

## **Einladung**

zur 38. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am  
Montag, 7. März 2016, 15.00 Uhr,  
Fachbereich Finanzen, Johannssenstraße 10, Raum 950  
**Bitte beachten Sie den geänderten Ort und Raum**

---

### Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 07. Dezember 2015
3. Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde
4. 2030-Agenda - Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten (Drucks. Nr. 0058/2016 mit 3 Anlagen) - bereits übersandt
5. Bericht zum Unternehmerinnenzentrum Hannover
6. Situation für Frauen in Flüchtlingsunterkünften
7. Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) (Informationsdrucks. Nr. 0359/2016 mit 1 Anlage) - bereits übersandt
8. Jahresplanung des Referats für Frauen und Gleichstellung 2016 (Informationsdrucks. Nr. 0170/2016)
9. Anfragen und Anträge
- 9.1. Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Überarbeitung von Einladungstexten zu öffentlichen Veranstaltungen der Landeshauptstadt Hannover (Drucks. Nr. 2823/2015)
10. Bericht der Verwaltung
11. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
12. Verschiedenes

Schostok

Oberbürgermeister

## PROTOKOLL

38. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am Montag, 7. März 2016,  
Fachbereich Finanzen, Johannsenstraße 10, Raum 950

Beginn 15.00 Uhr  
Ende 16.54 Uhr

---

### Anwesend:

(verhindert waren)

Beigeordnete Markowis	(Bündnis 90/Die Grünen)	
Ratsfrau Gamoori	(SPD)	
Ratsfrau Barth	(CDU)	
Ratsfrau Dr. Clausen-Muradian	(Bündnis 90/Die Grünen)	für Rh Farnbacher
(Ratsherr Farnbacher)	(Bündnis 90/Die Grünen)	
Ratsherr Gill	(SPD)	
Ratsfrau Jeschke	(CDU)	
Ratsherr Küßner	(CDU)	15.00 - 16.35 Uhr
Ratsfrau Nolte-Vogt	(Bündnis 90/Die Grünen)	
(Ratsfrau Pollok-Jabbi)	(DIE LINKE.)	
(Ratsherr Römer)	(SPD)	
Ratsfrau Scholvin	(SPD)	

### **Beratende Mitglieder:**

(Frau Dr. Gubaydullina)  
(Frau Krüger-Pöppelwiehe)  
(Herr Moormann)  
Frau Mücke-Bertram  
Frau Prokisch

### **Grundmandat:**

(Ratsherr Böning) (DIE HANNOVERANER)  
(Ratsfrau Bruns) (FDP)

### **Verwaltung:**

Oberbürgermeister Schostok	
Frau Amelt	Büro Oberbürgermeister
Frau Barluschke	Referat für Frauen und Gleichstellung
Frau Clark	FB Tiefbau
Frau Diers	FB Personal und Organisation
Frau Greve	Gesamtpersonalrat
Frau Kämpfe	Gleichstellungsbeauftragte
Frau Kannenberg	Referat für Frauen und Gleichstellung
Herr Kunze	FB Jugend und Familie
Frau Mentner	Gesamtpersonalrat

Frau Nolte-Porteous  
Frau Rawe  
Herr Schalow  
Herr Schneider  
Frau Schwiertz  
Frau Serbent

FB Soziales  
Agenda 21- und Nachhaltigkeitsbüro  
FB Planen und Stadtentwicklung  
FB Soziales  
FB Personal und Organisation  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

**Gäste:**

Frau Klaus

Unternehmerinnenzentrum Hannover

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 07. Dezember 2015
3. Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde
4. 2030-Agenda - Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten (Drucks. Nr. 0058/2016 mit 3 Anlagen)
5. Bericht zum Unternehmerinnenzentrum Hannover
6. Situation für Frauen in Flüchtlingsunterkünften
7. Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) (Informationsdrucks. Nr. 0359/2016 mit 1 Anlage)
8. Jahresplanung des Referats für Frauen und Gleichstellung 2016 (Informationsdrucks. Nr. 0170/2016)
9. Anfragen und Anträge
- 9.1. Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Überarbeitung von Einladungstexten zu öffentlichen Veranstaltungen der Landeshauptstadt Hannover (Drucks. Nr. 2823/2015)
10. Bericht der Verwaltung
11. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
12. Verschiedenes

#### **TOP 1.**

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

Frau Markowis eröffnete die 38. Sitzung des Gleichstellungsausschusses, begrüßte die Anwesenden und stellte die ordnungsgemäße Einberufung, die Beschlussfähigkeit und die Tagesordnung fest.

#### **TOP 2.**

##### **Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 07. Dezember 2015**

Das Protokoll wurde einstimmig genehmigt.

#### **TOP 3.**

##### **Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde**

Es wurden keine Fragen vorgetragen.

#### **TOP 4.**

##### **2030-Agenda - Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten (Drucks. Nr. 0058/2016 mit 3 Anlagen)**

Frau Markowis begrüßte zu diesem TOP Frau Rawe, die für Rückfragen zur Verfügung stand. Es ergaben sich keine weiteren Fragen, die Drucksache wurde einstimmig genehmigt.

#### **TOP 5.**

##### **Bericht zum Unternehmerinnenzentrum Hannover**

Frau Klaus dankte für die Einladung und berichtete mit einer Powerpoint-Präsentation über das Unternehmerinnenzentrum. Sie ging dabei auf die wesentlichen Schwerpunkte der Konzeptneuausrichtung ein und informierte unter anderem über geplante Projekte, die verstärkte Förderung der Existenzgründerinnen und die aktuelle Situation im Unternehmerinnenzentrum.

Frau Nolte-Vogt erkundigte sich nach der Zusammenarbeit zwischen hannoverimpuls GmbH und dem Unternehmerinnenzentrum.

Frau Klaus antwortete, dass es eine enge Zusammenarbeit geben würde. Hannoverimpuls GmbH begleitet und unterstützt beim Gründungsprozess und das Unternehmerinnenzentrum bietet dann bei Bedarf Büroräume für diejenigen Gründerinnen, die bereits einen Businessplan erstellt haben.

Frau Greve fragte, welche inhaltlichen Schwerpunkte bei der Unterstützung der Gründerinnen zugrunde gelegt werden.

Frau Klaus erläuterte, dass ein Schwerpunkt in der Branche der Gesundheitswirtschaft liege. Ein weiterer Schwerpunkt sei die Kreativwirtschaft. In Einzelfällen wurden auch schon Frauen aus der IT-Branche unterstützt. Frauen aus handwerklichen Branchen könnten hingegen nicht aufgenommen werden, dies ließen die räumlichen Gegebenheiten nicht zu.

Frau Mücke-Bertram erkundigte sich, wie lange die Frauen durchschnittlich im Unternehmerinnenzentrum bleiben und wieviele Frauen bereits bei der Unternehmensgründung unterstützt worden sind.

Frau Klaus teilte mit, dass die Frauen circa 4 Jahre im Unternehmerinnenzentrum blieben. Es würden dazu Mietverträge mit einer normalen Kündigungsfrist geschlossen. Insgesamt wurden bislang 98 Frauen bei ihrer Existenzgründung begleitet.

Frau Gamoori interessierte sich für die Anzahl der anzumietenden Räumlichkeiten.

Frau Klaus antwortete, dass maximal 29 Büros zur Verfügung stünden, davon seien momentan 27 vermietet.

Frau Markowis bedankte sich bei Frau Klaus für den Bericht.

Der Bericht wurde zur Kenntnis genommen.

## **TOP 6.**

### **Situation für Frauen in Flüchtlingsunterkünften**

Frau Markowis begrüßte zu diesem TOP Herrn Schalow und Herrn Schneider.

Herr Schalow berichtete zunächst mit einer Powerpoint-Präsentation über die momentane Situation in den Flüchtlingsunterkünften in Hannover. Er nannte aktuelle Fallzahlen zu den durch die Stadt Hannover untergebrachten Flüchtlingen und deren Verteilung auf die unterschiedlichen Einrichtungen. Bei 85 % der Flüchtlinge handele es sich um Erwachsene. Insgesamt seien ca. 81 % aller Flüchtlinge männlich und ca. 19 % weiblich. Somit seien vorwiegend Männer in den Unterkünften untergebracht, wobei die Notunterkünfte ausschließlich mit männlichen Flüchtlingen belegt würden. Weibliche Flüchtlinge und Familien würden nicht mit alleinstehenden männlichen Flüchtlingen zusammen untergebracht, beziehungsweise gäbe es in den entsprechenden Einrichtungen separate, abschließbare Bereiche. Ziel der Stadt Hannover sei es, bis zum Sommer 2016 keine Unterbringung mehr in Sporthallen durchzuführen. Weiterhin führte er aus, dass eine Problematik im angespannten Wohnungsmarkt liege. Es gäbe zu wenig preisgünstigen Wohnraum, dadurch verzögere sich der Auszug der Flüchtlinge aus den Unterkünften. Herr Schalow führte aus, dass bei Kenntnisnahme des Schutzbedürfnisses einer Person kurzfristig reagiert würde und die zu schützende Person schnellstmöglich in einer anderen Einrichtung untergebracht wird.

Herr Schneider berichtete im Anschluss über die Aufgaben des Integrationsmanagements, welches zum 01.02.2015 den Dienst aufgenommen hat und zur Zeit mit 44 Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern tätig ist. Er erläuterte, dass laut Betreibervertrag in jeder Einrichtung Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter tätig sind, die vom jeweiligen Betreiber beschäftigt werden. Darüber hinaus hat die Stadt Hannover in allen Einrichtungen eigene Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit dem Ziel, die Übergänge der Flüchtlinge aus den Unterkünften in die Stadtgesellschaft zu erleichtern und zu beschleunigen. Es bestehe ein enger Kontakt mit dem Bereich Unterbringung (OE 61.44) und dem Kommunalen Sozialdienst (OE 51.2), so dass bei Konfliktsituationen umgehend reagiert werden könne. Herr Schneider betonte, dass der Umgang der Stadt Hannover bei der Unterbringung von Frauen und Familien als positiv bewertet werden könne.

Frau Barth fragte, ob Zahlen zu Übergriffen auf Frauen in den Einrichtungen vorlägen. Zusätzlich interessierte sie sich, welche Größe gemischte Einrichtungen hätten und wie hoch der Anteil von ledigen Frauen in den gemischten Einrichtungen sei.

Herr Schalow führte dazu aus, dass es zwei bekannt gewordene Vorfälle in 2015 gegeben hätte. In diesem Jahr sei bislang nur ein Fall bekannt, hier handele es sich um häusliche Gewalt eines Mannes gegen seine Ehefrau. Zur Frage der Größe gemischter Einrichtungen führte er am Beispiel von Wohneinheiten der GBH aus, dass es sich vorwiegend um Unterbringungen in einer Größenordnung bis maximal 150 Personen handeln würde. Diese würden vorwiegend aus Wohneinheiten mit drei bis fünf Zimmern bestehen und entweder familien- oder gleichgeschlechtlich belegt. Eine gemeinsame Belegung von alleinstehenden Männern mit Familien oder alleinstehenden Frauen sei somit ausgeschlossen.

Auf die Frage nach dem Anteil von ledigen Frauen in gemischten Einrichtungen sagte Herr Schalow eine weitergehende Prüfung und Auswertung zu.

Nachgereichte Stellungnahme von Herrn Schalow:

*Leider ist die gewünschte Auflistung der Anzahl der ledigen Frauen, der Frauen mit Kindern bzw. der alleine reisenden Frauen aus technischen / Kapazitätsgründen nicht lieferbar. Geplant ist, derartige Auswertungen zukünftig zu ermöglichen. Dazu muss die eingesetzte Software entsprechend programmiert werden. Sobald diese (und andere) Auswertung möglich ist (sind), wird die Verwaltung berichten.*

Frau Nolte-Vogt erkundigte sich nach der Möglichkeit der Abschließbarkeit von Sanitäranlagen in den Einrichtungen. Weiterhin erkundigte sie sich, ob es in den Einrichtungen durch die jeweiligen Betreiber entsprechend geschultes Personal gäbe, welches in Gewaltsituationen situationsgerecht reagieren könne, gegebenenfalls durch einen Notfallplan.

Herr Schalow erwiderte, dass selbstverständlich alle Sanitäranlagen abschließbar seien. Zur Frage der Schulung des Personals erläuterte er, dass bei der Auswahl von Personal durch den Betreiber der Einrichtung ein Schwerpunkt auf das Fachwissen bei allgemeinen Flüchtlingsfragen gelegt würde. Zusätzlich sei das Personal entsprechend geschult, um situationsgerecht handeln zu können. Es bestünde auch eine enge Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Sozialdienst und der Polizei. Herr Schalow führte weiterhin aus, dass es eine 24-Std.-Rufbereitschaft gäbe, so dass in Konfliktsituationen sofort Kontakt mit der Einrichtung aufgenommen werden könne, um unverzüglich alle weiteren notwendigen Maßnahmen einzuleiten.

Herr Gill interessierte sich, ob es neben Mutter-Kind-Einrichtungen noch weitere Einrichtungen für besondere Personengruppen gäbe und wie diese strukturiert seien.

Herr Schalow antwortete, dass es mehrere reine Frauenunterkünfte gäbe.

Frau Prokisch fragte, wie sich die Situation von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern in den Einrichtungen darstellt, nach welchen Kriterien sie in den jeweiligen Einrichtungen eingesetzt werden und ob Konfliktsituationen bekannt sind, bei denen Sozialarbeiterinnen in vorwiegend von Männern bewohnten Einrichtungen tätig waren.

Herr Schneider führte dazu aus, dass auch Sozialarbeiterinnen in Männerunterkünften tätig seien, diese dort in der Regel aber nicht allein arbeiten. Es seien bislang keine Probleme aufgetreten.

Frau Nolte-Porteous berichtete aus ihrer eigenen Tätigkeit in den Einrichtungen und erläuterte, dass es aus ihrer Sicht eine Frage des Auftretens der Sozialarbeiterinnen sei. Wichtig sei auch das Setzen von Grenzen, sie hätte bislang keine negativen Erfahrungen gemacht. Wünschenswert sei eine gemischte personelle Besetzung in den Einrichtungen.

Frau Markowis fragte nach, ob in den Einrichtungen speziell geschultes Personal eingesetzt wird, um Frauen in Notsituationen zu helfen.

Herr Schalow bestätigte dies und Herr Schneider ergänzte, dass durch die Zusammenarbeit mit anderen Beratungsstellen und dem dort besonders geschulten Personal die Möglichkeit gegeben sei, die betroffenen Frauen vertrauensvoll zu beraten und ihnen zu helfen. Frau Nolte-Porteous führte weitergehend aus, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Hannover spezielle Schulungen zum Thema Kinderschutz und zum Thema LSBTTIQ angeboten würden.

Frau Markowis dankte den Beteiligten für die Ausführungen und Beantwortung der Fragen, der Bericht wurde zur Kenntnis genommen.

#### **TOP 7.**

#### **Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) (Informationsdrucksache Nr. 0359/2016 mit 1 Anlage)**

Frau Markowis begrüßte Frau Schwiertzky, Frau Clark und Herrn Kunze zu diesem TOP.

Frau Schwiertzky stellte den 2. Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 bis 2018 vor und benannte die wichtigsten Eckdaten. Gesamtstädtisch gesehen gäbe es keine Unterrepräsentanz von Frauen, im Vergleich zum 1. Gleichstellungsplan sei der Frauenanteil sogar gestiegen. Der Frauenanteil bei Frauen in Führungspositionen liege bei 43 %. Der Gleichstellungsplan verfolge drei Zielsetzungen. Dies sei die ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen, die ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Frau Clark erläuterte den Gleichstellungsplan für den Fachbereich Tiefbau. Hier läge der Anteil von Frauen im Verwaltungsbereich bei 66 %, während im Bereich Straßenbau keine Frau tätig sei und im technischen Bereich der Frauenanteil bei 20 % läge. Sie ging dabei auf die Schwierigkeit der Personalgewinnung ein und schilderte, welche Angebote insbesondere zur Frauenförderung bereits erfolgt seien und welche Maßnahmen noch geplant würden.

Herr Kunze stellte den Gleichstellungsplan für den Fachbereich Jugend und Familie vor. Hier läge der Frauenanteil im pädagogischen Bereich bei 69 %. Es bestünde ein hoher Personalbedarf, dies sei größtenteils auf den Mehrbedarf durch die Flüchtlingssituation aber auch durch die hohe Personalfuktuation speziell im Kommunalen Sozialdienst zurückzuführen. Herr Kunze benannte Maßnahmen des Fachbereichs, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken und um neues Personal, insbesondere auch männliche Mitarbeiter, zu gewinnen.

Frau Nolte-Vogt bedankte sich für die umfangreiche Drucksache und die konkreten Berichte aus den Fachbereichen und fragte, welche generellen Strategien die Stadt Hannover verfolgt, um technisches Personal zu gewinnen.

Frau Diers erläuterte, welche Maßnahmen bereits ergriffen wurden und noch umgesetzt werden müssen, um die Stadt Hannover, insbesondere in den Bereichen Information und Kommunikation, Tiefbau und Hochbau als Arbeitgeberin attraktiver zu machen. Wichtig sei hier auch der Kontakt zum Arbeitgeberverband zur Anpassung der Eingruppierungsmerkmale.

Frau Prokisch wies darauf hin, dass der 1. Gleichstellungsplan im Jahr 2012 vorgelegt wurde und für die Jahre 2012 bis 2014 gültig war. Demnach läge für das Jahr 2015 kein Plan vor. Sie merkte weiterhin an, dass der Text zum Anteil von Frauen und Männern bei den Auszubildenden in beiden Gleichstellungsplänen exakt gleich sei.

Frau Schwiertzky erklärte, dass im Jahr 2015 dem Ausschuss der Rechenschaftsbericht vorgelegt worden sei, der auch die Angaben zur Gleichstellung beinhaltet. Zur Anmerkung des gleichen Textteils in den Gleichstellungsplänen sagte sie eine kurzfristige Prüfung zu.

Nachtrag von Frau Schwiertzky:

Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 31.12.14

*Zum Stichtag 31.12.2014 befanden sich 240 Frauen und 248 Männer in einem Auszubildendenverhältnis bei der Stadtverwaltung. Die Gesamtzahl ist ausgewogen (49%/51%), es liegt somit keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes im Sinne des NGG vor.*

Herr Gill merkte an, dass bereits vor drei Jahren vom Ausschuss darauf hingewiesen worden sei, dass der Fachbereich Feuerwehr und die Städtischen Häfen bei Ausschreibungsverfahren darauf achten sollen, verstärkt Frauen anzusprechen, um in diesen Bereichen die Unterrepräsentanz von Frauen zu reduzieren. Er interessierte sich dafür, wie hoch der Frauenanteil mittlerweile bei der Feuerwehr sei.

Frau Schwiertzky sagte zu, diese Zahlen zum Protokoll nachzureichen.

Nachtrag von Frau Schwiertzky:

Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst

*Im Jahr 2015 lag der Anteil der Kolleginnen im feuerwehrtechnischen Dienst bei insgesamt 2,7% (19 von 691). Diese Verteilung ergibt sich allerdings insbesondere durch die vorhandene Altersstruktur der Einsatzkräfte. Bei der Altersgruppe bis 40 Jahre ist ein Anteil von 4,5% Frauen (15 von 335) und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis 27 Jahre ein Anteil von 5,7% (3 von 53) vorhanden. Hieran kann man sehen, dass bei den Nachwuchskräften der Frauenanteil kontinuierlich gesteigert werden konnte.*

*Im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr (FF) Hannover sowie der Jugend- und Kinderfeuerwehren (JF und KF), aus deren Reihen häufig die Nachwuchskräfte der Berufsfeuerwehr stammen, liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder bei 12,3% (15,5% bis 40 Jahre) in der FF sowie 26,2% in der JF und 31,2% in den Kinderabteilungen.*

Frau Nolte-Vogt fragte nach den unterschiedlichen Benennungen der Stichtage und bat um Erklärung.

Frau Schwiertzky gab dazu an, dass die Personalstrukturdaten, bis auf die Angaben zu den Auszubildenden, halbjährlich zum 30.06. und 31.12. erfasst würden. Diese würden aufgrund der Ausgestaltung der Ausbildungsverträge nur zum Stichtag 31.12. erfasst.

Frau Markowis dankte für die Informationen, der Gleichstellungsplan wurde zur Kenntnis genommen.

## **TOP 8.**

### **Jahresplanung des Referats für Frauen und Gleichstellung 2016 (Informationsdrucksache Nr. 0170/2016)**

Frau Kämpfe berichtete über die Schwerpunkte der Jahresplanung des Referates für Frauen und Gleichstellung. Diese lägen im Berichtswesen, in Kooperation mit dem Fachbereich Personal und Organisation in der Erstellung des Gleichstellungsplans, des Gleichstellungsberichts, der EU-Charta und im Abschlussbericht des Pilotprojekts Gender-Budgeting. Ein weiterer Schwerpunkt seien die ÖFB-Wahlen. Außerdem wird ein Schwerpunkt auf dem Hannoverschen Interventionsprogramm (HAIP) liegen. HAIP begeht im Jahr 2017 das 20-jährige Jubiläum.

Der Bericht wurde zur Kenntnis genommen.

## **TOP 9.**

## **Anfragen und Anträge**

### **TOP 9.1.**

#### **Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Überarbeitung von Einladungstexten zu öffentlichen Veranstaltungen der Landeshauptstadt Hannover**

**(Drucks. Nr. 2823/2015)**

Frau Gamoori erklärte, dass mit diesem Antrag beschlossen werden soll, Texte für öffentliche Einladungen durch entsprechende Hinweise so zu gestalten, dass Menschen mit Einschränkungen an den Veranstaltungen problemlos teilnehmen können (Barrierefreiheit, zur Verfügung stellen von Hilfsmitteln wie Hörschleifen u.ä, Angebot von Gebärden- oder Dolmetscherdiensten).

Frau Prokisch fragte, wie dies in der Praxis umgesetzt werden soll.

Herr Gill erläuterte, dass die betroffenen Personen bereits bei der Anmeldung vermerken sollen, welche Hilfsmittel sie benötigen. Dazu soll im Einladungstext ein entsprechender Hinweis gegeben werden.

Der Antrag wurde einstimmig beschlossen.

### **TOP 10.**

#### **Bericht der Verwaltung**

Es gab keinen Bericht der Verwaltung.

### **TOP 11.**

#### **Bericht der Gleichstellungsbeauftragten**

Frau Kämpfe wies auf die Aktion zum Equal Pay Day hin.

### **TOP 12.**

#### **Verschiedenes**

Frau Barth fragte nach dem Sachstand zur Anfrage der CDU-Ratsfraktion vom 12.01.2016 an die Verwaltung zum Thema Einsatz der Frauenfördermittel 2014 in den einzelnen Fachbereichen.

Frau Kämpfe gab an, dass eine Antwort vorliege, es sei leider übersehen worden, dies in die Einladung als TOP aufzunehmen.

Frau Diers fragte, ob in dieser Sitzung darüber berichtet werden soll.

Frau Barth erklärte sich damit einverstanden, dass die Antwort dem Protokoll beigelegt oder per Mail versandt wird.

Frau Markowis schloss die Sitzung um 16.54 Uhr.

Stefan Schostok  
Oberbürgermeister

Renate Barluschke (GB)  
für das Protokoll



Vortrag Flüchtlingsunterkünfte.pdf Vortrag Unternehmerinnenzentrum.pdf Druckversion.pdf



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

## Raum für Sie und Ihre Ideen!

Cornelia Klaus



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

- Damals die Prämisse: Frauen haben geringere Chance der Teilhabe an Wirtschaftsförderung in der Gründungszenarie
- Immer noch zeitgemäß: „Ohne Frauen kommt die Unternehmenswelt nicht weiter“ Zitat Facebook-Managerin Sheryl Sandberg 10/2015
- 09/2015-G7 Gipfel Angela Merkel: Im Fokus steht die Selbstständigkeit von Frauen“...wir werden auf die besonderen Bedürfnisse von Unternehmerinnen eingehen, etwa indem wir ihren Zugang zu Finanzierung, Märkten, Fertigkeiten, Führungsverantwortung und Netzwerken stärken“

März 2016 | Seite 2



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

**Ziele**

- ) Baustein für die Förderung des Gründungsgeschehens am Wirtschaftstandort Hannover
- ) Beitrag zur Stärkung des Fachkräftebedarfes
- ) Ermöglicht gleichberechtigten Zugang zur Wirtschaftsförderung
- ) Erleichterte Start- und Aufbaubedingungen von frauengeführten Unternehmen - passgenaues Raumangebot
- ) Vorbildfunktion für andere Gründerinnen
- ) Kooperation private Initiative und öffentliche Hand

März 2016 | Seite 3



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

- ) Rechtsform: **GmbH**, Geschäftsführung: **Urte Boljahn**
- ) Der Verein Impuls & Praxis e.V. ist alleiniger Gesellschafter der GmbH  
Gründungsjahr des Vereins: **1997**
- ) Das Zentrum Hohe Str. 11 wurde eröffnet: **März 2000**
- ) Weltweites Projekt der EXPO 2000 „Wirtschaften der Zukunft“: **2000**
- ) Das Zentrum Hohe Str. 9 wurde eröffnet: **Juli 2001**
- ) SPD-Frauenpreis für hervorragende und frauenpolitische Arbeit **2002**
- ) 5-jähriges Jubiläum: Juni **2005**
- ) Ausgewählter Ort im Wettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“ **2008**
- ) Jubiläumsjahr 10 Jahre FRAUENunternehmen! **2010**
- ) Jubiläumsjahr 15 Jahre Raum für Frauen-IDEEN! **2015**

März 2016 | Seite 4



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

**Erfolgsbilanz Unternehmerinnen-Zentrum Hannover 2000 – 2015**

Seit 2000: **98** Firmen, wovon **69** Firmen wieder ausgezogen sind. Davon sind **63 %** der Unternehmerinnen weiterhin erfolgreich selbständig tätig.

Mieterinnenwechsel 2010: **3**, 2011: **1**, 2012 : **7**, 2013: **8**, 2014: **7**, 2015: **3**  
max. 1-2 Monate Übergang leerstand

Mietinteressenten 2010: **21**, 2011: **20**, 2012: **31**, 2013: **15**, 2014: **17**, 2015: **34**

Konzeptneuausrichtung: seit 01.07.2013 stärkere Förderung von Gründerinnen, 30% Mietrabatt in den ersten zwei Jahren; Unternehmerinnen ab dem siebten Jahr, 30 % Mieterhöhung

März 2016 | Seite 5



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

Mietfläche insgesamt :	<b>1.015 qm</b>
Die Gemeinschaftsfläche des Zentrums beträgt:	<b>430 qm</b>
Größe der Büroeinheiten:	<b>13 qm - 38 qm</b>
Mietpreis (inkl. Nebenkosten und Zusatzleistungen) m:	<b>12,30 €/qm</b>

Anzahl der Büroeinheiten:	<b>29</b>
Stand der Vermietung März 2016:	<b>27</b>
Davon Bürogemeinschaften:	<b>2</b>
Zusätzlich zur Firmeninhaberin Beschäftigte:	<b>10</b>

Branchenschwerpunkt im Zentrum: **Gesundheitswirtschaft, freiberufliche und gewerbliche Dienstleistungen**

März 2016 | Seite 6



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

**Renovierung/Modernisierung/Technische Weiterentwicklung:**

- ) Dach- und z. T. Fenstererneuerung Hohe Str. 11 (2010)
- ) Verlegung eines neuen und damit schnelleren Datennetzes mit verbesserter Telefonanlage (2010)
- ) Neue Haustür Hohe Str. 9 (2010)
- ) Anpassung einer großen Büroeinheit in zwei kleine Büroeinheiten (2010)
- ) Modernisierung der Homepage (2010)
- ) Neugestaltung des Empfangsbereiches (2011)
- ) Malerarbeiten auf der Gemeinschaftsfläche Hohe Str. 9 (2011)
- ) Malerarbeiten auf der Gemeinschaftsfläche Hohe Str. 11 (2012)
- ) Erweiterung der Homepage mit Intranet (2013)
- ) Umgestaltung einer Büroeinheit in 4 Arbeitsplätze Coworking Space (2015)

März 2016 | Seite 7



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover



Modernisierung Dächer und Kastenfenster

März 2016 | Seite 8

Unternehmerinnen-Zentrum Hannover



Eingangsbereich Hohe Str. 9      EG, Büro UZH, Hohe Str. 11

März 2016 | Seite 9

Unternehmerinnen-Zentrum Hannover



Bsp. Flurbereich mit Wartezone      „StartPlatz“- Co-Working Space

März 2016 | Seite 10





# Flüchtlingsunterbringung 2016

Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Zahlen, Daten, Statistik

### Untergebrachte Personen

<b>insgesamt</b>	<b>4.788</b>
davon	
Asylbewerber	2.207
Asylberechtigte	409
Ausländische Flüchtlinge	2.172

Stand 02.03.2016

Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Zahlen, Daten, Statistik

### Aktuelle Quote

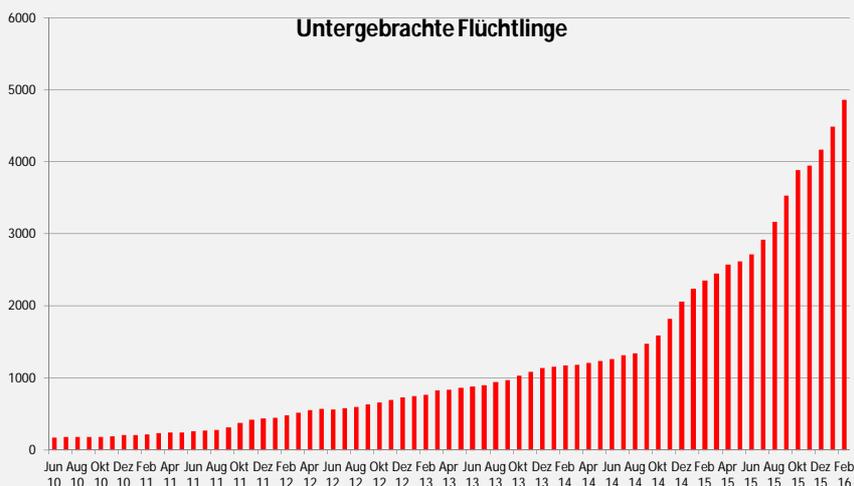
<b>festgesetzt von Dez. 2015 bis April 2016</b>	<b>7.273</b>
bereits zugewiesen	1.315
bis 30.04.2016 noch unterzubringen	5.958

Stand 24.02.2016

Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Aktuelle Zahlen

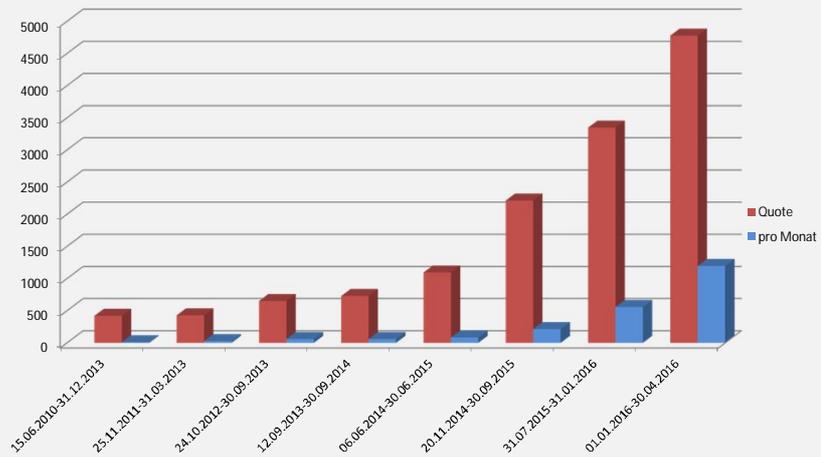


Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Aktuelle Zahlen

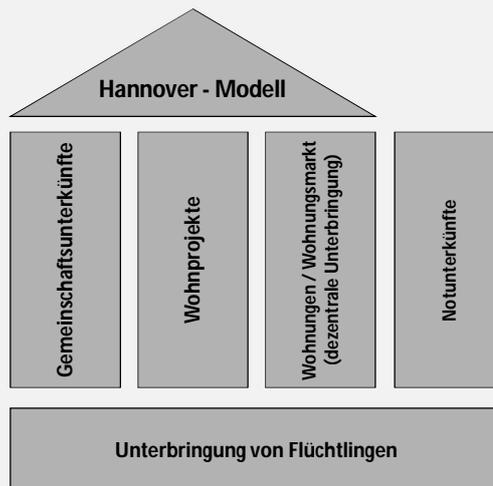
Zuweisungsquoten der Landesaufnahmebehörde Niedersachsen



Landeshauptstadt Hannover  
 Stadterneuerung und Wohnen



## 3-Säulen-Modell

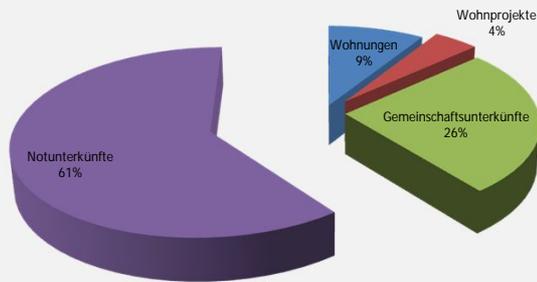


Landeshauptstadt Hannover  
 Stadterneuerung und Wohnen



## Aufteilung Unterbringungsform

Unterbringungsform

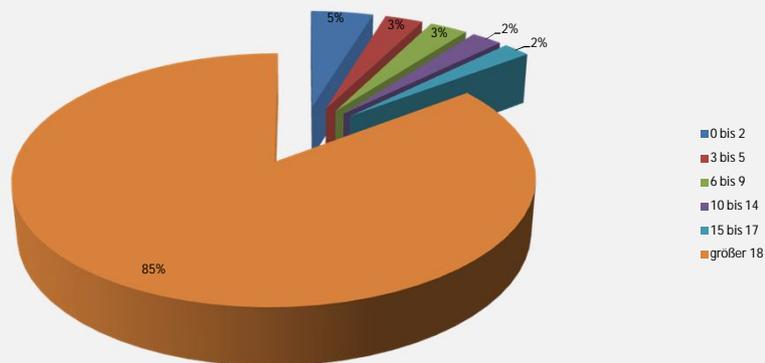


Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Untergebrachte Flüchtlinge

Altersstruktur

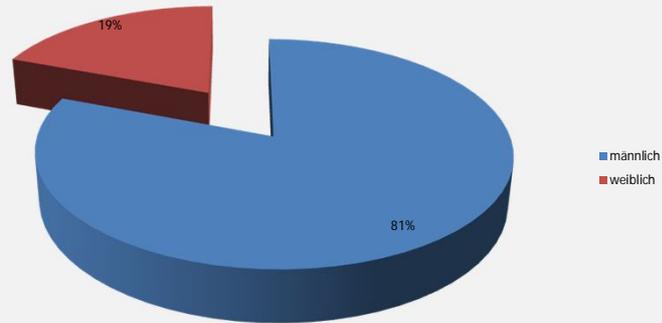


Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Geschlechteraufteilung

Geschlechterverteilung



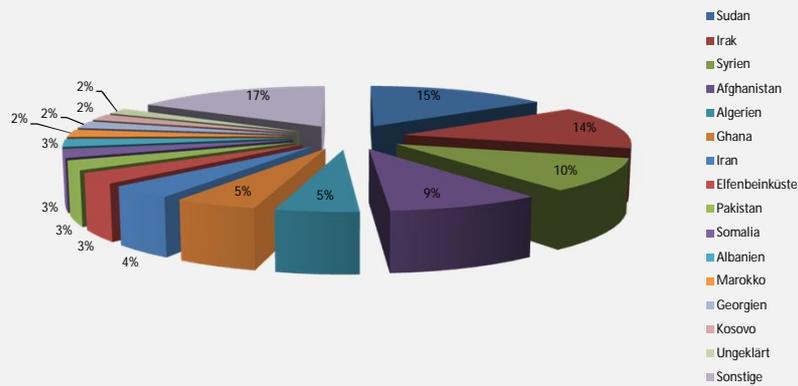
Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Untergebrachte Flüchtlinge

Zugewiesene Personen nach Nationalität

derzeit 62 verschiedene Nationalitäten



Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## PROTOKOLL

38. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am Montag, 7. März 2016,  
Fachbereich Finanzen, Johannsenstraße 10, Raum 950

Beginn 15.00 Uhr  
Ende 16.54 Uhr

---

### Anwesend:

(verhindert waren)

Beigeordnete Markowis	(Bündnis 90/Die Grünen)	
Ratsfrau Gamoori	(SPD)	
Ratsfrau Barth	(CDU)	
Ratsfrau Dr. Clausen-Muradian	(Bündnis 90/Die Grünen)	für Rh Farnbacher
(Ratsherr Farnbacher)	(Bündnis 90/Die Grünen)	
Ratsherr Gill	(SPD)	
Ratsfrau Jeschke	(CDU)	
Ratsherr Küßner	(CDU)	15.00 - 16.35 Uhr
Ratsfrau Nolte-Vogt	(Bündnis 90/Die Grünen)	
(Ratsfrau Pollok-Jabbi)	(DIE LINKE.)	
(Ratsherr Römer)	(SPD)	
Ratsfrau Scholvin	(SPD)	

### **Beratende Mitglieder:**

(Frau Dr. Gubaydullina)  
(Frau Krüger-Pöppelwiehe)  
(Herr Moormann)  
Frau Mücke-Bertram  
Frau Prokisch

### **Grundmandat:**

(Ratsherr Böning) (DIE HANNOVERANER)  
(Ratsfrau Bruns) (FDP)

### **Verwaltung:**

Oberbürgermeister Schostok	
Frau Amelt	Büro Oberbürgermeister
Frau Barluschke	Referat für Frauen und Gleichstellung
Frau Clark	FB Tiefbau
Frau Diers	FB Personal und Organisation
Frau Greve	Gesamtpersonalrat
Frau Kämpfe	Gleichstellungsbeauftragte
Frau Kannenberg	Referat für Frauen und Gleichstellung
Herr Kunze	FB Jugend und Familie
Frau Mentner	Gesamtpersonalrat
Frau Nolte-Porteous	FB Soziales

Frau Rawe  
Herr Schalow  
Herr Schneider  
Frau Schwiertzy  
Frau Serbent

Agenda 21- und Nachhaltigkeitsbüro  
FB Planen und Stadtentwicklung  
FB Soziales  
FB Personal und Organisation  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

**Gäste:**

Frau Klaus

Unternehmerinnenzentrum Hannover

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 07. Dezember 2015
3. Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde
4. 2030-Agenda - Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten (Drucks. Nr. 0058/2016 mit 3 Anlagen)
5. Bericht zum Unternehmerinnenzentrum Hannover
6. Situation für Frauen in Flüchtlingsunterkünften
7. Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) (Informationsdrucks. Nr. 0359/2016 mit 1 Anlage)
8. Jahresplanung des Referats für Frauen und Gleichstellung 2016 (Informationsdrucks. Nr. 0170/2016)
9. Anfragen und Anträge
- 9.1. Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Überarbeitung von Einladungstexten zu öffentlichen Veranstaltungen der Landeshauptstadt Hannover (Drucks. Nr. 2823/2015)
10. Bericht der Verwaltung
11. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
12. Verschiedenes

**TOP 1.**

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

Frau Markowis eröffnete die 38. Sitzung des Gleichstellungsausschusses, begrüßte die Anwesenden und stellte die ordnungsgemäße Einberufung, die Beschlussfähigkeit und die Tagesordnung fest.

### **TOP 2.**

#### **Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 07. Dezember 2015**

Das Protokoll wurde einstimmig genehmigt.

### **TOP 3.**

#### **Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde**

Es wurden keine Fragen vorgetragen.

### **TOP 4.**

#### **2030-Agenda - Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten (Drucks. Nr. 0058/2016 mit 3 Anlagen)**

Frau Markowis begrüßte zu diesem TOP Frau Rawe, die für Rückfragen zur Verfügung stand. Es ergaben sich keine weiteren Fragen, die Drucksache wurde einstimmig genehmigt.

### **TOP 5.**

#### **Bericht zum Unternehmerinnenzentrum Hannover**

Frau Klaus dankte für die Einladung und berichtete mit einer Powerpoint-Präsentation über das Unternehmerinnenzentrum. Sie ging dabei auf die wesentlichen Schwerpunkte der Konzeptneuausrichtung ein und informierte unter anderem über geplante Projekte, die verstärkte Förderung der Existenzgründerinnen und die aktuelle Situation im Unternehmerinnenzentrum.

Frau Nolte-Vogt erkundigte sich nach der Zusammenarbeit zwischen hannoverimpuls GmbH und dem Unternehmerinnenzentrum.

Frau Klaus antwortete, dass es eine enge Zusammenarbeit geben würde. Hannoverimpuls GmbH begleitet und unterstützt beim Gründungsprozess und das Unternehmerinnenzentrum bietet dann bei Bedarf Büroräume für diejenigen Gründerinnen, die bereits einen Businessplan erstellt haben.

Frau Greve fragte, welche inhaltlichen Schwerpunkte bei der Unterstützung der Gründerinnen zugrunde gelegt werden.

Frau Klaus erläuterte, dass ein Schwerpunkt in der Branche der Gesundheitswirtschaft liege. Ein weiterer Schwerpunkt sei die Kreativwirtschaft. In Einzelfällen wurden auch schon Frauen aus der IT-Branche unterstützt. Frauen aus handwerklichen Branchen könnten hingegen nicht aufgenommen werden, dies ließen die räumlichen Gegebenheiten nicht zu.

Frau Mücke-Bertram erkundigte sich, wie lange die Frauen durchschnittlich im Unternehmerinnenzentrum bleiben und wieviele Frauen bereits bei der Unternehmensgründung unterstützt worden sind.

Frau Klaus teilte mit, dass die Frauen circa 4 Jahre im Unternehmerinnenzentrum blieben. Es würden dazu Mietverträge mit einer normalen Kündigungsfrist geschlossen. Insgesamt wurden bislang 98 Frauen bei ihrer Existenzgründung begleitet.

Frau Gamoorj interessierte sich für die Anzahl der anzumietenden Räumlichkeiten.

Frau Klaus antwortete, dass maximal 29 Büros zur Verfügung stünden, davon seien momentan 27 vermietet.

Frau Markowis bedankte sich bei Frau Klaus für den Bericht.

Der Bericht wurde zur Kenntnis genommen.

## **TOP 6.**

### **Situation für Frauen in Flüchtlingsunterkünften**

Frau Markowis begrüßte zu diesem TOP Herrn Schalow und Herrn Schneider.

Herr Schalow berichtete zunächst mit einer Powerpoint-Präsentation über die momentane Situation in den Flüchtlingsunterkünften in Hannover. Er nannte aktuelle Fallzahlen zu den durch die Stadt Hannover untergebrachten Flüchtlingen und deren Verteilung auf die unterschiedlichen Einrichtungen. Bei 85 % der Flüchtlinge handele es sich um Erwachsene. Insgesamt seien ca. 81 % aller Flüchtlinge männlich und ca. 19 % weiblich. Somit seien vorwiegend Männer in den Unterkünften untergebracht, wobei die Notunterkünfte ausschließlich mit männlichen Flüchtlingen belegt würden. Weibliche Flüchtlinge und Familien würden nicht mit alleinstehenden männlichen Flüchtlingen zusammen untergebracht, beziehungsweise gäbe es in den entsprechenden Einrichtungen separate, abschließbare Bereiche. Ziel der Stadt Hannover sei es, bis zum Sommer 2016 keine Unterbringung mehr in Sporthallen durchzuführen. Weiterhin führte er aus, dass eine Problematik im angespannten Wohnungsmarkt liege. Es gäbe zu wenig preisgünstigen Wohnraum, dadurch verzögere sich der Auszug der Flüchtlinge aus den Unterkünften. Herr Schalow führte aus, dass bei Kenntnisnahme des Schutzbedürfnisses einer Person kurzfristig reagiert würde und die zu schützende Person schnellstmöglich in einer anderen Einrichtung untergebracht wird.

Herr Schneider berichtete im Anschluss über die Aufgaben des Integrationsmanagements, welches zum 01.02.2015 den Dienst aufgenommen hat und zur Zeit mit 44 Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern tätig ist. Er erläuterte, dass laut Betreibervertrag in jeder Einrichtung Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter tätig sind, die vom jeweiligen Betreiber beschäftigt werden. Darüber hinaus hat die Stadt Hannover in allen Einrichtungen eigene Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit dem Ziel, die Übergänge der Flüchtlinge aus den Unterkünften in die Stadtgesellschaft zu erleichtern und zu beschleunigen. Es bestehe ein enger Kontakt mit dem Bereich Unterbringung (OE 61.44) und dem Kommunalen Sozialdienst (OE 51.2), so dass bei Konfliktsituationen umgehend reagiert werden könne. Herr Schneider betonte, dass der Umgang der Stadt Hannover bei der Unterbringung von Frauen und Familien als positiv bewertet werden könne.

Frau Barth fragte, ob Zahlen zu Übergriffen auf Frauen in den Einrichtungen vorlägen. Zusätzlich interessierte sie sich, welche Größe gemischte Einrichtungen hätten und wie hoch der Anteil von ledigen Frauen in den gemischten Einrichtungen sei.

Herr Schalow führte dazu aus, dass es zwei bekannt gewordene Vorfälle in 2015 gegeben hätte. In diesem Jahr sei bislang nur ein Fall bekannt, hier handele es sich um häusliche Gewalt eines Mannes gegen seine Ehefrau. Zur Frage der Größe gemischter Einrichtungen führte er am Beispiel von Wohneinheiten der GBH aus, dass es sich vorwiegend um Unterbringungen in einer Größenordnung bis maximal 150 Personen handeln würde. Diese würden vorwiegend aus Wohneinheiten mit drei bis fünf Zimmern bestehen und entweder familien- oder gleichgeschlechtlich belegt. Eine gemeinsame Belegung von alleinstehenden Männern mit Familien oder alleinstehenden Frauen sei somit ausgeschlossen.

Auf die Frage nach dem Anteil von ledigen Frauen in gemischten Einrichtungen sagte Herr

Schalow eine weitergehende Prüfung und Auswertung zu.

Nachgereichte Stellungnahme von Herrn Schalow:

*Leider ist die gewünschte Auflistung der Anzahl der ledigen Frauen, der Frauen mit Kindern bzw. der alleine reisenden Frauen aus technischen / Kapazitätsgründen nicht lieferbar. Geplant ist, derartige Auswertungen zukünftig zu ermöglichen. Dazu muss die eingesetzte Software entsprechend programmiert werden. Sobald diese (und andere) Auswertung möglich ist (sind), wird die Verwaltung berichten.*

Frau Nolte-Vogt erkundigte sich nach der Möglichkeit der Abschließbarkeit von Sanitäranlagen in den Einrichtungen. Weiterhin erkundigte sie sich, ob es in den Einrichtungen durch die jeweiligen Betreiber entsprechend geschultes Personal gäbe, welches in Gewaltsituationen situationsgerecht reagieren könne, gegebenenfalls durch einen Notfallplan.

Herr Schalow erwiderte, dass selbstverständlich alle Sanitäranlagen abschließbar seien. Zur Frage der Schulung des Personals erläuterte er, dass bei der Auswahl von Personal durch den Betreiber der Einrichtung ein Schwerpunkt auf das Fachwissen bei allgemeinen Flüchtlingsfragen gelegt würde. Zusätzlich sei das Personal entsprechend geschult, um situationsgerecht handeln zu können. Es bestünde auch eine enge Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Sozialdienst und der Polizei. Herr Schalow führte weiterhin aus, dass es eine 24-Std.-Rufbereitschaft gäbe, so dass in Konfliktsituationen sofort Kontakt mit der Einrichtung aufgenommen werden könne, um unverzüglich alle weiteren notwendigen Maßnahmen einzuleiten.

Herr Gill interessierte sich, ob es neben Mutter-Kind-Einrichtungen noch weitere Einrichtungen für besondere Personengruppen gäbe und wie diese strukturiert seien.

Herr Schalow antwortete, dass es mehrere reine Frauenunterkünfte gäbe.

Frau Prokisch fragte, wie sich die Situation von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern in den Einrichtungen darstellt, nach welchen Kriterien sie in den jeweiligen Einrichtungen eingesetzt werden und ob Konfliktsituationen bekannt sind, bei denen Sozialarbeiterinnen in vorwiegend von Männern bewohnten Einrichtungen tätig waren.

Herr Schneider führte dazu aus, dass auch Sozialarbeiterinnen in Männerunterkünften tätig seien, diese dort in der Regel aber nicht allein arbeiten. Es seien bislang keine Probleme aufgetreten.

Frau Nolte-Porteous berichtete aus ihrer eigenen Tätigkeit in den Einrichtungen und erläuterte, dass es aus ihrer Sicht eine Frage des Auftretens der Sozialarbeiterinnen sei. Wichtig sei auch das Setzen von Grenzen, sie hätte bislang keine negativen Erfahrungen gemacht. Wünschenswert sei eine gemischte personelle Besetzung in den Einrichtungen.

Frau Markowis fragte nach, ob in den Einrichtungen speziell geschultes Personal eingesetzt wird, um Frauen in Notsituationen zu helfen.

Herr Schalow bestätigte dies und Herr Schneider ergänzte, dass durch die Zusammenarbeit mit anderen Beratungsstellen und dem dort besonders geschulten Personal die Möglichkeit gegeben sei, die betroffenen Frauen vertrauensvoll zu beraten und ihnen zu helfen. Frau Nolte-Porteous führte weitergehend aus, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Hannover spezielle Schulungen zum Thema Kinderschutz und zum Thema LSBTTIQ angeboten würden.

Frau Markowis dankte den Beteiligten für die Ausführungen und Beantwortung der Fragen, der Bericht wurde zur Kenntnis genommen.

#### **TOP 7.**

#### **Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) (Informationsdrucksache Nr. 0359/2016 mit 1 Anlage)**

Frau Markowis begrüßte Frau Schwiertzky, Frau Clark und Herrn Kunze zu diesem TOP.

Frau Schwiertzky stellte den 2. Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 bis 2018 vor und benannte die wichtigsten Eckdaten. Gesamtstädtisch gesehen gäbe es keine Unterrepräsentanz von Frauen, im Vergleich zum 1. Gleichstellungsplan sei der Frauenanteil sogar gestiegen. Der Frauenanteil bei Frauen in Führungspositionen liege bei 43 %. Der Gleichstellungsplan verfolge drei Zielsetzungen. Dies sei die ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen, die ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Frau Clark erläuterte den Gleichstellungsplan für den Fachbereich Tiefbau. Hier läge der Anteil von Frauen im Verwaltungsbereich bei 66 %, während im Bereich Straßenbau keine Frau tätig sei und im technischen Bereich der Frauenanteil bei 20 % läge. Sie ging dabei auf die Schwierigkeit der Personalgewinnung ein und schilderte, welche Angebote insbesondere zur Frauenförderung bereits erfolgt seien und welche Maßnahmen noch geplant würden.

Herr Kunze stellte den Gleichstellungsplan für den Fachbereich Jugend und Familie vor. Hier läge der Frauenanteil im pädagogischen Bereich bei 69 %. Es bestünde ein hoher Personalbedarf, dies sei größtenteils auf den Mehrbedarf durch die Flüchtlingssituation aber auch durch die hohe Personalfuktuation speziell im Kommunalen Sozialdienst zurückzuführen. Herr Kunze benannte Maßnahmen des Fachbereichs, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken und um neues Personal, insbesondere auch männliche Mitarbeiter, zu gewinnen.

Frau Nolte-Vogt bedankte sich für die umfangreiche Drucksache und die konkreten Berichte aus den Fachbereichen und fragte, welche generellen Strategien die Stadt Hannover verfolgt, um technisches Personal zu gewinnen.

Frau Diers erläuterte, welche Maßnahmen bereits ergriffen wurden und noch umgesetzt werden müssen, um die Stadt Hannover, insbesondere in den Bereichen Information und Kommunikation, Tiefbau und Hochbau als Arbeitgeberin attraktiver zu machen. Wichtig sei hier auch der Kontakt zum Arbeitgeberverband zur Anpassung der Eingruppierungsmerkmale.

Frau Prokisch wies darauf hin, dass der 1. Gleichstellungsplan im Jahr 2012 vorgelegt wurde und für die Jahre 2012 bis 2014 gültig war. Demnach läge für das Jahr 2015 kein Plan vor. Sie merkte weiterhin an, dass der Text zum Anteil von Frauen und Männern bei den Auszubildenden in beiden Gleichstellungsplänen exakt gleich sei.

Frau Schwiertzky erklärte, dass im Jahr 2015 dem Ausschuss der Rechenschaftsbericht vorgelegt worden sei, der auch die Angaben zur Gleichstellung beinhaltete. Zur Anmerkung des gleichen Textteils in den Gleichstellungsplänen sagte sie eine kurzfristige Prüfung zu.

Nachtrag von Frau Schwiertzky:

Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 31.12.14

*Zum Stichtag 31.12.2014 befanden sich 240 Frauen und 248 Männer in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadtverwaltung. Die Gesamtzahl ist ausgewogen (49%/51%), es liegt somit keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes im Sinne des NGG vor.*

Herr Gill merkte an, dass bereits vor drei Jahren vom Ausschuss darauf hingewiesen worden sei, dass der Fachbereich Feuerwehr und die Städtischen Häfen bei Ausschreibungsverfahren darauf achten sollen, verstärkt Frauen anzusprechen, um in diesen Bereichen die Unterrepräsentanz von Frauen zu reduzieren. Er interessierte sich dafür, wie hoch der Frauenanteil mittlerweile bei der Feuerwehr sei.

Frau Schwiertzky sagte zu, diese Zahlen zum Protokoll nachzureichen.

Nachtrag von Frau Schwiertzky:

Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst

*Im Jahr 2015 lag der Anteil der Kolleginnen im feuerwehrtechnischen Dienst bei insgesamt 2,7% (19 von 691). Diese Verteilung ergibt sich allerdings insbesondere durch die vorhandene Altersstruktur der Einsatzkräfte. Bei der Altersgruppe bis 40 Jahre ist ein Anteil von 4,5% Frauen (15 von 335) und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis 27 Jahre ein Anteil von 5,7% (3 von 53) vorhanden. Hieran kann man sehen, dass bei den Nachwuchskräften der Frauenanteil kontinuierlich gesteigert werden konnte.*

*Im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr (FF) Hannover sowie der Jugend- und Kinderfeuerwehren (JF und KF), aus deren Reihen häufig die Nachwuchskräfte der Berufsfeuerwehr stammen, liegt der Anteil der weiblichen Mitglieder bei 12,3% (15,5% bis 40 Jahre) in der FF sowie 26,2% in der JF und 31,2% in den Kinderabteilungen.*

Frau Nolte-Vogt fragte nach den unterschiedlichen Benennungen der Stichtage und bat um Erklärung.

Frau Schwiertzky gab dazu an, dass die Personalstrukturdaten, bis auf die Angaben zu den Auszubildenden, halbjährlich zum 30.06. und 31.12. erfasst würden. Diese würden aufgrund der Ausgestaltung der Ausbildungsverträge nur zum Stichtag 31.12. erfasst.

Frau Markowis dankte für die Informationen, der Gleichstellungsplan wurde zur Kenntnis genommen.

## **TOP 8.**

### **Jahresplanung des Referats für Frauen und Gleichstellung 2016 (Informationsdrucksache Nr. 0170/2016)**

Frau Kämpfe berichtete über die Schwerpunkte der Jahresplanung des Referates für Frauen und Gleichstellung. Diese lägen im Berichtswesen, in Kooperation mit dem Fachbereich Personal und Organisation in der Erstellung des Gleichstellungsplans, des Gleichstellungsberichts, der EU-Charta und im Abschlussbericht des Pilotprojekts Gender-Budgeting. Ein weiterer Schwerpunkt seien die ÖFB-Wahlen. Außerdem wird ein Schwerpunkt auf dem Hannoverschen Interventionsprogramm (HAIP) liegen. HAIP begeht im Jahr 2017 das 20-jährige Jubiläum.

Der Bericht wurde zur Kenntnis genommen.

## **TOP 9.**

### **Anfragen und Anträge**

#### **TOP 9.1.**

#### **Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Überarbeitung von Einladungstexten zu öffentlichen Veranstaltungen der Landeshauptstadt Hannover**

**(Drucks. Nr. 2823/2015)**

Frau Gamoorj erklärte, dass mit diesem Antrag beschlossen werden soll, Texte für öffentliche Einladungen durch entsprechende Hinweise so zu gestalten, dass Menschen mit Einschränkungen an den Veranstaltungen problemlos teilnehmen können (Barrierefreiheit, zur Verfügung stellen von Hilfsmitteln wie Hörschleifen u.ä, Angebot von Gebärden- oder Dolmetscherdiensten).

Frau Prokisch fragte, wie dies in der Praxis umgesetzt werden soll.

Herr Gill erläuterte, dass die betroffenen Personen bereits bei der Anmeldung vermerken sollen, welche Hilfsmittel sie benötigen. Dazu soll im Einladungstext ein entsprechender Hinweis gegeben werden.

Der Antrag wurde einstimmig beschlossen.

#### **TOP 10.**

#### **Bericht der Verwaltung**

Es gab keinen Bericht der Verwaltung.

#### **TOP 11.**

#### **Bericht der Gleichstellungsbeauftragten**

Frau Kämpfe wies auf die Aktion zum Equal Pay Day hin.

#### **TOP 12.**

#### **Verschiedenes**

Frau Barth fragte nach dem Sachstand zur Anfrage der CDU-Ratsfraktion vom 12.01.2016 an die Verwaltung zum Thema Einsatz der Frauenfördermittel 2014 in den einzelnen Fachbereichen.

Frau Kämpfe gab an, dass eine Antwort vorliege, es sei leider übersehen worden, dies in die Einladung als TOP aufzunehmen.

Frau Diers fragte, ob in dieser Sitzung darüber berichtet werden soll.

Frau Barth erklärte sich damit einverstanden, dass die Antwort dem Protokoll beigelegt oder per Mail versandt wird.

Frau Markowis schloss die Sitzung um 16.54 Uhr.

Stefan Schostok  
Oberbürgermeister

Renate Barluschke (GB)  
für das Protokoll



Vortrag Flüchtlingsunterkünfte.pdf Vortrag Unternehmerinnenzentrum.pdf

Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

## Raum für Sie und Ihre Ideen!

Cornelia Klaus



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

- Damals die Prämisse: Frauen haben geringere Chance der Teilhabe an Wirtschaftsförderung in der Gründungszenerie
- Immer noch zeitgemäß: „Ohne Frauen kommt die Unternehmenswelt nicht weiter“ Zitat Facebook-Managerin Sheryl Sandberg 10/2015
- 09/2015-G7 Gipfel Angela Merkel: Im Fokus steht die Selbstständigkeit von Frauen“...wir werden auf die besonderen Bedürfnisse von Unternehmerinnen eingehen, etwa indem wir ihren Zugang zu Finanzierung, Märkten, Fertigkeiten, Führungsverantwortung und Netzwerken stärken“

März 2016 | Seite 2



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

**Ziele**

- ) Baustein für die Förderung des Gründungsgeschehens am Wirtschaftstandort Hannover
- ) Beitrag zur Stärkung des Fachkräftebedarfes
- ) Ermöglicht gleichberechtigten Zugang zur Wirtschaftsförderung
- ) Erleichterte Start- und Aufbaubedingungen von frauengeführten Unternehmen - passgenaues Raumangebot
- ) Vorbildfunktion für andere Gründerinnen
- ) Kooperation private Initiative und öffentliche Hand

März 2016 | Seite 3



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

- ) Rechtsform: **GmbH**, Geschäftsführung: **Urte Boljahn**
- ) Der Verein Impuls & Praxis e.V. ist alleiniger Gesellschafter der GmbH  
Gründungsjahr des Vereins: **1997**
- ) Das Zentrum Hohe Str. 11 wurde eröffnet: **März 2000**
- ) Weltweites Projekt der EXPO 2000 „Wirtschaften der Zukunft“: **2000**
- ) Das Zentrum Hohe Str. 9 wurde eröffnet: **Juli 2001**
- ) SPD-Frauenpreis für hervorragende und frauenpolitische Arbeit **2002**
- ) 5-jähriges Jubiläum: Juni **2005**
- ) Ausgewählter Ort im Wettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“ **2008**
- ) Jubiläumsjahr 10 Jahre FRAUENunternehmen! **2010**
- ) Jubiläumsjahr 15 Jahre Raum für Frauen-IDEEN! **2015**

März 2016 | Seite 4



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

**Erfolgsbilanz Unternehmerinnen-Zentrum Hannover 2000 – 2015**

Seit 2000: **98** Firmen, wovon **69** Firmen wieder ausgezogen sind. Davon sind **63 %** der Unternehmerinnen weiterhin erfolgreich selbständig tätig.

Mieterinnenwechsel 2010: **3**, 2011: **1**, 2012 : **7**, 2013: **8**, 2014: **7**, 2015: **3**  
max. 1-2 Monate Übergangleerstand

Mietinteressenten 2010: **21**, 2011: **20**, 2012: **31**, 2013: **15**, 2014: **17**, 2015: **34**

Konzeptneuausrichtung: seit 01.07.2013 stärkere Förderung von Gründerinnen, 30% Mietrabatt in den ersten zwei Jahren; Unternehmerinnen ab dem siebten Jahr, 30 % Mieterhöhung

März 2016 | Seite 5



Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

Mietfläche insgesamt :	<b>1.015 qm</b>
Die Gemeinschaftsfläche des Zentrums beträgt:	<b>430 qm</b>
Größe der Büroeinheiten:	<b>13 qm - 38 qm</b>
Mietpreis (inkl. Nebenkosten und Zusatzleistungen) m:	<b>12,30 €/qm</b>

Anzahl der Büroeinheiten:	<b>29</b>
Stand der Vermietung März 2016:	<b>27</b>
Davon Bürogemeinschaften:	<b>2</b>
Zusätzlich zur Firmeninhaberin Beschäftigte:	<b>10</b>

Branchenschwerpunkt im Zentrum: **Gesundheitswirtschaft, freiberufliche und gewerbliche Dienstleistungen**

März 2016 | Seite 6

Unternehmerinnen-Zentrum Hannover

**Renovierung/Modernisierung/Technische Weiterentwicklung:**

- ) Dach- und z. T. Fenstererneuerung Hohe Str. 11 (2010)
- ) Verlegung eines neuen und damit schnelleren Datennetzes mit verbesserter Telefonanlage (2010)
- ) Neue Haustür Hohe Str. 9 (2010)
- ) Anpassung einer großen Büroeinheit in zwei kleine Büroeinheiten (2010)
- ) Modernisierung der Homepage (2010)
- ) Neugestaltung des Empfangsbereiches (2011)
- ) Malerarbeiten auf der Gemeinschaftsfläche Hohe Str. 9 (2011)
- ) Malerarbeiten auf der Gemeinschaftsfläche Hohe Str. 11 (2012)
- ) Erweiterung der Homepage mit Intranet (2013)
- ) Umgestaltung einer Büroeinheit in 4 Arbeitsplätze Coworking Space (2015)

März 2016 | Seite 7

Unternehmerinnen-Zentrum Hannover



**Modernisierung Dächer und Kastenfenster**

März 2016 | Seite 8

Unternehmerinnen-Zentrum Hannover



Eingangsbereich Hohe Str. 9      EG, Büro UZH, Hohe Str. 11

März 2016 | Seite 9

Unternehmerinnen-Zentrum Hannover



Bsp. Flurbereich mit Wartezone      „StartPlatz“- Co-Working Space

März 2016 | Seite 10





# Flüchtlingsunterbringung 2016

Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Zahlen, Daten, Statistik

### Untergebrachte Personen

<b>insgesamt</b>	<b>4.788</b>
davon	
Asylbewerber	2.207
Asylberechtigte	409
Ausländische Flüchtlinge	2.172

Stand 02.03.2016

Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Zahlen, Daten, Statistik

### Aktuelle Quote

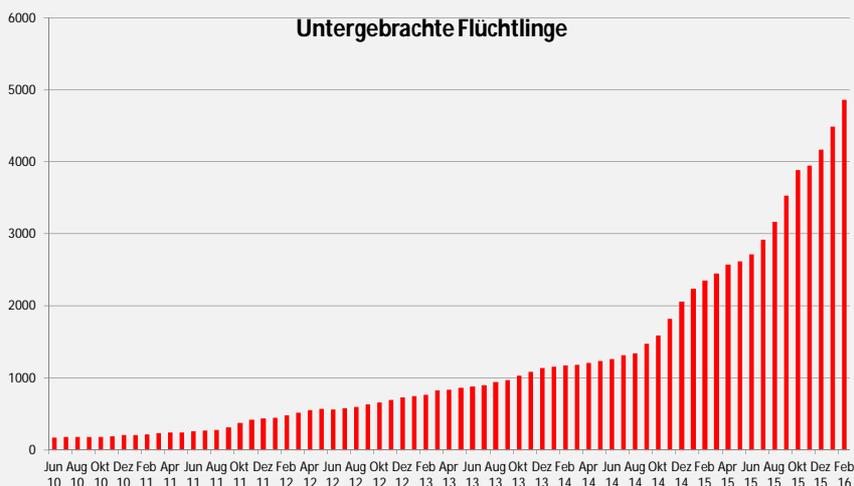
<b>festgesetzt von Dez. 2015 bis April 2016</b>	<b>7.273</b>
bereits zugewiesen	1.315
bis 30.04.2016 noch unterzubringen	5.958

Stand 24.02.2016

Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Aktuelle Zahlen

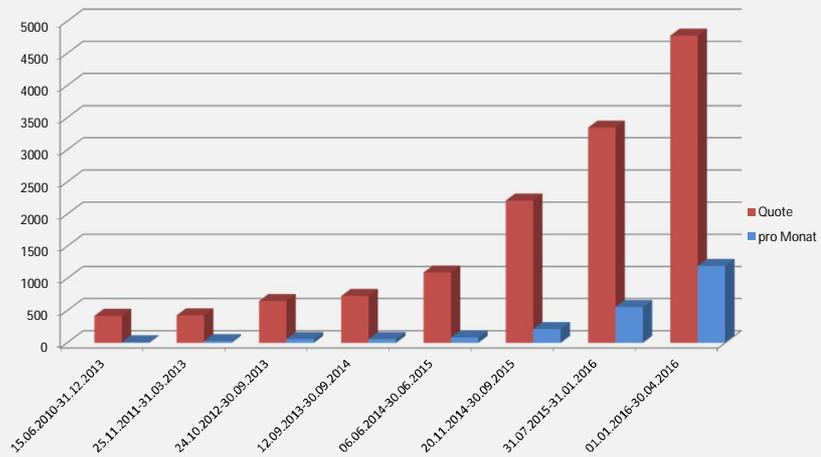


Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Aktuelle Zahlen

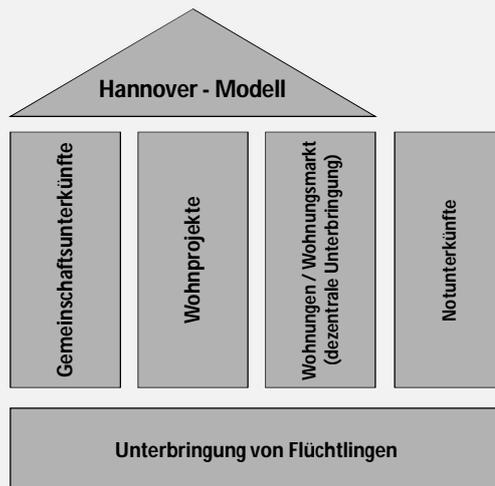
Zuweisungsquoten der Landesaufnahmebehörde Niedersachsen



Landeshauptstadt Hannover  
 Stadterneuerung und Wohnen



## 3-Säulen-Modell

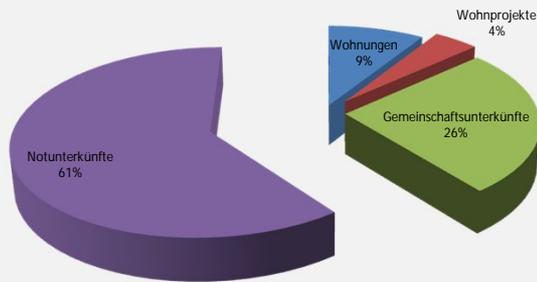


Landeshauptstadt Hannover  
 Stadterneuerung und Wohnen



## Aufteilung Unterbringungsform

Unterbringungsform

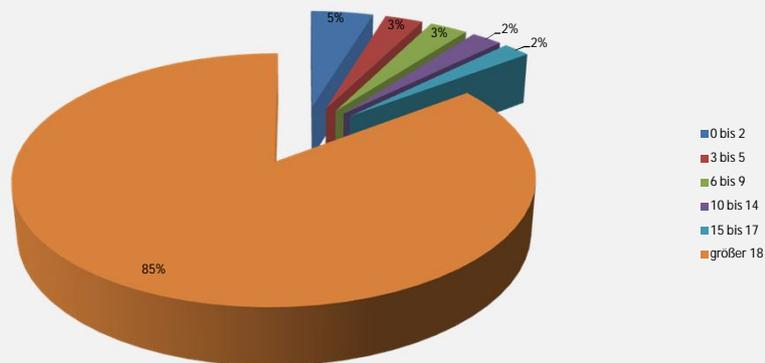


Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Untergebrachte Flüchtlinge

Altersstruktur

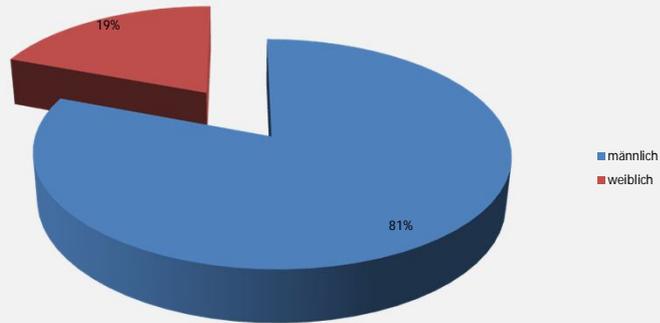


Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Geschlechteraufteilung

Geschlechterverteilung



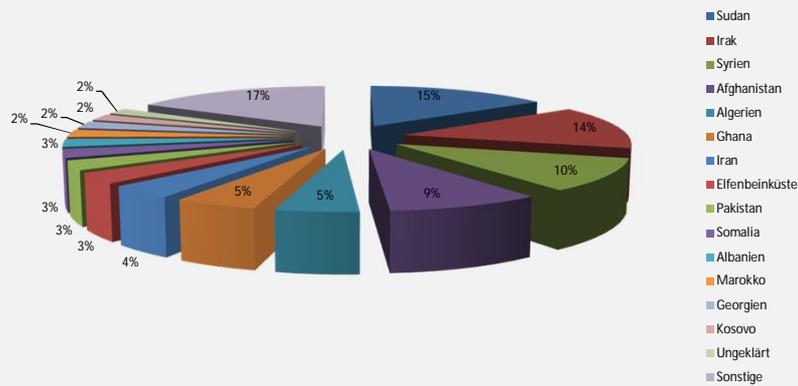
Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



## Untergebrachte Flüchtlinge

Zugewiesene Personen nach Nationalität

derzeit 62 verschiedene Nationalitäten



Landeshauptstadt Hannover  
Stadterneuerung und Wohnen



Landeshauptstadt

Hannover

Beschluss-  
drucksache

b

In den Ausschuss für Umweltschutz und Grünflächen  
In den Ausschuss für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und  
Liegenschaftsangelegenheiten  
In den Sozialausschuss  
In den Stadtentwicklungs- und Bauausschuss  
In den Organisations- und Personalausschuss  
In den Ausschuss für Integration, Europa und  
Internationale Kooperation (Internationaler Ausschuss)  
In den Kulturausschuss  
In den Jugendhilfeausschuss  
In den Schulausschuss  
In den Gleichstellungsausschuss  
In den Verwaltungsausschuss  
In die Ratsversammlung

Nr. 0058/2016

Anzahl der Anlagen 3

Zu TOP

---

## 2030-Agenda - Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten

### Antrag,

sich der anliegenden Erklärung des Deutschen Städtetags „**2030-Agenda - Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten**“ anzuschließen (Anlage 1 und 2) und einen entsprechenden Ratsbeschluss zu treffen.

Um das kommunale Handeln an den Zielsetzungen der „2030-Agenda für Nachhaltige Entwicklung“ auszurichten legt der Deutsche Städtetag den Kommunen nahe, den Beschluss mit konkreten Schritten zu verbinden. Aufgrund der bisherigen Nachhaltigkeits-Aktivitäten der Landeshauptstadt Hannover sollen folgende Strategien weiter verfolgt werden:

- die Verstärkung der Informations- und Bewusstseinsbildung zu den Nachhaltigkeitszielen unter Einbeziehung aller gesellschaftlich relevanter Gruppen und Netzwerke, um das Bewusstsein für die dort genannten Herausforderungen auf lokaler Ebene zu schärfen.
- die Vertiefung globaler Netzwerke und (Städte-) Partnerschaften, die Einbeziehung der Potenziale von Migrantinnen und Migranten vor Ort sowie die weitere Stärkung des Fairen Handels.
- die weitere Einbindung der Nachhaltigkeitsziele als Querschnittsaufgabe in die kommunalen Handlungsfelder im Sinne des „Stadtziels“ Nr. 11: „Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen“.

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

Bei allen Bildungs- und Öffentlichkeitsmaßnahmen zur Kommunikation und Umsetzung der 2030-Agenda für nachhaltige Entwicklung werden soweit wie möglich Gender-Aspekte berücksichtigt. Ziel Nr. 5 widmet sich explizit der Geschlechtergerechtigkeit.

### **Kostentabelle**

Durch die Unterzeichnung der Resolution entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

### **Begründung des Antrages**

Die Weltgemeinschaft der Vereinten Nationen hat sich auf ihrem Gipfel der Staats- und Regierungschefs vom 25. – 27.09.2015 in New York auf einen neuen globalen Rahmen für nachhaltige Entwicklung und Armutsbekämpfung geeinigt. Die sogenannte „2030-Agenda für Nachhaltige Entwicklung“, die für die nächsten 15 Jahre ihre Gültigkeit hat, knüpft an die bis 2015 gesetzten „Millenniumsentwicklungsziele“ an. Sie umfasst in ihrem Kernstück 17 universelle Nachhaltigkeitsziele, die sogenannten „Sustainable Development Goals“ (SDGs, siehe Anlage 3). Neu ist, dass es sich um ein weltweit einheitliches Zielsystem mit entsprechenden Indikatoren handelt, das alle Aspekte einer nachhaltigen Entwicklung in ihrer ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimension umfasst. Es gilt für Entwicklungs-, Schwellen- und Industrieländer gleichermaßen, was einen Paradigmenwechsel darstellt.

Die Verantwortung der Kommunen wird insbesondere in Ziel Nr.11 deutlich. Aber auch die inklusive Bildung, das lebenslange Lernen, die Sicherung einer nachhaltigen Energieversorgung, die Anpassung an den Klimawandel, der Aufbau einer belastbaren Infrastruktur oder die Förderung eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums mit einer menschenwürdigen Arbeit für alle sind wichtige kommunale Handlungsfelder einer integrierten Stadtentwicklung. Ohne die Mitwirkung der Kommune wird die 2030 - Agenda weitestgehend wirkungslos bleiben.

Der Deutsche Städtetag ruft daher alle Kommunen auf, sich mit der Unterzeichnung der Resolution an der Umsetzung der 2030-Agenda für Nachhaltige Entwicklung zu beteiligen.

Dez. V/ Agenda 21- und  
Nachhaltigkeitsbüro  
Hannover / 12.01.2016

**Deutscher Städtetag zu Entwicklungszielen der Vereinten Nationen  
Kommunen setzen sich für Armutsbekämpfung  
und nachhaltige Entwicklung ein**

Der Deutsche Städtetag unterstützt die Entwicklungsziele für Nachhaltigkeit und Armutsbekämpfung in der 2030-Agenda, auf die sich die Staaten beim UN-Gipfel in New York geeinigt haben. In der 2030-Agenda wird deutlich: Für die Umsetzung in den Mitgliedstaaten spielt die kommunale Ebene eine besondere Rolle. Vor diesem Hintergrund schlägt der Deutsche Städtetag seinen Mitgliedstädten vor, sich für ausgewählte Ziele der Agenda auf lokaler Ebene zu engagieren.

**„Kommunen in vielen Staaten der Welt setzen sich beim Kampf gegen die Armut sowie bei globalen Umweltherausforderungen ein. Ohne kommunale Beteiligung können die Staaten die Herausforderungen für Nachhaltigkeit nicht bewältigen. Es müssen beispielsweise Lösungen für Flüchtlinge aus Bürgerkriegsgebieten oder für die Beseitigung der negativen Folgen des Klimawandels gefunden werden“**, sagt Dr. Stephan Articus, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städtetages. Viele deutsche Städte agieren schon jetzt international. Dabei spielen Themen der Nachhaltigkeit eine große Rolle.

Die 2030-Agenda bildet einen neuen globalen Rahmen für nachhaltige Entwicklung und Armutsbekämpfung. Sie knüpft an die bis 2015 gesetzten Millenniumsziele der Vereinten Nationen an. Mit den neuen insgesamt 17 Zielen geht auch ein Paradigmenwechsel einher. Wichtig dabei ist es, für gemeinsame „Weltanliegen“ wie öffentliche Güter und Ressourcen auch gemeinsame Verantwortung zu übernehmen.

Aus kommunaler Perspektive sind vor allem folgende Entwicklungsziele relevant:

- Städte und Siedlungen sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen,

- Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern,
- eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen,
- Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Der Deutsche Städtetag hat gemeinsam mit dem Rat der Gemeinden und Regionen Europas/Deutsche Sektion für seine Mitgliedstädte eine Musterresolution erarbeitet: Damit können Städte ihre Bereitschaft signalisieren, sich für ausgewählte Ziele der Agenda auf lokaler Ebene zu engagieren. **„Mit der lokalen 2030-Agenda wollen wir die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen mit Leben erfüllen“**, so Articus.

Die Kommunen können beispielsweise in der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit vor Ort aktiv sein oder kommunale Strategien für ein Nachhaltigkeitsmanagement verfolgen. Andere Städte erweitern oder vertiefen ihr Partnerschaftsnetz, unterstützen ihre Partnerstädte auf anderen Kontinenten durch kommunalen Erfahrungsaustausch und beraten beim Aufbau selbstverwalteter Strukturen. Dabei profitieren sie ebenfalls von innovativen Ansätzen und neuen Methoden ihrer Partner.

Die Musterresolution „2030-Agenda für Nachhaltige Entwicklung: Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten“ steht zum Download bereit unter [www.staedtetag.de](http://www.staedtetag.de).

# 2030 - Agenda für Nachhaltige Entwicklung: Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten

## Die Stadt/die Gemeinde/der Landkreis

---

**begrüßt** die von den Vereinten Nationen (VN) am 27. 9. 2015 verabschiedete 2030-Agenda und die darin enthaltenen Entwicklungsziele, die „Sustainable Development Goals“ (SDGs), die sich an die Mitgliedstaaten der VN richten, und insbesondere durch eine kommunale Beteiligung und Verantwortung mit Leben gefüllt werden sollten.<sup>1</sup>

**begrüßt** die Anerkennung von Städten, Gemeinden und Kreisen als zentrale Akteure für nachhaltige Entwicklung durch die erstmalige Aufnahme des sogenannten „Stadtziels“ SDG 11 „Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen“ in die Entwicklungsagenda der VN.

**unterstützt** die in der 2030 -Agenda enthaltene stärkere Fokussierung auf die gemeinsame Verantwortung des Nordens und des Südens für mehr Gerechtigkeit in der Einen Welt und die darin beschriebene Verbindung zwischen Nachhaltigkeit und Entwicklung.

**begrüßt** die Forderungen des Bundestages an die Bundesregierung, sich dafür einzusetzen, Städten und Kommunen weltweit mehr Einnahme- und Haushaltshoheit zu geben, sie beim Aufbau demokratischer und leistungsfähiger kommunaler Selbstverwaltungen und als zentrale Akteure einer integrativen und partizipatorischen Stadtentwicklung in ihrer internationalen und entwicklungspolitischen Zusammenarbeit zu unterstützen.<sup>2</sup>

**fordert** Bund und Länder auf, Kommunen und Ihre Vertretungen bei der Entwicklung von Strategien zur Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele auf Augenhöhe einzubeziehen, die Bedeutung des kommunalen Engagements zur Erreichung der Ziele der 2030-Agenda anzuerkennen, Kommunen stärker als bisher als Akteure für Nachhaltigkeit und globale Verantwortung auch im Rahmen der eigenen Nachhaltigkeitsstrategien zu berücksichtigen und die Voraussetzungen hierfür zu schaffen. Dabei sollen kommunale Belastungen durch die Umsetzung internationaler Verpflichtungen von Bund und der Ländern ausgeglichen werden.

---

1 [www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/69/L.85&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/L.85&Lang=E) (Seite 14)

2 Siehe Bundestagsbeschluss „Entwicklungspolitische Chancen der Urbanisierung nutzen“ vom 18.06.2015

**Die Stadt/die Gemeinde/der Landkreis** \_\_\_\_\_

wird ihre Möglichkeiten nutzen, sich für nachhaltige Entwicklung konkret zu engagieren und eigene Maßnahmen nach innen und außen sichtbarer zu machen. Sie wird dies in einem breiten Bündnis gemeinsam mit den lokalen Akteuren und den Bürgerinnen und Bürgern vorantreiben.

Mit Beschluss \_\_\_\_\_

vom angenommen.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Titel, Funktion

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

# Beschlussdrucksache „2030-Agenda - Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten“

## Anlage 3

### Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele / „Sustainable Development Goals“ (SDGs)



**Ziel 1:** Armut in jeder Form und überall beenden



**Ziel 2:** Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern



**Ziel 3:** Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern



**Ziel 4:** Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern



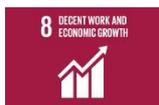
**Ziel 5:** Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen



**Ziel 6:** Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten



**Ziel 7:** Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern



**Ziel 8:** Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern



**Ziel 9:** Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen



**Ziel 10:** Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern



**Ziel 11:** Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen



**Ziel 12:** Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen



**Ziel 13:** Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen



**Ziel 14:** Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen



**Ziel 15:** Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodenverschlechterung stoppen und umkehren und den Biodiversitätsverlust stoppen



**Ziel 16:** Friedliche und inklusive Gesellschaften im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und effektive, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen



**Ziel 17:** Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben

Quelle: [http://www.bmz.de/de/was\\_wir\\_machen/ziele/ziele/2030\\_agenda/index.html](http://www.bmz.de/de/was_wir_machen/ziele/ziele/2030_agenda/index.html)

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-  
drucksache

1. In den Gleichstellungsausschuss
2. In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 0359/2016

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

## **BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt**

### **Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)**

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern sind gemäß § 1 NGG gleichrangige Hauptziele des NGG.

Gemäß § 15 NGG hat jede Dienststelle zur Durchsetzung der Ziele auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Dienststelle im Sinne des § 3 Abs. 2 NGG ist die Stadtverwaltung Hannover.

Unter Einbeziehung der örtlichen Personalvertretungen und der örtlichen Frauenbeauftragten der Fachbereiche bzw. Betriebe wurde jeweils ein Fachbereichs-Gleichstellungsplan erstellt (mit Ausnahme der kleinen Fachbereiche <50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Gebündelt wurden die Daten durch den Fachbereich Personal und Organisation zum gesamtstädtischen Gleichstellungsplan. Als Anlagen sind diesem beispielhaft sieben repräsentative Gleichstellungspläne beigefügt.

Die Verwaltung legt mit dem nachfolgenden Bericht den Gleichstellungsplan 2016-2018 vor.

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

Der in der Anlage beigefügte Gleichstellungsplan stellt die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern dar.

### **Kostentabelle**

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18.10  
Hannover / 08.02.2016



**Hannover**

**Dezernat I  
Fachbereich Personal und Organisation**

**Gleichstellungsplan  
nach dem Niedersächsischen  
Gleichberechtigungsgesetz (NGG)**

**Geltungsdauer 2016 bis 2018**

<b>Inhaltsverzeichnis:</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Zielsetzungen des NGG</b>	<b>1</b>
<b>2. Die Umsetzung in der Stadtverwaltung Hannover</b>	<b>1</b>
<b>3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung Hannover für die Ist-Analyse und Feststellung von Unterrepräsentanzen</b>	<b>1</b>
3.1 Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen	1
3.2 Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen	2
3.3 Anteil der Frauen und Männer bei den Auszubildenden	3
3.4 Anteil der Frauen und Männer in den Fachbereichen	3
3.5 Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	5
<b>4. Fluktuationsuntersuchung – Abschätzung neu zu besetzender Stellen</b>	<b>6</b>
<b>5. Gesamtstädtische Ziele der Stadtverwaltung Hannover</b>	<b>6</b>
5.1 Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen	6
❖ Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt A13/E13	
❖ Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab A11/E10	
5.2 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern	8
❖ Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen	
❖ Erhöhung des Männeranteils in sozialen und pflegerischen Berufen	
<b>6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte der Stadtverwaltung Hannover durch familiengerechte Arbeitsgestaltung/ Arbeitsbedingungen weiter verbessern u.a. nach den Vorgaben gemäß §§ 4 bis 6 NGG</b>	<b>9</b>
Familiengerechte Arbeitsgestaltung gemäß § 4 NGG und die betreffenden Handlungsfelder:	
❖ Arbeitszeit und Arbeitsort	
❖ Führungs- und Zusammenarbeitskultur und Führungskompetenz	
❖ Lebensphasenorientierte Personalentwicklung	
❖ Service für Familien	
❖ Familienbewusste Information und Kommunikation	
❖ Teilzeitarbeit und Beurlaubung	
<b>7. Anlagen 1-7: Gleichstellungspläne der Fachbereiche Personal und Organisation, Öffentliche Ordnung, Sport und Bäder, Senioren, Jugend und Familie, Eigenbetrieb Stadtentwässerung sowie Tiefbau</b>	

## **1. Zielsetzungen des NGG**

Ziel des Gesetzes ist es, Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung gleiche berufliche Chancen zu ermöglichen. Die Entscheidung zur Übernahme oder Aufteilung von Betreuungsaufgaben von Kindern oder älteren Angehörigen in ihren Familien soll für Frauen und Männer erleichtert werden. Zur Durchsetzung der Ziele ist gemäß §15 NGG ein Gleichstellungsplan für eine Geltungsdauer von drei Jahren zu erstellen. In diesem sind von der Stadtverwaltung Hannover, als Dienststelle im Sinne des § 3 NGG, die Schwerpunkte und angestrebten gesamtstädtischen Ziele zum weiteren Voranbringen der Gleichstellung sowie die hierzu erforderlichen Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung festzulegen. Für die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie legt die Dienststelle fest, welcher Standard erreicht werden soll.

Dafür erfolgt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und die Feststellung, in welchen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes besteht und welche Ursachen dafür vorliegen. Für diese Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen sind im Weiteren eine Fluktuationsabschätzung und eine Festlegung von Zielvorgaben (%-Anteile) zum Abbau der festgestellten Unterrepräsentanzen erforderlich. Gemäß § 13 Abs. 5 NGG darf in einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, in der ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zur Erreichung der Zielvorgaben eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber einer Person des anderen Geschlechts bevorzugt werden.

## **2. Die Umsetzung in der Stadtverwaltung Hannover**

Unter Einbeziehung der örtlichen Personalvertretungen und der örtlichen Frauenbeauftragten der Fachbereiche wurde jeweils ein Fachbereichs-Gleichstellungsplan erstellt (mit Ausnahme der kleinen Fachbereiche <50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Als Anlage ist beispielhaft aus jedem Dezernat ein Gleichstellungsplan beigelegt. Gebündelt wurden die Daten durch den Fachbereich Personal und Organisation zum gesamtstädtischen Gleichstellungsplan.

## **3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung Hannover für die Ist-Analyse und Feststellung von Unterrepräsentanzen**

Gemäß § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Vergütungs-, Entgelt- oder Besoldungsgruppe der Dienststelle unter 45% liegt. Grundlage ist das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. D.h., dass Teilzeitbeschäftigte bzw. Beurlaubte mit dem Anteil ihrer individuellen Arbeitszeit berücksichtigt werden (Bsp.: Halbtagsbeschäftigte mit 0,5 Beschäftigungsvolumen).

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

Zunächst erfolgt zum Stichtag 30.06.2015 die Übersicht der Anzahl aller Beschäftigten („Köpfe“) der Stadtverwaltung Hannover:

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

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

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

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

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

Nach NGG: Berechnung ohne abgeordnetes/gestelltes Personal

Gesamtstädtisch besteht insoweit für alle Tarifgruppen insgesamt betrachtet keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes. Eine separate Betrachtung der Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie des S-Tarifes ergibt folgende Geschlechterverteilung:

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

Im S-Tarif sind Männer insgesamt unterrepräsentiert. Ca. 90% der im S-Tarif eingruppierten Tarifbeschäftigten sind im Fachbereich Jugend und Familie eingesetzt. Die Ziele und Maßnahmen sind im Gleichstellungsplan des Fachbereiches (Anlage 5) festgelegt.

Die nach § 3 Abs. 3 NGG erforderliche Feststellung der Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, erfolgt unter Ziffer 3.5.

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

Stichtag 31.12.2014	Anzahl der Führungskräfte			Anteil Frauen	Anteil Männer	Vgl. 2011 Anteil Frauen
	Gesamt	weiblich	männlich			
<b>Fachbereichsleitung</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>47,8%</b>	<b>52,2%</b>	<b>34,8%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	2	2	0			
<b>Bereichsleitung</b>	<b>106</b>	<b>43</b>	<b>63</b>	<b>40,6%</b>	<b>59,4%</b>	<b>35,8%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	9	9	0			
<b>Sachgebietsleitung</b>	<b>343</b>	<b>151</b>	<b>192</b>	<b>44,0%</b>	<b>56,0%</b>	<b>39,4%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	34	25	9			
<b>Gesamt</b>	<b>472</b>	<b>205</b>	<b>267</b>	<b>43,4%</b>	<b>56,6%</b>	<b>38,3%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	45	36	9			

Der Frauenanteil in den Führungspositionen bei der Stadtverwaltung insgesamt liegt zum Stichtag 31.12.2014 bei 43,4% und ist somit durch eine aktive Gleichstellungspolitik der Stadtverwaltung seit 2011 um 5,1 Prozentpunkte gesteigert worden. Bei den Fachbereichsleitungen liegt der Frauenanteil sogar bei 47,8%. Eine Unterrepräsentanz von Frauen konnte seit 2011 abgebaut werden. Angestrebt wird der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Führungsebenen der Stadtverwaltung.

Auch der Anteil der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte nimmt zu. So sind 9,5% aller Führungskräfte teilzeitbeschäftigt (80% davon Frauen, dies entspricht in etwa dem Teilzeitanteil von Frauen insgesamt).

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

Zum Stichtag 31.12.2014 befanden sich 194 Frauen und 211 Männer in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadtverwaltung, davon absolvierten 6 Frauen ihre Ausbildung in Teilzeit. Die Gesamtzahl ist relativ ausgewogen (48%/52%), es liegt somit keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes im Sinne des NGG vor. Die Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Ausbildungsberufe ist sehr unterschiedlich. Die Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Frauen streben z.B. seit Jahren die gezielte Erhöhung des Frauenanteils bei den geschlechtsuntypischen Ausbildungsberufen an, um mittel- bis langfristig den Anteil von Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.

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

Die Stadtverwaltung Hannover hat ein vielfältiges Aufgabenspektrum. Dies spiegelt sich in den Fachbereichen und der Verteilung von Berufen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wider. Im Folgenden wird die Anzahl der Beschäftigten (Köpfe) pro Fachbereich (ohne Auszubildende) zum Stichtag 30.06.2015 dargestellt:

<b>Fachbereich</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Anteil Frauen</b>	<b>Anteil Männer</b>
Rechnungsprüfungsamt	40	26	14	65,0%	35,0%
Büro des Oberbürgermeisters	71	47	24	66,2%	33,8%
Zusatzversorgungskasse	40	23	17	57,5%	42,5%
Personal und Organisation	904	550	354	60,8%	39,2%
Gebäudemanagement	253	109	144	43,1%	56,9%
Finanzen	271	162	109	59,8%	40,2%
Wirtschaft	101	48	53	47,5%	52,5%
Recht	20	13	7	65,0%	35,0%
Öffentliche Ordnung	626	436	190	69,6%	30,4%
Feuerwehr	734	52	682	7,1%	92,9%
Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro	991	657	334	66,3%	33,7%
Bildung und Qualifizierung	391	236	155	60,4%	39,6%
Herrenhäuser Gärten	148	59	89	39,9%	60,1%
Soziales *	704	461	243	65,5%	34,5%
Jugend und Familie	1857	1482	375	79,8%	20,2%
Sport und Eventmanagement	195	93	102	47,7%	52,3%
Senioren	744	588	156	79,0%	21,0%
Planen und Stadtentwicklung	400	206	194	51,5%	48,5%
Tiefbau	315	93	222	29,5%	70,5%
Umwelt und Stadtgrün	796	234	562	29,4%	70,6%
Stadtentwässerung	462	97	365	21,0%	79,0%
Städtische Häfen	94	9	85	9,6%	90,4%
Hannover Congress Centrum	107	50	57	46,7%	53,3%
<b>Gesamt</b>	<b>10264</b>	<b>5731</b>	<b>4533</b>	<b>55,8%</b>	<b>44,2%</b>

\*davon 164 Beschäftigte in den Jobcentern der ARGE

### Fachbereiche mit eher ausgewogenem Geschlechterverhältnis

In den Fachbereichen mit vorwiegend klassischen Verwaltungsberufen sind Frauen eher überrepräsentiert, z.B. Fachbereich Personal und Organisation (Anlage 1) sowie Fachbereich Öffentliche Ordnung (Anlage 2). Der Fachbereich Sport und Eventmanagement hat mit überwiegend nichtverwaltungstypischen Berufsbildern ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (Anlage 3).

### Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Männern

Darüber hinaus gibt es Fachbereiche mit einem sehr geringen Männeranteil (zum Teil rd. 20%). Dies sind die Fachbereiche mit sozialer, pflegerischer, pädagogischer oder kultureller Aufgabenstellung. Der Fachbereich Jugend und Familie hat z.B. einen Männeranteil von rd. 20% (Anlage 5) und der Fachbereich Senioren einen Anteil von 21% (Anlage 4).

### Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Frauen

Es gibt jedoch auch Fachbereiche mit vorwiegend gewerblichen Berufen wie Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, die Betriebe Stadtentwässerung Hannover oder Städtische Häfen Hannover, die einen Frauenanteil von 9-29,5% aufweisen. In diesen Fachbereichen ist der Anteil der ehemaligen Lohnempfängerinnen und Lohnempfänger sehr hoch (65-68%). In dieser Beschäftigungsgruppe ist der Frauenanteil eher gering. Es handelt sich hier oftmals um Tätigkeiten in Form schwerer körperlicher Arbeit. Für diese Bereiche ist es schwierig, interessierte und geeignete Bewerberinnen zu finden.

Auch weiterhin gestaltet es sich schwierig, in überwiegend technischen Bereichen geeignete weibliche Kräfte zu finden. So liegt z.B. der Frauenanteil im Fachbereich Feuerwehr mit überwiegend feuerwehrtechnischem Dienst bei 7,1%. Festzustellen ist insgesamt ein sehr großes Problem der Stadtverwaltung, Ingenieurinnen und Ingenieure, Technikerinnen und Techniker sowie Informatikerinnen und Informatiker unter den Bedingungen des TVöD zu gewinnen. Als Beispiele sind die Gleichstellungspläne des Fachbereiches Tiefbau (Anlage 7) und des Eigenbetriebes Stadtentwässerung (Anlage 6) beigefügt.

Ein weiteres Beispiel ist der Gleichstellungsplan des Fachbereiches Personal und Organisation (ohne Bereich Gebäudereinigung, da eigene Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes), der als Anlage 1 beigefügt ist. In den meisten Bereichen sind eher Verwaltungsberufe vertreten und somit überwiegend eine Überrepräsentanz von Frauen. In dem Bereich „Informations- und Kommunikationssysteme“ liegt jedoch lediglich ein Frauenanteil von rd. 18% vor.

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

Hier erfolgt eine vergleichbare Betrachtung von Entgelt- und Besoldungsgruppen, da bei vakanten Stellen Bewerbungen von Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamten möglich sind. Festzustellen ist, dass eine Unterrepräsentanz von Männern gesamtstädtisch in den Entgeltgruppen E01 bis E03 vorliegt. Ansonsten ist die Verteilung beider Geschlechter paritätisch oder es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor:

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Anteil am Beschäftigungsvolumen		Unterrepräsentanz nach NGG
	Frauen	Männer	Anteil < 45%

AT, B2	53,8%	46,2%	keine
E15Ü, A16	<b>38,5%</b>	61,5%	<b>Frauen</b>
E15, A15	46,4%	53,6%	keine
E14, A14	48,0%	52,0%	keine
E13, A13 Einstiegsamt	51,9%	48,1%	keine
<b>Gesamt "h.D."</b>	<b>48,9%</b>	<b>51,1%</b>	keine

E12, A13	<b>34,0%</b>	66,0%	<b>Frauen</b>
E11, A12	<b>41,6%</b>	58,4%	<b>Frauen</b>
E10, A11	47,8%	52,2%	keine
E09, A9 Einstiegsamt A 10	53,3%	46,7%	keine
<b>Gesamt "g.D."</b>	<b>48,2%</b>	<b>51,8%</b>	keine

E08, A9, A8, E08a	<b>40,9%</b>	59,1%	<b>Frauen</b>
E07, E07a	<b>29,7%</b>	70,3%	<b>Frauen</b>
E06, A7	47,4%	52,6%	keine
E05, A6	54,4%	45,6%	keine
E04, E04a	<b>9,6%</b>	90,4%	<b>Frauen</b>
E03, E03a	57,7%	<b>42,3%</b>	<b>Männer</b>
E02	86,8%	<b>13,2%</b>	<b>Männer</b>
E01	53,4%	46,6%	keine
E01M	66,2%	<b>33,8%</b>	<b>Männer</b>
<b>Gesamt E01-E08</b>	<b>46,9%</b>	<b>53,1%</b>	keine

<b>GESAMT</b>	<b>47,5%</b>	<b>52,5%</b>	keine
---------------	--------------	--------------	-------

#### E15Ü, A16:

Frauen sind in den höchsten Entgeltgruppen (ehem. höherer Dienst „h.D.“) nur noch in dieser Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe unterrepräsentiert.

#### E11, A12 und E12, A13:

Frauen sind nach wie vor in diesen höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen (ehem. gehobener Dienst „g.D.“) unterrepräsentiert.

#### E08, E08a, A9, A8:

Hier besteht mit einem Anteil von 40,9% gesamtstädtisch eine Unterrepräsentanz von Frauen, der Anteil ist im Vergleich zu 2011 gesunken. Im letzten Gleichstellungsplan wurde angestrebt, 50% der frei werdenden Stellen mit Frauen zu besetzen. Dieses Ziel konnte nicht erreicht werden.

Eine Analyse der Daten hat ergeben, dass gesamtstädtisch ohne den Fachbereich Feuerwehr ein Frauenanteil von 61,6% vorliegt. Der Fachbereich Feuerwehr hat zur Erhöhung des Anteils von Beamtinnen im feuerwehrtechnischen Dienst in seinem Gleichstellungsplan Ziele und Maßnahmen festgelegt.

#### E07/E04:

In diesen Entgeltgruppen besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen mit einem Anteil von 29,7% bzw. 9,6%. In diese Entgeltgruppen erfolgte nach dem TVöD eine Überleitung überwiegend aus dem ehemaligen Lohnempfänger-Bereich: Frauen sind dort in den vorherrschenden Berufsbildern im erheblichem Maße unterrepräsentiert. Im letzten Gleichstellungsplan wurde angestrebt, 25% der frei werdenden Stellen in E07 und E04 mit Frauen zu besetzen. Diese Ziele konnten nicht erreicht werden, der Frauenanteil ist weiter gesunken.

Handlungsfelder sind in den betreffenden Fachbereichen konkretisiert, s. Gleichstellungspläne der Fachbereiche Tiefbau (Anlage 7) und Eigenbetrieb Stadtentwässerung (Anlage 6).

#### E01-E03:

In diesen Entgeltgruppen sind Männer unterrepräsentiert. Mit einem Anteil von 42,3% in E03 besteht noch eine geringe Unterrepräsentanz. In E01M und E02 besteht eine Unterrepräsentanz, hier sind vorwiegend Reinigungs- sowie Haus- und Küchenhilfen eingruppiert. Festgestellt wurde, dass gesamtstädtisch eine Unterrepräsentanz von Männern neben dem S-Tarif ausschließlich in den Entgeltgruppen E01M bis E03 (ohne E01) vorliegt.

In E03 werden teils von den Fachbereichen Schwerpunkte gesetzt, wenn es sich z.B. um geschlechtstypische Berufsbilder handelt und dort eine Unterrepräsentanz abgebaut werden soll.

#### **4. Fluktuationsuntersuchung – Abschätzung neu zu besetzender Stellen**

Nach dem NGG soll für die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts festgestellt wurde, eine Abschätzung der frei werdenden Stellen für die Jahre 2016 bis 2018 erfolgen. Die geplante Fluktuation bei der Stadtverwaltung ist bis 2018 noch relativ gering. In den Jahren 2016 bis 2018 werden insgesamt 257 altersbedingte Austritte über alle Entgelt- und Besoldungsgruppen erwartet, welche relativ gleich auf beide Geschlechter verteilt sind.

#### **5. Gesamtstädtische Ziele der Stadtverwaltung Hannover**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist integraler Bestandteil des Leitbildes der Stadtverwaltung Hannover. Schwerpunkte sind - bei Feststellung einer Unterrepräsentanz eines Geschlechts - das weitere Voranbringen der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die weitere Verbesserung einer familiengerechten Arbeitsgestaltung für beide Geschlechter. Die Ziele der Stadtverwaltung Hannover sind im Überblick dargestellt:

Zur Unterstützung der Fachbereiche im Rahmen der gesamtstädtischen Ziele ist ein wichtiges Instrument die Bereitstellung von Frauenfördermitteln aus zentralen Haushaltsmitteln (1,1 Millionen).

Gemäß der Richtlinien für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung werden für geeignete Maßnahmen den Fachbereichen Mittel zur Verfügung gestellt, die

- der Besetzung von Frauen in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen dienen,
- die Beschäftigung von Frauen in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern erleichtern und
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

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

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

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

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 30.06.2015 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2015-2018	Zum Ablauf 31.12.2018 angestrebter Prozentsatz
E15Ü, A16	38,5%	1	43,7 %

#### Maßnahmenübersicht:

- Ziel: Paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab Besoldungsgruppe A14/ Entgeltgruppe E13
- Über 2. Einstiegsamt A13 mehr Frauen gewinnen, um potentielle Bewerberinnen für höherwertige Aufgaben zu generieren („nach oben wachsen lassen“)

#### **❖ Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab A11/E10**

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 30.06.2015 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2015-2018	Zum Ablauf 31.12.2018 angestrebter Prozentsatz
E12, A13	34,0%	16	35,0%
E11, A12	41,6%	26	42,0%

#### Maßnahmenübersicht gilt für die gesamte Laufbahngruppe 2

- Anbieten von gezielten Weiterbildungsangeboten und ggfls. vorrangige Meldung von Frauen zum Führungskräfteentwicklungsprogramm
- Ziel: Paritätische Teilnahme am Förderkreis
- Über das Mitarbeitergespräch können Entwicklungspotentiale und Entwicklungsperspektiven ermittelt und individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen vereinbart werden
- Geeignete Frauen werden gezielt zu einer Bewerbung motiviert
- Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Familie ermöglichen
- Anbieten von flexiblen Arbeitsmodellen

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

Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter wird man nur gelangen, wenn sich neben den Frauenrollen auch die Männerrollen ändern. Deshalb verpflichtet das NGG die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken. Im Schwerpunkt soll eine berufliche Chancengleichheit gefördert werden, um den Zugang für beide Geschlechter zu ermöglichen. Folgende zentrale Maßnahmen sollen mittelfristig hierzu einen Beitrag leisten:

### Förderung erwünschter Heterogenität bei der Berufswahl

- Ausrichtung des Zukunftstages in gesamtstädtischer Organisation und Koordination

### Erhöhung der Gendersensibilität

- Erarbeitung einer Haltung zu einem neuen diversitygerechten Sprachgebrauch
- Überarbeitung und Aktualisierung der angebotenen Genderfortbildungen
- Überprüfung der Genderkompetenzen der Referentinnen und Referenten
- ausgewogenere gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung der Personalentwicklung und der externen Beraterinnen und Berater

### Fachkräftemangel:

- Qualifizierung von Frauen und Männern aus den unteren EG-Gruppen, z.B. „Mut zur Qualifizierung“ und „Schreibkräftequalifizierung“
- Prüfung der Einrichtung eines „Förderkreises für technische Berufe“

Die Gründe für festgestellte gesamtstädtische Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen „E01“ bis „E08, A9, A8“ liegen in der Besetzung von geschlechtstypischen Berufsfeldern. Männer sind in sozialen Berufen und Frauen in technischen Berufen (MINT-Berufen) unterrepräsentiert. Gesamtstädtische Schwerpunkte für diesen Gleichstellungsplan bilden die genannten Berufsbilder, bei denen bereits ein Fachkräftemangel zu verzeichnen ist.

Die Stadtverwaltung ist als Arbeitgeberin mit Bindung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst insbesondere in technischen Berufen weitaus stärker von dem aktuellen Fachkräftemangel betroffen als die private Wirtschaft. Hier gilt es über die Darstellung als attraktive Arbeitgeberin hinaus Konzepte zu entwickeln, wie die Stadtverwaltung gezielt in den betroffenen Bereichen Personal gewinnen und auch langfristig binden kann. Hierbei werden neue Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen geschaffen und bestehende weiter ausgebaut bzw. fortgeschrieben.

Die Benennung von konkreten angestrebten Zielen und geplanten Maßnahmen erfolgt in den einzelnen Fachbereichs-Gleichstellungsplänen, in denen die benannten Berufsbilder vertreten sind. Zur Personalplanung werden zentral Personalstruktur- und Fluktuationsdaten zur Verfügung gestellt.

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

### Technische Berufe

- Technische Berufe wie Ingenieurwesen, Architektur etc. (Anlagen 6 und 7 Gleichstellungspläne des Fachbereichs Eigenbetrieb Stadtentwässerung und des Fachbereiches Tiefbau)
- Wirtschaftsinformatiker/innen, Informatiker/innen etc. (Anlage 1 Gleichstellungsplan des Fachbereiches Personal und Organisation)

Als der am stärksten vom Fachkräftemangel betroffene Bereich werden zunächst für die technischen Berufe Dialogveranstaltungen mit allen betroffenen Fachbereichen durchgeführt, um die Problemlagen zu konkretisieren und Lösungsansätze zu erarbeiten. Zudem soll es

einen Förderkreis für technische Berufe geben sowie eine Aufstiegsqualifizierung, mit der die akademischen Abschlüsse Bachelor und Master ermöglicht werden. Auch um dem Fachkräftemangel zu begegnen, sollen Frauen verstärkt angesprochen werden. Eine zentrale Arbeitsgruppe wird gemeinsam mit den entsprechenden Fachbereichen in den Dialogveranstaltungen Lösungsansätze dazu erarbeiten, wie die Stadtverwaltung z.B. noch attraktiver als Arbeitgeberin für Frauen in technischen Berufen sein könnte.

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

##### Soziale und pflegerische Berufe

- Sozialarbeiter/innen (Anlage 5 Gleichstellungsplan des Fachbereiches Jugend und Familie)
- Altenpfleger/innen in den Alten- und Pflegezentren der LHH (Anlage 4 Gleichstellungsplan des Fachbereiches Senioren)
- Erzieher/innen in Kitas (Anlage 5 Gleichstellungsplan des Fachbereiches Jugend und Familie)

Bei den sozialen und pflegerischen Berufen besteht ebenfalls bereits ein Fachkräftemangel. Erarbeitet werden sollen auch Wechsel- und Qualifizierungskonzepte für diese Berufsbilder.

Insbesondere für die Berufsgruppe der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen hat die Stadtverwaltung teilweise Probleme, Stellen nach zu besetzen. Im Kommunalen Sozialdienst wurde daher eine Arbeitsgruppe Personalgewinnung eingerichtet, die sich u.a. auch mit der Frage der Gewinnung von männlichen Bewerbern beschäftigt. Neben gezielten Ausschreibungsverfahren werden weitere Aktivitäten (Präsentation auf weiteren Veranstaltungen/Messen wie z.B. Berufs- und Bildungsmesse im HCC oder der Nacht der Berufe) geprüft und zu den Hochschulen in Hildesheim und Wolfenbüttel Kontakte angestrebt.

Bei den Altenpflegerinnen und Altenpflegern in städtischen Alten- und Pflegezentren wird seit Jahren eine Erhöhung des Männeranteils bei den Beschäftigten durch gezielte Erhöhung des Männeranteils bei den Auszubildenden angestrebt. So lag der Männeranteil bei den Auszubildenden zum Stichtag 31.12.14 auch bei 42,2%. Dazu erfolgt eine zielgruppengerechte Kommunikation und Ansprache über Internet und Facebook-Präsenz und die Teilnahme an einschlägigen Berufsmessen. Es wurde ebenfalls ein Imagefilm gedreht. Über das Projekt „Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege“ sollen die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert werden. Ein Nachwuchsförderkreis bietet Personalentwicklungsmöglichkeiten.

Die Bestrebungen des Fachbereiches Jugend und Familie, den Männeranteil bei den Erzieherinnen und Erziehern zu erhöhen, werden fortgeführt. In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit werden Informationsveranstaltungen durchgeführt, die sich an männliche Schüler richten und den Beruf des Erziehers darstellen und bewerben. Zum Kalenderjahr 2017 sollen als Pilotphase vier bis sechs FSJ-Stellen (Freiwilliges Soziales Jahr) eingerichtet werden, um u.a. die Attraktivität des Erzieherberufes für männliche Bewerber publik zu machen. An den Fachschulen wird mit verschiedenen Maßnahmen, u.a. Aushang eines Plakates „Bewirb Dich Jetzt“, um den Nachwuchs von Erzieherinnen und Erziehern geworben.

#### **6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte der Stadtverwaltung Hannover durch familiengerechte Arbeitsgestaltung/Arbeitsbedingungen weiter verbessern u.a. nach den Vorgaben des NGG**

Gemäß § 4 NGG sind die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

Ziel der Stadtverwaltung ist es, eine wertschätzende und familienbewusste Verwaltungs- und Unternehmenskultur zu fördern. Seit Langem werden vielfältige Maßnahmen ergriffen, um eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Stadtverwaltung für die Beschäftigten zu erreichen. Der Fokus lag in der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Im Zuge des demografischen Wandels kümmern sich immer mehr Beschäftigte neben dem Beruf um pflegebedürftige Angehörige. Der Erfolg von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege hängt wesentlich von einer Verwaltungs- und Unternehmenskultur ab, die generell Rücksicht auf Probleme der Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nimmt.

Ein wesentlicher Meilenstein war, dass die Verwaltungsführung das Thema „familienbewusste Verwaltungs- und Unternehmenskultur“ mit den strategischen Leitlinien zur familienbewussten Personalpolitik in der Dezernentenkonferenz verabschiedet hat. Die Leitlinien wurden als gemeinsame Absichtserklärung vom Kultur- und Personaldezernenten und dem Gesamtpersonalrat im April 2015 unterzeichnet und veröffentlicht. Nach der Definition der Stadtverwaltung umfasst „Familie“ das private und familiäre Umfeld der Beschäftigten, wozu alle (Lebens-)Gemeinschaften zählen, in denen eine soziale Verantwortung für andere übernommen wird.

Das Jahr 2015 war durch einen breiten Beteiligungsprozess im Rahmen des Stadtentwicklungskonzeptes „Mein Hannover 2030“ geprägt. Die Durchführung von internen Dialogveranstaltungen erfolgte zum Handlungsfeld „Arbeit“ mit insgesamt 661 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Hierarchieebenen der Dezernate und Fachbereiche. Des Weiteren erfolgten Veranstaltungen des Gesamtpersonalrats.

Für die Arbeitgeberin Stadtverwaltung besteht die Herausforderung darin, ein Arbeitsumfeld sowie strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei zunehmender Flexibilisierung zusammenarbeiten, sich gleichzeitig entsprechend ihrer individuellen Ansprüche qualifizieren und ihre Gesundheit erhalten können.

Die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbeteiligung fließen auch in die Personal- und Organisationsstrategien ein, die im Programm Verwaltung 2020 festgelegt werden sollen. Die Rahmenbedingungen sollen in den folgenden Handlungsfeldern weiter ausgebaut werden:

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

Die geplanten Maßnahmen der Stadtverwaltung Hannover für die Jahre 2016 bis 2018 werden nach den Schwerpunkthandlungsfeldern gegliedert:

#### ❖ **Arbeitszeit und Arbeitsort**

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung gilt für alle Beschäftigten. Darüber hinaus werden alle praktikablen Teilzeitmodelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihre Arbeitszeit (befristet) reduzieren wollen bzw. müssen.

Ziel ist es, gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten anzubieten, die sowohl Möglichkeiten eröffnen als auch Schutzregelungen beinhalten.

#### Was wurde bisher umgesetzt?

Mit der ADA 11/122 (Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf) vom 24.08.2006 wurde festgelegt, dass zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit auch die Erledigung von dienstlichen

Tätigkeiten zu Hause zählt. Bis zu 40 % und bei erziehungsgeldunschädlich Arbeitenden bis zu 80 % der persönlichen Wochenarbeitszeit können am häuslichen Arbeitsplatz erbracht werden. Die Technikausstattung und das notwendige Mobiliar stellt die Landeshauptstadt Hannover. Eine Evaluation des Angebots der Teleheimarbeit ist erfolgt.

#### Wie geht es ab 2016 weiter?

- Konzept „Mobiles Arbeiten“ soll bis Ende 2016 erstellt und erprobt werden
- Entwurf einer Dienstvereinbarung Langzeitkonto
- Bearbeiten des neuen Themenfeldes „Möglichkeiten von vereinbarkeitsbewusster Dienst- und Schichtplanung“ im Rahmen dieses Gleichstellungsplans
- Vorhalten eines fachübergreifenden Beratungsangebotes zum Thema Arbeitszeit
- Einrichtung einer zentralen „Clearingstelle Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“, Ziel: Unterstützung von Beschäftigten im Einzelfall und Ermöglichung von Lösungen im Konfliktfall zwischen den Beschäftigten und dem jeweiligen Fachbereich

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

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

Ziel ist es, die Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit zu überarbeiten und dabei die bisherigen Ergebnisse der MitarbeiterInnenbeteiligung zu berücksichtigen. Dabei ist der Fokus auf eine wertschätzende Haltung und Kommunikationskultur zu legen.

#### Was wurde bisher umgesetzt?

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte konnte in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden. Gender Mainstreaming und Gleichstellung sind integrale Bestandteile der Führungskräfteentwicklung. Das Führungskräfteentwicklungsprogramm, an dem die Führungskräfte verbindlich teilnehmen, greift das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf.

In Seminaren wie „work-life-balance“ wird Führungskräften Beratung und Fortbildung zur eigenen Entwicklung angeboten. Weiterhin werden Handlungsmöglichkeiten bei der Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermittelt.

#### Wie geht es ab 2016 weiter?

- Die strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik und das Konzept Vereinbarkeit von Beruf und Pflege werden in den Intranet-Auftritt der Personalentwicklung integriert und der Intranet-Auftritt wird weiter ausgebaut, so dass die Bedeutung des Themas noch transparenter wird.
- Die überarbeiteten Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit sind in Dialogveranstaltungen und anderen zielgruppenorientierten Formaten breit zu kommunizieren und in das neue Leitbild sowie das Führungskräfteentwicklungsprogramm (FKE), insbesondere in die laufenden FKE-Lehrgangserien, zu integrieren.
- Weitere Ergebnisse fließen aus dem Programm Verwaltung 2020 ein.

#### ❖ **Lebensphasenorientierte Personalentwicklung**

Instrumente der Personalentwicklung wie das Mitarbeitergespräch sind zentrale Elemente, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer aktuellen Lebens- und Arbeitssituation wahrzunehmen und die individuelle berufliche Weiterentwicklung zu planen. Dabei unterstützt ein integriertes Gesundheitsmanagement die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes ebenso wie die Orientierung an der jeweiligen Lebenssituation und –phase die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bewältigung des Arbeitsalltages. Der Begriff „Work-Life-Learn-Planning“ beschreibt die Aufgabe, Beruf, Privatleben und berufsbegleitende Qualifikation miteinander zu vereinbaren.

### Was wurde bereits umgesetzt?

Das Thema lebensphasenorientierte Personalentwicklung ist in die Personalstrategie der Stadtverwaltung aufgenommen worden. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden die Aus- und Weiterbildung und die Personalentwicklung auch in Teilzeit ermöglicht und es werden Chancengleichheit sowie die Teilhabe an Arbeitszusammenhängen gefördert. 9,5% der Führungskräfte der Stadtverwaltung sind teilzeitbeschäftigt.

Das Mitarbeitergespräch ist als ein Instrument der Personalentwicklung zur Verbesserung der Kommunikation und Kooperation zwischen Mitarbeiterin / Mitarbeiter und Führungskraft flächendeckend umgesetzt. In der Umsetzung konkretisiert es die Leitlinie für Führung und Zusammenarbeit. Bei den Qualifizierungsgesprächen geht es um einen Austausch und die Entwicklung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Erhalt der psychischen Gesundheit und der Umgang mit psychischen Erkrankungen sind für die Stadtverwaltung wichtige Themen, die Handlungshilfe zum Umgang mit psychischer Gesundheit wurde dazu allen Führungskräften der Stadtverwaltung in Veranstaltungen nahegebracht. Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wurden als Präventionsmaßnahmen im Sinne des betrieblichen Gesundheitsmanagements anerkannt und als Präventionsmaßnahmen im Sinne des betrieblichen Gesundheitsmanagements in die Handlungshilfe für Führungskräfte zum Erhalt psychischer Gesundheit und zum Umgang mit psychischen Erkrankungen aufgenommen.

### Wie geht es ab 2016 weiter?

- Die Fortbildungen zur Handlungshilfe zum Umgang mit psychischer Gesundheit werden fortgesetzt.
- Das bestehende Seminar „50 plus – was nun?“ wird ergänzt um ein Seminar „60 plus“
- Kulturentwicklung hin zu einer noch stärkeren Wertschätzungs- und Anerkennungskultur
- Vermittlung der Handlungsnotwendigkeiten von Work-Life-Learn-Planning im Mitarbeitergespräch
- Der Mensch steht mit seinen Kompetenzen und deren Einsetzbarkeit im Mittelpunkt: Es wird weiter an den Themen berufliche Laufbahn- und Wechselkonzepte gearbeitet, insbesondere mit Hilfe des Jobfamilien-Konzeptes und dem Referenzprojekt „Durchlässigere Personalentwicklung durch die Einführung von Kompetenzprofilen“ aus dem Stadtentwicklungskonzept Mein Hannover 2030.
- Weitere Ergebnisse fließen aus dem Programm Verwaltung 2020 ein.

### **❖ Service für Familien / zusätzliche Angebote**

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

### Was wurde bereits umgesetzt?

#### Kinderbetreuung

Neben der seit 2008 bestehenden Betriebskrippe mit 12 Plätzen plant die Stadtverwaltung einen weiteren Betriebskindergarten in der Walter-Ballhause-Straße im Stadtbezirk Linden-Limmer für bis zu drei Krippengruppen. Die voraussichtliche Fertigstellung ist im Sommer 2018.

Für den Fachbereich Feuerwehr wurde aufgrund der besonderen Bedarfslage (Schichtdienst) eine Großtagespflegestelle zum 03.12.2012 eingerichtet. Eine wohnortnahe Sommerferienbetreuung für Kinder im Alter von 6 bis 11 Jahren wird jedes Jahr angeboten.

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

organisiert werden kann. Beschäftigte eines Fluxx-Partnerbetriebes zahlen nur einen ermäßigten Stundensatz von 3 € pro Betreuungsstunde (statt 5 €). Dieses Angebot wird fortgesetzt.

#### Wie geht es ab 2016 weiter?

- Eltern-Kind-Büros in den Fachbereichen: Nutzung des Angebotes ist zu überprüfen, Erarbeitung einer Nutzungsordnung

#### Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

Immer mehr Beschäftigte kümmern sich neben dem Beruf um pflegebedürftige Angehörige. Auf Basis der Ergebnisse einer flächendeckenden Mitarbeiterbefragung wurden konkrete Maßnahmen ab 2015 festgelegt, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege weiter verbessert werden soll. Diese sind bei den Handlungsfeldern aufgeführt. In 2015 ist ein Flyer speziell für Beschäftigte der Stadtverwaltung als Checkliste für den Einstieg in Pflegeaufgaben für Erwerbstätige als erste Unterstützungsmaßnahme erstellt worden. Dieser wurde mit der Gehaltsabrechnung an alle Beschäftigten verschickt. Des Weiteren wurde ein „Informations-Nachmittag Pflege“ konzipiert. Dieser soll zweimal jährlich angeboten werden und fand erstmals am 23.11.2015 statt.

#### Wie geht es ab 2016 weiter?

- Fortsetzung des „Informations-Nachmittages Pflege“
- Sensibilisierung zum Thema „Pflege ist weiblich“: Aufbrechen der Tabuisierung „pflegender Männer“ und Übernahme von Pflegeverantwortung von beiden Geschlechtern
- Intranet-Auftritt vervollständigen und verbessern (s. familienbewusste Information und Kommunikation)
- Erfahrungsaustausch und Vernetzung Pflegender ermöglichen

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

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

#### Was wurde bereits umgesetzt?

In 2014 Start des Intranet-Auftritts zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in der Stadtverwaltung Hannover, Verlinkung zur Rubrik „Alles rund um die Arbeitszeit“ und Veröffentlichung von Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen, Unterstützungsstrukturen in Stadt und Region Hannover sowie betrieblichen Angeboten und Ansprechpersonen. Seit 2015 ist unter [www.arbeiten-in-hannover.de](http://www.arbeiten-in-hannover.de) eine Präsentation der Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin veröffentlicht.

#### Wie geht es ab 2016 weiter?

- Information über die Neuregelungen zum Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz
- Weiterer Ausbau einer offensiven Informations- und Kommunikationspolitik nach Auswertung des internen Dialogprozesses zu „Mein Hannover 2030“

#### ❖ **Teilzeit und Beurlaubung**

Gemäß § 6 NGG haben die Dienststellen dafür zu sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können. Weiterhin sind die Dienststellen verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, auf die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen. Die Ermäßigung von Arbeitszeit ist grundsätzlich personell auszugleichen; dabei sind verbleibende Stellenreste zu vollen Stellen oder Teilzeitstellen zusammenzuführen. Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sind vorrangig denjenigen Beschäftigten der Dienststelle anzubieten, die

aus familiären Gründen beurlaubt worden sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich für die betreffenden Beschäftigten nicht nachteilig auf beamtenrechtliche Auswahlentscheidungen oder Höhergruppierungen auswirken.

#### Was wurde bereits umgesetzt?

In der Gleichstellungsrichtlinie der Stadtverwaltung Hannover ist geregelt: Jeder Arbeitsplatz gilt grundsätzlich als teilzeitgeeignet und alle praktikablen Arbeitszeitverteilungen werden ermöglicht. Anträgen auf Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären Gründen ist stattzugeben. Dies gilt auch für Stellen von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben. 32 % der Beschäftigten in der Stadtverwaltung Hannover sind teilzeitbeschäftigt. Der häufigste Grund für eine Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubung ohne Bezüge ist bisher die Kinderbetreuung. Da familiäre Gründe in der Regel nur für einen bestimmten Zeitraum gelten, wird den Beschäftigten, die aus diesen Gründen ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, die planbare Rückkehr in die Vollzeittätigkeit dadurch ermöglicht, dass die Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen befristet vorgenommen wird.

Jeder Antrag auf Beurlaubung aus familiären Gründen wird genehmigt. Dies gilt grundsätzlich auch für Führungspositionen. Alle Kolleginnen und Kollegen haben zur weiteren Verbesserung der Information die Möglichkeit, sich einen Intranetzugang für ihren privaten PC genehmigen zu lassen. Dies ermöglicht Beschäftigten auch während der Beurlaubung den Zugriff auf alle veröffentlichten Fortbildungsangebote und Stellenausschreibungen.

Eine Arbeitgeberin, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtige Schwerpunktaufgabe wahrnimmt, leistet damit auch einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben. Ca. 84% der Teilzeitbeschäftigten und ca. 82% der Beurlaubten bei der Stadtverwaltung Hannover sind Frauen.

#### Wie geht es ab 2016 weiter?

- Prüfung von weiteren Arbeits- und Führungsmodellen nach Auswertung des internen Dialogprozesses zu „Mein Hannover 2030“: Anerkennung von Teilzeitarbeit und neue Teilzeitmodelle

#### **Anlagen:** Gleichstellungspläne der Fachbereiche

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

**Erstellung des Gleichstellungsplans zum Stichtag 30.06.2015**  
**- Zusammenfassung -**

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

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

Zahl der Beschäftigten:	2011: 518	<b><u>2015: 556</u></b>
Anteil der beschäftigten Frauen:	2011: 46,1 %	<b><u>2015: 44,31 %</u></b>

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

<b>E 14, A 14</b>	<b>18,60 %</b>
<b>E 12, A 13gD</b>	<b>44,18 %</b>
<b>E 11, A 12</b>	<b>27,94 %</b>
<b>E 10, A11</b>	<b>30,72 %</b>
<b>E 07</b>	<b>5,38%</b>
<b>E 04</b>	<b>0,0 %</b>

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

Es wurde bereits im Stufenplan 2011 an die in der Vergangenheit erarbeiteten Maßnahmenkataloge angeknüpft, deren Umsetzung in der täglichen Personalarbeit (z.B. Stellenbesetzungen, Einstellungen und Übernahmen von Auszubildenden, Begleitung von Antragstellungen zu Teleheimarbeit und deren Umsetzung) stattfand bzw. stattfindet. Da sich die Unterrepräsentanz im Wesentlichen im Bereich des gehobenen Dienstes und damit verbunden auch in Führungspositionen wiederfindet, ist den im Katalog genannten Maßnahmen - wie bereits in der Vergangenheit - besonders bei Stellenvakanzen, Stellenwertüberprüfungen und Qualifizierungen in diesen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen besondere Bedeutung beizumessen. Eine Fortsetzung der begonnenen Maßnahmen wird daher für erforderlich gehalten.

D) **Welche Maßnahmen wurden ergriffen?**

s. Maßnahmenkatalog

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

- Trotz der in den letzten Jahren durchgeführten Maßnahmen ist es (teilweise) noch nicht gelungen, das Ziel einer paritätischen Besetzung von Frauen und Männern in den verschiedenen Bereichen (bzw. Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen) zu erreichen. Dies wird besonders im technikdominierten Bereich 18.5 deutlich. Hier bleibt es auch weiterhin schwierig, Frauen bei externen Stellenbesetzungen sowohl im Ausbildungs- als auch im Beschäftigtenbereich zu berücksichtigen, da zu wenige bis gar keine geeigneten Bewerberinnen zu verzeichnen sind. Grundsätzlich wurde bei allen Besetzungsverfahren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, versucht, Frauen gezielt anzusprechen und für eine Bewerbung zu motivieren. Da im Verfahren selbst der Maßstab der Bestenauslese gilt, war die Bewerbung von Frauen aber nicht immer erfolgreich.
- In den Arbeitsbereichen der Kraftfahrer und des Haus- und Handwerkerdienstes (OE 18.0) ist aufgrund der Arbeitsaufgaben, die überwiegend körperliche Arbeiten (z.B. schweres Heben bei Möbeltransporten) beinhalten, der Einsatz von Frauen nur wenig sinnvoll. Nachdem eine Frau im Jahre **2012** als Kraftfahrerin eingestellt wurde, ist nach 1,5 Jahren auf Wunsch der Mitarbeiterin eine Versetzung veranlasst worden, da sie sich der schweren körperlichen Tätigkeit nicht mehr gewachsen sah. Auch die Erfahrungen aus dem Hausdienst zeigen, dass einige Aufgabenbereiche aufgrund der Schwere der Aufgaben für den Einsatz von Frauen weniger geeignet sind.
- Im Bereich des Dualen Studiums Wirtschaftsinformatik, ist ein deutlicher Rückgang der Bewerbungen insgesamt zu verzeichnen. Jedoch hat sich die Bewerberlage von Frauen für dieses Studium mehr als verdoppelt. Hatten wir in den Jahren 2013 und 2014 nur vier Bewerbungen von Frauen, sind es für die Studienjahre 2015 und 2016 jeweils neun Bewerberinnen. Aufgrund dieser Entwicklung ist gerade in dem noch immer von Männern dominierten Bereich 18.5 mit einer deutlichen Zunahme von weiblichen Studentinnen und durch die anhaltende Übernahme nach dem Studium auch einer Steigerung der weiblichen Beschäftigten im Bereich 18.5 zu erwarten. Im Ausbildungsgang der Elektroniker/ innen für Telekommunikation ist die Situation unverändert; es gab zum Ausbildungsbeginn 2016 eine Bewerberin, die aufgrund des Testergebnisses nicht berücksichtigt werden konnte.
- Eine Mitarbeiterin sollte für die Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten im

technischen Bereich (18.5) durch die Ableistung eines berufsbegleitenden Studiums mit dem Abschluss „Wirtschaftsinformatikerin“ qualifiziert werden. Diese Maßnahme ist gescheitert (alleinerziehende Mutter, Überforderung), so dass ihr alternativ der Abschluss zur „Fachinformatikerin“ (IHK- Prüfung) ermöglicht wird, der dann die Durchführung der internen Qualifikation für die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben möglich macht.

**F) Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2016 bis 2018 :**

Es wird auch weiterhin daran festgehalten, dass grundsätzlich alle frei werdenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen besetzt werden sollen. Dies gilt insbesondere für die Besetzung von Stellen in Führungspositionen. Zu diesem Zweck wird im Ausschreibungstext für alle eingangs genannten Stellen des gehobenen und höheren Dienstes der „Frauzusatz“ verwendet, mit dem Frauen mit den erforderlichen Qualifikationen gezielt aufgefordert werden sich zu bewerben.

Dies bedeutet konkret für die durch Fluktuation frei werdenden Stellen der Besoldungs-/ Entgeltgruppen:

**E 11/ A 12**

- befr. bis 12/ 2016 in 18.1 für Organisationsentwicklung): Dieser Einsatz wird voraussichtlich unbefristet verlängert, und zwar mit dem bereits befristet auf dieser Stelle eingesetzten, seinerzeit im Auswahlverfahren am besten geeigneten männlichen Bewerber.
- befr. bis 3/ 2016 in 18.5: Diese Stellenbesetzung war aufgabenbedingt befristet vorgenommen worden; der Einsatz wird jedoch aufgrund der Besetzung mit einem qualifizierten Mann unbefristet verlängert werden.

**E 12/ A 13gD**

- Eine in 3/2016 frei werdende Stelle in 18.6 (SBM) wird nach bereits erfolgtem Stellenbesetzungsverfahren mit einer Frau wieder besetzt; 2 weitere Stellen im SBM (zurzeit 1w/ 1m) sollen je 1 x weiblich und 1 x männlich wiederbesetzt werden.
- Eine in 18.54 frei werdende Stelle der SGL (zurzeit männlich) wird – für den Fall der Wiederbesetzung – voraussichtlich ebenfalls wieder mit einem Mann besetzt werden.

Ergänzend sei jedoch angemerkt, dass alle Stellenbesetzungsverfahren im Rahmen der Bestenauslese erfolgen.

**Zu weiteren Maßnahmen wird auf den beigefügten Maßnahmenkatalog verwiesen.**

G) Sonstiges / Bemerkungen :

Im Fachbereich wird ab 1.1.2015 von insgesamt sieben Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern Teleheimarbeit praktiziert; es handelt sich hierbei um zwei Frauen und fünf Männer. Vermehrt wird gerade im Bereich 18.5 die Möglichkeit der Heimarbeit im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern beantragt. Ebenso ist im Bereich 18.5 die Anzahl der Männer hoch, die Elternzeit beantragen. In den Jahren 2014/2015 haben sechs Männer aus dem Bereich 18.5 von der Möglichkeit der Elternzeit profitiert.

Im Bereich der Führungskräfte (FBL, BL, SGL) sind vier Mitarbeiter/ innen in Teilzeit tätig (3 Frauen, 1 Mann). Darüber hinaus wird bei Bedarf auch die Umsetzung von Teilzeitbegehren in sehr individuellen Arbeitszeitmodellen unterstützt – und zwar unabhängig vom Geschlecht.

- **Anlage:** Maßnahmenkatalog FB 18

# Maßnahmenkatalog

zum Stufenplan bzw. Gleichstellungsplan im FB 18 (Datenbasis:30.6.2015)

Ziel	Maßnahmen	Zuständigkeit	Wieder- vorlage Datum	Zustand der Bearbeitung
Mehr Frauen bei <u>Stellen- besetzungen</u> (insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind)	Freiwerdende Stellen in entsprechenden Bereichen sollen mit Frauen wiederbesetzt werden. Dafür sollen die Ausschreibungstexte entsprechend formuliert und geeignete Frauen gezielt für eine Bewerbung motiviert werden; Auswahlkommission wird grds. paritätisch besetzt; Anteil an geeigneten Bewerberinnen wird bei der Vorauswahl gezielt berücksichtigt	18.01/ alle Bereiche	regelmäßig	fortlaufender Prozess
Mehr Frauen bei <u>Einstellungen</u> (insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind)	Bei <u>externen</u> Einstellungen (auch bei befristeten Einsätzen wie Wahlen) sollen gezielt qualifizierte Frauen eingestellt werden (Ausschreibungstexte, gezieltes Ansprechen, gezielte Berücksichtigung geeigneter Bewerberinnen in Vorauswahl etc.)	18.01/ alle Bereiche	bei Bedarf im Verfahren	fortlaufender Prozess
Mehr Frauen in technischen <u>Ausbildungs- berufen</u>	Bei der Einstellung von Auszubildenden soll der Frauenanteil weiterhin erhöht werden; dies gilt explizit für die technischen Berufe in 18.5 (Elektroniker/in für Informations- u. Telekommunikations- technik bzw. Wirtschaftsinformatik <u>Maßnahmen:</u> Durchführung von Praktika, Modifizierung der Ausschreibungstexte, Werbung in Schulen,	18.01/18.5/ 18.1	jährlich	fortlaufender Prozess

	an der LA und BBS durch Nutzung moderner Medien (z.B. facebook, Internet, Radio Hannover)			
Eigenwerbung für künftige Auszubildende	Aktionen wie „Zukunftstag“, Ausbildungsmessen oder an der Leibnizakademie/ Gymnasien gezielt zur Werbung um Frauen nutzen	18.5/ ÖFB	ständig	fortlaufender Prozess
<u>Übernahme von weiblichen Auszubildenden</u>	In Fällen, in denen die Übernahme einer/eines eigenen Auszubildenden möglich ist, soll die Einstellung/ insbes. Festeinstellung einer Frau angestrebt werden.	18.01 /18.5	jährlich	fortlaufender Prozess
<u>Erwerb höherer Qualifikationen der (weiblichen) Azubis in technischen Berufen</u>	Anbieten von Aufbaustudiengängen (insbesondere bei weiblichen Auszubildenden)	18.01/18.5	bei Bedarf	fortlaufender Prozess
<u>Qualifizierung von Frauen</u>	Frauen sollen gezielt zu Qualifizierungsmaßnahmen motiviert werden. Hierbei sollen auch berufliche Perspektiven aufgezeigt werden.	18.01/ alle Bereiche	regelmäßig	fortlaufender Prozess
<u>Qualifizierung von Frauen in/ für Führungspositionen</u>	Frauen in Führungspositionen weiterhin vorrangig im Führungskräfteentwicklungsprogramm (FKE) berücksichtigen, bei Möglichkeit geeignete Frauen mit Fortbildungen auf <u>künftige</u> Führungspositionen vorbereiten;	18.01/ alle Bereiche	regelmäßig	fortlaufender Prozess
<u>Frauenförderung im Rahmen des Stellenplanantragsverfahrens</u>	Überprüfung der Aufgabenfelder von Mitarbeiterinnen, ob Anreicherung mit qualitativ höherwertigen Tätigkeiten möglich ist (zur Vorbereitung	18.01/ alle Führungskräfte	Anfang des Jahres (Stellenplanverfahren)	fortlaufender Prozess

	künftiger Stellenplananträge)			
<u>Teleheimarbeit im Rahmen von „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“</u>	Gem. der gesamtstädtischen Rahmenbedingung soll insbesondere interessierten Frauen, aber zunehmend auch Männern, Teleheimarbeit ermöglicht werden	18.01/ alle Bereiche	bei Bedarf	fortlaufender Prozess
<u>Besetzung der Stellen von Ärztinnen/ Ärzten</u>	Obwohl in dieser Entgeltgruppe (E 15) Frauen unterrepräsentiert sind, soll bei Nachbesetzungen von Stellen in der Arbeitsmedizin vorrangig ein geeigneter Mann als Ansprechpartner für Männer berücksichtigt werden. Darüber hinaus werden in einer AG Personalgewinnungsmaßnahmen diskutiert	18.01/ 18.3/ ÖPR/ ÖFB	bei Bedarf	2016
<u>Personalgewinnung im technischen Bereich 18.5</u>	Im Januar 2016 wird sich eine AG mit dem Thema der Personalgewinnungsproblematik in 18.5 beschäftigen und Lösungen anstreben	18.0/ 18.1/ 18.2/ 18.5/ ÖPR/ ÖFB	fortlaufend	2016

\_\_\_\_\_  
Fachbereichsleitung

\_\_\_\_\_  
Örtlicher Personalrat

\_\_\_\_\_  
Örtliche Frauenbeauftragte

Fachbereich Öffentliche Ordnung	
<b>Ziele und Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2016 - 2018</b>	
<b>Ziel</b>	<b>Unterziel</b>
ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt-/ Besoldungsgruppen und Führungspositionen	Erhöhen bzw. Halten des Frauenanteils
<b>Maßnahmen</b>	
Die Führungspositionen des Fachbereichs sind weitgehend ausgeglichen besetzt. Eine Fluktuation aus Altersgründen ist bis 2018 nicht zu erwarten. Bei künftigen Fluktuationen werden im Auswahlverfahren die Defizitbereiche Berücksichtigt.	
<b>Ziel</b>	<b>Unterziel</b>
ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz	Erhöhung des Männeranteils in Verwaltungsberufen
<b>Maßnahmen</b>	
* Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren werden laufend überprüft und modifiziert, um eine Steigerung des Männeranteils in den Defizitbereichen zu erreichen. Aktuell entspricht der Männeranteil der Quote bei den Auszubildenden. * Beim Zukunftstag vermehrt Jungen über Verwaltungsberufe bzw. Aufgabenfelder in der Verwaltung informieren und Interesse wecken. * Schulpraktika und andere berufsspezifische Praktika ermöglichen. * bei der stadtverwaltungsinternen Ausbildung von Lebensmittelkontrolleurinnen und -kontrolleuren weiterhin auf den Ausgleich zwischen Männern und Frauen geachtet.	
<b>Ziel</b>	<b>Unterziel</b>
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	familiengerechte Arbeitsgestaltung/ Arbeitsbedingungen
<b>Maßnahmen</b>	
* Abschluss einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten für jedes Sachgebiet. * Veränderungen der Arbeitszeit (Reduzierung / Erhöhung) aus persönlichen Gründen werden grundsätzlich unterstützt bzw. realisiert. * Stundenvakanzen durch Arbeitszeitreduzierungen werden grundsätzlich ausgeglichen. * Teilzeitarbeitsmodelle werden grundsätzlich in allen Sachgebieten dienstlich ermöglicht. * Individuelle Unterstützung bei veränderten Lebenssituationen (z.B. Pflege, Trennung, Arbeitslosigkeit des Partners/ der Partnerin) durch Beratung, individuelle Arbeitszeitmodelle und ggf. einen Arbeitsplatzwechsel. * Der Wechsel vom Außendienst in den Innendienst, vor allem aus gesundheitlichen Gründen, wird ermöglicht. * berufliche Entwicklungsmöglichkeiten durch Durchlässigkeit z.B. im Sachgebiet Ausländerangelegenheiten (Entgeltgruppen 5 bis 9) oder Verkehrsaußendienst Entgeltgruppe 5 und 6). * Finanzierung der Maßnahmen durch Erhöhung des Anteils an Frauenfördermitteln.	

**Gleichstellungsplan 2016 bis 2018**  
**nach § 15 NGG**  
**für den Fachbereich 52**  
**Sport und Bäder**

## **Vorbemerkung:**

Gesamtstädtische Ziele sind weiterhin die ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen ab A12/E11 und Führungspositionen, eine ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern sowie die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## **Inhaltsübersicht:**

### **1. Bestandsaufnahme, Fluktuationsuntersuchung, kurzfristiger Personalbedarf**

- Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, Feststellung von Unterrepräsentanz
- Fluktuationsuntersuchung, Ermittlung des kurzfristigen Personalbedarfs
- Realistische Ziele und Maßnahmen zum Abbau der festgestellten Unterrepräsentanz

### **2. Maßnahmen zur mittel- bis langfristigen Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts**

### **3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für beide Geschlechter**

## **Zu 1:**

Die vorliegenden Übersichten stellen den jeweiligen Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten im Fachbereich 52 zum Stichtag 30.06.2015 dar. Dabei ist zunächst festzustellen, dass die Anteile nach der Beschäftigtenzahl mit 47,69 % bei den Frauen und 52,31 % bei den Männern recht ausgeglichen sind. Bei der Betrachtung des Anteils am Beschäftigungsvolumen fällt allerdings auf, dass der weibliche Anteil mit 46,68% noch etwas niedriger liegt, weil im Verhältnis zu den Männern weiterhin deutlich mehr Frauen in Teilzeitbeschäftigung tätig sind.

Betrachtet man die Verteilung auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, ist in den höheren Gruppen ab E 11/ A 12 eine paritätische Besetzung festzustellen. Zudem ist die Fachbereichsleitung weiblich besetzt. Bei den stark vertretenen Gruppen E 09, A 09 G, A 10 sowie E 08, A 09 M, A 08 handelt es sich zum einen um Stellen in der Verwaltungssachbearbeitung und zum anderen sind auch die Stellen der Betriebsleitungen und stellvertretenden Betriebsleitungen entsprechend bewertet. Im Gegensatz zur Verwaltung, die eine überwiegend weibliche Stellenbesetzung in diesem Bereich ausweist, sind die Leitungsfunktionen in den Betrieben überwiegend männlich besetzt, bei den Vertretungen ist das Verhältnis wieder ausgeglichen. Die mit E 07 bewerteten Stellen der

Maschinisten sind ausnahmslos männlich besetzt, wobei demgegenüber in den unteren Entgeltgruppen nach E 03 und E 02Ü Männer deutlich unterrepräsentiert sind.

In den Jahren 2016 bis 2018 werden absehbar insgesamt sechs Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei. Die Abgänge betreffen einen Mann in E 07, einen weiteren Mann in E 05 sowie zwei Frauen der Entgeltgruppe E 03 und zwei nach E 02 bezahlte Frauen. Bei der frei werdenden Stelle nach E 07 handelt es sich um die eines Maschinisten, für die Bewerbungen von Frauen mit entsprechender Eignung nach bisheriger Erfahrung eher unwahrscheinlich sind. Gleiches gilt für die wieder zu besetzende Stelle eines Hallen- und Platzwartes in der Entgeltgruppe E 05. Die weiteren absehbaren Stellenbesetzungen im Bereich der Entgeltgruppen E03/ E02 betreffen Bade- bzw. Saunawärterinnen und den Kassen- und Kontrolldienst. Hier ist eine Stellenbesetzung mit geeigneten Männern deshalb problematisch, weil männliche Reinigungskräfte von weiblichen Badegästen in ihrem Garderobenbereich eher nicht akzeptiert werden und aus diesem Grund durchaus entsprechende Beschwerden zu erwarten wären. Überdies sind die Frauenbadezeiten im Stöckener und im Vahrenwalder Bad personell entsprechend abzudecken.

## **Zu 2:**

Auch wenn bei Stellenbesetzungsverfahren grundsätzlich die „Bestenauslese“ gilt, wird im Fachbereich 52 gleichwohl die bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts bei entsprechender Eignung beachtet. Bereits in den Ausschreibungstexten wird auf die Teilzeiteignung der Stelle sowie auf das besondere Interesse an Bewerbungen von Frauen hingewiesen. Ggf. wird zudem von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Frauen gezielt anzusprechen. Bewerberinnen und Bewerber können sich vorab im Rahmen von Hospitationen ein Bild vom jeweiligen Arbeitsplatz machen.

Angesichts der Altersstruktur im Bäderbereich und zunehmender Personalgewinnungsprobleme wird gezielt Weiterbildung betrieben, auch als Maßnahme zur Attraktivitätssteigerung der Landeshauptstadt Hannover als Arbeitgeberin. Fachangestellten für Bäderbetriebe wird beispielsweise durch die bezahlte Freistellung und Übernahme von Lehrgangsgebühren die Weiterbildung zur geprüften Meisterin/ zum geprüften Meister für Bäderbetriebe ermöglicht. Im Jahr 2013 wurden jeweils eine Frau und ein Mann in diesem Rahmen gefördert.

Das Ausbildungsangebot zur / zum Fachangestellten für Bäderbetriebe wird von uns offensiv beworben, z.B. durch entsprechende Plakate vor Ort in unseren Bädern. Auf diesem Weg werden

Interessierte nicht nur, aber auch aus den Schwimmvereinen erreicht. Informationen zum Ausbildungsberuf werden überdies anschaulich im Internet unter hannover.de präsentiert. Durch die regelmäßige Teilnahme am Zukunftstag werden Mädchen und Jungen Einblicke in die verschiedenen Berufsbilder der einzelnen Bäder, des Sportleistungszentrums und auch der Verwaltung ermöglicht.

### **Zu 3:**

Hinsichtlich der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden im Fachbereich 52 die innerhalb der Gesamtverwaltung vorhandenen Instrumente weitgehend praktiziert. Insbesondere werden Anträge auf individuelle Gestaltung der Arbeitszeit (sowohl den Zeitrahmen als auch den Umfang betreffend) im Zusammenhang mit der persönlichen Lebenssituation unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse wohlwollend beschieden. Individuelle Lösungsmöglichkeiten gestalten sich jedoch gerade im Zusammenhang mit Schichtarbeit mitunter schwierig. Hilfreich bei der Realisierung von Mitarbeiter/innenwünschen zur Gestaltung der Arbeitszeit sind die zur Verfügung gestellten Frauenfördermittel. So konnte eine durch den Schichtdienst besonders stark belastete alleinerziehende Mutter eine Zeitlang nur in Tagschicht eingesetzt werden, weil eine zusätzliche Kraft zur Abdeckung des kompletten Schichtrahmens aus Frauenfördermitteln finanziert wurde. Die Arbeitszeitreduzierung eines Mitarbeiters wegen Kinderbetreuung lässt sich realisieren, weil die Personalkosten für den Personalersatz in der Zentralwerkstatt in Vollzeit aus Frauenfördermitteln aufgestockt werden. Ansonsten sei an dieser Stelle auch noch die Kooperation mit SINA in Bezug auf Teilzeitausbildung erwähnt.

Für Fragen rund um das Thema Elternzeit / Elternzeitunschädliche Teilzeittätigkeit sowie für die weitere Information von Beurlaubten steht die Personalsachbearbeitung im Fachbereich gern zur Verfügung. Hier ist zu beobachten, dass Elternzeit in unserem Fachbereich zunehmend von Männern in Anspruch genommen wird.

Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen findet ein Austausch über die persönliche Weiterentwicklung bzw. ggf. entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten statt.

Bei Urlaubsplanungen wird auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern weitgehend Rücksicht genommen.

---

Fachbereichsleiterin

---

Für den örtl. Personalrat

---

Für.d.örtl.Frauenbeauftragten

Fachbereich Senioren

11. Dezember 2015

**Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 - 2018**

In den nachstehend genannten Bereichen des FB Senioren werden mit Stand 30.06.2015 insgesamt 744 (aktive) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Davon sind 588 Frauen (79,03 %) und 156 Männer (20,97 %):

- 57.0 Zentrale Fachbereichsangelegenheiten
- 57.1 Wirtschaftliche Hilfen
- 57.2 Kommunaler Seniorenservice Hannover
- 57.3 Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren

sowie die Fachbereichsleitung.

Das in Vollkräfte (VK) umgerechnete Beschäftigungsvolumen stellt sich wie folgt dar: 417,30 VK (=76,31%) Frauen und 129,52 VK (=23,69%) Männer.

Dem Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren, der sich auf sieben Standorte verteilt, sind insgesamt 604 (81,18 %) der im Fachbereich Senioren tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeordnet. Das Beschäftigungsvolumen beträgt 425,40 VK und somit 77,80 % aller Vollkräfte des Fachbereiches. Dieses wiederum verteilt sich im Betrieb mit 78,55 % auf Frauen und mit 21,45% auf Männer.

Für einen weiteren Betrachtungsansatz wurden die dem S-Tarif zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter extrahiert, was jedoch im Vergleich zu den Gesamtzahlen keine Besonderheiten erkennen ließ (s. Anlage 1).

Um eine angemessen hinreichende Aussagekraft abzubilden, wurden die zu den einzelnen Gliederungspunkten getroffenen Ausführungen wie nachstehend differenziert:

- Fachbereich 57 gesamt
- Fachbereich 57 ohne 57.3
- 57.3 - Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren

Die nachfolgenden Ausführungen geben einen Überblick zu den von Seiten der LHH im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungsplanes formulierten Zielen.

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

### **Fachbereich 57 ohne 57.3**

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

### **OE 57.3 – Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren**

Im Gegensatz zu den mit Stichtag 30.06.2015 ermittelten gesamtstädtischen Unterrepräsentanzen (= Frauen) sind in den höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen eher männliche Mitarbeiter (leicht) unterrepräsentiert. Die Werte sind nicht signifikant. Auch werden bis zum Jahr 2018 keine Vakanzen durch z.B. altersbedingte Fluktuation erwartet. Für den Betrieb gilt es auf Sicht eher darum, den Anteil männlicher Mitarbeiter ganz generell zu erhöhen (s. Ausführungen zu 2. und 3.).

2. **Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern und**
3. **Erhöhung des Männeranteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Männern.**

### **Fachbereich 57 ohne 57.3**

Sowohl im Fachbereich insgesamt als auch im Fachbereich 57 (ohne 57.3) sind Männer in den Entgeltgruppen E01 - E09 mit einem Anteil von 30% und weniger unterrepräsentiert. Hier wird auch weiterhin angestrebt, Stellen bei gleicher Qualifizierung und Eignung bevorzugt mit Männern zu besetzen.

Bei Ausschreibungen von Sachbearbeiterstellen sollte verstärkt von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, speziell Männer anzusprechen.

Insbesondere in den unteren Entgeltgruppen mit einfachen Tätigkeiten im Haus- und Küchendienst bewerben sich nur wenige Männer. Da diese Stellen im Regelfall nicht ausgeschrieben werden, bleibt nur die Möglichkeit, im Rahmen eines Besetzungsverfahrens, soweit es die persönliche Eignung zulässt, verstärkt Männer zu berücksichtigen.

Ebenso ist festzustellen, dass im Bereich der Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter Männer mit einem Anteil von durchschnittlich ca. 25 % massiv unterrepräsentiert sind, obwohl auch hier ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern wünschenswert wäre. Auch in diesem Bereich gibt es nur wenige Bewerbungen von Männern. Angestrebt ist auch hier, in Ausschreibungen verstärkt Männer anzusprechen.

Veränderungen sind unter den gegebenen Verhältnissen dennoch schwer umsetzbar, da sich bereits in der Ausbildung eine ähnliche Verteilung der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber ergibt, wie sie sich in der Praxis später darstellt, also mit einem Übergewicht an Bewerberinnen.

### **OE 57.3 – Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren**

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

Ein möglicher Grund für die männliche Unterrepräsentanz ist, dass Empathie und Für-andere-da-Sein zwar eine mehr und mehr als wesentlich akzeptierte, jedoch noch im Ausbau befindliche Rolle spielen. Hinzu kommt das mit einem häufig negativen Image besetzte Berufsbild der Pflege im Allgemeinen und der Altenpflege im Besonderen.

Die Personalnot in der Altenpflege wird sich insgesamt verschärfen. Der allenthalben diskutierte Fachkräftemangel ist auch für den Betrieb spürbar und damit Thema. Die Akquise geeigneter (examinierter) Kräfte wird zunehmend schwieriger. Die Bewerberlage ist „übersichtlich“. Dies gilt ebenso für nachrückende, selbst ausgebildete Pflegekräfte. Die demografisch bedingte Zunahme der Zahl Älterer und gleichzeitige Abnahme Jüngerer werden den Personalbedarf ohne eine deutliche Erhöhung des Männeranteils nicht abdecken lassen.

### OE 57.3 „setzt“ auf Ausbildung:

Aktuell werden im Betrieb 44 Auszubildende in den Bereichen Pflege und Hauswirtschaft beschäftigt. 57.3 trägt damit - im Gegensatz zu anderen Wettbewerbern - ganz erheblich dazu bei, dass junge Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Die LHH/57.3 ist als Arbeitgeberin für Auszubildende und Pflegekräfte (branchenbezogen) attraktiv. Beleg dafür ist die vergleichsweise (noch) gute Bewerberlage. Gleichwohl ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Altenpflege von 194 Bewerbungen im Jahr 2011 kontinuierlich gesunken. Im Jahr 2015 konnten nur noch 65 Anfragen registriert werden. Der Anteil der männlichen Bewerber liegt seit dem Jahr 2009 zwischen 15 und 25 %. Erfreulich ist, dass in den vergangenen Jahren der Anteil männlicher Auszubildender kontinuierlich erhöht werden konnte (zuletzt sieben im Jahr 2015 – vergleichsweise noch drei im Jahr 2010). Der Betrieb ist sehr darum bemüht, diesen Positiv-Trend zu verstetigen.

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

### Für Absolventinnen und Absolventen - Der Nachwuchsförderkreis:

Neben der Übernahmegarantie nach der erfolgreich abgeschlossenen (3-jährigen) Altenpflege-Ausbildung erhalten die Absolventinnen und Absolventen in dem automatisch darauf folgenden einjährigen Nachwuchsförderkreis gesonderte fachspezifische und fachübergreifende Schulungen und Qualifikationsmodule (z.B.: Visualisieren, Moderieren, Präsentieren)

Die Bearbeitung und Präsentation einer (betriebsbezogenen) Projektaufgabe bildet den Abschluss. Mithilfe eines Feedback-Bogens werden individuell genannte Ziele abgefragt („Was will ich in welchem Haus wann erreichen“) und nachgehalten.

### Akquise von Pflegekräften aus dem Ausland:

In Abstimmung mit OE 18 (= Modellprojekt) werden im Januar 2016 vier - mithilfe einer Vermittlungsgesellschaft akquirierte - spanische Pflegekräfte den Dienst aufnehmen. Die (zunächst) auf 2 Jahre angelegten Verträge beinhalten u.a. einen zu absolvierenden Sprachkurs (B2 Niveau) und ermöglichen hiernach die/eine Anerkennung als examinierte Fachkraft.

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

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

Regelmäßig sind betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deshalb darum bemüht, einen Weg in die Kernverwaltung zu finden. Trotz aller Bemühungen und der überaus guten Zusammenarbeit mit OE 18 bildet die erfolgreiche Qualifizierung und stadtinterne Vermittlung von Beschäftigten aus Pflege und Hauswirtschaft eher die Ausnahme. Den wenigsten gelingt es, in anderen Fachbereichen Fuß zu fassen. Ursächlich hierfür sind u.a. fehlende Verwaltungs- und EDV-Kenntnisse, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den unteren Entgeltgruppen zusätzlich oft eingeschränkte Sprachkenntnisse. Leistungsgeminderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Pflege mit Leitungsfunktion nach E08a / E09a-c bzw. examinierten Kräften nach E07a drohen finanzielle Einbußen, da ihnen aufgrund fehlender persönlichen Voraussetzungen eine Vermittlung auf einen hinsichtlich der Eingruppierung gleichwertigen Verwaltungsarbeitsplatz - wenn überhaupt - nicht ermöglicht werden kann.

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

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

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

#### **4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

##### **Fachbereich 57 ohne 57.3**

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

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

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

## **OE 57.3 – Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren**

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

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

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

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

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

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

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

Im Bereich 57.1 wird eine erste Stellenvakanz für das Jahr 2020 erwartet, wobei gerade in diesem Bereich sehr viele Mitarbeiterinnen nur befristet teilzeitbeschäftigt sind und dauerhafte neue Stellennachbesetzungen hierdurch erschwert werden.

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

Auf der Führungsebene sind im gesamten Fachbereich (einschließlich 57.3) altersbedingt zwei Nachbesetzungen erst im Jahr 2019 bzw. 2020 absehbar.

---

(Fachbereichsleitung)

---

(öPR 57)

---

(öFB 57)

**Anlage 1**

	Köpfe			Beschäftigungsvolumen VK		
30.06.15 Strukturdaten	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
<b>57 gesamt in Prozent</b>	<u>588</u> 79,03	<u>156</u> 20,97	<u>744</u> 100,00	<u>417,30</u> 76,31	<u>129,52</u> 23,69	<u>546,82</u> 100,00
<b>57 incl. S-Tarif in Prozent</b>	<u>101</u> 72,14	<u>39</u> 27,86	<u>140</u> 100,00	<u>83,14</u> 68,47	<u>38,28</u> 31,53	<u>121,42</u> 100,00
<b>57.3 incl. S-Tarif in Prozent</b>	<u>487</u> 80,63	<u>117</u> 19,37	<u>604</u> 100,00	<u>334,16</u> 78,55	<u>91,24</u> 21,45	<u>425,40</u> 100,00
<b>57 gesamt (ohne S-Tarif) in Prozent</b>	<u>553</u> 79,11	<u>146</u> 20,89	<u>699</u> 100,00	<u>389,16</u> 76,40	<u>120,24</u> 23,60	<u>509,40</u> 100,00
<b>57 ohne S-Tarif in Prozent</b>	<u>72</u> 70,59	<u>30</u> 29,41	<u>102</u> 100,00	<u>58,86</u> 66,24	<u>30,00</u> 33,76	<u>88,86</u> 100,00
<b>57.3 ohne S-Tarif in Prozent</b>	<u>481</u> 80,57	<u>116</u> 19,43	<u>597</u> 100,00	<u>329,30</u> 78,49	<u>90,24</u> 21,51	<u>419,54</u> 100,00
<b>S-Tarif 57 gesamt in Prozent</b>	<u>35</u> 77,78	<u>10</u> 22,22	<u>45</u> 100,00	<u>28,14</u> 75,20	<u>9,28</u> 24,80	<u>37,42</u> 100,00
<b>S-Tarif (57 ohne 57.3) in Prozent</b>	<u>29</u> 76,32	<u>9</u> 23,68	<u>38</u> 100,00	<u>24,28</u> 74,57	<u>8,28</u> 25,43	<u>32,56</u> 100,00
<b>S-Tarif (57.3) in Prozent</b>	<u>6</u> 85,71	<u>1</u> 14,29	<u>7</u> 100,00	<u>4,86</u> 82,94	<u>1,00</u> 17,06	<u>5,86</u> 100,00

18.10.1

über ÖPR und ÖFB 51

### **Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 bis 2018**

Hiermit übersenden wir Ihnen den Gleichstellungsplan des Fachbereichs 51 für die Jahre 2016 bis 2018.

#### Vorweg:

Es ist weiterhin festzustellen, dass es im Fachbereich, insbesondere in den pädagogischen Bereichen, ein großes Übergewicht an weiblichen Kräften gibt. Trotz aller Bemühungen konnte daran während des vorangegangenen Gleichstellungsplanes nur wenig geändert werden.

Besonders hoch ist der Anteil weiblicher Kräfte weiterhin beim pädagogischen Personal in den Kitas (rd. 87%), immerhin war hier ein Anstieg bei den männlichen Kräften von 9,6% in 2011 auf nunmehr 12,18% zu verzeichnen. Die gegenteilige Entwicklung findet sich in den pädagogischen Bereichen außerhalb der Kitas, also insbesondere im KSD. Hier hat der Anteil weiblicher Kräfte sogar noch von 64,3 auf nunmehr 69,7% zugenommen.

Ungeachtet dessen werden die Bemühungen im Fachbereich fortgesetzt, insbesondere in diesen Bereichen mehr männliche Bewerber zu motivieren. Eine grundlegende Änderung im bevorstehenden Berichtszeitraum ist indes nicht zu erwarten, zumal sich eine ähnliche Verteilung der Geschlechter auch schon in den Ausbildungsjahrgängen findet, die in den kommenden Jahren die freiwerdenden Stellen einnehmen werden. Dies wird auch schon in der Gruppe der Praktikanten erkennbar, ebenso bei den eingehenden Initiativbewerbungen.

Hinzu kommt, dass aufgrund der großen Nachfrage nach qualifizierten Sozialpädagogen/-pädagoginnen und Erziehern/Erzieherinnen die Gewinnung qualifizierter Kräfte im Vordergrund steht und somit kaum Möglichkeiten gegeben sind, strukturelle Veränderungen in der Mitarbeiterschaft zu realisieren.

## **Problem einer starken Unterrepräsentanz von Mitarbeitern / Maßnahmen zur Motivierung und Gewinnung von männlichen Bewerbern in den pädagogischen Berufen:**

Ziel des Fachbereichs ist es, den Anteil männlicher Kräfte zu erhöhen  
Diesem Zweck dienen die im Folgenden beschriebenen Aktivitäten des Fachbereichs:

### **Sozialpädagoginnen/Soz. Pädagogen – alle Bereiche**

1. Regelmäßige Teilnahme an der „Messe“ in der Hochschule Hannover:  
Die LHH, der Fachbereich Jugend und Familie, präsentiert sich in den regelmäßig in der Hochschule stattfindenden Veranstaltungen als Arbeitgeberin. Bei dieser Gelegenheit werden auch gezielt männliche Bewerber für die Aufgabenfelder des Fachbereichs geworben. Veränderungen sind unter den gegebenen Verhältnissen dennoch schwer umsetzbar, da sich bereits in der Ausbildung eine ähnliche Verteilung der potenziellen Bewerber ergibt, wie sie sich in der Praxis später darstellt, also mit einem Übergewicht an Bewerberinnen.
2. Im Kommunalen Sozialdienst wurde eine AG Personalgewinnung eingerichtet, die sich u.a. auch mit der Frage der Gewinnung von männlichen Bewerbern beschäftigt.
3. Gezielte Ausschreibungsverfahren  
In Stellenausschreibungen – intern wie extern – wird von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, gezielt nach dem unterrepräsentierten Geschlecht zu suchen.
4. Geprüft werden daneben weitere Aktivitäten (Präsentation auf weiteren Veranstaltungen/Messen wie z.B. Berufs- und Bildungsmesse im HCC oder der Nacht der Berufe).
5. Auch zu den Hochschulen in Hildesheim und Wolfenbüttel werden Kontakte angestrebt.

### **Bereich Kindertagesstätten**

Im Kindertagesstättenbereich sind in allen Entgeltgruppen die Männer deutlich unterrepräsentiert.

Das betrifft folgende Qualifikationen bzw. Berufsbilder:

- Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen
- Erzieherinnen / Erzieher
- Sozialassistentinnen / Sozialassistenten
- Küchenhilfen (ohne abgeschlossene Ausbildung)

Eine Ausnahme hiervon bilden die Hauswirtschaftsleitungen in den Kindertagesstätten. In den vergangenen Jahren wurden verstärkt die Verteilerküchen zu Selbstkocherküchen umgestellt. Diese Umstellungen beinhalten jeweils die Schaffung der Stelle einer Hauswirtschaftsleitung. Diese wurden überwiegend mit Männern besetzt, da nahezu keine Bewerbungen von Frauen vorlagen. Hier hat in den Jahren 2013 und 2014 der Bereich interne Weiterbildungsmaßnahmen angeboten und durchgeführt mit dem Ziel, vorrangig Frauen aus unseren Hauswirtschaftsbereichen zu qualifizieren. Hier erwarten wir in den kommenden Jahren mehr Bewerbungen von Frauen.

Vorrangiges Ziel ist es beim aktuellen Fachkräftemangel freie Stellen überhaupt zeitnah mit Fachpersonal zu besetzen. Im Kindertagesstättenbereich werden regelmäßig Poolgespräche mit

Initiativbewerberinnen und Bewerbern durchgeführt. Aktuell ist eine Werbekampagne zur Minderung des Fachkräftemangels gestartet worden. Daraufhin sind zahlreiche Bewerbungen eingegangen. Hier werden die Bewerbungen von Männern bevorzugt berücksichtigt, wobei jedoch anzumerken ist, dass lediglich ca. 10% der Initiativbewerbungen von Männern sind. Die Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten ist in den letzten Jahren deutlich erhöht worden. Auch hier werden vermehrt Jungen bzw. Männer beschäftigt bzw. eingestellt.

Im Bereich der Küchenhilfen werden die freien Stellen überwiegend aus dem Vertretungspool besetzt. In diesem Pool waren in den vergangenen Jahren ausschließlich Frauen. Das ist u.a. vermutlich auf die niedrige Eingruppierung (E 03) und die unsicheren Einsätze zurückzuführen.

Darüber hinaus wird insgesamt nach Strategien und Maßnahmen gesucht, um die genannten Berufsbilder für Männer attraktiver zu machen:

- In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit werden Informationsveranstaltungen durchgeführt, die sich an männliche Schüler richten und den Beruf des Erziehers darstellen und bewerben.
- Zum Kalenderjahr 2017 sollen als Pilotphase vier bis sechs FSJ-Stellen (Freiwilliges Soziales Jahr) eingerichtet werden um u.a. die Attraktivität des Erzieherberufes für männliche Bewerber publik zu machen.
- An den Fachschulen wird mit verschiedenen Maßnahmen, u.a. Aushang eines Plakates „Bewirb Dich Jetzt“, um den Nachwuchs von Erzieherinnen und Erziehern geworben.
- Die Kindertagesstätten bieten für die Zielgruppe der männlichen Schüler für einen Tag im Rahmen des Zukunftstages Einblicke in das Berufsfeld der Erzieher.
- Als Träger der Kindertagesstätten nehmen wir an den regelmäßigen Treffen der Fachschulen teil (runder Tisch). Auch hier ist Ziel, den Beruf des Erziehers für die Nachwuchskräfte zu bewerben.
- Der Kindertagesstättenbereich beteiligt sich an der „Nacht der Berufe“. Bei uns beschäftigte Männer, sowohl mit abgeschlossener Ausbildung als auch Männer, die sich noch in der berufsbegleitenden Ausbildung befinden, werben für das Berufsbild und für die Arbeitgeberin Stadtverwaltung Hannover als Trägerin von Kindertagesstätten.
- Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Männer für Pädagogen in Kindertagesstätten (Trägerübergreifender Arbeitskreis).

## **I. Zum Thema „Unterrepräsentanz in Führungspositionen und in herausgehobenen Positionen“.**

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte entspricht überwiegend auch dem Anteil am Beschäftigungsvolumen, zumindest gibt es kein krasses Missverhältnis. Handlungsbedarf besteht hier insbesondere im Bereich der Gruppen „E 10 und E 11“ bei den Beschäftigten und bei den Beamten der Bes. Gruppen A11 und A12, also auf der unteren Führungsebene (Sachgebietsleitungen). Hier sind die weiblichen Kräfte noch unterrepräsentiert, wobei es bei E11/A12 in der Summe auch nur um wenige Stellen geht.

Ziel des Fachbereichs ist es, den Anteil von Frauen in den Verg. Gruppen E 10 und E 11 sowie in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 zu erhöhen.

## II. Zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“:

### Alle Bereiche

- Zum 1.1.2011 wurde auch im Fachbereich Jugend und Familie die **flexible Arbeitszeit** eingeführt. Neben dem Aspekt der Bürgerfreundlichkeit über eine Verbesserung der Erreichbarkeit wird gleichrangig das Ziel verfolgt, über die Möglichkeit einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit auch die Erwerbstätigkeit besser mit der Familie in Einklang zu bringen.
- Besonders hervorzuheben ist das weitgehende Entgegenkommen im Fachbereich gegenüber Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, wenn es um die Erfüllung individueller Wünsche zur Leistung von **Teilzeitarbeit** geht. Die häufigen Anpassungen durch Veränderungen der individuellen Arbeitszeit bringen zwar einen hohen Verwaltungsaufwand mit sich, was angesichts des hohen Stellenwerts dieses Instruments aber toleriert und akzeptiert wird. Allein im Kommunalen Sozialdienst sind rd. 1/3 aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeitarbeit.
- Hilfreich bei der Realisierung von Wünschen der Mitarbeiterschaft zur Gestaltung der Arbeitszeit sind die zur Verfügung gestellten **Frauen-fördermittel**. Diese kommen z.B. zum Einsatz bei Stundenerhöhungen, wenn diese sonst aufgrund fehlender Kapazitäten im Stellenplan nicht möglich wären.
- Die im letzten Bericht beschriebenen Überlegungen zur Installation einer AG Personalentwicklung konnten noch nicht wie geplant umgesetzt werden. Ziel ist nunmehr, die Arbeitsgruppe erneut zu beleben, um sie auch mit der Fragestellung zu befassen, auf welche Weise vermehrt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert werden können, sich für Führungsaufgaben zu interessieren und welche Unterstützung ihnen in der Vorbereitung auf diese Rolle und nach Übernahme solcher Aufgaben angeboten werden kann.
- Das fachbereichseigene wie auch das gesamtstädtische **Fortbildungsprogramm** haben nicht nur rein fachliche Inhalte, sie enthalten auch Angebote, die Hilfestellung und Anregung geben können, um Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen.
- Der Fachbereich Jugend- und Familie kann leider nur sehr eingeschränkt die Einführung von **Tele-Heimarbeit** unterstützen, da hier der Datenschutz eine oftmals nicht zu überwindende Hürde darstellt und sich deshalb die Möglichkeit der Heimarbeit für den weitaus größten Teil der Büroarbeitsplätze verbietet. Der Schutz von Sozialdaten, Personaldaten oder anders besonders schützenswerten Daten ist hier in den Vordergrund zu stellen.
- Weitere Überlegungen im Fachbereich gehen dahin, zusätzliche Anreize für die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen in Teilzeit zu setzen. Die nähere Ausgestaltung bedarf noch einer fachbereichsinternen und -über-greifenden Diskussion.  
Das Interesse an Teilzeit auf Leitungsstellen durch zusätzliche Anreize zu erhöhen oder dies überhaupt erst zu ermöglichen, entspricht den Bedarfen der Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie Familie und Pflege und dient der Personalentwicklung im Besonderen von Frauen auf Leitungspositionen. Denkbar wäre, dies nach erfolgter Abstimmung in einem Modellprojekt zu testen.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Hannover mit Kindern und unterstützungsbedürftigen Angehörigen können das Angebot des FB Jugend und Familie, die **Fluxx- Notfallbetreuung** nutzen (unterstützungsbedürftige Angehörige ab 01.03.2016). Sie bietet sofort Beratung und Unterstützung in familiären Ausnahmesituationen, durch Betreuung, Fahrdienste und zentrale Notfallorte. Die Betreuung wird innerhalb des Regionsgebietes angeboten. Die Betreuungskräfte kommen ins Haus oder betreuen in einer Kooperationseinrichtung. Beschäftigte der Landeshauptstadt zahlen einen vergünstigten Tarif von drei Euro pro Fluxx-Betreuungsstunde. Der „Fluxx“-Notdienst ist unter 0511/168 32110 rund um die Uhr und

an den Wochenenden erreichbar. Die Betreuungsvereinbarungen mit Anlagen und Fluxx-Partnerbetriebe finden Beschäftigte unter [www.fluxx-hannover.de](http://www.fluxx-hannover.de).

- Personen, die gerne einer sinnvollen Beschäftigung in ihrer Altersteilzeit oder im Ruhezustand nachgehen möchten, können sich bei **Fluxx ehrenamtlich** engagieren. Sie arbeiten in einem Betreuungs- oder Beratungsteam und verfügen über eine hohe Flexibilität bei der Wahl ihrer Einsatzzeiten. Sie unterstützen durch ihren Einsatz sehr praktisch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beschäftigte Eltern und Angehörige mit Pflege- bzw. Sorgeverantwortung, auch für die Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung Hannover. Interessierte wenden sich an 51F Fluxx Notfallbetreuung 168-41916/17 Es handelt sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit mit einer Aufwandsentschädigung.

Weitere Überlegungen, die noch näher zu prüfen und zu diskutieren sind:

- Ausstattung des Dienstgebäudes Ihmeplatz 5 mit einem **Eltern-Kind-Büro** oder einer **Spielkiste** zur Nutzung in Einzelbüros, für den Betreuungsnotfall am Arbeitsplatz.
- Der Fachbereich Jugend und Familie bietet **Informationsveranstaltungen** „für den Fall des Falles“ **für Beschäftigte mit pflege- und unterstützungsbedürftigen Angehörigen** an. Damit ergänzt er das gesamtstädtische Angebot durch eine fachbereichsinterne Informationspolitik.

### **Bereich Kindertagesstätten**

- Teilzeitarbeitsplätze mit den verschiedensten Stundenzuschnitten werden im Kindertagesstättenbereich angeboten. Die Verteilung der Arbeitszeit richtet sich nach der per Drucksache für jede einzelne Kindertagesstätte festgelegten Öffnungszeit und der jeweiligen Betreuungszeit in den unterschiedlichen Betreuungsarten. Unberührt hiervon sind Regelungen durch das Gesetz für Tageseinrichtungen in Niedersachsen (KitaG).
- Die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften auf eine Ganztagsstätigkeit ist möglich, da durch die Personalfuktuation und aufgrund von Gruppenumstrukturierungen oder Neuinbetriebnahmen von Einrichtungen regelmäßig entsprechende freie Stellen zur Verfügung stehen (jedoch nicht immer in der bisherigen Einrichtung).
- Kita-Beschäftigte erhalten bevorzugt einen Betreuungsplatz für ihr Kind in unseren eigenen Einrichtungen in dem erforderlichen Betreuungsstundenumfang.
- Weitere Überlegungen im Fachbereich gehen dahin, zusätzliche Anreize für die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen in Teilzeit zu setzen. Die nähere Ausgestaltung bedarf noch einer fachbereichsinternen und -über-greifenden Diskussion. Das Interesse an Teilzeit auf Leitungsstellen durch zusätzliche Anreize zu erhöhen oder dies überhaupt erst zu ermöglichen, entspricht den Bedarfen der Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie Familie und Pflege und dient der Personalentwicklung im Besonderen von Frauen auf Leitungspositionen. Denkbar wäre, dies nach erfolgter Abstimmung in einem Modellprojekt – auch im Kitabereich – zu erproben, in diesem Rahmen verschiedene Arbeitszeitmodelle zu testen.

### **III. Zum Thema „Älter werden im Beruf“:**

Die Entwicklung des Durchschnittsalters in Kitas wird schon aus Gründen der Stellennachbesetzung regelmäßig erhoben. Ältere Kräfte werden aufgrund ihrer beruflichen Erfahrung sehr geschätzt. In größeren Kitas ist es im Einzelfall möglich, bei z.B. körperlichen Einschränkungen das Aufgabenfeld der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters entsprechend anzupassen.

Maßnahmen wie die Vorstellung beim Medizinischen Dienst werden genutzt um festzustellen, ob es eine Einschränkung der Beschäftigung aus medizinischer Sicht gibt. Flankierend wird die Möglichkeit der Vorbeugekuren angeboten. Im Bereich der Gesundheitsförderung werden vorbeugende Maßnahmen, z.B. zum Lärmschutz, umgesetzt.

Weitere Überlegungen zum Einsatz von langjährig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen bedürften noch der weiteren verwaltungsinternen Abstimmung, da diese in aller Regel mit zusätzlichen Kosten verbunden wären.

(Broßat-Warschun)  
Fachbereichsleitung



**Stadtentwässerung Hannover**  
Eigenbetrieb der Landeshauptstadt  
Der Betriebsleiter

## **Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Hannover für die Jahre 2016 bis 2018**

### **- Beitrag der Stadtentwässerung Hannover -**

---

#### **INHALT:**

- A. Vorbemerkungen**
- B. Grundsätzliche Feststellungen / Gesamtbetrachtung, Analyse**
- C. Betrachtung der Fluktuation auf Arbeitsplätzen von 2016 bis 2018**
- D. Betrachtung zurzeit freier Arbeitsplätze**
- E. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

---

#### **A. Vorbemerkungen**

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

Die Landeshauptstadt Hannover ist entsprechend der Auslegung des Gesetzes als Dienststelle insgesamt anzusehen. Die Fachbereiche und Betriebe gelten hier nicht als einzelne Dienststellen. Ein gesamtstädtischer Gleichstellungsplan ist aktuell für die Jahre 2016 bis 2018 aufzustellen.

Für die Feststellung einer Unterrepräsentanz in den einzelnen Entgeltgruppen ist ein gesamtstädtisches Beschäftigungsvolumen von weniger als 47,5% maßgeblich.

Die Stadtentwässerung Hannover, ein Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Hannover, betrachtet mit diesem Beitrag in den einzelnen Entgeltgruppen allein die unterrepräsentierten Geschlechter in Bezug zu den Verhältnissen in der Gesamtverwaltung.

## B. Grundsätzliche Feststellungen / Gesamtbetrachtung, Analyse

### 1. Grundsätzliche Feststellungen

Der Eigenbetrieb Stadtentwässerung ist aufgrund der betrieblichen Struktur nicht mit den übrigen Verwaltungsbereichen in der Stadtverwaltung zu vergleichen. Der unter kaufmännischen Anforderungen nach HGB und Betriebssatzung geführte Betrieb ist weitestgehend technisch geprägt. Für die gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenerfüllung muss insoweit überwiegend technisch bzw. handwerklich ausgebildetes Personal beschäftigt werden.

Die Beschäftigtenstruktur im ehemaligen Angestelltenbereich setzt sich ursächlich aus Ingenieurinnen/Ingenieuren, Technikerinnen/Technikern und Meisterinnen/Meistern der den betrieblichen Anforderungen gerecht werdenden Fachrichtungen zusammen, wie z.B. Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Ver- und Entsorgungstechnik, Bautechnik, metallverarbeitende Berufsrichtungen u.a. Hier ist in den jeweiligen Studiengängen bzw. Berufsrichtungen auf dem externen Arbeitsmarkt weiter eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen.

Für den insgesamt überwiegenden Bereich der gewerblichen Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer sind unterschiedliche handwerkliche Ausbildungen (z.B. Schlosserin/Schlosser, Elektrikerin/Elektriker; KFZ-Mechanikerin/KFZ-Mechaniker u.a.) erforderlich. Das Berufsbild Fachkraft für Abwassertechnik wird grundsätzlich nur in Kommunen angeboten und ausgebildet. Insgesamt gesehen ist in diesen Arbeitsbereichen wie auch in anderen Kommunen bzw. in privaten Unternehmen nach wie vor eine starke Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen.

### 2. Gesamtbetrachtung, Analyse

#### 2.1 Gesamtbetrachtung

In der Stadtentwässerung sind mit Stand am 01.12.2015 insgesamt 446 Mitarbeiter/innen (geführt auf unbefristeten Planstellen) beschäftigt.

Aufteilung / Anteil der Frauen:

Anzahl der Beschäftigten gesamt (ohne Azubis)	davon Frauen	davon Männer	Anteil der Frauen an der MA-Zahl
<b>446</b>	<b>91</b>	<b>355</b>	<b>20,4 %</b>

#### 2.2 Analyse

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

***Tabellarische Übersicht – siehe nächste Seite***

## Tabellarische Übersicht:

Engelt-/Bes.Gr.	Beschäftigungsvolumen LHH - gesamt	Beschäftigungsvolumen Stadtentwässerung	Unterrepräsentanz von
<b>E15Ü, A16</b>	<b>38,5 % Frauen</b>	<b>0,0 % Frauen</b>	<b>Frauen</b>
<b>E12, A13</b>	<b>34,0 % Frauen</b>	<b>21,4 % Frauen</b>	<b>Frauen</b>
<b>E11, A12</b>	<b>41,6 % Frauen</b>	<b>30,0 % Frauen</b>	<b>Frauen</b>
<b>E08, A9, A8, E08a</b>	<b>40,9 % Frauen</b>	<b>25,0 % Frauen</b>	<b>Frauen</b>
<b>E07, E07a</b>	<b>29,7% Frauen</b>	<b>19,6 % Frauen</b>	<b>Frauen</b>
<b>E04, E04a</b>	<b>9,6 % Frauen</b>	<b>1,3 % Frauen</b>	<b>Frauen</b>
<b>E03</b>	<b>42,3 % Frauen</b>	<b>100,0 % Frauen</b>	<b>Männer</b>

### Für die Wiederbesetzung der Stellen E03 und E04 gilt folgende grundsätzliche Stellungnahme:

Soweit in der Entgeltgruppe E04 eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist, betrifft dies in der Stadtentwässerung in erster Linie die Gruppe der Kanalbetriebsarbeiter. Für diese Gruppe wird die Stadtentwässerung nicht gezielt anstreben, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen, da nach unserem Verständnis insoweit ein Fall des § 9 Abs. 4 NGG vorliegt. Nach dieser Vorschrift ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts zulässig, wenn dies u.a. aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeit erfolgt. Das Berufsbild des Kanalbetriebsarbeiters ist auch heute noch – trotz aller technischer Hilfsmittel – geprägt durch schwere körperliche Tätigkeit und kraftanstrengende Verrichtungen, die sich oft auch mehrfach am Tage wiederholen, z.B. das Anheben der ca. 80 kg schweren Kanaldeckel. Hierfür sind (jüngere) Männer körperlich in der Regel am besten geeignet. Auch die Ausschreibungen der letzten Jahre, die geschlechtsneutral gehalten waren, haben gezeigt, dass sich für dieses Berufsbild ganz überwiegend Männer interessieren, dementsprechend haben sich auch fast ausschließlich Männer beworben. Natürlich wird die Stadtentwässerung für diesen Bereich auch Frauen einstellen, wenn im Einzelfall alle Voraussetzungen gegeben sind. Eine systematische Beseitigung der Unterrepräsentanz ist allerdings aus den dargestellten Gründen nicht angezeigt und wird auch vom NGG für derartige Berufe nicht gefordert.

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

### **C. Betrachtung der Fluktuation auf Arbeitsplätzen von 2016 bis 2018**

Über den Fluktuationszeitraum von 2016 bis 2018 sind nach heutigem Stand (InfoPlan- Liste) insgesamt 7 Arbeitsplätze/Planstellen betroffen.

Unter Berücksichtigung der obigen Übersicht und der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, bei denen eine gesamtstädtische Unterrepräsentanz besteht, bleiben noch **sieben** Arbeitsplätze, die für diesen Gleichstellungsplan von besonderer Relevanz sind.

1. **E15:** Im Jahr 2017 wird in OE 68.2 die Stelle der Bereichsleitung frei. Es ist eine reguläre Ausschreibung (Bestenauslese) geplant.
2. **E14:** Im Jahr 2016 wird in OE 68.16 ein Arbeitsplatz als Sachgebietsleitung zgl. Technischer Sachbearbeiter/in frei. Zurzeit wird der Stellenausschreibungstext gefertigt. Es ist eine reguläre Ausschreibung (Bestenauslese) geplant.

3. **E12:** Im Sachgebiet 68.34 ist im Jahr 2016 eine Stelle als Technische Sachbearbeitung zu besetzen. Es ist im Rahmen der Personalentwicklung eine interne Nachbesetzung geplant.
4. **A11:** In A11 wird 2017 ein Arbeitsplatz als Sachbearbeitung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in OE 68 frei. Der jetzige Stelleninhaber strebt eine Verlängerung seiner Dienstzeit an. Danach ist eine reguläre Ausschreibung (Bestenauslese) geplant.
5. **E09:** Im Jahr 2017 wird in OE 68.23 ein Arbeitsplatz als Techniker/in frei. Es soll geprüft werden, ob in Zukunft die Stelle umstrukturiert und eventuell in eine sogenannte Meisterstelle umgewandelt werden kann. Nachfolgend könnte im Rahmen von Personalentwicklungsmöglichkeiten eine Nachbesetzung erfolgen (ggfs. per Ausschreibung nach Bestenauslese innerhalb des Betriebes).
6. **E09:** Im Jahr 2018 wird in OE 68.23 eine Elektromechaniker/in-Stelle frei. Die Nachbesetzung der Stelle wird betrieblich durch erfahrene Elektriker/innen bzw. Elektroniker/innen vorgesehen (Bestenauslese per betriebsinterner Ausschreibung).
7. **E08:** In OE 68.23 wird im Jahr 2017 ein Arbeitsplatz als Dreher/in frei. Die Nachbesetzung der Stelle wird durch eigene ausgebildete Auszubildende des Berufsbildes Industriemechaniker/in vorgesehen. Es ist eine reguläre betriebliche Ausschreibung (Bestenauslese) geplant.

#### D. Betrachtung zurzeit freier Arbeitsplätze

Bei der Betrachtung der zurzeit (Stand: 01.12.2015) freien Arbeitsplätze ist zu unterscheiden zwischen den Stellen, bei denen ein „unterrepräsentiertes Geschlecht“ in obigem Sinne (kleiner als 47,5%) vorliegt und den Stellen, bei denen keine Stellungnahme im Gleichstellungsplan erforderlich ist.

##### a. Stellen, bei denen ein „unterrepräsentiertes Geschlecht“ vorliegt:

**E11:** Im Sachgebiet 68.23 wurde ist eine E11 Stelle zum zweiten Mal intern und extern ausgeschrieben. Im Januar 2016 sind Vorstellungsgespräche terminiert; die Auswahl erfolgt nach der Bestenauslese.

**E08:** Im Sachgebiet 68.34 ist eine E08-Stelle zwei Mal erfolglos intern und extern ausgeschrieben. Im Moment wird geprüft und abgewogen, ob die Möglichkeit für eine Umstrukturierung mit neuen Tätigkeiten und einem veränderten Stellenwert in Frage kommt. In diesem Fall wird die Stelle mit veränderten Modalitäten neu intern und extern ausgeschrieben werden. Eine Besetzung erfolgt dann nach Bestenauslese.

**E08:** Im Sachgebiet 68.16 soll die bisherige E08 Stelle intern ausgeschrieben werden unter Berücksichtigung der Bestenauslese.

##### b. Stellen, bei denen **kein** „unterrepräsentiertes Geschlecht“ vorliegt:

**Auf eine Übersicht zu diesen Stellen wird hier verzichtet.**

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

### **1. Teilzeitbeschäftigung**

Insgesamt 24 Mitarbeiter/innen - 19 Frauen / 5 Männer - (Stand Dezember 2015) sind zurzeit in der Stadtentwässerung in Teilzeitarbeit mit reduzierter Wochenarbeitszeit beschäftigt. Eine Vielzahl der Mitarbeiter/innen arbeitet zur Wahrung ihrer persönlichen und/oder familiären Interessen mit einer individuellen Aufteilung der Arbeitszeit, die zum Beispiel auch freie Arbeitstage in der Woche ermöglicht. Bisher konnte allen Teilzeitwünschen entsprochen werden.

Die Stadtentwässerung möchte wie bisher alle Anträge auf Teilzeitarbeit der Mitarbeiter/innen genehmigen, soweit dieses arbeitsorganisatorisch mit Blick auf die Aufgabenerfüllung in dem jeweiligen Arbeitsbereich eingerichtet werden kann.

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

Das Arbeitszeitmodell „Tele-/ Heimarbeit“ nehmen zurzeit insgesamt 7 Mitarbeiter/innen - 6 Frauen / 1 Mann - in Anspruch.

Falls weitere Mitarbeiter/innen in diesem Arbeitszeitmodell arbeiten möchten, wird die Stadtentwässerung die notwendigen arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten finden, die wahrzunehmenden Aufgaben auf dem Arbeitsplatz unter Datenschutzgesichtspunkten mit einem entsprechenden Modell in Heimarbeit bzw. Teleheimarbeit zu ermöglichen.

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

Auf der Grundlage der gesamtstädtischen Dienstvereinbarung (DV 11/121) zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung (AZFLEX) bei der Stadtverwaltung Hannover sind zurzeit für acht Sachgebiete in der Stadtentwässerung Dienstvereinbarungen geschlossen.

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

Für den Fall, dass weitere Sachgebiete nach diesem Arbeitszeitmodell arbeiten möchten, wird die Stadtentwässerung im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies ermöglichen.

Anlagen: Tabelle Personalstrukturdaten  
Tabelle Fluktuationsuntersuchung  
Tabelle Führungskräfte

Hannover, den 10.12.2015

( Börger )  
( Betriebsleiter )

( Napolitano )  
( Örtlicher Personalrat )

( Brandt )  
( Örtliche Frauenbeauftragte )

Fachbereich Tiefbau

Hannover, 17.12.2015

**Gleichstellungsplan 2016 - 2018**

Verzeichnis:

- 1) **Allgemein**
- 2) **Ausgangslage**
- 3) **Analyse**
- 4) **Ziele 2016 - 2018**
- 5) **Umsetzungsmaßnahmen**

**1) Allgemein**

Die örtlichen Frauenbeauftragten und der ÖPR des Fachbereichs Tiefbau werden frühzeitig in personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten einbezogen und nehmen grundsätzlich an regelmäßigen Routinebesprechungen teil, in denen gleichstellungsrelevante Themen besprochen werden. So ist auch dieser Gleichstellungsplan des Fachbereichs Tiefbau in Abstimmung mit dem ÖPR und den ÖFB des Fachbereichs Tiefbau erstellt worden. Er gilt für die Jahre 2016 – 2018.

Mit dem Gleichstellungsplan 2016 -2018 möchte der Fachbereich Tiefbau eine Arbeitssituation schaffen, die den unterschiedlichen Lebensvorstellungen, Berufsanforderungen und Gestaltungswünschen von Frauen und Männern gleichermaßen entgegen kommt und somit die Chancengleichheit in einem technischen Fachbereich weiter ausgebaut wird.

Durch unterschiedliche Maßnahmen sollen Frauen in unterrepräsentierten Bereichen gefördert werden und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer noch weiter verbessert werden.

Der neue Gleichstellungsplan trägt zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit Familienpflichten bei, die bei uns beschäftigt sind und trägt dadurch aber auch mittelbar zur besseren beruflichen Familienvereinbarkeit derer Partnerinnen und Partner bei.

Die statistischen Angaben, die die Situation der Beamtinnen und Beamten und der weiblichen und männlichen Beschäftigten miteinander vergleicht, sind mit dem Stichtag des 30.06.2015 erhoben worden.

Der Begriff „Beschäftigte“ bezieht sowohl Tarifbeschäftigte im Sinne des TVöD als auch Beamtinnen und Beamte mit ein.

**2) Ausgangslage**

Ein Schwerpunkt des Fachbereichs Tiefbau im Rahmen der Gleichstellung ist nach wie vor die Besetzung von Stellen in höheren Entgeltgruppen und in Führungspositionen durch Frauen. Die seit 2012 stetige Steigerung des Frauenanteils in Entgeltgruppen ab E10/A11 und höher ist eine äußerst positive Entwicklung im FB Tiefbau, ebenso im Bereich der Führungspositionen.

So wurde beispielsweise in der Entgeltgruppe E10/A11 gegenüber 2011 der Anteil von Frauen von 20% auf 50 % gesteigert durch die Möglichkeit der Nachbesetzung von drei bislang männlich besetzten Stellen mit entsprechend geeigneten weiblichen Bewerberinnen.

Darüber hinaus konnten in 2013 gleich zwei Führungspositionen auf Sachgebietsleitungsebene mit Frauen besetzt werden. In 2015 ist zusätzlich eine weitere Führungsstelle auf Bereichsleitungsebene mit einer Frau besetzt worden. Eine bereits vorher mit einer Frau besetzte Sachgebietsleitung wurde wieder mit einer Frau nachbesetzt. Insgesamt konnte im Berichtszeitraum bis 30.06.2015 somit eine Steigerung von Frauen in Führungspositionen ab Sachgebietsleitungsebene auf 20% (in 2014) bzw. 25% (in 2015) erreicht werden.

Eine tabellarische Bestandsaufnahme der Führungspositionen ab Sachgebietsleitungsebene ist in den Tabellen 1 - 3 dargestellt.

**Tabelle 1:**

Stichtag 31.12.2012	Anzahl der Führungskräfte 2012			
Ebene	weiblich	männlich	derzeit vakant	gesamt
Fachbereichsebene		1		1
davon in Teilzeit				0
Bereichsebene		4		4
davon in Teilzeit				0
Sachgebietsebene	3	12	1	15
davon in Teilzeit				0

**Tabelle 2:**

Stichtag 31.12.2014	Anzahl der Führungskräfte 2014			
Ebene	weiblich	männlich	derzeit vakant	gesamt
Fachbereichsebene		1		1
davon in Teilzeit		0		0
Bereichsebene		4		4
davon in Teilzeit	0	0		0
Sachgebietsebene	4	11		15
davon in Teilzeit	0	0		0

**Tabelle 3:**

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

### 3) Analyse

#### Darstellung des aktuellen Stands zum Frauenanteil innerhalb des FB Tiefbau

Im Fachbereich waren zum Stichtag (30.06.2015) 315 Beschäftigte tätig, davon 93 Frauen und 222 Männer. Der FB Tiefbau ist als technischer Fachbereich permanent bemüht, vor allem die vakanten Positionen im

technischen Bereich mit Frauen zu besetzen, wenn dies sinnvoll ist und die Bewerberinnen gleich gut geeignet bzw. besser sind als Männer.

Zum größten Teil sind jedoch die Straßenbauertätigkeiten und auch weitere gewerbliche Tätigkeiten körperlich sehr schwer und können durchaus zu gesundheitlichen Belastungen führen. Für diese Stellen streben wir eine Erhöhung der Frauenquote nicht aktiv an.

Zum letzten Stichtag im Berichtszeitraum wurden am 30.06.2015 folgende Daten ermittelt (bezogen auf die Gesamtsumme der Beschäftigten).

Frauenanteil allgemein:

Frauenanteil 29,52 % von insg. 315 Beschäftigten (Tabelle 4).

Frauenanteil gemäß Statusgruppen:

Frauenanteil im technischen Bereich 21,8 % von insg. 142 Beschäftigten (Tabelle 5);

Frauenanteil im Verwaltungsbereich 66,3 % von insg. 86 der Beschäftigten (Tabelle 6);

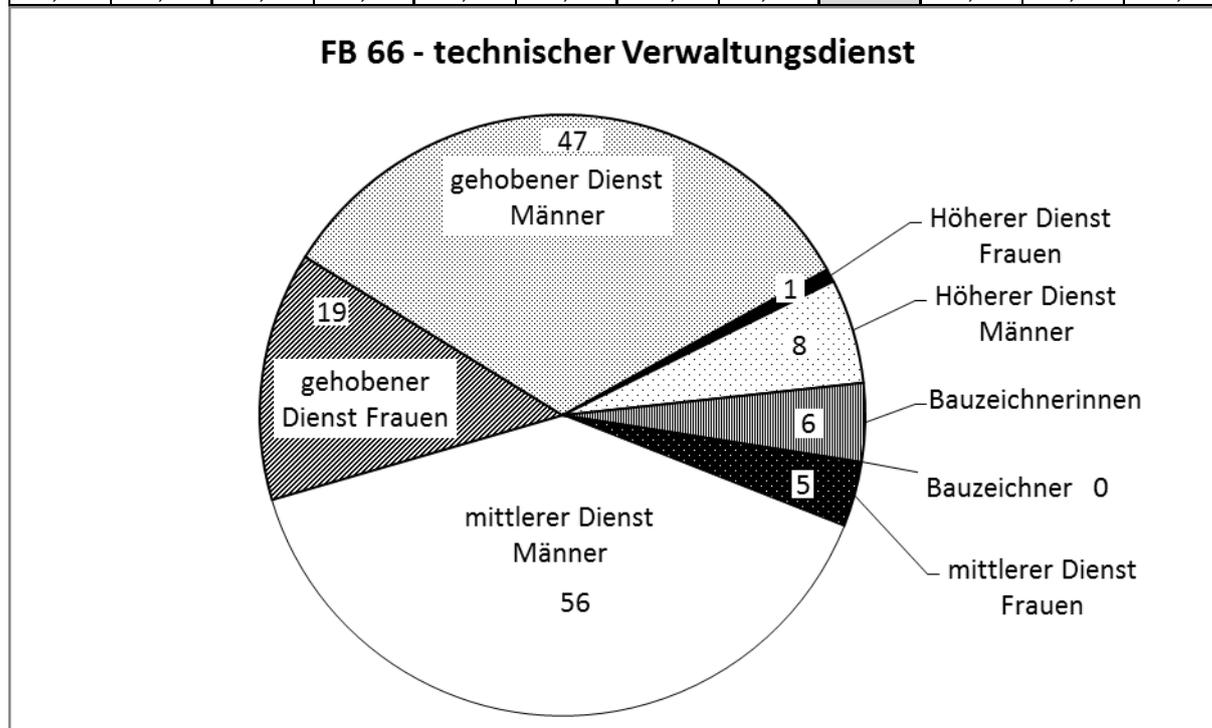
Frauenanteil im manuellen Dienst 0,0 % von insg. 87 der Beschäftigten (Tabelle 7).

**Tabelle 4:** Übersicht nach Entgelt-/Besoldungsgruppen

Personalstrukturdaten Stichtag 30.06.2015										
FB										66
Entgeltgruppe	Gesamt-Anzahl	Mitarbeiteranzahl		% - Anteil		Beschäftigungsvolumen		% - Anteil		
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
E15Ü,A16	2	2		100,00%	0,00%	2,00		100,00%	0,00%	
E15,A15	2	1	1	50,00%	50,00%	1,00	0,00	100,00%	0,00%	
E14,A14	3	3		100,00%	0,00%	3,00		100,00%	0,00%	
E13,A13H	11	9	2	81,82%	18,18%	9,00	2,00	81,82%	18,18%	
E12,A13G	38	25	13	65,79%	34,21%	23,96	11,40	67,76%	32,24%	
E11,A12	19	13	6	68,42%	31,58%	12,30	5,52	69,02%	30,98%	
E10,A11	14	7	7	50,00%	50,00%	7,00	6,50	51,85%	48,15%	
E09,A09G,A10	69	44	25	63,77%	36,23%	44,00	21,34	67,34%	32,66%	
E08,A09M,A08	34	22	12	64,71%	35,29%	22,00	11,35	65,97%	34,03%	
E07,G07	23	23		100,00%	0,00%	23,00		100,00%	0,00%	
E06,A07,G06	59	39	20	66,10%	33,90%	39,00	14,88	72,39%	27,61%	
E05,A06,G05	33	28	5	84,85%	15,15%	28,00	5,00	84,85%	15,15%	
E04,G04	2	2		100,00%	0,00%	2,00		100,00%	0,00%	
E03,G03	5	3	2	60,00%	40,00%	3,00	2,00	60,00%	40,00%	
E01M	1	1		100,00%	0,00%	1,00		100,00%	0,00%	
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>315</b>	<b>222</b>	<b>93</b>	<b>70,48%</b>	<b>29,52%</b>	<b>220,258</b>	<b>79,983</b>	<b>73,36%</b>	<b>26,64%</b>	

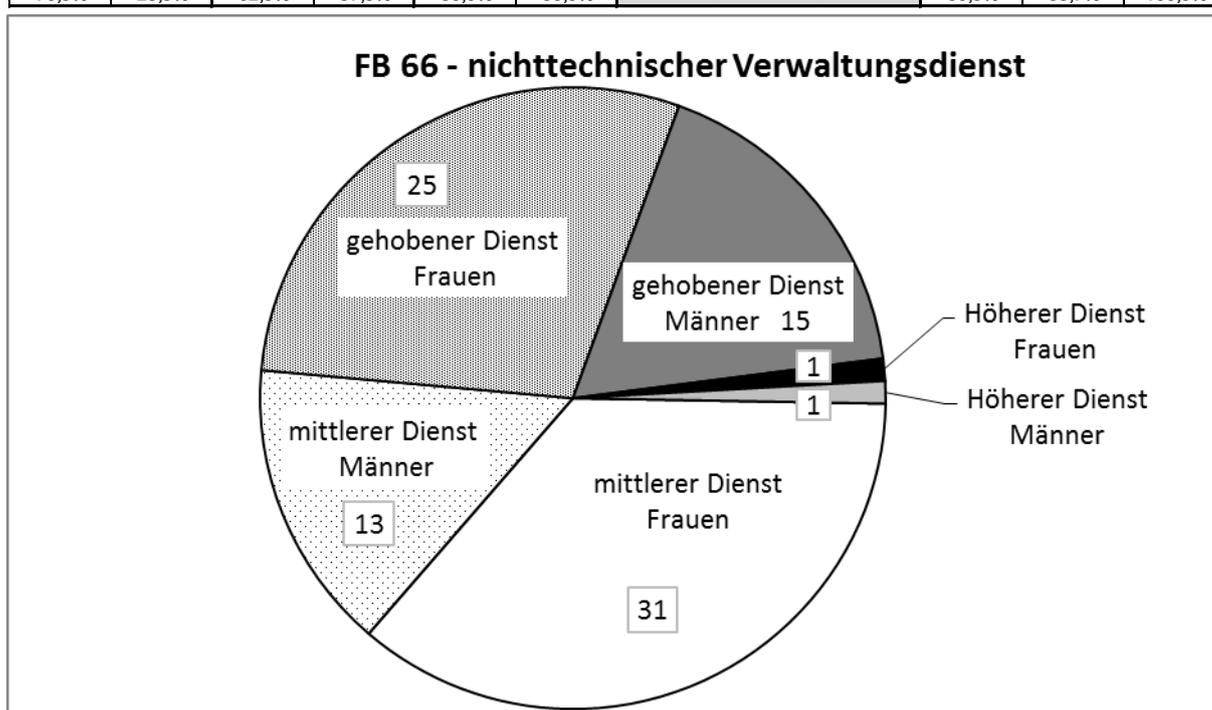
**Tabelle 5:** Übersicht des Technischen Verwaltungsdienstes

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



**Tabelle 6:** Übersicht des nichttechnischen Verwaltungsdienstes

nichttechnischer Verwaltungsdienst											
mittlerer Dienst		gehobener Dienst		Höherer Dienst		insgesamt					
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Summe			
31	13	25	15	1	1	57	29	86			
70,5%	29,5%	62,5%	37,5%	50,0%	50,0%	66,3%	33,7%	100,0%			



**Tabelle 7:** Übersicht des manuellen Dienstes (z.B. Straßenbauer und Handwerker)

Manueller Dienst									
Handwerkerinnen		Straßenbauer/innen		Wasserbauer/innen		insgesamt			
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Summe	
0	31	0	40	0	16	0	87	87	
0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	

### Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen

Auf der Sachgebiets- und Bereichsleitungsebene konnte die kontinuierliche Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau seit 2012 bereits erfolgreich weiterbetrieben werden (siehe oben, Tabellen 1 - 3). Vor allem auf der zweiten Führungsebene, der bislang keine Frau angehörte, konnte der Unterrepräsentanz von Frauen entgegengewirkt und ein Fortschritt in der Gleichstellung von Mann und Frau erzielt werden. Der Anteil von Frauen ist auf Bereichsleitungsebene in 2015 von 0% auf 25% Prozent angestiegen.

Der Frauenanteil in Führungspositionen ab Sachgebietsleitung beträgt aktuell 30%, da seit dem Stichtag 30.06.2015 eine weitere Sachgebietsleitung mit einer Frau besetzt werden konnte, so dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte dem Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt entspricht.

### Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Flexible Arbeitszeit, Beurlaubung, Teilzeit, Teleheimarbeit)

Der Fachbereich Tiefbau unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir bieten unseren Beschäftigten individuelle Arbeitszeitmodelle im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarung sowie Teilzeit und Beurlaubung, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Familieninteressen zu berücksichtigen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten kann Teleheimarbeit vereinbart werden. Wir fördern aktiv die Gesundheit der Beschäftigten durch das Angebot an Gesundheitsmaßnahmen, die innerhalb des Arbeitszeitrahmens und in den Räumen der Bauverwaltung wahrgenommen werden können.

#### Flexible Arbeitszeit

Neben der Einrichtung von Teilzeit- und Teleheimarbeitsplätzen trägt die flexible Arbeitszeitgestaltung wesentlich zu familiengerechten Arbeitsbedingungen bei. Seit der Einführung der flexiblen Arbeitszeit können Beschäftigte in großem Umfang ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Besondere Arbeitszeitmehrleistungen konnten und können im Rahmen von Freizeitausgleich im Rahmen der „Dienstvereinbarung Arbeitszeitflexibilisierung“ abgegolten werden. Für Teilzeitkräfte und Teleheimarbeitsbeschäftigte wurde in Abstimmung mit deren Vorgesetzten die Arbeitszeit individuell so festgelegt, dass ihnen die Teilnahme an der flexiblen Arbeitszeit möglich ist, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Außerdem wurden in begründeten Einzelfällen (insbesondere zur Wahrnehmung von Familienpflichten) geänderte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeiten im Rahmen der gesetzlichen und dienstlichen Möglichkeiten eingeräumt. Kerngedanke dieser Vereinbarung ist eine größtmögliche Flexibilisierung der Arbeitszeit durch weitgehende Zeitsouveränität der Beschäftigten bei gleichzeitiger Verbesserung der Randbedingungen für Funktionszeiten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat einen besonderen Stellenwert in der Gleichstellungsarbeit des Fachbereichs Tiefbau. Die Personalstelle, die ÖFB und der ÖPR sind dabei als Ansprechpartner/innen tätig. Die Personalstelle berät die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u.a. bei Fragen zu Elternzeit, Teilzeit- und Teleheimarbeit, zum Mutterschutz, zur Arbeitszeitflexibilisierung und Beurlaubung.

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschränkten sich daher nicht nur auf die Förderung und Erleichterung von Teilzeit- und Teleheimarbeit und Rückkehr in den Beruf, nach oder während einer Elternzeit; z.B. durch elternzeitunschädliche Beschäftigung. Auch Vollzeitbeschäftigte mit Familienpflichten können ihre Arbeitszeitplanung familien- und lebensphasenorientiert ausrichten, in Abstimmung mit den dienstlichen Interessen.

Beschäftigte in Elternzeit können z.B. in Teilzeit tätig sein oder in Verbindung mit Teleheimarbeit, um die vollständige Rückkehr in den Beruf zu erleichtern.

Die freien Zeitanteile werden durch den Fachbereich Tiefbau im Rahmen der Kapazitäten grundsätzlich ausgeglichen.

Die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung ermöglicht den Beschäftigten im Rahmen der Funktionszeiten eine weitgehende individuelle Arbeitszeitgestaltung, um z.B. auch werktags Betreuungstätigkeiten für Familienangehörige wahrnehmen zu können. Zunehmend werden die Möglichkeiten der Teleheimarbeit von Männern und Frauen als Möglichkeit genutzt, um die Bedarfe von Arbeit und Familie besser zu vereinbaren. Und wenn die Betreuung der Kinder unvorhergesehen ausfällt, können bei kurzfristigem Ausfall der Betreuungsmöglichkeit Eltern ihre Kinder zum Dienst mitbringen.

## **Beurlaubung und Teilzeit**

Der Fachbereich Tiefbau unterstützt die familienbedingte Beurlaubung, sowohl von weiblichen als auch von männlichen Beschäftigten, im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften. Beurlaubten aus familienbedingten Gründen entstehen keine beruflichen Nachteile. Ein Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt umgesetzt.

Dem Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung oder Arbeitszeiterhöhung wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen. Auch die Wünsche nach Arbeitszeitaufteilung auf festgelegte Wochentage, insbesondere aus familiären Gründen, werden ermöglicht. Ebenso werden individuelle Beurlaubungen oder Beurlaubungen nach der Elternzeit realisiert.

Teilzeitarbeit, eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wird zunehmend stärker nachgefragt. Viele Anträge auf Teilzeit wurden bislang aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestellt und auch bewilligt. Teilzeitwünschen (auch bei Frauen mit Familienpflichten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen) wurde entsprochen.

Teilzeitarbeit wird hauptanteilig jedoch überwiegend von Frauen genutzt. Deshalb unterstützt der Fachbereich Tiefbau die Arbeitszeitreduzierungen aus familienbedingten Gründen ausdrücklich für Frauen und Männer. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Teilzeitkräften werden z.B. Termine für Besprechungen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so gelegt, dass sie innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit daran teilnehmen können.

In der Vergangenheit waren größtenteils Frauen aus familiären Gründen beurlaubt oder in Teilzeit tätig. Mittlerweile gibt es im Fachbereich Tiefbau jedoch vermehrt Anträge von Männern auf Elternzeit bzw. Beurlaubung oder Teilzeit wegen Familienpflege. Die elternzeitunschädliche Beschäftigung während einer Elternzeitbeurlaubung wird inzwischen von den meisten Frauen gewünscht, meist in Kombination mit Teleheimarbeit, und dies auch vom Fachbereich Tiefbau ermöglicht.

## **Teleheimarbeit**

Im vergangenen Berichtszeitraum haben wir durch die Steigerung der beantragten Frauenfördermittel und der Bewilligung von Teleheimarbeit einen weiteren wichtigen Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemacht.

Unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der weitgehenden Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen kommt der Teleheimarbeit eine besondere Bedeutung zu. Hier wurde ein Großteil der Anträge aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestellt und genehmigt. Es hat sich im Berichtszeitraum gezeigt, dass dies tatsächlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erheblich verbessert. Dieses Instrument ermöglichte – insbesondere auch den männlichen Beschäftigten des Hauses – den familiären Verpflichtungen besser nachkommen zu können. Hauptsächlich Frauen nutzen die Kombination von Teilzeit und Teleheimarbeit um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können. Die Anzahl der Teleheimarbeitsplätze wird durch die verfügbaren Haushaltsmittel, durch die fachliche Eignung der jeweiligen Arbeitsplätze und die reibungslose Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs begrenzt.

## **4) Ziele 2016 - 2018**

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

Die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Entgelt- und Besoldungsgruppen ab E11 bzw. A12, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist einer der Schwerpunkte des Fachbereichs Tiefbau im Rahmen der Gleichstellungsarbeit.

Die Besetzung dieser Positionen mit Frauen ist deshalb ein wichtiges Ziel des Fachbereichs. Als geeignete Maßnahme strebt der Fachbereich Tiefbau zunächst die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, an. Durch eine stärkere Berücksichtigung von Frauen mit gleicher/gleichartiger Qualifikation bzw. Eignung, sowohl bei internen als auch bei externen Stellenbesetzungen, könnten auch die im Zeitraum 2016 – 2018 frei werdenden Führungsstellen mit Frauen besetzt werden. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte im unterrepräsentierten Bereich würde dadurch steigen.

Um Frauen für diese Funktionen zu gewinnen, werden qualifizierte interne Mitarbeiterinnen direkt kontaktiert und ermuntert, sich um die ausgeschriebenen Stellen zu bewerben. Aus der Tabelle 8 kann entnommen werden, dass durch frei werdende Führungsstellen in dem Zeitraum vom 01.07.15 bis 31.12.18 der Prozentsatz der weiblichen Führungskräfte von heute 25 % auf 30,24 % weiter erhöht werden könnte unter der Voraussetzung, dass diese gleich geeignet sind wie die männlichen Bewerber.

**Tabelle 8:** Übersicht möglicher Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen

Entwicklung Personalstrukturdaten ab 01.07.2015												
Führungskräfte												
FB	66											
Entgeltgrupp	Beschäftigungs- volumen 30.06.15		Abgänge 01.07.15-31.12.18 (negative Zahl)		Beschäftigungs- volumen nach Abgängen		Mögliche Stellenbesetzungen nach Geschlecht		Beschäftigungs- volumen mit angestrebten Besetzungen		Angestrebter %- Anteil zum 31.12.18	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
E15Ü,A16	2,00				2,00	0,00			2,00	0,00	100,00%	0,00%
E15,A15	1,00	0,00			1,00	0,00			1,00	0,00	100,00%	0,00%
E14,A14	3,00		-2		1,00	0,00	1	2	2,00	2,00	50,00%	50,00%
E13,A13H	9,00	2,00	-1		8,00	2,00	0	0	8,00	2,00	80,00%	20,00%
E12,A13G	23,96	11,40	-1	-1	22,96	10,40	1	0	23,96	10,40	69,73%	30,27%
E11,A12	12,30	5,52	-1		11,30	5,52	0	1	11,30	6,52	63,41%	36,59%
Gesamtergebnis	51,26	18,92	-5,00	-1,00	46,26	17,92	2,00	3,00	48,26	20,92	69,76%	30,24%

## Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Der Fachbereich Tiefbau setzt sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem im technischen Arbeitsbereich verstärkt ein und geht möglichst flexibel auf die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die aktuellen Verhältnisse im Fachbereich ein.

Die Verbesserung der Wiedereingliederung nach familienbedingten Unterbrechungszeiten und die Erhöhung der Personalbindung und Personalgewinnung sind Ziele des Fachbereichs. Potenzielle Bewerberinnen und Bewerber sollen u.a. durch familien- und lebensphasenbewusste Angebote überzeugt werden.

Die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung durch Voll- und Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten des Fachbereichs Tiefbau soll weiter umgesetzt werden.

Aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte werden – sofern sie dies wünschen – über Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung sowie über Fortbildungsangebote durch die Verwaltung laufend informiert. Die Beschäftigten werden bei Bewilligung des Urlaubs auf diese Möglichkeit hingewiesen.

Teleheimarbeit soll im Rahmen der Möglichkeiten fortgeführt werden. Bei der Vergabe der Teleheimarbeitsplätze sollen Beschäftigte mit besonderen sozialen Gründen besonders berücksichtigt werden.

## 5) Umsetzungsmaßnahmen

### Regelmäßige Maßnahmen

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung. Seine Umsetzung stellt eine besondere Verpflichtung für die Personalverwaltung und die beteiligten Gremien des Fachbereichs dar.

Zur Realisierung der Umsetzung der Ziele gibt es abgestimmte Maßnahmen. Diese setzen in allen Bereichen und Ebenen des Fachbereichs Tiefbau an, bei der Führung und in der Personalverwaltung.

Ihre Umsetzung und Ergebnisse werden im Fachbereich Tiefbau beobachtet, um ggfls. anpassen zu können. Beispiele sind:

- Beratung zu Teilzeitmöglichkeiten in Positionen mit Führungsverantwortung.
- Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung durch Teilzeit – auch bei Frauen mit Familienpflichten in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen – im Rahmen der organisatorischen und personellen Möglichkeiten des Fachbereichs.
- Individuelle Teilzeitregelungen werden allen Beschäftigten weiter angeboten.
- Wissensmanagement für die Nachfolgebesetzung, vor allem auf Führungsstellen, um den Einstieg in Führung zu erleichtern und vor allem den möglichen weiblichen Bewerberinnen den Übergang in diese neue Funktion zu vereinfachen.

Alle freien Stellen werden grundsätzlich als teilzeitgeeignet und öffentlich ausgeschrieben, auch die Führungsstellen. In bestimmten Fällen, z. B. auf Grund von Personalentwicklungsmaßnahmen, kann allerdings auch intern ausgeschrieben bzw. gezielt umgesetzt werden. Qualifizierte Frauen sollen bewusst angesprochen und ermutigt werden sich zu bewerben, auch auf vakante Führungsstellen. Unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung werden Frauen in den maßgeblich unterrepräsentierten Bereichen vorrangig eingestellt.

Im Rahmen der Personalplanung und –entwicklung wird der berufliche Wiedereinstieg verbessert, z.B. durch elternzeitunschädliche Beschäftigung und Teilzeittätigkeit, damit auch die Bindung an den Fachbereich Tiefbau erhalten bleibt. Dem Fachkräftemangel wird durch Öffnung der Voraussetzungen bei Stellenbesetzungsverfahren entgegengewirkt.

Die Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds ist weiter umzusetzen, um Personal zu binden und zu gewinnen. Der in 2014 zum ersten Mal durchgeführte Gesundheitstag ist ebenfalls ein Beispiel, wie der Fachbereich Tiefbau seine Fürsorgeverantwortung und Wertschätzung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter praktisch und erfolgreich umsetzt.

Auch durch den Einsatz von Schülerpraktikant/innen, Jahrespraktikant/innen, Bachelors und Referendar/innen wirbt der technische Fachbereich für seine vielfältigen und breit gefächerten Aufgaben und nutzt z.B. den Zukunftstag als Instrument der Werbung für möglicherweise zukünftiges Personal, da sich an der geschlechtsspezifischen Ausbildungswahl bisher wenig verändert hat und sich weniger Frauen als Männer auf die ausgeschriebenen technischen Stellen bewerben.

### **Qualifizierung / Aufstieg**

Lebenslanges Lernen gilt heute als grundlegende Voraussetzung, um berufliche Anforderungen zu erfüllen und gleichzeitig eigene Chancen im Berufsleben zu verbessern. Eine sich schnell verändernde Arbeitswelt verlangt qualifizierte und motivierte Beschäftigte – denn sie bilden die entscheidende Ressource für einen gut funktionierenden Fachbereich.

Im Jahr 2014 wurde in Zusammenarbeit mit den ÖFB, der SBV und dem Personalrat ein Fortbildungskonzept für technische Kräfte als ein wesentliches Instrument der Personalgewinnung und auch der Personalentwicklung im FB Tiefbau erstellt. Ziel dieses Konzeptes ist neben der Personalbedarfsdeckung die Förderung einer umfassenden Personalplanung, ein optimierter Personaleinsatz und eine individuelle Karriereplanung für alle Beschäftigten. Gemäß dem Konzept ist das Angebot der Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte so gestaltet, dass eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird gleichermaßen die Gelegenheit zur beruflichen Fort- und Weiterbildung gegeben. In der Qualifizierungsmaßnahme „Technische Sachbearbeitung“ nehmen zurzeit jeweils eine Frau und ein Mann teil. Ebenso an der stadtinternen Aufstiegsmaßnahme in den höheren Dienst.

Als Personalentwicklungsinstrument dient die individuelle Fortbildung dazu, neben fachlichen Qualifikationen zukünftig verstärkt Schlüsselqualifikationen als berufsübergreifende Fähigkeiten auszubilden. Dies soll zukünftig in die Qualifizierungsmaßnahme zur Tiefbauingenieurin bzw. zum Tiefbauingenieur integriert werden.

Alle Umsetzungsmaßnahmen sollen dazu dienen, die bis 2018 gesetzten Ziele strukturiert und nachhaltig zu erreichen.

---

Fachbereichsleitung

---

ÖFB

---

ÖPR

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-  
drucksache

In den Gleichstellungsausschuss

Nr. 0170/2016

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

---

## Jahresplanung des Referats für Frauen und Gleichstellung 2016

2016 feiert das Referat für Frauen und Gleichstellung der Landeshauptstadt Hannover sein 30jähriges Bestehen.

Am 2. Juni 1986 nahm Dr. Ursula Müller, die erste Frauenbeauftragte Hannovers, im damaligen Frauenbüro – Referat für Gleichstellungsfragen ihre Tätigkeit auf. Nur wenige Städte haben zu diesem Zeitpunkt eine solche Einrichtung, in Niedersachsen ist das hannoversche Frauenbüro einzigartig. 30 Jahre später haben viele Kommunen in Niedersachsen eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und viele Instrumente und Maßnahmen zur Umsetzung und zum Erreichen der Gleichstellung von Frauen und Männern werden selbstverständlich angewandt. Ein Blick auf die Berichte und Pläne, die in diesem Jahr im Referat für Frauen und Gleichstellung (mit)erarbeitet werden, zeigt es:

- In Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet der Fachbereich Personal und Organisation den Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 bis 2018.
- Zum Pilotprojekt „Gender Budgeting“ in den Bereichen Stadteilkulturarbeit und Wirtschaftsförderung wird ein Abschlussbericht vorgelegt.
- Der Gleichstellungsbericht für die Jahre 2013 bis 2015 wird gemeinsam vom Fachbereich Personal und Organisation und der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.
- Der im Rahmen der EU-Charta erforderliche zweite Gleichstellungsaktionsplan für die Jahre 2016 bis 2018 wird in enger Kooperation zwischen dem Fachbereich Personal und Organisation und der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

Darüber hinaus ist die Beschäftigung mit Gender-Fragen an vielen Stellen verankert, z.B. bei der Erstellung von Drucksachen in dem Punkt „Berücksichtigung von Gender-Aspekten“, in den Richtlinien zur Förderung von Frauen oder auch in der Dienstvereinbarung zum Thema Häusliche Gewalt.

Neben zentralen Aufgaben wie der Betreuung des Gleichstellungsausschusses, dem Zuwendungscontrolling und der Haushaltsüberwachung, ist es wesentlich für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Referats für Frauen und Gleichstellung:

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

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

### **Stellenbesetzungsverfahren**

Derzeit sind im Referat für Frauen und Gleichstellung zwei Stellen ausgeschrieben: Die Stelle der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten wird ebenso neu besetzt wie die Stelle einer Sachbearbeiterin (Arbeitsschwerpunkte: Betreuung des Gleichstellungsausschusses, Zuwendungscontrolling und Haushalt).

Nach derzeitigem Stand wird die Besetzung der Stellen voraussichtlich Ende des zweiten/Anfang des dritten Quartals erfolgen.

### **ÖFB-Wahlen**

Alle vier Jahre werden in den Fachbereichen die Örtlichen Frauenbeauftragten (ÖFB) neu gewählt. Die Vorbereitung der Wahlen, deren Durchführung und die Einführung der neuen ÖFBs in ihre Tätigkeit werden im ersten Halbjahr einen zentralen Arbeitsschwerpunkt der Arbeit im Referat für Frauen und Gleichstellung bilden.

### **Hannoversches Interventionsprogramm gegen (Männer)Gewalt in der Familie**

Im Anschluss an die beiden erfolgreichen Fachtage in 2015 zur Situation von Kindern und Jugendlichen im Falle von Partnerschaftsgewalt und zu Teenage Dating Violence wird am 26. April 2016 ein Fachtag zum Thema Zwangsheirat stattfinden. Die Federführung liegt bei der AG Zwangsheirat.

Wie auch in den vergangenen Jahren wird es rund um den Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November Aktivitäten des Netzwerks geben. Unter anderem ist wieder die Beflaggung der Fahnenmasten am Friedrichswall geplant.

Die weitere Arbeit von HAIP wird im kommenden Jahr bereits von den Vorbereitungen zum 20jährigen Jubiläum des Netzwerks und zum 25jährigen Jubiläum des Runden Tisches HAIP im Jahr 2017 geprägt sein. Neben dem Blick zurück auf die gemeinsame Arbeit werden sich die Kooperationspartnerinnen und –partner insbesondere mit dem Blick nach vorne und der weiteren erfolgreichen Zusammenarbeit im Netzwerk befassen.

### **Frauenmonat März**

Zum 8. März 2016 wird das Referat für Frauen und Gleichstellung nach zweijähriger Pause wieder eine Frauenvollversammlung durchführen, zu der alle Mitarbeiterinnen der

Stadtverwaltung herzlich eingeladen sind. Themen der Veranstaltung werden Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sein.

Wie auch in den vergangenen Jahren werden wir die Arbeit des Hannoverschen Frauenbündnisses zum 8. März und des EPD-Bündnisses in Hannover für Niedersachsen unterstützen.

#### **Fortlaufende Projekte:**

- Auch 2016 wird der Stadt-Hannover-Preis „Frauen machen Standort“ ausgelobt. Die Federführung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten, die Arbeit der Jury wird daher vom Referat für Frauen und Gleichstellung vorbereitet und begleitet.
- Zum „Vatertag“ wird auch in diesem Jahr wieder die Väterfreizeit „Los Papa“ in Kooperation mit mannigfaltig e.V. für Mitarbeiter der Landeshauptstadt und der städtischen Beteiligungsbetriebe angeboten.
- Gemeinsam mit dem Fachbereich Personal und Organisation, den Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und dem GPR wird eine Richtlinie zu geschlechtergerechter Sprache überarbeitet.
- Das 2015 begonnene Projekt „Mädchen in der Stadt“ im Rahmen des Stadtentwicklungsprozesses „Mein Hannover 2030“ wird in diesem Jahr abgeschlossen.

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

Das Referat für Frauen und Gleichstellung fördert überwiegend Veranstaltungen, Projekte und Beratungsstellen für Frauen und Mädchen. Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen auch Themen für Väter im Jahresprogramm.

#### **Kostentabelle**

Es entstehen keine zusätzlichen finanziellen Auswirkungen.

GB  
Hannover / 25.01.2016

# **SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen**

( Antrag Nr. 2823/2015 )

Eingereicht am 11.12.2015 um 08:35 Uhr.

**Organisations- und Personalausschuss, Sozialausschuss,  
Gleichstellungsausschuss, Verwaltungsausschuss, Ratsversammlung (Stadtbezirke  
01 - 13 zur Kenntnis),**

---

## **Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Überarbeitung von Einladungstexten zu öffentlichen Veranstaltungen der Landeshauptstadt Hannover**

### **Antrag zu beschließen:**

Die Verwaltung wird aufgefordert, im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit ihre Texte für öffentliche Einladungen der Landeshauptstadt Hannover so zu überarbeiten, dass sie Menschen mit Einschränkungen die Möglichkeit geben, an Veranstaltungen möglichst barrierefrei teilzunehmen:

- a.) mit Hilfe einer Bedarfsabfrage (z. B. Hörschleifen, Gebärdensprache-Dolmetscherdienst)
- b.) Formulierungen in Leichter Sprache sowie weitere geeignete Maßnahmen

### **Begründung:**

Das Motto „Jeden Tag eine gute Stadt“ darf sich auch darin spiegeln, inwieweit die Stadt Hannover allen EinwohnerInnen ermöglicht, an öffentlichen Sitzungen und Veranstaltungen teilzunehmen. Ein modifizierter Einladungstext mit Antwortmöglichkeit und Bedarfsabfrage erleichtert das Organisieren von Hilfen innerhalb einer angemessenen Zeit.

Christine Kastning  
Fraktionsvorsitzende

Freya Markowis  
Fraktionsvorsitzende

Hannover / 11.12.2015