



**Hannover**

**Dezernat IV  
Fachbereich Personal und Organisation**

**Gleichstellungsplan  
nach dem Niedersächsischen  
Gleichberechtigungsgesetz (NGG)**

**Geltungsdauer 2020 bis 2022**

<b>Inhaltsverzeichnis:</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Zielsetzungen des NGG</b>	<b>1</b>
<b>2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung Hannover für die Ist-Analyse und Feststellung von Unterrepräsentanzen</b>	<b>1</b>
2.1 Anteil von Frauen und Männern nach Vollkräfteanteil	1
2.2 Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen	2
2.3 Anteil von Frauen und Männern bei den Auszubildenden	3
2.4 Anteil von Frauen und Männern in den Fachbereichen	3
2.5 Anteil von Frauen und Männern in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	5
<b>3. Fluktuationsuntersuchung – Abschätzung neu zu besetzender Stellen</b>	<b>7</b>
<b>4. Gesamtstädtische Ziele der Stadtverwaltung Hannover</b>	<b>7</b>
4.1 Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen	7
❖ Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt A13/E13	
❖ Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab A11/E10	
4.2 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern	8
❖ EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern	9
❖ Gender und Diversity	9
❖ Maßnahmen der LHH als attraktive Arbeitgeberin	10
○ Technische Berufe	11
○ Verwaltungsberufe	12
○ Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe	13
○ Gewerblich-handwerkliche Berufe	14
<b>5. Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gemäß §§ 4 bis 6 NGG</b>	<b>14</b>
❖ Arbeitszeit und Arbeitsort	15
❖ Führungs- und Zusammenarbeitskultur und Führungskompetenz	17
❖ Lebensphasenorientierte Personalentwicklung	17
❖ Service für Familien	18
❖ Familienbewusste Information und Kommunikation	19
❖ Teilzeitarbeit und Beurlaubung	19

## **1. ZIELSETZUNGEN DES NGG**

Ziel des Gesetzes ist es, Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung gleiche berufliche Chancen zu ermöglichen. Die Entscheidung zur Übernahme oder Aufteilung von Betreuungsaufgaben von Kindern oder älteren Angehörigen in ihren Familien soll für Frauen und Männer erleichtert werden. Zur Durchsetzung der Ziele ist gemäß §15 NGG ein Gleichstellungsplan für eine Geltungsdauer von drei Jahren zu erstellen. In diesem sind von der Stadtverwaltung Hannover, als Dienststelle im Sinne des § 3 NGG, die Schwerpunkte und angestrebten gesamtstädtischen Ziele zur weiteren Förderung der Gleichstellung sowie die hierzu erforderlichen Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung festzulegen. Für die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie legt die Dienststelle fest, welcher Standard erreicht werden soll.

Dafür erfolgt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und die Feststellung, in welchen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes besteht und welche Ursachen dafür vorliegen. Für diese Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen sind im Weiteren eine Fluktuationsabschätzung und eine Festlegung von Zielvorgaben (%-Anteile) zum Abbau der festgestellten Unterrepräsentanzen erforderlich.

Gemäß § 13 Abs. 5 NGG darf in einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, in der ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zur Erreichung der Zielvorgaben eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber einer Person des anderen Geschlechts bevorzugt werden.

## **2. BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR IN DER STADTVERWALTUNG HANNOVER**

Im Folgenden erfolgt eine Ist-Analyse der Beschäftigungsstruktur in der Stadtverwaltung zum Stichtag 31.12.19 sowie die Feststellung von Unterrepräsentanzen.

Gemäß § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Vergütungs-, Entgelt- oder Besoldungsgruppe der Dienststelle unter 45% liegt. Grundlage ist das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiter\*innen. D.h., dass Teilzeitbeschäftigte bzw. Beurlaubte mit dem Anteil ihrer individuellen Arbeitszeit berücksichtigt werden (Bsp.: Halbtagsbeschäftigte mit 0,5 Vollkräfteanteil).

### **2.1 Anteil von Frauen und Männern nach Vollkräfteanteil**

Zunächst erfolgt zum Stichtag 31.12.19 die Übersicht der Anzahl aller Beschäftigten („Köpfe“) der Stadtverwaltung Hannover:

Gesamtbeschäftigte	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
11.601	6.482	5.119	55,9%	44,1%

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

- 32,7% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren teilzeitbeschäftigt
  - davon waren 83,1% Frauen und 16,9% Männer
- 3,4% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren beurlaubt ohne Bezüge
  - davon waren 85,5% Frauen und 14,5% Männer
  - Von den 400 Beurlaubten waren 220 Beschäftigte in Elternzeit
    - davon 91,4% Frauen (201) und 8,6% Männer (19)

Bei der -nach dem NGG- vorgeschriebenen Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeiten und somit des Vollkräfteanteils (VK) der Mitarbeiter\*innen ergibt sich eine andere Verteilung beim Geschlechterverhältnis in der Stadtverwaltung Hannover:

Beschäftigungsvolumen gesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
9.999,7	5.139,5	4.860,2	51,4%	48,6%

Gesamtstädtisch besteht insoweit für alle Tarifgruppen insgesamt betrachtet keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes. Eine separate Betrachtung der Entgelt- und Besoldungsgruppen, des S-Tarifes (Erziehungs- und Sozialdienst), P-Tarifes (Pflegekräfte in städtischen Alten- und Pflegezentren) sowie NGG-Tarifes (HCC) ergibt folgende Geschlechterverteilung:

Tarife	Beschäftigungsvolumen	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
Entgelt- und Besoldungsgruppen	8.197,4	3.785,4	4.412,0	46,2%	53,8%
S-Tarif	1.443,2	1118,7	324,5	77,5%	22,5%
P-Tarif	253,4	194,7	58,7	76,8%	23,2%
NGG-Tarif	105,7	40,7	65,0	38,5%	61,5%

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

Die nach § 3 Abs. 3 NGG erforderliche Feststellung der Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, erfolgt unter Ziffer 3.5.

## **2.2 Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen**

Stichtag 31.12.2019	Anzahl der Führungskräfte			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>Fachbereichsleitung</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>57,1%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>100,0%</i>
<b>Bereichsleitung</b>	<b>113</b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>44,2%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>11</i>	<i>10</i>	<i>1</i>	<i>90,9%</i>
<b>Sachgebietsleitung</b>	<b>365</b>	<b>168</b>	<b>197</b>	<b>46,0%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>45</i>	<i>36</i>	<i>9</i>	<i>80,0%</i>
<b>Gesamt</b>	<b>499</b>	<b>230</b>	<b>269</b>	<b>46,1%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>57</i>	<i>53</i>	<i>14</i>	<i>93,0%</i>

Der Frauenanteil in den Führungspositionen bei der Stadtverwaltung insgesamt liegt zum Stichtag 31.12.2019 bei 46,1%. Die Unterrepräsentanz ist somit durch eine aktive Gleichstellungspolitik der Stadtverwaltung abgebaut worden. Bei den Fachbereichsleitungen lag der Frauenanteil sogar bei 57,1%. Zum Stichtag 31.12.19 waren vier Fachbereichsleitungsstellen vakant (Büro des Oberbürgermeisters, Fachbereiche Recht, Planen und Stadtentwicklung sowie Umwelt und Stadtgrün).

Auch nahm der Anteil der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte auf 11,4% zu. Der Frauenanteil ist mit 93% höher als bei dem Teilzeitanteil von Frauen insgesamt.

## **2.3 Anteil von Frauen und Männern bei den Auszubildenden**

Zum Stichtag 31.12.2019 befanden sich 225 Frauen (42,7%) und 302 Männer (57,3%) in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadtverwaltung. Die Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Ausbildungsberufe ist dabei unterschiedlich. Der Frauenanteil liegt bei über 70% bei den „Auszubildenden“ für Verwaltung (Bachelor Of Arts - Allgemeine Verwaltung, Beamt\*in des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes und Verwaltungsfachwirt\*in).

Überwiegend männliche Auszubildende hatten die Fachbereiche Feuerwehr für den feuerwehrtechnischen Dienst (64 Männer), Eigenbetrieb Stadtentwässerung (25 Männer) sowie Umwelt und Stadtgrün (16 Männer). In den Fachbereichen mit vielen handwerklich-gewerblichen Berufen liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

## **2.4 Anteil von Frauen und Männern in den Fachbereichen**

Das vielfältige Aufgabenspektrum spiegelt sich in den Fachbereichen und der Verteilung von Berufen und Mitarbeiter\*innen wider. (Anzahl der Beschäftigten (Köpfe) ohne Auszubildende):

<b>Fachbereich</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Anteil Frauen</b>	<b>Anteil Männer</b>
Rechnungsprüfungsamt	38	22	16	57,9%	42,1%
Büro des Oberbürgermeisters	70	50	20	71,4%	28,6%
Zusatzversorgungskasse	49	27	22	55,1%	44,9%
Personal und Organisation	1052	633	419	60,2%	39,8%
Gebäudemanagement	401	183	218	45,6%	54,4%
Finanzen	276	167	109	60,5%	39,5%
Wirtschaft	111	58	53	52,3%	47,7%
Recht	24	14	10	58,3%	41,7%
Öffentliche Ordnung	702	469	233	66,8%	33,2%
Feuerwehr	791	61	730	7,7%	92,3%
Schule	672	393	279	58,5%	41,5%
Kultur	804	539	265	67,0%	33,0%
Volkshochschule	116	79	37	68,1%	31,9%
Herrenhäuser Gärten	158	69	89	43,7%	56,3%
Soziales	861	541	320	62,8%	37,2%
Jugend und Familie	2160	1706	454	79,0%	21,0%
Sport und Bäder	206	97	109	47,1%	52,9%
Senioren	718	568	150	79,1%	20,9%
Planen und Stadtentwicklung	466	241	225	51,7%	48,3%
Tiefbau	349	101	248	28,9%	71,1%
Umwelt und Stadtgrün	787	232	555	29,5%	70,5%
Stadtentwässerung	494	115	379	23,3%	76,7%
Städtische Häfen	97	10	87	10,3%	89,7%
Hannover Congress Centrum	111	46	65	41,4%	58,6%
<b>Gesamt</b>	<b>11513</b>	<b>6421</b>	<b>5092</b>	<b>55,8%</b>	<b>44,2%</b>

### ▪ **Fachbereiche mit eher ausgewogenem Geschlechterverhältnis**

Die technischen Fachbereiche Gebäudemanagement sowie Planen und Stadtentwicklung haben ein eher ausgewogenes Geschlechterverhältnis, da die vorherrschende Fachrichtung Architektur ist. In diesem Studiengang herrscht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Der Fachbereich Sport und Bäder hat mit überwiegend nichtverwaltungstypischen Berufsbildern ebenso ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, wie auch der Fachbereich Wirtschaft mit verschiedenen Berufsfeldern.

### ▪ **Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Männern**

In den Fachbereichen mit vorwiegend klassischen Verwaltungsberufen sind Männer eher unterrepräsentiert, z.B. Fachbereiche Personal und Organisation, Finanzen sowie Öffentliche Ordnung.

#### Klassische Verwaltungsberufe in der Stadtverwaltung:

z.B.

- Wissenschaftliche Sachbearbeitung (Masterstudiengang oder A14/E13 Qualifizierung)
- Sachbearbeitung ab E09b (Eigener Studiengang Bachelor of Arts Allgemeine Verwaltung, Qualifizierung Verwaltungsfachwirt\*innen, Angestelltenlehrgang II)
- Sachbearbeitung bis E09a (Stadtsekretäranwärter\*innen, Angestelltenlehrgang I)
- Verwaltungs- und Schreibkräfte sowie Schulverwaltungskräfte

Darüber hinaus gibt es Fachbereiche mit einem sehr geringen Männeranteil. Dies sind die Fachbereiche mit sozialer, pflegerischer, pädagogischer oder kultureller Aufgabenstellung. Der Fachbereich Jugend und Familie hat z.B. einen Männeranteil von rd. 21% und der Fachbereich Senioren einen Anteil von 20,9%. Im Fachbereich VHS lag der Männeranteil bei 31,9%. Im Fachbereich Kultur, in dem neben den Museen auch die Stadtbibliotheken zugeordnet sind, lag der Männeranteil bei 33%.

#### Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe in der Stadtverwaltung:

z.B.

- Erzieher\*innen in Kitas (S-Tarif)
- Sozialarbeiter\*innen (S-Tarif)
- Altenpfleger\*innen in den Alten- und Pflegezentren der LHH (P-Tarif)
- Bibliotheksfachangestellte und Diplombibliothekar\*innen

### ▪ **Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Frauen**

Fachbereiche mit vielen handwerklichen Berufen wie Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, die Betriebe Stadtentwässerung Hannover oder Städtische Häfen Hannover, weisen einen geringen Frauenteil aus (10,3% bis 29,5%). In diesen Fachbereichen ist der Anteil der ehemaligen Lohnempfänger\*innen sehr hoch (65-68%). Es handelt sich hier oftmals um Tätigkeiten in Form schwerer körperlicher Arbeit. Für diese Bereiche ist es schwierig, interessierte und geeignete Bewerberinnen zu finden.

#### Gewerblich-handwerkliche Berufe in der Stadtverwaltung:

z.B.

- Gärtner\*innen
- Kraftfahr\*innen
- Schulhausmeister\*innen sowie Hauswarte
- Gartenarbeiter\*innen
- Friedhofsarbeiter\*innen
- Straßenbauer\*innen
- Kanalbetriebsarbeiter\*innen

Auch weiterhin gestaltet es sich schwierig, in überwiegend technischen Bereichen geeignete weibliche Kräfte zu finden. So liegt z.B. der Frauenanteil im Fachbereich Feuerwehr mit überwiegend feuerwehrtechnischem Dienst bei 7,7%.

Technische Berufe in der Stadtverwaltung:

z.B.

- Feuerwehrtechnischer Dienst
- Ingenieur\*innen verschiedener Fachrichtungen
- Staatlich geprüfte Techniker\*innen verschiedener Fachrichtungen
- Vermessungstechniker\*innen und Geomatiker\*innen
- Wirtschaftsinformatiker\*innen

**2.5 Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen**

Festzustellen ist, dass eine Unterrepräsentanz von Männern gesamtstädtisch in den Entgeltgruppen E02 sowie AT/B2 vorliegt. Ansonsten ist die Verteilung beider Geschlechter paritätisch oder es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor:

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Anteil an Vollkräfteanteil (VK)		Unterrepräsentanz nach NGG
	Frauen	Männer	Anteil < 45%

AT, B2	69,9%	<b>30,1%</b>	<b>Männer</b>
E15Ü, A16	<b>41,3%</b>	58,7%	<b>Frauen</b>
E15, A15	<b>42,8%</b>	57,2%	<b>Frauen</b>
E14, A14	52,5%	47,5%	keine
E13, A13 Einstiegsamt	45,8%	54,2%	keine
<b>Gesamt "h.D."</b>	<b>48,9%</b>	<b>51,1%</b>	keine

E12, A13	<b>39,1%</b>	60,9%	<b>Frauen</b>
E11, A12	<b>43,3%</b>	56,7%	<b>Frauen</b>
E10, A11	47,9%	52,1%	keine
E09, A9 Einstiegsamt A 10	53,6%	46,4%	keine
<b>Gesamt "g.D."</b>	<b>49,2%</b>	<b>50,8%</b>	keine

E08, A9, A8, E08a	<b>34,9%</b>	65,1%	<b>Frauen</b>
E07, E07a	<b>32,3%</b>	67,7%	<b>Frauen</b>
E06, A7	51,3%	48,7%	keine
E05, A6	<b>42,3%</b>	57,7%	<b>Frauen</b>
E04, E04a	<b>16,2%</b>	83,8%	<b>Frauen</b>
E03, E03a	50,4%	49,6%	keine
E02	82,8%	<b>17,2%</b>	<b>Männer</b>
<b>Gesamt E02-E08</b>	<b>43,6%</b>	<b>56,4%</b>	<b>Frauen</b>

<b>GESAMT</b>	<b>46,2%</b>	<b>53,8%</b>	keine
---------------	--------------	--------------	-------

- **Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt A13/E13 (ehem. höherer Dienst „h.D.“)**

Im letzten Gleichstellungsplan 2016-2018 war zu Beginn der Geltungsdauer lediglich in **E15Ü/A16** mit einem Anteil von 38,5% eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Diese konnte zum Stichtag 31.12.18 erfolgreich mit einem Anteil von 47% abgebaut werden. Zum Stichtag 31.12.19 ist der Frauenanteil auf 41,3% gesunken (7,8 VK Frauen / 11 VK Männer).

Dafür lag der Frauenanteil in den höchsten Vergütungsgruppen **AT/B2** bei 69,9% (11,6 VK Frauen zu 5 VK Männer). Hier handelt es sich überwiegend um Fachbereichs- und Bereichsleitungsstellen. Betrachtet man diese Vergütungsgruppen zusammen, besteht insoweit sogar eine leichte Überrepräsentanz von Frauen. Der Frauenanteil bei den **Fachbereichsleitungen** lag zum Stichtag 31.12.19 bei 57,1%. Bei den **Bereichsleitungen** lag der Frauenanteil bei 44,2%.

Zu Beginn der Geltungsdauer des letzten Gleichstellungsplans lag der Frauenanteil in **E15/A15** bei 46,4%. Zum Stichtag 31.12.19 wurde eine Unterrepräsentanz von Frauen mit einem Anteil von 42,8% festgestellt. Hier handelt es sich überwiegend um Bereichsleitungsstellen.

- **Laufbahngruppe 2 ab A11/E10 (ehem. gehobener Dienst „g.D.“)**

Frauen sind nach wie vor in den Vergütungsgruppen E11, A12 mit einem Anteil von 43,3% geringfügig sowie in E12/ A13 mit einem Anteil von 39,1% unterrepräsentiert. Der Frauenanteil bei den **Sachgebietsleitungen** lag zum Stichtag 31.12.19 bereits bei 46,0%.

- **Entgeltgruppen E02 bis E08, A9, A8**

Ab 2017 gibt es für die 269 Beschäftigten in der Altenpflege den separaten P-Tarif. Der Frauenanteil lag zum Stichtag 31.12.19 bei 78,4%. Im letzten Gleichstellungsplan 2016-2018 waren die Beschäftigten noch bei den Entgeltgruppen E02 bis E08 dargestellt. Durch die Anpassung ergeben sich Änderungen bei den Geschlechteranteilen. Ebenso gab es durch die Umsetzung der neuen Entgeltordnung ab 2018 Verschiebungen, wodurch eine Vergleichbarkeit mit Vorjahren nur bedingt möglich ist.

E08, E09a, A9, A8:

Hier besteht mit einem Anteil von 34,9% eine Unterrepräsentanz von Frauen, der Anteil ist erneut gesunken. Ohne den Fachbereich Feuerwehr lag der Frauenanteil bei 60,6%. Der Fachbereich Feuerwehr ist weiterhin bestrebt, den Anteil von Beamtinnen im feuerwehrtechnischen Dienst zu erhöhen.

E07/E04:

Nach dem TVöD erfolgte in diese Entgeltgruppen eine Überleitung überwiegend aus dem ehemaligen Lohnarbeiter\*innen-Bereich. Frauen sind dort in den vorherrschenden Berufsbildern im erheblichen Maß unterrepräsentiert. es besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen mit einem Anteil von 32,3% in E07 bzw. 16,2% in E04.

Die meisten in **Entgeltgruppe E04** eingruppierten Beschäftigten waren zum Stichtag 31.12.19 im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün und dem Eigenbetrieb Stadtentwässerung eingesetzt. In **Entgeltgruppe E07** gab es durch die Umsetzung der neuen Entgeltordnung ab 2018 Verschiebungen. Zum Stichtag 31.12.19 waren die meisten in Entgeltgruppe E07 eingruppierten Beschäftigten im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün, dem Eigenbetrieb Stadtentwässerung, dem Fachbereich Kultur, dem Fachbereich Öffentliche Ordnung sowie dem Fachbereich Tiefbau eingesetzt.

E02:

In dieser Entgeltgruppe sind Männer unterrepräsentiert, hier sind vorwiegend Reinigungs- sowie Haus- und Küchenhilfen eingruppiert.



### **3. FLUKTUATIONSUNTERSUCHUNG – ABSCHÄTZUNG NEU ZU BESETZENDER STELLEN**

Nach dem NGG soll für die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts festgestellt wurde, eine Abschätzung der frei werdenden Stellen für die Jahre 2020 bis 2022 erfolgen. Während für den letzten Gleichstellungsplan in den Jahren 2016 bis 2018 insgesamt 257 altersbedingte Austritte über alle Entgelt- und Besoldungsgruppen erwartet wurden, sind es für die Jahre 2020 bis 2022 insgesamt 579 Austritte. Mit einem Anteil von 57,1% scheiden dabei mehr Frauen als Männer aus.

### **4. GESAMTSTÄDTISCHE ZIELE DER STADTVERWALTUNG HANNOVER**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist integraler Bestandteil des Leitbildes der Stadtverwaltung Hannover. Schwerpunkte sind - bei Feststellung einer Unterrepräsentanz eines Geschlechts - die weitere Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die weitere Verbesserung einer familiengerechten Arbeitsgestaltung für beide Geschlechter. Die Ziele der Stadtverwaltung Hannover sind im Überblick dargestellt:

- Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen
- Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern
- Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ein wichtiges Instrument zur Unterstützung der Fachbereiche im Rahmen der gesamtstädtischen Ziele ist die Bereitstellung von Fördermitteln aus zentralen Haushaltsmitteln (1,1 Mio. €). Gemäß der Auftragsstellung aus dem Gleichstellungsausschuss wurden die Vergabekriterien in Anlehnung an die gesamtstädtischen Ziele überarbeitet und den zukünftigen Erfordernissen einer modernen Arbeitgeberin angepasst.

Die Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung sollen:

- die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover fördern
- der Frauenförderung dienen
- den Abbau von Unterrepräsentanzen der Geschlechter in einzelnen Fachbereichen unterstützen
- und die Gleichstellung der Geschlechter in der Landeshauptstadt Hannover weiter fördern.

#### **4.1 Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen**

Bei der Berechnung von Zielquoten zum 31.12.2022 ist zu berücksichtigen, dass in den im folgenden benannten Vergütungsgruppen mehr Frauen als Männer bis Ende 2022 ausscheiden werden. Das Halten des Frauenanteils ist daher Ziel bis Ende 2022.

Angestrebt wird, dass mindestens 50% der frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden können, so dass der hohe Frauenanteil gehalten werden kann.

❖ **Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt A13/E13**

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 31.12.2019 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2020-2022	Zum Ablauf 31.12.2022 angestrebter Prozentsatz
E15Ü, A16	41,3%	6	41,3%
E15, A15	42,8%	8	42,8%

Maßnahmenübersicht:

- Ziel: Paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab Besoldungsgruppe A14/ Entgeltgruppe E13
- Ziel: Paritätische Besetzung der in 2020 bis 2022 vakanten Fachbereichs- und Bereichsleitungsstellen

❖ **Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab A11/E10**

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 31.12.2019 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2020-2022	Zum Ablauf 31.12.2022 angestrebter Prozentsatz
E12, A13	39,1%	25	39,1%
E11, A12	43,3%	28	43,3%

Rein rechnerisch sinkt der Frauenanteil in E11/A12 durch die altersbedingten Austritte von Frauen und Männern auf 42,3%, wenn die Hälfte der freien Stellen mit Frauen besetzt werden. Daher ist das Halten des Frauenanteils von 43,3% ein ambitioniertes Ziel. Ebenso wird weiterhin eine paritätische Besetzung von vakanten Sachgebietsleitungsstellen angestrebt.

Maßnahmenübersicht für die gesamte Laufbahngruppe 2

- Anbieten von gezielten Weiterbildungsangeboten und gegeben falls vorrangige Meldung von Frauen zum Führungskräfteentwicklungsprogramm
- Ziel: Paritätische Teilnahme am Förderkreis
- Ermittlung von Entwicklungspotentialen und -perspektiven sowie Vereinbarung von individuellen Förder- und Entwicklungsmaßnahmen über das Mitarbeiter\*innengespräch
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben
- Anbieten von flexiblen Arbeitsmodellen

**4.2 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern**

Das vielfältige Aufgabenspektrum der Stadtverwaltung spiegelt sich in den Fachbereichen und in der Verteilung von Berufen wider. Gesamtgesellschaftlich sind nach wie vor Männer in sozialen, pädagogischen sowie pflegerischen Berufen und Frauen in technischen und handwerklichen Berufen unterrepräsentiert. Die Stadtverwaltung Hannover hat unmittelbar keine Einflussmöglichkeiten auf die Berufswahl.

Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter 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. Im Schwerpunkt soll eine berufliche Chancengleichheit gefördert werden, um den Zugang für alle Geschlechter zu ermöglichen.

Zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

### ❖ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern durch den Oberbürgermeister im Mai 2011 hat sich die LHH verpflichtet, kontinuierlich Aktionspläne zu erstellen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen. Der Aktionsplan und die dazugehörige Berichterstattung hat sich als ein wirkungsvolles Steuerungsinstrument erwiesen, um im gemeinsamen Dialog mit Politik und Verwaltung die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit in der LHH zu setzen und weiter zu entwickeln. Die Laufzeit des zweiten Aktionsplanes ging 2019 zu Ende. Eine Abschlussberichterstattung über die Zielerreichung wird im Herbst 2020 den politischen Gremien vorgestellt. Ab Herbst 2020 wird die Erarbeitung des 3. Gleichstellungsaktionsplanes konzipiert. Eine Ideensammlung hat begonnen.

### ❖ Gender und Diversity

Der Blickwinkel von Frauen und Männern soll in allen kommunalpolitischen Bereichen eingenommen werden, um die Unterschiedlichkeit als Chance für ein zielgruppenorientiertes und weitgreifendes Handeln zu nutzen. Diese Geschlechterperspektive schlägt sich in einer der Kerndimensionen beim Diversityansatz nieder. Bereits mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta der Vielfalt im Jahr 2008 ist die Stadtverwaltung Hannover u.a. die Verpflichtung eingegangen, kontinuierlich ihre Personalstrukturen zu überprüfen und unter Vielfaltsaspekten zu optimieren.

In folgenden Arbeitsfeldern finden sich diese Prozesse wieder:

#### Vernetzungsgruppe Diversity innerhalb der Stadtverwaltung

Zur besseren Vernetzung rund um die Diversitythemen treffen sich Vertreter\*innen der Diversitydimensionen in der Stadtverwaltung Hannover weiterhin regelmäßig. Unter Leitung des Fachbereichs Personal und Organisation wirken unter anderem die Gleichstellungsbeauftragte, die Beauftragte für Menschen mit Behinderungen, die Organisationsentwicklung, die Personalentwicklung, die Antidiskriminierungsstelle, die Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, der Kommunale Seniorenservice, der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Beauftragte für Menschen mit Behinderungen sowie Vertreter\*innen aus den Fachverwaltungen mit. Zu gleichstellungsrelevanten Themen soll sich in der kommenden Zeit folgenden Aspekten gewidmet werden:

- 3. Option für Geschlechter: Regelungsbedarfe für die Stadtverwaltung
- Neukonzeption AGG-Schulungen: Geschlecht als ein zentraler Aspekt in der Antidiskriminierungsarbeit

Ein erfolgreiches Zusammenwirken und der Austausch zu den Themen wird weiterhin in den Mittelpunkt der Arbeit gerückt. Eine Konzeption für die zukünftige Arbeit befindet sich in der Abstimmungsphase.

#### Fortbildungen der LHH im internen Fortbildungsprogramm

Alle Fortbildungen zu genderrelevanten Themen wurden hinsichtlich ihrer Abfrage und Anzahl der Teilnehmenden untersucht. Eine Überarbeitung der Lerninhalte unter Berücksichtigung einer diversitysensiblen Haltung der Referent\*innen wird in nächster Zeit erfolgen.

## Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung

Die seit Juli 2018 gültigen Kriterien zur Vergabe der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung wurden konkret auf die gesamtstädtischen gleichstellungspolitischen Zielsetzungen abgestimmt und finden ihre Anwendung. So können nunmehr strukturelle Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Fortbildung in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern gefördert werden.

Auf der Basis von 1,5 Jahren Erfahrungen fand im Februar 2020 ein Austauschtreffen der städtischen Personalstellen statt. Praxisnähe, Anwendbarkeit und Verfahrensfragen sollten mit dem Ziel, einer besseren Auslastung der Kriterien und der optimalen Abschöpfung des Budgets, thematisiert werden. Es gab Anregungen zum Verfahren, die in ihrer Umsetzbarkeit geprüft wurden. Für die Zukunft sind jährliche Austauschtreffen geplant.

Eine jährliche Berichterstattung im Gleichstellungsausschuss zur Vergabe der Fördermittel erfolgt weiterhin.

### ❖ **Maßnahmen der Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin:**

Zur Steigerung der Arbeitgeberin-Attraktivität hat die Stadtverwaltung in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt. Ziel ist es, die im Gleichstellungs-Aktionsplan 2017 bis 2019 sowie im aktuellen Verwaltungsentwicklungsprogramms 2020 benannten Maßnahmen bis Ende 2020 und darüber hinaus weiter umzusetzen.

## **Demografischer Wandel und Fachkräftemangel**

Neben den Schwerpunkten der Stadtverwaltung zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit sind die Aspekte des demografischen Wandels wie Fachkräftemangel sowie Vielfalt in der Stadtgesellschaft zu berücksichtigen.

Die Stadtverwaltung ist als Arbeitgeberin mit Bindung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst insbesondere in technischen Berufen weitaus stärker von dem aktuellen Fachkräftemangel betroffen als die private Wirtschaft. Während der Fokus in der Personalgewinnung und –bindung zunächst bei den technischen Berufen lag, wurde die Stadtverwaltung auch in Verwaltungsberufen fachbereichsübergreifend in Bereichen der Leistungsgewährung und Eingriffsverwaltung vom Personalmangel eingeholt.

Für die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin bilden die vier Hauptberufsgruppen die aktuellen Schwerpunkte, bei denen sie bereits vom Fachkräftemangel betroffen ist:

- Technische Berufe
- Verwaltungsberufe
- Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe
- Gewerblich-handwerkliche Berufe

Hier gilt es, über die Darstellung als attraktive Arbeitgeberin hinaus Konzepte zu entwickeln, wie die Stadtverwaltung gezielt in den betroffenen Bereichen – auch diversityorientiert – Personal gewinnen und auch langfristig binden kann. Dazu sollen bis Ende 2020 Maßnahmen erarbeitet und mit der Verwaltungsführung abgestimmt werden. Die Umsetzung soll ab 2021 erfolgen.

## **Wesentliche Voraussetzungen dafür sind:**

1. Strategische Personalplanung für alle Berufsgruppen der Stadtverwaltung Hannover
2. Bilanz „Handlungskonzept Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen“
3. Konzepterstellung zur Personalgewinnung und –bindung in Verwaltungsberufen
4. Aktualisierung des Ausbildungsberichtes (insbesondere für die handwerklich-gewerblichen Berufe, die die LHH selbst ausbildet)
5. Strategische Personalplanungsgespräche mit den Fachbereichen

Auf Basis der abgestimmten Konzepte und der Fachbereichsgespräche können von der Steuerungsgruppe Gleichstellung / Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ab dem IV. Quartal 2020 die Schwerpunkte und Ziele zur Förderung der Gleichstellung und weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ab 2021 abgestimmt werden. Dabei sind auch die Planungen für das Verwaltungsentwicklungsprogramm ab 2021 zu berücksichtigen. Die Maßnahmen könnten auch im 3. Gleichstellungs-Aktionsplan ab 2021 benannt werden.

Ab 2021 sollen die unteren Vergütungsgruppen bis E08, A9, A8 verstärkt in den Fokus genommen werden. Bei den Vergütungsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, soll festgestellt werden, welche Funktionen bzw. Berufe dort vertreten sind.

Parallel soll bis Ende 2020 für eine strategische Personalplanung eine Analyse der Berufsgruppen und Berufe innerhalb der Stadtverwaltung erfolgen. Unter Ausschöpfung aller Potentiale der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sollen dabei Gender- und Diversityaspekte Berücksichtigung finden.

Zur Ermöglichung einer strategischen Personalplanung und Fluktuationsanalyse nach erforderlichem Jobprofil erfolgt seit 2018 eine fachbereichsübergreifende Optimierung der Datenbasis für die technischen Berufe. Diese beinhaltet auch die Abbildung des Frauen- und Männeranteils in den unterschiedlichen Jobprofilen der Stadtverwaltung.

### ▪ **Technische Berufe**

Als die am stärksten vom Fachkräftemangel betroffene Berufsgruppe wurde zunächst auf Basis einer Stärken- und Schwächenanalyse eine fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe (Fachbereiche Gebäudemanagement, Planen und Stadtentwicklung, Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, Stadtentwässerung sowie IT-Bereich des Fachbereiches Personal und Organisation und Gesamtpersonalrat sowie Gleichstellungsbeauftragte) unter Federführung des Fachbereiches Personal gebildet. Die Arbeitsgruppe hat das „Handlungskonzept Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen“ erarbeitet, welches im März 2018 in der Dezernent\*innenkonferenz zustimmend zur Kenntnis genommen wurde.

Die fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe tagt weiterhin quartalsweise. Ebenso wurde noch an zwei Themenschwerpunkte in zwei Arbeitsgruppen zur Umsetzung des Handlungskonzeptes weitergearbeitet: Die AG Weiterbildungscoordination hat ein Konzept für eine fachübergreifende Qualifizierungs-Offensive vorgelegt. Die Planung der Umsetzung soll in 2020 erfolgen. Die AG Personalplanung und Marketing hat für relevante Qualifikationsprofile in technischen Berufen Jobprofile erstellt, deren Weitergestaltung und Veröffentlichung bis Ende 2020 geplant ist:

#### **Ingenieur\*innen**

- Architektur
- Bauingenieurwesen mit verschiedenen Vertiefungsrichtungen
- Elektrotechnik
- Technische Gebäudeausrüstung
- Landschaftsarchitektur
- Landschaftsplanung

- Umweltplanung
- Vermessungswesen

### **Techniker\*innen**

- Bautechnik Schwerpunkt Hochbau
- Bautechnik Schwerpunkt Tiefbau
- Elektrotechnik
- Technische Gebäudeausrüstung
- Vermessungstechniker\*innen (eigene Ausbildung)
- Geomatiker\*innen

### **IT Bereich**

- Wirtschaftsinformatik (eigener dualer Studiengang)
- Planungsingenieur\*in Nachrichtentechnik
- Elektroniker\*in Informations- und Telekommunikationstechnik (eigene Ausbildung)

Darüber hinaus ist die Personalgewinnung und -bindung in technischen Berufen sowohl im 2. Gleichstellungs-Aktionsplan der LHH 2017-2019 als auch im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 als Maßnahme benannt. Die festgelegten Maßnahmen laufen noch bis Ende 2020 und darüber hinaus weiter:

- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen
- Ausbau von Fachkarrieren
- Gewinnung von Frauen als Zielgruppe
- Förderkreise für technische Berufe

### **Bilanz „Handlungskonzept Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen“**

Die technischen Fachbereiche werden im Sommer eine Bilanz erstellen. Bis Herbst 2020 soll die Datenoptimierung für die Funktionsgruppe „Technische Sachbearbeitung“ abgeschlossen sein. Nach dieser werden auch Unterrepräsentanzen in den einzelnen Jobprofilen in technischen Berufen sichtbar werden und aufzeigen, wo Handlungsbedarfe bestehen. Darauf aufbauend sollen weitere Maßnahmen ab 2021 fachbereichsübergreifend festgelegt werden.

### **▪ Verwaltungsberufe**

Während der Fokus in der Personalgewinnung und –bindung zunächst bei den technischen Berufen lag, fand im November 2018 eine Auftaktveranstaltung für die sozialen, pädagogischen und pflegerischen Berufe mit den Fachbereichen Soziales, Jugend und Familie sowie Senioren statt. Nach einer Bestandsaufnahme und zwei Arbeitsgruppensitzungen wurde die gemeinsame Arbeit im Mai 2019 beendet, da keine fachbereichsübergreifenden Schnittstellen festgestellt wurden. Jedoch wurde deutlich, dass die Fachbereiche in Verwaltungsberufen fachbereichsübergreifend in Bereichen der Leistungsgewährung und Eingriffsverwaltung vom Personalmangel eingeholt wurden. Die Arbeitsgruppe unter Federführung des Fachbereiches Personal und Organisation wurde um die Fachbereiche Finanzen und Öffentliche Ordnung erweitert und umbenannt.

Die AG Verwaltungsberufe tagt unter Einbindung der Fachbereiche Finanzen, Öffentliche Ordnung, Soziales, Jugend und Familie sowie Senioren und deren örtlichen Personalrat und örtlichen Frauenbeauftragten sowie der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates viermal in 2020.

### **Konzepterstellung zur Personalgewinnung und –bindung in Verwaltungsberufen**

In der ersten Sitzung im Januar 2020 wurden zur Bearbeitung der festgestellten Handlungsfelder drei Unter-AGs gebildet. Diese sollen dreimal tagen und ein Ergebnis bis

Ende Juli 2020 vorlegen. Die Ergebnisse sollen in einem Konzept münden, welches in die Dezernent\*innenkonferenz eingebracht werden soll. Die Schwerpunkte der drei Unter-AGs sind:

- Ausbildung
- Quereinsteiger\*innen
- Personalwirtschaft / Arbeitgeberin-Attraktivität

Die Stadtverwaltung bildet ihren Verwaltungsnachwuchs selbst aus. Die Aktualisierung des Ausbildungsberichtes für die die „Azubis“ Bachelor of Arts allgemeine Verwaltung, bei der Qualifizierung Verwaltungsfachwirt\*innen und bei den Stadtsekretär\*innen bildet eine Grundlage für die weiteren Planungen. Denkbar ist als Ziel die Erhöhung des Männeranteils bei den Studierenden Bachelor of Arts allgemeine Verwaltung, bei der Qualifizierung Verwaltungsfachwirt\*innen und bei den Stadtsekretär\*innen. Ebenso könnte ggf. ein Quereinstieg in die Stadtverwaltung mit anschließender bedarfsgerechter Qualifizierung vereinfacht werden.

#### ▪ **Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe**

Für die Berufsgruppe der Sozialpädagog\*innen hat die Stadtverwaltung teilweise große Probleme Stellen nach zu besetzen, insbesondere im Kommunalen Sozialdienst. Daher hat im Fachbereich Jugend und Familie eine Arbeitsgruppe ein Konzept zur Personalgewinnung im kommunalen Sozialdienst erstellt.

Es sollte eine wie für die technischen Berufe vergleichbare Arbeitsgruppe fachbereichsübergreifende Handlungsfelder erarbeiten. Im November 2018 fand eine Auftaktveranstaltung für die sozialen, pädagogischen und pflegerischen Berufe mit den Fachbereichen Soziales, Jugend und Familie sowie Senioren statt. Nach einer Bestandsaufnahme und zwei Arbeitsgruppensitzungen wurde die gemeinsame Arbeit im Mai 2019 beendet, da keine fachbereichsübergreifenden Schnittstellen festgestellt wurden.

Die Ziele und Maßnahmen werden überwiegend fachbereichsintern in den Fachbereichen bedarfsgerecht geplant. Gemeinsame Image-Kampagnen zur Erhöhung der Wahrnehmung als attraktive Arbeitgeberin sind denkbar. Erarbeitet werden sollen auch Wechsel- und Qualifizierungskonzepte für diese Berufsbilder.

#### **Bedarfsgerechte Planung von überwiegend fachbereichsinternen Maßnahmen**

Das Konzept des Fachbereiches Jugend und Familie zur Personalgewinnung und –bindung von Sozialpädagog\*innen beinhaltet auch die gezielte Ansprache von Männern.

Bei den Altenpfleger\*innen in städtischen Alten- und Pflegezentren wird seit Jahren eine Erhöhung des Männeranteils bei den Beschäftigten durch gezielte Erhöhung des Männeranteils bei den Auszubildenden angestrebt. Der Männeranteil bei den Auszubildenden lag zum Stichtag 31.12.19 bei 29,4%. Dazu erfolgt eine zielgruppengerechte Kommunikation und Ansprache über Internet und Facebook-Präsenz und die Teilnahme an einschlägigen Berufsmessen. Es wurde ebenfalls ein Imagefilm gedreht. Über das Projekt „Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege“ sollen die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert werden.

Die Bestrebungen des Fachbereiches Jugend und Familie, den Männeranteil bei den Erzieher\*innen zu erhöhen, werden fortgeführt. „Männer in die städtischen Kindertagesstätten“ ist als Ziel im 2. Gleichstellungs-Aktionsplan der LHH 2017-2019 verankert. Der Abschlussbericht ist in Bearbeitung und soll im Herbst 2020 in den Gleichstellungsausschuss eingebracht werden.

Benannte Ziele waren:

- Erhöhen des Anteils von Männern in den Kitas
- Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes für Männer
- Sensibilisierung des Fachpersonals für Genderthemen und Rollenverhalten
- Repräsentation der Lebenswelt der Kinder, Abbildung von Vielfalt, Diversität/Heterogenität
- Partnerschaftlichen Umgang zwischen Männern und Frauen erleben und erlernen können

#### ▪ **Gewerblich-handwerkliche Berufe bis Entgeltgruppe E08**

Die Gründe für festgestellte gesamtstädtische Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen „E02“ bis „E08, A9, A8“ liegen in der Besetzung von geschlechtstypischen Berufsfeldern. Aufgrund der Heterogenität der Berufe innerhalb der Entgeltgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, machen gesamtstädtische Zielvorgaben keinen Sinn.

Als Grundlage für weitere Planungen soll in 2020 eine Aktualisierung des Ausbildungsberichtes, insbesondere für die handwerklich-gewerblichen Berufe, die die Stadtverwaltung selbst ausbildet erfolgen. Aus diesem soll ersichtlich werden, wie hoch der Bedarf in diesen Ausbildungsberufen ist und inwieweit die Stadtverwaltung Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden hat.

Unter den TOP 50 der am meisten in der Stadtverwaltung benötigten Berufsbilder finden sich aus dem handwerklich-gewerblichen Bereich z.B.:

- Gärtner\*innen
- Reinigungshilfen
- Kraftfahr\*innen
- Schulhausmeister\*innen sowie Hauswarte
- Küchenhilfen
- Gartenarbeiter\*innen
- Friedhofsarbeiter\*innen
- Straßenbauer\*innen
- Kanalbetriebsarbeiter\*innen

Ab 2021 sollen die unteren Vergütungsgruppen bis E08, A9, A8 verstärkt in den Fokus genommen werden. Bei den Vergütungsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, soll im Rahmen der strategischen Personalplanung festgestellt werden, welche Funktionen bzw. Berufe dort vertreten sind.

Bei den festgestellten Unterrepräsentanzen könnte je nach dringlichem Personalbedarf ein aktionsbezogener Schwerpunkt ab 2021 erfolgen. Aktionen und Kampagnen könnten stattfinden als Motivation, in einen geschlechtsuntypischen Beruf ein- oder umzusteigen.

#### **5. WEITERE VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN GEMÄSS §§ 4 BIS 6 NGG**

**Gemäß § 4 NGG** sind die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

Für die Arbeitgeberin Stadtverwaltung besteht nach wie vor die Herausforderung, ein Arbeitsumfeld sowie strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen alle



Mitarbeitenden bei zunehmender Flexibilisierung zusammenarbeiten, sich gleichzeitig entsprechend ihrer individuellen Ansprüche qualifizieren und ihre Gesundheit erhalten können.

Zur **weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** wurden zahlreiche Maßnahmen bis 2019 umgesetzt bzw. angestoßen. Ein Meilenstein war es, dass wesentliche Maßnahmen zur weiteren Verbesserung im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 der LHH verankert wurden. Dies zeigt die Wichtigkeit des Themas innerhalb der Stadtverwaltung. Es wurden im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahmen aufgenommen:

- Umsetzung Lebensarbeitszeit – und Langzeitkonten
- Weitere Umsetzung Konzept Beruf und Pflege
- Vereinbarkeitsbewusste Dienst- und Schichtplanung
- Führen in Teilzeit
- Aktivierung der Vaterrolle

Der Abschlussbericht des Verwaltungsentwicklungsprogramms 2020 wird im Herbst 2020 in den Organisations- und Personalausschuss eingebracht. An den Maßnahmen wird teils über 2020 hinaus weitergearbeitet. Neue Maßnahmen sollen im Rahmen des neuen Verwaltungsentwicklungsprogramms und des 3. Gleichstellungs-Aktionsplans ab 2021 geplant werden.

Die Rahmenbedingungen wurden in den folgenden Handlungsfeldern weiter ausgebaut:

- Arbeitszeit und Arbeitsort
- Führungs- und Zusammenarbeitskultur und Führungskompetenz
- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung
- Service für Familien
- Familienbewusste Information und Kommunikation
- Teilzeit und Beurlaubung

### ❖ **Handlungsfelder Arbeitszeit und Arbeitsort**

Ziel ist, neben Arbeitszeitflexibilisierung und der Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung, das Anbieten von weiteren flexiblen bedarfsgerechten Arbeitsmodellen für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung:

#### ▪ **Mobiles Arbeiten**

Die neue Dienstvereinbarung 11/133 Telearbeit ist am 06.02.2017 in Kraft getreten. Sie löst die alte Dienstvereinbarung 11/122 zur Teleheimarbeit ab und regelt die Verfahren zur mobilen und alternierenden Telearbeit für alle Fachbereiche, Ämter und Betriebe der Landeshauptstadt Hannover.

Die Einführung von Telearbeit soll u. a. dazu beitragen

- a. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern,
- b. die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern,
- c. Ausfallzeiten zu verringern,
- d. die Mitarbeiterbindung und die Arbeitgeberinattraktivität zu erhalten und zu erhöhen,
- e. weitere Arbeitsressourcen durch eine größere Teilhabe von Teilzeitkräften am Arbeitsleben zu erschließen,
- f. die Gesunderhaltung zu fördern sowie
- g. erworbene berufliche Qualifikationen und vorhandenes Wissen auch in der Familienzeit zu erhalten und einen schnelleren beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Im Anschluss an die Erarbeitung der DV 11/133 begann eine erste Überarbeitung aufgrund von in der Praxis festgestellten Anforderungen an das Beantragungsverfahren sowie dem Umgang von Telearbeit bei Schutzstufe D (Personenbezogene Daten, deren Missbrauch die gesellschaftliche Stellung oder die wirtschaftlichen Verhältnisse des Betroffenen erheblich beeinträchtigen kann („Existenz“)). Das Verfahren soll weiter in der Praxis erprobt werden. Alle genehmigten Anträge mit Schutzstufe D sollen anhand der neuen Regelungen überprüft und ggf. angepasst werden.

Üblicherweise arbeiten rund 1.000 Beschäftigte der Stadtverwaltung im Homeoffice. Durch die Corona-Krise sind es rund 4.000 von ca. 11.000 Beschäftigten. Derzeit wertet die Stadtverwaltung die Erfahrungen mit der verstärkten Heimarbeit aus. Ergebnis könnte sein, dass dieses Arbeitsmodell künftig offensiver angeboten und genutzt wird.

#### ▪ **Langzeitkonto**

Die Umsetzung von Lebenszeit- und Langzeitkonten wurde im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Maßnahme aufgenommen.

Die Regelungen zum Langzeitkonto wurden in der DV 11/113 und der ADA 11/13 beschrieben, die beide im Februar 2018 veröffentlicht wurden. Mit dem Langzeitkonto können Beschäftigte über einen längeren Zeitraum Zeitguthaben ansparen und zu einem späteren Zeitpunkt entnehmen. Das Langzeitkonto kann beispielsweise für eine Freistellung vor Beginn der gesetzlichen Altersrente oder auch für eine Reduzierung der täglichen Arbeitszeit genutzt werden oder es kann für eine Auszeit, auch in Verbindung mit Urlaub, beansprucht werden. Das verantwortliche Mitgestalten der eigenen Arbeitszeit durch die Beschäftigten soll gefördert und die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit erleichtert werden. Dadurch können Beruf und Privatleben besser in Einklang gebracht werden, die Attraktivität der Landeshauptstadt Hannover als Arbeitsgeberin wird erhöht.

Im Anschluss an die Erarbeitung der DV 11/113 und Erprobung in der Praxis erfolgte eine erste Überarbeitung aufgrund von in der Praxis festgestellten Anforderungen an das Beantragungsverfahren. Eine inhaltliche Bewertung oder Überarbeitung ist an die Ergebnisse der Evaluation geknüpft. Das Verfahren soll weiter in der Praxis erprobt werden. Innerhalb der nächsten fünf Jahre ist eine Evaluation des Verfahrens mit den Beteiligten geplant.

#### ▪ **Vorhalten eines fachübergreifenden Beratungsangebotes zum Thema Arbeitszeit**

Innerhalb des Sachgebiets Organisationsentwicklung und E-Government im Fachbereich Personal und Organisation erfolgt eine Beratung zum Thema Arbeitszeit in folgenden Bereichen:

1. Arbeitszeiterfassung
2. Telearbeit
3. Langzeitkonten
4. Arbeitszeitflexibilisierungs-Regelungen der Fachbereiche aufgrund der Rahmendienstvereinbarung 11/121

Dieses Angebot soll beibehalten werden. Eine Ausweitung ist aktuell nicht geplant.

#### ▪ **Zentrale „Clearingstelle Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“**

Zur Unterstützung von Beschäftigten im Einzelfall und Ermöglichung von Lösungen im Konfliktfall zwischen den Beschäftigten und dem jeweiligen Fachbereich wurde eine Clearingstelle eingerichtet. Die Clearingstelle musste noch nicht zusammentreten.

Bisher ist es der zentralen Ansprechpartnerin für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in allen potentiellen Fällen gelungen, durch Beratung und Dialog mit den Betroffenen und ggfls. den Beteiligten der Fachbereiche, zu einer Lösung zu kommen.

## ❖ Führungs- und Zusammenarbeitskultur und Führungskompetenz

Gemäß § 1 Abs. 3 NGG sind alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Nachdem in den letzten Jahren im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehr die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung vorrangig war, ist nunmehr zusätzlich mit einer bereits hohen Dringlichkeit die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und Work-Life-Learn-Planning im Fokus der Aufmerksamkeit. Zudem gilt es, die Vereinbarkeit von Familie und Karriere insbesondere für Frauen weiterhin in den Blick zu nehmen und Väter zur Übernahme von Erziehungs- und Familienaufgaben zu ermuntern.

Dazu wurden im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 folgende Maßnahmen aufgenommen, deren Bearbeitung noch nicht abgeschlossen ist:

### ▪ **Überarbeitung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit**

Die Überarbeitung ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.1 „Führung und Zusammenarbeit“ als Maßnahme aufgenommen worden. Die Abstimmung für den Prozess zur Aktualisierung der Leitlinien wird in 2020 erfolgen.

### ▪ **Die strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik und das Konzept Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

Die Leitlinien wurden im Intranet-Auftritt der Personalentwicklung veröffentlicht. Die weitere Umsetzung des Konzeptes Vereinbarkeit von Beruf und Pflege „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahme aufgenommen worden:

Jährlich wird ein allgemeiner Themennachmittag sowie zusätzlich zwei Schwerpunktthemennachmittage angeboten. Ebenso werden vier Termine zum Erfahrungsaustausch Pflege angeboten. Die Fortführung der Formate ist geplant.

### ▪ **Aktivierung der Vaterrolle**

Die Maßnahme Aktivierung der Vaterrolle ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahme aufgenommen worden: Es ist ein Auftrag, Väter zur Übernahme von Erziehungs- und Familienaufgaben zu ermuntern. Dazu hat eine AG „Haltung der LHH zur Vaterrolle“ im I. Quartal 2020 einen ersten Berichtsentwurf erstellt, der bis Herbst 2020 fertig gestellt sein soll.

## ❖ Lebensphasenorientierte Personalentwicklung

Das Thema lebensphasenorientierte Personalentwicklung ist in die Personalstrategie der Stadtverwaltung aufgenommen worden. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden die Aus- und Weiterbildung und die Personalentwicklung auch in Teilzeit ermöglicht. So werden Chancengleichheit sowie die Teilhabe an Arbeitszusammenhängen gefördert. Dabei unterstützt ein integriertes Gesundheitsmanagement die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes ebenso wie die Orientierung an der jeweiligen Lebensphase die Beschäftigten bei der Bewältigung des Arbeitsalltages.

So ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.4 „Demografischer Wandel/Lebensphasen/Laufbahn- und Wechselkonzepte“ verankert:

*„Der Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen ist in allen Lebensphasen und Altersgruppen sicher zu stellen. Damit der Organisation das Potenzial der Beschäftigten zur*

*Verfügung steht, Mitarbeiter\*innen sich entwickeln können und gesunde Arbeitsbedingungen über die gesamte Berufszeit erhalten bleiben, muss die Durchlässigkeit innerhalb der Organisation erhöht werden. Es braucht ein Rahmenkonzept zu beruflichen Laufbahn- und Wechselkonzepten (vertikale und horizontale Wechsel). Hilfreich für alle Gruppen kann die Konkretisierung von Jobfamilien sein und die Erhöhung der Durchlässigkeit durch die Erstellung von Kompetenzprofilen.“*

- **Kulturentwicklung hin zu einer noch stärkeren Wertschätzungs- und Anerkennungskultur**

In 2019 wurde ein neues Produkt „Hospitationstag“ eingeführt. Ziele sind ein Cross-Funktionaler Austausch, Vernetzung und ein Perspektivwechsel. Ferner wird das Thema wertschätzende Führung und Zusammenarbeit seit 2020 in den Fokus genommen.

- ❖ **Service für Familien / zusätzliche Angebote**

Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist unabdingbare Voraussetzung für eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Ziel ist es, die spezifischen Bedürfnisse der Beschäftigten zu ermitteln und ergänzende Lösungen anzubieten.

- **Kinderbetreuung**

**Neubau einer weiteren Betriebskrippe**

Neben der seit 2008 bestehenden Betriebskrippe mit 12 Plätzen plant die Stadtverwaltung eine weitere Betriebskrippengruppe mit 15 Plätzen im Neubau in der Walter-Ballhause-Straße im Stadtbezirk Linden-Limmer. Die Fertigstellung des Neubaus ist für ca. Anfang 2021 geplant.

**Angebot wohnortnahe Sommerferienbetreuung**

Eine wohnortnahe Sommerferienbetreuung für Kinder im Alter von 6 bis 11 Jahren wird jedes Jahr für drei Wochen mit insgesamt 25 Plätzen pro Woche angeboten.

**Fluxx-Notfall Kinderbetreuung**

Seit Oktober 2014 ist die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin Partnerbetrieb der Fluxx-Kinderbetreuung im Notfall. Fluxx bietet Eltern Beratung und Unterstützung, wenn die Regelbetreuung ihres Kindes nicht greift und keine Lösung im persönlichen Umfeld organisiert werden kann.

- **Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen**

**Angebot Themennachmittage Pflege**

Die Durchführung der Themennachmittage Pflege startete im November 2015. Das Format wurde kontinuierlich durchgeführt und weiterentwickelt. Zu den regelmäßigen allgemeinen Themennachmittagen wurden Schwerpunkt-Themennachmittage aufgenommen mit Themen wie z.B. Demenz, Pflegestärkungsgesetz II oder ein spezielles Angebot entsprechend der Bedarfe der Mitarbeitenden.

**Angebot Erfahrungsaustausch Pflege**

Eine Rückmeldung aus den Themennachmittagen ergab, dass ein regelmäßiges Angebot des Erfahrungsaustausches für pflegende Angehörige zur Verfügung gestellt werden sollte. Die Umsetzung ist erfolgt und soll auch weiterhin angeboten werden.

**Fluxx-Notfallbetreuung für unterstützungsbedürftige Angehörige**

2016 wurde das Projekt „Fluxx – Notfallbetreuung für Ihr Kind“ ergänzt um den Part für unterstützungsbedürftige Angehörige. Das „Fluxxfon“ ist 24 Stunden geschaltet und es werden umfassende Beratungen durchgeführt.

## **Intranet-Auftritt unter „Service für Familien / Angebote für Pflege von Angehörigen“**

Der Intranet Auftritt ist Nutzer\*innenfreundlicher geworden, die PowerPoint-Präsentationen der Themennachmittage Pflege sind zum Nachlesen im Intranet veröffentlicht worden.

### **❖ Familienbewusste Information und Kommunikation**

Die kontinuierliche Information über Möglichkeiten und Nutzen familienunterstützender Angebote verstärkt die Wirksamkeit der Maßnahmen und sorgt nach innen und außen nachhaltig für eine Imageverbesserung.

#### **▪ Aktivierung der Vaterrolle**

Am Beispiel Aktivierung der Vaterrolle soll ab Ende 2020 die kontinuierliche Information über Möglichkeiten und Nutzen familienunterstützender Angebote verstärkt werden.

### **❖ Teilzeit und Beurlaubung**

Eine Arbeitgeberin, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als wichtige Schwerpunktaufgabe wahrnimmt und die Bedingungen für die Teilzeitarbeit verbessert, leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männer im Arbeitsleben. 83,1% der Teilzeitbeschäftigten und 85,5% der Beurlaubten bei der Stadtverwaltung Hannover waren zum Stichtag 31.12.19 Frauen.

#### **▪ Neues Förderkriterium „Aufteilung einer Stelle“ bei Fördermitteln zur Geschlechtergerechtigkeit**

Zur Förderung für teilzeitbegründete Arbeitszeitüberschneidung bei Führungskräften und Mitarbeitenden wurden ergänzende Regelungen für die Fördermittel zur Geschlechtergerechtigkeit vereinbart. Die neuen Regelungen zur Geschlechtergleichstellung bieten unter dem Schwerpunkt „Flexible Gestaltung von Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ seit dem 01.07.2018 das neu ausgerichtete Förderkriterium „Aufteilung einer Stelle“. Die Förderdauer beträgt in jedem Fall maximal drei Jahre.

Gefördert werden die Zeiten für teilzeitbegründete Arbeitszeitüberschneidung mit folgenden Möglichkeiten:

- Generell werden bei Führungskräften 3 bis 5 Stunden wöchentlich pro Stelle gefördert, bei Sachbearbeitungsstellen sind es 2 Stunden wöchentlich
- Förderung über einen größeren Stundenumfang (bis max. 20 Wochenstunden) pro Stelle können nach begründeter Einzelbeantragung bewilligt werden.

Die Wirksamkeit der Maßnahme aus den Fördermitteln für Geschlechtergerechtigkeit soll beobachtet werden und eine Evaluation vorbereitet werden. Mit Erfahrungswerten, wie diese Möglichkeiten in Anspruch genommen werden, wird ab 2020 im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Vergabe der Fördermittel gerechnet.

#### **▪ Möglichkeiten von vereinbarkeitsbewusster Dienst- und Schichtplanung**

Die Prüfung wurde im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahme aufgenommen. Eine interne Recherche wurde im November 2018 abgeschlossen. Zur Ermittlung der Ist-Situation wurden Gespräche mit 13 Fachbereichen unter Beteiligung der örtlichen Personalräte sowie der örtlichen Frauenbeauftragten geführt. In 2019 arbeiteten von insgesamt 3.707 Mitarbeitenden im Dienst- und Schichtbetrieb 973 in Teilzeit, das entspricht einer Quote von 26%. Aufgrund

der internen Recherche zum Thema „vereinbarkeitsbewusste Dienst und Schichtarbeit“ wurden betroffene Organisationseinheiten kontaktiert.

Der Arbeitskreis Teilzeit hat ausgehend von der Ist-Situation Empfehlungen erarbeitet, inwieweit durch den Einsatz von vorhandenen Arbeits- und Teilzeitmodellen eine vereinbarkeitsbewusste „Dienst- und Schichtplanung“ realisiert werden kann. Die Umsetzung soll bis Ende 2020 geprüft werden und der Bericht im Intranet veröffentlicht werden.

Darüber hinaus wurden für dieses Themenfeld im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ folgendes aufgenommen:

*Wichtig beim Thema Teilzeit ist das Bewusstsein über das Spektrum der Teilzeit (somit gibt es nicht die Lösung für alle Teilzeitkräfte), gerade aber auch das Bewusstsein darüber, dass eine große Gruppe der Beschäftigten „vollzeitnah“ (z. B. über 30 Stunden) arbeitet. Vollzeitnahe Teilzeitarbeit und kurzfristige Auszeiten stellen jedoch auch eine personalwirtschaftliche und organisatorische Herausforderung für die Organisation dar.*

Die schwerpunktmäßige Bearbeitung der festgelegten Maßnahmen wird ab dem III. Quartal 2020 erfolgen:

- **Führen in Teilzeit**
- **Kurzfristige Auszeiten**
- **Vollzeitnahe Teilzeitarbeit und Kompensation von Stellenanteilen**

Für die Kompensation von freien Stelleanteilen soll ein Konzept vom Arbeitskreis Teilzeit erarbeitet werden.