

Frauenförderplan

für die Stadtverwaltung Kassel

Kassel **documenta Stadt**

Gegenstand des Frauenförderplans

Bekanntgabe

Berichtspflicht

Inkrafttreten und Laufzeit

Beschäftigungsstruktur und Zielvorgaben

Gegenstand des Frauenförderplans

Inkrafttreten und Laufzeit

Bekanntgabe

Berichtspflicht

Beschäftigungsstruktur und Zielvorgaben

Vorwort

Zukunftsfähige Gleichstellungsarbeit und familienfreundliche Strukturen fördern bestmöglich die Potenziale, die in einer chancengleichen Zusammenarbeit von Frauen und Männern liegen.

Auf der Grundlage des zum 1. Januar 2016 novellierten Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) liegt nun der neue Frauenförderplan der Stadtverwaltung Kassel vor, der unsere Handlungsziele und konkreten Maßnahmen beschreibt, die zum Erreichen der Ziele geeignet sind.

Bereits seit nunmehr 20 Jahren werden Personalentscheidungen auf der Grundlage des Frauenförderplans getroffen. Dabei zeigt die Entwicklung des Frauenanteils der Beschäftigten der Stadt Kassel in den vergangenen Jahren einen positiven Trend aber auch nach wie vor einen Optimierungsbedarf.

Sie kennen es auch aus der gesamtgesellschaftlichen Diskussion: Frauen sind in höheren oder leitenden Positionen noch immer nicht häufig vertreten. Dies gilt auch in Teilen unserer Verwaltung. Ich freue mich, dass das novellierte HGIG diesen Personenkreis gezielter in den Blick nimmt. Fest etabliert sind bereits Instrumente, die Frauen Chancen eröffnen, sich weiter zu qualifizieren und Führungsaufgaben zu übernehmen. Moderne und zukunftsfähige Führungsstrukturen müssen immer auch an dem Anspruch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemessen werden. Hier haben wir einen guten Weg beschritten, indem „Führen in Teilzeit“ keine Utopie ist, sondern offensiv angegangen wird.

Das Schaffen von Strukturen und Instrumenten ist die eine Seite, die andere Seite ist, die Bereitschaft und Motivation von Frauen zu wecken, Führungsverantwortung zu übernehmen. Gefordert sind hier vor allem auch die Führungskräfte, die die Potenziale von Frauen erkennen und auch gezielt fördern.

Beruf und Familie vereinbaren, dies ist immer mehr auch ein Wunsch von Männern, und ich freue mich, wenn zunehmend Männer die Möglichkeiten nutzen, die die Stadtverwaltung zu dieser Thematik anbietet. Dies beginnt bei der flexiblen Arbeitszeit über die alternierende Telearbeit, die Teilzeit sowie die Inanspruchnahme von Elternzeit.

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

Danken möchte ich allen, die schon bisher die Umsetzung des Frauenförderplans unterstützt 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.

Bertram Hilgen
Oberbürgermeister

Vorwort der Frauenbeauftragten

Warum denn schon wieder ein Frauenförderplan? Reichen die gesetzlichen Grundlagen nicht aus, die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern nachhaltig zu gewährleisten?

Nein! Bisher (noch) nicht.

Gesetzliche Grundlagen gibt es genügend: Schon 1949 wurde in Artikel 3 des Grundgesetzes die Passage aufgenommen: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ und 1994 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.

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.

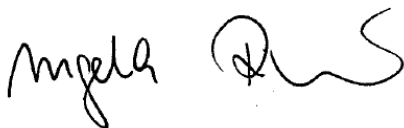
So werden nun die Vorgaben über die Darstellung des so genannten „Ist-Zustands“ stärker ausdifferenziert, um eine größere Transparenz über den Personalbestand zu schaffen. Erstmals werden z.B. die Führungsfunktionen und ihre Besetzung durch Frauen oder Männer sowie die Personen in Teilzeit, mit befristeten oder unbefristeten Verträgen, hier ebenfalls differenziert nach Frauen und Männern dargestellt.

Ein Punkt, der mir schon lange 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 „mitmeint“, weil es in der Regel die Frauen sind, die damit, im übertragenen Sinne, „unter den Tisch fallen“.

Ja, die gesetzlichen Grundlagen gibt es, aber was notwendig ist, um die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern nachhaltig zu gewährleisten, ist die Handlungsbereitschaft aller Personalverantwortlichen. 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 des Dalai Lama (*1935) einladen möchte:

„Wollen wir etwas verändern, müssen wir zutiefst von der Dringlichkeit der Angelegenheit überzeugt sein“.



Angela Richter
Frauenbeauftragte (HGIG)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Oberbürgermeisters	1
Vorwort der Frauenbeauftragten	2
Inhaltsverzeichnis	3
Präambel	5
1. Gegenstand und Geltungsbereich des Frauenförderplans	5
1.1 Geschlechtergerechte Sprache (§ 1 Absatz 2 HGIG)	5
1.2 Gender Mainstreaming (§ 4 Absatz 3 HGIG)	6
1.3 Ausschreibungen (siehe § 9 HGIG)	6
1.4 Bewerbungsgespräch (siehe § 10 HGIG)	6
1.5 Auswahlentscheidungen (siehe § 11 HGIG)	6
1.6 Ausbildung (siehe § 8 HGIG)	7
1.7 Fortbildung und Personalentwicklung (siehe § 12 HGIG)	7
1.8 Familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung (siehe § 14 HGIG)	7
1.9 Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen	8
1.10 Wegfall von Arbeitsplätzen durch personalwirtschaftliche Maßnahmen bei der Umstrukturierung der Verwaltung (siehe § 5 Abs. 4 HGIG)	9
1.11 Schutz vor sexueller Belästigung (siehe § 17 Abs. 1 HGIG)	9
2. Beschäftigungsstruktur und Zielvorgaben	9
2.1 Berufsfelder und Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen	10
2.2 Berufsfelder und Berufsgruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen	11
2.3 Zahl der befristet und unbefristet Beschäftigten, der Beamtinnen und Beamten in Vollzeit getrennt nach Frauen und Männern sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen	12
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	12
2.5 Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärterinnen und -anwärter, getrennt nach Frauen und Männern sowie Berufsgruppen	12

2.6	Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern	12
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	12
3.	Berichtspflicht	13
4.	Bekanntgabe	13
5.	Inkrafttreten und Laufzeit	13
	Anlagen zum Frauenförderplan	15 ff.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 Qualifizierung, Arbeitszeitflexibilisierung und beruflicher Wiedereinstieg.

Die Personalentwicklungsplanung in der Stadtverwaltung Kassel richtet sich daher auch an den vorhandenen Ressourcen und Qualifikationspotenzialen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Stadtreiniger Kassel“ und „KASSELWASSER“, für die eigene 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.

Vollzeitstellen sind grundsätzlich teilbar.

Bewerbungen von Frauen sind 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, 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.

1.7 Fortbildung und Personalentwicklung (siehe § 12 HGIG)

1.7.1 Fortbildung

Das Personal- und Organisationsamt setzt die gesetzlichen Vorgaben des HGIG im Bereich Fortbildung und Personalentwicklung nachhaltig um. Ein besonderer Schwerpunkt wird dabei darauf gelegt, besonders Frauen zur Übernahme von Führungsverantwortung zu motivieren. Die bereits vorhandenen Fortbildungsmaßnahmen werden weiterhin mit der Frauenbeauftragten abgestimmt und weiterentwickelt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 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-/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.

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 wird auch weiterhin unter dem Gesichtspunkt der Förderung von Frauen Arbeitszeitmodelle erproben.

Bei den Arbeitszeiten wird auch weiterhin den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung getragen, die Familienpflichten wahrnehmen.

Die Beschäftigten werden im Rahmen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige von den zuständigen Stellen der Stadtverwaltung unterstützt.

Bei der Freistellung von der Arbeit nach dem Mutterschutzgesetz, der Gewährung von Elternzeit und bei Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung wegen Familienarbeit ist von Beginn der Freistellung bzw. Beurlaubung bzw. der Teilzeitbeschäftigung an ein personeller Ausgleich herzustellen (Magistratsbeschluss Nr. 20718 vom 21. März 1994 und ihn ergänzende Regelungen). Ist dies auch bei Ausschöpfung aller Mittel unmöglich, ist ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

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.

Beschäftigte, 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 Beschäftigte, die flexible Arbeitszeitmodelle oder die alternierende Telearbeit in Anspruch nehmen.

Zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach familiär begründeter Beurlaubung sind geeignete Maßnahmen zu treffen. Ein entsprechendes Konzept ist hierfür zu entwickeln und umzusetzen.

1.9 Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen

Die Stadtverwaltung geht mit den Auswirkungen des demografischen Wandels gezielt um. 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. Dem steigenden Altersdurchschnitt wird Rechnung getragen. Beispielsweise setzen sich Veranstaltungen und Projekte im Gesundheitsmanagement und Personalmanagement (ProFit) mit dem Erfordernis auseinander, bei Frauen und Männern mit zunehmendem Alter ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Die Frauenbeauftragte wirkt sowohl in der Arbeitsgruppe „Gesundheit“ als auch im Projekt „ProFit“ mit.

In den einzelnen Konzepten wird immer auch das Ziel verfolgt, die Arbeitsbedingungen von Frauen nachhaltig zu verbessern. Die nun seit zwei Jahren 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.

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 gleich bleibt, 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.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über die gesetzlichen Grundlagen informieren.

Konkreten Einzelhinweisen auf sexuelle Belästigung geht die Personalabteilung nach.

2. Beschäftigungsstruktur und Zielvorgaben

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

Innerhalb des Geltungsbereiches eines Frauenförderplanes 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 Frauenförderplanes 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

Allgemeine Verwaltung

Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen
(BesGr. A 16 bis A 13 HBesG, EG 15 bis 13 EG 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 9 TVöD)

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

Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen
(Lehrpersonal der Musikakademie)
(BesGr. A 13 S bis A 9 HBesG, EG 12 bis EG 9 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 9 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 8 bis EG 2 TVöD)

2.2 Berufsfelder und Berufsgruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Allgemeine Verwaltung

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

Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr. A 9 S bis A 6 HBesG, EG 8 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)

Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr)

Beschäftigte (Meisterinnen und Meister, Technikerinnen und Techniker, technische Zeichnerinnen und Zeichner) (EG 8 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 Medizinische Assistenzberufen (EG 11 bis EG 3 TVöD)

Sekretariats- und Schreibdienst

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

Beschäftigte in Schulsekretariaten (EG 6 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 (Assistenzpersonal)
(EG 6 bis EG 3 TVöD)

Beschäftigte (Aufsichts- und Assistenzpersonal in Museen)
(EG 6 bis EG 2 TVöD)

Reinigungsdienst

Tarifpersonal 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

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Form bekanntzugeben.

5. Inkrafttreten und Laufzeit

Der Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 19. April 2016 mit einer Laufzeit von sechs Jahren in Kraft.

Anlage zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Kassel

In Kraft getreten mit Wirkung vom 19. April 2016

Bestandsaufnahme, Analyse, Zielvorgaben (Stand: 31. Dezember 2014)

Anlage zu 2.	Zielvorgaben
Anlage zu 2.1	Berufsfelder und Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen
Anlage zu 2.2	Berufsfelder und Berufsgruppen 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 § 5 (2) HGIG

Bereich	Schätzung der bis 12/2018 zu besetzenden Stellen	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2018
1. Allgemeine Verwaltung - höherer Dienst	3	2
2. Bildung und Kultur (ohne Lehrpersonal Musikakademie) - höherer Dienst	1	1
3. Bildung und Kultur (Lehrpersonal Musikakademie) - höherer Dienst - gehobener Dienst	1 1	1 1
4. Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr) - höherer Dienst - gehobener Dienst	4 3	2 2
5. Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr - höherer Dienst - gehobener Dienst - mittlerer Dienst	0 5 4	0 3 2
6. Personal in handwerklichen - Berufen und Tätigkeiten	5	3

Anlage zu 2.1 und 2.2

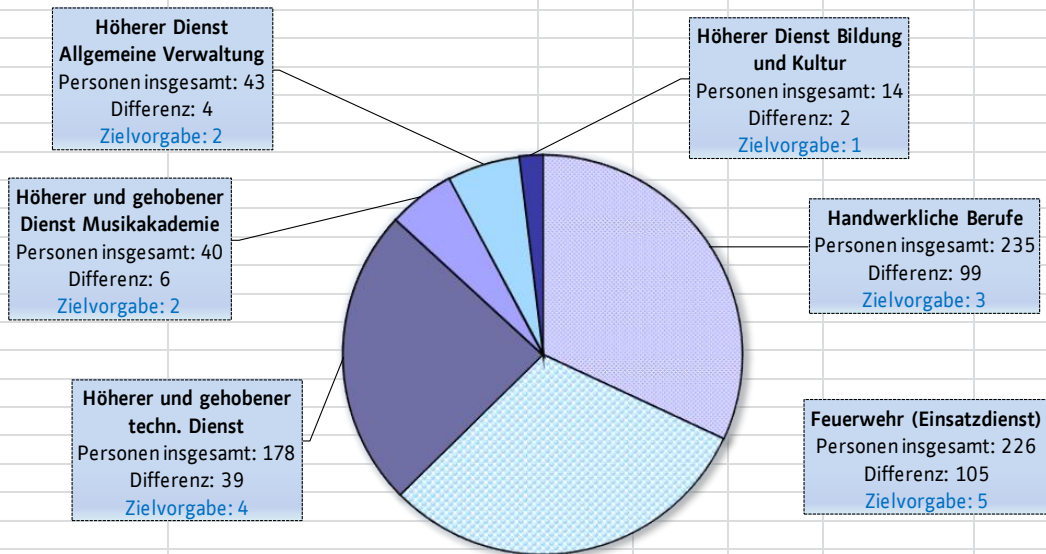
Stichtag: 31.12.2014

Bericht zum Frauenförderplan 2015 - 2018 / 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	488	276	212	56,6%	
Allgemeine Verwaltung	mittlerer Dienst	398	281	117	70,6%	
Bildung und Kultur	gehobener Dienst	10	6	4	60,0%	
Bildung und Kultur	mittlerer Dienst	13	8	5	61,5%	
Erziehungsdienst	Sozialpäd.; Erzieher/innen	431	379	52	87,9%	
Schreibdienst	allg. Verwaltung, Schulsekretäre/innen	138	134	4	97,1%	
Sozialdienst	Sozialarb., Sozialpäd.	141	94	47	66,7%	
Reinigungsdienst	allgemein, Kitas incl. Küche	72	72	0	100,0%	
Bibliotheks-, Archividienst	Assistenzpersonal	21	21	0	100,0%	
Bibliotheks-, Archividienst	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	27	17	10	63,0%	
Gesamt ohne Unterrepräsentanz		1817	1347	470	74,1%	

Insgesamt (ohne Ausbildung und beurl. Personal)	2553	1463	1090	57,3%
--	-------------	-------------	-------------	--------------

Bericht zum Frauenförderplan 2015 - 2018
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 31.12.2018

Stand: 31.12.2014 (ohne Ausbildung, ohne beurlaubtes Personal)

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 2014 waren 2553 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Die Gesamtzahl gliedert sich in 1463 Frauen und 1090 Männer.

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

Personen		Vollzeit
Unbefristete Arbeitsverhältnisse bzw. Dienstverhältnisse	Männer	946
	Frauen	607
Befristete Arbeitsverhältnisse	Männer	28
	Frauen	37

Unbefristet Beschäftigte bzw. Beamtinnen und Beamte in Vollzeit

Laufbahn-/ Beschäftigtengruppe	BesG/EG	Personen unbefristet	Männlich	Weiblich
einfacher und mittlerer Dienst sowie entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	03	14	13	1
	04	15	14	1
	05	135	91	44
	06	200	98	102
	07	25	24	1
	08	86	44	42
	S06	94	8	86
	S07	2	1	1
	S08	3	3	
	A6	6	3	3
	A7	68	66	2
	A8	66	49	17
	A9mD	94	84	10
	gehobener Dienst sowie entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	09	153	78
10		32	19	13
11		33	29	4
12		57	49	8
S10		3		3
S11		19	10	9
S11a		6	3	3
S12		4	3	1
S12a		5	2	3
S13		1	1	
S13a		2		2
S14		29	11	18
S15		16	1	15
S16		14	2	12
S17		15	4	11
A9		17	4	13
A10		68	47	21
A11		83	54	29
A12		51	42	9
A13		33	22	11
höherer Dienst sowie entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	13	43	25	18
	14	9	6	3
	15	11	7	4
	A13hD	5	5	
	A14	16	11	5
	A15	12	10	2
	A16	4	2	2
	SV	4	1	3
Insgesamt		1553	946	607

Befristet Beschäftigte in Vollzeit

Beschäftigtengruppe	EG	Personen befristet	Männlich	Weiblich
dem einfachen und mittleren Dienst entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	03	4	3	1
	05	19	11	8
	06	2	1	1
	08	2	1	1
	S06	19	5	14
dem gehobenen Dienst entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	09	6	3	3
	10	1		1
	11	1		1
	S12	1	1	
	S14	5	1	4
dem höheren Dienst entsprechende Beschäftigungsverhältnisse	13	4	2	2
	14	1		1
Insgesamt		65	28	37

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 85	55,14
	Frauen 731	460,40
Befristete Arbeitsverhältnisse	Männer 31	19,82
	Frauen 88	55,73

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	02a	65		65	34,33		34,33
	03	10	1	9	6,23	0,05	6,18
	04	1		1	0,87		0,87
	05	68	9	59	42,14	6,18	35,96
	06	130	9	121	84,97	5,58	79,39
	07	4	2	2	3,00	1,28	1,72
	08	37	3	34	21,64	2,36	19,28
	S06	168	9	159	99,09	5,69	93,40
	S08	2	1	1	1,60	0,80	0,80
	A6	2		2	1,14		1,14
	A7	6	1	5	3,35	0,71	2,64
	A8	14		14	8,50		8,50
	A9mD	13	2	11	9,35	1,34	8,01
	gehobener Dienst sowie entsprechende Beschäftigungs- verhältnisse	09	56	5	51	37,85	2,75
10		19	4	15	11,11	1,46	9,65
11		6		6	4,15		4,15
12		25	11	14	13,65	5,74	7,91
S11		11	3	8	9,41	3,00	6,41
S11a		13	3	10	9,12	2,37	6,75
S12		9	1	8	4,72		4,72
S12a		5		5	3,02		3,02
S13		2		2	1,36		1,36
S13a		2		2	1,65		1,65
S14		21	3	18	15,18	1,45	13,73
S15		5		5	3,69		3,69
S16		1		1	0,92		0,92
S18		1		1	0,77		0,77
A9		1		1	0,78		0,78
A10		64	8	56	44,19	6,92	37,27
A11		28	4	24	18,89	3,45	15,44
A12		6		6	4,87		4,87
A13	2	1	1	1,66	0,73	0,93	
höherer Dienst sowie entsprechende Beschäftigungs- verhältnisse	13	10	4	6	6,70	2,95	3,75
	14	1		1	0,77		0,77
	15	5	1	4	2,83	0,33	2,50
	A13hD	1		1	0,71		0,71
	A14	1		1	0,50		0,50
	A15	1		1	0,83		0,83
Insgesamt		816	85	731	515,54	55,14	460,40

Befristet Beschäftigte in Teilzeit

Beschäftigten- gruppe	EG	Personen			Individuelle Arbeitszeit entspricht Personen in Vollzeit ...		
		Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich
dem einfachen und mittleren Dienst entsprechende Beschäftigungs- verhältnisse	02	1		1	0,5		0,5
	03	3	2	1	0,95	0,45	0,5
	05	19	6	13	11,71	4,14	7,57
	06	2		2	1,27		1,27
	08	3		3	1,75		1,75
	S06	71	14	57	47,07	9,83	37,24
	S08	6	4	2	4,44	2,89	1,55
dem gehobenen Dienst entsprechende Beschäftigungs- verhältnisse	10	2	1	1	0,72	0,5	0,22
	11	1		1	0,75		0,75
	12	2	2		0,76	0,76	
	S11	3	1	2	2,25	0,75	1,5
	S14	4		4	2,38		2,38
dem höheren Dienst entsprechende Beschäftigungs- verhältnisse	13	1		1	0,5		0,5
	14	1	1		0,5	0,5	
Insgesamt		119	31	88	75,55	19,82	55,73

Anlage zu 2.5

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

Insgesamt sind zum Stichtag 67 Auszubildende bzw. Beamtenanwärterinnen und -anwärter beschäftigt. Hiervon sind 39 weiblich und 28 männlich. Die Gliederung der einzelnen Ausbildungsgänge zeigt sich wie folgt:

Auswertung Beamtenanwärterinnen und -anwärter / Auszubildende

Stand: 31.12.2014

Berufsgruppe	Männlich	Weiblich
Beamtenanwärterin/Beamtenanwärter mittlerer Dienst	2	3
Beamtenwärterin/Beamtenanwärter gehobener Dienst	8	14
Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation	8	16
Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter	1	2
Fachinformatikerin/Fachinformatiker für Systemintegration	3	
Straßenbauerin/Straßenbauer	1	
Geomatikerin/Geomatiker	1	1
Gärtnerin/Gärtner - Fachrichtung Zierpflanzenbau	1	1
Elektronikerin/Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik	1	
Technische Systemplanerin/Technischer Systemplaner Fachrichtung Versorgungs- und Ausrüstungstechnik	1	1
Fachangestellte/Fachangestellter für Medien- u. Informationsdienste - Fachrichtung Bibliothek		1
Fachkraft für Veranstaltungstechnik - Fachrichtung Aufbau und Durchführung	1	
Insgesamt	28	39

Anlage zu 2.6

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

Zum Stichtag sind insgesamt 261 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungsfunktionen tätig. Davon sind 99 weibliche und 162 männliche Kräfte in Führungsverantwortung.

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 in den nächsten sechs Jahren, bis zum 31.12.2021 im Bereich der Beschäftigten 134 Stellen, im Bereich der Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr 24 Stellen und im Bereich der Beamtinnen und Beamten im nichttechnischen und technischen Dienst der allgemeinen Verwaltung insgesamt 40 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- April 2016

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

Druck: Hausdruckerei der Stadt Kassel

Frauenbeauftragte der Stadt Kassel
Telefon. 787 – 7059
Zimmer K 804

Personal- und Organisationsamt der Stadt Kassel
Telefon. 787 - 2107
Zimmer W 6

