



**Hannover**

**Dezernat I  
Fachbereich Steuerung, Personal  
und Zentrale Dienste  
und die Gleichstellungsbeauftragte**

**Gleichstellungsbericht  
nach dem Niedersächsischen  
Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)**

**- Berichtszeitraum Jahre 2010 bis 2012 -**

<b>1. Vorbemerkung</b>	<b>1</b>
<b>2. Wesentliche Personalstrukturdaten der Stadtverwaltung im Überblick</b>	<b>1</b>
2.1. Anteil der Frauen und Männer an den Gesamtbeschäftigten	1
2.2. Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen	2
2.3. Anteil der Frauen und Männer im S-Tarif	2
2.4. Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	3
2.5. Anteil von Frauen und Männern in den Führungspositionen	4
<b>3. Personal und Organisation</b>	<b>4</b>
3.1. Gleichstellung von Frauen und Männern	5
3.1.1. Stellenbesetzungsverfahren	5
3.1.2. Personalentwicklung	7
3.1.2.1 Allgemeine Personalentwicklung	7
3.1.2.2 Aus- und Fortbildung	8
3.1.3. Zukunftstag für Mädchen und Jungen	10
3.1.4. Beschwerdekommision	10
3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
3.2.1. Arbeitszeit und Arbeitsort	11
3.2.2. Teilzeitbeschäftigung	12
3.2.3. Elternzeit/Elternzeitunschädliche Teilzeittätigkeit	13
3.2.4. Frauenfördermittel	13
3.2.5. Service für Familien	13
3.3. Gender Mainstreaming	14
3.4. Akzeptanz von Lesben und Schwulen	14
<b>4. Personelle und finanzielle Ausstattung des Referates für Frauen und Gleichstellung</b>	<b>17</b>
<b>5. Impulse für Förderung von Gleichstellung durch das Referat für Frauen und Gleichstellung</b>	<b>18</b>
5.1. Stetig bearbeitete Themen	18
5.1.1. Gewaltprävention – HAIP, Zwangsheirat, Frauennachttaxi	18
5.1.2. Mädchenarbeit – Mitarbeit in der Fachgruppe nach § 78 KJHG	18

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	<u>Seite</u>
5.1.3. Berufsorientierung von Mädchen und Frauen	18
5.1.4. Stellenbesetzungsverfahren	19
5.1.5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	19
5.1.6. EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern	20
5.1.7. Integration	20
5.1.8. Frauenförderung in der Privatwirtschaft	20
5.1.9. Frauenförderung im Sport	20
5.1.10. Betreuung des Gleichstellungsausschusses	20
5.1.11. Gewährung von Zuwendungen	22
5.1.12. Zusammenarbeit mit den örtlichen Frauenbeauftragten	22
5.1.13. Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen, Organisationen etc.	22
5.2. Öffentlichkeitsarbeit: Veranstaltungen, Projekte und Broschüren	22
<b>6. Durchgeführte Maßnahmen für die Einwohnerinnen und Einwohner</b>	<b>24</b>
6.1. Einwohnerinnen- und Einwohnerorientierung	24
6.2. Soziale Stadtteilentwicklung und Integration	25
6.3. Familienfreundliche Kommune	25
6.4. Mobilität und Verkehr	26
6.5. Förderung von Bildung und Teilhabe	26
6.6. Wirtschaftsförderung	27
<b>7. Ausblick</b>	<b>27</b>

## **1. Vorbemerkung**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind seit langem zentrale Themen der Personalpolitik. Alle wichtigen Handlungsprogramme der Landeshauptstadt Hannover werden bereits unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten erarbeitet.

Am 16.12.2010 erfolgte der einstimmige Ratsbeschluss (Nr. 1404/2010) zur Unterzeichnung der EU-Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern. Entsprechend wurde am 14.05.2011 die EU-Charta vom Oberbürgermeister unterzeichnet. Die Unterzeichnung der EU-Charta und die damit einhergehende Verpflichtung, einen Aktionsplan aufzustellen, der die Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2013 bis 2015 konkretisiert, ist eine folgerichtige Entwicklung der Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt Hannover. Der Aktionsplan (Beschlussdrucksache Nr. 0513/2013) ist derzeit im Beschlussverfahren.

Des Weiteren ist im Berichtszeitraum die Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) zum 01.01.2011 in Kraft getreten. Das NGG regelt die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und gibt somit öffentlichen Verwaltungen Vorgaben in ihrer Rolle als Arbeitgeberinnen. Ziel der Gesetzesnovelle ist es, Frauen und Männern gleiche Chancen im Erwerbsleben zu ermöglichen. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern sind gleichrangige Hauptziele des NGG. Gender Mainstreaming ist erstmals ins NGG aufgenommen worden. Im Juni 2012 hat die Stadtverwaltung Hannover den ersten Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2012 bis 2014 vorgelegt (Informationsdrucksache Nr. 1190/2012). Grundlage waren eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 01.01.2011 sowie die zu erwartende Fluktuation.

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Mitarbeiterinnen des Referates für Frauen und Gleichstellung waren und sind in vielen zentralen Steuerungs- und Arbeitsgruppen der Verwaltung beteiligt und arbeiten so selbstverständlich bei den zentralen Themen Personalentwicklung, Arbeitssicherheit, demografische Entwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lenkungsgruppe zur Haushaltssicherung und Verwaltungsentwicklung etc. mit.

Der Bericht beginnt mit einer kurzen Darstellung einzelner Personalstrukturdaten aus dem gültigen Gleichstellungsplan. Im Anschluss werden die Maßnahmen zur Gleichstellung beschrieben. Abgeschlossen wird der Bericht mit einem gemeinsamen Ausblick der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten.

## **2. Wesentliche Personalstrukturdaten der Stadtverwaltung im Überblick**

Die folgenden Übersichten stellen den Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover insgesamt, für die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in Führungspositionen dar.

### **2.1. Anteil der Frauen und Männer an den Gesamtbeschäftigten**

Zunächst erfolgt zum Stichtag 01.01.2011 die Übersicht der Anzahl aller Beschäftigten („Köpfe“) der Stadtverwaltung Hannover:

Gesamtbeschäftigte	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
9.469	5.264	4.205	55,6%	44,4%

Quelle: Gleichstellungsplan nach NGG, Stichtagserhebung zum 01.01.11

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung liegt seit dem Jahr 2004 konstant bei rd. 55%.

Neben flexiblen Arbeitszeiten für alle Beschäftigten werden alle praktikablen Teilzeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben ermöglicht und von den Beschäftigten genutzt:

- 28,5% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren teilzeitbeschäftigt
  - davon waren 88% Frauen und 12% Männer
- rd. 4% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren beurlaubt ohne Bezüge
  - davon waren 85,8% Frauen und 14,2% Männer
  - Von den 405 Beurlaubten waren 163 Beschäftigte in Elternzeit
    - davon 91,4% Frauen (149) und 8,6% Männer (14)

## **2.2. Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen**

Bei der -nach dem NGG- vorgeschriebenen Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeiten und somit des Beschäftigungsvolumens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergibt sich eine andere Verteilung beim Geschlechterverhältnis in der Stadtverwaltung Hannover:

Beschäftigungsvolumen gesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
7.865,85	3.935,98	3.929,87	50,04%	49,96%

Nach NGG: Berechnung ohne abgeordnetes/gestelltes Personal

Gesamtstädtisch besteht insoweit für alle Tarifgruppen insgesamt betrachtet eine paritätische Repräsentanz beider Geschlechter.

Das Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration hat konkretisiert, dass der sog. S-Tarif für den Erziehungs- und Sozialdienst separat darzustellen ist. Eine Betrachtung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und S-Tarif ergibt folgende Geschlechterverteilung:

Tarife	Beschäftigungsvolumen	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
Entgelt- und Besoldungsgruppen	6.939,95	3.255,08	3.684,87	46,9%	53,1%
S-Tarif	826,90	631,90	195,00	76,4%	23,6%

Nach NGG: Berechnung ohne abgeordnetes/gestelltes Personal

## **2.3. Anteil der Frauen und Männer im S-Tarif**

Im S-Tarif sind Männer insgesamt unterrepräsentiert. Über 90% der im S-Tarif eingruppierten Tarifbeschäftigten sind im Fachbereich Jugend und Familie eingesetzt.

Im Rahmen der zukünftigen Fachkräftegewinnung und der Schaffung weiterer Kinderbetreuungsangebote wird ein Schwerpunkt darauf gelegt, auch weiterhin den Männeranteil in den Kitas zu erhöhen. (Stand 01.05.2012: 9,96% im pädagogischen Bereich und 4,21% im hauswirtschaftlichen Bereich). Konkrete Ziele und Maßnahmen sind sowohl im Gleichstellungsplan des Fachbereiches Jugend und Familie benannt als auch in dem Aktionsplan im Rahmen der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2013-2015.

## 2.4. Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigten (Köpfe)			Anteil eines Geschlechts an Beschäftigtenzahl		Beschäftigungsvolumen		Anteil am Beschäftigungsvolumen		Unterrepräsentiertes Geschlecht
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Anteil < 45%
AT, B2	12	6	6	50,0%	50,0%	6,00	6,00	50,0%	50,0%	keines
E15Ü, A16	21	4	17	19,0%	81,0%	4,00	17,00	<b>19,0%</b>	81,0%	Frauen
E15, A15	55	27	28	49,1%	50,9%	24,19	27,71	46,6%	53,4%	keines
E14, A14	115	53	62	46,1%	53,9%	41,87	58,26	<b>41,8%</b>	58,2%	Frauen
E13, A13 Einstiegsamt	129	65	64	50,4%	49,6%	54,11	61,61	46,8%	53,2%	keines
E12, A13	255	82	173	32,2%	67,8%	74,05	170,05	<b>30,3%</b>	69,7%	Frauen
E11, A12	434	164	270	37,8%	62,2%	134,38	257,82	<b>34,3%</b>	65,7%	Frauen
E10, A11	479	228	251	47,6%	52,4%	185,25	246,30	<b>42,9%</b>	57,1%	Frauen
E09, A9 Einstiegsamt, A 10	1625	951	674	58,5%	41,5%	729,23	629,57	53,7%	46,3%	keines
E08, A9, A8	1248	583	665	46,7%	53,3%	493,33	651,32	<b>43,1%</b>	56,9%	Frauen
E07	394	147	247	37,3%	62,7%	106,31	239,28	<b>30,8%</b>	69,2%	Frauen
E06, A7	1048	544	504	51,9%	48,1%	447,89	494,12	47,5%	52,5%	keines
E05, A6	767	422	345	55,0%	45,0%	331,32	333,01	49,9%	50,1%	keines
E04	304	51	253	16,8%	83,2%	36,90	242,40	<b>13,2%</b>	86,8%	Frauen
E03	757	513	244	67,8%	32,2%	334,83	223,56	60,0%	<b>40,0%</b>	Männer
E02	360	341	19	94,7%	5,3%	208,14	12,98	94,1%	<b>5,9%</b>	Männer
E01	110	85	25	77,3%	22,7%	43,27	13,90	75,7%	<b>24,3%</b>	Männer
<b>GESAMT</b>	<b>8113</b>	<b>4266</b>	<b>3847</b>	<b>52,6%</b>	<b>47,4%</b>	<b>3255,08</b>	<b>3684,87</b>	<b>46,9%</b>	<b>53,1%</b>	keines

Daten ohne HCC Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag Nahrung Genuss Gaststätten fallen, da nicht vergleichbar

Nach der NGG-Novelle wird die Unterrepräsentanz und somit die Verpflichtung zur Festlegung von Zielvorgaben und Maßnahmen durch das festgestellte Beschäftigungsvolumen bestimmt. Weiterhin wird der sog. S-Tarif separat ausgewiesen. In diesem sind zu rd. 76% Frauen eingruppiert. Eine Unterrepräsentanz von Männern liegt gesamtstädtisch in den Entgeltgruppen E01 bis E03 vor. Ansonsten ist die Verteilung beider Geschlechter paritätisch oder es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Um eine Entwicklung in den höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen aufzeigen zu können, werden in der folgenden Tabelle die Frauenanteile ab E11/A12 dargestellt:

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Gesamtbeschäftigte			davon Frauen			Anteil Frauen in %		
	2011	2010	2006	2011	2010	2006	2011	2010	2006
AT, B2	12	12	7	6	5	0	50,00%	41,70%	0,00%
E15Ü, A16	21	23	24	4	4	5	19,05%	17,40%	20,80%
E15, A 15	55	53	59	27	24	18	49,09%	45,30%	30,50%
E14, A14	115	118	139	53	51	56	46,09%	43,20%	40,30%
E13, A13 Einstiegsamt	129	122	110	65	59	46	50,39%	48,40%	41,80%
E12, A13	255	276	255	82	85	66	32,16%	30,80%	25,90%
E11, A12, S17*	434	481	432	164	194	162	37,79%	40,30%	37,50%

\*Ab 2011 ohne S-Tarif und ohne abgeordnetes/gestelltes Personal (inkl. liegt der Frauenanteil bei rd. 41%)

In allen höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen ab E11/A12 sind zum Teil wesentliche Erhöhungen des Frauenanteils gelungen.

## **2.5. Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen**

Der Frauenanteil in den Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Hannover insgesamt liegt zum Stichtag 01.01.2011 bei 38,3%. Frauen sind nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Stichtag 01.01.2011	Anzahl der Führungskräfte			Anteil Frauen	Anteil Männer
	Gesamt	weiblich	männlich		
<b>Führungsebene</b>					
<b>Fachbereichsleitung</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>34,8%</b>	<b>65,2%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>		
<b>Bereichsleitung</b>	<b>109</b>	<b>39</b>	<b>70</b>	<b>35,8%</b>	<b>64,2%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>1</i>		
<b>Sachgebietsleitung</b>	<b>327</b>	<b>129</b>	<b>198</b>	<b>39,4%</b>	<b>60,6%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>20</i>	<i>17</i>	<i>3</i>		
<b>Gesamt</b>	<b>459</b>	<b>176</b>	<b>283</b>	<b>38,3%</b>	<b>61,7%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>27</i>	<i>23</i>	<i>4</i>		

## **3. Personal und Organisation**

Die Gestaltung des demografischen Wandels ist eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft für alle Kommunen, auch in ihrer Rolle als Arbeitgeberinnen.

„Oft wird der demografische Wandel von vielen Arbeitgebern eher als Fachkräftemangel, speziell bei jüngeren technischen Fachkräften und Ingenieuren, wahrgenommen und weniger als das, was ihn vorrangig ausmacht, nämlich ein Älterwerden der gesamten Mitarbeiterschaft.“

Ziel der Stadtverwaltung Hannover ist daher (auch) die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten zu erhalten und sie an die Organisation zu binden, damit die Stadtverwaltung mit einem steigenden Altersdurchschnitt der Beschäftigten die Aufgaben für die Einwohnerinnen und Einwohner weiterhin in guter Qualität leisten kann. Strategien hierzu sind:

- Personalplanung/-marketing
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Arbeitsplatzgestaltung/ -organisation
- Lebenslange Qualifizierung
- Berufliche Laufbahn- und Wechselkonzepte
- Personalführung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben
- Unternehmenskultur

Das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ist dabei integraler Bestandteil der Organisations- und Personalarbeit. In der Betrachtung der Entwicklung der letzten Jahre ist ersichtlich, dass gute Ergebnisse zu verzeichnen sind. Dennoch bleiben die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie die Frauenförderung ab der Besoldungsgruppe A12 und vergleichbar auch weiterhin wichtige Handlungsfelder für die Stadtverwaltung Hannover für die nächsten Jahre. Die Frage der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen ist zunächst eine Frage der Beteiligungsgerechtigkeit aber auch der Effektivität. Unterschiedliche Fähigkeiten und Blickweisen von Frauen und Männern erhöhen die Nachhaltigkeit und Effizienz von Entscheidungen im Sinne der Gender Mainstreaming

Strategie, die von der Stadtverwaltung Hannover implementiert wurde, damit die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Arbeits- und Lebensbereichen erreicht werden kann.

Die künftige Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung hängt u.a. davon ab, inwieweit es gelingt, die familiären und lebensphasenabhängigen Bedürfnisse der Beschäftigten mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen. Ein wichtiger Faktor ist dabei, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege unterstützt wird. In einer älter werdenden Gesellschaft stellt sich zunehmend die Frage, wie Pflege und Beruf miteinander vereinbar sind.

Im Schwerpunkt soll in der Stadtverwaltung Hannover durch eine geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung auf eine berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern hingewirkt werden.

### **3.1. Gleichstellung von Frauen und Männern**

Die Gleichstellungspläne sind in eine umfassende Personalentwicklungsplanung integriert. Schwerpunkte sind - bei Feststellung einer Unterrepräsentanz eines Geschlechts - das weitere Voranbringen der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die weitere Verbesserung einer familiengerechten Arbeitsgestaltung für beide Geschlechter.

Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst wird man nur gelangen, wenn sich neben den Frauenrollen auch die Männerrollen ändern. Deshalb verpflichtet das NGG die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken. In der Stadtverwaltung soll – vor allem in „geschlechtstypischen“ Berufsfeldern und in Führungspositionen - auf eine Chancengleichheit hingewirkt werden, um den Zugang für beide Geschlechter zu ermöglichen. Eine Schwerpunktsetzung erfolgte dabei im 1. gesamtstädtischen Gleichstellungsplan nach dringlichem Handlungsbedarf in den Berufsfeldern, in denen sich bereits ein Fachkräftemangel abzeichnet.

Für den Zeitraum 2010 bis 2012 erfolgt ein Bericht über die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Herstellung einer beruflichen Chancengleichheit durchgeführt wurden.

#### **3.1.1 Stellenbesetzungsverfahren**

In der Stadtverwaltung Hannover soll durch eine geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung auf eine berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern hingewirkt werden, so dass Frauen und Männer gleichermaßen ihre beruflichen Kompetenzen einsetzen, ausbauen und in Auswahlverfahren unter Beweis stellen können.

Im November 2011 wurden in einem Grüns Schreiben die Auswirkungen der NGG-Novelle auf Stellenbesetzungsverfahren veröffentlicht. Auszüge hieraus:

#### ***Auswahlkommission***

*Personalauswahlgremien sollen je zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt werden.*

#### ***Stellenausschreibung***

*Bei Stellenausschreibungen sind die gesamtstädtischen Ziele in Abstimmung mit den Fachbereichen zu beachten. Zum Erreichen der im Fachbereichsgleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben sowie der o. g. gesamtstädtischen Ziele ist in Stellenausschreibungstexten künftig die konkrete Zielsetzung zur Personalgewinnung zu benennen. Dieses kann dazu führen, dass gezielt entweder Frauen oder Männer angesprochen werden, oder gar keine Aussage zur Bevorzugung eines Geschlechtes getroffen wird. Denkbar sind auch Hinweise auf weiche Kriterien, wie die Möglichkeit einer individuellen Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, bei Bedarf die Unterstützung bei der Suche nach einem Kindertagesplatz etc.*

### **Auswahlprozess**

*Gemäß § 12 NGG sollen bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, mindestens zur Hälfte Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sofern diese die geforderten Mindestvoraussetzungen erfüllen. In Auswahlverfahren sind weiterhin die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung maßgebend und nach gängiger Rechtsprechung nur diejenigen Bewerberinnen und Bewerber im Verfahren zu berücksichtigen, die gleich oder annähernd gleich beurteilt worden sind. Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grund nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.*

*Zwingend sind personalwirtschaftliche Gründe dann, wenn durch sie Nachteile entstehen, die über das Normalmaß hinausgehen, etwa wenn sie zu einer großen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führen würden. Somit sind im Fall der Besetzung teilzeitgeeigneter Stellen mit Bewerberinnen / Bewerbern mit Teilzeitwunsch personalwirtschaftliche Maßnahmen zu ergreifen, die eine Teilzeitbeschäftigung möglich machen, z. B. durch die erneute Ausschreibung der verbleibenden Stundenanteile.*

Ziel des NGG ist u.a., Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Durch familienbedingte Beurlaubungen dürfen keine dienstlichen Nachteile entstehen. Bereits nach den „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover“, die im Dezember 1999 verabschiedet wurden, sind für die Beurteilung der Eignung im Auswahlverfahren und im Vorstellungsgespräch auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

Unter Ziffer 3.2.3 (Teilzeitbeschäftigung) wird beschrieben, was konkret hierzu im Arbeitskreis Teilzeit erarbeitet wurde und ein Ausblick ab 2013 wird geboten.

### **Anonymisierte Bewerbungsverfahren**

Die Stadtverwaltung geht bei dem Bestreben, eine Bestenauslese ohne Ansehen von Geschlecht, Herkunft etc. zu verstärken, neue Wege. Ziel ist die Vermeidung unterbewusster Diskriminierung in den Bewerbungsverfahren. So wird im Rahmen eines Pilotprojektes in zwei ausgewählten Fachbereichen das anonymisierte Bewerbungsverfahren erprobt:

Mit der Informationsdrucksache Nr. 2249/2012 „Evaluierung der Methodik der anonymen Bewerbung“ wurden der Organisations- und Personalausschuss, der Ausschuss für Integration, Europa und internationale Kooperation und der Gleichstellungsausschuss des Rates der Landeshauptstadt Hannover unter anderem über die Ergebnisse des Pilotprojektes „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes informiert. Laut dem Abschlussbericht des Pilotprojektes herrscht durch die Anonymisierung unter anderem tendenziell Chancengleichheit für alle Bewerbendengruppen, außerdem haben Frauen im Vergleich zu herkömmlichen Verfahren tendenziell bessere Chancen, zu einem Auswahlgespräch eingeladen zu werden. Als Ergebnis der Evaluierung wird in den Fachbereichen Gebäudemanagement sowie Planen und Stadtentwicklung das anonymisierte Bewerbungsverfahren im Jahr 2013 bei allen externen Ausschreibungen anhand von standardisierten Bewerbungsformularen erprobt. Dabei wird geprüft, ob anonymisierte Bewerbungsverfahren die Objektivität bei der Personalauswahl und die Fokussierung auf den wichtigsten Bestandteil einer Bewerbung, die Qualifikation, noch weiter verbessern können und inwiefern das Verfahren praktikabel ist.

### **Gendergerechtes Personalmarketing / Stellenausschreibungen**

Die Fachbereiche sind durch die durchgeführten Gender-Projekte sensibilisiert. Ein Schwerpunkt ist neben der Verbesserung des Ausschreibungstextes und Darstellung als Arbeitgeberin, durch Sprache und Bilder, Frauen bzw. Männer zu einer Bewerbung in einem geschlechtsuntypischen Beruf zu ermutigen. Dies erfolgt insbesondere im Fachbereich

Feuerwehr sowie im Kindertagesstättenbereich, da dort bereits ein größeres Bemühen um Fachkräfte zu verzeichnen ist. So liegt der Frauenanteil im Fachbereich Feuerwehr beim feuerwehrtechnischen Dienst bei unter 1,5 %. Im Kindertagesstättenbereich sind in allen Entgeltgruppen die Männer deutlich unterrepräsentiert. Das betrifft folgende Qualifikationen bzw. Berufsbilder:

- Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen
- Erzieherinnen / Erzieher
- Sozialassistentinnen / Sozialassistenten
- Küchenhilfen (ohne abgeschlossene Ausbildung)

Darüber hinaus wird insgesamt nach Strategien und Maßnahmen gesucht, um die genannten Berufsbilder für Frauen bzw. Männer attraktiver zu machen.

### **3.1.2 Personalentwicklung**

Für die Personalentwicklung ist das Thema Gleichstellung unverändert ein wichtiges Handlungsfeld, das alle Personalentwicklungsmaßnahmen durchzieht. Bei Entscheidungsprozessen ist die Gender-Perspektive immanent. In der Personalentwicklungs-Steuerungsgruppe ist die Städtische Gleichstellungsbeauftragte seit Beginn ständiges Mitglied.

Ein Austausch und die Entwicklung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgten auch nach wie vor in den Mitarbeitergesprächen. In diesen konnten die Entwicklungspotentiale und Entwicklungsperspektiven ermittelt und individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen vereinbart werden.

Ausgeführt haben die Fachbereiche als erfolgreiche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei zu besetzenden höherwertigen Stellen und Führungspositionen z.B. das Anbieten von Studienaufbaugängen oder der vorrangigen Meldung von Frauen zum Führungskräfteentwicklungsprogramm. Viele personalwirtschaftliche Einzelmaßnahmen bis hin zur gezielten Fort- und Weiterbildung führten zur verstärkten Berücksichtigung von Frauen bei zu besetzenden höherwertigen Stellen. Dies zeigt die Entwicklung der Jahre 2006 bis 2011.

#### **3.1.2.1 Allgemeine Personalentwicklung**

##### **Führungskräfteentwicklung**

Bei der Zusammenstellung des Teilnehmerkreises für die Führungskräfteentwicklung (FKE) wird weiterhin das Kriterium Verteilung Frauen / Männer berücksichtigt. Im Berichtszeitraum haben erneut mehr Männer als Frauen an der FKE teilgenommen. Dies erklärt sich durch die bevorzugte Behandlung der Frauen in den voraus gegangenen Jahren sowie der Verteilung der Führungspositionen auf die Geschlechter. Innerhalb der FKE wird das Thema Gender als Querschnittsthema fortlaufend behandelt.

##### **Nachwuchsförderkreis**

Im November 2011 startete der zweite Nachwuchsförderkreis der Stadtverwaltung Hannover. Ziel des Nachwuchsförderkreises ist die gezielte Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsfunktionen oder komplexen Fachaufgaben. Der Nachwuchsförderkreis ist für die Dauer von 30 Monaten angelegt, während dieser Zeit haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit ihre Kompetenzen auszubauen und einzusetzen. Insgesamt nehmen 9 Frauen und 8 Männer aus verschiedenen Fachbereichen teil. Dieser Kreis wird ein Mentoringprogramm durchlaufen, das in der zweiten Jahreshälfte 2013 startet. Es wird auch hier wieder darauf zu achten sein ausreichend Mentorinnen und Mentoren zu gewinnen und möglichst viele geschlechtergemischte Tandems zu bilden sowie die Mentorinnen und Mentoren für ihre Rolle zu qualifizieren. Hierbei wird auch das Thema Gender reflektiert werden. Das Mentoringprogramm unterstützt die Gleichstellung auf verschiedenen Ebenen.

Auf Grundlage der Evaluation des ersten Nachwuchsförderkreises wurden in den Ablauf der Maßnahme Änderungen aufgenommen, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine bessere Planung im Sinne von Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen sollen. Eine Überprüfung der Wirksamkeit dieser Veränderungen erfolgt nach Abschluss der Maßnahme Ende 2014.

### **Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A 14/ Entgeltgruppe 13**

Erstmals ist im April 2011 die Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A 14/ Entgeltgruppe 13 gestartet und im September 2012 erfolgreich beendet worden.

Es haben 14 Teilnehmerinnen und Teilnehmer teilgenommen, 5 Frauen und 9 Männer. Die Fortsetzung der Maßnahme ist geplant. Insbesondere mittelfristig kann dieses Personalentwicklungsinstrument dazu beitragen die Unterrepräsentanz in den Entgeltstufen bzw. Besoldungsgruppen E14/A14 und E15Ü/A16 abzubauen. Positive Effekte für die Gleichstellung können auch der Austausch und die stärkere Vernetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben, die diese Funktionen anstreben und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vorbild sind.

### **Verwaltungsdolmetscherdienste**

Bei der allgemeinen Personalentwicklung ist auch die interkulturelle Öffnung der Verwaltung verankert und damit die Verwaltungsdolmetscherdienste. 2011 wurde die erste Gruppe Verwaltungsdolmetscherinnen und Verwaltungsdolmetscher qualifiziert. Die Gruppe setzte sich zusammen aus Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover und externen Dolmetscherinnen und Dolmetschern. Von der Stadtverwaltung konnten 9 Frauen und 6 Männer für diese Qualifizierung gewonnen werden. Bis auf eine Person konnten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Qualifizierung erfolgreich beenden und sind seit dem kontinuierlich im Einsatz.

### **Qualifizierung zur Assistenz-/Vorzimmer-/Sekretariatskraft**

Anhand einer Fluktuationsanalyse wurde Anfang 2012 festgestellt, dass 42 Stellen im Bereich der Verwaltungs- und Schreibkräfte in den Jahren 2012 und 2013 frei werden. Daher wurde das Konzept „Qualifizierung zur Assistenz-/Vorzimmer-/Sekretariatskraft“ entwickelt. Die Ausschreibung der Maßnahme hat insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation nicht mehr in ihren bisherigen Aufgabengebieten eingesetzt werden können. Aus insgesamt 60 Bewerberinnen und Bewerbern, die ausnahmslos alle zu einem Auswahlgespräch eingeladen wurden, wurden 15 Teilnehmerinnen ausgewählt. Sie stammen überwiegend aus den Bereichen Kommunale Gebäudereinigung, Bäder und Sportstättenbetrieb sowie aus dem Betrieb der Städtischen Alten- und Pflegeheime. Die halbjährige Maßnahme begann am 02.01.2013 und besteht sowohl aus Unterricht an der Volkshochschule Hannover (u. a. EDV, Rechtschreibung) als auch aus Hospitationen in verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung (z. B.: Schulverwaltungen, Vorzimmer).

## **3.1.2.2 Aus- und Fortbildung**

### **Fortbildung**

Die bereits im ersten Gleichstellungsbericht ausführlich beschriebene Fortbildung „Kann das denn alles gewesen sein?“ unterstützt gezielt Frauen dabei, eine breitere Entscheidungsgrundlage für ihre Berufslaufbahnplanung zu erarbeiten. Diese wurde im Berichtszeitraum 2010 bis 2012 fortgeführt. Erstmals wurde dieses Angebot im Jahr 2012 erweitert und erfolgt nicht mehr ausschließlich für Frauen, sondern auch in gemischter Form. Insgesamt haben 35 Teilnehmerinnen und 12 Teilnehmer an 4 Veranstaltungen teilgenommen. Ansonsten finden über das allgemeine Fortbildungsprogramm speziell für Frauen noch verschiedene andere Fortbildungen statt, weil die Nachfrage weiterhin besteht.

Seit 2011 wurde dieses Angebot um 3 neue Themen ausgeweitet:

- Konkurrenz unter Frauen als Pilotveranstaltung
- Wahrnehmung durch Entschleunigung für örtliche Frauenbeauftragte
- Work-Life-Balance für Frauen Aufbau

Die Seminare Inner Balance und Work-Life-Balance wurden neuerdings neben dem Angebot ausschließlich für Frauen auch in gemischter Form durchgeführt. Die weiteren Angebote ausschließlich für Frauen wie z. B. Work-Life-Balance, Selbstverteidigung I und II, Kommunikation und Selbstmanagement mit NLP I und Inner Balance werden regelmäßig durchgeführt.

Hervorzuheben ist, dass seit 2010 wieder Seminare zur Genderkompetenz in 4 Veranstaltungen stattfinden konnten.

### **Ausbildung**

Zum Stichtag 31.12.11 befanden sich 191 junge Frauen und 226 junge Männer in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadtverwaltung. Die Gesamtzahl ist relativ ausgewogen, jedoch ist die Verteilung von jungen Frauen und Männern auf die verschiedenen Ausbildungsberufe unterschiedlich.

Durch die gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen für die Ausbildungsplätze der Stadtverwaltung Hannover konnten vor allem für die gehobene allgemeine Verwaltungsebene in den vergangenen Einstellungsjahren stets überdurchschnittlich viele weibliche Auszubildende gewonnen werden. Im Zeitraum 2010 bis 2012 lag der Anteil an weiblichen Nachwuchskräften zur Verwaltungsfachwirtin und im dualen Studiengang Bachelor of Arts – Allgemeine Verwaltung bei durchschnittlich 65% und für die mittlere Verwaltungsebene bei 62%.

Die Stadtverwaltung unterstützt seit 2005 erfolgreich das Projekt „TaF (Teilzeitausbildung für junge Frauen mit Kind“ des Diakonischen Werkes e.V. - SINA - Soziale Integration Neue Arbeit). 16 junge Frauen mit Kind haben seitdem ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung begonnen. Die Teilzeitausbildung umfasst i.d.R. 30 Wochenstunden im Fachbereich bzw. im Ausbildungsbetrieb sowie ausbildungsbegleitende Maßnahmen durch SINA in Form von Blockunterricht o.ä.. Der Besuch der Berufsschule gehört genauso zur Teilzeitausbildung wie z.B. außer- oder überbetriebliche Ausbildungsabschnitte. Die Besonderheit der Kooperation mit SINA ist weiterhin neben einer sehr guten Vorbereitung der Frauen auf die Ausbildungssituation u.a. die Sicherstellung der Kindesbetreuung, so dass z.B. im Krankheitsfall des Kindes die Auszubildende die Ausbildung ohne Unterbrechung fortsetzen kann. Alle Auszubildenden werden darüber hinaus auch sozialpädagogisch durch SINA betreut.

Der Fachbereich Planen und Stadtentwicklung hat im Bereich der Vermessungstechnik insgesamt drei weibliche Auszubildende einstellen können. Zu berücksichtigen ist, dass der Fachbereich in dieser Ausbildung in der Vergangenheit große Schwierigkeiten hatte, weibliche Auszubildende zu gewinnen. Von 2006-2010 war nur eine Auszubildende tätig und zuvor einige Jahre gar keine.

Für den dualen Studiengang Bachelor of Science - Wirtschaftsinformatik wurde der Frauenanteil seit dem Jahr 2010 gezielt auf über 30% erhöht.

Auch im Bereich der Gärtnerei waren die entsprechenden Fachbereiche (Bibliotheken, Schule, Museen und Kulturbüro; Herrenhäuser Gärten; Soziales sowie Umwelt und Stadtgrün) sehr erfolgreich, was die Steigerung der Anzahl der weiblichen Auszubildenden betrifft. Nahezu 50% der Auszubildenden zur Gärtnerin / zum Gärtner (verschiedene Fachrichtungen) sind weiblich.

Die Tischlerei in der Hölderlinstraße stellt weiterhin gern Auszubildende zur Tischlerin ein, so dass weibliche Auszubildende 40% der Gesamtanzahl stellen. Besonders erfreulich war der Erfolg einer Auszubildenden zur Tischlerin, die 2012 als Innungsbeste abschloss.

Leider hat die Feuerwehr weiterhin recht große Probleme weiblichen Nachwuchs zu finden. Deshalb wirbt sie vermehrt mit und für Frauen. Junge Frauen sollen sich durch Feuerwehrfrauen auf Plakaten und in Broschüren angesprochen fühlen und ermutigt werden, sich bei der Feuerwehr um einen Ausbildungsplatz zu bewerben. Außerdem treten auf Ausbildungsmessen und anderen Veranstaltungen zum Thema Ausbildung, wenn möglich, stets Feuerwehrfrauen auf. Zwischen 2010 und 2012 konnten immerhin zwei junge Frauen für die Feuerwehr gewonnen werden.

### **3.1.3 Zukunftstag für Mädchen und Jungen**

Die Stadtverwaltung Hannover verfolgt als Arbeitgeberin mit dem Zukunftstag u.a. die Erschließung von qualifizierten Personalressourcen für die Zukunft. Im Durchschnitt werden 110 Plätze für Mädchen und 90 Plätze für Jungen angeboten. Die Erfahrung aus 2012 hat gezeigt, dass sich 57 % der Mädchen in scheinbar „männlichen“ Berufsfeldern wie z. B. Beamtin im feuerwehrtechnischen Dienst, Tischlerin, Fachkraft für Veranstaltungstechnik oder Forstwirtin interessieren. Bei den Jungen liegt der Anteil bei 43%, die in den scheinbar „weiblichen“ Berufsfeldern wie Erzieher, Medizinischer Fachangestellter sowie Bibliothekar den Zukunftstag verbringen.

### **3.1.4 Beschwerdekommision**

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18.08.2006 wurde die Beschwerdekommision eingerichtet, der die Gleichstellungsbeauftragte als beratendes Mitglied angehört.

Die Informationen zum AGG und zur Dienstvereinbarung sowie das Informationsblatt „Schutz vor Diskriminierungen“ sind für die Beschäftigten im Intranet abrufbar. Dieses Faltblatt wird bei Neueinstellungen an Kolleginnen und Kollegen sowie Auszubildende ausgehändigt. Mitglieder der Kommission haben im Jahr 2011 bei einer Vollversammlung der Auszubildenden über die Ziele der Dienstvereinbarung und das Beschwerderecht informiert. Das städtische Fortbildungsprogramm wurde um das Thema „Diskriminierungsverbot nach dem AGG“ erweitert. Im Jahr 2012 fand die Pilotphase von e-Learning für Schulungsmaßnahmen nach dem AGG statt. Die Teilnahme an dieser Methode des computergestützten Lernens war für Führungskräfte, Beschäftigte in den Sachgebieten für Personal, Mitglieder in den Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen sowie für Ausbilderinnen und Ausbilder und Frauenbeauftragte bestimmt. Nach einer Evaluation der neuen Lernmethode, die sich auf eine Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer stützt, soll im Jahr 2013 über den verwaltungsweiten Einsatz des Lernprogramms entschieden werden. Außerdem wird das Fortbildungskonzept für Ausbilderinnen und Ausbilder die Zielsetzungen der Dienstvereinbarung berücksichtigen.

Neben Verwaltung, Schwerbehindertenvertretung, Personalräten und die Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für Lesben und Schwule kann auch die Gleichstellungsbeauftragte Rat und Hilfe bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und anderen Diskriminierungen geben. In den Jahren 2010 bis 2012 hatte die Kommission über neun Beschwerden aufgrund verschiedener Benachteiligungsgründe zu entscheiden. In einem Fall war die Beschwerde berechtigt und hatte weitere Maßnahmen zur Folge. Die Möglichkeit der persönlichen Beratung durch ein Mitglied der Beschwerdekommision haben in den drei Jahren 31 Beschäftigte in Anspruch genommen.

Die über Jahre konsequente, klare und entschiedene Haltung der Verwaltung, die sich auch in der Dienstvereinbarung zum AGG wieder findet, wirkt sich insgesamt weiterhin sehr positiv aus.

## **3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Stadtverwaltung Hannover hat in den letzten Jahren zahlreiche Regelungen beschlossen, die ausführlich im 2. Gleichstellungsbericht (Informationsdrucksache Nr. 2410/2010) beschrieben wurden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Beschäftigten zu verbessern.

Zum 01.11.2011 ist die neue Organisationseinheit „Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Berichtswesen“ im Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste eingerichtet worden.

Ziel ist die zentrale Bündelung aller Aktivitäten und Angebote an einer Stelle, einerseits um die interne Kommunikation zu verstärken und zu verbessern, andererseits um die Weiterentwicklung der noch anstehenden Projekte zu forcieren und den Stellenwert, den das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ innerhalb der Landeshauptstadt Hannover hat, sowohl gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch gegenüber anderen Arbeitgebern zu dokumentieren.

Die Steuerungsgruppe Beruf und Familie erarbeitet seit Ende 2012 strategische Leitlinien zur familienbewussten Personalpolitik der Stadtverwaltung Hannover.

Definierter Familienbegriff in der Stadtverwaltung:

*„Familie ist dort, wo Beschäftigte Verantwortung für eine andere Person übernehmen“*

Die Pflege von Angehörigen gerät im Rahmen des demografischen Wandels zunehmend in den Blickpunkt. Arbeiten und gleichzeitig Angehörige pflegen bringt viele Beschäftigte an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Bei der Belastung handelt es sich nicht allein um ein individuelles Problem der Beschäftigten. Die Stadtverwaltung Hannover will die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zum Thema machen und die Beschäftigten mit strukturellen Maßnahmen zum Erhalt der eigenen Gesundheit im Berufs- und Lebensverlauf unterstützen. Als ein Baustein der familienbewussten Personalstrategie der Stadtverwaltung Hannover zählt daher auch, eine pflegesensible Unternehmenskultur zu etablieren und pflegende Beschäftigte zu entlasten.

Im ersten gesamtstädtischen Gleichstellungsplan wurde der Standard, der bis Ende 2014 erreicht werden soll, konkretisiert:

*„Familiengerechte Arbeitsbedingungen in der Stadtverwaltung Hannover bestehen, wenn die weiblichen und männlichen Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können. Das ist dann der Fall, wenn die vorhandenen Regelungen und Angebote bekannt sind, genutzt werden können und eine Kultur eines wertschätzenden Miteinander gegenüber den verschiedenen Lebens- und Arbeitsmodellen in der Organisation von allen Beschäftigten und Führungskräften vorhanden ist und gelebt wird.“*

Im Schwerpunkt geht es dabei um die Überprüfung und Verstärkung der Wirksamkeit der bestehenden Angebote und Instrumente. Die hierzu getroffenen Maßnahmen der Stadtverwaltung Hannover für die Jahre 2010 bis 2012 werden nach folgenden Handlungsfeldern gegliedert:

### **3.2.1 Arbeitszeit und Arbeitsort**

Mit der ADA 11/121 vom 25.08.2006 wurde das Angebot zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung bei der Stadtverwaltung Hannover deutlich erweitert. In Fachbereichen, Ämtern und Betrieben der Landeshauptstadt Hannover, in denen die flexible Arbeitszeit eingeführt wurde, kann der Rahmen der täglichen Arbeitszeit zwischen 6:00 und 20:00 Uhr liegen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit in Abstimmung mit der direkten Führungskraft bis zu 1/5 der persönlichen Wochenarbeitszeit zu Hause abzuleisten.

Daneben bildet die im August 2006 geschlossene „Dienstvereinbarung Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mit der „ADA zum Datenschutz und zur Datensicherheit bei der Heim- und Telearbeit“ die Grundlage zur Nutzung eines Heimarbeitsplatzes / Telearbeitsplatzes durch die Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover. Bis zu 40 % und bei erziehungsgeldunschädlich Arbeitenden bis zu 80 % der persönlichen Wochenarbeitszeit können am häuslichen Arbeitsplatz erbracht werden. Die Technikausstattung und das

notwendige Mobiliar stellt die Landeshauptstadt Hannover. Zum Stichtag 30.06.2011 nahmen 19 Mitarbeiterinnen und 10 Mitarbeiter dieses Angebot wahr.

Vor dem Hintergrund der Themen „Landeshauptstadt Hannover als attraktive Arbeitgeberin“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ wurden die bestehenden Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort im Jahr 2012 geprüft. Ziel war die Ermittlung, ob die vorhandenen Angebote für die Zukunft ausreichend sind und an welchen Stellen ggf. ein weiterer Ausbau möglich und sinnvoll ist. Die zeitliche wie die örtliche Flexibilität soll über die Regelungen zur Tele-Heimarbeit hinaus gefördert werden. Ab 2013 werden dazu Regelungen für mobilere Arbeitsformen erarbeitet.

### **3.2.2 Teilzeitbeschäftigung**

Bei der Stadtverwaltung gilt jeder Arbeitsplatz bis hin zu Führungspositionen grundsätzlich als Teilzeit geeignet und alle praktikablen Arbeitszeitverteilungen werden ermöglicht: Teilzeitbeschäftigte waren zum Stichtag 01.01.2011 insgesamt 2.778 Mitarbeiterinnen (88%) und Mitarbeiter (12%). Von den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 27 Führungskräfte, davon 23 weiblich und 4 männlich.

Dabei waren lediglich ca. 35% in etwa „klassisch halbtagsbeschäftigt“. Knapp 45% der Teilzeitbeschäftigten haben sogar eine individuelle wöchentliche Arbeitszeit ab 27 Stunden und darüber und sind somit vollzeitnah teilzeitbeschäftigt.

Mit dem Familienpflegezeitgesetz, das zum 01.01.2012 in Kraft getreten ist, wird Tarifbeschäftigten der Stadtverwaltung Hannover auf Antrag mit der Familienpflegezeit eine weitere Teilzeitbeschäftigungsalternative ermöglicht.

Um den Zufriedenheitsgrad der Beschäftigten mit den vorhandenen Regelungen zu erfahren und daraus folgend Verbesserungspotential abzuleiten und Lösungsansätze zu entwickeln, fanden in 2010 und 2011 zwei Teilzeitkonferenzen statt, an denen Teilzeitbeschäftigte aus allen Fachbereichen teilnahmen. Der „Arbeitskreis Teilzeit“ nahm die Ergebnisse aus den Konferenzen auf und entwickelte folgende Maßnahmen:

- Die Funktion eines „Teilzeitmanagements“ als zentrale Ansprechpartner/in in der Verwaltung wurde eingerichtet.
- Die Pausenregelung, insbesondere für die gesetzlich vorgeschriebene Pause nach sechs Arbeitsstunden, wurde im Sinne der Teilzeitbeschäftigten flexibilisiert.

Darüber hinaus entwickelt der Arbeitskreis ein Konzept, in dem künftige Maßnahmen zur Förderung der Teilzeitbeschäftigten beschrieben sind:

- In Stellenausschreibungstexten wird auf einen Hinweis bezüglich der Teilzeiteignung künftig ganz verzichtet, im Bewerbungsbogen werden die Angaben zu Teilzeit und ggf. der bisherigen Wochenstundenzahl nicht abgefragt.
- Stellenbesetzungen erfolgen grundsätzlich allein nach Qualifikation. Bleiben bei der Besetzung einer Stelle durch eine Teilzeitkraft Zeitanteile unbesetzt, so wird geprüft, ob die diesen Zeitanteilen zuzuordnenden Funktionen anderweitig besetzt werden können.
- Sowohl für die Einarbeitung als auch für übergreifende Tätigkeiten wie z. B. Teilnahme an Besprechungen werden Zeitanteile anerkannt.
- In den neu angemieteten Gebäuden / Gebäudeteilen werden Eltern-Kind-Büros eingerichtet.
- Die zeitliche wie die örtliche Flexibilität wird über die Regelungen zur Tele-Heimarbeit hinaus gefördert. Dazu werden Regelungen für mobilere Arbeitsformen erarbeitet.

Nach Abschluss der Konzeptentwicklung ist eine weitere Teilzeitkonferenz vorgesehen.

### **3.2.3 Elternzeit / Elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung**

Zum Stichtag 01.01.2011 waren 163 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, davon 149 Frauen und 14 Männer. Hier liegt ein Männeranteil von 8,6% vor und ist nach einer festgestellten leichten Erhöhung in den Vorjahren auf den Wert des Jahres 2006 gesunken. Damals lag der Männeranteil mit 11 Mitarbeitern bei 9%.

Als Impuls zu einer Veränderung der tradierten Rollenbilder erfolgte in 2012 durch das Referat für Frauen und Gleichstellung eine Neuauflage der Broschüre "Väter in Eltern- und Teilzeit", um diese zu informieren und zu motivieren, stärker Erziehungsarbeit zu übernehmen.

Ein Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzt die Möglichkeit der elternzeitunschädlichen Teilzeitbeschäftigung, um den Kontakt zur Arbeitswelt bzw. zu den Fachinhalten ihres Arbeitsplatzes auch während der Beurlaubung aufrecht zu erhalten. Von den zum Stichtag 01.01.2011 163 in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben 42 die Möglichkeit der elternzeitunschädlichen Tätigkeit wahrgenommen, das entspricht rd. 17%. Davon waren 38 Frauen und 4 Männer.

Viele Fachbereiche benannten die Wiedereingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Arbeitsprozess nach der Elternzeit durch individuell zugeschnittene elternzeitunschädliche Teilzeitarbeit als erfolgreiche Maßnahme.

### **3.2.4 Frauenfördermittel**

Seit vielen Jahren werden jährlich zentral rund 1,1 Mio. € Frauenfördermittel z.B. für Ersatzkräfte für die Zeit des Mutterschutzes, Tätigkeiten während der Elternzeit, Fortbildungen während einer Beurlaubung und vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung sowie für sehr individuelle Teilzeitregelungen etc. zur Verfügung gestellt. Die genaue Verteilung ist einer jährlich erstellten Informationsdrucksache zur Vergabe der Frauenfördermittel zu entnehmen.

### **3.2.5 Service für Familien**

Neben der zum 01.08.2008 eingeführten Kinderkrippe für Kinder städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Ganztagsbetreuung ab dem 1. Lebensjahr wurde für die Feuerwehr am Standort Karl-Wiechert-Allee zum 01.12.2012 eine Großtagespflegestelle als Pilotprojekt zunächst befristet für zwei Jahre mit max. 10 Plätzen für Kinder (im Alter von 1 -3 Jahren) städtischer im Schichtdienst tätiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Öffnungszeit von bis zu 12 Stunden eingerichtet.

Auch in den Jahren 2010 bis 2012 wurde in den Sommerferien eine Betreuung für die Kinder der Beschäftigten im Alter von 6-11 Jahren (bzw. bis 12 Jahren ab 2012) angeboten. Die Betreuung übernahm im Auftrag der Stadtverwaltung der Verein für Erlebnispädagogik und Jugendsozialarbeit e.V. (vej e.V.).

Bei Bedarfsanmeldung durch die Fachbereiche werden in allen neu angemieteten Gebäuden Eltern-Kind-Büros eingerichtet. So ist dies bereits in den Dienstgebäuden des Fachbereiches Soziales in der Hamburger Allee 25 sowie des Fachbereiches Finanzen in der Johannsenstr. 10 erfolgt. Ebenfalls berücksichtigt werden diese Büros in den Raumprogrammen der Ausschreibung für den Fachbereich Recht und Ordnung sowie dem Bereich Informations- und Kommunikationssysteme im Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste.

Die Kinder von Beschäftigten können sich in Ausnahmefällen, z.B. in Notsituationen, am Arbeitsplatz ihrer Eltern aufhalten, soweit dem keine Sicherheitsbestimmungen entgegenstehen.

### **3.3. Gender Mainstreaming (GM) Implementierung und Fortbildungen**

Die Implementierungsphase ist mit einem Abschlussbericht (Informations-Drucksache 0766/2012) beendet. Die Gender-Projekte sind inhaltlich abgeschlossen:

*„Das Verfahren der Arbeit in Projekten hat sich als Einführungsinstrument abschließend bewährt. Die Durchführung war ein wichtiger Schritt zur Sensibilisierung der Beteiligten und zur Implementierung von GM in den Fachbereichen. Eine dauerhafte Verankerung des Querschnittsthemas Gender Mainstreaming ist vor allem dort gelungen, wo mit besonderer Zielgruppenorientierung gearbeitet wird oder aus einer aktuellen Notwendigkeit heraus tradierte „Frauendomänen“ oder „Männerdomänen“ aufgebrochen werden sollen. Alle Projekte haben in den Bereichen, in denen sie bearbeitet wurden, den Blick der Kolleginnen und Kollegen in Bezug auf die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern verändert. Viele Projekte hatten als Inhalt eine Konzepterstellung, so dass in der Umsetzung der Projektergebnisse der GM-Gedanke weiterhin präsent bleibt.“*

GM ist in die Fortbildungsreihen der Führungskräfteentwicklung eingeführt und wird als Querschnittsthema laufend berücksichtigt. Alle Fachbereichs- und Bereichsleitungen sind geschult, in der dritten Führungsebene wurden praxisnahe Schulungen durchgeführt, die an die Fachbereichsprojekte gekoppelt waren. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Nachwuchsförderkreises wurden geschult. Die Genderperspektive wurde in die Anforderungen zur Führung auf Zeit und zur Auswahl der Führungskräfte aufgenommen. Im allgemeinen Fortbildungsprogramm werden regelmäßig GM-Schulungen für Führungskräfte angeboten. Daneben bietet das allgemeine Fortbildungsprogramm regelmäßig GM-Schulungen für alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

GM-Aspekte sind fester Bestandteil in der Auswahl und Besetzung der Ausbildungsplätze. Grundlagenkenntnisse zu GM wurden als Baustein in die theoretische Verwaltungsausbildung aufgenommen.

In der Stadtverwaltung ist die Umsetzung von GM integraler Bestandteil der Verwaltungsentwicklung und wird im Rahmen des Gleichstellungsplans und der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter vertieft.

### **3.4. Akzeptanz von Lesben und Schwulen**

Die folgenden Veranstaltungen und Projekte wurden zum Zweck der Aufklärung und weiteren Sensibilisierung zum Thema Homosexualität durchgeführt:

#### **2010**

*03/2010 Hörbilderbuch zur Ausstellung „Vom anderen Ufer – Hannovers verschwiegene Geschichten“*

Mit diesem Medium auf einer DVD soll zur Nachhaltigkeit der Ausstellung aus 2009 beigetragen werden.

*04/2010 Workshop für Lesben*

In diesem Workshop am 24. April 2010 wurden die Ergebnisse der Umfrage des Lesbenzentrums aus den Jahren 2007/8 betrachtet und Überlegungen angestellt, wie das lesbische Leben in Hannover wieder bunter und vielfältiger gestaltet werden könne.

Die Veranstaltung fand in Kooperation zwischen dem Lesbenzentrum und der Stadtverwaltung statt.

*05/2010 Warmfrontfestival-Straßenfest zu Pfingsten*

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter präsentierten am 23.05.2010 am Stand der AnsprechpartnerInnen für Lesben und Schwule ihre Arbeit in interaktiver Form.

*06/2010 Fachtag „Bei uns doch nicht! Homosexualität in der Kinder- und Jugendarbeit“*

Am 14.06.2010 fand im Mosaiksaal des Rathauses der Fachtag mit großem Erfolg statt. Alle ca. 40 TeilnehmerInnen wünschten sich einen Fortgang dieser Fachtagung, was zum einen die Bedeutung des Themas unterstrich, zum anderen aber auch den Bedarf aufzeigte, der an Beratung und Unterstützung zu diesem Thema besteht.

*08/2010 Teilnahme am Christopher Street Day*

*11/2010 „Vater werden ist nicht schwer?! – Wege schwuler Familienplanung“*

Diese Veranstaltung fand am 25.11.2011 im Freizeitheim Vahrenwald statt.

## **2011**

*01/2011 Workshop „Lesbisches Leben in Hannover– heute und morgen“*

(Kooperation des Fachbereichs Steuerung, Personal und Zentrale Dienste mit dem Lesbenzentrum e. V.)

Der Workshop „Lesbisches Leben in Hannover - heute und morgen“ fand am 22. Januar 2011 im Freizeitheim Linden zum zweiten Mal statt.

*02/2011 World Café im Februar zum Thema „Selbstverständlich selbstbewusst! –*

*Gleichgeschlechtliches Leben im Alter“*

Das World Café wurde in Kooperation mit dem Fachbereich Senioren am 04.02.11 im Neuen Rathaus durchgeführt. Zielgruppe waren ältere gleichgeschlechtlich Liebende, Bisexuelle und Transidenten.

*03/2011 „Mord in der ersten Liga“*

Das Fanprojektes der Stadtverwaltung, das Fanprojekt 96 und 18.LS führten am 20. März 2011 im Pressezentrum der AWD Arena ein Public Viewing anlässlich der Ausstrahlung des in Hannover gedrehten Tatorts „Mord in der ersten Liga“ durch. Der Tatort thematisierte Homosexualität im Profifußball. Anschließend gab es eine Diskussionsrunde mit allen Anwesenden.

*04-06/2011 Aktion im Rahmen des Begleitprogramms zur Fußballausstellung „Bleib am Ball“ April bis Juni 2011 im Freizeitheim Vahrenwald*

Die Ansprechpartnerin/der Ansprechpartner für Lesben und Schwule in der Stadtverwaltung konzipierte ein Angebot für Angehörige und Freunde von Fußballspielenden mit dem Titel „Wir werden Meister! – im Fairplay!“ Untertitel „Tret ihm in die Knochen!!“

*05/2011 1. Respekt Spiel Fußballspiel*

Das erste Respekt-Fußballspiel war eine Aktion gegen Homophobie im Sport in Kooperation mit dem Fachbereich Sport- und Eventmanagement am 29. Mai 2011 im OSV Stadion. Prominente Sportler, Politiker und Vertreter der Stadtverwaltung traten gegen „QueerSchuss“, ein Team homosexueller Männer an. Das Respekt Spiel wird jährlich fortgesetzt.

*06/2011 Teilnahme am Christopher Street Day am 11. Juni und Informationsstand am Warmfrontfestival am 12. Juni 2011*

Teilnahme mit einem Informations- und Aktionsstand auf dem Steintorplatz zum Warmfrontfestival 12. Juni 2011 unter dem Titel „Homophobie im Sport“.

*07/2011 Teilnahme am Schützenausmarsch*

Erstmalig durften gleichgeschlechtlich Lebende und Liebende beim traditionellen Schützenausmarsch als eigene Gruppe unter dem Motto „Zielsicher Bunt“ am 03. Juli 2011 teilnehmen.

*06/2011, 09/2011 & 11/2011 Netzwerkgründung (Homosexualität in der Kinder- und Jugendarbeit) plus Netzwerktreffen in Kooperation mit Fachbereich Jugend und Familie, Pro Familia Beratungsstelle Hannover und der Beratungsstelle Osterstraße*

Als Ergebnis des Fachtages „Homosexualität in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ mit den Kooperationspartnern dem Fachbereich Jugend und Familie, pro familia Beratungsstelle Hannover und der Beratungsstelle Osterstraße wurde ein Netzwerkgründungstreffen veranstaltet. Die Teilnehmenden wünschten sich ein regelmäßiges Treffen mit verschiedenen Arbeitsschwerpunkten unter dem Netzwerktitel „Sexuelle Vielfalt als Thema von Schule, Kinder- und Jugendarbeit – Netzwerk“.

## **2012**

*02-2012 Erste Durchführung der Fortbildungseinheit zum Thema „Gleichgeschlechtliche Lebensweisen“ im Rahmen der Führungskräfteentwicklung*

*Erste Schulungseinheit am 29.02./01.03.2012*

Auch im Arbeitsalltag der Stadtverwaltung ist es wichtig, das eigene Handeln im Hinblick auf die Vielfalt der Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Lebensweisen zu reflektieren.

*03/2012 Eröffnung des Andersr(a)um*

Schon in der Gründungsphase stand die Ansprechpartnerin/der Ansprechpartner für Lesben und Schwule in der Stadtverwaltung der Initiative, die zuerst unter dem Dach der Niedersächsischen Aidshilfe geführt wurde und mit der Jahreswende in die Trägerschaft des im September 2011 gegründeten Vereins „Vielfaltzentrale e.V.“ übergang, beratend zur Seite, gab Anregungen bei der Raumsuche, und unterstützte die Antragsstellung.

*05-2012 2. Respekt Spiel Fußballspiel*

Das Respekt-Fußballspiel ist eine Aktion gegen Homophobie im Sport in Kooperation mit dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration, dem Niedersächsischen Fußballverband, Leinebagger e.V., dem Hannoverschen Sport-Club und dem Zentrum für Hochschulsport der Leibniz Universität Hannover am 12. Mai 2012 im Erika-Fisch-Stadion.

*05/2012 Teilnahme am Christopher Street Day am 24.Mai und Informationsstand auf dem Warmfrontfestival am 25.Mai 2011*

*11/2012 Mitwirkung am Fachtag für Heimleitungen, Ambulante Pflegefachkräfte und Interessierte, in Kooperation mit dem Fachbereich Senioren*

Entstanden aus dem World-Café im Februar 2011 im Rahmen des Arbeitskreises „Ältere LSBT“.

*07/2011 Teilnahme am Schützensausmarsch*

als eigene Gruppe unter dem Motto „Zielsicher Bunt“

*11/12 Abendveranstaltung im Frauen- MädchenGesundheitsZentrum*

„Gesundheit lesbischer und bisexueller Frauen – Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft“ Dr. med. M. sc. Gabriele Dennert

*12/12 Lesung in Kooperation mit Dorit David, der Autorin des Buches „Gefühl ohne Namen“*

Weitere Kooperationspartnerin ist die Behindertenbeauftragte der Stadtverwaltung Hannover.

*12/12 „KunstGriffe 2012“*

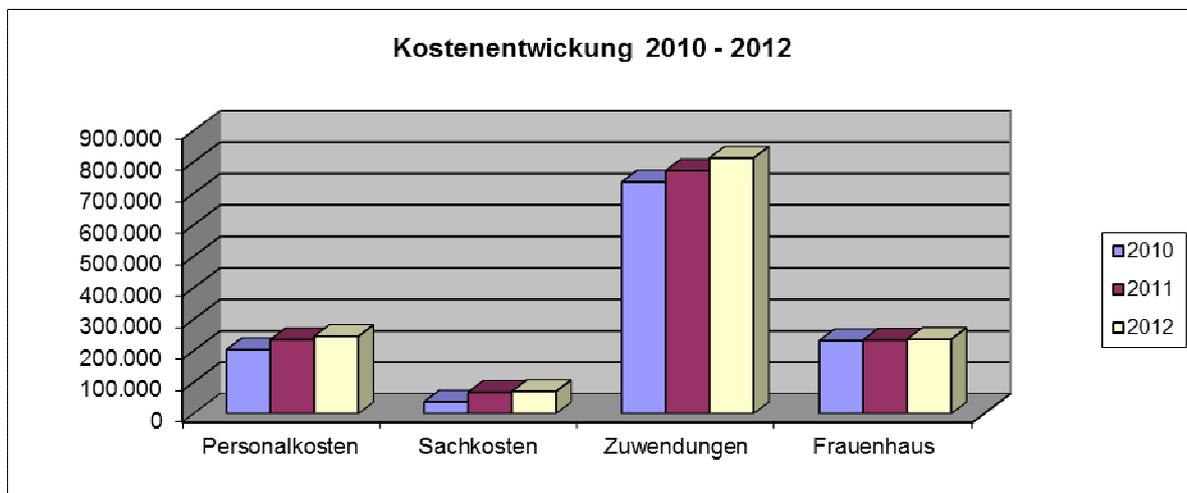
Kunsthandwerkerinnenausstellung in Kooperation mit der Distel (Frauen Lesben Werkstatt).

#### 4. Personelle und finanzielle Ausstattung des Referates für Frauen und Gleichstellung

##### **Personelle Ausstattung:**

Die Aufgaben im Referat wurden von 2010 bis 2012 von der Gleichstellungsbeauftragten, drei Sachbearbeiterinnen und zeitweilig auch zwei Praktikantinnen wahrgenommen.

<b>Finanzielle Ausstattung des Referates für Frauen und Gleichstellung 2010-2012</b>				
	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	
Personalkosten	203.267	235.165	245.884	
Sachkosten	37.366	67.892	70.737	
Zuwendungen	736.286	771.642	812.374	
Frauenhaus	232.000	234.340	236.622	
<b>Zuschussbedarf</b>	<b>1.208.919</b>	<b>1.309.040</b>	<b>1.365.616</b>	



Zum Haushaltsjahr 2011 wurden die Daten auf Doppik umgestellt. Wegen der besseren Vergleichbarkeit mit den bisherigen Berichten wurden die Kosten für das Frauenhaus gesondert ausgewiesen.

Die Personal- und Sachkosten 2010/2011 sind aus folgenden Gründen nur bedingt vergleichbar: Die geringeren Personalkosten in 2010 resultieren aus der Arbeitszeitreduzierung einer Mitarbeiterin von 40 auf 32 Stunden von Januar bis Dezember 2010. Die geringeren Sachkosten in 2010 sind damit zu erklären, dass diverse Projekte erst in 2011 abgeschlossen werden konnten und Haushaltsreste in Höhe von ca. 35.000,- € in das Jahr 2011 übertragen wurden.

Die Zuwendungen wurden im Jahr 2011 für den Frauennotruf um 30.000,- € erhöht. In 2012 erfolgten Erhöhungen für das Mehrgenerationenhaus, die Bestärkungsstelle, Suana und das Männerbüro.

Das Frauenhaus erhält vertragsgemäß eine Erhöhung der Sachkosten und eine Anpassung der Personalkosten.

## **5. Impulse zur Förderung der Gleichstellung**

### **5.1. Stetig bearbeitete Themen:**

#### **5.1.1. Gewaltprävention**

Das vom Referat für Frauen und Gleichstellung initiierte Hannoversche Interventionsprogramm gegen MännerGewalt in der Familie (**HAIP**), in dem seit 1997 Polizei, Justiz, städtische Beratungseinrichtungen und Beratungsstellen freier Träger erfolgreich zusammen arbeiten, hat sich weiter entwickelt und auch in den Jahren 2010 – 2012 insbesondere mit der Situation von Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt.

Wie bereits bei der finanziellen Ausstattung erwähnt, wurde der Haushaltsansatz für die Gewaltberatungsstellen insgesamt um 37.000,- € erhöht, um dem Beratungsbedarf gerecht zu werden.

Im Rahmen des Aktionsprogramms „Aktiv gegen häusliche Gewalt und Verbrechen im Namen der Ehre“ fanden vom 17.2. bis 1.3.2010 vier Veranstaltungen in Kooperation mit Terre des Femmes e.V. und dem Kultur- und Kommunikationszentrum Pavillon statt.

In den Jahren 2010-2012 fanden verschiedene Veranstaltungen mit dem Frauennotruf zur sexuellen Gewalt an Frauen und Mädchen mit Behinderung statt, z.B. am

16.05.2010: Frauen und Mädchen in der Krise?! - Hilfen für gewaltbetroffene Mädchen und Frauen

03.11.2010: „Zu nah gekommen? – Die Balance von Nähe und Distanz in der professionellen Beziehung als Prävention gegen sexuelle Gewalt“ und

10.11.2011: Trauma und Dissoziation bei sexualisierter Gewalt – was braucht ein unterstützendes Netzwerk?

Vom 29.02. bis 18.03.2012 fand im Pavillon die Ausstellung „Rosenstraße 76“ zum Thema „Häusliche Gewalt überwinden“ mit diversen Kooperationspartnern statt, die u.a. vom Referat für Frauen und Gleichstellung finanziell gefördert wurde.

Jeweils zum 25.11., dem **Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen**, wurde mit verschiedenen Veranstaltungen auf die Problematik der häuslichen Gewalt aufmerksam gemacht. (vgl. Veranstaltungen)

Das Informationsmaterial über die Beratungs- und Interventionsstellen wurde überarbeitet.

Auch wenn Frauen insbesondere im häuslichen Bereich von Gewalt betroffen sind und nach statistischen Angaben junge Männer eher auf der Straße Opfer von Gewalt werden, sind Angebote notwendig, die das subjektive Sicherheitsgefühl von Mädchen und Frauen und damit ihre Mobilität erhöhen. Dazu gehört das **Frauennachtaxi (FNT)**, das im Berichtszeitraum jährlich ca. 4.250 Mal nachgefragt und vom Referat finanziert wurde.

#### **5.1.2. Mädchenarbeit – Mitarbeit in den Fachgruppen nach § 78 KJHG**

Seit Bestehen des Referats für Frauen und Gleichstellung ist Mädchenarbeit einer der Schwerpunkte. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der **Arbeitsgruppe Mädchenpolitik und der FachAG Gender**.

#### **5.1.3. Berufsorientierung von Mädchen und Frauen**

Auch in den Jahren 2010 – 2012 beteiligte sich die Stadt Hannover aktiv am **Girlsday bzw. Zukunftstag**, an dem Jugendliche der 5. – 10. Klassenstufe durch Eltern oder Bekannte an einen für sie jeweils „geschlechtsspezifisch untypischen“ Arbeitsplatz mitgenommen werden konnten.

Zusätzlich haben sich viele Fachbereiche der Stadtverwaltung mit besonderen Maßnahmen präsentiert und Mädchen und Jungen einen Einblick in die unterschiedlichen Bereiche

gegeben. Dieses Aufgabenfeld gehört seit der Umstrukturierung im April 2009 nicht mehr unmittelbar zum Referat, dennoch haben wir uns im Rahmen der „Rathausrallye“ an diesem Tag beteiligt und mit den Mädchen und Jungen über Frauen- und Männerberufe gesprochen.

Im Berichtszeitraum fand jährlich der Kongress für Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen in Kooperation mit dem Sozial- und Wirtschaftsministerium und Gründerinnen-Consult Hannover mit verschiedenen Schwerpunkten statt:

2010: Unternehmerinnen. Erfolgreich. Motivieren.

2011: Selbstständig im Heilberuf

2012: Weiblich. Nachhaltig. Gut im Geschäft.

2010 und 2011 wurde das Mentoringprogramm „Politik sucht Frauen“ mit diversen Einzelveranstaltungen und Fortbildungen durchgeführt, welches erneut vom Land Niedersachsen gefördert wurde, um Frauen für die Kommunalpolitik zu gewinnen.

Bis Ende 2011 wurde in Kooperation mit dem Stadtarchiv von der Historikerin Frau Dr. Karin Ehrich ein Buch über die Ratsfrauen der Landeshauptstadt Hannover von 1946-2011 und deren Wege, Ziele und Erfolge erarbeitet, welches im Januar 2012 anlässlich einer Veranstaltung den damaligen Ratsfrauen überreicht wurde.

#### **5.1.4. Stellenbesetzungsverfahren**

Gemäß § 9 NKomVG ist die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere in Personalangelegenheiten rechtzeitig zu beteiligen. Nach der allgemeinen Dienstvereinbarung für örtliche Frauenbeauftragte (10/121) ist die Gleichstellungsbeauftragte an Stellenbesetzungsverfahren ab A12 bzw. Entgeltgruppe 11 TVöD zu beteiligen.

Im Berichtszeitraum 2010 bis 2012 gab es durchschnittlich allein 46 interne Stellenbesetzungsverfahren pro Jahr, an denen die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt war. Wenige Stellen wurden zusätzlich oder ausschließlich extern ausgeschrieben.

Im Auswahlgremium wird der Ausschreibungstext und der Interviewleitfaden gemeinsam abgestimmt und die Auswahl der Einzuladenden getroffen. Nach der Teilnahme am Personalauswahlgespräch wird nach Austausch von Argumenten in der Regel ein Konsens über die ausgewählte Person gefunden.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen beträgt mittlerweile 38,3 % (Stand 1.1.2011)

#### **5.1.5. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehören nach § 9 Absatz 2 NKomVG verstärkt zu den Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Zum Rollenverständnis von Vätern wird zum Vatertag seit 2009 jährlich eine Freizeit für Väter und ihre Kinder im Alter von 5-11 Jahren organisiert. Die Freizeit findet im Feriendorf Eisenberg „Günter Richta“ in Kirchheim statt.

Zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege fand am 20.06.2011 eine gemeinsame Anhörung des Sozialausschusses und des Gleichstellungsausschusses statt.

Des Weiteren wurden im Rahmen der Aktion des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration „älter, bunter, weiblicher“ zwei Broschüren erarbeitet und am 09.11.2011 die Fachtagung „Erst die Arbeit und dann...“ durchgeführt.

Im September 2012 fand im HCC die bundesweite Tagung „Dialog der Generationen“ statt.

In Kooperation mit dem Fachbereich Jugend und Familie wurde 2012 die Broschüre „...Vatersein dagegen sehr“ mit Beispielen und Tipps für das Vatersein zwischen Beruf und Familie erarbeitet. Die Broschüre richtet sich an Väter, um diese bei der Erziehung ihrer Kinder zu unterstützen und sie zu motivieren, mehr Aufgaben wahrzunehmen.

### **5.1.6. EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

Der Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ergibt sich ebenfalls aus § 9 des NKomVG und findet sich in nahezu allen Themenfeldern wieder.

Als Besonderheit hat die LHH im Mai 2011 die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene unterzeichnet und erarbeitet einen Aktionsplan.

Das Referat für Frauen und Gleichstellung ist hier in vielen Handlungsfeldern aktiv.

Der Aktionsplan wird in einer gesonderten Drucksache vorgestellt.

### **5.1.7. Integration**

Im Rahmen des vom Land Niedersachsen geförderten Projektes Migrantinnen in Niedersachsen - Integration gestalten – wurde 2010 das Projekt „Dialogische Ansätze interkultureller Sexualpädagogik“ in Kooperation mit der Beratungsstelle pro familia gefördert.

Zur besseren Integration und Förderung der beruflichen Chancen wurde die Sprachförderung von Migrantinnen der Kommunalen Gebäudereinigung aus Frauenfördermitteln übernommen.

Zur Stärkung beruflicher Perspektiven von qualifizierten, Arbeit suchenden Frauen, besonders mit Migrationshintergrund, haben Stadt und Region Hannover 2011 und 2012 das zweite Mentoringprogramm „Minerva“ unterstützt.

### **5.1.8. Frauenförderung in der Privatwirtschaft**

Unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten wurde in den Jahren 2010-2012 weiterhin jährlich ein Preis in Höhe von 10.000,- € an Firmen verliehen, die besondere Konzepte zur Förderung von Frauen oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf präsentieren konnten. Die Preisverleihung erfolgt seit 2005 beim Wirtschaftsempfang.

Es gab folgende Themenschwerpunkte:

2010: Kultur- und Kreativwirtschaft

2011: Gesundheitswirtschaft

2012: Einzelhandel

### **5.1.9. Frauenförderung im Sport**

Seit 2006 stehen im Haushalt 10.000,- € für die Frauenförderung im Sport zur Verfügung.

Frauen sollen stärker in die Arbeit von Sportvereinen eingebunden werden und für die Vorstandsarbeit oder als Übungsleiterin, Betreuerin oder Schiedsrichterin gewonnen werden. Gleichzeitig sollen auch Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund, die bisher keinen Zugang zu Sport haben, zu sportlicher Betätigung und möglicher Vereinsarbeit motiviert werden. Auf besonderen Antrag von Vereinen und Initiativen werden Maßnahmen gefördert, die das Selbstbewusstsein durch Sport stärken, die Einbindung in die Vereinsarbeit fördern und die Integration und den interkulturellen Austausch fördern. (vgl. Drs. 1018/2007)

### **5.1.10. Betreuung des Gleichstellungsausschusses**

Der Gleichstellungsausschuss wird von einer Mitarbeiterin des Referates betreut, in den Jahren 2010-2012 gab es neben den Verwaltungsdrucksachen (wie Haushaltsplanung, Jahresplanung im Referat, Frauenfördermittel, Verwaltungsreform, Berichtswesen etc.) und Berichten einzelner Fachbereiche zur Frauenförderung und Gleichstellung folgende Schwerpunktthemen:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Verbesserung der beruflichen Chancen:

Ausbau von Ganztagschulen (02/2010)

Bericht des FamilienServiceBüros über seine Tätigkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (05/2010)

Bericht des Fachbereichs Steuerung, Personal und Zentrale Dienste über stadtinterne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (05/2010)

Bericht über die Sprachförderung von Migrantinnen bei der LHH am Beispiel der Kommunalen Gebäudereinigung( 06/2010)  
Bericht zum „Konzept familiengerechte Arbeitswelt“ (06/2010)  
Bericht zur Nachwuchsgewinnung bei der Feuerwehr (09/2010)  
Vorstellung des Projektes „Unternehmerin auf Probe“ (04/2011)  
Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betrieben mit städtischer Beteiligung (06/2011)  
1. Bericht zur Umsetzung des Konzepts „Familienfreundliche Arbeits- und Bildungswelt (09/2011)  
Anhörung zum Thema “Frauen in Führungspositionen“ (02/2012)  
Bericht über die Arbeit der Koordinierungsstelle Alleinerziehende der Region Hannover (03/2012)  
Frauenförderung in Betrieben mit städtischer Beteiligung (03/2012 und 11/2012)  
Schwerpunkte der üstra bei Audit Vereinbarkeit von Beruf und Familie (10/2010)  
Arbeit und Familie Sachstand 2012 bei der LHH (10/2012)  
Einrichtung einer Großtagespflegestelle für die Feuerwehr (10/2012)

#### Gewaltprävention:

Prävention von sexuell grenzverletzendem Verhalten an Menschen mit Behinderung (09/2010)  
Häusliche Gewalt: Erstberatung nach dem Gewaltschutzgesetz  
Beratungsstrukturen in der Region Hannover  
Erster gemeinsamer BISS-Bericht  
in gemeinsamer Sitzung mit dem Gleichstellungsausschuss der Region Hannover (04/2012)  
Anhörung zum Thema: Gewalt gegen Frauen und Unterstützungsangebote für betroffene Frauen und Kinder in Hannover (07/2012)

#### Geschlechtergerechtigkeit

Frauenförderung im Sport und Bewegungsangebote für Mädchen (06/2010)  
Bildungsmonitoring (09/2010)  
Unterzeichnung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (10/2010)  
Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen von Wirtschaftsunternehmen (10/2010)  
Antrag zur Frauenförderung in Betrieben mit städtischer Beteiligung (10/2010)  
Zweiter Bericht über die Maßnahmen der LHH zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie über die Ausstattung des Büros der Gleichstellungsbeauftragten nach der Nds. Gemeindeordnung (NGO) (12/2010)  
Auswertung der Implementierungsphase Gender Mainstreaming (12/2010)  
Vorstellung des Kargah-Projektes „Interkulturelle Mädchengruppe“  
Bericht des AK „Gleichgeschlechtliche Beziehungen im Alter“ (04/2011)  
Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle und Transgender im Alter (09/2011 und 12/2012)  
Gender Mainstreaming (05/2012)  
Bericht zur Erstellung des Aktionsplans (EU-Charta) (06/2012)  
Antrag „Mehr Männer in Kitas“ (12/2012)  
Evaluierung der Methodik der anonymen Bewerbung (11/2012)  
Bericht über die Arbeit der Vielfaltzentrale e.V. (12/2012)  
Bildungsmonitoring 2012 (12/2012)

#### Weitere Themen:

Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover (03/2010)  
Leitlinien der Sportentwicklungsplanung in der LHH (05/2010)  
Einrichtung einer AG „Fachkräftemangel Erzieherinnen/Erzieher“ (06/2010)  
Information der Politik zum Neuen Kommunalen Rechnungswesen (10/2010)

#### **5.1.11. Gewährung von Zuwendungen**

Vom Referat werden Zuwendungen an 12 verschiedene Zuwendungsempfänger gezahlt, das Finanzvolumen belief sich 2012 auf 1.054.322,- €.

Neben der Bescheiderteilung, Auszahlung der Beträge, Prüfung der Verwendungsnachweise und möglicher Rückforderungen ist mit dieser Tätigkeit seit 2004 die Pflege der Daten im Zuwendungscontrolling verbunden. Mit den Zuwendungsempfängern besteht ein intensiver Austausch, um Hilfesuchende an die richtige Einrichtung verweisen zu können.

Daneben werden kleinere Frauen- und Mädchenprojekte, das Frauennachttaxi sowie der Stadt-Hannover-Preis „Frauen machen Standort“ finanziert.

#### **5.1.12. Zusammenarbeit mit den örtlichen Frauenbeauftragten**

Die örtlichen Frauenbeauftragten sind Ansprechpartnerinnen in ihren Fachbereichen und wirken insbesondere bei der Umsetzung der Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover sowie des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) mit.

Aufgrund der Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten u.a. bei Stellenbesetzungsverfahren, in Arbeitsgruppen und Entscheidungsgremien der Verwaltungsreform oder dem monatlichen Treffen in den Arbeitssitzungen sowie Fortbildungen und Klausurtagungen gibt es einen intensiven fachbereichsübergreifenden Austausch und positive Resultate in der Gleichstellungspolitik.

An Frauenversammlungen einzelner Fachbereiche nahm die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls teil.

Anfang 2012 wurde die erstmalig schriftliche Wahl der örtlichen Frauenbeauftragten vorbereitet und durchgeführt. Die Wahlbeteiligung lag dadurch bei 60-90 %.

#### **5.1.13. Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen, Organisationen etc.**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in diverse Arbeitsgruppen eingebunden, um dort die Belange der weiblichen Beschäftigten oder die in der Stadt Hannover lebenden Frauen und Mädchen zu vertreten.

Aus den Jahren 2010-2012 sind hier folgende Arbeitsgruppen hervorzuheben:

- Steuerungsgruppe Personalentwicklung
- Alternsgerechte Personalentwicklung
- AG Teilzeit mit zwei Großgruppenkonferenzen
- Auswahl Nachwuchsförderkreiskreis
- Qualifizierungsmaßnahmen A 14/ E13
- Attraktivität der LHH
- AG Inklusion
- Arbeitskreis Lohngleichheit
- Steuerungsgruppe Beruf und Familie
- Steuerungsgruppe Familienpolitik
- AK Chancengleichheit
- AK Equal Pay Day

#### **5.2. Öffentlichkeitsarbeit: Veranstaltungen, Projekte und Broschüren**

Das Referat für Frauen und Gleichstellung informiert, berät und unterstützt Einzelpersonen, Fachbereiche, Ämter, Initiativen und Frauenprojekte.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit beteiligt sich das Referat deshalb jährlich an den Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag am 8. März sowie zum Equal Pay Day und hat die Arbeit jedes Jahr beim Tag der offenen Tür sowie im Mai 2010 beim Tag „Russisch in Hannover“ im Rathaus präsentiert.

Daneben gab es im Berichtszeitraum diverse Einzelveranstaltungen und Informationsbroschüren, z.B. Informationsveranstaltungen:

17.2.-1.3.2010 „Tatmotiv Ehre“

08.03.2010 Frauenvollversammlung „Frauen und Karriere“ mit Frau Ley

07.09.2010 Lesung Mütter sind auch Menschen

23.09.2010. Lesung zu Müttern und Töchtern „Zwischen Liebe und Konflikt“

31.05.2011 „Gut zu wissen...“ zum Thema Brustkrebs für die Mitarbeiterinnen

22.06.2011 25-jähriges Bestehen des Referats für Frauen und Gleichstellung

06.11.2011 Matinée zum 125. Geburtstag von Mary Wigman

25.11.2011 10 Jahre Gewaltschutzgesetz

18.01.2012 Ehrung der Ratsfrauen der LHH mit Buchpräsentation

08.03.2012 die Frauenvollversammlung wurde streikbedingt abgesagt

09.03.2012 Frauengeschichte(n) sichtbar machen

14.11.2012 Diversity an Hochschulen, Studieren mit Kind

21.11.2012 Die demografische Entwicklung der Gesellschaft und ihre Chance für Frauen

22.11.2012 Häusliche Gewalt - Ein Thema auch in Betrieben

25.11.2012 Frauengeschichte(n) sichtbar machen

Vorträge über die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:

- Für Nachwuchskräfte der Stadtverwaltung
- im Treffpunkt Mittelfeld für SeniorInnen (02/2011)
- in der IGS Kronsberg (02/2011)
- in der Frauenvollversammlung im Fachbereich 43 (11/2011)
- In verschiedenen Fachbereichen zur Wahl der Örtlichen Frauenbeauftragten (2012)

Ausstellungen:

Mütter und Töchter (31.08.-15.09.2010) mit dem Mädchenhaus Hannover

Kunstprojekt. „Ich bin nicht Dora“ zum Thema Hysterie (31.03.-29.04.2012)

„Rosenstraße 76“ zum Thema Häusliche Gewalt (29.02.-18.03.2012)

Kunstprojekt Strich-Code (09.09.-07.10.2012)

Mütter des Grundgesetzes (26.11.-10.12.2012)

Projekte: Mentoringprojekt „Politik sucht Frauen“ (2010-2011)  
Niedersachsenweites Mädchenfußballprojekt der Gleichstellungsbeauftragten  
(April bis Oktober 2011)

### **Veröffentlichungen des Referates von 2010-2012**

(teilweise in Kooperation mit anderen Fachbereichen, Einrichtungen oder Behörden)

2010: Väter in Eltern- und Teilzeit (Erfahrungsberichte von Mitarbeitern der LHH und Hinweise zu gesetzlichen Bestimmungen) (02/2010)

HAIP-Flyer der AG Zwangsheirat (03/2010)

Trennung und Scheidung (Neuaufgabe 06/2010)

Gender Mainstreaming (10/2010)

2011: Bedeutende Frauen in Hannover (Eine Hilfe für künftige Benennungen von Straßen, Wegen, Plätzen und Brücken nach weiblichen Persönlichkeiten) (08/2011)

Fair in der Sprache (09/2011)

Erst die Arbeit und dann... (Vereinbarkeit von Beruf und Pflege- aus der Sicht Personalverantwortlicher) (11/2011)

Erst die Pflege und dann.. (Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – aus der Sicht Pflegenden) (11/2011)

Die Frauen im Rat der LHH von 1946-2011- Wege Ziele, Erfolge (12/2011)

2012: (Neu)Start in den Beruf (Tipps für den Einstieg und die Rückkehr in den Beruf (03/2012)  
BISS-Flyer mit den Beratungs- und Interventionsstellen gegen MännerGewalt in der Familie (08/2012)  
„...Vatersein dagegen sehr“ (Beispiele und Tipps für das Vatersein zwischen Beruf und Familie)

## **6. Durchgeführte Maßnahmen für die Einwohnerinnen und Einwohner**

Die Implementierungsphase von Gender Mainstreaming ist nach Abschluss der Gender-Projekte als Einführungsinstrument in 2012 beendet.

Alle wichtigen Handlungsprogramme der Landeshauptstadt Hannover (z.B. Lokaler Integrationsplan, Kommunale Bildungsplanung, Masterplan Mobilität 2025) werden bereits unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten erarbeitet.

Auch bei wesentlichen Planungen im Stadtgebiet wie z.B. bei der Flächennutzungsplanung sowie bei allen Bebauungsplänen erfolgt eine Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Belangen. Diese Aspekte werden bei jeder Planung einbezogen und in den Drucksachen erläutert. Hierzu gehören daneben auch die Spielplatzprojekte, die unter Ziffer 6.1 näher beschrieben werden.

Die Fachbereiche der Stadtverwaltung Hannover streben an, ihre Leistungen geschlechtsspezifisch bedarfsgerecht zu erbringen. Eine dauerhafte Verankerung des Themas Gender Mainstreaming ist vor allem dort gelungen, wo mit besonderer Zielgruppenorientierung gearbeitet wird. Es soll an dieser Stelle exemplarisch ein kurzer Umriss als Gesamtübersicht der vielfältigen Leistungen erfolgen:

### **6.1. Einwohnerinnen- und Einwohnerorientierung**

Als weitere Maßnahmen sind erneut Beteiligungen bei Spielplatzprojekten erfolgt. Ziel war, bei den jeweiligen Planungen die Kinder, Jugendlichen und Eltern zu beteiligen und ihre Wünsche und Interessen alters- und geschlechtsspezifisch auszuwerten und zu berücksichtigen. Die alters- und geschlechtsspezifischen Besonderheiten wurden z.B. durch unterschiedliche Spielangebote und Ausstattung berücksichtigt. Außerdem sollten durch die Geräte und die Gestaltung die Kommunikation verbessert, das Kennenlernen ermöglicht und das gemeinsame Spiel angeregt werden.

Es wurden auch weiterhin Frauenbadezeiten im Vahrenwalder und im Stöckener Bad angeboten. Die Frauenbadezeit im Vahrenwalder Bad fand mittwochs in der Zeit von 17 bis 21 Uhr statt und wurde durchschnittlich von 300-350 Frauen genutzt.

### **6.2. Soziale Stadtteilentwicklung und Integration**

Kernaufgabe des Quartiersmanagements in den Gebieten Soziale Stadt und der Gemeinwesenarbeit sind sozialräumliche, zielgruppenorientierte Aktivitäten zur Verbesserung der Lebensbedingungen in problematischen Stadtteilen, in der Regel in Form von Projekten.

Bedeutendste Projekte, Veranstaltungen und Aktivitäten in den Jahren 2010-2012:

- Internationales Frauenfest Sahlkamp (jährlich)
- „Finde heraus wer du bist und was du kannst“ - Projekt der Frauengruppe und der GWA Sahlkamp (seit 2010 fortlaufend)
- Elterntreffs (Sahlkamp, Mittelfeld, Vahrenheide seit 2011)
- „Mädchenzeit“ (Sahlkamp 2011)
- Frauencomputerkurs (Stöcken 2011)

- Fahrrad fahren lernen / Kurs für Frauen (Stöcken und Mittelfeld 2012)
- Sport und Spaß statt Körperkult / dto. (Stöcken 2012)
- Therapeutisches Malen für Frauen (Stöcken 2011, 2012)
- „Starke Frauen – engagierte Frauen“ / Veranstaltungsreihe für türkische Frauen (Stöcken 2012)
- Mädchenfußballprojekte, (Stöcken und Hainholz 2011)
- Streetdance für Mädchen (Stöcken 2011)
- Gesundheitstreff für Frauen (Stöcken und Mittelfeld seit 2010 fortlaufend)
- Schwimmkurs für türkische Frauen (Mittelfeld 2011, 2012)
- Frauengesprächskreise für Frauen mit Migrationshintergrund (Mittelfeld, seit 2011)

### **6.3. Familienfreundliche Kommune**

Im Jahr 2009 wurde die Stelle des Familienmanagements eingerichtet und das Familienservicebüro offiziell eröffnet. Das Familienmanagement hat das Ziel, sich an Betriebe zu wenden, eine Anlaufstelle für Unternehmen zu sein und Öffentlichkeitsarbeit zu leisten. Hierzu soll ein Wegweiser für Eltern und Unternehmen erstellt werden. Eine Kinderbetreuungsbörse mit dem Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für kleinere und mittlere Unternehmen ist aufgebaut worden.

Im Jahr 2012 hatte die Familienmanagerin ca. 35 Kontakte mit hannoverschen Unternehmen. Die meisten Fragen der Unternehmen bezogen sich auf:

- Informationen zur Infrastruktur im Bereich Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren. Hier empfahl die Familienmanagerin, dass die Unternehmen die Internetseiten der Kinderbetreuungsbörse und des Familienmanagements auf ihr Firmenintranet verlinken, um so Eltern bei der Suche behilflich zu sein. Zur Verfügung gestellt wurden den Firmen für betriebsinterne Informationsinseln auch die erstellten Materialien wie Familienkompass, Flyer etc.
- 17 Betriebe haben sich zu den Rahmenbedingungen für betriebsnahe Kinderbetreuung (Einrichtung einer Krippe, Tagespflegestelle oder nach Kindernotfallbetreuungsmöglichkeiten) erkundigt, sechs waren in der Umsetzungsplanung mit diversen Kitaträgern.
- Drei Betriebe haben Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet

Im Netzwerk wirksamer Hilfen für Alleinerziehende der Region ist die Landeshauptstadt Hannover eine Partnerin. In der AG berufliche Integration wurde das Thema Teilzeitausbildung für Alleinerziehende vorangetrieben.

Zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat das Familienmanagement mit der Zeitung Basar (gefördert durch Region und Stadt Hannover) eine Seite zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv mitgestaltet.

Die Weiterentwicklung der Familienpolitik in der Stadtverwaltung wird unter Beteiligung von Familien stattfinden. Seit Juni 2012 (Start in Bemerode) finden in sechs exemplarischen Stadtteilen Familienkonferenzen statt. Eingeladen werden Familien zu dieser Konferenz unter der Fragestellung: „Wie will ich leben in“ .... In einem intergenerativen Dialog können sich die unterschiedlichen Generationen dazu austauschen, was sie in ihrem Stadtteil gut bzw. schlecht finden und welche Lösungsvorschläge sie haben.

Die Familienkonferenz in Bemerode hat dazu geführt, dass sich eine Gruppe von ca. 25 Personen seither um die Umsetzung der Vorschläge aktiv kümmert. Ab 2013 finden die Familienkonferenzen in folgenden Stadtteilen statt:

Südstadt (13.03.2013), Nordstadt (25.05.2013), Linden Süd (2. Septemberhälfte), Vahrenwald (02.11. 2013), Wettbergen (Januar 2014).

#### **6.4. Mobilität und Verkehr**

Eine wesentliche Aufgabe der Stadtverwaltung besteht in der Verpflichtung, die öffentlichen Straßen, Brücken, Wege und Plätze einschließlich der Verkehrssicherungs- und Beleuchtungsanlagen im Stadtgebiet Hannover im Rahmen der finanziellen Leistungsfähigkeit dem regelmäßigen Verkehrsbedürfnis entsprechend zu planen, zu bauen, zu erweitern oder sonst zu verbessern. Gleichstellungsgesichtspunkte fließen regelmäßig in die Planung und Durchführung der damit verbundenen Baumaßnahmen mit ein und werden entsprechend umgesetzt. So wurde bei den betriebenen fachlichen Maßnahmen regelmäßig darauf geachtet, dass beispielsweise sichere Wegebeziehungen auf öffentlichen Plätzen geschaffen werden (vermeiden „toter Winkel“). Öffentliche Wege, Straßen und Plätze wurden ausreichend beleuchtet, um Gefährdungen bei Dunkelheit weitestgehend zu vermeiden. Darüber hinaus sollen „Angsträume“ beseitigt werden, um das Sicherheitsempfinden zu verbessern. Gehwege werden in der Regel so breit bemessen, dass sie von allen Bevölkerungsgruppen behinderungsfrei genutzt werden können. Außerdem widmet sich der Fachbereich Tiefbau in der Planung verstärkt dem Thema „barrierefreies Bauen“ durch Berücksichtigung mobilitätseingeschränkter Personen. All diese Gleichstellungsaspekte werden bei der Vielzahl der jährlich durchzuführenden Maßnahmen beachtet.

Im Rahmen eines Praxisprojektes 2009/2010 für Verwaltungsfachwirte erfolgte eine „Geschlechterspezifische Gestaltung von privaten städtischen Parkflächen“. Die Untersuchung der dem Fachbereich Wirtschaft zugeordneten Parkflächen hatte zum Ziel, die Parksituation in Bezug auf die besonderen Ansprüche von Frauen zu untersuchen und durch gezielte Maßnahmen zu verbessern. Die Umsetzung der Vorschläge stand unter Finanzierungsvorbehalt. Positive Rückmeldungen der Mieterinnen und Mieter des Garagenhofes lassen darauf schließen, dass das allgemeine Sicherheitsgefühl, insbesondere der Nutzerinnen, gestiegen ist.

#### **6.5. Förderung von Bildung und Teilhabe**

Die Berücksichtigung geschlechtsbezogener Aspekte ist eine zentrale Querschnittsaufgabe von Pädagogik und Kinder- und Jugendhilfe.

Ein klassisches Beispiel für den Abbau von stereotypen Rollenbildern ist das Bestreben, Männer für das Arbeiten in den Kitas zu gewinnen.

Durch die Einrichtung von Ganztagschulen in Hannover sollen die Bildungs- und Betreuungsmöglichkeiten für Grundschulkindern entscheidend verbessert werden. Die Förderung der Chancengerechtigkeit aller Kinder, unabhängig von ihrer sozialen und kulturellen Herkunft sowie ihres Geschlechts, ist dabei ein wichtiges Ziel. Zudem sollen die Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden (siehe Beschlussdrucksache Nr. 2177/2009). Laut Beschluss der Ratsgremien sollten für das Schuljahr 2012/2013 insgesamt 25 Ganztagsgrundschulen eingerichtet sein. Dieses Ziel wurde erreicht. Jede Schule, die Ganztagschule werden möchte, soll in das Umsetzungsprogramm aufgenommen werden. Der Ausbau erfolgt nach sozialen Faktoren im Stadtteil (siehe Informationsdrucksache Nr. 0692/2012), u. a. dient der Anteil der versicherungspflichtig beschäftigten Frauen als Hinweis auf den Betreuungsbedarf vor Ort.

Im Rahmen der Schaffung weiterer Ganztagschulen durch Umbau von Grundschulen ab 2013 erfolgt eine passgenaue Planung der Betreuungsangebote für die jeweilige Schule. Auf der Basis von Abfragen bei den Mädchen und Jungen werden Konzepte gemeinsam mit den

Trägern der Angebote entwickelt, die sowohl Genderaspekte als auch den Abbau von stereotypen Rollenbildern berücksichtigen.

Seit vielen Jahren bietet die Volkshochschule Hannover (VHS) spezielle Bildungsangebote für Frauen an, die auch im letzten Gleichstellungsbericht beschrieben wurden.

Unter dem Blickwinkel der Gendergerechtigkeit als einem Gleichstellungsaspekt sollen die Angebote hinterfragt und möglicherweise gezielte Kurse für Männer entwickelt werden. Die konkreten Ziele und Maßnahmen sind in dem Gleichstellungs-Aktionsplan 2013-2015 benannt.

Auf Grund seiner Popularität entfaltet das VHS-Programm eine breite Wirkung auch hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtgesellschaft.

### **6.6. Wirtschaftsförderung**

Einen zentralen Bestandteil des fortlaufenden Dienstleistungsangebotes im Bereich der Wirtschaftsförderung stellt die Betriebsberatung dar. Ein geschlechterspezifisches Risikoverhalten bei Existenzgründungen erfordert in diesem Bereich eine spezielle Frauenförderung. Auch der bei Frauen und Männern festgestellte quantitative Unterschied bei Existenzgründungen (Verhältnis 30:70) begründet die städtischen Angebote.

Die Beratung für selbständige Frauen und Existenzgründerinnen wurde in Form individueller Beratung, thematischer Veranstaltungen und als Netzwerkarbeit angeboten. Es erfolgt eine enge kooperative Zusammenarbeit mit hannoverimpuls und Gründerinnenconsult. Die Landeshauptstadt zeichnet sich damit landesweit als Vorreiterin aus.

Des Weiteren erfolgte erneut im Rahmen des städtischen Wirtschaftsempfanges die Verleihung des „Frauen machen Standort“ Preises. Dabei handelt es sich um einen Frauenförderpreis für qualifizierte Frauen in Hannover, die verantwortungsvolle Leistungsträgerinnen sind und als gutes Beispiel für andere Unternehmerinnen und Gründerinnen fungieren sollen.

## **7. Ausblick**

Die vorangegangenen Ausführungen machen deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern seit vielen Jahren in vielfältiger Weise von der Landeshauptstadt Hannover verfolgt wird. Die „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover“, die im Dezember 1999 verabschiedet wurden, werden mittlerweile als Selbstverständlichkeit bei der Personal- und Organisationsarbeit berücksichtigt. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist integraler Bestandteil des Leitbildes der Stadtverwaltung Hannover.

Der Dialog des Fachbereiches Steuerung, Personal und Zentrale Dienste sowie der Gleichstellungsbeauftragten mit den Fachbereichen zur stärkeren Berücksichtigung von Gender-Aspekten hat seinen Teil zu den positiven Entwicklungen der letzten Jahre beigetragen.

Die Unterzeichnung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Mai 2011 und die damit einhergehende Verpflichtung, einen Aktionsplan zu erarbeiten, der die Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2013 bis 2015 konkretisiert, ist eine folgerichtige Entwicklung der Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt Hannover. Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll weiterhin erfolgreich als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe wahrgenommen werden, und zwar in allen Rollen (Handlungsbereichen) der Landeshauptstadt Hannover. Der Aktionsplan (Beschlussdrucksache Nr. 0513/2013) ist derzeit im Beschlussverfahren und erweitert die bereits bestehenden Berichtsfelder um die politische Rolle und um die Rolle der Stadtverwaltung Hannover als Auftraggeberin.

Konkret wurden insgesamt 30 Maßnahmen in den folgenden 9 Handlungsfeldern festgelegt:

- Öffentliches Engagement für Gleichstellung
- Gendergerechtigkeit und Stereotypenabbau
- Leitbild der Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover
- Kommune als Arbeitgeberin
- Kinderbetreuung
- Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen
- Mobilität und Verkehr
- Wirtschaftliche Entwicklung
- Kampf gegen Menschenhandel

Die Vorlage des Aktionsplanes dient als Auftakt zum Dialog in den beteiligten Fachbereichen, im politischen Raum und als Basis weiterer Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt Hannover. Die Handlungsfelder für die nächsten Jahre sind festgelegt. Ziel muss es weiterhin bleiben, den bereits bestehenden Dialog mit den Fachbereichen fortzusetzen und neue Ideen und Impulse einzubringen. Dazu sind die Fachbereiche bei den gesetzten Schwerpunkten vom Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste und der Gleichstellungsbeauftragten mit geeigneten Mitteln zu unterstützen.

In 2014 wird zum Stand der Umsetzung eine Abfrage erfolgen und zeitnah im Gleichstellungsausschuss berichtet werden. Zur Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans ist voraussichtlich Ende 2015 ein Controlling geplant, dessen Ergebnisse in eine Überarbeitung des Aktionsplanes mit neuen Zielsetzungen und Maßnahmen einfließen werden. Der Aktionsplan ist somit ein Instrument um im gemeinsamen Dialog die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt zu setzen und weiter zu entwickeln.

OE 18 / 09.04.2013