

Kassel documenta Stadt  
Stadtverordnetenversammlung  
Ausschuss für Chancen,  
Gleichstellung, Integration und  
Eingaben

Geschäftsstelle:  
Büro der  
Stadtverordnetenversammlung  
Feyza Tanyeri  
feyza.tanyeri@kassel.de  
Telefon 0561 787 1225  
Fax 0561 787 2182

Rathaus  
Obere Königsstraße 8  
34117 Kassel  
W224a

Behördennummer 115  
Rechtshinweise  
zur elektronischen  
Kommunikation  
im Impressum unter  
www.kassel.de

34112 Kassel documenta Stadt

An die  
Mitglieder  
des Ausschusses für Chancen, Gleichstellung,  
Integration und Eingaben  
der Stadtverordnetenversammlung  
Kassel

**Kassel** documenta Stadt

8. März 2022  
1 von 1

Guten Tag,

zur **6.** öffentlichen Sitzung des Ausschusses für Chancen, Gleichstellung,  
Integration und Eingaben lade ich ein für

**Dienstag, 15. März 2022, 17:00 Uhr,  
Sitzungssaal der Stadtverordneten, Rathaus, Kassel.**

**Es gilt die 3G-Regelung!**

**Während der Sitzung sind die Hygiene- und Abstandsregelungen einzuhalten  
und es ist eine medizinische Maske (OP-Maske oder Schutzmaske der Standards  
FFP2) zu tragen.**

**Tagesordnung:**

- 1. Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel**  
- Personal- und Organisationsamt -  
Vorlage des Magistrats  
Berichtersteller/in: Oberbürgermeister Christian Geselle  
- 101.19.365 -
- 2. Bericht der Initiative "Offen für Vielfalt"**  
Gemeinsamer Antrag der Fraktionen B90/Grüne und SPD  
Berichtersteller/in: Stadtverordnete Maria Stafyllaraki  
- 101.19.316 -

Freundliche Grüße

gez. Sophie Eltzner  
Vorsitzende

**Niederschrift**

über die 6. öffentliche Sitzung

**des Ausschusses für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben**

**am Dienstag, 15. März 2022, 17:00 Uhr**

im Sitzungssaal der Stadtverordneten, Rathaus, Kassel

15. März 2022

1 von 3

**Anwesende:**

**Mitglieder**

Sophie Eltzner, Vorsitzende, B90/Grüne

Ramona Kopec, 1. stellvertretende Vorsitzende, SPD

Manuela Ernst, 2. stellvertretende Vorsitzende, FDP

Mustafa Gündar, Mitglied, B90/Grüne

Julia Herz, Mitglied, B90/Grüne

Maria Stafyllaraki, Mitglied, B90/Grüne

Katja Wurst, Mitglied, SPD

Sabine Wurst, Mitglied, SPD

Maximilian Bathon, Mitglied, CDU

Annette Knieling, Mitglied, CDU

Nicole Siebrecht, Mitglied, CDU

Anna Luisa Sümmermann, Mitglied, Die LINKE (Vertretung für Miriam Hagelstein)

Norbert Hansmann, Mitglied, AfD

**Teilnehmer mit beratender Stimme**

Leila Mohtadi, Vertreterin des Ausländerbeirates

Gudrun Heuser, Vertreterin des Seniorenbeirates

Kristina Quanz, Vertreterin des Behindertenbeirates

**Magistrat**

Ilona Friedrich, Bürgermeisterin, SPD

**Schriftführung**

Feyza Tanyeri, Büro der Stadtverordnetenversammlung

**Entschuldigt:**

Jennifer Rieger, Stadtverordnete, Die PARTEI

**Verwaltung und andere Teilnehmer/-innen**

Angela Richter, Amt für Chancengleichheit

Sabine Lohr, Personal- und Organisationsamt

Thorsten Pflug, Vertreter des Behindertenbeirates

**Tagesordnung:**

2 von 3

1. **Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel** 101.19.365  
- Personal- und Organisationsamt -
2. **Bericht der Initiative "Offen für Vielfalt"** 101.19.316

Vorsitzende Eltzner eröffnet die mit der Einladung vom 8. März 2022 ordnungsgemäß einberufene 6. öffentliche Sitzung des Ausschusses für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben, begrüßt die Anwesenden und stellt die Beschlussfähigkeit und Tagesordnung fest.

1. **Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel**  
- Personal- und Organisationsamt -  
Vorlage des Magistrats  
- 101.19.365 -

**Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

„Die Stadtverordnetenversammlung beschließt den als Anlage beigefügten Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel.“

Bürgermeisterin Friedrich und Frau Lohr, Personal- und Organisationsamt, beantworten die Fragen der Ausschussmitglieder.

Der Ausschuss für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben fasst bei

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

den

**Beschluss**

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel - Personal- und Organisationsamt -, 101.19.365, wird **zugestimmt**.

Berichtersteller/-in: Stadtverordnete Herz

**2. Bericht der Initiative "Offen für Vielfalt"**

3 von 3

Gemeinsamer Antrag der Fraktionen B90/Grüne und SPD  
- 101.19.316 -

**Gemeinsamer Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird gebeten, eine\*n Vertreter\*in der Initiative „Offen für Vielfalt – Geschlossen gegen Ausgrenzung“ in den Ausschuss für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben einzuladen, um über das Engagement des Vereins für Respekt, Toleranz und unsere demokratischen Werte zu berichten.

Der Ausschuss für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben fasst bei

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

den

**Beschluss**

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem gemeinsamen Antrag der Fraktionen B90/Grüne und SPD betr. Bericht der Initiative "Offen für Vielfalt", 101.19.316, wird **zugestimmt**.

Berichtersteller/-in: Stadtverordnete Kopec

**Ende der Sitzung:** 17:14 Uhr

Sophie Eltzner  
Vorsitzende

Feyza Tanyeri  
Schriftführerin

Vorlage Nr. 101.19.365

7. Februar 2022  
1 von 2

**Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel  
- Personal- und Organisationsamt -**

Berichtersteller/-in: Oberbürgermeister Christian Geselle

**Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

„Die Stadtverordnetenversammlung beschließt den als Anlage beigefügten Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel.“

**Begründung:**

Nach dem Magistratsbeschluss vom 2. Mai 2016 (Vorlagen-Nr. 144/2016) und Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 13. Juni 2016 ist der Frauenförderplan mit Wirkung vom 19. April 2016 für die Dauer von sechs Jahren in Kraft getreten. Seine Laufzeit endet damit am 18. April 2022.

Unter Berücksichtigung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) vom 17. Dezember 2015 haben die Frauenbeauftragte und das Personal- und Organisationsamt den städtischen Frauenförderplan überarbeitet.

Ziele des überarbeiteten Frauenförderplans sind weiterhin die intensive Förderung von Frauen in höhere oder leitende Positionen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch im Hinblick auf berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

In den vergangenen Jahren zeigte sich deutlich, dass dieser Anspruch mehr und mehr verwirklicht wird. Die Zahl der Mitarbeitenden, die nicht in Vollzeit tätig sind, aber dennoch Führungsfunktionen wahrnehmen, steigt stetig an.

Als dienstleistungsorientierte Verwaltung baut die Stadt Kassel die sich an den ändernden Lebenswelten von Frauen und Männern ausgerichteten Konzepte in der Personalentwicklung weiter aus. Dies gilt insbesondere in den Bereichen der

beruflichen Qualifizierung, Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung sowie des Wiedereinstiegs nach längeren Auszeiten.

2 von 2

Die Stadt Kassel möchte mit dem Frauenförderplan die bereits stattfindende Weiterentwicklung der vorhandenen Strukturen auf gleiche Chancen für Frauen und Männer fortführen und damit ihre positive Ausrichtung weiter verstärken.

Der Magistrat hat am 7. Februar 2022 einen entsprechenden Beschluss gefasst.

Christian Geselle  
Oberbürgermeister

# Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel

Kassel **documenta Stadt**



937666





## Vorwort des Oberbürgermeisters

Die Kasseler Politikerin Elisabeth Selbert sorgte 1949 dafür, dass in Artikel 3 des Grundgesetzes die Passage aufgenommen wurde: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. 1994 wurde dieser ergänzt um den Satz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Ebenfalls seit 1994 ist das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) in Kraft, auf dessen Basis seit dem Jahr 1995 bei der Stadtverwaltung Frauenförderpläne für jeweils sechs Jahre aufgestellt werden.

Nach wie vor ist auf dem Weg zur Gleichberechtigung noch einiges zu tun. Für die Stadt Kassel ist der Frauenförderplan deshalb auch weiterhin ein zentrales Instrument für eine auf Chancengleichheit von Frauen und Männern gerichtete moderne Personalplanung und Personalentwicklung. Dabei gilt es, insbesondere Themen wie die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit mit einer beruflichen Karriere im Blick zu haben. Ein wichtiger Schritt hierbei war im vergangenen Jahr die Einrichtung einer Betriebskita, die den berufstätigen Eltern eine hochwertige, zuverlässige und arbeitsplatznahe Betreuung ihrer Kinder bietet.

Mit dem Frauenförderplan, der bis zum Jahr 2027 fortbesteht, wird weiterhin die Entwicklung der beruflichen Situation der Frauen in der Verwaltung beschrieben. Zudem fördert die Formulierung von Zielgrößen die Fortsetzung des positiven Trends der vergangenen Jahre.

Der Frauenförderplan gilt für alle Mitarbeitenden, Frauen wie Männer, und für die Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion muss er eine feste Grundlage ihrer Leitungsarbeit sein.

Danken möchte ich allen, die schon bisher die Umsetzung des Frauenförderplans positiv befördert haben. Von der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Berufsleben profitieren wir alle, daher bitte ich, auch zukünftig die Ziele des Frauenförderplans zu beachten, um die positive Entwicklung der vergangenen Jahre fortzusetzen.

Herzlichst

Ihr



Christian Geselle  
Oberbürgermeister der Stadt Kassel



## Vorwort der Frauenbeauftragten (HGIG)

Der neue Frauenförderplan der Stadtverwaltung – ein Instrument zur Chancengleichheit von Frauen und Männern, Kolleginnen und Kollegen.

Knapp 60 Prozent der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sind weiblich. Der Frauenförderplan zeigt deutlich, dass die Stellen sehr ungleich von Frauen und Männern besetzt werden. In Führungspositionen, insbesondere in handwerklich-technischen Bereichen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Mit dem Frauenförderplan werden Maßnahmen benannt, die der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenwirken sollen, sowie Zielvorgaben formuliert.

Hierbei geht es tatsächlich nicht speziell um die Förderung von Frauen, sondern um einen Ausgleich des Nachteils, den Frauen gegenüber Männern oftmals erfahren, beispielsweise durch Erziehungszeiten / Familienarbeit oder Beschäftigung in Teilzeit.

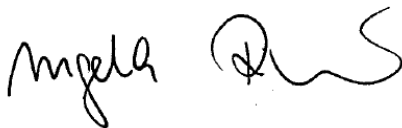
Zum 1. Januar 2016 wurde das HGIG novelliert und ergänzt um Faktoren, die die Instrumente für die Kommunen verbessern, in den öffentlichen Verwaltungen dem Verfassungsziel einer tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern näher zu kommen.

Ein Punkt, der mir immer ein besonderes Anliegen ist, fand Eingang ins Gesetz: die geschlechtergerechte Sprache. Aus meiner Sicht ist eine Kultur nur dann gleichberechtigt, wenn sie Frauen und Männer gleichermaßen persönlich anspricht und nicht das eine oder andere Geschlecht „mit meint“, weil es in der Regel die Frauen sind, die damit, im übertragenen Sinne, „unter den Tisch fallen“. Inzwischen gibt es hierzu auch einen Beschluss der Stadtverordnetenversammlung, die Verwaltungssprache geschlechtergerecht zu halten.

Um die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern nachhaltig zu gewährleisten, ist die Handlungsbereitschaft aller Personalverantwortlichen notwendig. Sie tragen gleichermaßen Verantwortung für das Erreichen des in der Verfassung verankerten und durch das HGIG konkretisierten Ziels der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Gleichstellungsarbeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe, zu der ich gern mit einem Zitat einladen möchte:

„Nur wenn Intelligenz, Sensibilität und Wahrnehmung zu den wertvollsten Aspekten des Lebens werden, wird es eine Gleichstellung der Geschlechter geben.“ (Jaggi Vasudev, Autor, Yogi)



Angela Richter  
Frauenbeauftragte (HGIG)

# Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	1
1. Gegenstand und Geltungsbereich des Frauenförderplans .....	1
1.1 Geschlechtergerechte Sprache (§ 1 Abs. 2 HGIG) .....	1
1.2 Gender Mainstreaming (§ 4 Abs. 3 HGIG) .....	2
1.3 Ausschreibungen (siehe § 9 HGIG) .....	2
1.4 Bewerbungsgespräche (siehe § 10 HGIG) .....	2
1.5 Auswahlentscheidungen (siehe § 11 HGIG) .....	2
1.6 Ausbildung (siehe § 8 HGIG) .....	3
1.7 Fortbildung und Personalentwicklung (siehe § 12 HGIG) .....	3
1.7.1 Fortbildung.....	3
1.7.2 Personalentwicklung.....	3
1.8 Familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung (siehe § 14 HGIG).....	4
1.9 Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen.....	4
1.10 Wegfall von Arbeitsplätzen durch personalwirtschaftliche Maßnahmen bei der Umstrukturierung der Verwaltung (siehe § 6 Abs. 5 HGIG).....	5
1.11 Schutz vor sexueller Belästigung (siehe § 17 Abs. 1 HGIG).....	5
2. Beschäftigungsstruktur und Zielvorgaben.....	5
2.1 Berufsfelder und Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen .....	6
2.2 Berufsfelder und Berufsgruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen .....	6
2.3 Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	8
2.4 Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	8
2.5 Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärterinnen und -anwärter, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen .....	8
2.6 Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen.....	8
2.7 Zahl der durch Erreichen der Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen .....	8
3. Berichtspflicht (§ 7 Abs. 7 HGIG) .....	8
4. Bekanntgabe .....	8
5. Inkrafttreten und Laufzeit .....	8

## **Präambel**

Mit Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes wird der Grundsatz der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern garantiert. Diese soweit als möglich im beruflichen Kontext auf der Basis des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) für die Stadtverwaltung Kassel umzusetzen, ist Aufgabe der Stadt Kassel.

Daher sind alle Mitarbeitenden, insbesondere die Führungskräfte, aufgerufen, die Rahmensetzung des Frauenförderplans aktiv in ihr Handeln einzubinden und die Vorgaben hieraus zu beachten.

Die Stadtverwaltung Kassel ist eine moderne Verwaltung, die ihren Bürgerinnen und Bürgern optimale Dienstleistungen zur Verfügung stellt. Motiviertes und engagiertes Personal ist hierbei ein entscheidender Faktor. Eine leistungsfähige Verwaltung benötigt Konzepte in ihrer Personalentwicklung, die sich an der sich ändernden Lebenswelt von Frauen und Männern orientiert. Dies gilt insbesondere in den Bereichen der Qualifizierung, Arbeitszeitflexibilisierung und des beruflichen Wiedereinstiegs.

Die Personalentwicklungsplanung in der Stadtverwaltung Kassel richtet sich daher auch an den vorhandenen Ressourcen und Qualifikationspotenzialen der Mitarbeitenden aus. Häufig frauentypische Berufsbiographien, die durch Unterbrechung wegen Kinderbetreuung, Teilzeitbeschäftigung und Berufswechsel nach einer Unterbrechung gekennzeichnet sind, werden in die Personalentwicklungskonzepte einbezogen und in ihrem spezifischen Wert gewürdigt.

Die Stadt Kassel möchte mit dem Frauenförderplan die bereits vorhandenen Strukturen auf gleiche Chancen für Frauen und Männer weiter ausbauen und damit ihre positive Ausrichtung verstärken.

## **1. Gegenstand und Geltungsbereich des Frauenförderplans**

Gegenstand des Frauenförderplans sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförderplans.

Er gilt für die gesamte Stadtverwaltung Kassel. Ausgenommen sind die Eigenbetriebe „Die Stadt-reiniger Kassel“ und „KASSELWASSER“, für die eigenständige Frauenförderpläne aufgestellt werden.

Alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie die Leitung der Dienststelle, haben das Durchsetzen der Ziele dieses Frauenförderplans zu fördern.

Zum Erreichen dieser Ziele und zum Durchführen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) werden folgende Festlegungen getroffen:

### **1.1 Geschlechtergerechte Sprache (§ 1 Abs. 2 HGIG)**

Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

## **1.2 Gender Mainstreaming (§ 4 Abs. 3 HGIG)**

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn eine Regelung oder Maßnahme sich bei geschlechtsneutraler Fassung auf ein Geschlecht wesentlich seltener vorteilhaft oder wesentlich häufiger nachteilig auswirkt. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben hiervon unberührt.

## **1.3 Ausschreibungen (siehe § 9 HGIG)**

Ausschreibungstexte werden in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten formuliert. Stellenausschreibungen für Arbeitsplätze in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten folgende Hinweise:

„Wir möchten den Frauenanteil in diesem Berufsfeld erhöhen, daher sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“

Ausnahmen von den Grundsätzen zur Ausschreibungspflicht bedürfen der Zustimmung der Frauenbeauftragten.

Vorgesetzte sind aufgefordert, im Rahmen von Fördergesprächen Mitarbeiterinnen zu motivieren und zu unterstützen, sich um höherwertige Stellen zu bewerben.

## **1.4 Bewerbungsgespräche (siehe § 10 HGIG)**

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen entweder alle Bewerberinnen, die die formale Qualifikation erfüllen, oder ebenso viele Frauen wie Männer in das Auswahlverfahren einbezogen und zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden.

Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder geplanten Elternzeit und danach, wie Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

## **1.5 Auswahlentscheidungen (siehe § 11 HGIG)**

Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben (tatsächliche Betreuung von Kindern unter 18 Jahren sowie von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen) oder in ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, die Inanspruchnahme von Elternzeit, Familienpflegezeit, Pflegezeit, räumlich variablen Arbeitsformen wie z. B. alternierender Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Wahrnehmung von Familienaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die Auswahlentscheidung auswirken sowie das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

## **1.6 Ausbildung (siehe § 8 HGIG)**

In Bereichen, in denen Unterrepräsentanz besteht, sind Frauen besonders auf freie Ausbildungsplätze aufmerksam zu machen und zur Bewerbung zu veranlassen.

Das Personal- und Organisationsamt achtet in den Auswahlgesprächen für die Ausbildungsplätze gemeinsam mit der Frauenbeauftragten darauf, dass insbesondere in den technischen Berufen bei gleicher Eignung weibliche Bewerberinnen eingestellt werden.

## **1.7 Fortbildung und Personalentwicklung (siehe § 12 HGIG)**

### **1.7.1 Fortbildung**

Fort- und Weiterbildung sind ein wichtiges Instrument der Frauenförderung. Daher setzt das Personal- und Organisationsamt die gesetzlichen Vorgaben des HGIG in den Bereichen Fortbildung und Personalentwicklung nachhaltig um. Ein besonderer Schwerpunkt ist, Frauen zur Übernahme von Führungsverantwortung zu motivieren. Die bereits vorhandenen Fortbildungsmaßnahmen werden weiterhin regelmäßig mit der Frauenbeauftragten abgestimmt und weiterentwickelt. Es werden im Rahmen der allgemeinen Maßnahmen Fortbildungen angeboten, die gezielt der beruflichen Qualifizierung von Frauen dienen.

Mitarbeitenden, die Elternzeit oder Sonderurlaub wegen Familienarbeit in Anspruch nehmen, wird die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen der Stadtverwaltung Kassel ermöglicht. Die Kosten hierfür werden übernommen. Für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gelten daher dieselben Kriterien, die für alle übrigen Beschäftigten angewandt werden.

Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese auf schriftlichen Antrag innerhalb einer Frist von einem Monat erstattet.

### **1.7.2 Personalentwicklung**

Bei der Leitung von oder der Mitarbeit in neuen Projektgruppen ist, soweit dies unter inhaltlichen und qualitativen Gesichtspunkten möglich ist, die Besetzung mit Frauen und Männern je zur Hälfte anzustreben. Gleiches gilt auch für die Vergabe von Sonderaufgaben. Die Amts- und Abteilungsleitungen beachten dies bei der Entscheidung über die Besetzung.

Die Personalbedarfsplanung berücksichtigt die Möglichkeiten der Elternzeit, der Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern aus familiären Gründen sowie der Rückkehr von einer Teilzeit- in die Vollzeittätigkeit.

Die Personalentwicklung bietet als Baustein ein lebensphasenorientiertes Qualifizierungsprogramm für Mitarbeitende an, die sich wegen Familienaufgaben in Freistellungen wie Elternzeit, Sonderurlaub etc. befinden, um über Neuigkeiten informiert zu bleiben und die Rückkehr in den Beruf individuell zu unterstützen.

Bei Maßnahmen der Förderung von Nachwuchskräften werden auch weiterhin mindestens genauso viele Frauen wie Männer bei gleicher Eignung berücksichtigt.

## **1.8 Familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung (siehe § 14 HGIG)**

Die Stadtverwaltung Kassel bietet auch weiterhin unter dem Gesichtspunkt der Förderung von Frauen eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen an. Bei den Arbeitszeiten wird auch weiterhin den Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung getragen, die Familienpflichten wahrnehmen.

Die Mitarbeitenden werden im Rahmen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige von den zuständigen Stellen der Stadtverwaltung unterstützt. Eine konkrete Maßnahme ist hierbei die Einrichtung einer Betriebskita, in der Mitarbeitende die Möglichkeit haben, ihre Kinder in Krippen- und Kindergartengruppen qualitativ hochwertig und arbeitsplatznah betreuen zu lassen.

Bei der Freistellung von der Arbeit nach dem Mutterschutzgesetz, der Gewährung von Elternzeit und bei Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen sowie einer Gewährung von Pflegezeit ist ab Beginn der Freistellung, Beurlaubung oder der Teilzeitbeschäftigung ein personeller Ausgleich herzustellen. Ist die interne Umsetzung von Personal nicht möglich, kann eine befristete externe Besetzung erfolgen (Magistratsbeschluss Nr. 38/2016 vom 7. März 2016).

Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich am bisherigen Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Bei der Beendigung von Elternzeit bzw. einer Beurlaubung wegen Familienarbeit soll bis zum Ablauf des dritten Jahres der Freistellung die Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz zu denselben Bedingungen ermöglicht werden.

Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch nehmen, sind bevorzugt bei der Besetzung von kurzfristigen, zusätzlichen, saisonbedingten Einsatzmöglichkeiten wie z. B. im Zusammenhang mit der Organisation von Wahlen zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben aller Hierarchieebenen steht der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen. Entsprechendes gilt für Mitarbeitende, die flexible Arbeitszeit- oder Arbeitsortmodelle wie z. B. die alternierende Telearbeit in Anspruch nehmen.

Zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach familiär begründeter Beurlaubung sind geeignete Maßnahmen zu treffen. Das Qualifizierungsprogramm „Willkommen zurück“ wurde eigens hierfür entwickelt.

## **1.9 Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen**

Die Stadtverwaltung geht mit den Auswirkungen des demografischen Wandels gezielt um. Anhand der Übersicht zur altersbedingten Fluktuation sowie des Instruments der Strategischen Personalplanung können gezielt personellen Engpässen entgegengesteuert werden. Unterschiedliche Maßnahmen im Rahmen des demografieorientierten Personalentwicklungskonzeptes sind auf die Belange von Frauen und Männern in ihren verschiedenen Lebensphasen und den damit verbundenen unterschiedlichen Anforderungen ausgerichtet.

Zudem wird dem steigenden Altersdurchschnitt Rechnung getragen. Beispielsweise setzen sich Veranstaltungen und Projekte im Gesundheitsmanagement und Personalmanagement mit dem Erfordernis auseinander, bei Frauen und Männern mit zunehmendem Alter ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Die Frauenbeauftragte wirkt bei der Festlegung der jährlichen Schwerpunkte des Präventionsprogrammes im Rahmen des Gesundheitsmanagements mit.

In den einzelnen Konzepten wird stets das Ziel verfolgt, die Arbeitsbedingungen von Frauen nachhaltig zu verbessern. Die seit geraumer Zeit praktizierte alternierende Telearbeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Kassel bestätigt dies. Hierdurch konnten bisher in verschiedenen Arbeitsfeldern die jeweilig teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre persönliche Balance zwischen Familie und Beruf aktiv beeinflussen. Die Möglichkeiten, die Arbeit räumlich, zeitlich und organisatorisch flexibler zu gestalten, werden zukünftig ausgeweitet, um dienstliche und persönliche Belange – insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – besser in Einklang zu bringen.

### **1.10 Wegfall von Arbeitsplätzen durch personalwirtschaftliche Maßnahmen bei der Umstrukturierung der Verwaltung (siehe § 6 Abs. 5 HGIG)**

Wenn aufgrund personalwirtschaftlicher Maßnahmen Stellen gesperrt oder zum Wegfall gebracht werden, bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand, bei Verrentungen sowie Gewährung von Altersteilzeit, ist zu beachten, dass der Frauenanteil in den von Unterrepräsentanz betroffenen Bereichen mindestens gleichbleibt, soweit dies die Rahmenbedingungen zulassen.

### **1.11 Schutz vor sexueller Belästigung (siehe § 17 Abs. 1 HGIG)**

Die Verwaltung wirkt durch geeignete Maßnahmen auf den Schutz vor sexueller Belästigung hin. Hierzu wurde ein abgestimmtes Verfahren entwickelt, das bei Eingang konkreter Hinweise greift. Die Ansprechpersonen im Bedarfsfall sind dem Flyer „Konflikte erkennen – lösen – vermeiden“ zu entnehmen, der im Intranet veröffentlicht ist.

Neue Mitarbeitende werden bei der Einstellung unter anderem über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) informiert. In diesem Zusammenhang werden sie über die Beschwerdestelle und deren Aufgaben unterrichtet; außerdem werden Beispiele für sexuelle Belästigung beschrieben. Im Intranet können sich alle Mitarbeitenden umfassend über die gesetzlichen Grundlagen informieren.

## **2. Beschäftigungsstruktur und Zielvorgaben**

Grundlage des Frauenförderplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur (siehe § 6 Absatz 2 HGIG) sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich dieses Frauenförderplans zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen. Verbindliche Zielvorgaben sind für jeweils drei Jahre in Prozent bezogen auf den Anteil der Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, festzulegen.

Innerhalb des Geltungsbereichs eines Frauenförderplans bildet grundsätzlich jede Besoldungs- und Entgeltgruppe einen Bereich. Es können weitere Unterteilungen vorgenommen werden (siehe § 3 Abs. 5 HGIG). Für die Stadtverwaltung Kassel erfolgt die Unterteilung nach Berufsfeldern und -gruppen innerhalb jeder Besoldungs- und Entgeltgruppe.

Die Berufsfelder und -gruppen, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, sind in der Anlage zu 2.1 mit Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils aufgeführt.



Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförderplans in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn sowie in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

## **2.1 Berufsfelder und Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen**

Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen  
(Lehrpersonal der Musikakademie)  
(BesGr. A 16 bis A 13 HBesG, EG 15 bis EG 13 TVöD)

Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen  
(Lehrpersonal der Musikakademie)  
(BesGr. A 13 S bis A 9 HBesG, EG 12 bis EG 9b TVöD)

### Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr)

Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen  
- Ingenieur Tätigkeiten -  
(BesGr. A 16 bis A 13 HBesG, EG 15 bis EG 13 TVöD)

Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen  
- Ingenieur Tätigkeiten -  
(BesGr. A 13 S bis A 9 HBesG, EG 12 bis EG 9b TVöD)

### Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr (Beamtinnen und Beamte)

Berufsgruppe des höheren Dienstes  
(BesGr. A 16 bis A 13 HBesG)

Berufsgruppe des gehobenen Dienstes  
(BesGr. A 13 S bis A 9 HBesG)

Berufsgruppe des mittleren Dienstes  
(BesGr. A 9 S bis A7 HBesG)

### Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten

Beschäftigte  
(EG 9a bis EG 2 TVöD)

### Funktionsstellen / Führungspositionen

Stellvertretende Amtsleitungen  
Abteilungsleitungen  
Vorarbeitende in handwerklichen Berufen

## **2.2 Berufsfelder und Berufsgruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen**

### Allgemeine Verwaltung

Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen  
(BesGr. A 16 bis A 13 HBesG, EG 15 bis EG 13 TVöD)

### Allgemeine Verwaltung

Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen  
(BesGr. A 13 S bis A 9 HBesG, EG 12 bis EG 9b TVöD)

Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen  
(BesGr. A 9 S bis A 6 HBesG, EG 9a bis EG 2 TVöD)

Bildung/Kultur

Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen  
(ohne Lehrpersonal Musikakademie)  
(BesGr. A 16 bis A 13 HBesG, EG 15 bis EG 13 TVöD)

Bildung/Kultur

Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen  
(ohne Lehrpersonal der Musikakademie)  
(BesGr. A 13 S bis A 9 HBesG, EG 12 bis EG 9b TVöD)

Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr)

Beschäftigte (Meisterinnen und Meister, Technikerinnen und Techniker, technische Zeichnerinnen und Zeichner)  
(EG 9a bis 2 TVöD)

Sozialdienst

Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen  
(BesGr. A 13 S bis A 9 HBesG, EG S 18 bis S 15 TVöD)

Erziehungsdienst

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Erzieherinnen und Erzieher  
(EG S 11b bis EG S 8aTVöD)

Gesundheitsdienst

Ärztliches Personal (Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte)  
(BesGr. A 16 bis A 13 HBesG, EG 15 bis EG 13 TVöD)

Beschäftigte in medizinisch-technischen Berufen und medizinischen Assistenzberufen  
(EG 11 bis EG 3 TVöD)

Sekretariats- und Schreibdienst

Beschäftigte in der Allgemeinen Verwaltung  
(EG 9a bis EG 3 TVöD)

Beschäftigte in Schulsekretariaten

(EG 7 bis EG 3 TVöD)

Bibliotheks- und Archivdienst

Beamtinnen und Beamte des höheren und gehobenen Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen  
(Bibliothekarinnen und Bibliothekare, Archivarinnen und Archivare)  
(BesGr. A 16 bis A 9 HBesG, EG 15 bis EG 9 TVöD)

Beschäftigte im Bibliotheks- und Archivdienst (Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste)  
(EG 7 bis EG 3 TVöD)

Reinigungsdienst

Beschäftigte allgemein und im Reinigungs- und Küchendienst in Kindertagesstätten  
(EG 3 bis EG 2 TVöD)

### **2.3 Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen**

Siehe Anlage zu 2.3

### **2.4 Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen**

Siehe Anlage zu 2.4

### **2.5 Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärterinnen und -anwärter, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen**

Siehe Anlage zu 2.5

### **2.6 Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen**

Siehe Anlage zu 2.6

### **2.7 Zahl der durch Erreichen der Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen**

Siehe Anlage zu 2.7

## **3. Berichtspflicht (§ 7 Abs. 7 HGIG)**

Der Magistrat berichtet der Stadtverordnetenversammlung alle drei Jahre über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen aufgrund des Frauenförderplans und des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (siehe § 6 Abs. 7 HGIG). Dabei ist die konkrete Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Verwaltungsbereichen sowie in den Führungspositionen gegliedert nach Entgelt- und Besoldungsgruppen darzustellen und der sonstige Umsetzungsstand zu bewerten.

## **4. Bekanntgabe**

Der Frauenförderplan ist allen Mitarbeitenden in geeigneter Form bekanntzugeben.

## **5. Inkrafttreten und Laufzeit**

Der Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom \_\_\_\_\_ mit einer Laufzeit von sechs Jahren in Kraft.

## Anlage zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Kassel

In Kraft getreten mit Wirkung vom

### Bestandsaufnahme, Analyse, Zielvorgaben (Stand: 31. Dezember 2020)

Anlage zu 2.	Zielvorgaben
Anlage zu 2.1	Berufsfelder, Berufsgruppen und Funktionsstellen mit Unterrepräsentanz von Frauen
Anlage zu 2.2	Berufsfelder, Berufsgruppen und Funktionsstellen ohne Unterrepräsentanz von Frauen
Anlage zu 2.3	Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen
Anlage zu 2.4	Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen
Anlage zu 2.5	Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärterinnen und -anwärter, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen
Anlage zu 2.6	Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern
Anlage zu 2.7	Zahl der durch Erreichen der Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen

**Anlage zu 2.****Zielvorgaben nach § 6 (2) HGIG**

<b>Bereich</b>	<b>Schätzung der bis 12/2024 zu besetzenden Stellen</b>	<b>Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2024</b>
3. Bildung und Kultur (Lehrpersonal Musikakademie) - gehobener Dienst	6	3
4. Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr) - gehobener Dienst	8	4
5. Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr - gehobener Dienst - mittlerer Dienst	5 5	3 3
6. Personal in handwerklichen - Berufen und Tätigkeiten	15	8

**Anlage zu 2.1 und 2.2****Berufsfelder mit und ohne Unterrepräsentanz von Frauen**

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen	Differenz zum Soll:
Handwerkliche Berufe	Hausmeister, Kraftfahrer etc	247	229	18	7,3%	106
Techn. Dienst (Feuerwehr)	höherer Dienst	2	2	0	0,0%	1
Techn. Dienst (Feuerwehr)	gehobener Dienst	40	39	1	2,5%	19
Techn. Dienst (Feuerwehr)	mittlerer Dienst	237	229	8	3,4%	111
Techn. Dienst	höherer Dienst	51	31	20	39,2%	6
Techn. Dienst	gehobener Dienst	146	96	50	34,2%	23
Bildung und Kultur (Musikakad.)		36	22	14	38,9%	4
<b>Gesamt mit Unterrepräsentanz</b>		<b>759</b>	<b>648</b>	<b>111</b>	<b>14,6%</b>	<b>270</b>

Allgemeine Verwaltung	höherer Dienst	60	29	31	51,7%
Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	560	228	332	59,3%
Allgemeine Verwaltung	mittlerer Dienst	489	151	338	69,1%
Bildung und Kultur		32	14	18	56,3%
Erziehungsdienst	Sozialpäd.; Erzieher/innen	547	81	466	85,2%
Schreibdienst	allg. Verwaltung, Schulsekretäre/innen	155	6	149	96,1%
Sozialdienst	Sozialarb., Sozialpäd.	177	51	126	71,2%
Reinigungsdienst	allgemein, Kitas inkl. Küche	66	0	66	100,0%
Bibliotheks-, Archividienst		35	3	32	91,4%
Gesundheitsdienst	med.techn Berufe, Assistenzpersonal	46	9	37	80,4%
Gesundheitsdienst	Ärztl. Personal	26	5	21	80,8%
Techn Dienst	Meister, Techniker	45	20	25	55,6%
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>2238</b>	<b>597</b>	<b>1641</b>	<b>73,3%</b>

<b>Insgesamt (ohne Ausbildung und beurl. Personal)</b>		<b>2997</b>	<b>1245</b>	<b>1752</b>	<b>58,5%</b>
--	--	-------------	-------------	-------------	--------------

## Funktionsstellen mit Unterrepräsentanz von Frauen

### Stellvertretende Amtsleitungen

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	11	10	1	9%
Techn. Dienst	höherer Dienst	7	6	1	14%
Techn. Dienst	höherer Dienst	1	1	0	0%
Techn. Dienst (Feuerwehr)	gehobener Dienst	1	1	0	0%
<b>Gesamt mit Unterrepräsentanz</b>		<b>20</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>10%</b>

### Abteilungsleitungen

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Allgemeine Verwaltung	höherer Dienst	15	9	6	40%
Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	38	28	10	26%
Bibliotheks-, Archivdienst		1	1	0	0%
Bildung und Kultur		2	2	0	0%
Techn. Dienst	höherer Dienst	13	10	3	23%
Techn. Dienst	gehobener Dienst	3	2	1	33%
Techn. Dienst (Feuerwehr)	gehobener Dienst	4	4	0	0%
<b>Gesamt mit Unterrepräsentanz</b>		<b>76</b>	<b>56</b>	<b>20</b>	<b>26%</b>

### Stellvertretende Abteilungsleitungen

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Bildung und Kultur (Musikakademie)		1	1	0	0%
Techn. Dienst	gehobener Dienst	11	6	5	45%
Techn. Dienst (Feuerwehr)	gehobener Dienst	4	4	0	0%
<b>Gesamt mit Unterrepräsentanz</b>		<b>16</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>31%</b>



**Sachgebietsleitungen**

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Techn. Dienst	gehobener Dienst	24	16	8	33%
Techn. Dienst (Feuerwehr)	gehobener Dienst	8	8	0	0%
Techn. Dienst (Feuerwehr)	mittlerer Dienst	1	1	0	0%
<b>Gesamt mit Unterrepräsentanz</b>		<b>33</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>24%</b>

**Leitungen besonderer Einrichtungen in der Verwaltung**

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Bibliotheks-, Archivdienst		1	1	0	0%
Bildung und Kultur, Musikakademie		1	1	0	0%
Techn. Dienst	gehobener Dienst	1	1	0	0%
<b>Gesamt mit Unterrepräsentanz</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

**Stellvertretende Leitungen besonderer Einrichtungen in der Verwaltung**

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	1	1	0	0%
<b>Gesamt mit Unterrepräsentanz</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

**Vorarbeitende in handwerklichen Berufen**

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
	ständig berufene Vorarbeitende	8	8	0	0%
	Vetretungen	3	3	0	0%
<b>Gesamt mit Unterrepräsentanz</b>		<b>11</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

## Funktionsstellen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

### Amtsleitungen

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Allgemeine Verwaltung	höherer Dienst	24	12	12	50%
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>24</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>50%</b>

### Stellvertretende Amtsleitungen

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Allgemeine Verwaltung	höherer Dienst	13	6	7	54%
Gesundheitsdienst	ärztl. Personal	2	0	2	100%
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>15</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>60%</b>

### Abteilungsleitungen

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Gesundheitsdienst	ärztl. Personal	7	2	5	71%
Sozialdienst	Sozialarb., Sozialpäd.	1	0	1	100%
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>75%</b>

### Stellvertretende Abteilungsleitungen

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	37	17	20	54%
Allgemeine Verwaltung	mittlerer Dienst	2	1	1	50%
Bibliotheks-, Archivdienst		2	1	1	50%
Bildung und Kultur		2	1	1	50%
Gesundheitsdienst	ärztl. Personal	4	2	2	50%
Sozialdienst	Sozialarb., Sozialpäd.	5	2	3	60%
Techn. Dienst	höherer Dienst	3	0	3	100%
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>55</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>56%</b>

**Sachgebietsleitungen**

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	89	41	48	54%
Allgemeine Verwaltung	mittlerer Dienst	8	3	5	63%
Gesundheitsdienst	ärztl. Personal	4	1	3	75%
Sozialdienst	Sozialarb., Sozialpäd.	16	2	14	88%
Techn. Dienst	höherer Dienst	5	2	3	60%
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>122</b>	<b>49</b>	<b>73</b>	<b>60%</b>

**Leitungen besonderer Einrichtungen in der Verwaltung**

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Allgemeine Verwaltung	höherer Dienst	2	1	1	50%
Allgemeine Verwaltung	gehobener Dienst	2	0	2	100%
Sozialdienst	Sozialarb., Sozialpäd.	2	1	1	50%
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>67%</b>

**Leitungen in der Kindertagesbetreuung**

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Sozialdienst	Sozialarb., Sozialpäd., Erziehungspersonal	33	5	28	85%
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>33</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>85%</b>

**Stellvertretende Leitungen in der Kindertagesbetreuung**

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
Sozialdienst	Sozialarb., Sozialpäd., Erziehungspersonal	33	8	25	76%
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>33</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>76%</b>

**Vorarbeitende im Reinigungsdienst**

Berufsfeld	Berufsgruppe	gesamt	männl.	weibl.	Anteil Frauen
	ständig berufene Vorarbeitende	6	0	6	100%
	Vetretungen	3	0	3	100%
<b>Gesamt ohne Unterrepräsentanz</b>		<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Anlage zu 2.3****Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen**

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren 2.991 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Die Gesamtzahl gliedert sich in 1.762 Frauen und 1.229 Männer.

Die Aufteilung der in Vollzeit Beschäftigten, getrennt nach befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zeigt sich wie folgt:

Personen		Vollzeit
Unbefristete Arbeitsverhältnisse bzw. Dienstverhältnisse	Männer	997
	Frauen	662
Befristete Arbeitsverhältnisse	Männer	27
	Frauen	62

## Unbefristet Beschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte in Vollzeit

Laufbahn-/ Beschäftigtengruppe	BesG/EG	Personen unbefristet	Männlich	Weiblich
einfacher und mittlerer Dienst sowie entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	3	7	7	
	4	19	18	1
	5	56	45	11
	N	13	12	1
	6	177	137	40
	7	117	38	79
	8	75	38	37
	9a	94	46	48
	S8a	100	18	82
	S8b	6	4	2
	A6	8	2	6
	A7	47	46	1
	A8	72	59	13
	A9mD	95	88	7
gehobener Dienst sowie entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	9b	79	47	32
	9c	80	35	45
	10	41	30	11
	11	45	33	12
	12	67	50	17
	S11b	26	12	14
	S12	5	4	1
	S13	5	2	3
	S14	27	9	18
	S15	8	3	5
	S16	6	2	4
	S17	30	4	26
	S18	10	2	8
	A9	17	7	10
	A10	62	36	26
	A11	69	36	33
A12	41	29	12	
A13	44	34	10	

höherer Dienst sowie entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	13	38	22	16
	14	16	10	6
	15	9	4	5
	A13hD	7	4	3
	A14	16	10	6
	A15	16	8	8
	A16	2	2	
	SV	7	4	3
	<b>Insgesamt</b>	<b>1659</b>	<b>997</b>	<b>662</b>

### Befristet Beschäftigte in Vollzeit

Laufbahn-/ Beschäftigtengruppe	BesG/EG	Personen befristet	Männlich	Weiblich
dem einfachen und mittleren Dienst entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	5	10	5	5
	6	7	5	2
	7	1		1
	8	3	2	1
	9a	1	1	
	S4	2		2
	S8a	40	5	35
dem gehobenen Dienst entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	9b	5	1	4
	9c	13	6	7
	10	2		2
	11	1		1
	S11b	2	2	
	S14	2		2
	<b>Insgesamt</b>	<b>89</b>	<b>27</b>	<b>62</b>

**Anlage zu 2.4**

**Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten in Teilzeit sowie die mit ihnen besetzten Personalstellen und die entsprechenden Stellenanteile getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen**

Die Gliederung der in Teilzeit Beschäftigten, getrennt nach unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen, sowie der jeweiligen Stellenanteile zeigt sich wie folgt:

Personen in Teilzeit			Individuelle Arbeitszeit entspricht Personen in Vollzeit
Unbefristete Arbeitsverhältnisse bzw. Dienstverhältnisse	Männer	194	148,61
	Frauen	981	624,83
Befristete Arbeitsverhältnisse	Männer	11	7,94
	Frauen	57	36,69



## Unbefristete Beschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte in Teilzeit

Laufbahn-/ Beschäftigten gruppe	BesG/EG	Personen			Individuelle Arbeitszeit entspricht Personen in Vollzeit		
		Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich
einfacher und mittlerer Dienst sowie entsprechende Beschäftigungs- verhältnisse	2a	49		49	25,18		25,18
	3	8	1	7	3,83		3,83
	4	1	1		0,78	0,78	
	5	27	6	21	17,58	3,38	14,19
	N	1	1		0,77	0,77	
	6	81	9	72	54,86	8,00	46,87
	7	123	3	120	83,30	1,43	81,87
	8	63	11	52	41,39	8,19	33,21
	9a	27	5	22	18,73	4,44	14,30
	S4	1		1	0,77		0,77
	S8a	287	28	259	180,44	19,62	160,83
	S8b	3	1	2	1,59	0,79	0,79
	A6	1		1	0,73		0,73
	A7	4	2	2	2,70	1,45	1,25
	A8	25	8	17	18,50	7,42	11,08
	A9mD	39	26	13	35,79	26,00	9,79
gehobener Dienst sowie entsprechende Beschäftigungs- verhältnisse	9b	38	6	32	23,49	3,92	19,57
	9c	42	5	37	28,06	3,89	24,18
	10	23	5	18	9,94	2,43	7,51
	11	9	1	8	5,20	0,75	4,45
	12	37	12	25	22,03	7,65	14,38
	S11b	50	18	32	27,25	11,78	15,47
	S12	14	1	13	8,47	0,76	7,71
	S13	1		1	0,77		0,77
	S14	39	6	33	28,27	3,29	24,98
	S15	9		9	5,26		5,26
	S16	5	1	4	4,15	0,82	3,33
	S17	7		7	6,13		6,13
	S18	9	1	8	6,85	1,00	5,85
	A9	9	1	8	7,38	0,85	6,53
	A10	53	14	39	39,30	12,86	26,44
	A11	32	5	27	23,29	4,29	19,00
A12	17	5	12	13,50	4,39	9,12	
A13	1	1		0,93	0,93		

Laufbahn-/ Beschäftigten- gruppe	BesG/EG	Personen			Individuelle Arbeitszeit entspricht Personen in Vollzeit		
		Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich
höherer Dienst sowie entsprechende Beschäftigungs- verhältnisse	13	19	8	11	13,58	5,83	7,76
	14	9	1	8	4,98	0,41	4,57
	15	8	1	7	5,52	0,50	5,02
	A13hD	1		1	0,49		0,49
	A14	3		3	1,68		1,68
<b>Insgesamt</b>		<b>1175</b>	<b>194</b>	<b>981</b>	<b>773,45</b>	<b>148,61</b>	<b>624,83</b>

### Befristet Beschäftigte in Teilzeit

Laufbahn-/ Beschäftigten- gruppe	EG	Personen			Individuelle Arbeitszeit entspricht Personen in Vollzeit		
		Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich
dem einfachen und mittleren Dienst entsprechende Beschäftigungs- verhältnisse	2a	11		11	5,50		5,50
	4	1	1		1,00	1,00	
	5	6	3	3	5,38	3,00	2,38
	N	1	1		0,13	0,13	
	6	6	1	5	3,23	0,29	2,94
	7	1		1	0,82		0,82
	S8a	30	4	26	20,71	3,19	17,52
9b	2		2	1,27		1,27	
dem gehobenen Dienst entsprechende Beschäftigungs- verhältnisse	9c	1		1	0,77		0,77
	10	1	1		0,34	0,34	
	11	1		1	0,51		0,51
	12	3		3	1,75		1,75
	S14	4		4	3,23		3,23
	<b>Insgesamt</b>		<b>68</b>	<b>11</b>	<b>57</b>	<b>44,63</b>	<b>7,94</b>

**Anlage zu 2.5****Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärterinnen und -anwärter, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen**

Insgesamt sind zum Stichtag 81 Auszubildende bzw. Beamtenanwärterinnen und -anwärter beschäftigt. Hiervon sind 55 weiblich, 25 männlich und eine Person divers. Die Gliederung der einzelnen Ausbildungsgänge zeigt sich wie folgt:

<b>Berufsgruppe</b>	<b>Divers</b>	<b>Männlich</b>	<b>Weiblich</b>
Beamtenanwärterin Beamtenanwärter mittlerer Dienst		1	7
Beamtenanwärterin Beamtenanwärter gehobener Dienst		9	22
Kauffrau / Kaufmann für Bürokommunikation		8	21
Fachinformatiker für Systemintegration		2	1
Gärtner - Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau		1	1
Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik		2	
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste - Fachrichtung Bibliothek	1		1
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste - Fachrichtung Archiv		2	2
<b>Insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>55</b>

**Anlage zu 2.6**

Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern

Funktionen nach ADGA	Anzahl	Frauen	Männer
Amtsleitungen	24	12	12
stellvertretende Amtsleitungen*	35	11	24
Abteilungsleitungen**	84	26	58
stellvertretende Abteilungsleitungen***	70	35	35
Sachgebietsleitungen**	154	80	74
<b>Summe</b>	<b>367</b>	<b>164</b>	<b>203</b>
<b>Leitungen besonderer Einrichtungen</b>			
in der Verwaltung	9	4	5
Kindertagesbetreuung	33	28	5
stellvertretende Leitungen besonderer Einrichtungen			
in der Verwaltung	1	0	1
Kindertagesbetreuung	33	25	8
<b>Vorarbeitende</b>			
ständig berufene	14	6	8
vertretend berufene	6	3	3

\* umfasst auch Abteilungsleitungen mit dieser Funktion

\*\* einschließlich vergleichbarer Funktionen Jobcenter

\*\*\* umfasst auch Sachgebietsleitungen mit dieser Funktion

**Anlage zu 2.7****Zahl der durch Erreichen der Altersgrenze und vorgesehenen Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen**

Durch Erreichen der Altersgrenze werden bis zum 31. Dezember 2027 im Bereich der Beschäftigten 312 Stellen, im Bereich der Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr 31 Stellen und im Bereich der Beamtinnen und Beamten im nichttechnischen und technischen Dienst der allgemeinen Verwaltung insgesamt 69 Stellen frei. Über die Wiederbesetzung der Stellen wird im Einzelfall unter organisatorischen Gesichtspunkten entschieden.

Eine Aussage zu den darüber hinaus aus anderen Gründen voraussichtlich freiwerdenden Stellen und den möglichen Beförderungen kann nicht getroffen werden.

Impressum:

Herausgeber: Stadt Kassel, Magistrat  
-Personal- und Organisationsamt- Januar 2022

Redaktion und Gestaltung: Frauenbeauftragte und  
Personal- und Organisationsamt der Stadt Kassel

Titelbild: ©Stadt Kassel: Bernd Schoelzchen

**Vorlage Nr. 101.19.316**

29. November 2021  
1 von 1

**Bericht der Initiative "Offen für Vielfalt"**

**Gemeinsamer Antrag**

**zur Überweisung in den Ausschuss für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird gebeten, eine\*n Vertreter\*in der Initiative „Offen für Vielfalt – Geschlossen gegen Ausgrenzung“ in den Ausschuss für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben einzuladen, um über das Engagement des Vereins für Respekt, Toleranz und unsere demokratischen Werte zu berichten.

Berichterstatter/-in:                      Stadtverordnete Maria Stafyllaraki

Christine Hesse	Steffen Müller	Ramona Kopec	Wolfgang Decker
Fraktionsvorsitzende	Fraktionsvorsitzender	Fraktionsvorsitzende	Fraktionsvorsitzender
B90/Grüne	B90/Grüne	SPD	SPD