



Hannover

Dezernat IV  
Fachbereich Personal und Organisation

Rechenschaftsbericht für den  
Gleichstellungsplan  
(Geltungsdauer 2016 bis 2018)  
nach dem Niedersächsischen  
Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

<b>Inhaltsverzeichnis:</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Gleichstellungsplan und Rechenschaftsbericht nach § 16 NGG</b>	<b>1</b>
<b>2. Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung zum Stichtag 31.12.2018</b>	<b>1</b>
2.1 Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen	1
2.2 Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen	2
2.3 Anteil der Frauen und Männer bei den Auszubildenden	3
2.4 Anteil der Frauen und Männer in den Fachbereichen	3
2.5 Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	5
<b>3. Gesamtstädtische Ziele der Stadtverwaltung Hannover 2016 bis 2018</b>	<b>6</b>
3.1 Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen	7
❖ Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt A13/E13	
❖ Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab A11/E10	
3.2 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern	8
❖ Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen (A9, A8 sowie E07 und E04)	
❖ Erhöhung bzw. Halten des Männeranteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Männern (S-Tarif)	
❖ Erhöhung bzw. Halten des Männeranteils in Entgeltgruppen, in denen sie gesamtstädtisch unterrepräsentiert sind (E01-E03)	
<b>4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch familiengerechte Arbeitsgestaltung weiter verbessern u.a. nach den Vorgaben gemäß §§ 4 bis 6 NGG</b>	<b>12</b>
Familiengerechte Arbeitsgestaltung und die betreffenden Handlungsfelder:	
❖ Arbeitszeit und Arbeitsort	
❖ Führungs- und Zusammenarbeitskultur sowie Führungskompetenz	
❖ Lebensphasenorientierte Personalentwicklung	
❖ Service für Familien / zusätzliche Angebote	
❖ Familienbewusste Information und Kommunikation	
❖ Teilzeitarbeit und Beurlaubung	
<b>5. Ausblick ab 2019</b>	<b>18</b>
<b>6. Anlagen 1 bis 7 Rechenschaftsberichte der Fachbereiche Personal und Organisation, Öffentliche Ordnung, Sport und Bäder, Senioren, Jugend und Familie, Eigenbetrieb Stadtentwässerung, Tiefbau</b>	<b>20</b>

## **1. Gleichstellungsplan und Rechenschaftsbericht nach § 16 NGG**

Gemäß §15 NGG wurde der zweite Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 bis 2018 für die Stadtverwaltung Hannover erstellt. Zur weiteren Förderung der Gleichstellung wurden die angestrebten gesamtstädtischen Ziele und Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung festgelegt.

- Für die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes vorlag, waren eine Fluktuationsabschätzung und eine Festlegung von Zielvorgaben (%-Anteile) zum Abbau der festgestellten Unterrepräsentanz erforderlich.
- Für die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben war festzulegen, welcher Standard erreicht werden sollte. Schwerpunkte bildeten die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, die weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte und die Sensibilisierung aller Mitarbeiter\*innen sowie der Führungskräfte für unterschiedliche Lebens- und Arbeitsmodelle.

Gemäß § 16 NGG ist sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer zu ermitteln, inwieweit Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist. Dieses ist den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

## **2. Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung zum Stichtag 31.12.2018**

Gemäß § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe der Dienststelle unter 45% liegt. Grundlage ist das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeitenden, d.h. dass Teilzeitbeschäftigte bzw. Beurlaubte mit dem Anteil ihrer individuellen Arbeitszeit berücksichtigt werden (Bsp.: Halbtagsbeschäftigte mit 0,5 Beschäftigungsvolumen). Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration hat konkretisiert, dass der S-Tarif für den Erziehungs- und Sozialdienst separat darzustellen ist.

### **2.1 Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen**

Zunächst erfolgt zum Stichtag 31.12.2018 die Übersicht der Anzahl aller Beschäftigten („Köpfe“) der Stadtverwaltung Hannover:

Gesamtbeschäftigte	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
11.352	6.401	4.951	56,4%	43,6%

Der Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist erneut gestiegen. (2014: Frauenanteil 55,8%; Männeranteil 44,2%).

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

- 32,5% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren teilzeitbeschäftigt
  - davon waren 83,8% Frauen und 16,2% Männer
- 3,4% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren beurlaubt ohne Bezüge
  - davon waren 87,9% Frauen und 12,1% Männer

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist weiter gestiegen (2014: 31,8% / 2011: 28,5%). Festzustellen ist eine weitere leichte Erhöhung des Männeranteils bei den Teilzeitbeschäftigten (2014: 15% 2011: 12%).

Der Anteil der Beurlaubten hat sich wieder etwas auf 3,4% erhöht nachdem dieser in den letzten Jahren stetig gesunken war (2014: 3,1% / 2011: 4%). Jedoch ist der Frauenanteil hier auf 87,9% gestiegen (2014: 83,3% / 2011: 85,8%).

Im Jahr 2018 waren insgesamt 248 Beschäftigte in Elternzeit, davon 129 Frauen (52%) und 119 Männer (48%). Jedoch waren erhebliche Unterschiede in der Elternzeitdauer ersichtlich: Während diese im Durchschnitt bei den Frauen bei 478 Tagen lag, wurden bei den Männern im Durchschnitt 66 Tage in Anspruch genommen. Dies entspricht in etwa den sog. „Vätermonaten“.

Bei der - nach dem NGG - vorgeschriebenen Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens der Mitarbeitenden ergibt sich eine andere Verteilung beim Geschlechterverhältnis in der Stadtverwaltung Hannover:

Beschäftigungsvolumen gesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
9.769,8	5.061,9	4.707,9	51,8%	48,2%

Gesamtstädtisch besteht keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes Die Verteilung ist relativ konstant geblieben (2014: Frauenanteil 51,1%, Männeranteil 48,9%). Eine separate Betrachtung der Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie des S-Tarifes ergibt folgende Geschlechterverteilung:

Tarife	Beschäftigungsvolumen	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
Entgelt- und Besoldungsgruppen	8.007,0	3.725,2	4.281,8	46,5%	53,5%
S-Tarif	1.396,4	1.087,9	308,5	77,9%	22,1%
P-Tarif	263,4	205,6	57,8	78,0%	22,0%
NGG Tarif (HCC)	103,0	43,2	59,8	42,0%	58,0%

Im P-Tarif (Altenpflege) und S-Tarif sind Männer insgesamt unterrepräsentiert. Ca. 88% der im S-Tarif eingruppierten Tarifbeschäftigten sind im Fachbereich Jugend und Familie eingesetzt. Die Rechenschaftsberichte der Fachbereiche Jugend und Familie sowie Senioren sind dem Bericht beigelegt.

Die differenzierte Darstellung der Entgelt- und Besoldungsgruppen erfolgt unter Ziffer 3.5.

## **2.2 Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen**

Stichtag 31.12.2018 Führungsebene	Anzahl der Führungskräfte			Anteil Frauen	Anteil Männer	Vgl. 2011 Anteil Frauen
	Gesamt	weiblich	männlich			
<b>Fachbereichsleitung</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>52,0%</b>	<b>48,0%</b>	<b>34,8%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>			
<b>Bereichsleitung</b>	<b>112</b>	<b>50</b>	<b>62</b>	<b>44,6%</b>	<b>55,4%</b>	<b>35,8%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>0</i>			
<b>Sachgebietsleitung</b>	<b>372</b>	<b>173</b>	<b>199</b>	<b>46,5%</b>	<b>53,5%</b>	<b>39,4%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>46</i>	<i>37</i>	<i>9</i>			
<b>Gesamt</b>	<b>509</b>	<b>236</b>	<b>273</b>	<b>46,4%</b>	<b>53,6%</b>	<b>38,3%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>55</i>	<i>46</i>	<i>9</i>			

Der Frauenanteil in den Führungspositionen bei der Stadtverwaltung insgesamt liegt zum Stichtag 31.12.2018 bei 46,4%, bei den Fachbereichsleitungen sogar bei 52,0%.

Auch der Anteil der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte nahm zu. So waren 10,8% aller Führungskräfte teilzeitbeschäftigt (2014: 9,5%). 83,6% waren davon Frauen, dies entspricht fast genau dem Teilzeitanteil von Frauen insgesamt.

### **2.3 Anteil der Frauen und Männer bei den Auszubildenden**

Zum Stichtag 31.12.2018 waren von den Auszubildenden 233 Frauen und 278 Männer. Die Gesamtzahl ist ausgewogen (45,6%/54,4%), es liegt somit keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes im Sinne des NGG vor.

### **2.4 Anteil der Frauen und Männer in den Fachbereichen**

Das vielfältige Aufgabenspektrum der Stadtverwaltung spiegelt sich in den Fachbereichen und in der Verteilung von Berufen wider. Im Folgenden wird die Anzahl der Beschäftigten (Köpfe) pro Fachbereich (ohne Auszubildende) zum Stichtag 31.12.2018 dargestellt:

<b>Fachbereich, Amt, Betrieb</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Anteil Frauen</b>	<b>Anteil Männer</b>
Rechnungsprüfungsamt	27	16	43	62,79%	37,21%
Büro des Oberbürgermeisters	58	19	77	75,32%	24,68%
Zusatzversorgungskasse	26	20	46	56,52%	43,48%
Personal und Organisation	611	395	1006	60,74%	39,26%
Gebäudemanagement	167	200	367	45,50%	54,50%
Finanzen	168	112	280	60,00%	40,00%
Wirtschaft	55	53	108	50,93%	49,07%
Recht	15	10	25	60,00%	40,00%
Öffentliche Ordnung	462	234	696	66,38%	33,62%
Feuerwehr	62	738	800	7,75%	92,25%
Schule	384	264	648	59,26%	40,74%
Kultur	551	272	823	66,95%	33,05%
Volkshochschule	78	37	115	67,83%	32,17%
Herrenhäuser Gärten	62	84	146	42,47%	57,53%
Soziales	515	257	772	66,71%	33,29%
Jugend und Familie	1681	444	2125	79,11%	20,89%
Sport und Eventmanagement	97	99	196	49,49%	50,51%
Senioren	588	154	742	79,25%	20,75%
Planen und Stadtentwicklung	231	220	451	51,22%	48,78%
Tiefbau	106	239	345	30,72%	69,28%
Umwelt und Stadtgrün	231	540	771	29,96%	70,04%
Stadtentwässerung	110	369	479	22,96%	77,04%
Städtische Häfen	8	87	95	8,42%	91,58%
Hannover Congress Centrum	49	60	109	44,95%	55,05%

### Fachbereiche mit eher ausgewogenem Geschlechterverhältnis

Nach wie vor ist festzustellen, dass in den Fachbereichen mit vorwiegend klassischen Verwaltungsberufen Frauen eher überrepräsentiert sind, z.B. Fachbereich Öffentliche Ordnung sowie Personal und Organisation.

Doch auch in den technischen Fachbereichen Planen und Stadtentwicklung liegt der Frauenanteil bei 51,2% und im Fachbereich Gebäudemanagement bei 45,5%. In diesen Fachbereichen sind bei den technischen Berufen viele Architekt\*innen eingesetzt. In diesem Studiengang besteht ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

### Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Männern

Darüber hinaus gibt es Fachbereiche, in denen Frauen einen sehr hohen Anteil (zum Teil über 70%) aufweisen. Dies sind die Fachbereiche mit sozialer, pädagogischer und kultureller Aufgabenstellung.

Die Fachbereiche Jugend und Familie sowie Senioren haben z.B. einen Männeranteil von rd. 20%. Im Sozial- und Erziehungsdienst sowie in Pflegeberufen herrscht auf dem Arbeitsmarkt weiterhin eine erhebliche Unterrepräsentanz von Männern. So führt der Fachbereich Jugend und Familie aus, dass Männer bei gleicher Eignung und Befähigung zur Erhöhung des Männeranteils gezielt eingestellt werden, jedoch seien lediglich 10% der Bewerbungen von Männern.

### Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Frauen

Es gibt jedoch auch Fachbereiche mit vorwiegend handwerklich-gewerblichen Berufen wie Herrenhäuser Gärten, Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, die Betriebe Stadtentwässerung oder Städtische Häfen.

In diesen Fachbereichen ist der Anteil der ehemaligen Lohnempfänger\*innen sehr hoch (65-68%). In dieser Beschäftigungsgruppe ist der Frauenanteil auf dem Arbeitsmarkt eher gering. Es handelt sich hier oftmals um Tätigkeiten in Form schwerer körperlicher Arbeit. Für diese Bereiche ist es schwierig, interessierte und geeignete Bewerberinnen zu finden.

Der Fachbereich Herrenhäuser Gärten konnte jedoch in der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans den Frauenanteil weiter auf 42,5% erhöhen (30.06.2015: 39,9%).

Daneben sind im Fachbereich Tiefbau sowie im Betrieb Stadtentwässerung Studiengänge als fachliche Voraussetzung erforderlich, in den Frauen unterrepräsentiert sind z.B. Bauingenieurwesen verschiedenster Fachrichtungen.

In den Fachbereichen Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün sowie in den Betrieben Stadtentwässerung und Städtische Häfen liegt der Frauenanteil zwischen 8,4 und 30,7%.

Im Fachbereich Feuerwehr mit überwiegend feuerwehrtechnischem Dienst konnte der Frauenanteil bis 2018 lediglich auf 7,8% erhöht werden (30.06.2015: 6,8%).

Festzustellen ist weiterhin ein großes Problem der Stadtverwaltung, Ingenieur\*innen, Techniker\*innen und Informatiker\*innen unter den Bedingungen des TVöD zu gewinnen und nachhaltig zu binden.

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

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigten (Köpfe)			Anteil eines Geschlechts an Beschäftigtenzahl		Beschäftigungsvolumen		Anteil am Beschäftigungsvolumen		Unterrepräsentiertes Geschlecht
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Anteil < 45%
AT, B2	18	10	8	55,6%	44,4%	10,0	8,0	55,6%	44,4%	<b>Männer</b>
E15Ü, A16	21	10	11	47,6%	52,4%	9,8	11,0	<b>47,0%</b>	53,0%	keines
E15, A15	72	33	39	45,8%	54,2%	28,6	38,2	<b>42,9%</b>	57,1%	<b>Frauen</b>
E14, A14	168	95	73	56,5%	43,5%	79,9	68,1	54,0%	46,0%	keines
E13, A13 2. Einstiegsamt	133	67	66	50,4%	49,6%	55,6	62,3	47,2%	52,8%	keines
E12, A13	442	174	268	39,4%	60,6%	153,1	260,6	<b>37,0%</b>	63,0%	<b>Frauen</b>
E11, A12	615	293	322	47,6%	52,4%	241,4	307,3	<b>44,0%</b>	56,0%	<b>Frauen</b>
E10, A11	577	295	282	51,1%	48,9%	247,9	277,4	47,2%	52,8%	keines
E09, A9 1. Einstiegsamt A 10	2109	1211	898	57,4%	42,6%	978,9	847,1	53,6%	46,4%	keines
E08, A9, A8	1407	580	827	41,2%	58,8%	493,1	812,7	<b>37,8%</b>	62,2%	<b>Frauen</b>
E07	603	259	344	43,0%	57,0%	215,3	335,2	<b>39,1%</b>	60,9%	<b>Frauen</b>
E06, A7	903	499	404	55,3%	44,7%	410,4	392,5	51,1%	48,9%	keines
E05, A6, A5	876	412	465	47,0%	53,0%	345,3	449,0	43,5%	56,5%	<b>Frauen</b>
E04	283	65	218	23,0%	77,0%	49,9	212,4	<b>19,0%</b>	81,0%	<b>Frauen</b>
E03	702	479	223	68,2%	31,8%	318,6	200,3	61,4%	<b>38,6%</b>	<b>Männer</b>
E02	614	524	90	85,3%	14,7%	293,0	57,5	83,6%	<b>16,4%</b>	<b>Männer</b>
<b>GESAMT</b>	<b>9543</b>	<b>5006</b>	<b>4538</b>	<b>52,5%</b>	<b>47,5%</b>	<b>3930,8</b>	<b>4339,6</b>	<b>47,5%</b>	<b>52,5%</b>	keines

### AT, B2 bis E13, A13 Einstiegsamt

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans war in der höchsten Laufbahngruppe mit einem Frauenanteil von 38,5% nur noch in E15Ü/A16 eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Ansonsten lag eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern vor. Die Unterrepräsentanz von Frauen konnte in E15Ü/A16 abgebaut werden und lag zum Stichtag 31.12.18 bei 47,0%. Dafür ist u.a. der Frauenanteil in E15/A15 von 46,4% auf 42,9% gesunken.

In AT, B2 ist erstmals eine geringe Unterrepräsentanz von Männern mit einem Anteil von 44,4% festzustellen.

### E11/A12 und E12/A13:

Mit 44,0% Frauenanteil liegt zum Stichtag 31.12.18 eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen in E11/A12 vor, die in den nächsten drei Jahren abgebaut werden soll. Ebenso soll sukzessive der Frauenanteil von 37% in E12/A13 weiter erhöht werden.

### E08, A9, A8:

Hier besteht mit einem Anteil von 37,8% (Vergleich 2014: 40,9%) gesamtstädtisch noch eine Unterrepräsentanz von Frauen. Der geringere Anteil ist teils durch Verschiebungen durch die Umsetzung der neuen Entgeltordnung begründet. Eine Vergleichbarkeit mit Vorjahren ist daher nur bedingt gegeben. Eine Analyse der Daten hat ergeben, dass gesamtstädtisch ohne den Fachbereich Feuerwehr ein Frauenanteil von 62,5% vorliegt.

### E07/E04:

Bis 2017: In diese Entgeltgruppen erfolgte nach dem TVöD eine Überleitung überwiegend aus dem ehemaligen Lohnarbeiter\*innen-Bereich. Frauen sind dort in den vorherrschenden

Berufsbildern im erheblichen Maß unterrepräsentiert. Die meisten in Entgeltgruppe E07 oder E04 eingruppierten Beschäftigten waren im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün eingesetzt.

In diesen Entgeltgruppen besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen mit einem Anteil von 39,1% (Vergleich 2014: 29,7%) bzw. 19% (Vergleich 2014: 9,6%). Durch die Umsetzung der neuen Entgeltordnung gab es auch hier ab 2018 Verschiebungen. Die Steigerung der Anteile ist teils dadurch begründet, eine Vergleichbarkeit mit Vorjahren ist daher nur bedingt möglich.

#### E02 und E03:

In diesen Entgeltgruppen sind Männer unterrepräsentiert. Der Anteil in E03 von 38,6% ist im Vergleich zu 2014 (42,3%) gesunken. In E02 besteht mit 16,4% eine erhebliche Unterrepräsentanz, hier sind vorwiegend Reinigungskräfte sowie Haus- und Küchenhilfen eingruppiert.

### **3. Gesamtstädtische Ziele 2016 bis 2018**

Die Ziele der Stadtverwaltung Hannover im Überblick:

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

Ein wichtiges Instrument zur Unterstützung der Fachbereiche im Rahmen der gesamtstädtischen Ziele ist die Bereitstellung von Frauenfördermitteln aus zentralen Haushaltsmitteln (1,1 Millionen). Gemäß der Auftragsstellung aus dem Gleichstellungsausschuss vom 02.05.2016 (Drucksache 0973/2016) wurden die Vergabekriterien in Anlehnung an die gesamtstädtischen Ziele überarbeitet und den zukünftigen Erfordernissen einer modernen Arbeitgeberin angepasst.

Die Fördermittel sollen:

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

Diesen Schwerpunkten folgend, wurde ein Kriterienkatalog zur Vergabe der Fördermittel erarbeitet und im Gleichstellungsausschuss am 05.03.2018 beschlossen (Beschlussdrucksache 013/2018). Zeitgleich erfolgte eine Umbenennung des Budgets zu „Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung (FGG)“. Die neuen Kriterien traten am 01.07.2018 in Kraft. Eine Berichterstattung zur Vergabe des Budgets zu den einzelnen Kriterien innerhalb der Fachbereiche erfolgt jährlich im Gleichstellungsausschuss (für 2017: am 03.12.2018 Drucksache 2525/2018).

Des Weiteren sind die Gleichstellungsmaßnahmen der Landeshauptstadt Hannover in ihrer Rolle als Arbeitgeberin eingebettet in die Aktionspläne gemäß Europäischer Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Beschlussdrucksache 0503/2017, siehe dort Punkt 2.1). Derzeit befindet sich der 2. Aktionsplan in der Umsetzungsphase. Ein Zwischenbericht zur Umsetzung erfolgte im Gleichstellungsausschuss am 04.02.2019 und am 04.03.2019 mit der Drucksache



0163/2019. Nach Ablauf der Geltungsdauer des 2. Aktionsplanes Ende 2019 wird ein Abschlussbericht vorgelegt.

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

Ziel ist die paritätische Besetzung von Frauen und Männern. Insgesamt wird deutlich, dass der Frauenanteil in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie Führungspositionen in der Stadtverwaltung durch eine gemeinsame, aktive Gleichstellungspolitik stetig steigt. Bei Stellenbesetzungen ab E11/A12 erfolgt unter Beteiligung des Fachbereiches Personal und Organisation, der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates ein zentrales Stellenbesetzungsverfahren.

Angestrebt wurde hierzu, dass 50% der frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden können, dann kann der Frauenanteil erhöht bzw. der erreichte Frauenanteil gehalten werden.

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

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 30.06.15 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2016-2018	Zum Ablauf 31.12.2018 angestrebter Prozentsatz	Stichtag 31.12.2018
E15Ü, A16	38,5%	1	43,7%	47,0%

Die Ziele wurden erreicht. Die Unterrepräsentanz von Frauen in E15Ü/A16 konnte in der Geltungsdauer des zweiten Gleichstellungsplans abgebaut werden.

#### Durchgeführte Maßnahmen:

#### **Paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab Besoldungsgruppe A14/ Entgeltgruppe E13:**

In der Gruppe von Oktober 2015 bis März 2017 waren drei Frauen und drei Männer. Von den Männern haben zwei die Qualifizierung beendet.

In der Gruppe von August 2017 bis Februar 2019 waren je sechs Frauen und Männer.

#### **Über 2. Einstiegsamt A13 mehr Frauen gewinnen, um potentielle Bewerberinnen für höherwertige Aufgaben zu generieren („nach oben wachsen lassen“):**

Es wurden in A13/E13 im Jahr 2016 zehn Frauen, in 2017 sechs Frauen und in 2018 drei Frauen extern eingestellt.

#### **❖ Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab A12/E11**

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 30.06.15 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2016-2018	Zum Ablauf 31.12.2018 angestrebter Prozentsatz	Stichtag 31.12.2018
E12, A13	34,0%	16	35,0%	37,0%
E11, A12	41,6%	26	42,0%	44,0%

Die Ziele wurden erreicht.

In der Geltungsdauer des zweiten Gleichstellungsplans konnte die Unterrepräsentanz von Frauen in E11, A12 mit 44,0% Anteil fast abgebaut werden.

## Durchgeführte Maßnahmen für die gesamte Laufbahngruppe 2

### **Gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen und verstärkte Nutzung des Mitarbeiter\*innengesprächs:**

Diese werden verstärkt in den Fachbereichen in den Fokus genommen.

### **Paritätische Teilnahme am Förderkreis:**

3. Förderkreis 2015-2017: 9 Frauen und 4 Männer

4. Förderkreis 2017-2020: 9 Frauen und 10 Männer

### **Paritätische Teilnahme an den FKE-Lehrgangsreihen**

4 Gruppen 2019/2020, gesamt 72 Teilnehmer\*innen, 36 Frauen und 36 Männer

### **Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben ermöglichen**

Das Thema lebensphasenorientierte Personalentwicklung ist in die Personalstrategie der Stadtverwaltung aufgenommen worden. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden die Aus- und Weiterbildung und die Personalentwicklung auch in Teilzeit ermöglicht und somit berufliche Chancengleichheit gefördert. 19,5% der weiblichen Führungskräfte waren zum Stichtag 31.12.18 teilzeitbeschäftigt.

### **Anbieten von flexiblen Arbeitsmodellen**

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung gilt für alle Beschäftigten. Darüber hinaus werden Mitarbeitenden, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ihre Arbeitszeit reduzieren wollen bzw. müssen, alle praktikablen Teilzeitmodelle ermöglicht. Ziel ist das Anbieten von weiteren flexiblen bedarfsgerechten Arbeitsmodellen. Unter Ziffer 4 werden die in den Jahren 2016 bis 2018 umgesetzten Maßnahmen beschrieben.

## **3.2 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern**

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

Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter wird man nur gelangen, wenn sich neben den Frauenrollen auch die Männerrollen ändern. Deshalb verpflichtet das NGG die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken. Folgende zentrale Maßnahmen wurden dazu umgesetzt:

### **Zur Förderung erwünschter Heterogenität bei der Berufswahl:**

Die Ausrichtung des Zukunftstages in gesamtstädtischer Organisation und Koordination erfolgt weiterhin jedes Jahr:

	2016	2017	2018
Mädchen	162	139	138
Jungen	146	104	114
<b>Gesamt</b>	<b>308</b>	<b>243</b>	<b>252</b>

Die Anzahl der teilnehmenden Mädchen und Jungen variiert jährlich nach den gemeldeten Plätzen in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben.

## **Zur Erhöhung der Gendersensibilität:**

### **Erarbeitung einer Haltung zu einem neuen diversitygerechten Sprachgebrauch**

Die Empfehlungen zur geschlechterumfassenden Benennung von Personengruppen wurden im Januar 2019 mit einem Personalrundsreiben veröffentlicht.

### **Überarbeitung und Aktualisierung der angebotenen Genderfortbildungen und Überprüfung der Genderkompetenzen der Referent\*innen**

Im Rahmen der Entwicklung eines Diversity-Managements für die LHH wurde sich auf eine Diversity-Einfassung sowie inhaltliche Abstimmung der internen Fortbildungen zu den Diversity-Dimensionen verständigt. Damit einher wird u.a. auch die Analyse der bisher angebotenen Genderfortbildungen gehen.

### **Ausgewogenere gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung der externen Berater\*innen**

Hier konnten Fortschritte erzielt werden z.B. wurden und werden die Coachings im Rahmen des Führungsfeedbacks im Führungsdialog durch eine Beraterin und einen Berater begleitet (je die Hälfte), die Schulungen Interkulturelle Kompetenz werden in 2019 ebenfalls je zur Hälfte durch eine Trainerin und einen Trainer durchgeführt.

### **Fachkräftemangel**

In den Jahren 2016 bis 2018 haben jährlich Veranstaltungen „Mut zur Qualifizierung“ mit 180 Teilnehmenden, davon mehr als 50% Frauen stattgefunden. Es handelt sich hierbei um eine Informations- und Ermutigungsveranstaltung für den Angestelltenlehrgang I. Die nächste Veranstaltung wird im Herbst 2019 stattfinden.

Es fand erneut eine Qualifizierung zur Assistentkraft statt (11/2018 bis 04/2019), es nahmen 16 Beschäftigte teil, die alle weiblich sind.

Die Prüfung der Einrichtung eines „Förderkreises für technische Berufe“ ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 verankert. Hierzu soll bis 2020 zunächst ein Konzept für überfachliche Module (z.B. Vergabe- und Zuwendungsrecht) erstellt werden, das für alle Expert\*innenfunktionen angeboten werden kann.

### **Diversity-Aspekte in Anforderungsprofilen und Stellenbesetzungsverfahren**

Bei der Erstellung aller Anforderungsprofile für die Besetzung vakanter Stellen in der Stadtverwaltung wird seitens der Personalberatung und –vermittlung, der Personalstellen der Fachbereiche und nicht zuletzt durch die zuständigen örtlichen Frauenbeauftragten der Fachbereiche darauf geachtet, den Gendergedanken in das Profil der zu besetzenden Stelle zu integrieren.

Vornehmlich bei der Besetzung von Führungsstellen ist es gängige Praxis, Fragen zu der Diversitykompetenz der angehenden Führungskraft zu stellen. Durch die frühzeitige Einbindung der örtlichen Frauenbeauftragten und/oder der Gleichstellungsbeauftragten in das Stellenbesetzungsverfahren sowie deren Teilnahme an den Auswahlgesprächen ist für dieses Gremium nicht nur die Möglichkeit gegeben, Fragen zur Genderkompetenz im Berufsalltag einzubringen, sondern auch selbst den Bewerberinnen und Bewerber zu stellen.

## **Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen E01 bis E08, A9, A8**

Die Gründe für festgestellte Unterrepräsentanzen liegen in der Besetzung von geschlechtstypischen Berufsfeldern, die sich auf die unterschiedlichen Fachbereiche der Stadtverwaltung verteilen. Der Schwerpunkt von konkreten Ziel- und Maßnahmenbenennungen lag daher dezentral in den einzelnen Fachbereichs-Gleichstellungsplänen. Exemplarisch für die unterschiedlichen Berufsgruppen wurden die Rechenschaftsberichte der Fachbereiche Öffentliche Ordnung (Anlage 2) sowie Sport und Bäder (Anlage 3) der Drucksache beigelegt.

### **❖ Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen**

Wie bereits unter Ziffer 2. 4 beschrieben, sind Frauen nicht in allen technischen Fachbereichen unterrepräsentiert. Die hängt davon ab, welche Studiengänge als fachliche Voraussetzung vertreten sind. Die Repräsentanz von Frauen wird ebenso durch den Anteil der handwerklich-gewerblichen Tätigkeiten im Fachbereich beeinflusst.

Exemplarisch für die unterschiedlichen technischen Berufe wurden die Rechenschaftsberichte folgender Fachbereiche dem Bericht als Anlagen beigelegt:

- Technische Berufe wie Ingenieurwesen, Architektur etc. (Anlagen 6 und 7 Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Fachbereich Tiefbau)
- Wirtschaftsinformatiker\*innen, Informatiker\*innen etc. (Anlage 1 Fachbereich Personal und Organisation)

Darüber hinaus begann ab 2016 eine fachbereichsübergreifende Arbeit zur Personalgewinnung und -bindung in technischen Berufen.

### **Handlungskonzept zur Personalgewinnung und -bindung in technischen Berufen - Auswirkungen des demografischen Wandels auf die LHH als Arbeitgeberin**

Als der am stärksten vom Fachkräftemangel betroffenen Berufsgruppe wurden zunächst für die technischen Berufe zwei Dialogveranstaltungen (Mai 2016 und April 2017) mit allen betroffenen Fachbereichen durchgeführt, um die Problemlagen zu konkretisieren und Lösungsansätze zu erarbeiten. Hier galt es, über die Darstellung als attraktive Arbeitgeberin hinaus, ein Konzept zu entwickeln, wie die LHH gezielt in den betroffenen Bereichen Personal gewinnen und auch langfristig binden kann.

Das Handlungskonzept wurde im März 2018 von der Dezernent\*innenkonferenz zustimmend zur Kenntnis genommen und soll die Basis für die Personalgewinnung und -bindung in technischen Berufen für alle betroffenen Dezernate und Fachbereiche darstellen. In diesem sind konkrete Umsetzungsvorschläge festgelegt worden. Zur Umsetzung des Konzeptes tagt die Arbeitsgruppe Personalgewinnung und -bindung in technischen Berufen unter Federführung des Fachbereiches Personal und Organisation auch weiterhin regelmäßig. Teilnehmende: Fachbereiche Gebäudemanagement, Planen und Stadtentwicklung, Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, Eigenbetrieb Stadtentwässerung, Gleichstellungsbeauftragte und Gesamtpersonalrat.

Die erarbeiteten Umsetzungsvorschläge sollen den Fachbereichen neue Möglichkeiten und Wege – auch in übergreifender Kooperation untereinander – aufzeigen. Durch die Umsetzungsvorschläge wird die Attraktivität der LHH als Arbeitgeberin gesteigert. Sie sollen auch zur nachhaltigen Personalbindung und Zufriedenheit der jetzigen Beschäftigten beitragen. So kommen z.B. verbesserte Qualifizierungs- und Wechselkonzepte im Berufsverlauf allen Beschäftigten zu Gute.

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

Exemplarisch für technische Berufe werden die Rechenschaftsberichte der Fachbereiche Personal und Organisation für IT-Bereich (Anlage 1), Tiefbau (Anlage 7) sowie Eigenbetrieb Stadtentwässerung (Anlage 6) beigefügt.

#### ❖ **Erhöhung des Männeranteils in sozialen und pflegerischen Berufen**

Bei den sozialen, pädagogischen und pflegerischen Berufen besteht ebenfalls ein Fachkräftemangel. Überwiegend bei

- Sozialarbeiter\*innen, insbesondere im Kommunalen Sozialdienst im Fachbereich Jugend und Familie
- Altenpfleger\*innen in den Alten- und Pflegezentren der LHH
- Erzieher\*innen in Kindertagesstätten

Exemplarisch für soziale, pädagogische und pflegerische Berufe werden die Rechenschaftsberichte der Fachbereiche Jugend und Familie (Anlage 5) sowie Senioren (Anlage 4) beigefügt.

Beide Fachbereiche haben in den letzten Jahren bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um Stellen nachbesetzen zu können. Insbesondere für die Berufsgruppe der Sozialpädagog\*innen hat die Stadtverwaltung teilweise Probleme, Stellen nach zu besetzen. Im Kommunalen Sozialdienst wurde daher eine Arbeitsgruppe Personalgewinnung eingerichtet, die sich u.a. auch mit der Frage der Gewinnung von männlichen Bewerbern beschäftigt. Neben gezielten Ausschreibungsverfahren wurden die festgelegten Aktivitäten (Präsentation auf weiteren Veranstaltungen/Messen wie z.B. Berufs- und Bildungsmesse im HCC oder der Nacht der Berufe, Kontakte zur Hochschulen) auch weiterhin durchgeführt.

Bei den Altenpfleger\*innen in städtischen Alten- und Pflegezentren wird seit Jahren eine Erhöhung des Männeranteils bei den Beschäftigten durch gezielte Erhöhung des Männeranteils bei den Auszubildenden angestrebt.

Im November 2018 fand eine gemeinsame Auftaktveranstaltung mit diesen Fachbereichen und dem Fachbereich Soziales statt. Bis Ende 2019 wird in einer fachbereichsübergreifenden AG soziale, pädagogische und pflegerische Berufe geprüft, ob gemeinsame Bedarfslagen bestehen und eine regelmäßige Arbeit analog der Arbeitsgruppe für technische Berufe sinnvoll ist.

#### **4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch familiengerechte Arbeitsgestaltung weiter verbessern** **u.a. nach den Vorgaben gemäß §§ 4 bis 6 NGG**

Seit Langem werden vielfältige Maßnahmen ergriffen, um eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung für die Beschäftigten zu erreichen. Basis sind seit April 2015 die als gemeinsame Absichtserklärung vom Personal- und Organisationsdezernenten und dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates unterzeichneten „Strategischen Leitlinien zur familienbewussten Personalpolitik der Stadtverwaltung Hannover“.

Nach der Definition der Stadtverwaltung umfasst „Familie“ das private und familiäre Umfeld der Beschäftigten, wozu alle (Lebens-)Gemeinschaften zählen, in denen eine soziale Verantwortung für andere übernommen wird. Da sich immer mehr Beschäftigte neben dem Beruf um pflegebedürftige Angehörige kümmern, wurden konkrete Maßnahmen festgelegt, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege weiter verbessert werden soll.

Die Rahmenbedingungen wurden in den folgenden Handlungsfeldern 2016 bis 2018 weiter ausgebaut:

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

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

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

#### **▪ Konzept „Mobiles Arbeiten“ erstellen und erproben**

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

Die Einführung von Telearbeit soll u. a. dazu beitragen

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

Im Anschluss an die Erarbeitung der DV 11/133 begann eine erste Überarbeitung aufgrund von in der Praxis festgestellten Anforderungen an das Beantragungsverfahren sowie dem Umgang von Telearbeit bei Schutzstufe D (Personenbezogene Daten, deren Missbrauch die

gesellschaftliche Stellung oder die wirtschaftlichen Verhältnisse des Betroffenen erheblich beeinträchtigen kann („Existenz“)). Zum Stand April 2019 wurden ca. 300 Anträge genehmigt.

Das Verfahren soll weiter in der Praxis erprobt werden. Alle genehmigten Anträge mit Schutzstufe D sollen anhand der neuen Regelungen überprüft und ggf. angepasst werden. Innerhalb der nächsten fünf Jahre ist eine Evaluation des Verfahrens mit den Beteiligten geplant.

#### ▪ **Erstellung Dienstvereinbarung Langzeitkonto**

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

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

Im Anschluss an die Erarbeitung der DV 11/113 und Erprobung in der Praxis erfolgte eine erste Überarbeitung aufgrund von in der Praxis festgestellten Anforderungen an das Beantragungsverfahren. Eine inhaltliche Bewertung oder Überarbeitung ist an die Ergebnisse der Evaluation geknüpft. Zum Stand April 2019 wurden ca. 150 Anträge genehmigt.

Das Verfahren soll weiter in der Praxis erprobt werden. Innerhalb der nächsten fünf Jahre ist eine Evaluation des Verfahrens mit den Beteiligten geplant.

#### ▪ **Durchführung von internen Dialogveranstaltungen im Rahmen des Stadtentwicklungskonzeptes „Mein Hannover 2030“ zum Handlungsfeld „Arbeit“**

Insgesamt 661 Mitarbeitenden aus allen Hierarchieebenen der Dezernate und Fachbereiche (Januar bis März 2015) und Vertiefungsveranstaltungen (Mai/Juni 2015) wurden erreicht. Die Ergebnisse fließen in das Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 ein. Dort sind die wesentlichen Maßnahmen bis Ende 2020 benannt worden.

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

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

Aufgrund der internen Recherche zum Thema „vereinbarkeitsbewusste Dienst und Schichtarbeit“ wurden betroffene Organisationseinheiten kontaktiert. Der Arbeitskreis Teilzeit erarbeitet seit Anfang 2019 ausgehend von der Ist-Situation Empfehlungen, inwieweit durch den Einsatz von vorhandenen Arbeits- und Teilzeitmodellen eine vereinbarkeitsbewusste „Dienst- und Schichtplanung“ realisiert werden kann.

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

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

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

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

## ▪ **Einrichtung einer zentralen „Clearingstelle Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“**

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

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

## ❖ **Führungs- und Zusammenarbeitskultur und Führungskompetenz**

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

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

Die Überarbeitung ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.1 „Führung und Zusammenarbeit“ als Maßnahme aufgenommen worden. Die Abstimmung für den Prozess zur Aktualisierung der Leitlinien wird im IV. Quartal 2019 erfolgen.

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

Die Leitlinien wurden im Intranet-Auftritt der Personalentwicklung veröffentlicht. Die weitere Umsetzung des Konzeptes Vereinbarkeit von Beruf und Pflege „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahme aufgenommen worden: Jährlich wird ein allgemeiner Themennachmittag angeboten. In 2018 wurden zusätzlich zwei Schwerpunktthemennachmittage (Pflegestärkungsgesetz II sowie Demenz) durchgeführt. Ebenso wurden vier Termine zum Erfahrungsaustausch Pflege angeboten. Die Fortführung der Formate erfolgt auch über 2019 hinaus.

## ❖ **Lebensphasenorientierte Personalentwicklung**

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



Arbeitsplatzes ebenso wie die Orientierung an der jeweiligen Lebenssituation und –phase die Beschäftigten bei der Bewältigung des Arbeitsalltages.

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

*„Der Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen ist in allen Lebensphasen und Altersgruppen sicher zu stellen. Damit der Organisation das Potenzial der Beschäftigten zur Verfügung steht, Mitarbeiter\*innen sich entwickeln können und gesunde Arbeitsbedingungen über die gesamte Berufszeit erhalten bleiben, muss die Durchlässigkeit innerhalb der Organisation erhöht werden. Es braucht ein Rahmenkonzept zu beruflichen Laufbahn- und Wechselkonzepten (vertikale und horizontale Wechsel). Hilfreich für alle Gruppen kann die Konkretisierung von Jobfamilien sein und die Erhöhung der Durchlässigkeit durch die Erstellung von Kompetenzprofilen.“*

- **Fortsetzung der Fortbildungen zur Handlungshilfe zum Umgang mit psychischer Gesundheit**

Die Infoveranstaltungen für Führungskräfte zur Handlungshilfe zum Umgang mit psychischer Gesundheit haben in den Jahren 2016 bis 2018 jährlich stattgefunden, insgesamt haben 47 Führungskräfte daran teilgenommen, davon waren 27 weiblich und 20 männlich.

Für 2019 sind zwei Veranstaltungen geplant und zum Zeitpunkt der Berichterstellung lagen 59 Anmeldungen vor, davon 36 von Frauen und 23 von Männern.

Das Seminar „Gespräche zur psychischen Gesundheit“ hat in 2016 zehnmal, in 2017 sechsmal, in 2018 einmal stattgefunden. Insgesamt haben 156 Beschäftigte (Führungskräfte und Funktionsgruppen) teilgenommen, davon 74 Frauen und 82 Männer.

Für 2019 sind 3 Seminare geplant, es lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung 65 Anmeldungen vor, davon 30 von Frauen und 35 von Männern.

- **Ergänzung des bestehenden Seminars „50 plus – was nun?“ um ein Seminar „60 plus“**

Ziel des Seminars „50 plus – was nun?“ ist es, das letzte Drittel des Berufslebens bewusst zu planen und aktiv zu gestalten. Zielgruppe sind alle über 50-jährigen Mitarbeiter\*innen, die sich mit der Frage beschäftigen, wo sie in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung stehen und wo sie hinwollen. Das Seminar wurde in 2016 zweimal, in 2017 und 2018 je einmal durchgeführt, es haben 51 Beschäftigte teilgenommen, davon 37 Frauen und 14 Männer.

Für 2019 sind zwei Seminare geplant, es lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung insgesamt 24 Anmeldungen vor, davon 22 von Frauen und zwei von Männern.

Ziel des Seminars „60 plus – aktiv in die dritte Lebenshälfte“ ist es, die dritte Hälfte des Berufslebens bewusst zu planen und aktiv zu gestalten. In dieser Lebensphase können wichtige Fragestellungen sein: Was will ich noch erreichen? Von welchen Ideen will/muss ich mich aber auch verabschieden?

Das Seminar wurde bisher einmal in 2016 durchgeführt mit 22 Teilnehmenden (19 weiblich / 3 männlich).

Es sind für 2019 2 Seminare geplant, es lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung 24 Anmeldungen vor (6 weiblich / 18 männlich).

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

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

## ❖ Service für Familien / zusätzliche Angebote

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

### ▪ **Kinderbetreuung**

#### **Neubau einer weiteren Betriebskrippe**

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

#### **Angebot wohnortnahe Sommerferienbetreuung**

Eine wohnortnahe Sommerferienbetreuung für Kinder im Alter von 6 bis 11 Jahren wird jedes Jahr für drei Wochen mit insgesamt 25 Plätzen pro Woche angeboten. In 2018 wurden 87 % der Plätze belegt, so dass in den kommenden Jahren geplant ist, die Maßnahme für Kinder von Mitarbeitenden weiterhin anzubieten.

#### **Fluxx-Notfall Kinderbetreuung**

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

### ▪ **Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen**

#### **Angebot Themennachmittage Pflege**

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

#### Anzahl:

2016: 50 Teilnehmende, davon 40 Frauen und 10 Männer

2017: 90 Teilnehmende, davon 66 Frauen und 24 Männer

2018: 88 Teilnehmende, davon 62 Frauen und 26 Männer

#### **Angebot Erfahrungsaustausch Pflege**

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

#### Anzahl:

2016: 22 Teilnehmende, 18 Frauen und 4 Männer

2017: 14 Teilnehmende, 7 Frauen und 7 Männer

2018: 12 Teilnehmende, 9 Frauen und 3 Männer

#### **Fluxx-Notfallbetreuung für unterstützungsbedürftige Angehörige**

2016 wurde das Projekt „Fluxx – Notfallbetreuung für Ihr Kind“ ergänzt um den Part für unterstützungsbedürftige Angehörige. Das „Fluxxfon“ ist 24 Stunden geschaltet und es werden umfassende Beratungen durchgeführt. In den Jahren 2016 bis 2018 erfolgten

insgesamt 122 Anfragen. 43 Dienstleistungen wurden mit einem Stundenvolumen von 135,5 Stunden (inkl. Fahrdienste) in Anspruch genommen.

### **Sensibilisierung zum Thema „Pflege ist weiblich“ und Aufbrechen der Tabuisierung „pflegender Männer“**

Die Tabuisierung „pflegender Männer“ konnte zum Teil „aufgebrochen“ werden, da über die Teilnahme von Mitarbeitern der LHH bei den angebotenen Themennachmittagen und Erfahrungsaustauschen eine Erhöhung des Anteils von pflegenden oder in Sorgearbeit tätigen Mitarbeitern festgestellt werden konnte (ca. 30% der Teilnehmenden in den Veranstaltungen sind Männer).

### **Intranet-Auftritt verbessern**

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

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

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

Das städtische Intranet ist aufgrund der Neuausrichtung mit besserer Suchfunktion 2018 aktualisiert worden und bietet den Mitarbeitenden einen besseren Service an.

### **❖ Teilzeit und Beurlaubung**

Eine Arbeitgeberin, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als wichtige Schwerpunktaufgabe wahrnimmt und die Bedingungen für die Teilzeitarbeit verbessert, leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männer im Arbeitsleben. Knapp 84% der Teilzeitbeschäftigten und knapp 89% der Beurlaubten bei der Stadtverwaltung Hannover waren zum Stichtag 31.12.18 Frauen.

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

Gefördert werden die Zeiten für teilzeitbegründete Arbeitszeitüberschneidung mit folgenden Möglichkeiten:

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

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

Darüber hinaus wird die Prüfung neuer Arbeits- und Führungsmodelle aufgrund des internen Dialogprozesses „Mein Hannover 2030“ fortgesetzt.

## **5. Zusammenfassung und Ausblick ab 2019**

Bei den **Führungspositionen** der Stadtverwaltung insgesamt liegt der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2018 bei 46,4% und ist somit durch eine aktive Gleichstellungspolitik der Stadtverwaltung seit 2011 um insgesamt 8,1 Prozentpunkte gesteigert worden. Bei den Fachbereichsleitungen liegt der Frauenanteil sogar bei 52,0%. Angestrebt wird der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den anderen Führungsebenen der Stadtverwaltung.

In der **höchsten Laufbahngruppe** war zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans 2016 bis 2018 mit einem Frauenanteil von 38,5% nur noch in E15Ü/A16 eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Die Unterrepräsentanz konnte abgebaut werden und der Frauenanteil lag zum Stichtag 31.12.18 bei 47,0%.

Dafür ist u.a. der Frauenanteil in E15/A15 von 46,4% auf 42,9% gesunken. In AT, B2 ist erstmals eine geringe Unterrepräsentanz von Männern mit einem Männeranteil von 44,4% festzustellen.

Darüber hinaus lag eine Unterrepräsentanz von Männern gesamtstädtisch lediglich in den Entgeltgruppen E02 und E03 vor. Ansonsten war die Verteilung beider Geschlechter paritätisch oder es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

In den **Entgeltgruppen E01 bis E08, A9, A8** liegen die Gründe für **festgestellte Unterrepräsentanzen** in der Besetzung von geschlechtstypischen Berufsfeldern. Hier haben die Fachbereiche der Stadtverwaltung unmittelbar keine Einflussmöglichkeiten auf die Berufswahl. Es soll weiterhin auf eine Chancengleichheit innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen hingewirkt werden, um eine freie Berufswahl und den Zugang für beide Geschlechter zu ermöglichen.

Zur **weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** wurden zahlreiche Maßnahmen in den Jahren 2016 bis 2018 umgesetzt bzw. angestoßen. Ein Meilenstein war es, dass wesentliche Maßnahmen zur weiteren Verbesserung im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 der LHH verankert wurden. Dies zeigt die Wichtigkeit des Themas innerhalb der Stadtverwaltung. Es wurden im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahmen aufgenommen:

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

### **Ausblick:**

Auf Basis dieses Rechenschaftsberichtes sollen im IV. Quartal 2019 die Schwerpunkte und Ziele zur Förderung der Gleichstellung und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ab 2019/2020 von der Steuerungsgruppe Gleichstellung / Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben festgelegt werden. Ziel ist, die im Gleichstellungs-Aktionsplan 2017 bis 2019 benannten Maßnahmen bis Ende 2019 sowie die Maßnahmen des aktuellen Verwaltungsentwicklungsprogramms bis Ende 2020 weiter umzusetzen.

Parallel soll bis Ende 2019 für eine strategische Personalplanung eine Analyse der Berufsgruppen und Berufe innerhalb der Stadtverwaltung erfolgen. Unter Ausschöpfung aller Potentiale der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sollen dabei Gender- und Diversityaspekte Berücksichtigung finden. Im Rahmen der Entwicklung eines Diversity-Managements für die LHH wurde sich auf eine Diversity-Einfassung verständigt.

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

Ab 2020 sollen auch die unteren Vergütungsgruppen bis E08, A9, A8 verstärkt in den Fokus genommen werden. Bei den Vergütungsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, soll festgestellt werden, welche Funktionen bzw. Berufe dort vertreten sind.

## **6. Anlagen**

### Rechenschaftsberichte der Fachbereiche, Ämter und Betriebe

1. Personal und Organisation
2. Öffentliche Ordnung
3. Sport und Bäder
4. Senioren
5. Jugend und Familie
6. Eigenbetrieb Stadtentwässerung
7. Tiefbau

**Rechenschaft zum Gleichstellungsplan (Stichtag 31.12.2018)**

OE : \_\_\_\_\_ 18 (ohne 18.7) \_\_\_\_\_

**A) Zahl der Beschäftigten im Fachbereich /Betrieb u. Anteil der beschäftigten Frauen in %:**

Zahl der Beschäftigten:	2015: 556	<b><u>2018: 669</u></b>
Anteil der beschäftigten Frauen:	2015: 44,31 %	<b><u>2018: 47,7 %</u></b>

**B) In welchen Entgelt-/Besoldungsgruppen sind Frauen unterrepräsentiert? (=prozentualer Anteil am Beschäftigungsvolumen)**

<b>E 11/ A 12</b>	<b>31 %</b>
<b>E 10/ A 11</b>	<b>41 %</b>
<b>E 07</b>	<b>17 %</b>
<b>E 04</b>	<b>17 %</b>

**C) Wurde ein Maßnahmenkatalog erarbeitet bzw. fortgeschrieben?**

Es wurde sowohl im Stufenplan 2011 als auch im Stufenplan 2015 an die in der Vergangenheit erarbeiteten Maßnahmenkataloge angeknüpft, deren Umsetzung in der täglichen Personalarbeit (z.B. Stellenbesetzungen, Einstellungen und Übernahmen von Auszubildenden, Begleitung von Antragstellungen zu Teleheimarbeit und insbesondere auch zu Mobilem Arbeiten nach der DV 11/ 133 und deren Umsetzung) stattfand bzw. stattfindet. Da sich aktuell die Unterrepräsentanz von Frauen im Wesentlichen im Bereich des gehobenen Dienstes (E 11/ A 12 bzw. E 10/ A 11) wiederfindet, sind den im Katalog genannten Maßnahmen – wie bereits in der Vergangenheit- besonders bei Stellenvakanzen, Stellenwertüberprüfungen und Qualifizierungen in diesen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen besondere Bedeutung beizumessen. Eine Fortsetzung der begonnenen Maßnahmen wird daher in dem noch fortzuschreibenden Maßnahmenkatalog Berücksichtigung finden.

**D) Welche Maßnahmen wurden ergriffen?**

s. Maßnahmenkatalog

## E) Gründe für das Nichterreichen der gesetzten Ziele:

- Wie bereits im letzten Rechenschaftsbericht ausgeführt ist es (noch) nicht in allen Bereichen gelungen, das Ziel einer paritätischen Besetzung von Frauen und Männern in den verschiedenen Bereichen (Besoldungs-/ Vergütungsgruppen) zu erreichen. Allerdings betrifft dies in dem genannten Zeitraum (2016 – 2018) bereits deutlich weniger Entgelt-/ Besoldungsgruppen als noch im Zeitraum davor, da waren neben den eingangs genannten Entgelt-/ Besoldungsgruppen (E 10/ A 11 und E 11/ A 12) auch noch E 14/ A 14 sowie E 12/ A 13 g.D. – und dies insbesondere als Führungsfunktionen – betroffen. Die Unterrepräsentanz von Frauen wird besonders im technikdominierten Bereich 18.5 deutlich und wirkt sich damit auch auf die Repräsentanz von Frauen im (Gesamt-) Ergebnis aus. Hier bleibt es auch weiterhin schwierig, Frauen bei externen Stellenbesetzungen sowohl im Ausbildungs- als auch im Beschäftigtenbereich zu berücksichtigen, da zu wenige geeignete Bewerberinnen zu verzeichnen sind. Da im Verfahren selbst der Maßstab der Bestenauslese gilt, waren auch vorliegende Bewerbungen von Frauen nicht immer erfolgreich. Im Bereich des dualen Studiums Wirtschaftsinformatik ist nach wie vor ein deutlicher Rückgang der Bewerbungen insgesamt zu verzeichnen. Jedoch hat sich die Bewerber\*innenlage von Frauen für dieses Studium weiter stabilisiert. So gab es in den Jahren 2017 fünf und 2018 acht Bewerberinnen bei jeweils ca. 35 Bewerbungen insgesamt. Auch im Ausbildungsgang der Elektroniker\*innen für Telekommunikation ist die Tendenz etwas positiver zu sehen: in den letzten beiden Jahren gab es je 2-3 Bewerberinnen. Für das Ausbildungsjahr 2018 waren sogar 2 Mädchen und nur 1 Junge ausgewählt worden, ein Mädchen sagte jedoch kurzfristig ab. Aufgrund dieser Tendenz kann auch hier häufiger mit weiblichen Auszubildenden und daraus entstehenden dauerhaften Arbeitsverhältnissen in dieser Ausbildungsgruppe gerechnet werden. Dennoch wird auch hier absehbar noch keine paritätisch ausgewogene Besetzung zwischen den Geschlechtern zu realisieren sein.
- Für die Entgelt-/ Besoldungsgruppe **E 11/ A 12** ist erkennbar, dass bei der Betrachtung ausschließlich der allgemeinen Verwaltung der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 56 % liegt; in OE 18.5 dagegen nur bei 8 %. Insgesamt stellt sich diese Situation als eine Unterrepräsentanz der Frauen im FB 18 mit 31 % dar. Bei der Entgelt-/ Besoldungsgruppe **E 10/**

**A 11** verhält es sich ähnlich: In der allgemeinen Verwaltung sind weibliche Beschäftigte mit 62 % vertreten, in OE 18.5 dagegen nur mit 20 %. Hieraus ergibt sich im gesamten FB 18 eine Unterrepräsentanz von Frauen (41 %).

- Die Entgeltgruppe **E 04** ist in den Arbeitsbereichen der Kraftfahrer\*innen, des Haus- und Handwerkerdienstes sowie des Haus- und Repräsentationsdienstes angesiedelt (OE 18.0). Aufgrund der Aufgabenwahrnehmung, die überwiegend körperliche Arbeiten (z.B. schweres Heben bei Möbeltransporten) beinhaltet und entsprechend inhaltlich geprägt ist, ist daher häufig für Frauen weniger geeignet. Dennoch gab es auch in der Vergangenheit Bemühungen, vakante Stellen bei vorhandenem Interesse von geeigneten Frauen auch entsprechend zu besetzen. Beispielsweise sind bei der Besetzung von 2 Stellen Initiativbewerbungen berücksichtigt worden; zu einer Stelle gab es 8, zu der anderen 6 Bewerbungen, alle waren männliche Bewerber. Auch für eine Krankheitsvertretung (einer Frau) sind nach der erfolgten Vakanzmeldung von der Personalberatung und –vermittlung ausschließlich Männer für diese Aufgabenwahrnehmung benannt worden. Bei der Entgeltgruppe **E 07** sind die Stellen überwiegend im Haus- und Handwerkerdienst, aber auch im Gartensaal (OE 18.0) sowie im Fernmeldemonteur\*innenbereich (OE 18.54) verortet. Für die Besetzung der Stellen in 18.5 gelten die bereits eingangs gemachten Ausführungen. Stellenbesetzungen in 18.0 hatten bei 3 Auswahlverfahren folgende Ergebnisse:

Auf eine intern ausgeschriebene Stelle mit einer geforderten Qualifikation im Handwerk der Gas- und Wasserinstallation bzw. als Heizungsmonteur\*in sind 5 interne Bewerbungen (alle männlich) eingegangen. Eine weitere, auch extern ausgeschriebene Stelle als Schlosser\*in führte zu 42 Bewerbungen (davon 2 Frauen), eine der beiden Frauen verfügte nicht über die geforderte Ausbildung, die zweite wurde neben 17 Männern zum Gespräch eingeladen, vermochte hier jedoch nicht von ihrer Eignung zu überzeugen. Im Gartensaal waren im Verfahren der Restaurantleitung 21 Bewerbungen (5 Frauen, 16 Männer) zu verzeichnen. Da 4 Frauen nicht über die geforderte mehrjährige Berufserfahrung in der gehobenen Gastronomie verfügten, kam 1 Frau neben 7 Männern in die engere Wahl; diese wurde im Rahmen der Bestenauslese bei der Stellenbesetzung berücksichtigt.



F) **Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2019 bis 2021:**

**Ggf. wird nach Auswertung dieses Rechenschaftsberichtes eine Fortschreibung des Maßnahmenkataloges erfolgen.**

G) **Sonstiges / Bemerkungen zum Rechenschaftsbericht:**

**E 15/ A 15:** In dieser Entgelt-/ Besoldungsgruppe ist eine paritätische Besetzung in den Stellenbesetzungen erkennbar; allerdings resultiert dies aus den Beschäftigungen der Ärztinnen in der Arbeitsmedizin (6 Frauen, 1 Mann); in der allgemeinen Verwaltung sind diese (3) Stellen nach A 15 ausschließlich von Männern besetzt, so dass hier von einer Unterrepräsentanz der Frauen auszugehen wäre.

**E 14/ A 14:** Auch hier konnte die bisher bestehende Unterrepräsentanz abgebaut werden, dies wurde sowohl durch die Berücksichtigung qualifizierter Bewerberinnen in Auswahlverfahren als auch durch Hebungen von Stellen im Stellenplanverfahren erreicht, die mit Frauen besetzt sind.

**E 12/ A 13:** In dieser Entgelt-/ Besoldungsgruppe ist ebenfalls keine Unterrepräsentanz mehr zu verzeichnen, so dass auch hier die im Maßnahmenkatalog festgehaltenen Maßnahmen (u.a. Frauenförderung im Stellenplanantragsverfahren, Qualifizierung von Frauen in und für Führungspositionen) greifen.

Im Maßnahmenkatalog war neben der „Qualifizierung von Frauen“ auch die „Qualifizierung von Frauen in/ für Führungspositionen“ benannt worden. Hierzu haben in dem genannten Zeitraum 3 Frauen an dem Masterstudiengang „Verwaltung“ und 4 weitere Frauen an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A 14/ E 13 teilgenommen.

Im Fachbereich 18 wird zunehmend Teleheimarbeit und seit 2018 im Rahmen der neuen Dienstvereinbarung 11/ 133 auch mobiles Arbeiten praktiziert. Vor allem im Bereich 18.5 wird die Möglichkeit der Heimarbeit im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern beantragt; hierbei ist eine steigende Tendenz zu beobachten. Ebenso ist im Bereich 18.5 die Anzahl der Männer zunehmend hoch, die Elternzeit beantragen.

**Ziel: Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen**

Unterziel: Erhöhen bzw. Halten des Frauenanteils

Die Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie Führungspositionen im Fachbereich ist insgesamt sehr ausgewogen. Bei Auswahlverfahren wird darauf geachtet, den jeweils unterrepräsentierten Teil gezielt anzusprechen und bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.

Es ist gelungen, den Frauenanteil in den höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in Führungspositionen zu halten bzw. leicht zu erhöhen.

**Ziel: Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz**

Unterziel: Erhöhung des Männeranteils in Verwaltungsberufen

Durch fortlaufend modifizierte Texte und gezielte Ansprache des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenbesetzungsverfahren ist es gelungen, den Anteil von Männern und Frauen in Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz zu erhöhen. So konnte z.B. die Anzahl der Männer im Verkehrsaußendienst von vier auf acht, also um 50 % erhöht werden. Für den neu eingerichteten Städtischen Ordnungsdienst (ehemals Servicegruppe Innenstadt) konnten bis dato sieben Frauen gewonnen werden.

Beim jährlichen Zukunftstag werden gleichermaßen Jungen und Mädchen (ca. 25) über Verwaltungsberufe und verschiedene Aufgabenfelder in der Verwaltung informiert. Ebenso werden fortwährend Schul- und andere berufsspezifische Praktika ermöglicht.

Bei der stadtverwaltungsinternen Ausbildung zum\*zur Lebensmittelkontroll\*in wird auch weiterhin auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen geachtet.

Der Männeranteil in Verwaltungsberufen konnte erhöht werden.

**Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Unterziel: Familiengerechte Arbeitsgestaltung / Arbeitsbedingungen

Im Fachbereich gibt es in jedem Sachgebiet Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit. Anträge auf Veränderung der Arbeitszeit (Reduzierungen / Erhöhungen) aus persönlichen Gründen werden grundsätzlich unterstützt und auch realisiert. Weiterhin werden die unterschiedlichsten Teilzeitmodelle in allen Sachgebieten grundsätzlich ermöglicht.

Allen Mitarbeitenden wird individuelle Unterstützung bei veränderten Lebenssituationen (z.B. Pflege, Trennung, Arbeitslosigkeit in der Familie) geboten. Hierbei werden z.B. angepasste Arbeitszeitmodelle erarbeitet oder ggf. auch Arbeitsplatzwechsel bewirkt. Wechsel vom Außen- in den Innendienst, vor allem aus gesundheitlichen Gründen, werden ermöglicht.

Insgesamt ist es dem Fachbereich gelungen, sowohl die gesamtstädtischen als auch die individuell gesetzten Ziele des Gleichstellungsplans 2016 - 2018 zu erreichen und die angestrebten Maßnahmen umzusetzen bzw. anzuwenden.

## **Rechenschaftsbericht für den Gleichstellungsplan (Geltungsdauer 2016 bis 2018)**

Den gesamtstädtischen Zielen entsprechend sollte weiterhin die ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen ab A12/E11 und Führungspositionen, eine ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern sowie die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erreicht werden.

Die vorliegenden Personalstrukturdaten stellen den jeweiligen Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten im Fachbereich Sport und Bäder zum Stichtag 31.12.2018 dar. Dabei ist zunächst festzustellen, dass die Anteile nach der Beschäftigtenzahl mit 49,49 % bei den Frauen und 50,51% bei den Männern nahezu ausgeglichen sind. Bei der Betrachtung des Anteils am Beschäftigungsvolumen fällt allerdings auf, dass der weibliche Anteil mit 47,03% noch etwas niedriger liegt, weil im Verhältnis zu den Männern weiterhin deutlich mehr Frauen in Teilzeitbeschäftigung tätig sind.

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

Betrachtet man die Verteilung auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ist in den höheren Gruppen ab E 11/ A 12 unverändert eine paritätische Besetzung festzustellen. Zudem ist die Fachbereichsleitung weiblich besetzt.

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

Im weiteren Stellengefüge ist es bei den Entgeltgruppen E 04 bis E 09 durch die Umsetzung der neuen Entgeltordnung zu Verschiebungen gekommen. So ist beispielsweise bei den stellvertretenen Betriebsleitungen der Stellenwert von E 08 nach E 09 a gehoben worden. Trotz der damit einhergehenden Ausweitung der Stellen nach E 09, bei denen es sich ansonsten um Stellen in der Verwaltungssachbearbeitung sowie Betriebsleitungsstellen handelt, ist das Geschlechterverhältnis mit 68,97 % Männeranteil zu 31,03 % Frauenanteil in diesem Bereich im Vergleich zu 2015 nahezu unverändert geblieben. Im Gegensatz zur Verwaltung, die eine ausgeglichene Stellenbesetzung in diesem Bereich ausweist, sind die Leitungsfunktionen in den Betriebsstätten überwiegend männlich besetzt.

Die mit E 07 bewerteten Stellen der Maschinisten sind nach wie vor ausnahmslos männlich besetzt. Die Nachbesetzung zwischenzeitlich vakanter Stellen mit Frauen in diesem Bereich scheiterte bereits daran, dass im gesamten Berichtszeitraum lediglich eine weibliche Bewerbung eingegangen ist und männliche Bewerber besser qualifiziert waren.

Bei den stark vertretenen Gruppen nach E 05 und E 06 handelt es sich im Wesentlichen um Stellen für Fachangestellte für Bäderbetriebe bzw. um solche mit Schichtleitungsfunktion. Auch wenn das Beschäftigungsvolumen von Frauen aufgrund von Teilzeitbeschäftigung hier geringer ausfällt, ist der Anteil nach der Beschäftigungszahl eher ausgeglichen. Wie im Gleichstellungsplan 2016 bis 2018 beschrieben, wird das Ausbildungsangebot zur\* zum Fachangestellten für Bäderbetriebe von uns offensiv beworben. Durch die regelmäßige Teilnahme am Zukunftstag werden gleichermaßen Mädchen und Jungen Einblicke in die verschiedenen Berufsbilder der einzelnen Bäder ermöglicht. Von den aktuell 10 Auszubildenden in den drei Lehrjahren sind 8 weiblich.

Bei der Entgeltgruppe E 04 hat der Frauenanteil deutlich zugenommen, weil die größtenteils weiblich besetzten und bisher nach E 03 bewerteten Stellen der Mitarbeitenden im Kassen- und Kontrolldienst zwischenzeitlich entsprechend höher eingruppiert wurden.

In den unteren Entgeltgruppen nach E 03 und E 02Ü sind Männer deutlich unterrepräsentiert. Bei den Bade- bzw. Saunawärter\*innen ist eine besondere Sensibilität im

Umgang mit den Badegästen erforderlich. Nach hiesigen Erfahrungen erfüllen Bewerberinnen die Voraussetzungen für eine Stellenbesetzung überwiegend besser. Zudem werden männliche Reinigungskräfte von weiblichen Badegästen in ihrem Garderobenbereich eher nicht akzeptiert. Überdies sind die Frauenschwimmzeiten im Stöckener und im Vahrenwalder Bad personell entsprechend abzudecken.

Im Übrigen werden die im Gleichstellungsplan 2016 bis 2018 beschriebenen Maßnahmen zur Personalgewinnung und –bindung unverändert fortgesetzt und ausgebaut.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Die hinsichtlich der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Gleichstellungsplan 2016 bis 2018 getroffenen Aussagen gelten weiterhin vollumfänglich. Die innerhalb der Gesamtverwaltung vorhandenen Instrumente werden im Fachbereich Sport und Bäder weitgehend praktiziert. Insbesondere werden Anträge auf individuelle Gestaltung der Arbeitszeit (sowohl den Zeitrahmen als auch den Umfang betreffend) im Zusammenhang mit der persönlichen Lebenssituation unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse wohlwollend beschieden.

Für Fragen rund um das Thema Elternzeit/ Elternzeitunschädliche Teilzeittätigkeit sowie für die weitere Information von Beurlaubten steht die Personalsachbearbeitung im Fachbereich zur Verfügung.

Im Rahmen von Mitarbeiter\*innengesprächen findet ein Austausch über die persönliche Weiterentwicklung bzw. ggf. entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten statt.

## **Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 – 2018 Rechenschaftsbericht**

### **1. Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen (Stellen ab E 11/ A12 )**

#### **Fachbereich Senioren ohne Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren**

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist eindeutig in den Entgelt-/Besoldungsgruppen E11 / A12 festzustellen. Hierbei handelt es sich jedoch nicht ausschließlich um Führungspositionen. Es ist in den letzten Besetzungsverfahren zu beobachten gewesen, dass sich nur wenige Frauen auf entsprechende Stellen beworben haben und die vakanten Stellen im Rahmen der Bestenauslese besetzt wurden. Hier sollte versucht werden, gezielt Frauen anzusprechen und ggf. schon im Vorfeld entsprechend zu qualifizieren. Ziel des Fachbereichs ist es, den Anteil von Frauen in den Entgelt-/Besoldungsgruppen E 11 / A12 zu erhöhen. Bis zum Jahr 2018 sind jedoch keine altersbedingten Vakanzen absehbar.

Aufgrund fehlender Vakanzen sind keine Neu-/Nachbesetzungen erfolgt. Aufgrund einer Stellenhebung haben wir jedoch inzwischen eine Besetzung von jeweils 50% Frauen und Männer.

#### **Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren**

Im Gegensatz zu den mit Stichtag 30.06.2015 ermittelten, gesamtstädtischen Unterrepräsentanzen von Frauen sind in den höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen eher Männer leicht unterrepräsentiert. Die Werte sind nicht signifikant. Für den Betrieb gilt es auf Sicht eher darum, den Männeranteil ganz generell zu erhöhen (s. Ausführungen zu 2. und 3.).

### **2. Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern**

#### **und**

### **3. Erhöhung des Männeranteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Männern.**

#### **Fachbereich Senioren ohne Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren**

Dies gestaltet sich jedoch nach wie vor schwierig, da der Frauenanteil in den hier gesuchten Berufsgruppen nach wie vor überwiegt.

Sowohl im Fachbereich insgesamt als auch im Fachbereich ohne den Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren sind Männer in den Entgeltgruppen E01 - E09 mit einem Anteil von 30% und weniger unterrepräsentiert. Hier wird auch weiterhin angestrebt, Stellen bei gleicher Qualifizierung und Eignung bevorzugt mit Männern zu besetzen. Hier ist die Situation im Wesentlichen unverändert.

Ebenso ist festzustellen, dass im Bereich der Sozialarbeiter\*innen Männer mit einem Anteil von durchschnittlich ca. 25 % massiv unterrepräsentiert sind, obwohl auch hier ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern wünschenswert wäre. Auch in

diesem Bereich gibt es nur wenige Bewerbungen von Männern. Angestrebt ist auch hier, in Ausschreibungen verstärkt Männer anzusprechen. Veränderungen sind unter den gegebenen Verhältnissen dennoch schwer umsetzbar, da bereits in der Ausbildung in diesem Berufsfeld eine erhebliche Unterrepräsentanz von Männern besteht. Auch hier ist die Situation im Wesentlichen unverändert.

### **Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren**

Der Männeranteil in der häuslichen, ambulanten und stationären Altenpflege ist konstant niedrig. Dies gilt auch für den Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren (Beschäftigungsvolumen = 78,55% Frauen).

Die Verteilung des Beschäftigungsvolumens auf Frauen und Männer ist nahezu unverändert geblieben. Aufgrund der Einführung der EGO und die damit verbundene Einführung der P-Entgeltgruppen in der Pflege ist ein konkreter Vergleich der Entgeltgruppen nicht möglich.

Auf der Ebene Wohnbereichs-/ stv. Wohnbereichsleitung konnten sechs Männer für die Übernahme der entsprechenden Aufgaben gewonnen werden

### **Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren „setzt“ auf Ausbildung:**

Aktuell werden im Betrieb 44 Auszubildende in den Bereichen Pflege und Hauswirtschaft beschäftigt. Der Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren trägt damit - im Gegensatz zu anderen Wettbewerbern - ganz erheblich dazu bei, dass junge Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Die LHH ist als Arbeitgeberin für Auszubildende und Pflegekräfte (branchenbezogen) attraktiv. Beleg dafür ist die vergleichsweise (noch) gute Bewerberlage. Gleichwohl ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Altenpflege von 194 Bewerbungen im Jahr 2011 kontinuierlich gesunken. Im Jahr 2015 konnten nur noch 65 Anfragen registriert werden. Der Anteil der männlichen Bewerber liegt seit dem Jahr 2009 zwischen 15 und 25 %. Erfreulich ist, dass in den vergangenen Jahren der Anteil männlich Auszubildender kontinuierlich erhöht werden konnte (zuletzt 7 im Jahr 2015 – vergleichsweise noch 3 im Jahr 2010). Der Betrieb ist sehr darum bemüht, diesen Positiv-Trend zu verstetigen.

Im Rahmen der äußerst begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen, wurde und wird eine zielgruppengerechte Kommunikation und Ansprache durch Internet und Facebook-Präsenz, Teilnahme an einschlägigen Berufsmessen (u.a.: Lange Nacht der Berufe) sowie einem ganz generell zeitgemäßen Auftritt (Standdesign, Werbe-Materialien, Imagefilm) realisiert. Für männliche Auszubildende attraktiv: Der Betrieb stellt erstmals eine Azubi-Herrenfußballmannschaft für das im Januar 2016 stattfindende, städtische Hallenturnier. Die hierfür erforderliche Ausrüstung (Trikots etc.) wird gestellt.

### **Für Absolvent\*innen - Der Nachwuchsförderkreis:**

Neben der Übernahmegarantie nach der erfolgreich abgeschlossenen 3-jährigen Altenpflege-Ausbildung erhalten die Absolvent\*innen in dem automatisch darauffolgenden einjährigen Nachwuchsförderkreis gesonderte fachspezifische und fachübergreifende Schulungen und Qualifikationsmodule (z.B.: Visualisieren, Moderieren, Präsentieren). Die Bearbeitung und Präsentation einer (betriebsbezogenen) Projektaufgabe bildet den Abschluss. Mithilfe eines feedback-Bogens werden individuell genannte Ziele abgefragt („Was will ich in welchem Haus wann erreichen?“) und nachgehalten.

### Akquise von Pflegekräften aus dem Ausland:

In Abstimmung mit dem Fachbereich Personal und Organisation (= Modellprojekt) wurden im Januar 2016 vier - mithilfe einer Vermittlungsgesellschaft akquirierte - spanische Pflegekräfte eingestellt. Die (zunächst) auf zwei Jahre angelegten Verträge beinhalteten u.a. einen zu absolvierenden Sprachkurs (B2 Niveau) und ermöglichen hiernach eine Anerkennung als examinierte Fachkraft. Dieser 1. Versuch mit Kräften aus Spanien lief nicht erfolgreich. Ein 2. Versuch mit Kräften aus Rumänien, der zurzeit läuft ist erfolversprechender.

### Projekt 'Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege':

Eine möglicherweise gelungene Personalakquise zieht jedoch andere Problematiken nach sich. Körperlich schwere Arbeit auf der einen Seite, hohe Anforderungen an die psychosoziale Kompetenz der Beschäftigten auf der anderen Seite und zusätzliche Belastungen durch Schicht- und Nachtarbeit führen in den Berufsgruppen der Altenpflege, aber auch bei den Beschäftigten in Hauswirtschaft und Küche zu außergewöhnlich hohen gesundheitlichen und sozialen Belastungen und damit vermehrt zu arbeitsbedingten Erkrankungen.

Regelmäßig sind betroffene Mitarbeitende deshalb darum bemüht, einen Weg in die Kernverwaltung zu finden. Trotz aller Bemühungen und der überaus guten Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation bildet die erfolgreiche Qualifizierung und stadtinterne Vermittlung von Beschäftigten aus Pflege und Hauswirtschaft eher die Ausnahme. Den wenigsten gelingt es, in anderen Fachbereichen Fuß zu fassen. Ursächlich hierfür sind u.a. fehlende Verwaltungs- und EDV-Kenntnisse, für Beschäftigte aus den unteren Entgeltgruppen zusätzlich oft eingeschränkte Sprachkenntnisse. Leistungsgeminderten Beschäftigte aus der Pflege mit Leitungsfunktion nach E08a / E09a-c bzw. examinierten Kräften nach E07a drohen finanzielle Einbußen, da ihnen aufgrund fehlender persönlichen Voraussetzungen eine Vermittlung auf einen hinsichtlich der Eingruppierung gleichwertigen Verwaltungsarbeitsplatz -wenn überhaupt- nicht ermöglicht werden kann.

Problematisch ist zudem, dass die Kolleg\*innen, denen aus gesundheitlichen Gründen eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit oder absolute Arbeitsunfähigkeit attestiert wird, i.d.R. im Betrieb verbleiben und – da vielfach Ersatz organisiert werden muss – für die Dauer der Entgeltfortzahlung das Betriebsergebnis ganz erheblich belasten. So sind im Jahresdurchschnitt (rein rechnerisch) etwa 30 Vollzeitstellen krankheitsbedingt zu ersetzen.

Eine Nachbesetzung ist in der Regel jedoch nur befristet möglich, so dass auch hier ein weiteres Hemmnis besteht, gut qualifiziertes Personal zu gewinnen.

Gegengesteuert wird mit laufenden Programmen zur Gesundheitsförderung - u.a. aus dem Projekt ‚Gute Arbeit in der Pflege‘. Diese Maßnahmen ‚kommen an‘, werden jedoch aufgrund ihres präventiven Charakters erst auf Sicht dazu beitragen, dass die Anzahl von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen signifikant reduziert wird.

#### **4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

##### **Fachbereich Senioren ohne den Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren**

Mit Wirkung vom 1. Juli 2011 wurde im Fachbereich Senioren die flexible Arbeitszeit verbindlich eingeführt. Neben dem Aspekt der Bürgerfreundlichkeit über eine Verbesserung der Erreichbarkeit wird gleichrangig das Ziel verfolgt, über die Möglichkeit einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit auch die Erwerbstätigkeit besser mit dem Privatleben in Einklang zu bringen.

Besonders hervorzuheben ist das weitgehende Entgegenkommen im Fachbereich gegenüber Mitarbeitenden, wenn es um die Erfüllung individueller Wünsche zur Leistung von **Teilzeitarbeit** geht. Die häufigen Anpassungen durch arbeitsvertragliche Veränderungen der persönlichen Arbeitszeit bringen zwar einen hohen Verwaltungsaufwand mit, was angesichts des hohen Stellenwertes dieses Instruments aber toleriert und akzeptiert wird. 31 % der Mitarbeitenden sind teilzeitbeschäftigt.

Tele-Heimarbeit kann im Fachbereich Senioren leider nur sehr eingeschränkt eingeführt und angeboten werden, da der Datenschutz eine oftmals nicht zu überwindende Hürde darstellt und sich deshalb die Möglichkeit der Heimarbeit für den weitaus größten Teil der Büroarbeitsplätze verbietet. Der Schutz von Sozial- und Personaldaten sowie anderer besonders schutzwürdiger Daten ist vorrangig. Möglicherweise bringt die z.Z. in Bearbeitung befindliche Dienstvereinbarung Telearbeit hier eindeutige Verbesserungen.

##### **Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren**

Alle Häuser des Betriebs Städtische Alten- und Pflegezentren kooperieren mit den im Umfeld der jeweiligen Standorte befindlichen Kindertagesstätten. Diese Kooperationen beinhalten - neben gemeinsamen Aktivitäten mit Bewohner\*innen und Kindern – insbesondere auch die Möglichkeit einer prioritären Platzvergabe für die Mitarbeitenden der Alten- und Pflegezentren. Individuellen Bedarfen wird so weit wie möglich Rechnung getragen und die Dienstplanverantwortlichen versuchen, die Wünsche der Kolleg\*innen zu berücksichtigen. Andererseits ist in einem Pflegebetrieb, der die 24-stündige Pflege und Versorgung der Bewohner\*innen garantieren muss, die Dienst- und Schichtplanung sicherzustellen, was Handlungsspielräume für individuelle Bedarfe naturgemäß beschränkt.

#### **5. Tarifliche Hemmnisse im Bereich des Betriebs Städtische Alten- und Pflegezentren**

Das Entgeltgefüge des TVöD dürfte für die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen in der Regel attraktiver sein, als auf dem privaten Sektor.

Im Bereich der examinierten Pflegekräfte gerät die Attraktivität des Betriebs Städtische Alten- und Pflegezentren bereits ins Hintertreffen, da die ambulanten Pflegedienste häufig mit zusätzlichen Leistungen, wie z.B. Gestellung eines Kfz und / oder eines Telefons werben können.

Die Stellenbesetzungsverfahren der letzten Jahre zeigten immer wieder und zunehmend deutlicher, dass der Betrieb im Bereich der pflegerischen aber auch handwerklichen Führungspositionen aufgrund der starren tariflichen Regelungen mit den Anbietern auf dem freien Markt nicht konkurrieren kann und auch die Vorteile der LHH als Arbeitgeberin nicht mehr greifen.

Beispielhaft sei eine neu eingestellte Pflegedienstleitung (ohne einschlägige Berufserfahrung im Sinne des Tarifvertrages) genannt, die im Bruttoentgelt trotz der ihr übertragenen Verantwortung geringfügig mehr Verdienst erzielt, als eine „altgediente“ examinierte Pflegekraft. Dieses System setzt sich über die Eingruppierung der Wohnbereichsleitungen und stellvertretenden Wohnbereichsleitungen fort.



Abschließend sei darauf hingewiesen, dass aufgrund mangelnder Fluktuation in den Jahren 2016 - 2018 im Verwaltungsbereich des Fachbereichs Senioren kaum Handlungsspielräume bestehen, um bestehenden Unterrepräsentanzen entgegenzuwirken.

Im Bereich Wirtschaftliche Hilfen des Fachbereiches Senioren wird eine erste Stellenvakanz für das Jahr 2020 erwartet, wobei gerade in diesem Bereich sehr viele Mitarbeiterinnen nur befristet teilzeitbeschäftigt sind und dauerhafte neue Stellennachbesetzungen hierdurch erschwert werden.

Im Bereich der Sozialarbeiter\*innen ist in den Jahren 2017, 2018 und 2020 altersbedingt jeweils eine Stellenvakanz zu erwarten.

Auf der Führungsebene sind im gesamten Fachbereich (einschließlich Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren) altersbedingt mehrere Nachbesetzungen im Jahr 2019 bzw. 2020 absehbar.

## Rechenschaftsbericht zum Gleichstellungsplan der Jahre 2016 bis 2018

### I. Personalstrukturdaten

Die Personalstruktur des Fachbereichs Jugend und Familie ist weiterhin von einer deutlichen Unterrepräsentanz Männern geprägt. Die nachstehende Übersicht zeichnet ein Gesamtbild der diesbezüglichen Entwicklung für den Berichtszeitraum:

	<u>30.06.15</u>	<u>in %</u>	<u>31.12.18</u>	<u>in %</u>
<u>Köpfe/ges.</u>	1.857		2.125	
-weiblich	1.482	79,80%	1.681	79,11%
-männlich	375	20,20%	444	20,89%

Mit Blick auf das i.S. des NGG zu berücksichtigende Beschäftigungsvolumen (VZÄ) ergibt sich ein nur geringfügig anderes Bild:

	<u>30.06.15</u>	<u>in %</u>	<u>31.12.18</u>	<u>in %</u>
<u>gesamt</u>	1.550,68		1.743,01	
-weiblich	1.205,57	77,70%	1.346,89	77,27%
-männlich	375	22,30%	396,12	22,73%

Die in der Gesamtübersicht des Fachbereichs abgebildete Unterrepräsentanz betrifft weiterhin im Wesentlichen die pädagogischen Bereiche.

So sind mit Stand 31.12.18 im Kitabereich (OE 51.4) 87,64% (von 995) des eingesetzten Personals weiblich. Auf Grundlage des Beschäftigungsvolumens: 86,43 % (von 811,54 VZÄ).

Im Zuge der erforderlichen Ausweitung von Kita-Ressourcen wurde die Anzahl der Mitarbeitenden im Berichtszeitraum um + 158 erhöht (VZÄ: + 114,81). Im Zuge der Erhöhung zugleich aber auch die Unterrepräsentanz von Männern weiter verstetigt - vgl. Stand 31.12.2015: - Köpfe/ges. 88,8% weiblich / VZÄ ges. 87,7 % weiblich.

Ähnlich stellt sich die Situation beim Kommunalen Sozialdienst (OE 51.2) dar. Hier beträgt mit Stand 31.12.2018 der Anteil weiblicher Kräfte 79,17 % (= von 384 Köpfen) und auf Grundlage des Beschäftigungsvolumens 76,29 % (= von 320,77 VZÄ) - vgl. Stand 31.12.2015: Köpfe/ges. 79,1% weiblich / VZÄ ges. 76,3 % weiblich.

Trotz aller Bestrebungen konnte das Ziel, der Unterrepräsentanz von Männern signifikant zu begegnen, im Berichtszeitraum nicht erreicht werden.

Hinzu kommt, dass aufgrund des immer mehr spürbaren Fachkräftemangels die Gewinnung qualifizierter Kräfte im Vordergrund steht und somit kaum Möglichkeiten gegeben sind, strukturelle Veränderungen in der Mitarbeiterschaft zu realisieren.

Dies ist auch perspektivisch nicht zu erwarten, zumal sich eine ähnliche Verteilung der Geschlechter auch schon in den Ausbildungsjahrgängen und den eingehenden Initiativbewerbungen findet.

Ungeachtet dessen werden die Bemühungen im Fachbereich fortgesetzt, insbesondere in den genannten Bereichen, mehr männliche Bewerber zu motivieren. Alle diesbezüglichen Aktivitäten sind ganz generell in die bestehenden Maßnahmen und Aktionen zur Personalgewinnung eingebettet.

## II. Maßnahmen zur Motivierung und Gewinnung von Männern in den pädagogischen Berufen (alle Bereiche)

Die LHH, der Fachbereich Jugend und Familie, präsentiert sich regelmäßig auf einschlägigen Veranstaltungen als Arbeitgeberin.

Die Teilnahme an einschlägigen Messen ist z.T. mit einem sehr hohen Aufwand verbunden. Da entsprechend einzubringende Ressourcen knapp sind, werden gezielt Veranstaltungen besucht, die einen vermeintlich Erfolg versprechenden Wirkungsgrad erzielen. In diesem Sinne werden regelmäßige Teilnahmen organisiert für/auf:

- Praxiskontaktmessen der HS Hannover
- Praxiskontaktmessen der HAWK Hildesheim
- Praxistage des Diakonie-Kollegs
- Die Lange Nacht der Berufe
- Präsenz auf Jobmessen im Stadtgebiet und der Region Hannover

Erfolgsbilanzen lassen sich in diesem Zusammenhang nicht ableiten. Entscheidend ist aufgrund der durchaus vorhandenen Konkurrenzsituation mit anderen Arbeitgeber\*innen vielmehr, auf derartigen Veranstaltungen präsent zu sein.

Weitere Formate zur Personalgewinnung und zugleich auch für die Ansprache von Männern sind:

- „Speed Dating“ für Erzieher\*innen & Kinderpfleger\*innen/ Sozialpädagogische Assistent\*innen
- Dauerausschreibung („Profis für die Kitas“)
- Potenzialanalysen, ein Angebot zur Identifizierung von Nachwuchs(führungs-)kräften im Kindertagesstättenbereich
- Förderung des Studiums „Soziale Arbeit“ zur Weiterqualifizierung in Richtung Einrichtungsleitung
- Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auf [www.hannover.de](http://www.hannover.de)
- Einbindung / Nutzung „sozialer Medien“, Radio Hannover, Flyer
- Es werden 2x jährlich Veranstaltungen für Berufspraktikant\*innen mit dem Ziel durchgeführt, eine Vernetzung untereinander zu erreichen und die LHH als Arbeitgeber\*in zu präsentieren.

Darüber hinaus werden weitere Strategien und Maßnahmen verfolgt, um die pädagogisch geprägten Berufsbilder für Männer attraktiver zu machen:

- In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit werden Informationsveranstaltungen durchgeführt, die sich an männliche Schüler richten und den Beruf des Erziehers darstellen und bewerben.
- An den Fachschulen wird mit verschiedenen Maßnahmen, u.a. Aushang eines Plakates „Bewirb Dich Jetzt“ um den Nachwuchs von Erzieher\*innen geworben.
- Die Kindertagesstätten bieten für die Zielgruppe der männlichen Schüler für einen Tag im Rahmen des Zukunftstages Einblicke in das Berufsfeld der Erzieher.
- Als Träger der Kindertagesstätten nehmen wir an den regelmäßigen Treffen der Fachschulen teil (runder Tisch). Auch hier ist Ziel, den Beruf des Erziehers für die Nachwuchskräfte zu bewerben.
- Fortführung des Arbeitskreises für männliche Erzieher zur Personalbindung
- Projekt „Mehr Männer in Kitas“ mit gezielten Zielgruppenaktionen in Kooperation mit mannigfaltig und der Kinderladeninitiative

### III. Zum Thema „Ausgewogene Besetzung von Führungspositionen“.

Von den insgesamt 70 Führungspositionen im Fachbereich waren mit Stand 31.12.2018 über alle Ebenen 35 mit weiblichen und 34 mit männlichen Kräften besetzt (1 Vakanz). Bei detaillierter Betrachtung der jeweiligen Führungsebenen ergibt sich folgendes Bild:

	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>	<u>Vakanz</u>	<u>gesamt</u>
-Fachbereichsleitung	1	--	--	1
-Bereichsleitung	5 (=62,5%)	3	--	8
-Sachgebietsleitung	15 (=41,7%)	20	1	36
-Team-, Arbeitsgruppen u. Dienststellenleitung	14 (=56,0%)	11	--	25
	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>70</b>

Ganz grundsätzlich folgt der Anteil weiblicher Führungskräfte den in Bezug auf das Gesamt-Beschäftigungsvolumen abgebildeten Daten.

Im Ergebnis des Rechenschaftsberichts für den Zeitraum 2012 – 2014 wurde allerdings das Ziel benannt, der Unterrepräsentanz weiblicher Kräfte auf der Sachgebietsleitungs-Ebene zu begegnen.

So waren mit Stand 30.06.2015 von den seinerzeit insgesamt 35 Stellen nur 13 (= 37,1 %) mit weiblichen Kräften besetzt. Im Berichtszeitraum konnte eine Verbesserung im Sinne der genannten Zieldefinition erreicht werden (= s. auch Abbildung oben - Stand 31.12.2018: 15 von nun 36 Stellen - w - = 41,7 %).

Des Weiteren wurde für den Berichtszeitraum das Ziel benannt, Unterrepräsentanzen in den Vergütungsgruppen EG 10 und EG 11 sowie in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 abzubauen. Dieses Ziel wurde erreicht. Mit Stand 31.12.2018 ergibt sich hierzu ein Bild wie folgt (Basis: Beschäftigungsvolumen)

	-w-	-m-
EG 11/ A 12	5,45 (52,15 %)	5,00 (47,85%)
EG 10/ A 11	20,87 (54,00 %)	17,78 (46,00%)

### IV. Zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“:

- Mit der bestehenden Vereinbarung über **flexible Arbeitszeit** wird u.a. das Ziel verfolgt, über die Möglichkeit einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit auch die Erwerbstätigkeit besser mit dem Privatleben in Einklang zu bringen.
- Hervorzuheben ist das weitgehende Entgegenkommen im Fachbereich gegenüber Beschäftigten, wenn es um die Erfüllung individueller Wünsche zur Leistung von **Teilzeitarbeit** geht. Die häufigen Anpassungen durch Veränderungen der individuellen Arbeitszeit bringen zwar einen hohen Verwaltungsaufwand mit, was angesichts des hohen Stellenwerts dieses Instruments aber toleriert und akzeptiert wird.
- Teilzeitarbeitsplätze mit den verschiedensten Stundenzuschnitten werden auch im **Kita-Bereich** angeboten. Die Verteilung der Arbeitszeit richtet sich nach der per Drucksache für jede einzelne Kindertagesstätte festgelegten Öffnungszeit und der jeweiligen Betreuungszeit in den unterschiedlichen Betreuungsarten. Unberührt hiervon sind Regelungen durch das Gesetz für Tageseinrichtungen in Niedersachsen (KitaG). Die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften auf eine Ganztags-tätigkeit ist möglich, da durch die Personalfuktuation und aufgrund von

Gruppenumstrukturierungen oder Neuinbetriebnahmen von Einrichtungen regelmäßig entsprechende freie Stellen zur Verfügung stehen (jedoch nicht immer in der bisherigen Einrichtung).

- Kita-Beschäftigte können bevorzugt einen Betreuungsplatz für ihr Kind in den städtischen Einrichtungen erhalten.
- Hilfreich bei der Realisierung von Wünschen zur Gestaltung der Arbeitszeit sind die zur Verfügung gestellten Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung (FGG). Diese kommen z.B. zum Einsatz bei Stundenerhöhungen, wenn diese sonst aufgrund fehlender Kapazitäten im Stellenplan nicht möglich wären.
- Das fachbereichseigene wie auch das gesamtstädtische **Fortbildungsprogramm** haben nicht nur rein fachliche Inhalte, sie enthalten auch Angebote, die Hilfestellung und Anregung geben können, um Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen.
- Der Fachbereich Jugend- und Familie kann nur sehr eingeschränkt die Einführung von **Tele-Heimarbeit** unterstützen, da hier der Datenschutz eine oftmals nicht zu überwindende Hürde darstellt und sich deshalb die Möglichkeit der Heimarbeit für einige Arbeitsplätze (noch) verbietet. Der Schutz von Sozialdaten, Personaldaten oder anders besonders schützenswerten Daten ist hier in den Vordergrund zu stellen.
- Alle Mitarbeiter\*innen der Landeshauptstadt Hannover mit Kindern und unterstützungsbedürftigen Angehörigen können das Angebot des Fachbereiches Jugend und Familie, die **Fluxx- Notfallbetreuung** nutzen. Sie bietet Beratung und Unterstützung in familiären Ausnahmesituationen, durch Betreuung, Fahrdienste und zentrale Notfallorte. Die Betreuung wird innerhalb des Regionsgebietes angeboten. Die Betreuungsvereinbarungen mit Anlagen und Fluxx-Partnerbetriebe finden Beschäftigte unter [www.fluxx-hannover.de](http://www.fluxx-hannover.de).

## **RECHENSCHAFTSBERICHT 2016 bis 2018**

### **der Stadtentwässerung Hannover zum Beitrag der Jahre 2016 bis 2018 für den Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Hannover**

---

#### **INHALT:**

- A. Vorbemerkungen, Allgemeines**
- B. Grundsätzliche Feststellungen**
- C. Gesamtbetrachtung, Analyse, Besetzungs-/Einstellungsverfahren**
- D. Betrachtung zurzeit freier Arbeitsplätze**
- E. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

---

#### **A. Vorbemerkungen, Allgemeines**

Jede Dienststelle hat nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) einen Gleichstellungsplan aufzustellen.

Die Landeshauptstadt Hannover ist entsprechend der Auslegung des Gesetzes als Dienststelle insgesamt anzusehen. Die Fachbereiche und Betriebe gelten hier nicht als einzelne Dienststellen.

Der Beitrag der Stadtentwässerung Hannover, ein Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Hannover, für die Jahre 2016 bis 2018 vom 10.12.2015 zum gesamtstädtischen Gleichstellungsplan für 2016 bis 2018 liegt im Fachbereich Personal und Organisation vor.

Auf der Grundlage des Beitrages vom 10.12.2015 zum Gleichstellungsplan legt die Stadtentwässerung Hannover zum ersten Mal einen **Rechenschaftsbericht** für 2016 bis 2018 vor.

In diesem Rechenschaftsbericht betrachtet die Stadtentwässerung mit dem für den Rechenschaftsbericht relevanten Stichtag am 31.12.2018 in den einzelnen Entgeltgruppen allein die unterrepräsentierten Geschlechter.

#### **B. Grundsätzliche Feststellungen**

Der Eigenbetrieb Stadtentwässerung ist aufgrund der betrieblichen Struktur nicht mit den übrigen Verwaltungsbereichen in der Stadtverwaltung zu vergleichen. Der unter kaufmännischen Anforderungen nach Handelsgesetzbuch (HGB) und Betriebssatzung geführte Betrieb ist weitestgehend technisch geprägt. Für die gesetzlich vorgeschriebenen

Aufgabenerfüllungen muss insoweit überwiegend technisch bzw. handwerklich ausgebildetes Personal beschäftigt werden.

Die Beschäftigtenstruktur im ehemaligen Angestelltenbereich setzt sich ursächlich aus Ingenieur\*innen, Techniker\*innen und Meister\*innen der den betrieblichen Anforderungen gerecht werdenden Fachrichtungen zusammen, wie z.B. Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Ver- und Entsorgungstechnik, Umwelttechnik, Bautechnik, metallverarbeitende Berufsrichtungen. Hier ist in den jeweiligen Studiengängen bzw. Berufsrichtungen auf dem externen Arbeitsmarkt weiter eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. Für den insgesamt überwiegenden Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer\*innen sind unterschiedliche handwerkliche Ausbildungen (z.B. Industriemechaniker\*innen, Elektriker\*innen; KFZ-Mechaniker\*innen) erforderlich. Das Berufsbild Fachkraft für Abwassertechnik wird grundsätzlich nur in Kommunen angeboten und ausgebildet. Insgesamt gesehen ist in diesen Arbeitsbereichen wie auch in anderen Kommunen bzw. in privaten Unternehmen nach wie vor eine starke Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen.

## C. Gesamtbetrachtung, Analyse, Besetzungs-/Einstellungsverfahren

### 1. Gesamtbetrachtung

In der Stadtentwässerung sind mit Stand am 31.12.2018 insgesamt 435 Mitarbeitende (geführt auf unbefristeten Planstellen) beschäftigt.

Aufteilung / Anteil der Frauen:

Anzahl der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter gesamt (ohne Azubis)	davon Männer	davon Frauen	Anteil der Frauen an der MA-Zahl
<b>435</b>	<b>346</b>	<b>89</b>	<b>19,14%</b>

#### Anlage 1 - Personalstrukturdaten

#### Anlage 2 – Tabelle Übersicht Führungskräfte

Der Anteil der Frauen mit 19,14% hat sich im Vergleich zum Beitrag für den Gleichstellungsplan 2016 bis 2018 in der Gesamtbetrachtung geringfügig um 1,26% reduziert; der darin dokumentierte Stand am 30.06.2015 war 20,40%.

Aus der zusätzlich beigefügten Übersicht der Führungskräfte am 31.12.2018 ist zur ergänzenden Information die Unterteilung des Männer- und Frauenanteils nach Entgeltgruppen auf Führungspositionen zu entnehmen. Der Frauenanteil ist hier mit 23% etwas angestiegen; im Gleichstellungsplan lag er bei 19,56%.

Das liegt originär an den tatsächlichen Ergebnissen der durchgeführten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren in den Jahren 2016 bis 2018 und der in den Verfahren erfolgten personellen Auswahl aufgrund des jeweils vorliegenden Bewerberpotentials nach den gesetzlichen Vorschriften (u.a. Bestenauslese nach Grundgesetz und Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz). Des Weiteren spiegelt sich im Rechenschaftszeitraum in Teilen auch der bekannte Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt wider, der sich bei der externen Personalgewinnung in der Stadtentwässerung Hannover vorrangig auf technische Berufe bezieht (z.B. in den Ingenieur- und Technikerarbeitsbereichen und den IT-Berufen).

Insgesamt ist der Fachkräftemangel in der gesamten Stadtverwaltung und in der Stadtentwässerung ein besonderes Thema. Es wird auf verschiedenen Ebenen an Ideen und Überlegungen gearbeitet, um die Attraktivität der Landeshauptstadt als soziale Arbeitgeberin mit guten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben u.v.m. zu verdeutlichen.

In Folge dessen und der stetigen Verbesserung des Marketings wird in den nächsten Jahren zu sehen sein, ob ein größeres Interesse an einer Beschäftigung in der Stadtentwässerung aus den Bewerberpotentialen abgeleitet werden kann.

Die Bewerberpotentiale haben sich in den vergangenen Jahren im Besonderen auch in der Anzahl bis hin zur qualitativ zu sehenden Eignung und Befähigung der Bewerber\*innen auch in der Stadtentwässerung entscheidend verändert. Externe Interessent\*innen sind in privaten Unternehmen besser bezahlt als in der Stadtentwässerung bzw. der Landeshauptstadt Hannover.

In Einzelfällen gibt es in einem ersten externen Besetzungs- und Einstellungsverfahren keinen Erfolg, so dass mehrfach ausgeschrieben werden muss.

## 2. Analyse

Mit Blick auf die Unterrepräsentanz in den einzelnen Entgeltgruppen der Stadtentwässerung im Vergleich zur Stadtverwaltung ist bezogen auf die Auswertung auf Planstellen für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung gemäß der nachfolgenden tabellarischen Übersicht in folgenden Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz festzustellen:

### Tabellarische Übersicht – Stichtag: 31.12.2018

Engelt-/Bes.Gr.	Prozentanteil Stadtentwässerung	Unterrepräsentanz von
E15Ü, A16		
E15, A15	20,00% Frauen	Frauen
E14, A14	75,00% Frauen	Männer
E13; A13 H	37,50% Frauen	Frauen
E12, A13 G	22,22% Frauen	Frauen
E11, A12	34,62% Frauen	Frauen
E10, A11	40,00% Frauen	Frauen
E09, E09G, A10	25,22% Frauen	Frauen
E08, A9 M, A08	22,22% Frauen	Frauen
E07,G07	22,64% Frauen	Frauen
E06,A07,G06	9,52% Frauen	Frauen
E05,A06,G05	12,50% Frauen	Frauen
E04,G04	0,00%	Frauen
E03,G03	100,00%	Männer

Für die Wiederbesetzung der Stellen E03 und E04 gilt wie im Gleichstellungsplan auch für diesen Rechenschaftsbericht folgende grundsätzliche Stellungnahme:

Soweit in der Entgeltgruppe E04 eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist, betrifft dies in der Stadtentwässerung in erster Linie die Gruppe der Kanalbetriebsarbeiter. Für diese Gruppe wird die Stadtentwässerung nicht gezielt anstreben, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen, da nach unserem Verständnis insoweit ein Fall des § 9 Abs. 4 NGG vorliegt. Nach dieser Vorschrift ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts zulässig, wenn dies u.a. aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeit erfolgt. Das Berufsbild des Kanalbetriebsarbeiters ist auch heute noch – trotz aller technischer Hilfsmittel – geprägt



durch schwere körperliche Tätigkeit und kraftanstrengende Verrichtungen, die sich oft auch mehrfach am Tage wiederholen, z.B. das Anheben der ca. 80 kg schweren Kanaldeckel. Hierfür sind (jüngere) Männer körperlich in der Regel am besten geeignet. Auch die Ausschreibungen der letzten Jahre, die geschlechtsneutral gehalten waren, haben gezeigt, dass sich für dieses Berufsbild überwiegend Männer interessieren, dementsprechend haben sich auch fast ausschließlich Männer beworben. Natürlich wird die Stadtentwässerung für diesen Bereich auch Frauen einstellen, wenn im Einzelfall alle Voraussetzungen gegeben sind. Eine systematische Beseitigung der Unterrepräsentanz ist allerdings aus den dargestellten Gründen nicht angezeigt und wird auch vom NGG für derartige Berufe nicht gefordert.

Eine Unterrepräsentanz in der Entgeltgruppe E03 von Männern betrifft in der Stadtentwässerung in erster Linie die Planstellen in der Funktion Beiköch\*in. Aufgrund der gesamtstädtischen Unterrepräsentanz wird versucht, diese Stellen bei gleicher Eignung mit Männern zu besetzen. Erfahrungsgemäß bewerben sich in der Regel ausschließlich Frauen auf diese Arbeitsplätze.

### **3. Besetzungs-/Einstellungsverfahren von 2016 bis 2018**

Im Zeitraum von 2016 bis 2018 sind im Rahmen von Besetzungs- und Einstellungsverfahren insgesamt 61 Mitarbeitende extern oder intern auf Stellen eingestellt bzw. intern umgesetzt worden; aufgeteilt in 46 Männer und 15 Frauen.

Wie schon unter Buchstabe C / Ziffer 1. gesagt liegt das an den tatsächlichen Auswahlresultaten der durchgeführten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren des jeweils vorliegenden Bewerberpotentials nach den gesetzlichen Vorschriften. Der Anteil von weiblichen geeigneten Interessentinnen ist im Durchschnitt in den unterrepräsentierten Entgeltgruppen im Verhältnis gegenüber den männlichen Interessenten auch geringer.

## **Anlage 3 – Einstellungs-/Besetzungsverfahren**

### **D. Betrachtung zurzeit freier Arbeitsplätze**

Bei der Betrachtung der zurzeit (Stand: 31.12.2018) freien Arbeitsplätze ist zu unterscheiden zwischen den Stellen, bei denen ein „unterrepräsentiertes Geschlecht“ in obigem Sinne (kleiner als 45%) vorliegt und den Stellen, bei denen keine Stellungnahme im Gleichstellungsplan erforderlich ist.

Eine Unterrepräsentanz liegt nach vorstehender tabellarischer Übersicht unter Buchstabe C /Ziffer 2. (Analyse) weiter in allen Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen vor.

Die Stadtentwässerung wird im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren abhängig von Eignung und Befähigung der Bewerber\*innen nach der rechtlich notwendigen Bestenauslese stetig weiter bemüht sein, die einzelnen Unterrepräsentanzen in den Folgejahren zu beseitigen.

### **E. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

#### **1. Teilzeitbeschäftigung**

Insgesamt 35 Mitarbeitende - 28 Frauen / 7 Männer - (Stand Dezember 2018) sind zurzeit in der Stadtentwässerung in Teilzeitarbeit mit reduzierter Wochenarbeitszeit beschäftigt. Eine Vielzahl der Mitarbeiter\*innen arbeitet zur Wahrung ihrer persönlichen und/oder familiären Interessen mit einer individuellen Aufteilung der Arbeitszeit, die zum Beispiel auch freie Arbeitstage in der Woche ermöglicht. Bisher ist allen Teilzeitwünschen entsprochen worden.

Im Vergleich zum Beitrag im Gleichstellungsplan 2016 bis 2018 arbeitet inzwischen eine höhere Anzahl der Beschäftigten bzw. Beamtinnen und Beamten in Teilzeitarbeit. Hier waren mit Stand Dezember 2015 insgesamt 24 Mitarbeitende - 19 Frauen / 5 Männer – in Teilzeitbeschäftigung. Insgesamt haben 11 Mitarbeitende die Zahl der Teilzeitbeschäftigungen erhöht.

Die Stadtentwässerung wird wie bisher alle Anträge auf Teilzeitarbeit genehmigen, soweit dieses arbeitsorganisatorisch mit Blick auf die Aufgabenerfüllung in dem jeweiligen Arbeitsbereich realistisch eingerichtet werden kann.

## **2. Heim-/Telearbeit**

Im Arbeitszeitmodell „Tele- und Heimarbeit“ (Neu: Telearbeit) arbeiten mit Stand am 31.12.2018 derzeit insgesamt 4 Beschäftigte - 3 Frauen / 1 Mann -.

Falls weitere Beschäftigte mit dem Arbeitszeitmodell Tele- und Heimarbeit arbeiten möchten, wird die Stadtentwässerung ab 2019 ff. unter Berücksichtigung der notwendigen arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten und der Aufgabenwahrnehmung sowie unter Einhaltung der Datenschutzgesichtspunkte die Möglichkeiten finden, dass auf dem Arbeitsplatz die Telearbeit nach den gesamtstädtisch vorgegebenen Regelungen ermöglicht werden kann.

## **3. Flexible Arbeitszeit (AZFLEX)**

Auf der Grundlage der gesamtstädtischen Dienstvereinbarung (DV 11/121) zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung (AZFLEX) bei der Stadtverwaltung Hannover sind mit Stand am 31.12.2018 für 10 Sachgebiete in der Stadtentwässerung Dienstvereinbarungen geschlossen.

Im Vergleich zum Stand im Dezember 2015 für den Gleichstellungsplan 2016 bis 2018 sind inzwischen 2 Sachgebiete hinzugekommen (zuvor 8 Sachgebiete).

Ziel der modernen Verwaltung ist es, eine Verbesserung der Dienstleistungen für den jeweiligen Kundenkreis, insgesamt eine effektivere und effizientere Aufgabenwahrnehmung, sowie für die Beschäftigten ein höheres Maß an Arbeitszufriedenheit und Gestaltbarkeit der Arbeitsbedingungen auch mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen.

Flexible Arbeitszeitformen bieten für die Beschäftigten Chancen, die verschiedenen Interessenlagen besser in Einklang zu bringen.

Für den Fall, dass weitere Sachgebiete nach diesem Arbeitszeitmodell arbeiten möchten, wird die Stadtentwässerung im Interesse der Mitarbeitenden das Arbeitszeitmodell befürworten und ermöglichen.

**Rechenschaftsbericht für den Gleichstellungsplan 2016 – 2018 Fachbereich Tiefbau**

Die Bemühungen auf der Grundlage des Gleichstellungsplanes 2016-2018 haben in den für den Fachbereich Tiefbau wichtigen und erklärten Punkten zu Verbesserungen geführt.

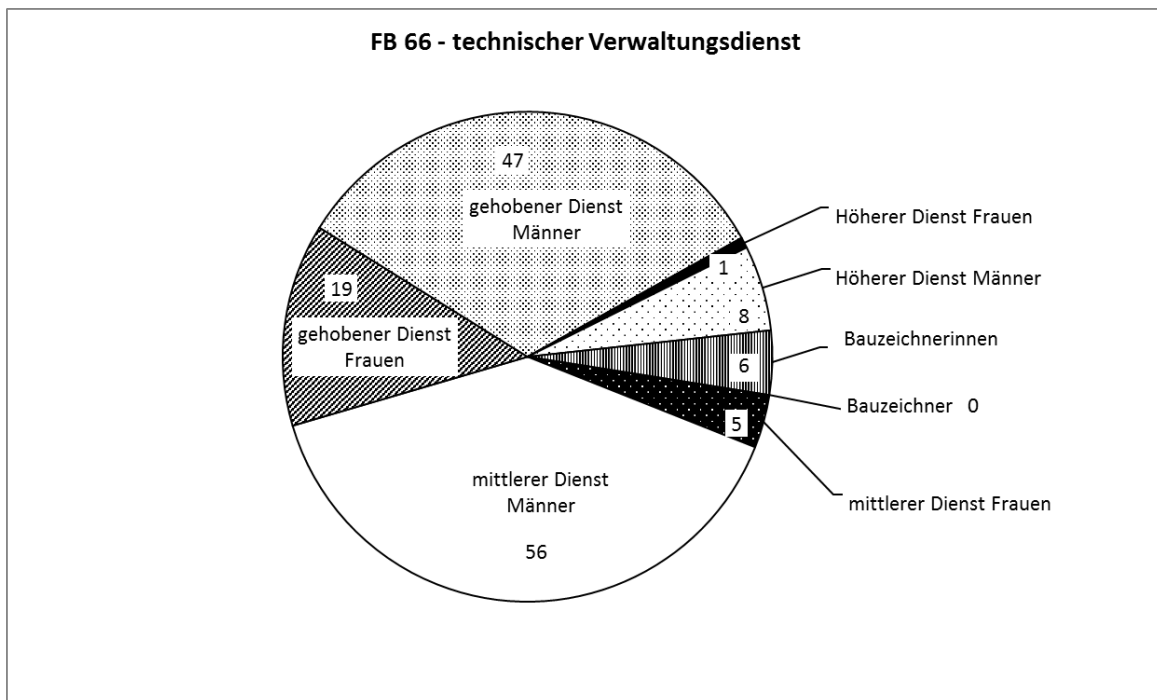
**Beschäftigungsstruktur:**

In der Beschäftigungsstruktur ist der Anteil der weiblichen Kräfte leicht gestiegen, wenn er auch immer noch deutlich geringer ist gegenüber den männlichen Kräften (2015: 29,5%; 2018: 30,7%). In den Straßenunterhaltungskolonnen und handwerklichen Diensten (insgesamt 85 Kräfte) sind keine weiblichen Kräfte beschäftigt, weil auf dem Arbeitsmarkt keine verfügbar sind bzw. keine Bewerbungen von Frauen erfolgen, so dass unter Nichtberücksichtigung dieser Arbeitsfelder der Anteil der weiblichen Kräfte bei ca. 40,7% liegt.

Ein wichtiges Ziel war die Erhöhung des Anteils der weiblichen Kräfte insbesondere im technischen Dienst. Dieser lag im Jahr 2015 noch in der Summe bei 21,8 %. Bis Ende 2018 konnte der Anteil der weiblichen Kräfte im technischen Dienst auf 24,3 % erhöht werden. Besonders hervorzuheben ist hier der deutlich gewachsene Anteil der weiblichen Kräfte im Höheren Dienst bzw. vergleichbar bei den Tarifbeschäftigten. Die folgenden Diagramme zeigen dies:

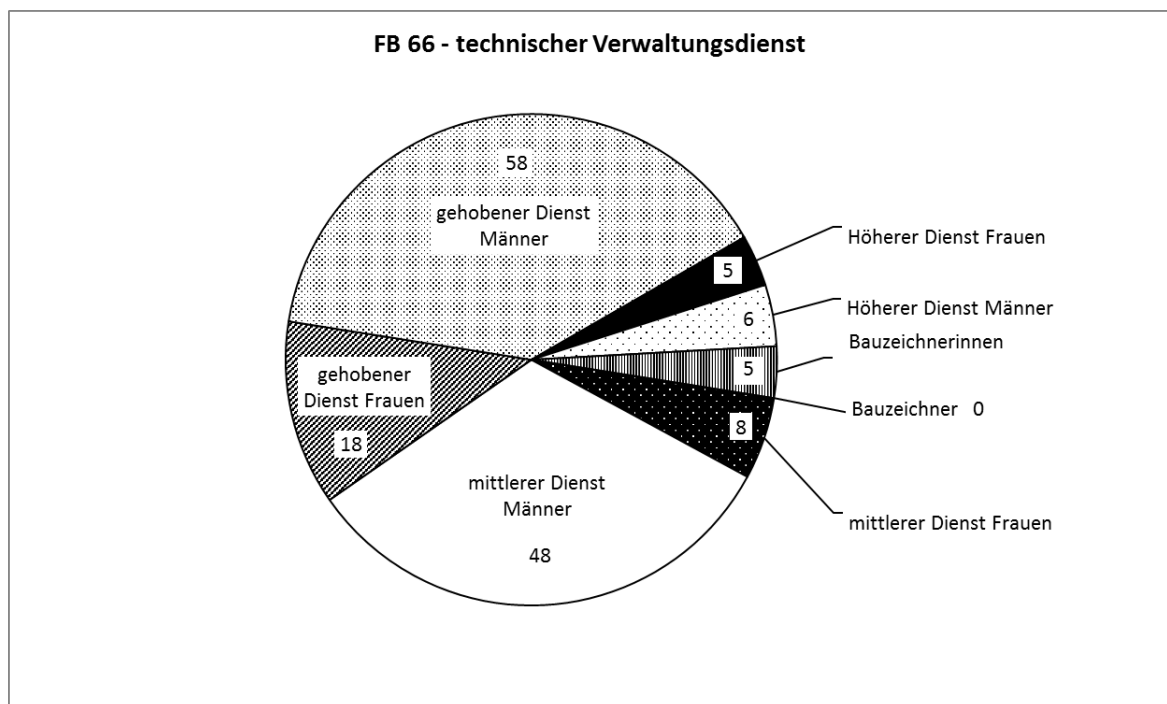
Diagramm Kräfte des technischen Dienstes zum 30.06.2015:

Technischer Verwaltungsdienst											
mittlerer Dienst		gehobener Dienst		Höherer Dienst		Bauzeichner/innen		insgesamt			
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Summe	
5	56	19	47	1	8	6	0	31	111	142	
8,2%	91,8%	28,8%	71,2%	11,1%	88,9%	100,0%	0,0%	21,8%	78,2%	100,0%	



## Diagramm Kräfte des technischen Dienstes zum 31.12.2018:

Technischer Verwaltungsdienst											
mittlerer Dienst		gehobener Dienst		Höherer Dienst		Bauzeichner/innen		insgesamt			
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Summe	
8	48	18	58	5	6	5	0	36	112	148	
14,3%	85,7%	23,7%	76,3%	45,5%	54,5%	100,0%	0,0%	24,3%	75,7%	100,0%	



### **Erhöhung des Frauenanteils in höheren Entgeltgruppen und Führungsfunktionen:**

Die Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen ab E11 bzw. A12 war ein weiterer Zielschwerpunkt des Gleichstellungsplanes 2016-2018.

Durch eine stärkere Berücksichtigung von Frauen mit gleicher/gleichartiger Qualifikation bzw. Eignung, sowohl bei internen als auch externen Stellenbesetzungen konnten bis zum Ende 2018 gegenüber 2015 insbesondere bei den Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen E15/A15 sowie E14/A14 und E12/A13G nicht nur die beabsichtigten Zielzahlen erreicht, sondern sogar übertroffen werden, wie die anliegende Tabelle verdeutlicht.

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Teilnahme von zwei weiblichen technischen Kräften des Fachbereiches Tiefbau an der vom Fachbereich Personal und Organisation koordinierten und begleiteten Qualifizierungsmaßnahme zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselpositionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A14/Entgeltgruppe 13, die es dem Fachbereich Tiefbau ermöglichte, diese beiden Kräfte nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen auch auf höher bewerteten Dienstposten mit einer höheren Verantwortung zu beschäftigen.

Bei der Entgeltgruppe E11/A12 wurde die Zielzahl nicht erreicht, trotz intensiver Bemühungen, insbesondere weibliche Kräfte zu gewinnen.

Leider sind die Erfahrungen des Fachbereiches Tiefbau immer noch so, dass für die technischen Arbeitsbereiche des Fachbereiches Tiefbau nur wenig Bewerbungen eingehen. Der Fachkräftemangel besteht nach wie vor bei technischen Berufen und wird wohl auch noch über einen längeren Zeitraum fortbestehen.

Obwohl inzwischen auch verschiedene Formen der Stellenausschreibung genutzt werden und versucht wird, verstärkt auch junge Studienabsolvent\*innen anzusprechen, ist die Zahl

der Bewerbungen für eine ausgeschriebene Stelle insgesamt ohnehin sehr überschaubar und davon dann der Anteil weiblicher Bewerbungen immer noch gering.

Interne Besetzungsvarianten werden selbstverständlich immer geprüft und genutzt soweit dies möglich ist, jedoch ist bei der Entgeltgruppe E11/A12 zu konstatieren, dass es sich in der Regel um Einstiegsbewertungen für Ingenieur\*innen handelt, so dass hier meistens nur die Möglichkeit einer externen Besetzung in Betracht kommt, wenn kein Arbeitsplatzwechsel durch interne Kräfte gewünscht wird.

Tabelle Frauenanteil in höheren Entgeltgruppen:

Personalstrukturdaten Stichtag 31.12.18													
FB	66												
Entgeltgruppe	Beschäftigungsvolumen zum 30.06.15		Beschäftigungsvolumen in % zum 30.06.15		Zielzahl Beschäftigungsvolumen zum 31.12.2018		Zielzahl %-Anteil Beschäftigungsvolumen zum 31.12.18		Tatsächliches Beschäftigungsvolumen zum 31.12.2018		Tatsächliches Beschäftigungsvolumen zum 31.12.18		
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
E15Ü,A16	2,00	0,00	100,00%	0,00%	2,00	0,00	100,00%	0,00%	2,00	0,00	100,00%	0,00%	
E15,A15	1,00	0,00	100,00%	0,00%	1,00	0,00	100,00%	0,00%	2,00	1,00	66,67%	33,33%	
E14,A14	3,00	0,00	100,00%	0,00%	2,00	2,00	50,00%	50,00%	2,00	3,00	40,00%	60,00%	
E13,A13H	9,00	2,00	81,82%	18,18%	8,00	2,00	80,00%	20,00%	8,00	1,00	88,89%	11,11%	
E12,A13G	23,96	11,40	67,76%	32,24%	23,96	10,40	69,73%	30,27%	29,34	13,06	69,20%	30,80%	
E11,A12	12,30	5,52	69,02%	30,98%	11,30	6,52	63,41%	36,59%	19,00	3,00	86,36%	13,64%	
Gesamtergebnis	51,26	18,92	73,04%	26,96%	48,26	20,92	69,76%	30,24%	62,34	21,06	74,75%	25,25%	

Einhergehend mit der Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Entgeltgruppen war es auch Ziel, ab der Sachgebietsleitungsebene den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen.

Dies ist in den letzten Jahren insbesondere auf der Sachgebietsleitungsebene gelungen, wie die anliegenden Tabellen verdeutlichen. Die Zahl der weiblichen Sachgebietsleitungen konnte von 4 auf 6 erhöht werden womit der Anteil auf dieser Ebene von 26,6 % auf 40% gesteigert werden konnte.

Tabelle Anzahl Führungskräfte bis Sachgebietsebene in 2015:

OE: 66				
Stichtag 30.06.2015	Anzahl der Führungskräfte 2015			
Ebene	weiblich	männlich	derzeit vakant	gesamt
Fachbereichsebene			1	1
davon in Teilzeit			0	0
Bereichsebene	1	3		4
davon in Teilzeit	0	0		0
Sachgebietsebene	4	11		15
davon in Teilzeit	0	0		0

Tabelle Anzahl Führungskräfte bis Sachgebietsebene Ende 2018:

<b>OE: 66</b>				
<b>Stichtag 31.12.2018</b>	<b>Anzahl der Führungskräfte 2018</b>			
<b>Ebene</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>derzeit vakant</b>	<b>gesamt</b>
Fachbereichsebene		1		1
davon in Teilzeit		0		0
Bereichsebene	1	3		4
davon in Teilzeit	0	0		0
Sachgebietsebene	6	9		15
davon in Teilzeit	0	0		0

### **Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer**

Der Fachbereich Tiefbau setzt sich schon seit einigen Jahren verstärkt für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein und geht möglichst flexibel auf die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen ein unter Berücksichtigung der aktuellen Verhältnisse im Fachbereich.

In den letzten Jahren ist es vor dem Hintergrund der bereits beschriebenen Personalgewinnungsschwierigkeiten sogar zur Regel geworden, bereits schon in den Bewerbungsgesprächen auf die bestehenden Möglichkeiten und individuellen Vorstellungen einzugehen. Die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie flexiblere Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitbeschäftigung oder alternierende Teleheimarbeit sind gegenüber beispielsweise der Beschäftigung bei freien Ingenieur\*innen-Büros immer noch große Vorteile außerhalb von Gehaltsvergleichen und teils auch ein nicht unwichtiger Motivationshintergrund für eine Bewerbung auf eine Stelle bei der Landeshauptstadt Hannover.

Genauso ist es aber auch wichtig, vor dem Hintergrund der möglichst langfristigen personellen Bindung an die Landeshauptstadt Hannover, auf Veränderungen und Wünsche der bestehenden Kräfte einzugehen. Dazu gehören auch Wünsche nach Arbeitszeitänderungen oder Beurlaubungen aus verschiedenen Gründen, denen der Fachbereich Tiefbau zu entsprechen versucht.

Die Zahl an Teilzeitbeschäftigten ist in den letzten Jahren von 41 im Jahr 2015 auf 52 gestiegen. Zwar wird die Teilzeitarbeit noch überwiegend von Frauen genutzt, jedoch hat sich die Anzahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten immerhin auch auf nunmehr 9 Personen erhöht.

Die Anzahl alternierender Teleheimarbeitsplätze hat sich in den letzten Jahren im Fachbereich Tiefbau deutlich gesteigert. Im Jahr 2015 bestanden schon 13 alternierende Teleheimarbeitsplätze, davon 10 für Frauen und 3 für Männer. Bis zum Jahr 2018 hat sich die Zahl auf 30 gesteigert, wobei auch die Zahl männlicher Beschäftigter auf 10 Personen angestiegen ist bzw. von rund 23 % auf rund 33 % Anteil gestiegen ist. D.h., auch Männer nutzen vermehrt die Möglichkeiten, durch Teleheimarbeit Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.

Ein Entwicklungsfeld für die Zukunft stellen die Mobilen Telearbeitsplätze dar. Die Ermöglichung mobiler Telearbeit beinhaltet sowohl Effizienzsteigerungen als wiederum auch die stärkere Berücksichtigung von persönlichen Gesichtspunkten zur besseren Vereinbarkeit

von Beruf und Privatleben, zu mehr Selbstbestimmung einschließlich positiver Auswirkungen auf die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit. Noch gibt es im Fachbereich Tiefbau erst zwei realisierte mobile Telearbeitsplätze. Angesichts der gestellten Anträge ist jedoch davon auszugehen, dass die Zahl in Zukunft deutlich wachsen wird.

Ein weiterer Punkt im Gesamtkontext zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist die mögliche Einrichtung und Inanspruchnahme eines Langzeitkontos, welches seit Anfang 2018 durch die städtische Dienstvereinbarung 11/131 einen weiteren Schritt zur langfristigen persönlichen flexiblen Arbeitszeitgestaltung darstellt. Diese Variante zur insbesondere Anspargung von Arbeitszeit für eine spätere Nutzung beispielsweise für eine Auszeit oder eine Reduzierung von Arbeitszeit wird aktuell von 12 Kräften des Fachbereiches Tiefbau genutzt (5 Frauen und 7 Männer).

### **Weitere Umsetzungsmaßnahmen**

Im Gleichstellungsplan 2016-2018 ist eine gleichstellungsfördernde Maßnahme, die auch Personalbindungs- und Fürsorgegesichtspunkte beinhaltet, die Durchführung eines Gesundheitstages für die Beschäftigten des Fachbereiches.

Inzwischen hat der Fachbereich Tiefbau seit 2014 bereits 3 Gesundheitstage durchgeführt mit jeweils wachsendem Interesse und wachsender Beteiligung durch die Beschäftigten des Fachbereiches.

Für die Gesundheitstage werden ganz bewusst einerseits Themen ausgesucht und behandelt, die unmittelbar mit der Arbeit auf den Werkhöfen und mit Büroarbeit zu tun haben, wie etwa Maßnahmen zur Vorbeugung von Rückenschmerzen und Kreislauferkrankungen, die Anwendung von Arbeitshilfen, die Ladungssicherung, Beratungen zu arbeitsmedizinischen Fragestellungen oder Angebote zur Erhaltung der psychischen Gesundheit. Andererseits werden auch Themen behandelt, die nur mittelbar mit der Arbeit, aber unmittelbar mit einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung und –erhaltung zu tun haben, wie gesunde Ernährung, Bewegung mit dem Fahrrad, Betriebssport oder der Umgang mit Alterseinschränkungen oder Vorsorgevollmachten.

Die Resonanz ist sowohl bei den weiblichen Beschäftigten als auch den männlichen Beschäftigten mit jeweils individueller Schwerpunktsetzung an diesen Tagen groß. In etwa zweijährigem Rhythmus sind weitere Gesundheitstage als festes Angebot für die Beschäftigten an jeweils wechselnden Örtlichkeiten geplant.

Weitere Maßnahmen im Sinne der Förderung der Gleichstellung stellen die städtischen Qualifizierungsmaßnahmen dar.

Zum einen ist hier die bereits oben angeführte Qualifizierungsmaßnahme zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselpositionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A14/Entgeltgruppe 13 zu erwähnen, die vom Fachbereich Personal und Organisation koordiniert und begleitet wird. Der Fachbereich Tiefbau konnte hier in den letzten drei Jahren insgesamt drei technische Kräfte, zwei Frauen und einen Mann entsenden, die diese Qualifizierung durchlaufen haben. Unter gleichzeitigen Personalentwicklungsgesichtspunkten konnte hier eine für den Fachbereich Tiefbau erfolgreiche Bedarfsdeckung erzielt werden.

Zum anderen ist ein im Schwerpunkt in 2014 entwickeltes tiefbauspezifisches Qualifizierungskonzept für technische Kräfte zu nennen, welches in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Personalrat, den örtlichen Frauenbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und dem Fachbereich Personal und Organisation erarbeitet wurde. Neben fachlichen Vertiefungen ist auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen enthalten. In 2018 konnten zwei Kräfte, jeweils eine Frau und ein Mann, ihre Maßnahme erfolgreich absolvieren und konnten auf entsprechenden vakanten höher dotierten Posten eingesetzt werden.

Abschließend sei erwähnt, dass inzwischen die Programmangebote für den Zukunftstag im Fachbereich Tiefbau deutlich vielseitiger und umfangreicher sind (2015: 4 Mädchen, 4 Jungen, 1 Programmangebot; 2018: 20 Mädchen, 3 Jungen, 4 Programmangebote). Einerseits ermöglicht dieses geschlechterübergreifend, aber insbesondere für Mädchen,

einen Eindruck über technische Aufgaben und ein gutes Betriebsklima gewinnen zu können. Andererseits wird bei mehr jungen Menschen ein mögliches Interesse für eine spätere Beschäftigung im Fachbereich Tiefbau erzeugt, auch wenn letzteres eher weit in die Zukunft gerichtet ist. Die Vorbereitung und Begleitung durch die Mitarbeitenden des Fachbereiches Tiefbau stellt gleichzeitig eine als sehr positiv bewertete Abwechslung dar und kommt damit auch unmittelbar den Beschäftigten des Fachbereiches Tiefbau zu Gute.

### **Fazit**

Die meisten Ziele, die sich der Fachbereich Tiefbau in seinem Gleichstellungsplan 2016-2018 gesetzt hat, konnten erreicht werden. An einigen Stellen gab es sogar positivere Entwicklungen als ursprünglich gedacht oder erwartet.

An der Verbesserung der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Entgeltgruppen wird weitergearbeitet.