

Landeshauptstadt

Hannover

An die Ratsversammlung (zur Kenntnis)

Antwort

Nr. 0477/2022 F1

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP 3.1.

## **Antwort der Verwaltung auf die Anfrage der SPD-Fraktion zum Equal Pay in der Stadtverwaltung in der Ratssitzung am 31.03.2022, TOP 3.1.**

Seit 2008 wird durch den Equal Pay Day jährlich auf die Lohnungleichheit von Frauen und Männern hingewiesen und Maßnahmen zur Schließung der Lohnlücke gefordert. Trotz vielfältiger Initiativen ist auch innerhalb der Stadtverwaltung und bei den städtischen Beteiligungen die Lohngleichheit von Frauen und Männern noch nicht vollständig erreicht. Laut Auskunft der Verwaltung lag der Equal Pay Day bezogen auf die Stadtverwaltung im Jahr 2021 auf dem 07. Januar und damit erfreulicherweise weit vor dem gesamtgesellschaftlichen Equal Pay Day, der im Jahr 2021 auf dem 10. März lag.

### **Vor diesem Hintergrund fragen wir die Verwaltung:**

1. Auf welchen Tag fällt der Equal Pay Day in Bezug auf die Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover im Jahr 2021 und wie hoch ist der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen und Männern aktuell?
2. Auf Grundlage der aktuellen Zahlen und der Entwicklung der vergangenen Jahre: Wann ist die vollständige Lohngleichheit bei der Stadtverwaltung zu erwarten?
3. Welche Maßnahmen zur Erreichung der Lohngerechtigkeit sind aus Sicht der Stadtverwaltung zusätzlich zu den aktuellen notwendig?

### **Text der Antwort**

Frage 1: Auf welchen Tag fällt der Equal Pay Day in Bezug auf die Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover im Jahr 2022 und wie hoch ist der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen und Männern aktuell?

Der Equal Pay Day 2022 fällt bei der Landeshauptstadt Hannover auf den 09.01.2022. Der durchschnittliche Bruttostundenlohn beträgt für Männer 24,79 € und für Frauen 24,23 €.

Frage 2: Auf Grundlage der aktuellen Zahlen und der Entwicklung der vergangenen Jahre: Wann ist die vollständige Lohngleichheit bei der Stadtverwaltung zu erwarten?

In der Tendenz lässt sich erkennen, dass die Lohnunterschiede immer geringer ausfallen: Lag der Equal Pay Day für die Stadtverwaltung 2015 nach am 15.01. des Jahres, so lag er 2017 am 10.01. des Jahres und im Vorjahr dann bereits am 07.01. des Jahres. Der für dieses Jahr ermittelte Equal-Pay Day bestätigt diese Tendenz im Grunde.

Diese Entwicklung lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass insbesondere in höherwertigen Positionen eine annähernde gleiche Verteilung von Männern und Frauen erreicht werden konnte. Als Beispiel ist hier die Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe AT/B2 zu nennen, in der der Anteil von 2006 in Höhe von 0% auf aktuell 47,3% gesteigert werden konnte.

Auch in der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe E15/A16 konnte der Anteil der Frauen von 18% in 2011 auf 41% in 2020 gesteigert werden.

In den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen E12/A13 bzw. E11/A12 konnte der Anteil an Frauen in diesem Zeitraum ebenfalls um 10 Prozentpunkte erhöhte werden.

Um eine vollständige Lohngleichheit zu erreichen, müsste auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hingewirkt werden. Diese Unterrepräsentanz von Männern besteht bei der Stadtverwaltung Hannover insbesondere in den Berufsgruppen der Sozialpädagog\*innen und Erzieher\*innen sowie den Reinigungskräften. Für den Abbau dieser Unterrepräsentanzen sieht der Gleichstellungsplan diverse Maßnahmen vor, so wurde z.B. das Ziel „Männer in die städtischen Kindertagesstätten“ im 2. Gleichstellungsaktionsplan der LHH 2017-2019 verankert.

*Frage 3: Welche Maßnahmen zur Erreichung der Lohngerechtigkeit sind aus Sicht der Stadtverwaltung zusätzlich zu den aktuellen notwendig?*

Für die Stadtverwaltung gilt Folgendes:

Die aktuellen Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2020 bis 2022 sind in der Drucksache „Gleichstellungsplan nach dem NGG“ festgelegt (Informationsdrucksache Nr. 1492/2020). Die ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen ist ein Ziel der Stadtverwaltung.

Maßnahmenübersicht:

- Paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab Besoldungsgruppe A14/ Entgeltgruppe E13
- Gezielte Weiterbildungsangebote und ggfls. vorrangige Meldung von Frauen zum Führungskräfteentwicklungsprogramm
- Paritätische Teilnahme am Förderkreis
- Bewerbungstrainings für Frauen oder Reflexionsseminar „Kann das denn alles gewesen sein?“ – insbesondere für Frauen, die eine Position mit Führungsverantwortung anstreben oder sich noch in der Entscheidungsphase befinden
- Durchführung von Mitarbeitergesprächen, in denen Entwicklungspotentiale und Entwicklungsperspektiven ermittelt und individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen vereinbart werden
- Ermutigung zu einer Bewerbung
- Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Familie
- Flexible Arbeitsmodelle

Durch die aktive Gleichstellungspolitik der Stadtverwaltung und der benannten Maßnahmen konnte in den letzten Jahren die Repräsentanz von Frauen in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen in der Stadtverwaltung erheblich gesteigert werden. So konnte z.B. der Frauenanteil in den Spitzenpositionen in AT/B2 von 0% in 2006 auf 47,3% in 2021 erhöht werden.

18.60  
Hannover / 04.04.2022