

## **Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung**

An die  
Mitglieder  
des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und  
Gleichstellung  
der Stadtverordnetenversammlung

Kassel

Geschäftsstelle:  
Büro der  
Stadtverordnetenversammlung  
Rathaus, 34112 Kassel  
Auskunft erteilt: Frau Turski  
Tel. 05 61/7 87.12 26  
Fax 05 61/7 87.21 82  
E-Mail:  
andrea.turski@stadt-kassel.de

Kassel, 07.01.2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **35.** öffentlichen Sitzung des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und  
Gleichstellung lade ich ein für

**Donnerstag, 14.01.2010, 17.00 Uhr,  
Sitzungssaal des Magistrats, Rathaus, Kassel.**

### **Tagesordnung:**

1. **Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel**  
Vorlage des Magistrats  
Berichtersteller/in: Oberbürgermeister Hilgen  
- 101.16.1563 -
2. **Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel**  
Vorlage des Magistrats  
Berichtersteller/in: Oberbürgermeister Hilgen  
- 101.16.1564 -
3. **Gewalt gegen Frauen - häusliche Gewalt**  
Anfrage der SPD-Fraktion  
Berichtersteller/in: Stadtverordnete Gabriele Jakat  
- 101.16.1498 -
4. **Maßnahmen zum Erlernen der deutschen Sprache**  
Antrag der CDU-Fraktion  
Berichtersteller/in: Stadtverordneter Bodo Schild  
- 101.16.1523 -
5. **Aktionsplan gegen Homophobie**  
Antrag der Fraktion B90/Grüne  
Berichtersteller/in: Stadtverordnete Dr. Martina van den Hövel-Hanemann  
- 101.16.1526 -  
(gleichzeitig im Ausschuss für Schule, Jugend und Bildung)

6. **Alkoholverbot im städtischen Kernbereich**  
Antrag der CDU-Fraktion  
Berichtersteller/in: Stadtverordneter Stefan Kortmann  
- 101.16.1546 -
  
7. **Gewaltdelikte in Beziehungen**  
Antrag der Fraktion B90/Grüne  
Berichtersteller/in: Stadtverordnete Ruth Fürsch  
- 101.16.1547 -
  
8. **Geschwindigkeitsmessungen**  
Antrag der CDU-Fraktion  
Berichtersteller/in: Stadtverordneter Wolfram Kieselbach  
- 101.16.1570 -

Mit freundlichen Grüßen

Wolfram Kieselbach  
Vorsitzender

## **Niederschrift**

über die 35. öffentliche Sitzung  
**des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung**  
am Donnerstag, 14.01.2010, 17.00 Uhr,  
im Sitzungssaal des Magistrats, Rathaus, Kassel

**Anwesende:** Siehe Anwesenheitsliste  
(Bestandteil der Niederschrift)

### **Tagesordnung:**

- |    |   |             |
|----|---|-------------|
| 1. | Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel             | 101.16.1563 |
| 2. | Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel | 101.16.1564 |
| 3. | Gewalt gegen Frauen - häusliche Gewalt                      | 101.16.1498 |
| 4. | Maßnahmen zum Erlernen der deutschen Sprache                | 101.16.1523 |
| 5. | Aktionsplan gegen Homophobie                                | 101.16.1526 |
| 6. | Alkoholverbot im städtischen Kernbereich                    | 101.16.1546 |
| 7. | Gewaltdelikte in Beziehungen                                | 101.16.1547 |
| 8. | Geschwindigkeitsmessungen                                   | 101.16.1570 |

Vorsitzender Kieselbach eröffnet die mit der Einladung vom 07.01.2010 ordnungsgemäß einberufene 35. öffentliche Sitzung des Ausschusses für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung, begrüßt die Anwesenden und stellt die Beschlussfähigkeit fest.

### **Zur Tagesordnung**

Die Tagesordnungspunkte 1 - Frauenförderplan für die Stadt Kassel und 2 - Bericht zum Frauenförderplan werden wegen Sachzusammenhangs gemeinsam aufgerufen.

Bürgermeister Kaiser beantragt, die Tagesordnungspunkte 3 - Gewalt gegen Frauen - häusliche Gewalt und 7 - Gewaltdelikte in Beziehungen von der heutigen Tagesordnung abzusetzen. Dagegen gibt es keinen Widerspruch.

Vorsitzender Kieselbach stellt die so geänderte Tagesordnung fest.

## **1. Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel**

Vorlage des Magistrats  
- 101.16.1563 -

### **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

"Die Stadtverordnetenversammlung beschließt den als Anlage beigefügten Entwurf eines Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Kassel."

Bürgermeister Kaiser erläutert gemeinsam mit Dr. Benedix, Leiter des Personal- und Organisationsamtes den Entwurf des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Kassel. Auch werden die Nachfragen ausführlich beantwortet.

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

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

Abwesend: Kasseler Linke.ASG  
den

### **Beschluss**

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel, 101.16.1563, wird **zugestimmt**.

Berichtersteller/-in: Stadtverordnete Jakat

## **2. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel**

Vorlage des Magistrats  
- 101.16.1564 -

### **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

"Die Stadtverordnetenversammlung nimmt den vom Magistrat gemäß Ziffer 8 des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Kassel vorgelegten Bericht – Stand : 1. Januar 2009 – zur Kenntnis."

Der Bericht zum Frauenförderplan wird von Bürgermeister Kaiser und Dr. Benedix, Leiter des Personal- und Organisationsamtes, erläutert.

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

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

Abwesend: Kasseler Linke.ASG  
den

## **Beschluss**

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel, 101.16.1564, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Alster

- 3. Gewalt gegen Frauen - häusliche Gewalt**  
Anfrage der SPD-Fraktion  
- 101.16.1498 -

## **Abgesetzt.**

- 4. Maßnahmen zum Erlernen der deutschen Sprache**  
Antrag der CDU-Fraktion  
- 101.16.1523 -

## **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird aufgefordert, im Zusammenhang mit der Aufnahme der Stadt Kassel in das Projekt der Hessischen Landesregierung „Modellregion Integration“ gezielte Maßnahmen für Erwachsene zum Erlernen der deutschen Sprache anzubieten.

Bürgermeister Kaiser teilt mit, dass demnächst ein workshop stattfindet, der sich mit dieser Thematik befasst. Nach kurzer Beratung beschließen die Ausschussmitglieder, diesen Tagesordnungspunkt in der nächsten Sitzung erneut zu behandeln.

### **Erneute Behandlung in der nächsten Sitzung.**

## **5. Aktionsplan gegen Homophobie**

Antrag der Fraktion B90/Grüne  
- 101.16.1526 -

### **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird beauftragt, die Probleme Homophobie und Transphobie zu bearbeiten und einen Aktionsplan gegen Homophobie und Transphobie zu erstellen.

Hierfür soll in einem ersten Schritt ein runder Tisch etabliert werden, zu dem VertreterInnen der folgenden Institutionen, Vereine und Verbände eingeladen werden: Jugendamt, Staatliches Schulamt, Sportamt, Asta, Kasseler Jugendring, Stadtschulsprecher/in sowie VertreterInnen der Interessenverbände, die in Zusammenarbeit mit dem CSD e.V. zu ermitteln sind.

Stadtverordnete Jakat bringt für die SPD-Fraktion folgenden Änderungsantrag ein:

### **➤ Änderungsantrag der SPD-Fraktion**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird beauftragt **zu prüfen, ob und ggf. in welchen Bereichen die Probleme Homophobie und Transphobie in der Stadtgesellschaft Kassel existieren.**

Hierfür soll **ein Runder Tisch eingeladen werden, dem** folgende Institutionen, Verbände **etc. angehören: Zuständige städtische Ämter, Staatliches Schulamt, Asta, Kasseler Jugendring, Stadtschulsprecher/in und VertreterInnen der Interessenverbände, die in Zusammenarbeit mit dem CSD e.V. zu ermitteln sind.**

Der Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung fasst bei  
Zustimmung: einstimmig  
Ablehnung: --  
Enthaltung: --  
Abwesend: Kasseler Linke.ASG  
den

## **Beschluss**

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Änderungsantrag der SPD-Fraktion betr. Aktionsplan gegen Homophobie, 101.16.1526, wird **zugestimmt**.

### ➤ **Durch Änderungsantrag der SPD-Fraktion geänderter Antrag der Fraktion B90/Grüne**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird beauftragt **zu prüfen, ob und ggf. in welchen Bereichen die Probleme Homophobie und Transphobie in der Stadtgesellschaft Kassel existieren.**

Hierfür soll **ein Runder Tisch eingeladen werden, dem** folgende Institutionen, Verbände **etc. angehören: Zuständige städtische Ämter, Staatliches Schulamt, Asta, Kasseler Jugendring, Stadtschulsprecher/in und VertreterInnen der Interessenverbände, die in Zusammenarbeit mit dem CSD e.V. zu ermitteln sind.**

Der Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung fasst bei  
Zustimmung: einstimmig  
Ablehnung: --  
Enthaltung: --  
Abwesend: Kasseler Linke.ASG  
den

## **Beschluss**

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem durch Änderungsantrag der SPD-Fraktion geänderten Antrag der Fraktion B90/Grüne betr. Aktionsplan gegen Homophobie, 101.16.1526, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Friedrich

## 6. **Alkoholverbot im städtischen Kernbereich**

Antrag der CDU-Fraktion  
- 101.16.1546 -

### **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird aufgefordert, entsprechend den Beschlüssen des Ortsbeirats Mitte umgehend für den Kernbereich der Stadt Kassel ein allgemeines, permanentes Verbot des Konsums von Alkohol in der Öffentlichkeit zu erlassen. Gleiches gilt für sämtliche städtischen Grünanlagen. Gleichzeitig sollen vorhandene Angebote unterstützt und weitere ausgebaut werden, damit alkoholkranken Menschen in der Stadt geholfen werden kann, ihre Alkoholsucht zu überwinden.

Bürgermeister Kaiser beantwortet die Fragen der Ausschussmitglieder. Vorsitzender Kieselbach übergibt wegen eigener Wortmeldung vorübergehend die Sitzungsleitung an den 1. stellvertretenden Vorsitzenden Liebetrau.

Nach der Diskussion übernimmt Vorsitzender Kieselbach wieder die Leitung der Sitzung.

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

Zustimmung: CDU

Ablehnung: SPD, B90/Grüne, FDP

Enthaltung: --

Abwesend: Kasseler Linke.ASG  
den

### **Beschluss**

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Antrag der CDU-Fraktion betr. Alkoholverbot im städtischen Kernbereich, 101.16.1546, wird **abgelehnt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordnete Schmidt

## 7. **Gewaltdelikte in Beziehungen**

Antrag der Fraktion B90/Grüne  
- 101.16.1547 -

### **Abgesetzt.**



## 8. **Geschwindigkeitsmessungen**

Antrag der CDU-Fraktion  
- 101.16.1570 -

### **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird aufgefordert, dafür zu sorgen, dass in Absprache mit der Polizei nur an den Stellen bzw. Plätzen Geschwindigkeitsmessungen vorgenommen werden, an denen tatsächliche Gefährdungen bestehen.

Vorsitzender Kieselbach übergibt die Leitung der Sitzung an den 1. stellvertretenden Vorsitzenden Liebetrau.

Bürgermeister Kaiser beantwortet gemeinsam mit Herrn Heiser, Leiter des Ordnungsamtes, die Fragen der Ausschusmitglieder.

Im Anschluss übernimmt Vorsitzender Kieselbach wieder die Sitzungsleitung.

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

Zustimmung: CDU

Ablehnung: SPD, B90/Grüne

Enthaltung: FDP

Abwesend: Kasseler Linke.ASG  
den

### **Beschluss**

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Antrag der CDU-Fraktion betr. Geschwindigkeitsmessungen, 101.16.1570, wird **abgelehnt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Liebetrau

**Ende der Sitzung:** 18.58 Uhr

Wolfram Kieselbach  
Vorsitzender

Andrea Turski  
Schriftführerin

## Anwesenheitsliste

zur 35. öffentlichen Sitzung des Ausschusses für Sicherheit, Recht,  
Integration und Gleichstellung am  
**Donnerstag, 14.01.2010, 17.00 Uhr**  
im Sitzungssaal des Magistrats, Rathaus, Kassel

### Mitglieder

Wolfram Kieselbach, CDU  
Vorsitzender

Wolfram Kieselbach

Peter Liebetrau, SPD  
1. stellvertretender Vorsitzender

Peter Liebetrau

Frank Oberbrunner, FDP  
2. stellvertretender Vorsitzender

i. V. Frank Oberbrunner

Barbara Bogdon, SPD  
Mitglied

Barbara Bogdon

Dr. Manuel Eichler, SPD  
Mitglied

i. V. Dr. Manuel Eichler

Gabriele Jakat, SPD  
Mitglied

Gabriele Jakat

Monika Sprafke, SPD  
Mitglied

Monika Sprafke

Friedhelm Alster, CDU  
Mitglied

Friedhelm Alster

Stefan Kortmann, CDU  
Mitglied

Stefan Kortmann

Johann Thießen, CDU  
Mitglied

Johann Thießen

Wolfgang Friedrich, B90 / Grüne  
Mitglied

Wolfgang Friedrich

Ruth Fürsch, B90 / Grüne  
Mitglied

Ruth Fürsch

Axel Selbert, Kasseler Linke.ASG  
Mitglied

### Teilnehmer mit beratender Stimme

Bernd Wolfgang Häfner, FWG  
Stadtverordneter

Nuray Yildirim, AUF Kassel  
Stadtverordnete

Izzet Pehlivan,  
Vertreter des Ausländerbeirates

**Magistrat**

Jürgen Kaiser, SPD  
Bürgermeister

**Schriftführung**

Andrea Turski,  
Schriftführerin

**Verwaltung/Gäste**

Gerd Walter 15-51-  
HEKER, -32-

Reuting -51-

Claudia Ulrich -11-

J. B. F. -11-

Ulrich Bieler -10-

D. Pehlivan

J. Kaiser

A. Turski

Gerd Walter  
Optim

Ulrich

J. B. F.

Ulrich Bieler

## **Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel**

Berichtersteller/-in: Oberbürgermeister Hilgen

### **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

"Die Stadtverordnetenversammlung beschließt den als Anlage beigefügten Entwurf eines Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Kassel."

### **Begründung:**

Nach dem Magistratsbeschluss vom 13. Januar 2003 und Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 24. März 2003 war mit Wirkung vom 24. März 2003 der Frauenförderplan der Stadtverwaltung Kassel mit einer Laufzeit von sechs Jahren in Kraft getreten. Damit endete seine Laufzeit am 23. März 2009.

Unter Berücksichtigung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) vom 30. August 2007 wurde der städtische Frauenförderplan von der Frauenbeauftragten und vom Personal- und Organisationsamt überarbeitet. Mit dem Personalrat wurde der Entwurf abgestimmt.

Besondere Berücksichtigung fanden die Auswirkungen des demografischen Wandels. Gezielte Maßnahmen wurden bzw. werden durch das demografieorientierte Personalentwicklungskonzept, das u. a. auch das Gesundheitsmanagement und das Projekt „Pro-Fit - Personalmanagement im Rahmen des demografischen Wandels“ beinhaltet, eingeleitet. Ziel ist es, das „Älterwerden im Beruf“ zu ermöglichen, das gerade für Frauen von Bedeutung ist, deren Biografien durch ihre Aufgaben in Familie und Beruf geprägt sind. Das inzwischen vorliegende Fortbildungsprogramm 2010 bietet viele Angebote, um Frauen in ihrer besonderen Lebenssituation in Beruf und Familie zu unterstützen.

Durch die Einarbeitung der demografieorientierten Aspekte der Personalentwicklung hat sich die Vorlage des Frauenförderplanes verzögert.

Der Bericht zum Frauenförderplan, der jeweils für einen Zeitraum von 2 Jahren erstellt wird, zeigt, dass die Stadt Kassel sich auf einem guten Weg befindet. Die Frauenquote hat zum Stichtag 31. Dezember 2008 56,6 % betragen. In wichtigen

Bereichen der Verwaltung (z. B.: im gehobenen Dienst der allgemeinen Bereiche, in technischen Bereichen (Meister/Techniker usw.) konnte die Unterrepräsentanz beseitigt werden. Im Ausbildungsbereich hat der Frauenanteil am 31. Dezember 2008 66,7 % betragen.

Dennoch bedarf es weiterer erheblicher Anstrengungen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung zu erreichen.

Der Magistrat wird am 11. Januar 2010 einen entsprechenden Beschluss fassen.

Bertram Hilgen  
Oberbürgermeister

# VORWORT

Seit knapp 15 Jahren werden Personalentscheidungen auf der Grundlage des Frauenförderplans getroffen. Wie die Entwicklung des Frauenanteils im Laufe der Jahre in den einzelnen Berufsgruppen und -feldern zeigt, ist seine Wirkung deutlich zu erkennen. Es hat sich ein neues Bewusstsein gebildet, das in vielen Bereichen seinen Niederschlag findet.

Das Konzept „demografieorientierte Personalentwicklung“, das sowohl den Führungskräftenachwuchs, die Gesundheit als auch das „Älterwerden im Beruf“ im Blick hat, unterstützt Männer und Frauen in ihrem Berufsleben. Dabei werden insbesondere Frauen, deren Lebenswelten besonders stark durch Familie und Beruf geprägt sind, in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt. Das Instrument „Gender Mainstreaming“ hilft hier bei der Umsetzung städtischer Maßnahmen in vielen Lebensbereichen.

Die sechsjährige Laufzeit des bisherigen Frauenförderplans endete inzwischen.

Unter Berücksichtigung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes wurde der städtische Frauenförderplan von der Frauenbeauftragten und dem Personal- und Organisationsamt überarbeitet und aktualisiert.

Damit wird einerseits auch weiterhin die Entwicklung der beruflichen Situation der Frauen in der Verwaltung dokumentiert. Andererseits fördert die Formulierung von Zielgrößen den bisherigen positiven Trend.

Ich möchte meinen Dank an alle diejenigen richten, die die Umsetzung des Frauenförderplans unterstützt haben und ich bitte, auch zukünftig seine Ziele zu beachten, um so die positive Entwicklung der vergangenen Jahre fortzusetzen.

Bertram Hilgen  
Oberbürgermeister

## **Vorwort der stellvertretenden Frauenbeauftragten**

Ist denn ein Frauenförderplan immer noch notwendig, werden sich einige Kolleginnen und Kollegen fragen, denn nach wie vor geben die Begriffe „Frauenförderung“ und „Frauenförderplan“ immer wieder Anlass zu Fehlinterpretationen, nämlich dann, wenn Frauen als „Mängelwesen“ gesehen werden, bei denen sozusagen „Entwicklungshilfe“ geleistet werden muss.

Klar ist, dass ein solches Verständnis von Frauenförderung verhindert, dass die eigentlichen Ursachen und Defizite gesehen werden, die im strukturellen Bereich liegen. Es geht bei richtig verstandener Frauenförderung nicht darum, Frauen Mängel zuzuschreiben, die durch entsprechende Förderung auszumerzen sind, sondern darum, unausgewogene Verhältnisse und institutionelle Gewohnheiten, die einer echten Chancengleichheit entgegen stehen, zu beseitigen.

Frauenförderung in diesem Sinne ist so lange notwendig, bis Frauen und Männer tatsächlich gleiche Chancen haben.

Frauen und Männer sind nach dem Grundgesetz gleichberechtigt. Chancengleichheit, insbesondere im Hinblick auf die berufliche Realität vieler Frauen ist auch bei der Stadtverwaltung Kassel trotz vieler positiver Entwicklungen noch nicht in allen Bereichen erreicht.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist heute so hoch wie nie. Der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug zum 31.12.2008 in Kassel 47,3 %. Junge Frauen schließen genauso viele qualifizierte Ausbildungen ab wie junge Männer, ihr Anteil an den Studierenden, auch der technischen Fachrichtungen, ist steigend. Bei den Prüfungen schneiden junge Frauen in der Regel besser ab.

Im beruflichen Alltag findet diese Entwicklung allerdings keinen entsprechenden Niederschlag. In der Stadtverwaltung sind beispielsweise im gehobenen Dienst (Beschäftigte und Beamte) mehr Frauen als Männer tätig, allerdings noch nicht gleichmäßig über die Besoldungs- und Entgeltgruppen verteilt. Im höheren Dienst ist der Frauenanteil zwar gestiegen, es gibt aber noch Nachholbedarf.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Einstellung und Beförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die allen Beschäftigten mit Personalverantwortung obliegt. In ihren Konzepten zur Personalwirtschaft und zur Personalentwicklung sowie mit der regelmäßigen Fortschreibung des Frauenförderplans zeigen Personalverwaltung und das Frauenbüro Handlungsfelder und –möglichkeiten auf und legen Zielvorgaben für die Gesamtverwaltung fest, um das im Grundgesetz verankerte und im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) konkretisierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot umzusetzen. Die prinzipielle Zustimmung und Mitwirkung aller Beschäftigten ist hierbei eine wichtige Voraussetzung. Dies gilt auch und gerade in Zeiten mit geringen finanziellen Handlungsspielräumen, in denen sich der Gestaltungswille als besonders wichtig erweist.

Ungünstige Rahmenbedingungen sollten uns nicht in Resignation und Entmutigung führen, sondern vielmehr dazu veranlassen, den eingeschlagenen Weg mit Konsequenz und Beharrlichkeit weiter zu gehen und das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Stadtverwaltung nachdrücklich zu verfolgen.

Alle Verantwortlichen aus Politik und Verwaltung sind eingeladen, aktiv daran mitzuwirken, die formulierten Ziele des Frauenförderplans zu erreichen.

Angela Richter

## 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

## Hinweise zu den Anlagen 1.1.1 bis 1.2

### zu 1.1.1

#### **„Allgemeine Verwaltung - Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (Seite 2)“**

Die Fluktuation hat dazu geführt, dass zwei ausgeschiedene Frauen nicht durch Frauen ersetzt werden konnten.

### zu 1.1.2

#### **„Bildung/Kultur - Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (Seite 5)“**

Die Veränderung der Personenzahl zum Stichtag 31. Dezember 2008 ist auf die Übernahme der Volkshochschule des Landkreises Kassel zurückzuführen.

### zu 1.1.2

#### **„Bildung/Kultur - Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (Lehrpersonal Musikakademie) (Seite 8)“**

Es handelt sich hier um Personal, das in der Regel nur wenige Wochenstunden unterrichtet. Bei der Personalauswahl liegt der Fokus auf dem Unterrichtsfach, d. h. dem Instrument, so dass der Gendergedanke hier eher im Hintergrund steht.

Darüber hinaus erreichen die Unterrichtskräfte in Folge der Auswirkungen des TVöD und der damit nicht vorhandenen Bewährungs-/Zeitaufstiege, nicht mehr die Entgeltgruppe 13 TVöD. Es befindet sich daher relativ mehr Personal in der Entgeltgruppe 12 TVöD.

### Zu 1.1.2

#### **„Bildung/Kultur - Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (Lehrpersonal Musikakademie) (Seite 11)“**

siehe vorherige Erläuterung

...

**zu 1.1.3**

**„Technischer Dienst - Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (Ingenieurtätigkeiten) (Seite 14)“**

- In der Entgeltgruppe 14 TVöD ist die Leiterin der Denkmalpflege in den Ruhestand gegangen. Der Nachfolger ist männlich.
- Die Erhöhung der Stellenzahl hat nicht zu einer Stellenbesetzung mit mehr Frauen geführt.

**zu 1.1.3**

**„Technischer Dienst - Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (Schwerpunkt: Ingenieurtätigkeiten) (Seite 17)“**

Die Veränderung der Personenzahl steht im Zusammenhang mit zusätzlichen Stellen in den Ämtern Hochbau und Gebäudebewirtschaftung und Straßenverkehrsamt.

**zu 1.2.**

**„Berufsfelder und Gruppen ohne Repräsentanz von Frauen“**

- **Bildung/Kultur - Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (Seite 36)**
  - Die Amtsleitung des Kulturamtes Frau Dorothee Rhiemeier ist dem höheren Dienst der allgemeinen Verwaltung (Seite 2) zugeordnet.
  - Die Veränderung der Personenzahl zum Stichtag 31. Dezember 2008 ist auf die Übernahme der Volkshochschule durch den Landkreis Kassel zurückzuführen.
- **Gesundheitsdienst - Ärztliches Personal (Beamtinnen und Beamte, Tarifpersonal) (Seite 45)**
  - Die Veränderung ist auf überwiegend teilzeitbeschäftigten Ärztinnen mit einer geringen wöchentlichen Arbeitszeit zurückzuführen, die ausgeschieden sind.

## **Inhaltsangabe zum Statistikeil des Frauenförderplanes**

Die Gliederung der Anlagen entspricht der Aufteilung in den Richtlinien zum Frauenförderplan vom 04.07.1995:

<b>Anlage zu 1.1.1</b>	Allgemeine Verwaltung	Seite 2
<b>Anlage zu 1.1.2</b>	Bildung / Kultur	Seite 5
<b>Anlage zu 1.1.3</b>	Technischer Dienst	Seite 14
<b>Anlage zu 1.1.4</b>	Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr	Seite 20
<b>Anlage zu 1.1.5</b>	Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten	Seite 29
<b>Anlage zu 1.2</b>	Übersichten über Berufsfelder und Berufsgruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen	Seite 32
<b>Anlage zu 1.3</b>	Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf	Seite 58
<b>Anlage zu 1.4</b>	Zahl des freigestellten Personals	Seite 60

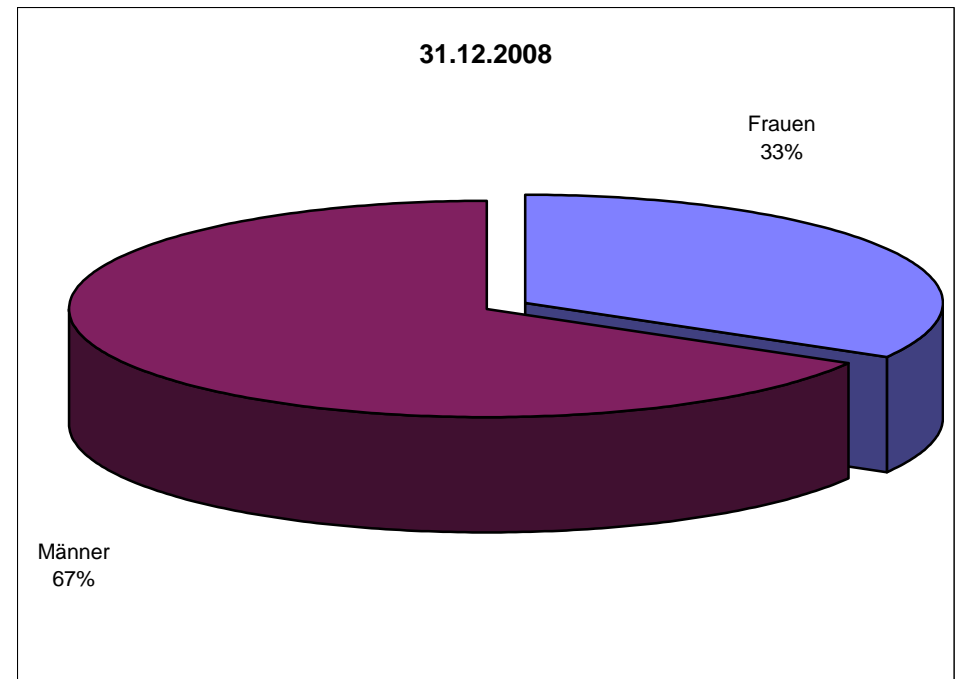
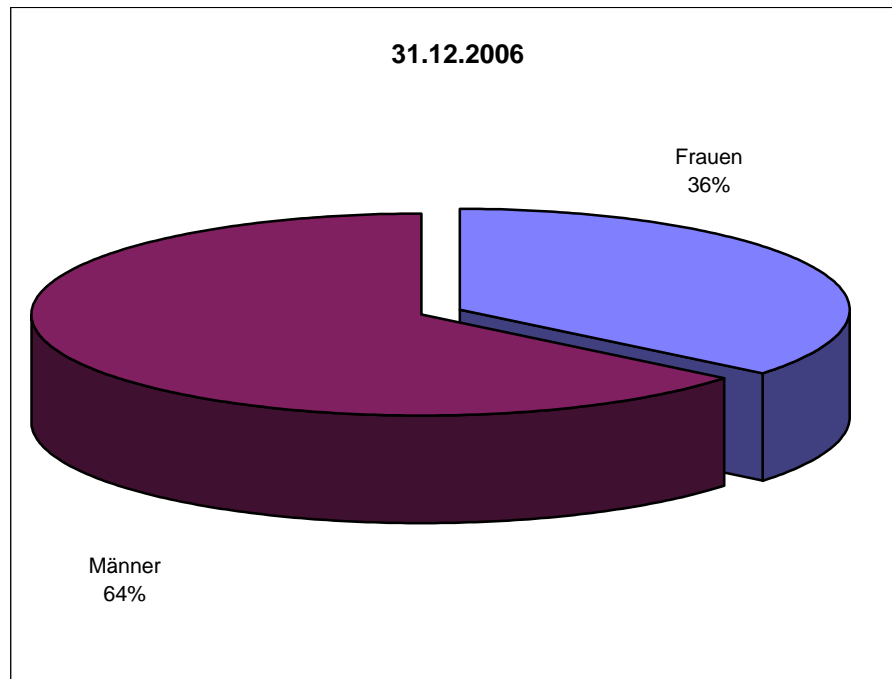
## Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung  
 Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD)

BesGr / EG	31.12.2006					31.12.2008						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 16	3	0	3		0	0	4	0	4		0	0
A 15	5	0	5		0	0	8	2	6	25,0	0	0
A 14	12	4	8	33,3	0	0	11	3	8	27,3	0	0
A 13	7	3	4	42,9	0	0	7	3	4	42,9	1	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>25,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>26,7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
15ü	1	0	1		0	0						
15	1	0	1		0	0	2	0	2		0	0
14	6	3	3	50,0	3	1	4	1	3	25,0	0	1
13	7	5	2	71,4	1	1	6	5	1	83,3	3	0
<b>Tarifpersonal</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>53,3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>50,0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>35,7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>42</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>33,3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung  
Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD)



## Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung  
 Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer  
 Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD)

---

## Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2010	Schätzung der bis 12/2010 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) <sup>*2)</sup>	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2010 (§ 5 Abs. 4 HGIG) <sup>*3)</sup>
1) voraussichtliche Altersabgänge <sup>*1)</sup>		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

---

1)	11	9	5
2)	0,4		

<sup>\*1)</sup> frühestmögliche Altersabgänge

<sup>\*2)</sup> Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

<sup>\*3)</sup> Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:  
 voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2010

0

# Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bildung / Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergl. Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD)  
(ohne Lehrpersonal Musikakademie)

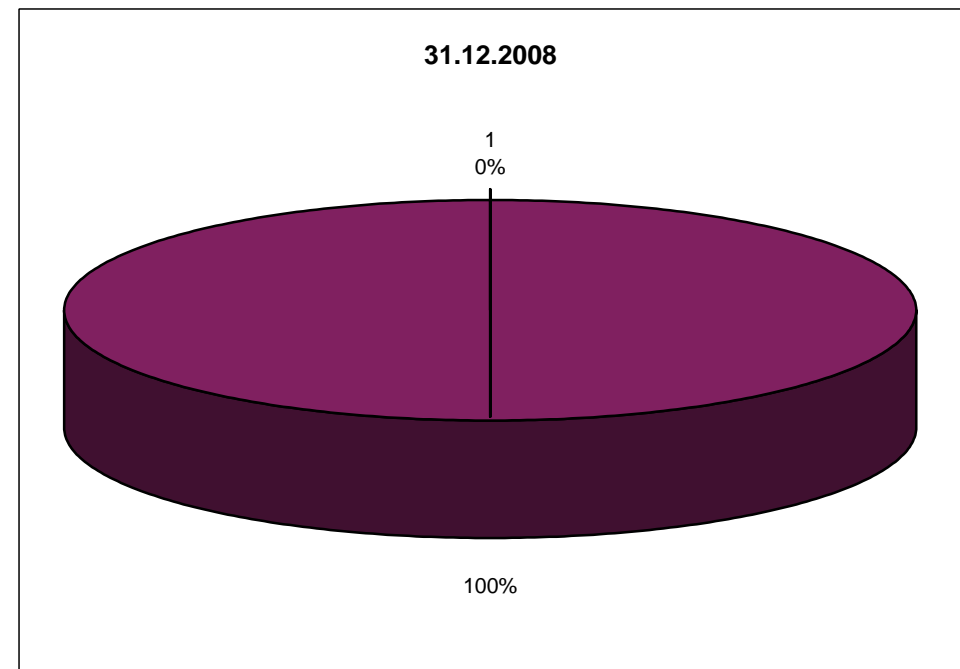
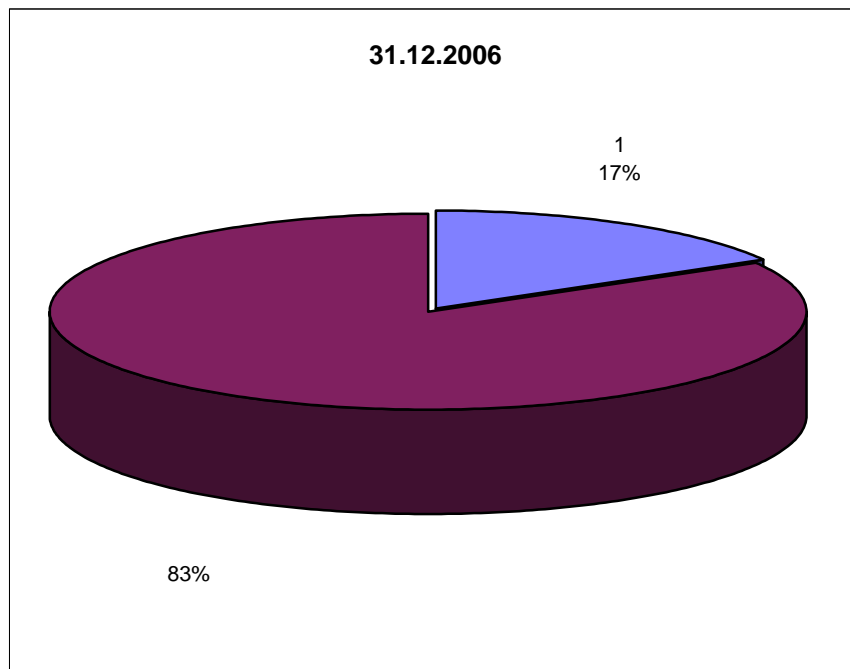
BesGr / EG	31.12.2006					31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	
A 13 S	1	0	1		0	0	0	0		0	0
A 12	0	0	0		0	0	0	0		0	0
A 11	0	0	0		0	0	0	0		0	0
A 10	0	0	0		0	0	0	0		0	0
A 9	0	0	0		0	0	0	0		0	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
12	1	1	0	<b>100,0</b>	1	0	0		0	0	0
11	0	0	0		0	0	1		0	0	0
10	1	0	1		0	1	0		0	0	0
9	3	0	3		0	0	4		0	0	0
<b>Tarifpersonal</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>20,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>16,7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergl. Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD)



Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergl. Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD)  
(ohne Lehrpersonal Musikakademie)

### Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2010	Schätzung der bis 12/2010 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) <sup>*2)</sup>	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2010 (§ 5 Abs. 4 HGIG) <sup>*3)</sup>
1) voraussichtliche Altersabgänge <sup>*1)</sup>		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

---

1)	0	0	0		
2)	0,1				

0

<sup>\*1)</sup> frühestmögliche Altersabgänge

<sup>\*2)</sup> Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

<sup>\*3)</sup> Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:  
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2010

## Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bildung / Kultur

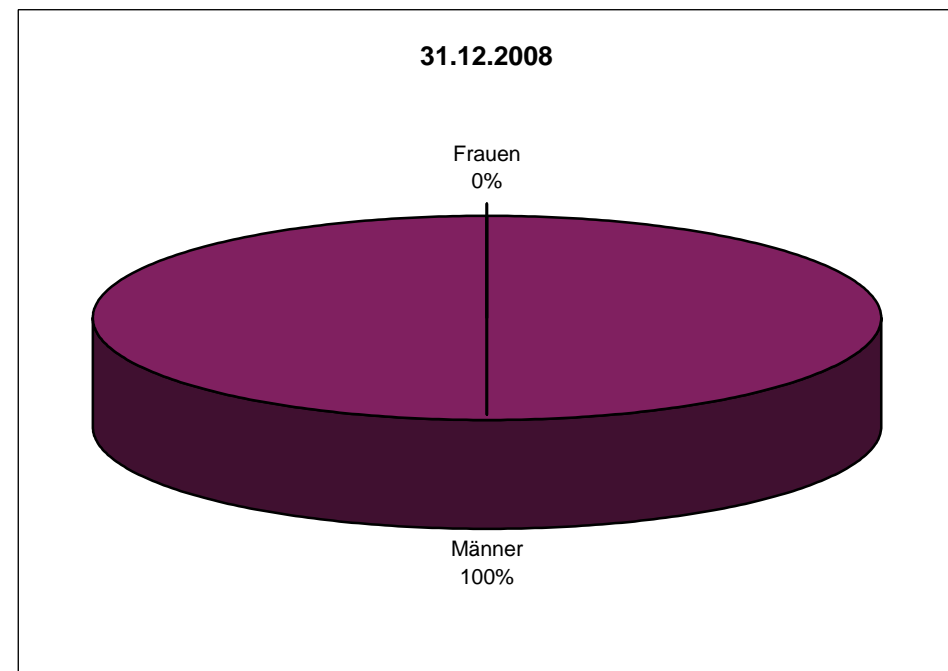
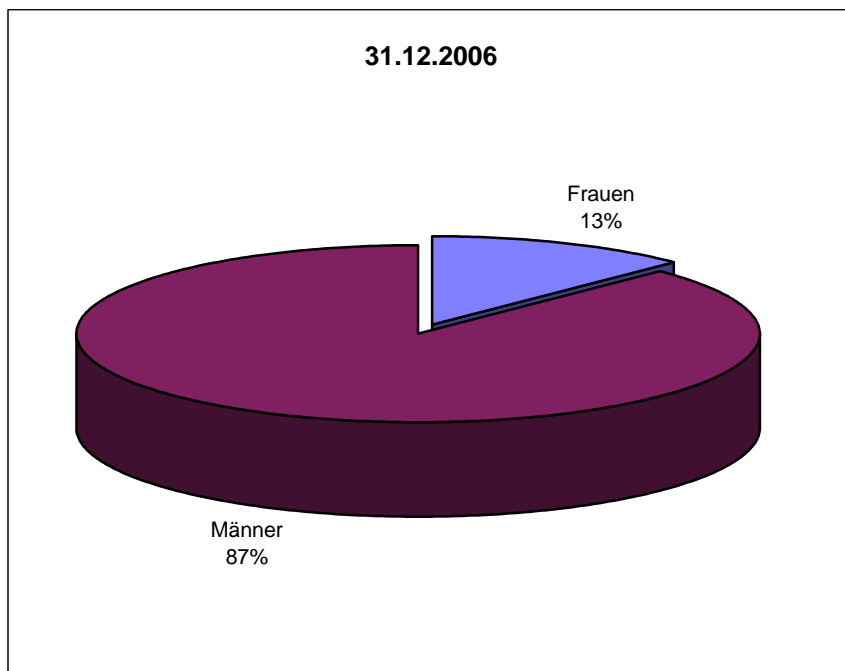
Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD) (Lehrpersonal Musikakademie)

BesGr / EG	31.12.2006					31.12.2008						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 16	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 15	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 14	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 13	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
15	1	0	1		0	0	1	0	1		0	0
14	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
13	7	1	6	14,3	1	2	3	0	3		0	2
<b>Tarifpersonal</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>12,5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>		<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>12,5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD) (Lehrpersonal Musikakademie)



## Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Bildung und Kultur  
 Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD) (Lehrpersonal Musikakademie)

---

## Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2010	Schätzung der bis 12/2010 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) <sup>*2)</sup>	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2010 (§ 5 Abs. 4 HGIG) <sup>*3)</sup>
1) voraussichtliche Altersabgänge <sup>*1)</sup>		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

---

1)	1			
2)	0,0			1

<sup>\*1)</sup> frühestmögliche Altersabgänge

<sup>\*2)</sup> Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

<sup>\*3)</sup> Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:  
 voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2010

0

## Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bildung / Kultur

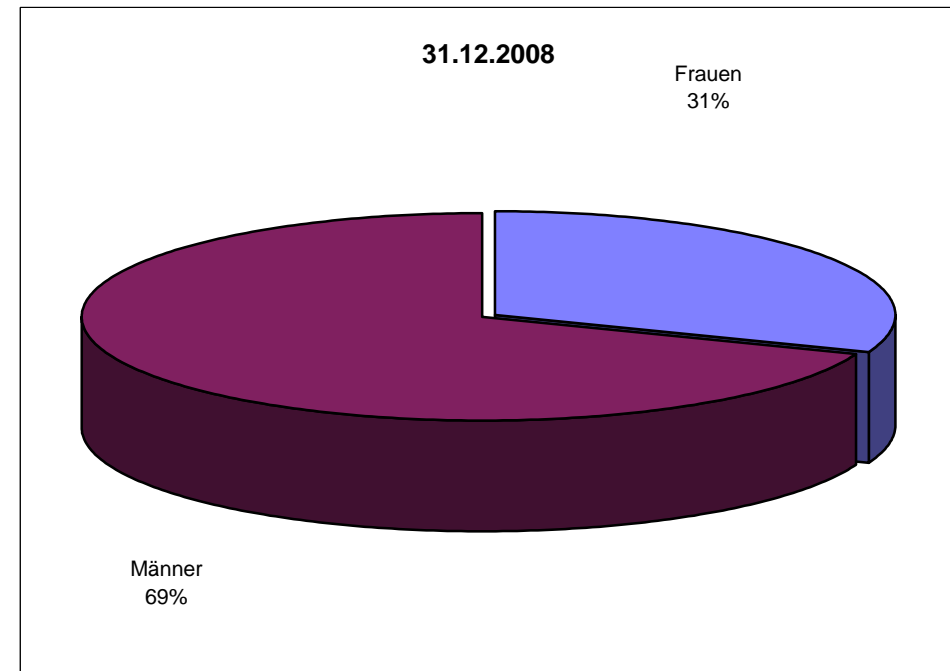
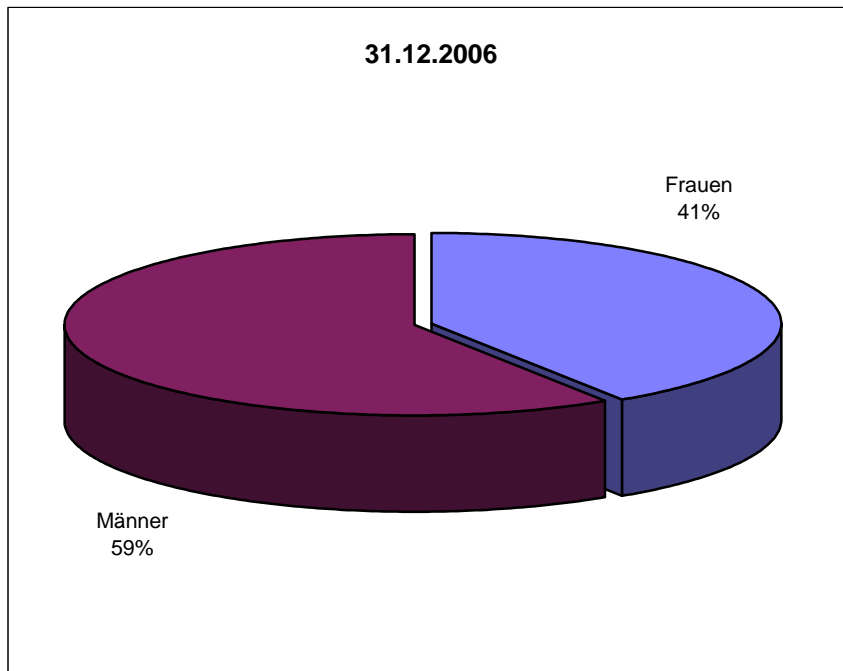
Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD) (Lehrpersonal Musikakademie)

BesGr / EG	31.12.2006					31.12.2008						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 13 S	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 12	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 11	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 10	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
A 9	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
12	20	5	15	<b>25,0</b>	3	13	22	8	14	<b>36,4</b>	7	13
11	5	4	1	<b>80,0</b>	3	0	5	2	3	<b>40,0</b>	1	0
10	8	2	6	<b>25,0</b>	2	5	8	1	7	<b>12,5</b>	1	5
9	11	7	4	<b>63,6</b>	7	4	4	1	3	<b>25,0</b>	1	3
<b>Tarifpersonal</b>	<b>44</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>40,9</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>30,8</b>	<b>10</b>	<b>21</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>44</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>40,9</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>30,8</b>	<b>10</b>	<b>21</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD) (Lehrpersonal Musikakademie)



## Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD) (Lehrpersonal Musikakademie)

## Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2010	Schätzung der bis 12/2010 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) <sup>*2)</sup>	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2010 (§ 5 Abs. 4 HGIG) <sup>*3)</sup>
1) voraussichtliche Altersabgänge <sup>*1)</sup>		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	2	2	2
2)	0,4		

\*1) frühestmögliche Altersabgänge

\*2) Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

\*3) Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:  
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2010



## Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

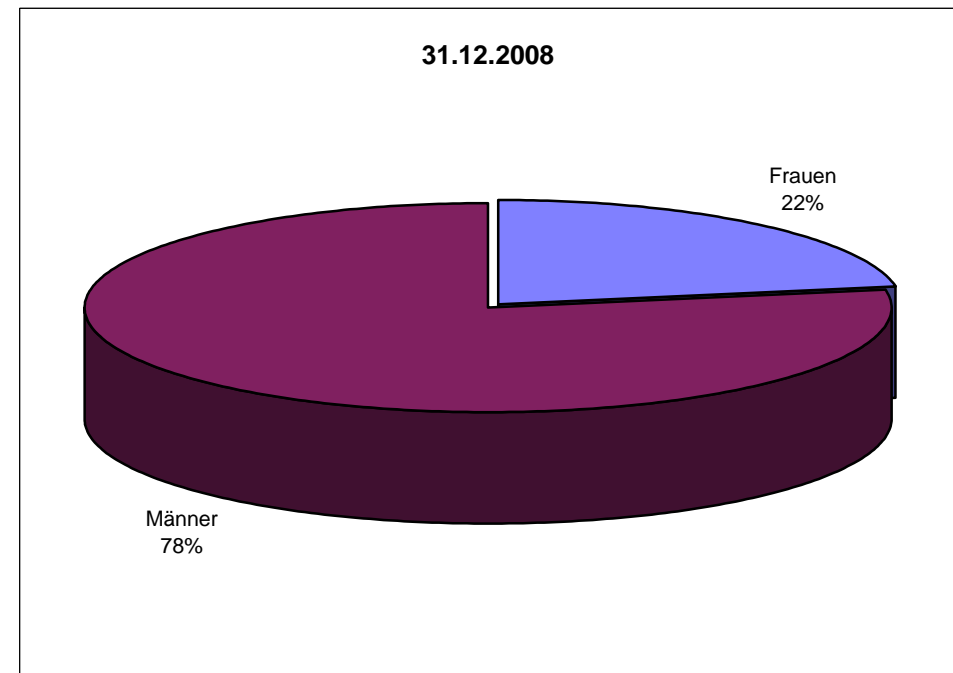
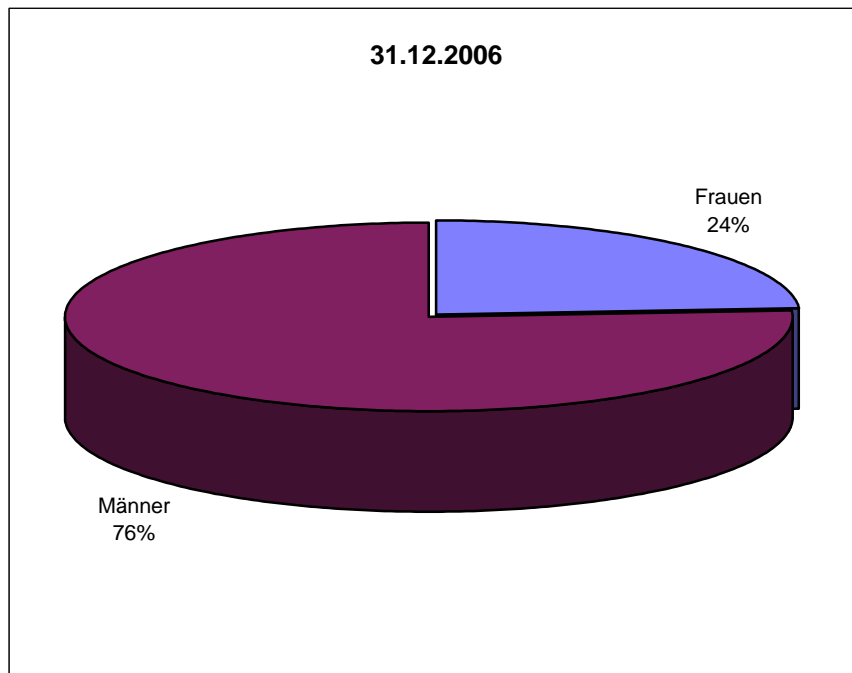
Berufsfeld: Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr)  
 Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD) (Ingenieurtätigkeiten)

BesGr / EG	31.12.2006						31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 16	1	0	1		0	0	2	0	2		0	0
A 15	3	0	3		0	0	1	0	1		0	0
A 14	4	0	4		0	0	5	0	5		0	0
A 13	2	1	1	50,0	1	0	2	1	1	50,0	1	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
15	4	1	3	25,0	1	0	5	1	4	20,0	0	0
14	7	1	6	14,3	0	0	8	0	8		0	0
13	21	7	14	33,3	1	2	22	8	14	36,4	0	0
<b>Tarifpersonal</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>28,1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>25,7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>23,8</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>22,2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Technischer Dienst (Ohne Feuerwehr)

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD) (Ingenieurtätigkeiten)



## Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Technischer Dienst (Ohne Feuerwehr)  
 Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD) (Ingenieurtätigkeiten)

---

### Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2010	Schätzung der bis 12/2010 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) <sup>*2)</sup>	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2010 (§ 5 Abs. 4 HGIG) <sup>*3)</sup>
1) voraussichtliche Altersabgänge <sup>*1)</sup>		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

---

1)	6	5	3
2)	0,5		

<sup>\*1)</sup> frühestmögliche Altersabgänge

<sup>\*2)</sup> Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

<sup>\*3)</sup> Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:  
 voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2010

0

## Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Technischer Dienst (ohne Berufsfeuerwehr)

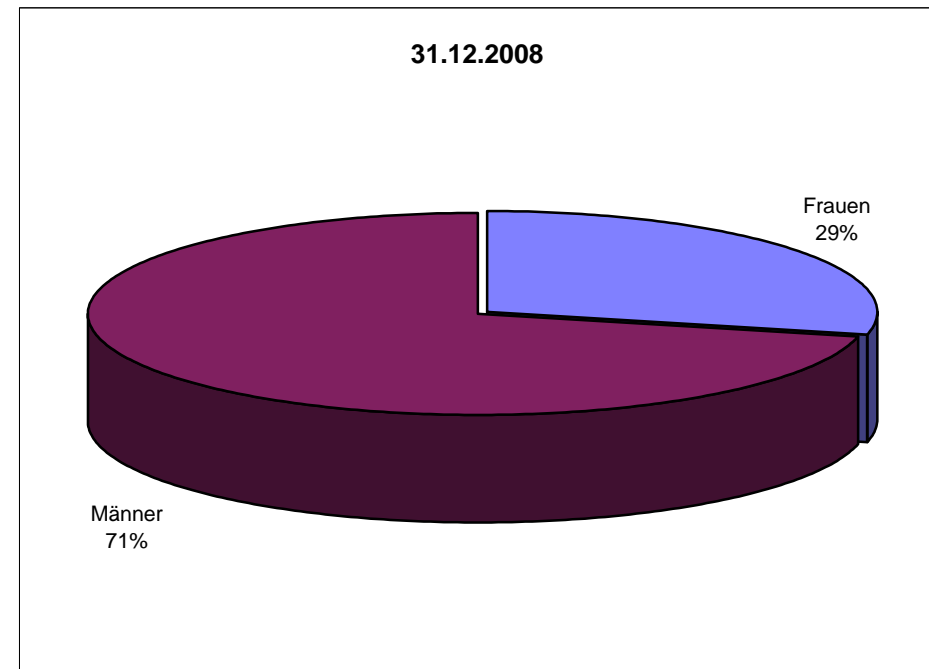
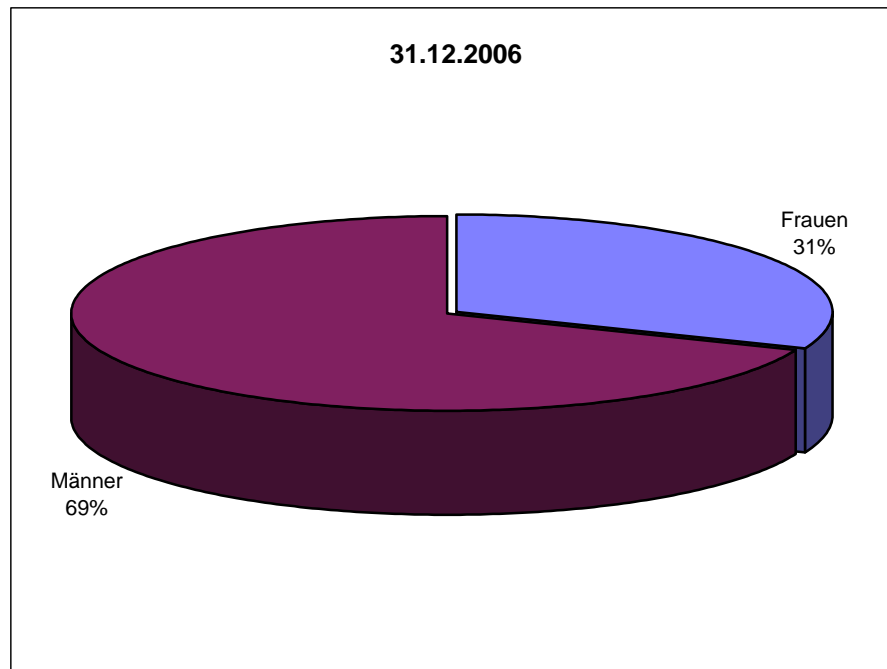
Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD) (Schwerpunkt Ingenieur Tätigkeiten)

BesGr / EG	31.12.2006					31.12.2008						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m		
A 13 S	3	0	3		0	0	4	0	4	0	0	
A 12	10	1	9	10,0	1	1	12	1	11	8,3	1	1
A 11	3	1	2	33,3	1	1	4	1	3	25,0	1	0
A 10	1	1	0	100,0	1	0	1	1	0	100,0	1	0
A 9	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>17,6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>14,3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
12	39	11	28	28,2	2	1	41	12	29	29,3	3	1
11	17	7	10	41,2	3	2	20	7	13	35,0	4	0
10	13	7	6	53,8	5	0	14	8	6	57,1	5	0
9	14	3	11	21,4	0	0	19	3	16	15,8	1	0
<b>Tarifpersonal</b>	<b>83</b>	<b>28</b>	<b>55</b>	<b>33,7</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>94</b>	<b>30</b>	<b>64</b>	<b>31,9</b>	<b>13</b>	<b>1</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>69</b>	<b>31,0</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>115</b>	<b>33</b>	<b>82</b>	<b>28,7</b>	<b>16</b>	<b>2</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Technischer Dienst (Ohne Feuerwehr)

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD)(Schwerpunkt Ingenieurtätigkeiten)



## Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Technischer Dienst (Ohne Feuerwehr)

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD)(Schwerpunkt Ingenieur Tätigkeiten)

## Ermittlung der Zielvorgaben

	Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2010	Schätzung der bis 12/2010 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) <sup>*2)</sup>	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2010 (§ 5 Abs. 4 HGIG) <sup>*3)</sup>
1)	voraussichtliche Altersabgänge <sup>*1)</sup>		
2)	anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	7	6	4
2)	1,2		

\*1) frühestmögliche Altersabgänge

\*2) Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

\*3) Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:  
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2010

## Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

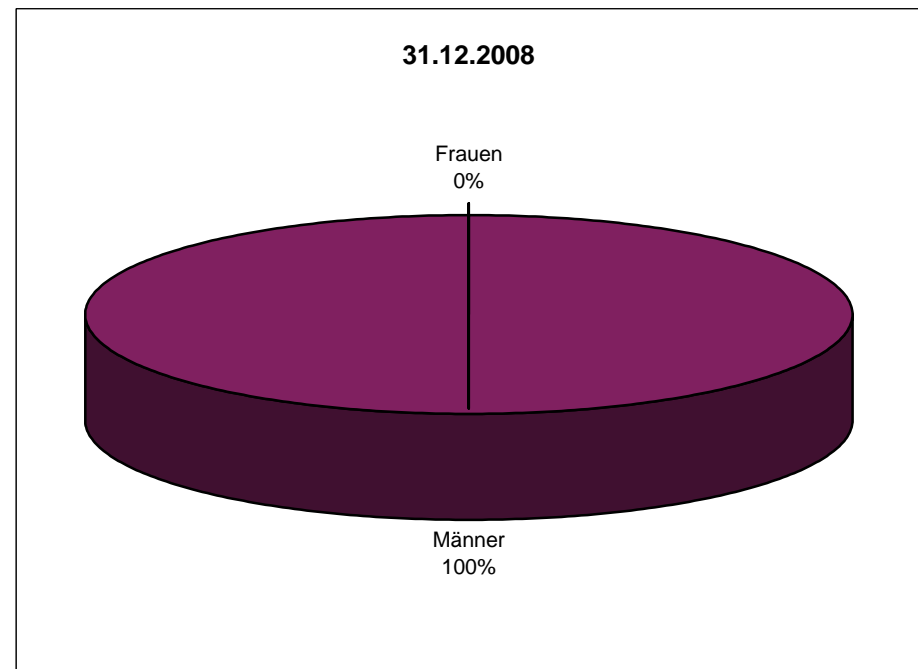
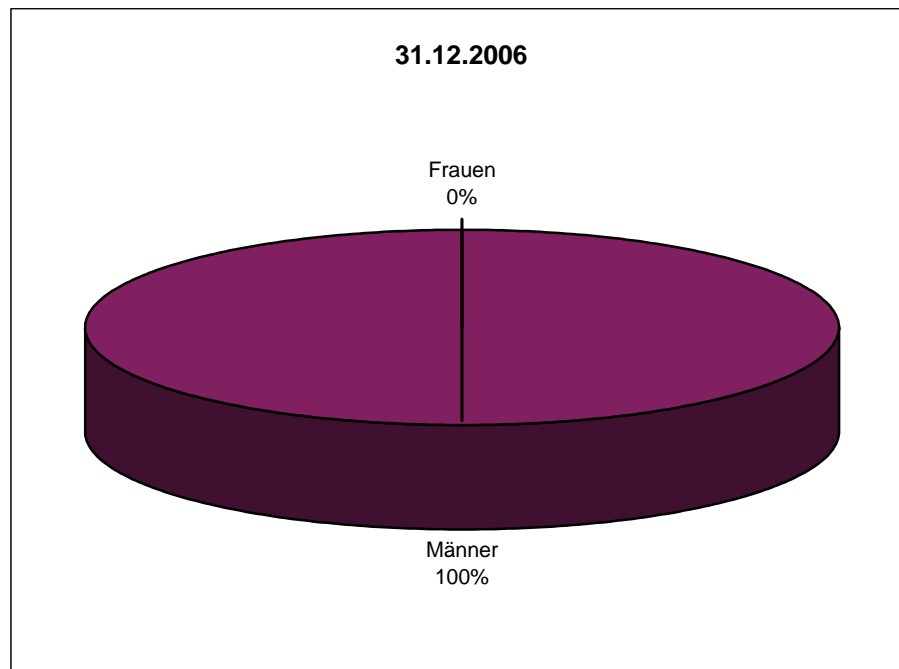
Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr  
 Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD)

BesGr / EG	31.12.2006					31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	
A 16	1	0	1		0	0	1	0	1	0	0
A 15	1	0	1		0	0	1	0	1	0	0
A 14	1	0	1		0	0	1	0	1	0	0
A 13	0	0	0		0	0	1	0	1	0	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
15	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
<b>Tarifpersonal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD)





## Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr  
 Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer  
 Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD)

---

## Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2010	Schätzung der bis 12/2010 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) <sup>*2)</sup>	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauen- anteils bis 12/2010 (§ 5 Abs. 4 HGIG) <sup>*3)</sup>
1) voraussichtliche Altersabgänge <sup>*1)</sup>		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

---

1)	0	0	0
2)	0,0		

<sup>\*1)</sup> frühestmögliche Altersabgänge

<sup>\*3)</sup> Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:  
 voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2010

0

<sup>\*2)</sup> Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

## Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

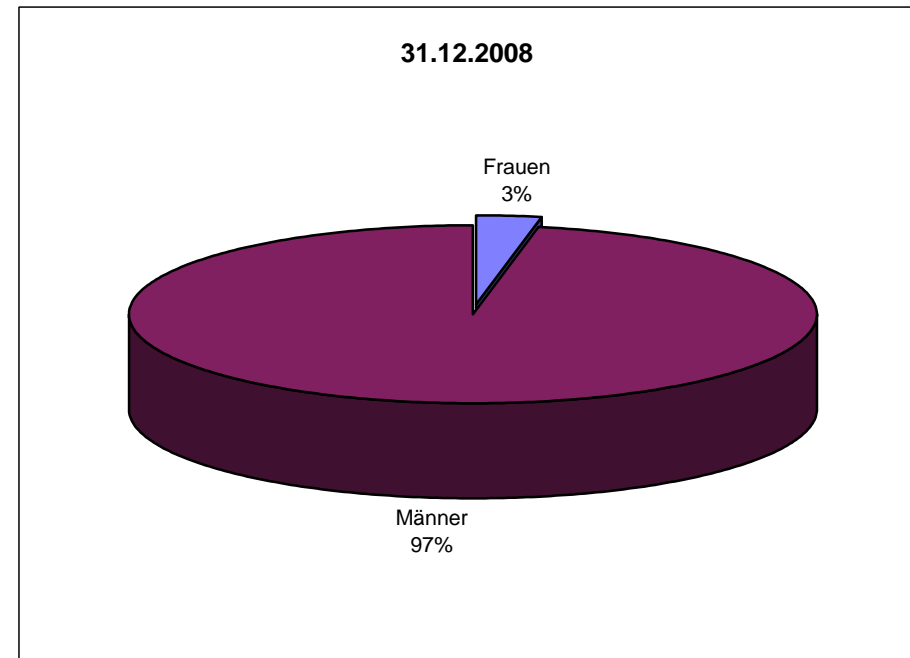
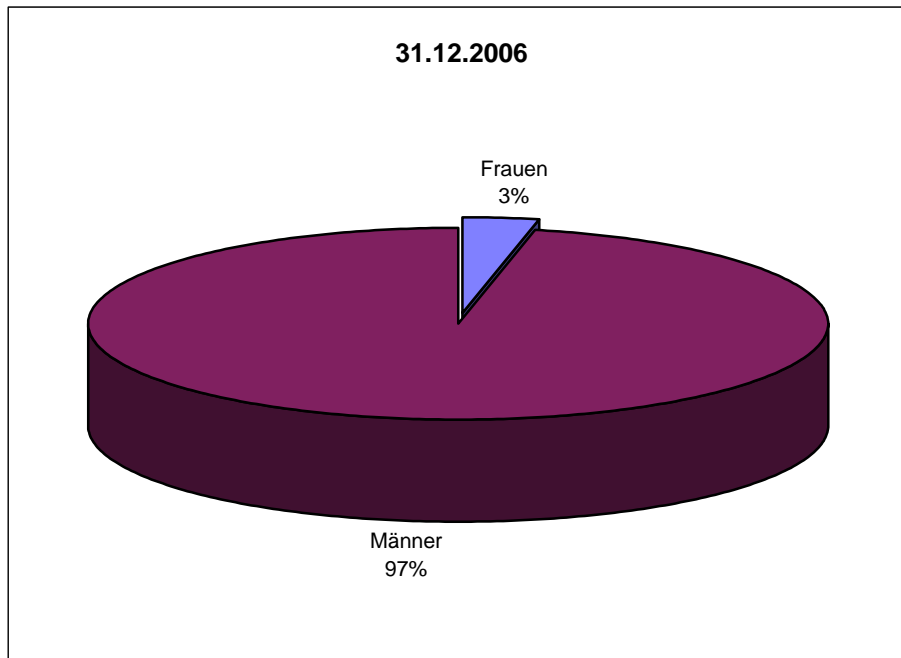
Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD)

BesGr / EG	31.12.2006						31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 13 S	5	0	5		0	0	4	0	4		0	0
A 12	7	0	7		0	0	7	0	7		0	0
A 11	5	0	5		0	0	5	1	4	20,0	0	0
A 10	12	1	11	8,3	0	0	15	0	15		0	0
A 9	0	0	0		0	0	1	0	1		0	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>3,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>3,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
12	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
11	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
10	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
9	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Tarifpersonal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>3,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>3,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD)



## Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD)

## Ermittlung der Zielvorgaben

	Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2010	Schätzung der bis 12/2010 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) <sup>*2)</sup>	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2010 (§ 5 Abs. 4 HGIG) <sup>*3)</sup>
1)	voraussichtliche Altersabgänge <sup>*1)</sup>		
2)	anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	0	0	0
2)	0,3		

\*1) frühestmögliche Altersabgänge

\*2) Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

\*3) Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:  
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2010

0

## Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

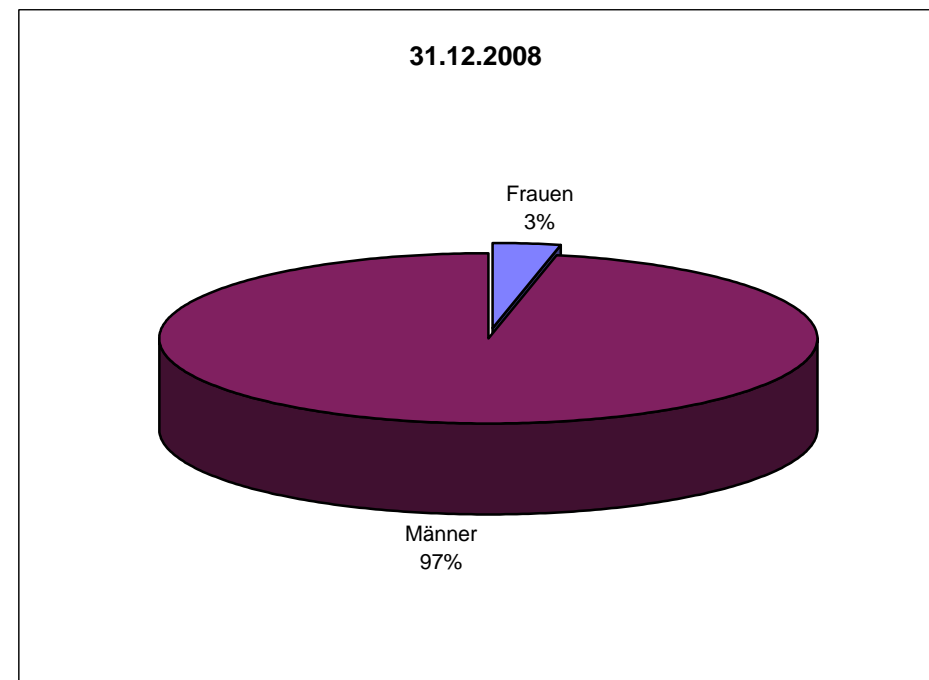
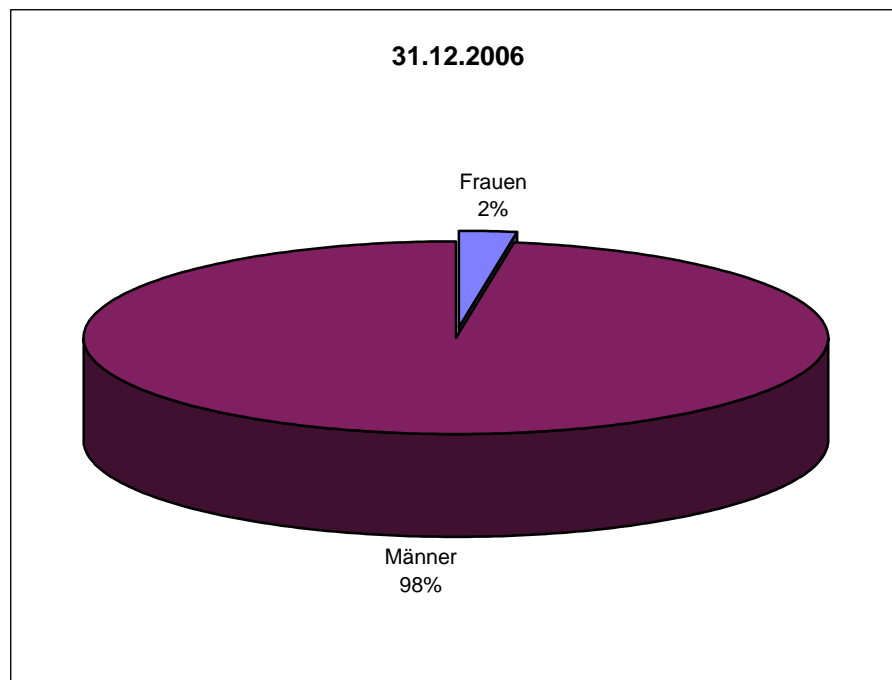
Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Tarifpersonal vergl. Entgeltgruppen (BesGr A9S - A5 BBesG, EG 8 - 2 TVöD)

BesGr / EG	31.12.2006						31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 9 S	75	1	74	1,3	0	0	73	1	72	1,4	0	1
A 8	48	0	48		0	0	48	0	48		0	1
A 7	45	3	42	6,7	0	0	54	5	49	9,3	0	0
A 6	0	0	0		0	0	1	0	1		0	0
A 5	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>168</b>	<b>4</b>	<b>164</b>	<b>2,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>176</b>	<b>6</b>	<b>170</b>	<b>3,4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
8	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
6	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
5	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
3	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
2	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Tarifpersonal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>168</b>	<b>4</b>	<b>164</b>	<b>2,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>176</b>	<b>6</b>	<b>170</b>	<b>3,4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Tarifpersonal vergl. Entgeltgruppen (BesGr A9S - A5 BBesG, EG 8 - 2 TVöD)



## Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Personal im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Tarifpersonal vergl. Entgeltgruppen (BesGr A9S - A5 BBesG, EG 8 - 2 TVöD)

## Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2010	Schätzung der bis 12/2010 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) <sup>*2)</sup>	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2010 (§ 5 Abs. 4 HGIG) <sup>*3)</sup>
1) voraussichtliche Altersabgänge <sup>*1)</sup>		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

1)	0	0	0
2)	0,0		

\*1) frühestmögliche Altersabgänge

\*2) Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

\*3) Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:  
voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2010

0

## Berufsfelder und -gruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten

Berufsgruppe: Hausmeister/innen, Kraftfahrer/innen, Personal in Werkstätten, in der Unterhaltung von Außenanlagen sowie im Kanalbetrieb und Straßenbau, Tarifpersonal

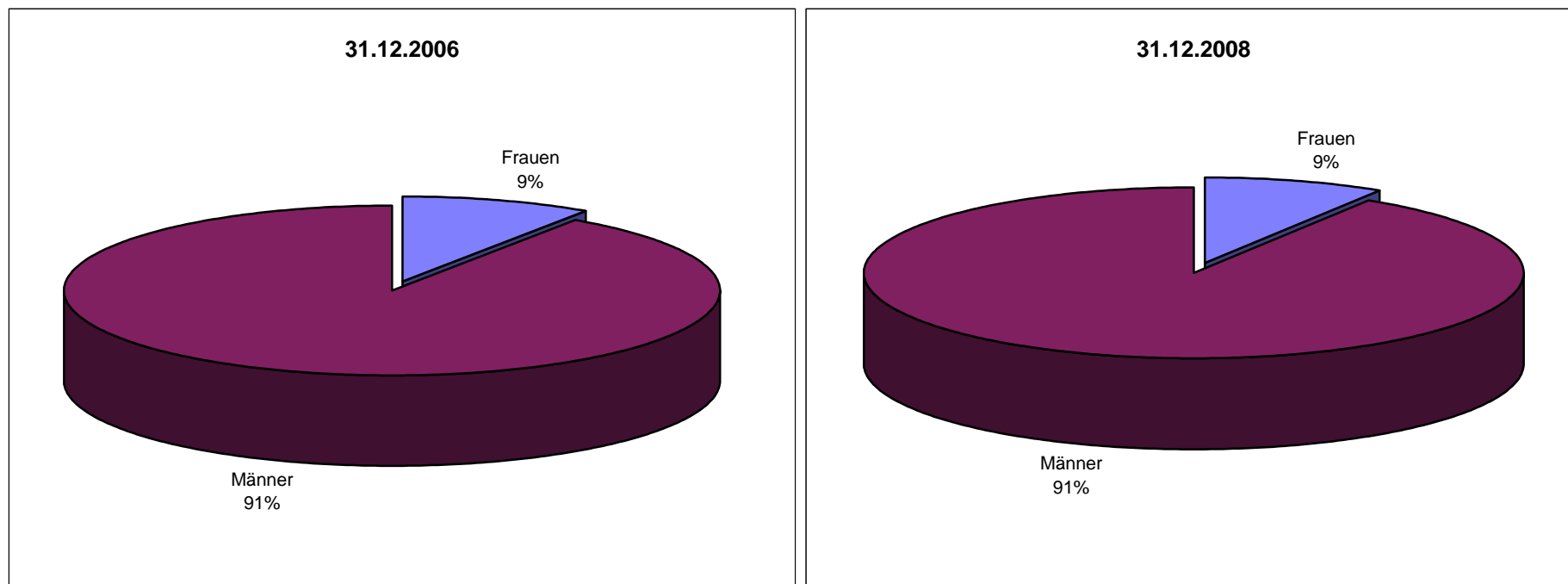
EG	31.12.2006					31.12.2008						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w	m	
8	2	0	2		0	0	1	0	1	0	0	
7	23	1	22	4,3	0	1	22	1	21	4,5	0	1
6	81	2	79	2,5	1	3	72	2	70	2,8	0	2
5	82	11	71	13,4	1	4	88	10	78	11,4	2	2
4	18	4	14	22,2	0	0	13	3	10	23,1	0	0
3	30	4	26	13,3	1	2	29	4	25	13,8	1	1
2	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>236</b>	<b>22</b>	<b>214</b>	<b>9,3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>225</b>	<b>20</b>	<b>205</b>	<b>8,9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>



## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten

Berufsgruppe: Hausmeister/innen, Kraftfahrer/innen, Personal in Werkstätten, in der Unterhaltung von Außenanlagen sowie im Kanalbetrieb und Straßenbau, Tarifpersonal



## Zielvorgaben (§ 5 (2) HGIG)

Berufsfeld: Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten  
 Berufsgruppe: Hausmeister/innen, Kraftfahrer/innen, Personal in Werkstätten, in der Unterhaltung von Außenanlagen sowie im Kanalbetrieb und Straßenbau, Tarifpersonal

---

### Ermittlung der Zielvorgaben

Grundlagen für die Ermittlung der Zielvorgabe bis 12/2010	Schätzung der bis 12/2010 zu besetzenden Stellen (§ 5 Abs. 2 HGIG) <sup>*2)</sup>	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils bis 12/2010 (§ 5 Abs. 4 HGIG) <sup>*3)</sup>
1) voraussichtliche Altersabgänge <sup>*1)</sup>		
2) anzunehmende Fluktuation <u>ohne</u> Altersgrenze ca. 1%		

---

1)	14	12	7
2)	2		

<sup>\*1)</sup> frühestmögliche Altersabgänge

<sup>\*2)</sup> Annahme: 75 v.H. der freien Stellen

<sup>\*3)</sup> Bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist zu beachten:  
 voraussichtliche Rückkehrfälle nach Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis 12 / 2010

## Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung

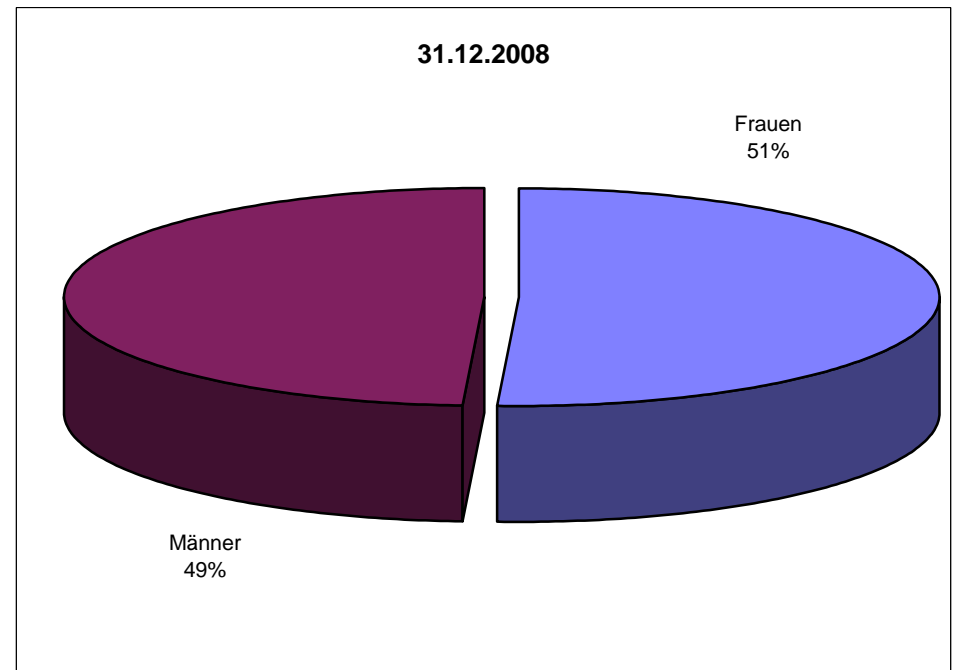
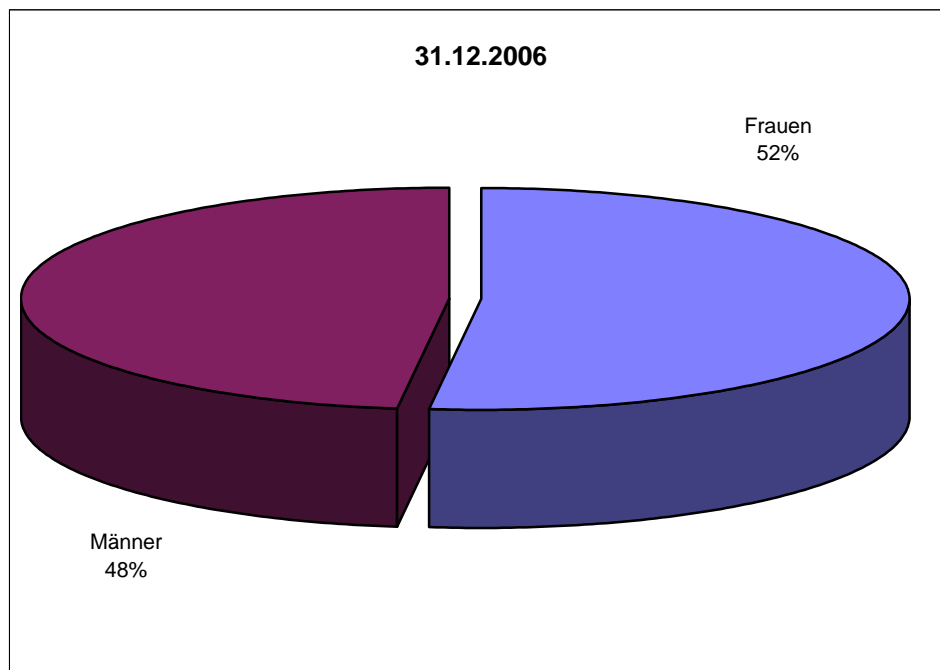
Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD)

BesGr / EG	31.12.2006						31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 13 S	23	3	20	<b>13,0</b>	0	0	26	5	21	<b>19,2</b>	0	0
A 12	39	11	28	<b>28,2</b>	2	0	37	11	26	<b>29,7</b>	3	0
A 11	97	41	56	<b>42,3</b>	24	0	101	42	59	<b>41,6</b>	22	2
A 10	164	96	68	<b>58,5</b>	71	5	142	83	59	<b>58,5</b>	64	6
A 9	12	9	3	<b>75,0</b>	1	0	11	6	5	<b>54,5</b>	0	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>335</b>	<b>160</b>	<b>175</b>	<b>47,8</b>	<b>98</b>	<b>5</b>	<b>317</b>	<b>147</b>	<b>170</b>	<b>46,4</b>	<b>89</b>	<b>8</b>
12	7	2	5	<b>28,6</b>	0	2	9	3	6	<b>33,3</b>	1	2
11	6	1	5	<b>16,7</b>	0	2	6	2	4	<b>33,3</b>	0	0
10	5	4	1	<b>80,0</b>	2	0	15	9	6	<b>60,0</b>	4	1
9	135	86	49	<b>63,7</b>	35	2	138	86	52	<b>62,3</b>	30	23
<b>Tarifpersonal</b>	<b>153</b>	<b>93</b>	<b>60</b>	<b>60,8</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>168</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>59,5</b>	<b>35</b>	<b>26</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>488</b>	<b>253</b>	<b>235</b>	<b>51,8</b>	<b>135</b>	<b>11</b>	<b>485</b>	<b>247</b>	<b>238</b>	<b>50,9</b>	<b>124</b>	<b>34</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A13S - A9 BBesG, EG 12 - 9 TVöD)



## Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung

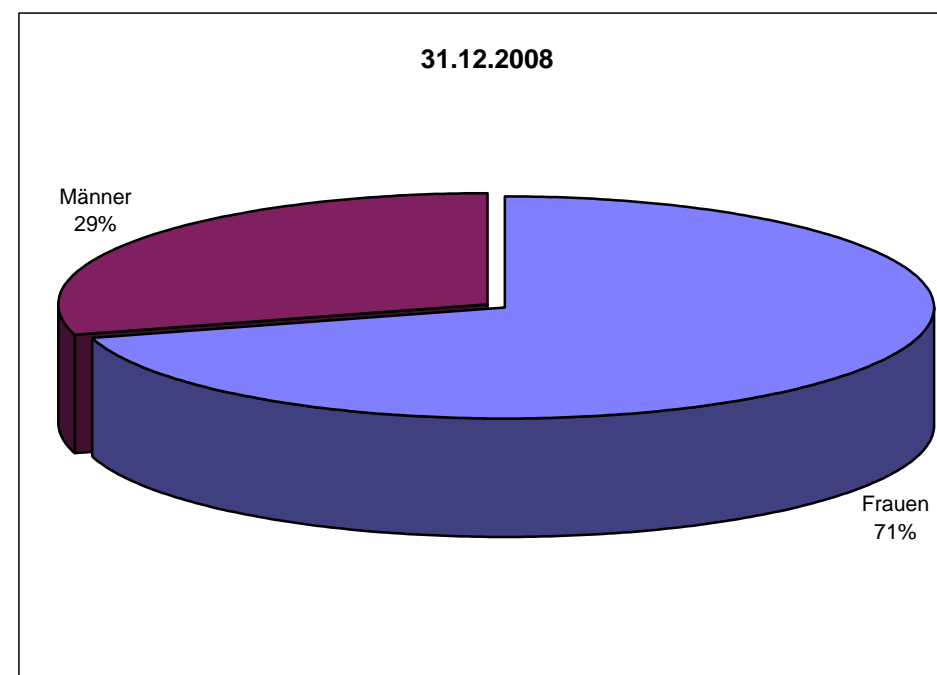
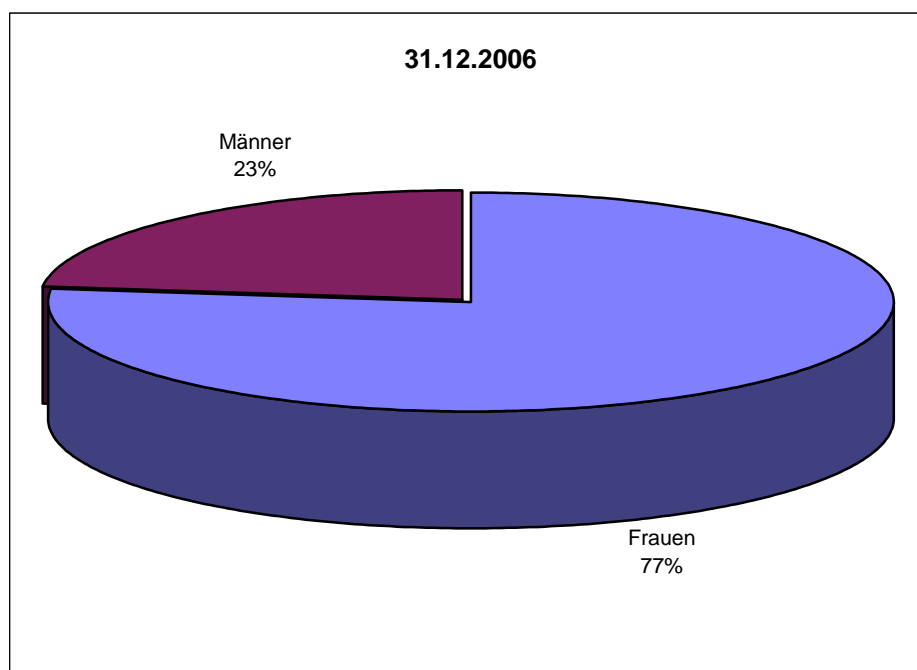
Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Tarifpersonal vergl. Entgeltgruppen (BesGr A9S - A5 BBesG, EG 8 - 2 TVöD)

BesGr / EG	31.12.2006						31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 9 S	33	12	21	<b>36,4</b>	8	1	33	12	21	<b>36,4</b>	5	1
A 8	43	32	11	<b>74,4</b>	16	0	48	40	8	<b>83,3</b>	18	0
A 7	21	17	4	<b>81,0</b>	9	1	16	12	4	<b>75,0</b>	6	1
A 6	7	3	4	<b>42,9</b>	0	1	4	2	2	<b>50,0</b>	0	1
A 5	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>104</b>	<b>64</b>	<b>40</b>	<b>61,5</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>101</b>	<b>66</b>	<b>35</b>	<b>65,3</b>	<b>29</b>	<b>3</b>
8	87	73	14	<b>83,9</b>	38	0	88	63	25	<b>71,6</b>	23	0
6	84	71	13	<b>84,5</b>	39	0	117	91	26	<b>77,8</b>	55	0
5	27	23	4	<b>85,2</b>	15	0	43	26	17	<b>60,5</b>	15	1
3	9	8	1	<b>88,9</b>	8	0	5	4	1	<b>80,0</b>	2	0
2	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Tarifpersonal</b>	<b>207</b>	<b>175</b>	<b>32</b>	<b>84,5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>253</b>	<b>184</b>	<b>69</b>	<b>72,7</b>	<b>95</b>	<b>1</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>311</b>	<b>239</b>	<b>72</b>	<b>76,8</b>	<b>133</b>	<b>3</b>	<b>354</b>	<b>250</b>	<b>104</b>	<b>70,6</b>	<b>124</b>	<b>4</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Allgemeine Verwaltung

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes und Tarifpersonal vergl. Entgeltgruppen (BesGr A9S - A5 BBesG, EG 8 - 2 TVöD)



## Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bildung / Kultur

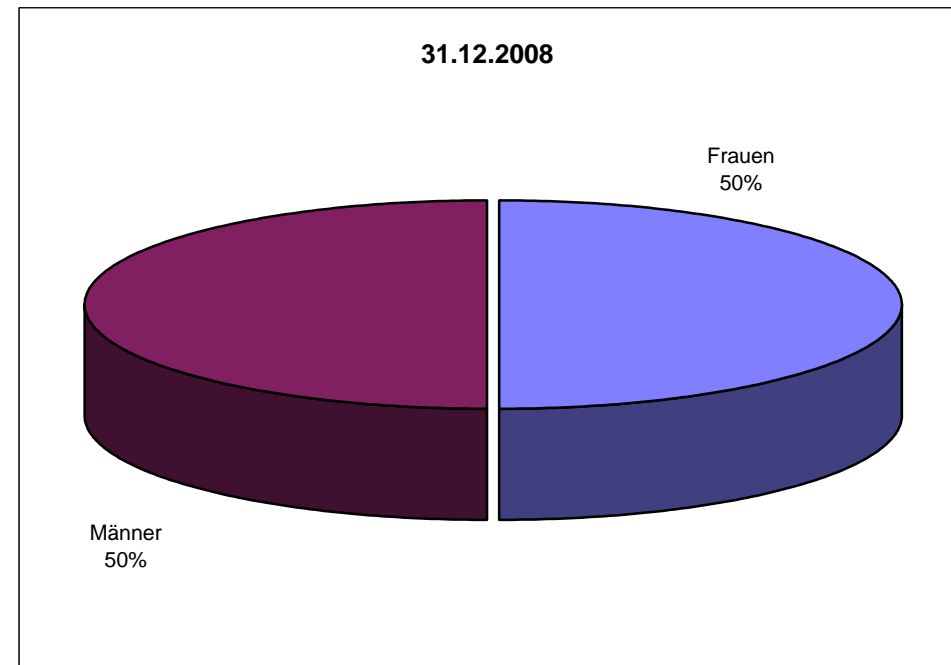
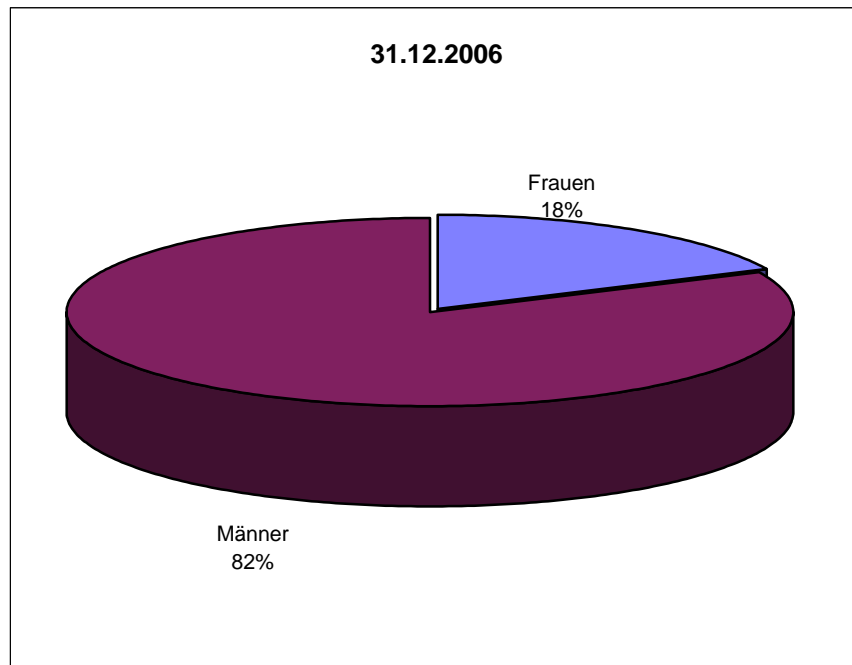
Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD) (ohne Lehrpersonal Musikakademie)

BesGr / EG	31.12.2006					31.12.2008				
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m
A 16	0	0	0		0	0	0		0	0
A 15	0	0	0		0	0	0		0	0
A 14	1	0	1		0	0	1		0	0
A 13	0	0	0		0	0	0		0	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
15	0	0	0		0	0	0		0	0
14	2	0	2		0	0	3	<b>66,7</b>	0	0
13	8	2	6	<b>25,0</b>	1	3	4	<b>50,0</b>	0	1
<b>Tarifpersonal</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>20,0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>57,1</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>18,2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>50,0</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Bildung und Kultur

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen (BesGr A16 - A13 BBesG, EG 15 - 13 TVöD) (ohne Lehrpersonal Musikakademie)





## Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Technischer Dienst (ohne Feuerwehr)

Berufsgruppe: Tarifpersonal (EG 8 - 2 TVöD)

(Meisterinnen und Meister, Technikerinnen und Techniker, technische Zeichnerinnen und technische Zeichner)

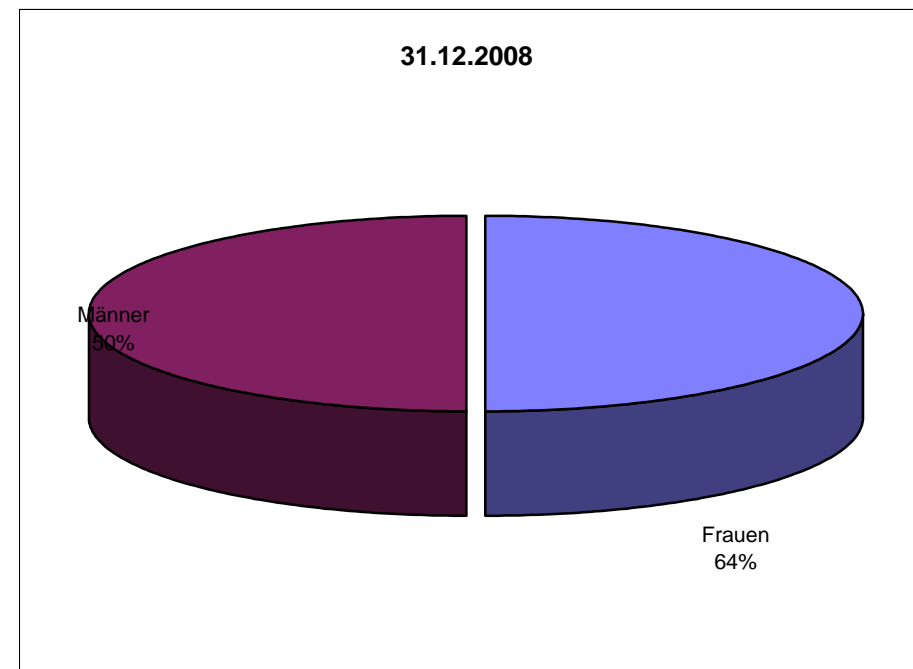
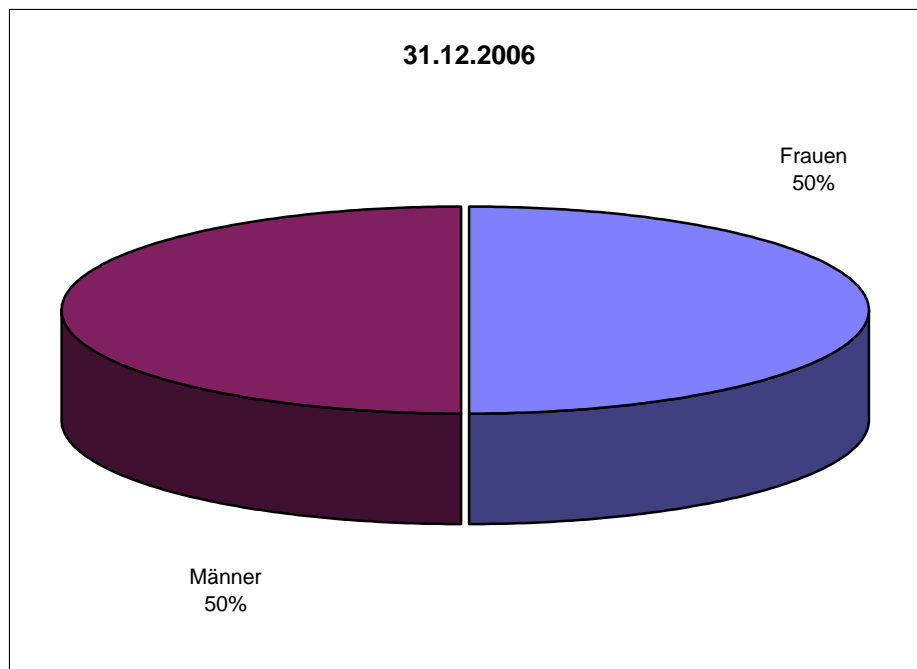
BesGr / EG	31.12.2006					31.12.2008						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m		
A 9 S	0	0	0		0	0	0	0		0	0	
A 8	0	0	0		0	0	0	0		0	0	
A 7	0	0	0		0	0	0	0		0	0	
A 6	0	0	0		0	0	0	0		0	0	
A 5	0	0	0		0	0	0	0		0	0	
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	
9	0	0	0		0	0	18	5	13	<b>27,8</b>	0	0
8	5	3	2	<b>60,0</b>	2	0	11	7	4	<b>63,6</b>	4	0
6	3	0	3		0	0	12	7	5	<b>58,3</b>	3	0
5	2	1	1	<b>50,0</b>	0	0	3	2	1	<b>66,7</b>	1	0
3	2	2	0	<b>100,0</b>	1	0	2	2	0	<b>100,0</b>	1	0
2	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Tarifpersonal</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>50,0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>50,0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>50,0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>50,0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Technischer Dienst (ohne Feuerwehr)

Berufsgruppe: Tarifpersonal (EG 8 - 2 TVöD)

(Meisterinnen und Meister, Technikerinnen und Techniker, technische Zeichnerinnen und technische Zeichner)



## Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Sozialdienst

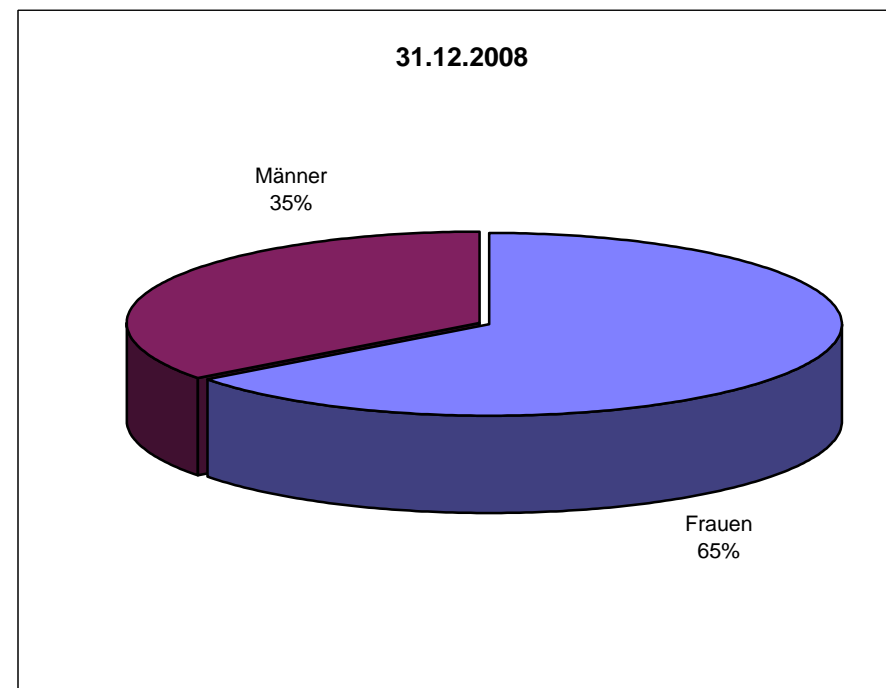
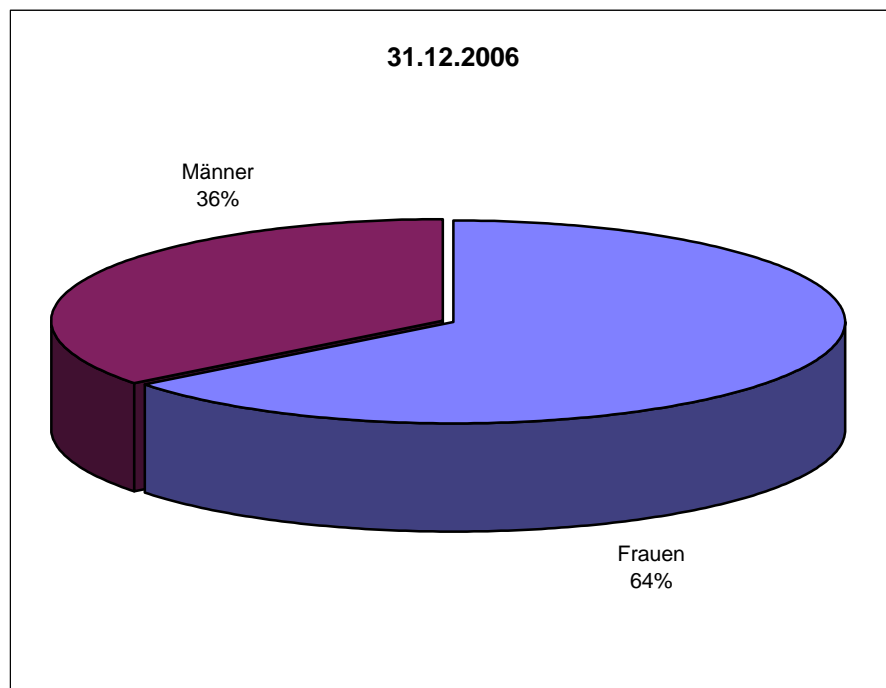
Berufsgruppe: Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen

BesGr / EG	31.12.2006					31.12.2008						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w m		
A 13 S	1	0	1		0	0	1	0	1	0	0	
A 11	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	
15ü	1	0	1		0	0	1	0	1	0	0	
14	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	
13	0	0	0		0	0	3	1	2	33,3	0	0
12	6	5	1	83,3	0	0	4	4	0	100,0	0	0
11	9	3	6	33,3	0	0	10	4	6	40,0	0	1
10	8	4	4	50,0	2	2	8	6	2	75,0	1	0
9	133	90	43	67,7	55	13	121	81	40	66,9	40	15
8	2	1	1	50,0	0	0	2	1	1	50,0	0	0
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>160</b>	<b>103</b>	<b>57</b>	<b>64,4</b>	<b>57</b>	<b>15</b>	<b>150</b>	<b>97</b>	<b>53</b>	<b>64,7</b>	<b>41</b>	<b>16</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Sozialdienst

Berufsgruppe: Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen



## Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Erziehungsdienst

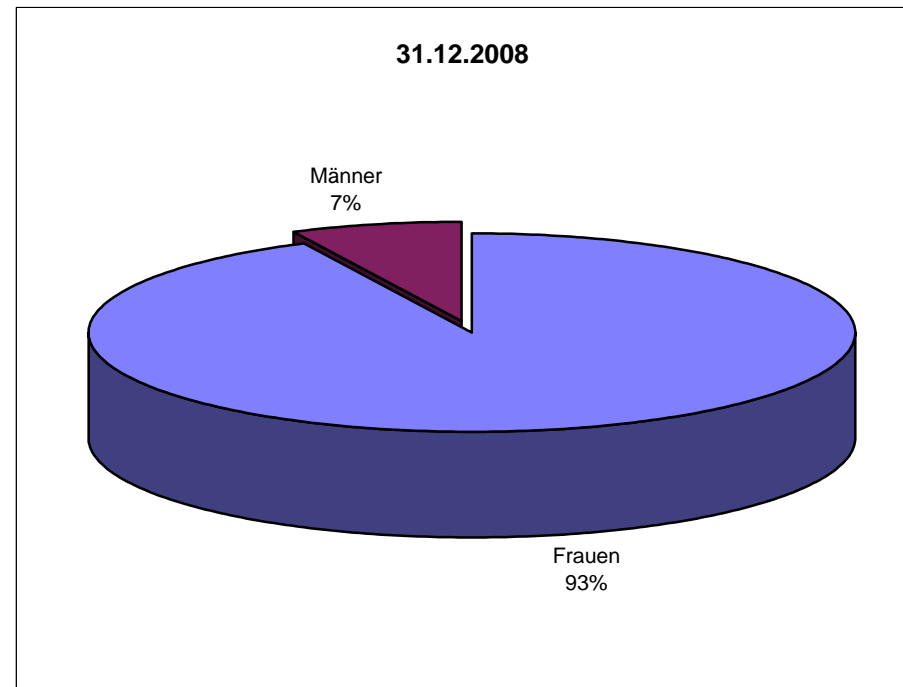
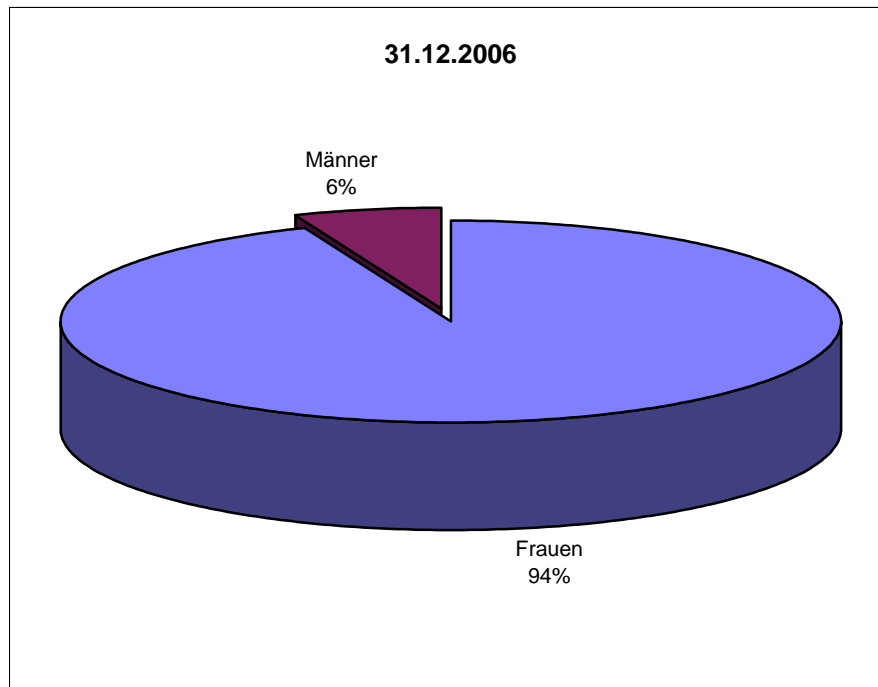
Berufsgruppe: Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, Erzieherinnen und Erzieher

EG	31.12.2006					31.12.2008						
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
14	0	0	0		0	0	1	1	0	<b>100,0</b>	0	0
13	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
12	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
11	3	2	1	<b>66,7</b>	1	0	2	1	1	<b>50,0</b>	0	0
10	24	22	2	<b>91,7</b>	4	0	28	25	3	<b>89,3</b>	5	0
9	43	37	6	<b>86,0</b>	19	2	41	36	5	<b>87,8</b>	17	1
8	183	176	7	<b>96,2</b>	136	2	193	186	7	<b>96,4</b>	136	0
6	25	24	1	<b>96,0</b>	22	0	57	50	7	<b>87,7</b>	38	2
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>278</b>	<b>261</b>	<b>17</b>	<b>93,9</b>	<b>182</b>	<b>4</b>	<b>322</b>	<b>299</b>	<b>23</b>	<b>92,9</b>	<b>196</b>	<b>3</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Erziehungsdienst

Berufsgruppe: Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, Erzieherinnen und Erzieher



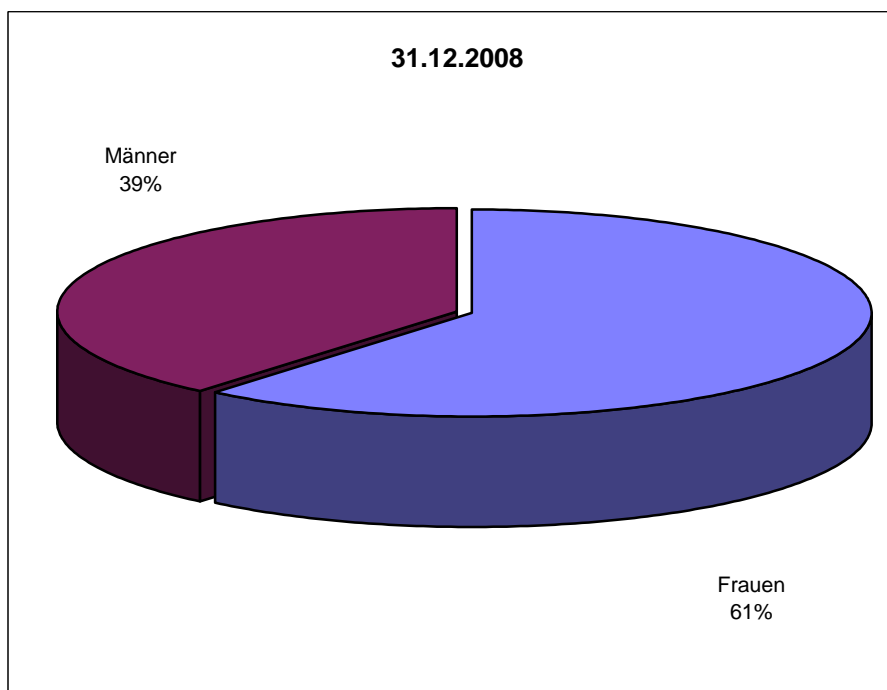
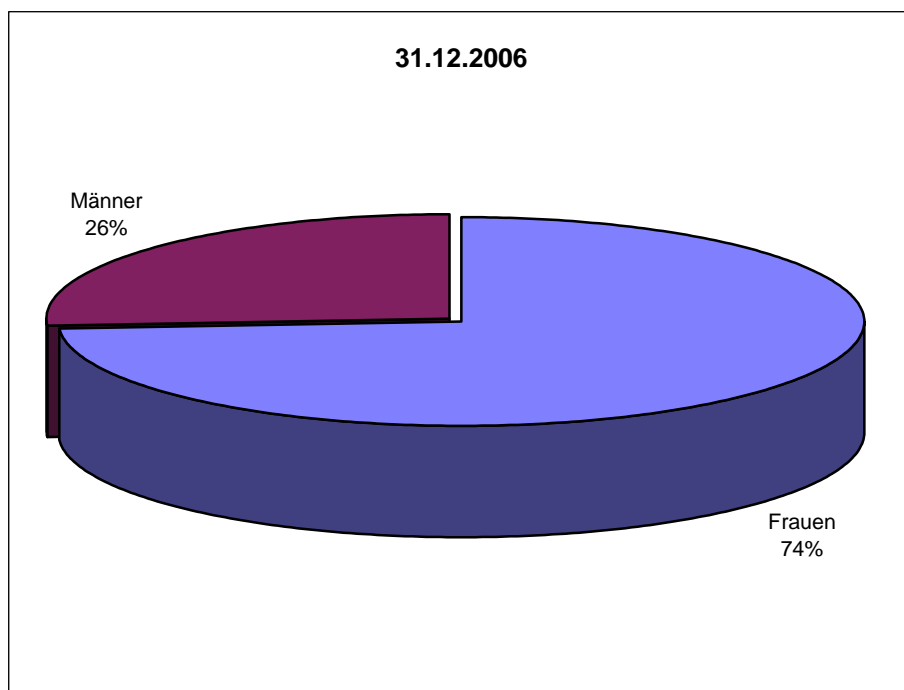
## Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Gesundheitsdienst  
 Berufsgruppe: Ärztliches Personal  
 Beamtinnen und Beamte, Tarifpersonal

BesGr / EG	31.12.2006						31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
A 16	2	1	1	50,0	0	0	1	1	0	100,0	0	0
A 15	1	0	1		0	0	1	0	1		0	0
A 14	2	0	2		0	0	2	0	2		0	1
15	5	4	1	80,0	4	0	5	4	1	80,0	4	0
14	11	10	1	90,9	9	0	8	5	3	62,5	4	2
13	2	2	0	100,0	2	0	1	1	0	100,0	1	0
12	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>73,9</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>61,1</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Gesundheitsdienst  
Berufsgruppe: Ärztliches Personal  
Beamtinnen und Beamte, Tarifpersonal





# Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Gesundheitsdienst

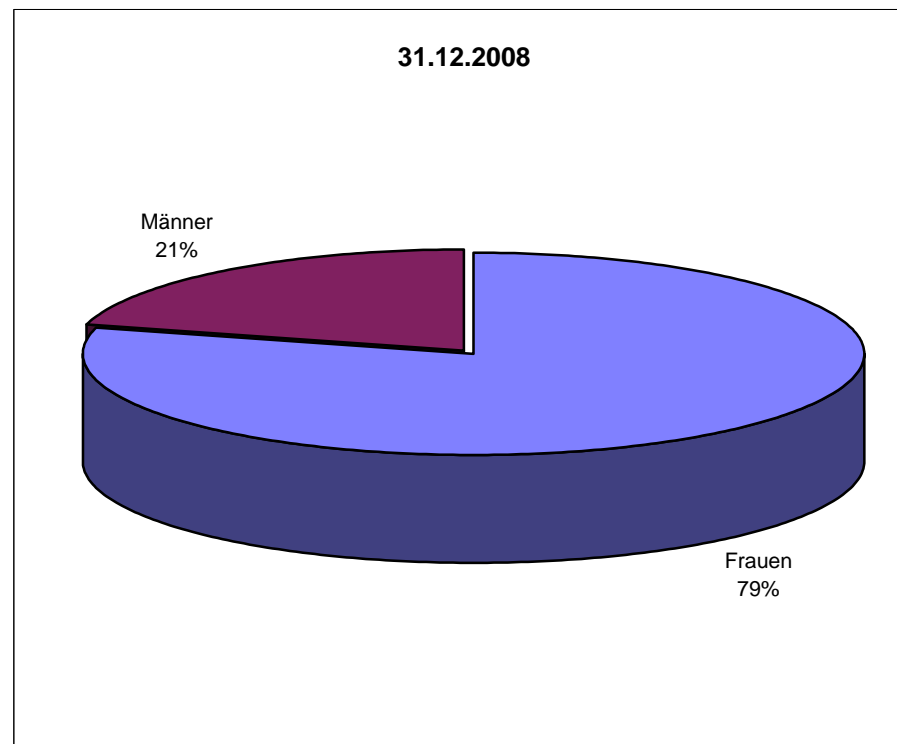
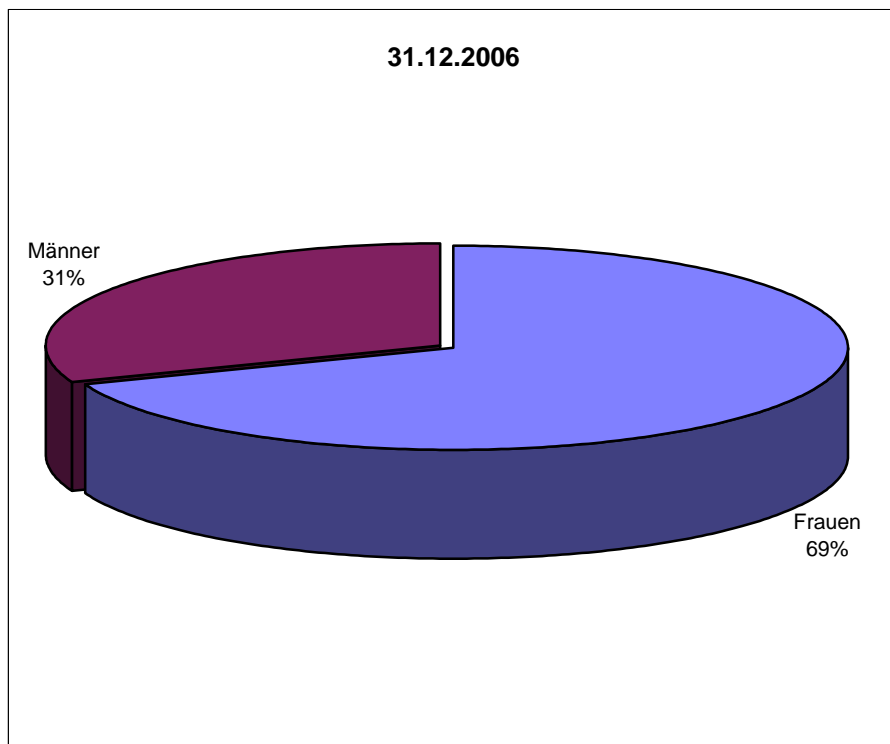
Berufsgruppe: Tarifpersonal in med.- technischen Berufen und medizinischen Hilfsberufen

EG	31.12.2006						31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
11	0	0	0		0	0	1	0	1		0	0
10	1	0	1		0	0	0	0	0		0	0
9	11	6	5	54,5	1	1	11	6	5	54,5	1	2
8	2	0	2		0	0	0	0	0		0	0
6	2	2	0	100,0	1	0	2	2	0	100,0	1	0
5	10	10	0	100,0	8	0	11	11	0	100,0	10	0
3	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
2	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>69,2</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>79,2</b>	<b>12</b>	<b>2</b>

# Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Gesundheitsdienst

Berufsgruppe: Tarifpersonal in med.- technischen Berufen und medizinischen Hilfsberufen



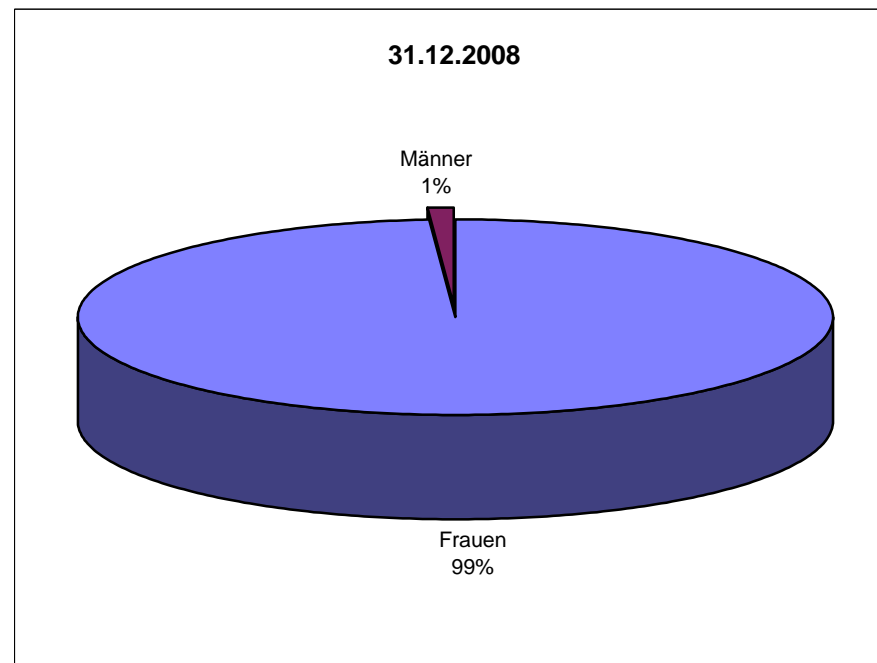
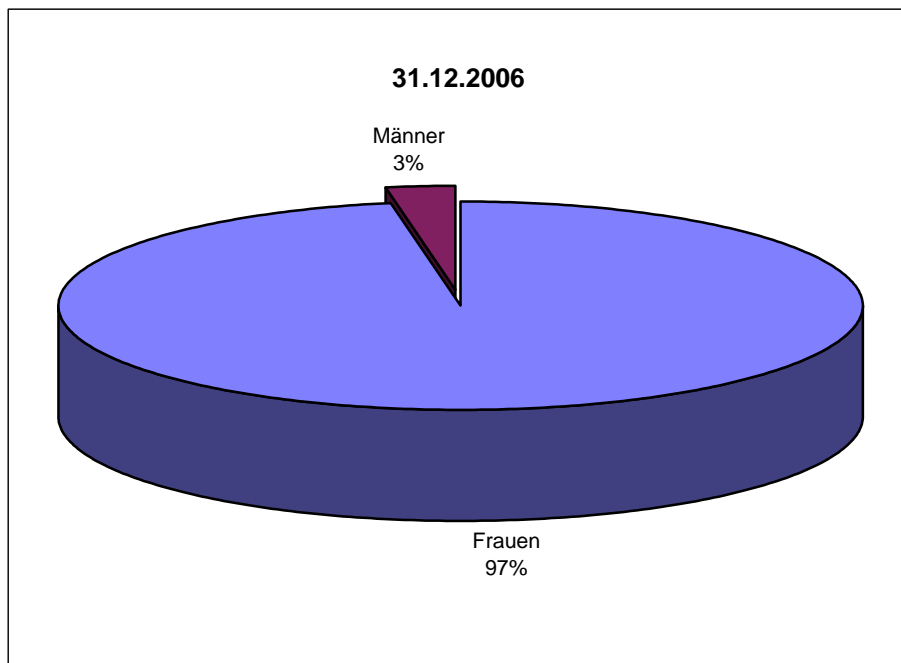
## Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Sekretariats- und Schreibdienst  
 Berufsgruppe: Tarifpersonal in der allgemeinen Verwaltung  
 Tarifpersonal in Schulsekretariaten

EG	31.12.2006						31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
9	4	3	1	75,0	0	0	2	2	0	100,0	0	0
8	1	1	0	100,0	0	0	3	3	0	100,0	0	0
6	92	91	1	98,9	46	0	97	97	0	100,0	55	0
5	67	67	0	100,0	43	0	54	53	1	98,1	33	0
3	15	12	3	80,0	6	2	5	4	1	80,0	1	0
2	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>179</b>	<b>174</b>	<b>5</b>	<b>97,2</b>	<b>95</b>	<b>2</b>	<b>161</b>	<b>159</b>	<b>2</b>	<b>98,8</b>	<b>89</b>	<b>0</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Sekretariats- und Schreibdienst  
Berufsgruppe: Tarifpersonal in der allgemeinen Verwaltung  
Tarifpersonal in Schulsekretariaten



## Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bibliotheks- und Archivdienst

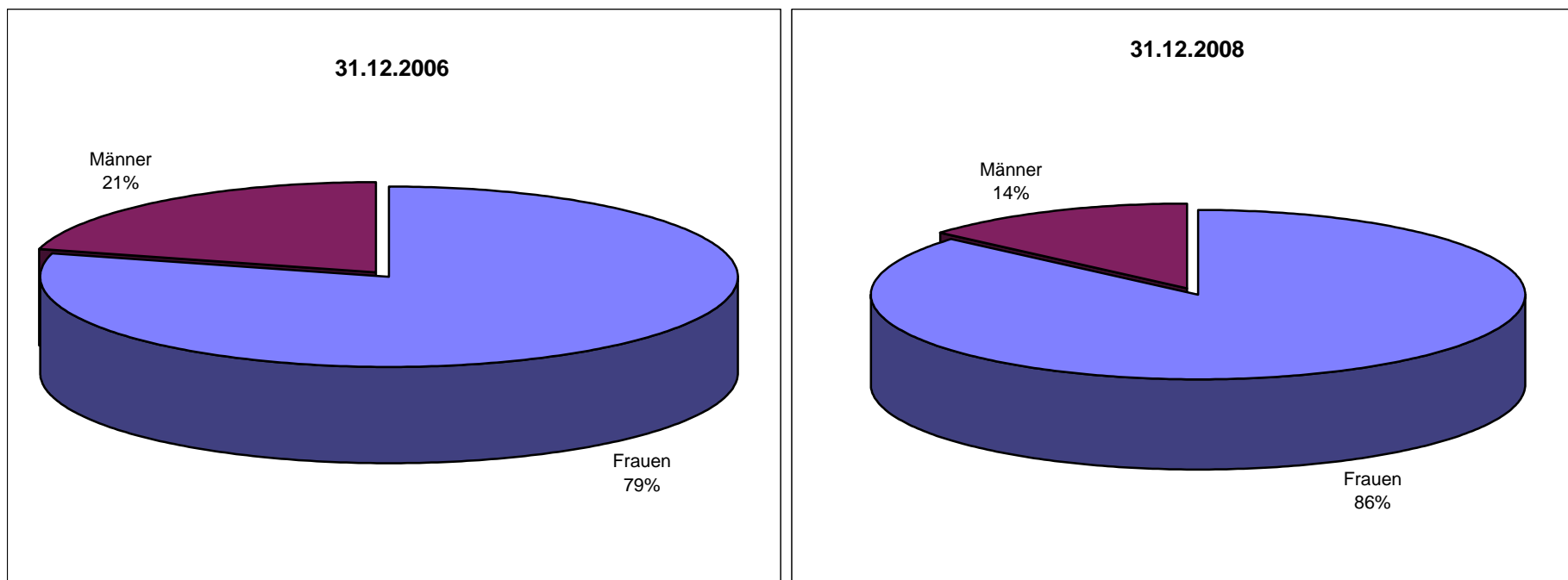
Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren und gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen  
(Bibliothekarinnen und Bibliothekare, Archivarinnen und Archivare)

BesGr / EG	31.12.2006					31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ w	m
A 13	0	0	0		0	0	0		0	0	0
A 13 S	0	0	0		0	0	0		0	0	0
A 10	1	1	0	100,0	0	0	1	1	100,0	0	0
A 9	1	1	0	100,0	1	0	1	1	100,0	1	0
<b>Beamtinnen/ Beamte</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
14	0	0	0		0	0	1	1	100,0	0	0
13	1	0	1		0	0	0	0		0	0
12	0	0	0		0	0	0	0		0	0
11	1	0	1		0	0	1	0	1	0	0
10	3	3	0	100,0	1	0	3	3	100,0	0	0
9	17	14	3	82,4	10	0	15	13	86,7	9	0
<b>Tarifpersonal</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>77,3</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>85,0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>79,2</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>86,4</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Bibliotheks- und Archivdienst

Berufsgruppe: Beamtinnen und Beamte des höheren und gehobenen Dienstes und Tarifpersonal vergleichbarer Entgeltgruppen  
(Bibliothekarinnen und Bibliothekare, Archivarinnen und Archivare)



## Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bibliotheks- und Archivdienst

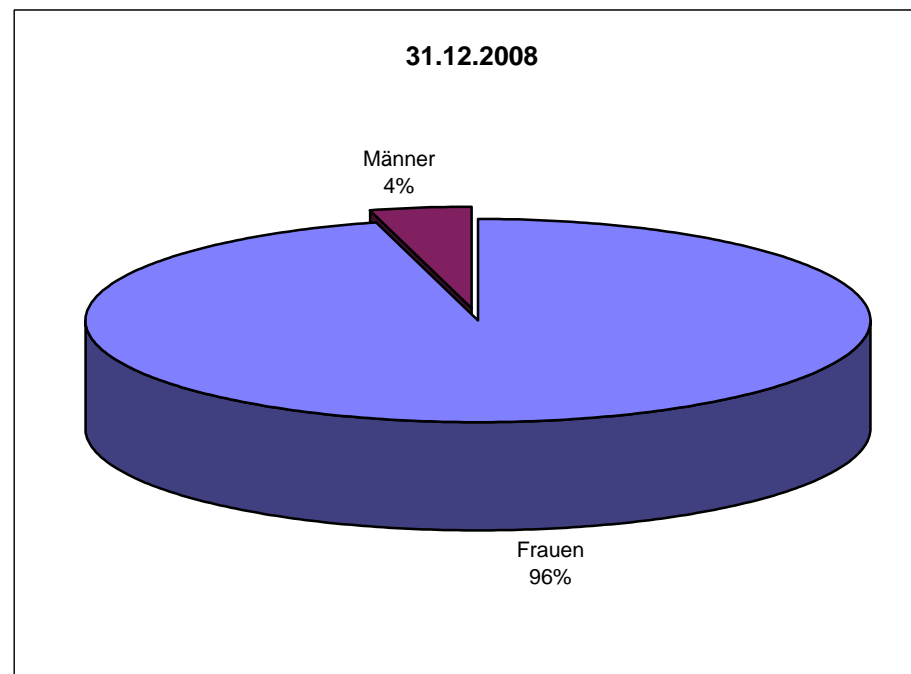
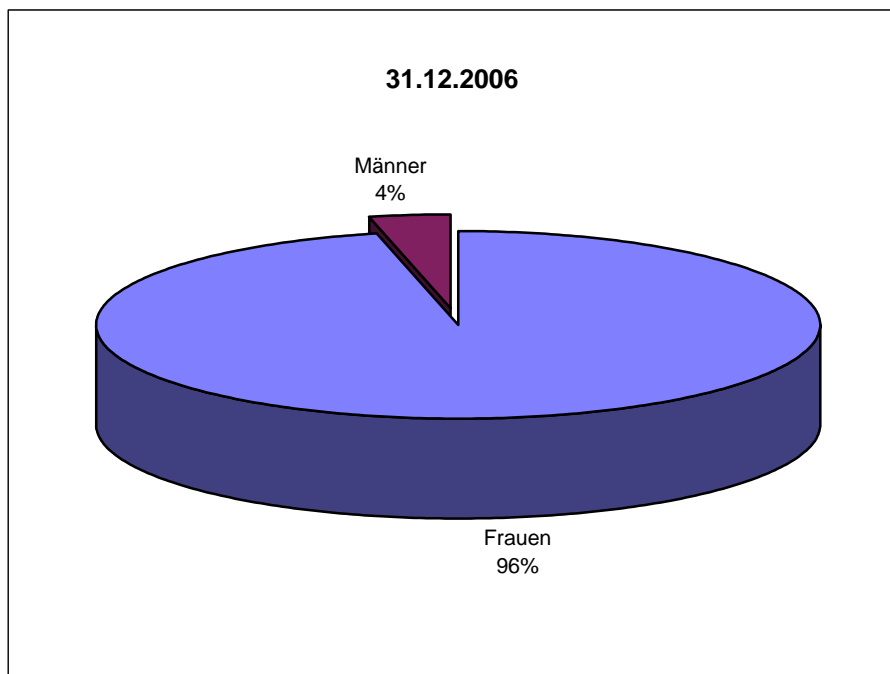
Berufsgruppe: Tarifpersonal im Bibliotheks- und Archivdienst (Assistenzpersonal)

BesGr / EG	31.12.2006						31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
6	2	2	0	100,0	2	0	11	10	1	90,9	5	0
5	13	13	0	100,0	6	0	13	13	0	100,0	6	0
3	12	11	1	91,7	5	0	0	0	0		0	0
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>96,3</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>95,8</b>	<b>11</b>	<b>0</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Bibliotheks- und Archivdienst

Berufsgruppe: Tarifpersonal im Bibliotheks- und Archivdienst (Assistenzpersonal)





## Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Bildung / Kultur

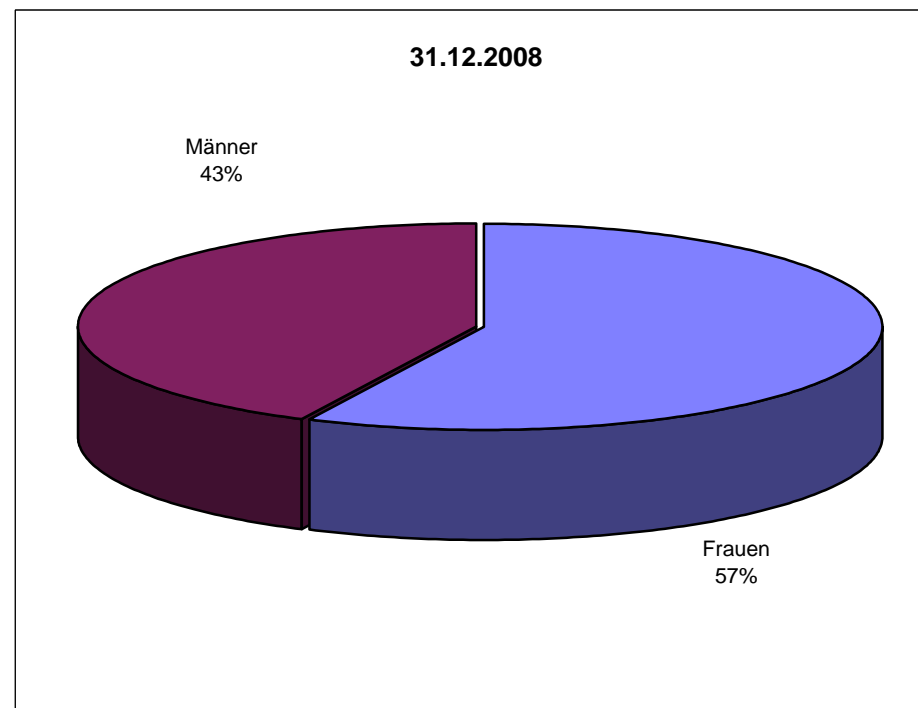
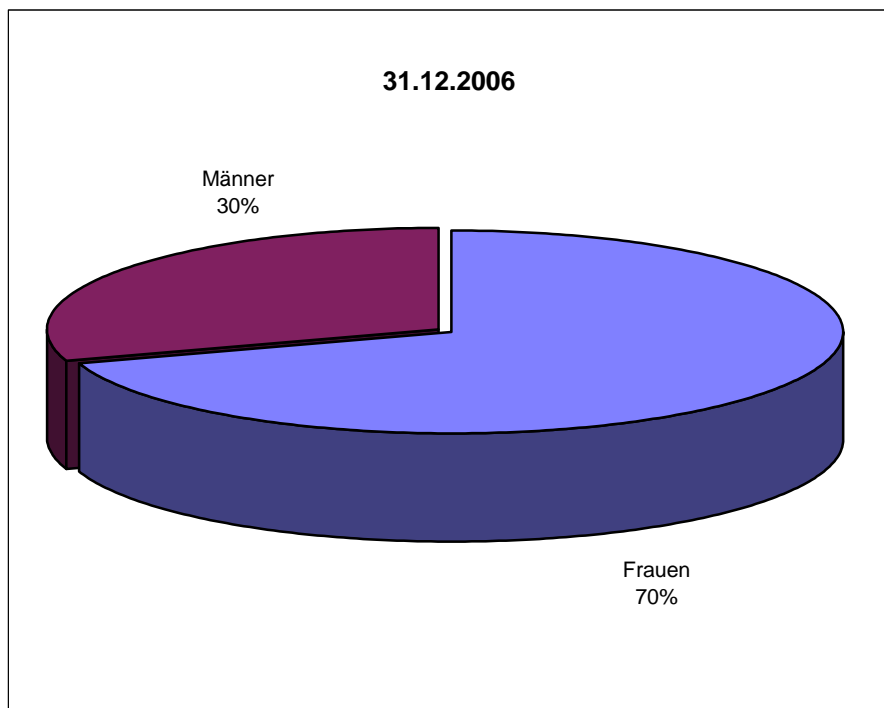
Berufsgruppe: Tarifpersonal (Aufsichts- und Assistenzpersonal in Museen)

EG	31.12.2006						31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
6	6	3	3	50,0	3	0	6	3	3	50,0	3	2
5	1	1	0	100,0	1	0	0	0	0		0	0
3	1	1	0	100,0	0	0	1	1	0	100,0	1	0
2	2	2	0	100,0	2	0	0	0	0		0	0
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>70,0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>57,1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Bildung / Kultur

Berufsgruppe: Tarifpersonal (Aufsichts- und Assistenzpersonal in Museen)



## Berufsfelder und -gruppen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Berufsfeld: Reinigungsdienst

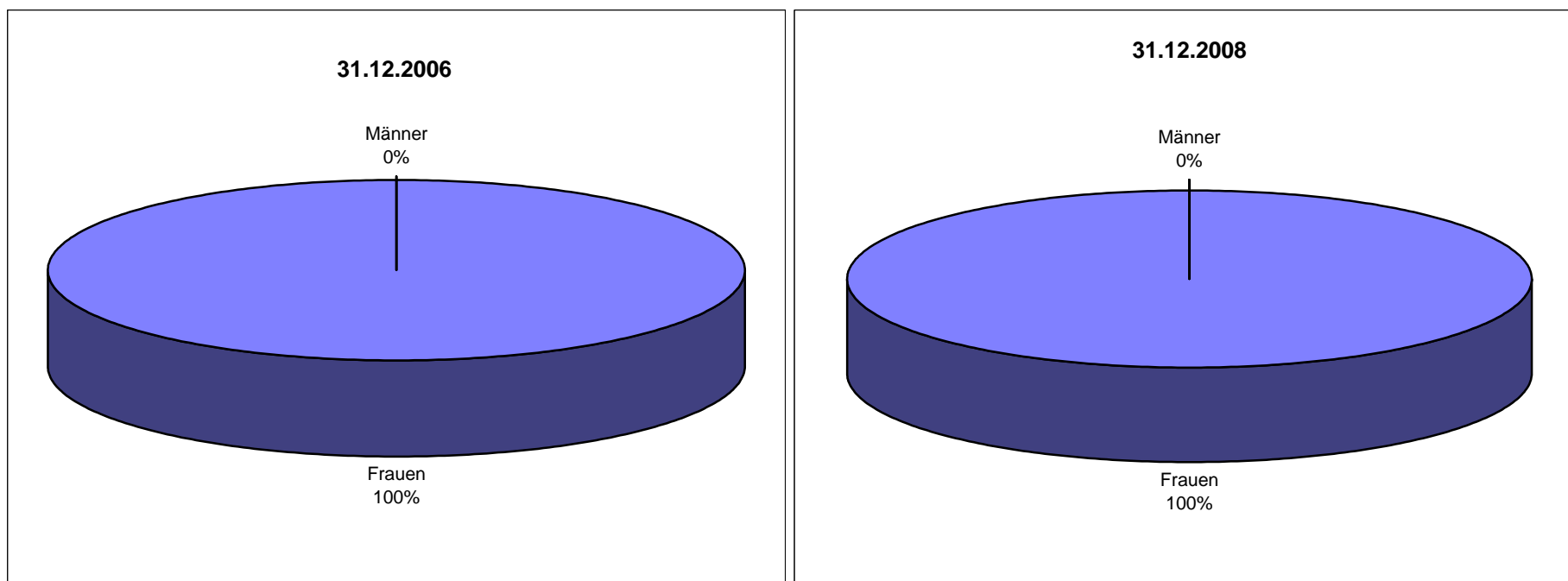
Berufsgruppe: Tarifpersonal allgemein und im Reinigungs- und Küchendienst in Kindertagesstätten

EG	31.12.2006						31.12.2008					
	Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ		Gesamt	w	m	Frauenanteil in %	davon TZ	
					w	m					w	m
3	5	5	0	100,0	5	0	7	7	0	100,0	7	0
2	131	131	0	100,0	131	0	111	111	0	100,0	111	0
1	0	0	0		0	0	0	0	0		0	0
<b>Summe Berufsgruppe</b>	<b>136</b>	<b>136</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>136</b>	<b>0</b>	<b>118</b>	<b>118</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>118</b>	<b>0</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Berufsfeld: Reinigungsdienst

Berufsgruppe: Tarifpersonal allgemein und im Reinigungs- und Küchendienst in Kindertagesstätten

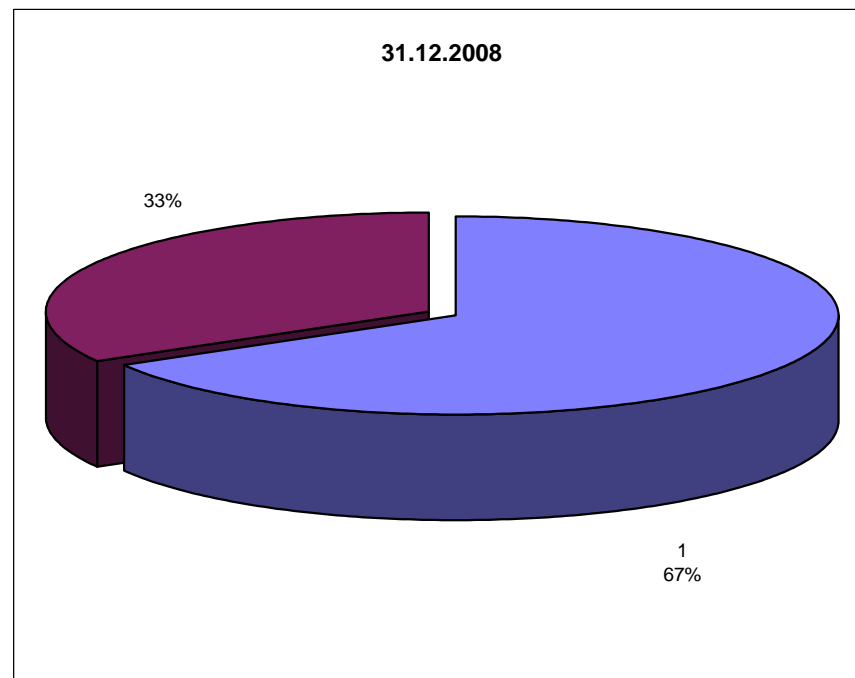
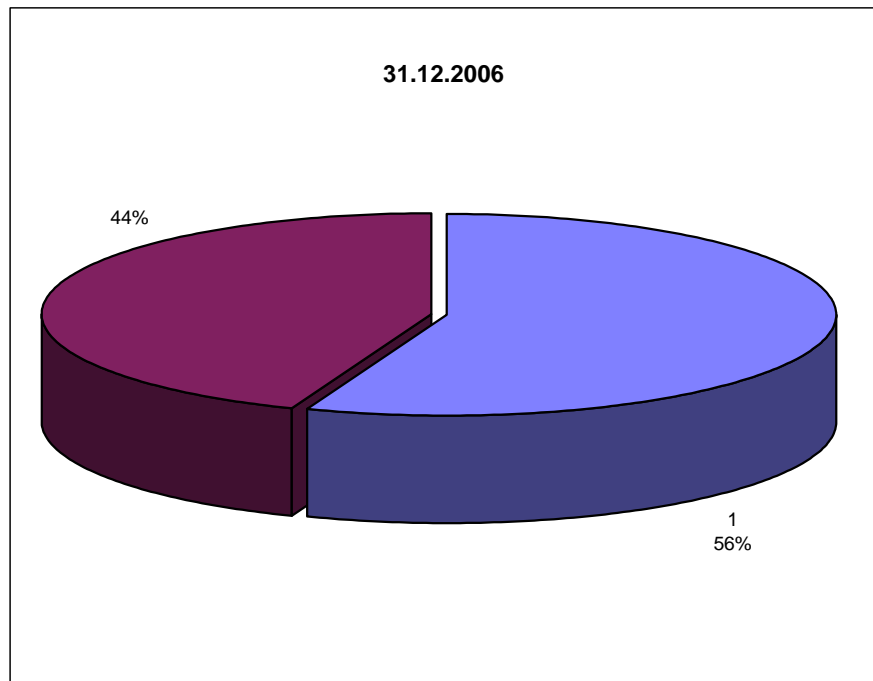


Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf

Ausbildungsverhältnisse	Frauenanteil				Frauenanteil			
	Gesamt	w	m	in %	Gesamt	w	m	in %
Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahn des gehobenen Dienstes in der allgemeinen Verwaltung	13	7	6	53,8	7	7	0	100,0
Aufstiegsbeamtinnen/-beamte für die Laufbahn des gehobenen Dienstes in der allgemeinen Verwaltung	0	0	0		3	2	1	66,7
Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahn des mittleren Dienstes in der allgemeinen Verwaltung	6	3	3	50,0	6	2	4	33,3
Verwaltungsfachangestellte	12	6	6	50,0	9	7	2	77,8
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	37	28	9	75,7	24	23	1	95,8
Vermessungstechniker/-innen	6	1	5	16,7	3	0	3	
Fachinformatiker/-innen	1	0	1		2	0	2	
FA für Medien- und Informationsdienste	2	1	1	50,0	2	1	1	50,0
Gärtner/innen	9	3	6	33,3	8	3	5	37,5
Elektroniker/-innen	2	0	2		3	0	3	
Bauzeichner/-innen	2	2	0	100,0	1	1	0	100,0
Technische Zeichner/-innen	0	0	0		1	1	0	100,0
Biologiemodellmacher/-innen	1	1	0	100,0	0	0	0	
Dipl. Sozialpädagoge/in (BA)	0	0	0		2	2	0	100,0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	0	1		2	1	1	50,0
Straßenbauer/-innen	1	0	1		2	0	2	
Medizinische Fachangestellte	2	1	1	50,0	0	0	0	
<b>Summe</b>	<b>95</b>	<b>53</b>	<b>42</b>	<b>55,8</b>	<b>75</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>66,7</b>
<b>Berufsgruppe</b>								

### Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Auszubildende



## Von der Arbeit freigestelltes Personal

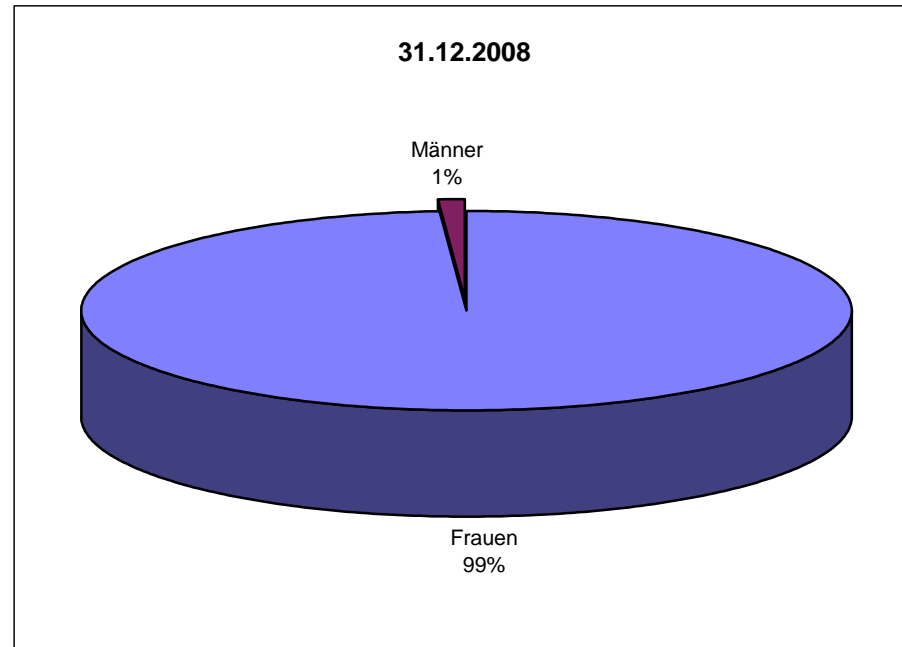
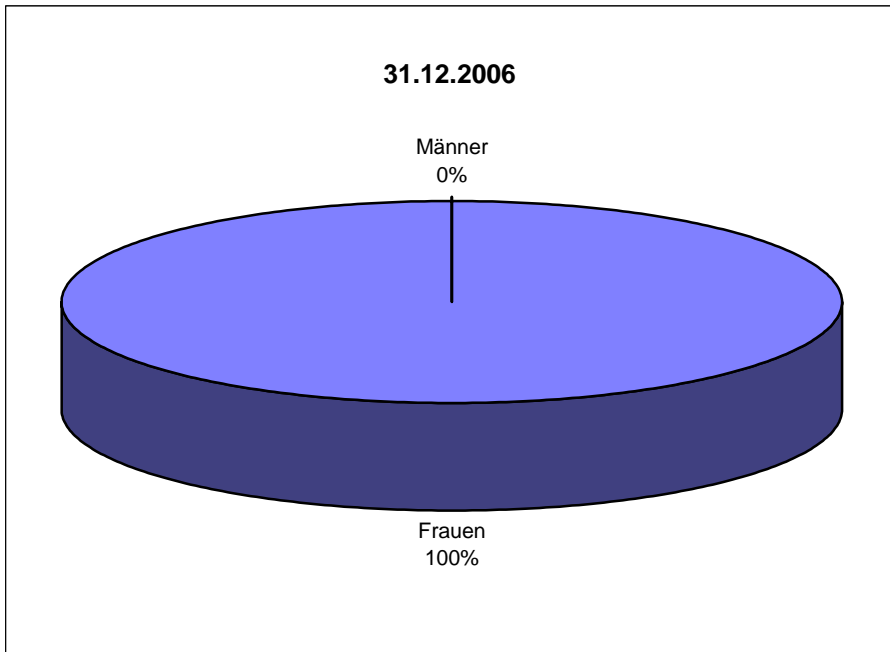
(Freistellung wegen Elternzeit, Beurlaubung, Renten auf Zeit, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltanspruch, Ableistung von Grundwehr- und Ersatzdienst)

Berufsfeld /	31.12.2006				31.12.2008			
	Gesamt	w	m	in %	Gesamt	w	m	in %
Allg. Verwaltung, höherer Dienst	0	0	0		0	0	0	
Allgemeine Verwaltung, gehobener Dienst	13	13	0	100,0	18	18	0	100,0
Allgemeine Verwaltung, mittlerer Dienst	3	3	0	100,0	3	3	0	100,0
Technischer Dienst	0	0	0		0	0	0	
<b>Beamten und Beamte</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>
Allgemeine Verwaltung bis EG								
8 TVöD	14	14	0	100,0	19	18	1	94,7
9 - 11 TVöD	5	5	0	100,0	1	1	0	100,0
12 - 15 TVöD	0	0	0		0	0	0	
Sekretariats- und Schreibdienst	17	17	0	100,0	13	13	0	100,0
Technischer Dienst	4	4	0	100,0	7	7	0	100,0
Bibliotheksdienst, Bild. + Kult.	3	3	0	100,0	3	3	0	100,0
Sozialdienst	6	6	0	100,0	4	4	0	100,0
Erziehungsdienst	23	23	0	100,0	16	16	0	100,0
Sonstige (ärztl. Personal, Ordnungspolizei u.a.)	2	2	0	100,0	2	2	0	100,0
Reinigungsdienst	3	3	0	100,0	2	2	0	100,0
Personal in handwerklichen Berufen und Tätigkeiten	0	0	0		0	0	0	
<b>Tarifpersonal</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>67</b>	<b>66</b>	<b>1</b>	<b>98,5</b>
<b>Summe insgesamt</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>88</b>	<b>87</b>	<b>1</b>	<b>98,9</b>

## Gegenüberstellung des Frauenanteils 2006 gegenüber 2008

Von der Arbeit freigestelltes Personal

(Freistellung wegen Elternzeit, Beurlaubung, Renten auf Zeit, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltanspruch, Ableistung von Grundwehr- und Ersatzdienst)





Magistrat

-/-/11-

Vorlage-Nr. 101.16.1564

Kassel, 22.12.2010

## **Bericht zum Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel**

Berichtersteller/-in: Oberbürgermeister Hilgen

### **Antrag**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

"Die Stadtverordnetenversammlung nimmt den vom Magistrat gemäß Ziffer 8 des Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung Kassel vorgelegten Bericht – Stand : 1. Januar 2009 – zur Kenntnis."

Der Magistrat wird den Bericht zum Frauenförderplan in seiner Sitzung am 11. Januar 2010 beschließen.

Bertram Hilgen  
Oberbürgermeister

## Bericht zum Frauenförderplan

Nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vom 21. Dezember 1993 (zuletzt geändert am 18. Dezember 2006) in Verbindung mit dem Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Kassel hat der Magistrat der Stadtverordnetenversammlung alle zwei Jahre - jeweils zum 1. Januar - einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen zur Frauenförderung vorzulegen.

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

### Ist

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

#### Berufsfelder mit und ohne Unterrepräsentanz von Frauen

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

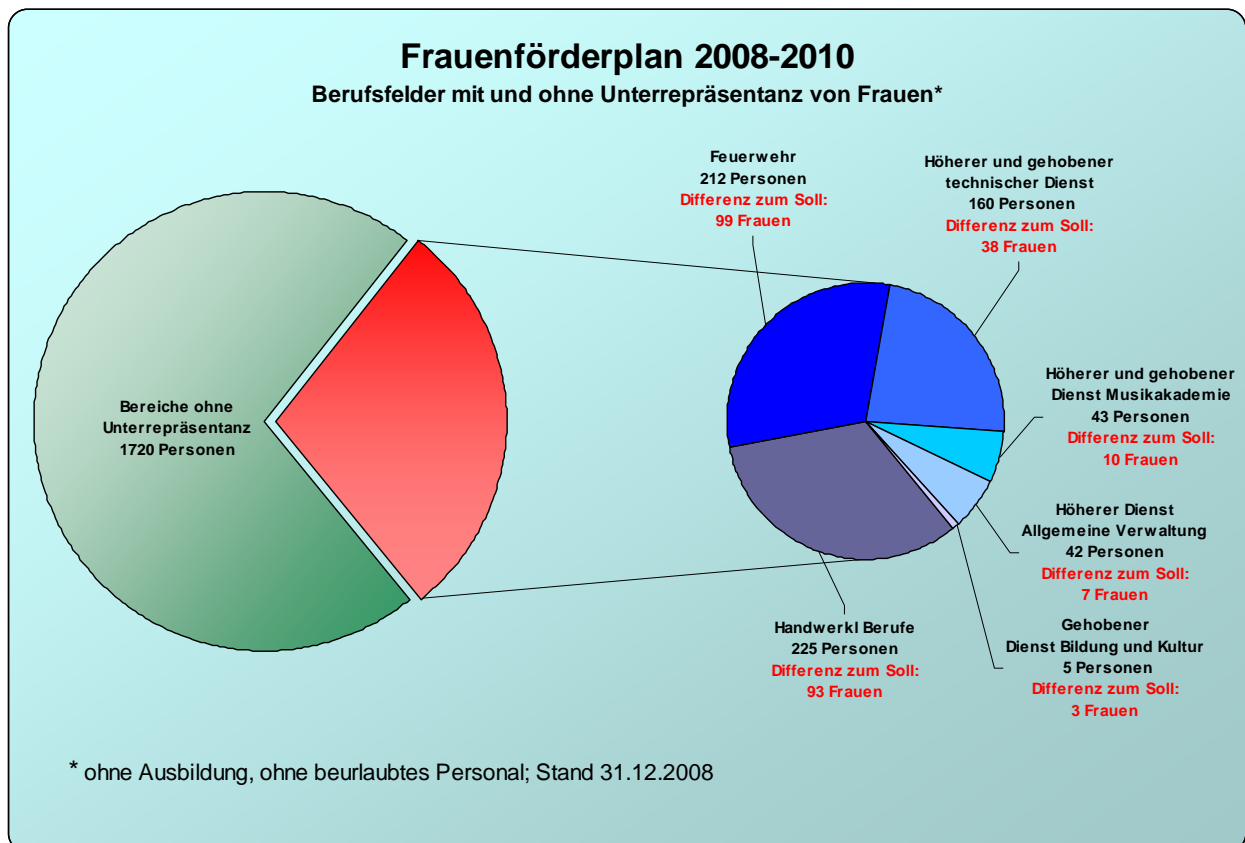
(Stichtag 31. Dezember 2008)

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

## Soll

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

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



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

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

## Maßnahmen

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

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

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

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

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

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

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



Vorlage Nr. 101.16.1498

Kassel, 28.10.2009

## **Gewalt gegen Frauen - häusliche Gewalt**

### **Anfrage**

zur Überweisung in den Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung

Wir fragen den Magistrat:

1. Wie viel Fälle von Gewalt gegen Frauen sind der Stadt Kassel bekannt?
2. Wie viel davon sind häusliche Gewalt, wie viel außerhäuslich?
3. In wie viel Fällen sind Kinder von häuslicher Gewalt betroffen?
4. Welche Straftaten verbergen sich hinter der Gewalt gegen Frauen?
5. \*In wie viel Fällen kam es zur Anzeige?
6. \*In wie viel Fällen kam es zu einem Gerichtsverfahren?
7. \*In wie viel Fällen kam es zu Verurteilungen für die Täter?
8. \*Mit welchem Strafmaß(niedrigstes und höchstes), müssen die Täter rechnen?
9. \*Wie hoch ist die geschätzte Dunkelziffer?
10. Welche Schichten sind von häuslicher Gewalt betroffen?
11. Welche gesundheitlichen Folgen kann Gewalt gegen Frauen und Kindern haben?
12. Welche Maßnahmen werden in der Stadt Kassel getroffen, um die betroffenen Frauen, bzw. Kinder zu schützen und zu unterstützen?

\*Bitte differenzieren zwischen häuslicher und außerhäuslicher Gewalt

Fragesteller/-in: Stadtverordnete Gabriele Jakat

gez. Uwe Frankenberger  
Fraktionsvorsitzender, MdL

**Vorlage Nr. 101.16.1523**

**Maßnahmen zum Erlernen der deutschen Sprache**

**Geänderter Antrag**

**zur Überweisung in den Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration  
und Gleichstellung sowie  
in den Ausschuss für Schule, Jugend und Bildung**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird aufgefordert, **die** - im Zusammenhang mit der Aufnahme der Stadt Kassel in das Projekt der Hessischen Landesregierung „Modellregion Integration“ – gezielten, **neuen und schon vorhandenen** Maßnahmen für Erwachsene zum Erlernen der deutschen Sprache

**in den Ausschüssen**

**- für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung  
sowie**

**- für Schule, Jugend und Bildung  
vorzustellen.**

**Dabei sollen insbesondere die Teilnehmerzahlen und Personengruppen genannt  
sowie die für das o. a. Projekt eingehenden Landesgelder und deren Verteilung auf  
die Sprachprojekte dargelegt werden.**

Berichtersteller/-in:                    Stadtverordneter Bodo Schild

gez. Dr. Norbert Wett  
Fraktionsvorsitzender

---

**Nachrichtlich:**

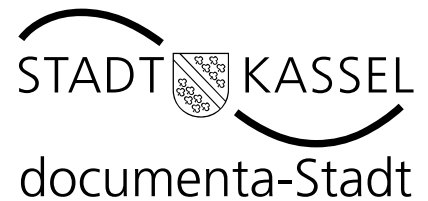
**Antrag vom 16.11.2009**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird aufgefordert, im Zusammenhang mit der Aufnahme der Stadt Kassel in das Projekt der Hessischen Landesregierung „Modellregion Integration“ gezielte Maßnahmen für Erwachsene zum Erlernen der deutschen Sprache anzubieten.



Fraktion in der  
Stadtverordnetenversammlung



Rathaus  
34112 Kassel  
Telefon 0561 787 1294  
Telefax 0561 787 2104  
E-Mail [info@gruene-kassel.de](mailto:info@gruene-kassel.de)

Vorlage Nr. 101.16.1526

Kassel, 16.11.2009

## **Aktionsplan gegen Homophobie**

### **Antrag**

zur Überweisung in den Ausschuss für Schule, Jugend und Bildung sowie  
in den Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird beauftragt, die Probleme Homophobie und Transphobie zu bearbeiten und einen Aktionsplan gegen Homophobie und Transphobie zu erstellen.

Hierfür soll in einem ersten Schritt ein runder Tisch etabliert werden, zu dem VertreterInnen der folgenden Institutionen, Vereine und Verbände eingeladen werden: Jugendamt, Staatliches Schulamt, Sportamt, Asta, Kasseler Jugendring, Stadtschulsprecher/in sowie VertreterInnen der Interessenverbände, die in Zusammenarbeit mit dem CSD e.V. zu ermitteln sind.

### **Begründung:**

In mehreren deutschen Großstädten (z.B. Frankfurt am Main, Berlin) und wissenschaftlichen Studien ist erkannt worden, dass die Diskriminierung von Transgendern, Schwulen und Lesben ein massives gesellschaftliches Problem darstellt. Dies zeigen u. a. zunehmende Gewalttaten gegen Lesben und Schwule. Der Aktionsplan gegen Homophobie ist ein Baustein für mehr Akzeptanz von Lesben, Schwulen und Transgendern.

Berichtersteller/-in: Stadtverordnete Dr. Martina van den Hövel-Hanemann

gez. Karin Müller, MdL  
Fraktionsvorsitzende

Vorlage Nr. 101.16.1546

Kassel, 08.12.2009

## **Alkoholverbot im städtischen Kernbereich**

### **Antrag**

zur Überweisung in den Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und  
Gleichstellung

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird aufgefordert, entsprechend den Beschlüssen des Ortsbeirats Mitte umgehend für den Kernbereich der Stadt Kassel ein allgemeines, permanentes Verbot des Konsums von Alkohol in der Öffentlichkeit zu erlassen. Gleiches gilt für sämtliche städtischen Grünanlagen. Gleichzeitig sollen vorhandene Angebote unterstützt und weitere ausgebaut werden, damit alkoholkranken Menschen in der Stadt geholfen werden kann, ihre Alkoholsucht zu überwinden.

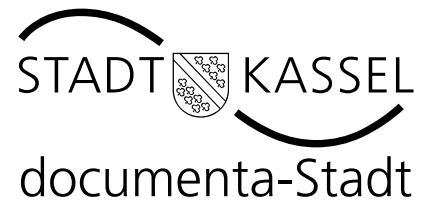
Berichterstatter/-in: Stadtverordneter Stefan Kortmann

gez. Dr. Norbert Wett  
Fraktionsvorsitzender





Fraktion in der  
Stadtverordnetenversammlung



Rathaus  
34112 Kassel  
Telefon 0561 787 1294  
Telefax 0561 787 2104  
E-Mail [info@gruene-kassel.de](mailto:info@gruene-kassel.de)

Vorlage Nr. 101.16.1547

Kassel, 27.11.2009

## **Gewaltdelikte in Beziehungen**

### **Geänderter Antrag**

zur Überweisung in den Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und Gleichstellung

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Ausschuss wird aufgefordert, eine gemeinsame Sitzung mit dem Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Sport anzusetzen und zum Thema „Gewalt gegen BeziehungspartnerInnen“ Vertreterinnen und Vertreter von Polizei, **der Justiz, des Regierungspräsidiums**, des Kasseler Frauenhauses, der Stadt Kassel, des Interventionsprogramm „Signal“ am Städtischen Klinikum und des Kasseler Interventionsprogramm KAIP (Kooperatives GewaltInterventionsprogramm Region Kassel) möglichst zeitnah einzuladen.

**Die oben genannten Fachleute werden gebeten, die Ausschussmitglieder über den derzeitigen Stand von Vorfällen und Auswirkungen von Gewaltdelikten in Beziehungen im häuslichen und außerhäuslichen Bereich zu informieren.**

Berichterstatter/-in: Stadtverordnete Ruth Fürsch

gez. Karin Müller, MdL  
Fraktionsvorsitzende

---

**Nachrichtlich:**

**Antrag vom 27.11.2009**

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Ausschuss wird aufgefordert, eine gemeinsame Sitzung mit dem Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Sport anzusetzen und zum Thema „Gewalt gegen BeziehungspartnerInnen“ Vertreterinnen und Vertreter von Polizei, des Kasseler Frauenhauses, der Stadt Kassel, des

Interventionsprogramm „Signal“ am Städtischen Klinikum und des Kasseler Interventionsprogramm KAIP (Kooperatives GewaltInterventionsprogramm Region Kassel) möglichst zeitnah einzuladen.

**Begründung:**

Die oben genannten Fachleute werden gebeten, die Ausschussmitglieder über den derzeitigen Stand von Vorfällen und Auswirkungen von Gewaltdelikten in Beziehungen im häuslichen und außerhäuslichen Bereich zu informieren.

Vorlage Nr. 101.16.1570

Kassel, 16.12.2009

## **Geschwindigkeitsmessungen**

### **Antrag**

zur Überweisung in den Ausschuss für Sicherheit, Recht, Integration und  
Gleichstellung

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird aufgefordert, dafür zu sorgen, dass in Absprache mit der Polizei nur an den Stellen bzw. Plätzen Geschwindigkeitsmessungen vorgenommen werden, an denen tatsächliche Gefährdungen bestehen.

Berichterstatter/-in:      Stadtverordneter Wolfram Kieselbach

gez. Dr. Norbert Wett  
Fraktionsvorsitzender