

## PROTOKOLL

22. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am Montag, 2. September 2019,  
Rathaus, Gobelinsaal

Beginn 16.00 Uhr  
Ende 17.41 Uhr

---

### Anwesend:

(verhindert waren)

Ratsfrau Klingenburg-Pülm	(Bündnis 90/Die Grünen)
Ratsfrau Dr. Carl	(SPD)
Ratsherr Engelke	(FDP)
Ratsfrau Gamoori	(SPD)
(Beigeordneter Hauptstein)	(AfD)
Ratsherr Jeng	(CDU)
Ratsfrau Jeschke	(CDU)
Beigeordneter Kelich	(SPD)
Beigeordnete Seitz	(CDU)
Ratsfrau Steinhoff	(Bündnis 90/Die Grünen)
Ratsherr Wolf	(LINKE & PIRATEN)

### **Beratende Mitglieder:**

(Frau Feldmann)  
Frau Kellner  
(Frau Dr. Köster)  
(Herr Moormann)  
(Frau Nölting)  
Frau Wegmann

### **Grundmandat:**

(Ratsherr Böning)	(DIE HANNOVERANER)
(Ratsherr Klippert)	(Die FRAKTION)

### **Verwaltung:**

Herr Bodemann	Stadtbourat
Frau Kämpfe	Gleichstellungsbeauftragte
Frau Diers	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Volkmann	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Schwiertzky	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Mentner	Gesamtpersonalrat
Frau Mac-Lean	Fachbereich Sport und Bäder
Frau Bernath	Fachbereich Sport und Bäder
Herr Klingebiel	Fachbereich Tiefbau
Herr Pietzko	Fachbereich Jugend und Familie
Herr Humrich	Fachbereich Jugend und Familie

## Tagesordnung:

- I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L
  1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
  2. Genehmigung der Protokolle über die Sitzungen am 4. März 2019, 1. April 2019, 6. Mai 2019 und 3. Juni 2019
  3. Einwohner\*innenfragestunde
  4. Rechenschaftsbericht für den Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) (Informationsdrucks. Nr. 2046/2019 mit 1 Anlage)
  5. Bericht zur Vergabe der Frauenfördermittel und der Fördermittel für Geschlechtergleichstellung für das Haushaltsjahr 2018 (Informationsdrucks. Nr. 2048/2019 mit 4 Anlagen)
  6. Übergang der Großtagespflegestelle "Löschknirpse" der Feuerwehr in die Rechtsform einer Außenstelle des Familienzentrums Rotekreuzstraße (Drucks. Nr. 1883/2019)
  7. Auszug aus dem 1. Finanzbericht 2019 Teilhaushalt 15 über das wesentliche Produkt Gleichstellungsangelegenheiten (Informationsdrucks. Nr. 2158/2019)
  8. Anfragen und Anträge
  9. Bericht des Dezernenten
  10. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
  11. Verschiedenes
- II. N I C H T Ö F F E N T L I C H E R T E I L

## **I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L**

#### **TOP 1.**

#### **Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung**

**Frau Klingenburg-Pülm** eröffnete die Sitzung und stellte die ordnungsgemäße Einberufung und Beschlussfähigkeit fest. Die vorliegende Tagesordnung wurde bestätigt.

#### **TOP 2.**

#### **Genehmigung der Protokolle über die Sitzungen am 4. März 2019, 1. April 2019, 6. Mai 2019 und 3. Juni 2019**

Alle Protokolle wurden einstimmig angenommen.

#### **TOP 3.**

#### **Einwohner\*innenfragestunde**

Es waren keine Einwohner\*innen mit Fragen anwesend.

#### **TOP 4.**

#### **Rechenschaftsbericht für den Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) (Informationsdrucksache Nr. 2046/2019 mit 1 Anlage)**

**Frau Dr. Carl** würdigte die Drucksache und bat um Berichterstattung.

**Frau Schwiertzky** vom Fachbereich Personal und Organisation berichtete, dass die Verwaltung bereits den dritten Rechenschaftsbericht zum Gleichstellungsplan vorlege, dieser beziehe sich auf die Jahre 2016 bis 2018. Zielsetzung sei es unter anderem, mit den im Gleichstellungsplan benannten Zielen und Maßnahmen zu erreichen, einer Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen entgegen zu wirken. Weitere Schwerpunkte seien Genderthemen, der Umgang mit geschlechtstypischen Berufsfeldern oder auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Im Bericht werden die gesamtstädtischen Zielsetzungen beschrieben, wobei zum besseren Verständnis aus jedem Dezernat ein Fachbereichsgleichstellungsplan als Anlage beigefügt sei. Für weitere Rückfragen sei dazu exemplarisch aus dem Fachbereich Tiefbau Herr Klingebiel anwesend, der für Rückfragen zu den technischen Berufsfeldern zur Verfügung stehe. Für die sozialpädagogischen Berufsfelder sei Herr Pietzko aus dem Fachbereich Jugend und Familie anwesend und bei Fragen zu den handwerklich-gewerklichen Berufsfeldern Frau Mac-Lean und Frau Bernath aus dem Fachbereich Sport und Bäder. **Frau Schwiertzky** berichtete zusammenfassend über die positiven Veränderungen in den letzten drei Jahren. Bei der Besetzung der Führungspositionen konnte der Frauenanteil bis Ende 2018 auf über 46 % gesteigert werden. In der höchsten Laufbahngruppe liege ebenfalls kaum noch eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Der Anteil konnte hier von 38,5 % auf 47 % gesteigert werden. Auch im Bereich des gehobenen Dienstes gab es wesentliche Veränderungen. Hier sei für den nächsten Gleichstellungsplan als Zielsetzung vorgesehen, die Unterrepräsentanz in der Entgelt- /Besoldungsgruppe E 11 / A 12 weiter abzubauen. Ein weiterer Schwerpunkt soll zudem auf die unteren Entgeltgruppen gelegt werden. Hier soll im Rahmen des demographischen Wandels der Fokus mehr auf die einzelnen Berufsfelder gerichtet werden statt ausschließlich auf die Entgeltgruppen.

**Frau Dr. Carl** bedankte sich für den sehr detaillierten Bericht. Sie fragte, welche Maßnahmen vorstellbar seien, um die Unterrepräsentanz von Frauen in den Entgelt-/Besoldungsgruppen E 12 / A 13 und E 8 / A 8 A 9 weiter abzubauen und in welchen Bereichen der Stadtverwaltung diese Entgelt- /Besoldungsgruppen zu finden seien. Des Weiteren fragte sie, was von der Verwaltung geplant sei, die Stadt als Arbeitgeberin attraktiver zu machen, um beispielsweise die Unterrepräsentanz von Männern in den Bereichen mit stereotypen Berufsfeldern abzubauen. Sie bat dazu auch um Angaben, inwieweit bereits durchgeführte Werbemaßnahmen messbare Erfolge gezeigt haben.

**Frau Dr. Carl** interessierte sich darüber hinaus für die Gründe bei Beurlaubungen von Mitarbeiter\*innen. Sie fragte ob auch das Thema Pflege von Angehörigen eine Rolle spiele.

**Frau Schwiertzky** antwortete, dass die Entgelt- /Besoldungsgruppe E 8 / A8 eine Besonderheit darstelle, ein Großteil dieser Stellen sei im Fachbereich Feuerwehr angesiedelt, ohne Berücksichtigung dieses Fachbereiches läge der Frauenanteil bei 62,5 %. Es liege somit eigentlich eine Unterrepräsentanz von Männern vor. Wie bereits erwähnt, soll hier im nächsten Gleichstellungsplan unter anderem ein besonderer Fokus mit dem Schwerpunkt auf den Handlungsbedarf der einzelnen Berufsfelder gelegt werden. Die Eingruppierungen seien vorwiegend bei den Bezügerechner\*innen, den Bibliotheksfachangestellten und in der allgemeinen Sachbearbeitung zu finden. Die Unterrepräsentanz in der Entgelt-/Besoldungsgruppe E 12 / A13 werde ebenfalls einen besonderen Schwerpunkt für den nächsten Gleichstellungsplan darstellen, hier müsse zunächst eine realistische Zielquote ermittelt werden.

**Herr Pietzko** führte aus, dass tatsächlich in den überwiegend pädagogisch geprägten Bereichen immer noch eine große Unterrepräsentanz von Männern vorliege. Das Verhältnis liege bei 80 % zu 20 %. Ein großes Problem ergebe sich auch aus dem Fachkräftemangel, man sei mittlerweile froh über jede qualifizierte Bewerbung, die von einem Mann eingereicht werde. Aus diesen Gründen habe es auch keine signifikanten Veränderungen gegeben. Man sei aber weiterhin bemüht, Männer für diese Berufsgruppen zu interessieren. Auch auf den Berufsmessen werde versucht, neues männliches Personal zu gewinnen.

**Frau Schwiertzky** antwortete auf die Frage nach den Gründen für die Beurlaubungen der Mitarbeitenden, dass im Bericht ausschließlich die Beurlaubungen aufgrund von Elternzeit oder aus persönlichen Gründen erfasst werden, wobei bei den persönlichen Gründen keine weiteren Angaben erfolgen. Anträge auf Beurlaubungen aufgrund der Regelungen des Pflegezeitgesetzes würden ihres Wissens nach sehr selten erfolgen, da die Angebote nicht attraktiv seien. Mitarbeitende im öffentlichen Dienst hätten durch den TVöD eine gute Absicherung und bessere Möglichkeiten, Beruf, Familie und Pflege für sich zu regeln.

**Frau Steinhoff** brachte zum Ausdruck, wie viel Arbeit von der Verwaltung in diesen Bericht investiert werde und lobte das Ergebnis. Ihre Frage bezog sich auf die geschlechtergerechte Aufteilung des Ordnungsdienstes, auf die in besonderem Maße bei der Neubesetzung geachtet werden sollte. Sie wisse, dass sich dieses Vorhaben als schwierig herausgestellt habe und fragte, was getan wurde und getan werden könne, um dies paritätischer zu gestalten. Ihres Wissens seien nur sieben Frauen bei fünfzig zu besetzenden Stellen im Ordnungsdienst eingesetzt.

**Frau Steinhoff** bat weiterhin um Erläuterungen, weshalb im Bereich des Fachbereichs Sport und Bäder der Frauenanteil in leitender Position, wie beispielsweise der Betriebsstättenleitung, so gering sei und welche Möglichkeiten es gebe, dies zu verändern.

**Frau Schwiertzky** erläuterte, dass auch die geschlechtertypischen Berufsfelder bei Stellenausschreibungen ein Themenfeld im nächsten Gleichstellungsplan sein werden. Man könne lediglich mittelbar versuchen, vorhandene Unterrepräsentanzen in den Berufsfeldern

abzubauen, einen unmittelbaren Einfluss auf die Berufswahl habe man nicht. Daher werde in Stellenausschreibungen auch das unterrepräsentierte Geschlecht explizit angesprochen. Der Erfolg sei leider bislang noch sehr mäßig und der Fachkräftemangel verstärke dieses Problem zusätzlich.

**Frau Mac-Lean** antwortete auf die Frage nach dem geringen Frauenanteil bei den Betriebsstättenleitungen, dass tatsächlich von den acht Leitungsstellen aktuell nur eine mit einer Frau besetzt sei. Es werde aber in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation daran gearbeitet, perspektivisch auch mehr Frauen die fachlich notwendigen Voraussetzungen zu ermöglichen. Die letzten beiden Ausschreibungen erfolgten beispielsweise in der Form, dass sich Fachangestellte für Bäderbetriebe bewerben und durch den Besuch der Meisterschule für die Übernahme von Leitungsfunktionen qualifizieren konnten. Man hoffe auch durch dieses Angebot künftig eine paritätische Besetzung der Stellen erreichen zu können.

**Frau Steinhoff** fragte nach, ob es in diesem Zusammenhang Zufall wäre, dass von den zehn Auszubildenden acht weiblich seien oder hier schon ein erster Erfolg der Bemühungen zur paritätischen Besetzung erkennbar sei. Darüber hinaus bat sie um Erläuterung, was unter dem Qualifizierungskonzept für technische Kräfte zu verstehen sei und ob eine Übertragbarkeit dieses Konzeptes auch auf andere Bereiche möglich wäre.

**Frau Mac-Lean** gab dazu an, dass sich das Verhältnis bei den Auszubildenden inzwischen geändert habe, momentan gebe es eine paritätische Besetzung mit fünf weiblichen und fünf männlichen Auszubildenden. Es werde intensiv versucht, mehr Auszubildende zu gewinnen. Dies erfolge unter anderem durch Angebote am Zukunftstag, durch Schülerpraktika und auch durch Auftritte auf den sozialen Plattformen, eine Besserung sei aber trotz dieser Bemühungen nicht in Sicht. Für jeden Ausbildungsjahrgang stehen bis zu sechs Ausbildungsplätze zur Verfügung. In diesem Jahr konnten nur vier qualifizierte Bewerber\*innen gefunden werden.

**Frau Schwiertzky** erklärte, dass Herr Klingebiel am besten Auskünfte zum Qualifizierungskonzept für technische Kräfte geben könne.

**Herr Klingebiel** führte dazu aus, dass dieses Qualifizierungsprogramm tatsächlich seinen Ursprung im Fachbereich Tiefbau habe. Der Fachbereich habe bereits seit einigen Jahren Personalgewinnungsprobleme sowohl bei den Techniker\*innen als auch bei den Ingenieur\*innen. 2012 wurden erste Überlegungen dazu angestellt, welche Möglichkeiten es geben könne, bereits vorhandene Fachkräfte für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten zu qualifizieren, um so den Bedarf mit eigenem, bereits eingearbeitetem Personal zu decken. In einem mehrjährigen Prozess wurde gemeinsam mit dem Fachbereich Personal und Organisation ein Programm entwickelt. Über die Technische Universität Dresden und die Deutsche Angestellten Akademie in Hannover und Osnabrück konnte ein Studium angeboten werden, welches ca. 60% eines regulären Studiums umfasse und nach einer durchschnittlich 4-jährigen Dauer die Mitarbeiter\*innen dazu befähige, höherwertige Tätigkeiten wahrzunehmen. Zwei Mitarbeitende, eine Frau und ein Mann, haben dieses Studium bereits erfolgreich abgeschlossen, sechs weitere Mitarbeitende befinden sich aktuell noch im Studium. Es wäre wünschenswert, wenn dieses Programm auch auf andere Fachbereiche, wie beispielsweise die Städtischen Häfen oder die Stadtentwässerung, übertragen werden könne.

**Frau Schwiertzky** ergänzte, dass das Themenfeld der Personalgewinnung in den technischen Berufen seit 2016, bedingt durch den Fachkräftemangel, verstärkt im Fokus stehe. Ziel sei es, gesamtstädtisch auf die Bedarfe zu schauen, um diese Qualifizierungsprogramme für möglichst viele technische Berufsgruppen

fachbereichsübergreifend anbieten zu können. Aktuell arbeite die Arbeitsgruppe „Weiterbildungskoordination für technische Berufe“ dazu an einem Konzept, welches bis Ende des Jahres vorgelegt werden soll.

**Herr Engelke** bat um Erläuterung was unter dem Begriff des Beschäftigungsvolumens auf Seite zwei des Berichts zu verstehen sei.

**Frau Schwiertzky** erläuterte, dass nach dem niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz nicht die Anzahl der Beschäftigten zu berücksichtigen sei, sondern der Umfang der Beschäftigung, es werde also auf den Vollzeitfaktor abgestellt.

**Frau Diers** ergänzte dazu beispielhaft, dass zwei mit der Hälfte der Arbeitszeit beschäftigte Mitarbeiter\*innen nicht mit dem Faktor zwei berücksichtigt werden, sondern zusammen mit dem Faktor eins.

**Herr Wolf** äußerte sich ebenfalls positiv zum vorgelegten Bericht und regte an, bei der nächsten Berichterstattung auch das diverse Geschlecht zu berücksichtigen.

**Frau Dr. Carl** fragte nach, was getan werden könne, um noch mehr Väter zu bestärken, Elternzeit zu nehmen, insbesondere auch Männer, die leitende Positionen innehaben.

**Frau Schwiertzky** bestätigte, dass dies ein wichtiges Thema sei und deshalb auch unter dem Punkt „Aktivierung der Väterrolle“ in das Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 aufgenommen worden sei. Aktuell werden gesamtstädtische Daten zusammengetragen, um nach deren Auswertung zu entscheiden, welche weiteren Maßnahmen umgesetzt werden sollen, um Väter in ihrer Rolle zu unterstützen und zu bestärken.

**Frau Diers** ergänzte, dass dieses Thema auch als Haushaltsziel vorgemerkt sei. Zum Jahresende sei ein ausführlicher Bericht dazu geplant, der auf Wunsch auch im Gleichstellungsausschuss vorgestellt werden könne.

Die Drucksache wurde zur Kenntnis genommen.

## **TOP 5.**

### **Bericht zur Vergabe der Frauenfördermittel und der Fördermittel für Geschlechtergleichstellung für das Haushaltsjahr 2018 (Informationsdrucksache Nr. 2048/2019 mit 4 Anlagen)**

**Frau Dr. Carl** bat um eine kurze Vorstellung des Berichtes durch die Verwaltung.

**Frau Volkmann** vom Fachbereich Personal und Organisation ging zunächst kurz auf die Ausführungen von Frau Schwiertzky zum Thema Väterrolle ein. Die Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung würden zunehmend auch auf die Stärkung der Väterrolle wirken, da mittlerweile immer häufiger Männer elternzeitunschädlich beschäftigt seien.

**Frau Volkmann** erläuterte, dass der Bericht für das Jahr 2018 die Umstellung von den alten auf die neuen Vergabekriterien beinhalte, daher war eine zeitintensivere Aufbereitung der Daten notwendig, um eine Vergleichbarkeit herzustellen. Die Verteilung der 1,1 Mio. Euro Fördermittel würden durch die Vergabekommission festgelegt, diese setze sich aus der Gleichstellungsbeauftragten Frau Kämpfe, Frau Greve als Vertreterin des Gesamtpersonalrates und ihr selbst zusammen. Im Jahr 2018 habe sich die Vergabekommission an zehn Terminen getroffen. Generell müssen immer zusätzliche Personalkosten entstehen, um Gelder zu beantragen, die Beantragung erfolge durch die Personalstelle des jeweiligen Fachbereichs. Der Förderzeitraum betrage in der Regel

maximal drei Jahre. Im Juni 2018 seien die neuen Vergabekriterien in Kraft getreten, in Vorbereitung darauf seien im Mai und Juni vier Schulungen erfolgt, an denen insgesamt 160 Mitarbeitende der Personalstellen, der örtlichen Personalvertretungen und der örtlichen Frauenbeauftragten teilgenommen hätten. Eine Vorstellung der neuen Regelungen vor Ort sei zusätzlich zu telefonischen Fallberatungen bei den Fachbereichen Kultur, Sport und Bäder und Jugend und Familie erfolgt.

Insgesamt seien zum Ende des Jahres 2018 Fördermittel in Höhe von 25.000 Euro nicht vergeben worden.

**Frau Volkmann** ging im Besonderen auf die Anlage zwei des Berichtes ein und gab Erläuterungen zu denjenigen Maßnahmen, bei denen es durch die neuen Vergabekriterien die größten Veränderungen gegeben habe. Zum einen sei das Kriterium „Personalersatz für Zeiten des Mutterschutzes“ so gut wie ausgelaufen, da die Personalstellen diese Kosten für die Tarifbeschäftigten anderweitig erstattet bekämen. Zum anderen sei das Kriterium „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als solches durch die neuen Vergabekriterien auf mehrere Kriterien aufgesplittet worden, daher seien im 1. Halbjahr hier noch 85.000 Euro ausgegeben worden, während ab dem 2. Halbjahr keine Kosten mehr entstanden seien. Es finde sich nun unter anderem im Kriterium „Aufteilung einer Stelle“ oder auch „Kinderbetreuung in besonderen Fällen“ wieder. Auch zum Kriterium „Personalersatz für längere Krankheitszeiten“ habe es Veränderungen gegeben. Bedingt durch den Fachkräftemangel seien viele Stellen nicht besetzt, die Fachbereiche schöpfen daher teilweise ihr Personalkostenbudget nicht aus. Dies führe dazu, dass der Personalersatz bei längeren Krankheitszeiten aus dem noch vorhandenen Budget finanziert werden könne und eine Beantragung von Fördermitteln entbehrlich mache. Weiterhin sei das Kriterium „(Wieder-) Eingliederung, sofern die Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann“ zum zweiten Halbjahr 2018 entfallen, da zu diesem Themenbereich eine eigene Dienstvereinbarung in Erarbeitung sei. Das Kriterium „Persönliche Qualifizierung“ sei nun durch die neuen Regelungen auf mehrere Kriterien aufgesplittet und finde sich unter anderem im Kriterium „Beteiligung an der Kostenübernahme für Maßnahmen zur persönlichen beruflichen Weiterentwicklung“ oder auch „Erprobung in neuen Aufgabengebieten“ wieder.

**Frau Volkmann** berichtete, dass in 2018 30 Männer von den Kriterien profitiert hätten, Schwerpunkte seien die Kriterien „Stellenteilung durch Schichtdienst“ und „Personalersatz für Mutterschutzzeiten, Elternzeit und im Krankheitsfall“ gewesen. In 2019 habe es erstmals Anträge gegeben, bei denen Männer während der Elternzeit stundenweise elternzeitunschädlich tätig gewesen seien. Insgesamt mussten in 2018 14 Anträge abgelehnt werden, wovon in 10 Fällen kein geschlechtergleichstellender Aspekt vorgelegen habe. Als Ausblick auf 2019 sei zu sagen, dass bereits 800.000 Euro an Fördermittel ausgegeben worden seien, bis zum Jahresende werde das vorhandene Budget sicherlich noch ausgeschöpft werden. Auch sei zum Jahresende ein Austausch mit den Personalstellen vorgesehen, um bei Bedarf die neuen Vergabekriterien nachzubessern.

**Frau Dr. Carl** fragte nach, woran es liege, dass laut Anlage 1 das Dezernat II und das Dezernat V so wenig Fördermittel beantragt hätten. Im Übrigen begrüßte sie es, dass nun auch Männer von den Fördermitteln profitieren können.

**Frau Volkmann** antwortete, dass die Fördermittel ausschließlich auf Antrag vergeben werden, die Dezernate beziehungsweise die Fachbereiche hätten kein festgelegtes Fördermittelbudget. Es könne durchaus sein, dass die Fachbereiche der angesprochenen Dezernate ihre Bedarfe aus dem vorhandenen Personalkostenbudget decken konnten oder eventuell nicht wussten, dass eine Beantragung möglich sei.

**Frau Diers** führte dazu ergänzend aus, dass im letzten Jahr die Personalkosten um ca. 10

Mio. Euro unterschritten worden seien, dies sei unter anderem auch dem Fachkräftemangel geschuldet. Die Fachbereiche hätten daher oftmals noch ausreichende Mittel in ihrem Budget und verzichteten auf eine Beantragung, obwohl dies möglich wäre. Sie sei sich aber sicher, dass die Zahl der Anträge wieder zunehme, sobald mehr Stellen besetzt werden können.

**Frau Seitz** bat um eine Auflistung, wie sich die dezentralen 4,88 Mio. Euro des Personalkostenansatzes auf die einzelnen Dezernate verteilen und wofür diese Gelder eingesetzt werden.

**Frau Volkmann** erläuterte zur Historie der Frauenfördermittel, dass bereits in den 90er Jahren entschieden wurde, 1 % des gesamten Personalkostenansatzes für die Förderung von Frauen zu verwenden, 1,1 Mio. Euro davon wurden zentral verwaltet. Die restlichen Personalkosten wurden dezentral auf die Fachbereiche aufgeteilt. Über die Verwendung dieser dezentralen Mittel mussten die Fachbereiche jährlich berichten. Da sich mittlerweile der Frauenanteil in der gesamten Stadtverwaltung angeglichen habe, könne man davon ausgehen, dass bei einer hälftigen Besetzung der Stellen mit Frauen auch mindestens 50 % der Personalmittel für Frauen verwendet werden. Die jährliche Berichterstattung über die Verwendung der dezentralen Mittel wurde vor diesem Hintergrund vor einigen Jahren eingestellt, berichtet werde nur über die Verwendung der zentral verwalteten 1,1 Mio. Frauenfördermittel, jetzt Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung.

**Frau Diers** antwortete ergänzend, dass die 1,1 Mio. Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung zusätzlich zentral zu den Personalkostenetats der Fachbereiche zur Verfügung gestellt würden. Die 4,88 Mio. Euro seien für das normale personalwirtschaftliche Geschäft gedacht, aus denen beispielsweise auch die Gehälter der Mitarbeiter\*innen gezahlt würden. Eine Berichterstattung mache daher nur Sinn für den Teil, der zusätzlich zur Verfügung gestellt werde, also für die 1,1 Mio. Fördermittel.

**Frau Seitz** dankte für die Erläuterungen, bat aber dennoch darum eine Auflistung zu erhalten aus der hervorgehe, wie hoch der Anteil in den Personalkostenetats der Fachbereiche sei, der für Frauenförderung oder Gleichstellungsförderung aufgewandt wurde.

**Frau Diers** sagte zu, eine Abfrage bei den Dezernaten bzw. Fachbereichen zu veranlassen und das Ergebnis nachzureichen.

**Frau Steinhoff** hatte eine Nachfrage zum Ausblick auf das Jahr 2019. Danach seien bereits ca. 70 % der Fördermittel verbraucht. Sie fragte, ob dies auch schon eine Auswirkung der Umstellung auf die neuen Förderkriterien sei und man jetzt schon absehen könne, dass die Fördermittel vollständig ausgeschöpft würden.

**Frau Volkmann** erklärte, dass erfahrungsgemäß im 1. Halbjahr immer ein großer Anteil der Fördergelder abgeschöpft werde und im 2. Halbjahr die Anzahl der Anträge wesentlich geringer sei. Dies sei leider nicht steuerbar. Sie gehe für 2019 aber davon aus, dass die restlichen Fördermittel auch noch abgerufen werden. Zu den Auswirkungen der neuen Förderkriterien könne sie zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Angaben machen.

**Herr Engelke** fragte nach, ob es eine Regelung gebe, wonach die Fachbereiche ihren Personalkostenetat ausschließlich für Frauenförderung bzw. Geschlechtergleichstellung zu verwenden haben.

**Frau Diers** antwortete, es gebe Fachbereiche, die aufgrund des hohen Frauenanteils keine

Probleme haben, ihren Personalkostenetat entsprechend zu verwenden. Der Fachbereich Feuerwehr werde bei einem Männeranteil von 92 % allerdings damit Schwierigkeiten haben. Dieser Fachbereich müsste beispielsweise nachweisen, wie er bei vorhandenen Vakanzen nicht aufgebrauchte Gelder des Etats gezielt einsetzt, um Frauen zu fördern.

Die Drucksache wurde zur Kenntnis genommen.

#### **TOP 6.**

### **Übergang der Großtagespflegestelle "Löschknirpse" der Feuerwehr in die Rechtsform einer Außenstelle des Familienzentrums Rotekreuzstraße (Drucks. Nr. 1883/2019)**

**Frau Seitz** fragte nach, weshalb nun eine neue Drucksache vorgelegt werde. Sie sei davon ausgegangen, dass der Betrieb zur Zufriedenheit aller ohne Probleme laufe, wie auch dem letzten Evaluationsbericht zu entnehmen war.

**Herr Humrich** vom Fachbereich Jugend und Familie erklärte, dass es immer wieder zu rechtlichen Schwierigkeiten durch das Konstrukt der Großtagespflege gekommen sei. Beispielsweise gab es immer wieder Schwierigkeiten eine verlässliche Betreuung der Kinder sicherzustellen, was unter anderem auch an der Schichtdiensttätigkeit der Mitarbeiter\*innen im Fachbereich Feuerwehr liege. Um dieses Angebot weiterhin aufrecht erhalten zu können, müssen organisatorische Änderungen vorgenommen werden. Die unmittelbare Anbindung an den Fachbereich Feuerwehr soll erhalten bleiben, alle organisatorischen Angelegenheiten werden künftig in Verantwortung des Fachbereiches Jugend und Familie liegen. Dies ermögliche eine flexiblere Gestaltung der Personalplanung. Zur Qualitätsverbesserung könne nun auch das Fortbildungskonzept des Fachbereiches Jugend und Familie genutzt werden.

**Frau Seitz** fragte nach, ob die Betreuungsplätze auch weiterhin vorrangig an Kinder von Mitarbeiter\*innen des Fachbereiches Feuerwehr vergeben würden.

**Herr Humrich** bestätigte dies. Eine Besonderheit sei hier, dass auch Kinder von in der Region lebenden Mitarbeiter\*innen des Fachbereiches Feuerwehr aufgenommen werden können. Erst wenn nicht alle Plätze durch den Fachbereich Feuerwehr selbst belegt werden können, erfolge eine weitere Vermittlung über das FamilienServiceBüro.

**Herr Engelke** äußerte sich positiv darüber, dass eine dauerhafte Lösung gefunden werden konnte, nachdem die Großtagespflege zunächst als befristetes Projekt begonnen habe. Er fragte, ob sich durch die Veränderungen auch die Vertragsbedingungen ändern werden.

**Herr Humrich** gab an, dass künftig nur noch eine Ganztagsgruppe angeboten werde. Bislang konnten die Mitarbeiter\*innen ihre Kinder auch 6 oder 7 Stunden betreuen lassen. Für die alten Verträge bestehe aber Bestandsschutz. Auch die Beiträge werden analog der geltenden Regelungen bei der Stadt Hannover erhoben.

Die Drucksache wurde einstimmig angenommen.

#### **TOP 7.**

## **Auszug aus dem 1. Finanzbericht 2019 Teilhaushalt 15 über das wesentliche Produkt Gleichstellungsangelegenheiten (Informationsdrucksache Nr. 2158/2019)**

**Frau Kämpfe** berichtete, dass mit dieser Drucksache der erste Bericht mit den neu festgelegten Zielen zum wesentlichen Produkt Gleichstellungsangelegenheiten vorgelegt werde. Sie benannte die drei neuen Produktziele „Sensibilisierung von Frauen- und Gleichstellungsthemen“, „Erarbeitung eines Fallmanagements zum Umgang mit sogenannten Hochrisikofällen“ und „Verstetigung der Angebote zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Die Zahlen seien sehr positiv. Im laufenden Jahr wurden bereits neun Veranstaltungen und Aktionen zur Sensibilisierung durchgeführt. Dies waren beispielsweise mehrere interne Schulungen für die Ansprechpersonen bei Häuslicher Gewalt, einige Aktionen zum 8. März und auch die Väterfreizeit Los Papa wurde organisiert. Wenn alle Planungen entsprechend umgesetzt werden können, werde hier bis zum Jahresende das Ziel von 15 durchgeführten Veranstaltungen erreicht. Das Produktziel Erarbeitung eines Fallmanagements habe einen etwas anderen Charakter als die beiden anderen Produktziele. Es gehe nicht darum, eine gewisse Anzahl an Mitarbeitenden oder Teilnehmenden zu erreichen. Hier soll eine Vereinbarung zum Umgang mit Fallkonferenzen entwickelt werden. Diese Vereinbarung beziehe sich auf Einzelfälle, die ein besonderes Gefährdungspotential enthalten. Da dieses Ziel für den Haushalt 2019/2020 festgelegt wurde, sei noch ausreichend Zeit für die Erarbeitung gegeben. Sobald die Vereinbarung fertig gestellt sei, werde hierzu berichtet. Zum Produktziel Verstetigung der Angebote zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erläuterte sie, welcher Personenkreis angesprochen worden sei. Ein Großteil (181 Personen) sei bei den Begrüßungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende erreicht worden. Hier sei das Referat für Frauen und Gleichstellung mit der Wanderausstellung und einem Infostand vertreten und stehe vor Ort für Fragen zur Verfügung. Die restlichen 55 Personen seien durch interne Fortbildungen erreicht worden.

**Frau Steinhoff** fragte, ob die Erarbeitung der Vereinbarung unter Beteiligung von HAIP erfolge.

**Frau Kämpfe** bestätigte dies.

**Herr Engelke** fragte nach, wie viele Hochrisikofälle bekannt seien und bat um nähere Erläuterung wie ein solches Fallmanagement gestaltet sei.

**Frau Kämpfe** erläuterte, dass es bislang bei HAIP kein einheitliches formales Verfahren gebe, wie mit diesen Hochrisikofällen umzugehen sei. Ziel sei es, gemeinsam für alle Beteiligten einen verbindlichen Verfahrensablauf zu erarbeiten. Das Ziel sei nicht auf Personen oder Fälle bezogen, sondern auf den Verfahrensablauf. Dieses Ziel weiche daher von den bislang vereinbarten Produktzielen ab.

**Frau Seitz** kritisierte die Benennung der 181 Personen, die durch die Begrüßungsveranstaltung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erreicht worden seien. Dies entspreche ihrer Meinung nach nicht dem eigentlichen Ziel.

**Frau Diers** erwiderte, dass durch die Begrüßungsveranstaltungen auch in besonderem Maße die Auszubildenden angesprochen werden sollen, bei denen die Schutzbedürftigkeit im Fokus stehe.

**Frau Mentner** vom Gesamtpersonalrat ergänzte dazu, dass für Auszubildende auch spezielle Workshops und Schulungen angeboten worden seien, mit denen ca. 90 Personen erreicht wurden. Diese Zahl sei in den 181 gemeldeten Personen enthalten und wurde nicht separat benannt.

**Frau Diers** führte ergänzend aus, dass dies kein einfaches Thema sei. Die Rückmeldungen der Auszubildenden zeigen dies deutlich. Es sei wichtig, über dieses Thema auf unterschiedliche Art und Weise zu informieren.

**Frau Seitz** gab an, dass es ihr nicht um die inhaltliche Arbeit gehe, sondern um die Darstellung der Produktziele im Bericht. Die Kennzahlen dazu seien aus ihrer Sicht wenig aussagekräftig.

**Frau Kämpfe** führte aus, dass es sich um das erste Haushaltsjahr mit den neuen Produktzielen handele und zum Zeitpunkt der Aufstellung der Jahresplanung des Referates für Frauen und Gleichstellung noch nicht absehbar war, wie und in welchem Umfang die Verstetigung zu diesem Thema erfolgen könne. Sicherlich werde dies im nächsten Haushaltsjahr noch verbessert werden können.

## **TOP 8.**

### **Anfragen und Anträge**

## **TOP 9.**

### **Bericht des Dezernenten**

## **TOP 10.**

### **Bericht der Gleichstellungsbeauftragten**

**Frau Kämpfe** berichtete zunächst über das Mentoringprogramm „Frauen.Macht.Demokratie“ anlässlich der Kommunalwahlen 2021, welches am 30.08.2019 mit einer landesweiten Veranstaltung bei der Region Hannover gestartet sei. Es waren über 400 Gäste anwesend. Von den insgesamt 442 Mentees aus ganz Niedersachsen entfallen 34 auf die Landeshauptstadt Hannover. Diese werden von 25 Mentor\*innen begleitet. Neben den Veranstaltungen, die landesweit von der Vernetzungsstelle angeboten werden, plane das Referat für Frauen und Gleichstellung drei Stammtische, bei denen es darum gehe, die Ratspolitik kennenzulernen und sich mit der Landeshauptstadt Hannover zu vernetzen. Sie wies ausdrücklich darauf hin, dass sich alle Mentor\*innen bei Fragen gerne melden können, das Referat für Frauen und Gleichstellung werde bei der Problemlösung helfen bzw. Unterstützung anbieten.

**Frau Kämpfe** berichtete danach über die HAIP-Baustein Klausur, welche am 27.06.2019 stattgefunden habe. Zu den Bausteinen gehören alle Einrichtungen oder Institutionen, die unmittelbar am Interventionsverlauf von HAIP beteiligt seien. Zur Vorbereitung auf die Klausur wurde der Fokus darauf gelegt zu schauen, welche Prozesse gut laufen und wo gegebenenfalls noch Verbesserungen in der Zusammenarbeit erfolgen müssen. Für die Klausur wurden daraufhin vier Themenschwerpunkte festgelegt. Der erste Schwerpunkt beschäftigte sich mit der Kontaktaufnahme und der Zusammenarbeit mit Familienrichter\*innen, um für das Thema Häusliche Gewalt zu sensibilisieren. Ein Problem stellen hier die Umgangsregelungen dar. Bei den Treffen des Runden Tisches seien dazu bereits erste Vereinbarungen für die weitere Zusammenarbeit festgelegt worden. Der zweite Schwerpunkt lag auf dem Thema Digitale Gewalt. Hier müsse auf vielen Ebenen sensibilisiert werden, z. B. bei den Betroffenen wie auch bei den Beratungsstellen genauso wie von der Prävention bis zur Nachsorge. Die Gründung einer Arbeitsgruppe sei dazu in Planung. Auch die Veranstaltung der AG Migrantinnen am 25.11.2019 widme sich diesem Thema. Ein dritter Schwerpunkt war die Sensibilisierung des Themas Häusliche Gewalt besonders bei der Berufsgruppe der Pädagog\*innen und Jurist\*innen. Dies müsse schon während des Studiums intensiver vermittelt werden. Zusätzlich müsse eine noch bessere

Vernetzung mit dem sozialpsychiatrischen Dienst und den Schulen erfolgen. Es sind bereits erste Handlungsschritte möglich, im nächsten Schritt soll eine Kontaktaufnahme zu den Hochschulen und Professor\*innen erfolgen. Die Bausteine arbeiten weiter an diesem Thema. Weiterhin vertieft bearbeitet wurde auf der Klausur die Zusammenarbeit von HAIP, da sich im Interventionsverlauf grundlegende Änderungen ergeben haben. Aufgrund der neuen Datenschutzrichtlinien werden künftig zwei Faxe von der Polizei zur weiteren Koordinierung verschickt. Eines enthalte die Täterdaten und das andere die Opferdaten. Beide werden an die jeweilige Beratungsstelle gefaxt. Bisher ging nur ein Fax mit allen Daten von der Polizei an die BISS-Koordinierungsstelle, diese leitete die Daten an die zuständige Beratungsstelle weiter. Dieses neue Verfahren habe zu Unruhe und Fragen bei einigen HAIP-Mitgliedern geführt, die Problemstellungen konnten aber durch mehrere klärende Gespräche größtenteils beseitigt werden. Ob noch weitere Anpassungen beim neuen Verfahren notwendig sein werden und welche Auswirkungen dies auf die Arbeit von HAIP haben wird, werde sich in der nächsten Zeit zeigen. Es ist geplant, künftig eine jährliche HAIP Klausur durchzuführen.

**Frau Kämpfe** berichtete weiter über den Sachstand zum Frauenberatungsstellenkonzept der Region Hannover. Die finale Drucksache werde in der nächsten Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung, Frauenförderung und Integration bei der Region Hannover vorgelegt. Aufgrund der unterschiedlichen Fördersysteme, die zum Teil historisch gewachsen seien und sich an den Bedarfen aus der Arbeit mit den Frauen orientieren, hat sich die Stadt Hannover dagegen entschieden, gemeinsame Verträge mit der Region und den Frauenberatungsstellen einzugehen, sondern die bisherige Förderpraxis beizubehalten. Abschließend informierte sie über den aktuellen Stand zum Frauenhaus.<sup>24</sup> Es werde derzeit intensiv daran gearbeitet, geeignete Räumlichkeiten zu finden. Auch die Ausschreibung eines Konzeptes für die Einrichtung einer Unterkunft für 18- bis 25-jährige Frauen werde derzeit auf den Weg gebracht. Geplant sei die Vorlage einer Drucksache mit einem Gesamtkonzept im ersten Quartal 2020. Über die weiteren Entwicklungen werde sie hier im Ausschuss informieren.

**Frau Kämpfe** erinnerte darüber hinaus an den Kick-Off-Termin am 17.10.2019 zum Modellprojekt für sicheres Feiern in Nachtclubs und Bars. Die Einladungen würden in Kürze versandt.

## **TOP 11.**

### **Verschiedenes**

## **II. NICHT ÖFFENTLICHER TEIL**

Die Sitzung wurde um 17:41 Uhr geschlossen.

Bodemann  
Stadtbaurat

Barluschke  
Für das Protokoll