Landeshauptstadt Hannover Datum 09.04.2018

PROTOKOLL

11. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am Montag, 5. März 2018,
Rathaus, Hodlersaal

Beginn	16.00 Uhr
Ende	17.56 Uhr

Anwesend:

(verhindert waren)

Ratsfrau Klingenburg-Pülm	(Bündnis 90/Die Grünen)	
Ratsherr Küßner	(CDU)	16.00 - 17.40 Uhr
Ratsfrau Dr. Carl	(SPD)	
Ratsherr Engelke	(FDP)	16.00 - 17.35 Uhr
(Ratsfrau Gamoori)	(SPD)	
Beigeordneter Hauptstein	(AfD)	
Ratsfrau Iri	(SPD)	für Ratsfrau Gamoori
Ratsfrau Jeschke	(CDU)	
Ratsherr Kelich	(SPD)	
Beigeordnete Seitz	(CDU)	
Ratsfrau Steinhoff	(Bündnis 90/Die Grünen)	
Ratsherr Wolf	(LINKE & PIRATEN)	16.00 - 17.50 Uhr

Beratende Mitglieder:

(Frau Feldmann)		
(Frau Dr. Köster)		
Herr Moormann	(SPD)	16.00 - 17.45 Uhr
Frau Nölting	(CDU)	16.00 - 17.00 Uhr
Frau Nolte-Vogt	(Bündnis 90/Die Grünen)	
(Frau Wegmann)		

Grundmandat:

(Ratsherr Böning)	(DIE HANNOVERANER)
(Ratsherr Klippert)	(Die FRAKTION)

Verwaltung:

Stefan Schostok	Oberbürgermeister
Frau Gehrke	stellv. Gleichstellungsbeauftragte
Herr Kallenberg	FB Persoanal und Organisation
Herr Meibert	FB Personal und Organisation
Frau Volkmann	FB Personal und Organisation
Frau Barluschke	Referat für Frauen und Gleichststellung
Frau Spreen	Referat für Frauen und Gleichstellung

Gäste:

Frau Rempe-Zurheiden	Beratungsstelle Osterstraße
Frau Schwert	Beratungsstelle Osterstraße
Herr Seifert	Beratungsstelle Osterstraße

Tagesordnung:

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

2. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 04. Dezember 2017

3. Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde

4. Neue Kriterien der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung, bisher Frauenfördermittel
(Drucks. Nr. 0013/2018 mit 1 Anlage)

5. "Hannovers Stadtteile - Soziale Vielfalt, Dynamik und Wandel"
(Informationsdrucks. Nr. 0258/2018 mit 1 Anlage)

6. Vorstellung der Arbeit der Beratungsstelle Osterstraße

7. Anfragen und Anträge

7.1. Antrag der AfD-Fraktion zur Abschaffung von Frauenbadezeiten in städtischen Bädern
(Drucks. Nr. 0083/2018)

7.1.1. Änderungsantrag von Ratsherrn Braune zu Drucks. Nr. 0083/2018: Abschaffung von Frauenbadezeiten in städtischen Bädern
(Drucks. Nr. 0202/2018)

8. Bericht des Oberbürgermeisters

9. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

10. Verschiedenes

TOP 1.
Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung

Frau Klingenburg-Pülm eröffnete die Sitzung und stellte die ordnungsgemäße Einberufung und Beschlussfähigkeit fest. Die Tagesordnung wurde einstimmig genehmigt.

TOP 2.
Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 04. Dezember 2017

Das Protokoll vom 4. Dezember 2017 wurde einstimmig genehmigt.

TOP 3.
Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde

Es waren keine Einwohnerinnen und Einwohner mit Fragen anwesend.

TOP 4.
Neue Kriterien der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung, bisher Frauenfördermittel
(Drucks. Nr. 0013/2018 mit 1 Anlage)

Herr Wolf erkundigte sich zunächst, warum die Änderung einer Vergaberichtlinie, wie in diesem Fall, zwei Jahre in Anspruch genommen habe. Zudem begrüßte er, dass Männer nun ebenfalls als förderwürdig eingestuft werden können. Darüber hinaus sei Intersexualität weiterhin ein wichtiges Thema. Herr Wolf fragte, ob die Stelle 18. LS - Beauftragte für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt - bei der Erarbeitung eingebunden worden sei. Verbunden mit einer zeitgemäßen Fortschreibung der Arbeit kündigte **Herr Wolf** an, der Drucksache zuzustimmen.

Nachtrag der Verwaltung:
Am 3.4.18 hat ein Gespräch mit 18.LS stattgefunden, es gab keine Änderungswünsche zur Drucksache.

Frau Volkmann antwortete für die Verwaltung. Die lange Bearbeitungszeit sei unter anderem auch der Personalsituation im Referat für Frauen und Gleichstellung und dem Fachbereich Personal und Organisation geschuldet. Da das Thema aber durchaus auch kontrovers diskutiert wurde, benötigte es ebenfalls einen gewissen zeitlichen Rahmen sowie fachliche Beratung, um Ziele abzustecken. Derzeit sei das Thema „Drittes Geschlecht“ in der Diskussion, bisher fehle hier jedoch ein verbindlicher rechtlicher Rahmen, dieser soll bis zum Jahresende erarbeitet sein. Bis dahin sei eine Handhabung wie bisher ratsam. In Bezug auf die Nachfrage zur Einbindung der Stelle 18.LS sagte **Frau Volkmann**, dass der Fokus auch rechtlich betrachtet auf der Frauenförderung liege, eine stärkere Einbeziehung von anderen Bereichen wie 18.LS für die Zukunft jedoch denkbar sei.

Frau Gehrke ergänzte, dass der Titel Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung durchaus bewusst gewählt sei. In den Ausformulierungen seien sowohl Frauen als auch Männer genannt.

Frau Dr. Carl bekundete Zustimmung zum vorliegenden Entwurf. Die Formulierung sei auch geschlechterneutral ausgestaltet. Der Passus zur Frauenförderung sei zudem keinesfalls obsolet, es sei weiterhin wichtig, strukturelle Veränderungen vorzunehmen. Dies entspreche auch dem Gleichstellungsaktionsplan.

Frau Steinhoff bedankte sich bei der Verwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gesamtpersonalrat für die Umsetzung des Antrags. Sie wies darauf hin, dass sich der Prozess in der Tat hingezogen habe, jedoch passe die personelle Veränderung im Referat für Frauen und Gleichstellung, bedingt durch die Inanspruchnahme von der Elternzeit der Gleichstellungsbeauftragten, gut zum Thema. Das Konzept sei auf einem guten Weg um weiter daran zu arbeiten und weiterführende Schritte zu ergreifen, auch im Hinblick auf die Einbindung der Stelle 18. LS zum Thema LSBTI.

Frau Seitz stellte die Frage, wie weit man finanziell denken müsse, wenn jeder der aufgelisteten Punkte zumindest einmal in Anspruch genommen würde. Welches Volumen würde sich daraus ergeben? Zu Punkt 3.2 fragte sie, inwiefern dieser über die gesetzliche Regelung hinausgehe. Darüber hinaus fragte **Frau Seitz** nach, wie die Schulung der im Thema involvierten Beschäftigten ausgestaltet werde.

Frau Volkmann erwiderte, dass es zu Beginn darum gegangen sei, Fachbereiche erst einmal dafür zu sensibilisieren, sich für Frauenförderung einzusetzen. Es gab zunächst dezentrale und zentrale Mittel in Höhe von 1% des Personalkostenansatzes. Inzwischen gebe es Gleichstellungspläne, die Fachbereiche hätten die frauenspezifischen Belange im Blick und viele Fachbereiche hätten zudem einen Frauenüberschuss, so dass die dezentralen Mittel in der Regel fast immer vollständig ausgeschöpft würden. Eine Berichterstattung dazu erfolge nicht mehr. Über die Vergabe der zentralen Mittel mit einem Gesamtvolumen von 1,1 Mio. Euro werde einmal jährlich berichtet. Den Fachbereichen stehe kein Festbetrag zur Verfügung, die Vergabe erfolge immer individuell auf den Einzelfall bezogen. Anhand der Vergabekriterien und des Personalkostendurchschnittswertes werden die zu bewilligten Mittel je Fall berechnet. Dies erfolge solange, bis die zur Verfügung stehenden Mittel aufgebraucht seien. Zu Punkt 3.2 führte sie aus, dass dies in Bereichen wie den Pflegeheimen, den Kindertagesstätten oder den städtischen Bädern eine große Rolle spiele. Hier müssen aufgrund der Schichtdienstarbeit die doppelten Personalkosten bei Krankheit aufgefangen werden, da die Betreuung zu jeder Zeit sichergestellt sein müsse. In Bezug auf die Frage zum Thema Schulungen gab sie an, dass zunächst vier Termine angesetzt seien. Eingeladen werden die Personalstellen aller Fachbereiche, die örtlichen Frauenbeauftragten, die Personalräte, die Mitarbeitenden der Personalvermittlung und der Personalorganisation.

Frau Gehrke führte aus, dass eine allgemeine Volumensangabe in Bezug auf abgerufene Gelder schlecht zu beziffern sei, da es auf die Anträge und die Themen ankomme sowie die jeweiligen Eingruppierungen. Manchmal komme es zudem vor, dass Fachbereiche sinnvollerweise interne Lösungen fänden, weswegen ein Antrag ausbleibe. Würden zu allen aufgeführten Punkten Anträge eingehen, würde das Geld wahrscheinlich nicht ausreichen. Aber auch das hänge von den bereits genannten einzelfallbezogenen Kriterien ab. Würde beispielsweise eine Kinderbetreuung in sehr hohem Maße angefordert, weil eine Kollegin sechs Monate auswärts arbeitet und eine Tagesmutter am jeweiligen Arbeitsort benötigt, so wäre dieser Etat ausgeschöpft. Würde dieselbe Maßnahme nur einmal für einen Zeitraum von drei Monaten mit eineinhalb Stunden pro Tag angefragt, bliebe noch Etat für andere Fälle übrig.

Frau Volkmann ergänzte dies mit einem Beispiel eines alleinziehenden Mitarbeiters aus dem Bereich Bäder, der zwei schulpflichtige Kinder zu versorgen habe. Für den Mitarbeiter

ergeben sich, bedingt durch den Schichtdienst, akute Probleme die Kinder zu versorgen, was auch eine Geschlechterunabhängigkeit in der Diskussion illustriere. Wenn dieser Mitarbeiter nun beantrage würde, in normaler Schicht arbeiten zu wollen, würde er sehr wahrscheinlich von seiner Personalstelle eine Ablehnung erhalten, weil dafür kein zusätzliches Personal eingestellt werden könne. Für die Schaffung einer zusätzlichen Vollzeitstelle entstünden hier Kosten von ca. 50.000 Euro pro Jahr, die dann nach den neuen Kriterien aufgefangen werden könnten.

Herr Hauptstein meldete sich zu Wort und lobte das Aufgreifen des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nicht ersichtlich sei jedoch, warum dieses wichtige Thema nun in einer Förderrichtlinie für Geschlechtergleichstellung untergebracht werde. Dies zeige sehr eindrücklich, dass das Thema keine besondere Wertschätzung in der Verwaltung erfahre. Im letzten Teil der Förderrichtlinie werde unter Punkt eins und drei deutlich, was für ein Frauenbild in diesem Ausschuss herrsche. Dort stehe, dass es Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen bedürfe. Warum müsse eine gut ausgebildete junge Frau im Vergleich zu ihrem männlichen Pendant nun besondere Seminare oder Qualifizierungsmaßnahmen besuchen, um dann vermeintlich am Ende die gleiche Leistung zu vollbringen. Das spreche eher für ein frauenfeindliches Bild, welches nicht unterstützt werden könne. Daher könne er der Richtlinie nicht zustimmen.

Frau Gehrke wies darauf hin, dass das Thema Vereinbarkeit in der Förderrichtlinie unter anderem als Querschnittsthema der Verwaltung aufgegriffen werde und sich auf alle Bereiche beziehe. Daher werde das Thema in der Förderrichtlinie ebenfalls be- aber keineswegs nur abgehandelt. In Bezug auf das Thema Frauenfeindlichkeit sei zu sagen, dass es gesellschaftliche und strukturelle Benachteiligungen gebe, die spezielle Förderungen notwendig machen.

Frau Steinhoff erkundigte sich noch einmal zu den zentralen Fördermitteln mit einem von Volumen von 1,1 Millionen Euro. Kam es in den letzten fünf Jahren beispielsweise vor, dass die Mittel bereits im Oktober ausgeschöpft waren? Brauche es dann gegebenenfalls mehr Gelder für diesen Bereich?

Frau Volkmann bot an, dem Protokoll die entsprechenden Zahlen anzuhängen. 2016 seien zum Beispiel 300.000 Euro Restmittel übrig gewesen, in den vorangegangenen Jahren sei es weniger gewesen. Durch Schulungen im Sommer 2016 habe man versucht, zu den bis dato gültigen Kriterien ein Feedback einzuholen, um diese zukünftig näher am Bedarf auszurichten, was auch der Auftakt für die Überarbeitungen gewesen sei. Nach diesen Schulungen sei der Etat immer ausgeschöpft worden. In diesem Jahr seien bereits 600.000 Euro bis März ausgegeben worden.

Nachtrag der Verwaltung:
Aufstellung über die Höhe der bewilligten Fördermittel
2013 : 1.093.919,-€
2014 : 951.783,-€
2015 : 864.673,-€
2016 : 793.814,-€
2017 : 1.099.859,-€

Herr Engelke bezog sich auf die Aussagen von Herrn Hauptstein. Die Umbenennung in „Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung“ begrüße er. Das von Frau Volkmann genannte Beispiel mit dem Mitarbeiter im Bäderbetrieb erschließe sich ihm vor dem Hintergrund der weiblich ausformulierten Förderrichtlinie nicht. In Punkt 3.1 stehe zudem, dass die Stelle 18.15 externe Fortbildungen genehmigen müsse. Diese könne es sich ja leichtmachen und auf andere Etats verweisen. Welche Gründe für Ablehnungen werden hier genannt? Warum

werden diese externen Fortbildungen nur Frauen angeboten, wenn der Titel doch Geschlechtergleichstellung laute?

Frau Volkmann erwiderte, dass sich das Beispiel auch unter den Punkt zwei, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, summieren lasse. Hier spiele Geschlechtszugehörigkeit keine Rolle. In Bezug auf die externen Fortbildungen für Frauen lasse sich sagen, dass diese nach wie vor ein Instrument aus der klassischen Frauenförderung seien. Daher stünden manche Maßnahmen nach wie vor nur Frauen zur Verfügung. Im Gleichstellungsplan könne vielmehr nachgelesen werden, dass es gesamtstädtische Ziele gebe, die sich am niedersächsischen Gleichstellungsgesetz (NGG) orientieren. Dazu zähle die ausgeglichene Besetzung von Männern und Frauen in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen. Wenn in bestimmten Bereichen Männer deutlich in der Unterzahl seien, werden demzufolge auch Männer gefördert.

Frau Gehrke ergänzte, dass es für das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit zulässige Ungleichbehandlungen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender struktureller Benachteiligungen gebe.

Her Engelke bestätigte erneut, dass die Punkte 3.1. und 3.2 für ihn Relikte aus alten Zeiten darstellen.

Frau Gehrke brachte ein, sie wünsche sich auch, dass Maßnahmen zugunsten von Frauen bald obsolet seien, da dann Geschlechtergerechtigkeit Realität wäre. Vermutlich werde dies aber noch eine Weile dauern.

Die Drucksache wurde mit 10 Stimmen dafür und 1 Stimme dagegen beschlossen.

TOP 5.
"Hannovers Stadtteile - Soziale Vielfalt, Dynamik und Wandel"
(Informationsdrucksache Nr. 0258/2018 mit 1 Anlage)

Frau Klingenburg-Pülm informierte darüber, dass die Drucksache nicht vorgestellt werden könne, da Frau Mardorf kurzfristig erkrankt sei. Die Drucksache wurde daher bis zur nächsten Sitzung vertagt.

TOP 6.
Vorstellung der Arbeit der Beratungsstelle Osterstraße

Frau Klingenburg-Pülm begrüßte Frau Rempe-Zuheiden, Frau Schwert und Herrn Seifert.

Frau Gehrke führte in die Thematik ein und erläuterte, dass in den vergangenen Ausschüssen bereits die Frauenberatungsstellen die Möglichkeit hatten, sich vorzustellen. Es sei deshalb entschieden worden, auch den Beratungsstellen für queere Menschen die Möglichkeit zu geben, sich und ihre Arbeit vorzustellen.

Frau Rempe-Zuheiden, Leiterin der Beratungsstelle Osterstraße, stellte sich kurz vor. Ebenso stellten sich Frau Schwert, Mitarbeiterin mit dem Schwerpunkt Beratung für Lesben, Schwule, bisexuelle und transidente Menschen, sowie Herr Seifert, ebenfalls Mitarbeiter in der Beratungsstelle, vor. Er führte aus, dass die Beratungsstelle Osterstraße die älteste Beratungsstelle in freier Trägerschaft in Hannover sei. Der Träger der mischfinanzierten Beratungsstelle sei ein gemeinnütziger Verein (hannoversche Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung e.V.), gefördert werde die Beratungsstelle von der

Landeshauptstadt Hannover, der Region Hannover sowie dem Land Niedersachsen. Das Team der Beratungsstelle bestehe derzeit aus 15 hauptamtlichen und freien Mitarbeitenden. Häufig komme der Beratungsstelle auch die Funktion des Clearings zu, wenn es um psychische Probleme und die Weitervermittlung in eine Therapie gehe. In einer offenen Sprechstunde können Klienten zudem auch ohne Termin vorbeikommen. Seit dem 1.3. gebe es zudem eine Sprechstunde für Jugendliche. Erstgespräche seien kostenfrei, jedoch bestehe keine Vollfinanzierung. Darüber hinaus liegen die Kosten in der Einzelberatung bei 30 Euro und einer Paarberatung bei 40 Euro. Die Schwangeren- sowie die Schwangerenkonfliktberatung sei kostenfrei. Die Klienten seien zwischen 14 und 80 Jahren alt. Ein Schwerpunkt sei die psychologische Beratung von LSBTI, ein weiterer die Suizidprävention sowie Krisenintervention und Rechtsberatung durch eine Rechtsanwältin. Zudem biete die Beratungsstelle Supervision für andere Träger an sowie Fachberatungen, Fortbildungen, Workshops und Vorträge. Ein wichtiger Teil der Arbeit bestehe zudem in der Gremien- und Vernetzungsarbeit. Die Zusammenarbeit mit 18. LS sei zudem sehr eng. 2017 gab es insgesamt 317 Fälle mit insgesamt 948 Beratungskontakten, davon 131 Beratungsfälle aus dem Bereich LSBTI. Der Anteil der Transberatungen habe in den letzten Jahren rapide zugenommen. Mit anderen Beratungsstellen, wie z.B. dem Andersraum, seien Netzwerke geschaffen worden, um die Versorgung besser zu gewährleisten. Ein wichtiges Thema seien in diesem Kontext auch der Umgang mit Regenbogen- und gleichgeschlechtliche Familien.

Frau Seitz fragte, wie hoch die Fördermittel der Stadt für die LSBTI Beratung seien.

Frau Rempe-Zuheiden gab an, dass der Förderbetrag bei 57.000 Euro liege.

Frau Dr. Carl fragte, welchen zeitlichen Anteil die LSBTI Beratung in Anspruch nehme.

Herr Seifert antwortete, dies mache quantitativ einen recht großen Anteil aus, er könne dies jedoch nicht genau aufschlüsseln.

Frau Steinhoff erkundigte sich, ob es Erklärungen dafür gebe, weshalb die Transsexuellen Beratung in den letzten Jahren so rapide angestiegen sei.

Herr Seifert bestätigte die Aktualität der Frage, es sei nicht der Anteil der Transsexuellen, sondern viel mehr deren Beratungsanfragen angestiegen. In Hannover gebe es eine gute Community sowie Institutionen, die sich des Themas annähmen. Dies führe dazu, dass ein gewisser Bekanntheitsgrad erreicht werde. Wenn Institutionen mit ihrem Angebot sichtbar würden, gebe es auch vermehrte Anfragen. Diese Willkommenskultur helfe betroffenen Gruppen, sich zu melden. Die Angst vor einer Diskriminierung könne dadurch verringert werden.

Herr Engelke fragte nach, wie lange die Wartezeiten für Betroffene seien auch in Bezug auf die Weitervermittlung in eine Psychotherapie.

Frau Rempe-Zuheiden sagte, dass Erstgespräche im Zeitrahmen von einer Woche ermöglicht würden. Weitere Wartezeiten hingen sehr von der zeitlichen Flexibilität der Betroffenen ab. Bei abendlichen Gesprächsterminen gebe es längere Wartezeiten, die bei bei drei bis vier Wochen liegen können. Pauschal lasse sich dies jedoch nicht beantworten.

Herr Mohrmann äußerte die Einschätzung, dass er 317 Beratungsfälle im Jahr 2017 für die Region Hannover als sehr wenig empfinde. Könne man sagen, ob hier ein Anstieg oder Rückgang zu verzeichnen sei? Beim Aspekt der Regenbogenfamilien stelle sich für ihn die Frage, wie die Kinder hier einbezogen seien.

Herr Seifert sagte, dass es keine explizite Kinderberatung gebe. Jugendliche könnten ab 14 Jahren zur Beratung kommen und Eltern kämen in die Erziehungsberatung. Die Zahl der Beratungsfälle sei nicht zurückgegangen. Im letzten Jahr habe es eher einen Anstieg gegeben. Die Fälle seien in ihrer Länge und der Anzahl der Gesprächskontakte sehr unterschiedlich,hier können die Fälle von einem bis beispielsweise 30 oder 40 Beratungskontakten andauern.

Herr Mohrmann erkundigte sich nach der Notwendigkeit, Räumlichkeiten für eine Kinderbetreuung zu schaffen.

Frau Rempe-Zuheiden sagte daraufhin, dass es natürlich Familienberatungen gebe, bei denen Kinder anwesend seien. Grundsätzlich gebe es aber den Ansatz, die Familien und Kinder ab einem gewissen Alter einzuladen, die keiner Betreuung bedürfen. Alles andere sei eher erschwerend, da es viel Ablenkung bedeute. Dies werde aber im Einzelfall besprochen. Das Thema Regenbogenfamilien sei keineswegs neu. Vermehrte Anfragen gebe es durch gesetzliche Veränderungen im Bereich der Adoptionen durch gleichgeschlechtliche Paare.

Herr Wolf stellte die Frage, wie viele Menschen durch Vermittlung bei der Beratungsstelle vorstellig würden. Wie werde man auf die Beratungsstelle am besten aufmerksam? Gibt es Weiterempfehlungen von Ämtern? Gibt es auch Besuche in Einrichtungen wie beispielsweise der JVA? Gibt es Planungen für zukünftige Onlineberatungen? Zudem bedankte sich Herr Wolf für die engagierte Arbeit der Beratungsstelle.

Herr Seifert bestätigte, dass die Klienten häufig gefragt werden, wie diese auf die Beratungsstelle aufmerksam geworden seien. Als Antwort werde hier häufig das Internet genannt. Die Vernetzung mit anderen Trägern sowie Ärzt*innen sei ebenfalls hilfreich. Onlineberatungen seien immer wieder ein Thema. Generell entspreche das Format nicht dem Anspruch der Beratungsstelle. Um auch online ein gutes Beratungssetting herzustellen, bedürfe es sicherer Server, sicherer Plattformen und hoher Standards allgemein, was mit hohen Kosten verbunden sei.

Frau Rempe-Zuheiden ergänzte, dass auch „Mundpropaganda“ neue Klienten bringe, ebenso wie Kontakte mit Ärztinnen und Ärzten und dem KSD. Bei E-Mail Beratungen stelle sich auch die Frage nach der Finanzierung. Hier könne nicht klar argumentiert werden, dass man per E-Mail für die Stadt Hannover arbeite. Die Anfragen können bundesweit kommen. Für die Aufgabe müsste zudem Personal freigestellt werden. Die Hauptarbeitskraft werde derzeit auf die Beratungen verwendet.

Frau Iri erkundigte sich, wie die Erfahrung mit dem Outing bei Menschen mit religiösem, respektive muslimischem Hintergrund, in Hannover sei. Laufen diese Fälle konfliktreicher ab?

Herr Seifert führte aus, dass natürlich auch Menschen mit einem kulturellen oder religiösen Hintergrund die Beratung aufsuchen. Die Zahl sei nicht sehr hoch aber dennoch existent. Wünschenswert wäre es, Mitarbeitende mit ähnlichem Hintergrund zu haben, da es so einfacher sei, Vertrauen herzustellen. Eine freie Mitarbeiterin der Beratungsstelle führe auch Beratungen in türkischer Sprache durch. Im Bereich der Flüchtlingsarbeit bemühe man sich um die Vernetzung mit anderen Trägern.

Frau Rempe-Zuheiden ergänzte, dass es auch Besuche der Beratungsstelle an Schulen gebe. So werde Schülerinnen und Schülern sowie den Lehrkräften das Beratungsangebot vermittelt.

Frau Klingenburg-Pülm bedankte sich für die interessanten Ausführungen.

TOP 7.
Anfragen und Anträge

TOP 7.1.
Antrag der AfD-Fraktion zur Abschaffung von Frauenbadezeiten in städtischen Bädern
(Drucks. Nr. 0083/2018)

Herr Hauptstein stellte den Antrag vor. Er verwies darauf, dass der Antrag gestellt wurde, weil in Deutschland Männer und Frauen gleichberechtigt seien und es daher keiner separaten Badezeiten bedürfe. Diskriminierung beginne vielmehr bei Sonderregelungen. Darüber hinaus sei die größte Gefahr für die Rechte von Frauen oder Homosexuellen derzeit die zunehmende Islamisierung, die zurückgedrängt werden müsse.

Frau Steinhoff führte aus, dass sie eine Beibehaltung bzw. Ausweitung der Frauenbadezeiten wünsche. Es sei festzustellen, dass Frauenbadetage rege in Anspruch genommen würden, was zu überfüllten Bädern führe. Mitnichten sei dieser Tag lediglich muslimischen Frauen vorbehalten. Wenn die Anfrage derart groß sei, müsse man über eine Ausweitung des Angebots nachdenken. Generell könne man, wie von Ratsherr Braune beantragt, auch einen Männerbadetag anregen, auch wenn dieser bisher nicht gefordert worden sei. Notwendig sei die Einführung von Frauenbadezeiten auch deshalb gewesen, weil Frauen belästigt wurden. Auch die aktuelle # MeToo Kampagne zeige, dass es meist Frauen seien, die sexuelle Belästigungen erfahren. Daher sei es wichtig, an diesen Badetagen festzuhalten, bzw. diese auszuweiten. Darüber hinaus gebe es eine Gesprächsrunde von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und Frauen außerhalb der Stadtverwaltung, die sich über die Zukunft dieses Badetages ins Benehmen setzen. Im Stöckener Bad gebe es zudem einen Badetag an ausgewählten Sonntagen mit dem Titel „ *all body swim* “ für Menschen, die sich aufgrund ihrer Körperlichkeit scheuen, in ein Schwimmbad zu gehen. Es sei daher sinnvoll, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft auch in gruppenspezifischen Angeboten widerspiegele.

Herr Küßner erteilte **Frau Klingenburg-Pülm** das Wort. Sie berichtete, dass sie selbst bereits als Jugendliche in Saarbrücken vor etlichen Jahren mit ihrer Mutter Frauenbadezeiten wahrgenommen habe, was dafür spreche, dass es sich nicht um ein neues Phänomen, sondern vielmehr um ein länger bestehendes Bedürfnis handele.

Frau Dr. Carl führte aus, dass Herr Hauptstein in seinem Antrag erneut Bezug auf Artikel 3 des Grundgesetzes nehme. Juristisch betrachtet sei eine geschlechterspezifische Sonderbehandlung sehr wohl möglich, sofern ein Grund für diese bestehe. Ein Widerspruch zu Artikel 3 sei demzufolge nicht gegeben.

Der Antrag der AfD wurde mit 1 Stimme dafür und 9 Stimmen dagegen abgelehnt.

TOP 7.1.1.
Änderungsantrag von Ratsherrn Braune zu Drucks. Nr. 0083/2018: Abschaffung von Frauenbadezeiten in städtischen Bädern
(Drucks. Nr. 0202/2018)

Der Änderungsantrag von Ratsherr Braune wurde mit 10 Stimmen dagegen abgelehnt.

TOP 8.
Bericht des Oberbürgermeisters

Oberbürgermeister Schostok beantwortete eine Anfrage vom 19.01.2018 zum Thema „Wie viel verdient Mann oder Frau bei der Stadt Hannover“, gestellt von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Rat der Landeshauptstadt Hannover.
Oberbürgermeister Schostok erläuterte dazu wie folgt:
„Der städtische Equal Pay Day fällt im Jahr 2018 auf den 10. Januar und somit fünf Tage früher als 2016 zur Ratsanfrage 820/2016 vom 12. April 2016. Positiv auf die Differenz zwischen dem städtischen Equal Pay Day, das ist der 10.01.2018, und dem gesamtgesellschaftlichen Equal Pay Day, das ist der 18.03.2018, wirken sich die verbindlichen tarif- und besoldungsrechtlichen Regelungen für die Vergütung aus. So ist die Vergütung beziehungsweise Besoldung grundsätzlich nicht verhandelbar, wie in einigen Bereichen der privaten Wirtschaft üblich. Die positive Veränderung vom 15.01.2016 zum 10.01.2018 lässt sich mit folgenden Gründen erklären:

1. Veränderung Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst:

Die betroffenen Entgeltgruppen wurden finanziell aufgewertet, wobei in diesen Entgeltgruppen überwiegend Frauen beschäftigt sind, sodass sich dadurch eine Veränderung von zwei Tagen ergibt.

2. Höhergruppierung Reinigungskräfte von Entgeltgruppe E01M zu E02:

In dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherung wurde festgehalten, dass alle Reinigungskräfte, die in der Entgeltgruppe E01M eingruppiert waren höhergruppiert wurden. Da in dieser Berufsgruppe ebenfalls überwiegend Frauen beschäftigt sind, ergibt sich dadurch eine Verbesserung bei den Gehältern der Frauen.

3. Höhergruppierung von Entgeltgruppe E09 zu E09c:

Durch die Höhergruppierung, die sich durch die neue Entgeltordnung ergeben haben, bekommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Geld. In dieser Entgeltgruppe sind überproportional viele Frauen vertreten, sodass sich dadurch ebenfalls eine Verbesserung im Vergleich der Bruttogehälter ergeben hat.

4. Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2016 bis 2018:

Zudem konnte durch eine gezielte Frauenförderung die Repräsentanz von Frauen in höherwertigen Vergütungsgruppen in den vergangenen Jahren weiter verbessert und somit die Differenz im durchschnittlichen Bruttostundenlohn minimiert werden.
Zu 1: „Wie viel Bruttoentgelt hat die Landeshauptstadt im Jahr 2017 an a) Frauen und b) Männer ausgezahlt? Welcher monatliche Durchschnittsverdienst ergibt sich für Männer und Frauen und wie hoch ist die Differenz in Prozent?“
Im Jahr 2017 wurde insgesamt ein Bruttoentgelt in Höhe von 203.010.236 Euro an Frauen ausgezahlt. Dies ergibt bezogen auf die geleisteten Stunden einen durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 21,90 Euro. Die Auszahlung eines Bruttoentgeltes in Höhe von 201.438.002 Euro erfolgte an Männer. Dies ergibt bezogen auf die geleisteten Stunden einen durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 22,51 Euro. Damit verdienten im Jahr 2017 Frauen bei der Stadtverwaltung Hannover lediglich 2,7 Prozent weniger als Männer.
Zu 2: „Wie hoch ist der Gesamtbetrag der Leistungsprämien, die 2017 an Frauen und Männer ausgezahlt wurde (Anzahl und Summe)?“
Ausgehend von einer Pauschalprämienhöhe von 740,63 Euro pro tarifbeschäftigte Vollzeitkraft wurden in 2017 Leistungsprämien in Höhe von 3.108.837 Euro an 4138 weibliche Vollzeitkräfte sowie 2.471.401 Euro an 3337 männliche Vollzeitkräfte ausgezahlt. Allerdings wird die Leistungsprämie anteilig der wöchentlichen Arbeitszeit berechnet. Der Betrag in Höhe von 3.108.837 Euro für weibliche Tarifbeschäftigte teilte sich demnach in 2017 auf 5026 „Köpfe“ auf, wodurch sich ein tatsächlich ausgezahlter Prämienbetrag in Höhe von ca. 618 Euro pro Mitarbeiterin ergab. Der an männliche Mitarbeiter ausgezahlte Prämienbetrag in Höhe von 2.471.401 Euro verteilte sich auf 3436 „Köpfe“, wodurch sich

eine durchschnittliche Prämienhöhe von ca. 709 Euro ergab. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten können bis zu 25 % eine individuelle Leistungsprämie erhalten. Entsprechend wurden in 2017 von den Fachbereichen 134 Beamtinnen mit einem Gesamtvolumen in Höhe von 83.318 Euro für eine Leistungsprämie vorgesehen. Das entsprach einer durchschnittlichen Leistungsprämie in Höhe von ca. 622 Euro pro Beamtin. Bei den Beamten erhielten 92 Mitarbeiter eine Prämie mit einem Gesamtvolumen in Höhe von 56.146 Euro. Dadurch ergab sich eine durchschnittliche Prämienhöhe von ca. 610 Euro pro Beamten.
Zu 3: „Welche Maßnahmen werden von der Landeshauptstadt Hannover ergriffen, um Unterschiede bei der Entlohnung abzubauen?“
Die aktuellen Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2016 bis 2018 sind in der Drucksache „Gleichstellungsplan nach dem NGG“ festgelegt (Infodrucksache mit der Nummer 359/2016). Die ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen ist ein Ziel der Stadtverwaltung. Daneben hat das Kultur- und Personaldezernat einen Frauenanteil von 50 % in den Entgeltgruppen ab E13/A13 (ehemaliger höherer Dienst) bis zum 31.12.2016 als Ziel formuliert. Dieser lag zum Stichtag 31.12.2016 bei 49,7 Prozent.
Es folgt noch eine Maßnahmenübersicht, da die Frage nach den konkreten Maßnahmen gestellt wurde:
Paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der Landeshauptstadt ab Besoldungsgruppe A14, Entgeltgruppe E13.
Gezielte Weiterbildungsangebote und ggf. vorrangige Meldungen von Frauen zum Führungskräfteentwicklungsprogramm.
Paritätische Teilnahme am Förderkreis
Bewerbungstrainings für Frauen oder das Reflexionsseminar „Kann das denn alles gewesen sein?“ - insbesondere für Frauen, die eine Position mit Führungsfunktion anstreben oder sich noch in der Entscheidungsphase befinden
Durchführung von Mitarbeitergesprächen, in denen Entwicklungspotenziale und Entwicklungsperspektiven ermittelt und individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen vereinbart werden
Ermutigung zu einer Bewerbung
Vereinbarkeit von Karriere und Führung und Familie
Flexible Arbeitszeitmodelle
Zusammengefasst konnte durch die aktive Gleichstellungspolitik der Stadtverwaltung und der benannten Maßnahmen in den letzten Jahren die Repräsentanz von Frauen in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen in der Stadtverwaltung erheblich gesteigert werden. So konnte z.B. der Frauenanteil in den Spitzenpositionen in AT/B2 von 2006 bis 2017 von 0 % auf 62,5 % erhöht werden.

Frau Steinhoff bedankte sich für die Ausführungen und sprach der Stadtverwaltung ihr Lob aus. Zwar sei der 10. Januar immer noch nicht der 31. Dezember aber eben auch nicht mehr der 18. März. Das heißt, man befinde sich auf einem gesamtgesellschaftlich guten Weg, was den Equal Pay Day betreffe.

Frau Dr. Carl erkundigte sich nach den Zahlen bei Unternehmen mit städtischer Beteiligung in Bezug auf den Equal Pay Day. Gegebenenfalls komme diese Frage jetzt aber zu spontan und könne in der nächsten Sitzung geklärt werden.

Oberbürgermeister Schostok antwortete, dies klären zu wollen.

TOP 9.
Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Frau Gehrke verwies noch einmal auf den Equal Pay Day am 16. März. Sie kündigte weiterhin die Frauenvollversammlung der Stadtverwaltung am 8.März an, zu der bisher ca. 260 Anmeldungen vorlägen, weitere umfangreiche Veranstaltungen zum 8. März seien auch der ausliegenden Zeitung zu entnehmen. Darüber hinaus gab sie an, dass sie am 7 März zusammen mit Oberbürgermeister Schostok und der GPR-Vorsitzenden Frau Gödecke die Kampagne „Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ offiziell vorstellen werde.

Frau Gehrke berichtete, dass nun die Printversion des Gleichstellungsaktionsplans mit den eingearbeiteten Ergänzungen vorliege.

TOP 10.
Verschiedenes

Frau Seitz fragte nach weitergehenden Informationen zur Drucksache Unterkünfte für Obdachlose. Nach ihren Informationen sei die Situation für obdachlose Frauen im Vinnhorster Weg nicht einfach. Sie erkundigte sich, ob hier jemand seitens des Gleichstellungsausschusses aktiv geworden sei?

Frau Steinhoff erwiderte, sie sei mit zwei Kolleginnen in der Obdachlosenunterkunft im Vinnhorster Weg gewesen. Was sie vor Ort angetroffen hätten, entspreche nicht der geäußerten Problemlage. Die dort aktiven Sozialpädagoginnen hätten vielmehr einen sehr engagierten Job gemacht.

Frau Seitz bekräftigte erneut den Wunsch eine Einschätzung der Verwaltung zu erhalten.

Frau Gehrke stellte in Aussicht sich diesbezüglich zu erkundigen und die Informationen nachzureichen.

Nachtrag der Verwaltung / Fachbereich Planen und Stadterneuerung:
Der Verwaltung sind keine Missstände in der Unterkunft Vinnhorster Weg bekannt. Vielmehr hat die Verwaltung am 03.01.2018 eine umfassende unangekündigte Heimkontrolle durchgeführt. Dabei hat die Verwaltung festgestellt, dass die Unterkunft mängelfrei ist.

Frau Klingenburg-Pülm schloss die Sitzung um 17:56 Uhr.

Stefan Schostok
Oberbürgermeister

Renate Barluschke
Für das Protokoll