



## **Controlling-Bericht**

**zum 1. Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**

## **Einleitung**

Die EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern bietet den Rahmen, die Vorhaben einer Kommune den 30 Artikeln thematisch zuzuordnen, strukturiert darzustellen und regelmäßig auf ihre Umsetzung zu überprüfen.

In der Landeshauptstadt Hannover sind die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit Langem zentrale Themen bei der Aufgabenwahrnehmung in der Stadtpolitik und der Verwaltung.

Für den Zeitraum 2013 bis 2015 wurden im ersten Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover insgesamt 30 Maßnahmen in 9 Handlungsfeldern benannt. Hierbei ist sowohl die politische Rolle der Kommune, ihre Rolle als Arbeitgeberin als auch ihre Rolle als Dienstleistungserbringerin berücksichtigt worden. Einerseits wurden bisherige Aktivitäten aufgegriffen und in deren Fortführung eine Kontinuität in der Gleichstellungsarbeit betont. Andererseits wurden in der Erarbeitungsphase des Aktionsplanes neue Impulse gesetzt.

Im Folgenden werden mithilfe eines standardisierten Formates die Ergebnisse der Umsetzung des Aktionsplanes dargestellt.

Mit der Unterzeichnung der EU-Charta des Rates der Gemeinden und Regionen Europas zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist mit enthalten, den Aktionsplan kontinuierlich fortzuführen. Es gilt als eine gemeinsame Verantwortung von Verwaltung und Politik auch zukünftig Maßnahmen festzuhalten und auf Ihre Umsetzung hin zu überprüfen.

# Politische Rolle

## Handlungsfeld : 1.1. Öffentliches Engagement

### **Maßnahme 1.1.1 Aktionsplan gemäß EU-Charta Gleichstellung**

zuständig Bereich Personal und Organisation

#### **1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013**

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- gebündelte Darstellung der Prioritäten, Aktivitäten und Zielsetzungen in den aktuellen Handlungsfeldern</li><li>- Impulsgebung bei laufenden Prozessen zur inhaltlichen Neupositionierung und zur Prioritätensetzung</li><li>- Beitrag zur interkommunalen Transparenz zur Thematik</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fertigstellung des Gleichstellungsaktionsplanes und fristgerechter Beratungsverlauf durch die Ausschüsse</li><li>- Entwicklung geeigneter Controllingverfahren für alle Maßnahmen</li><li>- jährliche Berichterstattung im Gleichstellungsausschuss über die Umsetzung der Maßnahmen</li><li>- Entwicklung von neuen Aktionsplänen für die nachfolgenden Perioden</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verabschiedung des ersten Gleichstellungsaktionsplanes zum festgelegten Zeitpunkt</li><li>- Vorliegen einer Konzeption zum Controlling</li><li>- Ergebnissicherung im Gleichstellungsausschuss</li><li>- Planungsstand für nachfolgenden Aktionsplan in 2015</li></ul>

#### **2. Berichterstattung**

Sachstand zur Zielsetzung:

Die formulierten Ziele wurden erreicht:

Mit dem 1. Gleichstellungsaktionsplan der Landeshauptstadt Hannover wurde eine Übersicht zu den im Berichtszeitraum durchzuführenden Gleichstellungsmaßnahmen vorgelegt. Zur Halbzeit des Berichtszeitraumes wurde im Gleichstellungsausschuss über den Umsetzungsstand berichtet. Neue Impulse für laufende Prozesse wurden insbesondere bei den Maßnahmen der Volkshochschule, zum Thema Zukunftstag, zum Thema Vergaberecht und bei der Anhörung zum Thema Menschenhandel gegeben. An einem ersten Treffen der UnterzeichnerInnen der EU-Charta in Frankfurt/M wurde 2013 teilgenommen und sich über das Vorgehen und die Erarbeitungsmethoden ausgetauscht.

## Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

- Der 1. Gleichstellungsaktionsplan wurde am 04.03.2013 im Gleichstellungsausschuss als Drucksache 0513/2013 beschlossen, durchlief den Gleichstellungsausschuss, den Organisations- und Personalausschuss, den Verwaltungsausschuss sowie die Ratsversammlung.
- Im Sommer 2014 wurde eine Zwischenberichterstattung erarbeitet und im Gleichstellungsausschuss am 06.10.2014 dazu berichtet.
- Eine Konzeption für das Controlling wurde in der AG Gleichstellung vom Fachbereich Personal und Organisation vorgestellt und im Zeitraum 05/2015 bis 08/2015 umgesetzt.
- Die Erarbeitung des Abschlussberichtes begann fristgemäß, eine detaillierte Berichterstattung im Gleichstellungsausschuss ist sicher gestellt.
- Im Rahmen der Klausurtage des Gleichstellungsausschusses 2014 und 2015 erfolgte ein Austausch zu den Themen und eine flankierende Schwerpunktsetzung.
- Eine Ideensammlung zur Identifikation geeigneter Handlungsfelder und Maßnahmen für den nachfolgenden Aktionsplan liegt vor.

## Anmerkungen und Ergänzungen:

Die Erarbeitung des 2. Gleichstellungsaktionsplanes startet mit Beginn des Jahres 2016. Seine Geltungsdauer ist für den Zeitraum Mitte 2016 bis Mitte 2018 veranschlagt.

## Maßnahme 1.1.2 Beteiligungsbericht

zuständig: Bereich Beteiligungsmanagement

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	Schaffung von öffentlicher Transparenz, insbesondere bei der Gesellschafterin und bei den Aufsichtsratsmitgliedern: - in Bezug auf Frauen-/Männer-Anteile in den städtischen Beteiligungsunternehmen insgesamt und auf unterschiedlichen Führungsebenen - zu den getroffenen Maßnahmen in den Unternehmen bezüglich der Komplexe Vereinbarkeit Beruf und Familie sowie Frauenförderung
Maßnahmen	- Datenerhebung mittels jährlicher Umfrage - Berichterstattung im Rahmen des Beteiligungsberichtes nach § 151 NKomVG
Indikatoren	Vorliegen eines jährlichen Beteiligungsberichtes mit entsprechender Berichterstattung

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Die entsprechende Transparenz wurde mit Vorlage des Beteiligungsberichtes Mitte September 2014 geschaffen.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

- Datenerhebung mittels jährlicher Umfrage
- Berichterstattung im Rahmen des Beteiligungsberichtes nach § 151 NKomVG
- Der Beteiligungsbericht geht jeweils im September den Damen und Herren des Rates zu und wird anschließend im Internet veröffentlicht.

Anmerkungen und Ergänzungen:

- Die Maßnahme wird weiter fortgeführt um zukünftig das erreichte Transparenzniveau mit jeweils aktualisierten Daten aufrecht zu erhalten.
- Ab dem Beteiligungsbericht 2016 wird als ergänzende Maßnahme ein Bericht über die Frauen-/ und Männeranteile in den Aufsichtsräten angestrebt.

## Maßnahme 1.1.3 Frauen in Führung

zuständig Referat für Frauen und Gleichstellung

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen der Unternehmen</li><li>- Lernen der Unternehmen voneinander, um zu praktikablen Lösungen zu kommen</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Infoveranstaltung zum Austausch größerer Unternehmen über Maßnahmen zu den Themen „Frauen in Führung“ und „Väter in Elternzeit“</li><li>- Veranstaltung für den Arbeitskreis Chancengleichheit zu Zielen und Maßnahmen (Teilzeit, flexible Arbeitszeit und Frauen in Führungspositionen)</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Durchgeführte Veranstaltungen</li><li>- Anzahl der Teilnehmenden bei den Veranstaltungen</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Netzwerkarbeit und Sensibilisierungsstrategien innerhalb der Unternehmen sollen Frauen bei der Erreichung von Führungspositionen indirekt unterstützen und die nötigen Rahmenbedingungen hierfür schaffen.

Der aktuelle Frauenanteil in Führungspositionen auf mittlerer und oberer Ebene soll weiter gesteigert werden.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

- Anhörung im Gleichstellungsausschuss: Frauen in Führungspositionen am 06.02.2012
- Vernetzungstreffen mit städtischen Beteiligungen zu „Väter in Erziehungszeit/Teilzeit“ am 25.05.2014
- Vernetzungstreffen mit Personalverantwortlichen von TUI, Conti, VWN und Bahlsen zu „Frauen in Führungspositionen“ am 18.02.2013
- Abfrage der personalreichsten Beteiligungs-Unternehmen zum Jahrestichtag über die Anzahl der Männer in Elternzeit

## Anmerkungen und Ergänzungen:

siehe auch Protokoll von der Anhörung im Gleichstellungsausschuss

Der Frauenanteil in Führungspositionen hat sich in den letzten Jahren erhöht, es ist jedoch noch kein paritätische Besetzung erreicht. Die Aufteilung von Erziehungszeit und Pflegezeit innerhalb der familiär organisierten Haushalte hinsichtlich der erhöhten Beteiligung an dieser Arbeit von Männern stellt einen weiteren Handlungsbedarf dar. Somit sollten die Unternehmen weiterhin bei der Umsetzung und Flexibilisierung von Rahmenbedingungen für Teilzeit- und Elternzeitmodelle für Führungspositionen unterstützt werden.

## Maßnahme 1.1.4 Internationaler Frauentag

zuständig Referat für Frauen und Gleichstellung

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verdeutlichung noch bestehender Benachteiligungen von Frauen in den verschiedenen Lebensbereichen der heutigen Gesellschaft</li><li>- Stärkung der Frauensolidarität</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mitherausgabe der Zeitung des hannoverschen Frauenbündnisses zum Internationalen Frauentag</li><li>- Vielfältige gemeinsame Aktionen um den 08. März</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Jährliches Erscheinen der Zeitung</li><li>- Durchgeführte Aktionen vom Bündnis zum Internationalen Frauentag</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Jährlich soll der „Internationale Frauentag“ vom Referat für Frauen und Gleichstellung mit Veranstaltungen, Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden. Hierzu erfolgt eine enge Abstimmung mit den Akteurinnen und Akteuren aus der Stadtgesellschaft.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

Beteiligung an der Zeitung zum Internationalen Frauentag in Hannover und Durchführung von eigenen Aktionen (2013: Workplace Policy, Veranstaltung zu häuslicher Gewalt; 2014: Frauen im Rechtsextremismus und Tag der offenen Tür des Referats für Frauen und Gleichstellung im Rathaus)

Regelmäßige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Treffen des Frauenbündnisses

Die Zeitung zum Internationalen Frauentag ist 2014 mit 19 verschiedenen Aktionen und Angeboten erschienen und erscheint weiterhin jährlich.

Eigene Veranstaltungen des Referats für Frauen und Gleichstellung: 2013 fand eine Frauenvollversammlung zum Thema „Häusliche Gewalt – ein Thema auch in Betrieben“ im Freizeitheim Ricklingen statt. 2014 führte das Referat für Frauen und Gleichstellung u.a. in Kooperation mit dem Bildungsverein Soziales Lernen und Kommunikation e.V. und der Arbeitsstelle Diversität-Migration-Bildung (diversitAS) der Leibniz Universität Hannover eine Fachtagung zum Thema „Frauen und Rechtsextremismus“ durch. Die für den März 2015 geplante Veranstaltung – eine Theaterperformance der Fräulein Wunder AG u.a. in Kooperation mit dem



Team Gleichstellung der Region Hannover – musste aufgrund der Erkrankung der Hauptdarstellerin leider kurzfristig abgesagt werden.

#### Anmerkungen und Ergänzungen:

Die Kooperation mit dem Hannoverschen Bündnis zum Internationalen Frauentag soll kontinuierlich bestehen bleiben.

Das Referat für Frauen und Gleichstellung wird sich daran weiterhin mit eigenen Veranstaltungen für die Sichtbarmachung der bestehenden gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen beteiligen.

## Maßnahme 1.1.5 Lohngerechtigkeit

zuständig Referat für Frauen und Gleichstellung

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Bewusstseinsbildung über Lohn Differenzen bei Männern und Frauen in der Stadtgesellschaft und in den Unternehmen</li><li>- Stärkung des Selbstbewusstseins von Frauen in Lohnverhandlungen</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Koordination des Netzwerkes „Equal pay day“ (EPD)</li><li>- Planung, Vorbereitung, Durchführung und Evaluation der Aktionen zum „Equal pay day“</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Durchführung der öffentlichen Aktionen</li><li>- Resonanz in der aktuellen Presse /Medienwirksamkeit</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Die Bewusstseinsbildung und Information über Lohn Differenzen bei Männern und Frauen werden weiterhin fokussiert und vom Referat hinsichtlich der Umsetzung einer Sensibilisierungsstrategie bearbeitet.

Die Stärkung des Selbstbewusstseins von Frauen in Lohnverhandlungen ist ein Ziel des Referates für Frauen und Gleichstellung.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

- Beteiligung am EPD-Bündnis in Hannover für Niedersachsen und an den jährlich stattfindenden Aktionen in der Innenstadt. 2015: Unterstützung der Aktion am Kröpcke
- 2014: Eigene Aktionen mit örtlichen Frauenbeauftragten und dem Gesamtpersonalrat im Rathaus zum Thema „Lohn Differenzen bei Männern und Frauen“ (EPD-Spiel)
- Beteiligung am Zukunftstag der LHH 2014 und 2015 mit dem eigens entwickelten EPD-Spiel, Reflexion und Auswertung
- Proaktive Kontaktaufnahme von Frauenbeauftragten und/oder Gleichstellungsbeauftragter bzw. Beratungswunsch von MitarbeiterInnen zu Lohnfragen oder dem Verhalten in Stellenbesetzungsverfahren

### Anmerkungen und Ergänzungen:

Die Beteiligung an den internen Aktionen lag zwischen 12 (Zukunftstag 2014 und 2015) und 50 Personen (EPD-Spiel mit MitarbeiterInnen), bei den externen Aktionen u. a. am Kröpcke waren jeweils etwa 200 Personen beteiligt.

Die Resonanz in der Presse zu den öffentlichen Aktionen war positiv, könnte ggf. durch neue oder andere Aktions- und Veranstaltungsformate noch eine höhere mediale Aufmerksamkeit bekommen.

Die Kooperation mit dem Hannoverschen „Equal pay day“- Bündnis für Niedersachsen wird als produktiv eingeschätzt und sollte fortgeführt werden.

### **3. Ergänzende Fragestellungen aus dem Gleichstellungsausschuss basierend auf dem Zwischenbericht in der Sitzung am 06.10.2014**

Auf welchem Datum liegt der „Equal pay day“ bei der LHH und wie wird er begangen?

Das Ergebnis für die Stadtverwaltung Hannover liegt für das Jahr 2014 auf dem **17. Januar**.

## Handlungsfeld: 1. 2 Gendergerechtigkeit und Stereotypenabbau

### Maßnahme 1.2.1 Zukunftstag Mädchen und Jungen

zuständig: Bereich Personal und Organisation

#### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Förderung der beruflichen Chancengleichheit in geschlechtstypischen Berufsfeldern</li><li>- Personalerschließung für die Zukunft</li><li>- Entwicklung von mehr Gleichstellungsbewusstsein</li><li>- Aufzeigen neuer Wege für die berufliche Zukunft von Mädchen und Jungen</li><li>- Abbau von stereotypen Rollenbildern</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- stetige Öffentlichkeitsarbeit zum Zukunftstag als öffentliches Bekenntnis</li><li>- Anbieten von Plätzen zum Zukunftstag nach Geschlechtern getrennt</li><li>- Entwicklung einer Statistik zum Zukunftstag</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Darstellung in der Presse und in der Mitarbeiterzeitung der Stadtverwaltung</li><li>- kontinuierliche Aktualität auf der Internetseite hannover.de zum Thema</li><li>- Anzahl der angebotenen Plätze für Mädchen und Jungen (2012: 162 weiblich / 176 männlich)</li><li>- Vorliegen einer Statistik</li></ul>

#### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Durch das Vorhalten von Plätzen in geschlechtsuntypischen Berufen werden Kinder und Jugendliche auf Ausbildungsberufe aufmerksam und lernen diese kennen. Das Berufswahlspektrum erweitert sich für beiderlei Geschlechter. Die Angebote z.B. Mädchen im IT – Bereich, Jungen im sozialen Bereich leisten einen Beitrag zur allgemeinen Zielsetzung der beruflichen Chancengleichheit.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

- Die Internetseite [www.zukunftstag.hannover.de](http://www.zukunftstag.hannover.de) als Informationsplattform steht ganzjährig zur Verfügung, so dass die Öffentlichkeit über den Zukunftstag informiert ist.
- Im Berichtszeitraum 2013 – 2015 wurden über die Internetplattform in enger Zusammenarbeit mit dem Bereich Presse– und Öffentlichkeitsarbeit/Neue Medien Plätze für Mädchen und Jungen in unterschiedlichen Tabellen geschlechtergetrennt angeboten. Zielgerichtet wurden Fachbereiche auf die Trennung der Geschlechter am Zukunftstag hingewiesen und gebeten, dies auch umzusetzen.
- Eine Statistik ist konzipiert worden.

#### Anmerkungen und Ergänzungen:

- In 2015 wurden **160 Plätze für Jungen/ 165 Plätze für Mädchen** angeboten
- Die Berichterstattung in der örtlichen Presse und deren Internetportalen war erstmalig positiv.
- Der Fachbereiches Jugend und Familie hat es ermöglicht, Jungen in Kindertagesstätten hospitieren zu lassen, die so männliche Erzieher als Vorbild erleben konnten.
- Schulen und Eltern sind bereits im Januar des Jahres auf der Suche nach einem geeigneten Platz – eine Veröffentlichung im Internet soll deshalb für 2016 spätestens Mitte Februar erfolgt sein.

## Maßnahme 1.2.2 Gendergerechte Sprache

zuständig Referat für Frauen und Gleichstellung

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Differenzierter Sprachgebrauch in allen Schriften und Veröffentlichungen</li><li>- Verankerung von differenzierter Sprache im Bewusstsein der Beschäftigten als Notwendigkeit für geschlechtergerechten Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Arbeitsunterlagen</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Erarbeitung einer Allgemeinen Dienstanweisung (ADA)</li><li>- Thematisierung bei Führungskräfteentwicklung, im Nachwuchsförderkreis und in der Ausbildung</li><li>- Neuauflage Informationsmaterial</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vorliegen einer ADA</li><li>- Vorliegen von Abschlussarbeiten u. Projektnachweisen/Präsentationen der Nachwuchskräfte in gendergerechter Sprache</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

In Drucksachen und Veröffentlichungen wird weitgehend auf geschlechtergerechte Sprache geachtet (vgl. Drucksache 1406/2012 F1).  
Die Verankerung im Bewusstsein der Beschäftigten ist zum Großteil vorhanden.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

Eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Gesamtpersonalrats sowie den Bereichen Personal und Organisation und Presse und Öffentlichkeitsarbeit ist derzeit mit der Überarbeitung vorhandener Vereinbarungen zu gendergerechter Sprache befasst.  
Eigenes Informationsmaterial wird nach Abschluss der Arbeit (neu) aufgelegt. Derzeit verteilt das Referat für Frauen und Gleichstellung den von der AG der Gleichstellungsbeauftragten erarbeiteten Flyer „Fair in der Sprache“ und verweist auf Informationsmaterial anderer Kommunen.

Anmerkungen und Ergänzungen:

Die Richtlinien zu gendergerechter Sprache werden derzeit erarbeitet (s.o.).

## Maßnahme 1.2.3 Männer in den städtischen Kitas

zuständig: Bereich Kindertagesstätten

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Erhöhen des Anteils von Männern in Kitas</li><li>- Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes für Männer</li><li>- Sensibilisierung des Fachpersonals für Genderthemen und Rollenverhalten</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- gezielte Werbung in Fachschulen</li><li>- aktive Beteiligung bei der „Langen Nacht der Berufe“</li><li>- Angebot von Arbeitsplätzen für eine berufsbegleitende Ausbildung</li><li>- Fortbildungen aller städtischen Kitas werden an Ergebnissen des Genderprojekts Kita Fischteichweg ausgerichtet</li></ul>
Indikatoren	<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>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Der Anteil an männlichen Beschäftigten konnte gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht werden. Insbesondere der Anteil an Männern in der sogenannten Teilzeitausbildung zu sozialpädagogischen Fachkräften mit der Tätigkeit des Erziehers bei der LHH ist angestiegen.  
Die benannten Maßnahmen wurden mit Erfolg durchgeführt.  
Im laufenden Jahr wurde zu den Themen im Jugendhilfeausschuss, dem Gleichstellungsausschuss und der Kommission Kinder- und Jugendhilfeplanung berichtet.  
Im Rahmen der Zusammenarbeit mit den freien Trägern der Jugendhilfe ist es ebenfalls Thema in der 10-mal im Jahr stattfindenden AG Kita Fachplanung nach dem SGB VIII, § 78.  
Aufgrund des Beschlusses der DS 20140/13 wird nach einem Auswahlverfahren der Kooperationsverbund von Kinderladeninitiative Hannover e.V. und dem Institut für Jungen- und Männerarbeit mannigfaltig e.V. mit 20.000€ pro Jahr gefördert, um den Anteil der männlichen Beschäftigten in den Kitas kontinuierlich zu erhöhen.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

Männeranteil in den städt. Kindertagesstätten in eigener Trägerschaft:

**Pädagogik:**

617 aktive päd. MitarbeiterInnen, davon 73 Männer, das entspricht einem Anteil von 11,83%

46 MitarbeiterInnen als sonstige Beschäftigte in der berufsbegleitenden Ausbildung an Fachschulen, davon 12 Männer, das entspricht einem Anteil von 26,1%

**Hauswirtschaft:**

115 aktive MitarbeiterInnen im Hauswirtschaftsbereich, davon 12 Männer, das entspricht einem Anteil von 10,43%

Stand: 01.08.2015

## Maßnahme 1.2.4 Bildungsangebote in Ganztagschulen

zuständig : Bereich Schulplanung und Pädagogik

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	Schaffung von gendergerechten Bildungsangeboten in den Ganztagschulen im Stadtgebiet und Beförderung positiver Geschlechterbilder bei den Kindern
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Abfrage der Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen für ihre Betreuung in den Ganztagschulen</li><li>- Entwicklung passgenauer Bildungskonzeptionen für die jeweilige Schule mit speziellen Angeboten für Jungen und Mädchen</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Anzahl der teilnehmenden Kinder</li><li>- Anzahl der getrennt geschlechtlichen Angebote</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Die oben genannten Ziele des Bildungs- und Betreuungsangebots werden auch zukünftig an hannoverschen Ganztagsgrundschulen verfolgt.  
Die nachstehenden Angaben beziehen sich auf den Ganztagsschulbetrieb im Primarbereich.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

#### **Bedürfnisorientierung**

Individuell an den Schulstandorten organisierten Abfragen bei den Schülerinnen und Schülern kommt neben der Schwerpunktsetzung und Ausrichtung des pädagogischen Ganztagsgrundschulkonzepts großes Gewicht bei der Ausgestaltung des Angebotsplans der jeweiligen Ganztagsgrundschule zu. Die Abfragen erfolgen vor Beginn eines jeden Schulhalbjahres. Die Angebote werden bei Bedarf im Verlauf modifiziert, um auf Anregungen und Wünsche der Schülerinnen und Schüler reagieren zu können.

Im Sinne des Gender Mainstreamings wird auf das gleichberechtigte Zusammenleben und –lernen von Schülerinnen und Schülern im Rahmen einer geschlechtersensibel agierenden Grundschule hingewirkt. Die breite Palette der außerunterrichtlichen Angebote an hannoverschen Ganztagsgrundschulen bietet Schülerinnen und Schülern gleichermaßen vielfältige Identifikationsmöglichkeiten.

#### **Anzahl der im Ganztage teilnehmenden Schülerinnen und Schüler an hannoverschen Ganztagsgrundschulen**

##### Schuljahr 2012/2013

- 4324 Schülerinnen und Schüler insgesamt
- davon 49 % Mädchen und 51 % Jungen

##### Schuljahr 2013/2014:

- 4650 Schülerinnen und Schüler insgesamt
- davon 49 % Mädchen und 51 % Jungen

##### Schuljahr 2014/2015

- 5.117 Schülerinnen und Schüler insgesamt
- davon 50 % Mädchen und 50 % Jungen



### **Gender Mainstreaming - Ein Thema in der Ganztagsgrundschule**

Es besteht ein grundsätzliches Bewusstsein bei den verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren in hannoverschen Ganztagsgrundschulen in Bezug auf geschlechtersensible pädagogische Ansätze, die in bewusst geschlechtlich homogenen oder heterogenen Angebotsformaten ihren Ausdruck finden. Durch die mehrheitlich gemischtgeschlechtlichen Lerngruppen im Ganztage wird zum Abbau von Stereotypen in Bezug auf das Geschlechterverhältnis und zur Flexibilisierung von Geschlechterrollen beigetragen.

Getrenntgeschlechtliche Angebote konnten nach Interessenlage insbesondere im Sportbereich realisiert werden.

### **Anzahl der getrenntgeschlechtlichen Angebote**

#### Schuljahr 2012/2013

7 getrenntgeschlechtliche außerunterrichtliche Angebote

#### Schuljahr 2013/2014

10 getrenntgeschlechtliche außerunterrichtliche Angebote

#### Schuljahr 2014/2015

21 getrenntgeschlechtliche außerunterrichtliche Angebote

### **Personal im Ganztagsgrundschulbetrieb**

Die Anzahl männlicher pädagogischer Fachkräfte konnte durch die Kooperationspartnerschaft hannoverscher Ganztagsgrundschulen mit Trägern der Jugendhilfe sowie durch die Zusammenarbeit mit externen AnbieterspartnernInnen deutlich gesteigert werden. Diese Steigerung des Einsatzes von qualifiziertem männlichem Personal im Ganztage wird als sehr positiv empfunden, da im Primarbereich ansonsten der Anteil an weiblichem Personal sehr hoch ist.

## Anmerkungen und Ergänzungen:

### **Qualifizierungsmaßnahme**

Seit November 2014 können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an hannoverschen Ganztagsgrundschulen ohne formale pädagogische Qualifikation eine ganztagspezifische Qualifizierungsmaßnahme mit zertifiziertem Abschluss ablegen. Das Konzept der Qualifizierungsmaßnahme wurde durch die LHH, die KooperationspartnerInnen im Ganztage und die VHS Hannover entwickelt. Im Rahmen der Qualifizierung wird das Thema Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe im pädagogischen „Alltagsgeschäft“ einer Ganztagsgrundschule mitgedacht und thematisch eingeflochten.

### **Kinderdemokratieprojekt**

An ausgewählten Schulstandorten wird zum Schuljahr 2015/2016 ein Kinderdemokratieprojekt starten. Das Projekt hat zum Ziel, partizipative Strukturen in Grundschulen zu schaffen, auszubauen und zu verstetigen. Kinder bekommen über demokratiedidaktische Materialien einen Überblick über die Bedeutung von Grund- und Kinderrechten, über demokratische Grundstrukturen und wählen mit dieser Wissensgrundlage ein Thema aus dem Schulalltag aus, bei dem sie sich Beteiligung bzw. Veränderung wünschen. Auch im Rahmen dieses Projektes wird auf eine geschlechtersensible und geschlechter-demokratische Ausrichtung höchster Wert gelegt.

### **Projekt Kulturschulen**

An ausgewählten Schulstandorten werden Ganztagsgrundschulen zu Kulturschulen entwickelt. Grundlage dieses Projektes ist auch hier der Aufbau partizipativer Strukturen, die geschlechtersensible Planungen einschließen.

## Maßnahme 1.2.5 Neuausrichtung spezifischer VHS-Angebote

zuständig : Bereich Volkshochschule Hannover

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- zeitgemäße Angebote bei den Kursen für Frauen</li><li>- Entwicklung von Angeboten für Männer</li><li>- Steigerung der Attraktivität der Kurse für Frauen und Mädchen</li><li>- Steigerung der Attraktivität der VHS für Männer und Jungen</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Strategieplanung zur Neuausrichtung der Angebote</li><li>- Konferenz zur bedarfsgerechten Neuausrichtung der Angebote (Großgruppenveranstaltung/Bildungsforum, um mit Fachleuten unter Beteiligung mehrerer Bildungsinstitutionen zum Thema ins Gespräch zu kommen)</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Durchführung der Veranstaltung</li><li>- Anzahl der Teilnehmenden</li><li>- Anzahl neuer Angebote</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Diversität als Thema und Aufgabe rückt stärker in den Mittelpunkt. Der Fragestellung, welche Zielgruppen zukünftig bedient werden und wie sie anzusprechen sind, soll auf dem Fachtag nachgegangen werden und es sollen mögliche Konsequenzen für eine veränderte Kurslandschaft gezogen werden.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

Der Fachtag wird (Arbeitstitel: folGENDERmaßen) im Frühjahr 2016 durchgeführt, alle organisatorischen Aufgaben sind eingeleitet. Die inhaltliche Vorbereitung verläuft termingerecht, das Format der Veranstaltung ist mit der Vorbereitungsgruppe abgestimmt. Die Kostenübernahme für die Durchführung des Gendertages wird zurzeit geklärt.

Die Feinjustierung der Veranstaltung (z. B. Konkretisierung der Fragestellung für die Workshops mit der Moderation) erfolgt im Herbst 2015.

Die erforderlichen Werbemaßnahmen sind eingeleitet (Programmheft, CityCards, Flyer, Aushänge, Emailverteiler, Homepage).

### Anmerkungen und Ergänzungen:

- Wenn möglich, Kursangebote und Kursleitungsfortbildungen aus Fachtag generieren
- Gendergerechtere Kurse (Zielgruppenorientierte Kurse) werden nach den neu gewonnen Erkenntnissen aus dem Fachtag konzipiert
- Gewünscht: Neue Homepage für die VHS
- Gewünscht: VHS in sozialen Netzwerken vertreten
- Weitergehende Kooperation mit der Leibniz Universität denkbar

## Maßnahme 1.2.6 Überarbeitung VHS-Programm unter Genderaspekten

zuständig : Bereich Volkshochschule Hannover

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Erarbeitung einer Checkliste für die Überarbeitung der Texte und des Layouts des Programmheftes unter Genderaspekten</li><li>- Umgestaltung des Programms nach der Checkliste</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Recherche und externe fachliche Unterstützung zur Erstellung der Checkliste</li><li>- hausinterne Informationsveranstaltung und kontinuierliche Kommunikation zur Handhabung</li><li>- konkrete Überarbeitung des Programmheftes</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vorliegen der Checkliste</li><li>- Vorliegen des überarbeiteten Programmheftes</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Anknüpfung an den Ist-Stand der Bearbeitung des Gender Mainstreaming Prozesses 2011/2012:

Das VHS Programmheft ist gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten unter Genderaspekten und entlang des Kriterienkatalogs bereits überprüft und für genderkonform befunden worden. In der dann eingeleiteten Kursanalyse wurde geschlussfolgert, dass bei Angebot, Ankündigung und Kursbesetzung beide Geschlechter gleich angesprochen werden. Es wurde festgestellt, dass beide Geschlechter das Angebot der VHS wahrnehmen und eine geschlechtergerechte Sprache in der Regel im Programm benutzt wird. Die Erstellung einer Gender Checkliste wurde daher für nicht notwendig erachtet. Grundsätzlich gilt diese Analyse auch weiterhin für das Programmheft der VHS Hannover.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

- läuft kontinuierlich seit 2012 : Kriterienkatalog Projektplanung/Programmplanung unter Genderaspekten im Fachbereich Bildung und Qualifizierung
- die beschriebene Praxis wird beibehalten

Anmerkungen und Ergänzungen:

Die Mitwirkung an der Genderkonferenz der VHS 2016 ist geplant (s. Maßnahme 1.2.5)

# Rolle als Arbeitgeberin

## Handlungsfeld 2.1 Leitbild für die Beschäftigten der LHH

### **Maßnahme 2.1 Leitbild der Landeshauptstadt Hannover**

zuständig : Bereich Personal und Organisation

#### **1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan Sommer 2013**

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vertraut machen mit den Inhalten des Leitbildes</li><li>- Entwicklung einer Grundhaltung der neuen MitarbeiterInnen, die dem Ansatz der Vielfalt gerecht wird</li><li>- regelmäßige Reflexion des eigenen Verhaltens in Orientierung am Leitbild und gegenseitiger Austausch</li><li>- gelebtes Leitbild in allen Hierarchieebenen der Stadtverwaltung</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Beibehaltung der Sensibilisierung für Leitbildthemen in den Qualifizierungsmaßnahmen Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderkreis</li><li>- Integration des Leitbildes im Konzept MitarbeiterInnengespräch</li><li>- Durchführung von Dialogveranstaltungen zum Leitbild mit den neuen MitarbeiterInnen und den Ausbildungsjahrgängen</li><li>- Fortbildungen mit Leitbildbezug (interkulturelle Kompetenz, Lesben-Schwule-Bisexuelle-Transgender)</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Anzahl der TeilnehmerInnen an den Qualifizierungsmaßnahmen Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderkreis</li><li>- Anzahl der TeilnehmerInnen an den Dialogveranstaltungen</li><li>- Anzahl der TeilnehmerInnen an den jeweiligen Fortbildungen</li></ul>

#### **2. Berichterstattung**

Sachstand zur Zielsetzung:

Bei allen Organisations- und Personalentwicklungs- Fortbildungen, -Beteiligungsformaten, etc. wird das Leitbild auch weiterhin einen festen Platz einnehmen. Somit wird die formulierte Zielsetzung kontinuierlich weiter verfolgt.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

##### Das städtische Leitbild:

- ist Bestandteil von zahlreichen Teamentwicklungsprozessen – insbesondere im Zusammenhang mit der Leitlinie für Führung und Zusammenarbeit
- ist Bestandteil der Führungskräfteentwicklung
- ist Bestandteil des Seminars „Projektmanagement“ des Nachwuchsförderkreises
- wird nach Rückmeldung neuer MitarbeiterInnen bei Antritt der Tätigkeit von dem/der Vorgesetzten ausgehändigt und erläutert

- wird neuen MitarbeiterInnen und Azubis in eigens dafür konzipierten Veranstaltungen erläutert, die Inhalte werden mit Praxisbezug vertieft
- ist Bestandteil des Instruments MitarbeiterInnengespräch
- wurde in einigen Fachbereichen/Bereichen mit „Unter-Leitbildern“ konkretisiert (z. B. Bereich Schulen)
- wurde im Rahmen des MitarbeiterInnen-Beteiligungsprozesses zu „Mein Hannover 2030“ in zahlreichen Dialog- und Vertiefungsveranstaltungen thematisiert und kritisch hinterfragt
- wird im Rahmen dieser diskursiven Reflexion gemeinsam mit der Leitlinie zu Führung und Zusammenarbeit aktualisiert
- wird auch zukünftig regelmäßig in Reflexionsformaten thematisiert werden

Anmerkungen und Ergänzungen:

**Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen**

	Interkulturelle Kompetenz Basis		Interkulturelle Kompetenz Aufbau		LSBT/Diversity	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
<b>2013</b>	64	29	9	5	8	8
<b>2014</b>	272	141	17	3	16	11
<b>2015</b>	124	95	6	1	15	12
<b>Gesamt</b>	460	265	26	8	39	31

**Anzahl der Teilnehmenden an anderen Veranstaltungen**

		weiblich	männlich	Gesamt
<b>Personalentwicklung</b>				
	FKE	29	39	68
	Förderkreis	9	5	14
<b>Begrüßungsveranstaltungen</b>				
Neue MA-Innen	2013	35	33	68
	2014	27	36	63
Auszubildende	2013	57	68	125
	2014	63	58	121
<b>Beteiligungsprozesse "Mein Hannover 2030"</b>		736	410	1146

## Handlungsfeld 2.2 Kommune als Arbeitgeberin

### **Maßnahme 2.2.1 Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen**

zuständig : Bereich Personal und Organisation

#### **1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013**

Ziele	<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 A11/E10</li></ul>
Maßnahmen	<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>- vorrangige Meldung von Frauen für FKE und paritätische Teilnahme von Frauen am Nachwuchsförderkreis</li><li>- verstärkte Nutzung der Mitarbeitergespräche zur Ermittlung von Entwicklungspotential und von Fördermaßnahmen bei geeigneten Frauen</li><li>- Ermöglichen der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Familie</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Frauenanteile in den Entgelt-/Besoldungsgruppen E15Ü/A16 und E14/A14</li><li>- Frauenanteile in den Entgelt-/Besoldungsgruppen E12/A13; E11/A12; E10/A11</li></ul>

#### **2. Berichterstattung**

Sachstand zur Zielsetzung:

Das Personal- und Organisationsdezernat hat als weiteres Ziel einen Frauenanteil von 50% in den Entgelt- und Besoldungsgruppen ab E13/A13 bis 31.12.2016 formuliert. Zum Stichtag 31.12.2014 lag dieser bei 48,3%.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

- Die im Gleichstellungsplan 2012-2014 gesetzten Ziele konnten erreicht werden.
- Bei den Führungspositionen der Stadtverwaltung insgesamt liegt der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2014 bei 43,4% und ist durch eine aktive Gleichstellungspolitik der Stadtverwaltung seit 2011 um 5,1 Prozentpunkte gesteigert worden.
- Bei den Fachbereichsleitungen liegt der Frauenanteil bei 47,8%.
- Ein Frauenanteil von 50% in der Qualifizierung nach A14/E13 mit Start Oktober 2014 ist erreicht worden. Ebenso in der Qualifizierung nach A14/E13, die im Oktober 2015 begann.
- 50% Frauenanteil bei dem ab 01.04.2016 beginnenden Studium Master of Arts „Kommunales Verwaltungsmanagement“
- Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte nimmt zu: 9,5% aller Führungskräfte sind

teilzeitbeschäftigt (80% davon Frauen, dies entspricht in etwa dem Teilzeitanteil von Frauen insgesamt).

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

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 01.01.2011 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2012-2014	Zum Ablauf 31.12.2014 angestrebter Prozentsatz	Stichtag 31.12.2014
E15Ü, A16	19,0%	2	25,0%	37,2%
E14, A14	41,8%	12	42,1%	45,9%

**Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab A11/E10**

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 01.01.2011 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2012-2014	Zum Ablauf 31.12.2014 angestrebter Prozentsatz	Stichtag 31.12.2014
E12, A13	30,3%	27	34,7%	34,2%
E11, A12	34,3%	52	35,9%	39,4%
E10, A11	42,9%	46	42,9%	48,5%

**Anmerkungen und Ergänzungen:**

Erster Gleichstellungsplan 2012-2014 Informationsdrucksache Nr. 1190/2012  
 Rechenschaftsbericht zum Gleichstellungsplan 2012-2014 Informationsdrucksache Nr. 1500/2015, behandelt im Gleichstellungsausschuss am 06.07.15 und Organisations- und Personalausschuss am 15.07.15

Für den zweiten Gleichstellungsplan wird erneut für die höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen ab E11/A12 eine zentrale Fluktuationsanalyse, Personalplanung und Steuerung erfolgen, um eine realistische Zielformulierung und -erreicherung zu ermöglichen.



## Maßnahme 2.2.2 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern

zuständig : Bereich Personal und Organisation

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen: Schwerpunkt Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst</li> <li>- Erhöhung des Männeranteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Männern: Schwerpunkt Männeranteil in den Kindertagesstätten</li> <li>- Erhöhung bzw. Halten des Männeranteils in Entgeltgruppen, in denen sie gesamtstädtisch unterrepräsentiert sind</li> </ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gezielte Erhöhung des Frauenanteils bei den Auszubildenden</li> <li>- Gender-Analysen von Stellenausschreibungen und Überprüfung von Anforderungsprofilen</li> <li>- gezielte Werbemaßnahmen für die Berufsorientierung in Richtung technischer Berufe für Mädchen</li> <li>- Kooperation mit den allgemeinbildenden Schulen zur Berufsorientierung in Richtung pädagogischer Ausbildung für Jungen</li> <li>- Teilnahme an der „Langen Nacht der Berufe“</li> <li>- Zukunftstag für Mädchen und Jungen</li> </ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst</li> <li>- Männeranteil in den Kindertagesstätten</li> <li>- Männeranteil in den Entgeltgruppen E01 bis E03</li> </ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Festzustellen ist insgesamt ein sehr großes Problem der Stadtverwaltung, Ingenieurinnen und Ingenieure, Technikerinnen und Techniker sowie Informatikerinnen und Informatiker unter den Bedingungen des TVÖD zu gewinnen. Teilweise bleiben Stellen unbesetzt. Der Fachkräftemangel verstärkt das Problem.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

#### **Erhöhung des Männeranteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Männern: Sozialpädagogen und Erzieher in Kindertagesstätten**

Im Bereich Kindertagesstätten sind in allen Vergütungsgruppen Männer deutlich unterrepräsentiert. Der Männeranteil konnte lediglich auf 11,8% zum Stichtag 31.12.14 gesteigert werden (2011: 11,7%) – ein Mann mehr als 2011.

Die Erhöhung des Männeranteils bleibt erklärtes Ziel des Fachbereiches Jugend und Familie.

**Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen: Technikerinnen/Ingenieurinnen/Informatikerinnen, Beamtinnen im feuerwehrtechnischen Dienst**

Eine Analyse der Daten hat ergeben, dass gesamtstädtisch in E08, A9, A8 ohne den Fachbereich Feuerwehr ein Frauenanteil von 60,2% vorliegt. In die Entgeltgruppen E07 und E04 erfolgte nach dem TVöD eine Überleitung überwiegend aus dem ehemaligen Lohnempfänger-Bereich.

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 01.01.2011 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2012-2014	Zum Ablauf 31.12.2014 angestrebter Prozentsatz	Stichtag 31.12.2014
E08, A9, A8	43,1%	126	43,1%	40,2%
E07	30,8%	12	31,3%	29,9%
E04	13,2%	32	13,9%	10,9%

Die Ziele sind aufgrund der externen Bewerbungslage nicht erreicht worden. Als erfolgreich von den Fachbereichen benannt: mittel- bis langfristige Erhöhung des Anteils über eigene Ausbildung und Nachwuchsförderung

**Erhöhung bzw. Halten des Männeranteils in Entgeltgruppen, in denen sie gesamtstädtisch unterrepräsentiert sind**

Festgestellt wurde, dass gesamtstädtisch eine Unterrepräsentanz von Männern (neben dem S-Tarif) ausschließlich in den Entgeltgruppen E01 bis E03 vorliegt.

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 01.01.2011 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2012-2014	Zum Ablauf 31.12.2014 angestrebter Prozentsatz	Stichtag 31.12.2014
E03	40,0%	180	40,7%	42,12%
E02	5,9%	9	5,9%	11,74%
E01, E01M	24,3%	45	24,3%	24,7%

Die Ziele wurden erreicht.

**Anmerkungen und Ergänzungen:**

Erster Gleichstellungsplan 2012-2014 Informationsdrucksache Nr. 1190/2012

Rechenschaftsbericht zum Gleichstellungsplan 2012-2014 Informationsdrucksache Nr. 1500/2015, behandelt im Gleichstellungsausschuss am 06.07.15 und Organisations- und Personalausschuss am 15.07.15

- In den Entgeltgruppen E01 bis E08, A9, A8 liegen die Gründe für festgestellte Unterrepräsentanzen in der Besetzung von geschlechtstypischen Berufsfeldern
- Schwerpunkt konkreter Ziel- und Maßnahmenbenennungen soll im 2. Gleichstellungsplan dezentral in den einzelnen Fachbereichs-Gleichstellungsplänen liegen
- Zentral sollte ein Rahmen vorgegeben werden, zu berücksichtigen:
  - o Aspekte des demografischen Wandels (Fachkräftemangel, Diversity)
  - o Gender Mainstreaming mit der Leitfrage: Wo ist eine ausgewogenere Besetzung zur Aufgabenerledigung sinnvoll (z.B. pädagogische Arbeit), um Geschlechtergerechtigkeit und den Abbau von Stereotypen zu fördern?
- Die Ergebnisse aus dem internen Dialogprozess zu „Mein Hannover 2030“ werden dabei aufgegriffen.

## Maßnahme 2.2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

zuständig : Bereich Personal und Organisation

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen entsprechend der geschlechtsspezifischen Bedarfe der Beschäftigten in ihren Lebensphasen</li><li>- Kenntnis der verschiedenen Regelungen und Angebote bei der LHH zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung</li><li>- Kultur eines wertschätzenden Miteinanders gegenüber verschiedenen Lebens- und Arbeitsmodellen in der Organisation von den Führungskräften und Beschäftigten</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verbesserung der Arbeitsbedingungen von in Teilzeit beschäftigten Frauen und Männern (s. auch 2.2.6 und 3.1.3)</li><li>- weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (s. auch 2.2.5)</li><li>- Dialog zur Sensibilisierung für ein wertschätzendes Miteinander mit den Fachbereichen und weiteren Multiplikator/innen</li><li>- Gestaltung der Rubrik „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im städtischen Intranet</li><li>- Schaffung weiterer Betreuungsplätze in einer Betriebskinderkrippe und einer Großtagespflegestelle für 1-3jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung</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</li><li>- Angebot gemäß Familienpflegezeitgesetz für Tarifbeschäftigte der Stadtverwaltung</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Durchführung einer geeigneten Veranstaltung zum Thema „Wertschätzendes Miteinander“ mit Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie Führungskräften</li><li>- Anzahl der geschaffenen Krippenplätze in der Betriebskinderkrippe und der Großtagespflegestelle</li><li>- Anzahl der angebotenen Ferienbetreuungsplätze pro Jahr</li><li>- Vorliegen eines Intranetauftritts mit allen Angeboten für Beschäftigte der Stadtverwaltung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

- strategische Leitlinien der familienbewussten Personalpolitik und Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auf Basis einer flächendeckenden MitarbeiterInnenbefragung verfasst
- Thema im internen Dialogprozess zu „Mein Hannover 2030“ präsent
- seit Oktober 2014 ist die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin Partnerbetrieb der Fluxx-Kinderbetreuung im Notfall (Fluxx bietet Eltern Beratung und Unterstützung, wenn die Regelbetreuung ihres Kindes nicht greift)

## Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

- Arbeitszeit ist das „1a-Instrument“ zur Vereinbarkeit, hierzu werden vielfältige Maßnahmen ergriffen, die für die Stadtverwaltung unter Ziffer 2.2.5 und 2.2.6 beschrieben werden
- das Thema lebensphasenorientierte Personalentwicklung ist aufgenommen
- zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden die Aus- und Weiterbildung und die Personalentwicklung auch in Teilzeit ermöglicht und Chancengleichheit sowie die Teilhabe an Arbeitszusammenhängen gefördert
- mit dem Start des Intranet-Auftritts „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Jahr 2014 ist eine Plattform geschaffen, über die sich die Beschäftigten über alle Angebote der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin informieren können
- über die Durchführung einer Veranstaltung zum Thema „Wertschätzendes Miteinander“ oder anderer Beteiligungsformate wird nach Auswertung des internen Dialogprozesses zu „Mein Hannover 2030“ entschieden
- die Großtagespflegestelle Feuerwehr wurde zum 01.08.13 eröffnet, 10 Plätze werden in der Zeit von 6:30 bis 17:30 Uhr angeboten, alle Plätze sind aktuell belegt
- neben der seit 2008 bestehenden Betriebskrippe mit 12 Plätzen plant die Stadtverwaltung einen weiteren Betriebskindergarten für bis zu drei Krippengruppen, aufgrund von Schwierigkeiten bei der Grundstückssuche verschiebt sich die voraussichtliche Fertigstellung vom Sommer 2014 auf 2018 in der Walter-Ballhause-Straße im Stadtbezirk Linden-Limmer
- jährlich werden in den Sommerferien 4 Wochen mit je 36 Plätzen (insgesamt 144 Plätze) als Ganztagsbetreuung angeboten
- das Konzept Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist veröffentlicht und wurde im Gleichstellungsausschuss am 06.07.15 ausführlich vorgestellt
- Gesetzliche Neuregelungen zum Pflegezeitgesetz und zur Familienpflegezeit sind veröffentlicht

## Anmerkungen und Ergänzungen:

Erster Gleichstellungsplan 2012-2014 Informationsdrucksache Nr. 1190/2012

Rechenschaftsbericht zum Gleichstellungsplan 2012-2014 Informationsdrucksache Nr. 1500/2015, behandelt im Gleichstellungsausschuss am 06.07.15 und Organisations- und Personalausschuss am 15.07.15

## Maßnahme 2.2.4 Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

zuständig : Bereich Personal und Organisation

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Personalbindung und Personalgewinnung</li><li>- Optimierung von Produktivität der Arbeit und MitarbeiterInnenzufriedenheit</li><li>- Chancengleichheit und Teilhabe an Arbeitszusammenhängen in allen beruflichen Lebensphasen</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Konzeption „Mobiles Arbeiten“ bis Ende 2013</li><li>- Beginn der Umsetzung über je einen Pilotbereich pro Dezernat</li><li>- Einsatz spezieller Software und Hardware zur Entlastung und Flexibilisierung der Arbeit in ausgewählten Bereichen</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vorliegen des Konzepts</li><li>- Nutzung der neuen Angebote von MitarbeiterInnen und Führungskräften</li><li>- MitarbeiterInnenzufriedenheit als Evaluationsgröße in den ausgewählten Bereichen</li><li>- Evaluation in den zu initiiierenden Projekten erfolgt aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Die Ziele gelten unverändert weiter und sollen durch die entsprechenden Maßnahmen erreicht werden. Durch die Bearbeitung der Ziele in der Arbeitsgruppe „Mobiles Arbeiten“ wird die Thematik ganzheitlich beurteilt.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

Es ist eine Projektgruppe zu dem Thema „Mobiles Arbeiten“ eingesetzt, die ihre Arbeit voraussichtlich zum 31.12.2015 abschließt.

Folgende Ziele werden dabei u.a. verfolgt:

- Bessere Vereinbarkeit von Privatem und Beruf
- Teilzeit
- Führung
- Gesundheitsförderung
- Steigerung der Gestaltungsfreiheit und Zeitsouveränität für Beschäftigte
- Beratungsangebote für Kundinnen und Kunden auch „vor Ort“
- Zeitliche und räumliche Flexibilität der Beschäftigten in der Erledigung Ihrer Aufgaben
- besondere Zielsetzungen (z. B. Erleichterung für Schwerbehinderte, Elternzeit, Pflege etc.) - auch in „Notfallsituationen“
- Prozessoptimierung

Die Projektergebnisse sollen zu einer Rahmendienstvereinbarung zusammengeführt werden. Hierbei werden

Arbeits- und Gesundheitsschutz ebenso wie Datenschutz – und sicherheit berücksichtigt und die Personalvertretung einbezogen.  
Derzeit testen bereits 20 Personen dezernatsübergreifend verschiedene Hard- und Software und das eigene Nutzungsverhalten bezogen auf die o.g. Ziele im Verwaltungsbereich. Nach der Testphase sollen die Ergebnisse evaluiert werden.

#### Anmerkungen und Ergänzungen:

Die Arbeitsgruppe überprüft zusätzlich alle bestehenden Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen auf Ihre Aktualität und Anwendbarkeit. Bezogen auf die Flexibilisierung von Arbeitszeit und –ort sollen unter Einbeziehung der Ergebnisse aus „Mein Hannover 2030“ Empfehlungen für neue Arbeitszeitmodelle entwickelt werden.

## Maßnahme 2.2.5 Teilzeit

zuständig : Bereich Personal und Organisation

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Arbeitszufriedenheit von Teilzeitbeschäftigten erhöhen</li><li>- Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern</li><li>- Organisatorische Umsetzbarkeit von Teilzeit, wo gewünscht und von Vollzeitarbeit, wo gewünscht</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fortführung des begonnenen Dialogprozesses im AK Teilzeit</li><li>- Erstellen und Bearbeiten eines Maßnahmenkatalogs „Verbesserungen für Teilzeitbeschäftigte“</li></ul>
Indikatoren	Vorliegen eines Maßnahmenkatalogs

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Die Ziele gelten unverändert weiter und sollen durch die entsprechenden Maßnahmen erreicht werden.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

Es wurde ein Maßnahmenkatalog erstellt, der fortlaufend abgearbeitet wird.  
Zu dem Themenfeld **Stellenbesetzungsverfahren** gelten folgende Vereinbarungen:

- Auf den Hinweis, eine Stelle sei (nicht) teilzeitgeeignet, wird im Ausschreibungstext verzichtet.
- Im Bewerbungsbogen werden die Angaben zu Teilzeit und ggf. der bisherigen Wochenstundenzahl nicht abgefragt.
- Am Ende des Bewerbungsgesprächs wird die Teilzeitarbeit thematisiert und an diesem Punkt des Verfahrens wird gemeinsam nach möglichen Lösungen gesucht.

Hinsichtlich der **personellen Rahmenbedingungen** wird einzelfallbezogen auf die Umsetzung folgender Aspekte hingewirkt:

- Kompensation von Stundenanteilen auch bei geringfügigen Reduzierungen
- Akzeptanz von geringfügiger Überschreitung der Stundenanteile bei Stellenteilung
- Anerkennung von Stundenanteilen für einzelfallübergreifende Tätigkeiten (Besprechungen, Sitzungen, Fix-termine, Schulungen, Fortbildungen etc.)

Zur **Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort** (s. auch Maßnahme 2.2.4) gelten nachstehende Rahmenbedingungen:

- Mobile Arbeitsformen sollen sowohl zeitliche als auch örtliche Flexibilität ermöglichen (und dabei z.B. Raumsituationen entspannen bzw. kurzfristige räumliche aber nicht dienstliche Abwesenheitszeiten ermöglichen).
- Eher starre Regelungen wie die „Tele-Heimarbeit“ sind hingegen nur für einen sehr eingeschränkten Personenkreis eine Unterstützung.

### Anmerkungen und Ergänzungen:

Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit werden die Fachbereiche durch den Fachbereich Personal und Organisation beraten und unterstützt, um Probleme in der Umsetzbarkeit zu lösen.

Der Arbeitskreis Teilzeit konzentriert sich derzeit u.a. auf die Verbesserung der Umsetzbarkeit von Teilzeit in Schichtsystemen. Dazu werden Gespräche mit den betroffenen Fachbereichen zur Konkretisierung der Problemlagen stattfinden. Ein Auftakt mit den entsprechenden örtlichen Personalräten/örtlichen Frauenbeauftragten der Fachbereiche ist erfolgt.



## Maßnahme 2.2.6 Anonymisierte Bewerbungsverfahren

zuständig: Bereich Personal und Organisation

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vermeidung unterbewusster Diskriminierung in den Bewerbungsverfahren der LHH</li><li>- gleiche Einladungswahrscheinlichkeit für potenzielle von Diskriminierung betroffenen Personengruppen im Vergleich zu nicht von Diskriminierung betroffenen Personengruppen</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hinweis auf den ausdrücklichen Verzicht auf Bewerbungsfoto bei allen Stellenausschreibungen</li><li>- in Anträgen an den Gesamtpersonalrat, den Organisations- und Personalausschuss und in Bewerbungsübersichten wird auf Angaben zu Geburtstag und Alter verzichtet</li><li>- in den Fachbereichen Planen und Stadtentwicklung sowie Gebäudemanagement werden ab 2013 alle externen Ausschreibungen anhand eines standardisierten Bewerbungsformulars anonymisiert</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- statistische Aussagen zum Verhältnis von Frauen und Männern bei Bewerbungen, Einladungen zum Vorstellungsgespräch und bei den Stellenbesetzungen</li><li>- Anzahl der durchgeführten anonymisierten Bewerbungsverfahren in den beteiligten Fachbereichen</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Zusätzlich kann das folgende Ziel mit aufgenommen werden: Die Erprobung erfolgte in der Hoffnung, ein weiteres Instrument zur Schaffung von Chancengleichheit für alle Bewerbendengruppen bei mindestens gleichbleibender Quantität an Bewerbungen und Praktikabilität sowohl für die BewerberInnen als auch für die Auswahlkommissionen zu erhalten.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

Die Landeshauptstadt Hannover hat den Hinweis zum Verzicht auf Bewerbungsfotos in alle Stellenausschreibungen aufgenommen.  
In Anträgen an den Gesamtpersonalrat, den Organisations- und Personalausschuss und in Bewerbungsübersichten wird soweit wie möglich auf Altersangaben verzichtet.  
Im Jahr 2013 wurde die Anonymisierung von Bewerbungsunterlagen anhand eines standardisierten Online-Bewerbungsformulars im Fachbereich Gebäudemanagement und im Fachbereich Planen und Stadtentwicklung erprobt. Die Evaluierung erfolgte im Frühjahr 2014 und wurde mit der Drucksache Nr. 1068/2014 N1 in dem Organisations- und Personalausschuss, dem Gleichstellungsausschuss und dem Ausschuss für Integration, Europa und Internationale Kooperation veröffentlicht.

## Anmerkungen und Ergänzungen:

Evaluierung: Erprobung von anonymisierten Bewerbungsverfahren: Drucksache Nr. 1068/2014 N1

- 32 Verfahren Bewerbungen anonymisiert, davon 24 beim Fachbereich Gebäudemanagement und 8 beim Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
- 56% weniger Bewerbungen
- 10% weniger Bewerbungen von Frauen
- 16,5% weniger Stellenbesetzungen mit Frauen
- Vorteile
  - o erhöhte Rechtssicherheit bei der Vorauswahl
  - o stärkere Fokussierung auf die Qualifikationsanforderungen bei den Bewerbungen
- Nachteile
  - o erheblich gesunkene Bewerbungszahlen
  - o deutlich erhöhter Zeit- und Arbeitsaufwand für die BewerberInnen beim Ausfüllen des Bewerbungsformulars
  - o deutlich erhöhter Zeit- und Arbeitsaufwand für die Personalstellen bei der Abwicklung der Verfahren
  - o häufig unzureichend ausgefüllte Bewerbungsformulare

Das Ziel der Erprobung, ein weiteres Instrument zur Chancengleichheit für alle Bewerbendengruppen bei mindestens gleichbleibender Quantität an Bewerbungen und Praktikabilität sowohl für die BewerberInnen als auch für die Auswahlkommissionen zu erhalten, konnte nicht erreicht werden. Die Erprobungsphase verdeutlichte vor allem die genannten Nachteile, so dass die Erprobung nicht fortgesetzt wurde. Mit einem Großteil der externen Ausschreibungen aller Fachbereiche werden Fachkräfte gesucht. Aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels werden oftmals alle BewerberInnen, die die Voraussetzungen erfüllen, zu Auswahlgesprächen eingeladen.

Die gewonnenen Erkenntnisse wurden für die Einführung des Bewerbungsmanagements und die Überarbeitung des Stellenbesetzungsleitfadens genutzt, um den Fokus bei der Vorauswahl stärker auf die Qualifikationen der BewerberInnen zu lenken. Es soll zudem sowohl an ausschreibender Stelle als auch bei den BewerberInnen eine stärkere Auseinandersetzung mit dem Anforderungsprofil gefördert werden.

## Maßnahme 2.2.7 Teamentwicklung und Gender

zuständig : FB Recht und Ordnung, Bereich Zentrale Fachbereichsangelegenheiten

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Formulierung konkreter Bedarfe und Erwartungen infolge der Abwesenheit von Kolleginnen und Kollegen</li><li>- Geschlechtergerechte Reflexion der eigenen Rolle in den Teams, Arbeitsgruppen und Sachgebieten</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Entwicklung konkreter Unterstützungsmaßnahmen (Workshops, Fortbildungen) als Module zur Reflexion des Rollenverhaltens und für den Fall von Teamentwicklung</li><li>- Ergänzung der anstehenden Teamentwicklungsprozesse mit den passgenauen Modulen</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- durchgeführte Reflexionen in den Teams</li><li>- Vorliegen eines Maßnahmenplanes</li><li>- Durchgeführte Maßnahmen in Organisationseinheiten, die eine Teamentwicklung durchlaufen haben</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

- Geschlechterstereotypen wurden hinterfragt
- Reflexion der eigenen Geschlechterrolle im Umgang miteinander und mit Kundinnen und Kunden im Außendienst ist erfolgt
- Teamprozesse unter Berücksichtigung von Genderaspekten und einer ständigen Fluktuation im Verkehrsaußendienst wurden weiterentwickelt
- Evaluation wurde durchgeführt

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

- 2,5 Workshops mit den MitarbeiterInnen des Verkehrsaußendienstes und der Servicegruppe Innenstadt
- Evaluierung der Workshop - Erkenntnisse
- Weiterentwicklung der Personalauswahlverfahren als ständiger Prozess
- Teamentwicklung unter Berücksichtigung der Besonderheiten in den Arbeitsgebieten (z.B. hohe bzw. sehr geringe Fluktuation, Geschlechterdominanz)

Anmerkungen und Ergänzungen:

- Übernahme der Erkenntnisse in das „Alltagsgeschäft“
- Anknüpfung bei konkreten Anlässen z.B. Personalauswahlverfahren
- Planung von Fortbildungen

## Maßnahme 2.2.8 Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt

zuständig : Referat für Frauen und Gleichstellung

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sensibilisierung im kollegialen Zusammenhang</li><li>- geschärfte Wahrnehmung bei den Führungskräften</li><li>- Aufbrechen von Tabuisierung der Problematik</li><li>- Aufklärung über Unterstützungsangebote für Betroffene</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Informationsveranstaltungen zum Thema mit den Fachbereichsleitungen, den Bereichsleitungen, den Personalräten und Frauenbeauftragten</li><li>- Wiederauflage und Verteilung von Informationsmaterial</li><li>- Entwicklung einer Konzeption zum Vorgehen durch eine Arbeitsgruppe</li><li>- Durchführung geeigneter Maßnahmen</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Anzahl der stattgefundenen Veranstaltungen</li><li>- Vorliegen des Infomaterials</li><li>- Vorliegen der Konzeption</li><li>- Durchgeführte Maßnahmen</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Das Thema „Häusliche Gewalt“ ist in der Wahrnehmung der LHH vielseitig geschärft worden. Sensibilisierung und Aufklärung sind durch unterschiedliche Maßnahmen erfolgt.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

In 2014 ist die Dienstvereinbarung Nr. 11/320 „ Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt“ unterzeichnet worden.

In allen Fachbereichen wurden AnsprechpartnerInnen aus den Personalstellen, der örtlichen Personalräte und der örtlichen Frauenbeauftragten benannt. Für die AnsprechpartnerInnen wurden zwei Informationsveranstaltungen zur Einführung in das Thema durchgeführt. 2015 erfolgten zwei Vertiefungsschulungen für jeweils 12 Personen und eine Abfrage zu konkreten Informationsbedürfnissen hinsichtlich des Themenkomplexes.

In der ersten Hälfte 2014 wurden drei Veranstaltungen (zwei Schulungen für Personalverantwortliche, örtliche Frauenbeauftragte und örtliche Personalräte sowie ein Vernetzungs-/Informationstreffen mit der Region Hannover) durchgeführt.

Flyer (Aufl.: 3000) und Plakate (100 St.) mit Informationen zum Thema wurden gedruckt und verbreitet. Informationsmaterial liegt vor und wird regelmäßig den AnsprechpartnerInnen zugeleitet.

Das Thema „Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt“ wird vom Bereich Personal und Organisation, dem Gesamtpersonalrat und der Gleichstellungsbeauftragten gemeinschaftlich weiterbearbeitet. Eine Arbeitsgruppe trifft sich regelmäßig und arbeitet aufgrund einer Konzeption nachhaltig an der Thematik weiter.

#### Anmerkungen und Ergänzungen:

Auszug aus der Konzeption zum Thema „Häusliche Gewalt“ innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung:

- Veranstaltung und Aktion von Stadt und Region zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25.11.2014
- Berichterstattung im Kommunalen Präventionsrat zum Aktionstag
- in Planung: Gemeinschaftsprojekt „Gewalt von Frauen an Frauen“ in Kooperation mit den Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt der Stadt Hannover
- Ausstellung zum 25.11.2015: „Hälfte des Himmels“

Das Thema und die bisher erfolgten Maßnahmen wurden im Fachbereichsleitungsforum (September 2015) vorgestellt.

# Rolle als Dienstleistungserbringerin

## Handlungsfeld 3.1 Kinderbetreuung

### Maßnahme 3.1.1 Bedarfsgerechte Schaffung von Kindertagesstättenplätzen

zuständig: Bereich Kindertagesstätten

#### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<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>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- bedarfsgerechter Neubau und Ausbau der Kitas zur Schaffung der notwendigen Betreuungsplätze und zur Abdeckung notwendiger Betreuungszeiten für die Kinder</li><li>- Umwandlung von Kitas in Familienzentren</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Anzahl der geschaffenen Einrichtungen/Plätze</li><li>- Anzahl der geschaffenen Familienzentren</li></ul>

#### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung und Umsetzungsstand:

Es ist abzusehen, dass anhaltend viel mehr junge Familien in der Stadt leben werden und es ist die Fortsetzung des planerischen und finanziellen Auftrags, mit dem sich die LHH in der jüngeren Vergangenheit sowohl auf die Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz als auch auf steigende Zahlen bei Kindergartenkindern eingestellt hat. Als Erfolg der bisherigen Bemühungen gilt die Verbesserung der Vereinbarkeit von Kinderwunsch und Berufsleben für zahlreiche Familien auch im Kleinkindbereich, sowie die Tatsache, dass durch den rechtzeitigen und umfassenden Ausbau der Kinderbetreuung Klagen oder Klageandrohungen zu Lasten der Landeshauptstadt vermieden werden konnten.

Jedoch haben Eltern noch nicht die Kinderbetreuung, die sie sich eigentlich wünschen. Auch müssen längere Wartezeiten und -listen bei besonders nachgefragten Einrichtungen, eine nicht wohnortnahe Betreuung oder die Tagespflegebetreuung als Übergangslösung in Kauf genommen werden.

Krippenplätze: Von 2008 bis Januar 2014 entstanden unter anderem durch die Programme „5-mal 300 Plätze“ und „300 plus“ 1.834 neue Krippenplätze. Im Rahmen des Ausbauprogrammes „ Hannover bleibt am Ball“ wurden im Jahr 2014 weitere 235 Krippenplätze geschaffen.

Kindergartenplätze: Aufgrund weiter steigender Kinderzahlen wurden 2013 407 zusätzliche Plätze geschaffen und 2014 nochmals 148 neue Plätze eingerichtet.

Damit standen Anfang 2015 **5.210** Krippenplätze beziehungsweise Betreuungsplätze in der Kindertagespflege und **13.971** Kindergartenplätze zur Verfügung.

In der Kindertagespflege ist die Darstellung von genehmigten Plätzen auf tatsächlich betreute Kinder umgestellt worden, da die Tagespflegepersonen frei entscheiden können, wie viele Kinder sie betreuen. Aus diesem Grund hat sich die Gesamtzahl der Krippenplätze zum letzten Bericht verringert.

Der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund ist im Krippenbereich von 1.238 auf 1.418 (31,6%), im Kindergartenbereich von 6.238 auf 6.484 (48,4%) in 2014 gestiegen. Somit ist der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund im Krippenbereich weiterhin gestiegen, entspricht aber noch nicht dem entsprechenden Anteil von z.Zt. 46,1% der 0-2 Jährigen der Gesamtbevölkerung. Im Kindergartenbereich liegt der Anteil nach einem weiteren Anstieg über dem Anteil der 3-5 Jährigen der Gesamtbevölkerung von 48,4%. In 2014 wurden in **41** Kindergartengruppen die Betreuungszeiten ausgeweitet. Bei zwei Gruppen auf ¾tags und bei 39 Gruppen auf ganztags. In 2015 ist für 12 Kindergartengruppen die Ausweitung der Betreuungszeiten vorgesehen. Bei vier Gruppen davon auf ¾tags und bei 8 Gruppen auf ganztags.

Im Januar 2015 sind vier Kindertagesstätten zu Familienzentren umgewandelt worden. Für 2016 ist die Einrichtung weiterer vier Familienzentren geplant.

### **3. Ergänzende Fragestellungen aus dem Gleichstellungsausschuss basierend auf dem Zwischenbericht in der Sitzung am 06.10.2014**

- Wieviele Anträge wurden wegen Kapazitätsmangels abgelehnt, wie lang sind die Wartelisten?

Alle vorliegenden Anträge zur Aufstockung der Betreuungszeit in den Kindertagesstätten konnten umgesetzt werden.

Für 2016 liegen bereits weitere Anträge vor, die vorbehaltlich der Zustimmung und Genehmigung des Haushaltes 2016 umgesetzt werden können.

- Wo ist die Diskrepanz von Angebot und Nachfrage besonders hoch?

Hierzu verweisen wir auf den Kindertagesstätten Bericht 2015 (DS 1364/2015) und besonders auf die Tabellen 9 Kleinkinderbetreuung, 11 Kindergartenkinderbetreuung und 13 Schulkinderbetreuung und die jeweils den Stadtbezirken zugeordneten Betreuungsquoten.

Die Verwaltung ist weiterhin bestrebt, die Unterschiede im Rahmen des Ausbauprogrammes unter Berücksichtigung der Notwendigkeiten und der jeweiligen Möglichkeiten in den Stadtbezirken auszugleichen.

## Maßnahme 3.1.2 Ausbau der Ganztagschulen

zuständig: Bereich Schulplanung und Pädagogik

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<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</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Erweiterung der Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter</li><li>- weitere Identifizierung von Grundschulen, die nachfolgend zu Ganztagschulen (GTS) umzubauen sind</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Anzahl der ausgebauten Schulen (Ausgangszahl 2012: 25 Ganztagschulen)</li><li>- Benennung der Schulen, die zum weiteren Ausbau vorgesehen sind</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Die oben genannten Ziele werden durch die Umsetzung des Ganztagschulbetriebs auch weiterhin verfolgt. Durch die Möglichkeit der Betreuung der Schülerinnen und Schüler bis 16:00 Uhr und optional die Inanspruchnahme eines Früh- und Spätdienstes (7:00 bis 17:00 Uhr) wird Familien in Hannover ein kostenfreies Maximum an Betreuungszeit geboten und somit ein entscheidender Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet.

Die Förderung der Chancengerechtigkeit aller Schülerinnen und Schüler, unabhängig von ihrer sozialen und kulturellen Herkunft sowie ihrem Geschlecht, ist im Ganztagsgrundschulmodell der Landeshauptstadt Hannover ein wichtiges Ziel.

Die außerunterrichtlichen Angebote der Ganztagsgrundschulen bieten ein facettenreiches Angebot, das sich an Schülerinnen und Schüler gleichermaßen richtet. Der Einsatz externer Angebotspartnerinnen und –partner bereichert die Angebotsstruktur vor allem im Hinblick auf Angebote der kulturellen Bildung und des Sports. Die externen Angebotspartnerinnen und Angebotspartner bieten den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit unterschiedliche Expertinnen und Experten aus verschiedenen (auch nicht- pädagogischen) Berufsfeldern kennen zu lernen. Die externen Anbieterinnen und Anbieter bringen geschlechtersensible Impulse aus ihren jeweiligen nicht-pädagogischen Berufsfeldern in den Fokus der Schülerinnen und Schüler.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

Das Ganztagsschulangebot an hannoverschen Grundschulen erfreut sich bei Familien stetig zunehmender Beliebtheit, was sich in der hohen Nachfrage und den stetig steigenden durchschnittlichen Teilnahmezahlen widerspiegelt.



Die folgende Auflistung zeigt die Entwicklung des Ganztagsgrundschulausbaus seit dem Schuljahr 2012/2013:

- |                       |        |  |
|-----------------------|--------|--|
| • Schuljahr 2012/2013 | 24 GTS | 110 durchschnittliche tägliche Teilnahmen              |
| • Schuljahr 2013/2014 | 26 GTS | 113 durchschnittliche tägliche Teilnahmen              |
| • Schuljahr 2014/2015 | 28 GTS | 117 durchschnittliche tägliche Teilnahmen <sup>1</sup> |

Anmerkungen und Ergänzungen:

**Ab dem Schuljahr 2015/2016 gehen folgende Grundschulen in den Ganztag:**

- GS Kronsberg
- GS Buchholz Kleefeld II
- GS An der Feldbuschwende
- GS Fichteschule

Damit werden 33 der 60 Grundschulen im Stadtgebiet Hannover Ganztagsgrundschulen sein. Dies entspricht einer Quote von 55%.

**Perspektive bis 2018**

Bis zum Schuljahr 2017/2018 gehen voraussichtlich 11 weitere Grundschulen in den Ganztag. Damit wäre im Schuljahr 2017/2018 eine Quote von 73,33 % erreicht.

**Kontinuierliche Berichterstattung in folgenden Ausschüssen:**

- Schulausschuss
- Ausschuss für Haushalt, Finanzen und Rechnungsprüfung
- Verwaltungsausschuss
- Jugendhilfeausschuss (zur Kenntnis)

**Drucksachen mit Genderbezügen im Zeitraum zwischen 2013 und 2015**

**2013**

I-DS 1882/2013 Handlungskonzept der GS Wilhelm-Busch-Schule

I-DS 1883/2013 Handlungskonzept der GS Rosa-Parks-Grundschule

I-DS 2014/2013 Weiterer Ausbau von Ganztagsgrundschulen – Sachstand 2013

B-DS 2120/2013 Ausbau der Qualität in den Ganztagsgrundschulen – Erhöhung des Budgets der KooperationspartnerInnen

**2014**

B-DS 0563/2014 Errichtung einer weiteren Grundschule im Stadtbezirk Kirchrode – Bemerode – Wülferode

**2015**

I-DS 0327/2015 Handlungskonzept der GS Kastanienhof

I-DS 0328/2015 Handlungskonzept der GS Welfenplatz

<sup>1</sup> Anm.: Die Ganztagsgrundschule Eichendorffschule ist in dieser Zählung nicht inbegriffen, denn sie befindet sich zwar in städtischer Trägerschaft, nimmt jedoch nicht am von der LHH geförderten Ganztagsschulprogramm teil.

## Maßnahme 3.1.3 Väter in Verantwortung

zuständig : Referat für Frauen und Gleichstellung

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- gerechte Verteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern bei den Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover und der städtischen Beteiligungen</li><li>- Ermutigung von männlichen Beschäftigten, verstärkt Familienaufgaben wahrzunehmen</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ausbau des Themas „Elternzeit“ im Intranet der Stadtverwaltung mit direkter Ansprache und Ermutigung von Vätern, Elternzeit in Anspruch zu nehmen</li><li>- stadtweite Informations- und Vernetzungsveranstaltung für Väter in Elternzeit</li><li>- gezielte Werbung für die Väterfreizeit „Vatertagsspecial“ bei den Beschäftigten der Stadt und der städtischen Beteiligungen</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Zahl der Väter in Elternzeit</li><li>- Zahl der Teilnehmenden beim „Vatertagsspecial“</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Es haben Gespräche mit Personalverantwortlichen verschiedener Betriebe mit städtischer Beteiligung stattgefunden. Die Steuerungsgruppe Beruf und Familie, angesiedelt beim Fachbereich Personal und Organisation, sowie die Arbeitsgruppe Beruf und Pflege unter Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten beschäftigen sich ebenfalls mit der Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen in der Stadtverwaltung.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

Alle relevanten Informationen zum Thema „Elternzeit“ sind im Intranet zu erhalten.

Am 25.05.2015 erfolgte ein Vernetzungstreffen mit städtischen Beteiligungsunternehmen (Messe AG, enercity und GBH) unter dem Titel „Väter in Erziehungszeit/Teilzeit“. Diese Betriebe werden ihre Beschäftigten auf die Väter-Broschüren der LHH hinweisen.

Informationen und Beratungen wurden gezielt eingesetzt, um männliche Beschäftigte zur verstärkten Übernahme von Familienaufgaben zu ermutigen.

In kollegialen Beratungen wurden männliche Beschäftigte ermutigt an der Väterfreizeit teilzunehmen.

Eine regelmäßige Abfrage der Väter in Elternzeit in den Beteiligungs-Unternehmen ist erfolgt.

## Anmerkungen und Ergänzungen:

Väter in Elternzeit der LHH: 7 (Stand 31.12.2013)  
Für 2014 liegen noch keine Zahlen vor.

Väter in Elternzeit in den Beteiligungsbetrieben: 8 (Stand 31.12.2013)  
Für 2014 liegen noch keine Zahlen vor.

Hierbei gilt die Abfrage mit Stichtag zum 31.12. als nicht ausreichend aussagekräftig, da die durchschnittliche Dauer der Inanspruchnahme von Elternzeit hierdurch nicht ermittelt werden kann. Zukünftig sollte ein anderes Abfrageinstrument verwendet werden, um belastbarere Daten erhalten zu können.

Teilnehmende an der Väter-Kind-Freizeit 2014:  
16 Väter und 24 Kinder, davon 10 Väter aus den Betrieben  
Teilnehmende an der Väter-Kind-Freizeit 2015:  
15 Väter und 18 Kinder, davon 1 Vater aus einem Beteiligungsbetrieb

Zum Thema Väter in Erziehungszeit ist die Vernetzungsarbeit zur Väterfreizeit „LOS PAPA“ erfolgt.

Nach wiederholter Abfrage unter den VernetzungspartnerInnen konnte kein erhöhter Bedarf festgestellt werden, so dass die angedachte Erweiterung des bestehenden Angebotes derzeit nicht notwendig erscheint.

## Handlungsfeld 3.2 Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

### Maßnahme 3.2.1 Einführung eines Sozialkriterienkatalogs

zuständig: Bereich Personal und Organisation

#### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Vergabe von Aufträgen an Unternehmen, die erklären, sich für Gleichstellung von Frauen und Männern einzusetzen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen</li><li>- Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen in den Fachbereichen und Betrieben und Vermittlung eines konkreten Handlungsrahmens für die eigenständige Arbeit</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ergänzung/Vervollständigung des Konzepts „Soziale Kriterien in der Auftragserteilung“</li><li>- Spezifische Schulungen für die Mitarbeiter/innen in den Vergabestellen der Fachbereiche</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Anzahl der Ausschreibungen, die die vorgegebenen Sozialkriterien bedienen werden</li><li>- Anzahl der Teilnehmenden an den Schulungen</li></ul>

#### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

##### im Rückblick:

##### **Rundschreiben Nr. 5/2010: Berücksichtigung von Sozialstandards bei der kommunalen Beschaffung:**

z.B. Verzicht von Produkten, die mit ausbeuterischer Kinderarbeit hergestellt werden, Beschaffung bestimmter Produkte nur mit anerkannten Siegelungen/ Zertifikaten oder Eigenerklärungen der Lieferanten

##### **Anpassung der AGB LHH:**

In den AGB ist unter § 8 Kündigung, Rücktritt Abs. 4 der LHH das Recht eingeräumt worden, Verträge mit Auftragnehmern, die gegen die Berücksichtigung von Sozialstandards bei der kommunalen Beschaffung verstoßen haben, zu kündigen oder davon zurück zu treten.

##### **Org.-Rundschreiben Nr. 02/2012: Berücksichtigung von sozialen Kriterien im Vergabeverfahren:**

Berücksichtigung sozialer Kriterien, wie Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, oberhalb der Schwellenwerte bei EU-weiten Ausschreibungen nach § 97 Abs. 4 S. 2 GWB.

##### Neues NTVergG:

Das neue NTVergG (Niedersächsisches Gesetz zur Sicherung von Tariftreue, Sozialstandards und Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge) ist am 01.01.2014 in Kraft getreten und anzuwenden ab einem Auftragswert von 10.000,- Euro netto für Bau-, Liefer- und Dienstleistungen. Neu ist die gesetzliche Verankerung über die Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Auftragsvergabe. Explizit darin benannt ist die Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf. Diese können für die Auftragsausführung ab einer Unternehmensgröße von mindestens 20 ArbeitnehmerInnen berücksichtigt werden.

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf wird durch die Berücksichtigung der sozialen Anforderung bei der Auftragsvergabe der LHH weiter gefördert und umgesetzt.

##### Neue NKernVO:

Die neue NKernVO (Niedersächsische Kernarbeitsnormenverordnung) zur Beachtung der ILO-Mindestanforderungen (Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation) ist am 06.05.2015 in Kraft getreten und anzuwenden ab einem Auftragswert von 10.000,- Euro netto für Bau-, Liefer- und

Dienstleistungen. Bei der Vergabe von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen gilt unter anderem die Mindestanforderung über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit. Der Anwendungsbereich für bestimmte Produkte ist in der neuen Verordnung geregelt.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

**Laufende vergaberechtliche Beratung und Unterstützung der Gesamtverwaltung zu VOL (Lieferungen und Leistungen)-Vergaben durch die Sachgebietsleitung Beschaffung im Bereich Arbeitsschutz, Gesundheit und Soziales :**

Aktualisierung und zur Verfügung stellen von Vordrucken für Auftragsvergaben, z.B. Vermerke zur Auswahl des Vergabeverfahrens unter Berücksichtigung gesetzlicher sowie stadtinterner Vorgaben z. B. hinsichtlich sozialer Kriterien; systematische Berücksichtigung von neuen Vorgaben, Formblättern und Arbeitshilfen des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr /Vergabekammer  
Zudem wird in einzelnen sachgebietsbezogenen Schulungen auf die Berücksichtigung von sozialen Kriterien bei Vergaben hingewiesen und Hilfestellung geleistet.

**Anpassung der Vertragsbedingungen der LHH:**

Nach dem neuen NTVergG sind für den Fall der Nichteinhaltung von vertraglichen Verpflichtungen vom Auftraggeber u. a. Vertragsstrafen, Vertragskündigungen zu vereinbaren. Diese zu integrierenden vertraglichen Verpflichtungen wurden formuliert und werden als Muster zur Verfügung gestellt und verwendet.

**Die Vergabevermerke** der LHH enthalten einen verbindlichen Prüfschritt zur Berücksichtigung von sozialen Kriterien gem. Org.-Rundschreiben 02/2012 bzw. gem. der NKernVO;  
bei Lieferungen und Dienstleistungen sind Eigenerklärungen zur Berücksichtigung von sozialen Kriterien von den Bietern einzuholen.

**in der Umsetzung:**

**Anpassung der Vertragsbedingungen der LHH:** Nach der neuen NKernVO sind für den Fall der Nichteinhaltung von vertraglichen Verpflichtungen vom Auftraggeber u. a. Vertragsstrafen, Vertragskündigungen zu vereinbaren.

Anmerkungen und Ergänzungen:

In der zentralen Vergabestelle ist anhand einer geführten Wiedervorlageliste ermittelbar, bei welchen Vergaben in welcher Form soziale Kriterien berücksichtigt wurden.  
Die Vergabestellen der LHH werden kontinuierlich mit Informationen zur Anwendung des NTVergG/ NKernVO versorgt. In den täglich stattfindenden Beratungen (telefonisch/ persönlich) sowie bei Schulungen von einzelnen Vergabestellen wird zentral auf die Einbindung/Einhaltung von sozialen Kriterien hingewiesen.

## Handlungsfeld 3.3 Mobilität und Verkehr

### Maßnahme 3.3.1 Verkehrssicherheit

zuständig: Bereich Stadtplanung

#### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mobilitätschancen für alle als übergeordnetes Leitmotiv</li><li>- langfristige Senkung der Unfallzahlen im Stadtgebiet</li><li>- Verbesserung des Verkehrsverhaltens</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Woche der Verkehrssicherheit für Kinder, durchgeführt in Schulen und im öffentlichen Bereich</li><li>- Baumaßnahmen zur Verbesserung der Verkehrssicherheit im Stadtgebiet</li><li>- Medienkampagnen (Fahrgastfernsehen, Plakate, Verteilung von Infomaterial, Kinderstadtpläne)</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Durchführung der Woche der Verkehrssicherheit für Kinder</li><li>- Anzahl der durchgeführten Baumaßnahmen</li><li>- Unfallzahlenstatistik</li><li>- durchgeführte Medienkampagnen</li></ul>

#### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Die Zielsetzung bleibt unverändert.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

- Woche der Verkehrssicherheit wurde in 2013, 2014 und 2015 durchgeführt,
- mit dem Verkehrsunterricht auf dem Platz Am Markt und in Schulen wurden jährlich ca. **1.000 Schülerinnen und Schüler** erreicht - in 2013 und 2014 wurden jeweils **20 Baumaßnahmen** umgesetzt, in 2015 voraussichtlich **15 Baumaßnahmen** (jährliche Kosten 500.000€)
- Medienkampagnen in 2013, 2014 und 2015 (jährliche Kosten 100.000 €):  
Plakatierung an über 100 Standorten im Stadtgebiet, Verteilung von Broschüren und Kinderstadtplänen an alle städtischen Schulen für das 1. und 5. Schuljahr sowie in Bürgerämtern, Freizeitheimen, Kitas, Bibliotheken und an private Träger
- eine Unterrichtseinheit wurde den Schulen zur eigenen Verwendung zur Verfügung gestellt
- Verteilung von Give-away's

## Anmerkungen und Ergänzungen:

Die Medienkampagne und die Woche der Verkehrssicherheit werden auch in den nächsten Jahren weiterhin durchgeführt.

Das Programm mit Baumaßnahmen wird ebenfalls fortgesetzt.

Die Anzahl der Baumaßnahmen wird zukünftig voraussichtlich zwischen 10 und 15 pro Jahr liegen.

### Unfallzahlenstatistik

Die Anzahl der verunglückten Kinder im Stadtgebiet Hannover hat sich wie folgt entwickelt:

	Kinderunfälle	Verunglückte	m	m %	w	w %	k.A.	k.A. %
2011	237	188	140	59%	82	35%	15	6%
2012	255	225	134	53%	109	43%	12	5%
2013	245	229	144	59%	101	41%		0%
2014	248	199	150	60%	98	40%		0%

## Maßnahme 3.3.2 Radverkehr

zuständig: Bereich Stadtplanung

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mobilitätschancen für alle, als übergeordnetes Leitmotiv</li><li>- Ausbau des Radwegenetzes</li><li>- Erhöhung des Radverkehrsanteils von 13 % (2002) auf 25% (2025) im Stadtgebiet</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Abschluss der laufenden Studie</li><li>- Bearbeitung und Auswertung der Ergebnisse</li><li>- Erstellen einer Radwegekonzeption</li><li>- Planung von Baumaßnahmen und Prioritätenreihung bis 2020</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Auswertung der Studienergebnisse</li><li>- Vorliegen der Radwegekonzeption</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Die Zielsetzung bleibt unverändert.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

- Die Studie wurde 2014 abgeschlossen und bis Anfang 2015 ausgewertet.
- Die Radwegekonzeption liegt der Verwaltung als Grundlage für die Planung und Prioritätenreihung von Baumaßnahmen vor. Sie wurde im Bauausschuss am 17.12.2014 und im Ausschuss für Umweltschutz und Grünflächen am 09.02.2015 vorgestellt.
- Es ist geplant, die Radwegekonzeption als Broschüre zu veröffentlichen und als Drucksache im Sommer 2015 in die politischen Gremien einzubringen.
- Die Umsetzung des „Optimierungsprogramm Radwegnetz“ wurde durch den Radverkehrsbeauftragten im 1. Halbjahr 2015 in allen Bezirksräten vorgestellt. Darin enthalten sind bauliche Maßnahmen an Radverkehrsanlagen mit einem Zeithorizont von 5 Jahren sowie längerfristige Projekte mit einem Zeithorizont von 10 Jahren.

Anmerkungen und Ergänzungen:

Bei der Vorstellung des Optimierungsprogramms Radwegnetz in den Bezirksräten wurde explizit darauf hingewiesen, dass Anregungen und Hinweise von Seiten der Öffentlichkeit gerne aufgenommen werden. Zur Bestimmung des Radverkehrsanteils wird die LHH zusammen mit der Region Hannover an der Erhebung „MiD - Mobilität in Deutschland“ teilnehmen. Ergebnisse der in 2016 erfolgenden Befragung werden dann für Ende 2018 erwartet.



## Handlungsfeld 3.4 Wirtschaftliche Entwicklung

### **Maßnahme 3.4.1 Förderung selbstständiger Frauen und Existenzgründerinnen**

zuständig: Bereich Wirtschaftsförderung

#### **1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013**

Ziele	- Vereinfachung der Rahmenbedingungen für Frauen in der Existenzgründung - Erhöhung der Anzahl der Existenzgründerinnen - erfolgsorientierte, geschlechterspezifisch bedarfsgerechte Beratungsangebote
Maßnahmen	- Fachberatung in den Stadtteilen vor Ort - regelmäßige Öffnungszeiten für individuelle Beratung - fachspezifische Informationsveranstaltungen und Netzwerkarbeit
Indikatoren	- Anzahl der Beratungsgespräche (Trennung: allgemeine Beratung und Existenzgründung) - Anzahl der Existenzgründungen von Frauen aus der Beratung - Anzahl der Infoveranstaltungen

#### **2. Berichterstattung**

Sachstand zur Zielsetzung:

Existenzgründungsberatungen sowie gezielte geschlechtsspezifische Beratungen wurden im Rahmen der Aufgabenverteilung zwischen den hannoverschen Wirtschaftsförderungseinrichtungen der Wirtschaftsförderungs-GmbH hannoverimpuls zugeordnet. Hannoverimpuls ist die gemeinsame Wirtschaftsförderungsgesellschaft von Landeshauptstadt und Region Hannover. Hannoverimpuls mit ihrem Bereich Gründerinnen-Consult steht für Gründungsberatung sowie für Qualifizierung und Vernetzung von Frauen. Gründerinnen-Consult ist somit die Beratungseinrichtung für Unternehmensgründerinnen und Unternehmerinnen in Hannover. Seit 2008 ist Gründerinnen-Consult unter der Trägerschaft der hannoverimpuls GmbH. Sie ist damit ein fester Baustein der hannoverschen Wirtschaftsförderung. Finanziert wird Gründerinnen-Consult aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen des F.I.F.A.-Landesprogrammes (Förderung von Frauen zur Integration in den Arbeitsmarkt) und aus Mitteln des Landes Niedersachsen, der Landeshauptstadt Hannover und der hannoverimpuls GmbH.

Ziele 2013/14: Die durch den deutlichen Rückgang der Gründungszahlen 2012 notwendig gewordenen zusätzlichen Mobilisierungsmaßnahmen und Strategieveränderungen zeigten 2013 Erfolg. Um Frauen auf anderen Wegen anzusprechen, hat Gründerinnen-Consult über Xing, Facebook, YouTube und Twitter verstärkt Akquise betrieben.

Erreicht wurde mehr Imageprofilierung mit klar definierter Ansprache der Zielgruppen: Gründerinnen und gründungsinteressierte Frauen sowie Unternehmerinnen.

Ziele 2014/2015: Die übergeordneten Ziele wie Gründerinnen in den freien Berufen stärken, Gründungsquote von Frauen aus der Arbeitslosigkeit erhöhen, Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Selbstständigkeit, Chancengleichheit im Zeichen des demographischen Wandels sind permanent angesetzt.

Konkretisiert setzt Gründerinnen-Consult 2014/2015 auf folgende Bausteine:

1. Spezialisierung der Gründungsberaterinnen auf Branchen
2. Branchenfokus Kreativwirtschaft : FashionCamp für Designerinnen und Textilproduzentinnen (Textil, Mode, Kostüm) und Vernetzung
3. Internetwirtschaft als Querschnittsthema in allen Branchen
4. Steuerberatungstage mit dem Verband der freien Berufe im Lande Niedersachsen

## Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

Der Fachbereich Wirtschaft / Wirtschaftsförderung unterstützt Gründerinnen-Consult institutionell wie projektbezogen.

2013 legte Gründerinnen-Consult ihren Beratungsschwerpunkt auf folgende Projekte:

- Seminarangebot (AZAV-zertifizierte Maßnahme) „Von der Idee zur Gründung“ (ein Coaching in drei Schritten)
- Veranstaltung: „Weiblich.Nachhaltig.Gut im Geschäft“ – Gründungsthemen zu Genderspezifika und CSR (Corporate Social Responsibility) mit 59 Teilnehmenden
- Veranstaltungsreihe „Kreativwirtschaft in der Halle 96“ (Zentrum für Kreative) Unterstützungsmöglichkeiten für kreative Frauen, Branchentipps 4x im Jahr mit insgesamt 87 Teilnehmenden
- Veranstaltung für Frauen in der Gesundheitswirtschaft, Spezialisierung in der Gesundheitswirtschaft, 56 Teilnehmende
- Seminare für den Handel, 5x im Jahr, Themen wie Standortanalyse, Mobile Commerce, etc., 38 Teilnehmende

2014/2015: Zum Aufbau des Fashion Camps, insbesondere der Qualifizierungsbausteine, war es besonders wichtig, die Stakeholder der Modebranche zu kontaktieren und bereits im Vorfeld Gespräche zu führen, welche Themen aktuell für die Modedesignerinnen erfolgsversprechend sind. Begleitend wurde von Gründerinnen-Consult der lokale Netzwerkaufbau „Modestandort Hannover“ vorangetrieben, damit die Teilnehmerinnen über das Projekt hinaus auch verbesserte Marktstrukturen nutzen können. Dazu wurde der „Runde Tisch“ initiiert und es geschafft, erstmalig alle Modeschulen, einschließlich der Hochschule Hannover, an einen Tisch zu bekommen. Es ist gelungen, dass diese Akteure ein gemeinsames Ziel verfolgen: Eine bessere Vernetzung in der Modebranche. Hier wurde eine gemeinsame Kick Off-Veranstaltung mit kre(h)tiv-Netzwerk für die Modebranche Hannover zum 15.01.2015 geplant und umgesetzt. Diese Veranstaltung hat das Ziel zu mehr Transparenz im Modemarkt und erhöht somit die Chancen für die Modedesignerinnen vor Ort. Insgesamt haben drei Durchläufe der Gründungsmodule für Designerinnen im FashionCamp stattgefunden mit einem sehr erfolgreichen Abschluss als Modenschau mit rund 160 Gästen im Haus der Wirtschaftsförderung. Die Schau war gleichzeitig eine hannoversche Kooperation der Designszene mit Deutsche PoP, Choreografen, den Modeschulen, etc.

## Anmerkungen und Ergänzungen:

Geplante Maßnahmen 2. Halbjahr 2015:

Aufbauend auf das bestehende Netzwerk FashionCamp soll ein DesignerinnenClub angeboten werden. In dem übergeordneten Projekt „Modestandort Hannover“ sollen in einer Bestandsanalyse die Modestrukturdaten erfasst und zusammengetragen werden. Ziel ist es, zu einer besseren Einschätzung des Potenzials von Mode und Design und deren Infrastruktur in der Stadt Hannover zu gelangen.

## 3. Ergänzende Fragestellungen aus dem Gleichstellungsausschuss basierend auf dem Zwischenbericht in der Sitzung am 06.10.2014

- Es wurde eine Statistik gewünscht, die die Beratungsfälle der Frauen und Männer in Relation setzt:

Die vorgelegten Zahlen von Gründerinnen-Consult können leider nicht direkt mit Beratungszahlen von Männern in Relation gesetzt werden. Es gibt eine Vielzahl von Beratungsstellen für Selbstständigkeit und Existenzgründungen, die Männer und Frauen gleichermaßen beraten. Das Spektrum reicht von der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, der NBank, einer Vielzahl von privaten Existenzgründungsberatungen, Netzwerken wie den Business Angel aber auch hannoverimpuls mit ihrer Gründungswerkstatt und bis hin zu den Wirtschaftsförderungen der Landeshauptstadt Hannover und der Region Hannover. All diese Institutionen, Unternehmen, Vereine etc. haben eigene Schwerpunktsetzungen in

ihren Beratungen und damit jeweils eigene Zielgruppen, die sie ansprechen. Die Ratsuchenden entscheiden danach, was sie für sich als am geeignetsten ansehen. Statistiken, wer sich wo beraten lässt, existieren nicht. Es gibt dafür keine zentrale Sammelstelle. Da es hierzu generell keine Datenerfassung gibt, kann damit auch keine Aussage getroffen werden, wo oder wie viele Männer und Frauen sich beraten lassen.

Gründerinnen-Consult darf gemäß ihres Projektzwecks und damit ihrer Finanzierungsgrundlage (u.a. Mittel europ. Sozialfonds ESF/ F.I.F.A.-Landesprogramm Niedersachsen) ausschließlich Frauen beraten. Sie ist damit ein entscheidender Genderbaustein der Wirtschaftsförderung in Niedersachsen und damit auch in Hannover. Frauen - wie auch Männer - haben generell die freie Wahl, wo sie sich beraten lassen möchten. Frauen, die sich an Gründerinnen-Consult wenden, kann unterstellt werden, dass sie den expliziten Wunsch haben, einen genderspezifischen Blickwinkel auf ihre angehende Gründung oder ihr Unternehmen zu setzen. Die Beratungszahlen von Gründerinnen-Consult belegen, dass der Bedarf dafür da ist.

- Es wurde eine Aussage gewünscht, wieviele Beratungen für hauptamtlich Tätige und nebenamtlich Tätige durchgeführt wurden:

Da es in der eigentlichen Beratung über eine angehende Selbstständigkeit keinen entscheidenden Unterschied macht, ob jemand dies nebenberuflich (gesetzliche Definition: bis zu 20 Wochenstunden) oder hauptberuflich plant, werden Statistiken hierüber - auch von Gründerinnen-Consult - nicht geführt. So wird auch der Gründungszuschuss der Agentur für Arbeit bereits ab 20 Wochenstunden Selbstständigkeit in vollem Umfang gezahlt und als Vollzeitselbstständig gezählt.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bietet bei einer Nebenerwerbsgründung eine finanzielle Absicherung, die das Risiko der Gründung reduziert. Insbesondere Frauen nutzen die Form der Nebenerwerbsgründung als eine gute Möglichkeit zum Wiedereinstieg in den Beruf und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So kann es gelingen, sich ein zweites Standbein aufzubauen und dieses zu einem späteren Zeitpunkt in eine Selbstständigkeit im Haupterwerb umzuwandeln. Für die Existenzgründungsberatung mit dem gezielten Blick auf die Umsetzung einer Geschäftsidee und die dazugehörigen Grundlagen wie Business-Plan-Erstellung, Organisationsfähigkeit, Selbst- und Zeitmanagement ist dies jedoch nicht entscheidend. Es kann damit keine Aussage zu der Zahl der Beratungen für Gründungen im Nebenerwerb oder im Haupterwerb in den Gleichstellungsaktionsplan aufgenommen werden.

## Maßnahme 3.4.2 Kongress Gründerinnen und Freiberuflerinnen

zuständig Bereich Wirtschaftsförderung

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	- Weiterbildung von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen - Netzworfbildung und fachliche Information
Maßnahmen	- Planung und Durchführung eines jährlichen Kongresses
Indikatoren	- Anzahl der Teilnehmerinnen bei den Kongressen (im Jahr 2012: 131 Teilnehmerinnen)

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Die Ziele „Weiterbildung“ und „Netzworfbildung“ werden kontinuierlich weiter verfolgt; der jährliche Kongress erweist sich dabei als erfolgreiches Mittel. Der Kongress erfolgt unter der Federführung von Gründerinnen-Consult (siehe hierzu 3.4.1 Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen) mit Beteiligung des FB Wirtschaft / Wirtschaftsförderung.

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

Der „Unternehmerinnentag 2013“ wurde am 28. September 2013 erfolgreich durchgeführt. Der Kongress setzte seinen Schwerpunkt auf das Thema: Selbstständig in der Digitalen Wirtschaft.  
Der „Unternehmerinnentag 2014“ wurde am 06. Dezember 2014 erfolgreich durchgeführt. Der Kongress setzte seinen Schwerpunkt auf das Thema: New Business Women.

Am Unternehmerinnentag 2013 haben **150 Frauen** teilgenommen, die kostenfreie Kinderbetreuung wurde von **12 Kindern** genutzt.

Am Unternehmerinnentag 2014 war der Kongress mit **161 Frauen** ausgebucht, die kostenfreie Kinderbetreuung wurde von **14 Kindern** genutzt.

Die Resonanz der Kongressteilnehmerinnen sowie die öffentliche Berichterstattung in den verschiedensten Medien waren positiv.

Anmerkungen und Ergänzungen:

Die Vorbereitungen für den „Unternehmerinnentag 2015“ laufen derzeit. Der „Unternehmerinnentag 2015“ wird am 28. November 2015 durchgeführt. Der Kongress setzt seinen Schwerpunkt auf das Thema: Starke Frauen im Handwerk.

Eine Kooperation mit der Handwerkskammer Hannover ist vereinbart.

Die Veranstaltung wird am 28. November dieses Jahres im Neuen Rathaus stattfinden.

## Handlungsfeld 3.5 Kampf gegen Menschenhandel

### **Maßnahme 3.5.1 Anhörung zum Thema Menschenhandel im Gleichstellungsausschuss**

zuständig : Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation

#### **1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013**

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Öffentlich machen der Thematik</li><li>- Sensibilisierung für komplexe Problemlage</li><li>- Raum bieten für Antragstellungen aus dem politischen Raum</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Beantragung und formale Einleitung einer Anhörung zum Thema Menschenhandel im Gleichstellungsausschuss</li><li>- Vorbereitung und Koordination der Anhörung aller beteiligten Institutionen, die mit Menschenhandel bzw. ihren Opfern zu tun haben</li><li>- Vereinbarung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenslage der Opfer</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Durchführung der Anhörung</li><li>- Maßnahmenkonzept</li></ul>

#### **2. Berichterstattung**

Sachstand zur Zielsetzung:

Die Anhörung zum Thema Menschenhandel erfolgte im Gleichstellungsausschuss am 03.03.2014. Hierzu waren auch der Internationale Ausschuss und der Sozialausschuss eingeladen. Es wurde ausführlich diskutiert und anschließend auch in der Presse berichtet.

Ein Antrag zur Prüfung des sog. Dortmunder Modells liegt seitens der Politik vor (Nr. 1954/2014).

Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

Zur Anhörung im März 2014 waren ExpertInnen der Beratungsstellen Kobra und Phoenix, der Polizei und des Kommunalen Kriminalpräventionsrates anwesend.

Es wurden unterschiedliche Problemlagen benannt, bspw. der Zugang zu medizinischer Versorgung zu angemessenem und sicherem Wohnraum sowie Übersetzungsdienstleistungen. Die finanzielle Unterstützung wurde dargestellt.

Die Handlungsmöglichkeiten und Einflussnahme der LHH zur Verbesserung der Situation von vom Menschenhandel Betroffenen wurden festgestellt.

Die Prüfung des Antrages zum sog. Dortmunder Modell ist abgeschlossen (Berichterstattung im Gleichstellungsausschuss 09/2015).

#### Anmerkungen und Ergänzungen:

s. Protokoll vom Gleichstellungsausschuss März 2014.

Zur Bekämpfung des organisierten Menschenhandels gab es Anfang Juni 2014 in Niedersachsen Kontrollen von 190 Bordellen und mehr als 400 Prostituierten. Dabei gab es 2 Verdachtsfälle von Menschenhandel (Quelle: HAZ vom 13.6.2014).

Eine Novellierung des Prostitutionsgesetzes ist derzeit in Arbeit. Dabei sind auch Maßnahmen geplant, um gezieltere und flächendeckendere Kontrollen zu gewährleisten und eine Genehmigungspflicht für Bordelle zu erreichen (Seite 95 des Koalitionsvertrages).

## Maßnahme 3.5.2 Der Kommunale Kriminalpräventionsrat

zuständig Bereich Einwohnerangelegenheiten

### 1. Auszug Gleichstellungsaktionsplan 2013

Ziele	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reduzierung von Kriminalität und Gewalt im Stadtgebiet und damit auch von Menschenhandelsdelikten</li><li>- Verbesserung der Lebenslage der von Menschenhandel betroffenen Frauen</li></ul>
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"><li>- Gewährleistung der kontinuierlichen Arbeit des KKP durch die Sicherstellung der städtischen Geschäftsführung des Gremiums</li><li>- regelmäßige Anhörungen zum Thema Menschenhandel unter kriminalpräventivem Aspekt</li><li>- Ermöglichen einer vernetzten reibungslosen Arbeit der beteiligten Institutionen</li></ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fortbestand der Arbeit des Gremiums</li><li>- vom KKP durchgeführte Sitzungen und Kampagnen</li><li>- durchgeführte Anhörungen zum Thema Menschenhandel</li></ul>

### 2. Berichterstattung

Sachstand zur Zielsetzung:

Stand Juli 2015:

Im Dezember 2014 wurde eine neue Geschäftsordnung verabschiedet (DS 0109/2015). Damit einher ging eine Umbenennung von „Kommunaler Kriminalpräventionsrat (KKP)“ in „**Kommunaler Präventionsrat (KPR)**“.

Der im Mai 2015 veröffentlichte Präventionsbericht der Landeshauptstadt Hannover stellte die Präventionsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung und die Vorstellung von „gelebter Prävention“ dar. Der Präventionsbericht soll jährlich fortgeführt werden.

Der Internetauftritt des KPR sowie der AG Milieu, Prostitution und Menschenhandel wurde überarbeitet und ist unter [www.kpr-hannover.de](http://www.kpr-hannover.de) zu erreichen.

Das „Gemeinsame Lagebild der Arbeitsgruppe AG Milieu, Prostitution und Menschenhandel“ wird in der Septembersitzung des Kommunalen Präventionsrates auf der Tagesordnung stehen. In dem Lagebild werden Entwicklungen und Problemstellungen in den jeweiligen Arbeitsbereichen - auch mit dem Focus auf die Lage der Frauen - dargestellt.

Der Kommunale Präventionsrat trifft einmal monatlich zusammen und verfügt über zwei Unterarbeitsgruppen, die AG Milieu, Prostitution und Menschenhandel sowie die AG Alkoholprävention. Die Unterarbeitsgruppen setzen sich aus Mitgliedern mit besonderer Fachkompetenz zusammen (z. B. die Fachberatungsstellen Phoenix und Kobra). Ständige Mitglieder des Kommunalen Präventionsrates sind neben den Fachbereichen der Stadtverwaltung die Polizei und Staatsanwaltschaft, VertreterInnen der Ratspolitik, der Stadtjugendring, der Täter-Opfer-Ausgleich, VertreterInnen des innerstädtischen Einzelhandels, die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Hannover sowie die Vorsitzende des Seniorenbeirats. Den Vorsitz hat Bürgermeister Thomas Hermann.

## Umsetzungsstand zu den benannten Maßnahmen:

- kontinuierliche Arbeit des KPR und der Unterarbeitsgruppen
- Teilnahme der Geschäftsstelle an zahlreichen Sitzungen, Tagungen, dem Deutschen Präventionstag, Mitgliedschaft im Städtenetzwerk Kriminalprävention, gute Vernetzung mit Präventionsakteuren
- zum Tag der offenen Tür im Neuen Rathaus wird sich der KPR gemeinsam mit seinen Unterarbeitsgruppen der Öffentlichkeit präsentieren

## Anmerkungen und Ergänzungen:

### Perspektive:

- jährliche Erstellung des Präventionsberichts
- Teilnahme am Tag der offenen Tür im Neuen Rathaus
- der Kommunale Präventionsrat wird in diesem Jahr 20 Jahre alt, die Festveranstaltung wird im Rahmen der Novembersitzung stattfinden
- das „Gemeinsame Lagebild der AG Milieu, Prostitution und Menschenhandel“ wird im September im KPR vorgestellt
- momentan plant die Geschäftsstelle des Kommunalen Präventionsrates ein Projekt zum Thema Seniorensicherheit