaltung (siehe folgende Darstellung der Berufsfelder).

#### Berufsfelder mit und ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	weibl	männl	Anteil Frauen	Diff. zum Soll:
Handwerkliche Berufe	Hausmeister, Kraftfahrer etc	225	20	205	8,9%	93
Techn. Dienst (Feuerwehr)	höherer Dienst	4	0	4	0,0%	2
Techn. Dienst (Feuerwehr)	gehobener Dienst	32	1	31	3,1%	15
Techn. Dienst (Feuerwehr)	mittlerer Dienst	176	6	170	3,4%	82
Techn. Dienst	höherer Dienst	45	10	35	22,2%	13
Techn. Dienst	gehobener Dienst	115	33	82	28,7%	25
Bildung und Kultur (Musikakad.)	höherer Dienst	4	0	4	0,0%	2
Bildung und Kultur (Musikakad.)	gehobener Dienst	39	12	27	30,8%	8
Allgemeine Verwaltung	höherer Dienst	42	14	28	33,3%	7
Bildung und Kultur	gehobener Dienst	5	0	5	0,0%	3
<b>Gesamt mit Unterrepräsentanz</b>		<b>687</b>	<b>96</b>	<b>591</b>	<b>14,0%</b>	
Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	485	247	238	50,9%	
Allgemeine Verwaltung	mittlerer Dienst	354	250	104	70,6%	
Bildung und Kultur	höherer Dienst	8	4	4	50,0%	
Erziehungsdienst	Sozialpäd.; Erzieherinnen	321	298	23	92,8%	
Schreibdienst	allg. Verwaltung, Sekretärinnen	161	159	2	98,8%	
Sozialdienst	Sozialarb, Sozialpäd.	150	97	53	64,7%	
Reinigungsdienst	allgemein, KITAS incl. Küche	118	118	0	100,0%	
Bibliotheks-, Archivdienst	Assistenzpersonal	24	23	1	95,8%	
Gesundheitsdienst	med. techn Berufe, Assistenzpersonal	24	19	5	79,2%	
Bibliotheks-, Archivdienst	gehobener Dienst, höherer Dienst	22	19	3	86,4%	
Gesundheitsdienst	Ärztl. Personal	18	11	7	61,1%	
Techn Dienst	Meister, Techniker	28	18	10	64,3%	
Bildung und Kultur	Aufsichts-, Assistenzpersonal	7	4	3	57,1%	
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>1720</b>	<b>1267</b>	<b>453</b>	<b>73,7%</b>	
<b>Insgesamt (ohne Ausbildung und beurl. Personal)</b>		<b>2407</b>	<b>1363</b>	<b>1044</b>	<b>56,6%</b>	

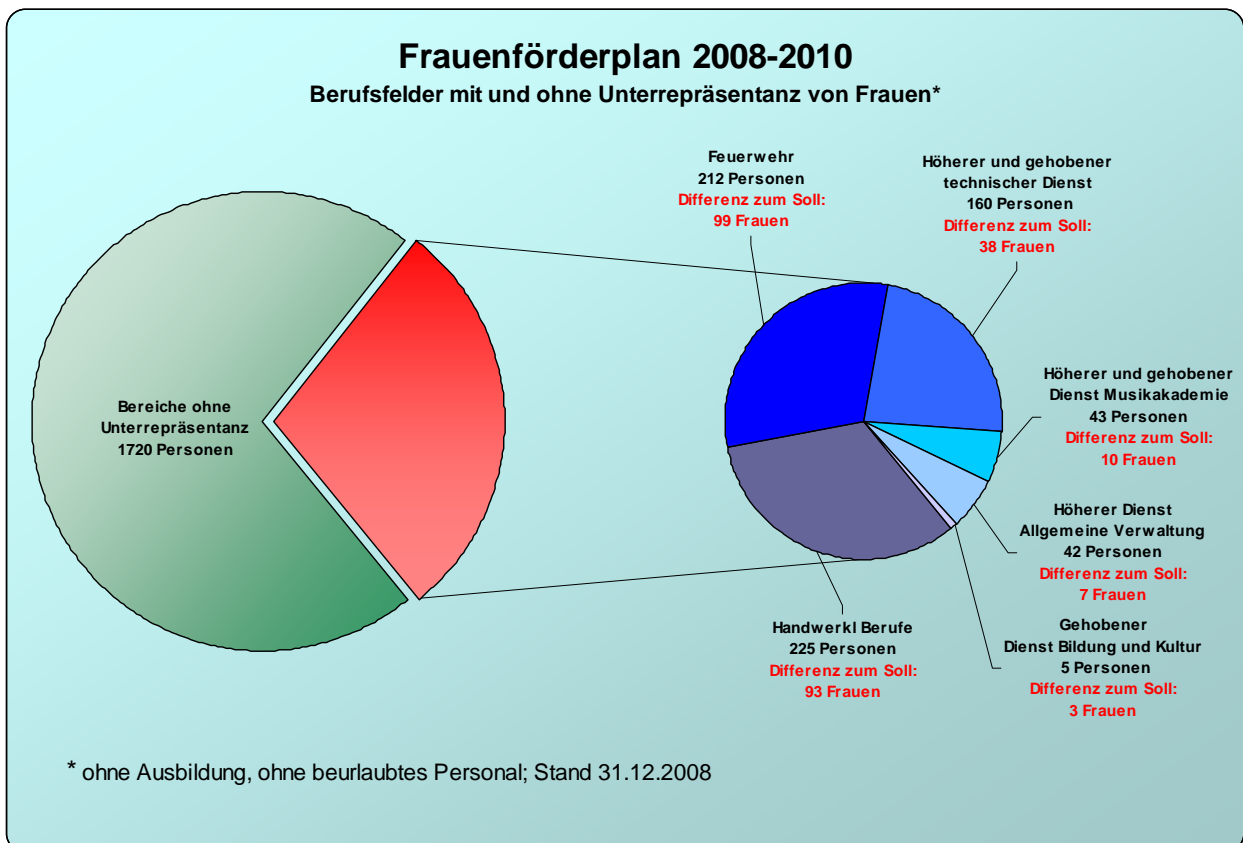
(Stichtag 31. Dezember 2008)

Bei dieser Darstellung wird deutlich, dass nur noch im Technischen Dienst (allgemein und Feuerwehr), im Bereich der Bildung und Kultur einschließlich Musikakademie, bei den handwerklichen Berufen und im höheren Dienst in der allgemeinen Verwaltung eine Unterrepräsentanz der Frauen zu verzeichnen ist.

## Soll

Unser Ziel muss es deshalb sein, in diesen Bereichen durch geeignete Maßnahmen eine Anhebung des Frauenanteils zu erreichen. Das Instrumentarium kann sich jedoch nicht nur darin erschöpfen, dass wir mehr Bewerberinnen zu den Auswahlverfahren zur Besetzung von freien Stellen einladen. Es gilt vielmehr zu klären, warum Frauenkarrieren häufig anders verlaufen als die von Männern, obwohl Frauen ihre Ausbildung oft erfolgreicher abschließen oder die besseren Beurteilungen bekommen.

Die nachfolgende Darstellung verdeutlicht diese Situation. Gleichzeitig ist jedoch auch erkennbar, wie oft Stellen mit Frauen besetzt werden müssten, um die Unterrepräsentanz zu beseitigen. Je nach Umfang der Fluktuation ist dies kurz- oder längerfristig möglich, wenn sich genügend Frauen auf die Stellenausschreibungen bewerben würden.



Die Chancen, in dem Bereich des Höheren Dienstes in der Allgemeinen Verwaltung Einfluss auf die Frauenquote zu nehmen, sind recht gut, da in den nächsten Jahren durch Altersabgänge einige Neubesetzungen anstehen. Hier ist es nötig, Frauen im Rahmen des demografieorientierten Personalmanagements für die Funktionen zu qualifizieren und für eine Bewerbung zu motivieren. Dass dies grundsätzlich möglich ist, zeigt die Entwicklung im Bereich der Amtsleitungen. Von 24 Amtsleitungen sind inzwischen 9 weiblich. Dies entspricht einer Quote von 37,5 %. Im Berichtszeitraum wurden zwei Amtsleitungen erstmalig mit Frauen besetzt; zurzeit sind, von in Kürze 23 Amtsleitungen ( das Ausgleichsamt löst sich 2010 auf), zehn mit Frauen besetzt, was bei unseren Spitzenfunktionen einen Anteil von 43,5 % bedeutet.

In den technischen Bereichen ist die Veränderung des Frauenanteils wesentlich schwieriger, weil sich oft nicht ausreichend Frauen bewerben. In Bereichen mit relativ wenigen Beschäftigten ist die Einflussnahme ebenfalls problematisch, da dort die Fluktuation geringer ist und die Einstellung eines Bewerbers sich statistisch sehr negativ auswirkt.

## Maßnahmen

Die Stadtverwaltung befindet sich insgesamt auf gutem Wege (wie die Grafiken der nachfolgenden Seiten zeigen). Besondere Konzepte der Personalentwicklung sowie personalwirtschaftliche Maßnahmen zeigen in der Fortschreibung des Frauenförderplans zunehmende Erfolge, so dass in den Bereichen des gehobenen Dienstes in der Allgemeinen Verwaltung, im Technischen Dienst (Meister, Techniker) sowie in dem Bereich Bildung und Kultur (gehobener Dienst) die Unterrepräsentanz beseitigt werden konnte.

In den Konzepten zu den Themen „Demografischer Wandel und seine Folgen“, „Gesundheitsmanagement“ und anderen Personalentwicklungsbausteinen werden die besonderen Sichtweisen von Frauen auf die persönlichen Karriereplanung und ihre Lebenssituation in der Familie berücksichtigt.

Daneben wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch weitere Rahmenbedingungen unterstützt, wie zum Beispiel die betriebsnahe Kindertagesstätte sowie flexible Arbeitszeitregelungen durch variable Arbeitszeitmodelle. Zzt. gibt es 178 Arbeitszeitmodelle.

Um weitere Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen zu identifizieren, wurden gezielt Mitarbeiterinnen innerhalb einer Arbeitsgruppe angesprochen und Möglichkeiten zur Beseitigung von Karrierehindernissen erarbeitet (durch die Frauenbeauftragte und gemeinsam mit der Personalabteilung). Folgende Vorschläge wurden formuliert:

- Praktika während der Beurlaubung,
- vermehrte Fortbildungsmöglichkeiten während der Beurlaubung,
- mehr Möglichkeiten über den „Tellerrand“ der eigenen Qualifikation zu blicken (z. B. durch vermehrte Umschulungsmöglichkeiten, Praktika in anderen Bereichen der Stadtverwaltung),
- stärkere Berücksichtigung privater Fortbildungen,
- kompetente Unterstützung bei der anfänglichen Karriereplanung.

Bei allen geplanten Maßnahmen ist jedoch zu berücksichtigen, dass in Zeiten des Personalabbaus die Umsetzung anspruchsvoller Ziele wesentlich schwieriger ist, als in einer Expansionsphase. Zurzeit verzeichnen wir nur wenige Bereiche mit Personalzuwachs, zum Beispiel in den Kindertagesstätten, im Allgemeinen Sozialen Dienst, im Ingenieurbereich sowie bei der Ordnungspolizei, ansonsten wird auch Personal abgebaut, in dem freiwerdende Stellen nicht wiederbesetzt werden. Für die Frauenförderung stellt sich dies als strukturelles Problem dar.

Der Wert von vorhandenen Personalressourcen gewinnt unter vielfältigen Aspekten für die Zukunft der Stadtverwaltung zunehmend an Bedeutung. Deshalb ist auch weiterhin - gerade unter Gender-Aspekten - das Hessische Gleichberechtigungsgesetz und der Frauenförderplan bei zukunftsgestaltenden Personalentscheidungen zu berücksichtigen.