
Landeshauptstadt Hannover -18 - Datum 06.05.2013

Einladung

zur 17. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am
Mittwoch, 15. Mai 2013, 14.00 Uhr, Rathaus, Gobelinsaal

Tagesordnung:

- I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L
1. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 17.04.2013
2. Antrag der CDU-Fraktion zum barrierefreien Internetauftritt der
Landeshauptstadt Hannover
(Drucks. Nr. 0806/2013)
3. Antrag der PIRATEN-Fraktion zu einer Satzung zur Regelung des Zugangs
zu Informationen des eigenen Wirkungskreises der Landeshauptstadt
Hannover
(Drucks. Nr. 0311/2013)
4. Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß EU-Charta zur
Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
(Drucks. Nr. 0513/2013 mit 1 Anlage) - bereits übersandt
5. Dritter Bericht über die Maßnahmen der Stadtverwaltung Hannover zur
Gleichstellung von Frauen und Männern sowie über die Ausstattung des
Büros der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Niedersächsischen
Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)
(Informationsdrucks. Nr. 0917/2013 mit 1 Anlage) - bereits übersandt
6. Verwaltungsdolmetscherdienste
(Informationsdrucks. Nr. 0903/2013)

Der Oberbürgermeister

1. Nachtrag zur Einladung

zur 17. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am
Mittwoch, 15. Mai 2013, 14.00 Uhr, Rathaus, Gobelinsaal

Die Tagesordnung wird um folgende Tagesordnungspunkte erweitert:

14. Erneute Ausschreibung eines Mietvertrages
für den Fachbereich Recht und Ordnung
(Drucks. Nr. 1085/2013 mit 1 Anlage)
15. Die Nutzung von Sozialen Medien in der Stadtverwaltung
(Drucksache-Nr. /2013) wird nachgereicht

Wegen der Eilbedürftigkeit wird zu diesem Tagesordnungspunkt gemäß § 72 Abs. 3, Sätze 3 und 4 in Verbindung mit § 59 Abs. 1, Satz 2 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz und § 5 Abs. 1 und § 47 Geschäftsordnung des Rates verkürzt eingeladen.

Der Oberbürgermeister

Landeshauptstadt Hannover - - Datum 17.05.2013

PROTOKOLL

17. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am Mittwoch, 15. Mai 2013,
Rathaus, Gobelinsaal

Beginn 14.00 Uhr
Ende 15.00 Uhr

Anwesend:

(verhindert waren)

Beigeordnete Kastning	(SPD)	
Ratsherr Kluck	(Bündnis 90/Die Grünen)	
(Ratsfrau Arikoglu)	(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	
Ratsherr Dette	(Bündnis 90/Die Grünen)	14.00 - 14.35 Uhr
Beigeordneter Förste	(DIE LINKE.)	14.00 - 14.45 Uhr
Ratsherr Gill	(SPD)	
(Ratsfrau Jeschke)	(CDU)	
Beigeordneter Klie	(SPD)	
Ratsfrau Kramarek	(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	in Vertretung für Ratsfrau Arikoglu
Ratsherr Pohl	(CDU)	
Ratsherr Römer	(SPD)	
Bürgermeister Scholz	(CDU)	

Grundmandat:

Ratsherr Engelke	(FDP)
Ratsherr Dr. Junghänel	(PIRATEN)
(Ratsherr Wruck)	(DIE HANNOVERANER)

Herr Erster Stadtrat Mönninghoff

Frau Çelik	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Frau Diers	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Herr Härke	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Herr Kallenberg	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Frau Lehmann	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Herr Möller	Referendar Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Herr Möser	Büro Oberbürgermeister
Herr Rohrberg	Fachbereich Feuerwehr
Herr Schrade	Gesamtpersonalrat
Frau Volkmann	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Frau Dr. Vollmer-Schubert	Referat für Frauen und Gleichstellung

Frau Ciytak	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Für die Niederschrift
-------------	--

Tagesordnung:

- I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L
1. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 17.04.2013
2. Antrag der CDU-Fraktion zum barrierefreien Internetauftritt der Landeshauptstadt Hannover
(Drucks. Nr. 0806/2013)
3. Antrag der PIRATEN-Fraktion zu einer Satzung zur Regelung des Zugangs zu Informationen des eigenen Wirkungskreises der Landeshauptstadt Hannover
(Drucks. Nr. 0311/2013)
4. Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
(Drucks. Nr. 0513/2013 mit 1 Anlage)
5. Dritter Bericht über die Maßnahmen der Stadtverwaltung Hannover zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie über die Ausstattung des Büros der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)
(Informationsdrucks. Nr. 0917/2013 mit 1 Anlage)
6. Die Nutzung von Sozialen Medien in der Stadtverwaltung

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

Die Vorsitzende, Beigeordnete Kastning, eröffnete die 17. Sitzung des form- und fristgerecht geladenen, beschlussfähigen Organisations- und Personalausschusses.

Beigeordnete Kastning sagte, dass der Tagesordnungspunkt 14 abgesetzt werde, da die Drucksache in der Sitzung des Stadtbezirksrates Mitte am 13.05.2013 zur Beratung in die SPD- Fraktion gezogen worden sei.

Herr Erster Stadtrat Mönninghoff sagte, dass, falls die Fraktionen Fragen hätten, er versuchen könnte diese hier zu beantworten, so dass der Tagesordnungspunkt in der letzten Sitzung des Organisations- und Personalausschusses vor der Sommerpause am 05.06.2013 beschlossen werden könnte.

Bürgermeister Scholz fragte nach, ob sie dies schriftlich machen könnten.

Herr Erster Stadtrat Mönninghoff bejahte dies und betonte auch, dass die Verwaltung auch gerne in die Fraktionen kommen würde.Herr Härke teilte mit, dass die Verwaltung den Tagesordnungspunkt 6 von der Tagesordnung nehmen würde, da dieser Tagesordnungspunkt am 23.05.2013 erst im Fachausschuss „Internationaler Ausschuss“ behandelt werden kann und würde dann in der nächsten Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 05.06.2013 wieder auf der Tagesordnung erscheinen.

Dem wurde zugestimmt.

Weiterhin sagte er, dass die Verwaltung den erweiterten Tagesordnungspunkt 15 in den Öffentlichen Teil nehmen und diesen dann als Tagesordnungspunkt 6 im Öffentlichen Teil der Sitzung behandeln möchte. Dem wurde zugestimmt.

Ratsherr Dr. Junghänel sagte, dass er am 14.05.2013 eine E-Mail von der Verwaltung erhalten habe, dass die Drucksache 1084/ 13 in die Fraktion gezogen worden sei. Er sagte, er finde diese Drucksache nicht. Herr Härke sagte, dass Ratsherr Dr. Junghänel wahrscheinlich die Drucksache 1085/13 meine, die in die Fraktion gezogen worden sei. Diese sei der eben genannte Tagesordnungspunkt 14. Ratsherr Dr. Junghänel bejahte dies.

TOP 1.

Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 17.04.2013

Einstimmig

TOP 2.

Antrag der CDU-Fraktion zum barrierefreien Internetauftritt der Landeshauptstadt Hannover (Drucks. Nr. 0806/2013)

Antrag zu beschließen:

Die Stadtverwaltung wird aufgefordert, den Internetauftritt der Landeshauptstadt Hannover dahingehend zu überarbeiten und technisch (z.B. mit einer Vorlesefunktion) so anzupassen, dass die Internetseite von Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt genutzt werden kann.

Ratsherr Pohl sagte, dass seine Fraktion die Stadtverwaltung Hannover auffordere, den Internetauftritt der Landeshauptstadt Hannover dahingehend zu überarbeiten und technisch (z.B. mit einer Vorlesefunktion) so anzupassen, dass die Internetseite von Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt genutzt werden kann. Er führte weiter aus, dass alle wissen, dass die Seite „Hannover.de“ relativ neu sei. Man habe sich auch schon in verschiedenen Ausschüssen darüber beraten, wie man die Seite finde. Er sagte weiter, die CDU-Fraktion berücksichtige das Niedersächsische Behindertengleichstellungsgesetz. Es sei das Ziel des Gesetzes, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Er sagte weiter, dass sich seine Fraktion wünscht, dass die Stadtverwaltung neue Internetangebote so aufbaue, dass sie auch von Menschen mit Behinderungen benutzt werden können. Er führte weiter aus, dass es dazu die technischen Mittel gebe und diese auch genutzt werden können. Er betonte weiter, dass sie sich wünschen, dass die „hannover.de“-Seite technisch so überarbeitet werde, dass die Internetseite von Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt genutzt werden kann.

Ratsherr Römer sagte, dass er es zunächst gut finde, dass die CDU-Fraktion auch erkannt habe, dass hier Handlungsbedarf herrsche. Er sagte weiter, dass an dieser Umsetzung sowieso sukzessiv gearbeitet werde. Von daher sei dieser Antrag zum einen zu spät und zum anderen nicht notwendig. Deswegen werde seine Fraktion diesem Antrag nicht zustimmen, aber man werde die Entwicklung der Internetseite weiter beobachten.

Ratsherr Kluck sagte, dass er dem Wortbeitrag des Ratsherrn Römer fast nichts mehr

hinzuzufügen habe. Über dieses Thema sei bereits umfangreich in der EDV-AG berichtet worden. Hier wurden die eigentlichen Probleme aufgelistet. In der EDV-AG wurde auch berichtet, dass sie auf Hochdruck daran arbeiten, z.B. an der Nutzung von Grautönen, damit die Navigation auch von Menschen mit Sehschwächen benutzt werden könne.

Ratsherr Engelke sagte, dass er grundsätzlich den Antrag sehr gut finde. Man müsse den Antrag nicht ablehnen vor dem Hintergrund, dass dieses beobachtet werde. Er sagte weiter, dass diese Vorlesefunktion im Antrag nur als Beispiel aufgeführt worden sei, aber diese Funktion finde er nicht sinnvoll, weil die Menschen mit einer Sehschwäche selbst entsprechende Geräte besitzen. Er sagte auch, dass er Vertrauen in die Verwaltung habe, dass diese bald eine Anpassung für Menschen mit Behinderungen für die Internetseite vorweisen können, da die Verwaltung auch bereits ausführlich in der EDV-AG dies dargestellt habe.

3 Stimmen dafür, 7 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen

TOP 3.

Antrag der PIRATEN-Fraktion zu einer Satzung zur Regelung des Zugangs zu Informationen des eigenen Wirkungskreises der Landeshauptstadt Hannover (Drucks. Nr. 0311/2013)

Antrag,

gemäß § 10 der GO des Rates der Landeshauptstadt Hannover den nachfolgenden Entwurf einer Satzung zur Regelung des Zugangs zu Informationen des eigenen Wirkungskreises der Landeshauptstadt Hannover zu beschließen:

Ratsherr Dr. Junghänel sagte, dass sich die Ausschussmitglieder an das letzte Jahr erinnern werden, da habe seine Fraktion bereits einen ähnlichen Antrag eingereicht. Durch diesen Antrag sollte die Verwaltung aufgefordert werden, eine Informationsfreiheitsatzung für die Stadt Hannover zu erarbeiten. Er führte weiter aus, dass sich leider eine Mehrheit der Fraktionen gegen diesen Antrag entschieden hätten. Einerseits wurde eingewandt, dass Thema sei zu komplex, zum anderen wurde gesagt, dass es eine angebliche unklare Rechtslage gebe. Seine Fraktion habe die Rechtslage geklärt, es gebe kein Gesetz, das die Informationsfreiheit verbieten könne. Als weiteres Ablehnungsargument sei auch ein enormer Arbeitsaufwand angeführt worden, der auf die Verwaltung zukäme. Zudem wurde dann gesagt, dass beim Wechsel der Landesregierung ein Landesgesetz hier entwickelt werden würde.

Er ist sich sicher, dass die hannoversche Stadtverwaltung sich sowieso umzustellen habe, je früher desto besser. Für seine Fraktion sei das Recht für die Bürgerin/den Bürger auf Informationen wichtig, so wichtig, dass seine Fraktion der Verwaltung die beschwerliche Aufgabe abgenommen habe und selbst einen Entwurf zur Satzung zur Regelung des Zugangs zu Informationen des eigenen Wirkungskreises der Landeshauptstadt Hannover ausgearbeitet habe. Ein wenig juristischer Sachverstand und die vielen bereits beschlossenen Informationsfreiheitsatzungen aus anderen Kommunen, beispielsweise Laatzen und Langenhagen, habe seiner Fraktion für die Ausarbeitung geholfen. Die von seiner Fraktion vorgeschlagene Informationsfreiheitsatzung ermögliche den öffentlichen Zugang zu Behördeninformationen auf kommunaler Ebene und räumt Bürgerinnen und Bürger zugleich weitreichende verbindliche Informationsrechte ein. Zweifelsohne befördere Hannover partiell die Transparenz, wie etwa mit dem öffentlichen Sitzungsmanagement, weiteren Informationen im städtische Internetangebot und über verschiedene Publikationen. Den freien Informationszugang in eine rechtliche Form zu gießen und gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern in einer kommunalen Satzung deutlich zu dokumentieren, sei ein

richtiges Signal der Landeshauptstadt Hannover in Richtung des Landesgesetzgebers. Unabhängig davon könne die Stadtverwaltung Hannover im Rahmen ihrer kommunalen Möglichkeiten tätig werden und zum gängigen Standard mit anderen Kommunen aufschließen. Es könne nicht sein, dass hannoversche Stadtpolitikerinnen und Stadtpolitiker von der SPD und Bündnis 90 /Die Grünen- Fraktion, die noch im Kommunalwahlkampf eine Informationsfreiheitssatzung gefordert haben, sich nun zurücklehnen und warten, dass andere höhere Ebenen tätig werden. Heute seien insbesondere die Grünen gefragt. Er zitiert die Delegiertenkonferenz der Bündnis 90/Die Grünen in Niedersachsen vom 05.02.2011, darin heiße es: „Wir fordern die Räte auf, kommunale Informationsfreiheitssatzungen auf den Weg zu bringen, damit ermöglichen die Kommunen den Bürgerinnen und Bürgern im eigenen Wirkungskreis auf volle Akteneinsicht.“ Hier hatten die Bündnis 90/Die Grünen die volle Zustimmung auf Seiten seiner Fraktion. Er sagte weiter, dass der vorgelegte Satzungsentwurf für die Landeshauptstadt Hannover mit einer Befristung versehen sei, um dem Rat die Möglichkeit zu geben, diese im Falle einer Nichtbewährung oder im Falle einer Gesetzesänderung auf Landesebene ohne neue Befassung zum Ablauf der Frist auslaufen zu lassen. Sollte sich die Satzung bewähren, kann die Befristung durch einen Ratsbeschluss aufgehoben oder verlängert werden.

Beigeordneter Klie sagte, dass er den Hinweis, dass die Stadtverwaltung Hannover gesagt habe, die Erstellung einer Satzung sei zu aufwendig und deswegen habe die Piraten-Fraktion selber einen Entwurf vorgestellt, "niedlich" finde. Vor allem vor dem Hintergrund, dass Ratsherr Dr. Junghänel selber gesagt habe, es liegen bereits mehrere Satzungen von anderen Kommunen vor und Beigeordneter Klie ist der Meinung, dass man diese dann nur runterladen zu habe und ein paar Änderungen vornehmen könne und fertig sei die Satzung für die Landeshauptstadt Hannover. Beigeordneter Klie sagte, dass man so verfahren könne. Er sagte weiter, dass nach der Meinung seiner Fraktion dies nicht zielführend sei. Er erinnere an die Diskussionen in diesem Ausschuss, die Erstellung einer Informationsfreiheitssatzung sei kein Thema bezüglich des Arbeitsaufwandes, sondern es gehe um die Fragestellung, ob jede Kommune eine eigene Satzung habe. Das habe zur Folge, dass jede Bürgerin/ jeder Bürger im Falle eines Umzugs ein Problem habe. Die Argumentation seiner Fraktion war und ist zu sagen, es ist sinnvoll, wenn der Gesetzgeber einen Rahmen verfasst. Er sagte weiter, dass dies jetzt statfinde und seine Fraktion froh sei, dass sie eine gesetzeskonforme Informationsfreiheitssatzung haben werden. Dann sei seine Fraktion bereit, in das Thema einzusteigen. Er bestätigte die Aussage des Ratsherrn Dr. Junghänel, dass seine Fraktion das Thema auch in ihrem Wahlprogramm aufgeführt habe. Seine Fraktion habe Interesse daran, dass es eine einheitliche Satzung existiere. Aus diesem Grund, würde seine Fraktion diesen Antrag ablehnen und erst warten, was der Landesgesetzgeber vorschlage.

Ratsherr Engelke sagte, dass er die Stoßrichtung richtig finde und die Piratenfunktion auch hier unterstütze. Allerdings sagte er, dass es nicht Sache sei, von ehrenamtlichen Kommunalpolitikern und Fraktionen eine komplette Satzung auszuarbeiten. Dies sei Sache der Verwaltung, dafür sei sie auch da und kann diese dann den entsprechenden Beschlussgremien vorlegen. Weiterhin sagte er, dass er auch darauf warten würden, dass das Land ein Gesetz vorlege, so dass die Informationsfreiheitssatzung für alle Kommunen gleich sei. Man habe einen Regierungswechsel gehabt und nun vermute man, dass diese schneller sei als die alte Regierung. Er sagte weiter, dass das Land ein entsprechendes Gesetz und Vorgaben machen müsste.

Ratsherr Kluck sagte auch in Bezug auf Ratsherrn Engelke, dass dies auch sein Ansatz gewesen wäre zu sagen, Rot/Grün regiert jetzt und es werde eine einheitliche Informationsfreiheitssatzung existieren.

Ratsherr Dr. Junghänel sagte, dass er sich auch bei der letzten Diskussion über die

Informationsfreiheitssatzung bzgl. eines Umzugs amüsiert habe. Er sagte, dass wenn man nach Langenhagen umziehe und dort ein Buch ausleihe, dann habe man auch eine andere Gebührensatzung als in der Landeshauptstadt Hannover. Dies gelte für viele andere Dinge auch. Aus diesem Grund sagte er, dass sich die Stadt Hannover durchaus eine eigene Satzung geben könne. Er führte weiter aus, dass sich in Langenhagen und Braunschweig die Rot/Grünen auch für eine Informationsfreiheitssatzung ausgesprochen haben. Er finde, das Umzugs-Argument an dieser Stelle nicht sinnvoll.

Ratsherr Pohl sagte, da man das Thema schon das zweite Mal auf der Tagesordnung habe, erstaune es ihn, dass erneut das Argument mit dem Land komme. Er sagte weiter, dass er es bereits das letzte Mal gesagt habe, dass es einen Unterschied zwischen dem übertragenen Wirkungskreis und den eigenen Aufgaben der Landeshauptstadt Hannover gebe. Er führte weiter aus, dass dies ein Kernpunkt der kommunalen Selbstverwaltung sei, für das jedes Ratsmitglied immer wieder eintreten sollte. Das Land könne nicht für den kommunalen Bereich eine Satzung, höchstens vielleicht eine Mustersatzung, ausarbeiten. Es stehe dann jeder Kommune frei, ob sie sich dieser Mustersatzung anschließe. Er sagte weiter, dass ihm bisher nicht bekannt sei, dass das Land eine Mustersatzung für die Kommunen ausarbeite. Alles was bisher von der Landesregierung zu lesen war, ist, dass sie ein Informationsgesetz für den Bereich des Landes Niedersachsen entwerfen wollen. Diese gelte dann für die Landesbehörden und für die Aufgaben, die die Stadt Hannover im übertragenen Wirkungskreis für das Land dann ausführen solle. Alles andere in Bezug auf die eigene kommunale Selbstverwaltung müsse man als Stadt selber regeln. Letztendlich sei das Argument nachvollziehbar, aber sachlich einfach falsch zu sagen, man warte auf das Land. Er sagte weiter, dass seine Fraktion diesen vorgelegten Satzungsentwurf der Piraten-Fraktion mittragen könne.

Ratsherr Hillbrecht sagte, dass niemand der Stadt Hannover eine Informationsfreiheitssatzung für den eigenen Wirkungskreis verbiete. Weiterhin sagte er, dass es auch keine zeitlichen Implikationen gebe. Er erklärte weiter, jetzt hier in der Landeshauptstadt Hannover eine Informationsfreiheitssatzung zu beschließen, wäre ein Zeichen zu setzen, dass die Landeshauptstadt Hannover wirklich eintrete für Informationsfreiheit. Es wäre schade, wenn man heute dieses Zeichen nicht setzen könne.

2 Stimmen dafür, 8 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen

TOP 4.

**Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
(Drucks. Nr. 0513/2013 mit 1 Anlage)**

Antrag,

den in Anlage 1 beigefügten „Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ zu beschließen.

Herr Härke sagte, dass die Drucksache im Gleichstellungsausschuss am 06.05.2013 mehrheitlich angenommen wurde.

8 Stimmen dafür, 2 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen

TOP 5.

Dritter Bericht über die Maßnahmen der Stadtverwaltung Hannover zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie über die Ausstattung des Büros der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) (Informationsdrucksache Nr. 0917/2013 mit 1 Anlage)

Herr Härke sagte, dass die Informationsdrucksache im Gleichstellungsausschuss am 06.05.2013 mit entsprechenden Fragestellungen und Antworten zur Kenntnis genommen worden sei.

Ratsherr Dr. Junghänel sagte, dass er ausdrücklich loben möchte, wie die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten dargestellt worden sei und er schließe daran die Überlegungen der Gender Budgetierung an. Man habe sehr viel Informationen hier vorliegen, diese seien ausreichend und es sei nicht notwendig noch mehr Informationen aufzutürmen, wie von Rot/Grün gefordert werde.

Herr Härke sagte, dass der Gleichstellungsausschuss auf Antrag der CDU- Fraktion dahingehend geführt worden ist, dass zumindestens eine Anhörung

durchgeführt werden sollte und danach werde über die Anträge in der nächsten Sitzung des Gleichstellungsausschusses entschieden.

Zur Kenntnis genommen

TOP 6.

Die Nutzung von Sozialen Medien in der Stadtverwaltung

Beigeordneter Klie sagte, dass hier zwei zeitlich parallele laufende Verfahren gewesen waren, die sich mit dem Thema „Soziale Medien“ beschäftigt haben. Die Politik habe dadurch mit Anträgen reagiert. Letztendlich sei es gut gewesen, dass man sich in der EDV-AG mit dem Thema ausführlicher auseinander gesetzt habe und dass man zum Teil die Bedenken seiner Fraktion bzgl. des Datenschutzes und des Urheberrechtes eingearbeitet worden seien. Insofern finde er, dass diese Informationsdrucksache sehr gut informiere. Es sei aber nach wie vor nicht eindeutig, ob die sozialen Medien als Mittel des Stadtmarketings tatsächlich erfolgreich sein werden. In der EDV-AG wurde diesbezüglich auch diskutiert und man kam zu dem Entschluss, dass man es beobachten werde.

Herr Härke sagte, dass die Hannoveranerinnen und Hannoveraner oftmals zu zurückhaltend seien, hier schließe er die Verwaltung durchaus mit ein. Man hätte in der letzten Sitzung den Ratsgremien darstellen können, dass man sich Gedanken über die Nutzung von sozialen Medien gemacht habe. Dann erwähnte er weiter, dass zurzeit über einen „Facebook-Auftritt“ nachgedacht werde. Facebook wurde hier vorgeschlagen, weil das zurzeit das meist genutzte soziale Netzwerk sei und die Stadtverwaltung Hannover 18 verschiedene Facebook-Auftritte (Herrenhausen, etc.) bereits habe. Man könne dies alles in ein Regelwerk packen ohne die sozialen Medien zu ersticken, aber andererseits auch rechtzeitig Interessen, z.B. des Datenschutzes, in einem Konzept berücksichtigen. Vorschläge hierzu habe man der EDV-AG vorgestellt. Hierzu gehöre u.a. eine Allgemeine Dienstanweisung zur Bereitstellung von dienstlichen Social Media Angeboten. Die Dienstanweisung enthalte eine Zustimmungsfiktion von vier Wochen. Es sei denn, es gebe Bedenken seitens der Organisationseinheit 15 oder der Organisationseinheit 18, das heißt,

es finde ein sehr schnelles Genehmigungsverfahren statt. Weiterhin sagte er, man müsse auch immer bedenken, dass man nicht als Privatperson hier auftrete. Man trete hier dienstlich auf. Die Verwaltung müsse sich in Bezug auf die Nutzung von Sozialen Medien Regeln geben, Regeln, die nicht hemmen, sondern entschleunigen und einen rechtlich einwandfreien Rahmen setzen würden.

Ratsherr Engelke sagte, dass die Stadtverwaltung Hannover den richtigen Weg hier gehe, um moderner zu werden, um sich auch den sozialen Medien öffnen zu können. Er sagte weiter, als er die Allgemeine Dienstanweisung zur Bereitstellung von dienstlichen Social Media Angeboten gelesen habe, konnte er den typischen Verwaltungsweg für solch eine Genehmigung entnehmen. Er sagte, dass dies aber genau der richtige Weg sei, es gehe hier nicht um die Präsenz einer Privatperson, sondern um eine Landeshauptstadt. Deswegen finde er, dass dies alles gut durchdacht worden sei von der Verwaltung, vor allem in Bezug auf den Datenschutz. Er fragte weiter, ob die Allgemeine Dienstanweisung bereits in Kraft getreten sei oder noch treten werde und ob diese auch für alle Organisationseinheiten der Landeshauptstadt Hannover und dem Hannover Congress Centrum, Stadtentwässerung und die Häfen gelte. Des Weiteren bat er darum, nach einem Jahr einen Erfahrungsbericht diesbezüglich zu erhalten.

Herr Härke sagte, dass die Verwaltung in einem Jahr ihre Erfahrung diesbezüglich gerne berichten werde. Weiterhin sagte er, dass die Allgemeine Dienstanweisung bereits in Kraft getreten sei und diese auch für die Eigenbetriebe gelte. Die Allgemeine Dienstanweisung gelte nicht für „hannover.de“ als GmbH. „hannover.de“ habe bereits einen eigenen Facebook-Auftritt.

Ratsherr Pohl sagte, dass er den "Lobgesängen" des Ratsherrn Engelke nicht ganz

zustimmen könne. Er sagte, wenn er daran denke, was man sich ursprünglich vorgestellt habe, das Stadtmarketing durch einen zentralen Facebook-Auftritt voranzubringen und was mit dieser Informationsdrucksache daraus geworden sei, dass entspreche nicht dem, was seine Fraktion sich vorgestellt habe. Er finde die Allgemeine Dienstvereinbarung gut, dass diese auch mit allen Beteiligten abgestimmt worden sei, auch wegen der Rechtssicherheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alles andere in Bezug auf diese Drucksache könne seine Fraktion so nicht nachvollziehen. Hier fehle nach wie vor die zentrale Plattform, es gebe zwar den Hinweis, dass „hannover.de“ etwas macht, aber das sei aus Sicht seiner Fraktion im Moment nicht so befriedigend. Man könne sich so nicht als Stadt präsentieren und vor allem könne man keine jungen Nutzerinnen und Nutzer ansprechen. Weiterhin sagte er, seine Fraktion finde es nicht sinnvoll, dass jede Organisationseinheit der Stadtverwaltung Hannover einen eigenen Facebook-Auftritt habe. Er sagte weiter, dass es nicht sein kann, wenn jemand Hannover auf Facebook sucht, dieser dann zwar auf sinnvolle Seiten, wie z.B. den Herrenhäuser Gärten gelangt, aber auch auf weniger sinnvolleren Seiten, wie zum Beispiel der Friedhofsverwaltung, lande. Ein eigener Auftritt für einzelne Organisationseinheiten sei sinnvoll, aber nicht für alle.

Herr Härke sagte, dass die Stadtverwaltung Hannover anders herangegangen sei. Es gebe nämlich Menschen, die nicht alles über Hannover wissen möchten. Diese interessieren sich z. B. für einzelne Events in Hannover. Weiterhin sagte er, dass es mittlerweile Veranstaltungen gebe, die man nur noch über Facebook in Erfahrung bringen könnte. Das heißt, es gebe keine tiefen Ebenenhierarchien für die Informationen unter einer zentralen Seite, sondern einzelne Auftritte zu bestimmten Themen. Er erwähnte auch weiter, dass wohl nicht jeder Fachbereich auf Facebook vertreten sein werde, andererseits aber sich die Vielfältigkeit der Auftritte viel schneller darstellen lasse.

Ratsherr Kluck fragte Ratsherrn Pohl, was er für eine Vorstellung von Facebook habe. Er erlebe Facebook anders. Er führte aus, dass, wenn er dort viele Leute in seiner „Neuigkeitenliste“ habe, dann wäre da plötzlich ein permanent „postendes“ Hannover dabei. Er sei von Anfang an ein großer Fan vom Sprengel- und Kestnermuseum und empfangen auch gerne von diesen jegliche Informationen. Dies möchte er auch. Er würde aber nicht alle Informationen über die Organisationseinheiten der Stadt Hannover haben wollen und diese sollten dann auch nicht auf seiner „Neuigkeitenliste“ erscheinen. Er sagte weiter, dass er seit ein paar Tagen auch ein Fan von „Hannover“ sei, hier erscheinen dann schöne Bilder und große Veranstaltungen auf seiner „Neuigkeitenliste“.

Ratsherr Engelke sagte, dass er mit der Drucksache verstanden habe, dass man auf „hannover.de“ eine Liste anlegen wolle, wo man alle Facebook-Auftritte der Organisationseinheiten sehen könne. Weiterhin sagte er, dass er es verstehe, dass man nicht von allen die neusten Neuigkeiten haben möchte. Er fragte weiter bzgl. der Freundschaftsanfragen. Wie stelle sich die Verwaltung es vor, wenn man von Menschen Freundschaftseinladungen erhält, nimmt man da jede Freundschaftsanfrage an. Wie gehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hiermit um?

Herr Erster Stadtrat Mönninghoff sagte, dass der Grundgedanke etwa hier sei, man möchte Informationen zur Verfügung stellen. Das Hannover Congress Centrum bräuchte z.B. einen Facebook-Auftritt, da kleinere Eventmanagementfirmen über Facebook Anfragen abfragen.

Beigeordnete Kastning fragte, wie die Umsetzung mit Freundschaftsanfragen nun allgemein geregelt sei.

Herr Härke sagte, dass sich die Guidelines gerade darum drehen. Er sagte weiter,

dass er bezüglich der technischen Umsetzung überfragt sei, aber man hätte sonst keine Zustimmung vom Gesamtpersonalrat bekommen.

Ratsherr Kluck sagte, dass es auf Facebook einen klaren Unterschied zwischen Personen, mit denen man „befreundet“ sein will und „Firmen“ und „Präsentationen“, bei denen man nicht Freund werden möchte, sondern nur „Gefällt mir“ anklicken könne, geben würde.

Beigeordnete Kastning sagte, dass man also die Landeshauptstadt Hannover lieben, aber nicht mit ihr befreundet sein kann.

Herr Möser sagte, dass dies Fanseiten sein sollen, für die die Organisationseinheiten selber auch verantwortlich sein. Diese seien keine „Freunde-Seiten“ mit Nachlesefunktion und öffentlichem Chat. Hannover 96 habe zum Beispiel eine Fanseite. Aber auch auf den Fanseiten gelten Spielregeln.

Zur Kenntnis genommen

Für die Niederschrift:

Mönninghoff

Ciytak

CDU-Fraktion (Antrag Nr. 0806/2013)

Eingereicht am 10.04.2013 um 10:45 Uhr.

Ratsversammlung

Antrag der CDU-Fraktion zum barrierefreien Internetauftritt der Landeshauptstadt Hannover

Antrag zu beschließen:

Die Stadtverwaltung wird aufgefordert, den Internetauftritt der Landeshauptstadt Hannover dahingehend zu überarbeiten und technisch (z.B. mit einer Vorlesefunktion) so anzupassen, dass die Internetseite von Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt genutzt werden kann.

Begründung:

Nach dem Niedersächsischen Behindertengleichstellungsgesetz (NBGG) sind „öffentliche Stellen“ zur barrierefreien Gestaltung ihrer Internetauftritte verpflichtet. Bereits vorhandene Internetangebote sind demnach schrittweise anzupassen, um Menschen mit Behinderung gleichberechtigte Teilhabe am öffentlichen Leben zu ermöglichen. Die Gewährleistung des gleichberechtigten Zuganges zu Informationen für Menschen mit Behinderungen geht auch aus der UN-Behindertenrechtskonvention hervor.

Im September 2012 wurde der neu gestaltete gemeinsame Internetauftritt der Landeshauptstadt Hannover und der Region Hannover der Öffentlichkeit präsentiert. Jedoch wurden die bereits zur Verfügung stehenden Mittel der Informationstechnik nicht genutzt. Mit dieser Anpassung wird die Nutzung der Internetseite von Menschen mit Behinderungen vereinfacht und verbessert.

Jens Seidel
Vorsitzender

Hannover / 10.04.2013

<p style="text-align: center;">PIRATEN-Fraktion (Antrag Nr. 0311/2013)</p>

Eingereicht am 08.02.2013 um 13:55 Uhr.

Antrag der PIRATEN-Fraktion zu einer Satzung zur Regelung des Zugangs zu Informationen des eigenen Wirkungskreises der Landeshauptstadt Hannover

Antrag

gemäß § 10 der GO des Rates der Landeshauptstadt Hannover den nachfolgenden Entwurf einer

Satzung zur Regelung des Zugangs zu Informationen des eigenen Wirkungskreises der Landeshauptstadt Hannover

zu beschließen:

Satzung zur Regelung des Zugangs zu Informationen des eigenen Wirkungskreises der Landeshauptstadt Hannover (Informationsfreiheitssatzung)

§ 1 Zweck der Satzung

Zweck dieser Satzung ist es, den freien Zugang zu den bei der Landeshauptstadt Hannover vorhandenen Informationen zu gewährleisten und die grundlegenden Voraussetzungen festzulegen, unter denen derartige Informationen zugänglich gemacht werden sollen. Von der Satzung betroffen sind ausschließlich Informationen in Angelegenheiten des eigenen Wirkungskreises.

§ 2 Begriffsbestimmung

Informationen im Sinne dieser Satzung sind alle Aufzeichnungen bei der Landeshauptstadt Hannover zu Angelegenheiten des eigenen Wirkungskreises, unabhängig von der Art ihrer Speicherung.

§ 3 Informationsfreiheit

(1) Jede Person mit Wohnsitz, Ausbildungsort oder Erwerbstätigkeit in der Landeshauptstadt Hannover sowie jede juristische Person mit Sitz in der Landeshauptstadt hat Anspruch auf Zugang zu den von dieser Satzung erfassten Informationen.

(2) Für die Ausführung der Aufgaben nach dieser Satzung entfällt die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit.

§ 4 Ausgestaltung des Informationszugangsanspruchs

(1) Die Landeshauptstadt Hannover hat grundsätzlich Auskunft zu erteilen, Akteneinsicht zu gewähren oder die Informationsträger zugänglich zu machen, welche die begehrten Informationen enthalten.

(2) Handelt es sich um vorübergehend beigezogene Akten anderer öffentlicher Stellen, die nicht Bestandteil der eigenen Verwaltungsunterlagen werden sollen, weist die Landeshauptstadt Hannover auf diese Tatsache hin und nennt der Antragstellerin oder dem Antragsteller die für die Entscheidung über die Einsicht in diese Akten zuständige Stelle.

(3) Die Landeshauptstadt Hannover stellt grundsätzlich ausreichende zeitliche, sachliche und räumliche Möglichkeiten für den Informationszugang zur Verfügung. Die Anfertigung von Notizen ist gestattet. Der Antragstellerin oder dem Antragsteller ist es erlaubt, Kopien anzufertigen. Die Landeshauptstadt stellt die dafür nötige Infrastruktur zur Verfügung oder ermöglicht sonstige Vervielfältigungsarten.

(4) Soweit der Erstellung von Kopien Urheberrechte Dritter entgegenstehen, ist von der zuständigen Stelle die Einwilligung der oder des Berechtigten einzuholen. Verweigert die oder der Berechtigte die Einwilligung, besteht kein Anspruch auf Aushändigung von Kopien. Wird eine Einwilligung nur gegen Entgelt erteilt, hat die Antragstellerin oder der Antragsteller dieses als Auslagen zu erstatten.

(5) Die Landeshauptstadt Hannover stellt auf Antrag Kopien von Informationsträgern, welche die begehrten Informationen enthalten, auch durch Versendung gegen Auslagenerstattung zur Verfügung.

(6) Soweit Informationsträger nur mit Hilfe spezieller technischer Hilfsmittel lesbar sind, stellt die Landeshauptstadt Hannover auf Verlangen der Antragstellerin oder des Antragstellers diese oder lesbare Ausdrücke zur Verfügung.

(7) Die Landeshauptstadt Hannover kann auf eine Veröffentlichung insbesondere im Internet verweisen, wenn sie der Antragstellerin oder dem Antragsteller die Fundstelle angibt.

§ 5 Antragstellung

(1) Der Zugang zu Informationen wird auf Antrag gewährt. Der Antrag kann schriftlich, mündlich, zur Niederschrift oder in elektronischer Form gestellt werden. Er muss hinreichend bestimmt sein und insbesondere solche Angaben enthalten, die das Auffinden der gewünschten Informationen mit angemessenem Aufwand ermöglichen. Sofern der Antragstellerin oder dem Antragsteller Angaben zur Umschreibung der begehrten Informationen fehlen, hat die Landeshauptstadt Hannover sie oder ihn zu beraten.

(2) Der Darlegung eines rechtlichen Interesses oder einer Begründung des Antrages bedarf es nicht.

(3) Der Antrag soll bei der zuständigen Stelle gestellt werden. Zuständig ist die Organisationseinheit der Landeshauptstadt Hannover, bei der die begehrten Informationen vorhanden sind. Ist die Stelle, bei der ein Antrag gestellt wird, nicht zuständig, so hat sie den Antrag an die zuständige Organisationseinheit weiterzuleiten und die Antragstellerin oder den Antragsteller darüber in Kenntnis zu setzen.

§ 6 Erledigung des Antrages

(1) Die Landeshauptstadt Hannover macht die begehrten Informationen über die zuständige Stelle unverzüglich, spätestens aber innerhalb eines Monats ab Antragstellung zugänglich.

(2) Soweit Umfang und/oder Komplexität der begehrten Informationen dies rechtfertigen, kann die Frist des Absatzes 1 um bis zu zwei weitere Monate verlängert werden. Die Antragstellerin oder der Antragsteller ist über die Fristverlängerung und deren Gründe schriftlich zu informieren.

(3) Die Ablehnung eines Antrags oder die Beschränkung des begehrten Zugangs zu Informationen ist ein Verwaltungsakt und innerhalb der in Absatz 1 genannten Frist schriftlich zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

§ 7 Schutz öffentlicher Belange und Rechtsdurchsetzung

Der Antrag auf Zugang zu Informationen kann insbesondere abgelehnt werden, soweit und solange

1. die begehrten Informationen nach einem Gesetz geheim gehalten werden müssen oder
2. durch die Bekanntgabe der Informationen der Verfahrensablauf eines anhängigen Gerichtsverfahrens, Ordnungswidrigkeitsverfahrens oder Disziplinarverfahrens erheblich beeinträchtigt würde oder
3. die Bekanntgabe der Informationen den Erfolg eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens gefährden würde.

§ 8 Schutz des behördlichen Entscheidungsbildungsprozesses

Der Antrag auf Zugang zu Informationen ist abzulehnen, soweit sie Verfahren und Entscheidungen betreffen, die sich noch in der Entwurfsphase befinden und in denen Entschlüsse erst vorbereitet werden. Ist das Verfahren abgeschlossen und der Entschluss gefasst, können Akten aus der Entwurfsphase und zur Vorbereitung von Entschlüssen eingesehen werden.

§ 9 Schutz personenbezogener Daten

Einem Antrag auf den Zugang zu Informationen, welche personenbezogene Daten enthalten, ist nur stattzugeben, soweit datenschutzrechtliche Bestimmungen dies zulassen.

§ 10 Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

(1) Der Antrag auf Zugang zu Informationen kann abgelehnt werden, wenn durch die Übermittlung der Informationen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse offenbart werden und die schutzwürdigen Belange der oder des Betroffenen das Offenbarungsinteresse der Allgemeinheit erheblich überwiegen, es sei denn, die oder der Betroffene ist mit der Informationserteilung einverstanden.

(2) Soll Zugang zu Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen gewährt werden, so hat die Landeshauptstadt Hannover der oder dem Betroffenen vorher Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Landeshauptstadt Hannover ist bei ihrer Entscheidung über den Informationszugang an diese Stellungnahme nicht gebunden.

§ 11 Verfahren bei Beteiligung Dritter

(1) Liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass durch den Antrag auf Information Belange Dritter berührt sein können und diese ein schutzwürdiges Interesse am Ausschluss der Information haben könnten, gibt die Landeshauptstadt Hannover der oder dem Dritten schriftlich Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb eines Monats.

(2) Eine Entscheidung über den Informationszugang ergeht in diesen Fällen stets schriftlich und wird auch der oder dem Dritten bekannt gegeben. Die Information erfolgt erst, nachdem die Entscheidung der oder dem Dritten gegenüber bestandskräftig geworden oder die sofortige Vollziehung angeordnet worden ist und seit Bekanntgabe der Anordnung an die Dritte oder den Dritten eine Frist von zwei Wochen verstrichen ist.

§ 12 Trennungsprinzip

Wenn nur Teile des angeforderten Dokuments den Schutzbestimmungen der §§ 7 bis 10 unterliegen, werden die übrigen Teile des Dokuments der Antragstellerin oder dem Antragsteller zugänglich gemacht.

§ 13 Verhältnis zu anderen Informationszugangsrechten

Rechtsvorschriften, die einen weitergehenden Zugang zu Informationen ermöglichen oder ihre Grundlage in besonderen Rechtsverhältnissen haben, bleiben unberührt.

§ 14 Kosten

(1) Mündlich oder telefonisch erteilte sowie einfache schriftliche Auskünfte sind kostenfrei.

(2) Für weitergehende Auskünfte sind die Gebühren so zu bemessen, dass zwischen Verwaltungsaufwand einerseits und dem Recht auf Akteneinsicht andererseits ein angemessenes Verhältnis besteht. Die Gebührensätze richten sich nach der Verwaltungskostensatzung der Landeshauptstadt Hannover.

(3) Über die Höhe der Gebühren ist die Antragstellerin oder der Antragsteller vorab zu informieren.

§ 15 Aktive Veröffentlichungen

Das Prinzip der maximalen Öffentlichkeit soll Anwendung finden. Alle rechtlichen Ermessensspielräume sollen ausgeschöpft werden, um eine frühestmögliche elektronische Veröffentlichung aller Informationen zu gewährleisten, die den Entscheidungsprozessen des Rates und der Verwaltung zugrunde liegen.

§ 16 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am in Kraft, zunächst für eine Beobachtungsfrist von 30 Monaten. Sie tritt außer Kraft, wenn der Rat bis zum Ablauf der Frist keine Fortgeltung beschließt.

Begründung

Transparenz ist ein wichtiges Mitgestaltungs- und Kontrollinstrument in unserer Demokratie. Dazu gehört auch Informationsfreiheit, welche die effektive Wahrnehmung von Bürgerrechten vereinfacht und das Vertrauensverhältnis zur öffentlichen Verwaltung fördert.

Das Informationsfreiheitsgesetz, das Umweltinformationsgesetz und weitere Regelungen auf Bundes- sowie Landesebene erlauben Menschen die Einsicht in Akten und Daten der Verwaltungen. Diese Abkehr vom Prinzip der Amtsverschwiegenheit ist ein wichtiger Paradigmenwechsel in einer Wissensgesellschaft, in der es auf Beteiligung jedes Einzelnen ankommt.

Mittlerweile elf Bundesländer haben eigene Informationsfreiheitsgesetze erlassen. In Niedersachsen jedoch existiert kein entsprechendes Landesgesetz. Umso bedeutender ist hier, dass die Gemeinden mit gutem Beispiel vorangehen und auf Basis einer Selbstverpflichtung in Form einer kommunalen Informationsfreiheitssatzung für den Zugang zu Informationen sorgen.

Niedersächsische Städte wie Braunschweig, Göttingen oder Langenhagen haben zwischenzeitlich jeweils einstimmig eigene kommunale Informationsfreiheits-satzungen beschlossen. Diese vereinfachen auf Ortsebene den öffentlichen Zugang zu Behördeninformationen und räumen Bürgerinnen und Bürgern zugleich weitreichende, verbindliche Informationsrechte ein. Amtliche Unterlagen und Bestände, die mit Mitteln der Allgemeinheit erstellt wurden, sind nun ohne bürokratische Hürden allgemein zugänglich.

Auch für Hannover ist eine solche kommunale Informationsfreiheitssatzung wünschenswert, denn die Landeshauptstadt sollte bezüglich Informationsfreiheit zum Standard benachbarter Kommunen aufschließen.

Vor diesem Hintergrund hatte die PIRATEN-Fraktion im August 2012 einen Antrag (Drs. 1806/2012) eingereicht, durch den die Verwaltung mit der Erarbeitung einer Informationsfreiheitssatzung für die Landeshauptstadt Hannover beauftragt werden sollte. Dieser Antrag wurde in der Ratssitzung am 31. Januar 2013 abgelehnt.

In vorausgegangenen politischen Diskussionen, u.a. im federführenden Organisations- und Personalausschuss, wurde als Ablehnungs-Argument auch ein enormer Arbeitsaufwand angeführt, der auf die Verwaltung zukäme.

Um den Arbeitsaufwand der Verwaltung zu minimieren, enthält der vorliegende Antrag einen ausgearbeiteten Entwurf einer „Satzung zur Regelung des Zugangs zu Informationen des eigenen Wirkungsbereiches der Landeshauptstadt Hannover“. Ähnlich lautende Satzungen wurden bereits von zahlreichen Kommunen beschlossen.

Der Satzungsentwurf für die Landeshauptstadt Hannover wurde mit einer Befristung versehen, um dem Rat die Möglichkeit zu geben, diese im Falle einer Nichtbewährung, oder im Falle einer Gesetzesänderung auf Landesebene, ohne neue Befassung zum Ablauf der Frist auslaufen zu lassen. Sollte sich die Satzung bewähren, kann die Befristung durch einen Ratsbeschluss aufgehoben oder verlängert werden.

Hannover, den 8. Februar 2013

Dr. Jürgen Junghänel
(Fraktionsvorsitzender)

Hannover / 08.02.2013

Landeshauptstadt



Beschluss-
drucksache

b

In den Gleichstellungsausschuss
In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss
In die Ratsversammlung

Nr. 0513/2013

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Antrag,

den in Anlage 1 beigefügten „Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ zu beschließen.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Der Gleichstellungsaktionsplan hat selbst Themen zu Gender und Gleichstellung der Geschlechter zum Inhalt.

Kostentabelle

Die Kosten werden im Rahmen der Haushaltsplanung veranschlagt.

Begründung des Antrages

Seit über 25 Jahren verfolgt die Landeshauptstadt Hannover in vielfältiger Weise das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern. Ob es um die Stärkung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben geht, um die Sensibilisierung des öffentlichen Bewusstseins für Gleichstellungsfragen oder um ihre Rolle als Arbeitgeberin, die Stadtverwaltung Hannover erkennt diesen vielschichtigen Themenkomplex als Gemeinschaftsauftrag an und arbeitet gemeinsam mit dem Referat für Frauen und Gleichstellung kontinuierlich an der Umsetzung der Aufgaben, die aus diesem Auftrag erwachsen. In alle wichtigen Handlungsprogramme der Landeshauptstadt Hannover fließen die unterschiedlichen Blickwinkel von Frauen und Männern ein. So konnte die Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplanes unter Einbeziehung des Leitbildes der Landeshauptstadt Hannover, des Handlungsrahmens Verwaltung 2015 und verschiedener Fachprogramme (z.B. Kommunale Bildungsplanung, Masterplan Mobilität 2025) erfolgen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind bei der Stadtverwaltung Hannover seit langem

zentrale Themen der Personalpolitik. Deshalb ist die Unterzeichnung der EU-Charta und die damit einhergehende Verpflichtung, einen Aktionsplan, der die Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2013 bis 2015 konkretisiert, eine folgerichtige Entwicklung der Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt Hannover.

In Niedersachsen findet das Thema Gleichstellung eine mehrfache gesetzliche Einbettung. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) hat das Ziel, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu erleichtern sowie Frauen in der öffentlichen Verwaltung eine wirkliche Gleichstellung zu ermöglichen. Nach §15 NGG ist hierzu ein Gleichstellungsplan zu erstellen. Darüber hinaus sind niedersächsische Kommunen dazu verpflichtet, gemäß §9 des Niedersächsischen Kommunalverwaltungsgesetzes (NKomVG) einen Gleichstellungsbericht zu erarbeiten, in dem Aufschluss darüber gegeben wird, welche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt worden sind. Der Aktionsplan gemäß der EU-Charta erweitert diese Berichtsfelder des kommunalen Handelns um die politische Rolle und um die Rolle der Kommune als Auftraggeberin.

Am 16.12.2010 erfolgte der einstimmige Ratsbeschluss (Nr. 1404/2010) zur Unterzeichnung der EU-Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern. Entsprechend wurde am 14.05.2011 die EU-Charta vom Oberbürgermeister unterzeichnet. Danach erfolgte zunächst eine Orientierung über bereits vorliegende Aktionspläne anderer Städte in Deutschland. Nach einem abgestimmten Vorgehen benannten die Dezernate Themen und zuständige Fachbereiche. Anschließend konnten die zukünftigen Handlungsfelder für den Aktionsplan der Stadt Hannover identifiziert und im Gleichstellungsausschuss am 04.06.2012 mit vorab benannten Maßnahmen vorgestellt werden. Mit dem Antrag 1565/2012 vom 02.07.2012 im Gleichstellungsausschuss wurden die Handlungsfelder um drei weitere ergänzt und anschließend in den Aktionsplan aufgenommen. Damit wurde sich auf die folgenden Handlungsfelder festgelegt:

- Öffentliches Engagement für Gleichstellung
- Gendergerechtigkeit und Stereotypenabbau
- Leitbild der Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover
- Kommune als Arbeitgeberin
- Kinderbetreuung
- Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen
- Mobilität und Verkehr
- Wirtschaftliche Entwicklung
- Kampf gegen Menschenhandel

30 Maßnahmen in diesen 9 Handlungsfeldern werden auf den folgenden Seiten dargestellt. Mit den von den Dezernaten benannten Ansprechpartnern und Ansprechpartnerinnen wurde sowohl in bilateralen Gesprächen als auch in Gruppenveranstaltungen der Aktionsplan zielorientiert erarbeitet. Als Grundlage des Erarbeitungsprozesses wurden miteinander Leitgedanken zur gemeinsamen Verantwortung, zur Schwerpunktsetzung und zum methodischen Vorgehen vereinbart. Die fristgerechte Vorlage des Aktionsplanes dient als Auftakt zum Dialog in den beteiligten Fachbereichen, im politischen Raum und als Basis weiterer Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt Hannover. Zum Stand der Umsetzung wird in 2014 eine Abfrage erfolgen und zeitnah im Gleichstellungsausschuss berichtet werden. Zur Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans ist voraussichtlich Ende 2015 ein Controlling geplant, dessen Ergebnisse in eine Überarbeitung des Aktionsplanes mit neuen Zielsetzungen und Maßnahmen einfließen werden.

18.10.6
Hannover / 27.02.2013

Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß EU - Charta Gleichstellung von Frauen und Männern

	Handlungsfelder	Seite
1.	Politische Rolle	2
1.1	Öffentliches Engagement für Gleichstellung	2
1.2	Gendergerechtigkeit und Stereotypenabbau	9
2.	Rolle als Arbeitgeberin	17
2.1	Leitbild für die Beschäftigten der LHH	17
2.2	Kommune als Arbeitgeberin	19
3.	Rolle als Dienstleistungserbringerin	30
3.1	Kinderbetreuung	30
3.2	Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen	35
3.3	Mobilität und Verkehr	37
3.4	Wirtschaftliche Entwicklung	40
3.5	Kampf gegen Menschenhandel	43
	Kurzdarstellung aller Maßnahmen	47

1. Politische Rolle

1.1 Öffentliches Engagement für Gleichstellung

Mit der Unterzeichnung der EU-Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene bekennt sich die Landeshauptstadt Hannover formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung. Das Engagement findet auf unterschiedlichen Ebenen statt und die Erarbeitung des Aktionsplanes gemäß EU-Charta begann mit der Unterzeichnung.

Im Verlauf der Geltungsdauer werden die formulierten Maßnahmen des ersten Aktionsplanes umgesetzt. Ein geeignetes Vorgehen zur Überprüfung der Umsetzung wird gleich zu Beginn entwickelt und in den Folgejahren soll eine zeitliche und inhaltliche Koppelung mit dem Gleichstellungsplan nach § 15 NGG und dem Gleichstellungsbericht nach § 9NKomVG angestrebt werden.

Frauen sind nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert. Die Frage der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen ist eine Frage der Beteiligungsgerechtigkeit aber auch der Effektivität. Unterschiedliche Fähigkeiten und Blickwinkel von Frauen und Männern erhöhen die Nachhaltigkeit und Effizienz von Entscheidungen im Sinne der Gender Mainstreaming Strategie, die von der Landeshauptstadt Hannover 2010 implementiert wurde.

Mit der Aufnahme in den öffentlichen Aktionsplan bekennt sich der Rat der Landeshauptstadt Hannover öffentlich zur der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in den Beteiligungen der Landeshauptstadt. Im ersten Schritt erfolgte die Identifizierung und Anerkennung als Handlungsbedarf durch den Antrag 0453/2012.

Auf Grundlage des NKomVG schafft die Stadtverwaltung Hannover in der ersten Phase bei den Beteiligungen der LHH Transparenz für Rat, Verwaltung und Stadtgesellschaft. Als Produkt wird im Rahmen des jährlichen Beteiligungsberichtes nach §151 NKomVG seit 2012 auch über die Frauen/Männeranteile auf den einzelnen Führungsebenen sowie insgesamt unternehmensbezogen berichtet. Weiterhin erfolgt eine Berichterstattung über die von den Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Frauenförderung getroffenen Maßnahmen.

Mit der Darstellung des jeweiligen Istzustandes zu den Frauen/Männeranteilen können in der zweiten Phase Entwicklungen, Potenziale, Handlungsoptionen identifiziert werden, die insbesondere von den Aufsichtsratsmitgliedern in den jeweiligen Unternehmen genutzt werden können.

Das besondere Anliegen des Rates der Landeshauptstadt Hannover, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, ergibt sich aus der BDS-Nr. 1565/2012. Es wurde beschlossen, dass nicht nur die Unternehmen mit städtischer Beteiligung, sondern auch andere öffentliche Einrichtungen sowie Unternehmen angesprochen werden, die bislang über keinen angemessenen Frauenanteil in Führungspositionen verfügen.

Auf Grundlage dieses Antrags wird das Thema „Frauen in Führung“ als zusätzlicher Arbeitsschwerpunkt im Referat für Frauen und Gleichstellung für die Zukunft generiert. Hierzu werden in den Folgejahren Veranstaltungen in der Landeshauptstadt Hannover stattfinden und Maßnahmen getroffen.

Einer der wichtigsten Anlässe sich öffentlich für Gleichstellung zu engagieren und auch in der Gesellschaft präsent zu sein, ist der 08. März jeden Jahres mit seinen thematischen Veranstaltungen. Seit Langem ist der Internationale Frauentag ein zentraler Schwerpunkt der Arbeit des Referats für Frauen und Gleichstellung der Landeshauptstadt Hannover. Regelmäßige gleichberechtigte Mitarbeit im hannoverschen Frauenbündnis „Internationaler Frauentag“ mit jährlich wechselnden Aktionen zeugt von einer kontinuierlichen Zusammenarbeit.

Auch die Veranstaltungen rund um den „Equal pay day“ haben in der Landeshauptstadt Hannover Tradition. Seit drei Jahren werden in Kooperation mit dem Netzwerk „Equal pay day“ (EPD) jährlich verschiedene Aktionen durchgeführt. Das Referat für Frauen und Gleichstellung ist in diesem Bündnis geschäftsführend.

1.1.1 Aktionsplan gemäß EU-Charta Gleichstellung

Artikel der EU-Charta	Artikel 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung Artikel 8 Allgemeine Verpflichtung Artikel 1 Demokratische Verantwortung Artikel 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	EU-Charta Gleichstellung Männer und Frauen, NGG, NKomVG

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - gebündelte Darstellung der Prioritäten, Aktivitäten und Zielsetzungen in den aktuellen Handlungsfeldern - Impulsgebung bei laufenden Prozessen, zur inhaltlichen Neupositionierung und zur Prioritätensetzung - Beitrag zur interkommunalen Transparenz zur Thematik
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Fertigstellung des Gleichstellungaktionsplanes und fristgerechter Beratungsverlauf durch die Ausschüsse - Entwicklung geeigneter Controllingverfahren für alle Maßnahmen - jährliche Berichterstattung im Gleichstellungsausschuss über die Umsetzung der Maßnahmen - Entwicklung von neuen Aktionsplänen für die nachfolgenden Perioden
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Verabschiedung des ersten Gleichstellungaktionsplanes zum festgelegten Zeitpunkt - Vorliegen einer Konzeption zum Controlling - Ergebnissicherung im Gleichstellungsausschuss - Planungsstand für nachfolgenden Aktionsplan in 2015
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste ; Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.1.2 Beteiligungsbericht

Artikel der EU-Charta	Art. 4 Öffentliches Engagement
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§ 151 NKomVG , Ratsbeschlüsse 1111/2011 und 0453/2012

Ziele	<p>Schaffung von öffentlicher Transparenz, insbesondere bei der Gesellschafterin und bei den Aufsichtsratsmitgliedern :</p> <ul style="list-style-type: none"> - in Bezug auf Frauen/Männer-Anteile in den städtischen Beteiligungsunternehmen insgesamt und auf unterschiedlichen Führungsebenen - zu den getroffenen Maßnahmen in den Unternehmen bezüglich der Komplexe - Vereinbarkeit Beruf und Familie - sowie - Frauenförderung -
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Datenerhebung mittels jährlicher Umfrage - Berichterstattung im Rahmen des Beteiligungsberichtes nach §151 NKomVGs
Indikatoren	Vorliegen eines jährlichen Beteiligungsberichtes mit entsprechender Berichterstattung
Zuständigkeit	Fachbereich Finanzen
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.1.3 Frauen in Führung

Artikel der EU-Charta	Artikel 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen der Unternehmen - Lernen der Unternehmen voneinander, um zu praktikablen Lösungen zu kommen
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Infoveranstaltung zum Austausch größerer Unternehmen über Maßnahmen zu den Themen „Frauen in Führung“ und „Väter in Elternzeit“ - Veranstaltung für den Arbeitskreis Chancengleichheit zu Zielen und Maßnahmen (Teilzeit, flexibler Arbeitszeit und Frauen in Führungspositionen)
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Durchgeführte Veranstaltungen - Anzahl der Teilnehmenden bei den Veranstaltungen
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.1.4 Internationaler Frauentag

Artikel der EU-Charta	Artikel 4 Öffentliches Engagement Artikel 5 Zusammenarbeit mit Partner/Innen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	- - - -

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Verdeutlichung noch bestehender Benachteiligungen von Frauen in den verschiedenen Lebensbereichen der heutigen Gesellschaft - Stärkung der Frauensolidarität
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Mitherausgabe der Zeitung des hannoverschen Frauenbündnisses zum Internationalen Frauentag - Vielfältige gemeinsame Aktionen um den 08.März
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Jährliches Erscheinen der Zeitung - Durchgeführte Aktionen vom Bündnis zum Internationalen Frauentag
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.1.5 Lohngerechtigkeit

Artikel der EU-Charta	Artikel 4 Öffentliches Engagement Artikel 5 Zusammenarbeit mit Partner/Innen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§§ 8,9 NKomVG und Grundgesetz

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Bewusstseinsbildung über Lohnunterschieden bei Männern und Frauen in der Stadtgesellschaft und in den Unternehmen - Stärkung des Selbstbewusstseins von Frauen in Lohnverhandlungen
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Koordination des Netzwerkes „Equal pay day“ - Planung, Vorbereitung, Durchführung und Evaluation der Aktionen zum „Equal pay day“
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung der öffentlichen Aktionen - Resonanz in der aktuellen Presse /Medienwirksamkeit
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung, Förderung Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit

1.2 Gendergerechtigkeit und Stereotypabbau

Gendergerechtigkeit beinhaltet einerseits bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vorn herein zu berücksichtigen und dabei andererseits nicht traditionelle Geschlechterrollen als festgeschrieben vorzugeben. Wir sind bereits auf dem Weg, zahlreiche Stereotype in den Bereichen Familie, Bildung, Kultur, Medien und Arbeitswelt zu überwinden und mit der Beförderung positiver Geschlechterbeispiele grundlegend zur Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen. Zugleich gilt es die unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern in alle Aktivitäten mit einzubeziehen. Ziel ist die Förderung von positiven Geschlechterbildern unter Berücksichtigung spezifischer Unterschiede bei Frauen und Männern in der Stadtverwaltung und im gesellschaftlichen Leben um echte Chancengleichheit zu erreichen. Daran arbeitet die Landeshauptstadt Hannover in sehr verschiedenen Zusammenhängen und benennt an dieser Stelle einige Schwerpunktfelder der kommenden Jahre:

Seit 2001 nimmt die Landeshauptstadt Hannover an der Bundesinitiative vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. teil. In Niedersachsen mündet die Initiative im Zukunftstag für Mädchen und Jungen in Unterscheidung zum Girlsday und Boysday. Geplant ist die jährliche kontinuierliche Fortführung des Zukunftstages in der Stadtverwaltung. Die aktive Teilnahme am Zukunftstag trägt dazu bei, stereotype Rollenbilder langfristig aufzubrechen. Sie leistet einerseits einen Beitrag zu Erreichung wirklicher Chancengleichheit in der Arbeitswelt und ist andererseits auch ein Beispiel für öffentliches Engagement der Stadtverwaltung Hannover zum Thema.

Gendergerechte Sprache ist ein Baustein, um Prozesse für mehr Geschlechtergerechtigkeit und den Abbau von stereotypen Rollenbildern zu unterstützen. Auf der Basis bisheriger Empfehlungen für eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache im Schriftverkehr und in Veröffentlichungen der Stadtverwaltung Hannover wird eine neue Allgemeine Dienstanweisung erarbeitet, die eine höhere Verbindlichkeit in das Verwaltungshandeln zum Thema gendergerechte Sprache bringen wird.

Ein klassisches Beispiel für den Abbau von stereotypen Rollenbildern ist das Bestreben, Männer für das Arbeiten in den Kitas zu gewinnen. Im Rahmen der zukünftigen Fachkräftegewinnung und der Schaffung weiterer Kinderbetreuungsangebote (s. auch 3.1.1) wird der Focus darauf gelegt, auch die Männerquote in den Kitas zu erhöhen. (Stand: 1.5.2012 9,96 % im pädagogischen Bereich ; 4,21% im hauswirtschaftlichen Bereich).

Ein Beitrag, der dem Anspruch dient, den Zugang zu Bildungschancen und Bildungsangeboten für alle Menschen gerecht zu gestalten, sind die Arbeitsplätze für berufsbegleitende Ausbildung im Kitabereich der städtischen Kindertagesstätten. (Stand 01.09.2012: 35 Personen)

Im Rahmen der Schaffung weiterer Ganztagschulen durch Umbau von Grundschulen (s. auch 3.1.2) erfolgt eine passgenaue Planung der Betreuungsangebote für die jeweilige Schule. Auf der Basis von Abfragen bei den Mädchen und Jungen werden Konzepte gemeinsam mit den Trägern der Angebote entwickelt, die sowohl Genderaspekte als auch den Abbau von stereotypen Rollenbildern berücksichtigen.

Die Volkshochschule Hannover steht derzeit vor einem Neuausrichtungsprozess und einem Standortwechsel. Unter dem Blickwinkel der Gendergerechtigkeit als einen Gleichstellungsaspekt sollen die Angebote im Rahmen dieses Prozesses hinterfragt und möglicherweise gezielte Kurse für Männer entwickelt werden. Auch der Frage, wie zeitgemäße Kurse für Frauen gestaltet sein müssen, wird nachgegangen. Zu dem geplanten Veränderungsprozess soll auch eine Großgruppenveranstaltung/ein Bildungsforum an der VHS stattfinden, um mit Fachleuten unter Beteiligung mehrerer Bildungsinstitutionen über das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen in der Weiterbildung ins Gespräch zu kommen.

Im Zusammenhang mit der räumlichen Neuorientierung der Volkshochschule wird die Neugestaltung des Programmheftes unter Genderaspekten geplant. Damit stellt die Stadtverwaltung Hannover ein weiteres Printprodukt unter den Focus der Gendergerechtigkeit. Auf Grund seiner Popularität entfaltet das VHS-Programm eine breite Wirkung auch hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtgesellschaft.

1.2.1 Zukunftstag Mädchen und Jungen

Artikel der EU-Charta	Artikel 6 Kampf gegen Stereotype, Artikel 13 Bildungswesen und lebenslanges Lernen Artikel 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	-----

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Förderung der beruflichen Chancengleichheit in geschlechtstypischen Berufsfeldern - Personalerschließung für die Zukunft - Entwicklung von mehr Gleichstellungsbewusstsein - Aufzeigen neuer Wege für die berufliche Zukunft von Mädchen und Jungen - Abbau von stereotypen Rollenbildern
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - stetige Öffentlichkeitsarbeit zum Zukunftstag als öffentliches Bekenntnis - Anbieten von Plätzen zum Zukunftstag nach Geschlechtern getrennt - Entwicklung einer Statistik zum Zukunftstag
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Darstellung in der Presse und in der Mitarbeiterzeitung der Stadtverwaltung - kontinuierliche Aktualität auf der Internetseite hannover.de zum Thema - Anzahl der angebotenen Plätze für Mädchen und Jungen (2012: 162 weiblich / 176 männlich) - Vorliegen einer Statistik
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.2.2 Gendergerechte Sprache

Artikel der EU-Charta	Artikel 11 Rolle als Arbeitgeberin Artikel 6 Kampf gegen Stereotype Artikel 10 Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	bisherige Empfehlungen der LHH und anderer Städte zur gendergerechten Sprache

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Differenzierter Sprachgebrauch in allen Schriften und Veröffentlichungen - Verankerung von differenzierter Sprache im Bewusstsein der Beschäftigten als Notwendigkeit für geschlechtergerechten Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Arbeitsunterlagen
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Erarbeitung einer ADA - Thematisierung bei Führungskräfteentwicklung, im Nachwuchsförderkreis und in der Ausbildung - Neuauflage Infomaterial
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Vorliegen einer ADA - Vorliegen von Abschlussarbeiten u. Projektnachweise/Präsentationen der Nachwuchskräfte in gendergerechter Sprache
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.2.3 Männer in die städtischen Kitas

Artikel der EU-Charta	Artikel 6 Kampf gegen Stereotype Artikel 16 Kinderbetreuung Artikel 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Niedersächsischer Orientierungsplan Kindertagesstätten, Abschlussbericht Genderprojekt Kita Fischteichweg

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhen des Anteils von Männern in Kitas - Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes für Männer - Sensibilisierung des Fachpersonals für Genderthemen und Rollenverhalten
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - gezielte Werbung in Fachschulen - aktive Beteiligung bei der „Langen Nacht der Berufe“ - Angebot von Arbeitsplätzen für eine berufsbegleitende Ausbildung - Fortbildungen aller städtischen Kitas werden an Ergebnissen des Genderprojekts Kita Fischteichweg ausgerichtet
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Männeranteil in den Kita`s - Anzahl der Arbeitsplätze für berufsbegleitende Ausbildung - evtl. Projekte mit thematischem Zusammenhang
Zuständigkeit	Fachbereich Jugend und Familie
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.2.4 Bildungsangebote in Ganztagschulen

Artikel der EU-Charta	Artikel 6 Kampf gegen Stereotype Artikel 13 Bildungswesen und lebenslanges Lernen Artikel 16 Kinderbetreuung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Bedarfsermittlung

Ziele	Schaffung von gendergerechten Bildungsangeboten in den Ganztagschulen im Stadtgebiet und Beförderung positiver Geschlechterbilder bei den Kindern
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Abfrage der Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen für ihre Betreuung in den Ganztagschulen - Entwicklung passgenauer Bildungskonzeptionen für die jeweilige Schule mit speziellen Angeboten für Jungen und Mädchen
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der teilnehmenden Kinder - Anzahl der getrennt geschlechtlichen Angebote
Zuständigkeit	Fachbereich Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.2.5 Neuausrichtung spezifischer VHS-Angebote

Artikel der EU-Charta	Artikel 6 Kampf gegen Stereotype Artikel 13 Bildung und lebenslanges Lernen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Leitbild VHS ; Lernorientierte Qualität in der Weiterbildung

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - zeitgemäße Angebote bei den Kursen für Frauen - Entwicklung von Angeboten für Männer - Steigerung der Attraktivität der Kurse für Frauen und Mädchen - Steigerung der Attraktivität der VHS für Männer und Jungen
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Strategieplanung zur Neuausrichtung der Angebote - Konferenz zur bedarfsgerechten Neuausrichtung der Angebote (Großgruppenveranstaltung/Bildungsforum, um mit Fachleuten unter Beteiligung mehrerer Bildungsinstitutionen zum Thema ins Gespräch zu kommen)
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung der Veranstaltung - Anzahl der Teilnehmenden - Anzahl neuer Angebote
Zuständigkeit	Fachbereich Bildung und Qualifizierung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung / Unterstützung durch Kooperationspartner/Innen

1.2.6 Überarbeitung VHS-Programmheft unter Genderaspekten

Artikel der EU-Charta	Artikel 6 Kampf gegen Stereotype Artikel 13 Bildungswesen und lebenslanges Lernen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Leitbild VHS ; Genderkonzept LHH ; Richtlinien zur gendergerechten Sprache der LHH

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Erarbeitung einer Checkliste für die Überarbeitung der Texte und des Layouts des Programmheftes unter Genderaspekten - Umgestaltung des Programms nach der Checkliste
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Recherche und externe fachliche Unterstützung zur Erstellung der Checkliste - hausinterne Informationsveranstaltung und kontinuierliche Kommunikation zur Handhabung - konkrete Überarbeitung des Programmheftes
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Vorliegen der Checkliste - Vorliegen des überarbeiteten Programmheftes
Zuständigkeit	Fachbereich Bildung und Qualifizierung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2. Rolle als Arbeitgeberin

2.1 Leitbild der Landeshauptstadt Hannover

Wie im Handlungsrahmen „Verwaltung 2015“ dargelegt, beschreibt das aktuelle Leitbild der Landeshauptstadt Hannover „Wir können Verwaltung und vieles mehr“ in seinen Kernaussagen die Werte und das Grundverständnis der Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften der Stadtverwaltung. Es gibt insbesondere Antworten darauf, mit welcher Haltung die Zusammenarbeit gestaltet wird und die Arbeit beziehungsweise städtische Dienstleistungen erbracht werden.

In dem Leitsatz „Unsere Vielfalt ist unsere Stärke“ wird eine verbindliche Grundhaltung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung beschrieben.

Die Handlungsstrategien und Arbeitsleitlinien der Dezernate und Fachbereiche in der Stadtverwaltung Hannover bauen in ihrer Basis auf diesem Leitbild auf.

Als ein wesentlicher Aspekt wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern im Leitbild verankert und ist damit verbindliche Handlungsgrundlage der täglichen Arbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Nach Abschluss des Einführungsprozesses „Leitbild in der LHH“ in 2011 geht es nun anknüpfend darum, das Leitbild als ständige Handlungsorientierung und Kultur in der Stadtverwaltung präsent und bei den Beschäftigten kontinuierlich im Diskurs zu halten. Dies soll durch eine Förderung des wechselseitigen Dialogs gelingen.

Zum einen wird in regelmäßigen Dialogveranstaltungen (Willkommenstage) mit neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit Auszubildenden und Studierenden das Leitbild als Handlungsorientierung vermittelt und die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden eingeladen, diese Erkenntnisse als Impulsgebende zurück in die Organisation zu bringen beziehungsweise das Leitbild mit den praktischen Erfahrungen abzugleichen und zu hinterfragen.

Zum anderen wird die Integration des Leitbildes in die Mitarbeitergespräche dem gewünschten Austausch und Abgleich eine jährliche Dialogplattform für Mitarbeiter/ -in und Führungskraft bieten.

2.1. Das Leitbild der Landeshauptstadt Hannover

Artikel der EU-Charta	Artikel 8 Allgemeine Verpflichtung Artikel 10 Vielfältige Diskriminierung u. Benachteiligung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Leitbild der LHH, Verwaltungsentwicklungsprogramm,

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Vertraut machen mit den Inhalten des Leitbildes, - Entwicklung einer Grundhaltung der neuen Mitarbeiter/innen, die dem Ansatz der Vielfalt gerecht wird - regelmäßige Reflexion des eigenen Verhaltens in Orientierung am Leitbild und gegenseitiger Austausch - gelebtes Leitbild in allen Hierarchieebenen der Stadtverwaltung
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Beibehaltung der Sensibilisierung für Leitbildthemen in den Qualifizierungsmaßnahmen Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderkreis - Integration des Leitbildes im Konzept Mitarbeitergespräch - Durchführung von Dialogveranstaltungen zum Leitbild mit den neuen Mitarbeiter/innen und den Ausbildungsjahrgängen - Fortbildungen mit Leitbildbezug (interkulturelle Kompetenz, Lesben-Schwule-bisexuelle-Transgender)
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der Teilnehmer/Innen an den Qualifizierungsmaßnahmen Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderkreis - Anzahl der Teilnehmer/Innen an den Dialogveranstaltungen - Anzahl der Teilnehmer/Innen an den jeweiligen Fortbildungen
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2 Kommune als Arbeitgeberin

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind in der Stadtverwaltung Hannover seit langem zentrale Themen der Personalpolitik. Dabei versteht sich die Landeshauptstadt als Vorbild.

Zuletzt wurde im Juni 2012 der erste Gleichstellungsplan nach der Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes für die Jahre 2012 bis 2014 vorgelegt. Darin hat die Stadtverwaltung Hannover auf Basis einer Bestandsaufnahme, die Schwerpunkte und angestrebten gesamtstädtischen Ziele zum weiteren Voranbringen der Gleichstellung sowie die hierzu erforderlichen Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung festgelegt. Hier wurden bei der Feststellung einer Unterrepräsentanz eines Geschlechtes konkrete Zielvorgaben, formuliert, die es anzustreben gilt.

Die Stadtverwaltung versteht Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe, hat schon viel erreicht und arbeitet kontinuierlich weiter. Sie ist als Arbeitgeberin auf einem guten Weg. Das zeigen die Ergebnisse im ersten Gleichstellungsplan:

Hiernach ergibt sich bei der gesamtstädtischen Beschäftigungsstruktur mit einem Frauenanteil von 50,04 % und einem Männeranteil 49,96 % grundsätzlich eine paritätische Verteilung des Geschlechterverhältnisses. Frauen sind teils noch in höherwertigen Stellen unterrepräsentiert, jedoch nicht in allen. In den Gehaltsgruppen E13/A13 bis AT, B2 (ehemaliger höherer Dienst) liegt der Frauenanteil im Durchschnitt bei 43,3 %. Der Anteil von weiblichen Führungskräften liegt bei 38,3%. Das ist im Vergleich mit anderen öffentlichen Verwaltungen und der Wirtschaft ein überdurchschnittlich guter Wert und ein Ergebnis jahrelanger Gleichstellungsbestrebungen in der Personalpolitik. Den nach NGG zu erreichenden Wert von 45 % anzustreben, wird die Aufgabe in den kommenden Jahren sein. Die hierzu geplanten Maßnahmen sind im Gleichstellungsplan konkretisiert.

Die Stadtverwaltung Hannover legt bei ihrer strategischen Ausrichtung für die Positionierung auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt einen Schwerpunkt auf die Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeberin. Die Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre in allen Phasen des Berufslebens spielen dabei eine zentrale Rolle. Im lebendigen Diskurs um ein gemeinsames Verständnis vom Begriff Familie wurde miteinander vereinbart, dass Familie dort ist, wo Beschäftigte der Stadtverwaltung Verantwortung für eine andere Person übernehmen.

Im Gleichstellungsplan wurde der Standard formuliert, der bis Ende 2014 erreicht werden soll. Bei der Maßnahmenentwicklung wird noch stärker als bisher der Focus auf flexible Arbeitsformen, Modelle mobiler Arbeit, bewusste Gestaltung von Teilzeitarbeit und eine Konzeption zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung gelegt.

Die Stadtverwaltung Hannover wird als eine der ersten Kommunen in Deutschland (Größenklasse 1) im Jahr 2013 in ausgewählten Fachbereichen das anonymisierte Bewerbungsverfahren erproben und evaluieren.

Häusliche Gewalt in Paarbeziehungen wird auch bei der Landeshauptstadt Hannover als Thema ernst genommen. Die Tatsache, dass ca. 96 % der Opfer Frauen sind und die Täter in der Regel Männer, weist auf ein Machtgefälle und eine Unterdrückung von Frauen hin. Ende 2012 ist eine Unternehmenserklärung von der Verwaltungsspitze in Kooperation mit anderen Kommunen zum Einsatz gegen häusliche Gewalt in Paarbeziehungen unterzeichnet worden. Eine Konzeption zum Vorgehen in der Stadtverwaltung wird bis Ende März 2013 erarbeitet.

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

Artikel der EU-Charta	Artikel 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Hannover, NKomVG, NGG

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt A13/E13 - Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab A11/E10
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/E13 - Gewinnung geeigneter Frauen über Einstiegsamt A 13 um potentielle Bewerberinnen für höherwertige Aufgaben zu generieren - gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen, - vorrangige Meldung von Frauen für FKE und paritätische Teilnahme von Frauen am Nachwuchsförderkreis - verstärkte Nutzung der Mitarbeitergespräche zur Ermittlung von Entwicklungspotenzial und von Fördermaßnahmen bei geeigneten Frauen - Ermöglichen der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Familie
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Frauenanteile in den Entgelt-/Besoldungsgruppen E15Ü/A16 und E14/A14 - Frauenanteile in den Entgelt-/Besoldungsgruppen E12/A13; E11/A12; E10/A11
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste ; Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.2 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern

Artikel der EU-Charta	Artikel 11 Rolle als Arbeitgeberin Artikel 6 Kampf gegen Stereotype
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Hannover, NKom VG, NGG

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen: Schwerpunkt Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst - Erhöhung des Männeranteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Männern: Schwerpunkt Männeranteil in den Kindertagesstätten - Erhöhung bzw. Halten des Männeranteils in Entgeltgruppen, in denen sie gesamtstädtisch unterrepräsentiert sind
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - gezielte Erhöhung des Frauenanteils bei den Auszubildenden - Gender-Analysen von Stellenausschreibungen und Überprüfung von Anforderungsprofilen - gezielte Werbemaßnahmen für die Berufsorientierung in Richtung technischer Berufe für Mädchen - Kooperation mit den allgemeinbildenden Schulen zur Berufsorientierung in Richtung pädagogischer Ausbildung für Jungen - Teilnahme an der „Langen Nacht der Berufe“ - Zukunftstag für Mädchen und Jungen
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst - Männeranteil in den Kindertagesstätten - Männeranteil in den Entgeltgruppen E01 bis E03
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Artikel der EU-Charta	Artikel 11 Rolle als Arbeitgeberin Artikel 16 Kinderbetreuung Artikel 17 Betreuung anderer Familienmitglieder
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan der LHH, NKomVG, NGG

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen entsprechend der geschlechtsspezifischen Bedarfe der Beschäftigten in ihren Lebensphasen - Kenntnis der verschiedenen Regelungen und Angebote bei der LHH zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung - Kultur eines wertschätzenden Miteinanders gegenüber verschiedenen Lebens- und Arbeitsmodellen in der Organisation von den Führungskräften und Beschäftigten
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung der Arbeitsbedingungen von in Teilzeit beschäftigten Frauen und Männer (s. auch 2.2.6 und 3.1.3) - weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und –ort (s. auch 2.2.5) - Dialog zur Sensibilisierung für ein wertschätzendes Miteinander mit den Fachbereichen und weiteren Multiplikator/Innen - Gestaltung der Rubrik „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im städtischen Intranet - Schaffung weiterer Betreuungsplätze in einer Betriebskinderkrippe und einer Großtagespflegestelle für 1-3jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung - Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6-12jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung - Ermittlung und Vorhaltung entlastender Angebote für Beschäftigte der Stadtverwaltung mit Pflegeverantwortung - Angebot gemäß Familienpflegezeitgesetz für Tarifbeschäftigte der Stadtverwaltung

Indikatoren	<ul style="list-style-type: none">- Durchführung einer geeigneten Veranstaltung zum Thema „Wertschätzendes Miteinander“ mit Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie Führungskräften- Anzahl der geschaffenen Krippenplätze in der Betriebskinderkrippe und der Großtagespflegestelle- Anzahl der angebotenen Ferienbetreuungsplätze pro Jahr- Vorliegen eines Intranetauftritts mit allen Angeboten für Beschäftigte der Stadtverwaltung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.4 Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Artikel der EU-Charta	Artikel 11 Rolle als Arbeitgeberin Artikel 8 Allgemeine Verpflichtung Artikel 14 Gesundheit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Verwaltungsentwicklungsprogramm, E-Government-Strategien der Landeshauptstadt Hannover, Gleichstellungsplan

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Personalbindung und Personalgewinnung - Optimierung von Produktivität der Arbeit und Mitarbeiterzufriedenheit - Chancengleichheit und Teilhabe an Arbeitszusammenhängen in allen beruflichen Lebensphasen
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Konzeption „Mobiles Arbeiten“ bis Ende 2013 - Beginn der Umsetzung über je ein Pilotbereich pro Dezernat - Einsatz spezieller Software und Hardware zur Entlastung und Flexibilisierung der Arbeit in ausgewählten Bereichen
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Vorliegen des Konzepts - Nutzung der neuen Angeboten von Mitarbeiter/innen und Führungskräften - Mitarbeiterzufriedenheit als Evaluationsgröße in den ausgewählten Bereichen - Evaluation in den zu initiierenden Projekten erfolgt aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.5 Teilzeit

Artikel der EU-Charta	Artikel 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszufriedenheit von Teilzeit-Beschäftigten erhöhen - Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern - Organisatorische Umsetzbarkeit von Teilzeit, wo gewünscht und von Vollzeitarbeit, wo gewünscht
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Fortführung des begonnenen Dialogprozesses im AK Teilzeit - Erstellen und Bearbeiten eines Maßnahmenkatalogs „Verbesserungen für Teilzeit-Beschäftigte“
Indikatoren	Vorliegen eines Maßnahmenkatalogs
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.6 Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Artikel der EU-Charta	Artikel 11 Rolle als Arbeitgeberin Artikel 6 Kampf gegen Stereotype Artikel 10 Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Abschlussbericht zum Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, März 2012

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Vermeidung unterbewusster Diskriminierung in den Bewerbungsverfahren der LHH - gleiche Einladungswahrscheinlichkeit für potenzielle von Diskriminierung betroffene Personengruppen im Vergleich zu nicht von Diskriminierung betroffenen Personengruppen
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Hinweis auf den ausdrücklichen Verzicht auf Bewerbungsfotos bei allen Stellenausschreibungen - in Anträgen an den Gesamtpersonalrat, den Organisations- und Personalausschuss und in Bewerbungsübersichten wird auf Angaben zu Geburtstag und Alter verzichtet - in den Fachbereichen Planen und Stadtentwicklung sowie Gebäudemanagement werden ab 2013 alle externen Ausschreibungen anhand eines standardisierten Bewerbungsformulars anonymisiert
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - statistische Aussagen zum Verhältnis von Frauen und Männern bei Bewerbungen, Einladungen zum Vorstellungsgespräch und bei den Stellenbesetzungen - Anzahl der durchgeführten anonymisierten Bewerbungsverfahren in den beteiligten Fachbereichen
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.7 Teamentwicklung und Gender

Artikel der EU-Charta	Artikel 11 Rolle als Arbeitgeberin Artikel 6 Kampf gegen Stereotype
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	- - - -

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Formulierung konkreter Bedarfe und Erwartungen infolge der Abwesenheit männlicher oder weiblicher Kollegen - Geschlechtergerechte Reflexion der eigenen Rolle in den Teams, Arbeitsgruppen und Sachgebieten
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung konkreter Unterstützungsmaßnahmen (Workshops, Fortbildungen) als Module zur Reflexion des Rollenverhaltens und für den Fall von Teamentwicklung - Ergänzung der anstehenden Teamentwicklungsprozesse mit den passgenauen Modulen
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - durchgeführte Reflexionen in den Teams - Vorliegen eines Maßnahmenplanes - Durchgeführte Maßnahmen in Organisationseinheiten, die eine Teamentwicklung durchlaufen haben
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste ; Fachbereich Recht und Ordnung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.8 Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt

Artikel der EU-Charta	Artikel 11 Kommune als Arbeitgeberin Artikel 10 Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligung Artikel 22 Geschlechtsspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	jährlicher BISS /HAIP-Bericht

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisierung im kollegialen Zusammenhang, - geschärfte Wahrnehmung bei den Führungskräften, - Aufbrechen von Tabuisierung der Problematik - Aufklärung über Unterstützungsangebote für Betroffene
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsveranstaltungen zum Thema mit den Fachbereichsleitungen, den Bereichsleitungen, den Personalräten und Frauenbeauftragten - Wiederauflage und Verteilung von Informationsmaterial - Entwicklung einer Konzeption zum Vorgehen durch eine Arbeitsgruppe - Durchführung geeigneter Maßnahmen
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der stattgefundenen Veranstaltungen - Vorliegen des Infomaterials - Vorliegen der Konzeption - Durchgeführte Maßnahmen
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste ; Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3. Rolle als Dienstleistungserbringerin

3.1 Kinderbetreuung

Qualitativ hochwertige Kinderbetreuung, die allen Eltern unabhängig von deren Einkommen offen steht, fördert echte Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und ermöglicht Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren. Es besteht derzeit für 3-5jährige ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz und ab Sommer 2013 gilt dieser Anspruch auch für 1-2jährige.

Für die Landeshauptstadt Hannover stellen deshalb die Bereitstellung und die Förderung von Kinderbetreuung einen zentralen Arbeitsschwerpunkt dar. Seit einigen Jahren wird im Fachbereich Jugend und Familie intensiv an der Schaffung bedarfsgerechter Betreuungsangebote für Kinder im Alter von 0 bis Ende Grundschule gearbeitet. Das heißt auch, 90% der Betreuungsplätze im Kindergarten (3 – 5 Jahre) sollen 6 Stunden und mehr betragen und damit explizit dem Vereinen von Berufstätigkeit und Kindererziehung dienen. Zum 01.08.2013 werden 1800 neue Krippenplätze seit Programmstart gemäß den Beschlussdrucksachen 0049/2008 und 1990/2010 zur Verfügung stehen. Um mit Eltern Angebote zu entwickeln, die deren erzieherische und persönliche Kompetenzen stärken, werden Kindertageseinrichtungen um den Handlungsbereich der Elternbildung und -beratung erweitert und zu Familienzentren ausgebaut. Die Anzahl der geschaffenen Familienzentren beträgt derzeit 27. Ab August 2013 sind vier weitere Familienzentren geplant.

Mit der Drucksache Nr. 2177/2009 „Ausbau von Ganztagsgrundschulen“ hat die Stadt Hannover die Grundlage geschaffen, durch die Einrichtung von Ganztagschulen die Bildungs- und Betreuungsmöglichkeiten für Kinder entscheidend zu verbessern. Die Förderung der Chancengerechtigkeit aller Kinder, unabhängig von ihrer sozialen und kulturellen Herkunft sowie ihrem Geschlecht, ist dabei ein wichtiges Ziel. Zudem sollen die Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden. Jede Grundschule, die Ganztagschule werden möchte, soll in das Umsetzungsprogramm aufgenommen werden. Die Reihenfolge der Umgestaltung von Grundschulen zu Ganztagschulen durch den Fachbereich Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro erfolgt nach sozialen Faktoren im Stadtteil, die in der Drucksache Nr. 0692/2012 beschrieben sind (u.a. der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen als Hinweis auf den Betreuungsbedarf vor Ort).

Bei der Förderung der Chancengleichheit und Verwirklichung von Gleichberechtigung von Frauen und Männern geht es nicht nur um gleiche Möglichkeiten im

beruflichen Werdegang. Auch die ausgewogene Wahrnehmung von Verantwortung im familiären Zusammenhang ist ein Maßstab für Gleichstellung in der Gesellschaft. Deshalb wurde die Verwirklichung von Gleichberechtigung von Frauen und Männern als wesentliches Produkt in den Haushaltsplan 2013 aufgenommen. Dem Produktziel der gerechteren Verteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung und der städtischen Betrieben dient die Maßnahme „Väter in Verantwortung“.

3.1.1 Bedarfsgerechte Schaffung von Kindertagesstättenplätzen

Artikel der EU-Charta	Artikel 16 Kinderbetreuung Artikel 13 Bildung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Armutsbericht, Bildungsmonitoring,

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Bereithalten eines bedarfsgerechten Betreuungsangebotes für die Kinder im Stadtgebiet - der Anteil der betreuten Kinder mit Migrationshintergrund soll dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung der Stadt Hannover entsprechen - Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten - Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - bedarfsgerechter Neubau und Ausbau der Kitas zur Schaffung der notwendigen Betreuungsplätze und zur Abdeckung notwendiger Betreuungszeiten für die Kinder - Umwandlung von Kitas in Familienzentren
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der geschaffenen Einrichtungen /Plätze - Anzahl der geschaffenen Familienzentren
Zuständigkeit	Fachbereich Jugend und Familie
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> - im Rahmen der Haushaltsplanung - Fördermittel von Bund und Land

3.1.2 Ausbau der Ganztagschulen

Artikel der EU-Charta	Artikel 16 Kinderbetreuung Artikel 13 Bildung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Armutsbericht, Bildungsmonitoring 2010, verwaltungsinterne Drucksachen

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten - Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben - Schaffung weiterer Ganztagsangebote für Schüler/innen im Grundschulbereich
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Erweiterung der Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter - weitere Identifizierung von Grundschulen, die nachfolgend zu Ganztagschulen umzubauen sind
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der ausgebauten Schulen (Ausgangszahl 2012: 25 Ganztagschulen) - Benennung der Schulen, die zum weiteren Ausbau vorgesehen sind
Zuständigkeit	Fachbereich Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.1.3 Väter in Verantwortung

Artikel der EU-Charta	Artikel 16 Kinderbetreuung Artikel 6 Kampf gegen Stereotype Artikel 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Väterberichte (www.Väter-in-Niedersachsen.de)

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - gerechte Verteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern bei den Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover und den städtischen Beteiligungen - Ermutigung von männlichen Beschäftigten, verstärkt Familienaufgaben wahrzunehmen
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbau des Themas „Elternzeit“ im Intranet der Stadtverwaltung mit direkter Ansprache und Ermutigung von Vätern, Elternzeit in Anspruch zu nehmen - stadtweite Informations- und Vernetzungsveranstaltung für Väter in Elternzeit - gezielte Werbung für die Väterfreizeit „Vatertagsspecial“ bei den Beschäftigten der Stadt und der städtischen Beteiligungen
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Zahl der Väter in Elternzeit - Zahl der Teilnehmenden beim „Vatertagsspecial“
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste ; Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.2 Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

In mehreren Schritten hat die Landeshauptstadt Hannover die Berücksichtigung von sozialen Kriterien bei den Ausschreibungen von Leistungen für die Fachbereiche und Betriebe ausgebaut. Beispiele für soziale Kriterien, die in Ausschreibungen berücksichtigt werden können (gemäß Organisationsrundschreiben 02/2012):

- Verpflichtung zum Einsatz von Arbeitnehmer/Innen, die sich nicht in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 8SGB IV befinden
- Entgeltgleichheit von Frauen und Männern
- Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen
- Tariftreueklauseln in öffentlichen Ausschreibungen

Resultierend aus diversen Vorschriften zur Beachtung dieser sozialen Kriterien bei der Vergabe wird ein einheitlicher, verbindlicher Sozialkriterienkatalog erarbeitet, der für alle Fachbereiche und städtischen Betriebe feste Regeln vorgibt.

Die Stadtverwaltung Hannover folgt ergänzend einem Auftrag gemäß DS-Nr. 1565/2012 zu prüfen, inwieweit das Beschaffungs- und Vertragswesen die bisherigen Sozialkriterien gemäß Artikel 12 der EU-Charta zur Gleichstellung erweitern kann. Infolgedessen wird ein Aspekt der Sozialkriterien auf die Gleichstellung von Frauen und Männer und auf die Erklärung der Unternehmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, ausgerichtet sein.

Damit nutzt die Landeshauptstadt Hannover eine Möglichkeit in die Gesellschaft zu wirken und ungleichen Arbeitsbedingungen für Frauen und Männern nachhaltig entgegen zu wirken.

3.2.1 Einführung eines Sozialkriterienkatalogs

Artikel der EU-Charta	Artikel 12 öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen Artikel 4 öffentliches Engagement für Gleichstellung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Vergaberechtsnovelle 2009, Gesetz gegen wettbewerbliche Beschränkungen, Organisationsrundschriften 02/2012 der LHH

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Vergabe von Aufträgen an Unternehmen, die erklären, sich für Gleichstellung von Frauen und Männern einzusetzen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen - Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen in den Fachbereichen und Betrieben und Vermittlung eines konkreten Handlungsrahmen für die eigenständige Arbeit
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Ergänzung/Vervollständigung des Konzepts „Soziale Kriterien in der Auftragserteilung“ - Spezifische Schulungen für die Mitarbeiter/innen in den Vergabestellen der Fachbereiche
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der Ausschreibungen, die die vorgegebenen Sozialkriterien bedienen werden - Anzahl der Teilnehmenden an den Schulungen
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.3 Mobilität und Verkehr

Mobilität ist einer der wichtigsten Qualitätsfaktoren einer modernen Stadt. Die Möglichkeiten schneller und flexibler Fortbewegung befriedigen die steigenden komplexen Ansprüche an sich ändernde Wohn- und Arbeitsverhältnisse für die Menschen in ihren individuellen Lebensphasen.

Der Masterplan Mobilität 2025 dient als Grundlage für die Verkehrsentwicklungsplanung der kommenden 15 Jahre in der Landeshauptstadt Hannover und enthält ein Handlungsprogramm zur Entwicklung und Sicherung einer zukunftsweisenden Mobilität. Dem Leitsatz „Mobilitätschancen für alle“ soll auf vielfältige Weise Rechnung getragen werden. Insbesondere die Belange von Frauen, Kindern, Senior/Innen, Migrant/Innen und Menschen mit Behinderung sowie wirtschaftlich Benachteiligter stehen bei den Planungen im Mittelpunkt. Bei der Berücksichtigung geschlechtergerechter Unterschiede gilt es z.B. auch, auf die Pkw-Verfügbarkeit und den Führerscheinbesitz bei Frauen und Männern einzugehen sowie deren unterschiedliche Fahrzwecke zu beachten. Frauen sind entsprechend viel zu Fuß, mit Fahrrad oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs. Eine Planung, die diese Umstände berücksichtigt, kommt auch Kindern, Jugendlichen, alten Menschen und Menschen mit Rollstuhl oder Kinderwagen zugute.

Ein weiterer Schwerpunkt betont die Erhöhung der Verkehrssicherheit und Unversehrtheit für alle Verkehrsteilnehmenden in der Stadt. Auf den Gebieten der Verkehrsüberwachung, der Verkehrserziehung, der verkehrsregelnden und – baulichen Maßnahmen werden mit dem Ziel, die Unfallzahlen im Stadtgebiet langfristig spürbar zu senken, Projekte initiiert. Dem Radverkehr kommt bei den zukünftigen Planungen eine besondere Aufmerksamkeit zu. Eine mehrjährige verwaltungsinterne Studie zum Ausbauprogramm Radverkehr in Hannover wird in 2013 fertig gestellt. Anschließend erfolgt als ein wichtiger Baustein der Planungsarbeit die Erstellung einer Datenbank auf der Grundlage dieser Studie. Passgenaue Maßnahmen werden darauf aufbauend geplant und bis 2025 umgesetzt.

3.3.1 Verkehrssicherheit

Artikel der EU-Charta	Artikel 26 Mobilität und Verkehr Artikel 25 Stadt- und Lokalplanung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Masterplan Mobilität Konzept zur Verbesserung der Verkehrssicherheit von Kindern

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilitätschancen für alle als übergeordnetes Leitmotiv - langfristige Senkung der Unfallzahlen im Stadtgebiet - Verbesserung des Verkehrsverhaltens
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Woche der Verkehrssicherheit für Kinder, durchgeführt in Schulen und im öffentlichen Bereich - Baumaßnahmen zur Verbesserung der Verkehrssicherheit im Stadtgebiet - Medienkampagnen (Fahrgastfernsehen, Plakate, Verteilung von Infomaterial, Kinderstadtpläne)
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung der Woche der Verkehrssicherheit für Kinder - Anzahl der durchgeführten Baumaßnahmen - Unfallzahlenstatistik - durchgeführte Medienkampagnen
Zuständigkeit	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.3.2 Radverkehr

Artikel der EU-Charta	Artikel 26 Mobilität und Verkehr Artikel 25 Stadt- und Lokalplanung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Masterplan Mobilität Leitbild Radverkehr der Stadt Hannover

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilitätschancen für alle, als übergeordnetes Leitmotiv - Ausbau des Radwegenetzes - Erhöhung des Radverkehrsanteils von 13 % (2002) auf 25% (2025) im Stadtgebiet
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Abschluss der laufenden Studie - Bearbeitung und Auswertung der Ergebnisse - Erstellen einer Radwegekonzeption - Planung von Baumaßnahmen und Prioritätenreihung bis 2020
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Auswertung der Studienergebnisse - Vorliegen der Radwegekonzeption
Zuständigkeit	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.4 Wirtschaftliche Entwicklung

Die Stärkung lokaler Ökonomie ist ein erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Hannover. Die Betriebsberatung stellt einen zentralen Bestandteil des fortlaufenden Dienstleistungsangebotes im Bereich Wirtschaftsförderung dar. Die Beratung für selbständige Frauen und Existenzgründerinnen (Schwerpunkte Finanzierung, Marketing) ist Teil der täglich fortlaufenden Arbeit und wird in Form individueller Beratung, thematischer Veranstaltungen und als Netzwerkarbeit (Unternehmerinnenstammtisch) angeboten.

Auf der Basis enger kooperativer Zusammenarbeit mit hannoverimpuls und Gründerinnenconsult zeichnet sich die Landeshauptstadt Hannover damit landesweit als Vorreiterin aus.

Ein geschlechterspezifisches Risikoverhalten bei Existenzgründungen rechtfertigt die Notwendigkeit spezieller Frauenförderung. Auch der quantitative Unterschied bei Existenzgründungen zwischen Frauen und Männern (Verhältnis 30 : 70) begründet die städtischen Angebote.

Ein jährlicher niedersachsenweiter Kongress findet als besondere Förderform für Frauen immer mit wechselnden Themenschwerpunkten in Hannover in enger Zusammenarbeit mit hannoverimpuls statt.

3.4.1 Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen

Artikel der EU-Charta	Artikel 27 Wirtschaftliche Entwicklung Artikel 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	- - - - -

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Vereinfachung der Rahmenbedingungen für Frauen in der Existenzgründung - Erhöhung der Anzahl der Existenzgründerinnen - erfolgsorientierte, geschlechterspezifisch bedarfsgerechte Beratungsangebote
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Fachberatung in den Stadtteilen vor Ort - regelmäßige Öffnungszeiten für individuelle Beratung - fachspezifische Informationsveranstaltungen und Netzwerkarbeit
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der Beratungsgespräche (Trennung: allgemeine Beratung und Existenzgründung) - Anzahl der Existenzgründungen von Frauen aus der Beratung - Anzahl der Infoveranstaltungen
Zuständigkeit	Fachbereich Wirtschaft
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.4.2 Kongress Gründerinnen und Freiberuflerinnen

Artikel der EU-Charta	Artikel 27 Wirtschaftliche Entwicklung Artikel 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Kongressberichte Nachweise für die N-Bank Auswertungsfragebögen

Ziele	- Weiterbildung von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen - Netzworfbildung und fachliche Information
Maßnahmen	- Planung und Durchführung eines jährlichen Kongresses
Indikatoren	- Anzahl der Teilnehmerinnen bei den Kongressen (im Jahr 2012: 131 Teilnehmerinnen)
Zuständigkeit	Fachbereich Wirtschaft
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung Fördermittel EU (N-Bank) Zuschüsse der Ministerien Eigenmittel hannoverimpuls

3.5 Kampf gegen Menschenhandel

Menschenhandel ist ein deutlich geschlechtsspezifisch strukturiertes Feld der Kriminalität, in dem die Frauen meistens die Opfer und die Männern meistens die Täter sind, s. auch Artikel 23 der EU-Charta zur Gleichstellung.

In der Landeshauptstadt Hannover wird sich in vielfältiger Weise und in vernetzten Strukturen gegen Menschenhandel engagiert. Bereits im Februar 2003 wurde eine Vereinbarung zwischen der Landeshauptstadt Hannover und der Polizeidirektion Hannover zur Zusammenarbeit im Rahmen der Kriminalitätsverhütung und -verfolgung bei Menschenhandel und Milieukriminalität unterzeichnet.

Dieses Engagement findet gemäß DS-Nr. 1565/2012 seinen Niederschlag im Gleichstellungsaktionsplan der Landeshauptstadt Hannover. Eine Anhörung zum Thema im Gleichstellungsausschuss bietet die Möglichkeit, die Situation primär unter geschlechterspezifischem Aspekt zu betrachten. Es soll den politischen Fraktionen Raum gegeben werden, sich mit dem komplexen Thema zu befassen und die Möglichkeit eröffnet werden für Anträge, die der Verbesserung der Lebenslage von Opfern dienlich sind.

Der Kommunale Kriminalpräventionsrat Hannover (KKP) ist ein Zusammenschluss von Behörden, Einrichtungen und Institutionen, die ein effektives Netzwerk bilden, um der Entstehung von Kriminalität und Gewalt bereits im Vorfeld entgegen zu wirken. Den Vorsitz hat der Bürgermeister der Stadt in Vertretung des Oberbürgermeisters. Die Geschäftsstelle ist im Büro des Oberbürgermeisters angesiedelt. Zu den Mitgliedern des Lenkungsausschusses gehören der Polizeipräsident, der Leitende Oberstaatsanwalt, der Täter-Opfer-Ausgleich Waage e.V., die City-Gemeinschaft Hannover e.V., der Stadtjugendring sowie Vertreter/Innen aus Rat und Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover. In nahezu monatlich statt findenden Sitzungen erfolgen Information, Austausch und Beratung zu aktuellen Themen bezüglich Kriminalität und Gewalt in Hannover. Bereits kurz nach seiner Gründung im Jahr 1996 hat der KKP die ständige Arbeitsgruppe „Milieu, Prostitution, Menschenhandel“ eingerichtet, um der organisierten Kriminalität im Rotlichtmilieu effektiv entgegen treten zu können und den Austausch zwischen den Behörden (Polizei, Landeskriminalamt, Bundespolizei, Staatsanwaltschaft, Stadtverwaltung) zu ermöglichen. Zu den Mitgliedern dieser Arbeitsgruppe gehört auch der Verein Phönix e.V. – Beratungsstelle für Prostituierte mit seinem Projekt Kobra – Koordinierungs- und Beratungsstelle für Opfer von Menschenhandel.

Die Arbeitsgruppe hat Vorschläge für rechtspolitische Maßnahmen zur Verbesserung des Opferschutzes, der Bekämpfung des Menschenhandels und der Kriminalität im Umfeld der Prostitution erarbeitet und das Ergebnis in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Auswirkungen des Prostitutionsgesetzes“ in Berlin vorgestellt.

3.5.1 Anhörung zum Thema Menschenhandel im Gleichstellungsausschuss

Artikel der EU-Charta	Artikel 23 Menschenhandel Artikel 22 Geschlechterspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Jahresberichte der Beratungsstellen

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Öffentlich machen der Thematik, - Sensibilisierung für komplexe Problemlage - Raum bieten für Antragstellungen aus dem politischen Raum
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Beantragung und formale Einleitung einer Anhörung zum Thema Menschenhandel im Gleichstellungsausschuss - Vorbereitung und Koordination der Anhörung aller beteiligten Institutionen, die mit Menschenhandel bzw. ihren Opfern zu tun haben - Vereinbarung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenslage der Opfer
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung der Anhörung - Maßnahmenkonzept
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste ; Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.5.2 Der Kommunale Kriminalpräventionsrat

Artikel der EU-Charta	Artikel 23 Menschenhandel Artikel 22 Geschlechterspezifische Gewalt Artikel 21 Sicherheit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	-----

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Reduzierung von Kriminalität und Gewalt im Stadtgebiet und damit auch von Menschenhandelsdelikten - Verbesserung der Lebenslage der von Menschenhandel betroffenen Frauen
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Gewährleistung der kontinuierlichen Arbeit des KKP durch die Sicherstellung der städtischen Geschäftsführung des Gremiums - regelmäßige Anhörungen zum Thema Menschenhandel unter kriminalpräventivem Aspekt - Ermöglichen einer vernetzten reibungslosen Arbeit der beteiligten Institutionen
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> - Fortbestand der Arbeit des Gremiums - vom KKP durchgeführte Sitzungen und Kampagnen - durchgeführte Anhörungen zum Thema Menschenhandel
Zuständigkeit	Büro des Oberbürgermeisters
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

Kurzübersicht der Maßnahmen

Ifd Nummer	Bezeichnung	Ansprechpartner in der Stadtverwaltung Hannover
1.1.1	Aktionsplan gemäß EU-Charta Gleichstellung	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
1.1.2	Beteiligungsbericht	Fachbereich Finanzen
1.1.3	Frauen in Führung	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
1.1.4	Internationaler Frauentag	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
1.1.5	Lohngerechtigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
1.2.1	Zukunftstag Mädchen und Jungen	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
1.2.2	Gendergerechte Sprache	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
1.2.3	Männer in die städtischen Kitas	Fachbereich Jugend und Familie
1.2.4	Bildungsangebote Ganztagschulen	Fachbereich Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro
1.2.5	Neuausrichtung spezifischer VHS-Angebote	Fachbereich Bildung und Qualifizierung
1.2.6	Überarbeitung VHS-Programmheft unter Genderaspekten	Fachbereich Bildung und Qualifizierung
2.1	Leitbild der Landeshauptstadt Hannover	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste

Fortsetzung Kurzübersicht der Maßnahmen

Ifd Nummer	Bezeichnung	Ansprechpartner in der Stadtverwaltung Hannover
2.2.1	Ausgewogene Besetzung mit Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
2.2.2	Ausgewogenere Besetzung mit Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
2.2.3	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
2.2.4	Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
2.2.5	Teilzeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
2.2.6	Anonymisierte Bewerbungsverfahren	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
2.2.7	Teamentwicklung und Gender	Fachbereich Recht und Ordnung
2.2.8	Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
3.1.1	Bedarfsgerechte Schaffung von Kindertagesstättenplätzen	Fachbereich Jugend und Familie
3.1.2	Ausbau der Ganztagschulen	Fachbereich Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro
3.1.3	Väter in Verantwortung	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung

Fortsetzung Kurzübersicht der Maßnahmen

lfd Nummer	Bezeichnung	Ansprechpartner in der Stadtverwaltung Hannover
3.2.1	Einführung eines Sozialkriterienkatalogs	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
3.3.1	Verkehrssicherheit	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
3.3.2	Radverkehr	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
3.4.1	Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen	Fachbereich Wirtschaft
3.4.2	Kongress Gründerinnen und Freiberuflerinnen	Fachbereich Wirtschaft
3.5.1	Anhörung zum Thema Menschenhandel im Gleichstellungsausschuss	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste , Referat für Frauen und Gleichstellung
3.5.2	Der Kommunale Kriminalpräventionsrat	Büro des Oberbürgermeisters

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

1. In den Gleichstellungsausschuss
2. In den Organisations- und Personalausschuss
3. In den Verwaltungsausschuss
4. In die Ratsversammlung

Nr. 0917/2013

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

Dritter Bericht über die Maßnahmen der Stadtverwaltung Hannover zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie über die Ausstattung des Büros der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)

Gemäß § 9 Abs. 7 NKomVG berichtet die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. Nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 der Niedersächsischen Verfassung ist die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.

Die Verwaltung legt zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten den Bericht für die Jahre 2010 bis 2012 zur Beratung vor.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

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

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18.10
Hannover / 19.04.2013



Hannover

**Dezernat I
Fachbereich Steuerung, Personal
und Zentrale Dienste
und die Gleichstellungsbeauftragte**

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

- Berichtszeitraum Jahre 2010 bis 2012 -

1. Vorbemerkung	1
2. Wesentliche Personalstrukturdaten der Stadtverwaltung im Überblick	1
2.1. Anteil der Frauen und Männer an den Gesamtbeschäftigten	1
2.2. Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen	2
2.3. Anteil der Frauen und Männer im S-Tarif	2
2.4. Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	3
2.5. Anteil von Frauen und Männern in den Führungspositionen	4
3. Personal und Organisation	4
3.1. Gleichstellung von Frauen und Männern	5
3.1.1. Stellenbesetzungsverfahren	5
3.1.2. Personalentwicklung	7
3.1.2.1 Allgemeine Personalentwicklung	7
3.1.2.2 Aus- und Fortbildung	8
3.1.3. Zukunftstag für Mädchen und Jungen	10
3.1.4. Beschwerdekommision	10
3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
3.2.1. Arbeitszeit und Arbeitsort	11
3.2.2. Teilzeitbeschäftigung	12
3.2.3. Elternzeit/Elternzeitunschädliche Teilzeittätigkeit	13
3.2.4. Frauenfördermittel	13
3.2.5. Service für Familien	13
3.3. Gender Mainstreaming	14
3.4. Akzeptanz von Lesben und Schwulen	14
4. Personelle und finanzielle Ausstattung des Referates für Frauen und Gleichstellung	17
5. Impulse für Förderung von Gleichstellung durch das Referat für Frauen und Gleichstellung	18
5.1. Stetig bearbeitete Themen	18
5.1.1. Gewaltprävention – HAIP, Zwangsheirat, Frauennachttaxi	18
5.1.2. Mädchenarbeit – Mitarbeit in der Fachgruppe nach § 78 KJHG	18

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	<u>Seite</u>
5.1.3. Berufsorientierung von Mädchen und Frauen	18
5.1.4. Stellenbesetzungsverfahren	19
5.1.5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	19
5.1.6. EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern	20
5.1.7. Integration	20
5.1.8. Frauenförderung in der Privatwirtschaft	20
5.1.9. Frauenförderung im Sport	20
5.1.10. Betreuung des Gleichstellungsausschusses	20
5.1.11. Gewährung von Zuwendungen	22
5.1.12. Zusammenarbeit mit den örtlichen Frauenbeauftragten	22
5.1.13. Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen, Organisationen etc.	22
5.2. Öffentlichkeitsarbeit: Veranstaltungen, Projekte und Broschüren	22
6. Durchgeführte Maßnahmen für die Einwohnerinnen und Einwohner	24
6.1. Einwohnerinnen- und Einwohnerorientierung	24
6.2. Soziale Stadtteilentwicklung und Integration	25
6.3. Familienfreundliche Kommune	25
6.4. Mobilität und Verkehr	26
6.5. Förderung von Bildung und Teilhabe	26
6.6. Wirtschaftsförderung	27
7. Ausblick	27

1. Vorbemerkung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind seit langem zentrale Themen der Personalpolitik. Alle wichtigen Handlungsprogramme der Landeshauptstadt Hannover werden bereits unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten erarbeitet.

Am 16.12.2010 erfolgte der einstimmige Ratsbeschluss (Nr. 1404/2010) zur Unterzeichnung der EU-Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern. Entsprechend wurde am 14.05.2011 die EU-Charta vom Oberbürgermeister unterzeichnet. Die Unterzeichnung der EU-Charta und die damit einhergehende Verpflichtung, einen Aktionsplan aufzustellen, der die Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2013 bis 2015 konkretisiert, ist eine folgerichtige Entwicklung der Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt Hannover. Der Aktionsplan (Beschlussdrucksache Nr. 0513/2013) ist derzeit im Beschlussverfahren.

Des Weiteren ist im Berichtszeitraum die Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) zum 01.01.2011 in Kraft getreten. Das NGG regelt die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und gibt somit öffentlichen Verwaltungen Vorgaben in ihrer Rolle als Arbeitgeberinnen. Ziel der Gesetzesnovelle ist es, Frauen und Männern gleiche Chancen im Erwerbsleben zu ermöglichen. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern sind gleichrangige Hauptziele des NGG. Gender Mainstreaming ist erstmals ins NGG aufgenommen worden. Im Juni 2012 hat die Stadtverwaltung Hannover den ersten Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2012 bis 2014 vorgelegt (Informationsdrucksache Nr. 1190/2012). Grundlage waren eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 01.01.2011 sowie die zu erwartende Fluktuation.

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Mitarbeiterinnen des Referates für Frauen und Gleichstellung waren und sind in vielen zentralen Steuerungs- und Arbeitsgruppen der Verwaltung beteiligt und arbeiten so selbstverständlich bei den zentralen Themen Personalentwicklung, Arbeitssicherheit, demografische Entwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lenkungsgruppe zur Haushaltssicherung und Verwaltungsentwicklung etc. mit.

Der Bericht beginnt mit einer kurzen Darstellung einzelner Personalstrukturdaten aus dem gültigen Gleichstellungsplan. Im Anschluss werden die Maßnahmen zur Gleichstellung beschrieben. Abgeschlossen wird der Bericht mit einem gemeinsamen Ausblick der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten.

2. Wesentliche Personalstrukturdaten der Stadtverwaltung im Überblick

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

2.1. Anteil der Frauen und Männer an den Gesamtbeschäftigten

Zunächst erfolgt zum Stichtag 01.01.2011 die Übersicht der Anzahl aller Beschäftigten („Köpfe“) der Stadtverwaltung Hannover:

Gesamtbeschäftigte	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
9.469	5.264	4.205	55,6%	44,4%

Quelle: Gleichstellungsplan nach NGG, Stichtagserhebung zum 01.01.11

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

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

- 28,5% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren teilzeitbeschäftigt
 - davon waren 88% Frauen und 12% Männer
- rd. 4% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren beurlaubt ohne Bezüge
 - davon waren 85,8% Frauen und 14,2% Männer
 - Von den 405 Beurlaubten waren 163 Beschäftigte in Elternzeit
 - davon 91,4% Frauen (149) und 8,6% Männer (14)

2.2. Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen

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

Beschäftigungsvolumen gesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
7.865,85	3.935,98	3.929,87	50,04%	49,96%

Nach NGG: Berechnung ohne abgeordnetes/gestelltes Personal

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

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

Tarife	Beschäftigungsvolumen	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
Entgelt- und Besoldungsgruppen	6.939,95	3.255,08	3.684,87	46,9%	53,1%
S-Tarif	826,90	631,90	195,00	76,4%	23,6%

Nach NGG: Berechnung ohne abgeordnetes/gestelltes Personal

2.3. Anteil der Frauen und Männer im S-Tarif

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

Im Rahmen der zukünftigen Fachkräftegewinnung und der Schaffung weiterer Kinderbetreuungsangebote wird ein Schwerpunkt darauf gelegt, auch weiterhin den Männeranteil in den Kitas zu erhöhen. (Stand 01.05.2012: 9,96% im pädagogischen Bereich und 4,21% im hauswirtschaftlichen Bereich). Konkrete Ziele und Maßnahmen sind sowohl im Gleichstellungsplan des Fachbereiches Jugend und Familie benannt als auch in dem Aktionsplan im Rahmen der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2013-2015.

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

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigten (Köpfe)			Anteil eines Geschlechts an Beschäftigtenzahl		Beschäftigungsvolumen		Anteil am Beschäftigungsvolumen		Unterrepräsentiertes Geschlecht
	Gesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Anteil < 45%
AT, B2	12	6	6	50,0%	50,0%	6,00	6,00	50,0%	50,0%	keines
E15Ü, A16	21	4	17	19,0%	81,0%	4,00	17,00	19,0%	81,0%	Frauen
E15, A15	55	27	28	49,1%	50,9%	24,19	27,71	46,6%	53,4%	keines
E14, A14	115	53	62	46,1%	53,9%	41,87	58,26	41,8%	58,2%	Frauen
E13, A13 Einstiegsamt	129	65	64	50,4%	49,6%	54,11	61,61	46,8%	53,2%	keines
E12, A13	255	82	173	32,2%	67,8%	74,05	170,05	30,3%	69,7%	Frauen
E11, A12	434	164	270	37,8%	62,2%	134,38	257,82	34,3%	65,7%	Frauen
E10, A11	479	228	251	47,6%	52,4%	185,25	246,30	42,9%	57,1%	Frauen
E09, A9 Einstiegsamt, A 10	1625	951	674	58,5%	41,5%	729,23	629,57	53,7%	46,3%	keines
E08, A9, A8	1248	583	665	46,7%	53,3%	493,33	651,32	43,1%	56,9%	Frauen
E07	394	147	247	37,3%	62,7%	106,31	239,28	30,8%	69,2%	Frauen
E06, A7	1048	544	504	51,9%	48,1%	447,89	494,12	47,5%	52,5%	keines
E05, A6	767	422	345	55,0%	45,0%	331,32	333,01	49,9%	50,1%	keines
E04	304	51	253	16,8%	83,2%	36,90	242,40	13,2%	86,8%	Frauen
E03	757	513	244	67,8%	32,2%	334,83	223,56	60,0%	40,0%	Männer
E02	360	341	19	94,7%	5,3%	208,14	12,98	94,1%	5,9%	Männer
E01	110	85	25	77,3%	22,7%	43,27	13,90	75,7%	24,3%	Männer
GESAMT	8113	4266	3847	52,6%	47,4%	3255,08	3684,87	46,9%	53,1%	keines

Daten ohne HCC Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag Nahrung Genuss Gaststätten fallen, da nicht vergleichbar

Nach der NGG-Novelle wird die Unterrepräsentanz und somit die Verpflichtung zur Festlegung von Zielvorgaben und Maßnahmen durch das festgestellte Beschäftigungsvolumen bestimmt. Weiterhin wird der sog. S-Tarif separat ausgewiesen. In diesem sind zu rd. 76% Frauen eingruppiert. Eine Unterrepräsentanz von Männern liegt gesamtstädtisch in den Entgeltgruppen E01 bis E03 vor. Ansonsten ist die Verteilung beider Geschlechter paritätisch oder es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

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

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Gesamtbeschäftigte			davon Frauen			Anteil Frauen in %		
	2011	2010	2006	2011	2010	2006	2011	2010	2006
AT, B2	12	12	7	6	5	0	50,00%	41,70%	0,00%
E15Ü, A16	21	23	24	4	4	5	19,05%	17,40%	20,80%
E15, A 15	55	53	59	27	24	18	49,09%	45,30%	30,50%
E14, A14	115	118	139	53	51	56	46,09%	43,20%	40,30%
E13, A13 Einstiegsamt	129	122	110	65	59	46	50,39%	48,40%	41,80%
E12, A13	255	276	255	82	85	66	32,16%	30,80%	25,90%
E11, A12, S17*	434	481	432	164	194	162	37,79%	40,30%	37,50%

*Ab 2011 ohne S-Tarif und ohne abgeordnetes/gestelltes Personal (inkl. liegt der Frauenanteil bei rd. 41%)

In allen höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen ab E11/A12 sind zum Teil wesentliche Erhöhungen des Frauenanteils gelungen.

2.5. Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen

Der Frauenanteil in den Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Hannover insgesamt liegt zum Stichtag 01.01.2011 bei 38,3%. Frauen sind nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Stichtag 01.01.2011	Anzahl der Führungskräfte			Anteil Frauen	Anteil Männer
	Gesamt	weiblich	männlich		
Führungsebene					
Fachbereichsleitung	23	8	15	34,8%	65,2%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>		
Bereichsleitung	109	39	70	35,8%	64,2%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>1</i>		
Sachgebietsleitung	327	129	198	39,4%	60,6%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>20</i>	<i>17</i>	<i>3</i>		
Gesamt	459	176	283	38,3%	61,7%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>27</i>	<i>23</i>	<i>4</i>		

3. Personal und Organisation

Die Gestaltung des demografischen Wandels ist eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft für alle Kommunen, auch in ihrer Rolle als Arbeitgeberinnen.

„Oft wird der demografische Wandel von vielen Arbeitgebern eher als Fachkräftemangel, speziell bei jüngeren technischen Fachkräften und Ingenieuren, wahrgenommen und weniger als das, was ihn vorrangig ausmacht, nämlich ein Älterwerden der gesamten Mitarbeiterschaft.“

Ziel der Stadtverwaltung Hannover ist daher (auch) die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten zu erhalten und sie an die Organisation zu binden, damit die Stadtverwaltung mit einem steigenden Altersdurchschnitt der Beschäftigten die Aufgaben für die Einwohnerinnen und Einwohner weiterhin in guter Qualität leisten kann. Strategien hierzu sind:

- Personalplanung/-marketing
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Arbeitsplatzgestaltung/ -organisation
- Lebenslange Qualifizierung
- Berufliche Laufbahn- und Wechselkonzepte
- Personalführung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben
- Unternehmenskultur

Das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ist dabei integraler Bestandteil der Organisations- und Personalarbeit. In der Betrachtung der Entwicklung der letzten Jahre ist ersichtlich, dass gute Ergebnisse zu verzeichnen sind. Dennoch bleiben die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie die Frauenförderung ab der Besoldungsgruppe A12 und vergleichbar auch weiterhin wichtige Handlungsfelder für die Stadtverwaltung Hannover für die nächsten Jahre. Die Frage der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen ist zunächst eine Frage der Beteiligungsgerechtigkeit aber auch der Effektivität. Unterschiedliche Fähigkeiten und Blickweisen von Frauen und Männern erhöhen die Nachhaltigkeit und Effizienz von Entscheidungen im Sinne der Gender Mainstreaming

Strategie, die von der Stadtverwaltung Hannover implementiert wurde, damit die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Arbeits- und Lebensbereichen erreicht werden kann.

Die künftige Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung hängt u.a. davon ab, inwieweit es gelingt, die familiären und lebensphasenabhängigen Bedürfnisse der Beschäftigten mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen. Ein wichtiger Faktor ist dabei, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege unterstützt wird. In einer älter werdenden Gesellschaft stellt sich zunehmend die Frage, wie Pflege und Beruf miteinander vereinbar sind.

Im Schwerpunkt soll in der Stadtverwaltung Hannover durch eine geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung auf eine berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern hingewirkt werden.

3.1. Gleichstellung von Frauen und Männern

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

Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst 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. In der Stadtverwaltung soll – vor allem in „geschlechtstypischen“ Berufsfeldern und in Führungspositionen - auf eine Chancengleichheit hingewirkt werden, um den Zugang für beide Geschlechter zu ermöglichen. Eine Schwerpunktsetzung erfolgte dabei im 1. gesamtstädtischen Gleichstellungsplan nach dringlichem Handlungsbedarf in den Berufsfeldern, in denen sich bereits ein Fachkräftemangel abzeichnet.

Für den Zeitraum 2010 bis 2012 erfolgt ein Bericht über die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Herstellung einer beruflichen Chancengleichheit durchgeführt wurden.

3.1.1 Stellenbesetzungsverfahren

In der Stadtverwaltung Hannover soll durch eine geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung auf eine berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern hingewirkt werden, so dass Frauen und Männer gleichermaßen ihre beruflichen Kompetenzen einsetzen, ausbauen und in Auswahlverfahren unter Beweis stellen können.

Im November 2011 wurden in einem Grünsreiben die Auswirkungen der NGG-Novelle auf Stellenbesetzungsverfahren veröffentlicht. Auszüge hieraus:

Auswahlkommission

Personalauswahlgremien sollen je zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt werden.

Stellenausschreibung

Bei Stellenausschreibungen sind die gesamtstädtischen Ziele in Abstimmung mit den Fachbereichen zu beachten. Zum Erreichen der im Fachbereichsgleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben sowie der o. g. gesamtstädtischen Ziele ist in Stellenausschreibungstexten künftig die konkrete Zielsetzung zur Personalgewinnung zu benennen. Dieses kann dazu führen, dass gezielt entweder Frauen oder Männer angesprochen werden, oder gar keine Aussage zur Bevorzugung eines Geschlechtes getroffen wird. Denkbar sind auch Hinweise auf weiche Kriterien, wie die Möglichkeit einer individuellen Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, bei Bedarf die Unterstützung bei der Suche nach einem Kindertagesplatz etc.

Auswahlprozess

Gemäß § 12 NGG sollen bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, mindestens zur Hälfte Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sofern diese die geforderten Mindestvoraussetzungen erfüllen. In Auswahlverfahren sind weiterhin die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung maßgebend und nach gängiger Rechtsprechung nur diejenigen Bewerberinnen und Bewerber im Verfahren zu berücksichtigen, die gleich oder annähernd gleich beurteilt worden sind. Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grund nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.

Zwingend sind personalwirtschaftliche Gründe dann, wenn durch sie Nachteile entstehen, die über das Normalmaß hinausgehen, etwa wenn sie zu einer großen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führen würden. Somit sind im Fall der Besetzung teilzeitgeeigneter Stellen mit Bewerberinnen / Bewerbern mit Teilzeitwunsch personalwirtschaftliche Maßnahmen zu ergreifen, die eine Teilzeitbeschäftigung möglich machen, z. B. durch die erneute Ausschreibung der verbleibenden Stundenanteile.

Ziel des NGG ist u.a., Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Durch familienbedingte Beurlaubungen dürfen keine dienstlichen Nachteile entstehen. Bereits nach den „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover“, die im Dezember 1999 verabschiedet wurden, sind für die Beurteilung der Eignung im Auswahlverfahren und im Vorstellungsgespräch auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

Unter Ziffer 3.2.3 (Teilzeitbeschäftigung) wird beschrieben, was konkret hierzu im Arbeitskreis Teilzeit erarbeitet wurde und ein Ausblick ab 2013 wird geboten.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Die Stadtverwaltung geht bei dem Bestreben, eine Bestenauslese ohne Ansehen von Geschlecht, Herkunft etc. zu verstärken, neue Wege. Ziel ist die Vermeidung unterbewusster Diskriminierung in den Bewerbungsverfahren. So wird im Rahmen eines Pilotprojektes in zwei ausgewählten Fachbereichen das anonymisierte Bewerbungsverfahren erprobt:

Mit der Informationsdrucksache Nr. 2249/2012 „Evaluierung der Methodik der anonymen Bewerbung“ wurden der Organisations- und Personalausschuss, der Ausschuss für Integration, Europa und internationale Kooperation und der Gleichstellungsausschuss des Rates der Landeshauptstadt Hannover unter anderem über die Ergebnisse des Pilotprojektes „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes informiert. Laut dem Abschlussbericht des Pilotprojektes herrscht durch die Anonymisierung unter anderem tendenziell Chancengleichheit für alle Bewerbendengruppen, außerdem haben Frauen im Vergleich zu herkömmlichen Verfahren tendenziell bessere Chancen, zu einem Auswahlgespräch eingeladen zu werden. Als Ergebnis der Evaluierung wird in den Fachbereichen Gebäudemanagement sowie Planen und Stadtentwicklung das anonymisierte Bewerbungsverfahren im Jahr 2013 bei allen externen Ausschreibungen anhand von standardisierten Bewerbungsformularen erprobt. Dabei wird geprüft, ob anonymisierte Bewerbungsverfahren die Objektivität bei der Personalauswahl und die Fokussierung auf den wichtigsten Bestandteil einer Bewerbung, die Qualifikation, noch weiter verbessern können und inwiefern das Verfahren praktikabel ist.

Gendergerechtes Personalmarketing / Stellenausschreibungen

Die Fachbereiche sind durch die durchgeführten Gender-Projekte sensibilisiert. Ein Schwerpunkt ist neben der Verbesserung des Ausschreibungstextes und Darstellung als Arbeitgeberin, durch Sprache und Bilder, Frauen bzw. Männer zu einer Bewerbung in einem geschlechtsuntypischen Beruf zu ermutigen. Dies erfolgt insbesondere im Fachbereich

Feuerwehr sowie im Kindertagesstättenbereich, da dort bereits ein größeres Bemühen um Fachkräfte zu verzeichnen ist. So liegt der Frauenanteil im Fachbereich Feuerwehr beim feuerwehrtechnischen Dienst bei unter 1,5 %. 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)

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

3.1.2 Personalentwicklung

Für die Personalentwicklung ist das Thema Gleichstellung unverändert ein wichtiges Handlungsfeld, das alle Personalentwicklungsmaßnahmen durchzieht. Bei Entscheidungsprozessen ist die Gender-Perspektive immanent. In der Personalentwicklungs-Steuerungsgruppe ist die Städtische Gleichstellungsbeauftragte seit Beginn ständiges Mitglied.

Ein Austausch und die Entwicklung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgten auch nach wie vor in den Mitarbeitergesprächen. In diesen konnten die Entwicklungspotentiale und Entwicklungsperspektiven ermittelt und individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen vereinbart werden.

Ausgeführt haben die Fachbereiche als erfolgreiche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei zu besetzenden höherwertigen Stellen und Führungspositionen z.B. das Anbieten von Studienaufbaugängen oder der vorrangigen Meldung von Frauen zum Führungskräfteentwicklungsprogramm. Viele personalwirtschaftliche Einzelmaßnahmen bis hin zur gezielten Fort- und Weiterbildung führten zur verstärkten Berücksichtigung von Frauen bei zu besetzenden höherwertigen Stellen. Dies zeigt die Entwicklung der Jahre 2006 bis 2011.

3.1.2.1 Allgemeine Personalentwicklung

Führungskräfteentwicklung

Bei der Zusammenstellung des Teilnehmerkreises für die Führungskräfteentwicklung (FKE) wird weiterhin das Kriterium Verteilung Frauen / Männer berücksichtigt. Im Berichtszeitraum haben erneut mehr Männer als Frauen an der FKE teilgenommen. Dies erklärt sich durch die bevorzugte Behandlung der Frauen in den voraus gegangenen Jahren sowie der Verteilung der Führungspositionen auf die Geschlechter. Innerhalb der FKE wird das Thema Gender als Querschnittsthema fortlaufend behandelt.

Nachwuchsförderkreis

Im November 2011 startete der zweite Nachwuchsförderkreis der Stadtverwaltung Hannover. Ziel des Nachwuchsförderkreises ist die gezielte Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsfunktionen oder komplexen Fachaufgaben. Der Nachwuchsförderkreis ist für die Dauer von 30 Monaten angelegt, während dieser Zeit haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit ihre Kompetenzen auszubauen und einzusetzen. Insgesamt nehmen 9 Frauen und 8 Männer aus verschiedenen Fachbereichen teil. Dieser Kreis wird ein Mentoringprogramm durchlaufen, das in der zweiten Jahreshälfte 2013 startet. Es wird auch hier wieder darauf zu achten sein ausreichend Mentorinnen und Mentoren zu gewinnen und möglichst viele geschlechtergemischte Tandems zu bilden sowie die Mentorinnen und Mentoren für ihre Rolle zu qualifizieren. Hierbei wird auch das Thema Gender reflektiert werden. Das Mentoringprogramm unterstützt die Gleichstellung auf verschiedenen Ebenen.

Auf Grundlage der Evaluation des ersten Nachwuchsförderkreises wurden in den Ablauf der Maßnahme Änderungen aufgenommen, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine bessere Planung im Sinne von Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen sollen. Eine Überprüfung der Wirksamkeit dieser Veränderungen erfolgt nach Abschluss der Maßnahme Ende 2014.

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

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

Es haben 14 Teilnehmerinnen und Teilnehmer teilgenommen, 5 Frauen und 9 Männer. Die Fortsetzung der Maßnahme ist geplant. Insbesondere mittelfristig kann dieses Personalentwicklungsinstrument dazu beitragen die Unterrepräsentanz in den Entgeltstufen bzw. Besoldungsgruppen E14/A14 und E15Ü/A16 abzubauen. Positive Effekte für die Gleichstellung können auch der Austausch und die stärkere Vernetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben, die diese Funktionen anstreben und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vorbild sind.

Verwaltungsdolmetscherdienste

Bei der allgemeinen Personalentwicklung ist auch die interkulturelle Öffnung der Verwaltung verankert und damit die Verwaltungsdolmetscherdienste. 2011 wurde die erste Gruppe Verwaltungsdolmetscherinnen und Verwaltungsdolmetscher qualifiziert. Die Gruppe setzte sich zusammen aus Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover und externen Dolmetscherinnen und Dolmetschern. Von der Stadtverwaltung konnten 9 Frauen und 6 Männer für diese Qualifizierung gewonnen werden. Bis auf eine Person konnten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Qualifizierung erfolgreich beenden und sind seit dem kontinuierlich im Einsatz.

Qualifizierung zur Assistenz-/Vorzimmer-/Sekretariatskraft

Anhand einer Fluktuationsanalyse wurde Anfang 2012 festgestellt, dass 42 Stellen im Bereich der Verwaltungs- und Schreibkräfte in den Jahren 2012 und 2013 frei werden. Daher wurde das Konzept „Qualifizierung zur Assistenz-/Vorzimmer-/Sekretariatskraft“ entwickelt. Die Ausschreibung der Maßnahme hat insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation nicht mehr in ihren bisherigen Aufgabengebieten eingesetzt werden können. Aus insgesamt 60 Bewerberinnen und Bewerbern, die ausnahmslos alle zu einem Auswahlgespräch eingeladen wurden, wurden 15 Teilnehmerinnen ausgewählt. Sie stammen überwiegend aus den Bereichen Kommunale Gebäudereinigung, Bäder und Sportstättenbetrieb sowie aus dem Betrieb der Städtischen Alten- und Pflegeheime. Die halbjährige Maßnahme begann am 02.01.2013 und besteht sowohl aus Unterricht an der Volkshochschule Hannover (u. a. EDV, Rechtschreibung) als auch aus Hospitationen in verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung (z. B.: Schulverwaltungen, Vorzimmer).

3.1.2.2 Aus- und Fortbildung

Fortbildung

Die bereits im ersten Gleichstellungsbericht ausführlich beschriebene Fortbildung „Kann das denn alles gewesen sein?“ unterstützt gezielt Frauen dabei, eine breitere Entscheidungsgrundlage für ihre Berufslaufbahnplanung zu erarbeiten. Diese wurde im Berichtszeitraum 2010 bis 2012 fortgeführt. Erstmals wurde dieses Angebot im Jahr 2012 erweitert und erfolgt nicht mehr ausschließlich für Frauen, sondern auch in gemischter Form. Insgesamt haben 35 Teilnehmerinnen und 12 Teilnehmer an 4 Veranstaltungen teilgenommen. Ansonsten finden über das allgemeine Fortbildungsprogramm speziell für Frauen noch verschiedene andere Fortbildungen statt, weil die Nachfrage weiterhin besteht.

Seit 2011 wurde dieses Angebot um 3 neue Themen ausgeweitet:

- Konkurrenz unter Frauen als Pilotveranstaltung
- Wahrnehmung durch Entschleunigung für örtliche Frauenbeauftragte
- Work-Life-Balance für Frauen Aufbau

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

Hervorzuheben ist, dass seit 2010 wieder Seminare zur Genderkompetenz in 4 Veranstaltungen stattfinden konnten.

Ausbildung

Zum Stichtag 31.12.11 befanden sich 191 junge Frauen und 226 junge Männer in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadtverwaltung. Die Gesamtzahl ist relativ ausgewogen, jedoch ist die Verteilung von jungen Frauen und Männern auf die verschiedenen Ausbildungsberufe unterschiedlich.

Durch die gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen für die Ausbildungsplätze der Stadtverwaltung Hannover konnten vor allem für die gehobene allgemeine Verwaltungsebene in den vergangenen Einstellungsjahren stets überdurchschnittlich viele weibliche Auszubildende gewonnen werden. Im Zeitraum 2010 bis 2012 lag der Anteil an weiblichen Nachwuchskräften zur Verwaltungsfachwirtin und im dualen Studiengang Bachelor of Arts – Allgemeine Verwaltung bei durchschnittlich 65% und für die mittlere Verwaltungsebene bei 62%.

Die Stadtverwaltung unterstützt seit 2005 erfolgreich das Projekt „TaF (Teilzeitausbildung für junge Frauen mit Kind“ des Diakonischen Werkes e.V. - SINA - Soziale Integration Neue Arbeit). 16 junge Frauen mit Kind haben seitdem ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung begonnen. Die Teilzeitausbildung umfasst i.d.R. 30 Wochenstunden im Fachbereich bzw. im Ausbildungsbetrieb sowie ausbildungsbegleitende Maßnahmen durch SINA in Form von Blockunterricht o.ä.. Der Besuch der Berufsschule gehört genauso zur Teilzeitausbildung wie z.B. außer- oder überbetriebliche Ausbildungsabschnitte. Die Besonderheit der Kooperation mit SINA ist weiterhin neben einer sehr guten Vorbereitung der Frauen auf die Ausbildungssituation u.a. die Sicherstellung der Kindesbetreuung, so dass z.B. im Krankheitsfall des Kindes die Auszubildende die Ausbildung ohne Unterbrechung fortsetzen kann. Alle Auszubildenden werden darüber hinaus auch sozialpädagogisch durch SINA betreut.

Der Fachbereich Planen und Stadtentwicklung hat im Bereich der Vermessungstechnik insgesamt drei weibliche Auszubildende einstellen können. Zu berücksichtigen ist, dass der Fachbereich in dieser Ausbildung in der Vergangenheit große Schwierigkeiten hatte, weibliche Auszubildende zu gewinnen. Von 2006-2010 war nur eine Auszubildende tätig und zuvor einige Jahre gar keine.

Für den dualen Studiengang Bachelor of Science - Wirtschaftsinformatik wurde der Frauenanteil seit dem Jahr 2010 gezielt auf über 30% erhöht.

Auch im Bereich der Gärtnerei waren die entsprechenden Fachbereiche (Bibliotheken, Schule, Museen und Kulturbüro; Herrenhäuser Gärten; Soziales sowie Umwelt und Stadtgrün) sehr erfolgreich, was die Steigerung der Anzahl der weiblichen Auszubildenden betrifft. Nahezu 50% der Auszubildenden zur Gärtnerin / zum Gärtner (verschiedene Fachrichtungen) sind weiblich.

Die Tischlerei in der Hölderlinstraße stellt weiterhin gern Auszubildende zur Tischlerin ein, so dass weibliche Auszubildende 40% der Gesamtanzahl stellen. Besonders erfreulich war der Erfolg einer Auszubildenden zur Tischlerin, die 2012 als Innungsbeste abschloss.

Leider hat die Feuerwehr weiterhin recht große Probleme weiblichen Nachwuchs zu finden. Deshalb wirbt sie vermehrt mit und für Frauen. Junge Frauen sollen sich durch Feuerwehrfrauen auf Plakaten und in Broschüren angesprochen fühlen und ermutigt werden, sich bei der Feuerwehr um einen Ausbildungsplatz zu bewerben. Außerdem treten auf Ausbildungsmessen und anderen Veranstaltungen zum Thema Ausbildung, wenn möglich, stets Feuerwehrfrauen auf. Zwischen 2010 und 2012 konnten immerhin zwei junge Frauen für die Feuerwehr gewonnen werden.

3.1.3 Zukunftstag für Mädchen und Jungen

Die Stadtverwaltung Hannover verfolgt als Arbeitgeberin mit dem Zukunftstag u.a. die Erschließung von qualifizierten Personalressourcen für die Zukunft. Im Durchschnitt werden 110 Plätze für Mädchen und 90 Plätze für Jungen angeboten. Die Erfahrung aus 2012 hat gezeigt, dass sich 57 % der Mädchen in scheinbar „männlichen“ Berufsfeldern wie z. B. Beamtin im feuerwehrtechnischen Dienst, Tischlerin, Fachkraft für Veranstaltungstechnik oder Forstwirtin interessieren. Bei den Jungen liegt der Anteil bei 43%, die in den scheinbar „weiblichen“ Berufsfeldern wie Erzieher, Medizinischer Fachangestellter sowie Bibliothekar den Zukunftstag verbringen.

3.1.4 Beschwerdekommision

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18.08.2006 wurde die Beschwerdekommision eingerichtet, der die Gleichstellungsbeauftragte als beratendes Mitglied angehört.

Die Informationen zum AGG und zur Dienstvereinbarung sowie das Informationsblatt „Schutz vor Diskriminierungen“ sind für die Beschäftigten im Intranet abrufbar. Dieses Faltblatt wird bei Neueinstellungen an Kolleginnen und Kollegen sowie Auszubildende ausgehändigt. Mitglieder der Kommission haben im Jahr 2011 bei einer Vollversammlung der Auszubildenden über die Ziele der Dienstvereinbarung und das Beschwerderecht informiert. Das städtische Fortbildungsprogramm wurde um das Thema „Diskriminierungsverbot nach dem AGG“ erweitert. Im Jahr 2012 fand die Pilotphase von e-Learning für Schulungsmaßnahmen nach dem AGG statt. Die Teilnahme an dieser Methode des computergestützten Lernens war für Führungskräfte, Beschäftigte in den Sachgebieten für Personal, Mitglieder in den Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen sowie für Ausbilderinnen und Ausbilder und Frauenbeauftragte bestimmt. Nach einer Evaluation der neuen Lernmethode, die sich auf eine Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer stützt, soll im Jahr 2013 über den verwaltungsweiten Einsatz des Lernprogramms entschieden werden. Außerdem wird das Fortbildungskonzept für Ausbilderinnen und Ausbilder die Zielsetzungen der Dienstvereinbarung berücksichtigen.

Neben Verwaltung, Schwerbehindertenvertretung, Personalräten und die Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für Lesben und Schwule kann auch die Gleichstellungsbeauftragte Rat und Hilfe bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und anderen Diskriminierungen geben. In den Jahren 2010 bis 2012 hatte die Kommission über neun Beschwerden aufgrund verschiedener Benachteiligungsgründe zu entscheiden. In einem Fall war die Beschwerde berechtigt und hatte weitere Maßnahmen zur Folge. Die Möglichkeit der persönlichen Beratung durch ein Mitglied der Beschwerdekommision haben in den drei Jahren 31 Beschäftigte in Anspruch genommen.

Die über Jahre konsequente, klare und entschiedene Haltung der Verwaltung, die sich auch in der Dienstvereinbarung zum AGG wieder findet, wirkt sich insgesamt weiterhin sehr positiv aus.

3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Stadtverwaltung Hannover hat in den letzten Jahren zahlreiche Regelungen beschlossen, die ausführlich im 2. Gleichstellungsbericht (Informationsdrucksache Nr. 2410/2010) beschrieben wurden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Beschäftigten zu verbessern.

Zum 01.11.2011 ist die neue Organisationseinheit „Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Berichtswesen“ im Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste eingerichtet worden.

Ziel ist die zentrale Bündelung aller Aktivitäten und Angebote an einer Stelle, einerseits um die interne Kommunikation zu verstärken und zu verbessern, andererseits um die Weiterentwicklung der noch anstehenden Projekte zu forcieren und den Stellenwert, den das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ innerhalb der Landeshauptstadt Hannover hat, sowohl gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch gegenüber anderen Arbeitgebern zu dokumentieren.

Die Steuerungsgruppe Beruf und Familie erarbeitet seit Ende 2012 strategische Leitlinien zur familienbewussten Personalpolitik der Stadtverwaltung Hannover.

Definierter Familienbegriff in der Stadtverwaltung:

„Familie ist dort, wo Beschäftigte Verantwortung für eine andere Person übernehmen“

Die Pflege von Angehörigen gerät im Rahmen des demografischen Wandels zunehmend in den Blickpunkt. Arbeiten und gleichzeitig Angehörige pflegen bringt viele Beschäftigte an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Bei der Belastung handelt es sich nicht allein um ein individuelles Problem der Beschäftigten. Die Stadtverwaltung Hannover will die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zum Thema machen und die Beschäftigten mit strukturellen Maßnahmen zum Erhalt der eigenen Gesundheit im Berufs- und Lebensverlauf unterstützen. Als ein Baustein der familienbewussten Personalstrategie der Stadtverwaltung Hannover zählt daher auch, eine pflegesensible Unternehmenskultur zu etablieren und pflegende Beschäftigte zu entlasten.

Im ersten gesamtstädtischen Gleichstellungsplan wurde der Standard, der bis Ende 2014 erreicht werden soll, konkretisiert:

„Familiengerechte Arbeitsbedingungen in der Stadtverwaltung Hannover bestehen, wenn die weiblichen und männlichen Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können. Das ist dann der Fall, wenn die vorhandenen Regelungen und Angebote bekannt sind, genutzt werden können und eine Kultur eines wertschätzenden Miteinander gegenüber den verschiedenen Lebens- und Arbeitsmodellen in der Organisation von allen Beschäftigten und Führungskräften vorhanden ist und gelebt wird.“

Im Schwerpunkt geht es dabei um die Überprüfung und Verstärkung der Wirksamkeit der bestehenden Angebote und Instrumente. Die hierzu getroffenen Maßnahmen der Stadtverwaltung Hannover für die Jahre 2010 bis 2012 werden nach folgenden Handlungsfeldern gegliedert:

3.2.1 Arbeitszeit und Arbeitsort

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

Daneben bildet die im August 2006 geschlossene „Dienstvereinbarung Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mit der „ADA zum Datenschutz und zur Datensicherheit bei der Heim- und Telearbeit“ die Grundlage zur Nutzung eines Heimarbeitsplatzes / Telearbeitsplatzes durch die Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover. 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. Zum Stichtag 30.06.2011 nahmen 19 Mitarbeiterinnen und 10 Mitarbeiter dieses Angebot wahr.

Vor dem Hintergrund der Themen „Landeshauptstadt Hannover als attraktive Arbeitgeberin“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ wurden die bestehenden Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort im Jahr 2012 geprüft. Ziel war die Ermittlung, ob die vorhandenen Angebote für die Zukunft ausreichend sind und an welchen Stellen ggf. ein weiterer Ausbau möglich und sinnvoll ist. Die zeitliche wie die örtliche Flexibilität soll über die Regelungen zur Tele-Heimarbeit hinaus gefördert werden. Ab 2013 werden dazu Regelungen für mobilere Arbeitsformen erarbeitet.

3.2.2 Teilzeitbeschäftigung

Bei der Stadtverwaltung gilt jeder Arbeitsplatz bis hin zu Führungspositionen grundsätzlich als Teilzeit geeignet und alle praktikablen Arbeitszeitverteilungen werden ermöglicht: Teilzeitbeschäftigte waren zum Stichtag 01.01.2011 insgesamt 2.778 Mitarbeiterinnen (88%) und Mitarbeiter (12%). Von den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern waren 27 Führungskräfte, davon 23 weiblich und 4 männlich.

Dabei waren lediglich ca. 35% in etwa „klassisch halbtagsbeschäftigt“. Knapp 45% der Teilzeitbeschäftigten haben sogar eine individuelle wöchentliche Arbeitszeit ab 27 Stunden und darüber und sind somit vollzeitnah teilzeitbeschäftigt.

Mit dem Familienpflegezeitgesetz, das zum 01.01.2012 in Kraft getreten ist, wird Tarifbeschäftigten der Stadtverwaltung Hannover auf Antrag mit der Familienpflegezeit eine weitere Teilzeitbeschäftigungsalternative ermöglicht.

Um den Zufriedenheitsgrad der Beschäftigten mit den vorhandenen Regelungen zu erfahren und daraus folgend Verbesserungspotential abzuleiten und Lösungsansätze zu entwickeln, fanden in 2010 und 2011 zwei Teilzeitkonferenzen statt, an denen Teilzeitbeschäftigte aus allen Fachbereichen teilnahmen. Der „Arbeitskreis Teilzeit“ nahm die Ergebnisse aus den Konferenzen auf und entwickelte folgende Maßnahmen:

- Die Funktion eines „Teilzeitmanagements“ als zentrale Ansprechpartner/in in der Verwaltung wurde eingerichtet.
- Die Pausenregelung, insbesondere für die gesetzlich vorgeschriebene Pause nach sechs Arbeitsstunden, wurde im Sinne der Teilzeitbeschäftigten flexibilisiert.

Darüber hinaus entwickelt der Arbeitskreis ein Konzept, in dem künftige Maßnahmen zur Förderung der Teilzeitbeschäftigten beschrieben sind:

- In Stellenausschreibungstexten wird auf einen Hinweis bezüglich der Teilzeiteignung künftig ganz verzichtet, im Bewerbungsbogen werden die Angaben zu Teilzeit und ggf. der bisherigen Wochenstundenzahl nicht abgefragt.
- Stellenbesetzungen erfolgen grundsätzlich allein nach Qualifikation. Bleiben bei der Besetzung einer Stelle durch eine Teilzeitkraft Zeitanteile unbesetzt, so wird geprüft, ob die diesen Zeitanteilen zuzuordnenden Funktionen anderweitig besetzt werden können.
- Sowohl für die Einarbeitung als auch für übergreifende Tätigkeiten wie z. B. Teilnahme an Besprechungen werden Zeitanteile anerkannt.
- In den neu angemieteten Gebäuden / Gebäudeteilen werden Eltern-Kind-Büros eingerichtet.
- Die zeitliche wie die örtliche Flexibilität wird über die Regelungen zur Tele-Heimarbeit hinaus gefördert. Dazu werden Regelungen für mobilere Arbeitsformen erarbeitet.

Nach Abschluss der Konzeptentwicklung ist eine weitere Teilzeitkonferenz vorgesehen.

3.2.3 Elternzeit / Elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung

Zum Stichtag 01.01.2011 waren 163 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, davon 149 Frauen und 14 Männer. Hier liegt ein Männeranteil von 8,6% vor und ist nach einer festgestellten leichten Erhöhung in den Vorjahren auf den Wert des Jahres 2006 gesunken. Damals lag der Männeranteil mit 11 Mitarbeitern bei 9%.

Als Impuls zu einer Veränderung der tradierten Rollenbilder erfolgte in 2012 durch das Referat für Frauen und Gleichstellung eine Neuauflage der Broschüre "Väter in Eltern- und Teilzeit", um diese zu informieren und zu motivieren, stärker Erziehungsarbeit zu übernehmen.

Ein Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzt die Möglichkeit der elternzeitunschädlichen Teilzeitbeschäftigung, um den Kontakt zur Arbeitswelt bzw. zu den Fachinhalten ihres Arbeitsplatzes auch während der Beurlaubung aufrecht zu erhalten. Von den zum Stichtag 01.01.2011 163 in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben 42 die Möglichkeit der elternzeitunschädlichen Tätigkeit wahrgenommen, das entspricht rd. 17%. Davon waren 38 Frauen und 4 Männer.

Viele Fachbereiche benannten die Wiedereingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Arbeitsprozess nach der Elternzeit durch individuell zugeschnittene elternzeitunschädliche Teilzeitarbeit als erfolgreiche Maßnahme.

3.2.4 Frauenfördermittel

Seit vielen Jahren werden jährlich zentral rund 1,1 Mio. € Frauenfördermittel z.B. für Ersatzkräfte für die Zeit des Mutterschutzes, Tätigkeiten während der Elternzeit, Fortbildungen während einer Beurlaubung und vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung sowie für sehr individuelle Teilzeitregelungen etc. zur Verfügung gestellt. Die genaue Verteilung ist einer jährlich erstellten Informationsdrucksache zur Vergabe der Frauenfördermittel zu entnehmen.

3.2.5 Service für Familien

Neben der zum 01.08.2008 eingeführten Kinderkrippe für Kinder städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Ganztagsbetreuung ab dem 1. Lebensjahr wurde für die Feuerwehr am Standort Karl-Wiechert-Allee zum 01.12.2012 eine Großtagespflegestelle als Pilotprojekt zunächst befristet für zwei Jahre mit max. 10 Plätzen für Kinder (im Alter von 1 -3 Jahren) städtischer im Schichtdienst tätiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Öffnungszeit von bis zu 12 Stunden eingerichtet.

Auch in den Jahren 2010 bis 2012 wurde in den Sommerferien eine Betreuung für die Kinder der Beschäftigten im Alter von 6-11 Jahren (bzw. bis 12 Jahren ab 2012) angeboten. Die Betreuung übernahm im Auftrag der Stadtverwaltung der Verein für Erlebnispädagogik und Jugendsozialarbeit e.V. (vej e.V.).

Bei Bedarfsanmeldung durch die Fachbereiche werden in allen neu angemieteten Gebäuden Eltern-Kind-Büros eingerichtet. So ist dies bereits in den Dienstgebäuden des Fachbereiches Soziales in der Hamburger Allee 25 sowie des Fachbereiches Finanzen in der Johannsenstr. 10 erfolgt. Ebenfalls berücksichtigt werden diese Büros in den Raumprogrammen der Ausschreibung für den Fachbereich Recht und Ordnung sowie dem Bereich Informations- und Kommunikationssysteme im Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste.

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

3.3. Gender Mainstreaming (GM) Implementierung und Fortbildungen

Die Implementierungsphase ist mit einem Abschlussbericht (Informations-Drucksache 0766/2012) beendet. Die Gender-Projekte sind inhaltlich abgeschlossen:

„Das Verfahren der Arbeit in Projekten hat sich als Einführungsinstrument abschließend bewährt. Die Durchführung war ein wichtiger Schritt zur Sensibilisierung der Beteiligten und zur Implementierung von GM in den Fachbereichen. Eine dauerhafte Verankerung des Querschnittsthemas Gender Mainstreaming ist vor allem dort gelungen, wo mit besonderer Zielgruppenorientierung gearbeitet wird oder aus einer aktuellen Notwendigkeit heraus tradierte „Frauendomänen“ oder „Männerdomänen“ aufgebrochen werden sollen. Alle Projekte haben in den Bereichen, in denen sie bearbeitet wurden, den Blick der Kolleginnen und Kollegen in Bezug auf die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern verändert. Viele Projekte hatten als Inhalt eine Konzepterstellung, so dass in der Umsetzung der Projektergebnisse der GM-Gedanke weiterhin präsent bleibt.“

GM ist in die Fortbildungsreihen der Führungskräfteentwicklung eingeführt und wird als Querschnittsthema laufend berücksichtigt. Alle Fachbereichs- und Bereichsleitungen sind geschult, in der dritten Führungsebene wurden praxisnahe Schulungen durchgeführt, die an die Fachbereichsprojekte gekoppelt waren. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Nachwuchsförderkreises wurden geschult. Die Genderperspektive wurde in die Anforderungen zur Führung auf Zeit und zur Auswahl der Führungskräfte aufgenommen. Im allgemeinen Fortbildungsprogramm werden regelmäßig GM-Schulungen für Führungskräfte angeboten. Daneben bietet das allgemeine Fortbildungsprogramm regelmäßig GM-Schulungen für alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

GM-Aspekte sind fester Bestandteil in der Auswahl und Besetzung der Ausbildungsplätze. Grundlagenkenntnisse zu GM wurden als Baustein in die theoretische Verwaltungsausbildung aufgenommen.

In der Stadtverwaltung ist die Umsetzung von GM integraler Bestandteil der Verwaltungsentwicklung und wird im Rahmen des Gleichstellungsplans und der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter vertieft.

3.4. Akzeptanz von Lesben und Schwulen

Die folgenden Veranstaltungen und Projekte wurden zum Zweck der Aufklärung und weiteren Sensibilisierung zum Thema Homosexualität durchgeführt:

2010

03/2010 Hörbilderbuch zur Ausstellung „Vom anderen Ufer – Hannovers verschwiegene Geschichten“

Mit diesem Medium auf einer DVD soll zur Nachhaltigkeit der Ausstellung aus 2009 beigetragen werden.

04/2010 Workshop für Lesben

In diesem Workshop am 24. April 2010 wurden die Ergebnisse der Umfrage des Lesbenzentrums aus den Jahren 2007/8 betrachtet und Überlegungen angestellt, wie das lesbische Leben in Hannover wieder bunter und vielfältiger gestaltet werden könne.

Die Veranstaltung fand in Kooperation zwischen dem Lesbenzentrum und der Stadtverwaltung statt.

05/2010 Warmfrontfestival-Straßenfest zu Pfingsten

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter präsentierten am 23.05.2010 am Stand der AnsprechpartnerInnen für Lesben und Schwule ihre Arbeit in interaktiver Form.

06/2010 Fachtag „Bei uns doch nicht! Homosexualität in der Kinder- und Jugendarbeit“

Am 14.06.2010 fand im Mosaiksaal des Rathauses der Fachtag mit großem Erfolg statt. Alle ca. 40 TeilnehmerInnen wünschten sich einen Fortgang dieser Fachtagung, was zum einen die Bedeutung des Themas unterstrich, zum anderen aber auch den Bedarf aufzeigte, der an Beratung und Unterstützung zu diesem Thema besteht.

08/2010 Teilnahme am Christopher Street Day

11/2010 „Vater werden ist nicht schwer?! – Wege schwuler Familienplanung“

Diese Veranstaltung fand am 25.11.2011 im Freizeitheim Vahrenwald statt.

2011

01/2011 Workshop „Lesbisches Leben in Hannover– heute und morgen“

(Kooperation des Fachbereichs Steuerung, Personal und Zentrale Dienste mit dem Lesbenzentrum e. V.)

Der Workshop „Lesbisches Leben in Hannover - heute und morgen“ fand am 22. Januar 2011 im Freizeitheim Linden zum zweiten Mal statt.

02/2011 World Café im Februar zum Thema „Selbstverständlich selbstbewusst! –

Gleichgeschlechtliches Leben im Alter“

Das World Café wurde in Kooperation mit dem Fachbereich Senioren am 04.02.11 im Neuen Rathaus durchgeführt. Zielgruppe waren ältere gleichgeschlechtlich Liebende, Bisexuelle und Transidenten.

03/2011 „Mord in der ersten Liga“

Das Fanprojektes der Stadtverwaltung, das Fanprojekt 96 und 18.LS führten am 20. März 2011 im Pressezentrum der AWD Arena ein Public Viewing anlässlich der Ausstrahlung des in Hannover gedrehten Tatorts „Mord in der ersten Liga“ durch. Der Tatort thematisierte Homosexualität im Profifußball. Anschließend gab es eine Diskussionsrunde mit allen Anwesenden.

04-06/2011 Aktion im Rahmen des Begleitprogramms zur Fußballeausstellung „Bleib am Ball“ April bis Juni 2011 im Freizeitheim Vahrenwald

Die Ansprechpartnerin/der Ansprechpartner für Lesben und Schwule in der Stadtverwaltung konzipierte ein Angebot für Angehörige und Freunde von Fußballspielenden mit dem Titel „Wir werden Meister! – im Fairplay!“ Untertitel „Tret ihm in die Knochen!!“

05/2011 1. Respekt Spiel Fußballspiel

Das erste Respekt-Fußballspiel war eine Aktion gegen Homophobie im Sport in Kooperation mit dem Fachbereich Sport- und Eventmanagement am 29. Mai 2011 im OSV Stadion. Prominente Sportler, Politiker und Vertreter der Stadtverwaltung traten gegen „QueerSchuss“, ein Team homosexueller Männer an. Das Respekt Spiel wird jährlich fortgesetzt.

06/2011 Teilnahme am Christopher Street Day am 11. Juni und Informationsstand am Warmfrontfestival am 12. Juni 2011

Teilnahme mit einem Informations- und Aktionsstand auf dem Steintorplatz zum Warmfrontfestival 12. Juni 2011 unter dem Titel „Homophobie im Sport“.

07/2011 Teilnahme am Schützenausmarsch

Erstmalig durften gleichgeschlechtlich Lebende und Liebende beim traditionellen Schützenausmarsch als eigene Gruppe unter dem Motto „Zielsicher Bunt“ am 03. Juli 2011 teilnehmen.

06/2011, 09/2011 & 11/2011 Netzwerkgründung (Homosexualität in der Kinder- und Jugendarbeit) plus Netzwerktreffen in Kooperation mit Fachbereich Jugend und Familie, Pro Familia Beratungsstelle Hannover und der Beratungsstelle Osterstraße

Als Ergebnis des Fachtages „Homosexualität in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ mit den Kooperationspartnern dem Fachbereich Jugend und Familie, pro familia Beratungsstelle Hannover und der Beratungsstelle Osterstraße wurde ein Netzwerkgründungstreffen veranstaltet. Die Teilnehmenden wünschten sich ein regelmäßiges Treffen mit verschiedenen Arbeitsschwerpunkten unter dem Netzwerktitel „Sexuelle Vielfalt als Thema von Schule, Kinder- und Jugendarbeit – Netzwerk“.

2012

02-2012 Erste Durchführung der Fortbildungseinheit zum Thema „Gleichgeschlechtliche Lebensweisen“ im Rahmen der Führungskräfteentwicklung

Erste Schulungseinheit am 29.02./01.03.2012

Auch im Arbeitsalltag der Stadtverwaltung ist es wichtig, das eigene Handeln im Hinblick auf die Vielfalt der Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Lebensweisen zu reflektieren.

03/2012 Eröffnung des Andersr(a)um

Schon in der Gründungsphase stand die Ansprechpartnerin/der Ansprechpartner für Lesben und Schwule in der Stadtverwaltung der Initiative, die zuerst unter dem Dach der Niedersächsischen Aidshilfe geführt wurde und mit der Jahreswende in die Trägerschaft des im September 2011 gegründeten Vereins „Vielfaltzentrale e.V.“ übergang, beratend zur Seite, gab Anregungen bei der Raumsuche, und unterstützte die Antragsstellung.

05-2012 2. Respekt Spiel Fußballspiel

Das Respekt-Fußballspiel ist eine Aktion gegen Homophobie im Sport in Kooperation mit dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration, dem Niedersächsischen Fußballverband, Leinebagger e.V., dem Hannoverschen Sport-Club und dem Zentrum für Hochschulsport der Leibniz Universität Hannover am 12. Mai 2012 im Erika-Fisch-Stadion.

05/2012 Teilnahme am Christopher Street Day am 24.Mai und Informationsstand auf dem Warmfrontfestival am 25.Mai 2011

11/2012 Mitwirkung am Fachtag für Heimleitungen, Ambulante Pflegefachkräfte und Interessierte, in Kooperation mit dem Fachbereich Senioren

Entstanden aus dem World-Café im Februar 2011 im Rahmen des Arbeitskreises „Ältere LSBT“.

07/2011 Teilnahme am Schützensausmarsch

als eigene Gruppe unter dem Motto „Zielsicher Bunt“

11/12 Abendveranstaltung im Frauen- MädchenGesundheitsZentrum

„Gesundheit lesbischer und bisexueller Frauen – Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft“ Dr. med. M. sc. Gabriele Dennert

12/12 Lesung in Kooperation mit Dorit David, der Autorin des Buches „Gefühl ohne Namen“

Weitere Kooperationspartnerin ist die Behindertenbeauftragte der Stadtverwaltung Hannover.

12/12 „KunstGriffe 2012“

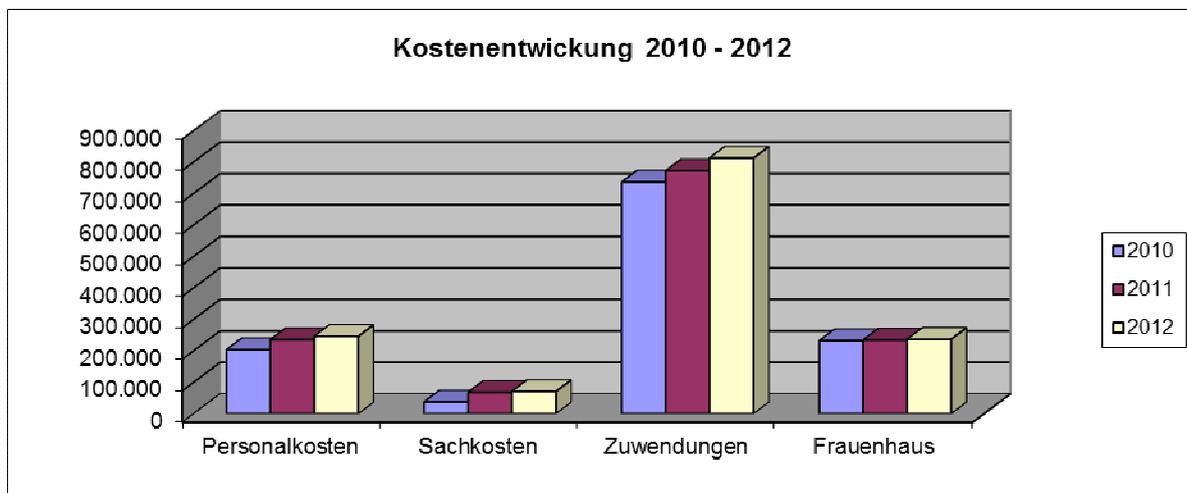
Kunsthandwerkerinnenausstellung in Kooperation mit der Distel (Frauen Lesben Werkstatt).

4. Personelle und finanzielle Ausstattung des Referates für Frauen und Gleichstellung

Personelle Ausstattung:

Die Aufgaben im Referat wurden von 2010 bis 2012 von der Gleichstellungsbeauftragten, drei Sachbearbeiterinnen und zeitweilig auch zwei Praktikantinnen wahrgenommen.

Finanzielle Ausstattung des Referates für Frauen und Gleichstellung 2010-2012				
	2010	2011	2012	
Personalkosten	203.267	235.165	245.884	
Sachkosten	37.366	67.892	70.737	
Zuwendungen	736.286	771.642	812.374	
Frauenhaus	232.000	234.340	236.622	
Zuschussbedarf	1.208.919	1.309.040	1.365.616	



Zum Haushaltsjahr 2011 wurden die Daten auf Doppik umgestellt. Wegen der besseren Vergleichbarkeit mit den bisherigen Berichten wurden die Kosten für das Frauenhaus gesondert ausgewiesen.

Die Personal- und Sachkosten 2010/2011 sind aus folgenden Gründen nur bedingt vergleichbar: Die geringeren Personalkosten in 2010 resultieren aus der Arbeitszeitreduzierung einer Mitarbeiterin von 40 auf 32 Stunden von Januar bis Dezember 2010. Die geringeren Sachkosten in 2010 sind damit zu erklären, dass diverse Projekte erst in 2011 abgeschlossen werden konnten und Haushaltsreste in Höhe von ca. 35.000,- € in das Jahr 2011 übertragen wurden.

Die Zuwendungen wurden im Jahr 2011 für den Frauennotruf um 30.000,- € erhöht. In 2012 erfolgten Erhöhungen für das Mehrgenerationenhaus, die Bestärkungsstelle, Suana und das Männerbüro.

Das Frauenhaus erhält vertragsgemäß eine Erhöhung der Sachkosten und eine Anpassung der Personalkosten.

5. Impulse zur Förderung der Gleichstellung

5.1. Stetig bearbeitete Themen:

5.1.1. Gewaltprävention

Das vom Referat für Frauen und Gleichstellung initiierte Hannoversche Interventionsprogramm gegen MännerGewalt in der Familie (**HAIP**), in dem seit 1997 Polizei, Justiz, städtische Beratungseinrichtungen und Beratungsstellen freier Träger erfolgreich zusammen arbeiten, hat sich weiter entwickelt und auch in den Jahren 2010 – 2012 insbesondere mit der Situation von Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt.

Wie bereits bei der finanziellen Ausstattung erwähnt, wurde der Haushaltsansatz für die Gewaltberatungsstellen insgesamt um 37.000,- € erhöht, um dem Beratungsbedarf gerecht zu werden.

Im Rahmen des Aktionsprogramms „Aktiv gegen häusliche Gewalt und Verbrechen im Namen der Ehre“ fanden vom 17.2. bis 1.3.2010 vier Veranstaltungen in Kooperation mit Terre des Femmes e.V. und dem Kultur- und Kommunikationszentrum Pavillon statt.

In den Jahren 2010-2012 fanden verschiedene Veranstaltungen mit dem Frauennotruf zur sexuellen Gewalt an Frauen und Mädchen mit Behinderung statt, z.B. am

16.05.2010: Frauen und Mädchen in der Krise?! - Hilfen für gewaltbetroffene Mädchen und Frauen

03.11.2010: „Zu nah gekommen? – Die Balance von Nähe und Distanz in der professionellen Beziehung als Prävention gegen sexuelle Gewalt“ und

10.11.2011: Trauma und Dissoziation bei sexualisierter Gewalt – was braucht ein unterstützendes Netzwerk?

Vom 29.02. bis 18.03.2012 fand im Pavillon die Ausstellung „Rosenstraße 76“ zum Thema „Häusliche Gewalt überwinden“ mit diversen Kooperationspartnern statt, die u.a. vom Referat für Frauen und Gleichstellung finanziell gefördert wurde.

Jeweils zum 25.11., dem **Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen**, wurde mit verschiedenen Veranstaltungen auf die Problematik der häuslichen Gewalt aufmerksam gemacht. (vgl. Veranstaltungen)

Das Informationsmaterial über die Beratungs- und Interventionsstellen wurde überarbeitet.

Auch wenn Frauen insbesondere im häuslichen Bereich von Gewalt betroffen sind und nach statistischen Angaben junge Männer eher auf der Straße Opfer von Gewalt werden, sind Angebote notwendig, die das subjektive Sicherheitsgefühl von Mädchen und Frauen und damit ihre Mobilität erhöhen. Dazu gehört das **Frauennachtaxi (FNT)**, das im Berichtszeitraum jährlich ca. 4.250 Mal nachgefragt und vom Referat finanziert wurde.

5.1.2. Mädchenarbeit – Mitarbeit in den Fachgruppen nach § 78 KJHG

Seit Bestehen des Referats für Frauen und Gleichstellung ist Mädchenarbeit einer der Schwerpunkte. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der **Arbeitsgruppe Mädchenpolitik und der FachAG Gender**.

5.1.3. Berufsorientierung von Mädchen und Frauen

Auch in den Jahren 2010 – 2012 beteiligte sich die Stadt Hannover aktiv am **Girlsday bzw. Zukunftstag**, an dem Jugendliche der 5. – 10. Klassenstufe durch Eltern oder Bekannte an einen für sie jeweils „geschlechtsspezifisch untypischen“ Arbeitsplatz mitgenommen werden konnten.

Zusätzlich haben sich viele Fachbereiche der Stadtverwaltung mit besonderen Maßnahmen präsentiert und Mädchen und Jungen einen Einblick in die unterschiedlichen Bereiche

gegeben. Dieses Aufgabenfeld gehört seit der Umstrukturierung im April 2009 nicht mehr unmittelbar zum Referat, dennoch haben wir uns im Rahmen der „Rathausrallye“ an diesem Tag beteiligt und mit den Mädchen und Jungen über Frauen- und Männerberufe gesprochen.

Im Berichtszeitraum fand jährlich der Kongress für Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen in Kooperation mit dem Sozial- und Wirtschaftsministerium und Gründerinnen-Consult Hannover mit verschiedenen Schwerpunkten statt:

2010: Unternehmerinnen. Erfolgreich. Motivieren.

2011: Selbstständig im Heilberuf

2012: Weiblich. Nachhaltig. Gut im Geschäft.

2010 und 2011 wurde das Mentoringprogramm „Politik sucht Frauen“ mit diversen Einzelveranstaltungen und Fortbildungen durchgeführt, welches erneut vom Land Niedersachsen gefördert wurde, um Frauen für die Kommunalpolitik zu gewinnen.

Bis Ende 2011 wurde in Kooperation mit dem Stadtarchiv von der Historikerin Frau Dr. Karin Ehrich ein Buch über die Ratsfrauen der Landeshauptstadt Hannover von 1946-2011 und deren Wege, Ziele und Erfolge erarbeitet, welches im Januar 2012 anlässlich einer Veranstaltung den damaligen Ratsfrauen überreicht wurde.

5.1.4. Stellenbesetzungsverfahren

Gemäß § 9 NKomVG ist die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere in Personalangelegenheiten rechtzeitig zu beteiligen. Nach der allgemeinen Dienstvereinbarung für örtliche Frauenbeauftragte (10/121) ist die Gleichstellungsbeauftragte an Stellenbesetzungsverfahren ab A12 bzw. Entgeltgruppe 11 TVöD zu beteiligen.

Im Berichtszeitraum 2010 bis 2012 gab es durchschnittlich allein 46 interne Stellenbesetzungsverfahren pro Jahr, an denen die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt war. Wenige Stellen wurden zusätzlich oder ausschließlich extern ausgeschrieben.

Im Auswahlgremium wird der Ausschreibungstext und der Interviewleitfaden gemeinsam abgestimmt und die Auswahl der Einzuladenden getroffen. Nach der Teilnahme am Personalauswahlgespräch wird nach Austausch von Argumenten in der Regel ein Konsens über die ausgewählte Person gefunden.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen beträgt mittlerweile 38,3 % (Stand 1.1.2011)

5.1.5. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehören nach § 9 Absatz 2 NKomVG verstärkt zu den Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Zum Rollenverständnis von Vätern wird zum Vatertag seit 2009 jährlich eine Freizeit für Väter und ihre Kinder im Alter von 5-11 Jahren organisiert. Die Freizeit findet im Feriendorf Eisenberg „Günter Richta“ in Kirchheim statt.

Zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege fand am 20.06.2011 eine gemeinsame Anhörung des Sozialausschusses und des Gleichstellungsausschusses statt.

Des Weiteren wurden im Rahmen der Aktion des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration „älter, bunter, weiblicher“ zwei Broschüren erarbeitet und am 09.11.2011 die Fachtagung „Erst die Arbeit und dann...“ durchgeführt.

Im September 2012 fand im HCC die bundesweite Tagung „Dialog der Generationen“ statt.

In Kooperation mit dem Fachbereich Jugend und Familie wurde 2012 die Broschüre „...Vatersein dagegen sehr“ mit Beispielen und Tipps für das Vatersein zwischen Beruf und Familie erarbeitet. Die Broschüre richtet sich an Väter, um diese bei der Erziehung ihrer Kinder zu unterstützen und sie zu motivieren, mehr Aufgaben wahrzunehmen.

5.1.6. EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Der Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ergibt sich ebenfalls aus § 9 des NKomVG und findet sich in nahezu allen Themenfeldern wieder.

Als Besonderheit hat die LHH im Mai 2011 die EU Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene unterzeichnet und erarbeitet einen Aktionsplan.

Das Referat für Frauen und Gleichstellung ist hier in vielen Handlungsfeldern aktiv.

Der Aktionsplan wird in einer gesonderten Drucksache vorgestellt.

5.1.7. Integration

Im Rahmen des vom Land Niedersachsen geförderten Projektes Migrantinnen in Niedersachsen - Integration gestalten – wurde 2010 das Projekt „Dialogische Ansätze interkultureller Sexualpädagogik“ in Kooperation mit der Beratungsstelle pro familia gefördert.

Zur besseren Integration und Förderung der beruflichen Chancen wurde die Sprachförderung von Migrantinnen der Kommunalen Gebäudereinigung aus Frauenfördermitteln übernommen.

Zur Stärkung beruflicher Perspektiven von qualifizierten, Arbeit suchenden Frauen, besonders mit Migrationshintergrund, haben Stadt und Region Hannover 2011 und 2012 das zweite Mentoringprogramm „Minerva“ unterstützt.

5.1.8. Frauenförderung in der Privatwirtschaft

Unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten wurde in den Jahren 2010-2012 weiterhin jährlich ein Preis in Höhe von 10.000,- € an Firmen verliehen, die besondere Konzepte zur Förderung von Frauen oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf präsentieren konnten. Die Preisverleihung erfolgt seit 2005 beim Wirtschaftsempfang.

Es gab folgende Themenschwerpunkte:

2010: Kultur- und Kreativwirtschaft

2011: Gesundheitswirtschaft

2012: Einzelhandel

5.1.9. Frauenförderung im Sport

Seit 2006 stehen im Haushalt 10.000,- € für die Frauenförderung im Sport zur Verfügung.

Frauen sollen stärker in die Arbeit von Sportvereinen eingebunden werden und für die Vorstandsarbeit oder als Übungsleiterin, Betreuerin oder Schiedsrichterin gewonnen werden. Gleichzeitig sollen auch Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund, die bisher keinen Zugang zu Sport haben, zu sportlicher Betätigung und möglicher Vereinsarbeit motiviert werden. Auf besonderen Antrag von Vereinen und Initiativen werden Maßnahmen gefördert, die das Selbstbewusstsein durch Sport stärken, die Einbindung in die Vereinsarbeit fördern und die Integration und den interkulturellen Austausch fördern. (vgl. Drs. 1018/2007)

5.1.10. Betreuung des Gleichstellungsausschusses

Der Gleichstellungsausschuss wird von einer Mitarbeiterin des Referates betreut, in den Jahren 2010-2012 gab es neben den Verwaltungsdrucksachen (wie Haushaltsplanung, Jahresplanung im Referat, Frauenfördermittel, Verwaltungsreform, Berichtswesen etc.) und Berichten einzelner Fachbereiche zur Frauenförderung und Gleichstellung folgende Schwerpunktthemen:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Verbesserung der beruflichen Chancen:

Ausbau von Ganztagschulen (02/2010)

Bericht des FamilienServiceBüros über seine Tätigkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (05/2010)

Bericht des Fachbereichs Steuerung, Personal und Zentrale Dienste über stadtinterne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (05/2010)

Bericht über die Sprachförderung von Migrantinnen bei der LHH am Beispiel der Kommunalen Gebäudereinigung(06/2010)
Bericht zum „Konzept familiengerechte Arbeitswelt“ (06/2010)
Bericht zur Nachwuchsgewinnung bei der Feuerwehr (09/2010)
Vorstellung des Projektes „Unternehmerin auf Probe“ (04/2011)
Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betrieben mit städtischer Beteiligung (06/2011)
1. Bericht zur Umsetzung des Konzepts „Familienfreundliche Arbeits- und Bildungswelt (09/2011)
Anhörung zum Thema “Frauen in Führungspositionen“ (02/2012)
Bericht über die Arbeit der Koordinierungsstelle Alleinerziehende der Region Hannover (03/2012)
Frauenförderung in Betrieben mit städtischer Beteiligung (03/2012 und 11/2012)
Schwerpunkte der üstra bei Audit Vereinbarkeit von Beruf und Familie (10/2010)
Arbeit und Familie Sachstand 2012 bei der LHH (10/2012)
Einrichtung einer Großtagespflegestelle für die Feuerwehr (10/2012)

Gewaltprävention:

Prävention von sexuell grenzverletzendem Verhalten an Menschen mit Behinderung (09/2010)
Häusliche Gewalt: Erstberatung nach dem Gewaltschutzgesetz
Beratungsstrukturen in der Region Hannover
Erster gemeinsamer BISS-Bericht
in gemeinsamer Sitzung mit dem Gleichstellungsausschuss der Region Hannover (04/2012)
Anhörung zum Thema: Gewalt gegen Frauen und Unterstützungsangebote für betroffene Frauen und Kinder in Hannover (07/2012)

Geschlechtergerechtigkeit

Frauenförderung im Sport und Bewegungsangebote für Mädchen (06/2010)
Bildungsmonitoring (09/2010)
Unterzeichnung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (10/2010)
Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen von Wirtschaftsunternehmen (10/2010)
Antrag zur Frauenförderung in Betrieben mit städtischer Beteiligung (10/2010)
Zweiter Bericht über die Maßnahmen der LHH zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie über die Ausstattung des Büros der Gleichstellungsbeauftragten nach der Nds. Gemeindeordnung (NGO) (12/2010)
Auswertung der Implementierungsphase Gender Mainstreaming (12/2010)
Vorstellung des Kargah-Projektes „Interkulturelle Mädchengruppe“
Bericht des AK „Gleichgeschlechtliche Beziehungen im Alter“ (04/2011)
Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle und Transgender im Alter (09/2011 und 12/2012)
Gender Mainstreaming (05/2012)
Bericht zur Erstellung des Aktionsplans (EU-Charta) (06/2012)
Antrag „Mehr Männer in Kitas“ (12/2012)
Evaluierung der Methodik der anonymen Bewerbung (11/2012)
Bericht über die Arbeit der Vielfaltzentrale e.V. (12/2012)
Bildungsmonitoring 2012 (12/2012)

Weitere Themen:

Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover (03/2010)
Leitlinien der Sportentwicklungsplanung in der LHH (05/2010)
Einrichtung einer AG „Fachkräftemangel Erzieherinnen/Erzieher“ (06/2010)
Information der Politik zum Neuen Kommunalen Rechnungswesen (10/2010)

5.1.11. Gewährung von Zuwendungen

Vom Referat werden Zuwendungen an 12 verschiedene Zuwendungsempfänger gezahlt, das Finanzvolumen belief sich 2012 auf 1.054.322,- €.

Neben der Bescheiderteilung, Auszahlung der Beträge, Prüfung der Verwendungsnachweise und möglicher Rückforderungen ist mit dieser Tätigkeit seit 2004 die Pflege der Daten im Zuwendungscontrolling verbunden. Mit den Zuwendungsempfängern besteht ein intensiver Austausch, um Hilfesuchende an die richtige Einrichtung verweisen zu können.

Daneben werden kleinere Frauen- und Mädchenprojekte, das Frauennachttaxi sowie der Stadt-Hannover-Preis „Frauen machen Standort“ finanziert.

5.1.12. Zusammenarbeit mit den örtlichen Frauenbeauftragten

Die örtlichen Frauenbeauftragten sind Ansprechpartnerinnen in ihren Fachbereichen und wirken insbesondere bei der Umsetzung der Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover sowie des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) mit.

Aufgrund der Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten u.a. bei Stellenbesetzungsverfahren, in Arbeitsgruppen und Entscheidungsgremien der Verwaltungsreform oder dem monatlichen Treffen in den Arbeitssitzungen sowie Fortbildungen und Klausurtagungen gibt es einen intensiven fachbereichsübergreifenden Austausch und positive Resultate in der Gleichstellungspolitik.

An Frauenversammlungen einzelner Fachbereiche nahm die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls teil.

Anfang 2012 wurde die erstmalig schriftliche Wahl der örtlichen Frauenbeauftragten vorbereitet und durchgeführt. Die Wahlbeteiligung lag dadurch bei 60-90 %.

5.1.13. Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen, Organisationen etc.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in diverse Arbeitsgruppen eingebunden, um dort die Belange der weiblichen Beschäftigten oder die in der Stadt Hannover lebenden Frauen und Mädchen zu vertreten.

Aus den Jahren 2010-2012 sind hier folgende Arbeitsgruppen hervorzuheben:

- Steuerungsgruppe Personalentwicklung
- Alternsgerechte Personalentwicklung
- AG Teilzeit mit zwei Großgruppenkonferenzen
- Auswahl Nachwuchsförderkreiskreis
- Qualifizierungsmaßnahmen A 14/ E13
- Attraktivität der LHH
- AG Inklusion
- Arbeitskreis Lohngleichheit
- Steuerungsgruppe Beruf und Familie
- Steuerungsgruppe Familienpolitik
- AK Chancengleichheit
- AK Equal Pay Day

5.2. Öffentlichkeitsarbeit: Veranstaltungen, Projekte und Broschüren

Das Referat für Frauen und Gleichstellung informiert, berät und unterstützt Einzelpersonen, Fachbereiche, Ämter, Initiativen und Frauenprojekte.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit beteiligt sich das Referat deshalb jährlich an den Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag am 8. März sowie zum Equal Pay Day und hat die Arbeit jedes Jahr beim Tag der offenen Tür sowie im Mai 2010 beim Tag „Russisch in Hannover“ im Rathaus präsentiert.

Daneben gab es im Berichtszeitraum diverse Einzelveranstaltungen und Informationsbroschüren, z.B. Informationsveranstaltungen:

17.2.-1.3.2010 „Tatmotiv Ehre“

08.03.2010 Frauenvollversammlung „Frauen und Karriere“ mit Frau Ley

07.09.2010 Lesung Mütter sind auch Menschen

23.09.2010. Lesung zu Müttern und Töchtern „Zwischen Liebe und Konflikt“

31.05.2011 „Gut zu wissen...“ zum Thema Brustkrebs für die Mitarbeiterinnen

22.06.2011 25-jähriges Bestehen des Referats für Frauen und Gleichstellung

06.11.2011 Matinée zum 125. Geburtstag von Mary Wigman

25.11.2011 10 Jahre Gewaltschutzgesetz

18.01.2012 Ehrung der Ratsfrauen der LHH mit Buchpräsentation

08.03.2012 die Frauenvollversammlung wurde streikbedingt abgesagt

09.03.2012 Frauengeschichte(n) sichtbar machen

14.11.2012 Diversity an Hochschulen, Studieren mit Kind

21.11.2012 Die demografische Entwicklung der Gesellschaft und ihre Chance für Frauen

22.11.2012 Häusliche Gewalt - Ein Thema auch in Betrieben

25.11.2012 Frauengeschichte(n) sichtbar machen

Vorträge über die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:

- Für Nachwuchskräfte der Stadtverwaltung
- im Treffpunkt Mittelfeld für SeniorInnen (02/2011)
- in der IGS Kronsberg (02/2011)
- in der Frauenvollversammlung im Fachbereich 43 (11/2011)
- In verschiedenen Fachbereichen zur Wahl der Örtlichen Frauenbeauftragten (2012)

Ausstellungen:

Mütter und Töchter (31.08.-15.09.2010) mit dem Mädchenhaus Hannover

Kunstprojekt. „Ich bin nicht Dora“ zum Thema Hysterie (31.03.-29.04.2012)

„Rosenstraße 76“ zum Thema Häusliche Gewalt (29.02.-18.03.2012)

Kunstprojekt Strich-Code (09.09.-07.10.2012)

Mütter des Grundgesetzes (26.11.-10.12.2012)

Projekte: Mentoringprojekt „Politik sucht Frauen“ (2010-2011)
Niedersachsenweites Mädchenfußballprojekt der Gleichstellungsbeauftragten
(April bis Oktober 2011)

Veröffentlichungen des Referates von 2010-2012

(teilweise in Kooperation mit anderen Fachbereichen, Einrichtungen oder Behörden)

2010: Väter in Eltern- und Teilzeit (Erfahrungsberichte von Mitarbeitern der LHH und Hinweise zu gesetzlichen Bestimmungen) (02/2010)

HAIP-Flyer der AG Zwangsheirat (03/2010)

Trennung und Scheidung (Neuaufgabe 06/2010)

Gender Mainstreaming (10/2010)

2011: Bedeutende Frauen in Hannover (Eine Hilfe für künftige Benennungen von Straßen, Wegen, Plätzen und Brücken nach weiblichen Persönlichkeiten (08/2011)

Fair in der Sprache (09/2011)

Erst die Arbeit und dann... (Vereinbarkeit von Beruf und Pflege- aus der Sicht Personalverantwortlicher) (11/2011)

Erst die Pflege und dann.. (Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – aus der Sicht Pflegenden) (11/2011)

Die Frauen im Rat der LHH von 1946-2011- Wege Ziele, Erfolge (12/2011)

2012: (Neu)Start in den Beruf (Tipps für den Einstieg und die Rückkehr in den Beruf (03/2012)
BISS-Flyer mit den Beratungs- und Interventionsstellen gegen MännerGewalt in der Familie (08/2012)
„...Vatersein dagegen sehr“ (Beispiele und Tipps für das Vatersein zwischen Beruf und Familie)

6. Durchgeführte Maßnahmen für die Einwohnerinnen und Einwohner

Die Implementierungsphase von Gender Mainstreaming ist nach Abschluss der Gender-Projekte als Einführungsinstrument in 2012 beendet.

Alle wichtigen Handlungsprogramme der Landeshauptstadt Hannover (z.B. Lokaler Integrationsplan, Kommunale Bildungsplanung, Masterplan Mobilität 2025) werden bereits unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten erarbeitet.

Auch bei wesentlichen Planungen im Stadtgebiet wie z.B. bei der Flächennutzungsplanung sowie bei allen Bebauungsplänen erfolgt eine Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Belangen. Diese Aspekte werden bei jeder Planung einbezogen und in den Drucksachen erläutert. Hierzu gehören daneben auch die Spielplatzprojekte, die unter Ziffer 6.1 näher beschrieben werden.

Die Fachbereiche der Stadtverwaltung Hannover streben an, ihre Leistungen geschlechtsspezifisch bedarfsgerecht zu erbringen. Eine dauerhafte Verankerung des Themas Gender Mainstreaming ist vor allem dort gelungen, wo mit besonderer Zielgruppenorientierung gearbeitet wird. Es soll an dieser Stelle exemplarisch ein kurzer Umriss als Gesamtübersicht der vielfältigen Leistungen erfolgen:

6.1. Einwohnerinnen- und Einwohnerorientierung

Als weitere Maßnahmen sind erneut Beteiligungen bei Spielplatzprojekten erfolgt. Ziel war, bei den jeweiligen Planungen die Kinder, Jugendlichen und Eltern zu beteiligen und ihre Wünsche und Interessen alters- und geschlechtsspezifisch auszuwerten und zu berücksichtigen. Die alters- und geschlechtsspezifischen Besonderheiten wurden z.B. durch unterschiedliche Spielangebote und Ausstattung berücksichtigt. Außerdem sollten durch die Geräte und die Gestaltung die Kommunikation verbessert, das Kennenlernen ermöglicht und das gemeinsame Spiel angeregt werden.

Es wurden auch weiterhin Frauenbadezeiten im Vahrenwalder und im Stöckener Bad angeboten. Die Frauenbadezeit im Vahrenwalder Bad fand mittwochs in der Zeit von 17 bis 21 Uhr statt und wurde durchschnittlich von 300-350 Frauen genutzt.

6.2. Soziale Stadtteilentwicklung und Integration

Kernaufgabe des Quartiersmanagements in den Gebieten Soziale Stadt und der Gemeinwesenarbeit sind sozialräumliche, zielgruppenorientierte Aktivitäten zur Verbesserung der Lebensbedingungen in problematischen Stadtteilen, in der Regel in Form von Projekten.

Bedeutendste Projekte, Veranstaltungen und Aktivitäten in den Jahren 2010-2012:

- Internationales Frauenfest Sahlkamp (jährlich)
- „Finde heraus wer du bist und was du kannst“ - Projekt der Frauengruppe und der GWA Sahlkamp (seit 2010 fortlaufend)
- Elterntreffs (Sahlkamp, Mittelfeld, Vahrenheide seit 2011)
- „Mädchenzeit“ (Sahlkamp 2011)
- Frauencomputerkurs (Stöcken 2011)

- Fahrrad fahren lernen / Kurs für Frauen (Stöcken und Mittelfeld 2012)
- Sport und Spaß statt Körperkult / dto. (Stöcken 2012)
- Therapeutisches Malen für Frauen (Stöcken 2011, 2012)
- „Starke Frauen – engagierte Frauen“ / Veranstaltungsreihe für türkische Frauen (Stöcken 2012)
- Mädchenfußballprojekte, (Stöcken und Hainholz 2011)
- Streetdance für Mädchen (Stöcken 2011)
- Gesundheitstreff für Frauen (Stöcken und Mittelfeld seit 2010 fortlaufend)
- Schwimmkurs für türkische Frauen (Mittelfeld 2011, 2012)
- Frauengesprächskreise für Frauen mit Migrationshintergrund (Mittelfeld, seit 2011)

6.3. Familienfreundliche Kommune

Im Jahr 2009 wurde die Stelle des Familienmanagements eingerichtet und das Familienservicebüro offiziell eröffnet. Das Familienmanagement hat das Ziel, sich an Betriebe zu wenden, eine Anlaufstelle für Unternehmen zu sein und Öffentlichkeitsarbeit zu leisten. Hierzu soll ein Wegweiser für Eltern und Unternehmen erstellt werden. Eine Kinderbetreuungsbörse mit dem Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für kleinere und mittlere Unternehmen ist aufgebaut worden.

Im Jahr 2012 hatte die Familienmanagerin ca. 35 Kontakte mit hannoverschen Unternehmen. Die meisten Fragen der Unternehmen bezogen sich auf:

- Informationen zur Infrastruktur im Bereich Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren. Hier empfahl die Familienmanagerin, dass die Unternehmen die Internetseiten der Kinderbetreuungsbörse und des Familienmanagements auf ihr Firmenintranet verlinken, um so Eltern bei der Suche behilflich zu sein. Zur Verfügung gestellt wurden den Firmen für betriebsinterne Informationsinseln auch die erstellten Materialien wie Familienkompass, Flyer etc.
- 17 Betriebe haben sich zu den Rahmenbedingungen für betriebsnahe Kinderbetreuung (Einrichtung einer Krippe, Tagespflegestelle oder nach Kindernotfallbetreuungsmöglichkeiten) erkundigt, sechs waren in der Umsetzungsplanung mit diversen Kitaträgern.
- Drei Betriebe haben Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet

Im Netzwerk wirksamer Hilfen für Alleinerziehende der Region ist die Landeshauptstadt Hannover eine Partnerin. In der AG berufliche Integration wurde das Thema Teilzeitausbildung für Alleinerziehende vorangetrieben.

Zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat das Familienmanagement mit der Zeitung Basar (gefördert durch Region und Stadt Hannover) eine Seite zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv mitgestaltet.

Die Weiterentwicklung der Familienpolitik in der Stadtverwaltung wird unter Beteiligung von Familien stattfinden. Seit Juni 2012 (Start in Bemerode) finden in sechs exemplarischen Stadtteilen Familienkonferenzen statt. Eingeladen werden Familien zu dieser Konferenz unter der Fragestellung: „Wie will ich leben in“ In einem intergenerativen Dialog können sich die unterschiedlichen Generationen dazu austauschen, was sie in ihrem Stadtteil gut bzw. schlecht finden und welche Lösungsvorschläge sie haben.

Die Familienkonferenz in Bemerode hat dazu geführt, dass sich eine Gruppe von ca. 25 Personen seither um die Umsetzung der Vorschläge aktiv kümmert. Ab 2013 finden die Familienkonferenzen in folgenden Stadtteilen statt:

Südstadt (13.03.2013), Nordstadt (25.05.2013), Linden Süd (2. Septemberhälfte), Vahrenwald (02.11. 2013), Wettbergen (Januar 2014).

6.4. Mobilität und Verkehr

Eine wesentliche Aufgabe der Stadtverwaltung besteht in der Verpflichtung, die öffentlichen Straßen, Brücken, Wege und Plätze einschließlich der Verkehrssicherungs- und Beleuchtungsanlagen im Stadtgebiet Hannover im Rahmen der finanziellen Leistungsfähigkeit dem regelmäßigen Verkehrsbedürfnis entsprechend zu planen, zu bauen, zu erweitern oder sonst zu verbessern. Gleichstellungsgesichtspunkte fließen regelmäßig in die Planung und Durchführung der damit verbundenen Baumaßnahmen mit ein und werden entsprechend umgesetzt. So wurde bei den betriebenen fachlichen Maßnahmen regelmäßig darauf geachtet, dass beispielsweise sichere Wegebeziehungen auf öffentlichen Plätzen geschaffen werden (vermeiden „toter Winkel“). Öffentliche Wege, Straßen und Plätze wurden ausreichend beleuchtet, um Gefährdungen bei Dunkelheit weitestgehend zu vermeiden. Darüber hinaus sollen „Angsträume“ beseitigt werden, um das Sicherheitsempfinden zu verbessern. Gehwege werden in der Regel so breit bemessen, dass sie von allen Bevölkerungsgruppen behinderungsfrei genutzt werden können. Außerdem widmet sich der Fachbereich Tiefbau in der Planung verstärkt dem Thema „barrierefreies Bauen“ durch Berücksichtigung mobilitätseingeschränkter Personen. All diese Gleichstellungsaspekte werden bei der Vielzahl der jährlich durchzuführenden Maßnahmen beachtet.

Im Rahmen eines Praxisprojektes 2009/2010 für Verwaltungsfachwirte erfolgte eine „Geschlechterspezifische Gestaltung von privaten städtischen Parkflächen“. Die Untersuchung der dem Fachbereich Wirtschaft zugeordneten Parkflächen hatte zum Ziel, die Parksituation in Bezug auf die besonderen Ansprüche von Frauen zu untersuchen und durch gezielte Maßnahmen zu verbessern. Die Umsetzung der Vorschläge stand unter Finanzierungsvorbehalt. Positive Rückmeldungen der Mieterinnen und Mieter des Garagenhofes lassen darauf schließen, dass das allgemeine Sicherheitsgefühl, insbesondere der Nutzerinnen, gestiegen ist.

6.5. Förderung von Bildung und Teilhabe

Die Berücksichtigung geschlechtsbezogener Aspekte ist eine zentrale Querschnittsaufgabe von Pädagogik und Kinder- und Jugendhilfe.

Ein klassisches Beispiel für den Abbau von stereotypen Rollenbildern ist das Bestreben, Männer für das Arbeiten in den Kitas zu gewinnen.

Durch die Einrichtung von Ganztagschulen in Hannover sollen die Bildungs- und Betreuungsmöglichkeiten für Grundschulkindern entscheidend verbessert werden. Die Förderung der Chancengerechtigkeit aller Kinder, unabhängig von ihrer sozialen und kulturellen Herkunft sowie ihres Geschlechts, ist dabei ein wichtiges Ziel. Zudem sollen die Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden (siehe Beschlussdrucksache Nr. 2177/2009). Laut Beschluss der Ratsgremien sollten für das Schuljahr 2012/2013 insgesamt 25 Ganztagsgrundschulen eingerichtet sein. Dieses Ziel wurde erreicht. Jede Schule, die Ganztagschule werden möchte, soll in das Umsetzungsprogramm aufgenommen werden. Der Ausbau erfolgt nach sozialen Faktoren im Stadtteil (siehe Informationsdrucksache Nr. 0692/2012), u. a. dient der Anteil der versicherungspflichtig beschäftigten Frauen als Hinweis auf den Betreuungsbedarf vor Ort.

Im Rahmen der Schaffung weiterer Ganztagschulen durch Umbau von Grundschulen ab 2013 erfolgt eine passgenaue Planung der Betreuungsangebote für die jeweilige Schule. Auf der Basis von Abfragen bei den Mädchen und Jungen werden Konzepte gemeinsam mit den

Trägern der Angebote entwickelt, die sowohl Genderaspekte als auch den Abbau von stereotypen Rollenbildern berücksichtigen.

Seit vielen Jahren bietet die Volkshochschule Hannover (VHS) spezielle Bildungsangebote für Frauen an, die auch im letzten Gleichstellungsbericht beschrieben wurden.

Unter dem Blickwinkel der Gendergerechtigkeit als einem Gleichstellungsaspekt sollen die Angebote hinterfragt und möglicherweise gezielte Kurse für Männer entwickelt werden. Die konkreten Ziele und Maßnahmen sind in dem Gleichstellungs-Aktionsplan 2013-2015 benannt.

Auf Grund seiner Popularität entfaltet das VHS-Programm eine breite Wirkung auch hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtgesellschaft.

6.6. Wirtschaftsförderung

Einen zentralen Bestandteil des fortlaufenden Dienstleistungsangebotes im Bereich der Wirtschaftsförderung stellt die Betriebsberatung dar. Ein geschlechterspezifisches Risikoverhalten bei Existenzgründungen erfordert in diesem Bereich eine spezielle Frauenförderung. Auch der bei Frauen und Männern festgestellte quantitative Unterschied bei Existenzgründungen (Verhältnis 30:70) begründet die städtischen Angebote.

Die Beratung für selbständige Frauen und Existenzgründerinnen wurde in Form individueller Beratung, thematischer Veranstaltungen und als Netzwerkarbeit angeboten. Es erfolgt eine enge kooperative Zusammenarbeit mit hannoverimpuls und Gründerinnenconsult. Die Landeshauptstadt zeichnet sich damit landesweit als Vorreiterin aus.

Des Weiteren erfolgte erneut im Rahmen des städtischen Wirtschaftsempfanges die Verleihung des „Frauen machen Standort“ Preises. Dabei handelt es sich um einen Frauenförderpreis für qualifizierte Frauen in Hannover, die verantwortungsvolle Leistungsträgerinnen sind und als gutes Beispiel für andere Unternehmerinnen und Gründerinnen fungieren sollen.

7. Ausblick

Die vorangegangenen Ausführungen machen deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern seit vielen Jahren in vielfältiger Weise von der Landeshauptstadt Hannover verfolgt wird. Die „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover“, die im Dezember 1999 verabschiedet wurden, werden mittlerweile als Selbstverständlichkeit bei der Personal- und Organisationsarbeit berücksichtigt. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist integraler Bestandteil des Leitbildes der Stadtverwaltung Hannover.

Der Dialog des Fachbereiches Steuerung, Personal und Zentrale Dienste sowie der Gleichstellungsbeauftragten mit den Fachbereichen zur stärkeren Berücksichtigung von Gender-Aspekten hat seinen Teil zu den positiven Entwicklungen der letzten Jahre beigetragen.

Die Unterzeichnung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Mai 2011 und die damit einhergehende Verpflichtung, einen Aktionsplan zu erarbeiten, der die Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2013 bis 2015 konkretisiert, ist eine folgerichtige Entwicklung der Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt Hannover. Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll weiterhin erfolgreich als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe wahrgenommen werden, und zwar in allen Rollen (Handlungsbereichen) der Landeshauptstadt Hannover. Der Aktionsplan (Beschlussdrucksache Nr. 0513/2013) ist derzeit im Beschlussverfahren und erweitert die bereits bestehenden Berichtsfelder um die politische Rolle und um die Rolle der Stadtverwaltung Hannover als Auftraggeberin.

Konkret wurden insgesamt 30 Maßnahmen in den folgenden 9 Handlungsfeldern festgelegt:

- Öffentliches Engagement für Gleichstellung
- Gendergerechtigkeit und Stereotypenabbau
- Leitbild der Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover
- Kommune als Arbeitgeberin
- Kinderbetreuung
- Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen
- Mobilität und Verkehr
- Wirtschaftliche Entwicklung
- Kampf gegen Menschenhandel

Die Vorlage des Aktionsplanes dient als Auftakt zum Dialog in den beteiligten Fachbereichen, im politischen Raum und als Basis weiterer Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt Hannover. Die Handlungsfelder für die nächsten Jahre sind festgelegt. Ziel muss es weiterhin bleiben, den bereits bestehenden Dialog mit den Fachbereichen fortzusetzen und neue Ideen und Impulse einzubringen. Dazu sind die Fachbereiche bei den gesetzten Schwerpunkten vom Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste und der Gleichstellungsbeauftragten mit geeigneten Mitteln zu unterstützen.

In 2014 wird zum Stand der Umsetzung eine Abfrage erfolgen und zeitnah im Gleichstellungsausschuss berichtet werden. Zur Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplans ist voraussichtlich Ende 2015 ein Controlling geplant, dessen Ergebnisse in eine Überarbeitung des Aktionsplanes mit neuen Zielsetzungen und Maßnahmen einfließen werden. Der Aktionsplan ist somit ein Instrument um im gemeinsamen Dialog die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt zu setzen und weiter zu entwickeln.

OE 18 / 09.04.2013

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

1. In den Ausschuss für Integration, Europa und Internationale Kooperation (Internationaler Ausschuss)
2. In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 0903/2013

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

Verwaltungsdolmetscherdienste

Ausgangslage

Der Lokale Integrationsplan (LIP) wurde 2009 vom Rat verabschiedet. Der LIP definiert die wesentlichen Ziele der lokalen Integrationspolitik in Hannover. Über die sechs Handlungsfelder mit insgesamt 234 Handlungsansätzen wurde vor kurzem im zweiten Controllingbericht berichtet. Die Stadtverwaltung hat unter anderem den Auftrag, einen Verwaltungsdolmetscherdienst für die bessere Verständigung zwischen Einwohnerinnen und Einwohnern mit wenig bzw. keinen deutschen Sprachkenntnissen und den Beschäftigten der Stadtverwaltung einzurichten.

Die Sprachmittlung dient dem Ziel, den gleichberechtigten und ungehinderten Zugang **aller** Einwohnerinnen und Einwohner zu den Dienstleistungen der Verwaltung sicherzustellen und die interkulturelle Öffnung der LHH zu verbessern.

Rückblick

Der Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste hat den Dolmetscherpool aufgebaut. Seit dem 1. April 2011 sind die Verwaltungsdolmetscherdienste der LHH eingerichtet und sollen

- die Verständigung über differenzierte kulturelle, rechtliche oder soziale Sachverhalte verbessern,
- die Nutzung der Servicedienste der Verwaltung durch die Migrantenbevölkerung erweitern,
- die Handlungskompetenz der Menschen mit Migrationshintergrund stärken und
- das Image der Stadtverwaltung als weltoffene Stadt verdeutlichen.

Die Verwaltungsdolmetscherdienste bestehen aus Dolmetscherinnen und Dolmetschern aus dem Kreis der internen Beschäftigten der LHH, die zwei- oder mehrsprachig sind und

Grundkenntnisse oder Erfahrungen mit der Tätigkeit des Dolmetschens mitbringen sowie aus dem Kreis von externen Dolmetscherinnen und Dolmetschern des Ethno-Medizinischen Zentrums e. V.

Für den internen Verwaltungsdolmetscherpool wurden interessierte Beschäftigte über das Intranet und durch persönliche Ansprachen geworben. Alle Interessierten haben an einem Auswahlverfahren teilgenommen, in dem die Sprachkenntnisse schriftlich und mündlich überprüft wurden.

In einer dreimonatigen Qualifizierung mit Unterstützung der Volkshochschule wurden 17 Beschäftigte zur Verwaltungsdolmetscherin bzw. zum Verwaltungsdolmetscher geschult.

Das Angebot Verwaltungsdolmetscherdienste wurde im Intranet und in der Mitarbeiterzeitung 168 bekannt gegeben. Darüber hinaus wurde in den Fachbereichen mit hohem Kundenkontakt persönlich geworben. Die Dolmetscheraufträge sind danach stetig gestiegen.

Im Jahr 2012 wurden 394 Dolmetscheraufträge vermittelt.

Die am häufigsten angefragten Sprachen waren Polnisch (18%), Englisch (15%), Türkisch (12%), Kurdisch (9%), Arabisch (8%) und Russisch (7%).

Die meisten Anfragen kamen vom Kommunalen Sozialdienst (40%), vom Sachgebiet für Angelegenheiten des Asylbewerberleistungsgesetzes (31%), vom Bereich für Unterhaltsrecht (10%) und vom Standesamt (5%).

Die Beauftragung von Dolmetscherinnen und Dolmetschern aus der Stadtverwaltung liegt bei ca. 40%, bei den Externen bei ca. 60 %.

Aktueller Stand

Die Rückmeldebögen werden regelmäßig ausgewertet. Die Bewertungen bezüglich der Leistungen der Dolmetscherinnen und Dolmetscher liegen bei gut und sehr gut. Insgesamt wird die Organisation der Verwaltungsdolmetscherdienste - insbesondere aufgrund der schnellen Abwicklung - durchweg positiv bewertet.

Die Zusammenarbeit mit dem Ethno-Medizinischen Zentrum e.V. (EMZ) hat sich bewährt. Das EMZ hat sich als verlässlicher Partner erwiesen, der alle erforderlichen Sprachen vermitteln konnte.

Die Verwaltungsdolmetscherdienste leisten damit einen wichtigen Beitrag zur interkulturellen Öffnung der LHH.

Ausblick

Das Vermittlungsverfahren seit dem 1.4.2011 wurde ausgewertet und als erfolgreich beurteilt. Die zweijährige Pilotphase ist abgeschlossen und der weitere Ausbau der Verwaltungsdolmetscherdienste wird angegangen.

Es wird der bisherige interne Pool in den besonders häufig nachgefragten Sprachen ausgebaut und um die Sprachen Kurdisch und Arabisch erweitert.

Die Qualifizierung startet ab Mitte September. Wie bei der ersten Qualifizierung wird die Volkshochschule wieder beim Auswahlverfahren und der Qualifizierung unterstützend tätig sein. Unterstützend tätig werden im Rahmen des Erfahrungsaustausches diesmal auch die bereits qualifizierten Dolmetscherinnen und Dolmetscher.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Bei allen Prozessen werden Genderaspekte berücksichtigt und Standards eingehalten.

Kostentabelle

Mittel stehen im Haushalt zur Verfügung.

18.1
Hannover / 18.04.2013