



**Hannover**



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

**Gleichstellungsbericht  
nach der Niedersächsischen  
Gemeindeordnung (NGO)**

**- Berichtszeitraum Jahre 2004 bis 2006 -**

<b>1. Vorbemerkung</b>	<b>1</b>
<b>2. Entwicklung der Personalstrukturdaten der Stadtverwaltung im Überblick</b>	<b>1</b>
2.1. Entwicklung des Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten 2004-2006	1
2.2. Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen sowie Führungspositionen	2
<b>3. Zentrale Impulse und Maßnahmen zur Gleichstellung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LHH durch die Verwaltung</b>	<b>3</b>
3.1. Gender Mainstreaming	3
3.2. Personalentwicklung bei Personalauswahlverfahren und Steuerungsgruppe PE	4
3.2.1. Qualifizierungsreihe „Kann das denn alles gewesen sein?“	5
3.2.2. Führungskräfteentwicklung	5
3.2.3. Qualifizierung Work-life-Balance	5
3.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	5
<b>4. Personelle und finanzielle Ausstattung des Referates für Frauen und Gleichstellung</b>	<b>6</b>
<b>5. Impulse für Förderung von Gleichstellung durch das Referat für Frauen und Gleichstellung</b>	<b>7</b>
5.1. Stetig bearbeitete Themen	7
5.1.1. Gewaltprävention – HAIP, Zwangsheirat, Frauennachttaxi	7
5.1.2. Mädchenarbeit – Mitarbeit in der Fachgruppe nach § 78 KJHG	8
5.1.3. Berufsorientierung von Mädchen und Frauen	8
5.1.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	9
5.1.5. Akzeptanz von Lesben und Schwulen	9
5.1.6. Beschwerdekommision gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	9
5.1.7. Frauenförderung in der Privatwirtschaft	10
5.1.8. Frauenförderung im Sport	10
5.1.9. Betreuung des Gleichstellungsausschusses	10
5.1.10. Gewährung von Zuwendungen	10
5.1.11. Zusammenarbeit mit den örtlichen Frauenbeauftragten	10
5.2. Öffentlichkeitsarbeit: Veranstaltungen, Projekte und Broschüren	10

---

<b>6. Durchgeführte Maßnahmen in den Fachbereichen</b>	<b>12</b>
6.1. Interne Personalmaßnahmen	12
6.2. Maßnahmen für die Bürgerinnen und Bürger, Kundinnen und Kunden	13
6.2.1. Bürger- und Kundenorientierung	13
6.2.2. Stadtteilorientierung / Integration	14
6.2.3. Familienfreundliches Wohnen und Sicherheit	14
6.2.4. Bildung	14
6.2.5. Sprachförderung	15
6.2.6. Kinder- und Jugendarbeit	16
6.2.7. Gesundheitsförderung	17
6.2.8. Wirtschaftsförderung	18
6.2.9. Genderorientierung bei Sanierungen	19
<b>7. Fazit und Ausblick</b>	<b>19</b>

## 1. Vorbemerkung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und Gender Mainstreaming sind zentrale Themen im Rahmen des Verwaltungshandelns in allen Bereichen und Ebenen der Stadtverwaltung. Die Landeshauptstadt Hannover sieht sich dabei als Dienstleister und Arbeitgeber, der auf die geschlechtsdifferenzierten Belange seiner Bürgerinnen und Bürger sowie seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf vielfältige Art eingeht. Grundlage sind dabei die strategischen Ziele aus dem Programm Hannover plusZehn 2005 - 2015 (Informationsdrucksache 1460/2005) sowie aus dem Verwaltungsentwicklungsprogramm 2006-2010 (Informationsdrucksache 1805/2005).

Im ersten Teil des Berichtes soll in einem Überblick die Ausgangslage für die Impulse und Maßnahmen der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten für die städtischen Beschäftigten dargestellt werden. Die Lösungsansatzmöglichkeiten für die Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die durch die Verwaltung zentral konzipiert wurden, sowie die Impulse und Maßnahmen, die von der Gleichstellungsbeauftragten ausgingen, werden im zweiten Teil aufgezeigt. Die Maßnahmen, die die Fachbereiche, Ämter und Betriebe zur Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt haben, werden im dritten Teil des Berichtes beschrieben. Der Bericht schließt mit einem gemeinsamen Fazit und Ausblick der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten ab.

## 2. Entwicklung der Personalstrukturdaten der Stadtverwaltung im Überblick

Die folgenden Übersichten stellen die Entwicklung des Anteils der weiblichen Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover für die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in den einzelnen Laufbahngruppen und in Führungspositionen dar.

### 2.1. Entwicklung des Frauenanteils an den Gesamtbeschäftigten 2004-2006

Die nachfolgenden Übersichten beinhalten die Gesamtzahlen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Anteil der weiblichen Beschäftigten in absoluten Zahlen und prozentual für die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen im Vergleich von 2004 zum Jahr 2006. Diese Daten dienen als Basis für den Stufenplan 2006 und die internen Personalmaßnahmen, die unter Ziffer 6.1 benannt wurden.

Quelle: 3. Fortschreibung des Stufenplans nach NGG, Stichtagserhebung zum 01.01.06 (Informationsdrucksache 2303/2006)

Besoldungs- und Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen	Gesamtbeschäftigte		davon Frauen		Anteil Frauen in %		Vergleich
	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2002
B 2, AT	4	7	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
A 16, I (E15Ü)	25	24	5	5	20,00%	20,83%	7,41%
A 15, Ia (E15)	56	59	16	18	28,57%	30,51%	25,49%
A 14, Ib (E14), Ib/Ia (E15)	72	90	23	37	31,94%	41,11%	32,94%
A13H, II (E13), II/Ib (E13)	173	159	70	65	40,46%	40,88%	35,75%
A13G	63	74	8	10	12,70%	13,51%	13,85%
A12, III (E11), III/II (E12)	322	344	81	88	25,16%	25,58%	22,98%
A11, IVa (E10), IVa/III (E11)	701	717	335	336	47,82%	46,86%	44,61%
A10, IVb (E09), IVb/IVa (E10)	1.322	1197	808	722	61,14%	60,32%	60,64%
A9G, Vb (E09), Vb/IVb (E09), E09a-c	703	1251	381	776	54,20%	62,03%	46,59%
A9MZ	68	69	11	11	16,18%	15,94%	12,70%
A9M	193	208	39	38	20,21%	18,27%	18,06%
A8, Vc (E08), Vc/Vb (E08), E08a	1.297	960	812	582	62,61%	60,63%	59,18%
A7, VIb (E06), VIb/Vc (E06), E07a	893	1085	580	742	64,95%	68,39%	58,16%
A6, VII (E05), VII/VIb (E05), E04a	932	726	764	557	81,97%	76,72%	82,47%
VIII (E03), VIII/VII (E03) und niedriger	438	363	310	282	70,78%	77,69%	69,07%
<b>Gesamt</b>	<b>7.261</b>	<b>7.333</b>	<b>4.243</b>	<b>4.269</b>	<b>58,44%</b>	<b>58,22%</b>	<b>55,40%</b>

Lohn- bzw. Entgeltgruppen	Gesamtbeschäftigte		davon Frauen		Anteil Frauen in %		Vergleich 2002
	2004	2006	2004	2006	2004	2006	
Lo 9 (E09)	35	36	3	3	8,57%	8,33%	7,89%
Lo 8 (E08)	4	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Lo 7 (E07), Lo 7/8 (E08)	92	70	4	4	4,35%	5,71%	3,45%
Lo 6 (E06), Lo 6/7 (E07)	311	312	37	32	11,90%	10,26%	11,08%
Lo 5 (E05), Lo 5/6 (E06)	252	278	22	31	8,73%	11,15%	5,22%
Lo 4 (E04), Lo 4/5 (E05)	243	313	36	34	14,81%	10,86%	11,58%
Lo 3 (E03), Lo 3/4 (E04)	399	330	164	158	41,10%	47,88%	22,64%
Lo 2 (E02U), Lo 2/3 (E03)	207	212	151	187	72,95%	88,21%	50,58%
Lo 1, Lo1/2 (E02U)	436	347	420	340	96,33%	97,98%	96,68%
E01	0	26	0	23	0,00%	88,46%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>1.979</b>	<b>1.924</b>	<b>837</b>	<b>812</b>	<b>42,29%</b>	<b>42,20%</b>	<b>30,22%</b>

	2004	2006	2002
<b>Gesamt</b>	9.240	9.257	9.767
<b>davon Frauen</b>	5.079	5.081	4.753
<b>Anteil Frauen in %</b>	54,97%	54,89%	48,66%

Insgesamt konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung von 2004 bis zum Jahr 2006 konstant gehalten werden und liegt auch weiterhin bei fast 55%.

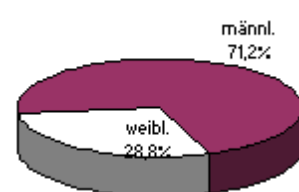
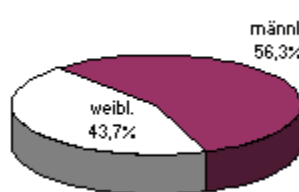
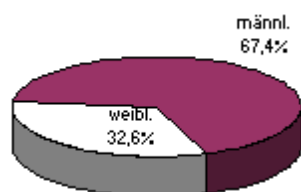
Jedoch ist weiterhin festzustellen, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen ab Besoldungsgruppe A11 und vergleichbar vorliegt und somit hier weiterhin Handlungsbedarf besteht.

## 2.2. Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen sowie in Führungspositionen

Um nicht nur die Führungspositionen auf Fachbereichs-, Bereichs- und Sachgebietsebene abzubilden, sind im Folgenden auch darunter angesiedelte Führungspositionen erfasst. Erhoben wurden dabei diejenigen Leitungskräfte, die eine Dienst- bzw. Dienst- und Fachaufsicht über mindestens drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrnehmen.

Quelle: Personal- und Organisationsbericht 2006, Stichtagserhebung zum 31.12.06 (Informationsdrucksache 1948/2007)

	Höherer Dienst					Gehobener Dienst					Mittlerer Dienst				
	weibl.	männl.	vakant	besetzt gesamt	Anteil weibl.	weibl.	männl.	vakant	besetzt gesamt	Anteil weibl.	weibl.	männl.	vakant	besetzt gesamt	Anteil weibl.
Fachbereichsebene	8	17	0	25	32,0%	0	0	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Bereichsebene	26	45	1	71	36,6%	8	23	1	31	25,8%	0	0	0	0	0,0%
Sachgebietsebene	21	51	8	72	29,2%	92,5	156,5	1	249	37,1%	2	2	0	4	50,0%
Unterhalb Sachgebietsebene	2	5	0	7	28,6%	132	120	5	252	52,4%	19	50	2	69	27,5%
<b>Summe Führungspositionen</b>	<b>57</b>	<b>118</b>	<b>9</b>	<b>175</b>	<b>32,6%</b>	<b>233</b>	<b>300</b>	<b>7</b>	<b>532</b>	<b>43,7%</b>	<b>21</b>	<b>52</b>	<b>2</b>	<b>73</b>	<b>28,8%</b>



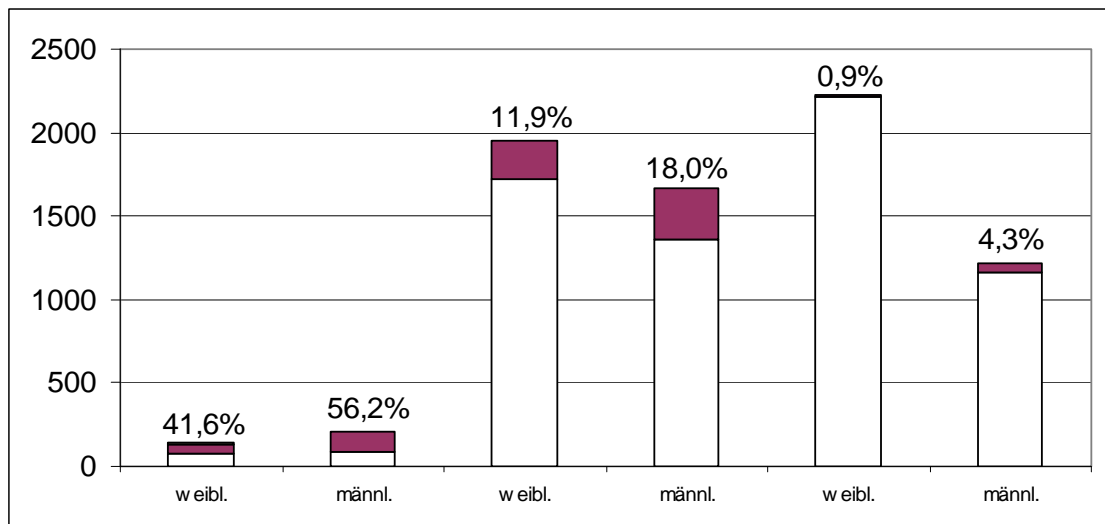
Im Vergleich zum Jahr 2005 ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte um 1,1% im höheren (2005: 31,4% 2004: 29,9%) und um 1,6% im gehobenen Dienst (2005: 42,1% 2004: 40,0%) u.a. durch Maßnahmen der Frauenförderung gestiegen. Im höheren Dienst ist

auf Bereichsebene der Frauenanteil um 5 weibliche Führungskräfte auf 36,6% gestiegen (2005: 31,3%).

Ein weiteres Handlungsfeld besteht darin, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, weil noch immer eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

Quelle: Personal- und Organisationsbericht 2006, Stichtagserhebung zum 31.12.2006 (Informationsdrucksache 1948/2007)

	Höherer Dienst			Gehobener Dienst			Mittlerer Dienst		
	Anzahl Führungskräfte	Gesamtbeschäftigte	Anteil	Anzahl Führungskräfte	Gesamtbeschäftigte	Anteil	Anzahl Führungskräfte	Gesamtbeschäftigte	Anteil
weibl.	57	137	<b>41,6%</b>	232,5	1957	<b>11,9%</b>	21	2231	<b>0,9%</b>
männl.	118	210	<b>56,2%</b>	299,5	1662	<b>18,0%</b>	52	1214	<b>4,3%</b>



Insgesamt ist festzustellen, dass die Anzahl der weiblichen Führungskräfte im Vergleich zum Jahr 2005 in allen Laufbahngruppen gestiegen ist. Hervorzuheben ist auch, dass die Anzahl der weiblichen Beschäftigten im höheren Dienst u.a. durch Maßnahmen der Frauenförderung (Aufstieg in den höheren Dienst, externe Einstellungen von Frauen) um 7% gestiegen ist (2005: 128 weibliche Beschäftigte). Dennoch bleibt die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie im höheren Dienst auch weiterhin ein wichtiges Handlungsfeld für die Stadtverwaltung Hannover.

### **3. Zentrale Impulse und Maßnahmen zur Gleichstellung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LHH durch die Verwaltung**

„Die Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover“ stellen seit Jahren eine wesentliche Grundlage für das Verwaltungshandeln dar. In der Betrachtung der Entwicklung der letzten Jahre ist ersichtlich, dass gute Ergebnisse bei der Frauenförderung zu verzeichnen sind. Wesentliche Handlungsfelder stellen weiterhin insbesondere die Frauenförderung ab der Besoldungsgruppe A11 und vergleichbar, der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie im höheren Dienst dar. Ein wichtiger Faktor ist dazu, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert wird. Damit die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Arbeits- und Lebensbereichen erreicht werden kann, wird von der Stadtverwaltung die Gender Mainstreaming Strategie genutzt.

#### **3.1. Gender Mainstreaming (GM)**

Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein erklärtes Ziel der Stadtverwaltung. Neben der klassischen Frauenförderung wurde im Jahr 2001 durch den Rat der Stadt entschieden, die GM-Strategie zu nutzen, um eine auf Gleichstellung ausgerichtete Arbeitswelt in allen

Fachbereichen und Betrieben zu erreichen. Die Dezernentenkonferenz beschloss Ende 2003, die Implementierung des GM-Ansatzes bei der Stadtverwaltung einzuleiten. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2006-2010 (Informationsdrucksache 1805/2005) verankert.

In der Zeit von 2004 - 2005 wurde ein Umsetzungskonzept von der Steuerungsgruppe GM unter Beteiligung der Dezernate und Fachbereiche erarbeitet und als Informationsdrucksache 0148/2007 dem Gleichstellungsausschuss und dem Organisations- und Personalausschuss zur Kenntnis gegeben. Der Umsetzungsprozess wurde im Herbst 2005 eingeleitet.

Um den GM-Ansatz nachhaltig zu verankern, wurden folgende Voraussetzungen geschaffen:

#### Sicherstellung von Qualifizierung und Schulungen

Seit 2005 werden regelmäßig Seminare für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Projektleitungen sowie Moderatorinnen und Moderatoren im stadtweiten Fortbildungsprogramm angeboten und durchgeführt.

#### Aufbau der Genderroutine

Die Genderroutine hat ihre Arbeit 2005 aufgenommen und nimmt während der Implementierungsphase eine steuernde Rolle ein.

#### Einrichtung einer Koordinierungs- und Servicestelle

Die Koordinierungs- und Servicestelle steht für interne und externe Kundinnen und Kunden zur Verfügung. Hier werden Informationen (aus den Projekten, nationale/internationale Berichte, neue Strömungen etc.) gebündelt, fachlich bewertet und weitergegeben. Der Aufbau dieser Koordinierungsstelle ist im Jahr 2006 erfolgt.

#### Aufbau von Informations- und Kommunikationsstrukturen

Folgende Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit sollen eingesetzt werden: Intranetauftritt, Plakate und Broschüren. Informationsveranstaltungen zum Thema GM sowie Kongresse ggf. mit externer Beteiligung sollen erfolgen.

Weiterhin wurden folgende Maßnahmen verbindlich festgeschrieben:

- Führungskräfte (Fachbereichs- und Bereichsleitungen) absolvieren im Zeitraum des Verwaltungsentwicklungsprogramms 2006-2010 eine Fortbildung zum Thema.
- Alle Fachbereiche/Betriebe und Organisationseinheiten haben bis Ende 2007 Informationsveranstaltungen zum Thema GM und bis Ende 2010 ein Gender Projekt durchgeführt.

Die im Konzept beschriebenen Maßnahmen dienen in erster Linie der Standortbestimmung und der Verortung des Themas Gender Mainstreaming. In der Umsetzung liegt die reale Chance an einer neuen Kultur der Zusammenarbeit und dem Zusammenleben von Frauen und Männer in Hannover und der Stadtverwaltung zu arbeiten. Diesen Lernprozess anzunehmen und zu gestalten, wird die Aufgabe der nächsten Jahre sein.

### **3.2. Personalentwicklung (PE) bei Auswahlverfahren und Steuerungsgruppe PE**

Für die Personalentwicklung ist das Thema Gleichstellung in der Stadtverwaltung ein Handlungsfeld, das alle Maßnahmen durchzieht. Bei der inhaltlichen Gestaltung, bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Personalentwicklungsmaßnahmen, der Dozentinnen/Dozenten bzw. der Beraterinnen/Berater und der internen Moderatorinnen und Moderatoren ist dieses Thema immanent. In dem Entscheidungsgremium, der „Steuerungsgruppe Personalentwicklung“, ist die Städtische Gleichstellungsbeauftragte von

Anfang an ständiges Mitglied. Im Berichtszeitraum stand das Thema Frauen in Führungspositionen aufgrund der Analyse des aktuellen Stufenplans mit im Vordergrund.

Im Einzelnen sind für die Jahre 2004 bis 2006 die folgenden Personalentwicklungsmaßnahmen hervorzuheben:

### **3.2.1. Qualifizierungsreihe „Kann das denn alles gewesen sein?“**

Diese Qualifizierungsreihe unterstützt gezielt Frauen bei ihrer Berufslaufbahnplanung, eine breitere Entscheidungsgrundlage zu erarbeiten. Die Bereitschaft, die Möglichkeiten und das Interesse von Frauen, sich auf Führungspositionen zu bewerben, sind sehr uneinheitlich. Diese Qualifizierung ermöglicht ihnen, ihre bisherige Berufslaufbahn zu reflektieren, die Herausforderungen an Führungskräfte sowie deren Aufgaben kennen zu lernen, sich ein Bild zu machen und eine konkrete persönliche Planung (eigene Ziele und Strategien) zu erarbeiten. Alle Frauen erhalten am Ende der Qualifizierung ein ausführliches Feedback zu den Entwicklungen, Planungen und persönlichen Präsentationen im Seminar. Gleichzeitig lernen sie andere Kolleginnen aus anderen Fachbereichen kennen und bilden so Netzwerke. Seit 2004 wird diese Qualifizierungsreihe, die ca. 25 Stunden umfasst, durchgeführt. Eine Gruppe hat ein selbst organisiertes Folgetreffen zur Reflexion der Umsetzung der Planungen veranstaltet. Es haben von 2004-2006 insgesamt 53 Mitarbeiterinnen an dieser Qualifizierungsreihe teilgenommen. 10 haben inzwischen eine Führungsposition oder wunschgemäß eine neue Aufgabe übernommen. Die Stadtverwaltung erhält durch dieses Seminar indirekt Informationen darüber, ob für die Frauen bei der Berufslaufbahnplanung organisationsbezogene strukturelle Gründe des Arbeitgebers entscheidend sind oder die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und kann dann gezielter agieren und Maßnahmen optimieren oder neu entwickeln.

### **3.2.2. Führungskräfteentwicklung (FKE)**

Die bei der Stadtverwaltung durchgeführte Führungskräfteentwicklung (FKE) ist ein Baustein zur Umsetzung der Leitlinie Führung und Zusammenarbeit und richtet sich an aktuelle Führungskräfte der Stadt Hannover. Ziel ist die Erweiterung der Führungskompetenz bezüglich der Personalführungsverantwortung. Bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind bevorzugte Auswahlkriterien entwickelt worden, die Frauen in den Mittelpunkt stellen. Das war wichtig, weil die Teilnahme an dem FKE ein positiver Baustein in weiteren Bewerbungsverfahren ist. Ebenso hat der Gleichstellungsaspekt in den Seminaren inhaltlich eine Rolle gespielt, aber auch bei der Auswahl der internen und externen Beraterinnen und Berater. In dem Berichtszeitraum haben 280 Frauen an der FKE teilgenommen. Das entspricht dem durchschnittlichen Anteil der Frauen in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Hannover.

### **3.2.3. Qualifizierung Work-life-Balance**

Neben dem Angebot des Gleichstellungsbüros zu diesem Thema, das sich explizit an Frauen wendet, bietet die Personalentwicklung seit 2006 ein Seminar „Work-life-Balance“ für Führungskräfte an. Ziel ist es in einem ersten Schritt, als Führungskraft selbst an diesem Thema zu arbeiten, zu reflektieren und eine persönliche Haltung zu dieser Thematik zu entwickeln. In einem zweiten Schritt erarbeiten die Führungskräfte eine Beratungskompetenz, die es ihnen ermöglichen soll, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser zu beraten. Ein besonderes Ziel lag für die Verwaltung auch darin, sowohl männliche als auch weibliche Führungskräfte als Teilnehmerinnen und Teilnehmer für diese Seminare zu werben. An diesem erstmalig in 2006 durchgeführten Seminar haben 7 Frauen und 7 Männer teilgenommen.

### 3.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Teilzeitbeschäftigt waren im Jahr 2006 zum Stichtag 31.12.06 2.497 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon sind 2.260 Mitarbeiterinnen, was einen Frauenanteil von knapp 94% ausmacht. Weiterhin waren 178 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, davon 167 Mitarbeiterinnen und 11 Mitarbeiter. Hier liegt ein Frauenanteil von fast 91% vor. Anhand der Daten ist ersichtlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch weiterhin vorwiegend ein Thema für Frauen ist, dem sich die Stadtverwaltung Hannover seit Jahren stellt. Mit vielen verschiedenen Maßnahmen ermöglicht die Stadtverwaltung Hannover allen Beschäftigten,

insbesondere auch den weiblichen Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als frauenfördernde Maßnahme ist die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der flexiblen Arbeitszeiten zu benennen. Auch das Ermöglichen von Teilzeitarbeit auch hin zu Führungspositionen sowie die Verbesserung der Qualifizierungsmöglichkeiten von Beurlaubten und die umfassende Information beurlaubter Mitarbeiterinnen wurde weiter vorangetrieben.

Ein Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzt die Möglichkeit der elternzeitunschädlichen Teilzeitbeschäftigung, um den Kontakt zur Arbeitswelt bzw. zu den Fachinhalten ihres Arbeitsplatzes auch während der Beurlaubung aufrecht zu erhalten. Von den 178 in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben 38 die Möglichkeit der elternzeitunschädlichen Tätigkeit wahrgenommen, das entspricht rd. 21%. Davon waren 35 Frauen und 3 Männer.

In den Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover ist festgelegt, dass den Beschäftigten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen ist und zu dieser flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit auch die Erledigung von dienstlicher Tätigkeit zu Hause zählt. Hierzu ist im August 2006 eine neue Dienstvereinbarung geschlossen worden. Die „Dienstvereinbarung Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bildet mit der „ADA zum Datenschutz und zur Datensicherheit bei der Heim- und Telearbeit“ die Grundlage zur Nutzung eines Heimarbeitsplatzes / Telearbeitsplatzes durch die Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover.

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

#### Personelle Ausstattung:

Die Aufgaben im Referat werden von der Gleichstellungsbeauftragten, einer Verwaltungs- und Schreibkraft sowie vier Sachbearbeiterinnen und einer Honorarkraft wahrgenommen. Im Berichtszeitraum waren nacheinander auch drei Praktikantinnen im Referat eingesetzt, die eine Qualifizierungsmaßnahme der Volkshochschule absolviert haben.

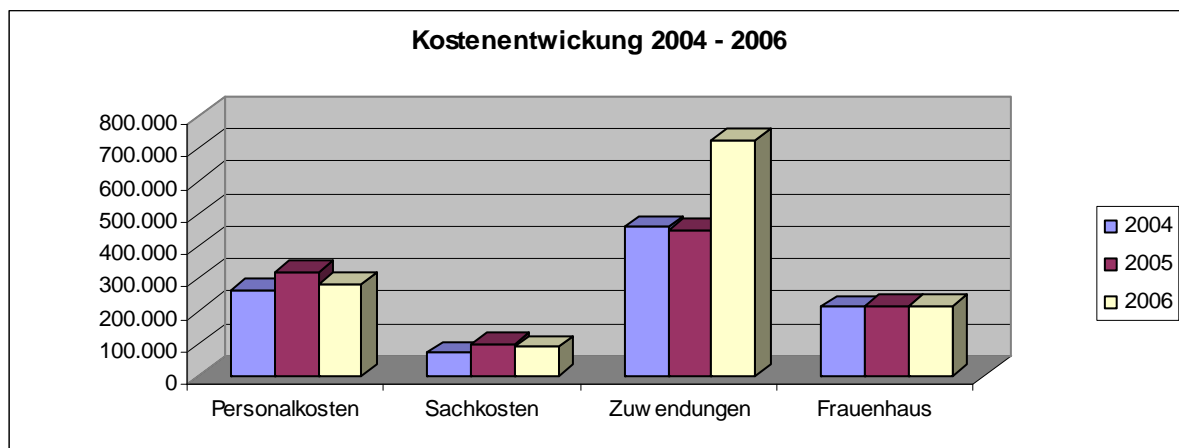
Eine wesentliche Veränderung bestand darin, dass eine Mitarbeiterin, die zunächst stundenweise für die Belange von Lesben und Schwulen eingesetzt war und die Personalkosten anfangs aus Sachmitteln bezahlt wurde, seit Ende 2006 mit einer Vollzeitstelle in das Referat integriert wurde.

#### Finanzielle Ausstattung:

	2004	2005	2006
Personalkosten	266.156	321.526	283.533
Sachkosten	70.380	97.298	89.844
Zuwendungen	458.000	449.849	725.874*

Frauenhaus	211.900	213.611	215.800
<b>Zuschussbedarf</b>	<b>1.006.436</b>	<b>1.082.284</b>	<b>1.315.051</b>

\*Hinweis zur Veränderung s. Zuwendungen



Die erhöhten Personalkosten in 2005 sind dadurch entstanden, dass eine langzeiterkrankte Mitarbeiterin weiterhin Bezüge erhalten hat und gleichzeitig Personalersatz bezahlt wurde. In 2004 wurden wegen personeller Wechsel weniger Veranstaltungen durchgeführt und keine neue Broschüre herausgegeben. Somit sind weniger Sachkosten für Druckkosten, Porto und Veranstaltungen entstanden. Im Hinblick auf das 20-jährige Bestehen des Referates im Sommer 2006 wurden hingegen diverse neue Veröffentlichungen erstellt.

In den Zuwendungen 2004 und 2005 sind auch die Beträge für Frauenförderung enthalten, die im Sozialetat (UA 4980) veranschlagt waren, jedoch vom Referat ausgezahlt wurden. In 2006 sind die bisher vom Fachbereich Soziales bewirtschafteten Beträge zum Gewaltschutz (HAIP) in den Haushalt des Referates übergegangen. Dadurch ist die erhebliche Steigerung der Zuwendungen zu erklären.

Das Frauenhaus erhält vertragsgemäß seine Leistungen vom Referat, der Haushaltsansatz ist weiterhin unter der Finanzposition 4370.000 veranschlagt.

## **5. Impulse für Förderung von Gleichstellung durch das Referat für Frauen und Gleichstellung**

### **5.1. Stetig bearbeitete Themen**

#### **5.1.1. Gewaltprävention**

Das vom Referat für Frauen und Gleichstellung initiierte Hannoversche Interventionsprogramm gegen MännerGewalt in der Familie (HAIP), in dem seit 1997 Polizei, Justiz, städtische Beratungseinrichtungen und Beratungsstellen freier Träger erfolgreich

zusammen arbeiten, hat sich weiter entwickelt und in den Jahren 2004 – 2006 insbesondere mit der Situation von Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt.

Zum Themenspektrum Zwangsheirat, häusliche Gewalt und Ehrenmorde wurde im Berichtszeitraum eine Fachkonferenz mit einer Vielzahl von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durchgeführt.

Auch wenn Frauen insbesondere im häuslichen Bereich von Gewalt betroffen sind und nach statistischen Angaben junge Männer eher auf der Straße Opfer von Gewalt werden, sind Angebote notwendig, die das subjektive Sicherheitsgefühl von Mädchen und Frauen und damit ihre Mobilität erhöhen. Dazu gehört das Frauennachttaxi (FNT), das im Berichtszeitraum jährlich ca. 7.500 mal nachgefragt und vom Referat finanziert wurde, wie auch Projekte „Ziel: mobil – Mädchen sicher unterwegs-“ und „Mädchen in Bewegung“.

Das Referat für Frauen und Gleichstellung arbeitet in diesen Fragen kontinuierlich und eng mit der Üstra und dem Fachbereich Jugend und Familie zusammen, denn die Aneignung von Raum wird als ein wichtiger Faktor bei der Entwicklung von Selbstbewusstsein und Eigenständigkeit gesehen.

Jeweils zum 25.11., dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, wurde mit Informationsständen, Podiumsdiskussionen und Theaterstücken auf die Problematik der häuslichen Gewalt aufmerksam gemacht.

In 2005 wurde die Ausstellung „Was sehen Sie, Frau Lot“ zum Thema Sexuelle Gewalt in Kooperation mit Violetta e.V., der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover, Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen, Mädchenhaus Hannover und Stiftung Leben und Umwelt initiiert und durchgeführt.

### **5.1.2. Mädchenarbeit – Mitarbeit in den Fachgruppe nach § 78 KJHG**

Seit Bestehen des Referats für Frauen und Gleichstellung ist Mädchenarbeit einer der Schwerpunkte. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Arbeitsgruppe Mädchenpolitik. Auf Vorschlag des „Gutachtens zur Jugendhilfeplanung“ wurden die Fach-AGs neu gegliedert. Vom Jugendhilfeausschuss wurde die Fach-AG „Gender“ beschlossen, zusätzlich die Unter-AG Mädchenarbeit und die Unter-AG Jungenarbeit. Damit hat sich die zeitliche Belastung zwar erhöht, aber gleichzeitig auch die Gleichstellungsarbeit im Jugendbereich verbessert.

Gemeinsam wurden Broschüren zur Mädchen- und zur Jungenarbeit in Hannover veröffentlicht und Projekte sowie Fortbildungsveranstaltungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren z.B. zu „Gesunder Ernährung“, „Berufsorientierung“, „Gewaltprävention“, „Eigener Körper und Sexualität“ etc. durchgeführt. Außerdem wurden Stellungnahmen zu den 2005 durchgeführten bezirklichen Jugendhilfekonferenzen erarbeitet, eine Anfrage zu Sexualaufklärung in Schulen und in 2006 die Fortbildung der anderen Fach-AGs in Fragen Geschlechterdifferenzierung vorbereitet.

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet außerdem in der Fach-AG „Kita Fachplanung“ mit und bringt bei den dort bearbeiteten Themen wie „Sprachförderung“, „Trägerübergreifende Fortbildungen“, „Kinder mit besonderem Förderungsbedarf“, „Standards zur Tagespflege“ etc. frauenpolitische Sichtweisen ein.

### **5.1.3. Berufsorientierung von Mädchen und Frauen**

Zur Berufswahl von Mädchen initiierte das Referat für Frauen und Gleichstellung 2004 eine Veranstaltung zur Berufsorientierung im Schulzentrum Ahlem in Kooperation mit VW Nutzfahrzeuge und der Arbeitsverwaltung.

2004 fand der Kongress für Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen in Kooperation mit dem Sozial- und Wirtschaftsministerium und Gründerinnen-Consult Hannover statt.

2005 und 2006 beteiligte sich das Referat an der FrauenBerufsmesse im Berufsinformationszentrum der Arbeitsagentur.

In den Jahren 2004 – 2006 beteiligte sich die Stadt Hannover aktiv am Girlsday bzw. Zukunftstag, so dass Jugendliche der 5. – 10. Klassenstufe durch Eltern oder Bekannte an einen für sie jeweils „geschlechtsspezifisch untypischen“ Arbeitsplatz mitgenommen werden konnten. Die Stadtverwaltung konnte sich positiv präsentieren und Mädchen und Jungen einen Einblick in die unterschiedlichen Bereiche geben. 2004 haben 77 Mädchen an den städtischen Angeboten teilgenommen, 2006 waren es bereits 167 Mädchen und 55 Jungen.

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten beteiligte sich die Stadtverwaltung Hannover 2003 - 2005 an dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“. Dieses Projekt beschäftigte sich aus genderorientierter Sicht in einem Wissenschafts-Praxis-Dialog mit der Konzeption und der Gestaltung von Arbeit. Durch die Befragungen von Beschäftigten, die 2004 durchgeführten Forschungswerkstätten und Workshops sowie die 2005 vorgelegte, gemeinsam erarbeitete Dokumentation ergab sich für die Stadtverwaltung Hannover die Möglichkeit, die beruflichen Entwicklungschancen von weiblichen Beschäftigten gezielt zu erfragen und entsprechend fördern zu können.

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

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist aufgrund der Novellierung der NGO verstärkt von den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wahrzunehmen. Mit finanzieller Unterstützung durch das Landesprogramm Balance- Familie- Beruf des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit wurden in Kooperation mit den Fachbereichen Jugend und Familie sowie dem Fachbereich Wirtschaft zwei Veranstaltungen durchgeführt und dokumentiert. Diese Veranstaltungen brachten eine neue Stufe der Zusammenarbeit von Wirtschaft, Politik und Verwaltung. Ein Ergebnis der Kongresse war eine Dokumentation mit Handreichung zur Gründung einer Betriebskindertagesstätte. Dies ist ein wichtiger Schritt zur Sensibilisierung der Wirtschaftsbetriebe für eine familienfreundliche Stadt mit adäquaten Kinderbetreuungsangeboten.

In 2004 gab es für Väter den Thementag „Los, Papa“ in Kooperation mit dem Männerbüro und dem Pavillon.

#### **5.1.5. Akzeptanz von Lesben und Schwulen**

Hauptziele waren die Aufklärung zum Thema Homosexualität an Schulen und die Förderung der Kommunikation zwischen alten und jungen Lesben und Schwulen.

Es wurde ein Jugendkulturprojektes zum Thema „Coming Out“ und ein Filmprojekt „alt und jung- hannover filmt queer“ für lesbische und schwule Jugendliche und Seniorinnen und Senioren durchgeführt. Der Film wurde 2005 mit dem ersten Preis in der Kategorie „generationsübergreifend“ beim Bundesfilmwettbewerb „Video der Generationen“ ausgezeichnet.

Zum 11.10.2004, dem Coming Out Day als „Geburtstagsfeier“ von Lesben und Schwulen, wurde ein gemeinsames Essen im Rathauscasino in Kooperation mit dem Schwulen Forum Niedersachsen und der Aidshilfe Hannover organisiert.

In 2005 gab es in Kooperation mit nevermind e.V. / Knackpunkt den Schreibwettbewerb „Herzrasen – L(i)ebe was Du fühlst!“ zum Coming Out mit Prämierung und Vorstellung der Broschüre beim schwul-lesbischen Filmfestival Perlen.

Ein weiteres Filmprojekt „doppelt anders??!! –hannover filmt queer“ mit Lesben und Schwulen mit Migrationshintergrund wurde 2006 abgeschlossen.  
In 2006 wurde ein Workshop zum Umgang mit alltäglicher Gewalt für Lesben und Schwule in Kooperation mit dem Kommunalen Seniorenservice Hannover angeboten.

Neben der schwul-lesbischen Seniorengruppe wurden eine Outdoorgruppe und eine Gruppe für lesbische Mütter gegründet, wo ein regelmäßiger Austausch stattfindet.  
Für lesbische und schwule Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung gibt es weiterhin den monatlichen Stammtisch.

#### **5.1.6. Beschwerdekommision gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Bei der Landeshauptstadt Hannover gibt es seit 1998 eine Dienstvereinbarung gegen Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. In den Jahren 2004 – 2006 wurde diese DV weiter untermauert durch Fortbildungen sowie durch die Verteilung eines Faltblattes mit Hinweisen darauf, was die Betroffene tun kann und wie Kolleginnen, Kollegen und Führungskräfte Verantwortung für ein würdiges Arbeitsklima zu übernehmen haben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Beschwerdekommision, die Rat und Hilfe bei Belästigung am Arbeitsplatz gibt. In den vergangenen drei Jahren gab es nur wenige Vorfälle, die alle unter Einbeziehung der zuständigen Führungskraft zur Zufriedenheit der Betroffenen geregelt werden konnten. Die über Jahre konsequente, klare und entschiedene Haltung der Verwaltung wirkt sich hier sehr positiv aus.

#### **5.1.7. Frauenförderung in der Privatwirtschaft**

In den Jahren 2004 - 2006 wurde jährlich ein Preis in Höhe von 10.000,- € an Firmen verliehen, die besondere Konzepte zur Förderung von Frauen oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf präsentieren konnten. Die Preisverleihung erfolgte 2005 und 2006 beim Wirtschaftsempfang.

#### **5.1.8. Frauenförderung im Sport**

Seit 2006 stehen im Haushalt 10.000,- € für die Frauenförderung im Sport zur Verfügung. Frauen sollen stärker in die Arbeit von Sportvereinen eingebunden werden und für die Vorstandsarbeit oder als Übungsleiterin, Betreuerin oder Schiedsrichterin gewonnen werden. Gleichzeitig sollen auch Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund, die bisher keinen Zugang zu Sport haben, zu sportlicher Betätigung und möglicher Vereinsarbeit motiviert werden. Auf besonderen Antrag von Vereinen und Initiativen werden Maßnahmen gefördert, die das Selbstbewusstsein durch Sport stärken, die Einbindung in die Vereinsarbeit fördern und die Integration und den interkulturellen Austausch fördern. (vgl. Drs. 1018/2007).

#### **5.1.9. Betreuung des Gleichstellungsausschusses**

Der Gleichstellungsausschuss wird von einer Mitarbeiterin des Referates betreut, in den Jahren 2004 - 2006 wurden Verwaltungsdrucksachen wie Frauenfördermittel, Verwaltungsreform, Stufenpläne, Zuwendungscontrolling, Berichtswesen etc. in den Gleichstellungsausschuss eingebracht.

#### **5.1.10. Gewährung von Zuwendungen**

Vom Referat werden Zuwendungen an 12 verschiedene Zuwendungsempfänger gezahlt, das Finanzvolumen belief sich 2006 auf 941.674,- €. Mit den Zuwendungsempfängern besteht ein intensiver Austausch, um Hilfesuchende an die richtige Einrichtung verweisen zu können. Daneben werden aus den Zuwendungen kleinere Frauen- und Mädchenprojekte, das Frauennachttaxi sowie der Frauenförderpreis finanziert.

### **5.1.11. Zusammenarbeit mit den örtlichen Frauenbeauftragten**

Die örtlichen Frauenbeauftragten sind Ansprechpartnerinnen in ihren Fachbereichen und wirken insbesondere bei der Umsetzung der Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover sowie des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) mit und achten auf die Einhaltung der jeweiligen Vorschriften. Aufgrund der Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten unter anderem bei Stellenbesetzungsverfahren, in Arbeitsgruppen und Entscheidungsgremien der Verwaltungsreform oder dem monatlichen Treffen in den Arbeitssitzungen gibt es einen intensiven fachbereichsübergreifenden Austausch und positive Resultate in der Gleichstellungspolitik.

### **5.2. Öffentlichkeitsarbeit: Veranstaltungen, Projekte und Broschüren**

Das Referat für Frauen und Gleichstellung informiert, berät und unterstützt Einzelpersonen, Fachbereiche, Initiativen und Frauenprojekte. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit beteiligt sich das Referat jährlich an den Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag am 8. März und hat die Arbeit auf den FrauenMessen sowie beim Tag der offenen Tür im Rathaus 2004 und 2005 präsentiert.

Daneben gab es im Berichtszeitraum diverse Einzelveranstaltungen und Informationsbroschüren:

z.B. Informationsveranstaltungen:

- Änderungen im Steuerrecht für Alleinerziehende (2004)
- Zur finanziellen Situation von Frauen bei Trennung und Scheidung (2005)

Vorträge über die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:

- beim Deutschen Hausfrauenbund (2006)
- beim Frauenring (2005)
- beim Ärztinnenbund (2006)

Ausstellungen:

- Eröffnung der Foto- Ausstellung „Frauen und Krieg“ in der VHS (2005)
- „Weil wir Mädchen sind“ zu Mädchenwelten (in Afrika, Asien und Lateinamerika) – im Historischen Museum Hannover (2006)

Projekte:

- Videoprojekt „Mädchen und junge Frauen in Hannover“ in Kooperation mit dem Referat für Interkulturelle Angelegenheiten und der Behindertenbeauftragten der Stadt Hannover (2004/2005)
- Beteiligung an den Aktionen zu den Millenniumszielen, insbesondere zur Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frauen und Verbesserung der Gesundheitsversorgung von Müttern in Kooperation mit dem Agenda-21-Büro der Stadt Hannover (2006)
- „beauties in motion“ für Frauen im Rollstuhl – in Kooperation mit partizip und der Behindertenbeauftragten der LHH (2006)

Mentoringprogramme:

- 3. Nds. Mentoring - Programm zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen, gefördert durch das Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (2005/2006)

#### Veröffentlichungen des Referates von 2004-2006

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

2004:

- alt und jung – hannover filmt queer. 7 lesbisch-schwule Kurzfilme (DVD)

2005:

- Hannover setzt auf Toleranz gegenüber Homosexuellen
- Wegweiser für Lesben und Schwule
- Frauen- Körper und Krankheiten (Frauen- und Mädchengesundheit)
- Mädchenwelten (Video)
- Zwangsheirat – Häusliche Gewalt –Ehrenmorde (Dokumentation)
- Jungenarbeit in Hannover (Broschüre)
- Mädchenarbeit in Hannover (Broschüre)
- HAIP-Flyer gegen MännerGewalt in der Familie
- Frauen machen Standort (Broschüre)
- Flyer „Kinder-Karriere“ zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Wegweiser für Unternehmen und Eltern

2006:

- Kongressdokumentation „balance –familie –beruf“
- allein erziehen in Hannover (Broschüre)
- HAIP (Hannoversches InterventionsProgramm) gegen Männergewalt in der Familie (Sachstandsbericht)
- 20 Jahre Frauenförderung in der Landeshauptstadt Hannover (Dokumentation)
- Frauen in der Landeshauptstadt Hannover (Strukturdaten 1986-2006)
- HAIP-Flyer Hilfe, Beratung, Zufluchtseinrichtungen bei Zwangsheirat

## **6. Durchgeführte Maßnahmen in den Fachbereichen**

### **6.1. Interne Personalmaßnahmen**

Gemäß § 4 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist für einen Zeitraum von sechs Jahren ein Stufenplan zu erstellen. Darin ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll. Alle zwei Jahre sind die Fachbereiche und Betriebe verpflichtet, ihren Handlungsrahmen zu überprüfen und Veränderungen darzustellen. Nach dieser Überprüfung ist der Stufenplan fortzuschreiben. Im Juli 2000 haben die Fachbereiche und Betriebe erstmalig unter Beteiligung der Frauenbeauftragten und der Personalvertretung einen Stufenplan erstellt. Mit Informationsdrucksache 2303/2006 vom 22.11.2006 hat die Verwaltung auf der Grundlage der von den Fachbereichen und Betrieben ermittelten Daten und Maßnahmenbeschreibungen die dritte und abschließende Fortschreibung des Stufenplans seit 2000 vorgelegt. In dieser wurde ausgeführt, mit welchen Maßnahmen die Dienststellen der Stadtverwaltung in den letzten zwei Jahren eine aktive Gleichstellungspolitik verfolgt haben. Weiterhin wurde auch dargestellt wie mit der Implementierung und dem Einsatz von gesamtstädtischen Instrumenten die Dienststellen unterstützt wurden. Daher erfolgt in diesem Bericht lediglich eine kurze Zusammenfassung.

Als Ergebnis der erfolgten Bestandsaufnahme und -analyse in den Dienststellen war festzustellen, dass in den Fachbereichen mit eher klassischen Verwaltungsberufen Frauen durchaus gut repräsentiert sind. Darüber hinaus gibt es Fachbereiche, in denen Frauen einen sehr hohen Anteil (über 70%) aufweisen. Dies sind die Fachbereiche mit zum Teil auch sozialer und kultureller Aufgabenstellung.

Es gibt jedoch auch Fachbereiche mit vorwiegend gewerblichen Berufen wie die Fachbereiche Umwelt und Stadtgrün, Stadtentwässerung Hannover oder Städtische Häfen Hannover, die einen Frauenteil von rd. 14-29% aufweisen. In diesen Fachbereichen ist der Anteil der ehemals Lohnempfängerinnen und Lohnempfänger sehr hoch (65-68%). Es

handelt sich hier oftmals um Tätigkeiten in Form schwerer körperlicher Arbeit. Für diese Bereiche ist es schwierig, interessierte und geeignete Bewerberinnen zu finden. Dennoch betreiben auch gerade diese Fachbereiche gezielt Werbemaßnahmen, um für diese eher als Männerberufe eingestuften Ausbildungsberufen geeignete Auszubildende zu gewinnen. Insbesondere wird u.a. auch der Zukunftstag (ehem. Girl's day) von diesen Fachbereichen rege genutzt. So konnte z.B. durch gezielte Ansprache der Anteil weiblicher Auszubildender für den Gärtnerberuf weiter gesteigert werden und lag im Jahr 2006 bei 43,5%. In 2005 hat die erste weibliche Auszubildende im Forstbereich (Forstwirtin) ihre Ausbildung erfolgreich beendet.

Auch weiterhin gestaltet es sich als schwierig, in überwiegend technischen Bereichen geeignete weibliche Kräfte zu finden. So liegt der Frauenanteil im Fachbereich Feuerwehr mit überwiegend feuerwehrtechnischem Dienst bei unter 5 %. Hier kann durch gezielte Motivation von Frauen und entsprechenden Ausschreibungstexten nur insoweit positiv eingewirkt werden als auch geeignete und interessierte Frauen vorhanden sind. Der Fachbereich Feuerwehr hat ein Konzept zur Gewährleistung einer ausreichenden Nachwuchsgewinnung für die Berufsfeuerwehr entwickelt. Die Informationsdrucksache 1842/2006 hat der Verwaltungsausschuss am 12.10.06 zur Kenntnis genommen. Das Konzept berücksichtigt, u.a. dass zunehmend Frauen für den Dienst bei der Feuerwehr gewonnen werden sollen. Da weibliche Auszubildende in den für den feuerwehrtechnischen Dienst besonders geeigneten gewerblichen Ausbildungsberufen deutlich unterrepräsentiert sind, hat sich die Feuerwehr hinsichtlich des Bewerberkreises inzwischen für weitere Berufsfelder geöffnet. Um das Ziel zu erreichen, sollen auch geeignete Bewerberinnen und Bewerber über den Weg der Berufsbildenden Schulen der Region Hannover gewonnen werden. Weiterhin plant die Feuerwehr auch die Einführung der Berufsausbildung „Rettungsassistentin/Rettungsassistent“, um Schulabgänger direkt einzustellen, und verspricht sich davon, dass diese Ausgangsbasis auch Frauen eher anspricht, als der Weg über einen gewerblichen Beruf. Das Konzept soll voraussichtlich im Jahr 2008 umgesetzt werden.

Es ist nach Auswertung der Fortschreibung der Stufenpläne deutlich geworden, dass alle Fachbereiche die Gleichstellung von Frauen und Männern als wichtige Aufgabe ernst nehmen und Maßnahmen ergreifen um Frauen verstärkt, auch in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in Führungspositionen einzusetzen. Die positiven Entwicklungen der Jahre 2004 bis 2006 sind bereits unter den Ziffern 2.1 und 2.2 dargestellt worden.

Ausgeführt haben die Fachbereiche als erfolgreiche Maßnahmen zur Förderung von Frauen z.B. das Anbieten von Studienaufgängen oder der vorrangigen Meldung zum Führungskräfteentwicklungsprogramm. Viele personalwirtschaftliche Einzelmaßnahmen bis hin zu Personalentwicklung und Frauenförderung im Rahmen der gezielten Fort- und Weiterbildung führten zur verstärkten Berücksichtigung von Frauen bei zu besetzenden höherwertigen Stellen. Mit unterstützenden Instrumenten wie dem Mitarbeitergespräch konnten die Entwicklungspotentiale und Entwicklungsperspektiven ermittelt und individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen vereinbart werden.

## **6.2. Maßnahmen für die Bürgerinnen und Bürger, Kundinnen und Kunden**

So vielseitig die Stadtverwaltung Hannover mit ihren Aufgaben und Fachbereichen ist, so vielseitig sind auch die durchgeführten Maßnahmen. Beschrieben werden Maßnahmen der Fachbereiche in den Jahren 2004 bis 2006, die als Zielsetzung die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Mädchen und Jungen hatten. Hierzu gehören auch die Maßnahmen und Angebote, die unter Gender Mainstreaming Aspekten geplant und durchgeführt wurden. Dabei erfolgt bei den Maßnahmenbeschreibungen eine Gliederung nach Aufgaben bzw. Zielen der Stadtverwaltung, Grundlage war dabei das Programm Hannover plusZehn:

### **6.2.1. Bürger- und Kundenorientierung**

Um Familien mit Kindern eine deutlich verbesserte Dienstleistung anbieten zu können, wurde der jährliche Weihnachtsmarkt in den Jahren 2004 bis 2006 im großen Umfang umstrukturiert. Neben der Erhöhung der Attraktionen für Kinder und deren Eltern wurde der Anteil des Kunsthandwerks prozentual deutlich gestärkt, um insbesondere Familien neue Leistungen anzubieten. Hinzu kommt eine Verbesserung der Infrastruktur auf dem Markt, z.B. durch eine Verbreiterung der Gänge zwischen den Betreibern.

Als weitere Maßnahmen sind Beteiligungen bei Spielplatzprojekten erfolgt. Ziel war, bei den jeweiligen Planungen die Kinder, Jugendlichen und Eltern zu beteiligen und ihre Wünsche und Interessen alters- und geschlechtsspezifisch auszuwerten. Sie sollten soweit wie möglich in die Planungen aufgenommen werden. Die alters- und geschlechtsspezifischen Besonderheiten wurden z.B. durch unterschiedliche Spielangebote und Ausstattung berücksichtigt (z.B. für Mädchen eher Geschicklichkeits-, Rollen-, ruhige Spiele und Treffmöglichkeiten, für Jungen eher Tobe-, Herausforderungs- und Ballspiele, für Eltern Sicherheitsaspekte, Übersichtlichkeit, soziale Kontrolle, bequeme Sitzmöglichkeiten). Außerdem sollten durch die Geräte und die Gestaltung Kommunikation, Kennen lernen und gemeinsames Spiel angeregt werden.

Ältere Menschen, vor allem Frauen, in der Stadt Hannover benötigen Hilfestellung bei kleinen Haushaltsreparaturen. Daneben haben viele Männer Fähigkeiten und Interesse an diesen Aufgaben. Daher erfolgte die Einrichtung eines ehrenamtlichen Handwerkerdienstes. So wurden Bedarf und Fähigkeit/Interesse zusammen geführt. Im Einsatz sind 16 ehrenamtlich tätigen Männer und eine Frau. Durch das Angebot wurde bisher in ca. 700 Fällen, vor allem Frauen, geholfen.

Um Dienstleistungen kundenorientiert erbringen zu können, wurde die Einführung von Terminsprechstunden weiter vorangetrieben.

Ein Fachbereich bietet seinen Kundinnen und Kunden sehr stark flexibilisierte Sprechzeiten nach vorherigen Vereinbarungen an. Dies kann auch abends und teilweise am Wochenende erfolgen, sofern dies nötig sein sollte. Dadurch ergibt sich für die Kundinnen eine deutlich verbesserte Erreichbarkeit der Leistungen des Fachbereiches.

### **6.2.2. Stadtteilorientierung / Integration**

In Mittelfeld ist der Treffpunkt der Kulturen initiiert worden. Die Angebote und Aktivitäten ermöglichen es, durch Begegnung, Austausch und Kommunikation interkulturelle Spannungen abzubauen und so einen Beitrag zur Demokratie und Toleranz zu leisten und die Identifikation mit dem Stadtteil zu erhöhen.

### **6.2.3. Familienfreundliches Wohnen und Sicherheit**

Bei der Flächennutzungsplanung sowie bei allen Bebauungsplänen erfolgt eine Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Belangen. Diese Aspekte werden bei jeder Planung einbezogen und in den Drucksachen erläutert.

Eine wesentliche Aufgabe der Stadtverwaltung besteht in der Verpflichtung, die öffentlichen Straßen, Brücken, Wege und Plätze einschließlich der Verkehrssicherungs- und Beleuchtungsanlagen im Stadtgebiet Hannover im Rahmen der finanziellen Leistungsfähigkeit dem regelmäßigen Verkehrsbedürfnis entsprechend zu planen, zu bauen, zu erweitern oder sonst zu verbessern. Gleichstellungsgesichtspunkte fließen regelmäßig in die Planung und Durchführung der damit verbundenen Baumaßnahmen mit ein und werden entsprechend umgesetzt, da sie als tatsächliches Bedürfnis wahrgenommen werden. So wird bei den betriebenen fachlichen Maßnahmen regelmäßig darauf geachtet, dass beispielsweise sichere Wegebeziehungen auf öffentlichen Plätzen geschaffen werden

(vermeiden „toter Winkel“). Öffentliche Wege, Straßen und Plätze werden ausreichend beleuchtet, um Gefährdungen bei Dunkelheit weitestgehend zu vermeiden. Gehwege werden in der Regel so breit bemessen, dass sie von allen Bevölkerungsgruppen behinderungsfrei genutzt werden können. All diese Gleichstellungsaspekte werden bei der Vielzahl der jährlich durchzuführenden Maßnahmen beachtet.

Zwecks übersichtlicher Wegführung in Wohngebieten erfolgte die Auslichtung von Strauchpflanzen bzw. die Beseitigung von dichter Bepflanzung, der Abriß einer unübersichtlichen Eingangslage sowie zusätzliche Beleuchtung von Wegen zu Garagenanlagen. Gut zugängliche Parkplätze in Tiefgaragen wurden als Frauenparkplätze ausgewiesen (Kugelfangtrift, Friedrich-Heller-Straße, Davenstedter Straße).

#### **6.2.4. Bildung**

Zum 01.08.05 wurden zwei allein erziehende Frauen in ein Teilzeit-Ausbildungsverhältnis (Gärtnerin sowie Kauffrau für Tourismus und Freizeit) in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Hannover, SINA e.V. eingestellt. Alleinerziehenden Müttern soll über die Kooperation mit SINA e.V. die Möglichkeit gegeben werden, neben der Erziehung eines oder mehrerer Kinder eine Berufsausbildung erfolgreich zu absolvieren. Durch die Kombination fachlich inhaltlicher Ausbildung im Ausbildungsbetrieb und der Begleitung und Betreuung durch SINA e.V. werden die Teilnehmerinnen in die Lage versetzt, Ausbildung und Erziehung/Betreuung eines oder mehrerer Kinder in Einklang zu bringen. Der bisherige Ausbildungsverlauf und die Ergebnisse der Zwischenprüfungen lassen auf einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildungen bei beiden Auszubildenden in Teilzeit schließen.

Ein mehrjähriges Projekt „Künstlerin – Beruf mit Zukunft“ wurde in den Jahren 2000 bis 2004 durchgeführt. Dabei handelt es sich um ein Projekt zur Qualifizierung von Künstlerinnen. Trotz formaler Gleichberechtigung und überproportionaler Vertretung in künstlerischen Ausbildungsgängen ist die Repräsentanz von weiblichen Künstlerinnen in den jeweiligen Kunstsparten, -betrieben und in der Öffentlichkeit immer noch gering. Das Projekt hatte das Ziel, Handlungsperspektiven für den beruflichen Werdegang von Künstlerinnen aufzuzeigen, Informationen und Wissen über die Verhältnisse im Kunstbetrieb zu vermitteln, Kenntnisse und Grundlagen für Existenzgründungen aufzuzeigen und Netzwerke zur Behauptung im Kunstbetrieb aufzubauen. Zu diesem Zweck wurde eine Serie von Veranstaltungen, Workshops, Seminaren usw. innerhalb von 5 Jahren angeboten, an denen zahlreiche Künstlerinnen teilnahmen.

Des Weiteren erfolgt das Angebot eines Volontariats für junge Wissenschaftlerinnen. Jungen Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit zur Vollendung ihrer Ausbildung zu geben, ist eine besondere Aufgabe von Museen. Volontariate sind Voraussetzung für eine spätere feste Anstellung in solchen Häusern. Es stehen hierzu aber generell zu wenige Plätze zur Verfügung. Im Kestner-Museum wurde eine solche Stelle geschaffen.

Als Praxisprojekt im Rahmen von Gender Mainstreaming ist eine nachhaltige Ausstellung „Jungs ran an die Bücher“ in der Jugendbibliothek List konzipiert worden, in welcher Lese-Tipps von Jungen an Jungen weitergegeben wurden. Die gezeigten Bücher und Plakate sind Leseempfehlungen von Jungen im Alter von 12 bis 18 Jahren. Im Rahmen des Praxisprojektes wurde das unterschiedliche Leseinteresse von Mädchen und Jungen berücksichtigt. Während Mädchen einen Mix von Büchern lesen, würden Jungen nur das lesen, was sie müssen oder ihre Informationen dem Internet entnehmen. Bevorzugt werden von Jungen eher Fachzeitschriften. Oftmals würden Buchempfehlungen von Müttern, Lehrerinnen oder Großmüttern gegeben und das sei nicht das, was Jungen lesen möchten. Um die Frage „Was wollen Jungen lesen?“ beantworten und somit eine geschlechtsspezifische Leseförderung betreiben zu können, ist diese Ausstellung konzipiert worden. Die Eröffnungsveranstaltung und Ausstellung stieß sowohl bei Eltern, Großeltern, Lehrerinnen und Lehrern sowie Studentinnen und Studenten auf großes Interesse.

Lehrerinnen besuchten die Bibliothek mit Jungengruppen. Es gab eine Vernetzung im Stadtteil mit Schulen, dem Freizeitheim, dem Förderverein und der Akademie zur Leseförderung der Stiftung Lesen.

Ein spezielles Bildungsangebot für Alleinerziehende im Stadtteil stellt „FIT für die berufliche Zukunft“ dar. Ziel ist der Wiedereinstieg von allein erziehenden Frauen in den Beruf. Die Analyse der stadtweiten Daten über die soziale Lage von Alleinerziehenden und die Nachfrage unter Eltern in Vahrenwald machte deutlich, dass Alleinerziehende überdurchschnittlich oft von Armut betroffen sind. Armut bedeutet auch „Teilhabearmut“, d.h. deutlich weniger persönliche Entwicklungschancen zu haben. Daher wurde ein besonderes, auf die Zielgruppe der allein erziehenden Frauen zugeschnittenes Angebot entwickelt, das ganz zentrale Lebensbereiche der Frauen anspricht. Im Kurs geht es dabei nicht um fremdbestimmte Qualifikationsvermittlung und –abfrage sondern um selbstbestimmte und selbstverantwortete Entwicklung der persönlichen, sozialen, fachlichen und methodischen Kompetenz der Lernenden.

Seit 2000 wird der Kurs regelmäßig angeboten und nachgefragt. In den Jahren 2004 bis 2006 haben sechs Kurse stattgefunden. Die Teilnehmerinnenzahl liegt zwischen 12 bis 14, dabei erhalten durchschnittlich 75% der Teilnehmerinnen ein Abschlusszertifikat.

Des Weiteren gibt es Angebote der VHS speziell für Frauen. Das Angebot umfasst Kurse in den Bereichen Gesundheit, Bewegung, Handwerk und Technik sowie EDV.

Die Stadtteilkulturarbeit hat ebenfalls spezielle Angebote für Frauen. Diese umfassen u.a. die Themen Integration wie Internationales Frauencafe, Frauengesprächskreis sowie Bewegung z.B. Bewegung am Morgen für Frauen, Internationale Kreistänze für Frauen, Tanzgruppe für Mädchen und Damengymnastik.

### **6.2.5. Sprachförderung**

Mit Beschlussdrucksache 1771/2005 N1 wurde der Einführung einer flächendeckenden Sprachförderung für Migrantenkinder und Kinder mit Sprachschwierigkeiten und des hierzu vorliegenden Konzeptes zugestimmt. Das Projekt dient der Sprachförderung von Kindern und der Sensibilisierung der Mütter für die Bildung ihrer Kinder und den Bildungsauftrag der Kindertagesstätten.

Es wurde ein umfangreiches Qualifizierungsangebot für Mütter mit Migrationshintergrund aus den Kindertagesstätten (Kitas) entwickelt. Im Jahr 2006 wurde mit der Umsetzung des Sprachförderprogramms „Elternbildung mit Rucksack“ begonnen. Die Mütter wurden ein Jahr (10 Sitzungen) in Elternwerkstätten mit den Grundzügen von Sprachentwicklung und Entwicklungsstufen von Kindern im Kindergartenalter vertraut gemacht, um danach als Elternbegleiterinnen in den Kitas eingesetzt zu werden. Begleitet werden die Mütter von einer Mitarbeiterin aus der Kita und einer Mitarbeiterin aus der Projektstelle Sprachförderung des Fachbereiches Jugend und Familie.

Das Projekt „Elternbildung mit Rucksack“ hat einen hohen integrativen Charakter und holt Mütter aus der Isolation ihrer zugewiesenen häuslichen Rolle. Die Mütter entwickeln Engagement in der Kita und im Stadtteil, beteiligen sich an der Bildungsarbeit der Kita und gewinnen an Selbstvertrauen. Unter den bereits qualifizierten Müttern gibt es einige, die sich für eine Ausbildung oder das Nachholen eines Schulabschlusses entschlossen haben und andere, die ihre deutschen Sprachkenntnisse verbessern wollen und sich zu einem Deutschkurs angemeldet haben. Über dieses Projekt wird auch die Akzeptanz der Männer für die Arbeit und das Engagement der Frauen hergestellt. Für viele Frauen mit Migrationshintergrund ist das ein wesentlicher Faktor, um als Elternbegleiterin tätig werden zu können.

Zur Behebung der Sprachschwierigkeiten und Defizite in der Förderung der Kinder im Stadtteil Linden-Süd wurde das Konzept „Vernetzte Sprachförderung und Elternbildung Linden-Süd“ erstellt. Die Umsetzung begann im zweiten Halbjahr 2005. Das bundesweit

festgestellte geringer werdende Engagement der Eltern, eigene Erziehungsleistungen zu erbringen, verstärkt durch die vergleichsweise hohe soziale Belastung der Haushalte in Linden-Süd, verbunden mit einem oftmals geringen Bildungsstand der Eltern sind u.a. die Ursachen für die Feststellung deutlicher Defizite in fast allen Entwicklungsbereichen bei vielen Kindern bereits im Kindertagesstätten-Alter in diesem Stadtteil. So wurde deutlich, dass man sich bei der Förderung vieler Kinder (vor allem) aus Familien mit Migrationshintergrund nicht nur um Sprache, sondern auch um Defizite im motorischen Bereich und im Sozialverhalten kümmern muss. Dabei wurde als Ziel formuliert, nicht nur punktuell einzelne Einrichtungen für den neuen Schwerpunkt zu interessieren, sondern stadtteilweit alle Kindertagesstätten, die Grundschule und auch die sonstigen Institutionen, die sich im Quartier an Eltern und/oder Kinder wenden, in ein ganzheitliches Programm einzubinden. Es handelt sich um ein stadtteilweites gemeinsames und vernetztes Konzept für Kinder im Alter von 0-10 Jahren und deren Eltern. Das Konzept beinhaltet Sprachförderung und Elternbildungsarbeit gleichermaßen und bezieht bildungsferne deutsche Familien ein.

#### **6.2.6. Kinder- und Jugendarbeit**

„Eltern auf Probe“ - Elternpraktikum mit Babysimulatoren“ ist ein Bildungsprogramm im Rahmen der FLUXUS – Elternwerkstatt für Jugendliche an Schulen. Ausgangslage für die Einführung ist ein Anstieg von Schwangerschaften bei Jugendlichen in Deutschland. Dabei ist auch festzustellen, dass gerade bei minderjährigen Schwangeren vermehrt Schwangerschaftsabbrüche zu verzeichnen sind. Als Grundgedanke steckt hinter dem angebotenen Elterpraktikum, dass Vorstellungen und Wünsche über Kindererziehung und – pflege oft nicht der Realität entsprechen. Auch wird in der heutigen Zeit die Erfahrung kaum noch über Generationen weiter gegeben. Damit Wünsche und Vorstellungen nicht an der Wirklichkeit scheitern, bietet die Arbeit mit Babysimulatoren jungen Menschen Gelegenheit, sich praktisch mit der Bedeutung und Verantwortung von Elternschaft, Kinderpflege und Erziehung auseinander zu setzen. Ziel dieses Bildungsprogramms ist es daher, ein Angebot zu schaffen, dass jungen Menschen die Möglichkeit bietet, sich lebensnah, konkret und ganzheitlich u.a. mit den Themen Verantwortung und Übernahme von Verantwortung für sich und andere, Lebensplanung, Partnerschaft, Familienplanung, Erziehung und Säuglingspflege auseinander zu setzen.

Im Jahr 2006 wurde im Stadtteil Hainholz ein Kinder- und Jugendhaus neu gebaut. Im Vorfeld und im weiteren Betrieb des Hauses wurde im Rahmen des pädagogischen Konzeptes ein spezielles Angebot für Mädchen entwickelt. Dieses beinhaltet seit Dezember 2006 einen Mädchentag im Kinder- und Jugendhaus um Mädchen die Möglichkeit zu eröffnen, sich die Räumlichkeiten anzueignen und ggf. spezielle Angebote zu entwickeln.

In Zusammenarbeit mit den Erzieherinnenklassen des Diakonie-Kollegs Hannover wurde im Jugendzentrum Döhren ein Projekt zur Selbstbehauptung für Mädchen durchgeführt. Ziel war, den Mädchen geistige und körperliche Sicherheit in schwierigen Situationen zu geben. Es handelte sich um ein einmaliges Projekt über sechs Wochen mit zwei Stunden wöchentlich. Das Projekt ist sehr gut gelaufen, das Erlernte konnte sehr gut umgesetzt werden.

In der Elterntrennungsberatung erfolgt die Arbeit mit einem gemischtgeschlechtlichen Beraterpaar. Um den Anliegen von Müttern und Vätern, vor allem auch in hochstrittigen Trennungskonflikten bestmöglich gerecht werden zu können und so eine belastbare Grundlage für die Beratungs- und Vermittlungsgespräche herzustellen, stehen gemischtgeschlechtliche Beraterteams zur Verfügung. In gemischtgeschlechtlichen Beraterteams kann auch in emotional angespannten Gesprächssituationen zuverlässig dafür Sorge getragen werden, dass die Sichtweisen der Mütter und Väter jeweils eingehend Berücksichtigung finden. So kann dazu beigetragen werden, die Belastung der betroffenen Kinder zu verringern, in dem den Eltern der Aufbau von Vertrauensbeziehungen zu den

Beraterinnen und Beratern erleichtert wird, so dass Unterstützung bei der zukünftigen Konfliktbewältigung möglich wird.

Des Weiteren wurde eine Väter-Kind-Gruppe eingerichtet. Besonders Vätern und Kindern, die aufgrund der Trennung der Eltern keinen täglichen Umgang miteinander pflegen können, soll die Gruppe Raum für die Festigung der Eltern-Kind-Beziehung geben. Väter haben die Möglichkeit zu einem entspannten Miteinander mit ihren Kindern, bekommen Ideen und Anregungen für Spiele und Aktionen, einen verlässlichen und ruhigen Ort der Begegnung, zum Austausch von „Mann zu Mann“ und Impulse und Beratung durch Fachkräfte.

Auf das Angebot wurde per Flyer, Hinweise in diversen hannoverschen Zeitungen und durch persönliche Ansprache von Vätern hingewiesen. Die Gewinnung von interessierten Vätern ist nur teilweise gelungen. Die Auswertung der Inanspruchnahme des Angebots findet derzeit statt.

### **6.2.7. Gesundheitsförderung**

Im Rahmen des Jugendgesundheitstages im Haus der Jugend im Mai 2005 erfolgte eine Präventionsveranstaltung zum Thema: „Wenn Mädchen sich ritzen...“. Von der Problematik selbstverletzenden Verhaltens sind überwiegend Mädchen und junge Frauen betroffen. Die Gruppenangebote stellten betroffenen und interessierten jungen Frauen Informationen zum Thema und über Hilfeansätze zur Verfügung und boten einen Rahmen für persönliche Gespräche. Ziel der Maßnahme war Betroffene zu erreichen, Verständnis für Mädchen mit selbstverletzendem Verhalten zu vermitteln sowie Informationen über Hilfsmöglichkeiten anzubieten.

Als gesundheitsfördernde Maßnahme wurde das Projekt „Gesundheitstreff Mittelfeld“ initiiert. Die Situation vieler Bewohnerinnen und Bewohner des Stadtteils Mittelfeld ist laut Sozialbericht von existenziellen Problemen gekennzeichnet, durch die auch eine individuelle Gesundheitsvorsorge eher in den Hintergrund gerät. Die Versorgung durch niedergelassene Ärzte ist weniger dicht als in anderen Stadtteilen. Dabei erfolgen einmal wöchentlich ein Bewegungsangebot teilweise mit themenbezogenen Vorträgen sowie ein Stadtteilgesundheitstag. Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der Zielgruppe jüngerer Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund. Frauen und Mütter sind in der Familie für das Thema Gesundheit verantwortlich und sollen mit Unterstützung des Gesundheitstreffs als Multiplikatorinnen fungieren.

### **6.2.8. Wirtschaftsförderung**

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Faktor für die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit einer Stadt. Von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren die Beschäftigten, die Wirtschaft und die Kommunen. Kinderbetreuung ist somit auch ein Standortfaktor. Es wurde ein Flyer „Kinder – Karriere“ erstellt. Dies ist ein Wegweiser für Unternehmen und Eltern über Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Hannover zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch Versand und Verteilung auf unterschiedlichen Veranstaltungen, Messen etc. wurde eine größere Öffentlichkeit erreicht und insbesondere Frauen gezielt auf das Thema aufmerksam gemacht.

Des Weiteren ist die Broschüre „Frauen machen Standort“ veröffentlicht worden. Dabei handelt es sich um eine Bekanntmachung von qualifizierten Frauen in Hannover, die verantwortungsvolle Leistungsträgerinnen sind und als gutes Beispiel für andere Unternehmerinnen und Gründerinnen fungieren sollen.

Eine weitere Maßnahme ist die institutionelle Förderung (Zuwendung) von Gründerinnen-Consult. Dieses ist als Projekt landesweit tätig und zentrale Anlaufstelle für Frauen vor, während und nach der Unternehmensgründung. Das Projekt Gründerinnen-Consult Hannover wurde vom Niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales als

Landesprojekt initiiert und hat den Projektauftrag in der Trägerschaft von "Soziale und berufliche Weiterbildung in der Region Hannover gGmbH" (SBW). Finanziert wird das Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen des F.I.F.A.-Programmes des Landes Niedersachsen, der Agentur für Arbeit Hannover, der Landeshauptstadt Hannover, der Region Hannover und aus eigenen Erlösen. Die Handwerkskammer Hannover und die Koordinierungsstelle Frau und Beruf, Region Hannover sind Kooperationspartner. Gründerinnen-Consult Hannover qualifiziert Gründerinnen und Unternehmerinnen durch praxisorientierte Seminarangebote und Workshops, die in Niedersachsen auch mobil in Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden.

Es erfolgt ebenfalls die institutionelle Förderung des Unternehmerinnen-Zentrums Hannover. Immer mehr Frauen machen sich selbstständig, mittlerweile wird jedes dritte Unternehmen in Deutschland von einer Frau gegründet. Unternehmerinnen-Zentren bieten Frauen die Chance, den Wunsch nach beruflicher Selbstständigkeit in einer frauenspezifischen Umgebung Wirklichkeit werden zu lassen. Intensiver, branchenübergreifender Erfahrungsaustausch und die Kostenteilung gemeinsam genutzter Einrichtungen machen das Risiko der Unternehmensgründung kalkulierbarer. Synergien erzeugen zum Nutzen aller Mieterinnen ist eines der Ziele. Ein weiteres des hannoverschen Zentrums liegt darin, bereits erfolgreiche Unternehmerinnen und Frauen auf dem Weg in die Selbstständigkeit zusammen zu bringen und zu beraten.

Das Konzept wurde als Beitrag zur regionalen Wirtschaftsförderung und als Stärkung des regionalen Arbeitsmarktes anerkannt, so dass das Unternehmerinnen-Zentrum Hannover durch das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales und die Landeshauptstadt Hannover begleitet und gefördert wurde.

Ein im Sommer 2005 gegründeter „Arbeitskreis Deisterstraße“ ist mit unterschiedlichen Beteiligten dabei, zur Belebung der Stadtteilgeschäftstraße Deisterstraße ein Gesamtkonzept weiter zu entwickeln und umzusetzen, das unter anderem die Initiierung eines Branchenschwerpunktes „Mode & Design“ mit zunächst 5-10 Läden vorsieht. Von der Stadt wird im Rahmen des Programms StartUp-impuls der Sonderpreis „Mode & Design“ vergeben. Dieser Sonderpreis richtet die Aufmerksamkeit auf junge Modemacherinnen und kreative Accessoire-Designer und bietet dabei den angehenden Selbständigen Entwicklungsperspektiven als Ladeninhaber in der Deisterstraße. Es haben bereits sieben Existenzgründerinnen ihre Geschäfte in der Deisterstraße eröffnet.

### **6.2.9. Genderorientierung bei Sanierungen**

Oftmals befindet sich in älteren Schulgebäuden in den Sporthallen lediglich ein großer Duschbereich. Die Trennung der Duschbereiche ist meist nur behelfsmäßig erfolgt. Für die Nutzung der Hallen durch gemischte Vereinssportgruppen wurde diese Einschränkung ebenfalls zu einem erheblichen Nachteil. Bei der Sanierung von Duschbereichen erfolgte in drei Schulen die Teilung des vorhandenen großen Duschräume in zwei separate Duschräume mit jeweils einem dazugehörigen Umkleideraum. Durch die Umbaumaßnahmen sind die Sporthallen auch für gemischte Vereinssportgruppen gut nutzbar geworden. Die Duschbereiche werden von den Vereinssportgruppen stärker genutzt.

## **7. Fazit und Ausblick**

Es bleibt gesamtstädtisch festzustellen, dass die dezentralen und zentralen Maßnahmen und Instrumente der letzten Jahre dazu geführt haben, dass in allen Fachbereichen der Stadtverwaltung Gleichstellungsarbeit und aktive Frauenförderung wahrgenommen wird und auch trotz der Vorgaben von Aufgabenkritik und Haushaltskonsolidierung positive Ergebnisse erzielt werden konnten. Der auch mit der dritten Fortschreibung des Stufenplans 2006 ermittelte Anteil weiblicher Beschäftigter an der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von fast 55% ist als Ergebnis einer aktiven Gleichstellungspolitik zu werten, da

mit den vielen Maßnahmen, die im Rahmen der HKP IV und V ergriffen werden mussten, Frauen nicht im besonderen Maße benachteiligt wurden. Positiv ist dabei herauszustellen, dass die Verwaltungen der Fachbereiche und Betriebe in Zusammenarbeit mit den örtlichen Personalvertretungen und Frauenbeauftragten auch durch viele personalwirtschaftliche Einzelmaßnahmen zur Verbesserung bzw. Erhaltung der einzelnen Ergebnisse beigetragen haben.

Die Anzahl der Teilnehmerinnen bei Fort- und Weiterbildungsangeboten ist auch weiter gestiegen. Wie bereits ausgeführt, haben die Dienststellen u.a. als frauenförderliche Maßnahme die Verbesserung der Qualifizierungsmöglichkeiten von Beurlaubten benannt und die umfassende Information beurlaubter Mitarbeiterinnen vorangetrieben. Dies sollte weiterhin wie auch das Ermöglichen der individuellen Gestaltung der Arbeitszeit als erfolgreiche Maßnahme beibehalten werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter zu gewährleisten. So wie es der neue Gesetzentwurf des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes auch vorsieht. Zum ersten Mal werden ausdrücklich die Aspekte des Gender Mainstreaming in das Gesetz aufgenommen. Die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben soll neben der Gleichberechtigung von Frauen und Männern künftig eine herausragende Rolle spielen. Die „Dienstvereinbarung Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ trägt auch für die Zukunft dazu bei.

Der Dialog des Fachbereiches Steuerung, Personal und Zentrale Dienste sowie der Gleichstellungsbeauftragten mit den Fachbereichen und Betrieben zur stärkeren Berücksichtigung frauenfördernder Aspekte bei der personalwirtschaftlichen Planung hat weiterhin seinen Teil dazu beigetragen.

Den wesentlichen Hinderungsgründen für die Erhöhung des Frauenanteils, die die Fachbereiche benannt haben z.B. eine geringe Fluktuation, die insbesondere kleineren Einheiten wenig Handlungsspielraum lässt, oder das Fehlen geeigneter Bewerberinnen oder Auszubildenden für bestimmte Berufszweige, kann die Verwaltung trotz aktiver Bemühungen nicht grundlegend entgegenwirken.

Die Strategie Gender Mainstreaming ist ein wesentlicher Baustein, um eine auf Gleichstellung ausgerichtete Arbeitswelt in allen Fachbereichen und Betrieben zu erreichen. In der Umsetzung liegt die reale Chance an einer neuen Kultur der Zusammenarbeit und dem Zusammenleben von Frauen und Männer in Hannover und der Stadtverwaltung zu arbeiten. Diesen Lernprozess anzunehmen und zu gestalten, wird die Aufgabe der nächsten Jahre sein. Dazu wurde wie bereits ausgeführt verbindlich festgeschrieben, dass die Führungskräfte im Zeitraum des Verwaltungsentwicklungsprogramms 2006-2010 eine Fortbildung zum Thema GM absolvieren müssen und in allen Fachbereichen/Betrieben und Organisationseinheiten bis Ende 2007 Informationsveranstaltungen zum Thema GM stattgefunden haben und bis Ende 2010 ein Gender Projekt durchgeführt wird.

Die vorangegangenen Ausführungen machen deutlich, dass Gleichstellung von Frauen und Männern erklärtes Ziel der Stadtverwaltung Hannover ist und die „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover“ berücksichtigt werden. Mit verschiedenen Maßnahmen wird Gleichstellungspolitik aktiv betrieben und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Handlungsfelder für die nächsten Jahre bleiben auch weiterhin die Erhöhung des Frauenanteils in höherwertigen Vergütungsgruppen, im höheren Dienst sowie in Führungspositionen. Ein weiteres Handlungsfeld besteht darin, den Frauenanteil in eher frauenuntypischen Berufen zu erhöhen.

Ziel muss es daher weiterhin bleiben, den bestehenden Dialog mit den Fachbereichen fortzusetzen und neue Ideen und Impulse einzubringen.