

Niederschrift über die 34. öffentliche Sitzung
des Ausschusses für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung
am **Donnerstag, 9. Juli 2015, 17:00 Uhr**
im Sitzungssaal des Magistrats, Rathaus, Kassel

30. Juli 2015
1 von 17

Anwesende:

Mitglieder

Stefan Kortmann, Vorsitzender, CDU

Doğan Aydın, Mitglied, SPD

Christian Knauf, Mitglied, SPD

(Vertretung für Dr. Manuel Eichler)

Heidmarie Reimann, Mitglied, SPD

(Vertretung für Carsten Höhre)

Norbert Sprafke, Mitglied, SPD

Yasemin Ince, Mitglied, B90/Grüne

Dorothee Köpp, Mitglied, B90/Grüne

Boris Mijatovic, Mitglied, B90/Grüne

Wolfram Kieselbach, Mitglied, CDU

Axel Selbert, Mitglied, Kasseler Linke

Teilnehmer mit beratender Stimme

Carola Hiedl, Vertreterin des Behindertenbeirates

Magistrat

Jürgen Kaiser, Bürgermeister, SPD

Schriftführung

Andrea Herschelmann, Büro der Stadtverordnetenversammlung

Entschuldigt:

Frank Oberbrunner, 1. stellvertretender Vorsitzender, FDP

Dr. Bernd Hoppe, Mitglied, Demokratie erneuern

Dr. Andreas Jürgens, Mitglied, B90/Grüne

Jörg-Peter Bayer, Stadtverordneter, Piraten

Luigi Zisa, Vertreter des Ausländerbeirates

Dieter Pfeiffer, Vertreter des Seniorenbeirates

Verwaltung und andere Teilnehmer/-innen

Lothar Pflüger, Ordnungsamt

Kirsten Wagner, Rechtsamt

Dr. Sandra Büchsel, Rechtsamt

Bernd Reyer, Kämmerei und Steuern

Wolfram Schäfer, Kämmerei und Steuern

Bernd Heger, Schulverwaltungsamt

Antje Kühn, Jugendamt

Angela Richter, Frauenbüro
 Sabine Herber, Personal- und Organisationsamt
 Dr. Joachim Benedix, Personal- und Organisationsamt

Tagesordnung:

- | | |
|--|-------------|
| 1. Videokameras an Schulen | 101.17.1559 |
| 2. Änderung der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen der Stadt Kassel und dem Landkreis Kassel zum Führen der gemeinsamen Fachstelle Adoptionen und Pflegekinder | 101.17.1695 |
| 3. Satzung über die Förderung von Kindern in der Kindertagespflege in der Stadt Kassel (Satzung Kindertagespflege) | 101.17.1723 |
| 4. Satzung zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) vom 16.12.1991 in der Fassung der Vierzehnten Änderung vom 09.12.2013 (Fünfzehnte Änderung) | 101.17.1743 |
| 5. Kooperationsvereinbarung zwischen dem Land Hessen und der Stadt Kassel über die "Modellregion Inklusive Bildung in der Stadt Kassel" (MR IBKS) | 101.17.1754 |
| 6. Städtische Werke AG
Beteiligung an der Windpark Kreuzstein Verwaltungs GmbH
Beteiligung an der Windpark Kreuzstein GmbH & Co. KG | 101.17.1772 |
| 7. Städtische Werke AG (STW)
Anteilserhöhung bei der Stadtwerke Großalmerode GmbH & Co. KG | 101.17.1773 |
| 8. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel - Personal- und Organisationsamt - | 101.17.1774 |
| 9. Beschäftigungsbedingungen von Frauen bei der Stadt Kassel | 101.17.1658 |
| 10. Gesundheitskarte für Flüchtlinge | 101.17.1624 |
| 11. Gesundheitskarte für Flüchtlinge: Informationen aus Bremen | 101.17.1659 |
| 12. Sperrbezirk | 101.17.1729 |
| 13. Runder Tisch Sperrbezirk | 101.17.1733 |
| 14. Anerkennung des Feuerwehrvereins Kassel e.V. | 101.17.1738 |

Vorsitzender Kortmann eröffnet die mit der Einladung vom 1. Juli 2015 ordnungsgemäß einberufene 34. öffentliche Sitzung des Ausschusses für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung, begrüßt die Anwesenden und stellt die Beschlussfähigkeit fest.

Zur Tagesordnung

Vorsitzender Kortmann teilt mit, dass die Tagesordnungspunkte

10. Gesundheitskarte für Flüchtlinge

Antrag der Fraktion Kasseler Linke

- 101.17.1624 -

und

11. Gesundheitskarte für Flüchtlinge: Informationen aus Bremen

Antrag der Fraktion Kasseler Linke

- 101.17.1659 -

wegen Beratungsbedarfs der Fraktion B90/Grüne von der heutigen Tagesordnung abgesetzt werden.

Weiterhin gibt er bekannt, dass er die Tagesordnungspunkte

8. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel

- Personal- und Organisationsamt -

Vorlage des Magistrats

- 101.17.1774 -

und

9. Beschäftigungsbedingungen von Frauen bei der Stadt Kassel

Anfrage der Fraktion Kasseler Linke

- 101.17.1658 -

sowie

12. Sperrbezirk

Anfrage der CDU-Fraktion

Berichtersteller/in: Stadtverordneter Stefan Kortmann

- 101.17.1729 -

und

13. Runder Tisch Sperrbezirk

Antrag der CDU-Fraktion

Berichtersteller/in: Stadtverordneter Stefan Kortmann

- 101.17.1733 -

wegen Sachzusammenhangs jeweils gemeinsam zur Beratung aufrufen wird.

Auf Antrag von Stadtverordnetem Sprafke, SPD-Fraktion, wird

Tagesordnungspunkt

14. Anerkennung des Feuerwehrvereins Kassel e.V.

Antrag der CDU-Fraktion

101.17.1738

wegen Beratungsbedarfs von der heutigen Tagesordnung abgesetzt.

Des Weiteren wird Tagesordnungspunkt

5. Kooperationsvereinbarung zwischen dem Land Hessen und der Stadt Kassel über die "Modellregion Inklusive Bildung in der Stadt Kassel" (MR IBKS)

Vorlage des Magistrats

- 101.17.1754 -

auf Antrag des Magistrats vorgezogen und als erster Tagesordnungspunkt aufgerufen, da die anwesenden Mitarbeiter der Verwaltung noch andere Terminverpflichtungen wahrnehmen müssen.

Vorsitzender Kortmann stellt die so geänderte Tagesordnung fest.

Vorsitzender Kortmann ruft den vorgezogenen Tagesordnungspunkt 5 zur Beratung auf.

5. Kooperationsvereinbarung zwischen dem Land Hessen und der Stadt Kassel über die "Modellregion Inklusive Bildung in der Stadt Kassel" (MR IBKS)

Vorlage des Magistrats

- 101.17.1754 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Stadt Kassel schließt die beigefügte Kooperationsvereinbarung mit dem Land Hessen über die Modellregion Inklusive Bildung in der Stadt Kassel ab.

➤ **Änderungsantrag der Fraktion Kasseler Linke**

Der Beschluss wird um folgende zu ergänzende Punkte in der „Kooperationsvereinbarung zwischen dem Land Hessen und der Stadt Kassel über die Modellregion Inklusive Bildung in der Stadt Kassel“ erweitert:

1. Zum qualitativen und quantitativen Ausbau und zur Erweiterung der inklusiven Beschulung in der Stadt Kassel wird eine unabhängige Beratungsstelle eingerichtet, in der Eltern von Kindern mit Behinderungen eine ausführliche, gebündelte Beratung über Integrationsmaßnahmen bekommen.
2. Die in der inklusiven Schule beschäftigten Förderschullehrerinnen und Förderschullehrer sind innerhalb multiprofessioneller Teams fester Bestandteil des Regelschulkollegiums. Das BFZ dient als Ort des Austauschs aller in der schulischen Inklusion Beschäftigten.

3. Zur Umsetzung der Inklusion wird in jeder Schule proportional auf drei Klassen eine zusätzliche Förderschullehrkraft und eine zusätzliche Sozialpädagogische Fachkraft mit jeweils einer Stelle eingebunden.
4. Die Stadt Kassel stellt Mindeststandards bei der Beschäftigung von Schulassistenten bezüglich der Bezahlung, der Qualifikation und der Fortbildungen auf. Schulassistentinnen und Schulassistenten ersetzen nicht die erforderlichen Fachkräfte oder Förderschullehrkräfte, ihr Einsatz stellt eine zusätzliche Maßnahme dar.
5. Im Rahmen der Modellregion sind Fortbildungen für die multiprofessionellen Teams mit einem Finanzierungsrahmen in Höhe von mindesten 50.000 EUR jährlich zu vereinbaren.
6. Für alle Grundschulen soll innerhalb der nächsten zehn Jahre der barrierefreie Schulbesuch nebst Ausstattung ermöglicht werden.

5 von 17

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei

Zustimmung: Kasseler Linke

Ablehnung: SPD, B90/Grüne, CDU

Enthaltung: --

Abwesend: FDP, Demokratie erneuern/Freie Wähler
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Änderungsantrag der Fraktion Kasseler Linke zum Antrag des Magistrats betr. Kooperationsvereinbarung zwischen dem Land Hessen und der Stadt Kassel über die "Modellregion Inklusive Bildung in der Stadt Kassel" (MR IBKS), 101.17.1754, wird **abgelehnt**.

➤ **Gemeinsamer Änderungsantrag der Fraktionen der SPD, B90/Grüne, CDU und FDP vom 8. Juli 2015**

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Die Magistratsvorlage 101.17.1754 wird wie folgt geändert (Änderungen fett):

§ 1 Abs. 1 Satz 3:

...Ziel ist ein individuell passgenaues Bildungsangebot für eine heterogene Schülerschaft, das neben dem Anspruch auf sonderpädagogische Förderung auch den Bildungshintergrund der Familie **familiären Hintergrund** und andere Einflussfaktoren **wie zum Beispiel die sozial-emotionale Entwicklung** berücksichtigt.

§ 3 Abs. 3 S. 3:

6 von 17

...Die Stadt setzt die sozialpädagogischen Fachkräfte in enger Absprache mit der Leitung des regionalen Beratungs- und Förderzentrums **und der Schulen** ein. ...

§ 3 Abs. 5:

...Freiwerdende Mittel im Förderschulbereich werden schrittweise dem regionalen Beratungs- und Förderzentrum insbesondere für Büro- und Besprechungsräume, IT-Ausstattung, Arbeits- und Diagnosematerialien und

Sekretärinnenstunden sowie den inklusiv arbeitenden Schulen zur zielgerichteten, flexiblen, temporären und bedarfsgerechten Unterstützung zur Verfügung gestellt werden.

Der Schulträger stellt dem regionalen Beratungs- und Förderzentrum aus Haushaltsmitteln Betriebsmittel dem regionalen Beratungs- und Förderzentrum insbesondere für Büro- und Besprechungsräume, IT-Ausstattung, Arbeits- und Diagnosematerialien und Sekretärinnenstunden **zur Verfügung.**

§ 4 Abs. 3 Nr. 3:

3. Die Pestalozzischule nimmt ab dem Schuljahr 2017/2018 keine Schüler mehr auf, **sofern der Bedarf weggefallen ist.**

§ 4 Abs. 3 Nr. 6:

Mit den verbleibenden Förderschulen im Förderschwerpunkt Lernen und Sprache werden Zielvereinbarungen zur Reduzierung der Förderschulbesuchsquote und Steigerung der Inklusionsquote in ihren Einzugsgebieten geschlossen. An diesen Förderschulen werden die Schülerzahlen auf Kapazitätsobergrenzen fixiert. **Es ist beabsichtigt, an diesen Schulen das stationäre Angebot in dem Umfang aufrecht zu erhalten, der erforderlich ist, um die unmittelbare Aufnahme in die Förderschule auf Antrag der Eltern nach § 54 Abs. 1 Satz 2 HSchG zu gewährleisten.**

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei

Zustimmung: SPD, B90/Grüne, CDU

Ablehnung: --

Enthaltung: Kasseler Linke

Abwesend: FDP, Demokratie erneuern/Freie Wähler
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem gemeinsamen Änderungsantrag der Fraktionen der SPD, B90/Grüne, CDU und FDP betr. Kooperationsvereinbarung zwischen dem Land Hessen und der Stadt Kassel über die "Modellregion Inklusive Bildung in der Stadt Kassel" (MR IBKS), 101.17.1754, wird **zugestimmt**.

- **Durch gemeinsamen Änderungsantrag der Fraktionen der SPD, B90/Grüne, CDU und FDP geänderter Antrag des Magistrats**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Stadt Kassel schließt die beigefügte Kooperationsvereinbarung mit dem Land Hessen über die Modellregion Inklusive Bildung in der Stadt Kassel **in der im Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung am 9. Juli 2015 erarbeiteten Fassung** ab.

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei Zustimmung: SPD, B90/Grüne, CDU

Ablehnung: --

Enthaltung: Kasseler Linke

Abwesend: FDP, Demokratie erneuern/Freie Wähler
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem durch gemeinsamen Änderungsantrag der Fraktionen der SPD, B90/Grüne, CDU und FDP geänderten Antrag des Magistrats betr. Kooperationsvereinbarung zwischen dem Land Hessen und der Stadt Kassel über die "Modellregion Inklusive Bildung in der Stadt Kassel" (MR IBKS), 101.17.1754, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Norbert Sprafke

1. Videokameras an Schulen
Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 23. März 2015
Bericht des Magistrats
101.17.1559

8 von 17

Beschluss

Der Magistrat wird aufgefordert über die Erfahrungen der Video-Überwachung an 4 Kasseler Schulen im Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung zeitnah zu berichten.

Bürgermeister Kaiser berichtet und beantwortet gemeinsam mit Herrn Heger, Schulverwaltungsamt, die Nachfragen der Ausschussmitglieder. Die schriftliche Antwort als Anlage zur Niederschrift wird zugesagt.

Der Bericht von Bürgermeister Kaiser wird zur Kenntnis genommen.

2. Änderung der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen der Stadt Kassel und dem Landkreis Kassel zum Führen der gemeinsamen Fachstelle Adoptionen und Pflegekinder
Vorlage des Magistrats
- 101.17.1695 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

„Dem Abschluss der geänderten öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen der Stadt Kassel und dem Landkreis Kassel zum Führen der gemeinsamen Fachstelle Adoptionen und Pflegekinder wird in der beigefügten Fassung zugestimmt. Sie tritt mit dem Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.“

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

Abwesend: FDP, Demokratie erneuern/Freie Wähler
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Änderung der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen der Stadt Kassel und dem Landkreis Kassel zum Führen der gemeinsamen Fachstelle Adoptionen und Pflegekinder, 101.17.1695, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordnete Köpp

3. Satzung über die Förderung von Kindern in der Kindertagespflege in der Stadt Kassel (Satzung Kindertagespflege)

Vorlage des Magistrats
- 101.17.1723 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

- „1. Die Stadtverordnetenversammlung beschließt die Satzung über die Förderung von Kindern in der Kindertagespflege in der Stadt Kassel (Satzung Kindertagespflege) in der aus der Anlage zu dieser Vorlage ersichtlichen Fassung.
2. Die Betreuungs- und Tarifordnung für die Förderung von Kindern in Kindertagespflege in der Stadt Kassel (BTO-Kindertagespflege) vom 7. September 2009 tritt mit Inkrafttreten der Satzung Kindertagespflege außer Kraft.“

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

Abwesend: FDP, Demokratie erneuern/Freie Wähler
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Satzung über die Förderung von Kindern in der Kindertagespflege in der Stadt Kassel (Satzung Kindertagespflege), 101.17.1723, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Kieselbach

4. **Satzung zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) vom 16.12.1991 in der Fassung der Vierzehnten Änderung vom 09.12.2013 (Fünfzehnte Änderung)**
Vorlage des Magistrats
- 101.17.1743 -

10 von 17

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

„Die Stadtverordnetenversammlung beschließt die Satzung zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) vom 16.12.1991 in der Fassung der Vierzehnten Änderung vom 09.12.2013 (Fünfzehnte Änderung).“

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

Abwesend: FDP, Demokratie erneuern/Freie Wähler
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Satzung zur Änderung der Satzung über die Reinigung der öffentlichen Straßen im Gebiet der Stadt Kassel (Straßenreinigungs- und -gebührensatzung) vom 16.12.1991 in der Fassung der Vierzehnten Änderung vom 09.12.2013 (Fünfzehnte Änderung), 101.17.1743, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Selbert

6. **Städtische Werke AG**
Beteiligung an der Windpark Kreuzstein Verwaltungs GmbH
Beteiligung an der Windpark Kreuzstein GmbH & Co. KG
Vorlage des Magistrats
- 101.17.1772 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

- 11 von 17
1. Der Beteiligung der Städtische Werke AG an der Gründung der Windpark Kreuzstein Verwaltungs GmbH (Arbeitstitel) bis zu 37 % an dem Stammkapital von 25 T€ wird nach Maßgabe des beigefügten Entwurfes des Gesellschaftsvertrages zugestimmt.
 2. Der Beteiligung der Städtische Werke AG an der Gründung der Windpark Kreuzstein GmbH & Co. KG (Arbeitstitel) bis zu 37 % mit einer Kommanditeinlage von 370 T€ sowie einer späteren Kapitalerhöhung auf bis zu 5.080 T€ wird nach Maßgabe des beigefügten Entwurfes des Gesellschaftsvertrages zugestimmt.
 3. Gleichzeitig wird für den Fall einer reduzierten Beteiligungshöhe oder einem Ausstieg eines Gründungs-Konsorten der Beteiligung der Städtische Werke AG an der Gründung der Windpark Kreuzstein Verwaltungs GmbH und der Windpark Kreuzstein GmbH & Co.KG einer Aufstockung der Anteile sowie einer späteren Kapitalerhöhung bis zu 45 % zugestimmt.
 4. Einer Veräußerung von Gesellschaftsanteilen bei der Windpark Kreuzstein GmbH & Co. KG zu einem späteren Zeitpunkt mit einer Reduzierung auf bis zu 9,29 % wird zugestimmt.
 5. Der Magistrat wird ermächtigt, die zur Umsetzung des Beschlusses erforderlichen Erklärungen in der jeweils rechtlich gebotenen Form rechtsverbindlich abzugeben. Die Ermächtigung umfasst auch die Vornahme etwaiger redaktioneller Ergänzungen, Änderungen, Streichungen oder Klarstellungen.“

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

Abwesend: FDP, Demokratie erneuern/Freie Wähler
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Städtische Werke AG Beteiligung an der Windpark Kreuzstein Verwaltungs GmbH Beteiligung an der Windpark Kreuzstein GmbH & Co. KG, 101.17.1772, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Aydin

7. Städtische Werke AG (STW)

Anteilserhöhung bei der Stadtwerke Großalmerode GmbH & Co. KG

Vorlage des Magistrats

- 101.17.1773 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

1. Der Erhöhung der Gesellschaftsanteile der Städtische Werke Aktiengesellschaft an der Stadtwerke Großalmerode GmbH & Co. KG von derzeit 49 % auf bis zu 74,9 % wird nach Maßgabe der beigefügten Entwürfe der Gesellschaftsverträge zugestimmt.
2. Einer optionalen Übertragung der Gesellschaftsanteile an der Stadtwerke Großalmerode GmbH & Co. KG innerhalb des KVV-Konzerns von der Städtische Werke Aktiengesellschaft an die Städtische Werke Netz + Service GmbH wird zugestimmt .
3. Der Magistrat wird ermächtigt, die zur Umsetzung des Beschlusses erforderlichen Erklärungen in der jeweils rechtlich gebotenen Form rechtsverbindlich abzugeben. Die Ermächtigung umfasst auch die Vornahme etwaiger redaktioneller Ergänzungen, Änderungen, Streichungen oder Klarstellungen.

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

Abwesend: FDP, Demokratie erneuern/Freie Wähler
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Städtische Werke AG (STW)
Anteilserhöhung bei der Stadtwerke Großalmerode GmbH & Co. KG, 101.17.1773,
wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordnete Ince

Vorsitzender Kortmann ruft nun die Tagesordnungspunkte 8 und 9 gemeinsam zur Beratung auf.

8. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel

- Personal- und Organisationsamt -

Vorlage des Magistrats

- 101.17.1774 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt den vom Magistrat gemäß Ziffer 7 des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Kassel vorgelegten Bericht – Stand: 1. Januar 2015 – zur Kenntnis.

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

Abwesend: FDP, Demokratie erneuern/Freie Wähler
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel – Personal- und Organisationsamt –, 101.17.1774, wird **zugestimmt**.

Berichtersteller/-in: Stadtverordneter Kieselbach

9. Beschäftigungsbedingungen von Frauen bei der Stadt Kassel

Anfrage der Fraktion Kasseler Linke

- 101.17.1658 -

Anfrage

Wir fragen den Magistrat:

1. Wie viele Beschäftigte hat die Stadt Kassel aktuell?

2. Wie viele davon sind:
 - weiblich/männlich
 - Angestellte/Beamte
 - befristet/unbefristet beschäftigt
 - Teilzeitbeschäftigte mit der Hälfte des Stundenumfangs einer Vollzeitstelle oder weniger
 - Teilzeitbeschäftigte mit mehr als der Hälfte des Stundenumfangs einer Vollzeitstelle
3. Wie hoch ist jeweils der Frauenanteil in den oben genannten Beschäftigungsformen?
4. Wie hoch ist der Frauenanteil in den unterschiedlichen Entgeltgruppen bzw. Besoldungsgruppen?
5. Wie hoch ist der Frauenanteil in den unterschiedlichen Stufen?
6. Wie hoch ist der Frauenanteil in den unterschiedlichen Bereichen der Stadtverwaltung?
7. Wie hat sich der Frauenanteil in den verschiedenen Beschäftigungsformen, in den unterschiedlichen Bereichen und in den jeweiligen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Stufen in den vergangenen 20 Jahren entwickelt?
8. In welchen Bereichen werden die meisten Teilzeitstellen ausgeschrieben?
9. In welchen Bereichen werden die meisten befristeten Beschäftigungsverhältnisse ausgeschrieben?
10. Bietet die Stadt Kassel Teilzeitbeschäftigten an ihren Stundenumfang anzuheben bevor neue (Teilzeit-)Stellen ausgeschrieben werden?
11. Wie hoch ist das jährliche Arbeitsvolumen in der Kasseler Stadtverwaltung in Stunden und wie vielen Vollzeitstellen entspricht dies?
12. Wie vielen 30-Stunden-Stellen entspräche dieses Arbeitsvolumen?
13. Wie viele Stellen sind in den Jahren 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 und 2015 von der Stadt Kassel jeweils
 - a) in Teilzeit mit der Hälfte des Stundenumfangs einer Vollzeitstelle oder weniger
 - b) in Teilzeit mit mehr als der Hälfte des Stundenumfangs einer Vollzeitstelle
 - c) in Vollzeit ausgeschrieben worden?
14. Wie viele Führungspositionen gibt es in der Kasseler Stadtverwaltung?
15. In wie vielen dieser Führungspositionen arbeiten die Beschäftigten in Teilzeit und mit welchem Stundenumfang?

Stadtverordneter Selbert, Fraktion Kasseler Linke, beantragt wegen Beratungsbedarfs seiner Fraktion, die Anfrage auf die nächste Sitzung zu vertagen.

Erneute Behandlung in der nächsten Sitzung.

10. Gesundheitskarte für Flüchtlinge

Antrag der Fraktion Kasseler Linke

- 101.17.1624 -

Abgesetzt

11. Gesundheitskarte für Flüchtlinge: Informationen aus Bremen

Antrag der Fraktion Kasseler Linke

- 101.17.1659 -

Abgesetzt

Vorsitzender Kortmann ruft nun die Tagesordnungspunkte 12 und 13 gemeinsam zur Beratung auf.

12. Sperrbezirk

Anfrage der CDU-Fraktion

- 101.17.1729 -

Anfrage

Wir fragen den Magistrat:

1. Warum wurde der Ortsbeirat Nord-Holland – wie öffentlich von der Ortsvorsteherin berichtet – bei der Festlegung des neuen Sperrbezirks weder informiert noch miteinbezogen?
2. Was wird der Magistrat unternehmen, um die öffentlich geäußerte Kritik am neuen Sperrbezirk zu berücksichtigen?
3. Wie wird künftig sichergestellt, dass die Kasseler Ortsbeiräte bei wichtigen Stadtteilangelegenheiten rechtzeitig einbezogen werden?

Nach Beantwortung durch Bürgermeister Kaiser erklärt Vorsitzender Kortmann die Anfrage für erledigt.

13. Runder Tisch Sperrbezirk
Antrag der CDU-Fraktion
- 101.17.1733 -

16 von 17

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Magistrat wird aufgefordert, in Zusammenhang mit der Neufassung der Sperrbezirksverordnung der Stadt Kassel einen runden Tisch mit Vertretern der Stadt, der Polizei sowie für alle Beteiligten in den betroffenen Stadtteilen einzurichten. Dadurch soll gewährleistet werden, dass alle Beteiligten gehört werden und die beste Lösung erarbeitet werden kann. Darüber hinaus wird der Magistrat aufgefordert, nach einem alternativen Areal zu suchen, in dem der legalen Prostitution ohne Belästigung für Anwohner und Anlieger etc. nachgegangen werden kann.

Im Rahmen der Diskussion macht Stadtverordneter Sprafke, SPD-Fraktion, einen Änderungsvorschlag zum Antrag der CDU-Fraktion, dieser wird von der Antragstellenden Fraktion übernommen.

➤ **Geänderter Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Magistrat wird aufgefordert, in Zusammenhang mit der Neufassung der Sperrbezirksverordnung der Stadt Kassel einen runden Tisch mit Vertretern der Stadt, der Polizei sowie für alle Beteiligten in den betroffenen Stadtteilen einzurichten. Dadurch soll gewährleistet werden, dass alle Beteiligten gehört werden und die beste Lösung erarbeitet werden kann.

Der Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung fasst bei

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

Abwesend: FDP, Demokratie erneuern/Freie Wähler
den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem geänderten Antrag der CDU-Fraktion betr. Runder Tisch Sperrbezirk, 101.17.1733, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Axel Selbert

14. Anerkennung des Feuerwehrvereins Kassel e.V.

Antrag der CDU-Fraktion

- 101.17.1738 -

Abgesetzt

Ende der Sitzung: 17:25 Uhr

Stefan Kortmann
Vorsitzender

Andrea Herschelmann
Schriftführerin

Schulverwaltungsamt

Kassel, 6. Juli 2015
Herr Sutor, ☎ 12 49

An -III-

über -V-

Stadt Kassel - Magistrat
Dezernat III
Eing. 08. JULI 2015

Stadtverordneten-Versammlung
Kassel
Eing. 09. JULI 2015

Bericht zum geänderten Antrag der CDU-Fraktion (101.17.1559)
Ausschuss für Recht, Sicherheit, Integration und Gleichstellung am 9. Juli 2015

Videoüberwachung an Kasseler Schulen

Aufgrund steigender Kosten durch Sachbeschädigungen und der Ausübung von kriminellen Handlungen in Bereich verschiedener Schulen hat sich die Stadt Kassel als Schulträger entschlossen, auf Antrag durch einzelne Schulen (Pilotschulen) und nach Prüfung der Notwendigkeit durch -40- und -65-, an ausgewählten Standorten Videoüberwachungsanlagen zu installieren. Ziel war es, die Kosten durch Sachbeschädigungen zu verringern, ggf. Täter zu identifizieren und kriminelle Handlungen von den Liegenschaften fern zu halten.

Erste Abstimmungen mit allen beteiligten Dienststellen fanden im November 2009 statt. Insbesondere die Bestimmungen nach dem HSOG und des HDSG waren dabei als zentrale Grundlagen zu beachten.

Die Überwachung findet nur außerhalb des Schulbetriebs statt. Die überwachten Bereiche sind entsprechend den Vorschriften gekennzeichnet, die Aufzeichnungen dürfen den Zeitraum von vier Tagen nicht überschreiten.

Im Rahmen eines Pilotprojektes wurden an folgenden vier Schulen Videoüberwachungen eingeführt:

- Martin-Luther-King-Schule (Ende 2010),
- Oskar-von-Miller-Schule (2011),
- Georg-August-Zinn-Schule (2012),
- Grundschule Wolfsanger-Hasenhecke (2011).

Die vier Schulleitungen haben eine deutliche Verbesserung der Situation vor Ort festgestellt. Eine abschließende Bewertung des Pilotprojektes hat im April 2014 stattgefunden. Danach wurde sowohl von -65- als auch von den vier Pilotschulen eine Fortsetzung der Videoüberwachung gewünscht.

Derzeit liegen von folgenden Schulen schriftliche Anträge auf Videoüberwachung vor:
Auefeldschule, Ernst-Leinius-Schule, Grundschule Waldau, Albert-Schweitzer-Schule, Paul-Julius-von-Reuter-Schule, Pestalozzischule und Schule Hegelsberg.

Sollten weitere Schulen in die Videoüberwachung geführt werden, liegen die Kosten für die Erstausrüstung pro Schule je nach Größe des zu überwachenden Bereichs zwischen 5.000 und 8.000 Euro. Folgekosten für den Betrieb sind nach den heutigen Erkenntnissen nicht zu erwarten.



Gabriele Steinbach
Amtsleiterin

VORWORT

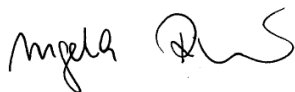
Der Frauenförderplan wird von der Verwaltung mit klaren Zielvorgaben für die nächsten Jahre aufgestellt, die Frauenquote in männlich dominierten Bereichen zu verbessern. Der vorliegende Bericht zeigt, dass der Frauenanteil in der Verwaltung insgesamt erneut gestiegen ist, es in Bereichen mit deutlicher 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.

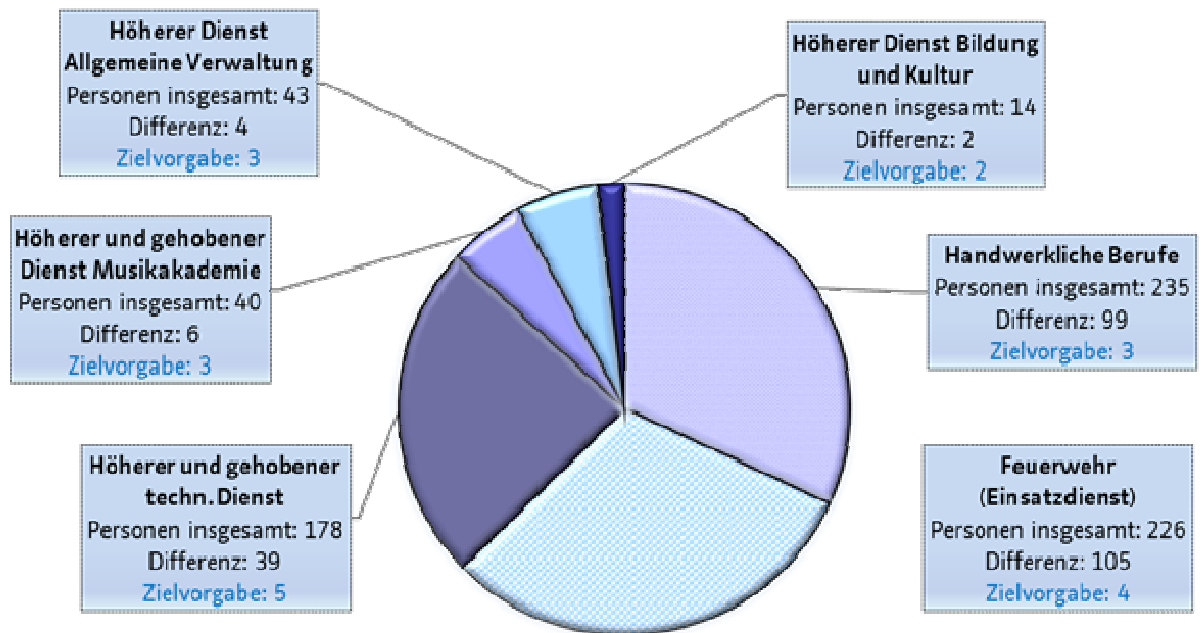
Die erwartete Fluktuation beim Einsatzdienst der Feuerwehr wird sowohl im gehobenen als auch im mittleren Dienst bei drei Stellen im Betrachtungszeitraum liegen, sodass auch hier angestrebt wird die Nachbesetzung mit jeweils zwei Feuerwehrbeamtinnen vorzunehmen. Gerade im feuerwehrtechnischen Dienst 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
Gesamt mit Unterrepräsentanz		736	116	620	15,8%	252
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%	
Gesamt ohne Unterrepräsentanz		1820	1349	471	74,1%	
Insgesamt (ohne Ausbildung und beurl. Personal)		2556	1465	1091	57,3%	

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 Präsenzpflcht 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.