



**Hannover**

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

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

**- Berichtszeitraum Jahre 2007 bis 2009 -**

|  |           |
|--|-----------|
| <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 2007-2009                            | 1         |
| 2.2. Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen sowie Führungspositionen                        | 2         |
| <b>3. Personal und Organisation</b>  | <b>3</b>  |
| 3.1. Gleichstellung von Frauen und Männern   | 4         |
| 3.1.1. Stellenausschreibung/Auswahlverfahren   | 4         |
| 3.1.2. Personalentwicklung   | 5         |
| 3.1.2.1 Allgemeine Personalentwicklung   | 6         |
| 3.1.2.2 Aus- und Fortbildung   | 6         |
| 3.1.3. Beschwerdekommision   | 8         |
| 3.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie   | 8         |
| 3.2.1. Flexible Arbeitszeit  | 9         |
| 3.2.2. Teleheimarbeit  | 9         |
| 3.2.3. Teilzeitbeschäftigung   | 9         |
| 3.2.4. Elternzeit/Elternzeitunschädliche Teilzeittätigkeit   | 10        |
| 3.2.5. Frauenfördermittel  | 10        |
| 3.2.6. Service für Familien  | 11        |
| 3.3. Gender Mainstreaming  | 11        |
| <b>4. Personelle und finanzielle Ausstattung des Referates für Frauen und Gleichstellung</b>       | <b>16</b> |
| <b>5. Impulse für Förderung von Gleichstellung durch das Referat für Frauen und Gleichstellung</b> | <b>17</b> |
| 5.1. Stetig bearbeitete Themen   | 17        |
| 5.1.1. Gewaltprävention – HAIP, Zwangsheirat, Frauennachttaxi                                      | 17        |
| 5.1.2. Mädchenarbeit – Mitarbeit in der Fachgruppe nach § 78 KJHG                                  | 18        |
| 5.1.3. Berufsorientierung von Mädchen und Frauen   | 18        |
| 5.1.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie   | 18        |
| 5.1.5. Akzeptanz von Lesben und Schwulen   | 19        |

---

|  |           |
|--|-----------|
| 5.1.6. Integration   | 20        |
| 5.1.7. Frauenförderung in der Privatwirtschaft                         | 20        |
| 5.1.8. Frauenförderung im Sport  | 20        |
| 5.1.9. Betreuung des Gleichstellungsausschusses                        | 20        |
| 5.1.10. Gewährung von Zuwendungen                                      | 22        |
| 5.1.11. Zusammenarbeit mit den örtlichen Frauenbeauftragten            | 22        |
| 5.2. Öffentlichkeitsarbeit: Veranstaltungen, Projekte und Broschüren   | 22        |
| <b>6. Durchgeführte Maßnahmen für die Einwohnerinnen und Einwohner</b> | <b>24</b> |
| 6.1. Einwohnerinnen- und Einwohnerorientierung                         | 24        |
| 6.2. Stadtteilorientierung / Integration                               | 25        |
| 6.3. Familienfreundliches Wohnen und Sicherheit                        | 25        |
| 6.4. Bildung   | 26        |
| 6.5. Kinder- und Jugendarbeit  | 28        |
| 6.6. Gesundheitsförderung  | 28        |
| 6.7. Wirtschaftsförderung  | 29        |
| <b>7. Fazit und Ausblick</b>   | <b>30</b> |

## 1. Vorbemerkung

Das Thema Gleichstellung ist integraler Bestandteil des Leitbildes der Stadtverwaltung Hannover. Die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Gender Mainstreaming sind vielfältige Themen im Rahmen des Verwaltungshandelns in allen Bereichen der Stadtverwaltung.

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

Im Folgenden werden die Maßnahmen der Landeshauptstadt Hannover im einzelnen vorgestellt, beginnend mit den zentralen Maßnahmen für die Beschäftigten in der Verwaltung bis zu den Maßnahmen der Fachbereiche, Ämter und Betriebe zur Gleichstellung von Frauen und Männern für die Einwohnerinnen und Einwohnern. 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 2007-2009

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 2006 zum Jahr 2010.

Quelle: Stufenplan nach NGG, Stichtagserhebung zum 01.01.10

| alle Beschäftigte  | Gesamtbeschäftigte |             | davon Frauen |             | Anteil Frauen in % |              |
|--|--------------------|-------------|--------------|-------------|--------------------|--------------|
|  | 2010               | 2006        | 2010         | 2006        | 2010               | 2006         |
| AT, B2   | 12                 | 7           | 5            | 0           | 41,7%              | 0,0%         |
| E15Ü, A16  | 23                 | 24          | 4            | 5           | 17,4%              | 20,8%        |
| E15, A 15  | 53                 | 59          | 24           | 18          | 45,3%              | 30,5%        |
| E14, A14   | 118                | 139         | 51           | 56          | 43,2%              | 40,3%        |
| E13*, A13  | 122                | 110         | 59           | 46          | 48,4%              | 41,8%        |
| E12, A13 g.D.  | 276                | 255         | 85           | 66          | 30,8%              | 25,9%        |
| E11, A12, S17  | 481                | 432         | 194          | 162         | 40,3%              | 37,5%        |
| E10, A11, S16, S15                                       | 652                | 585         | 322          | 265         | 49,4%              | 45,3%        |
| E09, A9 g.D., A 10, S10, S11, S11U, S12, S12U, S13, S13U | 2334               | 2347        | 1465         | 1442        | 62,8%              | 61,4%        |
| E08, A9 m.D., A8, S08                                    | 1379               | 1298        | 692          | 635         | 50,2%              | 48,9%        |
| E07  | 388                | 375         | 146          | 135         | 37,6%              | 36,0%        |
| E06, A7, S06   | 1123               | 1194        | 593          | 659         | 52,8%              | 55,2%        |
| E05, A6, S04   | 952                | 889         | 597          | 548         | 62,7%              | 61,6%        |
| E04  | 318                | 289         | 52           | 55          | 16,4%              | 19,0%        |
| E03  | 726                | 788         | 486          | 540         | 66,9%              | 68,5%        |
| E02  | 343                | 440         | 327          | 426         | 95,3%              | 96,8%        |
| E01  | 112                | 26          | 94           | 23          | 83,9%              | 88,5%        |
| <b>GESAMT</b>  | <b>9412</b>        | <b>9257</b> | <b>5196</b>  | <b>5081</b> | <b>55,2%</b>       | <b>54,9%</b> |

Daten ohne HCC Beschäftigte, die unter den NGG Tarif fallen, da nicht vergleichbar  
\*hier enthalten sind auch die Beschäftigten des ehem. BAT II Tec

|                           | 2010   | 2006   | 2004   |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| <b>Gesamt</b>             | 9.532  | 9.257  | 9.240  |
| <b>davon Frauen</b>       | 5.259  | 5.081  | 5.079  |
| <b>Anteil Frauen in %</b> | 55,17% | 54,89% | 54,97% |

Bis 2006 erfolgte die Darstellung der Beschäftigtenanzahl ohne die Beschäftigten des HCC. Nach Beschluss des Organisations- und Personalausschusses sind seit dem Jahr 2007 auch die Personaldaten des HCC in das Berichtswesen aufgenommen worden. Eine weitere Steigerung der Beschäftigtenzahlen ist überwiegend durch die - aufgrund der veränderten Arbeitszeitregelungen in den Fachbereichen Feuerwehr sowie Bibliothek und Schule - erforderlichen Neueinstellungen begründet.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Stadtverwaltung konnte von 2004 bis zum Jahr 2010 konstant gehalten werden und liegt auch weiterhin bei rd. 55%.

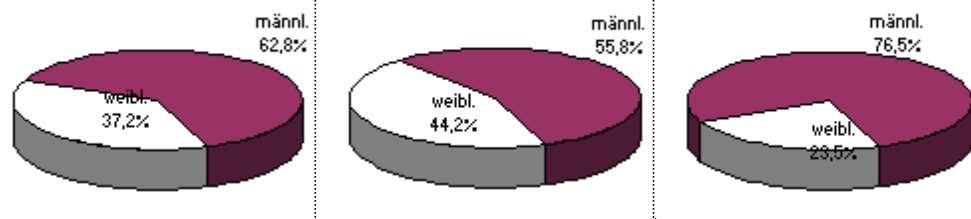
Als wesentlicher Erfolg der Gleichstellungsarbeit ist hervorzuheben, dass erstmals die Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppe A11 und vergleichbar mit einem Frauenanteil von 49,4% abgebaut werden konnte. In allen höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen sind zum Teil wesentliche Erhöhungen des Frauenanteils gelungen. Während im Jahr 2006 keine Frauen in AT/B2 eingruppiert waren, liegt im Jahr 2010 mit fünf Frauen ein Anteil von 41,7% vor.

## 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 Leitungspositionen erfasst. Erhoben wurden dabei diejenigen Leitungskräfte, die eine Dienst- bzw. Dienst- und Fachaufsicht über mindestens drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrnehmen.

Quelle: Personal- und Organisationsbericht 2007/2008, Stichtagserhebung zum 31.12.08 (Informationsdrucksache 2428/2009)

|                                     | Höherer Dienst |            |          |                   |                  | Gehobener Dienst |            |           |                   |                  | Mittlerer Dienst |           |          |                   |                  |
|-------------------------------------|----------------|------------|----------|-------------------|------------------|------------------|------------|-----------|-------------------|------------------|------------------|-----------|----------|-------------------|------------------|
|                                     | weibl.         | männl.     | vakant   | besetzt<br>gesamt | Anteil<br>weibl. | weibl.           | männl.     | vakant    | besetzt<br>gesamt | Anteil<br>weibl. | weibl.           | männl.    | vakant   | besetzt<br>gesamt | Anteil<br>weibl. |
| Fachbereichsebene                   | 7              | 17         | 0        | 24                | 29,2%            | 0                | 0          | 0         | 0                 | 0,0%             | 0                | 0         | 0        | 0                 | 0,0%             |
| Bereichsebene                       | 27             | 46         | 4        | 73                | 37,0%            | 9                | 23         | 3         | 32                | 28,1%            | 0                | 0         | 0        | 0                 | 0,0%             |
| Sachgebietsebene                    | 25             | 39         | 5        | 64                | 39,1%            | 91               | 153        | 10        | 244               | 37,3%            | 2                | 4         | 0        | 6                 | 33,3%            |
| Unterhalb<br>Sachgebietsebene       | 2              | 1          | 0        | 3                 | 66,7%            | 124              | 107        | 9         | 231               | 53,7%            | 18               | 61        | 3        | 79                | 22,8%            |
| <b>Summe<br/>Führungspositionen</b> | <b>61</b>      | <b>103</b> | <b>9</b> | <b>164</b>        | <b>37,2%</b>     | <b>224</b>       | <b>283</b> | <b>22</b> | <b>507</b>        | <b>44,2%</b>     | <b>20</b>        | <b>65</b> | <b>3</b> | <b>85</b>         | <b>23,5%</b>     |



Im Vergleich zum Jahr 2006 ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte um 4,6% im höheren (2006: 32,6% 2004: 29,9%) und um 0,5% im gehobenen Dienst (2006: 43,7% 2004: 40,0%) u.a. durch Maßnahmen der Frauenförderung gestiegen.

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

|        | Höherer Dienst        |                    |              | Gehobener Dienst      |                    |              | Mittlerer Dienst      |                    |             |
|--------|-----------------------|--------------------|--------------|-----------------------|--------------------|--------------|-----------------------|--------------------|-------------|
|        | Anzahl Führungskräfte | Gesamtbeschäftigte | Anteil       | Anzahl Führungskräfte | Gesamtbeschäftigte | Anteil       | Anzahl Führungskräfte | Gesamtbeschäftigte | Anteil      |
| weibl. | 61                    | 150                | <b>40,7%</b> | 224                   | 2041               | <b>11,0%</b> | 20                    | 2204               | <b>0,9%</b> |
| männl. | 103                   | 194                | <b>53,1%</b> | 283                   | 1670               | <b>16,9%</b> | 65                    | 1214               | <b>5,4%</b> |

Betrachtet man die absoluten Zahlen, dann sind zum Stichtag 31.12.08 150 Frauen im höheren Dienst. Dies macht einen Anteil von 43,6%. Im Jahr 2006 waren mit 125 Frauen 36,9% der Beschäftigten im höheren Dienst weiblich. Hier kann die aktive Gleichstellungsarbeit der Fachbereiche positiv herausgehoben werden. In den Jahren 2007 bis 2009 haben insgesamt acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Aufstieg in den höheren Dienst durchlaufen bzw. begonnen, davon vier Frauen. Die letzte Teilnehmerin dieser Maßnahme befindet sich in der Elternzeit und absolviert derzeit elternzeitunschädlich den Vorbereitungsdienst in Teilzeitform.

Während im Jahr 2006 keine Frauen in der Besoldungsgruppe B2/AT vorhanden waren, liegt im Jahr 2010 mit fünf Frauen ein Frauenanteil von 41,7% vor.

In der Besoldungsgruppe A12 und vgl. ist der Anteil von Frauen weiter gestiegen und liegt mittlerweile bei 40,3%. In der Besoldungsgruppe A 13 g.D. ist der Anteil von 25,9% im Jahr 2006 auf 30,8% im Jahr 2010 gestiegen. Hier sind in den letzten Jahren durch personalwirtschaftliche Maßnahmen Verbesserungen des Frauenanteils erreicht worden.

Zum Stichtag 31.12.09 sind in der 1. Führungsebene acht der 23 Fachbereichleitungen weiblich besetzt, was einem Anteil von 34,8% entspricht. Der Anteil der Frauen liegt in der 2. Führungsebene schon bei 37%.

### **3. Personal und Organisation**

Das Thema Gleichstellung ist integraler Bestandteil der Organisations- und Personalarbeit. In der Betrachtung der Entwicklung der letzten Jahre ist ersichtlich, dass gute Ergebnisse bei der Frauenförderung zu verzeichnen sind.

Dennoch bleiben die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie die Frauenförderung ab der Besoldungsgruppe A12 und vergleichbar auch weiterhin wichtige Handlungsfelder für die Stadtverwaltung Hannover für die nächsten Jahre. Ein wichtiger Faktor ist dazu, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt wird. Damit die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Arbeits- und Lebensbereichen erreicht werden kann, wird von der Stadtverwaltung auch die Gender Mainstreaming Strategie genutzt.

Gemäß § 4 NGG hat jede Dienststelle nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan zu erstellen. In diesem ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen in den betreffenden Entgelt- und Besoldungsgruppen abgebaut werden soll. Der Stufenplan ist alle zwei Jahre fortzuschreiben. Zum Juli 2000 wurde erstmalig unter Beteiligung der jeweiligen Frauenbeauftragten und der Personalvertretungen ein Stufenplan für jede Dienststelle erstellt. Die letzte Fortschreibung der Stufenpläne erfolgte im Jahr 2006.

Da seit Oktober 2006 eine Novelle des NGG vorliegt und weiterhin davon auszugehen ist, dass die Gesetzesänderung mittelfristig umgesetzt wird, ist beabsichtigt die Erstellung des Gleichstellungsberichtes mit der Erstellung und Auswertung der Stufenpläne zu verknüpfen.

Ursprünglich wäre der Geltungszeitraum der vorzulegenden Stufenpläne von 2007 bis 2012 gewesen. Festgelegt wurde daher mit dem Gleichstellungsausschuss für die neu zu erstellenden Stufenpläne ein Planungszeitraum von drei Jahren für die Jahre 2010 bis 2012. Grundlage für die Ist-Analyse waren die Personalstrukturdaten Stand 31.12.09.

Für den Zeitraum 2007 bis 2009 erfolgt unter Ziffer 3.1 ein Bericht über die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, die die Unterrepräsentanz von Frauen abbauen sollten.

### **3.1. Gleichstellung von Frauen und Männern**

Die Stufenpläne sind in eine umfassende Personalentwicklungsplanung integriert. Ziel der Stufenpläne ist es, die Unterrepräsentanz von Frauen dadurch zu beseitigen, dass Stellenvakanzen im Rahmen der „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover“ besetzt werden.

#### **3.1.1 Stellenausschreibung/Auswahlverfahren**

Für die Beurteilung der Eignung im Auswahlverfahren und im Vorstellungsgespräch sind nach den „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover“ auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

Nach Meinung vieler Fachbereiche haben sich auch in den Jahren 2007 bis 2009 folgende Instrumente zur Personalentwicklung bewährt:

- Hospitationen
- Gleichwertiger Arbeitsplatzwechsel im Fachbereich
- Interne Rotationen

Es gibt jedoch auch Fachbereiche mit vorwiegend gewerblichen Berufen wie die Fachbereiche Umwelt und Stadtgrün, Stadtentwässerung Hannover, Nettoregiebetrieb Herrenhausen oder Städtische Häfen Hannover, die einen Frauenteil von 14-30% aufweisen. In diesen Fachbereichen ist der Anteil der ehemals Lohnempfängerinnen und Lohnempfänger sehr hoch (54-80%). Es handelt sich hier oftmals um schwere körperliche Arbeit. Für diese Bereiche ist es schwierig, interessierte und geeignete Bewerberinnen zu finden.

Weiterhin gestaltet es sich als schwierig, in überwiegend technischen Bereichen weibliche Kräfte zu finden. So liegt der Frauenanteil im Fachbereich Feuerwehr beim feuerwehrtechnischen Dienst bei unter 1,5 %. Im Jahr 2009 waren von den 660 eingegangenen Bewerbungen für den feuerwehrtechnischen Dienst und zur Ausbildung zur Rettungsassistentin nur 89 Bewerbungen von Frauen. Zumindest zwei Frauen konnten nach Bestehen der Eignungstests eingestellt werden.

Ebenfalls haben die Fachbereiche Gebäudemanagement sowie Tiefbau, oder auch der Bereich Informations- und Kommunikationssysteme im Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste aufgrund der technischen Orientierung große Schwierigkeiten interessierte und geeignete Bewerberinnen zu finden. Hier kann durch gezielte Motivation von Frauen und entsprechende Ausschreibungstexte nur insoweit positiv eingewirkt werden als auch geeignete und interessierte Frauen ermutigt werden können, sich zu bewerben.

Die Fachbereiche sind jedoch auf die Einstellung von externen Bewerberinnen und Bewerbern angewiesen und haben daher folgende Maßnahmen in den Jahren 2007 bis 2009 ergriffen:

- Text der Stellenausschreibung so verfasst, dass Frauen sich nicht nur angesprochen, sondern ausdrücklich ermutigt fühlen.
- In die Stellenausschreibung ist grundsätzlich ein Hinweis auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen.
- Bei Bewerbungsverfahren werden alle Bewerberinnen, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Voraussetzungen erfüllen, in die Auswahl einbezogen. Sie werden alle zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Die Fachbereiche mit einem geringen Frauenanteil nutzen die gezielte Erhöhung des Frauenanteils bei den Auszubildenden, um mittel- und langfristig den Anteil von Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Diese Fachbereiche werben gezielt weiter um Auszubildende und nutzen die Präsenz auf Ausstellungsmessen und arbeiten an geeigneten Internetdarstellungen der Ausbildungsberufe. Die Feuerwehr startet eine große Werbekampagne und gründet die erste Kinderfeuerwehr zur Nachwuchsgewinnung. Ebenso hat sie als Gender-Projekt die Personalgewinnung, insbesondere von Frauen gewählt.

Es gibt jedoch auch typische Frauenberufe, in welchen durch gezielte Maßnahmen der Männeranteil erhöht werden soll, insbesondere in den Kindertagesstätten.

Der bundesweite Durchschnitt des Anteils von Männern in Kindertagesstätten wurde im Jahre 2006 mit 5% angegeben. Zugleich gibt es einen Verfassungsauftrag zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Darüber hinaus gibt es in der bildungs-, familien- und arbeitsmarktpolitischen Debatte das Ziel, geschlechterspezifische Arbeitsteilungen zu egalisieren. Zudem sollen den Kindern von Beginn an die Möglichkeit zur Verfügung gestellt werden, sich an geschlechterdifferenzierten, geschlechterunspezifischen Rollenmustern und Erziehungsstilen zu orientieren.

Hannoversche Männer in Kitas (H-MIK) hat als teils trägerübergreifende Arbeitsgemeinschaft das Ziel, den Anteil der Männer am pädagogischen Personal in den Kindertagesstätten bis Ende 2010 auf 10% zu erhöhen. Zur Erhöhung des Männeranteils erfolgten auch bereits in den Jahren 2007 bis 2009 folgende Maßnahmen:

- Informationsveranstaltungen und Sensibilisierung des Leitungspersonals;
- Fortbildungen zum Themengebiet "Männer in Kitas", „Geschlechtersensible Aspekte der frühkindlichen Pädagogik“, Übergriffsthematik etc.;
- Bei Einstellung von neuem Personal (insbesondere von Personen in Berufsbegleitender Ausbildung) wurde darauf geachtet, diese Quote zu erreichen

### **3.1.2 Personalentwicklung**

Für die Personalentwicklung ist das Thema Gleichstellung nach wie vor ein wichtiges Handlungsfeld, das alle Personalentwicklungsmaßnahmen durchzieht. Bei Entscheidungsprozessen ist die Gender-Perspektive immanent. In der Personalentwicklungs-Steuerungsgruppe ist die Städtische Gleichstellungsbeauftragte von Anfang an ständiges Mitglied.

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 zur gezielten Fort- und Weiterbildung führten zur verstärkten Berücksichtigung von Frauen bei zu besetzenden höherwertigen Stellen. Die Fachbereiche haben ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Praktika und Hospitationen ermöglicht.

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

### **3.1.2.1 Allgemeine Personalentwicklung**

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

Im Dezember 2007 ist der erste Nachwuchsförderkreis der Stadtverwaltung Hannover gestartet. Ziel des Nachwuchsförderkreises ist die gezielte Vorbereitung auf die Übernahme von Führungs- oder komplexen Fachaufgaben. Der Nachwuchsförderkreis ist für die Dauer von 3 Jahren angelegt, während dieser Zeit haben die Mitglieder die Möglichkeit ihre Kompetenzen auszubauen und einzusetzen.

Insgesamt nehmen 8 Frauen und 7 Männer aus verschiedenen Fachbereichen teil. Hervorzuheben ist die gelungene Integration von Familienzeiten, 3 Teilnehmerinnen sind im Verlauf der Maßnahme in Elternzeit gegangen. Im November 2010 wird im Rahmen der Evaluation die Vereinbarkeit der Teilnahme am Nachwuchsförderkreis mit dem Thema Beruf und Familie noch einmal gesondert überprüft werden. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Nachwuchsförderkreises haben eine Mentorin (8) / einen Mentor (7) aus der Verwaltung für einen Zeitraum von zwei Jahren bekommen. Alle Mentorinnen und Mentoren sind Führungskräfte auf der Ebene Fachbereichsleitung oder Bereichsleitung. Bei der Zusammenstellung der Tandems ist es gelungen 10 Tandems gemischt mit einer Frau und einem Mann zusammenzusetzen. 5 Mentorinnen begleiten ein männliches Mentee. Alle Mentorinnen und Mentoren haben an einem Mentoring-Qualifizierungsprogramm teilgenommen, in dem auch das Thema Gender reflektiert wurde. Das Mentoringprogramm unterstützt die Gleichstellung also auf verschiedenen Ebenen.

### **3.1.2.2 Aus- und Fortbildung**

Die Fortbildung „Kann das denn alles gewesen sein?“, die gezielt Frauen dabei unterstützt eine breitere Entscheidungsgrundlage für ihre Berufslaufbahnplanung zu erarbeiten und die bereits im ersten Gleichstellungsbericht ausführlich beschrieben wurde, hat im Berichtszeitraum einmal in 2007 und einmal in 2009 mit insgesamt 25 Teilnehmerinnen stattgefunden. Ansonsten werden über das allgemeine Fortbildungsprogramm speziell für Frauen noch verschiedene andere Fortbildungen angeboten, wie z.B. „Work-Life-Balance für Frauen“ (Angebot des Gleichstellungsreferates, sieben Veranstaltungen mit insgesamt 79 Teilnehmerinnen) oder Selbstverteidigung für Frauen I und II (17 Veranstaltungen mit 195 Teilnehmerinnen). Hervorzuheben ist ebenfalls die Veranstaltung Work-Life-Balance für Führungskräfte (ebenfalls im ersten Gleichstellungsbericht ausführlich beschrieben). Hier haben fünf Veranstaltungen mit insgesamt 52 Teilnehmerinnen und Teilnehmern stattgefunden, davon 39 weibliche. Erwähnenswert ist darüber hinaus die Fortbildung „Abseilen vom Alltag“, die im Bereich Gesundheit speziell für Männer unter dem Stichwort Stressbewältigung angeboten wurde (2007-2009 jährlich eine Veranstaltung mit insgesamt 27 Teilnehmern).

Zum Stichtag 31.12.08 befanden sich 183 junge Frauen und 186 Männer in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadtverwaltung. Die Gesamtzahl ist ausgewogen, jedoch ist die Verteilung von jungen Frauen und Männern auf die Ausbildungsberufe unterschiedlich.

Durch die gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen für die Ausbildungsplätze der Stadtverwaltung Hannover konnten vor allem für die gehobene allgemeine Verwaltungsebene in den vergangenen Einstellungsjahren stets überdurchschnittlich viele weibliche Auszubildende gewonnen werden. Im Zeitraum 2007 bis 2009 lag der Anteil an weiblichen Nachwuchskräften zur Verwaltungsfachwirtin bei durchschnittlich 65%.

Die Stadtverwaltung unterstützt seit 2005 das Projekt „TaF (Teilzeitausbildung für junge Frauen mit Kind“ des Diakonischen Werkes e.V. - SINA - Soziale Integration Neue Arbeit)

bereits seit einigen Jahren erfolgreich. 16 junge Frauen mit Kind haben seitdem ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung begonnen. 4 von ihnen konnten bereits einen erfolgreichen Abschluss erlangen, jeweils 5 Frauen streben dies für 2011 bzw. 2012 an und 2 werden die Ausbildung voraussichtlich 2013 beenden.

In folgenden Ausbildungsberufen sind oder waren bereits Teilzeitauszubildende in Kooperation mit SINA bei der Stadtverwaltung beschäftigt:

- Anwärterin im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst
- Fachangestellte für Bäderbetriebe
- Gärtnerin
- Kauffrau für Tourismus und Freizeit
- Medizinische Fachangestellte
- Verwaltungsfachwirtin
- Technische Zeichnerin

Die Teilzeitausbildung umfasst i.d.R. 30 Wochenstunden im Fachbereich bzw. im Ausbildungsbetrieb sowie ausbildungsbegleitende Maßnahmen durch SINA in Form von Blockunterricht o.ä.. Der Besuch der Berufsschule gehört genauso zur Teilzeitausbildung, wie z.B. außer- oder überbetriebliche Ausbildungsabschnitte.

Die Besonderheit der Kooperation mit SINA ist neben einer sehr guten Vorbereitung der Frauen auf die Ausbildungssituation u.a. die Sicherstellung der Kindesbetreuung, so dass z.B. im Krankheitsfall des Kindes die Auszubildende die Ausbildung ohne Unterbrechung fortsetzen kann. Alle Auszubildenden werden darüber hinaus auch sozialpädagogisch durch SINA betreut.

Unabhängig von der Kooperation mit SINA konnte darüber hinaus in der im Jahr 2008 wieder aufgenommenen Ausbildung zur Stadtsekretäranwärterin/zum Stadtsekretäranwärter einigen Bewerberinnen mit Kindern die Chance auf eine Neuausrichtung der beruflichen Entwicklung und eine zukunftsorientierte Berufsperspektive in der Verwaltung gegeben werden.

Die Fachbereiche mit einem geringen Frauenanteil nutzen die gezielte Erhöhung des Frauenanteils bei den Auszubildenden, um mittel- und langfristig den Anteil von Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Diese Fachbereiche werben gezielt weiter um Auszubildende.

Zudem konnten zur Erhöhung des Anteils der weiblichen Auszubildenden im Bäderbereich im Jahr 2008 und in 2009 in Zusammenarbeit mit SINA zwei Frauen in ein Ausbildungsverhältnis in Teilzeit eingestellt werden.

Die Geoinformation im Fachbereich Planen und Stadtentwicklung hat im Jahr 2006 erstmals seit einigen Jahren wieder eine weibliche Auszubildende berücksichtigt. Diese hat inzwischen ihre Ausbildung beendet und hat eine feste Stelle im Fachbereich erhalten. In den Ausbildungsjahrgängen 2007, 2008 und 2009 hat keine der jungen Frauen aus dem Bewerberkreis den Eignungstest bestanden.

Im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün wurde der Frauenanteil im Ausbildungsberuf Gärtnerin/Gärtner (verschiedene Fachrichtungen) seit dem Jahr 2000 gezielt auf nahezu 50% erhöht. Dadurch erhofft sich der Fachbereich, mittel- und langfristig den Anteil von Frauen in den gärtnerischen/ betrieblichen Bereichen zu erhöhen. Es lässt sich feststellen, dass dies bisher Wirkung gezeigt und sich der Anteil der Frauen insbesondere in der Entgeltgruppe E05 (Gärtnerin/Gärtner nach der Ausbildung mit entsprechender Tätigkeit) zum Stichtag 31.12.09 auf 22% erhöht hat (2007: ca.15%).

Erstmals seit 2005 konnte im Jahr 2009 wieder ein Ausbildungsplatz zur Forstwirtin mit einer Frau besetzt werden.

Zum Stichtag 31.12.09 hat die Stadtentwässerung Hannover einen Frauenanteil von nur rd. 19,9%. Demgegenüber liegt der Frauenanteil an den Auszubildenden mit 39,3% schon deutlich darüber.

### **3.1.3 Beschwerdekommision**

Mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18.08.2006 wurde durch den Arbeitgeber Stadt Hannover eine Beschwerdekommision eingerichtet, der die Gleichstellungsbeauftragte als beratendes Mitglied angehört.

Die bisherige Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde Ende 2007 nach dem Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung über den Schutz der Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover vor Diskriminierungen im Sinne des AGG aufgehoben. Statt des bisherigen Faltblattes zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz mit Hinweisen, was die Betroffene tun kann und wie Kolleginnen, Kollegen und Führungskräfte Verantwortung für ein würdiges Arbeitsklima zu übernehmen haben, wurde ein neues Informationsblatt „Schutz vor Diskriminierungen“ erarbeitet und veröffentlicht. Die Informationen zum AGG und zur Dienstvereinbarung sowie das Informationsblatt sind für die Beschäftigten im Intranet abrufbar.

Neben Verwaltung, Behindertenbeauftragte, Personalräten und Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für Lesben und Schwule kann auch die Gleichstellungsbeauftragte Rat und Hilfe bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und anderen Diskriminierungen geben. Im Jahr 2007 gab es nur wenige Vorfälle, die alle unter Einbeziehung der zuständigen Führungskraft zur Zufriedenheit der Betroffenen geregelt werden konnten. Im den Jahren 2008 und 2009 hatte die Kommission über fünf Beschwerden aufgrund verschiedener Benachteiligungsgründe, u.a. auch wegen sexueller Belästigung zu entscheiden. In einem Fall war die Beschwerde berechtigt und hatte weitere Maßnahmen zur Folge. Die Möglichkeit der Beratung durch ein Mitglied der Beschwerdekommision haben in den zwei Jahren 24 Beschäftigte in Anspruch genommen. Die über Jahre konsequente, klare und entschiedene Haltung der Verwaltung, die sich auch in der Dienstvereinbarung zum AGG wieder findet, wirkt sich insgesamt sehr positiv aus.

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

Die Stadtverwaltung Hannover sollte in ihrer Funktion als Arbeitgeberin selbst eine Vorbildfunktion im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrnehmen. Sie hat bereits 1993 damit begonnen, Maßnahmen hierzu einzuführen. In den folgenden Jahren wurden Regelungen beschlossen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Beschäftigten zu verbessern.

Die Gestaltung des demografischen Wandels ist eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft für alle Kommunen, auch in ihrer Rolle als Arbeitgeber. Die künftige Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung hängt u.a. davon ab, inwieweit es gelingt, die familiären und lebensphasenabhängigen Bedürfnisse der Beschäftigten mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen. Nur ein attraktiver Arbeitgeber ist auch konkurrenzfähig in einem schärfer werdenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Neben einem vielfältigen Aufgabenspektrum und einem hohen Verantwortungsbereich ist die Familienfreundlichkeit ein entscheidender Erfolgsfaktor, um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, zu binden und das Potenzial nicht erwerbstätiger Frauen zu aktivieren.

Führungskräfte tragen wesentlich dazu bei, dass die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Arbeitsalltag umgesetzt werden können. Ihr familienbewusstes Verhalten ist Spiegelbild einer modernen Unternehmenskultur.

Das Führungskräfteentwicklungsprogramm (FKE), an dem die Teilnahme für Führungskräfte verbindlich ist, greift das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf. Grundlage hierfür ist die „Leitlinie für Führung und Zusammenarbeit“. Die Leitsätze beschreiben einen kooperativen Führungsstil, der situationsgerecht, mitarbeiterinnen-, mitarbeiter- und aufgabenorientiert praktiziert wird. Bei der Beurteilung und Auswahl von Führungskräften der Stadtverwaltung ist die Führungsleitlinie ein Maßstab. Bei Personalentscheidungen im Führungsbereich werden dementsprechend Fachkompetenz und Sozialkompetenz gleichermaßen berücksichtigt.

Für die Beurteilung der Eignung im Auswahlverfahren und im Vorstellungsgespräch sind nach den „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover“ auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

Familienfreundlichkeit ist ein Ziel der Stadtverwaltung und so ermöglicht diese mit vielen verschiedenen Maßnahmen ihren Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wobei die städtischen und gesetzlichen Regelungen noch immer in stärkerem Ausmaß von Frauen als von Männern genutzt werden. Um dies zu verbessern, werden daher Väter stärker zur Übernahme von Erziehungszeit und Teilzeitarbeit motiviert. Der im April 2002 vom Referat für Frauen und Gleichstellung erstellte Flyer „Wir haben es gewagt. Wir haben es geschafft.“ (Erfahrungsberichte von Männern in Elternzeit) wurde vielfach von männlichen Beschäftigten nachgefragt, so dass eine Neuauflage erforderlich wurde. Im Februar 2010 wurde die Broschüre „Väter in Eltern- und Teilzeit“ – Erfahrungsberichte von Mitarbeitern der Landeshauptstadt und Hinweise zu gesetzlichen Bestimmungen – veröffentlicht.

Anhand der folgenden Daten ist ersichtlich, dass bei den männlichen Beschäftigten Veränderungen in den letzten Jahren zu verzeichnen sind und die Regelungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie verstärkt in Anspruch genommen werden.

### **3.2.1 Flexible Arbeitszeit**

Flexible Arbeitszeiten vergrößern den unternehmerischen Gestaltungsspielraum. Beschäftigte können Umfang und Lage der Arbeitszeit besser mit den familiären Anforderungen vereinbaren.

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

### **3.2.2 Teleheimarbeit**

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 auch die Erledigung von dienstlicher Tätigkeit zu Hause zählt. Hierzu ist im August 2006 eine 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. Bis zu 40 % und bei erziehungsgeldunschädlichen Arbeitenden bis zu 80 % der persönlichen Wochenarbeitszeit können am häuslichen Arbeitsplatz erbracht werden. Die Technikausstattung und das notwendige Mobiliar stellt die Landeshauptstadt Hannover.

Zum Stichtag 31.12.09 nahmen 20 Mitarbeiterinnen und 8 Mitarbeiter dieses Angebot wahr.

### **3.2.3 Teilzeitbeschäftigung**

Bei der Stadtverwaltung gilt jeder Arbeitsplatz bis hin zu Führungspositionen grundsätzlich als Teilzeit geeignet und alle praktikablen Arbeitszeitverteilungen werden ermöglicht. Zum Stichtag 31.12.09 nehmen 44% der beschäftigten Frauen und 7% der beschäftigten Männer bei der Stadtverwaltung die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wahr.

Teilzeitbeschäftigt waren im Jahr 2009 zum Stichtag 31.12.09 2.616 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon sind 2.313 Mitarbeiterinnen, was einen Frauenanteil von rd. 88% ausmacht. Im Jahr 2006 lag der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung noch bei 94%.

Von den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren 57 Führungskräfte, davon 49 weiblich und 8 männlich.

In diesem Zusammenhang hat der Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste eine Broschüre zum Thema Teilzeit entwickelt, die alle Grundlagen bündelt und informiert über weitere Möglichkeiten fortlaufend im Rahmen von Grünschriften und strategischen Programmen. Zum Thema Teilzeitbeschäftigung in der Stadtverwaltung erfolgte im Jahr 2010 eine Großgruppenkonferenz.

In den Fachbereichen wurde in der Vergangenheit in diversen Einzelfällen organisatorisch und personalwirtschaftlich so frühzeitig gesteuert und umorganisiert, dass einigen Teilzeitkräften, der Wunsch wieder Vollzeit zu arbeiten ermöglicht werden konnte. Dies führte zu einer deutlich höheren Arbeitszufriedenheit der betroffenen Kolleginnen und erleichtert auch die Planung für zukünftige Teilzeitkräfte.

### **3.2.4 Elternzeit / Elternzeitunschädliche Teilzeitbeschäftigung**

Beschäftigte, die einen Antrag auf Beurlaubung oder einen Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen stellen, werden über die Auswirkung der Beurlaubung bzw. der Arbeitszeitreduzierung beraten.

Durch die Neuregelung zum Elterngeld im Januar 2007 soll eine geteilte Verantwortung beider Eltern für die Arbeit in der Familie gefördert werden. Auch bei der Stadtverwaltung ist ersichtlich, dass immer mehr Männer eine Elternzeit in Anspruch nehmen.

Zum Stichtag 31.12.09 waren 171 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, davon 152 Mitarbeiterinnen und 19 Mitarbeiter. Hier liegt ein Männeranteil von ca. 11% vor. Im Jahr 2006 befanden sich lediglich 11 Männer in Elternzeit. Bei insgesamt 178 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lag der Männeranteil bei 9%.

Seit 2009 haben beurlaubte Kolleginnen und Kollegen zur weiteren Verbesserung der Information die Möglichkeit sich einen Intranetzugang für ihren privaten PC genehmigen zu lassen. Dies ermöglicht während der Beurlaubung den Zugriff auf alle Fortbildungsangebote und die Stellenausschreibungen, die veröffentlicht werden.

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

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

Von den zum Stichtag 31.12.09 171 in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben 29 die Möglichkeit der elternzeitunschädlichen Tätigkeit wahrgenommen, das entspricht rd. 17%. Davon waren 23 Frauen und 6 Männer.

### **3.2.5 Frauenfördermittel**

Um genug Zeit für die Familie zu haben, können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Arbeitsplatzgarantie beurlauben lassen oder ihre Arbeitszeit speziell nach ihren Bedürfnissen reduzieren. Seit vielen Jahren werden jährlich zentral rund 1,1 Mio. € Frauenfördermittel z.B. für Ersatzkräfte für die Zeit des Mutterschutzes, Tätigkeiten während der Elternzeit, Fortbildungen während einer Beurlaubung und vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung sowie von sehr individuellen Teilzeitregelungen etc. zur Verfügung gestellt. Die genaue Verteilung ist einer jährlich erstellten Informationsdrucksache zur Vergabe der Frauenfördermittel zu entnehmen.

### **3.2.6 Service für Familien**

Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist Voraussetzung für eine tragfähige Balance von Beruf und Familie. So können familiär bedingte Fehlzeiten deutlich gesenkt und die Motivation erhöht werden.

Neben dem bestehenden Betriebskindergarten für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren wurde zum 01.08.2008 eine Kinderkrippe für Kinder städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Ganztagsbetreuung ab dem 1. Lebensjahr eingeführt, um Müttern bzw. Vätern nach der Elternzeit den Einstieg zurück ins Berufsleben zu erleichtern.

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde in 2008 und 2009 in den ersten drei Wochen der Sommerferien eine Betreuung für die Kinder der Beschäftigten im Alter von 6-11 Jahren angeboten. Die Betreuung übernahm im Auftrag der Stadtverwaltung der Verein für Erlebnispädagogik und Jugendsozialarbeit e.V. (vej e.V.).

Die Kinder von Beschäftigten können sich in Ausnahmefällen, z.B. in Notsituationen, am Arbeitsplatz ihrer Eltern aufhalten, soweit dem keine Sicherheitsbestimmungen entgegenstehen. Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern wird während der Ferien vorrangig die Möglichkeit eingeräumt, Urlaub zu nehmen. Während der Schulferien wird Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern oder mit Partnerinnen bzw. Partnern, die nur während dieser Zeit ihren Urlaub antreten können, vorrangig ermöglicht, einen zusammenhängenden Urlaub von mindestens 3 Wochen zu realisieren.

Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. Grundsätzlich ist Kinderbetreuung anzubieten. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die nachgewiesenen Mehrkosten für die Kinderbetreuung und für die Pflege von Angehörigen, die nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig sind, in angemessener Höhe erstattet („Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadtverwaltung“).

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

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2006-2010 (Informationsdrucksache 1805/2005) verankert, es wurde ein Umsetzungskonzept erarbeitet. In diesem Konzept ist die Implementierung von Gender Mainstreaming (GM) in der Stadtverwaltung -wie auch vom Gleichstellungsausschuss gefordert- durch Qualifizierung und Schulungen für alle Führungskräfte sowie die Durchführung eines Gender-Projektes je Fachbereich festgelegt.

Zur Erreichung dieser Ziele wurden in 2008 bis 2009 schwerpunktartig folgende Themen bearbeitet:

1. Entwicklung von GM in der Führungskräfteentwicklung und der Aus- und Fortbildung
2. Einleitung und Durchführung der Fachbereichsprojekte
3. Entwicklung eines Controlling-Systems für die Projekte
4. Öffentlichkeitsarbeit

#### Entwicklung von GM in der Führungskräfteentwicklung und der Aus- und Fortbildung

GM ist in die Fortbildungsreihen der Führungskräfteentwicklung eingeführt und wird als Querschnittsthema laufend berücksichtigt. Alle Fachbereichs- und Bereichsleitungen sind geschult, in der dritten Führungsebene wurden praxisnahe Schulungen durchgeführt, die an die Fachbereichsprojekte gekoppelt waren. Der Nachwuchsförderkreis wurde geschult.

Die Genderperspektive wurde in die Anforderungen zur Führung auf Zeit und zur Auswahl der Führungskräfte aufgenommen. Im allgemeinen Fortbildungsprogramm werden

regelmäßig GM-Schulungen für Führungskräfte angeboten. Daneben bietet das allgemeine Fortbildungsprogramm regelmäßig GM-Schulungen für alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

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

Für die Auswahl von internen und externen Beraterinnen und Beratern wurden Anforderungskriterien entwickelt, zu denen auch die Vermittlung von Werten im Sinne des GM gehört. Die Anforderungen werden entsprechend in die Rahmenverträge mit externen Beratungsunternehmen aufgenommen.

#### Einleitung und Durchführung der Fachbereichsprojekte

Bis Ende 2010 ist in jedem Fachbereich ein Gender-Projekt durchzuführen. Für alle Projekte werden Projektvereinbarungen geschlossen. Zur Unterstützung in der Durchführung der Projekte wurden den Fachbereichen ein Leitfaden zum Projektmanagement und eine Muster-Projektvereinbarung zur Verfügung gestellt. Den Fachbereichen standen 15 GM-geschulte Moderatorinnen und Moderatoren zur Begleitung der Projekte zur Verfügung.

In acht Fachbereichen sind die Projekte abgeschlossen, in weiteren dreizehn Fachbereichen sind sie in der Durchführung. In zwei Fachbereichen sind die Projekte in der Planungsphase. Die Projektthemen bilden eine breite Palette von Anwendungsmöglichkeiten für GM ab:

#### Rechnungsprüfungsamt

- ✓ Entwicklung eines Leitfadens zur Personalauswahl unter Berücksichtigung von GM-Aspekten

#### Büro Oberbürgermeister

- ✓ GM im Internet-Auftritt der Stadtverwaltung

#### Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste

- ✓ GM und Personalgewinnung in der Informations- und Kommunikationstechnik

#### Fachbereich Gebäudemanagement

- ✓ Anwendung von Gender-Kriterien bei der Vergabe für die Sanierung des Raschplatzpavillons

#### Fachbereich Finanzen

- ✓ Befragung der Kundinnen und Kunden in der Gewerbesteuer

#### Fachbereich Wirtschaft

- ✓ Geschlechterspezifische Gestaltung privater Parkflächen der Stadt Hannover

#### Fachbereich Recht und Ordnung

- ✓ Entwicklung eines Systems zur Teamentwicklung für alle Teams im Fachbereich

#### Fachbereich Feuerwehr

- ✓ Personalgewinnung, insbesondere von Frauen, in der Feuerwehr

#### Fachbereich Museen und Kulturbüro

- ✓ Befragung von Nicht-Besucherinnen und Nichtbesuchern der Museen

#### Fachbereich Bibliothek und Schule

- ✓ Leseförderung „Wenn der Vater mit dem Sohne“

#### Fachbereich Bildung und Qualifizierung

- ✓ Erstellung eines Kriterienkataloges für die künftige Berücksichtigung von GM bei der Planung von Veranstaltungen und Projekten

#### Nettoregiebetrieb Herrenhausen

- ✓ Befragung der Besucherinnen und Besucher

#### Fachbereich Soziales

- ✓ Auswertung von Hospitationen

#### Fachbereich Jugend und Familie

- ✓ Geschlechtsbewusste Pädagogik und GM in der Kindertagesstätte, GM in der offenen Kinder- und Jugendarbeit

Fachbereich Sport und Eventmanagement

- ✓ Gender-Preis für Sportvereine

Fachbereich Senioren

- ✓ Alltagsbegleitung für Seniorinnen und Senioren

Fachbereich Planen und Stadtentwicklung, Fachbereich Tiefbau und Baureferat

- ✓ Zweite Stufe „Bürgerservice Bauen“, Befragung der Kundinnen und Kunden

Fachbereich Umwelt und Stadtgrün

- ✓ Überprüfung des pädagogischen Konzeptes Waldstation

Eigenbetrieb Stadtentwässerung

- ✓ Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit

Eigenbetrieb Städtische Häfen

- ✓ Optimierung der Einnahmesituation im Bereich Kantinenessen

Eigenbetrieb Hannover Congress Centrum

- ✓ Optimierung des Veranstaltungsmanagements durch GM

#### Entwicklung eines Controllingystems

Ein Controllingkonzept wurde entwickelt. Alle Fachbereichsprojekte werden erfasst, ihre Durchführung wird überprüft.

#### Öffentlichkeitsarbeit:

Der Anfang 2007 eingerichtete Intranetauftritt wird von der Koordinierungs- und Servicestelle im Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste laufend aktuell gehalten. Im ersten Jahr ging es dabei vor allem um die Vermittlung von theoretischem Wissen. Seit 2008 stehen konkrete Arbeitshilfen und praktische Anwendungsbeispiele aus der Stadtverwaltung im Mittelpunkt.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht die Möglichkeit haben, sich im Intranet zu informieren, ist ein Flyer in der Entwicklung, in dem Grundinformationen mit praktischen Beispielen vertieft werden. Der Flyer wird bis Ende 2010 veröffentlicht.

#### Ausblick:

Nach Abschluss der Implementierungsphase Ende 2010 wird eine Evaluation durchgeführt. Die Ergebnisse werden Aufschluss geben über weitere Handlungsschritte im Themenfeld Gender Mainstreaming.

#### Einige Berichte zu den durchgeführten Gender-Projekten der Fachbereiche:

In der Stadtverwaltung ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming integraler Bestandteil der Verwaltungsentwicklung. Ein entsprechendes Rahmenkonzept verpflichtet die Fachbereiche im Rahmen der Implementierung u.a. zur Durchführung eines Gender-Projektes. Vor diesem Hintergrund hat sich der Fachbereich Jugend und Familie entschieden, das Thema Gender Mainstreaming als einen Themenschwerpunkt zu behandeln und als ‚Pilotfachbereich‘ zu arbeiten. Ziel des Kommunalen Sozialdienstes ist es, erfolgreiche und passgenaue Angebote bzw. Hilfeverläufe für Mädchen und Jungen zu entwickeln. Über eine verpflichtende Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter -in Bezug auf eine geschlechtsdifferenzierte und geschlechtersensible Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe- sollen Prozesse gefördert werden, die die Überprüfung und ggf. Veränderung von Einstellungen und Haltungen zum Ziel haben. Die Qualifizierung begann 2009 und läuft noch bis Ende 2010.

Zur geschlechterbewussten Pädagogik in der Kindertagesstätte erfolgte in der Zeit von Ende 2007 bis 2009 ein Pilotprojekt im Rahmen des niedersächsischen Orientierungsplanes für Bildung und Erziehung in Tageseinrichtungen für Kinder in der Kindertagesstätte Fischteichweg statt. „Mädchen und Jungen müssen ihre eigene Geschlechtsidentität entwickeln können, ohne durch stereotype Sichtweisen und Zuschreibungen in ihren Erfahrungsmöglichkeiten eingeschränkt zu werden. Jungen und Mädchen erhalten gleiche Chancen, die Aufmerksamkeit und Unterstützung der Fachkräfte zu erlangen“. So formuliert

der niedersächsische Orientierungsplan für Bildung und Erziehung den Auftrag, geschlechtsbezogene Aspekte in der pädagogischen Arbeit in Kindertageseinrichtungen zu berücksichtigen. Auch die aktuelle Bildungsdebatte macht deutlich, dass pädagogische Arbeit eine geschlechtsbewusste Sichtweise benötigt, wenn die Chancen von Jungen und Mädchen verbessert werden sollen. Standen dabei lange Zeit Benachteiligungen von Mädchen im Vordergrund, so ist in den letzten Jahren der (zumind. im Durchschnitt) geringe Bildungserfolg der Jungen in den Blickpunkt der Aufmerksamkeit gerückt. Insbesondere die Probleme etlicher Jungen im Bereich Sprache und Schrift legen einen geschlechtsbezogenen Blick auch auf grundlegende Bildungserfahrungen im Vorschulbereich nahe.

Die Sensibilisierung der Pädagoginnen und Pädagogen der Kindertagesstätte für das Thema erfolgte durch einrichtungsinterne Studientage, Hospitationen und Teamsitzungen. Unterstützt wurde dabei mit Aktionsforschung sowie der Durchführung von konkreten Praxisprojekten, Elternbeteiligung, einer Dokumentation und einer Fachtagung zum Abschluss. Die Pädagoginnen und Pädagogen der Kindertagesstätte wurden fortgebildet und haben die Gender Perspektiven sowohl in ihr pädagogisches Konzept als auch in ihr pädagogisches Selbstverständnis integriert. Die Erkenntnisse aus dieser Arbeit wurden in die Arbeitsgruppen der Leitungen, stellvertretenden Leitungen und sonstigen pädagogischen Arbeitsgruppen hinein gegeben.

Als Praxisprojekt im Rahmen von Gender Mainstreaming ist die nachhaltige Buchausstellung „Jungs ran an die Bücher“ in der Jugendbibliothek List konzipiert worden, in welcher Lese-Tipps von Jungen an Jungen weitergegeben wurden.

Mit der Vater-Sohn-Rallye "Wenn der Vater mit dem Sohne...", die 2009 in den Stadtteilbibliotheken Bothfeld, List und Herrenhausen mit Erfolg gelaufen ist, sollte ein gemeinsames Lese-Erlebnis für Vater und Sohn ermöglicht werden. Das Angebot bestand für Jungen im Alter von 6 bis 11 Jahren und deren Väter.

Die Veranstaltung für Jungen und ihre Väter bezog die Väter aktiv in das Geschehen ein. Gemeinsam gingen Väter und Söhne auf Entdeckungstour durch die Stadtteilbibliothek und lösten an unterschiedlichen Stationen Aufgaben. Der Erfolg dieser und anderer Gendermaßnahmen im Bereich der Leseförderung ist an einem stabilen Anteil der männlichen Leser an den gesamten Nutzern festzustellen.

Bei der Suche nach männlichen Lese-Vorbildern wird die Bibliothek durch Prominente unterstützt, die regelmäßig die Rolle des Vorlesers beim bundesweiten Vorlesetag im November übernehmen. Die Bemühungen um Jungen und ihre Väter als Bibliotheksnutzer werden auch 2010 fortgesetzt.

In den Herrenhäuser Gärten erfolgte als Gender-Projekt eine „BesucherInnenbefragung unter Gender-Aspekten“. Im Mai 2009 wurden insgesamt 303 Personen an sieben Tagen interviewt. Neben den üblichen mit dem Focus Tourismus gestellten Fragen sollte festgestellt werden, ob es Unterschiede zwischen Geschlechtern in der Besucherstruktur, Alter und Präferenzen gibt, um in Zukunft eventuell spezifische Angebote machen zu können. Erstaunlicherweise gab es nur sehr geringe, statistisch relevante Unterschiede. Insgesamt ist der Anteil der Männer (53%) unter 50 Jahren größer als der Frauen (47%). Bei den Personen über 50 Jahre ist das Verhältnis umgekehrt. Aus den Ergebnissen der Befragung wurde geschlossen, dass die Herrenhäuser Gärten keine geschlechtsspezifischen Angebote für ihre Besucherinnen und Besucher machen müssen, sondern Frauen und Männer in gleichem Maße von den Angeboten angesprochen sind.

Als gemeinsames Gender-Projekt aller Fachbereiche im Baudezernat wurde eine Kundenbefragung im Bürgerservice Bauen (BSB) durchgeführt. Ziel war es, die Servicequalität zu ermitteln und festzustellen, ob bei Frauen und Männern, die den BSB aufsuchen, unterschiedliche geschlechterspezifische Interessen erkennbar sind (z.B.

spezielle Anforderungen an fachliche Beratung, Freundlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Erreichbarkeit).

Die Umfrageergebnisse zeigten, dass die Arbeit der Kolleginnen im BSB sehr geschätzt wird und dass keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beurteilung bestehen. Zumindest derzeit sind keine Serviceänderungen erforderlich.

Im Jahr 2009 wurde ein Gender Mainstreaming Preis für Sportvereine vergeben. Viele Sportvereine im hannoverschen Stadtgebiet setzen bereits Gender Mainstreaming Aspekte in Teilen ihrer Arbeit um. Zur Förderung von besonderem Engagement und um einen Anreiz für die weitere Umsetzung zu schaffen, wurde ein mit 10.000 € dotierter Gender-Preis ausgelobt, davon 5.000 € für einen Verein mit bis zu 500 Mitglieder und 5.000 € für einen Verein mit über 500 Mitgliedern. Der Wettbewerb wurde mit reger Beteiligung der Sportvereine durchgeführt. Die Preise wurden - nach Juryentscheidung - am 07.01.2010 an den DSV gegr. 1878 e. V. und den Hann. Radsport-Club e. V. vergeben.

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

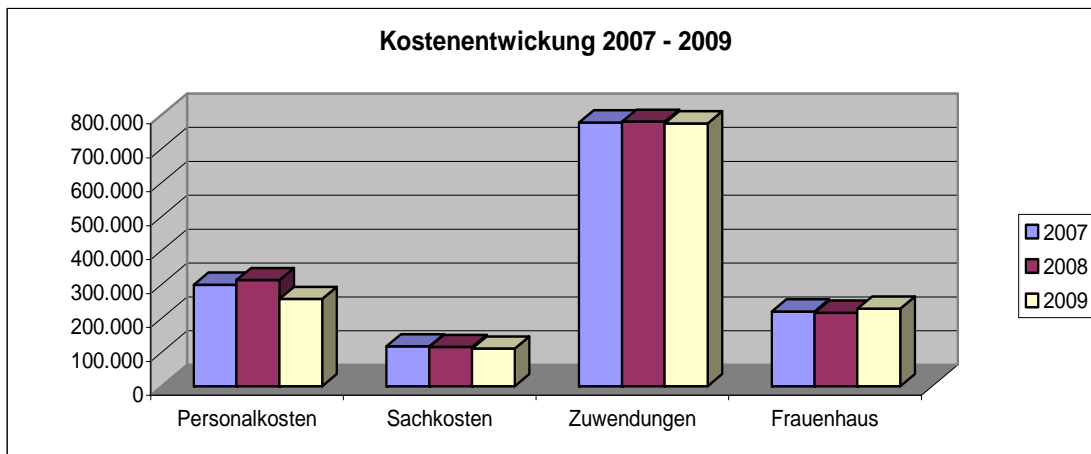
##### **Personelle Ausstattung:**

Die Aufgaben im Referat wurden von 2007 bis November 2008 von der Gleichstellungsbeauftragten, fünf Sachbearbeiterinnen und einer Honorarkraft wahrgenommen. Im Berichtszeitraum war von April 2008 bis Januar 2009 auch eine Anerkennungspraktikantin im Referat eingesetzt, die ihr Praktikum in Teilzeit absolviert hat.

Zum April 2009 erfolgte eine Umstrukturierung und das Aufgabengebiet zur Akzeptanz von Lesben und Schwulen wurde direkt der Fachbereichsleitung des Fachbereiches Steuerung, Personal und Zentrale Dienste zugeordnet. Gleichzeitig wechselte eine Kollegin in die Personal- und Organisationsentwicklung zur Bearbeitung der Angelegenheiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtige Aufgabe eines Personalmanagements. Eine seit November 2008 vakante Stelle wurde erst zum September 2009 wieder nachbesetzt, so dass seit diesem Zeitpunkt die Gleichstellungsbeauftragte und drei Sachbearbeiterinnen im Referat tätig sind.

##### **Finanzielle Ausstattung des Referates für Frauen und Gleichstellung 2007-2009**

|                       | <b>2007</b>      | <b>2008</b>      | <b>2009</b>      |
|-----------------------|------------------|------------------|------------------|
| Personalkosten        | 299.233          | 312.526          | 256.877          |
| Sachkosten            | 117.376          | 115.539          | 110.868          |
| Zuwendungen           | 776.944          | 779.243          | 774.207          |
| Frauenhaus            | 220.276          | 216.263          | 228.200          |
| <b>Zuschussbedarf</b> | <b>1.413.829</b> | <b>1.423.571</b> | <b>1.370.152</b> |



Die geringeren Personalkosten in 2009 resultieren aus der Umstrukturierung im April 2009 und der 10-monatigen Vakanz einer Stelle.

Ebenso wurden in 2009 Kosten für Sachmittel und Zuwendungen im Bereich Akzeptanz von Lesben und Schwulen in den Fachbereich Steuerung, Personal und zentrale Dienste verlagert. Die Zuwendungen wurden im Jahr 2007 pauschal um 3% erhöht. In 2008 wurde lediglich der Ansatz für die Beratungsstelle „nevermind“ um 10.000,- € erhöht. Zum Haushalt 2009 wurden 7.600,-€ für kleinere Frauenprojekte zu den Sachkosten verlagert und der Ansatz zur Beratung nach Häuslicher Gewalt um 50.000,- € erhöht.

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

## **5. Impulse zur Förderung der Gleichstellung**

### **5.1 Stetig bearbeitete Themen:**

#### **5.1.1 Gewaltprävention**

Das vom Referat für Frauen und Gleichstellung initiierte Hannoversche Interventionsprogramm gegen MännerGewalt in der Familie (HAIP), in dem seit 1997 Polizei, Justiz, städtische Beratungseinrichtungen und Beratungsstellen freier Träger erfolgreich zusammen arbeiten, hat sich weiter entwickelt und in den Jahren 2007 – 2009 insbesondere mit der Situation von Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt.

Der Haushaltsansatz für die Gewaltberatungsstellen wurde um 50.000,- € erhöht, um dem Beratungsbedarf gerecht zu werden.

Das Informationsmaterial über die Beratungs- und Interventionsstellen wurde überarbeitet und mit Hinweisen auf muttersprachliche Beratung versehen.

Im Juni 2007 konnte die 10-jährige Zusammenarbeit der Beratungsstellen gefeiert werden.

Das Referat hat das im Jahr 2008 vom Niedersächsischen Krisentelefon gegen Zwangsheirat entwickelte Projekt "Yeni Hayatim – Mein neues Leben", finanziell unterstützt.

Im April 2009 wurde eine Fachtagung zur Zwangsheirat „Schutz und Hilfe im Dickicht der Instanzen“ zum Informationsaustausch und Verbesserung der Prävention organisiert.

Zum Themenspektrum Zwangsheirat, häusliche Gewalt und Ehrenmorde wurde von September bis November 2009 ein Aktionsprogramm "Zwangsheirat geht uns alle an!" durchgeführt. Das Projekt "Aktiv gegen Zwangsheirat" zeigte die Wanderausstellung „Starke Mädchen“ mit umfangreichem Begleitprogramm.

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 gehören das Frauennachttaxi (FNT), das im Berichtszeitraum jährlich ca. 5.750 Mal nachgefragt und vom Referat finanziert wurde, wie auch weiterhin das Projekt „Mädchen in Bewegung“.

Das Referat für Frauen und Gleichstellung arbeitet in diesen Fragen 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 verschiedenen Veranstaltungen auf die Problematik der häuslichen Gewalt aufmerksam gemacht:

In 2007 hat in der Kreuzkirche Hannover eine Diskussionsveranstaltung über die Defizite beim Gewaltschutz und die Möglichkeiten von Politik und Verwaltung stattgefunden. 2008 wurde das o.g. Projekt "Yeni Hayatim – Mein neues Leben" im Freizeithaus Linden vorgestellt. 2009 gab es im Haus der Jugend einen Aktionstag mit Diskussionsforen zu Themen wie Zwangsheirat, Ehrenmord, Zwangsprostitution oder Genitalverstümmelung.

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

Seit Bestehen des Referats für Frauen und Gleichstellung ist Mädchenarbeit einer der Schwerpunkte. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Unterarbeitsgruppe Mädchenpolitik der Facharbeitsgruppe „Geschlechterdifferenzierung“.

Im November 2007 führte die Facharbeitsgruppe „Geschlechterdifferenzierung“ den Fachtag „Genderperspektive als Haltung“ durch, an dem 130 Expertinnen und Experten der Kinder- und Jugendarbeit teilgenommen haben und in geschlechtshomogenen Gruppen verschiedene Aufgaben gelöst haben und sich mit der eigenen Rolle als Frau oder Mann auseinander gesetzt haben. Über die Veranstaltung wurde eine Dokumentation erstellt (siehe Veröffentlichungen 2008).

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

In den Jahren 2007 – 2009 beteiligte sich die Stadt Hannover aktiv am Girlsday bzw. Zukunftstag, an dem Jugendliche der 5. – 10. Klassenstufe durch Eltern oder Bekannte an einen für sie jeweils „geschlechtsspezifisch untypischen“ Arbeitsplatz mitgenommen werden konnten.

Zusätzlich haben sich viele Fachbereiche der Stadtverwaltung mit besonderen Maßnahmen präsentiert und Mädchen und Jungen einen Einblick in die unterschiedlichen Bereiche gegeben. 2007 haben 129 Mädchen und 22 Jungen an den städtischen Angeboten teilgenommen. 2009 waren es schon 255 Mädchen und 77 Jungen. Dieses Aufgabenfeld gehört seit der Umstrukturierung im April 2009 nicht mehr zum Referat und wird im Fachbereich Steuerung, Personal und zentrale Dienste wahrgenommen.

Sowohl in 2008 als auch 2009 wurden Kurse zum Selbst- und Zeitmanagement für erwerbslose Frauen unterstützt.

Im Berichtszeitraum fand jährlich der Kongress für Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen in Kooperation mit dem Sozial- und Wirtschaftsministerium und Gründerinnen-Consult Hannover mit verschiedenen Schwerpunkten (z.B. 2007: Existenzgründung, Niederlassung und Betriebsübernahme in den Bereichen Human-, Zahn- und Tiermedizin) statt.

Zum Schwerpunktthema Integration beteiligte sich das Referat 2008 an den Kosten einer Broschüre „Mit Kultureller Vielfalt zum Erfolg“, in der Unternehmerinnen mit Zuwanderungsgeschichte vorgestellt wurden, um andere Frauen zu ermutigen, ebenfalls den Weg in die Selbständigkeit zu gehen.

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

Mit finanzieller Unterstützung durch das Landesprogramm „Balance- Familie- Beruf“ des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit wurde eine Dokumentation der Konferenz zur Kinderbetreuung in Hannover vom 21.11.2006 zusammengestellt.

In Kooperation mit dem Fachbereich Jugend und Familie wurde ein Wegweiser für Väter mit dem Titel „Los, Papa!“ erarbeitet. Die Broschüre richtet sich an Väter, um diese bei der Erziehung ihrer Kinder zu unterstützen und sie zu motivieren, mehr Aufgaben wahrzunehmen.

In 2008 wurde gemeinsam mit den Fachbereichen Wirtschaft sowie Jugend und Familie zu einem Worldcafé zum Thema Familienfreundlichkeit als Standortfaktor eingeladen.

Zum Rollenverständnis von Vätern wurde zum Vatertag 2009 und in den Herbstferien 2009 erstmals eine Freizeit für Väter und ihre Kinder im Alter von 5-11 Jahren organisiert. Die Freizeit fand im Feriendorf Eisenberg „Günter Richta“ in Kirchheim statt.

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

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

01/2007: Filmprojekt „Doppelt anders??!! – hannover filmt queer“ mit lesbischen, schwulen und bisexuellen Migrantinnen und Migranten aus Hannover.

Die Protagonisten erzählen ihre eigenen gelebten Geschichten. Die Premiere fand am 08.01.07 im Apollo Kino statt. Dieses Projekt fand in Kooperation mit der Stiftung Leben & Umwelt und dem Freizeitheim Vahrenwald statt.

06/2007: „Regenbogenfamilien im Spiegel der Zeit“

In dieser Vortrags- und Podiumsveranstaltung standen Fachfrauen mit ihrem Know-how zur Verfügung: eine Fachanwältin für Familienrecht, die Projektleitung „Regenbogenfamilien“ vom Lesben- und Schwulenverband Deutschland und die zuständige Mitarbeiterin der Landeshauptstadt Hannover für Adoptionen.

11/2007: Workshop zum Umgang mit alltäglicher Gewalt für Lesben und Schwule jeden Alters zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung.

12/05 – 12/2007: Outdoor-Gruppe in Kooperation mit dem Fachbereich Senioren. Diese ist ab 01/08 in die Selbständigkeit gegangen.

01/2008: „Lesbische Frauen werden schwanger – aber wie?“

Es erfolgte die Gründung des Arbeitskreises, welcher sich an Fachleute zur Erstellung eines Ratgebers richtete. Dieser konnte dann eingestellt werden, da der Familien- und Sozialverein des Lesben –und Schwulenverbandes in Deutschland e. V. den Beratungsführer für Regenbogenfamilien im 05/2008 heraus gebracht haben.

05/2008: Ein Fußballspiel fand im Rahmen der Fußballfrauenausstellung „Männer aus Politik und Stadtverwaltung ( Grashoppers 08) gegen Fußball spielende Frauen (1. FC Pepperoni)“ im Rudolf-Kalweit-Station mit der FIFA Schiedsrichterin Bibiana Steinhaus statt.

Im Gleichstellungsausschuss erfolgte im Mai 2008 eine Anhörung zum Thema „Lesben und Schwule im Alter“. Anschließend wurde die Verwaltung beauftragt, ein Konzept zum Thema Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle und Transgender im Alter zu erstellen.

06/2008: „Justify My Love“ Theaterprojekt für Schulen. Dies fand in Kooperation mit dem Schauspielhannover und der Fachhochschule Hildesheim statt (vgl. Drs. 1260/2007).

Im Januar 2009 erfolgte die Neuauflage des schwul-lesbischen Wegweisers.

03/2009: Ausstellung „Vom anderen Ufer....Hannovers verschwiegene Geschichten“ unter der Schirmherrschaft des Oberbürgermeisters Stephan Weil vom 01.03. – 27.09.2009 im Historischen Museum.

Das Leben und Schicksal homosexueller Menschen in Hannover war Thema dieser Ausstellung. Hier konnten Fakten und Hintergründe zur Geschichte der gleichgeschlechtlichen Liebe in Hannover in Erfahrung gebracht werden.

Das Rahmenprogramm während der Ausstellungszeit bestand aus einem „Bunten Abend“ als Auftakt im Ballhof eins, Filme „Queer durch ein Jahrhundert“ gezeigt im Kommunalen Kino und verschiedene Fachvorträge und Erzählcafés bis hin zum Hörbilderbuch zur Nachhaltigkeit der Ausstellung.

Die Ausstellung und das Rahmenprogramm fand in Kooperation mit dem Historischen Museum und dem Kommunalen Kino der Landeshauptstadt Hannover, schauspielhannover und der Stiftung Leben & Umwelt statt.

10/2009: Die Talkrunde „Mal über den Tellerrand geschaut“ – Familie mal ganz anders? – wurde im Rahmen der Ausstellung „Vielfalt“ im Freizeithaus Vahrenwald und in Kooperation mit dem Freizeithaus Vahrenwald durchgeführt.

Weiterhin besteht die schwul-lesbische Seniorengruppe, in der ein regelmäßiger Austausch stattfindet.

Für lesbische Mitarbeiterinnen und schwule Mitarbeiter der Stadtverwaltung gibt es weiterhin den monatlichen Stammtisch.

#### **5.1.6 Integration**

Mit finanzieller Unterstützung durch das Landesprogramm „Migrantinnen in Niedersachsen-Integration gestalten“ des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit wurde 2008 eine Wanderausstellung „Migrantinnen in Niedersachsen – Integration gestalten“ konzipiert. Die Ausstellung enthält ausdrucksstarke Portraits von Frauen verschiedenster Herkunft, die ihre Wünsche, Ideen und Empfindungen eindrucksvoll wiedergeben.

Zum anderen wurde ein Gesundheitsprojekt für Migrantinnen mit Behinderung oder mit behindertem Kind durchgeführt. Anschließend wurde ein Wegweiser „Frauen-Migration-Behinderung“ mit Beratungsstellen in Hannover erstellt.

Gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover wurde 2009 eine Broschüre „Migrantinnen in der Region Hannover - ein biografisches Lesebuch“ über 20 gelungene Beispiele und Modelle von Integration herausgegeben. Es wurden Frauen aus unterschiedlichen Herkunftsländern vorgestellt, die nach einigen Hindernissen ihren Weg in die Städte und Gemeinden der Region Hannover gefunden haben.

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

Unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten wurde in den Jahren 2007 -2009 weiterhin jährlich ein Preis in Höhe von 10.000,- € an Firmen verliehen, die besondere Konzepte zur Förderung von Frauen oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf präsentieren konnten. Die Preisverleihung erfolgt seit 2005 beim Wirtschaftsempfang.

#### **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 2007 -2009 gab es neben den Verwaltungsdrucksachen (wie Haushaltsplanung, Jahresplanung im Referat, Frauenfördermittel, Verwaltungsreform, Berichtswesen etc.) und Berichten einzelner Fachbereiche zur Frauenförderung und Gleichstellung folgende Schwerpunktthemen:

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

- Nachwuchsgewinnung für die Feuerwehr (05/2007)
- Förderung von Betriebskindertagesstätten (05/2007)
- Zukunftstag für Mädchen und Jungen 2007 (05/2007)

- Familienhebammen in der Stadt Hannover (06/2007)
- Qualifizierung von Tagespflegepersonen (09/2007)
- Die beruflichen Integrationschancen von Eltern im Einzelhandel der Region Hannover (01/2008)
- Familienpolitik-Gutachten für die Landeshauptstadt Hannover (04/2007)
- Einrichtung einer Betriebskrippengruppe am Standort Karolinenstrasse 2 (06/2008)
- Ferienbetreuung im Schulbiologiezentrum (09/2008)
- Väteraktivitäten – Möglichkeiten, Schwierigkeiten, Projekte und Perspektiven (11/2008)
- Regionales Bündnis und weitere familienfreundliche Maßnahmen in der Region Hannover (11/2008)
- Situation Alleinerziehender in der Stadt Hannover und Angebote des JobCenters (06/2009)
- „Bildung, Betreuung und Erziehung“, kommunale Bildungsplanung in der Landeshauptstadt Hannover (09/2009)

#### Gewaltprävention:

- Arbeit bei sexuell grenzverletzenden Verhaltensweisen von Kindern und Jugendlichen (05/2007)
- Präventionsprojekt „Pro Kind – wir begleiten junge Familien“ (06/2007 und 02/2009)
- Durchführung einer Erhebung zum Thema „Zwangsheirat“ (11/2007)
- Erfahrungen mit dem Nds. Krisentelefon gegen Zwangsheirat (02/2008)
- Auswertung der Erhebung 2008 zum Thema Zwangsheirat (09/2009)
- Sexualisierte Gewalt an Frauen und Mädchen mit Behinderung (11/2009)

#### Geschlechtergerechtigkeit:

- Gender Mainstreaming (02/2007 und 12/2009)
- Frauenförderung im Sport (05/2007, 06/2008 und 11/2009)
- Gesundheit von Frauen und Mädchen (07/2007)
- Wegebenennung nach Cora Berliner (11/2007)
- Frauenförderung bei der Sparkasse Hannover und Unterstützung von Existenzgründerinnen (01/2008)
- Entwicklung der Frauenbadezeiten (02/2008)
- Lokaler Integrationsplan für die Landeshauptstadt Hannover (04/2008)
- Überarbeitung der lexikalischen Hilfe für Straßennamen nach weiblichen Persönlichkeiten (09/2008)
- Bericht über das landesweite Projekt „weiblich, sportlich und gut drauf“, Umsetzung an der IGS Roderbruch (05/2009)
- Implementierung von Gender Mainstreaming im Fachbereich Jugend und Familie – Zwischenbericht 2009 (09/2009)

#### Vorstellung der Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger und Berichte über ihre Arbeit

- Suana, (Beratungsstelle für von Männergewalt betroffene Migrantinnen) (04/2007)
- Amanda (07/2007)
- nevermind e.V. / Knackpunkt (09/2007)
- Beratungsstelle Osterstrasse für lesbische Frauen und schwule Männer in Hannover (03/2008)
- Mütterzentrum /Mehrgenerationenhaus (09/2008)
- iaf (Verband binationaler Familien und Partnerschaften) (10/2008)
- Frauentreffpunkt Hannover (03/2009)

#### Weitere Themen:

- Verlegung von „Stolpersteinen“ in Hannover (11/2007)
- Neue Handlungsfelder Städtepartnerschaften (05/2009)
- „Beschleunigtes Verfahren bei Trennung und Scheidung“ (05/2009)
- Gesetzesänderungen im Unterhaltsrecht 2008/2009 (09/2009)

### **5.1.10 Gewährung von Zuwendungen**

Von der Landeshauptstadt Hannover werden Zuwendungen an zwölf verschiedene Empfängerinnen und Empfänger gezahlt, das Finanzvolumen belief sich 2009 auf 1.002.407,- € Neben der Bescheiderteilung, Auszahlung der Beträge, Prüfung der Verwendungsnachweise und möglicher Rückforderungen ist mit dieser Tätigkeit seit 2004 die Pflege der Daten im Zuwendungscontrolling verbunden. Mit den Zuwendungsempfängerinnen und -empfängern besteht ein intensiver Austausch, um Hilfesuchende an die richtige Einrichtung verweisen zu können. Daneben werden 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. 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.

An Frauenversammlungen einzelner Fachbereiche nahm die Gleichstellungsbeauftragte teil.

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

Das Referat für Frauen und Gleichstellung informiert, berät und unterstützt Einzelpersonen, Fachbereiche, Ämter, Betriebe der Stadtverwaltung, 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 beim Tag der offenen Tür im Rathaus 2007 und 2008 präsentiert.

Daneben gab es im Berichtszeitraum diverse Einzelveranstaltungen und Informationsbroschüren:

#### z.B. Informationsveranstaltungen:

- Frauenneujahrsempfang am 26.01.2007 im Rathaus
- Veranstaltung zum 100. Geburtstag der hannoverschen Flugpionierin Elly Beinhorn am 05.05.2007 im Historischen Museum
- 10-jähriges HAIP-Jubiläum am 12.06.2007
- Internationale Konferenz MÜTTER – VÄTER, Elternschaft zwischen medialer Inszenierung und sozialer Praxis vom 4.- 6. Oktober 2007
- Fachtagung „Genderperspektive als Haltung“ im Rathaus am 13.11.2007
- Frauenvollversammlung zum 7.3.2008 im Sprengelmuseum
- Auftaktveranstaltung zum Internationalen Frauentag „Frauenrechte-Menschenrechte-Arbeitsrechte“ (2008)
- Migrantinnen in Niedersachsen – Integration gestalten“ mit Talkrunde am 02.09.2008
- „Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Instrument des Personalmarketings am 16.10.2008 im Rathaus
- „Trennungssituation von Migrantinnen“ bei Gemide (22.10.2008)
- Veranstaltung zu geschlechtergerechter Sprache am 05.03.2009
- Veranstaltung zum Equal Pay Day am 20.03.2009 zur Lohnungleichheit
- Frauen fördern Frauen am 11.05.2009
- Ehrung der hannoverschen Ausdruckstänzerin Mary Wigman, im Rahmen der Aktion Frauenorte Niedersachsen mit Enthüllung einer Stadttafel am 24.09.2009
- Gender Perspektiven (Geschlechtergerechte Pädagogik in der Kita) am 30.09.2009
- Fachtag „Genderperspektive als Haltung“ im Rathaus am 01.10.2009

#### Vorträge über die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:

- Für Nachwuchskräfte der Stadtverwaltung (2007)
- In verschiedenen Fachbereichen zur Wahl der Örtlichen Frauenbeauftragten (2008)

### Ausstellungen:

- „Starke Frauen“ im Historischen Museum (Mai bis August 2007)
- „made in art – überleben“ im Rathaus (2/2008)
- „Verlacht, verboten und gefeiert“ zur Geschichte des Frauen-Fußballs in Deutschland mit umfangreichem Rahmenprogramm wie Talkrunden und einem Fußballspiel mit verschiedenen Frauen gegen Männer aus Rat und Verwaltung (5/2008)
- Frauen und Männerbilder in der Werbung im Historischen Museum (6-7/2008)
- Migrantinnen in Niedersachsen – Integration gestalten bei kargah e.V. (12/2008)
- „Vom anderen Ufer... Hannovers verschwiegene Geschichten“ mit Führungen, Vorträgen, schwul-lesbischen Erzählcafés etc. im Historischen Museum (4-9/2009)

### Projekte:

- Filmpremiere „doppelt anders??!! – hannover filmt queer“ im Apollo Kino (1/2007)
- Präsentation des Theaterprojektes „Justify My Love“ im FZH Vahrenwald (6/2008)
- Kinderbetreuung in den Sommerferien für Kinder von Beschäftigten (2008/2009)
- „Weiblich, sportlich und gut drauf“ zur Förderung der Chancengleichheit von jungen Frauen im Sport in Kooperation mit einigen Ministerien, dem Landessportbund und Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (2008)
- Angebot einer Väterfreizeit am Vatertag für Beschäftigte der Stadtverwaltung mit Wiederholung in den Herbstferien (2009)
- Initiierung eines Elternnetzwerkes mit Firmen, die bisher bereits Interesse am Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezeigt haben
- 

### **Veröffentlichungen des Referates von 2007-2009**

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

- 2007: Plakat zum Internationalen Frauentag 2007  
Freundschaft im Alter (Flyer)  
Komm mit auf den Regenbogen (Flyer)  
Regenbogenfamilien (Flyer)  
Balance-Familie-Beruf 2.Konferenz 21.11.2006 (Dokumentation)  
Mit Kindern leben in Hannover (Broschüre 5. Auflage)  
Gegen Männergewalt in der Familie (HAIP-Flyer)  
Mit mir nicht (Flyer)  
Mädchen in Bewegung 2007/2008 (Flyer)  
Los, Papa! Wegweiser für Väter (Broschüre)  
Stadt-Hannover-Preis Bewerbungen (Handout)
- 2008: Zeitung zum Internationalen Frauentag  
Verlacht, verboten und gefeiert (Flyer und Plakate zum Frauen-Fußball)  
„Genderperspektive als Haltung – Gleichbehandlung Geschlechterblick Gerechtigkeit“ (Broschüre als Dokumentation des Fachtags 2007)  
Migrantinnen in Niedersachsen (Flyer)  
Mädchen in Bewegung (Flyer)  
Migrantinnen in Niedersachsen- gelungene Beispiele aus der Region Hannover (Broschüre)  
Frauenförderpreis (Infoheft)  
BISS-Gewaltberatungsstellen (HAIP-Flyer)
- 2009: Wegweiser für Lesben und Schwule  
Referat für Frauen und Gleichstellung (Flyer)  
Hommage an Mary Wigman (Faltblatt zu Lebensstationen in Hannover)  
Mädchen in Bewegung 2009/2010 (Flyer)  
„Papa hat Mama wieder gehauen“ (Flyer zu Häuslicher Gewalt)  
Frauen-Migration-Behinderung (Broschüre)  
Trennung / Scheidung (Leitfaden für Frauen mit Migrationshintergrund)

## **6. Durchgeführte Maßnahmen für die Einwohnerinnen und Einwohner**

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 2007 bis 2009, die als Zielsetzung die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Mädchen und Jungen hatten. Dabei erfolgt bei den Maßnahmenbeschreibungen eine Gliederung nach Aufgaben bzw. Zielen der Stadtverwaltung, Gliederungsgrundlage war dabei das Programm Hannover plusZehn:

### **6.1. Einwohnerinnen- und Einwohnerorientierung**

Das Historische Museum zeigte die Ausstellung „Frauen- und Männerbilder in der Werbung“. Beide Geschlechter waren hier gleichermaßen angesprochen.

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

Es werden auch weiterhin Frauenbadezeiten in städtischen Bädern angeboten. Die Frauenbadezeit im Vahrenwalder Bad wird sehr gut angenommen.

Zu Stärkung und Bekanntmachung des hannoverschen Frauenfußballs wurde im Jahr 2007 ein Frauen-Fußballturnier der acht stärksten hannoverschen Mannschaften veranstaltet. Das Turnier war gut besucht und der hannoversche Frauenfußball wurde öffentlich wahrgenommen, so dass die Veranstaltung als erfolgreich bezeichnet werden kann.

Es wurde eine Repräsentativerhebung „Leben und Wohnen im Alter“ durchgeführt. Im Jahr 2007 erfolgte die schriftliche Befragung von mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern Hannovers ab 55 Jahren. Anlass hierzu war, dass frühere Erhebungen keine Erkenntnisse zur Lebens- und Wohnsituation Älterer (einschließlich der Migrantinnen und Migranten) erbrachten. Die Rücklaufquote der Fragebögen lag bei der Bevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit bei 41% und bei den Migrantinnen und Migranten bei 18% und erlaubte somit Rückschlüsse auf Grund genügender Beteiligung zu. Seit 2009 erfolgt die weitere Bearbeitung. In Gesprächs- und Arbeitskreisen auf stadtbezirklicher Ebene werden handhabbare Themenfelder weiter bearbeitet, z.B. entstand ein Informationsblatt zur Nahversorgung für Senioren im Stadtbezirk 8 (Infos zu Mittagstischen, Bringdiensten, Einkaufshilfen, Beratung). Weitere Handlungsfelder sind noch in Bearbeitung.

Durch den Fachbereich Soziales erfolgte die Überarbeitung bereits vorhandener Vordrucke und Schreiben an die Einwohnerinnen und Einwohner unter dem Aspekt der Kundenfreundlichkeit, Verständlichkeit und Gleichberechtigung. Es wird konsequent darauf geachtet, dass in allen gebräuchlichen Vordrucken die weibliche und männliche Form der Anrede angewandt wird.

Um Familien mit Kindern eine deutlich verbesserte Dienstleistung anbieten zu können, wurde der jährliche Weihnachtsmarkt auch in den Jahren 2007 bis 2009 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 andere Leistungen anzubieten.

## **6.2. Stadtteilorientierung / Integration**

Das Projekt „Frauen verbinden Welten“ ist eine Initiative der Stadtverwaltung, die interessierten, engagierten Frauen die Möglichkeit bietet, sich zu informieren und zu engagieren. Ziel ist es, dass Frauen unterschiedlicher ethnischer, kultureller, religiöser und sozialer Herkunft zusammen kommen um voneinander zu lernen, sich gegenseitig zu unterstützen und vorhandene Potentiale auszubauen. „Frauen verbinden Welten“ soll Informationen transportieren, Kooperationen ermöglichen und neue Netzwerke entstehen lassen. Die Beteiligung an städtischer Meinungsbildung und an Konzeptentwicklungen wird erleichtert und die politische Partizipation von Frauen gefördert. Ein Forum für Frauenthemen wird eingerichtet, um private und organisierte Frauen zusammen zu bringen.

Zur Schaffung von sozialen Kontakt- und Treffpunkten und zur Förderung der Integration fand im Stadtteil Stöcken ein vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) in Kooperation mit der AWO durchgeführter zweimonatiger Integrationskurs für alle Frauen aus dem Stadtteil, insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund statt. Die Erweiterung der Sprachkompetenz und das Kennenlernen der verschiedenen Kulturen sowie der Austausch und die Steigerung der Akzeptanz standen im Mittelpunkt. Eine Fortsetzung ist geplant. „Das Leckerhaus“ ist als Treffpunkt besonders geeignet, da es fest im Stadtteil etabliert ist und direkt im Quartier liegt.

Zur Reintegration ehemals wohnungsloser Frauen erfolgt zur langfristigen Stabilisierung ihrer Wohn- und Lebensverhältnisse ein Projekt. Obdachlose Frauen bilden eine relativ kleine Gruppe, die im Vergleich zu männlichen Obdachlosen aber oft besonders komplexe soziale Probleme haben. Diese Frauen haben oft Hemmungen „allein“ eine Wohnung zu beziehen und Schwierigkeiten, den normalen Alltag zu strukturieren. Ziel ist es, diesen Frauen beim Bezug einer Wohnung Unterstützung anzubieten und damit den langfristigen Erhalt der Wohnung zu sichern.

## **6.3. Familienfreundliches Wohnen und Sicherheit**

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

Der Hannover-Kinder-Bauland-Bonus hat sich als Instrument der gezielten Familienförderung in Hannover etabliert und ist mittlerweile weit über die Grenzen der Region bekannt. Durch das Förderprogramm gelingt es, insbesondere jungen Familien mit Kindern einen zusätzlichen Anreiz zu bieten, im Stadtgebiet zu bauen und zu leben. Seit 2005 wird auch Eigentumserwerb im Geschosswohnungsbau mit dem Hannover-Kinder-Bauland-Bonus gefördert.

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. 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.

#### **6.4. Bildung**

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 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. Die Mütter entwickeln Engagement in der Kita und im Stadtteil, beteiligen sich an der Bildungsarbeit der Kita und gewinnen damit 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.

Das zur Behebung der Sprachschwierigkeiten und Defizite in der Förderung der Kinder im Stadtteil Linden-Süd erstellte Konzept „Vernetzte Sprachförderung und Elternbildung Linden-Süd“ wurde auch in den Jahren 2007 bis 2009 umgesetzt. 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. 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.

Die Berücksichtigung geschlechtsbezogener Aspekte ist eine zentrale Querschnittsaufgabe von Pädagogik und Kinder- und Jugendhilfe. Eine Maßnahme hierzu war die Gestaltung von Schul- und Pausenhöfen.

Ziel der Schulhofgestaltung der Werner-von-Siemens-Schule war es, Mädchen und Jungen gleichen Zugang und gleiche Teilhabe an allen Angeboten und Erfahrungsräumen zu ermöglichen und keine Zuordnung durch die bereitgestellten Spielräume und –geräte vorzugeben. Bei der Gestaltung wurde auf eine Durchmischung der Aktivitätsangebote geachtet, nicht nur bei der räumlichen Aufteilung der Geräte, sondern auch bei der Auswahl der Geräte. Durch diese Flexibilität sind sie für Jungen und Mädchen interessant und geben gleichzeitig Anreize, auch die jeweils andere „geschlechtstypische“ Form der Nutzung auszuprobieren.

All zu oft werden Konzepte und Angebote für Kinder geplant und nicht mit ihnen. Bei der Schulhofgestaltung der Werner-von-Siemens-Realschule im Sinne von Gender Mainstreaming wurde neben der Beobachtung der Verhaltensweisen auch nach den Sichtweisen der Kinder gefragt. Bei diesem Beteiligungsprozess zur Angebotsplanung und

zur Neugestaltung des Schulhofes wurde erfasst und reflektiert, welche Aussagen und Wünsche von Mädchen und welche von Jungen ausgingen.

Ein spezielles Bildungsangebot für Frauen im Stadtteil stellt weiterhin „FIT für die berufliche Zukunft“ (ab 2009 „Perspektive Einstieg“) dar. Ziel ist es vor allem, den Wiedereinstieg von allein erziehenden Frauen in den Beruf vorzubereiten. Die Kurse sind aber auch für Frauen offen, die nicht allein erziehend sind. 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 dieses besondere, auf die Zielgruppe der allein erziehenden Frauen zugeschnittene, Angebot entwickelt, welches 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. 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, Tanzgruppe für Mädchen und Damengymnastik sowie Kreativangebote. Bei vielen Angeboten wird zeitgleich eine Kinderbetreuung angeboten.

Zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in das Berufsleben wurden in der Zeit von März bis Dezember 2009 ein Kommunikationstraining, Coaching und PC-Training für Mädchen und Frauen angeboten.

Als Projekt kultureller Mädchenbildung wird die Bühnenshow „Girls on Stage“, vom Mädchenarbeitskreis (MAK) Hannover der freien und städtischen Kinder- und Jugendeinrichtungen sowie des Mädchenhauses Hannover veranstaltet.

Mädchen im Alter von 8 – 18 Jahren erhalten Gelegenheit, ihre vielfältigen Talente vor Publikum zu zeigen. Dabei steht der Gedanke im Vordergrund, das, was zuvor in Workshops geübt, erprobt und erlernt wurde, unter professionellen Bedingungen den Eltern, Freundinnen und anderen auf der Bühne zu präsentieren. Die Mädchen haben die Möglichkeit, auf der Bühne ein reales "Showfeeling" zu erleben, beklatscht und gefeiert zu werden. Jeder Workshop (Capoeira, Akrobatik, Gesang) wird von qualifizierten Trainerinnen betreut und bietet jeweils bis zu 20 Mädchen die Möglichkeit der Teilnahme. An dem Programm können sich bis zu 75 Mädchen beteiligen. Das Projekt läuft seit Jahren erfolgreich.

Es erfolgt eine Kooperation mit jungesschauspiel Hannover mit verschiedenen Projekten als theaterpädagogische Arbeit, um bildungsferne Jugendliche, die nicht von sich aus den Weg ins Theater finden, für außerschulische Bildung zu begeistern. Künstlerinnen und Künstler sowie Theaterpädagoginnen und –pädagogen gehen an Schulen und jugendrelevante Orte und erarbeiten die Jugendthemen und Geschichten zur Förderung persönlicher Entwicklung und sozialer Kompetenzen sowie zur Ausbildung von Kreativität, z.B.:

- An dem Tanztheaterprojekt "Weibsbilder" nahmen beispielsweise ausschließlich Mädchen im Alter von 14-18 Jahren teil. Mit dem renommierten flämischen Choreografen Ives Thuwis haben die Mädchen die Grenzen des von den Medien geprägten Bewegungsrepertoires überschritten und sich darüber hinaus mit der

eigenen "weiblichen Geschichte und weiblichen Zuschreibungen", Klischees und Idealvorstellungen auseinandergesetzt. Heraus kam, so die Pressekritik, ein wunderbares politisch „unkorrektes“ Stück von Mädchen über Mädchen.

- Bei der Produktion „How to become a Gangsta“ gaben meist männliche Jugendliche ihren Stadt-Ansichten in einer Schreibwerkstatt, in einem Musikstudio und einem Videoteam Ausdruck und stellten ein Bühnenprogramm für die Ballhofbühne zusammen. Auch hier gab es gute Pressekritik und weitere Projekte mit jungesschauspiel Hannover sind in Arbeit.

Weiterhin wurde „Mädchen in Bewegung“ im Rahmen des Mitternachtssportes angeboten, geleitet nur von Frauen, weil Mädchen und junge Frauen die Mitternachtsnachtssport-Angebote weniger genutzt haben als Jungen und junge Männer. Die kostenlosen Angebote wie Aerobic, Street- und Showdance, Wendo, Akrobatik, Klettern, Zirkus finden im Rahmen des Mitternachtssportes an fünf Standorten einmal monatlich statt. Daneben wird aufgrund eines Ratsauftrages auch noch Mädchenschwimmen im Stöckener Bad angeboten. Ein weiterer Ausbau des Schwimmangebotes ist geplant.

### **6.5. Kinder- und Jugendarbeit**

Es erfolgt die regelmäßige Mitwirkung bei geschlechtsspezifischen Regelangeboten für Mädchen und Jungen, Müttern und Vätern mit Kooperationspartnern im Bereich Kindertagesbetreuung und Schule.

Zur Erhöhung von Teilhabechancen von Kindern ist in der AWO Kindertagesstätte Freudenthalstraße im Jahr 2009 das Projekt „Wenn die Giraffe mit dem Wolf tanzt“ durchgeführt worden. Zielgruppe waren die Hortjungen der Kindertagesstätte. In diesem Projekt sollten die Kinder die grundlegenden Fähigkeiten der gewaltfreien Kommunikation erlernen. Immer häufiger werden Konflikte zwischen Kindern lautstark und mit Körpereinsatz ausgetragen. Ziel des Angebots war es, dass Kinder mit Hilfe von Lernen durch Erfahrung – in einer spielerischen und entspannten Atmosphäre – die Quellen ihrer Missverständnisse und Konflikte mit anderen entdecken und in einer konstruktiven Weise überwinden.

„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. Als Grundgedanke steckt hinter dem angebotenen Elternpraktikum, 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.

In der Elterntrennungsberatung erfolgt die Arbeit weiterhin 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.

### **6.6. Gesundheitsförderung**

„Kunst als Verarbeitungshilfe“ ist ein kunsttherapeutisches Projekt zur Stärkung der Widerstandsfähigkeit von Kindern und Müttern aus belasteten Familien, das in der Zeit von März 2008 bis Dezember 2009 durchgeführt wurde. Kinder erleben Streit und Gewalt in den

Familien, sind belastet durch lang andauernde oder chronische Krankheiten eines Elternteils oder leiden an mangelnder Zuwendung. Die Mütter sind oft mit der Erziehung der Kinder überfordert und haben keine Strategien, auf die sie zurückgreifen können, um z.B. den Stress zu senken oder um sich entspannen zu können. Unter der Leitung von Kunsttherapeutinnen werden die Mütter und Kinder getrennt jeweils acht Wochen in festen Gruppen miteinander arbeiten und einmal gemeinsam in ein Museum gehen.

Die Mütter werden durch die Erfahrungen gestärkt und können sich wieder leichter ihren Erziehungsaufgaben widmen. Gleichzeitig wird durch die Gruppenstruktur eine Verbundenheit hergestellt, der Aufbau sozialer Netze unterstützt, eine Begegnung von Müttern verschiedener Kulturkreise und Bildungsniveaus ermöglicht.

### **6.7. Wirtschaftsförderung**

Es erfolgt weiterhin die institutionelle Förderung des Unternehmerinnen-Zentrums Hannover. Das Unternehmerinnenzentrum wird von den Gründerinnen und jungen Unternehmerinnen sehr gut angenommen und hat sich als Baustein in der Gründungsförderung von Stadt und Region Hannover etabliert. Das Projekt ist seit vielen Jahren erfolgreich tätig und hat sich nach einhelliger Meinung von Politik, Verwaltung und Wirtschaft bewährt. Dieses soll daher auch fortgeführt werden.

Eine weitere Maßnahme ist weiterhin die institutionelle Förderung (Zuwendung) von Gründerinnen-Consult. Dieses ist als Projekt landesweit tätig und zentrale Anlaufstelle für Frauen vor, während und nach der Unternehmensgründung. Gründerinnen-Consult Hannover qualifiziert Gründerinnen und Unternehmerinnen durch praxisorientierte Seminarangebote und Workshops, die in Niedersachsen auch mobil in Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden.

Des Weiteren erfolgte die Verleihung des „Frauen machen Standort“ Preises. Dabei handelt es sich um einen Frauenförderpreis für qualifizierte Frauen in Hannover, die verantwortungsvolle Leistungsträgerinnen sind und als gutes Beispiel für andere Unternehmerinnen und Gründerinnen fungieren sollen. Durch die Verleihung des Frauenförderpreises im Rahmen des städtischen Wirtschaftsempfanges wurde eine deutlich verbesserte öffentliche Wirkung, insbesondere in Wirtschaftskreisen, erreicht.

## **7. Fazit und Ausblick**

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“ mittlerweile als Selbstverständlichkeit bei der Personal- und Organisationsarbeit berücksichtigt werden.

Es ist nach Auswertung der Maßnahmen und der Stufenpläne der letzten 10 Jahre 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. Gleichstellung von Frauen und Männern ist in die Personalentwicklung integriert.

Dies gilt es auch weiterhin als Ziel zu verfolgen. Insbesondere bleibt auch für die Jahre ab 2010 ff das Thema Frauen in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen ab Besoldungsgruppe A 12 und vgl. sowie in Führungspositionen weiterhin ein wichtiges Handlungsfeld für die Stadtverwaltung.

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. Dies wird durch den demografischen Wandel noch verstärkt. Es müssen die Besonderheiten der Fachbereiche und deren Möglichkeiten, geeignetes Personal auf dem Stellenmarkt zu bekommen Berücksichtigung finden. Ein Handlungsfeld besteht darin, den Frauenanteil in eher frauenuntypischen Berufen zu erhöhen sowie den Männeranteil in den Kindertagesstätten.

Die Gestaltung des demografischen Wandels ist eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft für alle Kommunen, auch in ihrer Rolle als Arbeitgeber. Die künftige Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung hängt u.a. davon ab, inwieweit es gelingt, die familiären und lebensphasenabhängigen Bedürfnisse der Beschäftigten mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen. Nur ein attraktiver Arbeitgeber ist auch konkurrenzfähig in einem schärfer werdenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Neben einem vielfältigen Aufgabenspektrum und einem hohen Verantwortungsbereich ist die Familienfreundlichkeit ein entscheidender Erfolgsfaktor, um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, zu binden und das Potenzial nicht erwerbstätiger Frauen zu aktivieren. Die Professionalisierung des Personalmarketings ist ein wichtiges Handlungsfeld.

Die Strategie Gender Mainstreaming ist ein wesentlicher Baustein. In der Umsetzung liegt die reale Chance an einer neuen Kultur der Zusammenarbeit und dem Zusammenleben von Frauen und Männern in Hannover und der Stadtverwaltung zu arbeiten. Diesen Lernprozess anzunehmen und zu gestalten, wird auch die Aufgabe der nächsten Jahre sein.

Nach Abschluss der Implementierungsphase Ende 2010 wird eine Evaluation durchgeführt. Die Ergebnisse werden Aufschluss über die weiteren Handlungsschritte im Themenfeld Gender Mainstreaming in den nächsten Jahren geben.

Mit vielen verschiedenen Maßnahmen wird durch die Stadtverwaltung Gleichstellungspolitik aktiv betrieben und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Bei der Betrachtung der zahlreichen Maßnahmen der Fachbereiche wird deutlich, dass diese die Gleichstellung von Frauen und Männern als wichtige Aufgabe ernst nehmen und in der Personal- und Organisationsarbeit sowohl für die Beschäftigten als auch für die Einwohnerinnen und Einwohner umsetzen. Es ist erkennbar, dass die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern bereits bei den Leistungen der Stadtverwaltung berücksichtigt werden.

Hervorzuheben sind die vielseitigen Maßnahmen, die durch das Referat für Frauen und Gleichstellung zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Jahren 2007 bis 2009 in der Landeshauptstadt Hannover initiiert bzw. umgesetzt worden sind.

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

Die Handlungsfelder für die nächsten Jahre sind festgelegt. Ziel muss es weiterhin bleiben, den bestehenden Dialog mit den Fachbereichen fortzusetzen und neue Ideen und Impulse einzubringen. Dazu sind die Fachbereiche auch bei den -für die Jahre 2010 bis 2012-gesetzten Schwerpunkten vom Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste und der Gleichstellungsbeauftragten mit geeigneten Mitteln zu unterstützen.

OE 18 / 03.11.2010