



Hannover

Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste

Dezernat I

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

- Stichtag 01.01.2010 -

1. Vorbemerkung

Die Fachbereiche, Betriebe und übrigen Organisationseinheiten (im Folgenden Dienststellen genannt) waren aufgefordert, zum Jahr 2010 einen neuen Stufenplan für die Jahre 2010 bis 2012 zu erstellen. Dabei sollte dabei insbesondere auf folgende Fragestellungen eingegangen werden:

- In welchen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen sowie Funktionen sind Frauen unterrepräsentiert?
- Welche Maßnahmen sind zum Abbau der Unterrepräsentanz geplant?

Entsprechend wurden durch die einzelnen Dienststellen unter Einbeziehung der örtlichen Personalvertretungen und der örtlichen Frauenbeauftragten die notwendigen Daten zusammen getragen und schließlich durch den Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste gebündelt. Zum 01.01.2010 ist der Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft getreten, der S-Tarif beinhaltet die S-Gruppen S04 bis S17.

Die folgenden Ausführungen zeigen die überwiegend positiven Entwicklungen des Frauenanteils in den höherwertigen Entgelt bzw. Besoldungsgruppen. Weiterhin wird auch dargestellt wie mit der Implementierung und dem Einsatz von gesamtstädtischen Instrumenten die Dienststellen auch künftig unterstützt werden.

2. Ausgangslage 2010 und inhaltliche Auswertung

2.1 Gesamtbetrachtung:

Die nachfolgenden Übersichten beinhalten die Gesamtzahlen der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Anteil der weiblichen Beschäftigten in absoluten Zahlen und prozentual für die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen im Vergleich von 2006 zum Jahr 2010.

	Gesamtbeschäftigte		davon Frauen		Anteil Frauen in %	
	2010	2006	2010	2006	2010	2006
AT, B2	12	7	5	0	41,7%	0,0%
E15Ü, A16	23	24	4	5	17,4%	20,8%
E15, A 15	53	59	24	18	45,3%	30,5%
E14, A14	118	139	51	56	43,2%	40,3%
E13*, A13	122	110	59	46	48,4%	41,8%
E12, A13 g.D.	276	255	85	66	30,8%	25,9%
E11, A12, S17	481	432	194	162	40,3%	37,5%
E10, A11, S16, S15	652	585	322	265	49,4%	45,3%
E09, A9 g.D., A 10, S10, S11, S11U, S12, S12U, S13, S13U	2334	2347	1465	1442	62,8%	61,4%
E08, A9 m.D., A8, S08	1379	1298	692	635	50,2%	48,9%
E07	388	375	146	135	37,6%	36,0%
E06, A7, S06	1123	1194	593	659	52,8%	55,2%
E05, A6, S04	952	889	597	548	62,7%	61,6%
E04	318	289	52	55	16,4%	19,0%
E03	726	788	486	540	66,9%	68,5%
E02	343	440	327	426	95,3%	96,8%
E01	112	26	94	23	83,9%	88,5%
GESAMT	9412	9257	5196	5081	55,2%	54,9%

Daten ohne HCC Beschäftigte, die unter den NGG Tarif fallen, da nicht vergleichbar
*hier enthalten sind auch die Beschäftigten des ehem. BAT II Tec

	2010	2006	2004
Gesamt	9.532	9.257	9.240
davon Frauen	5.259	5.081	5.079
Anteil Frauen in %	55,17%	54,89%	54,97%

Bis 2006 erfolgte die Darstellung der Beschäftigtenanzahl ohne die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HCC. Nach Beschluss des Organisations- und Personalausschusses sind seit dem Jahr 2007 auch die Personaldaten des HCC in das Berichtswesen aufgenommen worden. Eine weitere Steigerung der Beschäftigtenzahlen ist überwiegend durch die - aufgrund der veränderten Arbeitszeitregelungen in den Fachbereichen Feuerwehr sowie Bibliothek und Schule- erforderlichen Neueinstellungen begründet.

Insgesamt konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung von 2004 bis zum Jahr 2010 konstant gehalten werden und liegt nunmehr bei über 55%.

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen der Jahre 2007 bis 2009 ist auf Seite 10 dargestellt.

2.2 Betrachtung der Entwicklung in einzelnen Laufbahngruppen :

Es ist zu erkennen, dass in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, seit der letzten Fortschreibung des vorherigen Stufenplans weitere wesentliche Verbesserungen eingetreten sind.

Im Bereich des **ehem. höheren Dienstes** und in den vergleichbaren Entgeltgruppen wird deutlich, dass auch in den letzten vier Jahren bei Stellenbesetzungen weiterhin verstärkt frauenfördernde Aspekte eingeflossen sind und sich der Frauenanteil in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen bis auf A16/E15Ü erhöht hat.

In den Jahren 2007 bis 2009 haben insgesamt acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Aufstieg in den höheren Dienst durchlaufen bzw. begonnen, davon vier Frauen. Die letzte Teilnehmerin dieser Maßnahme befindet sich in der Elternzeit und absolviert derzeit elternzeitunschädlich den Vorbereitungsdienst in Teilzeitform.

Während sich im Jahr 2006 keine Frauen in der Besoldungsgruppe B2/AT befanden, liegt im Jahr 2010 mit fünf Frauen ein Frauenanteil von 41,7% vor. In A16/E15Ü ist im Vergleich zu 2006 eine Frau weniger eingruppiert, demzufolge ist die Zahl der Gesamtbeschäftigten um diese gesunken, dies macht einen rechnerisch geringeren Frauenanteil aus. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen (außer A16/E15Ü) bei 41,7% bis 48,4%.

In der 1. Führungsebene sind acht der 23 Fachbereichleitungen weiblich besetzt, was einem Anteil von 34,8% entspricht. Der Anteil der Frauen liegt in der 2. Führungsebene schon bei 37%.

Dennoch bleibt die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen auch weiterhin für die Stadtverwaltung ein Handlungsfeld für die nächsten Jahre.

Der durch die Änderung des Beamtenrechts einhergehende Wegfall des Aufstiegs in den höheren Dienst machte eine Neuregelung der Zugangsvoraussetzungen in die Besoldungsgruppe A14 ab 2011 erforderlich. Auch in der Qualifizierung wird weiterhin auf eine gezielte Förderung geachtet.

Im **ehem. gehobenen Dienst** und in den vergleichbaren Entgeltgruppen ist ebenfalls durchweg eine positive Entwicklung festzustellen, auch wenn der Frauenanteil weiterhin von der Ebene A12 und vgl. bis zur Ebene A 13 g.D. noch unter 50% liegt.

Als wesentlichen Erfolg der Gleichstellungsarbeit ist hervorzuheben, dass erstmals die Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppe A11 und vgl. mit einem Frauenanteil von 49,4% abgebaut werden konnte. Es sind hier in den letzten Jahren durch personalwirtschaftliche

Maßnahmen wesentliche Verbesserungen des Frauenanteils erreicht worden. In der Besoldungsgruppe A12 und vgl. ist der Anteil von Frauen weiter gestiegen und liegt mittlerweile bei 40,3%. In der Besoldungsgruppe A 13 g.D. ist der Anteil von 25,9% im Jahr 2006 auf 30,8% im Jahr 2010 gestiegen.

Im **ehem. mittleren Dienst** liegt in allen Fortschreibungen eine deutliche Überrepräsentanz bis auf die E07 und E04 von Frauen vor. In den beiden Entgeltgruppen sind überwiegend die ehemaligen Lohnempfängerinnen und Lohnempfänger eingruppiert. Dort sind Frauen unterrepräsentiert.

Im Bereich der **ehemaligen Lohnempfängerinnen und Lohnempfänger** ist eine wesentliche Änderung des Frauenanteils gegenüber dem Jahr 2006 nicht erfolgt. Die Fachbereiche mit einem hohen Anteil an ehemaligen Lohnempfängerinnen und Lohnempfängern benennen weiterhin den Mangel an handwerklich ausgebildeten Frauen als Grund. Dies hat sich seit dem letzten Stufenplan nicht verändert. Für die überwiegend körperlich schwereren Tätigkeiten besteht seitens der Frauen wenig Interesse. Die Bestrebungen dieser Fachbereiche werden unter Ziffer 2.3 näher dargestellt.

2.3 Anteil weiblicher Beschäftigter in den Dienststellen:

Im ganzen Jahr 2009 erfolgten rd. 326 externe Einstellungen (ohne Saison), davon waren 191 Frauen und 135 Männer. Von den rd. 96 unbefristeten Einstellungen wurden 45 Frauen und 51 Männer in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis eingestellt. Bei einer Mitarbeiteranzahl von gesamt weit über 9.500 macht dies einen Anteil von ca. 3,4% aus. Legt man nur die 96 unbefristeten Einstellungen zugrunde, ist es nur 1,0%. Erhebliche Veränderungen haben sich dadurch nicht ergeben, eher Verschiebungen zwischen den Fachbereichen. In den Fachbereichen, in denen sich eine deutliche Veränderung zu der letzten im Jahr 2006 erfolgten Fortschreibung des Stufenplans 2000 ergeben hat, werden aufgezeigt.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten konnte von 2004 bis zum Jahr 2010 konstant bei rd. 55% gehalten werden. Das zeigt, dass mit den vielen Maßnahmen, die im Rahmen der Haushaltssicherungsprogramme ergriffen werden mussten, Frauen nicht im besonderen Maße benachteiligt wurden.

Im Gegenteil ist bei der unter Ziffer 2.2 erfolgten Betrachtung der Entwicklung in einzelnen Laufbahnen bzw. Berufsgruppen in fast allen höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen eine teilweise wesentliche Verbesserung des Anteils von weiblichen Beschäftigten ersichtlich.

In Fachbereichen mit eher klassischen Verwaltungsberufen sind Frauen durchaus gut repräsentiert. Diese Fachbereiche benennen als Schwerpunkte für die Jahre 2010 bis 2012 den Frauenanteil in Führungspositionen und auf höherwertigen Stellen zu erhöhen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu ermöglichen.

Fachbereiche mit einem hohen Frauenanteil sind weiterhin stark geprägt von einer sozialen und kulturellen Aufgabenstellung. Der Fachbereich Jugend und Familie führt seine Bestrebungen in den Jahren 2010 bis 2012 auch weiter fort, den Männeranteil im Sozial- und Erziehungsdienst zu erhöhen, insbesondere bei den Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern. Weiter führt der Fachbereich aus, dass zur Erhöhung des Männeranteils, bei gleicher Eignung und Befähigung gezielt Männer eingestellt werden.

Es gibt jedoch auch Fachbereiche mit vorwiegend gewerblichen Berufen wie die Fachbereiche Umwelt und Stadtgrün, Stadtentwässerung Hannover, Nettoregiebetrieb Herrenhausen oder Städtische Häfen Hannover, die einen Frauenanteil von rd. 14-30% aufweisen. In diesen Fachbereichen ist der Anteil der ehemals Lohnempfängerinnen und Lohnempfänger sehr hoch (54-80%). In dieser Beschäftigungsgruppe ist der Frauenanteil eher gering.

Ebenso gestaltet es sich weiterhin als schwierig, in überwiegend technischen Bereichen geeignete weibliche Kräfte zu finden. So liegt der Frauenanteil im Fachbereich Feuerwehr

beim feuerwehrtechnischen Dienst bei 1,4 %. Ebenfalls haben die Fachbereiche Gebäudemanagement sowie Tiefbau, oder auch der Bereich Informations- und Kommunikationssysteme im Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste aufgrund der technischen Orientierung große Schwierigkeiten interessierte und geeignete Bewerberinnen zu finden. Hier kann durch gezielte Motivation von Frauen und entsprechenden Ausschreibungstexten nur insoweit positiv eingewirkt werden als auch geeignete und interessierte Frauen vorhanden sind. Der Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste hat daher als Gender-Projekt „Gender Mainstreaming und Personalgewinnung in der Informations- und Kommunikationstechnik gewählt. Der Fachbereich Feuerwehr führt ein Gender-Projekt zum Thema „Personalgewinnung, insbesondere von Frauen, in der Feuerwehr“ durch.

Die Fachbereiche mit einem geringen Frauenanteil nutzen u.a. die gezielte Erhöhung des Frauenanteils bei den Auszubildenden, um mittel- und langfristig den Anteil von Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Diese Fachbereiche werben gezielt weiter um Auszubildende und nutzen die Präsenz auf Ausstellungsmessen, arbeiten an geeigneten Internetdarstellungen.

Der Bewerberspiegel des Fachbereiches Feuerwehr in den Einstellungsjahrgängen 2007 und 2009 (in 2008 wurde nicht ausgebildet) zeigt, dass es schwierig ist, interessierte und geeignete Bewerberinnen für die Laufbahn des feuerwehrtechnischen Dienstes zu gewinnen. So waren im Jahr 2009 von den 660 eingegangenen Bewerbungen für den feuerwehrtechnischen Dienst und zur Ausbildung zur Rettungsassistentin nur 89 Bewerbungen von Frauen. Zumindest zwei Frauen konnten nach Bestehen der Eignungstests eingestellt werden.

Der Fachbereich Feuerwehr hat ein Konzept zur Gewährleistung einer ausreichenden Nachwuchsgewinnung für die Berufsfeuerwehr erarbeitet und wirbt im Jahr 2010 intensiv um Nachwuchs. Außerdem gründete sie im Jahr 2010 die erste Kinderfeuerwehr zur Nachwuchsgewinnung. Zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen ist seit 2007 einiges verändert worden, so werde jetzt mehr in Schulen geworben. Auch das Thema Familie und Nachwuchs sowie Elternzeit und Schichtdienst gewinnt bei der Feuerwehr immer mehr an Bedeutung, auch weil sich mehr Väter um die Kinder kümmern möchten.

Die vorangegangenen Ausführungen machen deutlich, dass Gleichstellung von Frauen und Männern erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Hannover ist und alle Fachbereiche dieses als wichtige Aufgabe ernst nehmen. Die Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Hannover werden von den Fachbereichen umgesetzt.

Bei der Änderung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) soll die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben neben der Gleichberechtigung von Frauen und Männern künftig eine herausragende Rolle spielen.

Auch dies sind die Schwerpunkte der Stadtverwaltung für die Jahre 2010-2012.

3. Ausblick

Als wesentlicher Hinderungsgrund für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik wurde neben den Vorgaben der Haushaltssicherungskonzepte weiterhin eine mangelnde bzw. geringe Fluktuation angesehen. Insbesondere kleine Fachbereiche haben keine großen Dispositionsmöglichkeiten im Rahmen von mittel- und langfristiger Maßnahmenplanung.

Die Fluktuation bei der Stadtverwaltung ist gering. Im Jahr 2009 erfolgten über die gesamte Stadtverwaltung 491 Austritte (2008: 403 / 2007: 400). Bei insgesamt 9.532 Beschäftigten (Stichtag 31.12.09) macht dies einen Anteil von ca. 5% aus.

Der überwiegende Teil der Abgänge ist in der Inanspruchnahme der Altersteilzeit sowie dem Erreichen der Altersgrenze Altersrente/Ruhestand begründet. Bei den Beamten sind so gut wie keine anderen Austrittsgründe vorhanden. Bei den Beschäftigten erfolgen Abgänge teils auch aus eigenem Wunsch und wegen Ablauf von befristeten Verträgen.

Es wird ersichtlich, dass es für die Fachbereiche unter den gegebenen Umständen schwierig ist, den Frauenanteil kurzfristig deutlich zu erhöhen.

In den Besoldungsgruppen ab A11 und vgl. lagen für alle Austrittsgründe insgesamt im Jahr 2008 lediglich 65 und im Jahr 2009 62 Abgänge vor. Zum Stichtag 31.12.09 waren 1.737 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Besoldungsgruppen ab A11 und vgl. eingruppiert, bei 62 Abgängen macht dies einen Anteil von insgesamt 3,6% aus. Die Grenzen der Handlungsmöglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen höherwertigeren Besoldungs- und Entgeltgruppen werden damit deutlich.

3.1 Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in höherwertigen und Führungspositionen

Bei zu erwartender Fluktuation und der Möglichkeit der Wiederbesetzung geeignete Bewerberinnen zu finden, ggf. für eine Bewerbung motivieren und die erforderlichen Qualifizierungen zu ermöglichen sind die Maßnahmenswerpunkte, die von den Fachbereichen für die Jahre 2010 bis 2012 konkret benannt wurden:

Stellenauswahlverfahren und Motivation von Frauen

Für die Beurteilung der Eignung im Auswahlverfahren und im Vorstellungsgespräch sind nach den „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover“ auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

Bei planbarer Fluktuation auf höherwertigen Stellen und Führungspositionen wird in den Fachbereichen, insbesondere ab Besoldungsgruppe A12 und vgl. werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Der Text der Stellenausschreibung wird so verfasst, dass Frauen sich nicht nur angesprochen, sondern ausdrücklich ermutigt fühlen.
- In die Stellenausschreibung wird grundsätzlich ein Hinweis auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung aufgenommen.
- Bei Bewerbungsverfahren werden alle Bewerberinnen, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Voraussetzungen erfüllen, in die Auswahl einbezogen. Sie werden alle zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.
- Geeignete Frauen werden gezielt zu einer Bewerbung motiviert.

Instrumente der Personalentwicklung zur gezielten Qualifizierung von Frauen

Ausgeführt haben die Fachbereiche als erfolgreiche Maßnahmen zur Förderung von Frauen, auch für die Jahre 2010 bis 2012 z.B. das Anbieten von Studienaufbaugängen oder der vorrangigen Meldung zum Führungskräfteentwicklungsprogramm. Viele personalwirtschaftliche Einzelmaßnahmen bis hin zu Personalentwicklung und Frauenförderung im Rahmen der gezielten Fort- und Weiterbildung führen zur verstärkten Berücksichtigung von Frauen bei zu besetzenden höherwertigen Stellen. Mit unterstützenden Instrumenten wie dem Mitarbeitergespräch können die Entwicklungspotentiale und Entwicklungsperspektiven ermittelt und individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen vereinbart werden.

Dazu gehört auch die Teilnahme am Nachwuchsförderkreis der Stadtverwaltung sowie der Qualifizierung nach Besoldungsgruppe A 14. Ziel ist, dass erneut 50% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer weiblich sein sollen.

Veränderte Aufgabenzuschnitte wie Aufgabenintegration und Arbeitsanreicherung sowie die Erhöhung der Kompetenzen werden als erfolgreiche Instrumente in der Personalentwicklung durch die Fachbereiche weitergeführt. Weiterhin werden ebenfalls Hospitationen, gleichwertige Arbeitsplatzwechsel im Fachbereich sowie interne Rotationen ermöglicht.

3.2 Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil

Als wesentlichen Hinderungsgrund für die Erhöhung des Frauenanteils haben die Fachbereiche erneut die geringe Fluktuation, die insbesondere kleineren Einheiten wenig Handlungsspielraum lässt benannt.

Es sind gerade die Fachbereiche mit einem geringen Frauenanteil auf externe Einstellungen angewiesen, da für die Planstellen oft kein geeignetes internes Personal vorhanden ist (Ingenieurinnen/Ingenieure, Technikerinnen/Techniker, Informatikerinnen/Informatikerin). In diesen Berufszweigen ist jedoch der Frauenanteil insgesamt sehr gering und der Fachkräftemangel ist bereits eingetreten. Dem Fehlen geeigneter Bewerberinnen oder Auszubildenden für bestimmte Berufszweige, kann die Stadtverwaltung trotz aktiver Bemühungen nicht grundlegend entgegenwirken. Dies wird durch den demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel in diesen Berufszweigen noch verstärkt.

Die Gestaltung des demografischen Wandels ist eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft für alle Kommunen, insbesondere in ihrer Rolle als Arbeitgeber. Der demografische Wandel und der einhergehende Mangel an Fachkräften in den technischen hoch qualifizierten Bereichen wird die Stadtverwaltung Hannover wie auch andere Kommunen härter treffen als die private Wirtschaft. Schon derzeit beklagen immer wieder die betroffenen Fachbereiche, dass der Anteil der Bewerberinnen weiter rückläufig ist bzw. geeignete Frauen sich für einen anderen Betrieb entschieden haben. Die Vergütungsmöglichkeiten für gute und qualifizierte Bewerber sind im Vergleich zur privaten Wirtschaft weniger reizvoll.

Daher ist ein wichtiges Handlungsfeld für die Zukunft, dass sich die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin, insbesondere auch für Frauen, noch besser darstellt und ihre Vorzüge in den Vordergrund stellt. Neben einem vielfältigen Aufgabenspektrum und einem hohen Verantwortungsbereich ist die Familienfreundlichkeit ein entscheidender Erfolgsfaktor, um insbesondere weibliche qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, zu binden und das Potenzial nicht erwerbstätiger Frauen zu aktivieren.

Die künftige Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung hängt u.a. davon ab, inwieweit es gelingt, die familiären und lebensphasenabhängigen Bedürfnisse der Beschäftigten mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen. Nur ein attraktiver Arbeitgeber ist auch konkurrenzfähig in einem schärfer werdenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

Konkrete Maßnahmen 2010-2012:

Verzahnung Personalbedarfsplanung mit Stufenplan

Im Hinblick auf den demografischen Wandel sind die Auswirkungen für die Stadtverwaltung zu prüfen, insbesondere ob und ggf. welche Berufsgruppen besonders betroffen sind und wo erheblicher Bedarf an Personal entstehen kann. Die Vorzüge der Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin, insbesondere auch für Frauen sollten noch besser dargestellt werden.

Es müssen die Besonderheiten der Fachbereiche und deren Möglichkeiten, geeignetes weibliches Personal auf dem Stellenmarkt zu bekommen Berücksichtigung finden. Die einzelnen Fachbereiche müssen sich eigene realistisch erreichbare Ziele setzen können.

Erhöhung des Frauenanteils bei den Auszubildenden

Zum Stichtag 31.12.08 befanden sich 183 junge Frauen und 186 Männer in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadtverwaltung. Die Gesamtzahl ist ausgewogen, jedoch ist die Verteilung von jungen Frauen und jungen Männern auf die Ausbildungsberufe unterschiedlich. Die Fachbereiche mit einem geringen Frauenanteil nutzen die gezielte Erhöhung des Frauenanteils bei den Auszubildenden um mittel- und langfristig den Anteil von Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.

Diese Fachbereiche werben gezielt weiter um Auszubildende. Diese Maßnahmen zu unterstützen und zu fördern, muss ein Schwerpunkt auch für die Jahre 2010 ff bleiben.

3.3 Ziel Erhöhung des Männeranteils in Fachbereichen mit geringem Männeranteil, hier Kitas

Hannoversche Männer in Kitas (H-MIK) als teils trägerübergreifende Arbeitsgemeinschaft hat das Ziel, den Anteil der Männer am pädagogischen Personal in den Kindertagesstätten bis Ende 2010 auf 10% zu erhöhen.

Der bundesweite Durchschnitt des Anteils von Männern in Kitas wurde im Jahre 2006 mit 5% angegeben. Zugleich gibt es einen Verfassungsauftrag zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Darüber hinaus gibt es in der bildungs-, familien- und arbeitsmarktpolitischen Debatte das Ziel, geschlechterspezifische Arbeitsteilungen zu egalisieren. Zudem soll den Kindern von Beginn an die Möglichkeit zur Verfügung gestellt werden, sich an geschlechterdifferenzierten, geschlechterunspezifischen Rollenmustern und Erziehungsstilen zu orientieren. Dies soll konkret durch folgende Maßnahmen erfolgen:

- Informationsveranstaltungen und Sensibilisierung des Leitungspersonals
- Fortbildungen zum Themengebiet "Männer in Kitas", „Geschlechtersensible Aspekte der frühkindlichen Pädagogik“, Übergriffsthematik etc.
- Die Einstellung von neuem Personal (insbesondere von Personen in Berufsbegleitender Ausbildung). Es wurde darauf geachtet, diese Quote zu erreichen.

3.4 Ziel: Weitere Verbesserung und Nutzung der Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Stadtverwaltung hat in den letzten Jahren zahlreiche Regelungen beschlossen, die ausführlich im Gleichstellungsbericht (Info-Drucksache Nr. 2410/2010) beschrieben wurden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Beschäftigten zu verbessern. Hierzu gehört auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen. Flexible Arbeitszeitmodelle und alle erdenklichen Teilzeitmodelle bis hin zu Führungspositionen sowie die Teleheimarbeit sollen den Beschäftigten auch weiterhin ermöglicht werden.

Konkret werden in den Jahren 2010-2012 folgende Maßnahmen umgesetzt:

Auswertung der Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung

Ein Arbeitgeber, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtige Schwerpunktaufgabe wahrnimmt, leistet damit einen wichtigen Anteil zur Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben. 44% der bei der Stadtverwaltung beschäftigten Frauen sind teilzeitbeschäftigt. Will man Frauen gezielt fördern um diese auf höherwertige Stellen und Führungs- und Schlüsselpositionen noch stärker einzusetzen, dann muss man sich mit diesem Thema auseinandersetzen. Im Jahr 2010 erfolgte hierzu eine Großgruppenkonferenz mit Teilzeitbeschäftigten der Stadtverwaltung. Die Bearbeitung der Rückmeldungen der Teilzeitbeschäftigten ist ein wichtiges Handlungsfeld für das Jahr 2011.

Weitere Verbesserung der Information und Wiedereingliederung von Beurlaubten

Die Verbesserung der Qualifizierungsmöglichkeiten von Beurlaubten und die umfassende Information beurlaubter Mitarbeiterinnen werden weiter vorangetrieben. Den Beschäftigten, die eine Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich nicht nachteilig bei beamtenrechtlichen Auswahlentscheidungen und auf die Möglichkeit einer Höhergruppierung auswirken. Seit 2009 haben beurlaubte Kolleginnen und Kollegen zur weiteren Verbesserung der Information die Möglichkeit sich einen Intranetzugang für ihren privaten PC genehmigen zu lassen. Dies ermöglicht während der Beurlaubung den Zugriff auf alle Fortbildungsangebote und die Stellenausschreibungen, die im Intranet veröffentlicht werden. Die Wiedereingliederung von beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleibt auch für die Jahre 2010 bis 2012 ein wichtiges Thema der Stadtverwaltung.

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass es weiterhin Ziel bleiben muss, den bestehenden Dialog mit den Fachbereichen fortzusetzen und an der einen oder anderen Stelle neue Ideen einzubringen. Die einzelnen Fachbereiche müssen sich unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse eigene erreichbare Ziele setzen können. Im Vordergrund muss dabei die Gleichstellung von allen Beschäftigten stehen sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit zu fördern und weiterhin zu erleichtern.

Dazu sind die Fachbereiche auch bei den -für die Jahre 2010 bis 2012- gesetzten Schwerpunkten vom Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste mit geeigneten Mitteln zu unterstützen.

4.) Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

In der Verwaltung wurden Daten und Aussagen aus den Fachbereichen zusammen getragen, gebündelt und bewertet.

So ist es erfreulich, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten von 2004 bis zum Jahr 2010 konstant bei rd. 55% gehalten werden konnte, was zeigt, dass mit den vielen Maßnahmen, die im Rahmen der Haushaltssicherungsprogramme ergriffen werden mussten, Frauen nicht im besonderen Maße benachteiligt wurden.

Dass sich der hohe Frauenanteil bei den im Jahr 2009 erfolgten unbefristeten externen Einstellungen nicht widerspiegelt, könnte mit einer Überlegung verbunden werden, ob dies im Sinne einer Förderung von Frauen verändert werden könnte.

Da im Dezember 2010 die Änderung des NGG in Kraft getreten ist, ist gemäß § 15 NGG bis zum 31.12.11 erstmals ein Gleichstellungsplan zu erstellen. Die vorgelegte Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur ist als Grundlage des Gleichstellungsplans nützlich, muss aber ergänzt werden durch Daten über die zu erwartende Fluktuation. Im Gleichstellungsplan ist für drei Jahre festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll. Konkrete Angaben z.B. wie lange die jeweilige Zeitdauer ist, die jemand in einer Vergütungsgruppe bleibt, könnten Hinweise darüber geben, ob es tatsächlich eine berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung gibt. Hinterfragt werden könnte auch, weshalb mehr Männer auf unbefristeten, mehr Frauen auf befristeten Stellen eingestellt wurden.

Es besteht die Chance, den vorliegenden Bericht entsprechend den gesetzlichen Vorgaben in einen Gleichstellungsplan fortzuschreiben.

OE 18 F / 11.01.2011

5.) Weitere Daten

Im Folgenden sind weitere Übersichten enthalten, die zum Teil aus dem Personal- und Organisationsbericht stammen.

5.1) Entwicklung der Zahl der Gesamtbeschäftigten von 2007 bis 2009

2007 gesamt	Beamtinnen/Beamte			Beschäftigte			Gesamt
	weibl.	männl.	ges.	weibl.	männl.	ges.	
Teilzeit <i>unter Halbtags</i>	0	0	0	339	81	420	420
<i>Halbtags und mehr</i>	252	25	277	1.715	176	1.891	2.168
Gesamt Teilzeit	252	25	277	2.054	257	2.311	2.588
Vollzeit 38,5 / 40 Std.	388	1.210	1.598	2.193	2.777	4.970	6.568
Anteil Teilzeitbeschäftigte an Gesamtbeschäftigte	39,4%	2,0%	14,8%	48,4%	8,5%	31,7%	28,3%
Gesamt über alles	640	1.235	1.875	4.247	3.034	7.281	9.156

Davon befristet beschäftigt	0	0	0	318	168	486	486
Anteil befristet Beschäftigter	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%	5,5%	6,7%	5,3%

Nachrichtlich : Inaktiv Beschäftigte	61	4	65	312	36	348	413
---	----	---	----	-----	----	-----	-----

2008 gesamt	Beamtinnen/Beamte			Beschäftigte			Gesamt
	weibl.	männl.	ges.	weibl.	männl.	ges.	
Teilzeit <i>unter Halbtags</i>	0	0	0	321	86	407	407
<i>Halbtags und mehr</i>	250	22	272	1.747	194	1.941	2.213
Gesamt Teilzeit	250	22	272	2.068	280	2.348	2.620
Vollzeit 38,5 / 40 Std.	380	1.202	1.582	2.216	2.761	4.977	6.559
Anteil Teilzeitbeschäftigte an Gesamtbeschäftigte	39,7%	1,8%	14,7%	48,3%	9,2%	32,1%	28,5%
Gesamt über alles	630	1.224	1.854	4.284	3.041	7.325	9.179

Davon befristet beschäftigt	0	0	0	313	163	476	476
Anteil befristet Beschäftigter	0,0%	0,0%	0,0%	7,3%	5,4%	6,5%	5,2%

Nachrichtlich : Inaktiv Beschäftigte	65	6	71	306	42	348	419
---	----	---	----	-----	----	-----	-----

2009 gesamt	Beamtinnen/Beamte			Beschäftigte			Gesamt
	weibl.	männl.	ges.	weibl.	männl.	ges.	
Teilzeit <i>unter Halbtags</i>	8	0	8	283	81	364	372
<i>Halbtags und mehr</i>	274	24	298	1.748	198	1.946	2.244
Gesamt Teilzeit	282	24	306	2.031	279	2.310	2.616
Vollzeit 38,5 / 40 Std.	354	1.169	1.523	2.235	2.750	4.985	6.508
Anteil Teilzeitbeschäftigte an Gesamtbeschäftigte	44,3%	2,0%	16,7%	47,6%	9,2%	31,7%	28,7%
Gesamt über alles	636	1.193	1.829	4.266	3.029	7.295	9.124

Davon befristet beschäftigt	0	0	0	292	155	447	447
Anteil befristet Beschäftigter	0,0%	0,0%	0,0%	6,8%	5,1%	6,1%	4,9%

Nachrichtlich : Inaktiv Beschäftigte	48	11	59	309	40	349	408
---	----	----	----	-----	----	-----	-----

5.2) Externe Einstellungen 2009 (Stichtag 31.12.2009):

	Befristete Einstellungen (ohne Auszubildende)		davon Saison		Unbefristete Einstellungen (ohne Auszubildende)	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
	182,5	129,1	35,7	45,5	44,6	51,4
Summe	311,6		81,2		96,0	

(Zahlen ohne befristet Beschäftigte bis zu einer Vertragsdauer von 8 Wochen, anteilige Vollkräfte)

Übernahme von Verwaltungsauszubildenden :	befristet		unbefristet		Summe
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
Inspektorinnen/Inspektoren					0
Verwaltungsfachwirtinnen/- wirte	14	6	15	9	44
Verwaltungsfachangestellte					0
Summe :	14	6	15	9	44

5.3) Fort- und Weiterbildung 2009:

Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	Teilnehmer- tage	Anzahl der TeilnehmerInnen		
		weiblich	männlich	gesamt
Zusatzausbildungen/Weiterbildungen	1.681	124	78	202
Fortbildung am Studieninstitut	485	169	107	276
Verwaltungslehrgang A-I	1.721	10	5	15
Verwaltungslehrgang A-II	1.375	7	8	15
<u>Sonstige externe Fachfortbildung</u>				0
- außerhalb von Hannover	2.028	615	618	1.233
- in Hannover	624	251	139	390
- Sonderurlaub	153	35	27	62
Gesamt:	8.067	1.211	982	2.193
Gesamt ohne Verw.-Lehrgänge I+II:	4.971	1.194	969	2.163

Interne Fortbildungen	Teilnehmer- tage	Anzahl der TeilnehmerInnen		
		weiblich	männlich	gesamt
Verwaltungsreform /-entwicklung	185	75	30	105
Kundenorientierung	679	238	98	336
Sozial-/Methoden-/Selbstkompetenz	1.086	379	137	516
Personalentwicklungsmaßnahmen	2.119	560	496	1.056
Informationsverarbeitung (PC- Fortbildung)	1.001	424	203	627
Förderung der Gleichstellung	305	156	0	156
Gesundheitsförderung	1.282	424	565	989
Betriebswirtschaftliche Grundlagen / NKR	97	36	29	65
Zusatzqualifizierung/Umschulung	512	18	14	32
Sonstige fachspezifische Kenntnisse	1.808	526	248	774
Gesamt:	9.074	2.836	1.820	4.656

(ohne Zusatzversorgungskasse, HCC, Alten- u. Pflegezentren, Eigenbetrieb Stadtentwässerung u. Städt. Häfen)

5.4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führung auf Zeit (Stichtag 01.01.2010):

Führungsebene	Anzahl der Führungskräfte		Summe
	weiblich	männlich	
Fachbereichsebene	0	2	2
Bereichsebene	10	19	29
Sachgebietsebene	33	49	82
Summe	43	70	113

OE 18.10/ OE 18 / 11.01.11