



Hannover

**Geschäftsbereich des OB
Gleichstellungsbeauftragte
Dezernat I
Fachbereich Personal und Organisation**

**Gleichstellungsbericht
nach dem Niedersächsischen
Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)**

- Berichtszeitraum Jahre 2013 bis 2015 -

1. Einleitung	1
1.1. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern	1
1.2. Gender und Diversity	1
1.3. Gender-Budgeting	3
2. Wesentliche Personalstrukturdaten der Stadtverwaltung im Überblick	4
2.1. Anteil der Frauen und Männer an den Gesamtbeschäftigten	4
2.2. Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen	4
2.3. Anteil der Frauen und Männer im S-Tarif	5
2.4. Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	5
2.5. Anteil der Frauen und Männern in Führungspositionen	6
3. Personal und Organisation	6
3.1. Gleichstellung von Frauen und Männern	7
3.1.1. Stellenbesetzungsverfahren	7
3.1.2. Personalentwicklung	7
3.1.3. Aus- und Fortbildung	9
3.1.4. Zukunftstag für Mädchen und Jungen	11
3.1.5. Beschwerdekommision	11
3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	11
3.2.1. Flexible Arbeitszeitgestaltung	12
3.2.2. Teilzeitbeschäftigung	13
3.2.3. Elternzeit/Elternzeitunschädliche Teilzeittätigkeit	13
3.2.4. Frauenfördermittel	13
3.2.5. Service für Familien	13
3.3. Akzeptanz von Lesben und Schwulen	14
4. Schwerpunkte und durchgeführte Maßnahmen der Fachbereiche	15
4.1. Aktionsplan gemäß EU-Charta Gleichstellung für die Jahre 2013-2015	16
4.2. Gender-Budgeting	17
4.3. Einwohnerinnen- und Einwohnerorientierung und Beteiligung	18

4.4. Soziale Stadtteilentwicklung und Integration	18
4.5. Familienfreundliche Kommune	21
4.6. Mobilität und Verkehr	21
4.7. Förderung von Bildung und Teilhabe	22
4.8. Wirtschaft, Arbeit, Wissenschaft	25
5. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten	27
5.1. Personelle und finanzielle Ausstattung des Referates für Frauen und Gleichstellung	27
5.2. Öffentlichkeitsarbeit	28
5.3. Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Rates	29
5.3.1. Betreuung des Gleichstellungsausschusses	29
5.3.2. Niedersächsisches Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen“	29
6. Impulse zur Förderung der Gleichstellung	30
6.1. Innerhalb der Stadtverwaltung	30
6.1.1. Stellenbesetzungsverfahren	30
6.1.2. Zusammenarbeit mit den örtlichen Frauenbeauftragten	30
6.1.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	31
6.1.4. Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz	31
6.1.5. Beteiligung am Stadtentwicklungsprozess „Mein Hannover 2030“	32
6.1.6. Teilnahme an verwaltungsinternen Arbeitsgruppen und Gremien	32
6.2. Für die Stadtgesellschaft	32
6.2.1. Finanzielle Unterstützung von Projekten	32
6.2.2. HAIP	33
6.2.3. Stadt Hannover Preis – „Frauen machen Standort“	34
6.2.4. Frauennachttaxi	34
6.2.5. Mädchenarbeit	34
6.2.6. Vernetzung	35
6.3. Fachtage und Kampagnen	35
6.3.1. Frauen im Rechtsextremismus	35
6.3.2. Fachtag Intersexualität	36
6.3.3. Kampagne „Gemeinsam aktiv gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen mit Behinderung“	36
7. Gemeinsamer Ausblick	36

1. Einleitung

Der Gleichstellungsbericht nach § 9 NKomVG für den Zeitraum 2013-2015 ist der vierte Bericht dieser Art, der von der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Hannover (LHH) vorgelegt wird. Die wesentlichen Entwicklungen in der städtischen Gleichstellungspolitik der letzten Jahre werden folgend einleitend dargestellt.

Gender Mainstreaming ist ein integraler Bestandteil der Verwaltungsentwicklung und wird im Rahmen der Gleichstellungspläne nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz und der Aktionspläne nach der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern weiter vertieft. Inzwischen wird der Blickwinkel von Frauen und Männern in allen kommunalpolitischen Bereichen eingenommen, um die Unterschiedlichkeit als Chance für ein zielorientiertes und weitgreifendes Handeln zu nutzen. Alle wichtigen Handlungsprogramme und Konzepte der Dezernate der Landeshauptstadt Hannover werden unter diesem Aspekt geplant.

1.1. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern durch den Oberbürgermeister im Mai 2011 hat sich die LHH verpflichtet, kontinuierlich Aktionspläne zu erstellen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen. Der erste Gleichstellungsaktionsplan der Landeshauptstadt Hannover wurde als Beschluss-DS 0513/2013 dem Rat vorgelegt:

Es wurden für den Zeitraum 2013 bis 2015 insgesamt 30 Maßnahmen in neun Handlungsfeldern benannt, die den drei großen Bereichen kommunalen Handelns (politische Rolle, Rolle als Arbeitgeberin, Rolle als Dienstleistungserbringerin) zuzuordnen sind:

- Öffentliches Engagement für Gleichstellung
- Gendergerechtigkeit und Stereotypenabbau
- Leitbild der Stadtverwaltung
- Kommune als Arbeitgeberin
- Kinderbetreuung
- Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen
- Menschenhandel
- Mobilität und Verkehr
- Wirtschaftliche Entwicklung

Eine ausführliche Berichterstattung über die Zielerreichung erfolgte mit DS 2391/2015 im Dezember 2015 im Gleichstellungsausschuss. Die Darstellung der konkreten Maßnahmen erfolgt unter Ziff. 4.1.

Auch für den zweiten Aktionsplan werden auf Dezernatsebene gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten Schwerpunkte und Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2017 bis 2019 festgelegt. Diese gehen erneut in die Politik und die von der Verwaltung beabsichtigten Schwerpunkte können durch die politischen Gremien ggf. ergänzt werden. Der Aktionsplan ist somit ein wirkungsvolles Steuerungsinstrument, um im gemeinsamen Dialog die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit in der LHH zu setzen und weiter zu entwickeln.

1.2. Gender und Diversity

Bereits mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta der Vielfalt im Jahr 2008 ist die Stadtverwaltung Hannover die Verpflichtung eingegangen, Vielfalt zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen. Die Vertreterinnen und Vertreter der Diversitydimensionen Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Herkunft und sexuelle Identität arbeiten seit langem in den jeweiligen Fachverwaltungen an diesen Themen. So benennt z. B. neben dem Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen

Gleichberechtigungsgesetz auch der im September 2008 veröffentlichte Lokale Integrationsplan der Landeshauptstadt Hannover Ziele für die Stadtverwaltung, die bis Ende 2015 umzusetzen waren.

Vernetzungsgruppe Diversity innerhalb der Stadtverwaltung

Im Mai 2014 haben die Vertreterinnen und Vertreter der Diversitydimensionen in der Stadtverwaltung Hannover unter Leitung des Fachbereichs Personal und Organisation ihre Arbeit in der Vernetzungsgruppe Diversity aufgenommen. Es wirken die Gleichstellungsbeauftragte, die Behindertenbeauftragte, die Organisationsentwicklung, die Personalentwicklung, die Antidiskriminierungsstelle, die Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, der Kommunale Seniorenservice, die Volkshochschule, der Gesamtpersonalrat und die Gesamtschwerbehindertenvertretung auf der Basis einer gemeinsamen Präambel mit. Der bisherige Fokus liegt im Bereich Vernetzung und Austausch. So wurde sich in den Jahren 2014 und 2015 u.a. folgenden Themen gewidmet:

- Diversity Management in der Ausbildung
- das Hannoversche Diversity-Netzwerk (HaDi)
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
- Diversity im Stadtentwicklungsprozess „Mein Hannover 2030“
- die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle der Landeshauptstadt Hannover

In 2016 wurde mit dem „Lokalen Integrationsplan – Handlungsfeld Stadtverwaltung“ und der Arbeit der Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt die thematische Schwerpunktarbeit fortgesetzt.

Zukünftig werden ein erfolgreiches Zusammenwirken und der Austausch in den Mittelpunkt der Arbeit gerückt. In einer gemeinsamen Präambel soll eine Verständigung auf gemeinsame Zielsetzungen erfolgen. Eine gemeinsame Konzeption befindet sich derzeit in der Abstimmungsphase.

Teilnahme am Hannoverschen Diversity Netzwerk und dem jährlichen Diversity-Tag

Seit 2013 arbeitet das Netzwerk daran, dass in den beteiligten Organisationen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen wahrgenommen und wertgeschätzt werden sowie Vielfalt als Wert anerkannt wird. Die Koordination liegt in der Ada-und-Theodor-Lessing-Volkshochschule in Kooperation mit dem Netzwerk ALBuM. Die Landeshauptstadt Hannover engagiert sich mit dem Hannoverschen Diversity-Netzwerk (HaDi) für einen Austausch von Entscheidungsträgerinnen und –trägern sowie Personalverantwortlichen aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Kammern, Gewerkschaften und Stadtgesellschaft. Folgende Themen wurden in den Jahren 2013 bis 2015 behandelt:

- Diversity Management als erfolgreiche Personalstrategie
- Ein anderer Einstieg in das Thema Diversity: Methodenvorstellung Diversity Icebraker
- Schubladendenken – die größte Stolperfalle für Diversity
- Age Management und sog. Generationskonflikte
- Sexuelle Identität als Diversity-Dimension

Der seit 2013 jährlich im Neuen Rathaus stattfindende Diversity-Tag bietet ein Forum, um sich über Diversity Management als erfolgreiche Personalstrategie zu informieren sowie sich mit Expertinnen und Experten und untereinander auszutauschen.

Stadtentwicklungskonzept „Mein Hannover 2030“

Das Jahr 2015 war durch einen breiten Beteiligungsprozess im Rahmen des Stadtentwicklungskonzeptes „Mein Hannover 2030“ geprägt. Die Gestaltung des demografischen und sozialen Wandels in der Stadtgesellschaft ist eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft für alle Kommunen. Die Stadtverwaltung Hannover initiierte dazu eine integrierte Stadtentwicklungsplanung 2030, die gesellschaftliche, wirtschaftliche, kulturelle und ökologische Aspekte als Handlungsfelder berücksichtigt. Gender und Diversity wurden als Querschnittsthemen in allen Handlungsfeldern mitgedacht und in dem vorgelegten Stadtentwicklungskonzept berücksichtigt.

Darüber hinaus wird im Handlungsfeld „Inklusion, Integration und Teilhabe“ im Abschnitt „Mehr Vielfalt der Geschlechter – Identitäten stärken“ Gender in der Kinder- und Jugendarbeit explizit in den Blick genommen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten war durch ihre Teilnahme an den entsprechenden Gremien gewährleistet (siehe Ziffer 6.1.5).

1.3. Gender-Budgeting

Die Landeshauptstadt Hannover hat mit der zweijährigen Pilotphase für die Haushalte 2014 und 2015 das Ziel verfolgt, an zwei Produkten die Verwendung der Haushaltsmittel im Sinne des Gender-Budgetings zu analysieren, also die gleichstellungspolitische Wirkung der Mittelaufteilung transparent zu machen. Im Zwischenbericht (DS 2197/2015) wurde im Herbst 2015 ausführlich über die bisherigen Ergebnisse berichtet. Der Abschlussbericht wird im Herbst 2016 vorgelegt (siehe Ziffer 4.2.).

2. Wesentliche Personalstrukturdaten der Stadtverwaltung im Überblick

Die folgenden Übersichten stellen den Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover insgesamt, für die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in Führungspositionen dar.

2.1. Anteil der Frauen und Männer an den Gesamtbeschäftigten

Zunächst erfolgt zum Stichtag 30.06.15 die Übersicht der Anzahl aller Beschäftigten („Köpfe“) der Stadtverwaltung Hannover:

Gesamtbeschäftigte	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
10.320	5.774	4.546	56,0%	44,0%

Quelle: Gleichstellungsplan nach NGG, Stichtagserhebung zum 30.06.15

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung liegt konstant seit 2004 bei rd. 55-56%.

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

- 32,0% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren teilzeitbeschäftigt
 - davon waren 84,4% Frauen und 15,6% Männer
- rd. 3% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren beurlaubt ohne Bezüge
 - davon waren 82,1% Frauen und 17,9% Männer
 - Von den 318 Beurlaubten waren 150 Beschäftigte in Elternzeit
 - davon 88,7% Frauen (133) und 11,3% Männer (17)

2.2. Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen

Bei der - nach dem NGG - vorgeschriebenen Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeiten und somit des Beschäftigungsvolumens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergibt sich eine andere Verteilung beim Geschlechterverhältnis in der Stadtverwaltung Hannover:

Beschäftigungsvolumen gesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
8.750,6	4.488,1	4.262,5	51,3%	48,7%

Nach NGG: Berechnung ohne abgeordnetes/gestelltes Personal

Gesamtstädtisch besteht insoweit für alle Tarifgruppen insgesamt betrachtet eine paritätische Repräsentanz beider Geschlechter.

Das Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung hat konkretisiert, dass der sog. S-Tarif für den Erziehungs- und Sozialdienst separat darzustellen ist. Eine Betrachtung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und S-Tarif ergibt folgende Geschlechterverteilung:

Tarife	Beschäftigungsvolumen	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
Entgelt- und Besoldungsgruppen	7.548,3	3.581,9	3.966,4	47,5%	52,5%
S-Tarif	1.101,3	861,7	239,6	78,2%	21,8%
NGG-Tarif (HCC)	101,0	44,4	56,6	44,0%	56,0%

Nach NGG: Berechnung ohne abgeordnetes/gestelltes Personal

2.3. Anteil der Frauen und Männer im S-Tarif

Im S-Tarif sind Männer insgesamt unterrepräsentiert. Ca. 90% der im S-Tarif eingruppierten Tarifbeschäftigten sind im Fachbereich Jugend und Familie eingesetzt.

Im Rahmen der zukünftigen Fachkräftegewinnung und der Schaffung weiterer Kinderbetreuungsangebote wird ein Schwerpunkt darauf gelegt, auch weiterhin den Männeranteil in den Kitas zu erhöhen. Insbesondere für die Berufsgruppe der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen hat die Stadtverwaltung teilweise Probleme, Stellen zu besetzen. Im Kommunalen Sozialdienst wurde daher im Jahr 2015 eine Arbeitsgruppe Personalgewinnung eingerichtet, die sich u.a. auch mit der Frage der Gewinnung von männlichen Bewerbern beschäftigt. Neben gezielten Ausschreibungsverfahren sollen weitere Aktivitäten (Präsentation auf weiteren Veranstaltungen/Messen wie z. B. Berufs- und Bildungsmesse im HCC oder der Nacht der Berufe) durchgeführt und zu den Hochschulen in Hildesheim und Wolfenbüttel Kontakte hergestellt werden. Konkrete Ziele und Maßnahmen sind sowohl im Gleichstellungsplan des Fachbereiches Jugend und Familie benannt als auch in dem Aktionsplan im Rahmen der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2013-2015.

2.4. Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

Nach der NGG-Novelle wird die Unterrepräsentanz und somit die Verpflichtung zur Festlegung von Zielvorgaben und Maßnahmen durch das festgestellte Beschäftigungsvolumen bestimmt. Ansonsten ist die Verteilung beider Geschlechter paritätisch oder es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Entgeltgruppe	Beschäftigungsvolumen			Anteil	
	Gesamt	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AT,B2	13,0	6,0	7,0	46,2%	53,8%
E15Ü,A16	16,5	10,0	6,5	60,5%	39,5%
E15,A15	62,7	34,0	28,7	54,2%	45,8%
E14,A14	111,6	58,0	53,6	52,0%	48,0%
E13,A13H	126,2	60,7	65,5	48,1%	51,9%
E12,A13G	295,4	195,1	100,3	66,0%	34,0%
E11,A12	450,6	263,1	187,5	58,4%	41,6%
E10,A11	445,5	232,7	212,8	52,2%	47,8%
E09,A09G,A10	1.458,9	681,0	777,8	46,7%	53,3%
E08,A09M,A08	1.299,0	768,2	530,8	59,1%	40,9%
E07,G07	376,1	264,5	111,6	70,3%	29,7%
E06,A07,G06	916,9	482,1	434,8	52,6%	47,4%
E05,A06,G05	733,4	334,7	398,7	45,6%	54,4%
E04,G04	281,4	254,5	26,9	90,4%	9,6%
E03,G03	607,4	256,8	350,7	42,3%	57,7%
E02,G02	286,8	37,9	248,9	13,2%	86,8%
E01	35,1	16,3	18,8	46,6%	53,4%
E01M	31,7	10,7	21,0	33,8%	66,2%
Gesamtergebnis	7.548,3	3.966,4	3.581,9	52,5%	47,5%

Quelle: Gleichstellungsplan nach NGG 2016-2018, Stichtagserhebung zum 30.06.15 I-DS 0359/2016)

Um eine Entwicklung in den höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen aufzeigen zu können, werden in der folgenden Tabelle die Frauenanteile ab E11/A12 dargestellt:

Entgelt- bzw. Besoldungs- gruppe	Gesamtbeschäftigte				davon Frauen				Anteil Frauen in %			
	2015	2011	2010	2006	2015	2011	2010	2006	2015	2011	2010	2006
AT, B2	13	12	12	7	7	6	5	0	53,8%	50,0%	41,7%	0,0%
E15Ü, A16	22	21	23	24	9	4	4	5	40,9%	19,0%	17,4%	20,8%
E15, A 15	67	55	53	59	34	27	24	18	50,7%	49,1%	45,3%	30,5%
E14, A14	126	115	118	139	65	53	51	56	51,6%	46,1%	43,2%	40,3%
E13, A13 Einstiegsamt	146	129	122	110	82	65	59	46	56,2%	50,4%	48,4%	41,8%
E12, A13 g.D.	319	255	276	255	116	82	85	66	36,4%	32,2%	30,8%	25,9%
E11, A12, S17*	498	434	481	432	224	164	194	162	45,0%	37,8%	40,3%	37,5%

*Ab 2011 ohne S-Tarif und ohne abgeordnetes/gestelltes Personal (inkl. liegt der Frauenanteil in 2015 bei 47,2%/ 2011:41%)

In allen höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen ab E11/A12 sind seit 2006 erhebliche Erhöhungen des Frauenanteils gelungen.

2.5. Anteil der Frauen und Männer in Führungspositionen

Der Frauenanteil in den Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Hannover insgesamt liegt zum Stichtag 31.12.2015 bei 42,6%. Frauen sind nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Stichtag 31.12.2015 Führungsebene	Anzahl der Führungskräfte			Anteil Frauen	Anteil Männer
	Gesamt	weiblich	männlich		
Fachbereichsleitung	25	12	13	48,0%	52,0%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0</i>		
Bereichsleitung	111	46	65	41,4%	58,6%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>10</i>	<i>9</i>	<i>1</i>		
Sachgebietsleitung	340	145	195	42,6%	57,4%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>35</i>	<i>28</i>	<i>7</i>		
Gesamt	476	203	273	42,6%	57,4%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>47</i>	<i>39</i>	<i>8</i>		

Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Vorbericht von 38,3% auf 42,6% gestiegen. Besonders hervor zu heben sind die Steigerungen auf den ersten beiden Führungsebenen: In der Ebene der Fachbereichsleitungen liegt mit 12 Frauen ein Anteil von 48% vor und ist von 34,8% im Vorbericht gestiegen. Der Frauenanteil bei den Bereichsleitungen ist von 35,8% auf 41,4% gestiegen.

3. Personal und Organisation

Das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit langem integraler Bestandteil der Organisations- und Personalarbeit. In der Betrachtung der Entwicklung der letzten Jahre ist ersichtlich, dass gute Ergebnisse zu verzeichnen sind. Dennoch bleiben die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie die Frauenförderung ab der Besoldungsgruppe A12 und vergleichbar auch weiterhin wichtige Handlungsfelder für die Stadtverwaltung Hannover für die nächsten Jahre.

Durch eine geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung soll die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern gefördert werden.

Ziel der Stadtverwaltung ist es weiterhin, eine wertschätzende und familienbewusste Verwaltungs- und Unternehmenskultur zu fördern. Seit Langem werden vielfältige Maßnahmen ergriffen, um eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Stadtverwaltung für die Beschäftigten zu erreichen. Der Fokus lag in der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Im Zuge des demografischen Wandels kümmern sich immer mehr Beschäftigte neben dem Beruf um pflegebedürftige Angehörige, so dass dies ein Schwerpunkt der Jahre 2013-2015 war.

3.1. Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellungspläne sind in eine umfassende Personalentwicklungsplanung integriert. Schwerpunkte sind - bei Feststellung einer Unterrepräsentanz eines Geschlechts - das weitere Voranbringen der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die weitere Verbesserung einer familiengerechten Arbeitsgestaltung für beide Geschlechter.

Im Jahr 2015 wurde der Rechenschaftsbericht für den 1. Gleichstellungsplan der Jahre 2012-2014 (DS 1500/2015) vorgelegt sowie der 2. Gleichstellungsplan für die Jahre 2016-2018 (DS 0359/2016) erarbeitet. Dieser wurde am 07.03.2016 im Gleichstellungsausschuss behandelt. Schwerpunkte der Maßnahmen fließen auch in die Aktionspläne nach EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.

3.1.1 Stellenbesetzungsverfahren

In der Stadtverwaltung Hannover soll auf eine berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern hingewirkt werden, so dass Frauen und Männer gleichermaßen ihre beruflichen Kompetenzen einsetzen, ausbauen und in Auswahlverfahren unter Beweis stellen können. In der Neuauflage des Leitfadens „Stellenbesetzungen“ wird das Thema Gender zusätzliche Beachtung finden. Ziel ist eine einheitliche Verfahrensweise bei der Stadtverwaltung sowie das Thema Gender in Auswahlverfahren zu festigen und weiter zu entwickeln.

Bei der Erstellung aller Anforderungsprofile, Ausschreibungstexte und Interviewleitfäden 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. Zu dem gesamten Themenkomplex gibt es entsprechende Schulungen. Vornehmlich bei der Besetzung von Führungsstellen ist es gängige Praxis, Fragen zu der Genderkompetenz der angehenden Führungskraft zu stellen.

3.1.2 Personalentwicklung

Ziel der Stadtverwaltung ist eine geschlechtergerechte und lebensphasenorientierte Personalentwicklung. In der Steuerungsgruppe Personalentwicklung ist die städtische Gleichstellungsbeauftragte seit Beginn ständiges Mitglied.

Mitarbeiter/-innen-Gespräch

Ein Austausch und die Entwicklung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen nach wie vor in den Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen. In diesen werden die Entwicklungspotentiale und Entwicklungsperspektiven ermittelt und individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen vereinbart. Die Relevanz des Instrumentes wurde auch im Kontext des internen Dialogprozesses „Mein Hannover 2030“ sehr deutlich.

Führungskräfteentwicklung

Bei der Zusammenstellung des Teilnahmekreises für die Führungskräfteentwicklung (FKE) wird weiterhin das Kriterium paritätische Teilnahme von Frauen und Männern berücksichtigt. Im Berichtszeitraum ist die paritätische Teilnahme auf der Ebene Sachgebietsleitungen und Team- und Arbeitsgruppenleitungen gelungen, auch wurden zwei Lehrgangserien mehr gestartet als in den Jahren zuvor (90 Beschäftigte insgesamt). Auf der Ebene der Bereichsleitungen konnten alle 25 gemeldeten Teilnehmer/innen zugelassen werden. Das Verhältnis war 1/3 (Frauen) zu 2/3 (Männer). Innerhalb der FKE wird das Thema Gender als Querschnittsthema fortlaufend behandelt. Es ist in einem Fall gelungen, einem Vater und Baby an mehreren Modulen den Aufenthalt bei der FKE-Gruppe zu ermöglichen, so dass die Mutter teilnehmen und das Kind und auch durch die Mutter versorgt werden konnte.

Förderkreis

Im Frühjahr 2015 startete der dritte Förderkreis (vormals Nachwuchsförderkreis) der Stadtverwaltung Hannover. Ziel ist die gezielte Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsfunktionen oder komplexen Fachaufgaben. Der Förderkreis ist für die Dauer von 24 Monaten angelegt. Während dieser Zeit haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, ihre Kompetenzen auszubauen und einzusetzen. Insgesamt nehmen 9 Frauen und 4 Männer aus verschiedenen Fachbereichen teil, 4 davon haben einen Migrationshintergrund, 2 Frauen und 2 Männer. Die Teilnehmenden durchlaufen ein Mentoringprogramm, das in der ersten Jahreshälfte 2016 startet. Es war auch hier wieder darauf zu achten, ausreichend Mentorinnen und Mentoren zu gewinnen und möglichst viele geschlechtergemischte Tandems zu bilden sowie die Mentorinnen und Mentoren für ihre Rolle zu qualifizieren. Das Mentoringprogramm unterstützt die Gleichstellung auf verschiedenen Ebenen.

Den aktuell Teilnehmenden und den Teilnehmenden des zweiten Förderkreises ist es besser gelungen, das Thema Beruf und Familie/Privatleben zu vereinen als im ersten Förderkreis. Es erfolgte von Beginn an eine Sensibilisierung für eventuelle Krisensituationen.

Eine Teilnehmerin des ersten Nachwuchsförderkreises teilt sich aktuell eine Führungsstelle mit einer anderen Frau in Teilzeit.

Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A 14/ Entgeltgruppe 13

Erstmals ist im April 2011 die Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A 14/ Entgeltgruppe 13 gestartet und im September 2012 erfolgreich beendet worden.

Die Gruppe bestand aus 14 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, 5 Frauen und 9 Männer. Der Großteil dieser ersten Gruppe konnte mittlerweile Aufgaben übernehmen, die eine entsprechende Besoldungs-/Entgeltwertigkeit haben. Im Berichtszeitraum sind zwei weitere Maßnahmen gestartet und eine beendet worden. In der zweiten Gruppe waren es 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, 6 Frauen und 6 Männer. In der dritten Gruppe sind 18 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gestartet, 9 Frauen und 9 Männer. Es ist also in diesen Gruppen gelungen, gleichviele Frauen und Männer zuzulassen.

Ziel ist die paritätische Besetzung von Frauen und Männern in den Entgelt- und Besoldungsgruppen ab E13/A13. Zu Beginn der Laufzeit des 1. Gleichstellungsplans lag noch eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen E14/A14 und E15Ü/A16 vor. Die Unterrepräsentanz konnte jedoch in den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen E14/A14 abgebaut werden.

Insbesondere mittelfristig kann dieses Personalentwicklungsinstrument tatsächlich dazu beitragen, die Unterrepräsentanz in den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen E15Ü/A16 abzubauen. Positive Effekte für die Gleichstellung können auch der Austausch und die stärkere Vernetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben, die diese Funktionen anstreben und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vorbild sind.

Ein Angebot an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in technischen Berufsgruppen, befindet sich in der Entwicklung.

Verwaltungsdolmetscherdienste

Bei der allgemeinen Personalentwicklung ist auch die interkulturelle Öffnung der Verwaltung verankert und damit die Verwaltungsdolmetscherdienste. 2013 wurde die zweite Gruppe Verwaltungsdolmetscherinnen und Verwaltungsdolmetscher qualifiziert. Die Gruppe setzte sich zusammen aus 14 Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover und einer externen Person (VHS). Von der Stadtverwaltung konnten diesmal 10 Frauen und 4 Männer für die Qualifizierung gewonnen werden (4 Frauen und 4 Männer mit Migrationshintergrund). Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten die Qualifizierung erfolgreich beenden und sind seitdem kontinuierlich im Einsatz. Die Teilnehmenden der ersten Gruppe haben die Qualifizierung der zweiten Gruppe unterstützt, Personen aus beiden Gruppen nehmen regelmäßig an einem gemeinsamen Erfahrungsaustausch teil. Es hat sich zudem gezeigt, dass sie stadtweit als „Kulturvermittlerinnen und –vermittler“ wirken“.

Qualifizierung zur Assistenz- und Sekretariatskraft

Anhand einer Fluktuationsanalyse wurde Anfang 2012 festgestellt, dass 42 Stellen im Bereich der Verwaltungs- und Schreibkräfte in den Jahren 2012 und 2013 frei werden, auch für die Folgejahre wurde ein Bedarf prognostiziert. Um diese Stellen mit eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzen zu können, wurde das Konzept „Qualifizierung zur Assistenz- und Sekretariatskraft“ entwickelt. Mittlerweile wurden in zwei Maßnahmen auf der Grundlage dieses Konzeptes 29 Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter qualifiziert.

Die erste Ausschreibung der Maßnahme hat insbesondere Beschäftigte angesprochen, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation nicht mehr in ihren bisherigen Aufgabengebieten eingesetzt werden können. Im zweiten Durchgang 2015 wurde darüber hinaus der Schwerpunkt auf die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund gelegt (geworben wurde insbesondere mit der neuen Veranstaltung „Mut zur Qualifikation“). Die Ausschreibungen stießen auf ein breites Interesse. Für den ersten Durchgang gingen 60 und für den zweiten Durchgang 90 Bewerbungen ein. Alle Bewerberinnen und Bewerber wurden zu einem Auswahlgespräch eingeladen. Sie stammen überwiegend aus den Bereichen Kommunale Gebäudereinigung, Bäder- und Sportstättenbetrieb, dem Betrieb der Städtischen Alten- und Pflegeheime sowie aus dem Verkehrsaußendienst. Die jeweils halbjährigen Maßnahmen bestehen aus Unterrichtseinheiten an der Volkshochschule Hannover (u. a. EDV, Rechtschreibung) und Praxiseinheiten (Hospitationen) in verschiedenen Fachbereichen der Stadtverwaltung (z. B.: Schulverwaltung, Assistenz von Fachbereichs- und Bereichsleitungen). Von den 15 Teilnehmenden (14 Frauen, 1 Mann) der zweiten Maßnahme haben über 50% einen Migrationshintergrund (davon 7 Frauen).

14 von 15 Teilnehmenden der ersten Maßnahme konnten zeitnah in eine entsprechende Verwaltungstätigkeit wechseln. Die zweite Maßnahme wird erst in 2016 beendet sein.

3.1.3 Aus- und Fortbildung

Fortbildung

Die bereits im ersten Gleichstellungsbericht ausführlich beschriebene Fortbildung „Kann das denn alles gewesen sein?“ unterstützt gezielt Frauen dabei, eine breitere Entscheidungsgrundlage für ihre Berufslaufbahnplanung zu erarbeiten. Diese wurde im Berichtszeitraum 2013 bis 2015 fortgeführt. Außerdem wurde dieses Angebot bereits im Jahr 2012 erweitert und erfolgt nicht mehr ausschließlich für Frauen, sondern auch in gemischter Form. Insgesamt haben 17 Teilnehmerinnen und 22 Teilnehmer an 3 Veranstaltungen über 6 Tage teilgenommen. Ansonsten finden über das allgemeine Fortbildungsprogramm speziell für Frauen noch verschiedene andere Fortbildungen statt, weil die Nachfrage weiterhin besteht.

Seit 2014 wurde das Angebot um drei neue Themen ausgeweitet:

- Öffentlichkeitsarbeit für örtliche Frauenbeauftragte
- Achtsamkeit im Arbeitsalltag
- Mit ganzheitlichem Blick führen. Offenheit und Transparenz erschließen Potentiale. Die Sexuelle Diversity-Dimension im Arbeitskontext anerkennen

Diese Themen wurde im Berichtszeitraum sieben Mal durchgeführt. Es haben 44 Frauen und 28 Männer teilgenommen.

Die Seminare Inner Balance und Work-Life-Balance werden weiter neben dem Angebot ausschließlich für Frauen auch in gemischter Form durchgeführt. Die weiteren Angebote ausschließlich für Frauen, wie z. B. Work-Life-Balance, Selbstverteidigung I und II, Kommunikation und Selbstmanagement mit NLP I und II und Inner Balance, werden regelmäßig durchgeführt.

Ausbildung

Zum Stichtag 31.12.15 befanden sich 213 junge Frauen und 246 junge Männer in einem Ausbildungs- oder Studienverhältnis bei der Stadtverwaltung. Die Gesamtzahl ist damit insgesamt nach wie vor relativ ausgewogen, jedoch ist die Verteilung von jungen Frauen und Männern auf die verschiedenen Ausbildungsberufe noch immer unterschiedlich.

Durch die gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen für die Ausbildungs- und Studienplätze der Stadtverwaltung Hannover konnten vor allem für die gehobene allgemeine Verwaltungsebene in den vergangenen Einstellungsjahren stets überdurchschnittlich viele weibliche Auszubildende und Studentinnen gewonnen werden. Im Zeitraum 2013 bis 2015 lag der Anteil an weiblichen Nachwuchskräften zur Verwaltungsfachwirtin bei durchschnittlich 70%, im dualen Studiengang Bachelor of Arts – Allgemeine Verwaltung sogar bei durchschnittlich 74%. Für die Ausbildung der mittleren Verwaltungsebene konnten im Durchschnitt ca. 58% Frauen gewonnen werden.

Die Stadtverwaltung unterstützt bereits seit 2005 erfolgreich die Projekte des Diakonischen Werkes rund um das Thema Teilzeitausbildung. 17 junge Frauen mit Kind haben seitdem ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung begonnen. Eine Auszubildende befindet sich derzeit noch in Ausbildung und wird diese voraussichtlich 2017 erfolgreich abschließen. Die Fortsetzung der Kooperation ist auch für die kommenden Jahre beabsichtigt. Die Stadtverwaltung prüft hier - ggf. auch unabhängig von sonst vorgegebenen Bewerbungsfristen - ob im Einzelfall ein Ausbildungsverhältnis angeboten werden kann. Auf regelmäßigen Informationsveranstaltungen werden die Teilnehmerinnen der Maßnahmen des Diakonischen Werkes darüber hinaus über die Ausbildungsmöglichkeiten der LHH sowie über das Bewerbungsverfahren informiert.

Die Gewinnung von weiblichen Nachwuchskräften gestaltet sich insgesamt in den handwerklichen oder technischen Berufen noch immer schwieriger als im Verwaltungsbereich. Dennoch konnten im Berichtszeitraum erneut auch einige Frauen für diese Ausbildungen gewonnen werden. Im Fachbereich Planen und Stadtentwicklung haben beispielsweise erneut 2 weibliche Auszubildende in der Vermessungstechnik die Ausbildung begonnen. Auch in den Berufen anderer Fachbereiche und Betriebe, z. B. Forstwirt/in, Industriemechaniker/in oder Fachkraft für Veranstaltungstechnik sind junge Frauen in die Berufsausbildung gestartet und setzen den erfreulichen Trend in diesen Berufsbildern fort. Im Bereich der Gärtnerei waren die Bemühungen der entsprechenden Fachbereiche Schule, Herrenhäuser Gärten, Soziales sowie Umwelt und Stadtgrün zur Steigerung der Einstellungen von Frauen weiterhin sehr erfolgreich: erneut sind ca. 50% der Auszubildenden zur Gärtnerin / zum Gärtner (verschiedene Fachrichtungen) weiblich.

3.1.4 Zukunftstag für Mädchen und Jungen

Die Stadtverwaltung Hannover verfolgt als Arbeitgeberin mit dem Zukunftstag u. a. die Erschließung von qualifizierten Personalressourcen für die Zukunft. Es wurden in den Jahren 2013 bis 2015 insgesamt 52% der Plätze von Mädchen und 48% der Plätze von Jungen belegt. Das Angebot der Fachbereiche, Ämter und Betriebe war vielschichtig und die Anzahl der Angebote nahm zu. Mädchen und Jungen orientierten sich in für sie untypischen Berufen. Mädchen im IT-Bereich, als Beamtin im feuerwehrtechnischen Bereich, Vermessungstechnikerin oder Tischlerin. Jungen waren in den Berufsbildern Medizinischer Fachangestellter, Erzieher, Altenpfleger, Kulturpädagoge/Museumspädagoge zu finden.

3.1.5 Beschwerdekommision

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18.08.2006 wurde die Beschwerdekommision eingerichtet, der die Gleichstellungsbeauftragte als beratendes Mitglied angehört. Die Informationen zum AGG und zur Dienstvereinbarung sowie das Informationsblatt „Schutz vor Diskriminierungen“ sind für die Beschäftigten im Intranet abrufbar. Das städtische Fortbildungsprogramm wurde um das Thema „Diskriminierungsverbot nach dem AGG“ erweitert. Neben Verwaltung, Schwerbehindertenvertretung, Personalräten und der Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt gibt auch die Gleichstellungsbeauftragte Rat und Hilfe bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und anderen Diskriminierungen.

In den Jahren 2013 bis 2015 haben 27 Beratungen stattgefunden. Es wurden 7 Beschwerden erhoben, 1 davon wurde zurückgezogen und 6 wurden abschließend beraten. Davon wurden drei Beschwerden als berechtigt durch die Kommission anerkannt.

Die über Jahre konsequente, klare und entschiedene Haltung der Verwaltung, die der Oberbürgermeister auch auf der Frauenvollversammlung zum 8. März bekräftigte und die sich auch in der Dienstvereinbarung zum AGG wiederfindet, wirkt sich insgesamt weiterhin sehr positiv aus.

3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Steuerungsgruppe Beruf und Familie erarbeitete strategische Leitlinien zur familienbewussten Personalpolitik der Stadtverwaltung Hannover, die am 15.04.2015 vom Personal- und Organisationsdezernenten und dem Gesamtpersonalratsvorsitzenden unterzeichnet wurden. Nach der Definition in den strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik umfasst „Familie“ das private und familiäre Umfeld der Beschäftigten, wozu alle Lebens-Gemeinschaften zählen, in denen soziale Verantwortung für Andere übernommen wird. Diese Definition und die damit verbundene Werthaltung sollen transparenter werden und soziale Fairness und Gerechtigkeit stärker zum Ausdruck kommen, daher wird in Zukunft stärker von der „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ gesprochen werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die Pflege von Angehörigen gerät im Rahmen des demografischen Wandels zunehmend in den Blickpunkt. Arbeiten und gleichzeitig Angehörige pflegen bringt viele Beschäftigte an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Bei der Belastung handelt es sich nicht allein um ein individuelles Problem der Beschäftigten. Die Stadtverwaltung Hannover hat die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zum Thema gemacht.

In 2013 erfolgte eine Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in der Stadtverwaltung Hannover. Aufgrund der Ergebnisse wurde das Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ erstellt und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das Intranet zur Verfügung gestellt.

Die in 2013 vom Referat für Frauen und Gleichstellung initiierten und in Kooperation mit dem Kommunalen Senioren Service und dem Fachbereich Personal und Organisation durchgeführten „Informativen Mittagspausen“ wurden insgesamt gut angenommen. Die

positiven Rückmeldungen der Beschäftigten sind aufgegriffen und ein „Themennachmittag Pflege“ wurde gemeinsam initiiert.

Dieser wird seit November 2015 vom Bereich Personal und Organisation in Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen des Arbeitsrechts, des Kommunalen Senioren Service, der Mitarbeiterberatung, dem Referat für Frauen und Gleichstellung und der Arbeitsmedizin durchgeführt. Insgesamt nahmen am ersten Themennachmittag 80 Beschäftigte teil, davon 10 Männer. Die gute Beteiligung an der Veranstaltung verdeutlichte den Bedarf an Information zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Nach den Vorträgen erfolgte auch der persönliche und themenbezogene Austausch an Thementischen. Der Flyer „Plötzlich Pflegefall: was ist zu tun im „Fall des Falles“? – Information für Beschäftigte der Landeshauptstadt Hannover“ wurde in der Veranstaltung verteilt. Der Flyer zeigt „Erste Schritte – auf einen Blick“ und soll in Kurzform die Beschäftigten im Notfall unterstützen. Der „Themennachmittag Pflege“ soll fortgesetzt werden. Darüber hinaus ist ein „Erfahrungsaustausch im kleinen Format“ für die Beschäftigten geplant.

Beratungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

Seit 2011 gibt es eine Ansprechpartnerin zur Vereinbarkeit von „Beruf und Familie/Berichtswesen“ im Fachbereich Personal und Organisation. Diese führte Erst-Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterschiedlichen Themen wie z. B. Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Elternzeit, Sabbatjahr, Freistellungsmöglichkeiten und Teleheimarbeit durch. Die Anzahl der Beratungen stieg insgesamt deutlich, so dass in 2014 36 Kolleginnen und Kollegen und im Jahr 2015 118 Kolleginnen und Kollegen Kontakt aufgenommen haben. Es zeigte sich, dass sich mehr Frauen als Männer (75% / 25%) beraten ließen.

Insgesamt ist festzustellen, dass der Bedarf dann verstärkt erforderlich war, wenn es in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben erschwerte Bedingungen für die Vereinbarkeit, z. B. feste Dienst- oder Schichtzeiten gab.

3.2.1 Flexible Arbeitszeitgestaltung

Mit der ADA 11/121 vom 25.08.2006 wurde das Angebot zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung bei der Stadtverwaltung Hannover deutlich erweitert. In Fachbereichen, Ämtern und Betrieben der Landeshauptstadt Hannover, in denen die flexible Arbeitszeit eingeführt wurde, kann der Rahmen der täglichen Arbeitszeit zwischen 6:00 und 20:00 Uhr liegen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit in Abstimmung mit der direkten Führungskraft bis zu 1/5 der persönlichen Wochenarbeitszeit zu Hause abzuleisten.

Daneben bildete die im August 2006 geschlossene Dienstvereinbarung „Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mit der „ADA zum Datenschutz und zur Datensicherheit bei der Heim- und Telearbeit“ die Grundlage zur Nutzung eines Heim- bzw. Telearbeitsplatzes durch die Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover.

Vor dem Hintergrund der Themen „Landeshauptstadt Hannover als attraktive Arbeitgeberin“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ wurden die bestehenden Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort im Jahr 2012 geprüft.

Die zeitliche wie die örtliche Flexibilität soll über die Regelungen zur Tele-Heimarbeit hinaus gefördert werden. Eine Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten wurde erarbeitet. Geplanter Start ist Anfang 2017.

3.2.2 Teilzeitbeschäftigung

Bei der Stadtverwaltung gilt jeder Arbeitsplatz bis hin zu Führungspositionen grundsätzlich als Teilzeit geeignet und alle praktikablen Arbeitszeitverteilungen werden ermöglicht: Teilzeitbeschäftigte waren zum Stichtag 31.12.15 insgesamt 3.257 Mitarbeiterinnen (83,8%) und Mitarbeiter (16,2%). Von den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 47 Führungskräfte, davon 39 weiblich und 8 männlich.

Dabei waren lediglich 32,5% „klassisch halbtagsbeschäftigt“ oder darunter. Knapp 41% der Teilzeitbeschäftigten haben eine individuelle wöchentliche Arbeitszeit ab 30 Stunden und darüber und sind somit vollzeitnah teilzeitbeschäftigt.

3.2.3 Elternzeit / Elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 31.12.2015 waren 156 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, davon 132 Frauen und 24 Männer. Hier liegt ein Männeranteil von 7,7% vor.

2015 betrug die durchschnittliche Elternzeitdauer der insgesamt 100 Männer, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, 61 Tage.

Ein Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzt die Möglichkeit der elternzeitunschädlichen Teilzeitbeschäftigung, um den Kontakt zur Arbeitswelt bzw. zu den Fachinhalten ihres Arbeitsplatzes auch während der Beurlaubung aufrecht zu erhalten. Von den zum Stichtag 31.12.2015 156 in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben 24 die Möglichkeit der elternzeitunschädlichen Tätigkeit wahrgenommen, das entspricht 15,4%. Davon waren 21 Frauen und 3 Männer.

3.2.4 Frauenfördermittel

Seit vielen Jahren werden jährlich zentral rund 1,1 Mio. € Frauenfördermittel zur Verfügung gestellt. Zum Beispiel:

- für Personalersatz für Kolleginnen im Mutterschutz
- für Tätigkeiten während der Elternzeit
- für individuelle und strukturelle Fortbildungen
- für Erprobungen in neuen Aufgabenfeldern
- sowie für sehr individuelle Teilzeitregelungen

In zunehmendem Maße werden auch Bedarfe hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert. Die genaue Verteilung ist einer jährlich erstellten Informations-Drucksache zur Vergabe der Frauenfördermittel zu entnehmen (für das Jahr 2015: DS 1047/2016).

3.2.5 Service für Familien

Ferienbetreuung

Auch in den Jahren 2013 bis 2015 wurde in den Sommerferien eine Betreuung für die Kinder der Beschäftigten im Alter von 6-12 Jahren angeboten. Die Betreuung übernahm im Auftrag der Stadtverwaltung der Verein für Erlebnispädagogik und Jugendsozialarbeit. Dieses Angebot wurde von den Beschäftigten und ihren Kindern sehr geschätzt

Fluxx – Notfallbetreuung für Ihr Kind

Seit 01.10.2014 ist die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin Partnerbetrieb der Fluxx-Notfallbetreuung. Das in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung von Stadt und Region Hannover, dem Bereich Kindertagesstätten und dem FamilienServiceBüro entwickelte Pilotprojekt startete mit einem Angebot für die Kinderbetreuung. Zum 01.01.2016 ist die Erweiterung auf Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen erfolgt. Die Kosten

werden bis einschließlich 30.09.2016 über die Frauenfördermittel getragen. Die Stadtverwaltung ermöglicht den Beschäftigten durch die Beteiligung als Partnerbetrieb eine Reduzierung der Betreuungskosten von 5 € auf 3 € pro Betreuungsstunde. Insgesamt wurden in der Zeit vom 01.10.2014 bis 31.08.2015 39 Fluxx-Service-Stunden in Anspruch genommen.

Eltern-Kind-Büros

Bei Bedarfsanmeldung durch die Fachbereiche werden in allen neu angemieteten Gebäuden Eltern-Kind-Büros eingerichtet. So ist dies bereits in den Dienstgebäuden des Fachbereiches Soziales und des Fachbereiches Finanzen erfolgt. Ebenfalls berücksichtigt werden diese Büros in den Raumprogrammen für den Fachbereich Öffentliche Ordnung sowie dem Bereich Informations- und Kommunikationssysteme im Fachbereich Personal und Organisation. In 2015 wurde im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün ein Familienzimmer im neuen Dienstgebäude Arndtstr. 1 eingerichtet. Eine Nutzungsordnung soll in Anlehnung an den Regelungsbedarf erstellt werden.

Darüber hinaus können sich die Kinder von Beschäftigten in Ausnahmefällen, z. B. in Notsituationen, am Arbeitsplatz ihrer Eltern aufhalten, soweit dem keine Sicherheitsbestimmungen entgegenstehen.

3.3. Akzeptanz von Lesben und Schwulen

Es werden regelmäßig Veranstaltungen und Projekte zum Zweck der Aufklärung und weiteren Sensibilisierung zum Thema Homo- und Transsexualität durch die Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt durchgeführt.

In 2014 fand eine Tagung zum Thema Transsexualität für mehr Aufklärung sowie der Fachtag Intersexualität statt. Hierbei handelte es sich um eine Kooperationsveranstaltung mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Stiftung Leben und Umwelt sowie dem Frauen- und Mädchen-Gesundheitszentrum Hannover der Region Hannover.

Auch in den Jahren 2013 bis 2015 wurde die Fortbildungseinheit zum Thema „Gleichgeschlechtliche Lebensweisen“ im Rahmen der Führungskräfteentwicklung in der Stadtverwaltung durchgeführt und durch die Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt begleitet.

Jedes Jahr im Mai erfolgt durch die Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt die aktive Teilnahme am Christopher Street Day und Besetzung eines Informationsstandes auf dem Warmfrontfestival.

In 2014 und 2015 wurde die „Sportnacht gegen Homophobie“ im Rahmen des Schützenfestes durchgeführt. Neben geladenen Gästen wurde auch der interessierten Öffentlichkeit die Möglichkeit zur Teilnahme an der Veranstaltung angeboten.

In 2014 und 2015 nahmen die Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt am traditionellen Schützenausmarsch als eigene Gruppe unter dem Motto „Zielsicher Bunt“ teil.

Im Berichtszeitraum erfolgten des Weiteren themenbezogene Lesungen und Ausstellungen.

4. Schwerpunkte und durchgeführte Maßnahmen der Fachbereiche

Alle wichtigen Handlungsprogramme der Landeshauptstadt Hannover (z.B. Lokaler Integrationsplan, Kommunale Bildungsplanung, Masterplan Mobilität 2025, „Familien leben in Hannover“) oder wesentliche Planungen im Stadtgebiet werden bereits unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten erarbeitet. Die Fachbereiche der Stadtverwaltung Hannover streben an, ihre Leistungen geschlechtsspezifisch bedarfsgerecht zu erbringen. Eine dauerhafte Verankerung des Themas Gender Mainstreaming ist vor allem dort gelungen, wo mit besonderer Zielgruppenorientierung (z. B. Kinder- und Jugendarbeit) gearbeitet wird.

Mit Vorlage des mit der auf Dezernatsebene und der politischen Ebene als Beschluss-Drucksache verabschiedeten Aktionsplans sind die gleichstellungspolitischen Schwerpunkte für die Jahre 2013-2015 gemeinsam beschlossen worden.

Das Gender-Budgeting als Analyse- und Steuerungsinstrument, mit dem öffentliche Haushalte hinsichtlich der Verteilung und Wirkung ihrer Mittel transparenter gemacht werden sollen, ist bei den Haushalten 2014 und 2015 an zwei Produkten der Wirtschaftsförderung und der Stadtteilkulturarbeit erprobt worden.

Des Weiteren war das Jahr 2015 durch einen breiten externen und internen Beteiligungsprozess zum Stadtentwicklungskonzept „Mein Hannover 2030“ geprägt. Gender und Diversity wurden als Querschnittsthemen in allen Handlungsfeldern mitgedacht und in dem vorgelegten Stadtentwicklungskonzept berücksichtigt.

Darüber hinaus wurden weitere vielfältige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Stadtgesellschaft von den Fachbereichen ergriffen, die ebenfalls kurz beschrieben werden.

4.1 Aktionsplan gemäß EU-Charta Gleichstellung für die Jahre 2013-2015

Zu folgenden Handlungsfeldern und konkreten Maßnahmen wurde an Gleichstellungsthemen im Rahmen des 1. Gleichstellungsaktionsplans gearbeitet:

Öffentliches Engagement für Gleichstellung

- Aktionsplan gemäß EU-Charta Gleichstellung
- Beteiligungsbericht
- Frauen in Führung
- Internationaler Frauentag
- Lohngerechtigkeit

Gendergerechtigkeit und Stereotypenabbau

- Zukunftstag Mädchen und Jungen
- Gendergerechte Sprache
- Männer in die städtischen Kitas
- Bildungsangebote Ganztagschulen
- Neuausrichtung spezifischer VHS-Angebote
- Überarbeitung VHS-Programmheft unter Genderaspekten

Landeshauptstadt Hannover als Arbeitgeberin

- Leitbild der Landeshauptstadt Hannover
- Ausgewogene Besetzung mit Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen
- Ausgewogenere Besetzung mit Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- Teilzeit
- Anonymisierte Bewerbungsverfahren
- Teamentwicklung und Gender
- Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt

Kinderbetreuung

- Bedarfsgerechte Schaffung von Kindertagesstättenplätzen
- Ausbau der Ganztagschulen
- Väter in Verantwortung

Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

- Einführung eines Sozialkriterienkatalogs

Mobilität und Verkehr

- Verkehrssicherheit
- Radverkehr

Wirtschaftliche Entwicklung

- Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen
- Kongress Gründerinnen und Freiberuflerinnen

Kampf gegen Menschenhandel

- Anhörung zum Thema Menschenhandel im Gleichstellungsausschuss
- Kommunalen Kriminalpräventionsrat

Im Controllingbericht zur Umsetzung der Maßnahmen des 1. Aktionsplanes der LHH (Drucksache 2391/2015) sind sowohl Maßnahmenbeschreibungen und Zielsetzungen als auch die Entwicklungen im besagten Zeitraum dargestellt.

4.2 Gender-Budgeting in der Erprobung im Haushalt 2014 und 2015

In den beiden Pilotbereichen Wirtschaftsförderung und Stadtteilkulturarbeit begann die Auseinandersetzung mit dem Thema Gender-Budgeting bei einem Workshop unter externer Begleitung. Dabei ging es zunächst darum, Gender-Budgeting als Konzept kennenzulernen und über die Prüfung der Gleichstellungsrelevanz der Arbeit in den Pilotbereichen und die Feststellung der gleichstellungspolitischen Verteilungseffekte in die inhaltliche Arbeit einzusteigen. Parallel dazu bildeten Vertreterinnen aus den beiden Bereichen gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und je einer Vertreterin aus den Fachbereichen Finanzen sowie Personal und Organisation die AG Gender-Budgeting. In regelmäßigen Treffen tauschten sich die Beteiligten über den aktuellen Stand aus, klärten inhaltliche sowie strukturelle Fragen und erarbeiteten den Zwischenbericht (DS 2197/2015), der im September 2015 vorgelegt wurde, sowie den Abschlussbericht, der voraussichtlich im Herbst 2016 als Drucksache vorliegt. Bei der Arbeit in den Pilotbereichen ging es darum, die Analyse der Arbeitsfelder im Hinblick auf die Relevanz von Gender zu vertiefen und weitere Daten bezogen auf Geschlecht zu erheben. Gleichstellungspolitische Ziele in den wesentlichen Produkten sollten formuliert und einzelne genderbezogene Leistungen im Rahmen des Wesentlichen Produkts benannt werden.

Die Pilotphase wurde von einem sehr engen Austausch mit den Mitgliedern des Gleichstellungsausschusses begleitet, so war Gender-Budgeting bei beiden Klausurtagen Schwerpunktthema.

Aufbauend auf die Ergebnisse, die bereits im Zwischenbericht beschrieben wurden, zeigen die Erfahrungen, dass zur Ermittlung der Auswirkungen einzelner Leistungen auf die Geschlechter entsprechende Ausgangsdaten benötigt werden. Sie sind vor Einführung des Gender-Budgeting mit unterschiedlich hohem Aufwand zu ermitteln. Durch die Erprobungsphase stehen jetzt zwar für die Wirtschaftsförderung und die Stadtteilkultur mehr geschlechterbezogene Daten zur Verfügung, gleichwohl fehlen nach wie vor Referenzdaten, um die erhobenen Daten im gesamtwirtschaftlichen oder auch im regionalen Zusammenhang betrachten und bewerten zu können. Die Wirtschaftsförderung und die Stadtteilkulturarbeit sind sich einig, dass zum Erarbeiten und zur Bewertung der Daten umfangreiche Fachkompetenz sowie die Bereitstellung von Ressourcen notwendig sind.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Gender-Budgeting hat auch den Blick für die jeweiligen Zielgruppen nochmals geschärft und zur Veränderung und Anpassung von Leistungen und Angeboten geführt. Für einzelne Leistungen eines Produkts kann Gender-Budgeting ein wirkungsvolles und angemessenes Instrument zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sein. Sinnvoll wären daher zum Beispiel konkrete gleichstellungspolitische Zielformulierungen für bestimmte Leistungsangebote in wesentlichen Produkten.

Darüber hinaus sehen die Bereiche Wirtschaftsförderung und Stadtteilkultur eher den Aktionsplan der LHH gemäß der EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene als Instrument für die Zielformulierung und Steuerung im Bereich Gleichstellung, da es in diesem standardisierten Format sowohl um quantitative als auch um qualitative Ziele geht.

4.3 Einwohnerinnen- und Einwohnerorientierung und Beteiligung

Stadtentwicklungsprozess „Mein Hannover 2030“

2014 starteten die Vorbereitungen der Verwaltung für den Stadtentwicklungsprozess „Mein Hannover 2030“. Innerhalb von zwei Jahren ist unter breiter Beteiligung der Bevölkerung ein integriertes Stadtentwicklungskonzept entstanden, das die Leitlinien der Stadtentwicklung bis 2030 beschreibt. Im Fokus der öffentlichen Beteiligungsphase standen die als maßgeblich identifizierten Handlungsfelder

- Wirtschaft, Arbeit, Wissenschaft und Umwelt
- Wohnen, Versorgen, Mobilität und Baukultur
- Bildung und Kultur
- Inklusion, Integration und Teilhabe
- Finanzen.

Sie wurden ergänzt durch fünf Querschnittsthemen:

- Demographischer Wandel, Gender und Diversity
- Gesellschaftlicher Wandel
- Innovation
- Nachhaltigkeit
- Neue Kooperationsformen unter anderem mit relevanten Körperschaften

Darüber hinaus fand ein umfangreicher verwaltungsinterner Prozess statt, in dessen Fokus die Frage stand, wie wir in Zukunft in der Stadtverwaltung arbeiten wollen.

Die Gleichstellungsbeauftragte war von Anfang an in die Vorbereitung und Begleitung des Stadtentwicklungsprozesses eingebunden.

Familiendialoge und Familienbericht

Die Weiterentwicklung der Familienpolitik in der Stadtverwaltung fand unter Beteiligung von Familien statt. Die dreijährige Dialogphase von 2012-2015 umfasste dabei fünf Bausteine: eine Repräsentativerhebung, acht Familienkonferenzen, eine Online-Familienkonferenz und vier Fachforen Familie für Expertinnen und Experten sowie je ein Familien Monitoring 2011 und 2014. Es wurden acht Handlungsfelder skizziert, in denen noch mehr für Familien getan werden kann und soll. Diese werden unter Ziffer 4.5 aufgeführt.

Jugendgerechte Kommune

Kinder und Jugendliche benötigen Freiräume, in denen sie sich ausprobieren, positionieren und entwickeln können. Die Kinder- und Jugendarbeit in Hannover ist bemüht, solche Räume für Aushandlungsprozesse zur Verfügung zu stellen. Dieser Prozess wurde mit der Neuorganisation der Kinder- und Jugendarbeit 2012 begonnen und im Berichtszeitraum erfolgreich fortgeführt. Mit der Teilnahme am Bundesprogramm „Jugendgerechte Kommunen“ entwickelt die Landeshauptstadt Hannover als „jugendgerechte Referenzkommune“ ihre Angebote der Kinder- und Jugendarbeit, insbesondere auch unter dem Fokus von Beteiligung und Mitbestimmung, weiter. Ziel ist es, auf bestehende Strukturen aufzubauen, jugendgerechte, kontinuierliche und wirkungsvolle Beteiligungs- und Mitgestaltungsformate zu entwickeln sowie über den Projektzeitraum hinaus eine eigenständige Jugendpolitik zu verankern. Die Interessen und geschlechtergerechten Bedarfe von jungen Menschen sollen stärker in die Kommunalpolitik eingebunden und in den öffentlichen Blick gerückt werden.

4.4 Soziale Stadtteilentwicklung und Integration

Der Bereich „Migration und Integration“ des Fachbereiches Soziales entwickelt Leitlinien und koordiniert die Aktivitäten der städtischen Integrationspolitik im Rahmen des Lokalen Integrationsplanes. Zu den weiteren Aufgabenfeldern zählen interkulturelle Angelegenheiten, Betreuung des Internationalen Ausschusses und des Gesellschaftsfonds Zusammenleben, die Antidiskriminierungsstelle sowie die Stelle für Demokratiestärkung und gegen

Rechtsextremismus. In diesem Bereich ist zudem die Koordinierung zum Europäischen Sozialfonds und zum Programm „Stadt macht Schule (SMS)“ angesiedelt.

Neu hinzugekommen ist das Thema Integrationsmanagement in Flüchtlingsunterkünften und eine Koordinierungsstelle Flüchtlingshilfe, die sich im Wesentlichen um die Koordinierung der Ehrenamtsangebote kümmert. Die Situation von Flüchtlingen ist seit 2015 ein wichtiges Thema.

Situation für Frauen in Flüchtlingsunterkünften

Der Bereich „Migration und Integration“ des Fachbereiches Soziales berichtete im Gleichstellungsausschuss am 07.03.2016: Bei 85% der Flüchtlinge handelt es sich um Erwachsene. Insgesamt sind ca. 81% aller Flüchtlinge männlich und ca. 19% weiblich. Somit sind vorwiegend Männer in den Unterkünften untergebracht, wobei die Notunterkünfte ausschließlich mit männlichen Flüchtlingen belegt werden. Weibliche Flüchtlinge und Familien werden nicht mit alleinstehenden männlichen Flüchtlingen zusammen untergebracht, beziehungsweise gibt es in den entsprechenden Einrichtungen separate, abschließbare Bereiche.

Zur Verbesserung der Situation von Flüchtlingsfrauen sind beispielhaft zwei Projekte aus dem Bereich „Migration und Integration“ benannt worden:

Sprachfreizeit für alleinerziehende Flüchtlingsfrauen und deren Kinder

Im Sommer 2015 fand eine einwöchige Sprachreise für Flüchtlingsfrauen aus den Unterkünften, aber auch für dezentral untergebrachte Frauen und deren Kindern, statt. Es ging um die Stärkung der Frauen, die Weiterentwicklung von Erziehungs Kompetenzen und um den Spracherwerb. Eine Kinderbetreuung wurde angeboten. Die Sprachfreizeit hat im Juli 2016 erneut stattgefunden.

Projekt Erzählcafé für Frauen

Die zwei im Sommer 2015 stattgefundenen Treffen mit dem Titel „Erzählcafé“ richteten sich an geflüchtete Frauen, die in Gemeinschaftsunterkünften leben oder bereits in eigenen Wohnraum gezogen sind. Insbesondere westafrikanische Frauen sollten angesprochen werden, da sie häufig nicht zur Zielgruppe allgemeiner Angebote (Sprachkurse, Beschäftigung etc.) gehören. Das Ziel der Veranstaltungen war das unkomplizierte, informelle Zusammenkommen und der Austausch über ihre Lebenssituation und der Schwierigkeiten.

Darüber hinaus hat der Bereich folgende geförderte Projekte mit Genderbezug für den Berichtszeitraum benannt:

- Can Arkadas E.V. für Frauenprojekt: Verbesserung der Bedingungen für eine selbstbestimmte Lebensführung und Planung von Frauen und Mädchen
- Bildung und Beruf e.V. für „Partizipation 55+“: Migrantische Männergruppe über 55 Jahre
- Phönix für Basiskurs „Leben in Deutschland“: Basiskurs für Sexarbeiterinnen differenziert in vom Menschenhandel betroffene oder nicht vom Menschenhandel betroffene Frauen
- Mädchenhaus Hannover für Mädchenbandprojekt: Gründung einer Mädchenband zum Thema Demokratie und gegen Rechts

Alle Maßnahmen und Projekte der städtischen Gemeinwesenarbeit und des Quartiersmanagements tragen zur Stabilisierung der sozialen Infrastruktur in den Stadtteilen bei und sind sozialräumlich ausgerichtet. Des Weiteren gibt es vielfältige Angebote der Stadtteilkulturarbeit. Die Aktivitäten finden zielgruppenorientiert statt, um an die unterschiedlichen Lebensbedingungen anknüpfen zu können und eine höhere Lebensqualität im Stadtteil zu erreichen: Die Angebote sind an Frauen, Männer, Jugendliche, Mädchen, Jungen, Seniorinnen und Senioren, Frauen und Männer mit Migrationshintergrund gerichtet. Sie werden in den Stadtteilen gut angenommen. Regelmäßig angeboten werden z. B. ein Internationaler Frauentreff, Gesundheitstreffs,

Kreativangebote, interkulturelle Kochgruppen oder Eltern Cafés. Eine Übersicht der aus den Fachbereichen benannten Projekte, Veranstaltungen und Aktivitäten in den Jahren 2013 bis 2015:

Gesundheitstreff für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund	Mittelfeld 2013-2015
Verschiedene Sportangebote für Frauen aus dem Stadtteil Mittelfeld mit und ohne Migrationshintergrund, wie z.B. Aerobic und einen Schwimmkurs für türkische Frauen aus dem Stadtteil	Mittelfeld 2013-2015
Frauen für Frauen Mittelfelder Gesundheitspatinnen - Qualifizierung und Fortbildung von Frauen unterschiedlichster Herkunft im Gesundheitsbereich zu Patinnen	Mittelfeld 2013
Handyschulung für Seniorinnen, durchgeführt von ehrenamtlich aktiven Jugendlichen aus dem Jugendzentrum Mittelfeld	Mittelfeld 2015
Finde heraus wer du bist und was du kannst“ - Offene Frauengruppe	Sahlkamp seit 2010 fortlaufend
Internationaler Frauentreff im Stadtteiltreff Sahlkamp	Sahlkamp 2013-2015
Elterncafé im Stadtteiltreff Sahlkamp	Sahlkamp 2013-2015
Willkommen im Sahlkamp! - Offene Gruppe für neue Nachbarinnen mit Kindern	Sahlkamp 2015
Internationales Frauenfest	Sahlkamp jährlich
Interkulturelle Kochgruppe	Sahlkamp 2013-2015
Förderung der ehrenamtlichen Tätigkeit für Frauen im NachbarschaftsDienstLaden (NaDiLa)	Sahlkamp Mitte 2013-2014
Nachbarschaftsdienstvermittlung / Beschäftigungsförderung für Frauen im NaDiLa	Sahlkamp Mitte 2013-2014
Projekt Mädchenzeit: Parteiische Mädchenarbeit / Gruppenarbeit	Sahlkamp Mitte 2013-2014
Projekt Mädchen und Medien	Sahlkamp Mitte 2015
Frauenstrickgruppe Bunte Streetart aus Strick	Hainholz 2013
„Idee säen, Essen, ernten! Gute und gesunde Ernährung mit Natur- und Umweltschutz!“ für Migrantinnen „Migrantinnen kochen und erzählen“	Hainholz 2015
Fahrrad fahren lernen für Frauen	Stöcken 2013-2015
Sport und Spass statt Körperkult für Frauen	Stöcken 2013-2015
Starke Frauen- engagierte Frauen- Veranstaltungsreihe für türkische Frauen zu Gesundheitsthemen	Stöcken 2013-2015
Gesundheitstreff für Männer und Frauen	Stöcken 2013-2015
Starke Frauen- Gesprächsrunde für Frauen zu Lebens- und Erziehungsfragen und Freizeitgestaltung	Stöcken 2013-2015
Aktivierende Befragung bei Männern im Quartier zu Freizeitaktivitäten	Stöcken 2015
Freizeitangebot für Männer mit ihren Kindern	Stöcken 2015
Frauenfrühstück im Café Allerlei	Wöchentlich
Frauengruppe im FZH Linden	Monatlich
Fahrradkurs für Frauen mit Migrationshintergrund	Regelmäßig
Internationaler Frauentreff	Alle 4 Wochen
Kurdischer Kulturtreff	Alle 3 Wochen

Internationaler Frauentag	Jährlich
Frauenchor im Café Allerlei	Monatlich
Kultur unterwegs	Monatlich
Tanzkurse für Mädchen	Wöchentlich
Kreative Mädchengruppe	Monatlich
Männergruppe im FZH Linden	Monatlich
Kreativ- und Ferienangebote für Mädchen und Jungen	In Ferien

4.5 Familienfreundliche Kommune

In dem unter Ziffer 4.3 dargestellten Beteiligungsprozess wurden acht Handlungsfelder skizziert, in denen noch mehr für Familien getan werden kann und soll: Wohnen und Wohnumfeld, Mobilität und Straßenverkehr, Zusammenleben und Zusammenhalt, Bildung und Betreuung, Gesundheit und Bewegung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Teilhabe und Zugang sowie Information und Kommunikation.

Als Ergebnis des breiten Beteiligungsprozess wurde im April 2016 der Familienbericht vorgelegt, der Empfehlungen zu familienpolitischen Handlungsleitlinien und –maßnahmen für die Jahre 2016-2021 beinhaltet (DS 0863/2016).

Fluxx-Notfallbetreuung

Das Konzept zur Einrichtung einer flächendeckenden Notfallbetreuung für Kinder wurde gemäß einem Änderungsantrag zum Haushaltsplan 2013 (Drucksachen Nr. 1900/2012) entwickelt. Der Start der Fluxx-Kinderbetreuung im Notfall erfolgte am 01.09.2014 als Pilotprojekt.

Alle Einwohnerinnen und Einwohner der Landeshauptstadt Hannover mit Kindern und unterstützungsbedürftigen Angehörigen können das Angebot des Fachbereiches Jugend und Familie, die Fluxx-Notfallbetreuung, nutzen. Sie bietet sofort Beratung und Unterstützung in familiären Ausnahmesituationen, durch Betreuung, Fahrdienste und zentrale Betreuungsorte. Die Betreuung wird innerhalb des Regionsgebietes angeboten. Die Betreuungskräfte kommen ins Haus oder betreuen in einer Kooperationseinrichtung.

Gewährung eines Hannover-Kinder-Bauland-Bonus beim Erwerb von Baugrundstücken für Familien

Es handelt sich um eine gezielte Förderung von Grundeigentumserwerb von Familien mit ein bis vier Kindern in Hannover im Rahmen des Einfamilienhausprogramms (Abschläge vom Grundstückswert von 10-40%).

Seit 2005 wird auch Eigentumserwerb im Geschosswohnungsbau mit dem Hannover-Kinder-Bauland-Bonus gefördert. Der Hannover-Kinder-Bauland-Bonus hat sich als Instrument der gezielten Familienförderung in Hannover etabliert und ist mittlerweile weit über die Grenzen der Region bekannt. Durch das Förderprogramm gelingt es, insbesondere jungen Familien mit Kindern einen zusätzlichen Anreiz zu bieten, im Stadtgebiet zu bauen und zu leben.

4.6 Wohnen, Mobilität und Verkehr

Generell beachtet die Stadtverwaltung Hannover bei der Gestaltung öffentlicher Räume (Straßen, Gehwege, Radwege, Plätze, Parkplätze) oder bei Verkehrslenkungsmaßnahmen die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Verkehrsteilnehmerinnen und Verkehrsteilnehmer inklusive der Bedürfnisse mobilitätseingeschränkter Menschen für jede mögliche Art der Fortbewegung (zu Fuß, per Rad, per öffentlichem Personennahverkehr, per KFZ etc.). Genderspezifische Aspekte spielen auch eine wichtige Rolle, werden im Regelfall jedoch eher indirekt erreicht. Als Beispiele zur indirekten Verbesserung der Rahmenbedingungen unter genderspezifischen Aspekten seien hier Markierungs-/Lenkungsmaßnahmen zur besseren Orientierung, spezielle Verkehrssicherungsmaßnahmen oder -einrichtungen für

Kinder sowie Maßnahmen zur besseren Ausleuchtung und Vermeidung von „Angsträumen“ im öffentlichen Raum genannt. Am Ricklinger Stadtweg wurde z.B. dauerhaft zusätzliche Straßenbeleuchtung installiert, um einen ansonsten dunklen Verbindungsweg, der von den dort lebenden Einwohnerinnen gern als Abkürzung benutzt wird, besser auszuleuchten und das subjektive Sicherheitsgefühl zu erhöhen.

Die Stadterneuerung benennt ebenfalls sog. übergeordnete Sanierungsziele für die einzelnen Sanierungsgebiete. Eines dieser übergeordneten Ziele lautet: „Die Beachtung von Gender-Aspekten ist neben den Belangen von alten Menschen, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationshintergrund sowie Müttern und Vätern ein zentraler Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen im Rahmen der Sanierung.“ Bei den Maßnahmen der Sanierung, d. h. bereits bei ihrer Vorbereitung und Planung sowie auch bei ihrer Umsetzung, findet daher grundsätzlich eine Prüfung gemäß dieser Zielstellung statt.

Im Bereich Planung und Bau des Fachbereiches Umwelt und Stadtgrün reichen die Schwerpunkte von umfassenden Freiraumkonzepten für urbane Stadträume und die einzelnen Landschaftsräume bis zu Neu- und Umbauten von Stadtteilparks, Grünzügen, Spiel- und Sportplätzen. Die Objektplanungen richten sich dabei an beide Geschlechter. Bei der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen bzw. Anwohnerinnen und Anwohnern werden alle Hinweise auch nach Geschlecht und Altersgruppe separat erfasst, in die Planungen aufgenommen und in den jeweiligen Baudrucksachen geschlechts- und altersgruppenspezifisch erläutert. So erfolgten z.B. Verbesserungen der Aufenthaltsmöglichkeiten auf Spielplätzen für Betreuungspersonen (häufig Frauen oder ältere Mädchen) oder auch Bewegungsangebote für Mädchen auf öffentlichen Spielplätzen (damit nicht nur Bolzplätze angeboten werden, die eher von Jungen genutzt werden). Umgesetzt wurde z.B. auch in der Objektplanung die Beleuchtung der Grünverbindung Ebellstraße bis Karl-Wiechert-Allee.

Des Weiteren wurde ein Konzept zur Verbesserung der Verkehrssicherheit von Kindern erarbeitet sowie der Ausbau des Radwegenetzes im Rahmen des 2010 beschlossenen Konzepts „Leitbild Radverkehr“ (DS 0400/2010).

4.7 Förderung von Bildung und Teilhabe

Die Berücksichtigung geschlechtsbezogener Aspekte ist eine zentrale Querschnittsaufgabe von Pädagogik und Kinder- und Jugendhilfe. Ein klassisches Beispiel für den Abbau von stereotypen Rollenbildern ist das Bestreben, mehr Männer für das Arbeiten in den Kitas zu gewinnen.

Bedarfsgerechte Schaffung von Kita-Plätzen

Ziel ist das Bereithalten eines bedarfsgerechten Betreuungsangebotes für die Kinder im Stadtgebiet. Dabei soll der Anteil der betreuten Kinder mit Migrationshintergrund dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung der Stadt Hannover entsprechen. Durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten wird die Berufstätigkeit für beide Elternteile ermöglicht. Es werden Bildungsangebote für alle Kinder vorgehalten mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die Schaffung der notwendigen Betreuungsplätze und Abdeckung notwendiger Betreuungszeiten für die Kinder erfolgt durch bedarfsgerechten Neubau und Ausbau der Kitas sowie der Umwandlung von Kitas in Familienzentren.

Ganztagsschulangebote an hannoverschen Ganztagsgrundschulen

Mit DS 0373/2015 wurde der aktuelle Stand zum Ausbau der Qualitätsentwicklung an hannoverschen Ganztagsgrundschulen beschrieben.

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

Gender-Mainstreamings wird auf das gleichberechtigte Zusammenleben und –lernen von Jungen und Mädchen im Rahmen einer geschlechtersensibel gestalteten Grundschule hingewirkt. Die breite Palette der außerunterrichtlichen Angebote an hannoverschen Ganztagsgrundschulen richtet sich gleichermaßen an Mädchen und Jungen und bietet vielfältige Identifikationsmöglichkeiten. Über regelmäßige Abfragen der Wünsche und Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern wird die jeweilige Bildungskonzeption der außerunterrichtlichen Angebote einer Ganztagsgrundschule entwickelt und bei Bedarf von Schulhalbjahr zu Schulhalbjahr angepasst. Es besteht ein grundsätzliches Bewusstsein bei den verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren in hannoverschen Ganztagsgrundschulen in Bezug auf geschlechtersensible pädagogische Ansätze, die in bewusst geschlechtlich homogenen oder heterogenen Angebotsformaten ihren Ausdruck finden. Durch die mehrheitlich gemischtgeschlechtlichen Lerngruppen im Ganztags wird zum Abbau von Stereotypen in Bezug auf das Geschlechterverhältnis und zur Flexibilisierung von Geschlechterrollen beigetragen. Der Anteil der am Ganztags teilnehmenden Schülerinnen und Schüler ist paritätisch.

Die Anzahl männlicher pädagogischer Fachkräfte konnte durch die Kooperationspartnerschaft hannoverscher Ganztagsgrundschulen mit Trägern der Jugendhilfe sowie durch die Zusammenarbeit mit externen Angebotspartnerninnen und Angebotspartnern deutlich gesteigert werden. Diese Steigerung des Einsatzes von männlichem Personal im Ganztags wird in der ansonsten eher weiblich dominierten Schulform der Grundschule als sehr positiv empfunden.

Die beschriebenen Ziele bzgl. der Ausgestaltung von gendersensiblen Angeboten an Ganztagsgrundschulen werden weiter verfolgt. Das Thema Gender-Mainstreaming wurde und wird als Querschnittsaufgabe aller am Ganztagsschulbetrieb beteiligten Akteurinnen und Akteuren verstanden und fließt in die relevanten Bereiche der Ganztagsschulbetreuung ein. Dies gilt auch für das pädagogische Handeln innerhalb der Projekte „Kinderdemokratie“ und „Kulturschulen“.

Rucksack Schule – koordinierte Sprach- und Elternbildung

Rucksack Schule ist ein auf Dauer angelegtes Angebot zur diversitätsbewussten Unterrichts- und Schulentwicklung, das auf Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt, Ressourcen und Kompetenzen beruht (DS 1835/2012). Es verbindet Unterrichts- und Schulentwicklung mit durchgängiger sprachlicher und interkultureller Bildung. Hierbei wird die Herkunftssprache als Ressource verstanden und als Lerngrundlage berücksichtigt. Zielgruppe sind Eltern, deren Kinder die 1. und 2. Klasse der Grundschule besuchen.

Eltern (überwiegend Mütter mit einem Migrationshintergrund) werden zu Elternbegleiterinnen qualifiziert, regelmäßig geschult und weitergebildet. Sie fungieren dann als Multiplikatorinnen in Rucksackelterngruppen und leiten Mütter (Väter nehmen nur vereinzelt teil) zwei Stunden wöchentlich (vormittags) in den Räumen der Schule an.

Hier setzen sich die Eltern mit dem schulischen Lernstoff der Kinder und mit Fragen zur Erziehung auseinander. Es werden Lerntechniken der Schule ausprobiert, es wird gemeinsam zu vorgegebenen Themen erzählt, Sprachspiele gespielt, Übungen zur deutschen Sprache durchgeführt und Kinderbücher zusammen gelesen. Die Eltern erfahren, wie sie ihre Kinder aktiv fördern und unterstützen können. Die Teilnehmerinnen lernen das deutsche Bildungssystem kennen, setzen sich mit Bildungssprache auseinander und nehmen aktiv an der Gestaltung des Schullebens teil.

Mit Hilfe der Elternbegleiterinnen gibt es auch Kontakte zu außerschulischen Partnerinnen und Partnern sowie Ausflüge zu außerschulischen Lernorten (z. B. Bibliothek, Museen, Zoobesuche, Gespräche mit der Polizeikontaktbeamtin). Hierdurch werden die Eltern in ihrer Rolle als Bildungspartnerinnen und -partner gestärkt, es werden ihnen Partizipationsmöglichkeiten am Leben der Stadt ermöglicht.

In der Schule wird das Unterrichtsprogramm mit dem der Rucksackelterngruppen abgestimmt, so dass die Eltern möglichst zeitgleich an denselben Themen (wie z. B. Auf der Straße, Zeit, Einkaufen oder Zootiere) arbeiten wie ihre Kinder. Ursprünglich konzentrierten sich die Inhalte auf sachkundliche Themen. Inzwischen geht es um fächerübergreifende Inhalte.

Zwischen der Lehrkraft/Schulkoordinatorin, der Elternbegleiterin und der Rucksackkoordinatorin der LHH finden regelmäßige Koordinationstreffen für z. B. inhaltlichen Austausch statt. Die zuständige Lehrkraft besucht die Rucksackelterngruppen regelmäßig und steht somit auch für Fragen zu den Themen Schule und Unterricht zur Verfügung.

Das Programm Rucksack Schule gibt Eltern eine für alle Beteiligten gewinnbringende Möglichkeit, an der Gestaltung des Schullebens aktiv mitzuwirken und sorgt durch den intensiven Austausch für eine nachhaltige Zusammenarbeit von Elternhaus und Schule.

Im ersten Schulhalbjahr 2015/2016 gab es eine Kooperation zwischen Rucksack Schule und dem Mädchenhaus KOMM – Kompetenzzentrum Mädchen, in dessen Rahmen die teilnehmenden Mütter die Möglichkeit hatten, den außerschulischen Lernort Mädchenhaus kennenzulernen und sich mit Expertinnen zu Mädchenspezifischen Themen auszutauschen. Es bestand ein großes Interesse am Thema „Gleichstellung der Geschlechter“. Dementsprechend ist eine erneute Durchführung angedacht.

Projekt Mädchen in Bewegung

Mädchen in Bewegung ist ein Angebot im Rahmen der Reihe MitterNachtsSport für Mädchen und junge Frauen. Sie sollen dort die Möglichkeit haben, unterschiedliche Bewegungsarten auszuprobieren und durch verschiedene Angebote den eigenen Körper (neu) zu erfahren. Die Veranstaltungen werden vom Kreisjugendwerk der Arbeiterwohlfahrt Region Hannover, der DLRG Jugend sowie dem Fachbereich Jugend und Familie durchgeführt und finanziell vom Referat für Frauen und Gleichstellung unterstützt.

Frauenbadezeiten / Mädchenschwimmen

Auch in den Jahren 2013-2015 wurde eine Frauenbadezeit sowie Schwimmunterricht nur für Frauen im Vahrenwalder Bad und im Stöckener Bad angeboten. Darüber hinaus gibt es im Stöckener Bad das Angebot des Mädchenschwimmens, das Teil des Projektes „Mädchen in Bewegung“ ist.

Dein Tag – Zeig die Sportlerin in Dir!

Für Frauen und Mädchen - vorrangig mit Migrationshintergrund - gab es in Kooperation mit sozialen Einrichtungen und Migrantenselbstorganisationen in den Jahren 2012 bis 2014 nach dem Motto „Zeig die Sportlerin in Dir“ ein freies und kostenloses Sportangebot. Diese Angebote haben sich explizit an Migrantinnen gerichtet und fanden über einen Zeitraum von 3-5 Monaten wöchentlich statt. Hierbei konnten von Volleyball über Bauchtanz bis hin zum Fechten verschiedenste Sportarten ausprobiert werden. Durch das gemeinsame Sporttreiben wurden neue Kontakte geknüpft, sodass sich Menschen mit verschiedenen Kulturen und Persönlichkeiten näher kamen und Vorurteile abgebaut wurden. Durch den geschützten Rahmen wurde für Frauen und Mädchen der Zugang zum Sport vereinfacht. Gerade jungen Mädchen aus Elternhäusern, in denen Sport nicht üblich ist, wird der Weg erleichtert.

Die Initiierung von offenen Sportgruppen für Migrantinnen soll perspektivisch den Zugang in die lokalansässigen Sportvereine erleichtern. In diesem Sinne wurden im Laufe des Projektes Sportvereine gezielt angesprochen, um über den Projektzeitraum hinaus Migrantinnen an Sportvereine heranzuführen. Im Schnitt haben jeweils 50 Mädchen und Frauen das Angebot wahrgenommen. Eine Fortführung der Maßnahme ist in 2017 geplant.

Lizenzausbildung C Breitensport Übungsleiterinnen

Migrantinnen sind in Vereinen kaum vertreten. Mit der Ausbildung zu Übungsleiterinnen können die Frauen einen wichtigen Integrationsbeitrag im Sport leisten. Als Übungsleiterinnen mit der C-Lizenz dürfen sie unterschiedliche Sportangebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene planen, realisieren und insbesondere in Sportvereinen als Multiplikatorinnen tätig sein. Diese Maßnahme wurde von der Landeshauptstadt Hannover in Kooperation mit der Sportregion Hannover im Rahmen des Sportentwicklungsplanes und des lokalen Integrationsplanes umgesetzt. Ziel der Maßnahme war es, die Möglichkeiten des Sports noch stärker zu nutzen, einen Beitrag zur Integration zu leisten und die Rahmenbedingungen hierfür zu verbessern. Durch die Förderung des Landessportbundes im Rahmen der zielgruppenspezifischen Ausbildung entstanden den Teilnehmerinnen keine Kosten. Kinderbetreuung wurde vor Ort angeboten.

An praktischen Beispielen lernten die Teilnehmerinnen wie ein sportliches Training z. B. im Bereich Fitness systematisch und mit langfristiger Zielsetzung aufgebaut wird, wie die Vermittlung von sportlichen Techniken oder ausgewählten Sportarten motivierend und effektiv gestaltet werden kann und die Bedeutung der Entwicklungsphasen für die Gestaltung von Übungsstunden, wie Gruppenprozesse durch Übungsleiter-Verhalten gesteuert, Veranstaltungen im Verein geplant und organisiert werden können.

4.8 Wirtschaft, Arbeit, Wissenschaft

Die Stärkung lokaler Ökonomie ist ein erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Hannover. Die Betriebsberatung stellt einen zentralen Bestandteil des fortlaufenden Dienstleistungsangebotes im Bereich Wirtschaftsförderung dar. Die Beratung für selbständige Frauen und Existenzgründerinnen (Schwerpunkte Finanzierung, Marketing) ist Teil der täglich fortlaufenden Arbeit und wird in Form individueller Beratung, thematischer Veranstaltungen und als Netzwerkarbeit (Unternehmerinnenstammtisch) angeboten. Auf der Basis enger kooperativer Zusammenarbeit mit hannover impuls und Gründerinnen-Consult zeichnet sich Hannover damit landesweit als Vorreiterin aus. Ein geschlechterspezifisches Risikoverhalten bei Existenzgründungen rechtfertigt die Notwendigkeit spezieller Frauenförderung. Auch der quantitative Unterschied bei Existenzgründungen zwischen Frauen und Männern (Verhältnis 30:70) begründet die städtischen Angebote.

Veranstaltung Kongress Gründerinnen und Freiberuflerinnen

Ein jährlicher niedersachsenweiter Kongress findet als besondere Förderform für Frauen immer mit wechselnden Themenschwerpunkten in Hannover in enger Zusammenarbeit mit hannover impuls statt. Der Kongress hat sich etabliert. Teilnehmerinnenzahlen bis zu 150 Personen belegen dies.

Institutionelle Förderung zur allgemeinen Finanzierung für Gründerinnen-Consult

Eine langjährige Maßnahme ist die institutionelle Förderung (Zuwendung) von Gründerinnen-Consult unter Regie von hannover impuls. Dieses ist als Projekt landesweit tätig und fungiert als zentrale Anlaufstelle für Frauen vor, während und nach einer Unternehmensgründung. Das Projekt Gründerinnen-Consult Hannover wurde vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung als Landesprojekt initiiert und hat den Projektauftrag in der Trägerschaft von "Soziale und berufliche Weiterbildung in der Region Hannover gGmbH" (SBW). Finanziert wird das Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen des F.I.F.A.-Programmes des Landes Niedersachsen, der Agentur für Arbeit Hannover, der Landeshauptstadt Hannover, der Region Hannover und aus eigenen Erlösen. Die Handwerkskammer Hannover und die Koordinierungsstelle Frau und Beruf, Region Hannover sind Kooperationspartnerinnen.

Gründerinnen-Consult Hannover qualifiziert Gründerinnen und Unternehmerinnen durch praxisorientierte Seminarangebote und Workshops, die in Niedersachsen auch mobil in Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden. Die Beratung und Betreuung durch Gründerinnen-Consult wird von den Gründerinnen sehr gut angenommen;

das Projekt hat sich nach Meinung von Politik, Verwaltung und Wirtschaft seit Jahren bewährt.

Institutionelle Förderung zur allgemeinen Finanzierung des Unternehmerinnen-Zentrums

Es erfolgt ebenfalls die institutionelle Förderung des Unternehmerinnen-Zentrums Hannover. Das Konzept wurde als Beitrag zur regionalen Wirtschaftsförderung und als Stärkung des regionalen Arbeitsmarktes anerkannt, so dass das Unternehmerinnen-Zentrum Hannover durch das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung und die Landeshauptstadt Hannover begleitet und gefördert wurde. Ein intensiver, branchenübergreifender Erfahrungsaustausch und die Kostenteilung gemeinsam genutzter Einrichtungen machen das Risiko der Unternehmensgründung für Frauen kalkulierbarer. Synergien erzeugen zum Nutzen aller Mieterinnen ist eines der Ziele. Ein weiteres des hannoverschen Zentrums liegt darin, bereits erfolgreiche Unternehmerinnen und Frauen auf dem Weg in die Selbstständigkeit zusammen zu bringen und zu beraten.

Auch das Unternehmerinnen-Zentrum wird von den Gründerinnen und jungen Unternehmerinnen sehr gut angenommen und hat sich als Baustein in der Gründungsförderung von Stadt und Region Hannover etabliert. Die jährliche Zuwendung beträgt zurzeit 88.992 €

Verleihung des Stadt-Hannover-Preises „Frauen-machen-Standort“

Durch die Verleihung des Stadt-Hannover-Preises im Rahmen des jährlich stattfindenden städtischen Wirtschaftsempfanges wurde eine deutlich verbesserte öffentliche Wirkung, insbesondere in Wirtschaftskreisen, erreicht.

Gender-Aspekte in Öffentlichkeitsformaten der Initiative Wissenschaft Hannover

In der Initiative Wissenschaft Hannover engagieren sich alle hannoverschen Hochschulen, verschiedene außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sowie studiennahe Einrichtungen und die Landeshauptstadt Hannover. Koordiniert wird das Netzwerk im Sachgebiet Wissenschaftsstadt Hannover im Büro des Oberbürgermeisters. Ziel ist es, die Attraktivität des Hochschul- und Wissenschaftsstandortes sowie seine überregionale und internationale Wahrnehmung zu steigern. Darüber hinaus sollen die Rahmenbedingungen von Studierenden verbessert, Drittmittel für den Standort akquiriert und die Willkommenskultur für Studierende, Lehrende und Forschende ausgebaut werden.

Die Initiative Wissenschaft Hannover startete im März 2013 das Multimediaportal www.wissen.hannover.de. Das Exzellenzportal wissen.hannover.de hilft bei der Berufsorientierung, gibt Tipps rund ums Studium, weckt Begeisterung für Forschung und wirbt für den Hochschul- und Wissenschaftsstandort Hannover. Für dieses Portal erfolgte die Produktion eines Filmes „Studieren mit Kind“.

5. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Das Thema Gleichstellung hat bei der Stadt Hannover einen hohen Stellenwert. Die Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten an personellen, wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten ist in der Landeshauptstadt Hannover in der Regel selbstverständlich. Zudem haben sich in den vergangenen Jahren viele Maßnahmen und Instrumente zur Umsetzung und zum Erreichen der Gleichstellung von Frauen und Männern etabliert.

Der Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten leitet sich aus § 9 NKomVG ab. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Landeshauptstadt Hannover und ihrer Mitarbeiterinnen im Referat für Frauen und Gleichstellung wird darüber hinaus in der ADA 10/12.0 beschrieben.

Zentrale Aufgaben im Referat für Frauen und Gleichstellung sind:

- Ansprechpartnerin bei Fragen zu Frauen- und Gleichstellungsthemen sein
- in verschiedenen Arbeits- und Steuerungsgruppen in Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft mitarbeiten, um dort für mehr Geschlechtergerechtigkeit einzutreten
- durch (Fach-)Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Auftritte im Internet und im Intranet öffentlich wirken
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung sowie Einwohnerinnen und Einwohner der Landeshauptstadt Hannover in Gleichstellungsfragen beraten
- Initiativen und Einrichtungen finanziell und ideell unterstützen, die sich für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen

Welche Schwerpunkte, Themen und Projekte innerhalb des Berichtszeitraums die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitarbeiterinnen im Referat für Frauen und Gleichstellung bearbeitet haben und wie sich das Referat für Frauen und Gleichstellung in diesem Zeitraum personell und finanziell entwickelt hat, darum wird es im Folgenden gehen.

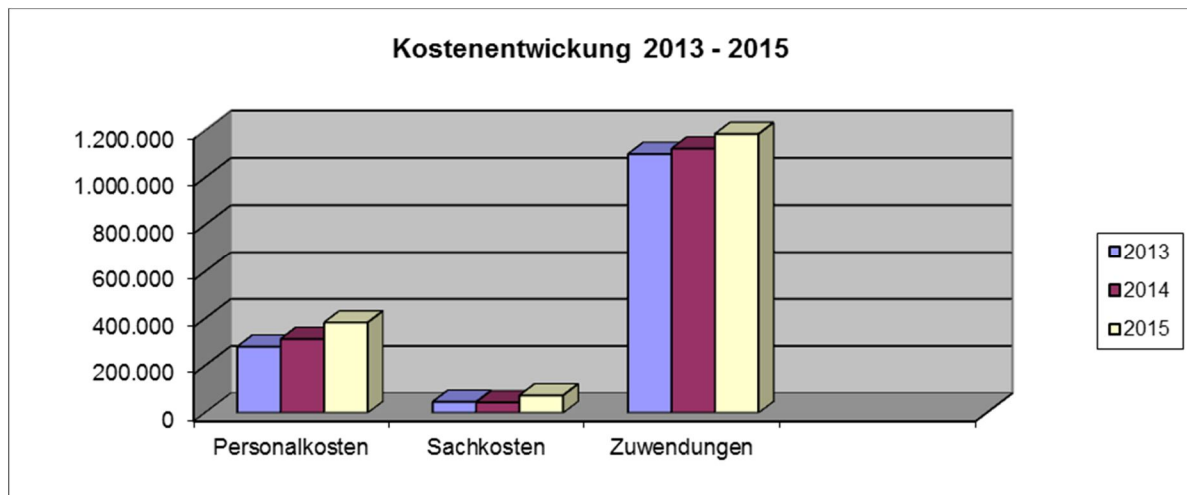
5.1 Personelle und finanzielle Ausstattung des Referates für Frauen und Gleichstellung

Personelle Ausstattung:

Die personelle Situation im Referat für Frauen und Gleichstellung war im Berichtszeitraum sehr unterschiedlich. Bedingt durch einen Wechsel in der Leitung des Referates, durch die Elternzeit der Gleichstellungsbeauftragten, die langfristige Erkrankung einer Mitarbeiterin und durch die Verstärkung des Referates mit einer Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten und einer Assistentkraft waren die drei Jahre von Wechsel geprägt. 2013 startete das Referat für Frauen und Gleichstellung mit der Gleichstellungsbeauftragten und drei Sachbearbeiterinnen, am Ende des Jahres 2015 wurden die Aufgaben des Referats von der Gleichstellungsbeauftragten, der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten und vier Sachbearbeiterinnen wahrgenommen.

Finanzielle Entwicklung des Referates für Frauen und Gleichstellung 2013-2015 in Euro

	2013	2014	2015
Personalkosten	281.188	313.813	383.537
Sachkosten	47.243	44.606	74.632
Zuwendungen	1.100.557	1.122.915	1.185.073
Zuschussbedarf	1.428.988	1.481.334	1.643.242



Die angestiegenen **Personalkosten** in 2015 resultieren aus der Beschäftigung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten im Zeitraum März 2015 bis Dezember 2015 und der Rückkehr einer Mitarbeiterin nach längerer Abwesenheit.

Die unstete Personalsituation, in der über einen Zeitraum von einem halben Jahr nur drei Mitarbeiterinnen im Referat für Frauen und Gleichstellung tätig waren, spiegelt sich auch in der finanziellen Situation im Berichtszeitraum wider. So sind die geringen **Sachkosten** in den Jahren 2013 und 2014 damit zu erklären, dass in diesem Zeitraum vergleichsweise wenige Projekte und Veranstaltungen durchgeführt werden konnten. Aufgrund der Besetzung aller Stellen in 2015 konnten wieder Projekte und Veranstaltungen im geplanten Umfang angeboten werden, dies führte im Verhältnis zu den Vorjahren zu einem verstärkten Anstieg der Sachkosten.

Der Anstieg der **Zuwendungen** im Berichtszeitraum ergibt sich in 2014 durch die zusätzliche Bereitstellung von Mitteln für die Traumaberatung (DS 1444/2014). Gleichzeitig wurden in diesem Jahr die Zuwendungen für Sachmittel um 10% gekürzt. Seit 2015 erhält das Autonome Frauenhaus zusätzlich zu der vertragsgemäß festgelegten jährlichen Erhöhung der Sachkosten Mittel für den in diesem Jahr in Betrieb genommenen behindertengerechten Anbau. Weiterhin wurden ab 2015 die Zahlungen an das Männerbüro Hannover e.V. aufgrund der seit 2013 stark angestiegenen Fallzahlen und des damit verbundenen erhöhten Beratungsbedarfs aufgestockt.

5.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs informieren. Im Berichtszeitraum geschah dies insbesondere durch Pressemeldungen in Abstimmung mit dem Bereich Presseinformation und Öffentlichkeitsarbeit, durch den Internetauftritt des Referats für Frauen und Gleichstellung sowie durch die Durchführung von Veranstaltungen und die Veröffentlichung von Informationsmaterial. Unter anderem sind zwischen 2013 und 2015 folgende Publikationen neu herausgegeben worden:

- Flyer des Referats für Frauen und Gleichstellung
- Broschüre „Genderperspektive als Haltung“
- Festschrift Pracht & Macht zum 100. Jahrestag der Einweihung des Neuen Rathauses Hannover

Diese Publikationen wurden im genannten Zeitraum aktualisiert und neu aufgelegt:

- Broschüre „...Vater sein dagegen sehr“
- Broschüre „Bedeutende Frauen in Hannover“

- Flyer „Mary Wigman“ im Rahmen des Projekts Frauenorte des Landesfrauenrates Niedersachsen

Seit Oktober 2013 betreibt das Referat für Frauen und Gleichstellung zudem eine Facebookseite. Mit regelmäßigen Posts werden auf dieser Seite Veranstaltungen des Referates, der Stadtverwaltung und anderen Trägern beworben, von Aktivitäten und Veranstaltungen berichtet und somit Einblick in die Tätigkeiten des Referates gegeben. Darüber hinaus werden auf der Seite zum Beispiel Beratungsstellen für Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männer vorgestellt und besondere Frauen aus Hannover vorgestellt. Zum 31.12.2015 hatte die Seite 204 „Likes“.

Im Jahr 2014 legte das Referat für Frauen und Gleichstellung eine Postkartenaktion mit den Themen „Wir schaffen Klischees aus der Welt“, „Gleiche Chancen für Alle“, „Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Diskriminierung am Arbeitsplatz – Nein Danke!“ auf. Die Postkarten wurden via CityCard verteilt und gut angenommen.

2015 wurde der Flyer, der über die Arbeit des Referates für Frauen und Gleichstellung informiert, aktualisiert und neu aufgelegt. Mit dem gleichen Motiv wurde ein Banner erstellt, das bei Veranstaltungen des Referates selbst oder in Kooperation mit dem Referat sowie an Infoständen im Rahmen von (Fach-) Veranstaltungen aufgestellt werden kann.

Verwaltungsintern informiert das Referat für Frauen und Gleichstellung mit aktuellen Meldungen sowie mit dem beständigen Angebot auf den Intranetseiten des Referats für Frauen und Gleichstellung. Darüber hinaus werden in unregelmäßigen Abständen Berichte zu aktuellen Themen in der Mitarbeiterzeitschrift „168...“ veröffentlicht.

5.3 Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Rates

5.3.1 Betreuung des Gleichstellungsausschusses

Der Gleichstellungsausschuss wird von einer Mitarbeiterin des Referates betreut. Im Berichtszeitraum 2013 bis 2015 wurden neben den Verwaltungsdrucksachen (wie Haushaltsplanung, Jahresplanung im Referat, Frauenfördermittel, Verwaltungsreform, Berichtswesen etc.) und Berichten einzelner Fachbereiche zur Frauenförderung und Gleichstellung auch weitere Themen schwerpunktmäßig behandelt. Dazu erfolgten in 2013 Anhörungen zu den Themen Gender-Budgeting und Gewalt gegen Frauen und Mädchen mit Behinderung. In 2014 gab es Anhörungen zum Thema Menschenhandel und Frauen in Führung.

Am 04.07.2014 fand erstmalig eine Klausurtagung statt, an dem Mitglieder des Ausschusses, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung und des Referates für Frauen und Gleichstellung, des Gesamtpersonalrats, der Geschäftsstellen von SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und der CDU und der Personal- und Organisationsdezernent teilgenommen haben. Die Klausurtagung hatte die Themen Gender-Mainstreaming, Gender-Budgeting und Gleichstellung 2030 zum Inhalt. Eine weitere Klausurtagung fand am 05.10.2015 statt, hier waren die Themen Gender-Budgeting, Gender-Aspekte in Drucksachen und die Situation von weiblichen Geflüchteten in Hannover auf der Tagesordnung.

5.3.2 Niedersächsisches Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen“

Um den Anteil an Frauen in Kommunalparlamenten zu erhöhen, führte das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung in Kooperation mit der Vernetzungsstelle und der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten 2015 das Mentoringprogramm „Politik braucht Frauen“ durch. Bei den Kommunalwahlen 2011 hatten Frauen im Schnitt in den Kreistagen und kreisfreien Städten 26,8% der Sitze errungen und in den anderen Stadt- und Gemeinderäten 22,6%.

Im Laufe des Programms fanden drei Rahmenveranstaltungen statt, die von der Standortverantwortlichen und der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover durchgeführt wurde. Darüber hinaus gab es eine niedersachsenweite, zentral durchgeführte Auftakt- und Abschlussveranstaltung für alle Mentees sowie für alle Mentorinnen und Mentoren. In der Landeshauptstadt Hannover bot das Referat für Frauen und Gleichstellung zusätzlich fünf Veranstaltungen an, die sich mit unterschiedlichen Aspekten der Arbeit als Kommunalpolitikerin befassen: Es gab die Möglichkeit sich mit erfahrenen Ratspolitikerinnen auszutauschen, sich mit Haushaltspolitik zu befassen, Stimme und Rhetorik zu schulen und gemeinsam Rats- und Ausschusssitzungen zu besuchen und sich im Anschluss darüber auszutauschen. In der Landeshauptstadt Hannover haben 31 Mentees und 28 Mentorinnen und Mentoren an dem Programm teilgenommen.

6. Impulse zur Förderung der Gleichstellung

6.1 Innerhalb der Stadtverwaltung

6.1.1 Stellenbesetzungsverfahren

Gemäß § 9 NKomVG ist die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere in Personalangelegenheiten rechtzeitig zu beteiligen. Bei der Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren wird sie dabei von den örtlichen Frauenbeauftragten (ÖFB) in den Fachbereichen unterstützt. Im Rahmen der dezentralen Ressourcenverteilung nehmen die ÖFB an den Verfahren bis A11 bzw. bis Entgeltgruppe 10 TVöD teil. Dies ist in der allgemeinen Dienstvereinbarung für örtliche Frauenbeauftragte (10/121) geregelt.

Im Berichtszeitraum 2013 bis 2015 gab es durchschnittlich 59 zentrale Stellenbesetzungsverfahren pro Jahr, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen war. Durch die zum 1.4.2014 aufgehobene Wiederbesetzungssperre wurden auch wieder vermehrt externe Bewerbungen bei Stellennachbesetzungen berücksichtigt.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt in der Regel vom Verfassen des Ausschreibungstextes bis zur Entscheidungsfindung in der Auswahlkommission. Grundlegend dafür sind die Vorgaben des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes. In den vergangenen Jahren hat sich zudem etabliert, insbesondere bei Führungspositionen die Genderkompetenz der Bewerberinnen und Bewerber abzufragen.

Die Beteiligung an Personalangelegenheiten umfasst nicht nur die Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren, sondern auch die Teilnahme an verwaltungsinternen Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten befassen. So hat die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum an den Steuerungsgruppen Arbeitgeberattraktivität, Personalentwicklung und alternsgerechte Personalentwicklung sowie an der Arbeitsgruppe Personalgewinnung und -bindung in technischen Berufen teilgenommen. Darüber hinaus war das Referat für Frauen und Gleichstellung auch an den Austauschtreffen der Personalverantwortlichen in den Fachbereichen vertreten.

6.1.2 Zusammenarbeit mit den örtlichen Frauenbeauftragten

Die örtlichen Frauenbeauftragten wirken bei der Umsetzung der Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover sowie des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) mit. Sie sind Ansprechpartnerinnen in ihren Fachbereichen und dort in die jeweiligen Routinen und Vorgänge eingebunden.

Die Arbeit der örtlichen Frauenbeauftragten wird durch das Referat für Frauen und Gleichstellung begleitet. Die monatlich stattfindenden Arbeitstreffen, an denen in der Regel zwischen 20 und 30 Frauen teilnehmen, und die jährlich durchgeführten Klausurtage sind für den Austausch der örtlichen Frauenbeauftragten untereinander und mit der Gleichstellungsbeauftragten von hoher Bedeutung. Der intensive fachbereichsübergreifende

Austausch wird von allen Beteiligten sehr geschätzt und trägt zu einer Stärkung von gleichstellungspolitischen Positionen in den Fachbereichen bei. Über die regelmäßigen Treffen hinaus bedarf es immer wieder kurzfristiger Abstimmung und Austausch im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, bezüglich der Teilnahme an Arbeitsgruppen und Gremien sowie bei der Bearbeitung von Beschwerden und Einzelfallberatungen.

Die örtlichen Frauenbeauftragten haben das Recht einmal im Jahr eine Frauenvollversammlung durchzuführen. An Frauenvollversammlungen einzelner Fachbereiche nahm auch die Gleichstellungsbeauftragte teil und informierte in diesem Rahmen über Schwerpunkte ihrer Arbeit.

6.1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zu den Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gehören nach § 9 Absatz 2 NKomVG auch die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In diesem Rahmen sind für den Berichtszeitraum zwei Arbeitsschwerpunkte hervorzuheben:

- a) Im Rahmen des vom Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung initiierten Aktionsprogramms „älter, bunter, weiblicher WIR GESTALTEN ZUKUNFT!“ wurde 2013 zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Veranstaltungsreihe „Informative Mittagspause: Spagat zwischen Beruf und Pflege“ initiiert. Es gab dazu drei Veranstaltungen, in deren Verlauf das Thema Pflege jeweils aus einem anderen Blickwinkel beleuchtet wurde:

- Zum Pflegefall geworden aus heiterem Himmel
- ...und sich selbst dabei nicht vergessen
- Auszeit für Arbeitnehmerinnen

Die Veranstaltungsreihe wurden mit den Fachbereichen Personal und Organisation sowie Senioren durchgeführt und weitere Maßnahmen umgesetzt (Ziffer 3.2.).

- b) Zum Rollenverständnis von Vätern wird seit 2009 jährlich zum Vatertag eine Freizeit für Väter und ihre Kinder im Alter von 5 bis 11 Jahren organisiert. Die Freizeit findet im Feriendorf Eisenberg „Günter Richta“ in Kirchheim statt. Dieses Angebot erfreut sich großer Beliebtheit. Im Berichtszeitraum haben 50 Väter und 68 Kinder an der Freizeit teilgenommen.

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ wird in der Landeshauptstadt insbesondere in den Steuerungsgruppen Beruf und Familie sowie Familienpolitik bearbeitet, an deren Sitzungen auch die Gleichstellungsbeauftragte teilnimmt.

6.1.4 Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz

Im März 2013 fand im Freizeitheim Ricklingen eine gesamtstädtische Frauenvollversammlung zum Thema Häusliche Gewalt statt, in deren Rahmen eine Mitarbeiterin der Bestärkungsstelle einen Vortrag hielt. An der Veranstaltung nahmen mehr als 300 weibliche Beschäftigte der Landeshauptstadt Hannover teil.

Im März 2014 wurde nach einiger Vorarbeit die Dienstvereinbarung Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt unterzeichnet. Darin positioniert sich die Landeshauptstadt Hannover als Arbeitgeberin gegen Häusliche Gewalt und sichert Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind, ihre Unterstützung zu. Teil der Dienstvereinbarung ist die Benennung von Ansprechpersonen in den Fachbereichen aus den Reihen der örtlichen Frauenbeauftragten und der örtlichen Personalräte sowie einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter aus den jeweiligen Sachgebieten Personal, die zum Thema Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt zur Verfügung stehen.

In 2014 erfolgten für die benannten Ansprechpersonen zwei Einführungsschulungen mit insgesamt 73 Teilnehmerinnen und Teilnehmern und in 2015 zwei Vertiefungsschulungen,

an denen 23 Personen teilnahmen. Zur Information über die Inhalte der Dienstvereinbarung wurden darüber hinaus Flyer und Plakate entwickelt und in der Landeshauptstadt verteilt.

Die weitere Arbeit an diesem Thema wird von der Arbeitsgruppe Häusliche Gewalt begleitet, die sich aus Vertreterinnen des Gesamtpersonalrats, Mitarbeiterinnen des Fachbereichs Personal und Organisation sowie der Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeiterinnen des Referats für Frauen und Gleichstellung zusammensetzt.

6.1.5 Beteiligung am Stadtentwicklungsprozess „Mein Hannover 2030“

Die Gleichstellungsbeauftragte war von Anfang an in die Vorbereitung und Begleitung des Stadtentwicklungsprozesses eingebunden. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sie nahmen teil an den Sitzungen der Lenkungsgruppe und der Projektgruppe. In diesem Rahmen erfolgten ausführliche Rückmeldungen zum Status Quo im Vorfeld des öffentlichen Prozesses, zur Auswertungsmatrix der Beiträge aus der Beteiligungsphase sowie zum Ergebnis des Prozesses. Darüber hinaus nahmen die Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen des Referates für Frauen und Gleichstellung punktuell an Sitzungen der Fachteams (Veranstaltungen, Online-Dialog und Mitarbeiterbeteiligung) teil.

Im Rahmen des Stadtentwicklungsprozesses führte das Referat für Frauen und Gleichstellung zwei Veranstaltungen in Kooperation mit gender_archland – Forum für GenderKompetenz in Architektur Landschaft Planung durch und regte im Rahmen der Auftaktveranstaltung zum Nachdenken über Geschlechterfragen an. Darüber hinaus führte das Referat für Frauen und Gleichstellung unter anderem in Kooperation mit dem Bereich Kinder- und Jugendarbeit im Fachbereich Jugend und Familie das Projekt “Mädchen in der Stadt“ durch (siehe Ziffer 4.4.).

Außerdem nahmen die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitarbeiterinnen des Referates für Frauen und Gleichstellung sowohl an den Veranstaltungen für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover als auch an den öffentlichen Veranstaltungen teil.

6.1.6 Teilnahme an verwaltungsinternen Arbeitsgruppen und Gremien

Über die genannten Themen und dazugehörigen Arbeitsgruppen und Gremien hinaus sind die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitarbeiterinnen im Berichtszeitraum in weiteren verwaltungsinternen Arbeitsgruppen vertreten gewesen:

- Frauenfördermittelkommission
- AG Gleichstellung
- Steuerkreis Gesundheit und Arbeitsfähigkeit
- ZAGAS Zentraler Ausschuss für Gesundheit und Arbeitsschutz
- AG Inklusion
- Vernetzungsgruppe Diversity
- Lenkungsgruppe Flüchtlinge
- AG Gender-Budgeting
- AG geschlechtergerechte Sprache in der LHH (Federführung)
- AGG-Beschwerdekommision (beratendes Mitglied)

Darüber hinaus nahm die Gleichstellungsbeauftragte an den wöchentlich stattfindenden Dezernatskonferenzen teil.

6.2 Für die Stadtgesellschaft

6.2.1 Finanzielle Unterstützung von Projekten

Vom Referat für Frauen und Gleichstellung werden Zuwendungen an 12 verschiedene Zuwendungsempfänger gezahlt. Das Finanzvolumen belief sich 2015 auf 1.054.322,- €.

Neben der Erteilung der Bescheide, der Auszahlung der Beträge, der Prüfung der Verwendungsnachweise und dem Verfassen möglicher Rückforderungen ist mit dieser Tätigkeit seit 2004 die Pflege der Daten im Zuwendungscontrolling verbunden. Mit den

Zuwendungsempfängern besteht ein intensiver fachlicher Austausch, auch um Hilfesuchende an die richtige Einrichtung verweisen zu können.

Über die Gewährung von Zuwendungen hinaus ist es dem Referat für Frauen und Gleichstellung im Rahmen der Kleinen Projekte möglich, kleinere Frauen- und Mädchenprojekte finanziell zu unterstützen. Die Beantragung und der Nachweis für die Verwendung sind sehr niedrigschwellig gestaltet, so dass tatsächlich auch kleine Gruppen, die wenig Berührung mit institutionellen Vorgängen haben, Projekte beantragen können. In den Jahren 2013 bis 2015 konnten mit einer jährlichen Fördersumme auf diese Weise 52 Projekte für Mädchen und Frauen ermöglicht werden.

Für Frauenförderung im Sport stehen seit 2006 jährlich 10.000 € zur Verfügung. Frauen sollen stärker in die Arbeit von Sportvereinen eingebunden werden und für die Vorstandsarbeit oder als Übungsleiterin, Betreuerin oder Schiedsrichterin gewonnen werden. Gleichzeitig sollen auch Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund, die bisher keinen Zugang zu Sport haben, zu sportlicher Betätigung und möglicher Vereinsarbeit motiviert werden. In diesem Rahmen konnten in den Jahren 2013 bis 2015 17 Projekte durchgeführt werden.

6.2.2 HAIP

Seit 1997 arbeiten im Hannoverschen Interventionsprogramm gegen (Männer)Gewalt in der Familie (HAIP) Vertreterinnen und Vertreter von Polizei, Justiz, städtischen Beratungseinrichtungen und Beratungsstellen freier Träger erfolgreich zusammen, um zu einer besseren Unterstützung und Versorgung von Menschen, die von Häuslicher Gewalt betroffenen sind, beizutragen. Die Federführung für HAIP liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten. Sie wird dabei unterstützt vom Koordinationsteam, dem im Berichtszeitraum zwei Mitarbeiterinnen von Frauen(beratungs)einrichtungen angehörten, und von einer Mitarbeiterin im Referat für Frauen und Gleichstellung. Innerhalb des Netzwerkes arbeiten drei Arbeitsgruppen zu den Themen „Zwangsheirat“, „Kinder- und Jugendliche“ und „Migrantinnen“.

Schwerpunkthemen in der AG Migrantinnen waren im Berichtszeitraum „Frauen gegen Krieg“, „Gewalt im Alter“ und „Häusliche Gewalt bei Mädchen und jungen Frauen“. Weiterhin wurde ein Positionspapier zur Residenzpflicht von Migrantinnen erarbeitet. Die AG richtet darüber hinaus traditionsgemäß zum „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen“ am 25.11. eine Veranstaltung aus.

Die AG Kinder und Jugendliche legte im Berichtszeitraum den Fokus auf die Situation der verschiedenen Familienmitglieder in Fällen Häuslicher Gewalt und entwickelte eine Broschüre über „Qualitätsstandards der Hilfe und Unterstützung für die einzelnen Familienmitglieder bei Häuslicher Gewalt/Partnerschaftsgewalt“. Die Broschüre nimmt alle Familienmitglieder gleichermaßen in den Blick und gibt Anregungen und Empfehlungen, die von der Prävention über Hilfe bei akuter Gewalthandlung und deren Intervention bis hin zur Verarbeitung der Situation reichen. Die Broschüre wurde 2015 veröffentlicht und auf einem Fachtag vorgestellt. Sie wird häufig von Beratungsstellen und Verwaltungen aus anderen Bundesländern und Städten angefordert.

2013 erfolgte ein Nachdruck des kleinen Informationsflyers für Betroffene, 2014 wurde die zentrale Broschüre über HAIP aktualisiert und neu aufgelegt. Darüber hinaus wurde unter Mitarbeit der AG Zwangsheirat ein Flyer zum Thema Zwangsheirat entwickelt.

Im Berichtsjahr 2015 wurde in allen Gremien von HAIP die besondere Situation und Schutzbedürftigkeit von geflüchteten Mädchen und Frauen in hohem Maße diskutiert. Im Fokus stand dabei die Frage, wie Personen, die mit geflüchteten Mädchen und Frauen arbeiten, deren besondere Situation insbesondere in Bezug auf Häusliche Gewalt bewusst gemacht werden kann. In 2015 begann ein Prozess, bei dem die Ziele und die Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure von HAIP in den Blick genommen werden sollen. Dieser Prozess wird fortgeführt.

6.2.3 Stadt Hannover Preis – „Frauen machen Standort“

Unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten wurde auch in den Jahren 2013 bis 2015 der mit 10.000 € dotierte Preis an Unternehmerinnen, Soloselbständige, Freiberuflerinnen, Geschäftsführerinnen oder Frauen in Führungspositionen ausgeschrieben. Die Preisvergabe erfolgte durch eine Jury, die sich in jedem Jahr aus Vertreterinnen und Vertretern aus Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Presse sowie der vorhergehenden Preisträgerin zusammensetzte. Die Jury bewertete bei der Auswahl der Preisträgerin unter anderem

- das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtergerechte Arbeitsteilung
- das Angebot diverser Arbeitszeitmodelle verbunden mit der Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- den Beitrag zur Imageverbesserung der LHH
- die Beachtung der Nachhaltigkeitsgrundsätze
- die Verwendung des Preisgeldes

2013 wurden Frauen angesprochen, die sich in Männerdomänen behaupten, 2015 lag der Schwerpunkt auf zukunftsorientierten Dienstleistungen und/oder besonderem zivilgesellschaftlichen Engagement. 2014 gab es keine Schwerpunktsetzung.

Die Preisverleihung erfolgte wie auch in den Vorjahren durch den Oberbürgermeister im Rahmen des Wirtschaftsempfangs. Seit 2014 wird der Preisträgerin ein Award überreicht.

6.2.4 Frauennachttaxi

Das 1993 vom Referat für Frauen und Gleichstellung initiierte und in Kooperation mit der Üstra und der Hannoverschen Funktaxenzentrale „Hallo Taxi“ ins Leben gerufene FrauenNachtTaxi (FNT) wurde im Berichtszeitraum durchschnittlich für 3100 Fahrten pro Jahr von Frauen genutzt. Der Zuschuss von 2,50 € pro Fahrt wird jeweils anteilig zu 50% von der Üstra und dem Referat für Frauen und Gleichstellung übernommen. Anzeigenwerbung, Informationsflyer und CityCards waren im Berichtszeitraum die gängigen Werbearten. Seit 2015 erfolgen vermehrt Anfragen größerer Städte im Bundesgebiet, wie zum Beispiel München und Dortmund. Diese Städte planen ebenfalls die Einführung und lassen sich über das in der Stadt Hannover praktizierte Verfahren beraten.

6.2.5 Mädchenarbeit

Seit Bestehen des Referats für Frauen und Gleichstellung ist Mädchenarbeit einer der Schwerpunkte. Dies spiegelt sich auch in den zahlreichen Veranstaltungen wieder, an denen das Referat beteiligt war und ist. So fand am 11.04.2013 eine Fachtagung unter dem Titel „Mädchenarbeit im Wandel“ statt, bei der über aktuelle Themen und Herausforderungen in der Mädchenarbeit diskutiert wurde und die in der Broschüre „Mädchenarbeit im Wandel“ dokumentiert wurde.

Im Rahmen der Beteiligungsphase am Stadtentwicklungsprozesses „Mein Hannover 2030“ wurde das Projekt „Mädchen in der Stadt“ entwickelt. Es hatte zum Ziel, Mädchen in ihrer Selbständigkeit und Mobilität zu fördern, das Kennenlernen von (Hilfs-)Einrichtungen und Angeboten zu ermöglichen, das Selbstbewusstsein und die Selbstbehauptung zu stärken, die Partizipation zu fördern und den Mädchen im Rahmen des Stadtentwicklungsprozesses „Mein Hannover 2030“ eine Stimme zu geben. Dazu wurde unter anderem die Broschüre „...Da kann ich hin wenn...“- Orte für Mädchen in Hannover herausgegeben. In dieser Broschüre werden Institutionen und Träger aus verschiedenen Arbeitsfeldern in Hannover vorgestellt, die gezielt Mädchenarbeit fördern und im Sinne der beschlossenen Leitlinien zur Förderung geschlechtsbezogener Jugendhilfe der Stadt Hannover arbeiten. In 2015 wurden im Rahmen des Projektes drei Großveranstaltungen für Mädchen durchgeführt. Am 24.04.2015 fand der Mobilitätstag - Sicher mit Bus und Bahn statt. Am 29.05.2015 wurde eine Stadtrallye durchgeführt. Den Abschluss bildete der Mädchen-Demokratie-Tag am 26.06.2015 im Rathaus Hannover, bei dem Einblick in die Kommunalpolitik gegeben wurde. Einige der dort von den Mädchen entwickelten Ideen sind in den Stadtentwicklungsprozess

eingeflossen. Zusätzlich zu diesen drei Veranstaltungen wurden begleitende Aktivitäten von unterschiedlichen Einrichtungen freier Träger und der Stadt Hannover angeboten. Die Veranstaltungen wurden in der Broschüre „Mein Hannover 2030 – Mädchen in der Stadt“ zusammengefasst und dokumentiert.

Initiiert wurde das Projekt von Kolleginnen aus der Unter-AG Mädchenarbeit, die Teil der AG Geschlechterdifferenzierung nach §78 SGB VIII ist, und dem Mädchenarbeitskreis der freien und städtischen Kinder- und Jugendeinrichtungen in Hannover. Federführend in dem Projekt war das Referat für Frauen und Gleichstellung, der Bereich Kinder- und Jugendarbeit im Fachbereich Jugend und Familie, das Mädchenhaus KOMM, der Verein für Erlebnispädagogik und Jugendsozialarbeit e.VC. sowie der Arbeitsbereich „Mädchen & Migration“ im Kreisjugendwerk der Arbeiterwohlfahrt Region Hannover.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Fach-AG Geschlechterdifferenzierung nach §78 SGB VIII und der dazugehörigen Unter-AG Mädchenarbeit.

6.2.6 Vernetzung

Über die genannten Themen und dazugehörigen Arbeitsgruppen und Gremien hinaus, sind die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitarbeiterinnen des Referats für Frauen und Gleichstellung im Berichtszeitraum in weiteren Arbeitsgruppen vertreten gewesen:

- Kommunaler Präventionsrat
- Runder Tisch zur Emanzipation und Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (vorher Runder Tisch zur Emanzipation und Akzeptanz von Lesben und Schwulen bzw. von Transidenten, Lesben und Schwulen in der LHH)
- Equal Pay Day-Bündnis in Hannover für Niedersachsen
- Bündnis 8. März
- Runder Tisch Frauen, Mädchen und Gesundheit in der Region Hannover
- Forum Häusliche Gewalt in der Region Hannover
- AG Gleichstellungsbeauftragte in der Region Hannover
- Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros in Niedersachsen
- Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros
- Kommission für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten des Deutschen Städtetages

Die Vernetzung und die Zusammenarbeit in diesen Arbeitszusammenhängen ist für die alltägliche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Referates für Frauen und Gleichstellung unerlässlich.

6.3 Fachtage und Kampagnen

6.3.1 Frauen im Rechtsextremismus

Am 17.03.2014 fand ein Fachtag zum Thema Frauen im Rechtsextremismus im Neuen Rathaus in Hannover statt. Der Fachtag wurde von einem breiten Bündnis von Kooperationspartnerinnen und -partnern sowie dem Referat für Frauen und Gleichstellung unter der Schirmherrschaft von Oberbürgermeister Schostok durchgeführt. Schwerpunkte waren dabei vier Workshops mit den Themen:

- Frauen im Rechtsextremismus. Weibliche Strategien in der Nachbarschaft, in Vereinen und sozialer Arbeit. Entwicklung von Gegenstrategien!
- Prävention, Konfrontation, Rekonstruktion? Handlungsansätze der Jugendarbeit / Jugendhilfe im Umgang mit (weiblichem) Rechtsextremismus
- Versteckte Kennzeichen auf Kleidung, Tattoos usw., Merkmale in der rechtsextremen Szene. Bedeutungen und Hintergründe
- Demokratiestärkung - Geschlechterreflektierende Neonazismusprävention

6.3.2 Fachtag Intersexualität

Am 26.11.2014 fand unter Mitwirkung der Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und dem Referat für Frauen und Gleichstellung im Kino am Raschplatz der Fachtag „Von jetzt an gibt es mehr als Frauen und Männer“ zum Thema Intersexualität statt. Die Veranstaltung hatte das Ziel, mit Vorträgen, Filmen, Lesungen und Diskussionen über das Leben zwischen den Geschlechtern zu informieren und aufzuklären.

6.3.3 Kampagne „Gemeinsam aktiv gegen sexualisierte Gewalt an Mädchen und Frauen mit Behinderung“

Seit 2008 werden vom Frauennotruf Hannover Veranstaltungen zum Thema „Dran bleiben ...Sexuelle Gewalt gegen Frauen und Mädchen mit Behinderungen...“ durchgeführt. Dazu fand in 2014 unter der Schirmherrschaft des Oberbürgermeisters eine Fachtagung zum Thema „Blick nach vorn! Für mehr Schutz und Unterstützung bei sexueller Gewalt“ im Rathaus statt. Diese Veranstaltungen wurden von der Beauftragten für Menschen mit Behinderung sowie durch das Referat für Frauen und Gleichstellung der Landeshauptstadt Hannover gefördert. Darüber hinaus wurde vom 24.11. bis 01.12.2014 eine Kampagne gestartet, die zum Ziel hatte, über die besondere Situation von Mädchen und Frauen mit Behinderungen aufzuklären. Diese Kampagne sollte

- **sensibilisieren** für das Thema „Gewalterfahrungen von Mädchen und Frauen mit Behinderungen“
- **aufklären** über die Existenz und das Ausmaß der Gewalt
- **informieren** über Hilfsmöglichkeiten
- **Bewusstsein schaffen** für eine Kultur des Hinschauens und des Respektes

Mit Citylight-Postern an ausgewählten Standorten im Stadtgebiet und im Fahrgastfernsehen der Stadtbahnen sowie in den U-Bahn-Stationen wurde auf das Thema aufmerksam gemacht.

7. Ausblick

Mit der Vorlage des 2. Gleichstellungsplans nach NGG (DS 0359/2016) sind für die Jahre 2016-2018 die Schwerpunkte und Ziele zur Weiterentwicklung einer gendergerechten Personal- und Organisationsentwicklung der Stadtverwaltung festgelegt worden.

Derzeit befindet sich der Abschlussbericht zur Erprobungsphase des Gender-Budgeting in der Endabstimmung und wird dem Rat und seinen Ausschüssen im Herbst 2016 vorgelegt werden. Daraus resultierende Ratsbeschlüsse werden die Fortführung näher konkretisieren.

Auch für den 2. Aktionsplan nach der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern werden auf Dezernatsebene gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten Schwerpunkte und Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2017 bis 2019 festgelegt. Ende 2016 wird der 2. Aktionsplan mit neuen Zielsetzungen und Maßnahmen dem Gleichstellungsausschuss mit der Möglichkeit von Ergänzungen vorgelegt. Der Aktionsplan, der als Beschluss-Drucksache verabschiedet wird, ist somit ein wirkungsvolles Steuerungsinstrument, um im gemeinsamen Dialog die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt Hannover zu setzen und weiter zu entwickeln.

Ziel muss es auch weiterhin bleiben, den bereits bestehenden Dialog mit den Dezernaten und Fachbereichen fortzusetzen und neue Ideen und Impulse einzubringen. Dazu sind die Fachbereiche bei den gesetzten Schwerpunkten vom Fachbereich Personal und Organisation gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten mit geeigneten Mitteln zu unterstützen.

FB 18 / GB
22.08.2016