

Entwurf

1. Beschäftigungsstruktur und Zielvorgaben

Gegenstand des Frauenförderplanes sind die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs dieses Frauenförderplanes.

Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur (siehe § 5 Absatz 2 HGIG) sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich dieses Frauenförderplanes zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen.

Innerhalb des Geltungsbereiches eines Frauenförderplanes bildet **grundsätzlich** jede Besoldungs- und Entgeltgruppe einen Bereich; es können weitere Unterteilungen vorgenommen werden (siehe § 3 Abs. 2 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 den Anlagen zu 1.1 mit **Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils** aufgeführt.

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförderplanes in einem Berufsfeld/einer Beschäftigungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mit den Personalverantwortlichen (Amtsleitungen) Zielabsprachen zu treffen.

Die Berufsfelder und -gruppen, in denen Frauen **nicht unterrepräsentiert** sind, werden in den Anlagen zu 1.2 lediglich **nachrichtlich** dargestellt.

(Erläuterungen: BesGr. = Besoldungsgruppen Beamtinnen/Beamte
EG = Entgeltgruppen Beschäftigte)

1.1 Berufsfelder und Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz für Frauen

1.1.1 Allgemeine Verwaltung

Beamtinnen/Beamte des höheren Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen

(BesGr. A 16 - A 13 BBesG, EG 15 Ü - 13 EG TVöD)

...

1.1.2 Bildung/Kultur

Beamtinnen/Beamte des gehobenen Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen (ohne Lehrpersonal Musikakademie)
(BesGr. A 13 S - A 9 BBesG, EG 12 - EG 9 TVöD)

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

Beamtinnen/Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (Lehrpersonal Musikakademie)
(BesGr. A 13 S - A 9 BBesG, EG 12 - EG 9 TVöD)

1.1.3 Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr)

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

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

1.1.4 Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr (Beamtinnen/Beamte)

Berufsgruppe höherer Dienst
(BesGr. A 16 - A 13 BBesG)

Berufsgruppe gehobener Dienst
(BesGr. A 13 S - A 9 BBesG)

Berufsgruppe mittlerer Dienst
(BesGr. A 9 S - A7 BBesG)

1.1.5 Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten

Beschäftigte
(EG 8 - EG 2 TVöD)

...

1.2 Berufsfelder und Berufsgruppen ohne Unterrepräsentanz für Frauen

1.2.1 Allgemeine Verwaltung

Beamtinnen/Beamte des gehobenen Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen

(BesGr. A 13 S - A 9 BBesG, EG 12 - EG 9 TVöD)

Beamtinnen/Beamte des mittleren Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen

(BesGr. A 9 S - A 6 BBesG, EG 8 - EG 2 TVöD)

1.2.2 Bildung/Kultur

Beamtinnen/Beamte des höheren Dienstes und Beschäftigte vergleichbarer Entgeltgruppen (ohne Lehrpersonal Musikakademie)

(BesGr. A 16 - A 13 BBesG, EG 15 Ü - EG 13 TVöD)

1.2.3 Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr)

Beschäftigte (Meisterinnen/Meister, Technikerinnen/Techniker, technische Zeichnerinnen/Zeichner)

(EG 8 - 2 TVöD)

1.2.4 Sozialdienst

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen

(BesGr. A 13 S - A 9 BBesG, EG 15 Ü - EG 9 TVöD)

1.2.5 Erziehungsdienst

Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen, Erzieherinnen/Erzieher

(EG 11 - EG 6 TVöD)

1.2.6 Gesundheitsdienst

Ärztliches Personal (Beamtinnen, Beamte, Tarifpersonal)

(BesGr. A 16 - A 13 BBesG, EG 15 Ü - EG 13 TVöD)

Tarifpersonal in Medizinisch-Technischen Berufen und Medizinischen Hilfsberufen

(EG 11 - EG 3 TVöD)

1.2.7 Sekretariats- und Schreibdienst

Tarifpersonal in der Allgemeinen Verwaltung
(EG 9 - EG 3 TVöD)

Tarifpersonal in Schulsekretariaten
(EG 6 - EG 3 TVöD)

1.2.8 Bibliotheks- und Archivdienst

Beamtinnen/Beamte des höheren und gehobenen Dienstes und Tarifpersonal ver-
gleichbarer Entgeltgruppen
(Bibliothekarinnen/Bibliothekare, Archivarinnen/Archivare)
(BesGr. A 16 - A 9 BBesG, EG 15 Ü - EG 9 TVöD)

Tarifpersonal im Bibliotheks- und Archivdienst (Assistenzpersonal)
(EG 6 - EG 3 TvöD)

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

1.2.9 Reinigungsdienst

Tarifpersonal allgemein und im Reinigungs- und Küchendienst in
Kindertagesstätten
(EG 3 - EG 1 TvöD)

1.3 Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf

Seite 1 der Anlage zu 1.3

1.4 Zahl des freigestellten Personals (Elternzeit ,Beurlaubung , Renten auf Zeit, Ableistung von Grundwehr- und Zivildienst

Seite 1 der Anlage zu 1.4

2. Gegenstand des Frauenförderplanes

Gegenstand des Frauenförderplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförderplanes (siehe § 5 Absatz 1 HGIG).

Zur Erreichung dieser Ziele und zur Durchführung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes werden folgende Festlegungen getroffen:

...

2.1 Ausschreibungen (siehe § 8 HGIG)

Ausschreibungstexte werden in Kooperation 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.

2.2 Vorstellungsgespräch (siehe § 9 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 Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Die Frauenbeauftragte ist bei der Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber (Festlegung des für ein Vorstellungsgespräch einzuladenden Personenkreis) zu beteiligen.

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist anzustreben, Auswahlgremien unter Einbeziehung der Frauenbeauftragten paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.

2.3 Auswahlentscheidungen (siehe § 10 HGIG)

Familienarbeit in Zeiträumen, in denen die Beschäftigung ruhte, ist bis zu drei Jahren wie Berufsarbeit zu bewerten.

Personen, die zur Vertretung von Beschäftigten, die wegen Familienarbeit von der Berufsarbeit freigestellt sind, beschäftigt werden, sind nach Maßgabe ihrer Eignung bei der Besetzung von Stellen bevorzugt zu berücksichtigen.

Bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen, Qualifikationen zu erlangen und ggf. zur Beförderung bzw. Höhergruppierung führen, sind Frauen bei gleicher Eignung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis die Zielvorgabe in den entsprechenden Bereichen erreicht ist.

...

Führungspositionen sind grundsätzlich auch mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen.

Im Rahmen von Auswahlentscheidungen sind sowohl dienstlich anerkannte als auch privat initiierte Fortbildungen, soweit sie entscheidungsrelevant sind, zu berücksichtigen.

2.4 Ausbildung (siehe § 7 HGIG)

Für die Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten die unter 2.3 genannten Grundsätze entsprechend.

2.5 Fortbildung (siehe § 11 HGIG)

Das Personal- und Organisationsamt erarbeitet in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten ein Fortbildungskonzept

- zur Vorbereitung von Frauen für Führungsfunktionen,
- für Frauen in Führungsfunktionen und
- für Bereiche bzw. Berufe, in denen Frauen besonderen Belastungen und Strukturveränderungen ausgesetzt sind.

Frauen sind gezielt zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren. Fortbildungsmaßnahmen sollen zeitlich, inhaltlich und örtlich so gestaltet sein,

- dass möglichst die Hälfte der Plätze mit Frauen besetzt werden kann (siehe § 11 Abs. 5 HGIG),
- dass auch für Personen mit Betreuungspflichten sowie Teilzeitkräften eine Teilnahme möglich ist.

In Fortbildungsveranstaltungen, die Themen des Personal- und Organisationswesens behandeln, sind um Lehrinhalte zu erweitern, die das Bewusstsein für die Gleichstellung der Frau stärken (siehe § 11 Abs. 2 HGIG).

Frauen sind durch gezielte Fortbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen auf die Übernahme von freiwerdenden Funktionen vorzubereiten und zwar insbesondere in solchen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind oder es sind besondere Maßnahmen durchzuführen (siehe §11 Abs. 3 HGIG).

Personen, die Elternzeit oder Sonderurlaub wegen Familienarbeit in Anspruch nehmen, ist die Teilnahme an allen Fortbildungsveranstaltungen der Stadtverwaltung Kassel zu ermöglichen. Die Kosten hierfür werden übernommen. Für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gelten dieselben Kriterien, die für alle übrigen Beschäftigten angewandt werden.

2.6 Familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung (siehe § 13 HGIG)

- 2.6.1 Die Stadtverwaltung Kassel wird weiterhin auch unter dem Gesichtspunkt der Förderung von Frauen Arbeitszeitmodelle erproben.

Die Arbeitszeiten sollen verstärkt den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen, 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 unterstützt.

- 2.6.2 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).

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 Wahlen, zu berücksichtigen.

Zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer Beurlaubung sind entsprechende Regelungen zu treffen. Deshalb ist ein Konzept zur Wiedereingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern zu erarbeiten.

3. Personalentwicklung

- 3.1 Die Stadtverwaltung Kassel versteht sich als moderne Verwaltung, die ihren Bürgerinnen und Bürgern optimale Dienstleistungen zur Verfügung stellt. Motiviertes und engagiertes Personal ist hierbei der entscheidende Faktor. Eine leistungsfähige Verwaltung benötigt Personalentwicklung, die sich an der Lebenswelt von Frauen und Männern orientiert. Dies gilt insbesondere in den Bereichen Qualifizierung, Arbeitszeitflexibilisierung und beruflicher Wiedereinstieg.

3.2 Die Personalentwicklungsplanung in der Stadtverwaltung Kassel geht von den vorhandenen Ressourcen und Qualifikationspotenzialen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Die frauentypischen Berufsbiographien, die durch Unterbrechung wegen Kinderbetreuung, Teilzeitarbeit und Berufswechsel nach Unterbrechung gekennzeichnet sind, werden in ein neu zu entwickelndes Personalentwicklungskonzept konstruktiv einbezogen und in ihrem spezifischen Wert gewürdigt.

3.3 Bei der Leitung (Mitarbeit) von neuen Projektgruppen ist, soweit dies unter inhaltlichen und qualitativen Gesichtspunkten möglich ist, die Besetzung mit Frauen und Männern je zur Hälfte anzustreben.

Das gilt auch für die Vergabe von Sonderaufgaben.

Die Amts-/Abteilungsleitungen haben dies bei der Entscheidung über die Besetzung zu beachten.

3.4 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 Nachwuchsförderung ist die Berücksichtigung von mindestens genauso vielen Frauen wie Männern anzustreben.

4. Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen

Die Stadtverwaltung begegnet den Auswirkungen des demografischen Wandels durch gezielte Maßnahmen, die durch das demografieorientierte Personalentwicklungskonzept, das u. a. auch das Gesundheitsmanagement und das Projekt „ProFit - Personalmanagement im Rahmen des demografischen Wandels“ beinhaltet, eingeleitet werden. Damit soll für Frauen und Männern die Arbeitsfähigkeit in zunehmendem Alter erhalten werden. Die Frauenbeauftragte wirkt sowohl in der Arbeitsgruppe „Gesundheit“ als auch im Projekt „ProFit“ mit.

Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen von Frauen weiterhin zu verbessern.

5. Wegfall von Arbeitsplätzen durch personalwirtschaftliche Maßnahmen bei der Umstrukturierung der Verwaltung (siehe § 5 Abs. 4 HGIG)

Die Grundsätze und Maßnahmen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes sollen auch bei Stellenabbau, Rationalisierung und Rechtsformänderung gewahrt werden.

6. Schutz vor sexueller Belästigung (siehe § 16 Abs. 1 HGIG)

Die Verwaltung wirkt durch geeignete Maßnahmen auf den Schutz vor sexueller Belästigung hin.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei der Einstellung ein Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und ein Informationsheft für neue Beschäftigte. Darin werden der Begriff erläutert, Beispiele für sexuelle Belästigung und die Beschwerdestelle genannt. Im Intranet können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die gesetzlichen Grundlagen informieren.

Konkrete Einzelhinweise auf sexuelle Belästigung bearbeitet die Personalabteilung.

7. Berichtspflicht

Der Magistrat berichtet der Stadtverordnetenversammlung alle zwei Jahre über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen aufgrund des Frauenförderplanes und des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (siehe § 6 Abs. 7 HGIG).

Dabei ist die konkrete Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Verwaltungsbereichen gegliedert nach Entgelt- und Besoldungsgruppen darzustellen.

8. Bekanntgabe

Der Frauenförderplan ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Form bekanntzugeben.

Er wird für seine Aufgabe der Herstellung von Chancengleichheit für Frauen durch die Methode „Gender Mainstreaming“ ergänzt.

9. Inkrafttreten und Laufzeit

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

...

Anlagen zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Kassel

In Kraft getreten mit Wirkung vom _____

Bestandsaufnahme, Analyse, Zielvorgaben (Stand: 31. Dezember 2008)

Anlagen zu 1.1	Berufsfelder und Berufsgruppen <u>mit</u> Unterrepräsentanz von Frauen
Anlagen zu 1.2	Berufsfelder und Berufsgruppen <u>ohne</u> Unterrepräsentanz von Frauen
Anlagen zu 1.3	Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf
Anlagen zu 1.4	Von der Arbeit freigestelltes Personal