

PROTOKOLL der gemeinsamen Sitzung

des Gleichstellungsausschusses,
des Ausschusses für Arbeitsmarkt,- Wirtschafts- und Liegenschaftsangelegenheiten,
des Ausschusses für Haushalt, Finanzen und Rechnungsprüfung und
des Organisations- und Personalausschusses

am Montag, 6. Februar 2012,
Rathaus, Hodlersaal

Beginn 15.00 Uhr
Ende 17.10 Uhr

Anwesend:

(verhindert waren)

Gleichstellungsausschuss

Ratsfrau Markowis	(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Ratsfrau Hindersmann	(SPD)
Ratsfrau Arikoglu	(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Ratsfrau Fischer	(SPD)
Ratsherr Hanske	(SPD)
Ratsfrau Jeschke	(CDU)
Ratsherr Küßner	(CDU)
(Ratsherr Lorenz)	(CDU) wurde vertreten durch Herrn Scholz
Ratsfrau Nolte-Vogt	(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Ratsfrau Pohler-Franke	(SPD)
Ratsfrau Pollok-Jabbi	(DIE LINKE.)

Beratende Mitglieder:

Frau Dr. Gubaydullina
(Frau Krüger-Pöppelwiehe)
Herr Moormann
Bezirksratsfrau Mücke-Bertram
Frau Prokisch

Grundmandat:

(Ratsherr Böning)	(DIE HANNOVERANER)	
Ratsfrau Bruns	(FDP)	15.00 - 16.05 Uhr
Ratsherr Dr. Junghänel	(PIRATEN)	15.00 - 17.00 Uhr

Ausschuss für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Liegenschaftsangelegenheiten

(Ratsherr Hellmann)	(CDU) wurde vertreten durch Herrn Hanske
Ratsherr Hanske	(SPD)
(Ratsherr Borchers)	(SPD)
Ratsherr Emmelmann	(CDU)

(Ratsfrau Langensiepen)	(Bündnis 90/Die Grünen)
(Ratsfrau Nowak)	(DIE LINKE.)
Ratsherr Onay	(Bündnis 90/Die Grünen)
(Ratsherr Oppelt)	(CDU)
Ratsfrau Ranke-Heck	(SPD)
(Ratsfrau Wallat)	(SPD)
(Ratsfrau Westphely)	(Bündnis 90/Die Grünen)
	wurde vertreten durch Frau Wagemann

Beratende Mitglieder:

(Herr Behncke)	
Ratsherr Neudahm	
(Herr Rokahr)	
(Herr Dr. Schrage)	
Frau Steinhoff	15.00 - 16.35 Uhr
(Herr Weinel)	

Grundmandat:

(Ratsherr Böning)	(DIE HANNOVERANER)
(Ratsherr Engelke)	(FDP)
(Ratsherr Hillbrecht)	(PIRATEN) wurde vertreten durch Herrn Junghänel

Ausschuss für Haushalt Finanzen und Rechnungsprüfung

(Ratsherr Hermann)	(SPD) wurde vertreten durch Herrn Onay
Ratsherr Onay	(Bündnis 90/Die Grünen)
(Ratsfrau Barth)	(CDU)
(Ratsherr Borchers)	(SPD)
Ratsherr Dette	(Bündnis 90/Die Grünen)
(Ratsherr Drenske)	(Bündnis 90/Die Grünen)
(Beigeordnete Kastning)	(SPD)
(Ratsherr Kiaman)	(CDU)
(Ratsfrau Nowak)	(DIE LINKE.)
(Beigeordnete Seitz)	(CDU)
Beigeordnete Zaman	(SPD)

Grundmandat:

(Ratsherr Engelke)	(FDP)	
Ratsherr Dr. Junghänel	(PIRATEN)	15.00 - 17.00 Uhr
Ratsherr Wruck	(DIE HANNOVERANER)	

Verwaltung:

(Stadtkämmerer Dr. Hansmann)

Organisations- und Personalausschuss

(Beigeordnete Kastning)	(SPD) wurde vertreten durch Herrn Bindert
Ratsherr Bindert	(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 15.30 - 17.10 Uhr
Ratsherr Dette	(Bündnis 90/Die Grünen)
Ratsfrau Fischer	(SPD)
(Beigeordneter Förste)	(DIE LINKE.)

Ratsfrau Jeschke	(CDU)
(Beigeordneter Klie)	(SPD)
Ratsherr Kluck	(Bündnis 90/Die Grünen)
(Ratsherr Pohl)	(CDU)
Ratsherr Römer	(SPD)
Bürgermeister Scholz	(CDU)

Grundmandat:

(Ratsherr Engelke)	(FDP)	
Ratsherr Dr. Junghänel	(PIRATEN)	15.00 - 17.00 Uhr
Ratsherr Wruck	(DIE HANNOVERANER)	

Verwaltung:

Frau Allner	Fachbereich Finanzen
Herr Härke	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Frau Kannenberg	Referat für Frauen und Gleichstellung
Frau Lehmann	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Frau Müller	Referat für Frauen und Gleichstellung
Frau Dr. Vollmer-Schubert	Referat für Frauen und Gleichstellung
Frau Zingsheim	Fachbereich Wirtschaft

Gäste:

Frau Aselmeier	Deutsche Messe AG
Herr Ermlich	GBH
Frau Hain	üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe
Frau Kudlinski	üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe
Herr Lyding	Sparkasse Hannover
Frau Mastnak	Stadtwerke Hannover AG
Frau Tronnier	GISMA Business School
Herr Wellhausen	Deutsche Messe AG

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. A N H Ö R U N G gem. § 35 der Geschäftsordnung des Rates zum THEMA: "Frauen in Führungspositionen" (vgl. dazu Drucks. Nr. 1638 N1)
 Eingeladen sind:
 Anette Tronnier Managing Director GISMA
 Ulrike Aselmeier und Ulrich Wellhausen Deutsche Messe AG
 Frank Ermlich GBH
 Jutta Allmendinger Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (verhindert)
 Wolfgang Lyding Sparkasse Hannover
 Angela Mastnak Stadtwerke Hannover AG
 Denise Hain und Claudia Kudlinski üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe

TOP 1.

Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung

Frau Hindersmann eröffnete die Sitzung, begrüßte alle Ausschüsse und Gäste und stellte die ordnungsgemäße Einberufung und Beschlussfähigkeit fest. Die vorliegende Tagesordnung wurde bestätigt.

Herr Küßner bedauerte, dass der Oberbürgermeister, Herr Weil nicht anwesend sei, da die Anhörung sicherlich Erkenntnisse für die Personalpolitik bringe.

Frau Hindersmann betonte, dass Herr Härke stattdessen für die Personalverwaltung anwesend sei.

TOP 2.

A N H Ö R U N G gem. § 35 der Geschäftsordnung des Rates zum THEMA: "Frauen in Führungspositionen" (vgl. dazu Drucks. Nr. 1638 N1)

Eingeladen sind:

Anette Tronnier Managing Director GISMA

Ulrike Aselmeier und Ulrich Wellhausen Deutsche Messe AG

Frank Ermlich GBH

Jutta Allmendinger Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (verhindert)

Wolfgang Lyding Sparkasse Hannover

Angela Mastnak Stadtwerke Hannover AG

Denise Hain und Claudia Kudlinski üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe

Frau Hindersmann begrüßte die zur Anhörung erschienenen Gäste und schlug vor, dass sich jedes Unternehmen in ca. 10 Minuten vorstellen solle und anschließend eine Diskussionsrunde eröffnet werde.

Da die beiden Anzuhörenden der Messe AG die Sitzung frühzeitig verlassen müssten, sollte die Diskussion unmittelbar nach der Präsentation erfolgen.

Frau Aselmeier und Herr Wellhausen stellten die deutsche Messe AG vor.

[Die Präsentationen sind als Anlage beigefügt]

Die Messe AG habe 780 Beschäftigte, davon 420 Frauen mit einem Frauenanteil von mehr als 53%.

128 Personen (davon 91,4% Frauen) sind in Teilzeit beschäftigt. Insgesamt gebe es 70 verschiedene Teilzeitmodelle.

Die Frauenquote in der Ebene der Abteilungsleitungen sei seit 1997 deutlich angestiegen (von 8,3 auf 20,7%). Von den 46 Abteilungsleitungen seien 11 Frauen.

Neben einer flexiblen Arbeitszeit biete man eine Betriebskita mit 15 Plätzen in Kooperation mit der AWO in Laatzen sowie eine Ferienbetreuung für Kinder von 3 -14 Jahren oder gewähre Zuschüsse zur Kinderbetreuung.

Frau Prokisch dankte für das Kommen und begrüßte die unterschiedlichen Teilzeitmodelle. 11 Frauen in der Führung seien nicht viele, deshalb fragte sie, was speziell die Messe AG tun könne, um den Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene zu erhöhen.

Frau Fischer bezog sich auf die Folie zum Frauenanteil und dass es von 1997-2011 insgesamt 10 Personen mehr in der Führungsebene gebe und wie der Personalstand insgesamt sei. Sie unterstütze die Frage von Frau Prokisch, ob es ein Konzept oder einen

Entwicklungsplan für die 1. und 2. Führungsebene gebe.

Frau Wagemann dankte für den Vortrag und fragte, ob es nach der Ratsinitiative, den Frauenanteil in den Führungspositionen zu erhöhen, bereits Zielzahlen für die nächsten fünf Jahre gebe.

Herr Wellhausen bestätigte, dass die Gesamtzahl der Führungskräfte insgesamt von 48 auf 58 gestiegen sei. 1997 gab es 33 männlich und 3 weibliche Abteilungsleitungen und 11 männliche und 1 weibliche Bereichsleitungen. Es gab keine Quote oder ein besonderes Konzept. Die Zahlen seien nicht geplant entstanden. Es gebe wenig Bewerbungen von Frauen. Im Auswahlprozess seien Frauen dabei.

Frau Aselmeier ergänzte, dass man kürzlich bei der Besetzung einer Bereichsleitung gezielt Frauen angesprochen habe, aber trotzdem keine Bewerbungen gekommen seien. Zur Zeit gebe es 780 Beschäftigte, von 1997 bis heute seien es etwa 100 Personen mehr geworden.

Herr Moormann fragte, warum es nur Personalentwicklungsmaßnahmen für weibliche Führungskräfte gebe und warum es sich die Frauen nicht zutrauen.

Herr Onay erkundigte sich, ob es bei expandierenden Beziehungen zu Russland oder der Türkei auch Kontakte zu Migrantinnen gebe und ob Frauen mit muttersprachlichen Kenntnissen bei freien Stellen gezielt angesprochen werden.

Frau Pohler-Franke fragte, woran es liege, dass Frauen nicht in den vorderen Reihen seien und ob es Männer- oder Frauenbeauftragte gebe und wie das Problem behoben werden könne.

Frau Aselmeier betonte, dass Frauen besondere Weiterbildungsseminare, Coachings oder Supervision annehmen würden.

Herr Wellhausen bestätigte, dass die Auslandsexpansion große Bedeutung im Kontakt mit Ausstellern, Kunden habe. Auch Sprachkenntnisse (russisch, türkisch und chinesisch) seien sehr gefragt. Er wisse nicht, woran es liege, dass sich nicht mehr Frauen bewerben. Es gebe keinen geplanten Aufbau von Führungskräften, es erfolge jeweils Bestenauslese.

Herr Ermlich präsentierte die GBH, eine Städtische Wohnungsbaugesellschaft mit 13.200 Wohnungen.

Von 148 Beschäftigten seien 75 Frauen (50,7%). In der 2. Führungsebene gebe es 9 Personen, davon 3 Frauen (33,3%).

Der Frauenanteil bei den Gehaltsgruppen habe die 45% generell erreicht, mit Ausnahme bei den Leitenden Angestellten (6 Männer, 3 Frauen) und in der Gruppe III (ServicemitarbeiterInnen) 24,1%, dies liege an der Art der Tätigkeit.

Von 27 Teilzeitbeschäftigten seien 22 Frauen und es gebe 27 individuelle Teilzeitmodelle mit freier Wahl der Stunden und Wochentage.

Bei den Auszubildenden seien die Zahlen geschlechtsspezifisch ausgewogen. Die GBH bilde überwiegend Immobilien- und Bürokauffrauen und -männer aus.

In den Bereichen MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) seien Frauen eher unterrepräsentiert. Für den Führungsnachwuchs gebe es drei Stipendien des Bundesverbandes der Immobilienunternehmen pro Jahr für die Jahrgangsbesten der Bundesrepublik.

Es gebe verschiedene Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie flexible Arbeitszeit oder Teleheimarbeit. Im Unternehmen seien sechs junge Mütter mit individuellen

Teilzeitmodellen von 4-5 oder 19-20 Stunden während der Elternzeit.
Ein Ziel für 2012 sei die Zertifizierung für das Audit Beruf und Familie.

Herr Lyding berichtete, dass die Sparkasse Hannover ca 2.500 Beschäftigte habe und davon 58% Frauen seien. Im Vorstand seien 4 Mitarbeiter, in der 2. Führungsebene 19 Bereichsleitungen, davon bald 3 Frauen und 16 Männer, in der 3. Ebene (Abteilungsleitungen) 100 Beschäftigte, davon 20% Frauen.

Seit vielen Jahren gebe es Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Ziele des NGG gelten auch für die Sparkasse. Seit Jahrzehnten gebe es Krippen und Kinderbetreuung, Zuschüsse zur Kinderbetreuung und Veranstaltungen mit Kinderbetreuung. Es gebe eine Dienstvereinbarung Beruf und Familie, in der die Rahmenbedingungen festgelegt seien.

Es gebe jetzt die 2. Frau als Führungskraft in Teilzeit, dies sei nicht in allen Bereichen möglich. Durch das Pflegezeitgesetz sei das Thema "Pflege von Angehörigen" aktuell. Bei einem Frauenanteil von 58% sei die Qualifizierung der Frauen eine besondere Ressource. Von etwa 250 Auszubildenden seien ca. 50% Frauen. Die Gleichstellungsbeauftragte nehme an den Auswahlgesprächen teil.

Seit fünf Jahren gebe es einen Nachwuchspool mit 30% Frauenanteil. In den unteren Entgeltgruppen gebe es mehr Frauen als Männer. Nach der Tabelle mit den jeweiligen Abschlüssen sind von den Bank- und Sparkassenkauffrauen- und -männern 69,6% Frauen.

Nach dem Gleichstellungsplan werde ein Frauenanteil von 45% in den unterschiedlichen Entgeltgruppen angestrebt. Ein wichtiger Parameter sei die Fluktuation.

Herr Lyding stellte unterschiedliche Varianten zur Fluktuation und Nachbesetzungsquoten vor. Bei einer Fluktuation von 10% müsse z.B. die Nachbesetzungsquote 70% betragen, um bis 2015 einen Frauenanteil von 30% zu erreichen. (vgl. Folie 8)
Wichtig sei, dass geeignete Frauen zur Verfügung stehen. Da es auch eine Fluktuation bei den Frauen gebe, könne es bei einer Fluktuation von 3% insgesamt 15 Jahre dauern, bis in der 3. Führungsebene ein Frauenanteil von 30% erreicht sei.
Herr Lyding stellte abschließend die 5 Ziele der Sparkasse und unterschiedliche Maßnahmen zur Erreichung der Ziele vor (vgl. Folien 12-14).

Frau Mastnak stellte die Frauenförderung bei enercity vor. Sie sei Abteilungsleiterin Personalservice und seit 1996 in einer Führungsposition. Sie war die Projektleiterin bei der Zertifizierung. Es gebe eine ganze Bandbreite von Angeboten, die bekannter gemacht werden sollen, z.B. die Pflege von Angehörigen.

Es gebe 2.705 Beschäftigte, davon nur knapp 22% Frauen, da es ein technisch orientiertes Unternehmen sei. In Führungspositionen seien lediglich 11% Frauen. In der ersten Ebene seien von 13 Personen 3 Frauen. In der 2. Ebene (Abteilungsleitung) von 57 Personen 6 Frauen und in der 3. Ebene 114 Personen, davon 13 Frauen. Von 184 Führungskräften seien es insgesamt 22 Frauen.

Es wurden verschiedene Aktivitäten von enercity vorgestellt (z.B. innovative Arbeitszeitmodelle, Personalentwicklungsprogramm enercity Jump, Ermutigung von Frauen, Veranstaltung "Yes she can"). Aktuell gab es einen Dialog mit der Sozialministerin, Frau Özkan, mit 100 Führungskräften zum Fachkräftemangel. Wichtig sei, Mädchen für eine technische Ausbildung zu interessieren und durch gezielte

Ansprache zu motivieren, zur Zeit gebe es 31 Auszubildende.

Frau Kudlinski und Frau Hein stellten die Zahlen der Üstra vor, wo von 1802 Beschäftigten 229 Frauen seien (12,7%). Den geringsten Frauenanteil (4,3%) gebe es bei Anlagen und Technik, während er bei Personal und Organisation bei 50,0% liege. Von 93 Führungskräften seien lediglich 9 Frauen (9,7%).

Vor 10 Jahren habe es keine Nachfolgepläne für Frauen gegeben.

Bis 2020 seien 13 Stellen in der Führungsebene neu zu besetzen. Zurzeit befinde man sich in der Datenerhebungsphase. Es gebe einen Arbeitskreis zur Erhöhung des Frauenanteils.

Fraglich sei, inwieweit man Führungskräfte aus den eigenen Reihen entwickeln könne. Keinesfalls dürfe man bei Frauen in Führung immer an Frauen mit Familien denken. Für Familien müsse man Teilzeitmodelle fördern und Angebote für Eltern und ihre Kinder schaffen, um mehr Bewerbungen von Frauen zu erhalten.

Man befinde sich in einer Anfangsphase und werde die personalpolitischen Grundsätze überprüfen, die Situation könne nicht sofort verändert werden.

Bei einem Männeranteil von 87% sei es schwierig, die gewachsenen Strukturen zu verändern, wichtig sei, dass sich Frauen von ihrem Beruf selbst ernähren können. Durch die Gründung des Arbeitskreises habe das Thema eine Aufwertung erfahren.

Frau Tronnier berichtete, dass es sich bei der GISMA Business School nur um eine kleine Organisationseinheit für Managementausbildung handle.

100% der Führungskräfte seien weiblich. Es könne nur top down gelingen, mehr Frauen in die Führung zu bekommen, man müsse weibliche Beschäftigte ermutigen.

Von 19 Beschäftigten seien 16 Frauen. Es gebe flexible Teilzeitmodelle, sie selbst lebe z.B. in Schleswig-Holstein und arbeite 3 Tage hier und 2 Tage in Heimarbeit.

Von den 16 Frauen seien 13 Mütter mit bis zu 4-5 Kindern in Teilzeitmodellen oder mit flexibler Arbeitszeit. Neben einer Vertrauensarbeitszeit gebe es eine hohe Eigenverantwortung. Selbstverständlich müsse man zu bestimmten Zeiten für die studentischen Kunden erreichbar sein. Man arbeite gemeinsam mit der Kommunikationsabteilung an der Optimierung der internen Erreichbarkeit.

Während der Elternzeit bestehe ein Mailkontakt, um den Kontakt zu halten und sich auch weiterzubilden. Wichtig sei die positive Arbeitsstimmung zu erhalten.

Das Modell werde auf die Kunden übertragen und es werden mehr Frauen in die Programme zum Management-Studium aufgenommen.

Sie möchte nicht alibimäßig in einen Vorstand kommen, sondern nur mit 2-3 anderen Frauen. Bei Frauen ohne Familie sehe die Situation sicherlich anders aus.

Anschließend gab es Gelegenheit zur Diskussion:

Herr Moormann fragte Herrn Lyding, wenn Frauen seit Jahren bei der Sparkasse fester Bestandteil der Personalpolitik und Unternehmenskultur seien, warum es keine Frauen in der Führung gebe.

Frau Prokisch danke für die informativen Darstellungen und fragte Frau Tronnier wie man das Modell top down auf andere Unternehmen übertragen könne.

Herr Hanske wandte sich an die Stadtwerke als technisch orientiertes Unternehmen.

Er sei Jurist und früher gab es viele junge Männer in den Hörsälen. Jetzt gebe es auch viele Richterinnen und Rollenklischees hätten sich verändert. Sicherlich ließen sich bei den Stadtwerken Frauen für Technik begeistern. Beispielsweise gebe es mittlerweile auch Männer in klassischen Frauenberufen, wie Erzieher.

Herr Lyding antwortete, dass die Sparkasse seit 2005 zertifiziert sei. Um Unterrepräsentanz abzubauen seien Rahmenbedingungen wichtig. Top down sei richtig, dennoch können die Ziele erst in mehreren Jahrzehnten erreicht werden.

Frau Tronnier berichtete, dass es ihre Vorstellung von top down sei, da sie selbst als Vorbild die Möglichkeit hatte, zu steuern und Frauen aktiv anzusprechen und zu ermutigen. Bottom up sei dies wesentlich schwieriger.

Bei top down müsse der klare Wille der Geschäftsführung zur Veränderung da sein, sonst werde man in der 1. Ebene bei Nachbesetzungen weiterhin überwiegend Männer haben. Frauen sollten in den Vorständen mitbestimmen.

Herr Moormann fragte Frau Tronnier, ob der Mangel von Frauen in Führungspositionen ein Problem der Aufsichtsräte seien.

Frau Mastnak bemerkte, dass die Bewerbungslage für Frauen in technischen Berufen schlecht sei.

Frau Tronnier empfahl, bereits auf den Internetseiten auf das Bild in der Öffentlichkeit zu achten und z.B. mehr Frauen abzubilden und eine Atmosphäre zur Weiterentwicklung und Motivation zu schaffen.

Frau Zaman fragte, ob bei Ausschreibungen ausdrücklich auf Teilzeitmöglichkeiten hingewiesen werde. Zu den Stadtwerken fragte sie, ob es weniger weibliche Auszubildende gebe oder ob diese im Auswahlverfahren scheitern und wie die Auswahlgremien besetzt seien.

Frau Fischer betonte, dass alle Unternehmen bereits viele wichtige Maßnahmen zur Vereinbarkeit oder Zertifizierung anbieten und auf einem guten Weg seien. Für Frauen in Führung gebe es noch viel Arbeit. Man dürfe nicht nur die Mütter im Blick habe, sondern auch die Väter. Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen, seien Pläne, Konzepte oder Zielvereinbarungen erforderlich.

Frau Pohler-Franke betonte, dass es bei der Sparkasse mit der Sparkassenakademie ein besonderes Bildungssystem gebe und es trotzdem nur wenig Frauen in der Führung gebe. Die Sparkasse sei ein ökonomisches Unternehmen, aber vielleicht können auch Kundinnen etwas verändern.

Frau Kudlinski betonte, dass Teilzeit in der Führung schwierig bleibe, solange Vorstände 12 Stunden am Tag arbeiten.

Frau Hein erwähnte eine Ausschreibung im Fahrdienst der Stadtbahnen mit Teilzeit am Wochenende, um die angespannte Personalsituation zu entspannen. In dem Auswahlgremium seien aber nur Männer gewesen. Von den 17 Personen im Betriebsrat seien 2 Frauen und 15 Männer. Dennoch sei es das Ziel Auswahlgremien paritätisch zu besetzen.

Herr Lyding betonte, dass die Auswahlgremien paritätisch besetzt seien. Neben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen PersonalreferentInnen (80% weiblich) , Personalratsmitglieder (50% Frauen) und Fachbereichsvertretungen teil.

Bei jeder Stelle werde geprüft, ob diese teilzeitgeeignet ist und dann auch in Teilzeit besetzt.

Zu top down müsse sich der Vorstand erklären. Führen in Teilzeit sei ein seltenes Phänomen.

Fluktuation sei wichtig, denn man könne schließlich nicht die Männer entlassen.

Es scheitere nicht an der Qualifikation der Frauen, nur die Frauen müssten es sich zutrauen. Überzeugung und Zielvereinbarungen seien wichtig.

Herr Junghänel stellte fest, dass die großen Unternehmen mehr Schwierigkeiten hätten Frauen zu finden und zu motivieren, während sich die Frauen in dem kleinen Unternehmen der GISMA wohlfühlen. Vielleicht sollte man z.B. die Personalabteilung nur für Frauen einrichten.

Herr Küßner bemerkte, dass die Stadtwerke und die Üstra möglicherweise von den Personalentwicklungsplänen der GBH oder Sparkasse Hannover profitieren könnten und sich die Firmen vernetzen und gegenseitig Hilfestellungen geben sollten.

Im Zuge der demografischen Entwicklung müssten sich die Vorstände zwangsläufig mit erhöhter Frauenförderung auseinandersetzen. Er dankte für die Vorträge.

Frau Hein betonte, dass sie in ihrem Unternehmen seit vielen Jahren mit Elan dabei sei und durchaus Unterstützung erlebe. Zurzeit würden die Daten aufbereitet und das Thema Frauen in Führungspositionen sei in der Gesellschaftspolitik aktuell.

Sie dankte für die Gelegenheit zur Präsentation und werde in Kürze Kontakt zu dem Kollegen der Sparkasse aufnehmen.

Frau Hindersmann dankte alle Beteiligten für die Teilnahme an dieser Anhörung und schloss die Sitzung um 17.10 Uhr.

Harald Härke
Leiter des Fachbereichs Steuerung,
Personal und Zentrale Dienste

Gundula Müller (18 F)
für das Protokoll