

# **Zwischenbericht zum 2. Gleichstellungsaktionsplan der Landeshauptstadt Hannover**

**gemäß Europäischer Charta zur Gleichstellung von  
Frauen und Männern auf lokaler Ebene**

vorgelegt im Gleichstellungsausschuss am 04.02.2019 und am 04.03.2019

## **1. Politische Rolle**

### **1.1. Zivilgesellschaftliche Verantwortung**

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene hat sich die LHH u.a. laut Artikel 3 verpflichtet, die aktive Mitwirkung von Frauen und Männern am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben zu fördern.

Die Repräsentanz von Frauen z.B. bei öffentlichen Veranstaltungen und in Führungspositionen wie auch das Sichtbarmachen gleichstellungspolitischer Themen sind Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen.

Eine Maßnahme ist es demnach, die Veranstaltungen des Büros des Oberbürgermeisters paritätisch zu besetzen, um eine Ausgewogenheit zwischen Akteurinnen und Akteuren zu erreichen und so ein sichtbares Selbstverständnis zur Geschlechtergerechtigkeit herzustellen.

Darüber hinaus findet sich erneut der Beteiligungsbericht als Maßnahme im Gleichstellungsaktionsplan. Hiermit wird weiterhin öffentliche Transparenz über den Frauenanteil unter den Beschäftigten und ihren Anteil in Führungspositionen in städtischen Beteiligungsunternehmen geschaffen. Als weiteres Ziel wurde zudem ein Bericht über die Anzahl der weiblichen und männlichen Aufsichtsratsmitglieder aufgenommen. Diese Maßnahme beruht auf dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Das Referat für Frauen und Gleichstellung der LHH beteiligt sich seit vielen Jahren am internationalen Frauentag zum 8. März, an dem Equal Pay Day und an weiteren Aktionstagen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit, die die feministischen Perspektiven sichtbar machen sollen. In diesem Jahr wird durch das Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit vielfältigen Kooperationspartnerinnen ein feministisches Barcamp konzipiert und durchgeführt. Hier wird frauen- und gleichstellungsrelevanten Themen Raum gegeben und die Möglichkeit geboten, feministische Perspektiven diskutieren und (weiter)entwickeln zu können.

### 1.1.1. Paritätische Besetzung der Akteurinnen und Akteure bei Veranstaltungen des Büros des Oberbürgermeisters

Artikel der Charta	Art. 1 Demokratische Verantwortung Art. 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben Art. 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung von Gleichstellung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sichtbares Selbstverständnis zu Geschlechtergerechtigkeit unabhängig von Themenfeldern und bewusste paritätische Durchführung von Veranstaltungen des Büros des Oberbürgermeisters</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geschlechterparitätische Auswahl von potentiellen Akteurinnen und Akteuren bzw. Partnerinnen und Partnern für die Planung von Veranstaltungen</li> <li>- Aufbau einer differenzierten Statistik zur Überprüfung des Vorgehens</li> <li>- qualitatives Controlling nach Ablauf der Berichtszeit</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der geplanten und durchgeführten Veranstaltungen unter geschlechterbewusstem Fokus</li> <li>- Vorliegen der geplanten Statistik</li> <li>- Evaluation der Ergebnisse</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Büro des Oberbürgermeisters
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 1.1.1 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstverständnis und Bewusstsein für geschlechtergerechte Auswahl bei Durchführung von Veranstaltungen geschaffen</li> <li>• paritätische Besetzung bei der Durchführung von Veranstaltungen wird umfänglich angestrebt, kann jedoch – auch funktionsbedingt – nicht in allen Themenbereichen konsequent eingehalten werden</li> <li>• bei größeren Veranstaltungen Erfassung nicht wie gewünscht möglich</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 – 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• differenzierte Statistik zu Veranstaltungen in den Bereichen Grundsatzangelegenheiten und Eventmanagement ist aufgebaut und wird fortlaufend gepflegt</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• für den Berichtszeitraum wurden die laufenden Veranstaltungen erfasst</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• differenzierte Statistik wird bis zum Ende des Berichtszeitraums fortgeführt</li> <li>• anschließend erfolgt die geplante Evaluation der Ergebnisse</li> </ul>

## 1.1.2. Beteiligungsbericht

Artikel der Charta	Art. 4 Öffentliches Engagement
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§ 151 NKomVG DS 1111/2011 Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betrieben mit städtischer Beteiligung Ratsbeschluss aus dem Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen 0453/2012 zur Frauenförderung in Betrieben mit städtischer Beteiligung

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schaffung von öffentlicher Transparenz, insbesondere bei der Gesellschafterin und bei den Aufsichtsratsmitgliedern: <ul style="list-style-type: none"> <li>• in Bezug auf Frauen-/ Männeranteile in den städtischen Beteiligungsunternehmen insgesamt und auf unterschiedlichen Führungsebenen,</li> <li>• zu den getroffenen Maßnahmen in den Unternehmen bezüglich der Komplexe Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Frauenförderung,</li> <li>• in Bezug auf Frauen-/ Männeranteile bei den Aufsichtsratsmitgliedern in den städtischen Beteiligungsunternehmen.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Datenerhebung mittels jährlicher Umfrage und Stammdatenauswertung</li> <li>- Berichterstattung im Rahmen des Beteiligungsberichtes nach §151 NKomVGs</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	Vorliegen eines jährlichen Beteiligungsberichtes mit entsprechender Berichterstattung
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Finanzen
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 1.1.2 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die entsprechende Transparenz wurde mit Vorlage des Beteiligungsberichtes 2017 Mitte September 2017 geschaffen.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Der Beteiligungsbericht geht jeweils im September den Ratsmitgliedern zu und wird anschließend im Internet veröffentlicht.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Es wird auf den im Internet unter hannover.de abrufbaren Beteiligungsbericht verwiesen.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die Maßnahme wird weiter fortgeführt um zukünftig das erreichte Transparenzniveau mit jeweils aktualisierten Daten aufrecht zu erhalten. Der Beteiligungsbericht 2018 mit Daten für das Jahr 2017 erschien unter der DS-Nummer 2434/2018.

### 1.1.3. Feministischen Perspektiven Raum geben

Artikel der Charta	Art. 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern Art. 6 Kampf gegen Stereotype
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	-----

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vernetzung und Austausch von Feministinnen in und um Hannover</li> <li>- Entwicklung von Zukunftsvisionen für eine geschlechtergerechte Gesellschaft</li> <li>- Sichtbarmachen von aktuellen feministischen Perspektiven im gesellschaftlichen Diskurs</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konzeption einer Veranstaltung unter Beteiligung vielfältiger zivilgesellschaftlicher Kooperationspartnerinnen- und partner und Unterstützerinnen und Unterstützer</li> <li>- Durchführung der Veranstaltung</li> <li>- Nachbereitung der Veranstaltung und ggfs. Entwicklung nachfolgender Maßnahmen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitwirkung von vielfältigen zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren</li> <li>- Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer</li> <li>- Berichterstattung in lokalen Medien</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 1.1.3 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Im Berichtszeitraum wurden zwei Veranstaltungen durchgeführt in deren Rahmen Perspektiven für eine geschlechtergerechte Gesellschaft benannt wurden. Chancengleichheit, Vereinbarkeit, Lebensgestaltung, Paritätische Besetzung, Equal Pay, Frauenbewegung, Alltagssexismus, Armutsrisiken, Gendergerechte Sprache, Erstarben von Rechtspopulismus/Antifeminismus waren die von den Teilnehmenden bearbeiteten Themen.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzeption und Durchführung eines feministischen Barcamps am 10.7.2017 sowie am 9.6.2018.</li> <li>• Außerdem gab es im Sommer zwei Folgeveranstaltungen um entstandene Netzwerke zu vertiefen.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2017 haben ca. 60 zivilgesellschaftliche Akteur*innen/Institutionen mitgewirkt und in 2018 ca. 40</li> <li>• Insgesamt nahmen 260 Personen den BarCamps in 2017 und 2018 teil.</li> <li>• Es erfolgte trotz Pressemitteilung und Einladung in beiden Jahren keine mediale Berichterstattung. Die Veranstaltungen waren in den sozialen Netzwerken hingegen sehr präsent.</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	



## 1.2. Engagement gegen Vielfältige Diskriminierung

Diskriminierung ist vielfältig und hat mehrere Dimensionen. Neben dem Geschlecht gilt es nach dem AGG die Dimensionen ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität als Merkmale zu beachten. Sind die Auswirkungen bekannt, kann den daraus resultierenden Benachteiligungen entgegengewirkt werden und Vielfalt als Stärke genutzt werden. Die LHH unterzeichnete bereits im Jahr 2008 die Charta der Vielfalt und ist die Verpflichtung eingegangen, Vielfalt zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen. Im Jahr 2014 hat zudem die Vernetzungsgruppe Diversity ihre Arbeit aufgenommen. Dabei engagiert sich die LHH als Arbeitgeberin nach innen und als Dienstleisterin nach außen. Kundinnen und Kunden sollen von einer vielfältigen Belegschaft der LHH profitieren. Ein diskriminierungsfreier Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhöht die Identifikation mit der Arbeitgeberin LHH.

Das Engagement der LHH gegen vielfältige Diskriminierung wird sowohl als positive Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity im Gleichstellungsaktionsplan aufgegriffen als auch zielgruppenspezifisch umgesetzt.

Das Hannoversche Diversity-Netzwerk bietet Entscheidungs- und Personalverantwortlichen aus Wirtschaft, Verwaltung, Kammern, Gewerkschaften und Verbänden eine Plattform für Dialog rund um das Thema Diversity Management.

Altersarmut ist auch in Hannover überwiegend weiblich. Ein bedeutender Anteil der Wohngeldbeantragenden sind Frauen. Um den Frauen die Möglichkeit zu geben alle Unterstützungsmaßnahmen, die es in der Stadt gibt, nutzen zu können, gilt es geeignete Informationsmaterialien und Zugänge zu entwickeln, die sprachliche und technische Barrieren reduzieren. Hilfreich hierfür sind z.B. Kooperationen mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen wie sie in der Maßnahme „Kampagne gegen die Altersarmut“ vorgesehen sind. Ziel ist es die Sicherung von Grundbedürfnissen, der von Armut bedrohten älteren Menschen und deren Zugang zu Teilhabeangeboten zu gewährleisten.

Auch die Maßnahme „Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund am Sport über Qualifikation“ setzt auf Kooperation mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen. Sport ist oft ein elementarer Bestandteil für gelungene Integration. Viele Sportangebote zielen auf Jugendliche ab und in der Regel auf junge Männer. Um Vereinssportangebote mehr Mädchen aus Einwandererfamilien zugänglich zu machen, ist es hilfreich mehr Übungsleiterinnen mit Migrationshintergrund im Sport zu etablieren.

### 1.2.1. Genderfokus beim Hannoverschen Diversity-Netzwerk

Artikel der Charta	Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern Art. 10 vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Drucksache 0760/2015 Gemeinsam interkulturelle Stärken leben – Bilanz und Perspektiven von 10 Jahren Netzwerk ALBuM

<b>Ziele</b>	Sensibilisierung der Netzwerkmitwirkenden für die Dimension Gender in den Diversity-Management-Prozessen der jeweiligen Unternehmen
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontinuierliche Beachtung von Genderaspekten bei den Veranstaltungen des Hannoverschen Diversity-Netzwerks (HaDi) durch gendergerechte Werbung, Ansprache und geschlechterparitätische Mitwirkung an den HaDi-Treffen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- durchgeführte Veranstaltungen in den Jahren 2017 bis 2019</li> <li>- thematische Schwerpunktsetzungen im Berichtszeitraum</li> <li>- Anzahl der Mitwirkenden an den HaDi-Treffen (Männer und Frauen)</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur in Kooperation mit dem Fachbereich Ada-und-Theodor-Lessing-Volkshochschule
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 1.2.1 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Im Jahr 2017 und 2018 durchgeführte und für 2019 geplante Schwerpunktveranstaltungen zu verschiedenen Dimensionen der Charta der Vielfalt.
<b>Umsetzungsschritte</b> <b>2017 - 6/2018</b>	<p><b>HaDi-Veranstaltungen und Mitwirkung am Diversity Tag der LHH</b></p> <p><b>2017:</b> - HaDi Netzwerktreffen zum Thema „Gender Diversity und Frauenförderung“ <u>Inhalte:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Besetzung von Führungspositionen</li> <li>b. Teilzeitführung als Instrument von Gender Diversity</li> </ol> <p><b>2018:</b> - Diversity Tag der LHH zum Thema „Vielfalt auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt: Anspruch und Realität“ <u>Inhalt:</u> Vielfaltsförderung für Migrant*innen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt</p> <p><b>2019:</b> - HaDi Netzwerktreffen (geplant für den 04.04. 2019) - Teilnahme am Diversity Tag der LHH 2019</p>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p><b>Teilnehmer*innen an den Veranstaltungen:</b> 10 Männer / 57 Frauen Teilnehmer*innen (2017) 18 Männer / 56 Frauen Teilnehmer*innen (2018)</p> <p><b>(Podiums-)Teilnehmer*innen und Vortragende:</b> 1 Mann / 5 Frauen (2017) 4 Männer / 4 Frauen (2018)</p>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

## 1.2.2 Kampagne gegen die Altersarmut

Artikel der Charta	Art. 18 Soziale Kohäsion
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Wohngeldgesetz 2016

<b>Ziele</b>	Sicherung von Grundbedürfnissen der von Armut bedrohten älteren Menschen und deren Zugang zu Teilhabeangeboten
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zielgruppennahe Information zu möglichen Ansprüchen auf Wohngeld über die Strukturen der stadtbezirklichen Netzwerkarbeit des Fachbereichs Senioren</li> <li>- Information über muttersprachliche und zielgruppenspezifische Medien zum Thema</li> <li>- Information unter Einbindung der Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen</li> <li>- Informationsangebote in den Seniorenwohnanlagen im Stadtgebiet</li> <li>- Anpassung auf <a href="http://www.hannover.de">www.hannover.de</a> beim Thema Wohngeld speziell für ältere Menschen</li> <li>- Erstellung eines Flyers in verschiedenen Sprachen für ältere Menschen zur Thematik</li> <li>- Aufbau einer Vernetzung mit dem Jobcenter und der Deutschen Rentenversicherung hinsichtlich eines Übergabemanagements</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Wohngeldbezieherinnen- und bezieher nach Alterskohorten und Geschlecht</li> <li>- Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen in den Stadtbezirken, Wohnanlagen und mit den Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Soziales in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Senioren
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 1.2.2 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Über den Fachbereich Senioren wurden in allen Bezirken der LHH Informationsveranstaltungen für Seniorinnen und Senioren abgehalten</li> <li>• Infoveranstaltungen in Türkisch und Russisch zum Thema Wohngeld</li> <li>• Zusammenarbeit mit Can Arkadas und MISO</li> <li>• Die Homepage <a href="http://www.hannover.de">www.hannover.de</a> enthält Spezifika zum Thema Wohngeld und Senior/*innen</li> <li>• Ein Flyer in deutscher Sprache zum Thema „Wohngeld für Seniorinnen/Senioren“ wurde entwickelt</li> <li>• Mit dem Jobcenter Region Hannover wurde in Kooperation mit der Region Hannover und der LHH ein Übergabemanagement beim altersbedingten Ausscheiden aus dem SGB II vereinbart. Es enthält relevante Informationen über Wohngeld und SGB XII Leistungen.LHH und Region Hannover haben entsprechende Vorarbeiten geleistet.</li> <li>• Die Versichertenältesten der Dt. Rentenversicherung mit Sitz in Hannover wurde in einer Info-Veranstaltung über die Schnittstelle Senior*innen/Wohngeld informiert.</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<p>Die Zusammenarbeit beschränkt sich nicht nur auf den Fachbereich Senioren. Vielmehr haben sich vielfältige Kontakte zum Beispiel zum Seniorenbeirat der LHH und auch zum Landesseniorenrat Niedersachsen ergeben. In 2017 wurde der Flyer Wohngeld für Seniorinnen und Senioren entwickelt. Dieser Flyer findet große Akzeptanz.</p> <p>Die Kampagne und auch der entwickelte Flyer haben über die Grenzen Hannovers hinaus Beachtung gefunden (Osnabrück, Gifhorn, Landesseniorenbeirat, Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbeiräte) Es gibt und gab konkrete Anfragen und Einladungen von anderen Seniorenbeiräten zu dem Thema.</p> <p>Ebenso wurde in 2017 die Homepage der Stadtverwaltung in Bezug auf Wohngeld und Senioren/innen um ausführliche Informationen erweitert.</p> <p>Es wurden in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Senioren Veranstaltungen in russischer und insbesondere mit Can Arkadas in türkischer Sprache durchgeführt. Die Informationsveranstaltung für die Versichertenältesten diente dazu die Beratungskompetenz in Richtung Wohngeld zu erweitern. Bisher wurde dort sehr einseitig die Schnittstelle Rente und SGB XII IV. Kapitel betrachtet.</p>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Von 2017 bis Mitte 2018 wurden in ca. 50 Veranstaltungen interessierte Seniorinnen und Senioren und Multiplikatoren über das Thema Wohngeld informiert. Dabei wurde ca. 1.100 Menschen erreicht.</li> <li>• In den Informationsveranstaltungen liegt der Frauenanteil der Gäste bei 85 bis 90 %.</li> <li>• Es findet quartalsweise eine Auswertung der eingehenden Wohngeldanträge in Bezug auf das Geschlecht der beantragenden Personen statt.</li> <li>• In den Alterskohorten ab 70 aufwärts zeigt sich auch ein deutlicher Anteil von Frauen von 65% bzw. darüber hinaus aufsteigend.</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p>Die Veranstaltungen werden auch in Zukunft fortgeführt.</p>

### 1.2.3 Genderfokus bei der Wohnungsvermittlung

Artikel der EU-Charta	Art. 19 Wohnraum
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Richtlinie der kommunalen Wohnungsvermittlung

<b>Ziele</b>	Abbau möglicher Zugangsbarrieren für Frauen zur kommunalen Wohnungsvermittlung
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zentrale Ansprechperson für Beratungseinrichtungen für von Gewalt betroffene Frauen</li> <li>- Regelmäßige Kommunikation mit den in Hannover ansässigen Einrichtungen (z.B. Frauenhäusern) und Frauenprojekten und Beratung über die Möglichkeiten der Wohnungsvermittlung</li> <li>- Projekt „Reintegration wohnungsloser Frauen“</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der geführten Gespräche mit Einrichtungen und Frauenprojekten</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
<b>Ressourcen</b>	Im Rahmen der Haushaltsplanung

### 1.2.3 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die genannten Ziele werden auch weiterhin verfolgt.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine zentrale Ansprechpartnerin für die Frauenhäuser ist vorhanden. Bei Anträgen aus Frauenhäusern erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den dortigen Mitarbeiterinnen.</li> <li>• Im Projekt „Reintegration wohnungsloser Frauen“ (ReWof) erfolgen regelmäßige Austauschgespräche.</li> <li>• Im Rahmen der bestehenden AG nach § 4 SGB XII wurde eine Unter AG Frauen eingerichtet.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Am 24.05.17 hat ein Austauschgespräch im Frauenhaus Hannover stattgefunden.</li> <li>• Am 23.11.17 fand ein Austauschgespräch zum Projekt ReWof mit den daran Beteiligten statt.</li> <li>• Die Teilnahme an der Unter AG Frauen erfolgt regelmäßig.</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p>Wir halten weiterhin an dem Ziel des Abbaus möglicher Zugangsbarrieren für Frauen zur kommunalen Wohnungsvermittlung fest. Es wird weiterhin eine zentrale Ansprechperson geben und einen Austausch mit beteiligten Einrichtungen und Projekten.</p> <p>Aufgrund des angespannten Wohnungsmarktes gibt es derzeit bei der Wohnungsvermittlung jedoch lange Wartezeiten für alle Personengruppen bis tatsächlich die Vermittlung einer geeigneten Wohnung erfolgen kann. Die Nachfrage übersteigt das Angebot an freigemeldeten Wohnungen um ein Vielfaches.</p>

## 1.2.4 Schutz von Frauen und Kindern vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge

Artikel der EU-Charta	Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Drucksache 0786/2016 Kinderschutzbericht Fachbereich 51 – Kooperationen und Vereinbarungen zum Kinderschutz</li> <li>- Drucksache 1003/2016 Verwaltungsvorschrift für die Unterbringung von Flüchtlingen und Asylbegehrenden</li> <li>- Drucksache 0830/2017 Kinderschutzbericht Fachbereich Jugend und Familie</li> <li>- Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften (BMFSFJ und UNICEF, 2016)</li> </ul>

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionelle Netzwerke zum Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt schaffen.</li> <li>- Die Optimierung der Zusammenarbeit im Kinderschutz der unterschiedlichen Fachbereiche, Behörden, Träger, Betreiber, Beratungsstellen und Polizei.</li> <li>- Eine Plattform zum fachlichen Austausch und zur Qualifizierung der Hauptamtlichen, beteiligten Fachdienste und Institutionen anbieten.</li> <li>- Den haupt- und ehrenamtlich Tätigen Handlungsempfehlungen und -pläne für Krisen und Notfälle zur Verfügung stellen.</li> <li>- Funktionierende Beratungs- und Beschwerdemechanismen für BewohnerInnen, aber auch für Mitarbeitende etablieren.</li> <li>- Informationen zu den Rechten und Ansprüchen von Kindern, Jugendlichen und Frauen in den Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge zur Verfügung stellen.</li> <li>- Zugänge zu medizinischer Versorgung und psychosozialer Unterstützung zu schaffen.</li> <li>- Erweiterung der schutzbedürftigen Zielgruppe um LSBTIQ.</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Runder Tisch zum Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Flüchtlingsunterkünften (Netzwerktreffen).</li> <li>- Beteiligungsorientierte Erarbeitung von Schutzkonzepten in den Unterkünften.</li> <li>- Schulungen und Informationen zum Gewaltschutz für die Haupt- und Ehrenamtlichen in den Unterkünften.</li> <li>- Beschreibung von Schutzstandards in Betreiberverträgen und Kooperationsvereinbarungen.</li> </ul>



<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Regelmäßige und verbindliche Netzwerktreffen (Runder Tisch) - Anzahl Teilnehmende.</li><li>- Vorlage eines Schutzkonzepts.</li><li>- Schutzstandards wie die Vorlage erweiterte Führungszeugnisse und Qualifizierungen der Mitarbeitenden sind in Verträgen und Kooperationsvereinbarungen benannt.</li><li>- Schulungen der Mitarbeitenden sind terminiert</li><li>- Anzahl der Teilnehmenden.</li></ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Jugend und Familie Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
<b>Ressourcen</b>	Im Rahmen der Haushaltsplanung

## 1.2.4 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Rahmen des Runden Tisches (RT) zum Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Flüchtlingsunterkünften werden regelmäßig Angebote und Maßnahmen der unterschiedlichen Fachbereiche, Behörden, Träger, Betreiber, Unterstützernetze, Fachberatungsstellen und der Polizei vorgestellt und ausgetauscht.</li> <li>• Der RT wird zum Fachaustausch in Einzelfällen und spezifischen Themen zur Flüchtlingsunterbringung wie z.B. Informationen zu Dolmetschereinsätzen genutzt.</li> <li>• Über die Betreiberverträge sind die Mitarbeiter*innen verpflichtet, an den Schulungen zum Kinderschutz teilzunehmen und melden sich zu den regelmäßigen Schulungen an.</li> <li>• Über den Verteiler des RT werden zusätzlich weitere Qualifikationsangebote und Informationsmaterialien auch für Kinder, Jugendliche und Frauen vermittelt.</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der RT zum Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Flüchtlingsunterkünften (Netzwerktreffen) findet regelmäßig statt und ist etabliert.</li> <li>• Die im RT erarbeiteten Handlungsempfehlungen zu Schutzkonzepten werden zurzeit überarbeitet</li> <li>• Das DRK erstellt im Rahmen der „(Bundes)Initiative zum Schutz von Frauen und Kindern in Flüchtlingsunterkünften“ ein einrichtungsinternes Schutzkonzept in einer seiner Unterkünfte. Das Konzept wurde im RT vorgestellt und soll in die Handlungsempfehlungen einfließen.</li> <li>• Die Betreiber melden regelmäßig ihre Mitarbeiter*innen zu den festgelegten Schulungsterminen an.</li> <li>• In den neuen Betreiberverträgen sind als Anlage minimale Schutzstandards wie die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen, die Verpflichtung zur Teilnahme am RT und den Schulungen zum Kinderschutz, die Fachberatung zum Kinderschutz gem. § 8b SGB VIII / § 4 KKG zur Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung genannt.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>Es fanden im Berichtszeitraum</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Runde Tische statt mit jeweils 15 – 20 Teilnehmenden</li> <li>• Die Handlungsempfehlung liegt als Entwurf vor.</li> <li>• Bei 3 Schulungsterminen haben jeweils 16 – 20 Mitarbeiter*innen der Betreiber teilgenommen.</li> <li>• Die neuen Betreiberverträge werden mit einer Anlage abgeschlossen, in der Mindeststandards zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Frauen beschrieben sind</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p>Die Schulungen sollen regelmäßig fortgeführt werden, da es bei den Betreibern eine hohe Personalfuktuation gibt. In 2018 sind noch zwei Termine geplant. Es soll überprüft werden, wie die Schulungen inhaltlich und bedarfsorientiert weiterentwickelt werden können.</p> <p>Die Handlungsempfehlungen zu Schutzkonzepten sollen um Hannover spezifische Angebote / Verfahren erweitert werden und bis Ende 2018 abgeschlossen sein. In 2019 sollen Teile davon in neuen Betreiberverträgen aufgenommen werden.</p>

## 1.2.5 Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund am Sport über Qualifikation (Übungsleiterin)

Artikel der Charta	Art. 18 Soziale Kohäsion Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 10 Vielfältige Diskriminierungen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Lokaler Integrationsplan Leitlinien der Sportentwicklungsplanung

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetenzförderung und persönliche Weiterentwicklung bei der Zielgruppe</li> <li>- Förderung integrativer Prozesse in den Sportvereinen</li> <li>- Schaffung von zielgruppenspezifischen Sportangeboten im und außerhalb des organisierten Sports</li> <li>- Schaffung von Netzwerken zwischen Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen, sozialen Einrichtungen und dem organisierten Sport</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifikation von Frauen mit Migrationshintergrund zur Übungsleiterin C im Breitensport</li> <li>- perspektivische Weiterförderung zur Übungsleiterin B im Breitensport</li> <li>- Vernetzung/ weiterführender Austausch</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der durchgeführten Qualifikationen im Berichtszeitraum</li> <li>- Anzahl der erfolgreichen Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationshintergrund</li> <li>- Anzahl der Mitgliedschaft der Teilnehmerinnen im Sportverein vor und nach der Qualifikation</li> <li>- Anzahl der angebotenen Sportkurse in den Sportvereinen/ Kulturvereinen, geleitet von Absolventinnen der Qualifikation</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Sport und Bäder in Zusammenarbeit mit der Sportregion Hannover
<b>Ressourcen</b>	Fördermittel LandesSportBund Nds. e.V. und im Rahmen der Haushaltsplanung

## 1.2.5 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Kompetenzförderung und persönliche Weiterentwicklung bei der Zielgruppe Übungsleiterqualifikation: "Fußball C Lizenz" wurde mit 14 Teilnehmerinnen im Dezember 2017 gestartet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung integrativer Prozesse in den Sportvereinen</li> </ul> <p>Alle Teilnehmerinnen in einem Verein als Mitglied gemeldet, es werden nun Mädchenmannschaften mit überwiegendem Migrationshintergrund durch die qualifizierten Übungsleiterinnen trainiert und betreut.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung von zielgruppenspezifischen Sportangeboten im und außerhalb des organisierten Sports</li> </ul> <p>Der Frauenfußball ist noch unterrepräsentiert und es fehlen Übungsleiterinnen um in der eher männerdominierten Sportart auch qualifizierte Übungsleiterinnen einzusetzen. Mit der Maßnahme haben insgesamt 14 Teilnehmerinnen die C Lizenz erworben und arbeiten nun in verschiedenen Vereinen als Übungsleiterinnen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung von Netzwerken zwischen Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen, sozialen Einrichtungen und dem organisierten Sport</li> </ul> <p>Die Maßnahme wurde in Kooperation mit dem 1. FFC Hannover durchgeführt. Dieser ist ein reiner Frauenfußballverein, der sich vom Vorstadt bis zu den Jugendtrainerinnen selbst organisiert. Nach den erfolgreichen Lehrgängen arbeiten viele Übungsleiterinnen mit jugendlichen Mädchen die in sozialen Brennpunkten (Sahlkamp Vahrenheide) einen hohen Migrationshintergrund haben. Hierbei wurde ein Netzwerk mit dem 1. FFC Hannover, dem NFV Kreis Hannover, den Jugendeinrichtungen und dem Fachbereich Sport und Bäder aufgebaut.</p>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 04/2017 Erarbeitung einer Kooperation mit dem 1. FFC Hannover und den Migrantensorganisationen.</li> <li>• 06/2017 Antrag auf Fördermittel beim Landessportbund durch den 1. FFC Hannover e.V.</li> <li>• 09/2017 Kooperation mit dem Niedersächsischen Fußball Verband (NFV) und Schaffung eines Lehrgangs speziell für Frauen.</li> <li>• 10/2017 Anmeldung der Teilnehmerinnen durch Vereine und Migrantensorganisationen</li> <li>• 12/2017 Start des Lehrgangs mit 14 Teilnehmerinnen; 120 Lerneinheiten zzgl. ErsteHilfe-Kurs</li> <li>• 04/2018 Abschluss des Lehrgangs mit Aushändigung der C-Lizenzen für 12 Teilnehmerinnen</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>Start der Maßnahme mit 14 Teilnehmerinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 Teilnehmerinnen haben den Lehrgang erfolgreich bestanden.</li> <li>• 2 Teilnehmerinnen haben aus zeitlichen Gründen den Lehrgangs vorfristig abgebrochen.</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p>Bei diesem Angebot haben von den 14 Teilnehmerinnen drei Frauen einen Migrationshintergrund und eine Teilnehmerin hat das Angebot Inklusiv genutzt. Trotz Handicap hat sie den Lehrgang erfolgreich bestanden.</p> <p>Die Trainerinnen sind mittlerweile als Übungsleiterinnen in den Vereinen aktiv. Des Weiteren wird im kommenden Jahr der 1. Internationale Hannover Cup der Frauen im Sommer 2019 ausgetragen. Erstmals werden Frauen mit Migrationshintergrund für Ihre Nation bei diesem Turnier gegeneinander Fußball spielen und sollen dabei gemeinsam eine Möglichkeit bekommen, durch den IHCup ins Gespräch zu kommen und sich zu vernetzen.</p> <p>Die Übungsleiterinnen aus dem genannten Lehrgang werden bei der Organisation einbezogen.</p>

## 2 Rolle als Arbeitgeberin

### 2.1 Die LHH als Arbeitgeberin

In der Stadtverwaltung Hannover sind die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fest im Leitbild und in der Verwaltungsentwicklung verankert.

Neben dem Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz, welcher aktuell für die Jahre 2016-2018 vorliegt, wurden von der Stadtverwaltung seit vielen Jahren vielfältige Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt. So liegen die Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern und die strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik vor. Jährlich werden für Maßnahmen Frauenfördermittel in Höhe von 1,1 Mio. € zur Verfügung gestellt.

Damit leistet die Stadtverwaltung Hannover gute Arbeit zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die sich nicht zuletzt in dem vergleichsweise hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen widerspiegelt. Um sowohl diesen hohen Standard zu halten als auch im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Arbeitgeberin weiterhin attraktiv zu sein, werden unterschiedliche Maßnahmen kontinuierlich weiterbearbeitet.

Weibliche Führungskräfte sind bei der LHH bereits gut vertreten, so lag der Anteil zum Stichtag 31.12.2015 bei 42,6%. In der ersten Führungsebene der Fachbereichsleitungen lag der Frauenanteil sogar bei 48%. Nach wie vor sind Frauen aber in einigen höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen unterrepräsentiert. Im aktuellen Gleichstellungsplan 2016-2018 wurden Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz festgelegt, so wie es in der Maßnahme „Förderung der Gleichstellung in der Personalarbeit“ beschrieben ist.

Bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gilt es, nicht nur den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Beschäftigte voranzutreiben, sondern auch hinsichtlich des demographischen Wandels, Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen.

Dazu gehören die Entwicklung und Umsetzung von Angeboten zum mobilen Arbeiten sowie möglichst vereinbarkeitsbewusste Dienst- und Schichtplanung. Sehr wichtig ist auch die Förderung einer familienbewussten Führungs- und Unternehmenskultur, die Frauen und Männern hilft, gleichberechtigt Privatleben und Erwerbsarbeit vereinbaren zu können.

Die „Personalgewinnung und Personalbindung in technischen Berufen“ ist mit Blick auf den bestehenden Fachkräftemangel und die häufig geringen Bewerbungszahlen für die betroffenen Fachbereiche eine zentrale Maßnahme. Sie soll auch dazu genutzt werden, um insbesondere Frauen für eine Tätigkeit im technischen Bereich zu gewinnen. So wie Frauen in den technischen Berufsfeldern in der Regel unterrepräsentiert sind, sind es die Männer in den sozialen und pädagogischen Berufsfeldern. Die langjährige Maßnahme „Männer in städtischen Kindertagesstätten“ widmet sich weiterhin der Gewinnung von Jungen und Männern für den Erzieherberuf. Ziel beider Maßnahmen ist es, das Spektrum möglicher Berufe sowohl für Mädchen und Frauen als auch für Jungen und Männer zu erweitern.

Um zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beizutragen, hält die LHH ein umfassendes Betriebssportprogramm vor. An diesem nehmen weniger Männer als Frauen teil. Diesem Umstand will die LHH mit einem erweiterten Angebot begegnen, das die unterschiedlichen Bedürfnisse und Einstellungen von Frauen und Männern nach Artikel 14 – Gesundheit berücksichtigt.

Die LHH wird auch weiterhin Ansprechpersonen zum Thema häusliche Gewalt schulen und fortbilden. Dies gilt ebenso für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bei einer Vollversammlung aller weiblichen Beschäftigten wurde dies als zentrales Thema benannt.

## 2.1.1. Förderung der Gleichstellung in der Personalarbeit

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Hannover, NKomVG, NGG

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt A13/ E13</li> <li>- Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab A12/ E11</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/ E13</li> <li>- Gewinnung geeigneter Frauen über Einstiegsamt A 13 um potentielle Bewerberinnen für höherwertige Aufgaben zu generieren</li> <li>- gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen</li> <li>- paritätische Teilnahme von Frauen am Förderkreis</li> <li>- verstärkte Nutzung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche zur Ermittlung von Entwicklungspotenzial und von Fördermaßnahmen bei geeigneten Frauen</li> <li>- Ermöglichen der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenanteile in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen E15Ü/ A16</li> <li>- Frauenanteile in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen E12/ A13; E11/ A12</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation Referat für Frauen und Gleichstellung
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.1 Zwischenbericht

		<b>Stand Juli 2018</b>			
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die im Gleichstellungsplan 2016-2018 bis Ende 2018 konkret angestrebten Ziele konnten bereits zum Stichtag 31.12.17 erreicht werden.				
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<p><b>Paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/E13:</b>            4. Gruppe 01.10.15-31.03.17 3 Frauen, 3 Männer            5. Gruppe 28.08.17-28.02.19 je 6 Frauen und Männer</p> <p><b>Gewinnung geeigneter Frauen über Einstiegsamt A13:</b>            Einstellung von Frauen in A13/E13: 10 Frauen in 2016 und 6 Frauen in 2017</p> <p><b>Gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen und verstärkte Nutzung der Mitarbeitergespräche:</b>            werden verstärkt in den Fachbereichen in den Fokus genommen</p> <p><b>Paritätische Teilnahme am Förderkreis:</b>            3. Förderkreis 2015-2017: 9 Frauen und 4 Männer            4. Förderkreis 2017-2020: 9 Frauen und 10 Männer</p> <p><b>Ermöglichen der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung in Teilzeit wird ermöglicht, so sind zum Stichtag 31.12.17 von den 490 FK 55 FK in Teilzeit (Frauenanteil daran 83,6% / dieser liegt etwas unter dem Frauenanteil an der gesamtstädtischen Teilzeitquote)</li> <li>• Zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehen die Fördermittel zur Geschlechtergerechtigkeit bei der Aufteilung einer Stelle generell zwei, bei Führungskräften fünf Stunden pauschalen Stundenaufschlag wöchentlich vor.</li> <li>• An der aktuellen Gruppe Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/E13 nehmen 2 Frauen und 1 Mann in Teilzeit teil. Für die externen Hospitationen, die grundsätzlich in Vollzeit zu absolvieren sind, wurde eine Lösung gefunden. Vollzeittah werden 35 Std. bei den Teilzeitkräften als ausreichend erachtet. 30 Stunden sind unmittelbar beim Hospitationsgeber zu absolvieren, 5 Stunden können in Telearbeit erfolgen.</li> <li>• Die Lehrgänge AI und All werden auch als familienfreundliche Lehrgänge in Teilzeit angeboten.</li> </ul>				
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>					
	<b>Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe</b>	<b>Zum Stichtag 30.06.2015 festgestellter anteiliger Prozentsatz</b>	<b>Zum Ablauf 31.12.2018 angestrebter Prozentsatz</b>	<b>Stichtag 31.12.17</b>	
	E15Ü / A16	38,5%	43,7%	44,3%	
	E12 / A13	34,0%	35,0%	36,1%	
	E11 / A12	41,6%	42,0%	43,6%	
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>					

## 2.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 14 Gesundheit Art. 16 Kinderbetreuung Art. 17 Betreuung anderer Familienmitglieder
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan der LHH, NKomVG, NGG Verwaltungsentwicklungsprogramm, E-Government-Strategien der Landeshauptstadt Hannover

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalbindung und Personalgewinnung</li> <li>- Förderung einer wertschätzenden und familienbewussten Verwaltungs- und Unternehmenskultur und Stärkung der Führungskräfte</li> <li>- Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten</li> <li>- Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern</li> <li>- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung i.S. von „Work-Life-Learn-Planning“: Chancengleichheit und Teilhabe an Arbeitszusammenhängen in allen beruflichen Lebensphasen</li> <li>- Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weitere Konkretisierung und Veröffentlichung der Strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik</li> <li>- Überarbeitung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit und Kommunikation in Dialogveranstaltungen</li> <li>- Einrichtung der Clearingstelle „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“</li> <li>- Fortführung des begonnenen Dialogprozesses zu Teilzeit (z.B. im Dienst- und Schichtbetrieb) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzeption „Mobiles Arbeiten“ bis Ende 2016</li> <li>• 2017 Beginn der Umsetzung Unterstützung mit entsprechender Hardware zur Entlastung und Flexibilisierung der Arbeit und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</li> </ul> </li> <li>- Schaffung weiterer Betreuungsplätze in einer Betriebskinderkrippe für 1-3jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung (Fertigstellung Anfang 2019)</li> <li>- Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6-12jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung</li> <li>- Ermittlung und Vorhaltung entlastender Angebote für Beschäftigte der Stadtverwaltung mit Pflegeverantwortung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung des Themennachmittages Pflege</li> <li>• Erfahrungsaustausch und Vernetzung Pflegenden ermöglichen</li> <li>• Fluxx Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf</li> </ul> </li> </ul>



<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überarbeitete Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit</li> <li>- Durchgeführte Beratungen der Clearingstelle „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“</li> <li>- Analyse von Dienst- und Schichtsystemen auf Teilzeiteignung</li> <li>- Vorliegen des Konzepts zum Mobilen Arbeiten</li> <li>- Nutzung der neuen Angebote von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften</li> <li>- Evaluation der Projekte</li> <li>- Anzahl der geschaffenen Krippenplätze in der Betriebskinderkrippe</li> <li>- Anzahl der angebotenen Ferienbetreuungsplätze pro Jahr</li> <li>- Anzahl der Themennachmittage Pflege und Anzahl Teilnehmenden</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.2 Zwischenbericht / Überblick

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>siehe die nachfolgenden 3 Einzelberichte zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten (Teil 1)</li> <li>• Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern (Teil 2)</li> <li>• Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Teil 3)</li> </ul> <p><u>Andere Felder:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalbindung und Personalgewinnung</li> <li>• Förderung einer wertschätzenden und familienbewussten Verwaltungs- und Unternehmenskultur und Stärkung der Führungskräfte</li> <li>• zur Lebensphasenorientierte Personalentwicklung i.S. von „Work-Life-Learn-Planning“: Chancengleichheit und Teilhabe an Arbeitszusammenhängen in allen beruflichen Lebensphasen wird weiterhin unter verschiedensten Einzelaspekten und in übergeordneten Zusammenhängen gearbeitet</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die seit 01.07.2018 gültigen neuen Vergabekriterien der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung (ehemals Frauenfördermittel) bieten eine Basis für individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Beschäftigten</li> <li>• Einzelaspekt: in der Qualifizierungsmaßnahme A14/E13 sind erstmals Teilzeitkräfte, für die dreimonatigen Hospitationsphasen wurde eine vereinbarungsgerechte Lösung gefunden</li> <li>• die Angestelltenlehrgänge AI und AII der städtischen Aus- und Fortbildung wurden in familienfreundlicher Version konzipiert (Veranstaltungszeiten zwischen 09.30 Uhr und 12.45 Uhr (AI hat bereits 1x stattgefunden, AII beginnt am 01.02.2019))</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Die Überarbeitung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit ist in 2019 geplant.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

## 2.1.2 Zwischenbericht Teil 1

	<b>Stand Juli 2018</b> <b>Teilbericht 1: Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Das Konzept "Mobiles Arbeiten" ist erstellt, seit 01.07.2017 können Anträge entsprechend der Dienstvereinbarung (DV) 11/133 zur Ein- und Durchführung von Telearbeit gestellt werden.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Die Vorstellung und Information zur neuen Arbeitsform in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben ist erfolgt.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Nach ersten Praxiserfahrungen wird die DV 11/133 hinsichtlich der Ergonomie überarbeitet. Die Voraussetzungen für Telearbeit hinsichtlich der datenschutzrechtlich zu beachtenden Schutzstufen werden in Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten der Stadtverwaltung neu gefasst, um mehr Telearbeit zu ermöglichen.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Nach Abschluss der Überarbeitung erfolgt die Veröffentlichung.

## 2.1.2 Zwischenbericht Teil 2

	<b>Stand Juli 2018</b> <b>Teilbericht 2: Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Der Arbeitskreis Teilzeit setzt sich mit Teilzeit im Dienst- und Schichtbetrieb auseinander. Ziel ist es, auf der Grundlage umfangreicher interner und externer Recherche praxisorientierte gesamtstädtische Lösungen zu erarbeiten, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen ihre Arbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig einen geregelten Dienst- und Schichtbetrieb zu gewährleisten.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Externe und interne Recherche zur vorhandenen Praxis im Umgang mit Teilzeit im Dienst- und Schichtbetrieb
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Die externe und interne Recherche ist abgeschlossen. Mit 13 Fachbereichen wurden Einzelgespräche unter Beteiligung der Personalstellen, der Personalräte und der örtlichen Frauenbeauftragten geführt. Bis Ende des 3. Quartals soll ein Abschlussbericht zu den Recherchen erstellt werden.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Nach Abschluss der internen Recherche werden in einem Papier verschiedene Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt.

## 2.1.2 Zwischenbericht Teil 3

	<p><b>Stand Juli 2018</b>  <b>Teilbericht 3: Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege</b></p>							
<p><b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• im Berichtszeitraum <b>Januar 2017 bis Juli 2018</b> sind für die Mitarbeitenden weiterhin <b>Themennachmittage Pflege</b> und <b>Schwerpunkt-Themennachmittage Pflege</b> durchgeführt worden</li> <li>• ein Ergebnis des Themennachmittages ist die Einrichtung des <b>Erfahrungsaustausches für Mitarbeitende</b> mit pflegebedürftigen Angehörigen</li> <li>• Beratung im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege hat weiterhin stattgefunden</li> </ul> <p>unterschiedliche inhaltliche Beratungen, verstärkt waren Anfragen zu Möglichkeiten der <b>Reduzierung der Arbeitszeit</b> und die Freistellung im Notfall mit Beratung zur <b>Beantragung von Pflegeunterstützungsgeld</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die <b>Clearingstelle</b> wurde eingerichtet, Beratungsfälle sind nicht aufgetreten; die frühzeitige Einbindung von Führungskraft, örtlichem Personalrat, der örtlichen Frauenbeauftragten oder bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Kolleg*innen die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ermöglichen einen zeitnahen Austausch mit Klärung der strittigen Situation</li> <li>• das Angebot <b>Fluxx Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf</b> steht weiterhin zur Verfügung und ist entsprechend angenommen worden.</li> <li>• die <b>Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6 – 11jährige Kinder</b> der Mitarbeitenden ist in 2017 und 2018 wieder angeboten und umgesetzt worden</li> <li>• weitere <b>Betreuungsplätze in einer Betriebskinderkrippe für 1 – 3jährige Kinder in der Walter-Ballhause Straße, 30451 Hannover</b> der Mitarbeitenden sollen geschaffen werden (die Fertigstellung ist für 2021 geplant) für eine Krippengruppe/15 Kinder</li> </ul>							
<p><b>Umsetzungsschritte 2017 -6/2018</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Themennachmittag Pflege: 1</li> <li>• Schwerpunkt-Themennachmittag Pflege:  Demenz : 27.02.2017 / 10.10.2018  Pflegerstärkungsgesetz I+II : 18.09.2017 / 09.04.2018</li> <li>• weiterhin ist eine Sonderveranstaltung für den FB 67 in Planung</li> <li>• Einrichtung des Erfahrungsaustausches für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen und durchgeführte Treffen:</li> </ul> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>20.03.2017: 5w/5m = 10</td> <td rowspan="5" style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</td> <td rowspan="5" style="border: 1px solid black; padding: 5px;">jeweils <b>2 Stunden</b> mit insgesamt <b>23</b> Mitarbeitenden</td> </tr> <tr> <td>28.08.2017: 1w/2m = 3</td> </tr> <tr> <td>25.09.2018: 1w = 1</td> </tr> <tr> <td>19.02.2018: 4w/2m = 6</td> </tr> <tr> <td>14.05.2018: 3w/0 m = 3</td> </tr> </table> <p>der Erfahrungsaustausch wird weiter fortlaufend angeboten</p>	20.03.2017: 5w/5m = 10	}	jeweils <b>2 Stunden</b> mit insgesamt <b>23</b> Mitarbeitenden	28.08.2017: 1w/2m = 3	25.09.2018: 1w = 1	19.02.2018: 4w/2m = 6	14.05.2018: 3w/0 m = 3
20.03.2017: 5w/5m = 10	}	jeweils <b>2 Stunden</b> mit insgesamt <b>23</b> Mitarbeitenden						
28.08.2017: 1w/2m = 3								
25.09.2018: 1w = 1								
19.02.2018: 4w/2m = 6								
14.05.2018: 3w/0 m = 3								

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beratung im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/Pflege:</li> </ul> <p>2017: 121 Frauen/32 Männer = 154  persönlich: 19  telefonisch: 135</p> <p>2018: 71 Frauen/9 Männer = 80  persönlich: 9  telefonisch: 71</p> <p style="text-align: right;">} <b>234</b></p> <p><b>Gesamtberatungszahlen</b>  2017: <b>154</b> davon <b>Pflege: 18</b>  2018: <b>80</b> davon <b>Pflege: 18</b>  die Beratung findet fortlaufend statt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fluxx Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf:    im Berichtszeitraum fanden <b>14</b> Beratungen statt. Daraus ergaben sich 1 Betreuung und 7 Fahrdienste.</li> <li>Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6 – 11jährige Kinder der Mitarbeitenden:    2017: <b>65 Kinder</b>  2018: <b>66 Kinder</b></li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	siehe oben
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

### 2.1.3. Personalgewinnung und Personalbindung in technischen Berufen

Artikel der Charta	Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) Gleichstellungsrichtlinien der LHH Gleichstellungspläne gemäß NGG Investitionsmemorandum DS 1085/2016, veröffentlicht Mai/2015 500 plus-Konzept zur Umsetzung des Investitionsmemorandums, veröffentlicht Mai 2016

<b>Ziele</b>	Aufgabenwahrnehmung in ausgewählten vorwiegend technisch orientierten Bereichen unter gezielter Anwerbung von Frauen
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen z.B. Masterstudiengänge und Aufbau von technischen Förderkreisen</li> <li>- Ausbau von Möglichkeiten für Fachkarrieren</li> <li>- Gewinnung von Frauen als Zielgruppe für die technischen Berufe in der Verwaltung z.B. flexible Arbeits(zeit)modelle, verschiedene Kinderbetreuungsmodelle, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fluktuationsrate und Anzahl der besetzten Stellen in den technischen Bereichen</li> <li>- Frauen- und Männeranteil in den jeweiligen Bereichen</li> <li>- Anzahl und Frauenanteil der Auszubildenden in technischen Berufen</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.3 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Als der am stärksten vom Fachkräftemangel betroffene Berufsgruppe wurden zunächst für die technischen Berufe zwei Dialogveranstaltungen (Mai 2016 und April 2017) mit allen betroffenen Fachbereichen durchgeführt, um die Problemlagen zu konkretisieren und Lösungsansätze zu erarbeiten. Hier galt es, über die Darstellung als attraktive Arbeitgeberin hinaus, ein Konzept zu entwickeln, wie die LHH gezielt in den betroffenen Bereichen Personal gewinnen und auch langfristig binden kann. Eine fachbereichsübergreifende AG aus Vertretungen der Fachbereiche mit technischem Personal hat unter Federführung von Fachbereich Personal und Organisation die Ergebnisse der ersten Dialogveranstaltung ausgewertet. Auf dieser Basis wurden Handlungsbedarfe festgelegt, die in sechs thematischen Unter-AGs bis zur zweiten Dialogveranstaltung im April 2017 bearbeitet wurden. Die Unter-AGs waren weitestgehend geschlechterparitätisch zusammengesetzt (mind. 40% Frauenanteil) und auch die meisten AG-Leitungen waren weiblich. Die Ergebnisse wurden in dem Handlungskonzept für Maßnahmen zur Personalgewinnung und –bindung aufgenommen, welches in der Dezernent*innenkonferenz am 14.03.18 zustimmend zur Kenntnis genommen wurde. Die Unter-AG 3 (Qualifizierung) hat ein Konzept (s. unten) erarbeitet. Ebenso tagte im Berichtszeitraum für den IT-Bereich der LHH die AG Fachkarrieren 18.5 (s. unten).</p>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<p><b>AG 3 (Qualifizierung):</b> Nach einer Bestandsaufnahme der Qualifizierungsbedarfe in allen sieben technischen Fachbereichen wurden Eckpunkte eines Konzepts zur stadtverwaltungsweiten Qualifizierungsoffensive benannt, die im Wesentlichen vier Aufstiegswege ermöglichen sollen (ohne Abschluss, Abschluss, Techniker*in bzw. Meister*in zu Ingenieur*in). Dieses Konzept soll nun in der Folge-AG Weiterbildungskoordination umgesetzt werden, siehe unten. Es wurde explizit auf die dienstlichen wie lebensweltlichen Bedingungen von Männern und Frauen geachtet, auch da diese für die Erfolgsbedingungen berufsbegleitenden Lernens essentiell sind.</p> <p><b>AG Fachkarrieren 18.5:</b> Im IT-Sektor ist der Frauenanteil sehr gering. Bei den Personalgewinnungs- und Bindungs-Strategien durch Fachkarrieren wurde daher darauf geachtet, dass Qualifizierungen z.B. durch die Leitung von (Groß-)Projekten auch in Teilzeit oder nach größeren Unterbrechungen möglich sein müssen.</p> <p><b>AG Weiterbildungskoordination in techn. Berufen:</b> Diese Arbeitsgruppe wird am 27.09.18 starten und ist erneut geschlechterparitätisch zusammengesetzt und wird von einem Mann und einer Frau geleitet. Eine erste Skizze für die Maßnahmenplanung zum konkreten Angebot von Weiter-Qualifizierungen für Männer und Frauen wird Ende 2018/ Anfang 2019 erfolgen.</p> <p><b>Gewinnung von Frauen als Zielgruppe für die technischen Berufe:</b> Die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde durch Abschluss der Dienstvereinbarungen zur Telearbeit sowie der Langzeitkonten erreicht. Zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehen die Fördermittel zur Geschlechtergerechtigkeit bei der Aufteilung einer Stelle generell zwei, bei Führungskräften fünf Stunden Überlappung wöchentlich vor. Weitere Aspekte zur Gewinnung von Frauen als Zielgruppe werden durch die fachbereichsübergreifende AG technische Berufe nach Optimierung der Datenbasis bis Ende 2019 erarbeitet.</p>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Aktuell können lediglich Auswertungen des Frauen- und Männeranteils auf Fachbereichsebene sowie für die Funktionsgruppe „Technische Sachbearbeitung“ erfolgen. s. Anmerkung
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p><b>Optimierung der Datenbasis Schwerpunkt bis Ende 2018:</b> Für die technischen Berufe ist eine Auswertung nach Qualifikationsprofilen weitgehend noch nicht möglich, da die Beschäftigten z.B. als IngenieurInnen, TechnikerInnen und ZeichnerInnen derzeit im verwendeten Personalinformationssystem Infoplan als „technische SachbearbeiterIn“ erfasst sind. Dazu erfolgt nach dem Konzept „Strategische Personalplanung“ aktuell die Ermittlung und Erfassung der erforderlichen Daten mit der Umsetzung der neuen Entgeltverordnung. Auf dieser Basis soll eine qualitative Personalplanung und eine Zielgruppenansprache ermöglicht werden.</p>

## 2.1.4. Männer in die städtischen Kindertagesstätten

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 16 Kinderbetreuung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Niedersächsischer Orientierungsplan Kindertagesstätten § 9 und 3 SGB VIII „Wegweiser für Kindertagesstätten“ in der LHH Ergebnisse des LHH-Projektes der Kinderladen-Initiative Hannover e.V. und mannigfaltig e.V. „Mehr Männer in Kitas“

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhen des Anteils von Männern in den Kitas</li> <li>- Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes für Männer</li> <li>- Sensibilisierung des Fachpersonals für Genderthemen und Rollenverhalten</li> <li>- Repräsentation der Lebenswelt der Kinder, Abbildung von Vielfalt, Diversität/Heterogenität</li> <li>- Partnerschaftlichen Umgang zwischen Männern und Frauen erleben und erlernen können</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gezielte Werbung in Fachschulen</li> <li>- Information im Jugendhilfeausschuss 2017</li> <li>- Kooperation/Berufsfindungsveranstaltungen mit dem Jobcenter</li> <li>- aktive Beteiligung bei der „Langen Nacht der Berufe“</li> <li>- Angebot von Arbeitsplätzen für eine berufsbegleitende Ausbildung</li> <li>- Männer-Arbeitskreis für Mitarbeiter in Kitas</li> <li>- Geschlechtersensible Reflexion des pädagogischen Alltags</li> <li>- School Bus für Kampagne „Mehr Männer in Kitas“</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Männeranteil in den Kitas</li> <li>- Anzahl der Arbeitsplätze für berufsbegleitende Ausbildung</li> <li>- evtl. Projekte mit thematischem Zusammenhang</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Jugend und Familie
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung



## 2.1.4 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei gleicher fachlicher Eignung werden Männer bevorzugt eingestellt. Die Erhöhung der Attraktivität einhergehend mit besserer Bezahlung des Erzieherberufs ist eine weiter bestehende Forderung; keine Veränderung</li> <li>• Für 2018 ist eine Fortbildungsreihe zur Sensibilisierung zum Thema Gender und Diversität für den gesamten Kita-Bereich geplant in Kooperation mit 18.LS.</li> <li>• Fachliche Themenschwerpunkte in der Kita-Leitungs-DB zur Repräsentation der Lebenswelt von Kindern</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Über das Projekt „Mehr Männer in Kitas“, das in Kooperation mit maangifaltig e. V. und der Kinderladeninitiative durchgeführt wird, gibt es eine engere Zusammenarbeit mit den Fachschulen; Gender wurde dort als Prüfungsthema etabliert; es wurde ein Arbeitskreis für männliche Auszubildende ins Leben gerufen</li> <li>• Neben dem Jugendhilfeausschuss und dem Gleichstellungsausschuss wird auch in den § 78 AGB VIII Fach-AGs regelmäßig zum Sachstand berichtet</li> <li>• Beteiligung an diversen Jobmessen, an der „Langen Nacht der Berufe“</li> <li>• Die Anzahl der berufs begleitenden Ausbildungsplätze wurde im gesamten Stadtgebiet erhöht</li> <li>• Durchführung des Projekts „Kita International“ vorurteilsbewusste Erziehung, Abbildung von Vielfalt, Diversität und Heterogenität. Das Projekt läuft noch bei 4 Modellstandorten bis Mitte 2019.</li> <li>• Der Arbeitskreis Männer, der seitens der LHH trägerübergreifend angeboten wird, berät nicht nur einzelne männliche Pädagogen mit ihren Fragestellungen im Alltag. Es gibt auch die Möglichkeit, dass sich Träger von Einrichtungen oder Teams von Einrichtungen zum geschlechtersensiblen Umgang miteinander beraten lassen können.</li> <li>• Die School Bus Kampagne der BAGE soll erneut durchgeführt werden.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Anteil der männlichen Pädagogen bei der LHH lag für den Berichtszeitraum bei etwas über 11% und liegt damit deutlich über dem stadtweiten Durchschnitt (Stand Ende 2016: 4,8%)</li> <li>• Anzahl der Arbeitsplätze für berufsbegleitende Ausbildung: 55</li> <li>• Personalanwerbung: Profis für die Kitas und Potentialanalysen sind geschlechtergleichgestellt zu betrachten.</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p>Niedersachsen-Plan des Kultusministeriums „Mehr Fachkräfte für die Kita!“ auf den Weg gebracht, die Attraktivität der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung weiter zu steigern und ergänzende Modelle zur bisherigen Ausbildung zu entwickeln. Potentialanalysen als Projekt zur Nachwuchsgewinnung soll weiter beibehalten werden. Das Projekt „Mehr Männer in Kitas“ soll weiter verstetigt werden (aktuelle Laufzeit bis Ende 2018)</p>

## 2.1.5 Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 14 Gesundheit Art. 13 Lebenslanges Lernen Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	„Konzept Unternehmenssport“ vom 06.08.2007 Gesundheitsbericht 2016 (DS 1066/2016)

<b>Ziele</b>	Erhöhung des Männeranteils bei der Inanspruchnahme des Betriebssportangebotes durch die Beschäftigten der LHH
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufbau einer aussagekräftigen Statistik und Ergebnisanalyse</li> <li>- Entwicklung entsprechender Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils und Implementierung in das nachfolgende Betriebssportangebot</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Betriebssport (Männer/Frauen)</li> <li>- Vorliegen einer Sachstandsanalyse</li> <li>- Qualitative Auswertung der neuen Angebote</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.5 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Angebotserweiterung für Aktivitäten, die bevorzugt von Männern angenommen werden.
<b>Umsetzungsschritte 2017 – 6/2018</b>	Entsprechend einer intensiven Nachfrage Erweiterung bei Angeboten wie z.B. Boxen, Krav Maga (Selbstschutztraining allgemein) etc.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Männer sind gut vertreten bei den Angeboten wie Boxen, Krav Maga, Bogenschießen, Laufen, Rudern, Tennis usw. Auch die erweiterten Angebote werden gut angenommen, so dass die Gesamtzahl der Teilnehmenden nochmals gestiegen ist. Trotzdem haben sich aber die Anteile von Frauen und Männern (65 : 35 %) kaum verändert.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die unterschiedliche Nutzung des Betriebssportes durch die Frauen (2/3) und Männer (1/3) erklärt sich zu einem Teil bereits aus dem Verhältnis der Geschlechter in der Zusammensetzung der Stadtverwaltung, bei ca. 56% Frauen und ca. 44% Männern. Außerdem ist zu vermuten, dass Männer eher in Mannschaftssportarten (Fußball, Handball....) zu finden sind, die sie meist privat neben dem Betriebssport regelmäßig aufsuchen. Trotzdem wird weiter versucht, über von Männern besonders nachgefragte Betriebssportangebote die Teilnehmeranteile der Männer weiter zu erhöhen.

## 2.1.6 Häusliche Gewalt und die Auswirkungen am Arbeitsplatz

Artikel der Charta	Art. 11 Kommune als Arbeitgeberin Art. 10 Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligung Art. 22 Geschlechtsspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Jährlicher HAIP-Bericht DV 11/320 Häusliche Gewalt u. ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt aus 2014

<b>Ziele</b>	- Beschäftigte der Landeshauptstadt Hannover kennen die Hilfestrukturen der Arbeitgeberin zum Thema häusliche Gewalt.
<b>Maßnahmen</b>	- Schulung weiterer Ansprechpersonen <ul style="list-style-type: none"> <li>• allgemeine Informationsveranstaltungen</li> <li>• Vertiefungsschulungen</li> </ul> - Durchführung einer Informationskampagne
<b>Indikatoren</b>	- Anzahl der durchgeführten Schulungen - Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer - durchgeführte Kampagne
<b>Zuständigkeit</b>	Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation und dem Gesamtpersonalrat
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.6 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die Bearbeitung des Themas Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz wurde, wie geplant fortgeführt.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Durchführung der Schulungen
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	2017 wurden Veranstaltungen mit 42 Teilnehmenden durchgeführt (Vertiefungsschulung mit 11 TN, Erfahrungsaustausch mit 31 TN).
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	In 2018 werden eine weitere Basisschulung sowie ein Erfahrungsaustausch durchgeführt. Zudem wird derzeit die Informationskampagne vorbereitet. Rückmeldungen aus den Schulungen und dem Erfahrungsaustausch sind in das Plakatlayout eingeflossen. Die Veröffentlichung erfolgte im 1. Quartal 2019.

## 2.1.7 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Artikel der Charta	Art. 8 – Allgemeine Verpflichtungen Art. 11 – Rolle als Arbeitgeberin Art. 21 – Sicherheit Art. 22 – Geschlechterspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	DV 18/200 Schutz vor Diskriminierungen Schutz der Beschäftigten der LHH vor Diskriminierungen i.S. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes; DV vom 20.12.07

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In der LHH wird ein Klima gefördert, in welchem die Grenzen und Bedürfnisse der Beschäftigten als selbstverständlich akzeptiert werden</li> <li>- Beschäftigte der LHH erkennen sexuelle Belästigung und setzen sich dagegen ein</li> <li>- Beschäftigte der LHH kennen die vorhandenen Unterstützungsstrukturen, die in Fällen sexueller Belästigung beraten</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kampagne zur Sensibilisierung für das Thema und zur Bekanntmachung der vorhandenen Stellen, die in Fällen sexueller Belästigung beraten (Gleichstellungsbeauftragte und Örtlichen Frauenbeauftragten, Gesamtpersonalrat und Örtliche Personalräte, Mitglieder der AGG-Beschwerdekommision)</li> <li>- Durchführung von Schulungsangeboten zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz insbesondere für Führungskräfte, die Örtlichen Personalräte und Frauenbeauftragten sowie interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</li> <li>- Entwicklung und Durchführung von Angeboten zum Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten und zur Wahrnehmung von Grenzen</li> <li>- Information der Auszubildenden über den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie über Unterstützungsangebote</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchführung der Kampagne zur Sensibilisierung</li> <li>- Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte, Örtlichen Personalräte und Frauenbeauftragten sowie interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulungsangeboten</li> <li>- Anzahl der Auszubildenden, die über den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie über Unterstützungsangebote informiert worden sind</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation und mit dem Gesamtpersonalrat
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.7 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die Kampagne wurde entwickelt und initiiert. Durch Ausstellung, Infomaterial und Schulungen sowie Auseinandersetzungen über das Material wird das Thema sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei Führungskräften präsent gemacht.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Die Kampagne wurde entwickelt und befindet sich in der Durchführung. Es wurde bisher eine Fortbildung für Führungskräfte angeboten. Es wurden in 6 Fachbereichen Infoveranstaltungen durchgeführt, zusätzliche Infoveranstaltungen gab es für Örtliche Frauenbeauftragte, Örtlichen Personalräte, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, das Fachbereichsleiter-Forum und die Dezentenkonferenz. Die Ausstellung wurde bisher an 9 Standorten gezeigt.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Es wurden insgesamt 224 Mitarbeitende der LHH über Informationsveranstaltungen erreicht, darunter 65 Führungskräfte, 57 Örtliche Frauenbeauftragte, 51 Örtliche Personalräte, 50 Mitarbeiter*innen sowie 1 Jugendauszubildendenvertretung und 2 Gesamtschwerbehindertenvertretungen. An der Fortbildung für Führungskräfte nahmen 18 Personen teil.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Ausstellung läuft weiter durch die Fachbereiche und Dienstgebäude, es werden laufend Infoveranstaltungen angeboten.</li> <li>• im November fand eine Schulung für Mitarbeitende und eine Schulung für Führungskräfte statt</li> <li>• Dezember 2018 Abschlussveranstaltung im Neuen Rathaus</li> <li>• Verstetigung des Themas durch die Arbeitsgruppe</li> <li>• Verleih der Ausstellung an extern Anfragende ab 2019</li> </ul>

## **3 Rolle als Dienstleistungserbringerin**

### **3.1 Bildung und Kinderbetreuung**

Kinderbetreuung und Berufstätigkeit stellen noch oft ein organisatorisches Problem dar. Es ist unerlässlich, alleinerziehenden Frauen den Zugang zu existenzsichernden Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Um beiden Problemlagen begegnen zu können ist es wichtig, Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen, die neben sinnvollen zeitlichen Rahmenbedingungen auch eine qualitativ hochwertige Betreuung und Begleitung der Kinder gewährleisten. Neben einem guten Personalschlüssel und einer vernünftigen Ausstattung müssen pädagogische Einrichtungen ihre Konzepte gendersensibel gestalten. Nur so lässt sich Partnerschaftlichkeit und Emanzipation auch für kommende Generationen verwirklichen.

Trotz des großen Ausbaus von Kinderbetreuungsplätzen in Hannover stehen nach wie vor nicht ausreichend Möglichkeiten zur Verfügung. Hinsichtlich des aktuellen Geburtenanstiegs in Hannover muss dieses Problem weiterbearbeitet werden. Das Vorhaben zur bedarfsgerechten Schaffung von Kindertagesstättenplätzen widmet sich dem quantitativen Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen. Mehr Betreuungsplätze helfen die in Artikel 16 der Europäischen Charta zur Kinderbetreuung geforderte Möglichkeit umzusetzen, Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinen.

In Anlehnung an Artikel 17, der die Betreuung anderer Familienangehöriger in den Blick nimmt, soll insbesondere die Fluxx- Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf zukünftig weiter ausgebaut und bekannter gemacht werden.

Mit der „Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung“ ist nicht nur ein Beitrag im Rahmen des Haushaltskonsolidierungskonzepts IX + verbunden, sondern insbesondere eine Qualitätsentwicklung der ganztägigen Betreuung von Grundschulkindern. Mit den Trägern der Ganztagsbetreuung wird ein passgenaues Bildungsangebot für Jungen und Mädchen entwickelt. Dabei wird die Anzahl weiblicher und männlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick genommen und die Anzahl geschlechterspezifischer Angebote überprüft. So folgen die Vorhaben dem Artikel 13 zum Bildungswesen und lebenslangem Lernen der Europäischen Charta, der darauf hinweist, dass die Organisation von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen ein wichtiges Modell für Kinder und Jugendliche darstellt.

Mädchen und Jungen die Möglichkeit zu geben ihre Aufenthaltsorte aktiv zu mitgestalten ist ein bewährtes pädagogisches Mittel um die Identifikation zu steigern und somit Vandalismus zu reduzieren. Gleichzeitig werden Schulen so zu einem Lernort, in dem demokratische Teilhabe gelebt und umgesetzt wird. Die Maßnahme „Verschönerung an Schulanlagen am Beispiel der Gestaltung von WC- Anlagen“ bietet Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit sich einzubringen und auch über Geschlechterbilder ins Gespräch zu kommen.



### 3.1.1 Bedarfsgerechte Schaffung von Kindertagesstättenplätzen

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 13 Bildung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Armutsbericht, Bildungsmonitoring; § 24 SGB VIII

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereithalten eines bedarfsgerechten Betreuungsangebotes für die Kinder im Stadtgebiet</li> <li>- der Anteil der betreuten Kinder mit Migrationshintergrund soll dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung der Stadt Hannover entsprechen</li> <li>- Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten</li> <li>- Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhung der Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder im Alter von 0-6</li> <li>- Anpassung der notwendigen Öffnungszeiten / Betreuungszeiten für Kinder im Alter von 0-6</li> <li>- Umwandlung von Kitas in Familienzentren</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der geschaffenen Einrichtungen/ Plätze nach Altersstruktur</li> <li>- Öffnungszeiten/ Betreuungszeiten nach Betreuungsform</li> <li>- Anzahl der geschaffenen Familienzentren</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Jugend und Familie
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung Fördermittel von Bund und Land

### 3.1.1 Zwischenbericht

Ziele	Stand Juli 2018
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die Verwaltung berichtet halbjährlich über die Schaffung von Krippen- bzw. Kindergartenplätze im Jugendhilfeausschuss (s. DS 2350/2017, 0618/2018 und 1807/2018 Der Kindertagesstättenbericht 2018 gibt zum Stichtag 1.10.2017 einen Überblick über das gesamte Betreuungsangebot (s. DS 1247/2018).
<b>Umsetzungsschritte 2017- 6/2018</b>	Der kontinuierliche Anstieg der Kinder im Alter von 1 – 2 setzt sich nicht so fort, im 2. Halbjahr 2018 kann erstmals seit 2013 wieder zu einem Rückgang der Kinder im rechtsanspruchsrelevanten Alter kommen. Zum 30.6.2018 betrug die Versorgungsquote 59,5 %. Die Bevölkerung der 3 – 5-jährigen Kinder ist im Berichtszeitraum infolge von Geburtenanstiegen und Zuzügen angestiegen. Aufgrund der steigenden Kinderzahlen betrug zum 30.06.2018 die Versorgungsquote 99,1 %.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Im Zeitraum vom 1.1.2017 – 30.06.2018 wurden 334 Krippen- und 501 Kindergartenplätze neu geschaffen.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Das Ausbauprogramm wird weiter fortgesetzt.

### 3.1.2 Fluxx – Noffallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 17 Betreuung anderer Familienangehöriger
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Jahresbilanzen und Berichterstattung im Jugendhilfeausschuss

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimierung von Zeitnot in den Familien</li> <li>- Etablierung von Fluxx für Angehörige mit Unterstützungsbedarf in Verbindung mit stärkerer öffentlicher Präsenz</li> <li>- Ausbau des ehrenamtlichen Beratenden- sowie Betreuendenpools</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Präsenz bei Wirtschaftsempfängern, Zusammenarbeit mit hannoverimpuls, Wirtschaftsunioren, Jobcenter und Arbeitsagentur</li> <li>- aktive Mitarbeit in folgenden Gremien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitskreis „Audit Familie und Beruf in der Region“</li> <li>• „Fachkräfteallianz in der Region Hannover zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“</li> <li>• AG Hochschulen</li> <li>• Arbeitskreis Chancengleichheit</li> <li>• Studentenwerk Hannover</li> <li>• AGJÄ</li> <li>• Großstadtnetzwerk „Großstadtbündnis“</li> </ul> </li> <li>- Präsenz bei Veranstaltungen der Kammern (IHK, HWK, Ärztekammer, Steuerberaterkammer, DGB)</li> <li>- Veröffentlichung und Verbreitung der Informationsbroschüre sowie Werbekampagne in öffentlichen Verkehrsmitteln</li> <li>- Überarbeitung des Intranetauftritts <a href="http://www.fluxx-hannover.de">www.fluxx-hannover.de</a></li> <li>- Einführung von Software zur optimierten Kommunikation zwischen Ehrenamtlichen und Profession</li> <li>- zielgruppenspezifische Qualifizierung und Coaching von Ehrenamtlichen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der mitwirkenden Betriebe und Unternehmen</li> <li>- Anzahl der durchgeführten Beratungen (Männer/ Frauen)</li> <li>- Anzahl der Qualifizierungen mit Anzahl der Teilnehmenden</li> <li>- Anzahl der Veranstaltungen mit Präsenz</li> <li>- Anzahl der durchgeführten Werbekampagnen</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Jugend und Familie in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung der Region Hannover und der Kooperationsstelle Frau und Beruf
<b>Ressourcen</b>	Im Haushaltsplan sowie jährliche Förderung mit 20.000-€ durch die Region Hannover

### 3.1.2 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akquise weiterer Ehrenamtlicher für Betreuung und Beratung</li> <li>• Akquise neuer Partnerbetriebe und Kommunen</li> <li>• Permanente Aktualisierung der Informationsträger (Broschüren und Internet)</li> <li>• Entwicklung neuer Werbeträger</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsenz auf berufsbezogene öffentliche Veranstaltungen und Messen</li> <li>• regelmäßige Qualifizierung und Coaching der Ehrenamtlichen</li> <li>• Koordination und Steuerung des Netzwerks für Ehrenamtliche</li> <li>• Installieren und etablieren eines Netzwerks für die Umlands-Kommunen</li> <li>• Koordination und Steuerung des Netzwerks „Fluxx-Region Hannover“</li> <li>• Projekt-Präsentationen in Partnerunternehmen auf Personalveranstaltungen</li> <li>• Mitarbeit in verschiedenen Gremien: <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Fachkräfteallianz in der Region Hannover zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“</li> <li>- AGJÄ</li> <li>- „Großstadtbündnis“</li> </ul> </li> <li>• Veröffentlichung und Verbreitung von Informationsmaterial</li> <li>• Weiterentwicklung der Software zur Optimierung von Bilanzen und Statistiken für Fluxx-Partner*innen / Betriebe</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktualisierter Internetauftritt unter <a href="http://www.fluxx-hannover.de">www.fluxx-hannover.de</a></li> <li>• Aktive Präsenz und Mitarbeit in Personalversammlungen der Partnerbetriebe</li> <li>• Erstellen von Bilanzen und Statistiken für inzwischen 25 Partnerbetriebe</li> <li>• Ausbau des Netzwerkes „Fluxx- Region Hannover“ für neu interessierte Kommunalverwaltungen</li> <li>• Durchführung von Fachtagen und Kooperationen mit anderen Großstädten (Hamburg, München, Wolfsburg u.a.)</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzungszunahme der Beratungsleistungen haben sich verdoppelt, die der Betreuungseinsätze in den Familien verdreifacht</li> <li>• Qualifizierte aktive Ehrenamtliche sind auf 36 Personen gewachsen</li> <li>• Betriebs-Partnerschaften sind überplanmäßig auf 25 angestiegen</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Beschluss-DS zur Verstetigung der Fluxx-Dienstleistungen nach Ablauf der Projektzeit (Juni 2019)

### 3.1.3 Ausbau der Ganztagschulen

Artikel der Charta	Art. 6 Kinderbetreuung Art. 13 Bildung Art. 18 Soziale Kohäsion
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Armutbericht, Bildungsmonitoring, verwaltungsinterne Drucksachen, Investitionsmemorandum

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten</li> <li>- Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben</li> <li>- Schaffung weiterer Ganztagsangebote für Schülerinnen und Schüler im Grundschulbereich und weiterführenden Schulen</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schaffung neuer Ganztagschulen</li> <li>- Bedarfsgerechte Anpassung der Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter inklusive Ferienbetreuung</li> <li>- weitere Identifizierung von Grundschulen, die nachfolgend zu Ganztagschulen umzubauen sind</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der ausgebauten Schulen</li> <li>- Betreuungszeiten</li> <li>- Benennung der Schulen, die zum weiteren Ausbau vorgesehen sind</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Schule und Fachbereich Gebäudemanagement
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.1.3 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Im Rahmen des städtischen Programms zum Ausbau von Ganztagsgrundschulen trägt die Stadt Hannover seit dem Jahr 2010 in großem Umfang finanziell, inhaltlich und strukturell zum Ausbau von Ganztagsgrundschulen im Stadtgebiet Hannover bei. Ziel des städtischen Engagements ist es, allen interessierten Grundschulen die Umwandlung in eine Ganztagsgrundschule zu ermöglichen, sowie die Umsetzung eines qualitativ hochwertigen, den Bedürfnissen und Bedarfen von Kindern und ihren Familien weitestgehend entsprechenden Ganztagsangebots zu unterstützen. Die Verbesserung der Bildungsinfrastruktur ist ein strategisches Ziel im Rahmen des Haushaltsplans und des wesentlichen Produktes „Schulformübergreifende Programme und Projekte“ im Teilhaushalt 40.</p> <p>Eine qualitative Weiterentwicklung des Ganztagsangebots hinsichtlich bedarfsgerechter Betreuungszeiten erfolgt u. a. im Rahmen der Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung durch die Anpassung des Finanzierungskonzepts für Ganztagsgrundschulen.</p>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung neuer Ganztagsgrundschulen</li> <li>• Bedarfsgerechte Anpassung der Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter inklusive Ferienbetreuung</li> <li>• Weitere Identifizierung von Grundschulen, die nachfolgend zu Ganztagsgrundschulen umzubauen sind</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Schuljahr 2017/18 sind mit der GS Stammestraße, GS Tegelweg und GS Tiefenriede drei weitere Grundschulen in den Ganztagsbetrieb gewechselt.</li> <li>• Die stadtweite Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter in Hannover konnte durch den fortschreitenden Ausbau an Ganztagsgrundschulen somit weiter erhöht werden.</li> <li>• Mit der Info-DS 0669/2017 N1 wurden die Grundlagen für die Planung für den weiteren Ausbau von Grundschulen zu Ganztagsgrundschulen ab dem Schuljahr 2020/21 dargestellt.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Schuljahr 2017/18 sind 41 von insgesamt 60 Grundschulen im Ganztagsbetrieb (68%).</li> <li>• Im Schuljahr 2017/18 sind von den 44 weiterführenden Schulen bereits 31 Schulen im Ganztagsbetrieb (70%).</li> <li>• Das Betreuungsangebot in der Ganztagsgrundschule wird von Montag bis Freitag grundsätzlich im Zeitraum von 13:00 bis i. d. R. 16:00 Uhr (oder nach konzeptioneller Grundlage 15:15 / 15:30 Uhr) sichergestellt. Zusätzlich wird bei Bedarf eine Früh- und Spätbetreuung angeboten (Montag – Freitag 07:00 – 08:00 Uhr und i. d. R. 16:00 – 17:00 Uhr). Die Betreuungszeit in den Ferien findet grundsätzlich von 08:00 bis 16:00 Uhr statt. Auch hier ist eine Früh- und Spätbetreuung optional möglich.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zum Schuljahr 2018/19 nehmen folgende Schulen den Ganztagsbetrieb auf: GS Pestalozzischule, GS Kardinal-Galen-Schule, GY Helene-Lange-Schule, GY Kurt-Schwitters, RS Misburg.</li><li>• Ab 01.02.2019 wechselt der Primarbereich der IGS Roderbruch in den Ganztagsbetrieb nach städtischem Modell.</li></ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

### 3.1.4 Qualitätsentwicklung von Bildungsangeboten in Ganztagsgrundschulen

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 13 Bildungswesen und lebenslanges Lernen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Bedarfsermittlung

<b>Ziele</b>	Schaffung von gendergerechten Bildungsangeboten im Rahmen der Qualitätsoffensive in den Ganztagsgrundschulen im Stadtgebiet und Beförderung positiver Geschlechterbilder bei den Kindern
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abfrage der Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen für ihre Betreuung in den Ganztagsgrundschulen</li> <li>- passgenaue Bildungskonzeptionen für die jeweilige Schule mit speziellen Angeboten für Jungen und Mädchen, entwickelt mit den Kooperationspartnerinnen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der teilnehmenden Kinder</li> <li>- Anzahl weiblicher und männlicher Betreuungskräfte im Ganzttag</li> <li>- Anzahl der getrennt geschlechtlichen Angebote</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Schule in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnerinnen- und partnern
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung



### 3.1.4 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität in Ganztagsgrundschulen im Rahmen der Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung. Dabei werden die Bildungsangebote entsprechend angepasst und individuelle Bildungsbiografien unabhängig von der Herkunft und unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen in den Mittelpunkt gestellt.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Abfrage hinsichtlich der Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen bei Bildungsangeboten erfolgt mittels Umfragen bei Kindern und Eltern in den Ganztagsgrundschulen gleichermaßen</li> <li>• Definition von pädagogischen Qualitätsstandards hinsichtlich einer Gender- und Diversity-bezogenen Pädagogik in der Ganztagsgrundschule gemeinsam mit den Ganztagsgrundschulen und den Kooperationspartnern im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Workshops.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Von den etwa 12.300 Schüler*innen, die im Schuljahr 2017/18 eine Ganztagsgrundschule in Hannover besuchten, haben knapp 8.500 das Ganztagsangebot wahrgenommen. Dies entspricht einer Quote von ca. 69 %.</li> <li>• Das Bildungsangebot in den Ganztagsgrundschulen wird sowohl von weiblichen, als auch männlichen Betreuungskräften durchgeführt. Eine statistische Erhebung diesbezüglich erfolgt nicht.</li> <li>• Das Bildungsangebot in den Ganztagsgrundschulen richtet sich generell an beide Geschlechter und wird gleichermaßen für Jungen und Mädchen eingerichtet. Eine statistische Erhebung diesbezüglich erfolgt nicht.</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

### 3.1.5 Verschönerungen an Schulanlagen am Beispiel der Gestaltung von WC-Anlagen

Artikel der Charta	Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 14 Gesundheit Art. 16 Kinderbetreuung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	DS 1718/2015 Haushaltssatzung 2016 und Änderungsantrag vom 17.11.2015

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkung des Verantwortungsbewusstseins für Geschaffenes bei den Schülerinnen und Schülern sowie Reduzierung von Vandalismus</li> <li>- Verbesserung der Hygiene in den WC-Anlagen und positive Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten der Kinder</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gemeinsamer Planungsprozess mit den Mädchen und Jungen zur Neugestaltung der WC-Anlagen in ihrer Schule</li> <li>- Aufzeigen von geschlechtsspezifischem Rollenverhalten und Sensibilisierung für das jeweils andere Geschlecht</li> <li>- aktive Gestaltung der WC-Räumlichkeiten durch Schülerinnen und Schüler der jeweiligen Schule</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der teilnehmenden Schulen</li> <li>- Anzahl der teilnehmenden Mädchen und Jungen</li> <li>- Anzahl der Schadensmeldungen in den jeweiligen Schulen nach der Neugestaltung</li> <li>- Art der Berichterstattung in den Medien</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Schule/ Bereich Schulmanagement in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Gebäudemanagement
<b>Ressourcen</b>	Jährlich 45.000 €

### 3.1.5 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2019</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die Bearbeitung erfolgt laufend, die Partizipation der Schüler*innen trägt zur Zufriedenheit der Nutzer*innen der WC-Anlagen bei und fördert das Ausbleiben von Vandalismus. Weitere Maßnahmen sind geplant und werden im Rahmen des Sonderprogramms zur Sanierung der Schultoiletten umgesetzt.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Weitere Verschönerungsmaßnahmen laufen und oder sind geplant.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Aufgrund der hohen Anzahl an Neubau- und Sanierungsprojekten im Schulbau (Invest-Memorandum) und der derzeitigen Personalsituation ist eine spezifische Datenerhebung derzeit nicht, wie ursprünglich, geplant leistbar.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Im Rahmen des Sonderprogramms zur Sanierung der Schul- Toiletten werden weitere Verschönerungsmaßnahmen umgesetzt.

## 3.2 Kultur und Freizeit

Das Freizeitverhalten von Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männern unterscheidet sich signifikant. Jungen und Männer sind häufig in (Sport)vereinen aktiv, dafür aber in öffentlichen Bibliotheken unterrepräsentiert. Frauen und Mädchen verbringen ihre Freizeit weniger öffentlich. Die vermeintlichen Vorlieben der Geschlechter für bestimmte Aktivitäten sind in der Regel Resultat der gesellschaftlichen Vorurteile und Erwartungen an das jeweilige Geschlecht. Freizeit- und Kulturaktivitäten sollen laut Artikel 20 der europäischen Charta aber für alle Menschen gleichermaßen zugänglich gemacht werden und dabei, wenn möglich, Stereotypen entgegenwirken. Ein weiterer Aspekt in diesem Handlungsfeld bezieht sich darauf, dass Frauen in Kultur und Medien schlechter bezahlt werden und weniger präsent sind als ihre Kollegen. Honorare für Kulturschaffende liegen heute noch häufig unter der gesetzlichen Mindestlohngrenze.

Entsprechend gilt es Geschlechterbilder zu erweitern und Frauen und Mädchen im kulturellen Leben sichtbarer zu machen. Zudem sollen Kulturschaffende ein existenzsicherndes Einkommen haben. Die Sicherstellung der Teilhabe aller Menschen am kulturellen Leben bedeutet auch neue Beteiligungsformen zu entwickeln um z.B. Menschen mit Migrationshintergrund das kulturelle Leben der LHH mitgestalten zu lassen.

Häufig ist Menschen aus Einwandererfamilien der Zugang zu Teilhabe und Gestaltung erschwert. Um diesem Umstand zu begegnen und die Diversität Hannovers auch hier sichtbar zu machen, wird im Rahmen der Maßnahme „Aktivierung der Mitgestaltung städtischen Kulturlebens“ eine enge Zusammenarbeit der verschiedenen Kultureinrichtungen mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen angestrebt.

Unter dem Titel „Jungen und Männer erobern die Stadtbibliothek“ wird die Stadtbibliothek eine Veranstaltungsreihe konzipieren, die sich gezielt an Jungen und Männer richtet, um die Zielgruppe besser ansprechen zu können und ein erweitertes Nutzungsverhalten zu erreichen.

Zudem wird sich der finanziellen Gleichstellung von Künstlerinnen und Künstlern gewidmet, mit dem Ziel, eine Gleichstellung mit den Honoraren anderer freiberuflicher Berufsgruppen sicher zu stellen. Analog zur Verbesserung der Wahrnehmung von Künstlerinnen aus Hannover zielt auch die Maßnahme zum Frauenanteil in öffentlichen Ehrungen auf eine bessere Sichtbarmachung von Frauen mit Verdiensten für die LHH ab. Hierfür werden die Prüfkriterien um „besondere Verdienste“ überarbeitet und eine fachliche Begutachtung von geeigneten Persönlichkeiten vorgenommen.

### 3.2.1 Aktivierung der Mitgestaltung städtischen Kulturlebens

Artikel der Charta	Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung Art. 18 Soziale Kohäsion Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Quartalsberichterstattung im Kulturausschuss

<b>Ziele</b>	Stärkere Nutzung der städtischen Kultureinrichtungen- und angebote durch Menschen mit Migrationshintergrund und stärkere Einbindung von Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planung und Organisation von Beteiligungsprozessen in ausgewählten Stadtbezirken</li> <li>- Durchführung eines gendergerechten Beteiligungsprozesses</li> <li>- gemeinsame Projekte von Museen, Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen und Stadtteileinrichtungen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Stadtbezirke, in denen der Beteiligungsprozess durchgeführt bzw. begonnen wurde</li> <li>- Anzahl der durchgeführten gemeinsamen Projekte</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur in Zusammenarbeit mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.2.1 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Eine bereits bestehende gemeinsame Veranstaltungsreihe mit kargah und Einrichtungen des Fachbereiches Kultur wurde fortgesetzt und intensiviert. In Zusammenarbeit mit kargah wurde eine Erweiterung der Internetsite „Welt in Hannover“ für Kulturinformationen in Betrieb gesetzt.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

### 3.2.2 „Jungen und Männer erobern die Stadtbibliothek“

Artikel der Charta	Art. 20 – Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	---

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Begeisterung von mehr Jungen und Männern für die Angebote der Stadtbibliothek</li> <li>- Entwicklung einer Veranstaltungsreihe im Frühjahr und Herbst 2017 speziell für Jungen und Männer, um gezielt diese beiden Gruppen zu bewerben</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lesung für Erwachsene: Andreas Kraß – „Ein Herz und eine Seele. Geschichte der Männerfreundschaft“</li> <li>- Lesung für Erwachsene: Hanjo Kesting – „Oskar Wilde“ in der Reihe ‚Große Romane der Weltliteratur‘</li> <li>- Zukunftstag in der Stadtbibliothek (nur für Jungen)</li> <li>- Bilderbuchkino mit einem männlichen Helden (eventuell auch in mehreren Stadtteilbibliotheken)</li> <li>- Programm für Jungen, konzipiert vom Sachgebiet Kinder-Schulbibliotheksarbeit (z.B. TOMMI, Kindersoftwarepreis)</li> <li>- Männerthema in der Reihe „Musik im Wort“</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Teilnehmenden an den Veranstaltungen (männlich/weiblich)</li> <li>- Anzahl der Bibliotheksnutzer (Basis Nutzungszahlen 2017-2019)</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur/ Stadtbibliothek Hannover
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.2.2 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die in den Maßnahmen beschriebenen Veranstaltungsformate sind geplant und durchgeführt worden.
<b>Maßnahmen</b>	<p>Frühjahr 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lesung für Erwachsene: Andreas Kraß – „Ein Herz und eine Seele. Geschichte der Männerfreundschaft“</li> <li>• Lesung für Erwachsene: Hanjo Kesting – „Oskar Wilde“ in der Reihe ‚Große Romane der Weltliteratur‘</li> <li>• Zukunftstag in der Stadtbibliothek (nur für Jungen)</li> </ul> <p>Herbst 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilderbuchkino mit einem männlichen Helden (eventuell auch in mehreren Stadtteilbibliotheken)</li> <li>• Programm für Jungen, konzipiert vom Sachgebiet Kinder-Schulbibliotheksarbeit (z.B. TOMMI, Kindersoftwarepreis)</li> </ul> <p>Männerthema in der Reihe „Musik im Wort“</p>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<p>Erwachsenenlesung: durchgeführt</p> <p>Lesereihe für Erwachsene, Zukunftstag für Jungen, Bilderbuchkinos mit männlichen Helden, Programm für Jungen (KSB): Maßnahmen werden fortgesetzt.</p> <p>In der Reihe „Musik im Wort“ hat sich inhaltlich noch kein Thema ergeben. Wird weiter verfolgt.</p>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwachsenenlesung Andreas Kraß: Leider wenig Teilnehmer, nur Frauen, das heißt, dass die ursprüngliche Idee nicht aufgegangen ist, das Ziel wurde nicht erreicht</li> <li>• Lesereihe mit Hanjo Kesting. Besucherzahl zwischen 140 – 160 Personen, Anteil männlich ca. 40 %; weiblich etwa 60 %</li> <li>• Zukunftstag. 100 % männlich.</li> <li>• Bilderbuchkino mit männlichem Helden, z.B. das Buch von Susann Opel-Götz: „Ab heute sind wir cool“. Etwa 50% Jungen, 50% Mädchen</li> <li>• Kindersoftwarepreis TOMMI, feste Jury aus 20 Kindern; 80 % Jungen; 20 % Mädchen</li> <li>• Workshop „Buch-Block-Bau“ – Phantasiewelten bauen mit Minetest: Teilnehmer/-innen: 80 % männlich; 20 % weiblich</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	



### 3.2.3 Künstlerinnen in und aus Hannover

Artikel der Charta	Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 4 Öffentliches Engagement Art. 10 Vielfältige Diskriminierung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	-----

<b>Ziele</b>	Verstärkter Blick auf Künstlerinnen in und aus Hannover: Verbesserung der Wahrnehmung von Künstlerinnen
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gezielte künstlerische Aktivitäten</li> <li>- Ideenentwicklung für die Schaffung eines weiteren frauenORTes in Hannover im Rahmen des Projekts „frauenORTE Niedersachsen“ des Landesfrauenrats Niedersachsen e.V.</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der künstlerischen Aktivitäten</li> <li>- Berichterstattung in lokalen Medien</li> <li>- ggf. Einrichtung eines zweiten frauenOrtes</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur in Kooperation mit der Gemeinschaft der Künstlerinnen und Kunstförderer NiedersachsenHannover
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.2.3 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Der bestehende frauenORT "Mary Wigman" wurde unterstützt. Derzeit läuft eine Initiative der VHS, Ada Lessing in einem frauenORT zu würdigen. Zu prüfen ist, ob ein möglicher weiterer Frauenort für eine Künstlerin denkbar wäre.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die Verbesserung der Wahrnehmung von Künstlerinnenn soll thematisch im zu erstellenden Kulturentwicklungsplan berücksichtigt und konkrete Maßnahmen in diesem Rahmen erarbeitet werden.

### 3.2.4 Finanzielle Gleichstellung von Künstlerinnen und Künstlern

Artikel der Charta	Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 4 Öffentliches Engagement Art. 10 Vielfältige Diskriminierung und Benachteiligung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	----

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung einer Honoraruntergrenze für Freie Künstlerinnen und Künstler mit dem Ziel, dass die freiberuflichen, künstlerischen Honorare den gesetzlichen Mindestlohn nicht länger unterschreiten</li> <li>- Gleichstellung mit Honoraren anderer freiberuflicher Berufsgruppen</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Öffentlicher Diskurs über das Thema</li> <li>- Anpassung der Zuwendungsberechnungen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Öffentliche Wahrnehmung</li> <li>- Höhe der Honorare</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur
<b>Ressourcen</b>	ist im Rahmen der Haushaltsplanung ggfs. zu berücksichtigen

### 3.2.4 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Auf der Basis der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen – Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, steigende Lebenshaltungskosten, Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst – werden auch soziale Mindeststandards für freischaffende Künstler*innen, z.B. durch Honoraruntergrenzen, von der Freien Szene sowie etwa dem Bundesverband Freie Darstellende Künste e. V. und dem Landesverband der Freien Theater Niedersachsen e. V. gefordert.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Die wünschenswerte Einhaltung der Mindeststandards führte in Hannover in den Jahren 2017 und 2018 – bei gleichbleibenden Förderansätzen – zu einer deutlichen Verringerung der Anzahl der geförderten Projekte (25% weniger Projekte als in 2016). Als Konsequenz droht es somit zumindest mittelfristig zur Ausdünnung der hannoverschen Theater- und Tanzlandschaft, zu Abwanderung, zu geringerer Konkurrenz zu kommen. Somit droht letztlich auch ein Qualitätsverlust.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die Umsetzung kann letztendlich nur über eine Erhöhung der Förderansätze erfolgen. Dieses Thema wird im zu erstellenden Kulturentwicklungsplan aufgenommen. In diesem Kontext soll der öffentliche Diskurs erfolgen.

### 3.2.5 Frauenanteil in öffentlichen Ehrungen

Artikel der Charta	Art. 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Quartalsberichterstattungen im Kulturausschuss

<b>Ziele</b>	Stärkere Sichtbarmachung von Frauen mit Verdiensten für die Stadt Hannover
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nutzung der neuen Ehrengräbersatzung für das formulierte Ziel</li> <li>- Überarbeitung der Prüfkriterien für „besondere Verdienste“ für die Stadt Hannover</li> <li>- fachliche Begutachtung von geeigneten Persönlichkeiten</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prozentualer Frauenanteil bei den Ehrengräbern auf städtischen Friedhöfen</li> <li>- Vorliegen aktualisierter Prüfkriterien für die besonderen Verdienste</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.2.5 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Die Maßnahme musste aus personellen Engpässen zurückgestellt werden, die Umsetzung beginnt im Mai 2019.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

### 3.3 Planung und wirtschaftliche Entwicklung

Eine durchdachte wirtschaftliche Förderung in Kommunen birgt große Potentiale, die Lebenssituationen von Frauen nachhaltig zu verbessern. Die Erschließung neuer kreativer Ideen in Unternehmen und damit verbundene ökonomische Gewinne durch Unternehmensförderung bereichern das Leben in der LHH. Gleichzeitig trägt eine an Gleichstellung orientierte Wirtschaftsförderung zur Senkung von Arbeitslosigkeit, insbesondere von Frauen bei und fördert damit eine geschlechtergerechte Gesellschaft.

Dazu gehören wie in Artikel 27 der Charta beschriebene Angebote für Frauen, die selbstständig werden wollen oder bereits Unternehmerinnen sind. Der Weg in die Selbstständigkeit wird auch heute noch in der Regel seltener von Frauen als von Männern beschritten. Seit langem arbeiten die LHH, hannoverimpuls und Gründerinnenconsult zusammen, um Frauen zu ermutigen, diesen Schritt zu gehen. Dabei sind sowohl Beratungen, Netzwerkarbeit als auch Fachveranstaltungen von besonderer Bedeutung. Demnach sind der jährlich in Hannover stattfindende niedersachsenweite Unternehmerinnen- und Gründerinnenkongress als auch die Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen im zweiten Gleichstellungsaktionsplan erneut aufgeführt.

Darüber hinaus gilt es die Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Nahversorgung zu berücksichtigen und für die Sicherung der guten Qualität dieser in der LHH Sorge zu tragen. Die Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel sowie die flächendeckend gute Versorgungslage in sämtlichen Quartieren mit ihren kurzen Wegen und der guten Erreichbarkeit, sind Merkmale einer familienfreundlichen und inklusiven Stadt. Die Neuausrichtung des Einzelhandels- und Zentrenkonzepts als städtebauliches Entwicklungskonzept im Sinne des §1 Abs. 6 Nr. 11 des Baugesetzbuches wird deswegen als Maßnahme in den zweiten Gleichstellungsaktionsplan sowohl bezüglich der Konzepterarbeitung als auch der Qualitätssicherung aufgenommen.

### 3.3.1 Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen

Artikel der Charta	Art. 27 Wirtschaftliche Entwicklung Art. 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	- - - - -

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vereinfachung der Rahmenbedingungen für Frauen in der Existenzgründung</li> <li>- erfolgsorientierte, geschlechterspezifisch bedarfsgerechte Beratungsangebote</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachberatungen</li> <li>- regelmäßige Öffnungszeiten für individuelle Beratung</li> <li>- fachspezifische Informationsveranstaltungen und Netzwerkarbeit</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Beratungsgespräche</li> <li>- Anzahl der Infoveranstaltungen</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Wirtschaft
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung Eigenmittel hannoverimpuls/ Gründerinnen-Consult Fördermittel EU (N-Bank)

## 3.3.1 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<p><b>Highlights 2017</b>  <b>Zielgruppenadäquate Angebote für Unternehmerinnen und Gründerinnen in der Mode- und Designbranche</b>  Zielgruppenadäquate Veranstaltungen für Gründerinnen in der Mode- und Designbranche wurden 2017 in Zusammenarbeit von Gründerinnen-Consult/hannoverimpuls mit der Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Hannover 7 x erfolgreich durchgeführt. Zusätzliche Veranstaltungen wurden zur Vorbereitung auf Messe-Teilnahmen angeboten. Insgesamt konnten 63 Teilnehmerinnen (Modemacherinnen, Designerinnen) mit den Veranstaltungen „Infoabend Mode &amp; Design“ und „Designerinnen-Club“ und den Messen erreicht werden.</p> <p>Der <b>Designerinnen-Club</b> dient dem regelmäßigen Austausch unter Gleichgesinnten, in lockerer Atmosphäre. Das Veranstaltungsformat wurde 2017 2x durchgeführt. Das Konzept wechselnde Veranstaltungsorte zu wählen, wurde fortgesetzt.</p> <p><b>06.02.2017:</b> im TrafoLab, der Werkstatt von Lichtbildhauer Franz Betz. Fachvortrag „Wearables – Mode und Technik“</p> <p><b>28.08.2017:</b> Das 2. Meetup des Designerinnen-Clubs vertiefte das Thema Marketing/Vertrieb mit dem Vortrag von Gesa Lischka, Agentur Kochstraße, „Neuromarketing für Designerinnen“</p> <p><b>21.03.2017 Hannoversche Designerinnen präsentieren sich auf der CEBIT</b>  Ausstellung „Mode und Technik“ mit Prototypen von hannoverschen Designerinnen</p> <p><b>20.05.2017 Designerinnen-Club auf dem FreakyFashionFestival</b>  Verkaufsstand und Teilnahme mit Prototypen und Modekollektionen von Designerinnen</p> <p><b>Info-Abend für Modemacherinnen</b>  Der Info-Abend fand 2017 zweimal statt: am 27.04.2017, mit Keynote „Technische Textilien“ mit Speakerin Marte Hentschel, Berlin, und am 26.10.2017 mit Keynote „Ein faires Business aufbauen und führen – Meine Rolle als Unternehmerin“ mit Speakerin Lisa Jaspers, Folkdays GbR, Berlin.</p> <p>Das Format mit Kurzvorträgen und fachlicher Beratung (Steuern, Recht, Produktion, Marketing, Vertrieb) hat sich dabei bewährt. Das Veranstaltungsformat dient dazu den Bedarf der Modemacherinnen am Hannover Standort an branchenspezifischer umfassender Beratung durch BeraterInnen, die über Erfahrungen in dieser Branche verfügen, zu decken. Der Sprechtag fand zentral im Haus der Wirtschaftsförderung, unter dem gemeinsamen Dach der LHH-Wirtschaftsförderung und hannoverimpuls GmbH/Gründerinnen-Consult statt.</p> <p><b>Bühne frei“ für innovative Dienstleisterinnen: Ideen-Pitch</b>  Die Veranstaltung Ideen-Pitch wurde 2017 viermal durchgeführt. Zielgruppen waren <i>Akteurinnen (die pitchten)</i>: „Ehemalige“ Gründerinnen, d.h. Unternehmerinnen, die unterschiedlich lang bereits über Markterfahrung verfügen; Gründerinnen kurz vor / nach dem Start. Das Publikum setzte sich aus interessierten Gründerinnen in allen Gründungsphasen zusammen.</p> <p><b>20. Februar 2017</b> - 40 Anmeldungen / 28 Teilnehmerinnen Pitches: Online-Vermittlungsportal für Yoga-Kurse; <i>Horse Analytics</i> GmbH (Aktivitäts-tracker zur Gesunderhaltung von Pferden); Bauüberwachung und Sanierung; <i>betAtesTr</i> (Web-Plattform für Prototypen-Tester)</p> <p><b>8. Mai 2017</b> - 30 Anmeldungen / 19 TN Pitches: <i>wowdio</i> – Promi-Sprachnachrichten per WhatsApp; <i>Foto-Wanderer</i> (Fotographie); (Finca-Vermietung (Mallorca und Menorca); <i>shelley's CONCEPT STORE</i> (Modeladen)</p> <p><b>18. September 2017</b> - 24 Anmeldungen / 16 TN Pitches: Gründung des Modelabels WAYÓM; Eröffnung einer Physiotherapie-Praxis; <i>reConnect!</i> Life Coaching; vom Clown zum „<i>Auftritts-Coach</i>“</p> <p><b>6. November 2017</b> - Schwerpunkt Gesundheitswirtschaft 18 Anmeldungen / 12 TN (Veranstaltungsort passend zum Branchenschwerpunkt: Yoga-Praxis „zeitraum“) Pitches: PRÄVENTION . GESUNDHEIT. BEWUSSTSEIN; selbstständig als HEBAMME; „ENERGIETANKSTELLE“ - Betriebliches Gesundheitsmanagement; STRALA YOGA – innovativ und revolutionär.</p>

	<p><b>Highlights 2018</b></p> <p><b>Meetup für Gründerinnen</b> in den Stadtteilen Zur ersten Netzwerkveranstaltung (Meetup) in Marienwerder am 07.06.18 kamen 24 Teilnehmerinnen. Sie fand in der Halle96 (Zentrum für Kultur- und Kreativwirtschaft) statt. Gezielt in einzelnen Stadtteilen Netzwerke aufzubauen, unterstützt die lokale Ökonomie, die im besonderen Fokus der städtischen Wirtschaftsförderung ist. hannoverimpuls/GründerinnenConsult und die Wirtschaftsförderung verfolgen dieses Meetup-Konzept gemeinsam.</p> <p><b>Gründerinnentag</b> Am 05.04.18 fand der Gründerinnentag in Hannovers City statt. Gründerinnen-Consult hat 2018 hierfür gemeinsam mit der städtischen Wirtschaftsförderung ein speziell an den Bedarfen der Gründerinnen und Zeitthemen orientiertes Veranstaltungskonzept entwickelt. Im Vordergrund stand das Thema „Netzwerken“, von den Netzwerk-Basics über die Auswahl von Netzwerkverbänden bis hin zum Social Media Networks und – Marketing. Ziel der Veranstaltung ist die Gruppe der weiblichen Startups (14,7 %) ebenfalls thematisch mit dem Gründerinnentag zu unterstützen und sie mit den „klassischen“ Gründerinnen zu vernetzen.</p> <p><b>Pilot-Projekt Gesundheitswirtschaft</b> Auf Basis einer Erhebung in 2017, wurde 2018 ein Pilotprojekt in Linden umgesetzt, es geht dabei um den Netzwerkaufbau in der Gesundheitsbranche in Linden. 2018 erfolgten bereits 4 Netzwerktreffen in Linden: Die Termine fanden am 14. Februar / 21. März / 18. April, 13. Mai und 13. Juni statt. Weitere sind für Juli, August geplant Das Unternehmerinnen-Zentrum in Linden ist dafür der Treffpunkt. Auch hier ist der Netzwerk-Grundgedanke die Unterstützung der lokalen Ökonomie in einem Stadtteil aber zusätzlich mit einem Branchenschwerpunkt versehen. Die ersten Treffen zeigen, dass das ernsthafte Interesse an einem Branchen-Netzwerk besteht.</p> <p><b>Freaky Fashion Festival 2018</b> Am 02.06.18 beteiligte sich Gründerinnen-Consult mit Verkaufsstand und Teilnahme mit Prototypen und Modekollektionen von drei Designerinnen.</p> <p><b>Teilnahme am Ideenboulevard 2018</b> Vier hannoversche Designerinnen und deren Modekollektionen präsentieren sich am 14.08.18 auf dem Ideenboulevard/Maschseefest. der ebenfalls von Gründerinnen--Consult organisiert und von der städtischen Wirtschaftsförderung unterstützt wird. Gleichzeitig ist eine der ausstellenden Designerinnen für einen Pitch in der „Höhle der Karpfen“, auf dem Maschseefest agitiert worden.</p>
<p><b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b></p>	<p>Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 657 gründungsinteressierte Frauen mit 1625 Beratungsgesprächen von mind. 1h begleitet. 66 Info-Veranstaltungen/Qualifizierungen wurden von GC konzipiert und organisiert. Erreicht werden konnten so insgesamt 786 Teilnehmerinnen. Die Veranstaltungen hatten stets einen fachlichen Input z.B. zu Geschäftsmodell, Persönlichkeitsentwicklung, einen Bereich für offene Fragen und wurden verstärkt mit interaktiven Anteilen angeboten.</p>
<p><b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b></p>	<p>Ein weiteres „Meetup für Gründerinnen“ wird am 25.10.18 im Unternehmerinnenzentrum Hannover in Linden stattfinden. Das Pilotprojekt Gesundheitswirtschaft wird sich auch in der zweiten Jahreshälfte 2018 weiter treffen und sich zudem am Regionsentdeckertag (09.09.18) zum ersten Mal im Rahmen des „Tags der offenen Tür“ des Unternehmerinnen-Zentrums gemeinsam präsentieren.</p>

### 3.3.2 Kongress Unternehmerinnen und Gründerinnen

Artikel der Charta	Art. 27 Wirtschaftliche Entwicklung Art. 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Kongressberichte Nachweise für die N-Bank

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterbildung von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen</li> <li>- Netzworfbildung und fachliche Informationen</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	Planung und Durchführung eines jährlichen Kongresses
<b>Indikatoren</b>	Anzahl der Teilnehmerinnen bei den Kongressen
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Wirtschaft
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung Eigenmittel hannoverimpuls/ Gründerinnen-Consult Fördermittel EU (N-Bank) Zuschüsse der Ministerien

### 3.3.2 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Der Kongress erweist sich auch weiterhin als erfolgreiches Mittel, um die o.g. Ziele zu erreichen. Am Kongress beteiligen sich neben der städtischen Wirtschaftsförderung auch die niedersächsischen Ministerien für Wirtschaft und für Soziales. Die Federführung liegt bei Gründerinnen-Consult / hannoverimpuls.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Der Unternehmerinnentag 2017 wurde am 25. Nov. 2017 erfolgreich durchgeführt. Der Kongress-Schwerpunkt lag 2017 auf dem Thema Dienstleistungen in Zeiten der Digitalisierung. In 2018 wird das Thema Marketing im Vordergrund stehen, ab August 2018 werden Anmeldungen möglich sein.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Der Unternehmerinnentag 2017 war überbucht, es haben letztlich dann 143 Frauen teilgenommen. Die kostenfreie Kinderbetreuung nutzten Mütter mit insgesamt sieben Kindern. Die Resonanz der Kongressteilnehmer sowie die öffentliche Berichterstattung war wie in den Vorjahren ausgesprochen positiv.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die Vorbereitungen für den Niedersächsischen UnternehmerinnenTag 2018 laufen derzeit. Die Veranstaltung wird am Sa. 24. Nov. im Neuen Rathaus, Trammplatz stattfinden. Frau Reimann, Nds. Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung sowie Frau Tegtmeyer-Dette, Erste Stadträtin, Wirtschafts- und Umweltdezernentin der Landeshauptstadt sowie Herr Dr. Kopp, Geschäftsführer hannoverimpuls GmbH werden den Kongress mit einer Talkrunde zu Unternehmerinnen und deren Herausforderungen eröffnen.



### 3.3.3 Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Konzepterarbeitung

Artikel der Charta	Art. 25 Stadt- und Lokalplanung Art. 12 Beschaffungs- und Vertragswesen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§1 Abs. 6 Baugesetzbuch DS 0212/2011 (Schriftenreihe zum Flächennutzungsplan Heft 22)

<b>Ziele</b>	Ausgewogene Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen und Männern im Verfahren der Neuauftellung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes der Landeshauptstadt Hannover
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berücksichtigung von Genderaspekten im Aufstellungsverfahren und bei der Formulierung von Zielen und Grundsätzen</li> <li>- Beteiligung der (Fach-)Öffentlichkeit im Aufstellungsprozess unter stärkerer Berücksichtigung von Genderaspekten</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	Beachtung von geschlechterrelevanten Aspekten in der fachlichen Diskussion
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.3.3 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestandsaufnahme und Analyse der Bestandsdaten zum räumlichen Verteilungsmuster des Einzelhandels im Stadtgebiet</li> <li>• Analyse Angebot und Nachfragesituation</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online Bürger*innenbefragung Juni - August 2017</li> <li>• Online Händler*innenbefragung Juni - August 2017</li> <li>• Online Check der Betriebe in den Stadtteil-Zentren</li> <li>• interne Planer*innenworkshops</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestandsaufnahme und Analyse der Einzelhandelssituation</li> <li>• Vorentwurf zu Zielen und Grundsätzen</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Konzeptentwurf Einzelhandels- und Zentrenkonzept mit integriertem Nahversorgungskonzept bis Frühjahr 2019

### 3.3.4 Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Qualitätssicherung

Artikel der Charta	Art. 25 Stadt- und Lokalplanung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§1 Abs. 6 Baugesetzbuch DS 0212/2011 (Schriftenreihe zum Flächennutzungsplan Heft 22)

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Halten des hohen Standards der Nahversorgungsqualität im Stadtgebiet</li> <li>- Erhalt und Ausbau kurzer Wege</li> <li>- Erhalt und Stärkung einer flächendeckenden und wohnortnahen Nahversorgungsstruktur im Bereich Nahrungs- und Genussmittel</li> <li>- Erhalt und Stärkung der polyzentralen Nahversorgungsstruktur durch die Zentren</li> <li>- Anbindung der Standorte und Zentren an den ÖPNV</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation und Weiterentwicklung der Qualitätsziele aus dem Einzelhandels- und Zentrenkonzept von 2011:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufende Aktualisierung der Standorte der Lebensmittelversorgerinnen und Lebensmittelversorger</li> <li>• Überprüfung von Bauleitplänen auf möglicherweise den Zielen des Konzeptes entgegenstehende Festsetzungen</li> <li>• „Konstruktiver Dialog“ mit den Betreiberinnen und Betreibern</li> <li>• Aktualisierung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes in regelmäßigen Zeitabständen</li> </ul> </li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verkaufsflächenausstattung pro Einwohner*in</li> <li>- Anzahl der Einwohner*innen im 500m-Radius um den jeweiligen Lebensmittelanbieter</li> <li>- Reduzierung von Leerständen</li> <li>- Verbesserung des Verkaufsflächenangebotes im Wohnumfeld (z.B. Erhöhung der Sortimentstiefe und- breite, erhöhtes Konkurrenzangebot, Ausfüllen von Netzlücken)</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung; in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Wirtschaftsförderung
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.3.4 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufende Bearbeitung und Betreuung von Ansiedlungs- und Erweiterungsvorhaben</li> <li>• Eröffnung Nahversorger Eupener Straße</li> <li>• Baubeginn Gebäudekomplex mit Nahversorger und Drogeriemarkt Philipsborn Straße</li> <li>• Baugenehmigung Nahversorger Alter Damm</li> <li>• Vorhabenbezogener Bebauungsplan zur Erweiterung behindertengerechter Discounter Vitalquartier Annastift</li> <li>• Planung eines Zentralen Versorgungsbereichs/ Stadtteilzentrum in Verbindung mit dem Wohngebiet Kronsberg- Süd</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beginn der Neuaufstellung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes mit integriertem Vergnügungstättenkonzept im März 2017 durch Gutachterbüro</li> <li>• Dazu 2 interne Workshops und 2 Arbeitskreissitzungen</li> <li>• Online Befragungen Händler und Bürgerinnen und Bürger</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollerhebung des Einzelhandels</li> <li>• Ergebnisse Online-Befragungen</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Bewährte Maßnahmen werden weitergeführt und ggf. ergänzt Entwurf des Einzelhandels und Zentrenkonzeptes im Frühjahr 2019

### 3.3.5 Förderung der Gleichstellung bei Planungswettbewerben und Mehrfachbeauftragungen

Artikel der EU-Charta	Art. 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Wohnkonzept 2015 Wohnbauflächeninitiative Hannoversche Wohnungsbauoffensive 2016 RPW 2013 – Richtlinie für Planungswettbewerbe

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Achtsamkeit und Aufmerksamkeit der Auslobenden gegenüber geschlechtersensibler Planung fördern</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verankerung dieser Zielsetzung in den für den internen Gebrauch erarbeiteten Leitlinien für die Erarbeitung von Verfahrensgrundlagen für Auslobungen durch die LHH</li> <li>- Information + Beratung bei der Erstellung der Auslobungsunterlagen / Aufgabenstellung hinsichtlich geschlechtersensibler Bewertungskriterien</li> <li>- auf paritätische Besetzung von Jurys hinwirken</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Verfahren, bei denen Genderaspekte in Auslobungen und Jurybesetzungen in städtischen Wettbewerbsverfahren berücksichtigt wurden</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachbereich Planen und Stadtentwicklung</li> </ul>
<b>Ressourcen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Im Rahmen der Haushaltsplanung bei städtischen Wettbewerben</li> </ul>

### 3.3.5 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	In der ersten Jahreshälfte 2018 wurden durch den Fachbereich Planen und Stadtentwicklung keine Wettbewerbe ausgeschrieben. Einzelne Maßnahmen aus dem Gleichstellungsaktionsplan wurden durchgeführt (siehe Umsetzungsschritte).
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Die Zielsetzung „Achtsamkeit und Aufmerksamkeit der Auslobenden gegenüber geschlechtersensibler Planung zu fördern“, wurde durch die Umsetzung folgender Maßnahme gefördert: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Zielsetzung ist in die für den internen Gebrauch erarbeiteten Leitlinien für die Erarbeitung von Verfahrensgrundlagen für Auslobungen durch die LHH aufgenommen worden.</li> <li>• Bei Verfahren, an denen der Fachbereich Planen und Stadtentwicklung beteiligt war, wurde auf das Thema paritätische Besetzung von Jurys hingewirkt.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Keine durch den FB Planen und Stadtentwicklung durchgeführte Verfahren, jedoch 4 extern ausgeschrieben Wettbewerbsverfahren
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die Maßnahmen werden weiterhin bei Planungswettbewerbsverfahren und Mehrfachbeauftragungen berücksichtigt.