

## **Einladung**

zur 10. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am  
Montag, 5. Februar 2018, 16.00 Uhr, Rathaus, Hodlersaal

---

### Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung der Protokolle über die Sitzungen am 06. November und 04. Dezember 2017
3. Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde
4. Neue Kriterien der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung, bisher Frauenfördermittel  
(Drucks. Nr. 0013/2018 mit 1 Anlage)
5. Jahresplanung des Referates für Frauen und Gleichstellung 2018  
(Informationsdrucks. Nr. 0026/2018)
6. Anfragen und Anträge
  - 6.1. Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen der Gruppe DIE LINKE & PIRATEN, der FDP und der Fraktion "Die FRAKTION" zur Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings  
(Drucks. Nr. 2494/2017 N1)
    - 6.1.1. Änderungsantrag der Fraktion Die FRAKTION zu Drucks. Nr. 2494/2017: Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings  
(Drucks. Nr. 2724/2017)
    - 6.1.2. Änderungsantrag der CDU-Fraktion zu Drucks. Nr. 2494/2017: Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings  
(Drucks. Nr. 2853/2017)
7. Bericht des Oberbürgermeisters
8. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
9. Verschiedenes

Schostok

Oberbürgermeister

## PROTOKOLL

10. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am Montag, 5. Februar 2018,  
Rathaus, Hodlersaal

Beginn 16.00 Uhr  
Ende 17.00 Uhr

---

### Anwesend:

(verhindert waren)

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

### **Beratende Mitglieder:**

(Frau Feldmann)  
Frau Dr. Köster  
(Herr Moormann)  
Frau Nölting  
(Frau Nolte-Vogt) (Bündnis 90/Die Grünen)  
Frau Wegmann

### **Grundmandat:**

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

### **Verwaltung:**

Frau Tegtmeyer-Dette	Erste Stadträtin
Frau Gehrke	stellv. Gleichstellungsbeauftragte
Frau Diers	FB Personal und Organisation
Frau Barluschke	Referat für Frauen und Gleichstellung
Frau Spreen	Referat für Frauen und Gleichstellung
Frau Greve	Gesamtpersonalrat
Frau Mentner	Gesamtpersonalrat

## Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung der Protokolle über die Sitzungen am 06. November und 04. Dezember 2017
3. Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde
4. Neue Kriterien der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung, bisher Frauenfördermittel  
(Drucks. Nr. 0013/2018 mit 1 Anlage)
5. Jahresplanung des Referates für Frauen und Gleichstellung 2018  
(Informationsdrucks. Nr. 0026/2018)
6. Anfragen und Anträge
- 6.1. Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen der Gruppe DIE LINKE & PIRATEN, der FDP und der Fraktion "Die FRAKTION" zur Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings  
(Drucks. Nr. 2494/2017 N1)
- 6.1.1. Änderungsantrag der Fraktion Die FRAKTION zu Drucks. Nr. 2494/2017: Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings  
(Drucks. Nr. 2724/2017)
- 6.1.2. Änderungsantrag der CDU-Fraktion zu Drucks. Nr. 2494/2017: Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings  
(Drucks. Nr. 2853/2017)
7. Bericht des Oberbürgermeisters
8. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
9. Verschiedenes

### **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 Tagesordnung wurde bestätigt.

## **TOP 2.**

### **Genehmigung der Protokolle über die Sitzungen am 06. November und 04. Dezember 2017**

Das Protokoll vom 6. November 2017 wurde mit 10 Stimmen dafür, 0 Stimmen dagegen und 1 Enthaltung beschlossen.

Das Protokoll vom 4. Dezember 2017 wurde auf Antrag der AfD vertagt.

## **TOP 3.**

### **Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde**

Es waren keine Einwohnerinnen und Einwohner mit Fragen anwesend.

## **TOP 4.**

### **Neue Kriterien der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung, bisher Frauenfördermittel (Drucks. Nr. 0013/2018 mit 1 Anlage)**

Die Drucksache wurde auf Wunsch der CDU in die Fraktion gezogen. Es wurde aber beschlossen, diese dem Ausschuss trotzdem vorzustellen.

**Frau Diers** stellte die Drucksache vor. Sie erläuterte, dass die Festlegung neuer Vergabekriterien aufgrund des Antrags der SPD Fraktion und Bündnis 90/Die Grünen erfolgt sei, dieser wurde am 2.5.2016 in den Gleichstellungsausschuss eingebracht. Zudem erfolgte auch ein Antrag auf Umbenennung. Der Kriterienkatalog zur Vergabe von Frauenfördermitteln soll in Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung umbenannt werden, um den neuen Schwerpunkten, die den aktuellen gesamtstädtischen gleichstellungspolitischen Zielsetzungen entsprechen, besser gerecht zu werden. Durch die Anpassung seien nun fast alle Maßnahmen sowohl für Frauen als auch für Männer zugänglich.

**Frau Diers** beschrieb zunächst den Inhalt und Umfang des Kriterienkatalogs. Dieser gliedere sich in fünf Unterkategorien. Hier werden die Schwerpunkte Arbeitszeit und deren Flexibilisierung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Frauenförderung, Abbau von Unterrepräsentanzen der Geschlechter und weitere Maßnahmen mit den möglichen Vergabekriterien aufgeführt.

Mit der Umsetzung der neuen Kriterien zu Vergabe der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung soll zum 1.7.2018 begonnen werden, Es sei geplant, dazu im Vorfeld vier Schulungen im Mai und Juni für die Fachbereiche durchzuführen.

**Frau Diers** erläuterte danach die überarbeiteten Vergabekriterien im Einzelnen anhand einer Tischvorlage. Aufgrund neuer gesetzlicher Regelungen entfallende künftig die Förderung von „Personersatz für die Zeit des Mutterschutzes und bei Beschäftigungsverbot einer werdenden Mutter für Tarifbeschäftigte“. Für Beamte seien die entsprechenden Regelungen unter Punkt 2.1.3.1 zu finden. Weiterhin sei der Punkt 2.1.1 nun auch für Männer geöffnet worden, da es mittlerweile selbstverständlich geworden sei, dass auch Männer Elternzeit in Anspruch nehmen. Zum Punkt 1.4 sei auch zur Elternzeit die Inanspruchnahme von Pflegezeit mit aufgenommen worden. Sie führte weiter aus, dass auch zum Kriterium

„Aufteilung einer Stelle“ Änderungen erfolgt seien. Unter Punkt 1.1 sei aufgeführt, dass in begründeten Einzelfällen die Möglichkeit einer Förderung gegeben sei, wenn es bei zwei Mitarbeitenden zu teilzeitbegründeten Arbeitszeitüberschreitungen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit komme. Darüber hinaus sei die Förderung für Führungskräfte in Teilzeit mit drei bis fünf Stunden wöchentlich pro Stelle vorgesehen, bei Sachbearbeitungsstellen bis zu zwei Stunden wöchentlich. Diese Zeiten sollen für die Übergaben investiert werden, um beispielsweise auch die Besetzung von Führungsstellen mit Teilzeitkräften stärker zu fördern

Zu Punkt 4.1 führte sie aus, dass die „Schaffung von räumlichen und sachlichen Voraussetzungen bei unterrepräsentierten Berufsgruppen“ selbstverständlich auch auf Männer ausgeweitet worden sei, da das Niedersächsische Gleichstellungsgesetz hier eindeutige Vorgaben mache. Frauen seien in der Stadtverwaltung, beispielsweise bei der Feuerwehr oder der Stadtentwässerung unterrepräsentiert, Männer dagegen im Pflegebereich, in den Kitas oder auch bei der städtischen Reinigung.

Auch zum Punkt 1.2 „Arbeitszeiterhöhung von Teilzeitbeschäftigten“ seien Änderungen erfolgt. Es müsse nun immer nach den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zwingend ein gerichtsfester Sachgrund, wie beispielsweise Vertretung bei längerer Krankheit oder bei Elternzeit, vorliegen, um eine Förderung zu bewilligen.

Die Kriterien zur „Förderung von geringfügig Beschäftigten“ entfalle künftig, da in der Vergangenheit die Möglichkeit dieser Förderung nicht in Anspruch genommen worden sei. Die Kriterien zur „Förderung von Personalersatz bei längeren Krankheits-, Kur- oder Fortbildungszeiten“ seien auseinandergelassen worden. Unter Punkt 3.2 werde nun der Bereich „Personalersatz für längere Krankheitszeiten oder Rehabilitationsmaßnahmen“ erfasst, diese Förderung gelte ausschließlich für Frauen. Es habe sich gezeigt, dass diese Förderung vorrangig von Fachbereichen beantragt werde, in denen vorwiegend Frauen tätig seien, häufig auch im Schichtdienst. Die Förderung bei „Maßnahmen zur persönlichen beruflichen Weiterentwicklung“ werde nun unter Punkt 3.1 und 4.2 erfasst.

**Frau Dr. Matz** fragte nach, wie sich in den letzten Jahren der Frauen- und Männeranteil, beispielsweise für den Ersatz bei RehaMaßnahmen, verteilt habe. Wenn ein Mann für längere Zeit ausfalle, sei es für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen genauso belastend, es gäbe dann aber keinen finanziellen Ausgleich mehr.

**Frau Diers** antwortete, dass das Verhältnis in den betroffenen Fachbereichen bei ungefähr 90% Frauenanteil zu 10 % Männeranteil liege. Männer sollen dadurch aber nicht ausgeschlossen werden, die Vergangenheit hätte aber gezeigt, dass die Förderung fast ausschließlich in Bereichen erfolge, in denen Frauen überproportional vertreten seien. Man könne aber durchaus darüber nachdenken, diese Förderung auch auf Männer zu erweitern. Die genauen prozentualen Angaben werden zur nächsten Sitzung vorgelegt.

*Nachtrag der Verwaltung:*

*Angaben der Fachbereiche Senioren (Alten- und Pflegezentren), Jugend und Familie (Kindertagesstätten) und Kommunale Gebäudereinigung:*

OE	m	w			Gesamt
57.3	123=20.4%	480=79.6%			603
51.4	137=12.7%	942=87.3%			1079
18.7	56=15.6%	303=84.4%			359

*In den Alten- und Pflegezentren nahmen in 2017 22 Frauen und 2 Männer Rehabilitations- bzw. Vorbeugemaßnahmen in Anspruch. In 6 Fällen wurden Frauenfördermittel beantragt.*

*Im Bereich der Kindertagesstätten werden keine statistischen Erhebungen zu Rehabilitationsmaßnahmen dokumentiert. Als Richtwert könne von 35 Maßnahmen pro Jahr ausgegangen werden, davon seien 30 Frauen und 5 Männer.*

*In der Kommunalen Gebäudereinigung werde ebenfalls keine Statistik bei Inanspruchnahme von Rehabilitationsmaßnahmen geführt. Zur Sicherstellung der bedarfsgerechten Unterhaltsreinigung bei Abwesenheiten wegen Reha werden folgende Instrumente genutzt:  
Einsatz von eigenen Springerkräften  
Leistung von Mehrarbeit in den Objekten durch Stammpersonal  
Gegebenenfalls Beauftragung externer Dienstleister (Reinigungsfirmen)*

Zum Punkt 3.1 führte **Frau Diers** aus, dass hier explizit nur für „Frauen in besonderen Lebenslagen oder besonderen beruflichen Situationen Fördermittel für eine persönliche berufliche Weiterentwicklung“ in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt werden.

**Frau Gehrke** ergänzte, dass die Förderung von Frauen nicht obsolet geworden sei. Sie sei auch weiterhin notwendig. Daher wurde die Förderung unter Punkt 3.1 aufgenommen. Unter Punkt 4.2 werde die „Weiterbildung von Frauen und Männern in geschlechteruntypischen Berufsfeldern“ gefördert. Beide Maßnahmen haben somit unmittelbare oder mittelbare Auswirkungen auf Frauen und die geschlechtergerechte Arbeitsverteilung sowie dem Entgegenwirken von Rollenstereotypen.

**Frau Diers** berichtete, dass künftig die Förderkriterien zur Wiedereingliederung entfallen werden, da diese neu in einer eigenen Dienstvereinbarung zur Integration eingeschränkter Beschäftigter in den Arbeitsprozess geregelt werden. Das Kriterium „Arbeitszeiterhalt trotz Wegfall von Tätigkeiten“ werde künftig ebenfalls aufgrund der geringen Relevanz entfallen. Sollte ein Bedarf entstehen, könne dies unter Punkt 5.3 aufgefangen werden. Zum Kriterium „Persönliche Qualifizierung“ führte sie aus, dass dies nun sowohl für Frauen als auch für Männer gelte und unter Punkt 5.1 mit der Bezeichnung „Erprobung in neuen Arbeitsgebieten“ aufgeführt sei. Das Kriterium zur „deutlichen Verbesserung der Aufstiegssituation von Frauen durch die Förderung von Einzelprojekten“ werde künftig entfallen, da aufgrund der fortschreitenden geschlechtergerechten Personalentwicklung der Bedarf nicht mehr gegeben sei. Auch das Kriterium zur „Übernahme von Kosten für externe, dienstlich anerkannte Fortbildungen, Seminare und Coaching in begründeten Ausnahmefällen“ sei allgemein ein Thema der Personalentwicklung und werde in dieser Form nicht mehr gefördert. Das Kriterium werde umbenannt in „Beteiligung an der Kostenübernahme bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern“ und sei unter Punkt 4.2 aufgeführt. Das bisherige Kriterium zur „Förderung der deutschen Sprachkenntnisse für Frauen mit Migrationshintergrund“ werde nun auch für Männer geöffnet und sei unter Punkt 4.3 zu finden. Zum Kriterium der „Arbeitszeiterhöhung bei Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an längerfristigen Fortbildungsmaßnahmen“ gab **Frau Diers** an, dass dieses Kriterium bestehen bleibe und nun unter Punkt 1.3 zu finden sei.

Zum Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie führte **Frau Diers** aus, dass die Kriterien „Finanzierung von Kinderbetreuung in besonderen Fällen“ und „Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während einer befristeten Arbeitszeitreduzierung“ unter Punkt 2.1.2 bzw. 1.6 beibehalten werden sollen. Der Punkt

Sonstiges wurde in Besonderes umbenannt. Neu aufgenommen wurde der Punkt 5.2 „Strukturelle Maßnahmen“. Da die Fördermittel von 1,1 Mio. Euro in den Personalkosten enthalten seien, es aber auch sachliche Ausgaben gäbe, wurde mit dem Rechnungsprüfungsamt abgesprochen, dass anfallende Kosten für strukturelle Maßnahmen anteilig aus diesem Budget gefördert werden können. Ein personenbezogener Einzelantrag müsse nicht erfolgen. Hierzu gehören beispielweise die Beiträge für Fluxx, die Qualifizierungsmaßnahmen der Schreib- und Verwaltungskräfte oder die angebotenen Ferienmaßnahmen für Mitarbeiter\*innenkinder. Neu seien unter Punkt 2.2 die „Förderung der Einarbeitungs- und Qualifizierungszeit nach Rückkehr aus der Eltern- oder Pflegezeit“ und unter Punkt 2.1.3.2 die „Förderung der Einarbeitungszeit für Mutterschutz und Elternzeit für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte“.

**Herr Hauptstein** fragte wie hoch der Anteil für die „Förderung der deutschen Sprachkenntnisse“ am Gesamtbudget gewesen sei und welche Fachbereiche hier vorwiegend Gelder beantragen würden. Weiterhin interessierten ihn zum Punkt 4.1 die Hintergründe für die Nichtbeantragung dieser Gelder.

**Frau Diers** antwortete, dass vorwiegend der gewerbliche Bereich, wie zum Beispiel Reinigungskräfte, die diese Kurse gemacht haben, gefördert worden sei. Der Anteil am Gesamtbudget sei aber eher gering. Zu Punkt 4.1 führte sie aus, dass aus Sicht der Verwaltung die sachlichen Voraussetzungen am Arbeitsplatz in den letzten Jahren ausreichend gewesen seien und keine Notwendigkeit der Fachbereiche zur Beantragung gegeben war. Mit diesen Mitteln können aber auch Sanitäreinrichtungen oder Sozialräume für Frauen in den Bereichen der Verwaltung zur Verfügung gestellt werden, in denen eine Unterrepräsentanz vorliege.

**Frau Dr. Matz** fragte nach dem Grund für den sprunghaften Anstieg in 2016 zum Punkt der „Finanzierung von Kinderbetreuung in besonderen Fällen“.

**Frau Diers** antwortete, dass es sich hier um den Beitrag für die Fluxx Betreuung handele, den die Stadt Hannover zahle. Der Betrag werde pauschal einmal im Jahr gezahlt, damit städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Betreuung zu günstigeren Konditionen als andere private Personen in Anspruch nehmen können.

*Nachtrag der Verwaltung: Die Aufführung von Maßnahmen unter B 6 (bisher) wurde 2016 erstmals durchgeführt um den hohen Betrag bei Sonstiges transparenter zu gestalten. Deshalb gibt es keine Vergleichszahlen aus den Vorjahren. Anzumerken ist, dass neben dem Betrag in 2016 von 34918.-€, die Ausgabe in 2017 bei 57.523.-€ und die bisherige Ausgabe in 2018 bei 48.981.-€ liegt. In den meisten Fällen handelt es sich um Maßnahmen für Beschäftigte, die aus familiären Gründen nicht Vollzeit im Regelschichtdienst arbeiten können und Personalersatz gewährleistet sein muss.*

**Frau Diers** bestätigte auf Nachfrage von **Herrn Engelke**, dass die Fördermaßnahme zu Punkt 4.3 sowohl für Frauen als auch für Männer zugänglich sei.

**Frau Steinhoff** bedankte sich bei der Verwaltung für die Erstellung der neuen Vergaberichtlinien und hob besonders positiv die Umbenennung in „Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung“ hervor. Es werde so ein zeitgemäßes Format geschaffen, welches eine gute Grundlage für die weitere Arbeit zur Geschlechtergleichstellung bilde.

**Herr Engelke** fragte, was bei Punkt 4.3 unter den zusätzlich entstehenden Personalkosten für bis zu sechs Monate zu verstehen sei.

**Frau Diers** gab an, dass es sich hierbei um die Übernahme der Personalkosten handele, die entstehen, wenn Beschäftigte an einem Kurs im Blockunterricht teilnehmen und für diese Zeit Personaleratz eingestellt werden müsse.

**Frau Diers** bedankte sich abschließend bei der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gesamtpersonalrat für die Zusammenarbeit bei der gemeinsamen Erstellung der neuen Vergabekriterien der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung.

## **TOP 5.**

### **Jahresplanung des Referates für Frauen und Gleichstellung 2018 (Informationsdrucksache Nr. 0026/2018)**

**Frau Gehrke** stellte die Drucksache vor und verwies auf die drei Schwerpunktthemen, die vom Referat für Frauen und Gleichstellung in 2018 vorgesehen seien. Dies sei zum einen das Modellprojekt gegen sexualisierte Gewalt und Belästigung in Nachtclubs und Bars. Grundlage dieses Projektes sei ein Antrag von Bündnis 90 / Die Grünen. Es gebe mittlerweile eine sehr motivierte Arbeitsgruppe. In diesem Zusammenhang werde auch die Neustrukturierung des FrauenNachtTaxis mit der Projektgruppe zu den entsprechenden Punkten abgestimmt.

Zum anderen finde am 8. März wieder eine Frauenvollversammlung statt, zu der alle Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung eingeladen seien. Schwerpunkt sei dieses Jahr das Thema Familie. Familie sei da, wo soziale Verantwortung für andere übernommen werde. Die Stadtverwaltung definiere Familie umfassend sowohl im privaten als auch familiären Umfeld der Beschäftigten. Es werde für alle Lebensgemeinschaften soziale Verantwortung übernommen. Mit dieser Definition können alle Frauen in den unterschiedlichsten Lebenssituationen angesprochen werden. Als Referentin sei Dr. Gisela Notz eingeladen worden, die Moderation übernehme Denise M'Baye.

Das dritte Schwerpunktthema sei die Planung einer Kampagne zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Der Titel dazu laute: „Wir müssen das ändern.“ Die offizielle Vorstellung erfolge auf der Frauenvollversammlung am 8. März und werde danach als Wanderausstellung mit Fortbildungsangeboten und Informationsmaterialien an verschiedenen Standorten der Stadtverwaltung präsentiert. Eine Vorstellung erfolge nach Fertigstellung der Materialien auch hier im Ausschuss.

**Frau Gehrke** schlug vor, dass auch den Beratungsstellen für queere Menschen die Möglichkeit gegeben werden soll, sich hier im Ausschuss vorzustellen und bat dafür um Zustimmung.

**Herr Hauptstein** erkundigte sich nach dem Ablauf der Frauenvollversammlung, da er als Mann nicht daran teilnehmen dürfe.

**Frau Gehrke** erläuterte, dass zunächst eine Begrüßung erfolge, danach ein Vortrag zum Thema Familie mit einer anschließenden methodisch aufbereiteten Großgruppendifkussion. Zusätzlich gebe es einen Markt der Möglichkeiten, auf dem sich verschiedene Akteur\*innen der Stadtverwaltung mit ihren Angeboten zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie präsentieren.

**Herr Klippert** erkundigte sich, wann erste Ergebnisse zum Modellprojekt gegen sexualisierte Gewalt in Nachtclubs und Bars zu erwarten seien.

**Frau Gehrke** antwortete, dass laut Antrag in 2019 eine Zwischenberichterstattung erfolgen soll, geplant sei aber bereits in 2018 eine Vorstellung der entwickelten Ideen.

**Frau Gamoori** begrüßte die Entwicklung einer Kampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sehr. Sie erachte es als wichtig, dass die LHH dies zu einem Schwerpunktthema gemacht habe und damit zeige, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht hingenommen werde.

**Herr Hauptstein** fragte, ob die Teilnahme an der Frauenvollversammlung als Arbeitszeit gelte.

**Frau Gehrke** bestätigte dies und merkte an, dass aufgrund des fachlichen Austausches die Teilnehmerinnen für den Umgang mit verschiedensten Lebensweisen sensibilisiert werden sollen.

Die Drucksache wurde zur Kenntnis genommen.

## **TOP 6.**

### **Anfragen und Anträge**

#### **TOP 6.1.**

#### **Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen der Gruppe DIE LINKE & PIRATEN, der FDP und der Fraktion "Die FRAKTION" zur Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings (Drucks. Nr. 2494/2017 N1)**

**Frau Dr. Carl** stellte den Antrag vor. Sie erläuterte, dass durch diesen Antrag ein vereinfachtes, transparentes Verfahren für das Zuwendungscontrolling geschaffen werden soll, welches als gute Grundlage für die Zusammenarbeit der Stadt Hannover mit den Zuwendungsempfänger\*innen dienen könne. Darüber hinausgehende Schritte, wie im Änderungsantrag der CDU gefordert, seien aus ihrer Sicht nicht erforderlich. Eine Planungssicherheit sei für die Zuwendungsempfänger\*innen auch durch den Doppelhaushalt gegeben.

**Frau Steinhoff** ergänzte, dass Zuwendungen in diesem Bereich zwar freiwillige Leistungen seien, aber für die Stadtgesellschaft seien diese Aufgaben unerlässlich und müssen daher weiter gefördert werden. Wichtig sei hierbei auch die Trägervielfalt zu erhalten und zu bestärken.

Der Antrag wurde mit 8 Stimmen dafür und 3 Stimmen dagegen angenommen.

#### **TOP 6.1.1. Änderungsantrag der Fraktion Die FRAKTION zu Drucks. Nr. 2494/2017: Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings (Drucks. Nr. 2724/2017)**

Der Änderungsantrag der Fraktion Die FRAKTION wurde zurückgezogen.

**TOP 6.1.2. Änderungsantrag der CDU-Fraktion zu Drucks. Nr. 2494/2017:  
Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings (Drucks. Nr.  
2853/2017)**

**Frau Jeschke** stellte den Änderungsantrag vor. Sie erläuterte, dass das Zuwendungscontrolling aus Sicht ihrer Partei im Gegensatz zum gemeinsamen Antrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP noch aktiver erfolgen solle und regte ein jährliches aktives Controlling an. Auch solle regelmäßig geprüft werden, ob die Zielsetzungen der Vereine mit den städtischen Vorgaben übereinstimmen.

Der Antrag wurde mit 3 Stimmen dafür und 8 Stimmen dagegen abgelehnt.

**TOP 7.  
Bericht des Oberbürgermeisters**

Frau Tegtmeyer-Dette war in Vertretung für Oberbürgermeister Schostok anwesend.

Es gab nichts zu berichten.

**TOP 8.  
Bericht der Gleichstellungsbeauftragten**

**Frau Gehrke** wies auf Veranstaltungen zu One Billion Rising am 14.02. und den am 16.02. stattfindenden Frauenneujahrsempfang zum Thema „Frauen leisten Widerstand - 100 Jahre Frauenwahlrecht – " hin. Sie informierte auch über die laufenden Planungen zum internationalen Frauentag am 8. März. Hierzu finde im Vorfeld am 1.3 vor dem niedersächsischen Landtag eine Veranstaltung unter dem Motto „100 Jahre Frauenwahlrecht - Wir wollen mehr“ und die Auftaktveranstaltung des hannoverschen Frauenbündnisses zum internationalen Frauentag 2018 im Pavillon statt.

**Herr Engelke** fragte nach, was zum Thema Frauenwahlrecht noch mehr gewollt werde.

**Frau Gehrke** antwortete, die Zahl der Vertreterinnen in Parlamenten und Gremien sei sehr stark zurückgegangen. Es müsse wieder ein politisches Auftreten erreicht werden, bei dem Frauen stärker, im Idealfall paritätisch, mitwirken.

**TOP 9.  
Verschiedenes**

Die Sitzung wurde um 17:00 Uhr geschlossen

Sabine Tegtmeyer-Dette  
Erste Stadträtin

Renate Barluschke  
Für das Protokoll

Landeshauptstadt

Hannover

Beschluss-  
drucksache

b

In den Gleichstellungsausschuss  
In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 0013/2018

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

---

## **Neue Kriterien der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung, bisher Frauenfördermittel**

### **Antrag,**

die in Anlage beigefügten Vergabekriterien der „Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung“ zu beschließen.

### **Berücksichtigung von Gender-Aspekten**

Die Frauenfördermittel in der Vergangenheit und die hier zu behandelnden Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung haben die Themen Gender und Gleichstellung der Geschlechter für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover zum Inhalt.

### **Kostentabelle**

Werden im Rahmen der Haushaltsplanung veranschlagt.

### **Begründung des Antrages**

Dem Antrag der SPD-Fraktion und Bündnis 90/Die Grünen (Nr. 0973/2016 im Gleichstellungsausschuss vom 02.05.2016) folgend, wird hiermit ein neuer Kriterienkatalog zur Geschlechtergleichstellung (ehemals Frauenfördermittel) zum Beschluss im Gleichstellungsausschuss vorgelegt werden.

Die Kommission zur Vergabe der Frauenfördermittel hat nach Analyse der unterschiedlichen Inanspruchnahme der bisherigen Vergabekriterien neue Schwerpunkte formuliert, die den aktuellen gesamtstädtischen gleichstellungspolitischen Zielsetzungen entsprechen.

Zukünftig sollen die Fördermittel verstärkt

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

Zu diesen Schwerpunkten sind Kriterien formuliert worden, die einerseits Vergabemaßnahmen fortführen, die in der Vergangenheit gut genutzt wurden. Andererseits fließen neue Aspekte in den Kriterienkatalog ein, die den heutigen Anforderungen bei der Frauenförderung und der Geschlechtergleichstellung gerecht werden.

Folgerichtig schlägt die Kommission eine Umbenennung der Frauenfördermittel in **Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung (FGG)** vor.

Nach einer strukturellen Vorbereitungsphase und der Schulung aller im Thema involvierten Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover sollen die neuen Kriterien zum 01.07.2018 in Kraft treten.

18.13  
Hannover / 09.01.2018

# FÖRDERMITTEL ZUR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

*Mittel für Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Frauenförderung, dem Abbau der Unterrepräsentanz sowie der Gleichstellung der Geschlechter dienen*  
- FGG -

Die Überarbeitung der bisherigen Frauenfördermittel der LHH hat die heutigen Anforderungen für Beschäftigte im Berufs- und im Privatleben in den Mittelpunkt der Maßnahmen gestellt. Als moderne attraktive Arbeitgeberin zielt die LHH einerseits weiterhin auf die Frauenförderung und andererseits auf die Möglichkeiten Familienarbeit für Frauen und Männer gleichermaßen zu erleichtern. Die Gleichstellung der Geschlechter, aber auch der Abbau von Unterrepräsentanzen in ihren jeweiligen Zusammenhängen soll berücksichtigt werden können.

So sind nach der Anpassung alle Maßnahmen sowohl für Frauen als auch für Männer offen, mit Ausnahme der Maßnahmen der Gruppe 3. Die bisherigen Vergabekriterien zur Frauenförderung haben ihre Verortung in der neuen Systematik gefunden.

Um weiterhin flexibel auf die speziellen Erfordernisse heutiger Lebenslagenvielfalt, der zeitgemäßen Frauenförderung sowie auf die Bedarfe zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben reagieren zu können, sind außerdem Maßnahmen, die nicht in den Vergabekriterien abgebildet werden, im Einzelfall ebenfalls aus den Fördermitteln zur Geschlechtergleichstellung (FGG) realisierbar.

Wichtige Voraussetzung ist weiterhin das Entstehen zusätzlicher Personal- und/oder Sachkosten durch die geplante Maßnahme. Es handelt sich immer um eine vorübergehende Finanzierung, die **in der Regel auf max. 3 Jahre** begrenzt ist. Bei strukturellen Maßnahmen gilt eine jährliche Begrenzung auf maximal 20% vom gesamten Förderbudget. Im Verlauf des Förderzeitraums muss im Bedarfsfall eine anschließende Finanzierungsmöglichkeit gefunden werden.

## VERGABEKRITERIEN

### **1. FLEXIBLE GESTALTUNG VON ARBEITSZEITEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN**

#### **1.1. AUFTEILUNG EINER STELLE**

Durch flexiblere Arbeits- und Einsatzmodelle wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert. Gefördert werden die Zeiten für teilzeitbegründete Arbeitszeitüberschneidung.

- Pauschale Variante: Generell werden bei Führungskräften 3 bis 5 Stunden wöchentlich pro Stelle, bei Sachbearbeitungsstellen 2 Stunden wöchentlich pro Stelle gewährt. Die Beantragung erfolgt in vereinfachtem Verfahren.

- Einzelfallantrag: Förderung über einen größeren Stundenumfang sind im Einzelfall formal zu beantragen und zu begründen. Dabei werden die zusätzlich entstehenden Personalkosten bis zu 20 Wochenstunden pro geteilter Stelle gefördert

Für beide Varianten gilt eine maximale Förderdauer von drei Jahren.

## **1.2. ARBEITSZEITERHÖHUNG VON TEILZEITBESCHÄFTIGTEN**

Neben dem persönlichen Wunsch der Beschäftigten, die einen Teilzeitarbeitsvertrag haben, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, muss eine arbeitsinhaltliche Rechtfertigung der befristeten Erhöhung der Arbeitszeit gegeben sein.

Die befristete Erhöhung kann nur bewilligt werden, wenn hierfür ein sachlicher Grund für zusätzlich benötigte Arbeitszeit vorliegt. Der Fachbereich Personal und Organisation nimmt nach Antragstellung die abschließende inhaltliche Prüfung (18.12) und/oder die rechtliche Prüfung (18.2) vor.

Die maximale Förderdauer beträgt drei Jahre.

## **1.3. ARBEITSZEITERHÖHUNG BEI TEILNAHME VON TEILZEITBESCHÄFTIGTEN AN BILDUNGSMASSNAHMEN**

Um Teilzeitkräften die Möglichkeit zu geben, an ganztägigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, werden Arbeitszeiterhöhungen durch FGG finanziert. Voraussetzung ist, die Befürwortung durch die Aus- und Fortbildung und die Dauer der Bildungsmaßnahme von mindestens einer Vollzeitarbeitswoche.

Die maximale Förderdauer beträgt drei Jahre.

## **1.4. VORZEITIGE RÜCKKEHR AUS DER ELTERN- UND PFLEGEZEIT**

Die vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung aufgrund von Eltern- oder Pflegezeit soll durch die Übernahme der dadurch entstehenden zusätzlichen Personalkosten aus FGG ermöglicht werden.

Die maximale Förderdauer beträgt drei Jahre.

## **1.5. ÄNDERUNG DER WÖCHENTLICHEN ARBEITSZEIT VON BESCHÄFTIGTEN WÄHREND EINER BEFRISTETEN ARBEITSZEITREDUZIERUNG**

Um die Betreuung minderjähriger Kinder oder unterstützungsbedürftiger Angehöriger gewährleisten zu können, beantragen Beschäftigte der Stadtverwaltung häufig eine befristete Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Um eine vorzeitige Aufstockung oder Rückkehr auf die vertragliche Arbeitszeit zu ermöglichen, können für eine Übergangszeit von **max. 6 Monaten** FGG für die dadurch entstehenden zusätzlichen Personalkosten beantragt werden.

## **2. VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN**

### **2.1 KINDERBETREUUNG**

#### **2.1.1 BESCHÄFTIGUNG WÄHREND DER ELTERNZEIT**

Die Beschäftigung während der Elternzeit ermöglicht es Frauen und Männern, den Kontakt zur beruflichen Tätigkeit und dem dienstlichen Umfeld während ihrer Elternzeit aufrecht zu erhalten. Die bewilligte Wochenarbeitszeit beträgt maximal 30 Stunden.

Die dadurch entstehenden zusätzlichen Personalkosten können aus Gleichstellungsmitteln beantragt werden.  
Die Förderzeit beträgt maximal 3 Jahre.

#### **2.1.2 FINANZIERUNG VON KINDERBETREUUNG IN BESONDEREN FÄLLEN**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung erfordert häufig unkonventionelle und kreative Lösungswege. Für die Fälle, in denen das Angebot der Fluxx Notfallbetreuung keine Lösung bietet, können die Kosten für Kinderbetreuung auf Grund beruflicher Verpflichtungen durch Gleichstellungsmittel übernommen werden. Die maximale Förderzeit beträgt 3 Jahre.

#### **2.1.3 MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEIT**

##### **2.1.3.1 PERSONALERSATZ FÜR BEAMTINNEN IM MUTTERSCHUTZ**

Bei Tarifbeschäftigten im Mutterschutz besteht für die Personalstellen die Möglichkeit, sich die Kosten von den jeweiligen Krankenkassen zurück erstatten zu lassen. Für Beamtinnen gibt es diese Möglichkeit nicht. Somit entstehen bei Personalersatz in diesem Fall doppelte Personalkosten, die gemäß den Regelungen im Mutterschutzgesetz gefördert werden können.

##### **2.1.3.2 EINARBEITUNGSZEIT VOR MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEIT FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE UND BEAMTINNEN UND BEAMTE**

Um die Vertretungssituation aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit besser zu gestalten, können zur Einarbeitung und zur Übergabe für einen Zeitraum von **bis zu 2 Monaten** vor Beginn der Schutzfrist / Elternzeit die entstehenden zusätzlichen Personalkosten aus FGG beantragt werden.

## **2.2 VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE**

### **EINARBEITUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSZEIT NACH RÜCKKEHR AUS ELTERN- ODER PFLEGEZEIT**

Um nach einer längeren Beurlaubung aufgrund von Eltern- oder Pflegezeit den erforderlichen Wissensstand zu erreichen, kann eine Einarbeitungszeit und / oder eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahme notwendig sein. Für die dadurch entstehenden zusätzlichen Personalkosten können FGG beantragt werden. Die Förderdauer beträgt für die Einarbeitungszeit maximal 6 Monate, für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen **maximal 2 Jahre**.

### **3. FRAUENFÖRDERUNG**

Zu diesen Kriterien sind ausschließlich Maßnahmen für Frauen zu beantragen.

#### **3.1. BETEILIGUNG AN DER KOSTENÜBERNAHME FÜR MASSNAHMEN ZUR PERSÖNLICHEN BERUFLICHEN WEITERENTWICKLUNG**

Kosten für externe Fortbildungen zur beruflichen Weiterentwicklung in der LHH oder ggfls. für Seminare zum Thema Führung können in Ausnahmefällen über FGG gefördert werden. Voraussetzung ist die Ablehnung der Kostenübernahme von 18.15. Die Kostenübernahme erfolgt in der Regel anteilig bis zu einer Höhe von 80 % der entstehenden Kosten.  
Die Förderdauer beträgt **maximal 2 Jahre**.

#### **3.2 PERSONALERSATZ FÜR LÄNGERE KRANKHEITSZEITEN ODER REHABILITATIONSMASSNAHMEN**

Für den Personalersatz bei längeren Krankheitszeiten sowie Rehabilitationsmaßnahmen können FGG beantragt werden. Voraussetzung ist, dass Mitarbeiterinnen (z.B. in Kitas oder im Pflegebereich), überproportional betroffen sind. Die Förderung soll zur Wiederherstellung und/oder der Sicherung der Arbeitsleistung einer Frau beitragen.

## **4. ABBAU VON UNTERREPRÄSENTANZEN**

### **4.1 SCHAFFUNG VON RÄUMLICHEN UND SACHLICHEN VORAUSSETZUNGEN**

Für die Ausbildung und die Arbeit von Frauen und Männern in Berufen bzw. Tätigkeitsfeldern, in denen sie unterrepräsentiert sind, müssen die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen vorhanden sein. Um diese zu schaffen, können FGG beantragt werden. Die Kostenübernahme erfolgt anteilig bis zu einer Höhe von 50 % der entstehenden Kosten.

### **4.2 BETEILIGUNG AN DER KOSTENÜBERNAHME BEI FORT- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN FÜR BESCHÄFTIGTE IN GESCHLECHTERUNTYPISCHEN BERUFSFELDERN**

Um Frauen und Männer in geschlechteruntypischen Berufsfeldern zu unterstützen, können Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen übernommen werden. Voraussetzung für die Bewilligung ist ein abgelehnter Antrag auf Kostenübernahme bei 18.15.

Die Kostenübernahme erfolgt anteilig bis zu einer Höhe von 80 % der entstehenden Kosten.

Die Förderdauer beträgt **max. 2 Jahre**.

### **4.3 FÖRDERUNG DER DEUTSCHEN SPRACHKENNTNISSE (MÜNDLICH UND SCHRIFTLICH)**

Fehlende schriftliche oder mündliche Deutschkenntnisse können für Beschäftigte ein Hindernis für die weitere berufliche Entwicklung oder Veränderung sein. Um hier Abhilfe zu schaffen, können FGG beantragt werden. Übernommen werden zusätzlich entstehende Personalkosten für bis zu sechs Monate sowie die Kosten für entsprechende anerkannte Deutschkurse.

## **5. WEITERE MASSNAHMEN**

### **5.1 ERPROBUNG IN NEUEN AUFGABENGEBIETEN**

Beschäftigte der LHH sollen die Möglichkeit haben, neue Aufgabenfelder zu erproben und dadurch Wege zur beruflichen Weiterentwicklung in der LHH aufgezeigt bekommen. Das kann sowohl auf Wunsch von Mitarbeitenden als auch aus der Notwendigkeit einer beruflichen Veränderung heraus erforderlich sein.

Die für den abgebenden Fachbereich entstehenden zusätzlichen Personalkosten für den Personalersatz können bei Vollzeit für **max. 6 Monate** durch FGG gefördert werden.

### **5.2 STRUKTURELLE MASSNAHMEN**

Durch FGG können auch strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Beschäftigten der LHH gefördert werden, die den gesamtstädtischen Gleichstellungszielen dienen. Die Maßnahmen können als Projekt angelegt oder als kontinuierliche Maßnahme geplant sein. Die Fördersumme kann insgesamt maximal 20% des jährlichen FGG-Budgets betragen.

### **5.3 BESONDERES**

Nicht alle Fallkonstellationen sind in den Vergabekriterien abbildbar. Mit diesem Kriterium soll der Spielraum für Lösungswege gegeben sein, die in den bisherigen Kriterien nicht explizit abgebildet sind.

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-  
drucksache

In den Gleichstellungsausschuss

Nr. 0026/2018

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

---

## Jahresplanung des Referates für Frauen und Gleichstellung 2018

Das Referat für Frauen und Gleichstellung der Landeshauptstadt Hannover wurde 1986 eingerichtet und arbeitet seither mit vielen Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung zu Frauen- und Gleichstellungsthemen. Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist die Niedersächsische Kommunalverfassung §8 und 9. Darüber hinaus wird ihre Arbeit und die der Mitarbeiterinnen im Referat für Frauen und Gleichstellung durch die Allgemeine Dienstanweisung 10/12.0 Aufgaben und Zuständigkeiten des Referats für Gleichstellungsfragen – Frauenbüro beschrieben. Weitere wichtige Regelungen und Gesetze sind das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie Gesetzgebungen rund um Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie arbeitsrechtliche Fragestellungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte untersteht direkt dem/der Hauptverwaltungsbeamten/-beamtin und ist nicht an Weisungen gebunden. Dem Referat für Frauen und Gleichstellung der Landeshauptstadt Hannover gehören neben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin vier weitere Mitarbeiterinnen an. Das Haushaltsvolumen umfasst 2018 voraussichtlich etwa 1, 89 Millionen Euro. Davon fallen laut Haushaltsansatz 1.368.757 Euro auf Zuwendungen und 401.656 Euro auf Personalkosten. Für Sachkosten stehen laut Ermächtigung 119.692 Euro zur Verfügung. Daraus sind 21.312 Euro für die Kleinen Projekte für Mädchen und Frauen (incl. Sportförderung) vorgesehen und 29.312 Euro stehen für Sonstige Geschäftsaufwendungen zur Verfügung.

Ziel der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Mitarbeiterinnen im Referat für Frauen und Gleichstellung ist es

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

sowie

- Initiativen und Einrichtungen finanziell und ideell zu unterstützen, die sich für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen.

Darüber hinaus umfasst die Arbeit des Referats für Frauen und Gleichstellung folgende Tätigkeiten:

- Betreuung des Gleichstellungsausschusses (Vor- und Nachbereitung der Sitzung, Erstellen der Einladungen und Protokolle, Vorbereitung und Durchführung der jährlichen Klausur des Gleichstellungsausschusses)
- Zuwendungscontrolling (Erfassung und Prüfung der eingehenden Anträge, Erstellung von Zuwendungsbescheiden, Prüfung der Verwendungsnachweise, Beratung der Zuwendungsempfängerinnen)
- Haushalt (Mittelanmeldung und Überwachung der Ausgaben)
- Geschäftsführung für das Hannoversche Interventionsprogramm gegen Häusliche Gewalt (Vor- und Nachbereitung der Sitzungen des Runden Tisches und der Bausteine, Teilnahme an Sitzungen der Arbeitsgruppen, Vorbereitung und Durchführungen von Fachtagen, Erstellung von Broschüren und anderen Informationsmaterialien, Netzwerkarbeit, Teilnahme an Fachtagen)
- FrauenNachtTaxi (Abrechnung, Bewerbung und Weiterentwicklung des Konzepts in Kooperation mit üstra und Hallo Taxi)
- Begleitung der Örtlichen Frauenbeauftragten (Vor- und Nachbereitung der Arbeitstreffen, Vorbereitung und Durchführung der jährlichen Klausurtagung, Koordination der Qualifizierung und Beratung)
- Stadt-Hannover-Preis (Vor- und Nachbereitung der Jury-Sitzungen, Koordination der Werbung)
- Förderung kleiner Projekte für Frauen und Mädchen (Erfassung und Prüfung der eingehenden Anträge, Beratung der Antragstellerinnen, Bewilligung, Prüfung der Verwendungsnachweise)
- Umsetzung der Maßnahmen des Referats für Frauen und Gleichstellung aus dem Gleichstellungsaktionsplan (DS 0503/2017) im Rahmen der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Themen: Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz, Sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz, Feministischen Perspektiven Raum geben sowie Förderung der Gleichstellung in der Personalarbeit)
- Mitarbeit in der FachAG Geschlechterdifferenzierung nach §78 KJHG und der dazugehörigen UnterAG Mädchenarbeit (Teilnahme an den Treffen, Beteiligung an Projekten)

Die Jahresplanung des Referats für Frauen und Gleichstellung sieht für 2018 folgende Schwerpunkte vor:

### **1. Modellprojekt gegen sexualisierte Gewalt und Belästigung in Nachtclubs und Bars**

Gemäß dem Antrag der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP zum Modellprojekt gegen sexualisierte Gewalt und Belästigung in Nachtclubs und Bars (DS 2042/2017 N1) erarbeitet das Referat für Frauen und Gleichstellung derzeit gemeinsam mit

BetreiberInnen von Musik- und Partyveranstaltungen, dem Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen Hannover e. V., Violetta e.V. und der AG Soziokultur sowie anderen KooperationspartnerInnen, ein Modellprojekt zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in Nachtclubs und Bars.

## **2. Kampagne zu Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Wie in der Maßnahme „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Gleichstellungsaktionsplan vorgesehen, ist für das Jahr 2018 eine Kampagne zum Thema geplant. Die Beschäftigten sollen dafür sensibilisiert werden, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen und sich dagegen einzusetzen. Es soll ein Klima gefördert werden, in welchem die Grenzen und Bedürfnisse der Beschäftigten als selbstverständlich akzeptiert werden. Die zentralen Bestandteile der Kampagne sind:

- a) Die Konzeption und Erstellung einer Wanderausstellung, die in den verschiedenen Standorten der Verwaltung gezeigt wird
- b) Infoveranstaltungen für Führungskräfte, örtliche Frauenbeauftragte, örtliche Personalräte und weitere MultiplikatorInnen und die Integration des Themas in die Begrüßungsveranstaltungen für neue MitarbeiterInnen und Auszubildende
- c) Aufnahme mehrerer Fortbildungsangebote für verschiedene Zielgruppen in das städtische Fortbildungsprogramm

Der Auftakt dieser Kampagne findet im Rahmen der FrauenVollversammlung am 8. März 2018 statt und endet mit der Präsentation einer Wanderausstellung im Bürgersaal des Neuen Rathauses im Dezember 2018. Das entsprechende Informationsmaterial sowie die Fortbildungsveranstaltungen werden über den Kampagnenzeitraum hinaus angeboten.

## **3. Durchführung einer Frauenvollversammlung**

Für den 8. März 2018 plant das Referat für Frauen und Gleichstellung wieder die Durchführung einer Frauenvollversammlung, zu der alle Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung herzlich eingeladen sind.

Als Schwerpunkt ist das Thema Familie vorgesehen, ausgehend von der Definition der Stadtverwaltung, wonach Familie das private und familiäre Umfeld der Beschäftigten umfasst. Hierzu zählen alle (Lebens-)Gemeinschaften, in denen soziale Verantwortung für andere übernommen wird.

Diese umfassende Auslegung des Begriffs Familie ermöglicht es, Frauen in unterschiedlichen Lebenssituationen anzusprechen und zur Teilnahme zu ermuntern.

## **Berücksichtigung von Gender-Aspekten**

Das Referat für Frauen und Gleichstellung fördert überwiegend Veranstaltungen, Projekte und Beratungsstellen für Frauen und Mädchen.

Das Thema sexualisierte Gewalt betrifft Frauen und Männer auf unterschiedliche Art und Weise. Bei den entsprechenden Maßnahmen werden beide Geschlechter angesprochen und für die Problematik sensibilisiert.

## **Kostentabelle**

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

GB  
Hannover / 09.01.2018

# **Gemeinsamer Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen, Gruppe LINKE & PIRATEN und der FDP und der FRAKTION**

( Antrag Nr. 2494/2017 N1 )

Eingereicht am 20.10.2017 um 12:20 Uhr.

**Finanzausschuss, Sozialausschuss, Jugendhilfeausschuss, Ausschuss für Umweltschutz und Grünflächen, Internationale Ausschuss, Kulturausschuss, Gleichstellungsausschuss, Ausschuss für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Liegenschaftsangelegenheiten, Stadtentwicklungs- und Bauausschuss, Schul- und Bildungsausschuss, Sportausschuss, Ausschuss für Angelegenheiten des Geschäftsbereichs des Oberbürgermeisters, Organisations- und Personalausschuss, Verwaltungsausschuss, Ratsversammlung**

---

**Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen der Gruppe DIE LINKE & PIRATEN, der FDP und der Fraktion "Die FRAKTION" zur Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings**

## **Antrag**

zu beschließen:

Die Verwaltung wird beauftragt, das Zuwendungswesen zu modernisieren. Übergeordnete Ziele der Modernisierung sind die auskömmliche Förderung der freien Träger zur Erbringung der gewünschten Leistungen, der Erhalt der Trägervielfalt, wobei kleinere Träger nicht benachteiligt werden sollten, und der möglichst effiziente, passgenaue Einsatz der kommunalen Mittel zur Erreichung der präventiven, sozialen, kulturellen und integrativen Aufgaben innerhalb der Stadtgesellschaft. Das hierfür zu erarbeitende Konzept soll den Ausschüssen und dem Rat zur Beschlussfassung spätestens vor der Sommerpause 2018 vorgelegt werden. Folgendes soll in diesem Konzept berücksichtigt werden:

1. Das Zuwendungswesen soll durch die Möglichkeit einer Online-Abgabe und digitale Verarbeitung der Zuwendungsanträge der freien Träger vereinfacht werden.
2. Das Zuwendungswesen soll durch ein verbessertes Reporting und Controlling der Anträge und der dahinterstehenden erbrachten Zuwendungszwecken und deren Erfüllung transparenter werden.  
Um dies zu erreichen, sind in den Fachbereichen entsprechende Zuwendungszwecke und Förderkriterien sowie einheitliche Richtlinien und Beratungsleitfäden in den Fachbereichen selbst in Bezug auf die Beratung der Träger und der Bewilligung der Anträge im Austausch mit den Trägern zu erarbeiten und den Ratsgremien vorzulegen.  
Zudem soll das Zuwendungscontrolling Informationen über Anträge, Bewilligungen bzw. Ablehnungen und ihre jeweiligen Begründungen sowie über Verwendungsnachweise und Berichte darstellen.  
Außerdem soll eine klare Aufschlüsselung nach Sach- und Personalkosten sowie eine einheitliche und verbindliche Unterscheidung zwischen institutioneller Förderung und Projektförderung erfolgen. Des Weiteren soll dargestellt werden, ob und in welcher Höhe und wie lange Dritte das jeweilige Vorhaben fördern.

Dargestellt werden soll auch, welche Schwerpunkte entsprechend aktuellen stadtweiten oder stadtteilbezogenen Erfordernissen gesetzt werden. Darüber hinaus sollen auch die bestehenden Sammeltöpfe in das unterjährige Controlling einbezogen werden. Hier soll analog zu den Zuwendungsvergaben im Rahmen des Haushalts ein Controlling etabliert werden, das die gleichen Informationen bereithält wie das reguläre Zuwendungscontrolling. Auch soll der Mittelabfluss dargestellt werden.

3. Das Zuwendungsverzeichnis soll so umgestaltet werden, dass klarer erkennbar wird, in welcher Höhe Zuwendungen tatsächlich an freie Träger im Sinne der Daseinsvorsorge erfolgen und in welcher Höhe freiwillige Leistungen im Bereich der präventiven, sozialen und kulturellen Arbeit verausgabt werden.
4. Die Aufgaben, die Freien Träger übertragen werden, sollen **auskömmlich** und **bedarfsgerecht** finanziert werden. Dies wird u.a. durch eine einheitliche Beschreibung der Zweckungszwecke seitens der Verwaltung und durch die standardisierten Reportingtools für die Träger möglich. Die Zuwendungen sollen zudem mehr **Planungssicherheit** bieten.
5. Die Zuwendungsempfänger sollen verpflichtet werden, in ihrer Öffentlichkeitsarbeit darauf hinzuweisen, dass die Stadt an der Finanzierung des Projektes/der Institution beteiligt ist.
6. Reporting  
Die Zuwendungsanträge sollen mess- und kontrollierbare Ziele enthalten. Zudem muss der Zweck der Trägertätigkeit konkret dargelegt werden. Im Rahmen eines kontinuierlichen Reporting sind die Zuwendungsempfänger verpflichtet, darzulegen, ob die definierten Ziele erreicht und ob die bewilligten Mittel zweck- und zielentsprechend verwendet wurden. Zuwendungsempfänger haben der Stadtverwaltung jährlich Verwendungsnachweise vorzulegen, bei institutioneller Förderung zusätzlich Jahresabschlüsse.

### **Begründung**

Die Stadt Hannover vergibt im Zuwendungsbereich mehr als 80 Mio. Euro – davon waren in 2017 ca. 46 Mio. Euro freiwillige Leistungen. Die Finanzierung der Leistungen freier Träger ist zur Prävention, Hilfe und Unterstützung von Personen in schwierigen Lebenslagen, zur Kulturvermittlung, für Bildungsprozesse und vieles mehr unabdingbar für eine solidarische, lebendige und vielfältige Stadtgesellschaft.

Christine Kastning  
Fraktionsvorsitzende

Dr. Freya Markowis  
Fraktionsvorsitzende

Dirk Machentanz  
Gruppenvorsitzender

Wilfried H. Engelke  
Fraktionsvorsitzender

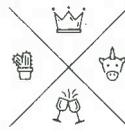
Julian Klippert  
Fraktionsvorsitzender

Hannover / 23.10.2017

08. Nov. 2017

per abgeben 13:02h

ESTD



2016

# Die FRAKTION

HANNOVER

An den  
Oberbürgermeister Stefan Schostok  
Trammplatz 2  
30159 Hannover

In den Ausschuss für Angelegenheiten des Geschäftsbereiches des Oberbürgermeisters  
In den Ausschuss für Arbeitsmarkt- Wirtschafts- und Liegenschaftsangelegenheiten  
In den Sportausschuss  
In den Ausschuss für Integration Europa und Internationale Kooperation (Internationaler Ausschuss)  
In den Kulturausschuss  
In den Sozialausschuss  
In den Schul- und Bildungsausschuss  
In den Jugendhilfeausschuss  
In den Ausschuss für Umweltschutz und Grünflächen  
In den Gleichstellungsausschuss  
In den Stadtentwicklungs- und Bauausschuss  
In den Ausschuss für Angelegenheiten des Geschäftsbereiches des Oberbürgermeisters  
In den Verwaltungsausschuss  
In die Ratsversammlung  
In den Ausschuss für Haushalt Finanzen und Rechnungsprüfung

Hannover, den 7. November 2017

**Änderungsantrag** § 34 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover zur Drucksache  
Nr. 2494/2017:

## Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings

### Antrag zu beschließen:

Der Rat möge beschließen, den Antrag wie folgt zu ändern:

1. Das Zuwendungswesen soll vereinfacht werden, z.B. **insbesondere** durch eine Online-Abgabe und digitale Verarbeitung der Zuwendungsanträge der Freien Träger, **sowie durch eine größtmögliche Vereinheitlichung der Anträge auf Zuwendungen von Land, Region und LHH.**
4. Die Aufgaben, die Freien Träger übertragen werden, sollen auskömmlich und bedarfsgerecht finanziert werden. Dies wird durch eine einheitliche Beschreibung der Zweckungszwecke seitens der Verwaltung und die standardisierten Reportingtools für die Träger möglich. Die Zuwendungen sollen **den freien Trägern zudem mehr eine Planungssicherheit von mindestens 3 Jahren** bieten.

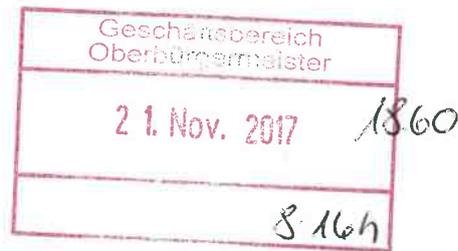
### Begründung:

Erfolgt mündlich.

Julian Klippert  
Fraktionsvorsitzender

Die FRAKTION  
Wagenerstr. 9 A  
30169 Hannover

0511 168-318 32  
die.fraktion@hannover-rat.de  
www.diefraktion-hannover.de



In den Schul- und Bildungsausschuss  
In den Jugendhilfeausschuss  
In den Gleichstellungsausschuss  
In den Ausschuss für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- & Liegenschaftsangelegenheiten  
In den Ausschuss für Umweltschutz und Grünflächen  
In den Stadtentwicklungs- und Bauausschuss  
In den Ausschuss für Angelegenheiten des Geschäftsbereichs des Oberbürgermeisters  
In den Ausschuss für Haushalt, Finanzen und Rechnungsprüfung  
In den Sportausschuss  
In den Organisations- und Personalausschuss  
In den Ausschuss für Integration, Europa und Internationale Kooperation  
In den Kulturausschuss  
In den Sozialausschuss  
In den Verwaltungsausschuss  
In die Ratsversammlung

21. November 2017

### **Änderungsantrag**

gemäß der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover zu Drucks. Nr. 2494/2017 (Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP zur Modernisierung der Zuwendungen und Optimierung des Controllings)

Der Antragstext wird wie folgt geändert:

Antrag,  
zu beschließen:

Die Verwaltung wird beauftragt, das Zuwendungswesen zu modernisieren. Übergeordnete Ziele der Modernisierung sind die auskömmliche Förderung der Freien Träger zur Erbringung der gewünschten Leistungen und der möglichst effiziente, passgenaue Einsatz der kommunalen Mittel zur Erreichung der präventiven, sozialen, kulturellen und integrativen Aufgaben innerhalb der Stadtgesellschaft. Dabei soll die Nutzung von Synergieeffekten zwischen Trägern mit ähnlichem Profil angestrebt werden. Das hierfür zu erarbeitende Konzept soll den Ausschüssen und dem Rat zur Beschlussfassung spätestens vor der Sommerpause 2018 vorgelegt werden. Folgendes soll in diesem Konzept berücksichtigt werden:

1. Das Zuwendungswesen soll durch eine Online-Abgabe und digitale Verarbeitung der Zuwendungsanträge der Freien Träger vereinfacht werden.

Fraktion der Christlich-Demokratischen Union im Rat der Landeshauptstadt Hannover

Vorsitzender: Jens Seidel

Osterstraße 60 Telefon (0511) 168-4 55 28 e-mail: [cdu@hannover-stadt.de](mailto:cdu@hannover-stadt.de)

30159 Hannover Telefax (0511) 168-4 50 51 internet: [www.cdu-hannover.de](http://www.cdu-hannover.de)

2. Das Zuwendungswesen soll durch ein verbessertes Reporting und Controlling der Anträge und der dahinterstehenden erbrachten Zuwendungszwecke und deren Erfüllung transparenter werden. Um dies zu erreichen, sind in den Fachbereichen entsprechende Zuwendungszwecke und Förderkriterien sowie einheitliche Richtlinien und Beratungsleitfäden in Bezug auf die Beratung der Träger und die Bewilligung der Anträge zu erarbeiten und den Ratsgremien vorzulegen.

Zudem soll das Zuwendungscontrolling Informationen über Anträge, Bewilligungen bzw. Ablehnungen und ihre jeweiligen Begründungen sowie über Verwendungsnachweise und Berichte darstellen.

Außerdem soll eine klare Aufschlüsselung der Sach- und Personalkosten sowie eine einheitliche und verbindliche Unterscheidung zwischen institutioneller Förderung und Projektförderung erfolgen. Des Weiteren soll dargestellt werden, ob und in welcher Höhe und wie lange Dritte das jeweilige Vorhaben fördern.

Dargestellt werden sollen auch, welche Schwerpunkte entsprechend aktuellen stadtweiten oder stadtteilbezogenen Erfordernissen gesetzt werden. Darüber hinaus sollen auch die bestehenden Sammeltöpfe in das unterjährige Controlling einbezogen werden. Hier soll analog zu den Zuwendungsvergaben im Rahmen des Haushalts ein Controlling etabliert werden, das die gleichen Informationen bereithält wie das reguläre Zuwendungscontrolling. Auch sollte der Mittelabfluss dargestellt werden.

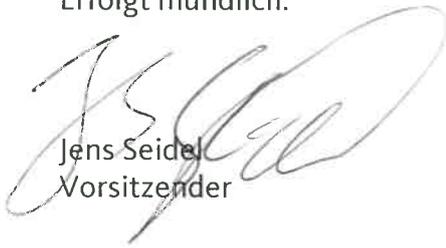
3. Das Zuwendungsverzeichnis soll so umgestaltet werden, dass klarer erkennbar wird, in welcher Höhe Zuwendungen tatsächlich an Freie Träger im Sinne der Daseinsvorsorge erfolgen und in welcher Höhe freiwillige Leistungen im Bereich der präventiven, sozialen und kulturellen Arbeit verausgabt werden.
4. Die Aufgaben, die Freien Trägern übertragen werden, sollen auskömmlich und bedarfsgerecht finanziert werden. Dies wird u.a. durch eine einheitliche Beschreibung der Zuwendungszwecke seitens der Verwaltung und durch die standardisierten Reportingtools für die Träger möglich. Die Zuwendungen sollen zudem mehr Planungssicherheit bieten, indem die Zuwendungen grundsätzlich ab 2019 für 3 Jahre gewährt werden, sofern der Bedarf weiterhin besteht und laufend nachgewiesen wird.
5. Die Zuwendungsempfänger sollen verpflichtet werden, in ihrer Öffentlichkeitsarbeit darauf hinzuweisen, dass die Stadt an der Finanzierung des Projektes/der Institution beteiligt ist.
6. Reporting  
Die Zuwendungsanträge sollen mess- und kontrollierbare Ziele der Trägertätigkeit enthalten. Zudem muss der Zweck der Trägertätigkeit konkret dargelegt werden. Darüber hinaus muss erläutert werden, wieso die angegebenen Ziele und Zwecke im erheblichen Interesse der Landeshauptstadt Hannover liegen. Im Rahmen eines kontinuierlichen Reportings sind die Zuwendungsempfänger verpflichtet, darzulegen, ob die definierten Ziele erreicht und ob die bewilligten Mittel zweck- und zielentsprechend verwendet wurden. Der Zuwendungsempfänger hat der Stadtverwaltung jährlich Verwendungsnachweise sowie einen Jahresabschluss vorzulegen.

7. Aktives Controlling

Die Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover muss ein aktives Controlling durchführen und überprüfen, ob die Zweckungszwecke weiterhin im erheblichen Interesse der Landeshauptstadt Hannover liegen und die Mittel in dem beantragten Umfang weiter erforderlich sind. Außerdem muss kontrolliert werden, ob Zuwendungsempfänger bislang ihren Verpflichtungen zum ordnungsgemäßen Nachweis der Zielerreichung und zweckentsprechenden Mittelverwendung nachgekommen sind.

**Begründung:**

Erfolgt mündlich.



Jens Seidel  
Vorsitzender