



Hannover

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

Gleichstellungsbericht nach dem Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)

- Berichtszeitraum Jahre 2016 bis 2018 -

1. Einleitung	1
1.1. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern	1
1.2. Gender und Diversity	1
2. Wesentliche Personalstrukturdaten der Stadtverwaltung im Überblick	3
2.1. Anteil der Frauen und Männer an den Gesamtbeschäftigten	3
2.2. Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen	3
2.3. Anteil der Frauen und Männer im S-Tarif	4
2.4. Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	4
2.5. Anteil der Frauen und Männern in Führungspositionen	5
3. Personal und Organisation	5
3.1. Gleichstellung von Frauen und Männern	6
3.1.1. Stellenbesetzungsverfahren	6
3.1.2. Personalentwicklung	6
3.1.3. Aus- und Fortbildung	8
3.1.4. Zukunftstag für Mädchen und Jungen	10
3.1.5. Beschwerdekommision	10
3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	11
3.2.1. Flexible Arbeitszeitgestaltung	12
3.2.2. Teilzeitbeschäftigung	13
3.2.3. Elternzeit/Elternzeitunschädliche Teilzeittätigkeit	14
3.2.4. Frauenfördermittel/ Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung	14
3.2.5. Service für Familien	14
3.3. Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren Menschen (LSBTIQ) in der Landeshauptstadt Hannover	14
4. Schwerpunkte und durchgeführte Maßnahmen der Fachbereiche	16
4.1. Aktionsplan gemäß EU-Charta Gleichstellung für die Jahre 2017-2019	17
4.2. Bildung und Teilhabe	18
4.3. Diversity	19

4.4. Soziale Stadtteilentwicklung und Integration	20
4.5. Politische Bildung	21
4.6. Wirtschaft, Arbeit, Wissenschaft	21
4.7. Strukturelle Maßnahmen	22
5. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten	23
5.1. Rahmenbedingungen im Referat für Frauen und Gleichstellung	24
5.2. Personelle Entwicklung	25
5.3. Finanzielle Entwicklung	25
6. Schwerpunkte in der Arbeit des Referates für Frauen und Gleichstellung	26
6.1. Betreuung des Gleichstellungsausschusses	26
6.2. Geschäftsführung für das Hannoversche Interventionsprogramm gegen häusliche Gewalt	26
6.3. FrauenNachtTaxi	27
6.4. Begleitung der Örtlichen Frauenbeauftragten	27
6.5. Stadt-Hannover-Preis	27
6.6. Förderung kleiner Projekte für Frauen und Mädchen	28
6.7. Maßnahmen des Referates für Frauen und Gleichstellung aus dem Gleichstellungsaktionsplan	28
6.7.1. Kampagne zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	29
6.7.2. Feministische Perspektive sichtbar machen	29
6.7.3. Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz	29
6.8. Umsetzung der Produktziele im Rahmen des Wesentlichen Produktes	29
6.9. Mitarbeit in der Fach-AG Geschlechterdifferenzierung nach § 78 SGB VIII	30
7. Weitere Arbeitsfelder im Zeitraum 2016-2018	30
7.1. Frauenvollversammlungen	30
7.2. Modellprojekt gegen sexualisierte Gewalt und Belästigung in Nachtclubs und Bars	30
7.3. OBR	31
7.4. Equal Pay Day	31
7.5. Jubiläum des Referates für Frauen und Gleichstellung	31
7.6. frauenORT Mary Wigman	31
7.7. Geschlechtergerechte Sprache	32
8. Gemeinsamer Ausblick	32

1. Einleitung

Der Gleichstellungsbericht nach § 9 NKomVG für den Zeitraum 2016-2018 ist der fünfte Bericht dieser Art, der von der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Hannover (LHH) vorgelegt wird. Die wesentlichen Entwicklungen in der städtischen Gleichstellungspolitik der letzten Jahre werden folgend einleitend dargestellt.

Gender Mainstreaming ist ein integraler Bestandteil der Verwaltungsentwicklung und wird im Rahmen der Gleichstellungspläne nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz und der Aktionspläne nach der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern weiter vertieft. Alle wichtigen Handlungsprogramme und Konzepte der Dezernate der Landeshauptstadt Hannover werden unter diesem Aspekt geplant.

1.1. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern durch den Oberbürgermeister im Mai 2011 hat sich die LHH verpflichtet, kontinuierlich Aktionspläne zu erstellen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen. Die Laufzeit des zweiten Gleichstellungsaktionsplanes umfasst die Jahre 2017-2019. Es wurde mit 27 benannten Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern während des Berichtszeitraumes gearbeitet (s. Ziffer 4.1).

Der Aktionsplan und die dazugehörige Berichterstattung hat sich als ein wirkungsvolles Steuerungsinstrument erwiesen, um im gemeinsamen Dialog mit Politik und Verwaltung die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit in der LHH zu setzen und weiter zu entwickeln.

1.2. Gender und Diversity

Bereits mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta der Vielfalt im Jahr 2008 ist die Stadtverwaltung Hannover die Verpflichtung eingegangen, Vielfalt zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen. Die Vertreter*innen der Diversitydimensionen Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Herkunft und sexuelle Identität arbeiten seit langem in den jeweiligen Fachverwaltungen an diesen Themen. Neben dem Gleichstellungsaktionsplan und dem Lokalen Integrationsplan (derzeit in der Neuerarbeitungsphase) sind auch der Masterplan Mobilität und der Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz beispielhaft als Handlungsprogramme zu benennen, die der Erreichung gesamtstädtischer Zielsetzungen rund um das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ dienen.

Frauenfördermittel / Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung für die Beschäftigten der Stadtverwaltung

Die Kriterien zur Vergabe der Frauenfördermittel wurden im Berichtszeitraum auftragsgemäß überarbeitet und den heutigen Anforderungen bei der Frauenförderung und der Geschlechtergleichstellung angepasst (s. Ziffer 3.2.4). Berücksichtigt wurden dabei die aktuellen gesamtstädtischen gleichstellungspolitischen Zielsetzungen der Landeshauptstadt Hannover.

Vernetzungsgruppe Diversity innerhalb der Stadtverwaltung

Zur besseren Vernetzung rund um die Diversitythemen treffen sich Vertreter*innen der Diversitydimensionen in der Stadtverwaltung Hannover unter Leitung des Fachbereichs Personal und Organisation.

Es wirken unter anderem die Gleichstellungsbeauftragte, die Beauftragte für Menschen mit Behinderungen, die Organisationsentwicklung, die Personalentwicklung, das Personal- und Organisationscontrolling, die Antidiskriminierungsstelle, die Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, der Kommunale Seniorenservice, der Gesamtpersonalrat und die Gesamtschwerbehindertenvertretung auf der Basis einer gemeinsamen Präambel mit.

In den Jahren 2016-2018 wurde sich u.a. folgenden Themen gewidmet:

- Dimension Alter: die Arbeit des Kommunalen Seniorenservice Hannover
- Beschäftigtenbefragung zu LSBTTIQ
- Bewerbung um den Max-Spohr-Preis (Preis gewonnen in 2018)
- Diversity in den Mitarbeitergesprächen

Weiterhin werden ein erfolgreiches Zusammenwirken und der Austausch in den Mittelpunkt der Arbeit gerückt. In einer gemeinsam erarbeiteten Präambel erfolgte eine Verständigung auf gemeinsame Zielsetzungen. Eine gemeinsame Konzeption für die zukünftige Arbeit befindet sich derzeit in der Abstimmungsphase.

Teilnahme am Hannoverschen Diversity-Netzwerk (HaDi)

Die Landeshauptstadt Hannover engagiert sich mit dem Hannoverschen Diversity-Netzwerk (HaDi) für einen Austausch von Entscheidungsträger*innen sowie Personalverantwortlichen aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Kammern, Gewerkschaften und Stadtgesellschaft. In Kooperation der Koordinierungsstelle ALBuM und der Volkshochschule Hannover werden regelmäßig Fachtage durchgeführt, die im Berichtszeitraum auch mit dem bundesweiten Diversity-Tag eine terminliche und inhaltliche Verknüpfung fanden.

Folgende Themen wurden in den Jahren 2016-2018 behandelt:

- 2016: Diversity im Alltag: Sport, Religion, Ehrenamt, Arbeitswelt
- 2017: Gender Diversity: Frauenförderung
- 2018: Vielfalt auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt: Anspruch und Realität

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 31.12.18 die Übersicht der Anzahl aller Beschäftigten („Köpfe“) der Stadtverwaltung Hannover:

Gesamtbeschäftigte	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
11.352	6.401	4.951	56,4%	43,6%

Quelle: Rechenschaftsbericht Gleichstellungsplan nach NGG 2016-2018, Stichtagserhebung zum 31.12.18

Der Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist erneut gestiegen. (2014: Frauenanteil 55,8%; Männeranteil 44,2%).

Neben flexiblen Arbeitszeiten für alle Beschäftigten werden alle praktikablen Teilzeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglicht und von den Beschäftigten genutzt. Zum Stichtag 31.12.18 waren

- 32,5% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung teilzeitbeschäftigt
 - davon waren 83,8% Frauen und 16,2% Männer
- 3,4% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung beurlaubt ohne Bezüge
 - davon waren 87,9% Frauen und 12,1% Männer

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist weiter gestiegen (2014: 31,8% / 2011: 28,5%).

Festzustellen ist eine weitere leichte Erhöhung des Männeranteils bei den Teilzeitbeschäftigten (2014: 15% 2011: 12%).

Der Anteil der Beurlaubten hat sich wieder etwas erhöht, nachdem dieser in den letzten Jahren stetig gesunken war (2014: 3,1% / 2011: 4%). Jedoch ist der Frauenanteil hier auf 87,9% gestiegen (2014: 83,3% / 2011: 85,8%).

Im Jahr 2018 waren insgesamt 248 Beschäftigte in Elternzeit, davon 129 Frauen (52%) und 119 Männer (48%). Jedoch waren erhebliche Unterschiede in der Elternzeitdauer ersichtlich: Während diese im Durchschnitt bei den Frauen bei 478 Tagen lag, wurden bei den Männern im Durchschnitt 66 Tage in Anspruch genommen. Dies entspricht in etwa den sog. „Vätermonaten“.

2.2. Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen

Bei der - nach dem NGG - vorgeschriebenen Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeiten und somit des Beschäftigungsvolumens der Mitarbeitenden zum Stichtag 31.12.18 ergibt sich eine andere Verteilung beim Geschlechterverhältnis in der Stadtverwaltung Hannover:

Beschäftigungsvolumen gesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
9.769,8	5.061,9	4.707,9	51,8%	48,2%

Nach NGG: Berechnung ohne abgeordnetes/gestelltes Personal

Gesamtstädtisch besteht keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes. Die Verteilung ist relativ konstant geblieben (2014: Frauenanteil 51,1%, Männeranteil 48,9%). Eine separate Betrachtung der Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie des S-Tarifes, des P-Tarifes sowie des NGG-Tarifes ergibt folgende Geschlechterverteilung:

Tarife	Beschäftigungsvolumen	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
Entgelt- und Besoldungsgruppen	8.007,0	3.725,2	4.281,8	46,5%	53,5%
S-Tarif	1.396,4	1.087,9	308,5	77,9%	22,1%
P-Tarif	263,4	205,6	57,8	78,0%	22,0%
NGG Tarif (HCC)	103,0	43,2	59,8	42,0%	58,0%

Im P-Tarif (Altenpflege) und S-Tarif (Sozial- und Erziehungsdienst) sind Männer insgesamt unterrepräsentiert.

2.3. Anteil der Frauen und Männer im S-Tarif

Im S-Tarif sind Männer insgesamt unterrepräsentiert. Ca. 88% der im S-Tarif eingruppierten Tarifbeschäftigten sind im Fachbereich Jugend und Familie eingesetzt. 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 2017-2019.

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

Nach der NGG-Novelle wird die Unterrepräsentanz und somit die Verpflichtung zur Festlegung von Zielvorgaben und Maßnahmen durch das festgestellte Beschäftigungsvolumen bestimmt. Zum Stichtag 31.12.18 lag folgende Verteilung vor:

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigten (Köpfe)			Anteil eines Geschlechts an Beschäftigtenzahl		Beschäftigungsvolumen		Anteil am Beschäftigungsvolumen		Unterrepräsentiertes Geschlecht
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Anteil < 45%
AT, B2	18	10	8	55,6%	44,4%	10,0	8,0	55,6%	44,4%	Männer
E15Ü, A16	21	10	11	47,6%	52,4%	9,8	11,0	47,0%	53,0%	keines
E15, A15	72	33	39	45,8%	54,2%	28,6	38,2	42,9%	57,1%	Frauen
E14, A14	168	95	73	56,5%	43,5%	79,9	68,1	54,0%	46,0%	keines
E13, A13 2. Einstiegsamt	133	67	66	50,4%	49,6%	55,6	62,3	47,2%	52,8%	keines
E12, A13	442	174	268	39,4%	60,6%	153,1	260,6	37,0%	63,0%	Frauen
E11, A12	615	293	322	47,6%	52,4%	241,4	307,3	44,0%	56,0%	Frauen
E10, A11	577	295	282	51,1%	48,9%	247,9	277,4	47,2%	52,8%	keines
E09, A9 1. Einstiegsamt A 10	2109	1211	898	57,4%	42,6%	978,9	847,1	53,6%	46,4%	keines
E08, A9, A8	1407	580	827	41,2%	58,8%	493,1	812,7	37,8%	62,2%	Frauen
E07	603	259	344	43,0%	57,0%	215,3	335,2	39,1%	60,9%	Frauen
E06, A7	903	499	404	55,3%	44,7%	410,4	392,5	51,1%	48,9%	keines
E05, A6, A5	876	412	465	47,0%	53,0%	345,3	449,0	43,5%	56,5%	Frauen
E04	283	65	218	23,0%	77,0%	49,9	212,4	19,0%	81,0%	Frauen
E03	702	479	223	68,2%	31,8%	318,6	200,3	61,4%	38,6%	Männer
E02	614	524	90	85,3%	14,7%	293,0	57,5	83,6%	16,4%	Männer
GESAMT	9543	5006	4538	52,5%	47,5%	3930,8	4339,6	47,5%	52,5%	keines

Quelle: Rechenschaftsbericht Gleichstellungsplan nach NGG 2016-2018, Stichtagserhebung zum 31.12.18 I-DS 2046/2019)
Hinweis: Daten hier noch inkl. P-Tarif

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

Entgelt- bzw. Besoldungs- gruppe	Gesamtbeschäftigte				davon Frauen				Anteil Frauen in %			
	2018	2015	2010	2006	2018	2015	2010	2006	2018	2015	2010	2006
AT, B2	18	13	12	7	10	7	5	0	55,6%	53,8%	41,7%	0,0%
E15Ü, A16	21	22	23	24	10	9	4	5	47,6%	40,9%	17,4%	20,8%
E15, A 15	72	67	53	59	33	34	24	18	45,8%	50,7%	45,3%	30,5%
E14, A14	168	126	118	139	95	65	51	56	56,5%	51,6%	43,2%	40,3%
E13, A13 Einstiegsamt	133	146	122	110	67	82	59	46	50,4%	56,2%	48,4%	41,8%
E12, A13 g.D.	442	319	276	255	174	116	85	66	39,4%	36,4%	30,8%	25,9%
E11, A12, S17*	615	498	481	432	293	224	194	162	47,6%	45,0%	40,3%	37,5%

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

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

2.5. Anteil der Frauen und Männer in Führungspositionen

Der Frauenanteil in den Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Hannover insgesamt liegt zum Stichtag 31.12.2018 bei 46,4%. Frauen sind nach wie vor in Führungspositionen leicht unterrepräsentiert.

Stichtag 31.12.2018	Anzahl der Führungskräfte			Anteil	Anteil	Vgl. 2011
Führungsebene	Gesamt	weiblich	männlich	Frauen	Männer	Anteil Frauen
Fachbereichsleitung	25	13	12	52,0%	48,0%	34,8%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>			
Bereichsleitung	112	50	62	44,6%	55,4%	35,8%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>0</i>			
Sachgebietsleitung	372	173	199	46,5%	53,5%	39,4%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>46</i>	<i>37</i>	<i>9</i>			
Gesamt	509	236	273	46,4%	53,6%	38,3%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>55</i>	<i>46</i>	<i>9</i>			

Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Vorbericht von 42,6% auf 46,4% gestiegen. Besonders hervorzuheben sind die Steigerungen auf den ersten beiden Führungsebenen: Bei den Fachbereichsleitungen liegt mit 13 Frauen ein Anteil von 52,0% vor. Der Frauenanteil bei den Bereichsleitungen ist von 41,4% auf 44,6% gestiegen.

3. Personal und Organisation

Das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit langem integraler Bestandteil der Organisations- und Personalarbeit. Bei der Betrachtung der Entwicklung der letzten Jahre ist ersichtlich, dass gute Ergebnisse auch weiterhin zu verzeichnen sind.

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

Ziel der Stadtverwaltung ist es auch weiterhin, eine wertschätzende und familienbewusste Verwaltungs- und Unternehmenskultur zu fördern. Seit Langem werden vielfältige Maßnahmen ergriffen, um eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für die Beschäftigten zu erreichen.

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.

Der Rechenschaftsbericht für den 2. Gleichstellungsplan der Jahre 2016-2018 (DS 2046/2019) wurde vorgelegt. Dieser wurde am 02.09.2019 im Gleichstellungsausschuss behandelt. Schwerpunkte der Maßnahmen fließen auch in die Aktionspläne nach Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.

3.1.1 Stellenbesetzungsverfahren

In der Stadtverwaltung Hannover soll auf eine berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern hingewirkt werden, so dass Frauen und Männer gleichermaßen ihre beruflichen Kompetenzen einsetzen, ausbauen und in Auswahlverfahren unter Beweis stellen können. Bei der Erstellung aller Anforderungsprofile, Ausschreibungstexte und Interviewleitfäden für die Besetzung vakanter Stellen in der Stadtverwaltung wird durch die Personalberatung und –vermittlung sowie die Personalstellen der Fachbereiche und zuständigen örtlichen Frauenbeauftragten der Fachbereiche darauf geachtet, den Gendergedanken in das Profil der zu besetzenden Stelle zu integrieren. Zu dem gesamten Themenkomplex gibt es entsprechende Schulungen. Insbesondere bei der Besetzung von Führungsstellen ist es gängige Praxis, Fragen zu der Genderkompetenz der angehenden Führungskraft zu stellen.

3.1.2 Personalentwicklung

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

Mitarbeiter*innen-Gespräch

Das Instrument Mitarbeiter*innengespräch ist nach wie vor Kerninstrument der Personalentwicklung. Es beinhaltet den Austausch und die Entwicklung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Es werden die Entwicklungspotentiale und Entwicklungsperspektiven ermittelt und individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen vereinbart. Im Berichtszeitraum wurde das Instrument unter Diversitygesichtspunkten überprüft.

Führungskräfteentwicklung

Bei der Zusammenstellung des Teilnahmekreises für die Führungskräfteentwicklung (FKE) wird weiterhin das Kriterium der paritätischen Teilnahme von Frauen und Männern berücksichtigt. Im Berichtszeitraum sind fünf Lehrgangsreihen gestartet.

Auf der Ebene Sachgebietsleitungen (zwei Gruppen) und Team- und Arbeitsgruppenleitungen (ebenfalls zwei Gruppen) ist die paritätische Teilnahme gelungen. Auf der Ebene der Bereichs-/Fachbereichsleitungen (eine Gruppe) nahmen sieben Frauen und ein Mann teil. Innerhalb der FKE wird das Thema „Gender“ als Querschnittsthema fortlaufend behandelt.

Führungskräfteentwicklung Kompakt für neue Führungskräfte

Im Berichtszeitraum wurde ein neues Angebot entwickelt, das sich an die Führungskräfte richtet, die neu in der Funktion sind. In diesem dreitägigen FKE-Kompakt wird ebenfalls die

paritätische Besetzung der Gruppen mit Frauen und Männern angestrebt. Im Einzelfall kann es Abweichungen geben, da diese Maßnahme allen neuen Führungskräften innerhalb der ersten hundert Tage ihrer Führungstätigkeit angeboten werden soll.

Im Berichtszeitraum haben sechs Seminare mit insgesamt 91 Teilnehmer*innen stattgefunden, davon waren 45 weiblich und 46 männlich.

Förderkreis

Im April 2018 wurde der dritte Förderkreis (ehemals Nachwuchsförderkreis) beendet. In der Zwischenzeit haben rund ein Drittel der Teilnehmenden Führungspositionen übernommen. Von 12 Teilnehmenden sind heute eine Bereichsleitung, drei Sachgebietsleitungen und zwei Arbeitsgebietsleitungen in Funktion. Weitere drei Personen haben die Aufgabe in der Zwischenzeit gewechselt.

Der vierte Förderkreis der Stadtverwaltung Hannover startete im November 2017 und endet im April 2020. Ziel ist erneut die gezielte Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsfunktionen oder komplexen Fachaufgaben. Der vierte Förderkreis ist für die Dauer von 30 Monaten angelegt. Während dieser Zeit haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Kompetenzen auszubauen und einzusetzen. An diesem Förderkreis nehmen neun Frauen und zehn Männer aus verschiedenen Fachbereichen mit unterschiedlichen Qualifikationen teil (technische Berufe, Sozialarbeit und Verwaltung).

Das Mentoringprogramm gehörte als Baustein auch für diesen Förderkreis dazu und endete im August 2019. Ziel der Personalentwicklung war es, Mentor*innen aus vielen Fachbereichen zu gewinnen und wenn möglich die Tandems geschlechtergemischt zusammenzuführen, sowie die Mentor*innen für ihre Rolle zu qualifizieren. Das Mentoringprogramm unterstützt die Gleichstellung damit auf verschiedenen Ebenen. Im bisherigen Verlauf des aktuellen Förderkreises konnten Teilnehmende sich bereits zu Führungskräften entwickeln bzw. wurden mit komplexen Fachaufgaben betraut.

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. Mittlerweile sind fünf Qualifizierungen beendet worden. Im Berichtszeitraum waren es zwei Gruppen. Die vierte Gruppe 2015-2017 bestand aus sechs Teilnehmer*innen, drei Frauen und drei Männern. Die fünfte Gruppe 2017-2019 bestand aus 12 Teilnehmer*innen, sechs Frauen und sechs Männern.

Damit ist in der zweiten bis fünften Gruppe die paritätische Besetzung gelungen.

Mittlerweile konnten ca. Zweidrittel der Teilnehmenden Aufgaben übernehmen, die eine entsprechende Besoldungs- bzw. Entgeltwertigkeit haben.

Verwaltungsdolmetscherdienste

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist eine Säule der Personalentwicklung. Ein Baustein ist die Vermittlung und Ausbildung der Verwaltungsdolmetscher*innen.

Im Januar 2018 wurde die dritte Verwaltungsdolmetscherqualifizierung abgeschlossen. 14 Teilnehmende, darunter 13 Beschäftigte der LHH und ein Dozent der VHS, haben die Qualifizierung in acht Sprachen (Arabisch, Englisch, Farsi, Französisch, Kurdisch, Russisch, Serbisch und Türkisch) erfolgreich bestanden. Die Teilnehmenden aus dem Kreis der Beschäftigten setzten sich zusammen aus acht Frauen und fünf Männern. Dabei haben zehn der Teilnehmenden eine Migrationsbiografie und drei keine Migrationsbiografie.

Die Teilnehmenden der ersten und zweiten Gruppen haben die Qualifizierung der dritten Gruppe unterstützt. Insgesamt umfasst der Verwaltungsdolmetscherpool nunmehr 44 Verwaltungsdolmetscher*innen, davon 29 Frauen und 15 Männer.

An dem monatlichen Erfahrungsaustausch nehmen Verwaltungsdolmetscher*innen aller Qualifizierungsgruppen regelmäßig teil.

Qualifizierung zur Assistenz- und Sekretariatskraft

Anhand von Fluktuationsanalysen und Erfahrungswerten der Personalberatung- und Vermittlung wurde festgestellt, dass immer wieder Stellen im Bereich der Verwaltungs- und Schreibkräfte (Assistenzkräfte) frei werden. Um diese Stellen mit eigenen Mitarbeitenden besetzen zu können, wurde das Konzept „Qualifizierung zur Assistenzkraft“ entwickelt. Mittlerweile wurden in drei Maßnahmen auf der Grundlage dieses Konzeptes 45 Mitarbeitende qualifiziert.

Die Ausschreibungen der Maßnahme spricht insbesondere Beschäftigte an, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation nicht mehr in ihren bisherigen Aufgabengebieten oder aber aufgrund ihrer fehlenden Qualifikation nicht im Verwaltungsbereich eingesetzt werden können. Im zweiten Durchgang 2015 und im dritten Durchgang 2018/2019 wurde darüber hinaus der Schwerpunkt auf die Förderung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund gelegt (geworben wurde insbesondere mit der neuen Veranstaltung „Mut zur Qualifikation“). Die Ausschreibungen stießen auf ein breites Interesse. Für den ersten Durchgang gingen 60, für den zweiten Durchgang 90 und für den dritten Durchgang 70 Bewerbungen ein. Alle Bewerber*innen wurden zu einem Auswahlgespräch eingeladen. Sie stammten überwiegend aus den Bereichen Kommunale Gebäudereinigung, Bäder- und Sportstättenbetrieb, dem Betrieb der Städtischen Alten- und Pflegeheime sowie aus dem Verkehrsaußendienst. Aufgrund der Erfahrungen im zweiten Durchgang wurde die Qualifizierung für den dritten Durchgang von 6 auf 8 Monate verlängert, so dass sowohl Theorie als auch Praxisphasen intensiviert wurden. Die Maßnahmen bestehen aus Unterrichtseinheiten an der Volkshochschule Hannover (u. a. EDV, Rechtschreibung, Kommunikation) und Praktika in verschiedenen Fachbereichen der Stadtverwaltung (z. B. Schulverwaltung, Assistenz von Fachbereichs- und Bereichsleitungen). Von den 16 teilnehmenden Frauen im dritten Durchgang haben über 50% einen Migrationshintergrund. Männer konnten für den Durchgang nicht gewonnen werden. Es gab insgesamt drei Bewerbungen männlicher Beschäftigter.

14 von 16 Teilnehmenden der dritten Maßnahme konnten zeitnah in eine entsprechende Verwaltungstätigkeit wechseln, davon haben acht Teilnehmende bereits in eine unbefristete Stelle erhalten. Die nächste Qualifizierung wird voraussichtlich 2021 starten.

3.1.3 Aus- und Fortbildung

Fortbildung

Über das allgemeine Fortbildungsprogramm finden speziell für Frauen verschiedene Fortbildungen statt, weil die Nachfrage besteht, einige Themen in dieser Form durchzuführen.

2017 und 2018 wurden vier eintägige Schulungen für neue örtliche Frauenbeauftragte zum Thema „Qualitative Personalauswahl“ durchgeführt. An diesen haben 48 Frauen teilgenommen.

Zum Angebot „Mit ganzheitlichem Blick führen. Offenheit und Transparenz erschließen Potentiale. Die Sexuelle Diversity-Dimension im Arbeitskontext anerkennen“ wurden im Berichtszeitraum 2016 bis 2018 in 12 Veranstaltungen 57 Frauen und 68 Männer geschult.

Des Weiteren wurde 2018 nach längerer Zeit wieder ein Seminar „Bewerbungstraining“ als 3-tägige Schulung ausschließlich für Frauen mit 11 Teilnehmerinnen durchgeführt

2018 wurde das allgemeine Angebot um das Thema „Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ für zwei Zielgruppen ausgeweitet. Dabei wurden in der Schulung für Führungskräfte elf Frauen und vier Männer geschult. Außerdem konnten an der Veranstaltung für Mitarbeitende 13 Frauen und ein Mann teilnehmen. Dieses Angebot wird in das allgemeine Fortbildungsprogramm aufgenommen.

Seit Ende 2016 werden auf Grund des Beschäftigungssicherungstarifvertrags dreitägige Gesundheitsseminare außerhalb der Landeshauptstadt angeboten.

Zu Beginn haben 2016 und 2017 an 10 Terminen 112 Frauen und 48 Männer teilgenommen (70% Frauen). Da sich nur wenige Männer angemeldet hatten, wurden Werbemaßnahmen mit positiven Ergebnis gestartet, um Männer zu motivieren, sich anzumelden. 2018 haben an 8 Seminaren 72 Frauen und 51 Männer teilgenommen (58% Frauen). Durch die erhöhte Anzahl an männlichen Interessenten ist zukünftig die paritätische Besetzung der Seminare möglich.

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

Ausbildung

Zum Stichtag 31.12.18 befanden sich insgesamt 506 Nachwuchskräfte, davon 231 Frauen (45,7%) und 275 (54,3%) Männer in einem Ausbildungs- oder Studienverhältnis bei der Stadtverwaltung Hannover.

Die Verteilung von jungen Frauen und Männern auf die verschiedenen Ausbildungsberufe bildet sich dabei noch immer sehr unterschiedlich ab.

Durch die gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen für die Ausbildungs- und Studienplätze der Stadtverwaltung Hannover konnten sowohl für die mittlere als auch die gehobene allgemeine Verwaltungsebene in den vergangenen Einstellungsjahren stets überdurchschnittlich viele weibliche Auszubildende und Studentinnen gewonnen werden. So haben sich für die Einstellung 2018 mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer beworben.

Im Zeitraum 2016 bis 2018 lag der Anteil an weiblichen Nachwuchskräften in der Qualifizierung zur* zum Verwaltungsfachwirt*in bei durchschnittlich 69 %, im dualen Studiengang Bachelor of Arts – Allgemeine Verwaltung bei durchschnittlich 72 %. Für die Ausbildung der mittleren Verwaltungsebene konnten im Durchschnitt sogar 75 % Frauen gewonnen werden.

Die Stadtverwaltung unterstützt auch weiterhin die Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie, indem in Einzelfällen das Ausbildungs- oder Studienverhältnis auch in Teilzeit – in der Regel mit 30 Wochenstunden – ohne Verlängerung der Ausbildungszeit absolviert werden kann.

Bereits seit 2005 läuft insoweit erfolgreich eine Kooperation mit dem Diakonischen Werk, bei welcher junge Frauen mit Kind entsprechend unterstützt und gefördert werden. Bestandteil der Kooperation ist u.a., dass ggf. auch unabhängig von sonst vorgegebenen Bewerbungsfristen geprüft wird, ob im Einzelfall ein (Teilzeit-)Ausbildungsverhältnis angeboten werden kann. Auf regelmäßigen Informationsveranstaltungen werden die Teilnehmerinnen der Maßnahmen des Diakonischen Werkes darüber hinaus über die Ausbildungsmöglichkeiten der LHH sowie über das Bewerbungsverfahren informiert und beraten.

Teilzeitausbildung ist aber auch in anderer Fällen möglich und kann bei Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen jeweils individuell geprüft werden.

Auch wenn sich die Gewinnung von weiblichen Nachwuchskräften in den handwerklichen oder technischen Berufen noch immer schwieriger zeigt als im Verwaltungsbereich, haben im Berichtszeitraum doch zahlreiche junge Frauen den Start ins Berufsleben in diesen Bereichen gestaltet.

So konnten beispielsweise im Ausbildungsberuf Elektroniker*in vier, als Fachkraft für Abwassertechnik drei und für das duale Studium Bachelor of Science – Wirtschaftsinformatik vier weibliche Nachwuchskräfte gewonnen werden.

Auch in anderen Ausbildungsberufen, z. B. Mediengestalter*in, Industriemechaniker*in, Vermessungstechniker*in oder Fachkraft für Veranstaltungstechnik sind junge Frauen in die Berufsausbildung gestartet und setzen den erfreulichen Trend in diesen Berufsbildern fort.

Weiterhin besonders erfolgreich sind die Bemühungen zur Gewinnung weiblicher Nachwuchskräfte in allen Fachrichtungen der Ausbildung von Gärtner*innen sowie Fachangestellten für Bäderbetriebe: zum Beispiel sind erneut ca. 30% der Auszubildenden zur*zum Gärtner*in weiblich, bei den Fachangestellten für Bäderbetriebe sind es sogar fast 75%.

3.1.4 Zukunftstag für Mädchen und Jungen

Die Stadtverwaltung Hannover verfolgt als Arbeitgeberin mit dem Zukunftstag u. a. die Erschließung von qualifizierten Personalressourcen für die Zukunft.

Der Zukunftstag konnte auch in den Jahren 2016 bis 2018 von Mädchen und Jungen der Altersgruppe 10 – 15 Jahre bei der Stadtverwaltung durchgeführt werden.

Eine gesamtstädtische Statistik für Kinder, die den Zukunftstag am Arbeitsplatz von Mitarbeitenden verbracht haben, ist in 2016 entwickelt worden. Es stellte sich heraus, dass ein hoher Anteil an teilnehmenden Mädchen und Jungen vorher nicht erfasst worden ist, so dass nun Aussagen zur tatsächlichen Teilnahme erfolgen konnten.

Im Berichtszeitraum haben (auf Grundlage der neuen Statistik, die die Teilnahme am Arbeitsplatz beinhaltet) insgesamt 670 Mädchen und 598 Jungen, also 1268 Kinder den Zukunftstag bei der Stadtverwaltung Hannover verbracht. An den Zahlen wird deutlich, dass der Bedarf an Angeboten der Fachbereiche, Ämter und Betriebe stark angefragt wird bzw. weiterhin ausbaufähig ist.

Mädchen und Jungen orientierten sich in für sie untypischen Berufen. Mädchen im IT-Bereich, als Beamtin im feuerwehrtechnischen Dienst, Vermessungstechnikerin oder Tischlerin. Jungen waren in den Berufsbildern Erzieher, Kulturpädagoge/Museumspädagoge und als Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste in der Stadtbibliothek zu finden.

	w	m	gesamt
2016	162	146	
Mitnahme an den Arbeitsplatz	102	102	
gesamt	264	248	512
2017	139	104	
Mitnahme an den Arbeitsplatz	68	71	
gesamt	207	175	382
2018	138	114	
Mitnahme an den Arbeitsplatz	61	61	
gesamt	199	175	374

In 2017 ist im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit ein Flyer entwickelt worden, der Berufsbilder in Fotos darstellt, auf Informationsmöglichkeiten und die Anmeldung hinweist. Ferner wurden u.a. Eltern, Kinder, und Lehrkräfte zum Angebot des Zukunftstags telefonisch informiert und beraten. Eine wichtige Bedeutung hat auch die Beratung der Fachbereiche, Ämter und Betriebe zur grundsätzlichen Ausrichtung des Zukunftstags sowie die Qualität der Angebote sicher zu stellen.

3.1.5 Beschwerdekommision

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18.08.2006 wurde die Dienstvereinbarung über den Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung im Sinne des AGG erarbeitet und die Beschwerdekommision eingerichtet, der die

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

In den Jahren 2016 bis 2017 haben 14 Beratungen stattgefunden. Es wurden vier Beschwerden erhoben, die durch die Kommission als berechtigt anerkannt wurden.

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

3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

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

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die Pflege von Angehörigen steht im Rahmen des demografischen Wandels zunehmend im Fokus. Arbeiten und gleichzeitig Angehörige pflegen bringt viele Mitarbeitende an die Grenzen ihrer Belastbarkeit. Die Stadtverwaltung Hannover hat die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege schon länger zum Thema gemacht.

Der in 2015 begonnene „Themennachmittag Pflege“ wurde aufgrund der hohen Nachfrage der Mitarbeitenden vom Bereich Personal und Organisation in Kooperation mit Kolleg*innen des Arbeitsrechts, des Kommunalen Senioren Service, der Mitarbeiterberatung und der Arbeitsmedizin in 2016 – 2018 weiterentwickelt. Im kollegialen Austausch wurde in den Veranstaltungen festgestellt, dass die Bedarfe sich auch in Richtung „Schwerpunkt-Themennachmittage Pflege“ entwickelten. Diese Bedarfe wurden aufgegriffen und in dem interdisziplinären Team der genannten Fachlichkeiten konzeptionell bearbeitet und umgesetzt. Unter anderem fanden zwei Veranstaltungen zum Thema „Demenz“ statt. Teilnehmende konnten im Gespräch mit Kolleg*innen feststellen, dass an sie als Pflegenden eine hohe Herausforderung gestellt wird. Der fachlich fundierte und begleitete Austausch mit Kolleg*innen in einer ähnlichen Situation ermöglichte ihnen eine Hilfestellung im Umgang mit dem Angehörigen. Das Sichtbarmachen und Enttabuisieren des Themas und die Feststellung, dass auch andere Kolleg*innen in dieser schwierigen Pflegesituation sind, entlastete.

Insgesamt nahmen an den Themen – und Schwerpunkt-Themennachmittagen 227 Mitarbeitende teil, davon 60 Männer. Es ist festzustellen, dass der Anteil an pflegenden Männern insgesamt gestiegen ist. In den durchgeführten Veranstaltungen waren 26 % der Teilnehmenden Männer. Die gute Beteiligung an den Veranstaltungen verdeutlichte den Bedarf an Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, sodass die Themennachmittage und Schwerpunkt – Themennachmittage Pflege fortgesetzt werden.

Der „Erfahrungsaustausch für Sorgearbeit, Pflege und Pflegeorganisation“ wird viermal jährlich für Mitarbeitende außerhalb der Arbeitszeit angeboten. In den Berichtsjahren haben insgesamt 9 Veranstaltungen mit 49 Teilnehmenden stattgefunden. Davon nahmen 14 Männer teil, sodass ein Männeranteil in Höhe von 29 % vorlag. Für die Zukunft wird das Angebot auch weiterhin vorgehalten.

Beratungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Seit 2011 gibt es eine Ansprechpartnerin zur Vereinbarkeit von „Beruf und Privatleben“ im Fachbereich Personal und Organisation. In 2016-2018 fanden Erst- und Folgeberatungen für Mitarbeitende zu unterschiedlichen Themen wie z. B. Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Sabbatjahr, Freistellungsmöglichkeiten und Teleheimarbeit statt. Die Anzahl der Beratungen im Berichtszeitraum stieg weiterhin an. Es ist festzustellen, dass der Beratungsbedarf dann verstärkt vorhanden war, wenn es in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben erschwerte Bedingungen für die Vereinbarkeit, z.B. feste Dienst- oder Schichtzeiten gab.

3.2.1 Flexible Arbeitszeitgestaltung

Ziel ist, neben Arbeitszeitflexibilisierung und der Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung, das Anbieten von weiteren flexiblen und bedarfsgerechten Arbeitsmodellen für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung. In den Jahren 2016-2018 wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- **Erstellung und Erprobung Konzept „Mobiles Arbeiten“**

Die neue Dienstvereinbarung 11/133 Telearbeit ist am 06.02.2017 in Kraft getreten. Sie löst die alte Dienstvereinbarung 11/122 zur Teleheimarbeit ab und regelt die Verfahren zur mobilen und alternierenden Telearbeit für alle Fachbereiche, Ämter und Betriebe der Landeshauptstadt Hannover.

Die Einführung von Telearbeit soll u. a. dazu beitragen

- a. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern,
- b. die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern,
- c. Ausfallzeiten zu verringern,
- d. die Mitarbeiterbindung und die Arbeitgeberinattraktivität zu erhalten und zu erhöhen,
- e. weitere Arbeitsressourcen durch eine größere Teilhabe von Teilzeitkräften am Arbeitsleben zu erschließen,
- f. die Gesunderhaltung zu fördern sowie
- g. erworbene berufliche Qualifikationen und vorhandenes Wissen auch in der Familienzeit zu erhalten und einen schnelleren beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Im Anschluss an die Erarbeitung der DV 11/133 begann eine erste Überarbeitung aufgrund von in der Praxis festgestellten Anforderungen an das Beantragungsverfahren sowie dem Umgang von Telearbeit bei Schutzstufe D (Personenbezogene Daten, deren Missbrauch die gesellschaftliche Stellung oder die wirtschaftlichen Verhältnisse des Betroffenen erheblich beeinträchtigen kann („Existenz“)). Zum Stand April 2019 wurden ca. 300 Anträge genehmigt.

Das Verfahren soll weiter in der Praxis erprobt werden. Alle genehmigten Anträge mit Schutzstufe D sollen anhand der neuen Regelungen überprüft und ggf. angepasst werden. Innerhalb der nächsten fünf Jahre ist eine Evaluation des Verfahrens mit den Beteiligten geplant.

- **Erstellung Dienstvereinbarung Langzeitkonto**

Die Umsetzung von Lebenszeit- und Langzeitkonten wurde im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Maßnahme aufgenommen.

Die Regelungen zum Langzeitkonto wurden in der DV 11/113 und der ADA 11/13 beschrieben, die beide im Februar 2018 veröffentlicht wurden. Mit dem Langzeitkonto können Beschäftigte über einen längeren Zeitraum Zeitguthaben ansparen und zu einem späteren Zeitpunkt entnehmen. Das Langzeitkonto kann beispielsweise für eine Freistellung vor Beginn der gesetzlichen Altersrente oder auch für eine Reduzierung der täglichen Arbeitszeit genutzt

werden oder es kann für eine Auszeit, auch in Verbindung mit Urlaub, beansprucht werden. Das verantwortliche Mitgestalten der eigenen Arbeitszeit durch die Beschäftigten soll gefördert und die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit erleichtert werden. Dadurch können Beruf und Privatleben besser in Einklang gebracht werden, die Attraktivität der Landeshauptstadt Hannover als Arbeitsgeberin wird erhöht.

Im Anschluss an die Erarbeitung der DV 11/113 und Erprobung in der Praxis erfolgte eine erste Überarbeitung aufgrund von in der Praxis festgestellten Anforderungen an das Beantragungsverfahren. Eine inhaltliche Bewertung oder Überarbeitung ist an die Ergebnisse der Evaluation geknüpft. Zum Stand April 2019 wurden ca. 150 Anträge genehmigt.

Das Verfahren soll weiter in der Praxis erprobt werden. Innerhalb der nächsten fünf Jahre ist eine Evaluation des Verfahrens mit den Beteiligten geplant.

▪ **Möglichkeiten von vereinbarkeitsbewusster Dienst- und Schichtplanung**

Die Prüfung wurde im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahme aufgenommen. Eine interne Recherche wurde im November 2018 abgeschlossen. Zur Ermittlung der Ist-Situation wurden Gespräche mit 13 Fachbereichen unter Beteiligung der örtlichen Personalräte sowie der örtlichen Frauenbeauftragten geführt. Aktuell arbeiten von insgesamt 3.707 Mitarbeitenden im Dienst- und Schichtbetrieb 973 in Teilzeit, das entspricht einer Quote von 26%.

Aufgrund der internen Recherche zum Thema „vereinbarkeitsbewusste Dienst und Schichtarbeit“ wurden betroffene Organisationseinheiten kontaktiert. Der Arbeitskreis Teilzeit erarbeitet seit Anfang 2019 ausgehend von der Ist-Situation Empfehlungen, inwieweit durch den Einsatz von vorhandenen Arbeits- und Teilzeitmodellen eine vereinbarkeitsbewusste „Dienst- und Schichtplanung“ realisiert werden kann.

3.2.2 Teilzeitbeschäftigung

Bei der Stadtverwaltung werden alle praktikablen Arbeitszeitverteilungen ermöglicht. Dabei ist die vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung mit einer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit ab 30 Stunden und darüber ein begehrtes Arbeitszeitmodell. Insbesondere auch für teilzeitbeschäftigte Führungskräfte.

Zur Förderung für teilzeitbegründete Arbeitszeitüberschneidung bei Führungskräften und Mitarbeitenden wurden ergänzende Regelungen für die Fördermittel zur Geschlechtergerechtigkeit vereinbart. Die neuen Regelungen zur Geschlechtergleichstellung bieten unter dem Schwerpunkt „Flexible Gestaltung von Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ seit dem 01.07.2018 das neu ausgerichtete Förderkriterium „Aufteilung einer Stelle“. Die Förderdauer beträgt in jedem Fall maximal drei Jahre.

Gefördert werden die Zeiten für teilzeitbegründete Arbeitszeitüberschneidung mit folgenden Möglichkeiten:

- Generell werden bei Führungskräften 3 bis 5 Stunden wöchentlich pro Stelle gefördert, bei Sachbearbeitungsstellen sind es 2 Stunden wöchentlich
- Förderung über einen größeren Stundenumfang (bis max. 20 Wochenstunden) pro Stelle können nach begründeter Einzelbeantragung bewilligt werden.

Die Wirksamkeit der Maßnahme aus den Fördermitteln für Geschlechtergerechtigkeit soll beobachtet werden und eine Evaluation vorbereitet werden. Mit Erfahrungswerten, wie diese Möglichkeiten in Anspruch genommen werden, kann frühestens in 2020 im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Vergabe der Fördermittel gerechnet werden.

3.2.3 Elternzeit / Elternzeitunschädliche Teilzeittätigkeit

Es sind erhebliche Unterschiede in der Elternzeitdauer von Frauen und Männern ersichtlich, bei den Männern entspricht diese in etwa den sog. „Vätermonaten“. Die Stadtverwaltung hat das Thema „Aktivierung der Vaterrolle“ aktiv aufgegriffen und als Maßnahme in das Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ aufgenommen.

Ein Teil der Mitarbeitenden nutzt die Möglichkeit der elternzeitunschädlichen Teilzeitbeschäftigung, um den Kontakt zur Arbeitswelt bzw. zu den Fachinhalten ihres Arbeitsplatzes auch während der Beurlaubung aufrecht zu erhalten.

3.2.4 Frauenfördermittel / Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung

Seit vielen Jahren werden jährlich zentral rund 1,1 Mio. € Frauenfördermittel zur Verfügung gestellt. Die Kriterien zur Vergabe der Frauenfördermittel wurden im Berichtszeitraum auftragsgemäß überarbeitet und den heutigen Anforderungen bei der Frauenförderung und der Geschlechtergleichstellung angepasst (s. BDS 0013/2018). Damit einher ging die Umbenennung von Frauenfördermitteln zu Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung. Zum 01.07.2018 erfolgte die Umstellung der Vergabepaxis auf die neuen Vergabekriterien. Die genaue Verteilung ist einer jährlich erstellten Informations-Drucksache zur Vergabe der Fördermittel zu entnehmen.

3.2.5 Service für Familien

Ferienbetreuung

Auch in den Jahren 2016-2018 wurde in den Sommerferien eine Betreuung für die Kinder der Mitarbeitenden im Alter von 6-12 Jahren angeboten. Die Betreuung übernahm im Auftrag der Stadtverwaltung der Verein für Erlebnispädagogik und Jugendsozialarbeit. Dieses Angebot wurde von den Mitarbeitenden und ihren Kindern sehr geschätzt, sodass diese Maßnahme auch für die Folgejahre geplant ist.

Fluxx – Notfallbetreuung für Ihr Kind

Seit 01.10.2014 ist die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin Partnerbetrieb der Fluxx-Notfallbetreuung. Das in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung von Stadt und Region Hannover, dem Bereich Kindertagesstätten und dem Familien-Service-Büro entwickelte Pilotprojekt startete mit einem Angebot für die Kinderbetreuung. Zum 01.01.2016 ist die Erweiterung auf Erwerbstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen erfolgt. Die Kosten sind im Berichtszeitraum weiterhin über die Frauenfördermittel getragen worden. Die Stadtverwaltung ermöglicht den Mitarbeitenden also weiterhin die Betreuung im Notfall für Kinder und neu für unterstützungsbedürftige Angehörige.

Städtische Mitarbeitende haben sich an die Fluxx-Notfallbetreuung gewandt und insgesamt 288 Stunden Fluxx-Service in Anspruch genommen.

Eltern-Kind-Büros

In allen neu angemieteten Gebäuden werden bei Bedarfsanmeldung Eltern-Kind-Büros eingerichtet und die städtischen Regelungen nach wie vor umgesetzt. In der praktischen Umsetzung hat sich die angestrebte Nutzungsordnung als nicht erforderlich herausgestellt. In Ausnahmefällen können sich in Notsituationen die Kinder von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz aufhalten, solange Sicherheitsbestimmung nicht dagegensprechen.

3.3. Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren Menschen (LSBTIQ) in der Landeshauptstadt Hannover

„Vielfalt ist unsere Stärke.“ Dieses zentrale Leitmotiv zieht sich durch die Arbeit der Landeshauptstadt Hannover und damit auch ihrer Gleichstellungsarbeit. Dies betrifft ebenso die Dimensionen der sexuellen und geschlechtlichen Identität, denen sich bei der

Landeshauptstadt die Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt widmen. Zentrale Arbeitsschwerpunkte sind hierbei neben dem Schutz marginalisierter Gruppen und dem Abbau von Diskriminierung auch die Aufklärung und aktive Förderung von Akzeptanz und Wertschätzung lesbischer, schwuler, bisexueller, trans*, inter* und queerer Menschen (LSBTIQ). Schließlich betrifft dies ebenso die Berücksichtigung von LSBTIQ in den Dienstleistungen der Landeshauptstadt Hannover.

Um diesen Zielen näher zu kommen, wurden von den Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (LSBTIQ-Beauftragte) in Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen Konzepte, Projekte und Aktionen realisiert, die verschiedene Aspekte der LSBTIQ-Gleichstellungsarbeit in den Fokus nehmen.

Ein besonders relevantes Thema waren in den Jahren 2016-2018 Migration und Asyl von LSBTIQ.

Beginnend mit einem Fachtag im Januar 2016 konnten innerhalb der Verwaltung große Fortschritte für LSBTIQ-Geflüchtete erzielt werden. Maßnahmen waren zum einen die Einrichtung eines wöchentlich dezentral stattfindenden Beratungsangebots, das LSBTI-Geflüchteten mit spezialisiertem Fachwissen im Spannungsfeld sexuelle und geschlechtliche Identität als Fluchtgrund zur Seite steht.

Eine weitere Maßnahme war die Etablierung einer kommunalen Unterkunft für geflüchtete schwule Männer im Rahmen eines spezifischen Schutzkonzeptes für aufgrund ihrer sexuellen Identität besonders schutzbedürftige Geflüchtete.

Eine dritte Maßnahme im Bereich Migration und Flucht bestand in der flächendeckenden Sensibilisierung aller im Bereich Migration & Asyl arbeitenden Mitarbeiter*innen durch entsprechende Schulungen.

Ein weiterer zentraler Arbeitsschwerpunkt der LSBTIQ-Beauftragten waren in den betreffenden Jahren Fragestellungen rund um das Thema LSBTIQ-Familien, auch als Regenbogenfamilien bezeichnet.

Eine grundlegende Maßnahme war die Erstellung und Veröffentlichung einer Broschüre für Fachkräfte und Interessierte zum Thema Regenbogenfamilien und Familiengründung von LSBTIQ.

Aufgrund des hohen Bedarfs ihrer LSBTIQ-Einwohner*innen bot die Landeshauptstadt darüber hinaus einen Gesprächskreis für werdende Regenbogenfamilien an. Um eine so identifizierte Lücke in der Beratungslandschaft Hannovers zu schließen, etablierte die Landeshauptstadt Hannover eine dauerhafte Beratung zur gleichgeschlechtlichen Familiengründung bei den Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Identität.

Ausgelöst durch den angemeldeten Bedarf des Bereichs Kindertagesstätten, schult die Landeshauptstadt seit 2018 sukzessive alle Leitungen der städtischen Kindertagesstätten und ihre Stellvertretungen in einem zweitägigen Workshop zur besonderen Lebenssituation von Regenbogenfamilien sowie von LSBTIQ-Kindern, um sie in ihrer Arbeit und der vorurteilsfreien Erziehung zu unterstützen.

Außerdem werden, ebenso seit dem Jahr 2018, Mitarbeiter*innen des Fachbereichs Jugend und Familie in einer fachspezifischen Fortbildung zum Thema geschlechtliche Vielfalt mit Fokus auf trans* und inter* Klient*innen weitergebildet.

Um auch Jugendliche insbesondere in Klassenverbänden zu erreichen, konzipierten die Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Identität eine Ausstellungsreihe der Ausstellung „Ach so ist das?!“ mit einem umfangreichen Begleitprogramm.

Bedingt durch den demographischen Wandel ist auch die Beschäftigung mit der besonderen Lebenssituation älterer LSBTIQ von zunehmender Relevanz für die LSBTIQ-Gleichstellungsarbeit der Landeshauptstadt Hannover. In einem Arbeitskreis „Ältere LSBTIQ“ wurde so unter der Beteiligung des Fachbereichs Senioren und der LSBTI-Beauftragten sowie freien Trägern, der LSBTIQ- und Pflegearbeit ein Schulungskonzept für Mitarbeiter*innen aus Pflegeberufen erarbeitet. Das Schulungskonzept diente nicht nur der Durchführung von Schulungen, die die Landeshauptstadt seit 2018 für Träger*innen der Pflegearbeit anbietet,

sondern soll, gemeinsam mit einer zu erstellenden Expertise, im Folgejahr veröffentlicht werden.

In einer weiteren Maßnahme unterstützte die Landeshauptstadt in der Zusammenarbeit des kommunalen Senioren-Services und der LSBTIQ-Beauftragten LSBTIQ-Senior*innen bei der Gründung eines Wohnprojektes.

Schließlich widmete sich die Landeshauptstadt der Fortführung ihrer LSBTIQ-Gleichstellungsarbeit im Sport.

So unterstützte die Landeshauptstadt Hannover die Gründung des „Sportbündnisses Farbenspiel“ gegen Homo- und Transphobie im Sport. Mit ihrem Beitritt zu diesem Bündnis bestätigte die Landeshauptstadt ihren Einsatz für ein diskriminierungsfreies Sport- und Freizeitangebot für alle Einwohner*innen, ungeachtet von Vielfaltsmerkmalen wie der sexuellen oder geschlechtlichen Identität.

Ein Pilotprojekt in der vielfaltsbezogenen Ausrichtung der sportlichen Dienstleistungen der Landeshauptstadt Hannover waren im Fachbereich Sport und Bäder – analog zum etablierten Angebot spezieller Frauenschwimmzeiten – Angebote spezieller Schwimmzeiten für trans* und inter* Personen.

Diese wurden in einer Testphase unter dem Titel „All Bodies Swim“ in der Winterschwimmsaison 2017/2018 vier Mal angeboten.

Die Fachtagung „Trans@Work“ bildete im Oktober 2018 den Auftakt für eine Auseinandersetzung mit der Fragestellung, was die Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt für die Landeshauptstadt Hannover als Arbeitgeberin konkret bedeutet, der sich die Landeshauptstadt in den kommenden Jahren widmen möchte. Der Fachtag fand, gemeinsam mit LSBTIQ-Organisationen organisiert, im Neuen Rathaus statt und wurde von der Eröffnung der Wanderausstellung „Trans* in der Arbeitswelt“, die in den darauffolgenden fünf Monaten an verschiedenen Orten in Hannover zu sehen war, begleitet.

In Bezug auf Sichtbarkeit und Aufklärung – immer noch relevante Aspekte beim Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung – war die Landeshauptstadt in den Jahren 2016- 2018 mit den Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt auf zahlreichen Veranstaltungen – wie dem Entdeckertag der Region und dem Christopher Street Day (CSD) Hannover – mit Informationsständen vertreten.

Unter dem Motto „Gay for One Day“ nahmen in den Jahren 2017 und 2018 außerdem zahlreiche Mitarbeiter*innen der Landeshauptstadt mit einer gemeinsamen Fußgruppe am CSD teil.

Neben der grundsätzlichen finanziellen Förderung wurde der CSD auch in 2016-2018 von der Landeshauptstadt als ein besonderes Zeichen setzendes Ereignis stark unterstützt. So wurden auch in diesen Jahren an prominenten Orten und Gebäuden in der Stadt wie dem Friedrichswall, vor dem Rathaus, Regenbogen- und seit dem Jahr 2018 auch Trans* Pride Flaggen gehisst. Zusammen mit dem CSD Verein und den jeweiligen Schirmherr*innen des CSD veranstaltete die Landeshauptstadt in jedem Jahr eine Pressekonferenz. Zudem beauftragte die Landeshauptstadt 2017 die Verteilung von „Swing Cards“ in den Straßenbahnen der Stadt, um ein möglichst breites Publikum über die Veranstaltung zu informieren.

4. Schwerpunkte und durchgeführte Maßnahmen der Fachbereiche

Neben den Aktivitäten der Landeshauptstadt Hannover als Arbeitgeberin und den Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten und des Referats für Frauen und Gleichstellung spielen in der Berichterstattung die in den Fachbereichen durchgeführten Maßnahmen für die Einwohner*innen eine wichtige Rolle. Deshalb wurden die Fachbereiche gebeten, Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung, die von 2016-2018 durchgeführt wurden und sich an die Einwohner*innen gerichtet haben, zurückzumelden. Es sollten Maßnahmen benannt werden, die zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter beigetragen haben.

Maßnahmen können Veranstaltungen, Projekte oder auch Veröffentlichungen sein. Darüber hinaus gehören auch Aufgabenbereiche dazu, die Rahmenbedingungen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter schaffen und damit indirekt wirken. Ein Beispiel dafür sind Zuwendungen, die Einrichtungen für Mädchen und Frauen gewährt werden, oder auch Maßnahmen, die die Möglichkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren verbessern. Zudem sollten auch konzeptionelle Überlegungen, die in den Fachbereichen angestellt wurden, benannt werden.

Es ist festzuhalten, dass alle wichtigen Handlungsprogramme der Landeshauptstadt Hannover (z.B. Lokaler Integrationsplan, Kommunale Bildungsplanung, Masterplan Mobilität 2025, „Familien leben in Hannover“) oder wesentliche Planungen im Stadtgebiet bereits unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten erarbeitet 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 (z. B. Kinder- und Jugendarbeit, Senior*innen) gearbeitet wird und wo eine Beteiligung der Einwohner*innen vorgenommen wurde. Im Bereich Planung und Bau des Fachbereiches Umwelt und Stadtgrün werden zum Beispiel bei der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen bzw. Anwohner*innen alle Hinweise auch nach Geschlecht und Altersgruppe separat erfasst, in die Planungen aufgenommen und in den jeweiligen Baudrucksachen geschlechts- und altersgruppenspezifisch erläutert. So konnten u.a. Verbesserungen der Aufenthaltsmöglichkeiten auf Spielplätzen für Betreuungspersonen oder auch Bewegungsangebote für Mädchen auf öffentlichen Spielplätzen umgesetzt werden.

Eine besondere Bedeutung haben die Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans, der sowohl auf Dezernatsebene als auch auf der politischen Ebene als Beschlussdrucksache verabschiedet wurde. In ihm sind die gleichstellungspolitischen Schwerpunkte für die Jahre 2017-2019 dargelegt.

Zunächst wird im Folgenden auf die Handlungsfelder und Maßnahmen im Gleichstellungsaktionsplan eingegangen. Anschließend werden Schwerpunkte der Arbeit in den Fachbereichen, die zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter beigetragen haben, dargestellt.

4.1 Aktionsplan gemäß EU-Charta Gleichstellung für die Jahre 2017-2019

Die Zwischenberichterstattung erfolgte mit Informations-Drucksache Nr. 0163/2019 am 04.03.2019 im Gleichstellungsausschuss. Die Erarbeitung einer ausführlichen Abschlussberichterstattung über die Zielerreichung wird Anfang 2020 beginnen.

Zu folgenden Handlungsfeldern und konkreten Maßnahmen wurde an Gleichstellungsthemen im Rahmen des 2. Gleichstellungsaktionsplans gearbeitet:

Zivilgesellschaftliche Verantwortung

- Paritätische Besetzung der Akteur*innen bei Veranstaltungen des Büro des Oberbürgermeisters
- Beteiligungsbericht
- Feministischen Perspektiven Raum geben

Engagement gegen vielfältige Diskriminierung

- Genderfokus beim Hannoverschen Diversity-Netzwerk
- Kampagne gegen Altersarmut
- Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund am Sport über Qualifikation (Übungsleiterin)

Landeshauptstadt Hannover als Arbeitgeberin

- Förderung der Gleichstellung in der Personalarbeit
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen
- Männer in den städtischen Kindertagesstätten
- Gesundheitsförderung für Mitarbeiter*innen
- Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Bildung und Kinderbetreuung

- Bedarfsgerechte Schaffung von Kindertagesstättenplätzen
- Ausbau der Ganztagschulen
- Qualitätsentwicklung von Bildungsangeboten in Ganztagsgrundschulen
- Verschönerung an Schulanlagen am Beispiel der Gestaltung von WC-Anlagen

Kultur und Freizeit

- Aktivierung der Mitgestaltung städtischen Kulturlebens
- „Jungen und Männer erobern die Stadtbibliothek“
- Künstlerinnen in und aus Hannover
- Finanzielle Gleichstellung von Künstler*innen
- Frauenanteil in öffentlichen Ehrungen

Planung und wirtschaftliche Entwicklung

- Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen
- Kongress Unternehmerinnen und Gründerinnen
- Einzels- und Zentrenkonzept: Konzepterarbeitung
- Einzels- und Zentrenkonzept: Qualitätssicherung

4.2 Bildung und Teilhabe

Gerade im Bereich Bildung und Teilhabe ist die Berücksichtigung geschlechtsbezogener Aspekte eine zentrale Querschnittsaufgabe. Dies spiegelt sich in mehreren Maßnahmen im Gleichstellungsaktionsplan einerseits und in den Rückmeldungen durch die Fachbereiche andererseits wieder. Drei Beispiele aus den Bereichen Schule, Sport und Integration werden im Folgenden beschrieben.

Rucksack Schule - koordinierte Sprach- und Elternbildung

Rucksack Schule ist ein unbefristetes Angebot zur diversitätsbewussten Unterrichts- und Schulentwicklung, das auf Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt, Ressourcen und Kompetenzen beruht (DS 1835/2012). Es verbindet Unterrichts- und Schulentwicklung mit durchgängiger sprachlicher Bildung und interkultureller Bildung. Hierbei wird die Herkunftssprache als Ressource verstanden und als Lerngrundlage berücksichtigt.

Eltern (überwiegend Mütter mit einer Zuwanderungsgeschichte) werden zu Elternbegleiter*innen qualifiziert, regelmäßig geschult und weitergebildet. Als Multiplikator*innen leiten sie ihre Rucksackelterngruppen zwei Stunden wöchentlich (vormittags) in den Räumen der Schule an. Die Rucksackelterngruppen bestehen zum größten Teil aus Mütter (Väter nehmen vereinzelt teil).

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

Mit Hilfe der Elternbegleiter*innen werden Ausflüge zu außerschulischen Lernorten (z. B. Bibliothek, Museen, Zoobesuche, Gespräche mit Polizeikontaktbeamt*innen) organisiert. Hierdurch werden die Eltern in ihrer Rolle als Bildungspartner gestärkt, es werden ihnen Partizipationsmöglichkeiten am Leben in der Stadt ermöglicht.

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

Zwischen der Lehrkraft/Schulkoordinator*in, der Elternbegleiterin und der Rucksackkoordinatorin der LHH finden regelmäßige Koordinationstreffen für z.B. inhaltlichen Austausch statt. Die zuständigen Lehrkräfte besuchen die Rucksackelterngruppen nach Möglichkeit regelmäßig und stehen somit auch für Fragen zu den Themen der Schule und des Unterrichts zur Verfügung.

In den Schuljahren 2016/2017 und 2017/2018:

- wurden 23 Frauen als Elternbegleiterin qualifiziert,
- nahmen 29 Grundschulen am Programm Rucksack Schule teil,
- waren in den beiden Schuljahren jeweils 43 bzw. 38 Elternbegleiter*innen aktiv,
- wurden in 42 Rucksackelterngruppen 785 Eltern mit 34 verschiedenen Sprachen erreicht.

Darüber hinaus gibt es im Fachbereich Jugend und Familie das Projekt „Rucksack in der KiTa“, das sich an Eltern mit Kindern zwischen vier und sechs Jahren richtet.

Sport als Zugang zu mehr Teilhabe

Die Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund am Sport über Qualifikation (Übungsleiterin) ist als Maßnahme im 2. Gleichstellungs-Aktionsplan verankert und bildet damit einen wichtigen Beitrag zu mehr Teilhabe. Migrantinnen sind in Vereinen kaum vertreten. Mit der Ausbildung zu Übungsleiterinnen können die Frauen einen wichtigen Integrationsbeitrag im Sport leisten. Diese Maßnahme wurde von der Landeshauptstadt Hannover in Kooperation mit der Sportregion Hannover im Rahmen des Sportentwicklungsplanes und des lokalen Integrationsplanes umgesetzt. Durch die Förderung des Landessportbundes im Rahmen der zielgruppenspezifischen Ausbildung entstanden den Teilnehmerinnen keine Kosten. Kinderbetreuung wurde vor Ort angeboten.

Empowerment für Frauen mit Flucht- bzw. Migrationserfahrung

Insbesondere durch den Fachbereich Soziales erfolgen vielfältige Maßnahmen zur Stärkung von Frauen mit Flucht- bzw. Migrationserfahrung. Dazu gehören Sprachkurse, die über das Erlernen der Sprache hinaus Frauen die Möglichkeit geben, den kulturellen und sozialen Lebensraum zu erweitern. Darüber hinaus gibt es Schwimm- und Musikkurse oder auch offene Gruppen, die Frauen mit Flucht- bzw. Migrationserfahrung bestärken sollen.

So eröffnen sich zum Beispiel mit den Radfahrkursen den Teilnehmerinnen neue Lebenswelten, sie erweitern ihren Aktionsradius im Lebensumfeld, werden unabhängig vom öffentlichen Nahverkehr und ihre neu erworbene Selbstständigkeit steigert das Selbstwertgefühl. Insgesamt ist dies ein wertvoller Gewinn an Mobilität und Lebensqualität. Die Kinder der Teilnehmerinnen haben das Radfahren meist bereits in der Schule gelernt - so haben die Frauen nun auch die Möglichkeit, gemeinsam mit ihren Kindern mobil zu sein.

4.3 Diversity

Wie in der Einleitung bereits beschrieben, ist die LHH mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta der Vielfalt bereits 2008 die Verpflichtung eingegangen, Vielfalt zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen. Darüber hinaus geht es auch darum, die Einwohner*innen

der LHH in ihrer Vielfalt anzusprechen und ihre unterschiedlichen Bedarfe in den Angeboten zu berücksichtigen. Dabei gilt es die Verschränkungen verschiedener Diversity-Dimensionen in den Blick zu nehmen.

FOBIMO - Fortbildungsmodule zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden in Medizin, Pflege und Betreuung für die Bedürfnisse und Bedarfe älterer LSBTIQ

Im Rahmen des für die Laufzeit eines Jahres angelegten Projekts im Fachbereich Senioren wurden Fortbildungsmodule für Mitarbeitende im Bereich der ambulanten und stationären Pflege sowie weitere im Gesundheitsbereich Tätige entwickelt, um sie für die Belange älterer LSBTI* zu sensibilisieren. In der Projektlaufzeit konnten zehn kostenlose Fortbildungen angeboten werden. Entstanden ist ferner eine Broschüre mit Informationen und Handlungsempfehlungen für Führungskräfte in den besagten Sektoren, um zu ermutigen, den Gedanken der Vielfalt in den jeweiligen Einrichtungen zu implementieren. Das Projekt erfährt eine Förderung durch das Land Niedersachsen. Eine Veranstaltung zur Veröffentlichung der Broschüre ist in Planung.

Die Schulungen sind erfolgreich verlaufen. Die Evaluation erbrachte gute bis sehr gute Rückmeldungen. Dadurch, dass die Anzahl der Schulungen aus Kostengründen begrenzt werden musste, konnten etwa 150 Teilnehmende erreicht werden.

Angebote für Frauen mit Behinderung

Menschen mit Behinderungen haben auf Grund ihrer individuellen Beeinträchtigungen teilweise besondere Schwierigkeiten, über ihren Körper und ihre Sexualität selbst zu bestimmen, Grenzen zu setzen und die Einhaltung dieser Grenzen auch durchzusetzen. Seit Jahren arbeitet der Frauennotruf Hannover (Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen Hannover e.V.) daran, Betroffene zu informieren, Unterstützungs- und Hilfsangebote zu kommunizieren und zugänglich zu machen. Gleichzeitig sollen Multiplikator*innen und Fachkräfte für das Thema sensibilisiert werden. Gefördert wird der Frauennotruf für diese Arbeit durch den Fachbereich Soziales sowie durch das Referat für Frauen und Gleichstellung.

Sexismus und Rassismus

Das Thema Gleichstellung ist ein Bestandteil der Programmplanung und Gestaltung im Programmbereich Politische Bildung der VHS. Im Berichtszeitraum fanden unter anderem eine Abendveranstaltung zum „Zusammenhang zwischen Sexismus und Rassismus“ sowie eine Veranstaltung zum „Kampf der neuen Rechten gegen das Ziel Gleichstellung“ statt. Ziele waren Aufklärung, Information und Wissensvermittlung sowie die Anregung, sich mit den Themen auseinanderzusetzen.

4.4 Soziale Stadtteilentwicklung und Integration

Auch in den Jahren 2016-2018 erfolgten zahlreiche Kursangebote durch die Fachbereiche Soziales sowie Kultur und der VHS in den Stadtteilen. Das niedrigschwellige Kursangebot, das vielfältig ist in Methoden, Inhalten und Zielgruppenansprache, ist an Menschen gerichtet, die sonst schwer erreicht werden. Ziel der Angebote ist es, Menschen zu bestärken, Nachbar*innen in Kontakt zu bringen und sie dazu einzuladen, ihren Lebensraum mitzugestalten.

Schwerpunkte der Arbeit sind Angebote im Bereich Gesundheit sowohl für Frauen als auch für Männer. So führte die VHS in Kooperation mit dem Frauen- und MädchenGesundheitszentrum Region Hannover e.V. insgesamt 59 Kurse durch, in denen es unter anderem um Selbstfürsorge, Körperwissen und um Gesundheitsaspekte in verschiedenen Lebensphasen ging. Ein weiteres Beispiel für ein besonders niedrigschwelliges Angebot ist die Maßnahme „Only you – Zeit für dich“ aus dem Konzept „Gesundheitstreff

Mittelfeld“. Es handelt sich dabei um ein Entspannungs- und Bewegungsangebot mit dem Ziel, die eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen und achtsam mit sich selbst zu sein.

Für Männer gab es im Bereich Gesundheit das geschlechtshomogene Angebot eines Yoga-Kurses sowie ein gemischtgeschlechtliches Angebot zur Steigerung der Gesundheitskompetenz für Frauen und Männer im Alter von 35 und 55 Jahren in den Stadtteilen Stöcken und Mittelfeld. Die Maßnahme „Männer im Quartier“ richtete sich an Männer im Stadtteil Mühlenberg, die über eine künstlerische Arbeit mit ihren Kindern gemeinsam in Austausch kommen sollten.

Darüber hinaus gab es mehrere Angebote für Mädchen und Jungen durch den Bereich Bürgerschaftliches Engagement und Soziale Stadtteilentwicklung im Fachbereich Soziales unter anderem zu den Themen Ernährung und Rollenbilder.

4.5 Politische Bildung

Durch die VHS im Programmbereich Politische Bildung erfolgte in diversen Angeboten eine Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen in verschiedenen Lebensbereichen. Im Jahr 2018 fanden unter anderem drei Abendveranstaltungen zu verschiedenen Fragestellungen statt:

- Zum antiquierten Geschlechter- und Familienbild der Neuen Rechten
- Rehabilitation des Patriarchats? Fußball und Fanszenen – Alles männlich?!
- Frauen, Fußball und Globalisierung. Leid und Leidenschaft der „Legionärinnen“

Unter anderem fanden 2017 auch im Rahmen der Reihe „Aufstehen für Gerechtigkeit – Brunch gegen Diskriminierung“ zwei Veranstaltungen zu den Themen Feminismus und queere Lebensweisen statt. Die Veranstaltungen sollten informieren und zur Diskussion und Vernetzung einladen.

Um Frauen und Mädchen zu stärken und als Heldinnen und Vorbilder in unserer Gesellschaft sichtbar zu machen, fand im September 2018 auch die Veranstaltung „Heldin los“ im Stadtteilzentrum Krokus statt. Im Rahmen der beiden Aktionswochen wurden bestehende Benachteiligungen von Frauen und Mädchen in der Gesellschaft thematisiert. Der Frauen- und Mädchentag hat (junge) Frauen und Mädchen bestärkt, untereinander vernetzt und mit stadtteil- und stadtweiten Akteur*innen und Vereinen in Kontakt gebracht.

4.6 Wirtschaft, Arbeit, Wissenschaft

Die Themen Wirtschaft, Arbeit und Wissenschaft sind in der LHH in verschiedenen Bereichen verankert. Dementsprechend unterschiedlich sind die Zielgruppen und Angebote, die im Folgenden beispielhaft hervorgehoben werden. So ist die Stärkung lokaler Ökonomie 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.

Institutionelle Förderung zur allgemeinen Finanzierung des Unternehmerinnen-Zentrums

Das Konzept des Unternehmerinnen-Zentrums Hannover wurde als Beitrag zur regionalen Wirtschaftsförderung und als Stärkung des regionalen Arbeitsmarktes anerkannt, so dass das Unternehmerinnen-Zentrum Hannover durch das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung und die Landeshauptstadt Hannover begleitet und gefördert wurde. Ein intensiver, branchenübergreifender Erfahrungsaustausch und die Kostenteilung gemeinsam genutzter Einrichtungen machen das Risiko der Unternehmensgründung für Frauen kalkulierbarer. Synergien erzeugen zum Nutzen aller Mieterinnen ist eines der Ziele.

Ein weiteres Ziel des hannoverschen Zentrums liegt darin, bereits erfolgreiche Unternehmerinnen und Frauen auf dem Weg in die Selbstständigkeit zusammen zu bringen und zu beraten.

Das Unternehmerinnen-Zentrum wird von den Gründerinnen und jungen Unternehmerinnen sehr gut angenommen und hat sich als Baustein in der Gründungsförderung von Stadt und Region Hannover etabliert.

November der Wissenschaft

Im Rahmen des Novembers der Wissenschaft ist es 2016 gelungen, eine Ringvorlesung „Gender in Forschung und Lehre. Profile – Projekte – Perspektiven“ der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover sowie mehrere Einzelveranstaltungen der Gleichstellungsbüros der Leibniz Universität, der Stiftung Tierärztliche Hochschule, der Hochschule Hannover und des Studentenwerks Hannover zu einer geschlechtergerechteren Hochschule bzw. „Studieren mit Kind“, anzubieten. 2018 gab es eine Veranstaltung mit dem Schwerpunkt Geschlechtergerechtigkeit in Kooperation mit dem Niedersächsischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung zum Thema „Aufgaben und Herausforderungen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten“. Zudem thematisierten die Deutsche Gesellschaft e.V. und die Hochschule Hannover – Team Gleichstellung - auf ihrer Regionalkonferenz die mangelnde Vielfalt in Hochschule und Gesellschaft durch die Benachteiligung von Frauen.

Projekt Machbar

Im Rahmen des Programms Soziale Stadt fanden im Stadtteil Mühlenberg, durchgeführt vom Quartiersmanagement Mühlenberg, Maßnahmen für Mädchen und Frauen statt. Ein Teil des Angebots richtete sich an Mädchen und junge Frauen und bot diesen Beratung in beruflichen Fragen an, um die Möglichkeit zu verbessern, eine geeignete berufliche Perspektive zu finden. Mit dem Projekt Fairkauf sollte überwiegend langzeitarbeitslosen Frauen aus dem Quartier in der Filiale Fairkauf in Mühlenberg eine Möglichkeit der wohnortnahen Heranführung an den Arbeitsmarkt mit einer sozialarbeiterischen Begleitung angeboten werden.

4.7 Strukturelle Maßnahmen

Neben den Maßnahmen, die unter 4.1 bis 4.6 beispielhaft benannt werden, gibt es Maßnahmen, die sich nicht direkt an die Zielgruppen Mädchen und Frauen, Jungen und Männer sowie LSBTTIQ wenden, sondern Einrichtungen fördern, die Beratungs- und Unterstützungsangebote für die benannten Zielgruppen bereithalten. Die Höhe der Zuwendungen in den Bereichen Soziales, Jugend und Familie sowie Gleichstellung betrug im Jahr 2018 62 Mio. Euro und sorgt so für ein vielfältiges Beratungs- und Unterstützungsangebot für die Einwohner*innen der LHH in ihrer Vielfalt.

Ebenfalls gibt es Maßnahmen der Verwaltung, die die Beratung und Unterstützung zum Beispiel von Frauen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind, vereinfachen. Im Fachbereich Öffentliche Ordnung gibt es eine Ansprechperson, an die sich Mitarbeitende wenden können, wenn der Verdacht besteht, dass ein Fall häuslicher Gewalt vorliegt oder eine Zwangsheirat gegeben sein könnte. Sie ist ferner Ansprechperson für Kund*innen und Beteiligte zu Beratungsstellen und dem Kommunalen Sozialdienst (KSD). Ebenfalls zur Unterstützung für Frauen, die wegen häuslicher Gewalt im Frauenhaus wohnen und wegen der Wohnungsknappheit dort nicht ausziehen können, hat die Zusatzversorgungskasse (ZVK) der LHH zwei Mietwohnungen mit Küche für das Frauenhaus zur Verfügung gestellt, damit Frauen, die aktuell keinen geeigneten Wohnraum finden, eigenständig wohnen können.

5. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sind § 8 und 9 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes. Kern ihrer Tätigkeit ist es „dazu beizutragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt [...] an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben.“ (§9 Absatz 2 NKomVG) Sie kann Maßnahmen anregen, die sich sowohl auf die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung als auch auf die personellen, wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes in der Kommune beziehen. (Ebd.) In der Landeshauptstadt Hannover (LHH) obliegt der Gleichstellungsbeauftragten zudem die Leitung des Referats für Frauen und Gleichstellung.

Über das NKomVG hinaus wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Mitarbeiterinnen im Referat für Frauen und Gleichstellung durch die Allgemeine Dienstanweisung 10/12.0 Aufgaben und Zuständigkeiten des Referats für Gleichstellungsfragen – Frauenbüro beschrieben. Weitere wichtige Regelungen und Gesetze sind die Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der LHH, das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie Gesetzgebungen rund um Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie arbeitsrechtliche Fragestellungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte untersteht direkt dem*der Hauptverwaltungsbeamt*in und ist bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben nicht weisungsgebunden.

Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs informieren. Im Berichtszeitraum geschah dies insbesondere durch Pressemeldungen in Abstimmung mit dem Bereich Presseinformation und Öffentlichkeitsarbeit, durch den Internetauftritt des Referats für Frauen und Gleichstellung sowie durch die Durchführung von Veranstaltungen und die Veröffentlichung von Informationsmaterial.

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

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

Im Berichtszeitraum 2016-2018 gab es durchschnittlich 116 zentrale Stellenbesetzungsverfahren pro Jahr, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen war. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt in der Regel vom Verfassen des Ausschreibungstextes bis zur Entscheidungsfindung in der Auswahlkommission. Grundlegend dafür sind die Vorgaben des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes. In den vergangenen Jahren hat sich zudem etabliert, insbesondere bei Führungspositionen, die Genderkompetenz der Bewerberinnen und Bewerber abzufragen.

Die Beteiligung an Personalangelegenheiten umfasst nicht nur die Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren, sondern auch die Teilnahme an verwaltungsinternen Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten befassen. So hat die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum an den Steuerungsgruppen Arbeitgeberattraktivität, Personalentwicklung und altersgerechte Personalentwicklung sowie an der Arbeitsgruppe Personalgewinnung und

-bindung in technischen Berufen teilgenommen. Darüber hinaus war das Referat für Frauen und Gleichstellung auch an den Austauschtreffen der Personalverantwortlichen in den Fachbereichen vertreten.

Der Rat kann der Gleichstellungsbeauftragten weitere Aufgaben zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern übertragen.

5.1 Rahmenbedingungen im Referat für Frauen und Gleichstellung

Dem Referat für Frauen und Gleichstellung der Landeshauptstadt Hannover gehören neben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin fünf weitere Mitarbeiterinnen auf vier Vollzeitstellen an (Stand: 31.12.2018). Ziel der Arbeit des Referats für Frauen und Gleichstellung ist es

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

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

- Betreuung des Gleichstellungsausschusses (Vor- und Nachbereitung der Sitzungen, Erstellen der Einladungen und Protokolle, Vorbereitung und Durchführung der jährlichen Klausur des Gleichstellungsausschusses)
- Zuwendungscontrolling (Erfassung und Prüfung der eingehenden Anträge, Erstellung von Zuwendungsbescheiden, Prüfung der Verwendungsnachweise, Beratung der Zuwendungsempfängerinnen)
- Haushalt (Mittelanmeldung und Überwachung der Ausgaben)
- Geschäftsführung für das Hannoversche Interventionsprogramm gegen Häusliche Gewalt (Vor- und Nachbereitung der Sitzungen des Runden Tisches und der Bausteine, Teilnahme an Sitzungen der Arbeitsgruppen, Vorbereitung und Durchführungen von Fachtagen, Erstellung von Broschüren und anderen Informationsmaterialien, Netzwerkarbeit, Teilnahme an Fachtagen)
- FrauenNachtTaxi (Abrechnung, Bewerbung und Weiterentwicklung des Konzepts in Kooperation mit Üstra und Hallo Taxi)
- Begleitung der Örtlichen Frauenbeauftragten (Vor- und Nachbereitung der Arbeitstreffen, Vorbereitung und Durchführung der jährlichen Klausurtagung, Koordination der Qualifizierung und Beratung)
- Stadt-Hannover-Preis (Vor- und Nachbereitung der Jury-Sitzungen, Koordination der Werbung)
- Förderung kleiner Projekte für Frauen und Mädchen (Erfassung und Prüfung der eingehenden Anträge, Beratung der Antragstellerinnen, Bewilligung, Prüfung der Verwendungsnachweise)
- Umsetzung der Maßnahmen des Referats für Frauen und Gleichstellung aus dem Gleichstellungsaktionsplan (DS 0503/2017) im Rahmen der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
- Umsetzung der Produktziele im Rahmen des Wesentlichen Produktes

- Mitarbeit in der FachAG Geschlechterdifferenzierung nach §78 KJHG und der dazugehörigen UnterAG Mädchenarbeit (Teilnahme an den Treffen, Beteiligung an Projekten)

5.2 Personelle Entwicklung

Die personelle Situation im Referat für Frauen und Gleichstellung war im Berichtszeitraum sehr unterschiedlich. Bedingt durch die Stellenvakanz der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten in 2016, der elternzeitunschädlichen Beschäftigung in 2018 und weiteren personellen Veränderungen in 2017 und 2018 waren die drei Jahre von Wechsel geprägt. 2016 startete das Referat für Frauen und Gleichstellung mit der Gleichstellungsbeauftragten und vier Sachbearbeiterinnen (fünf Vollzeitstellen), am Ende des Jahres 2018 wurden die Aufgaben des Referats von der Gleichstellungsbeauftragten, der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten und fünf Sachbearbeiterinnen wahrgenommen (sechs Vollzeitstellen).

5.3 Finanzielle Entwicklung

Im Zeitraum 2016-2018 hat sich der Zuschussbedarf für den Teilhaushalt Gleichstellungsangelegenheiten um etwa 250.000 € erhöht. Hauptgrund hierfür war die Erhöhung der **Zuwendungen**.

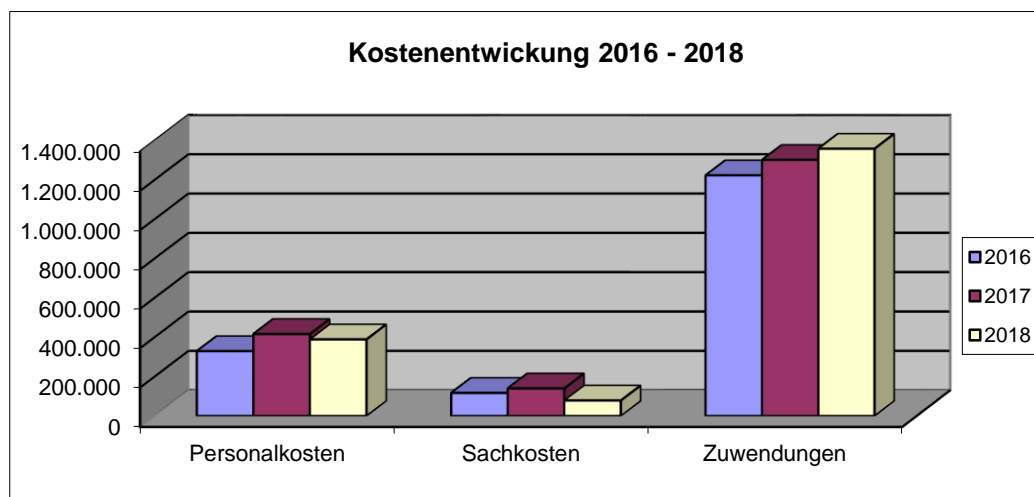
Dieser Anstieg ergibt sich in 2017 durch die zusätzliche Bereitstellung von Mitteln für die Traumaberatung (Ds. 1762/2017) und für die Täterinnenarbeit (TäBea) und Transidentenberatung durch das Beratungs- und Therapiezentrum Hannover e. V. In 2018 wurden zusätzliche Mittel für den Notruf Hannover e. V. zu Verfügung gestellt, um spezielle Angebote und Beratungen für Frauen und Mädchen mit Behinderung anbieten zu können.

Die angestiegenen **Personalkosten** in 2017 resultieren aus der Beschäftigung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten und dem befristeten Einsatz einer Mitarbeiterin zur Unterstützung des Referats.

Die unterschiedliche Höhe der **Sachkosten** in diesem Zeitraum sind einer falschen Buchung des Schadensausgleichs in 2017 geschuldet, die 2018 wieder korrigiert wurde. Entgegen dieser Darstellung blieben die Sachkosten konstant.

Finanzielle Entwicklung des Referates für Frauen und Gleichstellung 2016-2018

	2016	2017	2018
Personalkosten	329.224	416.212	388.888
Sachkosten	117.083	139.782	78.571
Zuwendungen	1.223.134	1.301.498	1.358.640
Zuschussbedarf	1.669.441	1.857.492	1.826.099



6. Schwerpunkte in der Arbeit des Referats für Frauen und Gleichstellung im genannten Zeitraum

6.1 Betreuung des Gleichstellungsausschusses

Der Gleichstellungsausschuss wird von einer Mitarbeiterin des Referates für Frauen und Gleichstellung betreut. Im Berichtszeitraum 2016-2018 wurden neben den Verwaltungsdrucksachen (wie Haushaltsplanung, Jahresplanung im Referat, Frauenfördermittel, Verwaltungsreform, Berichtswesen etc.) und Berichten einzelner Fachbereiche zur Frauenförderung und Gleichstellung auch weitere Themen schwerpunktmäßig behandelt. In 2018 fanden zwei Sondersitzungen statt. Dies war zum einen eine gemeinsame Sitzung mit dem Stadtentwicklungs- und Bauausschuss, dem Sozialausschuss und dem Internationalen Ausschuss zum Thema „Unterkünfte für Obdachlose“ und zum anderen eine gemeinsame Sitzung mit dem Jugendhilfeausschuss zum Thema „Braucht Hannover ein queeres Jugendzentrum?“. Darüber hinaus erfolgte in 2018 eine Anhörung zum Thema „Umsetzung der Istanbul Konvention mit dem Fokus auf den Zugang in Frauenhäuser“.

Am 10.05.2017 fand eine Klausurtagung statt, an dem Mitglieder des Ausschusses, Oberbürgermeister Schostok, Mitarbeiter*innen der Verwaltung und des Referates für Frauen und Gleichstellung, des Gesamtpersonalrates, der Geschäftsstellen von SPD, Bündnis 90 / Die Grünen, der CDU und die FRAKTION teilgenommen haben. Die Klausurtagung hatte die Themen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Geschlechtsidentitäten und Gender, und die Vorstellung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Referates für Frauen und Gleichstellung zum Inhalt.

6.2 Geschäftsführung für das Hannoversche Interventionsprogramm gegen Häusliche Gewalt

Seit 1997 arbeiten im Hannoverschen Interventionsprogramm gegen Häusliche Gewalt (HAIP) Vertreter*innen von Polizei, Justiz, städtischen Beratungseinrichtungen und Beratungsstellen freier Träger erfolgreich zusammen, um zu einer besseren Unterstützung und Versorgung von Menschen, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind, beizutragen. Die Federführung für HAIP liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten. Sie wird dabei unterstützt vom Koordinationsteam, dem im Berichtszeitraum zwei Mitarbeiterinnen von Frauen(beratungs)einrichtungen angehörten, und von einer Mitarbeiterin im Referat für Frauen und Gleichstellung. Seit 2017 gibt es eine eigene Geschäftsstelle. Innerhalb des Netzwerkes arbeiten drei Arbeitsgruppen zu den Themen „Zwangsheirat“, „Kinder und Jugendliche“ und „Migrantinnen“.

2016 nahm HAIP im Rahmen der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit am 2. Opferhilfekongress teil. Ebenso wurde der jährliche Fachtag anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen zum 25.11. mit dem Thema „Häusliche Gewalt gegen Frauen: Das Hilfesystem - Hilfe oder Belastung“ durchgeführt.

In 2017 war ein wichtiger Schritt die Einrichtung einer Geschäftsstelle, angesiedelt im Referat für Frauen und Gleichstellung. HAIP erhielt zudem eine Geschäftsordnung. Ebenso wurden ein neues Logo und ein neues Layout für HAIP entworfen und neue Informationsmaterialien sowie der HAIP-Infolyer und die HAIP-Notfallkarte entwickelt und gedruckt. Darüber hinaus wurde ein Jubiläumsbuch und ein Rollup zum 20-jährigen Bestehen von HAIP erarbeitet und das Jubiläum mit ca. 120 geladenen Gästen im Caldersaal des Sprengelmuseums gefeiert.

Des Weiteren präsentierte sich HAIP im Juni auf dem Deutschen Präventionstag in Hannover. Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25.11. wurde ein Fachtag zum Thema Female Genital Mutilation (weibliche Genitalverstümmelung) durchgeführt, welcher mit ca. 100 Besucher*innen sehr gut besucht war.

In 2018 wurde unter anderem der erste Jahresbericht der Geschäftsstelle HAIP (ehemals HAIP-BISS-Bericht) erstellt. Bei der Veranstaltung des Amtsgerichtes Hannover zum „1. Tag der Rechtsantragsstelle“ wurde ein Vortrag zum Thema „Häusliche Gewalt, Migrantinnen und geflüchtete Frauen“ gehalten. Darüber hinaus wurden Fort- und Weiterbildungen für Sozialarbeiter*innen und ehrenamtlichen Helfer*innen sowie für Sprachlehrer*innen zum

Thema Häusliche Gewalt und Gewaltprävention in den Flüchtlingsunterkünften durchgeführt. Auch wurde kurzfristig auf Wunsch des Stadtbezirksrats Ricklingen ein regelmäßiges Beratungsangebot zu diesem Thema eingerichtet.

2018 war HAIP zudem auch auf dem Fachtag Häusliche Gewalt des Landespräventionsrates und beim jährliche Fachtag zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen vertreten. Dieser fand unter dem Thema „Häusliche Gewalt macht krank“ statt und hatte mit ca. 100 Besucher*innen eine sehr gute Resonanz.

6.3 FrauenNachtTaxi

Das 1993 vom Referat für Frauen und Gleichstellung initiierte und in Kooperation mit der Üstra und der Hannoverschen Funktaxenzentrale „Hallo Taxi“ ins Leben gerufene FrauenNachtTaxi (FNT) wurde im Berichtszeitraum durchschnittlich für 2300 Fahrten pro Jahr von Frauen genutzt. Der Zuschuss von 2,50 € pro Fahrt wird jeweils anteilig zu 50% von der Üstra und dem Referat für Frauen und Gleichstellung übernommen. Anzeigenwerbung, Informationsflyer, CityCards und Deckenflächenwerbung in den Stadtbahnen waren im Berichtszeitraum die gängigen Werbearten.

Ein Schwerpunkt der Arbeit lag im Berichtszeitraum auf der Aktualisierung und Neufassung des Kooperationsvertrages aus dem Jahr 1999. Dazu waren mehrere zeitintensive Treffen und viele weitergehende Absprachen mit den Kooperationspartner*innen sowie mit dem Fachbereich Recht der LHH notwendig. Der Vertrag wurde Ende 2018 endgültig fertiggestellt und Anfang 2019 von den Vertragsparteien unterschrieben und in den zuständigen Gremien beschlossen.

6.4 Begleitung der Örtlichen Frauenbeauftragten

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

Die Arbeit der Örtlichen Frauenbeauftragten wird durch das Referat für Frauen und Gleichstellung begleitet. Die monatlich stattfindenden Arbeitstreffen, an denen in der Regel zwischen 20 und 30 Frauen teilnehmen, und die jährlich durchgeführten Klausurtagung sind für den Austausch der Örtlichen Frauenbeauftragten untereinander und mit der Gleichstellungsbeauftragten von hoher Bedeutung. Der intensive fachbereichsübergreifende Austausch wird von allen Beteiligten sehr geschätzt und trägt zu einer Stärkung von gleichstellungspolitischen Positionen in den Fachbereichen bei. Über die regelmäßigen Treffen hinaus bedarf es immer wieder kurzfristiger Abstimmung und Austausche im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, bezüglich der Teilnahme an Arbeitsgruppen und Gremien sowie bei der Bearbeitung von Beschwerden und Einzelfallberatungen.

In 2016 fanden turnusgemäß die ÖFB-Wahlen statt, die vom Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit den Personalstellen in den Fachbereichen durchgeführt wurden. Gewählt wurden insgesamt 78 Frauen, davon 44 neu und 34 wiedergewählt.

Im Berichtszeitraum haben 59 ÖFBs an einem Einführungsworkshop teilgenommen. Darüber hinaus wurden 50 ÖFBs zu verschiedenen Themen geschult: Nutzung der Personalmanagementsoftware HR-Infoplan, Beratungskompetenz, Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren, Gestaltung der Teilnahme an Personalaroutinen sowie zu den Themen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt.

6.5 Stadt-Hannover-Preis

Unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten wurde auch in den Jahren 2016 bis 2018 der mit 10.000,- € dotierte Preis an Unternehmerinnen, Soloselbstständige, Freiberuflerinnen, Geschäftsführerinnen oder Frauen in Führungspositionen ausgeschrieben. Die Preisvergabe

erfolgte durch eine Jury, die sich in jedem Jahr aus Vertreter*innen aus Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Presse sowie der vorhergehenden Preisträgerin zusammensetzte. 2017 wurde die Jury neu besetzt (DS 0543/2017). Die Jury bewertete bei der Auswahl der Preisträgerin unter anderem

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

In 2016 und 2018 wurde kein Schwerpunkt festgelegt. 2017 war das Thema Digitalisierung Schwerpunkt für die Bewerbungen.

Die Preisverleihung erfolgte wie auch in den Vorjahren im Rahmen des Wirtschaftsempfangs. Seit 2014 wird der Preisträgerin ein Award überreicht. Anlässlich der 15. Verleihung des Preises im Jahr 2016 wurde ein Imagefilm zum Stadt-Hannover-Preis „Frauen machen Standort“ gedreht, der beim Wirtschaftsempfang 2016 Premiere hatte und anschließend insbesondere auf den Social-Media-Kanälen der Landeshauptstadt Hannover zur Bewerbung und Bekanntmachung des Preises genutzt wurde. Im Jahr 2018 erfolgte zum ersten Mal keine Laudatio in Form einer Rede durch die Preisträgerin des Vorjahres, sondern in Form eines Films über die Preisträgerin.

6.6 Förderung kleiner Projekte für Frauen und Mädchen

Vom Referat für Frauen und Gleichstellung werden Zuwendungen an verschiedene Institutionen gezahlt. Neben der Erteilung der Bescheide, der Auszahlung der Beträge, der Prüfung der Verwendungsnachweise und dem Verfassen möglicher Rückforderungen ist mit dieser Tätigkeit seit 2004 die Pflege der Daten im Zuwendungscontrolling verbunden. Mit den Zuwendungsempfänger*innen besteht ein intensiver fachlicher Austausch, auch um Hilfesuchende an die richtige Einrichtung verweisen zu können.

Über die Gewährung von Zuwendungen hinaus ist es dem Referat für Frauen und Gleichstellung im Rahmen der Kleinen Projekte möglich, kleinere Frauen- und Mädchenprojekte finanziell zu unterstützen. Die Beantragung und der Nachweis für die Verwendung sind sehr niedrigschwellig gestaltet, so dass tatsächlich auch kleine Gruppen, die wenig Berührung mit institutionellen Vorgängen haben, Projekte beantragen können. In den Jahren 2016 bis 2018 konnten mit einer jährlichen Fördersumme von 17.640,- € auf diese Weise 60 Projekte für Mädchen und Frauen ermöglicht werden.

Für Frauenförderung im Sport stehen seit 2006 jährlich 9.000 € zur Verfügung. Frauen sollen stärker in die Arbeit von Sportvereinen eingebunden werden und für die Vorstandsarbeit oder als Übungsleiterin, Betreuerin oder Schiedsrichterin gewonnen werden. Gleichzeitig sollen auch Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund, die bisher keinen Zugang zu Sport haben, zu sportlicher Betätigung und möglicher Vereinsarbeit motiviert werden. In diesem Rahmen konnten in den Jahren 2016 bis 2018 22 Projekte gefördert werden.

6.7 Maßnahmen des Referats für Frauen und Gleichstellung aus dem Gleichstellungsaktionsplan

Der Gleichstellungsaktionsplan (DS 0503/2017) im Rahmen der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beinhaltet drei Maßnahmen, deren Federführung im Referat für Frauen und Gleichstellung liegt. Dabei geht es um die Themen Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie Feministischen Perspektiven Raum geben.

6.7.1 Kampagne zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz „Wir müssen das ändern“

Die LHH als Arbeitgeberin ist rechtlich dazu verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu unterbinden. Welchen Stellenwert dieses Thema auch bei der LHH einnimmt, wurde besonders auf der Frauenvollversammlung 2016 und in vielen nachfolgenden Gesprächen mit Kolleg*innen deutlich.

In Folge dessen wurde die Kampagne „Wir müssen das ändern“ gestartet. Sie erläutert, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, zeigt die möglichen Folgen für Betroffene auf, gibt einen Überblick über die Angebote und Maßnahmen der LHH und veranschaulicht Handlungsoptionen gegen sexuelle Belästigung. Die Kampagne richtet sich an alle Mitarbeitenden der LHH und besteht aus einer Wanderausstellung, einer Broschüre, Fortbildungen, Informationsmaterial und -veranstaltungen. Der Kampagnenstart fand im Rahmen der Frauenvollversammlung im März 2018 statt. Den Schlusspunkt bildete die Präsentation der Wanderausstellung im Bürgersaal des Rathauses im Dezember 2018. In 2018 wurden insgesamt über 900 Personen zu diesem Thema geschult.

6.7.2 Feministische Perspektiven sichtbar machen

Am 10.06.2017 fand erstmalig in Hannover ein feministisches Barcamp statt. Aufgrund der positiven Resonanz wurde am 09.06.2018 ein weiteres Barcamp durchgeführt. Es haben jeweils ca. 130 Personen teilgenommen, die Teilnahme war kostenlos. Während der gesamten Veranstaltung waren am Veranstaltungsort rund 11 Organisationen aus Niedersachsen mit Informationsständen vertreten.

Das Feministische Barcamp Hannover war als eine offene Tagung mit Kleingruppensitzungen – sogenannten Sessions – konzipiert. Es wurde an verschiedenen feministischen Themen gearbeitet, dies erfolgte z.B. in Workshops, in Diskussionsrunden oder in Lesungen. Den Abschluss bildete ein Abendprogramm, bei dem unter anderem in der Region bekannte Poetry Slammer*innen thematisch passende Texte präsentierten.

Mit dem Barcamp konnte eine Veranstaltung etabliert werden, die die Region Hannover und die feministische Szene im Norden von Deutschland bereichert. Sie dient als Plattform des Austausches und der Vernetzung, in deren Rahmen die Teilnehmenden sich über den Status quo austauschen und Zukunftsvisionen entwickeln können.

6.7.3 Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz

Bereits im Jahr 2014 wurde die Dienstvereinbarung 11/320 „Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt“ verabschiedet. Damit trägt die LHH als Arbeitgeberin dazu bei, Häusliche Gewalt aus der Tabuzone zu holen und Aufmerksamkeit für das Thema in der Verwaltungsöffentlichkeit zu schaffen. Hierzu wurden interne Ansprechpartner*innen aus Personalstellen, örtlichem Personalrat und örtlichen Frauenbeauftragten benannt und zu diesem Thema geschult, um Schutzmaßnahmen und Hilfestellungen anbieten zu können.

In den Jahren 2016 bis 2018 fanden vier Schulungen mit 75 Teilnehmenden statt. Die Schulungen befassen sich mit den Grundlagen zum Thema Häusliche Gewalt, weisen speziell auf die Auswirkungen in der Arbeitswelt hin und zeigen Handlungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz auf.

In 2018 wurde das aus dem Jahr 2014 stammende Informationsplakat überarbeitet und neu herausgegeben.

6.8 Umsetzung der Produktziele im Rahmen des Wesentlichen Produkts

Für das wesentliche Produkt Gleichstellungsangelegenheiten waren im Berichtszeitraum die Produktziele „Gerechtere Verteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern bei den Mitarbeitenden der LHH und „Gerechtere Verteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern in hannoverschen Betrieben“ festgelegt worden. Ein weiteres Produktziel war

im Berichtszeitraum die „Positionierung zum Thema Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt“.

Ab 2019 sind die Themen „Sensibilisierung für Frauen und Gleichstellungsthemen“, „Erarbeitung eines Fallmanagements zum Umgang mit sogenannten Hochrisikofällen (HAIP)“ und „Verstetigung der Angebote zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ als neue Produktziele definiert worden.

6.9 Mitarbeit in der FachAG Geschlechterdifferenzierung nach §78 SGB VIII

In den Jahren 2016-2018 lag der Schwerpunkt der Arbeit in der AG Geschlechterdifferenzierung aus dem Thema Gender und Ganztagsschule. Die AG hat sich dazu unter anderem mit der Schulbildungscoordination ausgetauscht und die Bedeutung von Gender als Teil der pädagogischen Haltung auch in der Ganztagsschule hervorgehoben. Festgestellt wurde, dass das Thema Gender in den Konzepten der einzelnen Ganztagsgrundschulen und auch in der Praxis weiter implementiert werden muss.

Ein weiteres Schwerpunktthema war das Thema Zuwanderung: Aufgrund der hohen Zuwanderungsrate von Menschen aus Krisengebieten beschäftigte sich die Fach-AG regelmäßig mit dieser Thematik. Hieraus entstand unter Anderem das Modellprojekt „Jungen und Heimat - ein Projekt der Kulturellen Bildung“ in der Trägerschaft von Mannigfaltig e.V..

Die erfolgreiche Bewerbung um das Programm Jugendgerechte Kommune führte in der AG zu intensiven Diskussion insbesondere zu Fragen wie „Wie kann sich die Fach-AG in diesen Prozess einbringen? Wie wird das Thema „Gender“ in dem Prozess „Jugend lebt Stadt – jugendgerechtes Hannover“ berücksichtigt? Wie kann eine geschlechtersensible Beteiligung stattfinden?“

Dies trug in der Umsetzung dazu bei, dass die Rolle der Multiplikator*innen aus der Jugendarbeit in den Vordergrund gestellt und alle Geschlechter gezielt angesprochen wurden.

Grundsätzlich erarbeitet die AG Geschlechterdifferenzierung an einer Weiterentwicklung. Hierzu wurden organisatorische und inhaltliche Hindernisse überprüft und ein Austausch mit den weiteren Fach-AGs nach §78 SGB VIII intensiv vorbereitet.

7. Weitere Arbeitsfelder im Zeitraum 2016 bis 2018

Über die Arbeit in den benannten wiederkehrenden Tätigkeitsfeldern hinaus, gab es im Zeitraum 2016-2018 mehrere Themen, die die Mitarbeiterinnen im Referat für Frauen und Gleichstellung bearbeitet haben.

7.1 Frauenvollversammlungen

Alle zwei Jahre findet zum Internationalen Frauentag am 08. März für alle Mitarbeiterinnen der Landeshauptstadt Hannover eine Frauenvollversammlung statt. Thema der Frauenvollversammlung am 08.03.2016 war „Sexismus und sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz“. An der Veranstaltung im Caldersaal des Sprengelmuseums haben ca. 380 Frauen teilgenommen.

Am 08.03.2018 war der Fokus auf den Wandel von Familienbildern gelegt. Ca. 400 Mitarbeiterinnen nahmen an der Veranstaltung im Freizeitheim Döhren teil und richteten ihren Blick darauf, dass Familie viel mehr ist als nur Vater, Mutter und Kind.

7.2 Modellprojekt gegen sexualisierte Gewalt und Belästigung in Nachtclubs und Bars

Die Initiative für das Modellprojekt geht zurück auf einen Antrag der Fraktionen von SPD, Bündnis 90/DieGrünen und FDP (DS Nr. 2042/2017 N1). In Zusammenarbeit mit den

Veranstalter*innen Bei Chéz Heinz e. V., MusikZentrum Hannover, Kulturzentrum Pavillon, Café Glocksee, Indiego Glocksee, Kulturzentrum Faust e. V. und dem Klubnetz e. V. sowie den Beratungsstellen Violetta – Fachberatungsstelle für sexuelle missbrauchte Mädchen und junge Frauen, Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen e. V. Hannover, Männerbüro Hannover e. V., dem Landesverband Soziokultur Niedersachsen e. V. und dem Referat für Frauen und Gleichstellung der Landeshauptstadt Hannover wurde ein Konzept entwickelt, welches ab 2019 unter dem Titel „We take care“ umgesetzt werden soll.

Ziel ist es, eine kontinuierliche Öffentlichkeits-, Präventions- und Unterstützungsarbeit zu gewährleisten, um Grenzüberschreitungen in Clubs, Bars und auf Veranstaltung entgegenwirken zu können. Das Herzstück des Modellprojekts soll die interne Schulung aller Mitarbeitenden, von Thekenkräften, Türsteher*innen bis zu Garderobenmitarbeiter*innen und Techniker*innen der beteiligten Veranstalter*innen sein. Neben der Vermittlung von Grundlagen zum Thema sexuelle Belästigung soll bei den Schulungen, gemeinsam mit den Teilnehmenden, ein auf die Veranstaltungsorte abgestimmter Handlungsleitfaden erarbeitet werden.

7.3 OBR

One Billion Rising ist eine weltweite Solidaritäts-Kampagne, bei der am 14.02. jeden Jahres Frauen für ein Ende der Ausbeutung und gegen Gewalt an Mädchen und Frauen aufstehen, streiken und tanzen. Aus der Kampagne „Ausnahmslos“ hatte sich das Aktionsbündnis „Stoppt sexualisierte Gewalt“ gegründet, welches 2016 zu „One Billion Rising“ in Hannover aufrief. Bei einer einfachen Choreografie konnten 400 Personen gemeinsam zu einem weltweit genutzten Song tanzen und so ihre Solidarität mit allen betroffenen Frauen zeigen. Auch 2017 fand eine One Billion Rising Veranstaltung mit ca. 400 Personen statt.

7.4 Equal Pay Day

Sowohl 2016 als auch 2017 hat das Equal Pay Day-Bündnis in Hannover für Niedersachsen zum Equal Pay Day mit einem Infostand in der Innenstadt geworben. 2017 wurde zusätzlich eine Stadtbahn der Üstra mit dem Equal Pay Day Logo beklebt, die anschließend drei Monate in Hannover unterwegs war und auf die immer noch bestehende Lohnungerechtigkeit zwischen Frauen und Männern aufmerksam machte.

Zum Equal Pay Day 2018 produzierte das EPD-Bündnis in Hannover für Niedersachsen den Spot „Nur kleine Brötchen backen“, der zwei Wochen lang ab dem 17.03.2018 in Hannöverschen Kinos gezeigt wurde.

7.5 Jubiläum des Referats für Frauen und Gleichstellung

In 2016 konnte das Referat für Frauen und Gleichstellung auf eine 30jährige erfolgreiche Arbeit zum Thema Gleichberechtigung zurückblicken. Drei Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte haben in dieser Zeit vieles in der Gleichstellungspolitik bewirkt. Frau Dr. Ursula Müller hatte von 1986 bis 1996 dieses Amt inne, ihre Nachfolgerin Brigitte Vollmer-Schubert leitete von 1998 bis 2013 das Referat und wurde 2013 von der jetzigen Gleichstellungsbeauftragten Friederike Kämpfe abgelöst. In den vergangenen 30 Jahren gingen von den hannoverschen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten viele Impulse aus. Dabei haben sie nicht nur die Arbeit der Stadtverwaltung in den Blick genommen und dazu beigetragen, dass dort frauen- und gleichstellungsspezifische Themen bearbeitet wurden. Es ging auch darum, Akzente in der (Stadt)Gesellschaft zu setzen.

Am 27.10.2016 feierte das Referat für Frauen und Gleichstellung im Neuen Rathaus mit ca. 120 Begleiter*innen und Unterstützer*innen das 30. Jubiläum.

7.6 frauenORT Mary Wigman

Seit 2009 gibt es in Hannover den frauenORT Mary Wigman im Rahmen des Projektes frauenORTE Niedersachsen des Landesfrauenrats Niedersachsen. Das Referat für Frauen

und Gleichstellung hat die Patinnenschaft dafür inne und veranstaltet in unregelmäßigen Abständen mit unterschiedlichen Kooperationspartner*innen Veranstaltungen.

In 2018 wurden drei Veranstaltungen zur Erinnerung an Mary Wigman durchgeführt. Unter dem Motto "Alles ist tanzbar" erinnerten im Mai und Juni verschiedene Veranstaltungen an die Tänzerin, die in Hannover geboren wurde und in den Zwanzigerjahren die Welt des Tanzes revolutionierte.

Den Auftakt von "Alles ist tanzbar" bildete am 25.05.2018 "Frauen tanzt an!". Bei dieser Veranstaltung ging es um die Entstehung des Ausdruckstanzes und die Lebenswelt Mary Wigmans und Yvonne Georgis, die beide mit Hannover verbunden sind. Mit dem Ausdruckstanz-Workshop "Alles, was uns bewegt lässt sich tanzen" am 27.05.2018 von Sonia Rastelli ging es weiter. Den Abschluss bildete am 15.06.2018 die neue Stadtteilführung "Nun sagen Sie das einmal mit ihrem Körper" mit Martina Jung.

7.7 Geschlechtergerechte Sprache

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 wurde eine neue Empfehlung erarbeitet, die höhere Verbindlichkeit in das Verwaltungshandeln zum Thema gendergerechte Sprache bringen soll. Hierzu fand eine intensive Zusammenarbeit zwischen dem Gesamtpersonalrat, dem Referat für Frauen und Gleichstellung, dem Fachbereich Personal und Organisation (Beauftragte für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt) sowie des Büros des Oberbürgermeisters (Bereich Presse und Öffentlichkeitsarbeit) statt. Die Veröffentlichung der Empfehlung erfolgte im Januar 2019.

8. Ausblick

Mit Vorlage des Rechenschaftsberichtes für den 2. Gleichstellungsplan nach NGG (DS 2046/2019) wurden die Maßnahmen zur Weiterentwicklung einer gendergerechten Personal- und Organisationsentwicklung der Stadtverwaltung für die Jahre 2016-2018 beschrieben. Des Weiteren erfolgte eine aktuelle Bestandsaufnahme, darauf aufbauend werden Ziele und Handlungsoptionen für die Jahre 2020-2022 erarbeitet. Der 3. Gleichstellungsplan soll im Frühjahr 2020 dem Gleichstellungsausschuss vorgelegt werden.

Auch für den 2. Aktionsplan nach der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern wurden auf Dezernatsebene gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten Schwerpunkte und Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2017-2019 festgelegt. Die Erarbeitung des Controllingberichtes wird Anfang 2020 erfolgen. Der 3. Gleichstellungsaktionsplan soll in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Dezernaten im Laufe des Jahres 2020 entwickelt werden.

Der Aktionsplan, der als Beschluss-Drucksache vom Rat der Landeshauptstadt Hannover verabschiedet wird, ist somit ein wirkungsvolles Steuerungsinstrument, um im gemeinsamen Dialog die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt Hannover zu setzen und weiter zu entwickeln.

Ziel muss es auch weiterhin bleiben, den bereits bestehenden Dialog mit den Dezernaten und Fachbereichen fortzusetzen und neue Ideen und Impulse einzubringen und dabei auch die Themen Diversity und den Umgang mit der Änderung des Personenstandsgesetzes zur Dritten Option zu berücksichtigen. Dazu sind die Fachbereiche bei den gesetzten Schwerpunkten vom Fachbereich Personal und Organisation gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und anderen verwaltungsexternen Expert*innen mit geeigneten Mitteln nach wie vor zu unterstützen.