

# **Abschlussbericht zum 2. Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover**

**gemäß**

## **Europäischer Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**

**Vorgelegt im Gleichstellungsausschuss der Landeshauptstadt Hannover am  
05.10.2020**

# 1. Politische Rolle

## 1.1 Zivilgesellschaftliche Verantwortung

### 1.1.1 Paritätische Besetzung der Akteurinnen und Akteure bei Veranstaltungen des Büros des Oberbürgermeisters

Artikel der Charta	Art. 1 Demokratische Verantwortung Art. 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben Art. 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung von Gleichstellung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	

<b>Ziele</b>	Sichtbares Selbstverständnis zu Geschlechtergerechtigkeit unabhängig von Themenfeldern und bewusste paritätische Durchführung von Veranstaltungen des Büros des Oberbürgermeisters
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Im Zeitraum des 2. Gleichstellungsaktionsplans wurde gezielt auf die geschlechterparitätische Auswahl und Besetzung von Veranstaltungen hingewirkt. Dieser Anspruch hat sich als fester Bestandteil der Veranstaltungsplanung und -umsetzung etabliert und zielt insbesondere auch auf Themenfelder und Bereiche ab, in denen das weibliche Geschlecht statistisch unterrepräsentiert ist. Ein ggf. daraus resultierender erhöhter Recherche- und Planungsaufwand wurde berücksichtigt. Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass das Ziel im Wesentlichen erreicht werden konnte. Bei ämter- oder funktionsbezogener Auswahl bzw. Besetzung ist keine oder nur eine deutlich eingeschränkte Einflussnahme möglich, die sich auf das Gesamtergebnis auswirkt.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geschlechterparitätische Auswahl von potentiellen Akteurinnen und Akteuren bzw. Partnerinnen und Partnern für die Planung von Veranstaltungen</li> <li>- Aufbau einer differenzierten Statistik zur Überprüfung des Vorgehens</li> <li>- qualitatives Controlling nach Ablauf der Berichtszeit</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	Mit Umsetzung des 2. Gleichstellungsaktionsplans wurde in den relevanten Bereichen zur geschlechterparitätische Auswahl von potentiellen Akteur*innen bzw. Partner*innen für die Planung und Umsetzung von Veranstaltungen sensibilisiert. Die

	<p>Zielsetzung wurde zudem gegenüber möglichen Kooperationspartner*innen kommuniziert und auf eine Umsetzung hingewirkt.</p> <p>Darüber hinaus wurde ein Berichtswesen etabliert, in dem der Veranstaltungstitel, das Datum, der Ort, die beteiligte OE im Büro Oberbürgermeister, das Veranstaltungsformat, die Teilnehmendenzahl, ggf. Kooperationspartner*innen und Referent*innen erfasst wurden. Das Berichtswesen wurde vom Anfang 2017 bis Ende 2019 fortgeschrieben.</p>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der geplanten und durchgeführten Veranstaltungen unter geschlechterbewusstem Fokus</li> <li>- Vorliegen der geplanten Statistik</li> <li>- Evaluation der Ergebnisse</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>Die Datenlage im Berichtszeitraum 2017 bis 2019 umfasst insgesamt 100 Veranstaltungen der Bereiche 15.2 Grundsatzangelegenheiten (78) sowie 15.5 Eventmanagement (22).</p> <p>Im Bereich 15.2 Grundsatzangelegenheiten konnte eine geschlechtergerechte Besetzung unter Berücksichtigung möglicher ämter- und funktionsbezogener Besetzungen größtenteils erreicht werden. Bei 44 Veranstaltungen kann eine geschlechterparitätische bzw. eine überwiegend weibliche Besetzung festgestellt werden. Bei 34 von 78 Veranstaltungen war das männliche Geschlecht überrepräsentiert.</p> <p>Bei den insgesamt 22 erfassten Veranstaltungen des Bereichs 15.5 Eventmanagement handelt es sich überwiegend um größere Ereignisse mit einer Teilnehmer*innenzahl von 200 bis 1.100.000 Personen. Die Veranstaltungen haben überwiegend zum Ziel, eine große Anzahl von Besucher*innen zu erreichen. Bei der Auswahl von Künstler*innen wurde auf Geschlechterparität hingewirkt. Eine Einflussnahme auf vorgegebene bzw. etablierte ämter- und funktionsbezogene Besetzungen insbesondere mit repräsentativem Hintergrund war nicht oder nur im geringen Umfang möglich.</p>
<b>Anmerkungen</b>	<p>Details mit ergänzenden Anmerkungen sind dem etablierten Berichtswesen zu entnehmen.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	<p>Büro des Oberbürgermeisters</p>

### 1.1.1 Beteiligungsbericht

Artikel der Charta	Art. 4 Öffentliches Engagement
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§ 151 NKomVG DS 1111/2011 Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betrieben mit städtischer Beteiligung Ratsbeschluss aus dem Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen 0453/2012 zur Frauenförderung in Betrieben mit städtischer Beteiligung
<b>Ziele</b>	Schaffung von öffentlicher Transparenz, insbesondere bei der Gesellschafterin und bei den Aufsichtsratsmitgliedern: <ul style="list-style-type: none"> <li>- in Bezug auf Frauen-/ Männeranteile in den städtischen Beteiligungsunternehmen insgesamt und auf unterschiedlichen Führungsebenen,</li> <li>- zu den getroffenen Maßnahmen in den Unternehmen bezüglich der Komplexen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Frauenförderung,</li> <li>- in Bezug auf Frauen-/ Männeranteile bei den Aufsichtsratsmitgliedern in den städtischen Beteiligungsunternehmen.</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die entsprechende Transparenz wurde mit der Vorlage des Beteiligungsberichtes 2017 Mitte September 2017 sowie mit den Folgeberichten geschaffen.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Datenerhebung mittels jährlicher Umfrage und Stammdatenauswertung</li> <li>- Berichterstattung im Rahmen des Beteiligungsberichtes nach §151 NKomVGs</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	Der Beteiligungsbericht geht jeweils im Herbst den Mitgliedern des Rates zu und wird anschließend im Internet veröffentlicht.
<b>Indikatoren</b>	Vorliegen eines jährlichen Beteiligungsberichtes mit entsprechender Berichterstattung
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Es wird auf den im Internet unter hannover.de abrufbaren Beteiligungsbericht verwiesen.
<b>Anmerkungen</b>	Die Maßnahme wird weiter geführt um zukünftig das erreichte Transparenzniveau mit jeweils aktualisierten Daten aufrecht zu erhalten. Der Beteiligungsbericht 2020 mit Daten für das Jahr 2019 erscheint Ende des Jahres.
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Finanzen

## 1.1.2 Feministischen Perspektiven Raum geben

Artikel der Charta	Art. 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern Art. 6 Kampf gegen Stereotype
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	-----

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vernetzung und Austausch von Feministinnen in und um Hannover</li> <li>- Entwicklung von Zukunftsvisionen für eine geschlechtergerechte Gesellschaft</li> <li>- Sichtbarmachen von aktuellen feministischen Perspektiven im gesellschaftlichen Diskurs</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Zur Erreichung der genannten Ziele wurden in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover, der Stiftung Leben & Umwelt und der Initiative „Wer braucht Feminismus?“ drei feministische BarCamps konzipiert und am 10.06.2017, 06.06.2018 und 17.8.2019 durchgeführt.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konzeption einer Veranstaltung unter Beteiligung vielfältiger zivilgesellschaftlicher Kooperationspartnerinnen- und partner und Unterstützerinnen und Unterstützer</li> <li>- Durchführung der Veranstaltung</li> <li>- Nachbereitung der Veranstaltung und ggfs. Entwicklung nachfolgender Maßnahmen</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Die BarCamps wurden dem Format entsprechend als offene Tagungen mit Kleingruppensitzungen, sogenannten Sessions, konzipiert. Neben vorbereiteten Angeboten hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit das Programm mitzugestalten und spontan eigene Sessions vorzuschlagen.</p> <p>Pro Veranstaltung wurden zwei Sessiondurchläufe à 75 Minuten mit jeweils ca. 5 Sessions angeboten. Dabei wurden Themen wie Heteronormativität, sexuelle Bildung, Feminismus im Journalismus, Gleichstellung und Diversität in Organisationen, Frauennetzwerk, Gleichberechtigung im ländlichen Raum etc. behandelt. Die Kleingruppen waren sehr unterschiedlich gestaltet: z.B. als Workshop, Diskussionsrunde oder Brainstorming. Im Anschluss gab es jeweils ein kulturelles Abendprogramm mit Künstler*innen aus Hannover wie zum Beispiel Ninia Binias, Denise M`Baye, Tobias Kunze, Parisa Madani, All the singing Ladies.</p> <p>Zwischen den unterschiedlichen Programmabschnitten fanden Netzwerkphasen statt, die u.a. durch Informationsstände von elf Organisationen aus</p>

	<p>Niedersachsen, einer Plakatausstellung mit historischen Plakaten zum Frauenwahlrecht, Pinnwänden für Kontaktwünsche, Fotobox etc. gerahmt wurden. Die Veranstaltungen wurden nachbereitet. Aus den Ergebnissen resultierend wurden nachfolgende Maßnahmen wie feministische Frühstücke und Informationsveranstaltungen zur Frage „Wer braucht Feminismus?“ entwickelt.</p> <p>Die drei Veranstaltungen fanden unter Beteiligung vielfältiger zivilgesellschaftlicher Kooperationspartner*innen und Unterstützer*innen statt.</p>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitwirkung von vielfältigen zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren</li> <li>- Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer</li> <li>- Berichterstattung in lokalen Medien</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>2017: 150 Teilnehmende</p> <p>2018: 130 Teilnehmende, etwa die Hälfte hat bereits im Vorjahr am BarCamp teilgenommen</p> <p>2019: 120 Teilnehmende, erneut hat bereits die Hälfte der Teilnehmenden im Vorjahr an der Veranstaltung teilgenommen</p> <p>Die Altersstruktur der Teilnehmenden reichte von 16 bis 70 Jahre.</p> <p>Eine Berichterstattung in den lokalen Medien erfolgte trotz Pressearbeit nicht.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt

## 1.2 Engagement gegen Vielfältige Diskriminierung

### 1.2.1 Genderfokus beim Hannoverschen Diversity-Netzwerk (HaDi)

Artikel der Charta	Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern Art. 10 vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Drucksache 0760/2015 Gemeinsam interkulturelle Stärken leben – Bilanz und Perspektiven von 10 Jahren Netzwerk ALBuM

<b>Ziele</b>	Sensibilisierung der Netzwerkmitwirkenden für die Dimension Gender in den Diversity-Management-Prozessen der jeweiligen Unternehmen
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Im Jahr 2017, 2018 und 2019 durchgeführte und für 2020 geplante Schwerpunktveranstaltungen zu unterschiedlichen Diversity Dimensionen der Charta der Vielfalt: Konzeptionell sind die Veranstaltungen so aufgebaut, dass mit einem wissenschaftlichen Input/Fachvortrag eröffnet wird, auf den eine aktive Arbeits- und Austauschphase der Teilnehmenden folgt. Gerahmt wird jedes Veranstaltungsformat durch einen Beitrag der verschiedenen Künste. Alleinstellungsmerkmal von HaDi ist der große Nachhaltigkeitsaspekt, den andere ähnliche ehemalige Projektvorhaben in dieser Form nicht vorweisen konnten. Das Interesse an den Veranstaltungen, den diversen Dimensionen, dem Austausch, der Information und dem Netzwerk wächst kontinuierlich weiter. Personal- und Führungsverantwortliche aus diversen Unternehmen und Organisationen sowie Multiplikator*innen und Einzelpersonen aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung, Kammern, Gewerkschaften und Verbänden, erhalten durch die Veranstaltungen eine Begegnungsplattform und damit Raum für den Dialog mit „Kolleg*innen“ zum Erfahrungsaustausch und Transfer rund um Diversity (Management). Es werden Veranstaltungsformate umgesetzt, mit denen Vielfalt sicht- und erlebbar gemacht wird.</p> <p>Diese Form einer gemeinsamen Netzwerkarbeit bei gleichzeitiger persönlicher Weiterentwicklung garantiert einen hohen Zielerreichungsgrad, da die Multiplikator*innen den Genderaspekt in Diversity Management-Prozessen durch ihre eigene Sensibilisierung in ihre jeweiligen Institutionen und Unternehmen tragen.</p>
<b>Maßnahmen</b>	Kontinuierliche Beachtung von Genderaspekten bei den Veranstaltungen des Hannoverschen Diversity-Netzwerks (HaDi) durch gendergerechte Werbung, Ansprache und geschlechter-paritätische Mitwirkung an den HaDi-Treffen

<p><b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b></p>	<p><b>9. HaDi Treffen Dimension Gender Diversity</b> mit Fokus auf Frauenförderung am 23.03.2017  Gender Diversity bezieht sich auf eine Parität in Organisationen, bzw. auf die bewusste Anerkennung und Förderung der Geschlechterparität und um die Abbildung dieser gleichberechtigten Zusammensetzung auf allen Ebenen einer Organisation. Bisher ist Geschlechterparität in Deutschland nicht gänzlich erreicht. Die Veranstaltung zielte darauf ab, Best Practice Beispiele (a. Besetzung von Führungspositionen, b. Teilzeitführung als Instrument von Gender Diversity) aufzuzeigen, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in den diversen Bereichen des Arbeitsmarktes zu erreichen sein könnte.</p> <p><b>10. HaDi Treffen Dimension Gender mit Fokus auf den Mann</b> am 04.04.2019  Prof. Dr. Rolf Pohl, Experte der Sozialpsychologie und im Bereich Geschlechterforschung mit Schwerpunkt auf Männlichkeit, männliche Adoleszenz und sexuelle Gewalt, sprach in seinem wissenschaftlichen Fachvortrag über Männlichkeiten, Sexismus und sozio-strukturelle Defizite bei der Geschlechtergleichstellung. Im Anschluss konnte sich das Publikum auf sieben interaktiven Stationen verteilen und die dargestellten Thesen und Impulse auch bei Prof. Pohl vertiefen.</p> <p><b>Nachklang-Treffen „Diversität in Dir! Sei Diversity und teile mit uns deine Erfahrungen!“</b> am 21.10.2019, welches erstmals 2019 durchgeführt wurde. Der thematische Bezug ergibt sich aus der Dimension des 10. HaDi Treffens und stellt im Sinne der Nachhaltigkeit eine Vertiefung dar. Gemeinsam mit der VHS Hannover wurde von der Koordinierungsstelle des ALBuM –Netzwerks im Fachbereich Kultur während des laufenden Jahres 2019 für die HaDi Treffen ein neues Konzept erarbeitet: Die vorher geplanten Großveranstaltungen haben sich jeweils mit verschiedenen Diversity Dimensionen beschäftigt und waren folglich inhaltlich voneinander getrennt.</p> <p>Weitere Entwicklungen siehe Anmerkungen</p>
<p><b>Indikatoren</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- durchgeführte Veranstaltungen in den Jahren 2017 bis 2019</li> <li>- thematische Schwerpunktsetzungen im Berichtszeitraum</li> <li>- Anzahl der Mitwirkenden an den HaDi-Treffen (Männer und Frauen)</li> </ul>
<p><b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b></p>	<p>Am 9. HaDi Treffen nahmen 10 Männer und 57 Frauen aus verschiedenen Professionen, Fachbereichen und Wirtschaftsunternehmen teil.</p>

	<p>Am 10. HaDi Treffen nahmen 15 Männer und 40 Frauen aus unterschiedlichen Bereichen wie Verwaltung, HR und Kreativwirtschaft teil.</p> <p>Am 21.10.2019 nahmen an der Nachklang-Veranstaltung 31 Personen teil. Sechs der Teilnehmenden waren Männer.</p>
<b>Anmerkungen</b>	<p>Das Hannoversche Diversity Netzwerk 2020 wird nun am 22.9.2020 (geplant war eine Frühjahrsveranstaltung, die aufgrund der Corona-Pandemie leider verschoben werden musste) mit der Dimension „Familienstand/Elternschaft“ eröffnet. Es gibt damit eine Großveranstaltung, auf die die nachfolgenden kleineren aufbauen werden. Erstmals wird die Veranstaltung in einem virtuellen Austausch über die vhs.cloud stattfinden. Sie wird ebenso wie die Präsenzveranstaltungen moderiert und es stehen für den Austausch auf dem „virtuellen Podium“ Expert*innen zur Verfügung. Das Nachklang-Treffen „Diversität in Dir! Sei Diversity und teile mit uns deine Erfahrungen!“, welches erstmals 2019 durchgeführt wurde, folgt dann direkt zu Jahresbeginn 2021. Erweitert wird das Jahresprogramm 2021 durch das Format „Netzwerkcafés“ in den Abendstunden mit Bezug zum Jahresprogramm. Das HaDi-Netzwerk wird weiter geöffnet, so dass künftig alle Interessierten die Chance zur Teilnahme haben.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	<p>Fachbereich Kultur in Kooperation mit dem Fachbereich Ada-und-Theodor-Lessing-Volkshochschule</p>

## 1.2.2 Kampagne gegen die Altersarmut

Artikel der Charta	Art. 18 Soziale Kohäsion
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Wohngeldgesetz 2016

<b>Ziele</b>	Sicherung von Grundbedürfnissen der von Armut bedrohten älteren Menschen und deren Zugang zu Teilhabeangeboten
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Über den FB 57 wurden in allen Bezirken der LHH Informationsveranstaltungen für Senior*innen abgehalten. Hieraus haben sich vielfältige Kontakte ergeben</li> <li>• Infoveranstaltungen in Türkisch und Russisch zum Thema Wohngeld</li> <li>• Zusammenarbeit mit Can Arkadas und MISO</li> <li>• Die Homepage <a href="http://www.hannover.de">www.hannover.de</a> enthält Spezifika zum Thema WOG und Senior*innen</li> <li>• Ein Flyer in deutscher Sprache zum Thema „Wohngeld für Senior*innen“ wurde entwickelt</li> <li>• Mit dem Jobcenter Region Hannover wurde in Kooperation mit der Region Hannover und der LHH ein Übergabemanagement beim altersbedingten Ausscheiden aus dem SGB II vereinbart. Es enthält relevante Informationen über Wohngeld und SGB XII Leistungen.</li> <li>• Die Versichertenältesten der Dt. Rentenversicherung mit Sitz in Hannover wurden in Info-Veranstaltungen über die Schnittstelle Senioren/Wohngeld informiert.</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zielgruppennahe Information zu möglichen Ansprüchen auf Wohngeld über die Strukturen der stadtbezirklichen Netzwerkarbeit des Fachbereichs Senioren</li> <li>- Information über muttersprachliche und zielgruppenspezifische Medien zum Thema</li> <li>- Information unter Einbindung der Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen</li> <li>- Informationsangebote in den Seniorenwohnanlagen im Stadtgebiet</li> <li>- Anpassung auf <a href="http://www.hannover.de">www.hannover.de</a> beim Thema Wohngeld speziell für ältere Menschen</li> <li>- Erstellung eines Flyers in verschiedenen Sprachen für ältere Menschen zur Thematik</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufbau einer Vernetzung mit dem Jobcenter und der Deutschen Rentenversicherung hinsichtlich eines Übergabemanagements</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Die Zusammenarbeit beschränkt sich nicht nur auf den Fachbereich Senioren. Vielmehr haben sich vielfältige Kontakte zum Beispiel zum Seniorenbeirat der LHH und auch zum Landesseniorenrat Niedersachsen ergeben. Ebenso haben viele Veranstaltungen mit dem SoVD Hannover stattgefunden.</p> <p>In 2017 wurde der Flyer "Wohngeld für Seniorinnen und Senioren" entwickelt. Dieser Flyer findet große Akzeptanz und wurde für die Wohngeldreform 2020 aktualisiert. Die Kampagne und auch der entwickelte Flyer haben über die Grenzen Hannovers hinaus Beachtung gefunden. Es gab konkrete Anfragen und Einladungen von anderen Seniorenbeiräten und zur BAG der Landesseniorenräte zu dem Thema.</p> <p>Ebenso wurde in 2017 die Homepage der LHH in Bezug auf Wohngeld und Senioren*innen um ausführliche Informationen erweitert und Ende 2019 aktualisiert. Es wurden in Zusammenarbeit mit dem FB 57 Veranstaltungen in russischer und insbesondere mit Can Arkadas in türkischer Sprache durchgeführt.</p> <p>Die Informationsveranstaltungen für die Versichertenältesten dienen dazu die Beratungskompetenz in Richtung Wohngeld zu erweitern. Bisher wurde dort sehr einseitig die Schnittstelle Rente und SGB XII IV. Kapitel betrachtet.</p>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Wohngeldbezieherinnen- und bezieher nach Alterskohorten und Geschlecht</li> <li>- Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen in den Stadtbezirken, Wohnanlagen und mit den Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>Von 2017 bis Ende 2019 wurden in ca. 80 Veranstaltungen interessierte Senior*innen und Multiplikator*innen über das Thema Wohngeld informiert. Dabei wurden ca. 1.300 Menschen erreicht.</p> <p>In den Informationsveranstaltungen für Senior*innen sind ganz überwiegend Frauen zu Gast. Der Anteil von Frauen liegt bei 85-90 Prozent.</p> <p>Es findet quartalsweise eine Auswertung der hier eingehenden Wohngeldanträge in Bezug auf das Geschlecht der beantragenden Personen statt. In den Alterskohorten ab 70 aufwärts zeigt sich auch ein deutlicher Anteil von Frauen von 65% bzw. darüber hinaus aufsteigend.</p>

<b>Anmerkungen</b>	Die Veranstaltungen werden auch in Zukunft fortgeführt.
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Soziales in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Senioren

### 1.2.3 Genderfokus bei der Wohnungsvermittlung

Artikel der EU-Charta	Art. 19 Wohnraum
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Richtlinie der kommunalen Wohnungsvermittlung

<b>Ziele</b>	Abbau möglicher Zugangsbarrieren für Frauen zur kommunalen Wohnungsvermittlung
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die genannten Ziele werden auch weiterhin verfolgt.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zentrale Ansprechperson für Beratungseinrichtungen für von Gewalt betroffene Frauen</li> <li>- Regelmäßige Kommunikation mit den in Hannover ansässigen Einrichtungen (z.B. Frauenhäusern) und Frauenprojekten und Beratung über die Möglichkeiten der Wohnungsvermittlung</li> <li>- Projekt „Reintegration wohnungsloser Frauen“</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	Eine zentrale Ansprechperson für die Frauenhäuser ist vorhanden. Bei Anträgen aus Frauenhäusern erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den dortigen Mitarbeiterinnen. Im Projekt „Reintegration wohnungsloser Frauen“ (ReWof) erfolgen regelmäßige Austauschgespräche.
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der geführten Gespräche mit Einrichtungen und Frauenprojekten</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>Am 24.05.17 hat ein Austauschgespräch im Frauenhaus Hannover stattgefunden und am 07.11.18 und 03.12.19 Gespräche mit dem Frauenhaus der AWO. Mitarbeiterinnen der Frauenhäuser begleiten immer wieder Frauen zu Vorsprachen und stimmen mit der zentralen Ansprechperson das weitere Vorgehen ab.</p> <p>Zum Projekt ReWof haben Austauschgespräche am 23.11.17 und 10.01.19 mit den hieran Beteiligten stattgefunden.</p> <p>Am 22.11.18 erfolgte die Teilnahme an einer Gruppendiskussion mit dem Thema “Frauenhäuser als Teil der Hilfeinfrastruktur für Opfer häuslicher Gewalt – Zugänglichkeit, Kooperationen, alternative Schutzmöglichkeiten“ im Rahmen eines Modellprojektes des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit</p>

	und Gleichstellung.
<b>Anmerkungen</b>	<p>Wir halten weiterhin an dem Ziel des Abbaus möglicher Zugangsbarrieren für Frauen zur kommunalen Wohnungsvermittlung fest. Es wird weiterhin eine zentrale Ansprechperson geben und einen Austausch mit beteiligten Einrichtungen und Projekten.</p> <p>Aufgrund des angespannten Wohnungsmarktes gibt es derzeit bei der Wohnungsvermittlung jedoch lange Wartefristen für alle Personengruppen bis tatsächlich die Vermittlung einer geeigneten Wohnung erfolgen kann. Die Nachfrage übersteigt das Angebot an freigemeldeten Wohnungen um ein Vielfaches.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung

## 1.2.4 Schutz von Frauen und Kindern vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge

Artikel der EU-Charta	Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Drucksache 0786/2016 Kinderschutzbericht Fachbereich 51 – Kooperationen und Vereinbarungen zum Kinderschutz</li> <li>- Drucksache 1003/2016 Verwaltungsvorschrift für die Unterbringung von Flüchtlingen und Asylbegehrenden</li> <li>- Drucksache 0830/2017 Kinderschutzbericht Fachbereich Jugend und Familie</li> <li>- Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften (BMFSFJ und UNICEF, 2016)</li> </ul>
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionelle Netzwerke zum Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt schaffen.</li> <li>- Die Optimierung der Zusammenarbeit im Kinderschutz der unterschiedlichen Fachbereiche, Behörden, Träger, Betreiber, Beratungsstellen und Polizei.</li> <li>- Eine Plattform zum fachlichen Austausch und zur Qualifizierung der Hauptamtlichen, beteiligten Fachdienste und Institutionen anbieten.</li> <li>- Den haupt- und ehrenamtlich Tätigen Handlungsempfehlungen und -pläne für Krisen und Notfälle zur Verfügung stellen.</li> <li>- Funktionierende Beratungs- und Beschwerdemechanismen für BewohnerInnen, aber auch für Mitarbeitende etablieren.</li> <li>- Informationen zu den Rechten und Ansprüchen von Kindern, Jugendlichen und Frauen in den Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge zur Verfügung stellen.</li> <li>- Zugänge zu medizinischer Versorgung und psychosozialer Unterstützung zu schaffen.</li> <li>- Erweiterung der schutzbedürftigen Zielgruppe um LSBTIQ.</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Die Gemeinschaftsunterkünfte arbeiten mit den zuständigen Ansprechpersonen aus den KSD-Dienststellen zusammen. Über den Runden Tisch (RT) „Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Flüchtlingsunterkünften und im Obdach“ werden – z.T. über anonymisierte Einzelfallberatungen – Informationen und Handlungsempfehlungen ausgetauscht. Dazu gehören beispielsweise Informationen und Empfehlungen zu niedrigschwelligen Zugängen zum Gesundheitssystem, zu Dolmetscher*innen und zu spezialisierten Beratungsstellen. Organisationen und Fachberatungsstellen stellen ihre Arbeit im RT vor, über die Zusammenarbeit wird auch im Einzelfall ein niedrigschwelliger Zugang für betroffene Frauen und Kinder geschaffen. Mittlerweile entsendet jeder Betreiber aufgrund einer Vereinbarung zur Betriebserlaubnis Mitarbeitende in den RT. Die Schulungen zum Kinderschutz sind inzwischen standardisiert, jede*r Betreiber*in meldet regelmäßig neue MA*innen zu festen Schulungsterminen an. In Unterkünften des DRK wurden in den Jahren 2017/2018 Gewaltschutz-Konzepte im Rahmen des UNICEF-Projektes erarbeitet und umgesetzt. Die Handlungsempfehlungen des RT zum</p>

	<p>Gewaltschutz werden dazu aktuell überarbeitet und sollen 2020 in den Unterkünften veröffentlicht werden. Insgesamt haben alle Betreiber in ihren Unterkünften mindestens Verhaltenskodizes veröffentlicht.</p>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Runder Tisch zum Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Flüchtlingsunterkünften (Netzwerktreffen).</li> <li>- Beteiligungsorientierte Erarbeitung von Schutzkonzepten in den Unterkünften.</li> <li>- Schulungen und Informationen zum Gewaltschutz für die Haupt- und Ehrenamtlichen in den Unterkünften.</li> <li>- Beschreibung von Schutzstandards in Betreiberverträgen und Kooperationsvereinbarungen.</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Von Anfang 2017 bis Ende 2019 haben jährlich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 Runde Tische stattgefunden (12 Termine), folgende Organisationen stellten sich vor bzw. haben Themen eingebracht: ProBeweis und Kinderschutzambulanz MHH, Interkultureller Dienst Polizei, Beratungsstelle SUANA für von häuslicher Gewalt, Zwangsheirat und Stalking betroffene Migrantinnen, Diakovere – Babylotsen, Niedersächsische Beratungsstelle für Sinti und Roma e. V., Rucksackprogramm FB 40, Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Hannover e. V., „Gewaltschutz in Unterkünften des DRK-Soziale Dienste der Region Hannover gem. GmbH, baobab-zusammensein e. V.</li> <li>• 4 Schulungstermine stattgefunden, in denen 220 Mitarbeitende der Betreiber zum Gewalt- und Kinderschutz sensibilisiert wurden</li> <li>• Es wurden zu den Betreiberverträgen Anlagen zum Kinderschutz angelegt (Inhalte: Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen durch neue Mitarbeitende, Teilnahme am RT, Teilnahme Schulungen zum Kinderschutz und Sensibilisierung).</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regelmäßige und verbindliche Netzwerktreffen (Runder Tisch)</li> <li>- Anzahl der Teilnehmenden am Runden Tisch</li> <li>- Terminierte Schulungen zum Gewaltschutz für Mitarbeitende aus den Unterkünften. Anzahl der Teilnehmenden an den Schulungen.</li> <li>- Schutzstandards, wie die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse und Qualifizierungen der Mitarbeitenden, sind in Verträgen und Kooperationsvereinbarungen benannt</li> <li>- Vorlage von Schutzkonzepten</li> </ul>
<b>Konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Siehe Umsetzungsschritte 2017 bis Dezember 2019
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Jugend und Familie / Fachbereich Planen und Stadtentwicklung

## 1.2.5 Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund am Sport über Qualifikation (Übungsleiterin)

Artikel der Charta	Art. 18 Soziale Kohäsion Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 10 Vielfältige Diskriminierungen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Lokaler Integrationsplan Leitlinien der Sportentwicklungsplanung

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetenzförderung und persönliche Weiterentwicklung bei der Zielgruppe</li> <li>- Förderung integrativer Prozesse in den Sportvereinen</li> <li>- Schaffung von zielgruppenspezifischen Sportangeboten im und außerhalb des organisierten Sports</li> <li>- Schaffung von Netzwerken zwischen Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen, sozialen Einrichtungen und dem organisierten Sport</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualifizierungen im Sport eignen sich zur Erreichung der Zielgruppe</li> <li>• Kompetenzförderung und persönliche Weiterentwicklung bei der Zielgruppe</li> <li>• Integrative Prozesse in Sportvereinen wurden gefördert</li> <li>• Einsatz der Absolventinnen in Bereichen außerhalb der Sportvereine</li> <li>• Einsatz der Absolventinnen bei städtischen Sportwerbemaßnahmen und -veranstaltungen</li> <li>• Absolventinnen wurden als Multiplikatorinnen zur Erreichung der Zielgruppe eingesetzt</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifikation von Frauen mit Migrationshintergrund zur Übungsleiterin C im Breitensport</li> <li>- perspektivische Weiterförderung zur Übungsleiterin B im Breitensport</li> <li>- Vernetzung/ weiterführender Austausch</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerkarbeit auf der Ebene der Sportdach- und Fachverbände, Sportvereine, Soziale Einrichtungen und Migrantenselbstorganisationen</li> <li>• Akquise Fördermittel zur Finanzierung der Maßnahme</li> <li>• Akquise der Zielgruppe über Ansprache von Sportvereinen und weiteren relevanten Einrichtungen; Soziale Einrichtungen und Migrantenselbstorganisationen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme</li> <li>• Begleitung im Praxisfeld</li> <li>• Einsatz der Absolventinnen als Multiplikatorinnen zur Erreichung der Zielgruppe</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der durchgeführten Qualifikationen im Berichtszeitraum</li> <li>- Anzahl der erfolgreichen Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationshintergrund</li> <li>- Anzahl der Mitgliedschaft der Teilnehmerinnen im Sportverein vor und nach der Qualifikation</li> <li>- Anzahl der angebotenen Sportkurse in den Sportvereinen/ Kulturvereinen, geleitet von Absolventinnen der Qualifikation</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 Absolventinnen</li> <li>• inklusive Ausrichtung</li> <li>• 3 Absolventinnen mit Migrationshintergrund</li> </ul>
<b>Anmerkungen</b>	<p>Neben den geschlechterspezifischen Aspekten sind auch kulturelle, soziale und wirtschaftliche Begebenheiten zu berücksichtigen.</p> <p>Es ist notwendig in der Konzipierung die Bereiche Qualifizierung und den Übergang in die Praxis als Ganzes zu behandeln.</p> <p>Initiierung von Qualifizierungsangeboten für Frauen unter besonderer Berücksichtigung der Frauen mit Migrationshintergrund anstatt von Angeboten nur für Frauen mit Migrationshintergrund.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Sport und Bäder in Zusammenarbeit mit der Sportregion Hannover

## 2. Rolle als Arbeitgeberin

### 2.1 Die LHH als Arbeitgeberin

#### 2.1.1 Förderung der Gleichstellung in der Personalarbeit

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

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt A13/ E13</li> <li>- Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab A12/ E11</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die im Gleichstellungsplan 2016-2018 bis Ende 2018 konkret angestrebten Ziele konnten erreicht werden.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/ E13</li> <li>- Gewinnung geeigneter Frauen über Einstiegsamt A 13 um potentielle Bewerberinnen für höherwertige Aufgaben zu generieren</li> <li>- gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen</li> <li>- paritätische Teilnahme von Frauen am Förderkreis</li> <li>- verstärkte Nutzung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche zur Ermittlung von Entwicklungspotenzial und von Fördermaßnahmen bei geeigneten Frauen</li> <li>- Ermöglichen der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p><b>Paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/E13:</b></p> <p>4. Gruppe 01.10.15-31.03.17: 3 Frauen, 3 Männer gestartet, von Männern 2 beendet</p> <p>5. Gruppe 28.08.17-28.02.19 je 6 Frauen und Männer</p> <p><b>Gewinnung geeigneter Frauen über Einstiegsamt A13:</b></p> <p>Einstellung von Frauen in A13/E13:</p> <p>2016 : 10 Frauen  2017 : 6 Frauen  2018 : 3 Frauen  2019 : 6 Frauen</p> <p><b>Gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen und verstärkte Nutzung der MAG:</b></p> <p>werden verstärkt in den Fachbereichen in den Fokus genommen</p> <p><b>Paritätische Teilnahme am Förderkreis:</b></p> <p>3. Förderkreis 2015-2017: 9 Frauen und 4 Männer  4. Förderkreis 2017-2020: 9 Frauen und 10 Männer</p>

	<p><b>Ermöglichen der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung in Teilzeit wird ermöglicht, so sind zum Stichtag 31.12.18 von den 509 FK 55 FK in Teilzeit (Frauenanteil daran 83,6% / dieser liegt etwas unter dem Frauenanteil an der gesamtstädtischen Teilzeitquote)</li> <li>• Zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehen die Fördermittel zur Geschlechtergerechtigkeit bei der Aufteilung einer Stelle generell zwei, bei Führungskräften fünf Stunden pauschalen Stundenaufschlag wöchentlich vor.</li> <li>• An der 5. Gruppe Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/E13 nahmen 2 Frauen und 1 Mann in Teilzeit teil. Für die externen Hospitationen, die grundsätzlich in Vollzeit zu absolvieren sind, wurde eine Lösung gefunden. Vollzeitnah werden 35 Std. bei den Teilzeitkräften für ausreichend erachtet. 30 Stunden sind unmittelbar beim Hospitationsgeber zu absolvieren, 5 Stunden können in Telearbeit erfolgen.</li> <li>• Die Lehrgänge AI und AII werden auch als familienfreundliche Lehrgänge in Teilzeit angeboten.</li> </ul>																
<p><b>Indikatoren</b></p>	<p>- Frauenanteile in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen E15Ü/ A16 - Frauenanteile in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen E12/ A13; E11/ A12</p>																
<p><b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe</th> <th>Zum 30.06.2015 festgestellter anteiliger Prozentsatz</th> <th>Zum 31.12.2018 angestrebter Prozentsatz</th> <th>Stichtag 31.12.18</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>E15Ü / A16</td> <td>38,5%</td> <td>43,7%</td> <td>46,7%</td> </tr> <tr> <td>E12 / A13</td> <td>34,0%</td> <td>35,0%</td> <td>37,0%</td> </tr> <tr> <td>E11 / A12</td> <td>41,6%</td> <td>42,0%</td> <td>44,0%</td> </tr> </tbody> </table>	Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum 30.06.2015 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zum 31.12.2018 angestrebter Prozentsatz	Stichtag 31.12.18	E15Ü / A16	38,5%	43,7%	46,7%	E12 / A13	34,0%	35,0%	37,0%	E11 / A12	41,6%	42,0%	44,0%
Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum 30.06.2015 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zum 31.12.2018 angestrebter Prozentsatz	Stichtag 31.12.18														
E15Ü / A16	38,5%	43,7%	46,7%														
E12 / A13	34,0%	35,0%	37,0%														
E11 / A12	41,6%	42,0%	44,0%														
<p><b>Zuständigkeit</b></p>	<p>Fachbereich Personal und Organisation Referat für Frauen und Gleichstellung</p>																

## 2.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 14 Gesundheit Art. 16 Kinderbetreuung Art. 17 Betreuung anderer Familienmitglieder
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan der LHH, NKomVG, NGG Verwaltungsentwicklungsprogramm, E-Government-Strategien der Landeshauptstadt Hannover

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalbindung und Personalgewinnung</li> <li>- Förderung einer wertschätzenden und familienbewussten Verwaltungs- und Unternehmenskultur und Stärkung der Führungskräfte</li> <li>- Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten</li> <li>- Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern</li> <li>- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung i.S. von „Work-Life-Learn-Planning“: Chancengleichheit und Teilhabe an Arbeitszusammenhängen in allen beruflichen Lebensphasen</li> <li>- Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p><u>siehe die nachfolgenden 4 Einzelberichte zu:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten (2.1.2.1)</li> <li>- Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern (2.1.2.2)</li> <li>- Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (2.1.2.3)</li> <li>- Personalbindung Personalgewinnung in technischen Berufen (2.1.3)</li> </ul> <p><b>An den anderen Feldern:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung einer wertschätzenden und familienbewussten Verwaltungs- und Unternehmenskultur und Stärkung der Führungskräfte</li> <li>- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung i.S. von „Work- Life-Learn-Planning“: Chancengleichheit und Teilhabe an Arbeitszusammenhängen in allen beruflichen Lebensphasen wird weiterhin unter verschiedensten Einzelaspekten und in übergeordneten Zusammenhängen gearbeitet</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weitere Konkretisierung und Veröffentlichung der Strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik</li> <li>- Überarbeitung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit und Kommunikation in Dialogveranstaltungen</li> <li>- Einrichtung der Clearingstelle „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“</li> <li>- Fortführung des begonnenen Dialogprozesses zu Teilzeit (z.B. im Dienst- und Schichtbetrieb)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzeption „Mobiles Arbeiten“ bis Ende 2016</li> <li>• 2017 Beginn der Umsetzung Unterstützung mit entsprechender Hardware zur Entlastung und Flexibilisierung der Arbeit und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</li> <li>- Schaffung weiterer Betreuungsplätze in einer Betriebskinder- krippe für 1-3jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung (Fertigstellung Anfang 2019)</li> <li>- Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6-12jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung</li> <li>- Ermittlung und Vorhaltung entlastender Angebote für Beschäftigte der Stadtverwaltung mit Pflegeverantwortung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung des Themennachmittages Pflege</li> <li>• Erfahrungsaustausch und Vernetzung Pflegenden ermöglichen</li> <li>• Fluxx Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b></p>	<p>Die seit 01.07.2018 gültigen neuen Vergabekriterien der <b>Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung</b> (ehemals Frauenfördermittel) bieten eine Basis für individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Beschäftigten. Eine Berichterstattung dazu erfolgt jährlich im Gleichstellungs-ausschuss.</p> <p>Einzelaspekt: in der <b>Qualifizierungsmaßnahme A14/E13</b> waren erstmals Teilzeitkräfte; für die dreimonatigen Hospitationsphasen wurde eine vereinbarkeitsgerechte Lösung gefunden, die sich bewährt hat.</p> <p>Die <b>Angestelltenlehrgänge AI und All</b> der städtischen Aus- und Fortbildung werden nunmehr regelmäßig auch in einer sogenannten familienfreundlichen Version durchgeführt. Der Unterricht findet dabei in beiden Lehrgängen ausschließlich am Vormittag zwischen 07.45 Uhr und 12.45 Uhr und nicht wie sonst üblich im wöchentlichen Wechsel auch am Nachmittag statt. Somit ergibt sich eine bessere Planungssicherheit zum Beispiel zur Sicherstellung der Kindesbetreuung. Im aktuellen AI haben ca.2/3 der Teilnehmenden von dieser Option Gebrauch gemacht, im All sind es fast 50%.</p> <p>Für die Aktualisierung/Revitalisierung des <b>Leitbildes und der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit</b> wurde ein erstes Prozessdesign entwickelt</p>
<p><b>Indikatoren</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überarbeitete Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit</li> <li>- Durchgeführte Beratungen der Clearingstelle „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“</li> <li>- Analyse von Dienst- und Schichtsystemen auf Teilzeiteignung</li> <li>- Vorliegen des Konzepts zum Mobilen Arbeiten</li> <li>- Nutzung der neuen Angebote von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften</li> <li>- Evaluation der Projekte</li> <li>- Anzahl der geschaffenen Krippenplätze in der Betriebskinderkrippe</li> <li>- Anzahl der angebotenen Ferienbetreuungsplätze pro Jahr</li> <li>- Anzahl der Themennachmittage Pflege und Anzahl Teilnehmenden</li> </ul>

<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	
<b>Anmerkungen</b>	Es wurde eine AG zur „Aktivierung der Vaterrolle“ gegründet, die ihre Ergebnisse in die Steuerungsgruppe Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/ Gleichstellung einbringen wird.
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation

### 2.1.2.1 Einzelbericht Mobiles Arbeiten

<b>Ziele</b>	Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Mobiles Arbeiten soll einer größeren Anzahl von Beschäftigten ermöglicht werden. Es sollen die bestehenden Regelungen zur Teleheimarbeit überarbeitet werden und die alten Kriterien zur Beantragung angepasst werden. Die Kriterien zur Kinderbetreuung, Pflege und Schwerbehinderung sollen gegen allgemeingültige Regelungen, die für alle Beschäftigten Anwendung finden, ausgetauscht werden. Es werden Regelungen und Maßnahmen für mobiles Arbeiten mit dem GPR vereinbart und in einer neuen Dienstvereinbarung niedergeschrieben.</p>
<b>Maßnahmen</b>	<p>Am 01.07.2017 wurde die neue Dienstvereinbarung veröffentlicht und Anträge auf Telearbeit konnten gestellt werden.</p> <p>Eine überarbeitete Dienstvereinbarung zur Telearbeit wurde am 03.09.2019 veröffentlicht.</p>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Bei der Bearbeitung der Anträge stellte sich ab Herbst 2017 heraus, dass verschiedene Probleme noch nicht bedacht worden waren bzw. sich bei der Bearbeitung erst herauskristallisierten.</p> <p>Bei der Prüfung wurde festgestellt, dass sehr viel mehr Beschäftigte als bisher vermutet mit sensiblen Daten arbeiten. Es wurden organisatorische Maßnahmen zum Datenschutz und eine erweiterte datenschutzrechtliche Prüfung eingeführt, um einer größeren Anzahl von Beschäftigten mit Zugriff auf sensible Daten Telearbeit zu ermöglichen. Weiterhin wurden aufgrund der neuen Arbeitsstättenverordnung die Prüfkriterien für Telearbeitsplätze in der häuslichen Umgebung verändert, um das Verfahren zu beschleunigen, die mit der Prüfung beauftragten Beschäftigten zu entlasten und das Verfahren rechtssicherer zu gestalten.</p> <p>Diese Maßnahmen wurden neben kleineren Anpassungen in einer überarbeiteten Dienstvereinbarung Anfang Herbst 2019 veröffentlicht.</p> <p>Die erweiterten datenschutzrechtlichen Prüfungen führten sowohl bei den Antragsteller*innen als auch bei der Prüfstelle, die nicht mehr bei dem Datenschutzbeauftragten lag, zu einem erheblichen Mehraufwand. Für die Antragsteller*innen wurde</p>

	<p>daraufhin eine Anleitung zum Ausfüllen veröffentlicht, um die Anzahl an Rückfragen zu reduzieren. Außerdem wurden weitere technische und organisatorische Maßnahmen zum Datenschutz besprochen, die die erweiterte datenschutzrechtliche Prüfung für einen Teil der Beschäftigten entbehrlich machen. Dafür werden die Dienstvereinbarung und das Antragsverfahren überarbeitet, um durch die Maßnahmen entsprechende Regelungen für die Beantragung zu vereinfachen und den Antragslauf zu verkürzen.</p>
<b>Indikatoren</b>	Anzahl der genehmigten Anträge
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>Ende 2019 arbeiten 430 Beschäftigte in Telearbeit.</p> <p>Anzahl der genehmigten Anträge</p> <p>2017: 84</p> <p>2018: 136</p> <p>2019: 210</p>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p>Nach Abschluss der Überarbeitung erfolgt die Veröffentlichung. Es wird fortlaufend evaluiert und optimiert.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation

## 2.1.2.2 Einzelbericht Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte

<b>Ziele</b>	Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Der Arbeitskreis Teilzeit hat sich mit Teilzeit im Dienst- und Schichtbetrieb auseinandergesetzt. Auf Grundlage dieser umfangreichen Recherche wurde ein Bericht verfasst, der die Bedarfe der Beschäftigten und Fachbereiche mit Dienst- und Schichtbetrieb sowie die bereits vorhandenen Lösungsansätze zusammenfasst. Es wurden Maßnahmen formuliert, um die Bedingungen für Teilzeitbeschäftigte im Dienst- und Schichtbetrieb weiter zu verbessern.
<b>Maßnahmen</b>	<p>Der Bericht empfiehlt folgende Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die stadtgebietsweite Einrichtung von Betreuungseinrichtungen mit Abdeckung der Randzeiten wird in FB 51 geprüft.</li> <li>• Darüber hinaus soll auch ermittelt werden, wie weit bereits bestehende Betreuungsplätze mit diesen Rahmenbedingungen für städtische Beschäftigte nutzbar sind, z. B. in KiTas des Regionsklinikums, und ob Kooperationen mit anderen großen Arbeitgeber*innen möglich sind.</li> <li>• Die Einrichtung von dezentralen Poolstellen erleichtert den Fachbereichen die Bewilligung und Kompensation von Teilzeitarbeit. Daher soll die Einrichtung eines zentralen Beratungsangebots zu diesem Thema geprüft werden.</li> <li>• Eine Handreichung zum Ranking von Teilzeit-Anträgen soll für die Fachbereiche mit und ohne Dienst- und Schichtplanung formuliert werden.</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Im Arbeitskreis Teilzeit wurden Fragestellungen entwickelt zur Aufnahme des Status quo, der vorhandenen dezentralen und zentralen Lösungen und weiterer Wünsche nach zentraler Unterstützung, die in den Fachbereichen mit Dienst- und Schichtplanung bestehen. Mit 13 Fachbereichen wurden Einzelgespräche geführt. An den Gesprächen nahmen eine Vertretung der Personalstelle, eine Vertretung des betroffenen Aufgabenbereiches, sowie je eine Vertretung des Personalrates und der Frauenbeauftragte des jeweiligen Fachbereichs teil.</p> <p>Es fand ein Fachaustausch mit der Üstra GmbH zum Thema Teilzeitmodelle statt.</p>

	Ein Ergebnisbericht wurde erstellt.
<b>Indikatoren</b>	Analyse von Dienst- und Schichtsystemen auf Teilzeiteignung
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Die umfangreiche interne und externe Recherche ist abgeschlossen. Es zeigt sich ein sehr differenziertes Bild, da in der Stadtverwaltung Dienste/Schichten zwischen wenigen und 24 Stunden lang sind. Von insgesamt 3.707 in Dienst- und Schichtbetrieb Arbeitenden tun dies 973 Personen in Teilzeit, das entspricht einer Quote von 26%.
<b>Anmerkungen</b>	Vorstellung des Ergebnisberichts und der empfohlenen Maßnahmen in der Steuerungsgruppe Beruf und Privatleben/ Gleichstellung Verabschiedung der empfohlenen Maßnahmen und interne Veröffentlichung des Ergebnisberichts im 2. Quartal 2020.
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation

### 2.1.2.3 Einzelbericht Service für Familien

<b>Ziele</b>	- Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• im Berichtszeitraum <b>2017 bis 2019</b> sind für die Mitarbeitenden weiterhin <b>Themennachmittage Pflege</b> und <b>Schwerpunkt-Themennachmittage Pflege</b> durchgeführt worden</li> <li>• der <b>Erfahrungsaustausch für Mitarbeitende</b> mit pflegebedürftigen Angehörigen ist entsprechend der Bedarfe ausgebaut und weitergeführt worden</li> <li>• <b>Beratung</b> im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege hat weiterhin stattgefunden</li> <li>• unterschiedliche inhaltliche Beratungen: Anfragen zu Möglichkeiten der <b>Reduzierung der Arbeitszeit</b> Anfragen zur Freistellung im Notfall und Beratung zur <b>Beantragung von Pflegeunterstützungsgeld</b></li> <li>• Gespräche der beteiligten Vertretungen (z.B. ÖPR, ÖFB, SBV) führten zu einvernehmlichen Lösungen, deswegen musste die Clearingstelle nicht aktiviert werden</li> <li>• das Angebot <b>Fluxx Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf</b> steht weiterhin zur Verfügung und wird angenommen</li> <li>• die <b>Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6 – 11jährige Kinder</b> der Mitarbeitenden ist jährlich angeboten und durchgeführt worden</li> <li>• für Mitarbeitende sollen für eine Krippengruppe/15 Kinder weitere <b>Betreuungsplätze in einer Betriebskinderkrippe für 1 – 3 jährige Kinder in der Walter–Ballhause- Straße, 30451 Hannover</b> geschaffen werden</li> </ul>

<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einrichtung der Clearingstelle „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“</li> <li>- Schaffung weiterer Betreuungsplätze in einer Betriebskinderkrippe für 1-3jährige Kinder der städtischen Beschäftigten</li> <li>- Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6-12jährige Kinder der städtischen Beschäftigten</li> <li>- Ermittlung und Vorhaltung entlastender Angebote für städtische Beschäftigte mit Pflegeverantwortung</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Themennachmittag Pflege: 4</b></li> <li>• <b>Schwerpunkt-Themennachmittag Pflege: 2 (Demenz)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>27.02.2017: 25w/8m</li> <li>18.09.2017: 41w/15m</li> <li>29.01.2018: 52w/16m</li> <li>09.04.2018: 41w/14m</li> <li>10.10.2018: 20w/12m</li> <li>04.09.2019: 16w/7m</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: 100px;">           Jeweils <b>2,5</b> Stunden mit insgesamt <b>267</b> Mitarbeitenden         </div> </li> <li>• Für den Fachbereich Gebäudereinigung wurde ein eigener Themenvormittag angeboten:           <ul style="list-style-type: none"> <li>07.02.2019: 8w/2m</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: 100px;"> <b>2 Stunden</b> mit 10 Mitarbeitenden         </div> </li> <li>• Im Rahmen der Personalversammlung FB 67/46 wurde die Arbeit zur der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vorgestellt (ca. 600 Kolleg*innen haben teilgenommen).</li> <li>• weitere Treffen im Rahmen des <b>Erfahrungsaustausches für Mitarbeitende</b> durchgeführt:           <ul style="list-style-type: none"> <li>20.03.2017: 5w/5m</li> <li>28.08.2017: 1w/2m</li> <li>19.02.2018: 4w/2m</li> <li>14.05.2018: 3w/0m</li> <li>24.09.2018: 2w/1m</li> <li>03.12.2018: 1w/0m</li> <li>04.02.2019: 0w/1m</li> <li>06.05.2019: 3w/0m</li> <li>16.09.2019: 2w/1m</li> <li>11.11.2019: 1w/2m</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: 100px;">           jeweils <b>2 Stunden</b> mit insgesamt <b>36</b> Mitarbeitenden         </div> </li> </ul> <p>Der Erfahrungsaustausch wird weiter fortlaufend angeboten.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Beratung im Rahmen der Vereinbarkeit</b> von Beruf und Privatleben/Pflege:       <p>2017: 121 Frauen/ 32 Männer = 154          persönlich: 19          telefonisch: 135</p> <p>2018: 85 Frauen/ 21 Männer = 106          persönlich: 25          telefonisch: 91</p> <p>2019: 152 Frauen/ 32 Männer = 184          persönlich: 19          telefonisch: 165</p> <p><u>Gesamtberatungszahlen</u>          2017: <b>154</b> davon <b>Pflege: 18</b>          2018: <b>106</b> davon <b>Pflege: 34</b>          2019: <b>184</b> davon <b>Pflege: 60</b></p> </li> </ul> <p>Die Beratung findet fortlaufend statt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fluxx Notfallbetreuung</b> für Kinder und Angehörige mit Unterstützungsbedarf: im Berichtszeitraum fanden <b>108</b> Beratungen statt. Daraus ergaben sich <b>83</b> Betreuungsstunden und <b>11</b> Fahrdienste.</li> <li>• <b>Ferienbetreuungsmaßnahme</b> in den Sommerferien für 6 – 12jährige Kinder der Mitarbeitenden:       <p>2017: <b>65 Kinder</b>          2018: <b>66 Kinder</b>          2019: <b>73 Kinder</b></p> </li> </ul>
Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchgeführte Beratungen der Clearingstelle "Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben"</li> <li>- Anzahl der geschaffenen Krippenplätze in der Betriebskinderkrippe</li> <li>- Anzahl der angebotenen Ferienbetreuungsplätze pro Jahr</li> <li>- Anzahl der Themennachmittage Pflege und Anzahl der Teilnehmenden</li> </ul>
konkrete Datenlage im Berichtszeitraum	siehe oben
Zuständigkeit	Fachbereich Personal und Organisation

## 2.1.3 Personalgewinnung und Personalbindung in technischen Berufen

Artikel der Charta	Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) Gleichstellungsrichtlinien der LHH Gleichstellungspläne gemäß NGG Investitionsmemorandum DS 1085/2016, veröffentlicht Mai/2015 500 plus-Konzept zur Umsetzung des Investitionsmemorandums, veröffentlicht Mai 2016

<b>Ziele</b>	Aufgabenwahrnehmung in ausgewählten vorwiegend technisch orientierten Bereichen unter gezielter Anwerbung von Frauen
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Als der am stärksten vom Fachkräftemangel betroffenen Berufsgruppe wurden zunächst für die technischen Berufe zwei Dialogveranstaltungen (Mai 2016 und April 2017) mit allen betroffenen Fachbereichen durchgeführt, um die Problemlagen zu konkretisieren und Lösungsansätze zu erarbeiten. Hier galt es, über die Darstellung als attraktive Arbeitgeberin hinaus ein Konzept zu entwickeln, wie die LHH gezielt in den betroffenen Bereichen Personal gewinnen und auch langfristig binden kann.</p> <p>Eine fachbereichsübergreifende AG ( Fachbereiche Gebäudemanagement, Planen und Stadtentwicklung, Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, Stadtentwässerung, Bereich Informatios- und Kommunikationssysteme, die Gleichstellungsbeauftragte und der Gesamtpersonalrat ) hat unter Federführung von Fachbereich Personal und Organisation die Ergebnisse der ersten Dialogveranstaltung ausgewertet. Auf dieser Basis wurden Handlungsbedarfe festgelegt, die in sechs thematischen Unter-AGs bis zur zweiten Dialogveranstaltung im April 2017 bearbeitet wurden. Die Unter-AGs waren weitestgehend geschlechterparitätisch zusammengesetzt (mind. 40% Frauenanteil) und auch die meisten AG-Leitungen waren weiblich.</p> <p>Die Ergebnisse wurden in dem Handlungskonzept für Maßnahmen zur Personalgewinnung und –bindung aufgenommen, welches in der Dezernent*innenkonferenz am 14.03.18 zustimmend zur Kenntnis genommen wurde. Die fachbereichsübergreifende AG tagte zwei Mal in 2019 und letztmalig am 12.02.20.</p> <p>Es wurden noch zwei Themenschwerpunkte in zwei AGs zur Umsetzung des Handlungskonzeptes weiter bearbeitet: AG Personalplanung und Marketing techn. Berufe sowie AG Weiterbildungscoordination techn. Berufe. Die beiden AGs tagten ebenfalls in 2019.</p> <p>Die AG Weiterbildungscoordination hat ein Konzept (s. unten) erarbeitet.</p>

<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen z.B. Masterstudiengänge und Aufbau von technischen Förderkreisen</li> <li>- Ausbau von Möglichkeiten für Fachkarrieren</li> <li>- Gewinnung von Frauen als Zielgruppe für die technischen Berufe in der Verwaltung z.B. flexible Arbeits(zeit)modelle, verschiedene Kinderbetreuungsmodelle, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p><b>AG Qualifizierung / Weiterbildungscoordination:</b> Nach einer Bestandsaufnahme der Qualifizierungsbedarfe in allen technischen Fachbereichen ( Gebäude-management, Planen und Stadtentwicklung, Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, Stadtentwässerung, Bereich Informatios- und Kommunikationssysteme und die Feuerwehr ) wurden Eckpunkte eines Konzepts zur stadtverwaltungsweiten Qualifizierungsoffensive benannt, die im Wesentlichen vier Aufstiegswege ermöglichen sollen (ohne Abschluss, Abschluss, Techniker*in bzw. Meister*in zu Ingenieur*in). Dieses Konzept sollte in der <b>Folge-AG Weiterbildungscoordination</b> umgesetzt werden. Es wurde explizit auf die dienstlichen wie lebensweltlichen Bedingungen von Männern und Frauen geachtet, auch da diese für die Erfolgsbedingungen berufsbegleitenden Lernens essentiell sind.</p> <p><b>AG Weiterbildungscoordination in techn. Berufen:</b> Diese Arbeitsgruppe startete am 27.09.18, war erneut geschlechterparitätisch zusammengesetzt und wurde von einem Mann und einer Frau geleitet. Die AG hat ein Konzept für eine fachübergreifende Qualifizierungs-Offensive vorgelegt. Die Planung der Umsetzung wird ab 2020 erfolgen.</p> <p><b>AG Personalplanung und Marketing:</b> Diese AG hat für relevante Qualifikationsprofile in techn. Berufen Jobprofile erstellt, die Weitergestaltung und Veröffentlichung ist für 2020 geplant.</p> <p><b>Gewinnung von Frauen als Zielgruppe für die technischen Berufe:</b> Die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde durch Abschluss der Dienstvereinbarungen zur Telearbeit sowie der Langzeitkonten erreicht. Zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehen die Fördermittel zur Geschlechtergerechtigkeit bei der Aufteilung einer Stelle generell zwei, bei Führungskräften fünf Stunden Überlappung wöchentlich vor. Weitere Aspekte zur Gewinnung von Frauen als Zielgruppe werden durch die fachbereichsübergreifende AG technische Berufe nach Optimierung der Datenbasis bis Ende 2020 erarbeitet.</p>

<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fluktuationsrate und Anzahl der besetzten Stellen in den technischen Bereichen</li> <li>- Frauen- und Männeranteil in den jeweiligen Bereichen</li> <li>- Anzahl und Frauenanteil der Auszubildenden in technischen Berufen</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Aktuell können lediglich Auswertungen des Frauen- und Männeranteils auf Fachbereichsebene sowie für die Funktionsgruppe „Technische Sachbearbeitung“ erfolgen. s. Anmerkungen
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p><b>Optimierung der Datenbasis Schwerpunkt bis Ende 2020:</b></p> <p>Für die technischen Berufe ist eine Auswertung nach Qualifikationsprofilen weitgehend noch nicht möglich, da die Beschäftigten z.B. als Ingenieur*innen, Techniker*innen und Zeichner*innen derzeit im verwendeten Personalinformationssystem Infoplan als „technische Sachbearbeiter*in“ erfasst sind.</p> <p>Dazu erfolgt nach dem Konzept „Strategische Personalplanung“ seit 2019 zeitlich verzögert die Ermittlung und Erfassung der erforderlichen Daten mit der Umsetzung der neuen Entgeltordnung. Auf dieser Basis soll eine qualitative Personalplanung und eine Zielgruppenansprache ermöglicht werden.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation

## 2.1.4 Männer in die städtischen Kindertagesstätten

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 16 Kinderbetreuung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Niedersächsischer Orientierungsplan Kindertagesstätten § 9 und 3 SGB VIII „Wegweiser für Kindertagesstätten“ in der LHH Ergebnisse des LHH-Projektes der Kinderladen-Initiative Hannover e.V. und mannigfaltig e.V. „Mehr Männer in Kitas“

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhen des Anteils von Männern in den Kitas</li> <li>- Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes für Männer</li> <li>- Sensibilisierung des Fachpersonals für Genderthemen und Rollenverhalten</li> <li>- Repräsentation der Lebenswelt der Kinder, Abbildung von Vielfalt, Diversität/Heterogenität</li> <li>- Partnerschaftlichen Umgang zwischen Männern und Frauen erleben und erlernen können</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>In den Kitas sind in allen Entgeltgruppen die Männer deutlich unterrepräsentiert. Das betrifft folgende Qualifikationen bzw. Berufsbilder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sozialpädagog*innen</li> <li>• Erzieher*innen</li> <li>• Sozialassistent*innen</li> <li>• Küchenhilfen (ohne abgeschlossene Ausbildung)</li> </ul> <p>Es werden regelmäßig Poolgespräche mit Initiativbewerber*innen durchgeführt. Hier werden die Bewerbungen von Männern bevorzugt berücksichtigt, wobei jedoch anzumerken ist, dass lediglich ca. 10% der Initiativbewerbungen von Männern sind. Darüber hinaus wird insgesamt nach Strategien und Maßnahmen gesucht, um die genannten Berufsbilder für Männer attraktiver zu machen. Seit mehreren Jahren gibt es wiederkehrend folgende Aktionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Kindertagesstätten bieten für die Zielgruppe der männlichen Schüler für einen Tag im Rahmen des Zukunftstages Einblicke in das Berufsfeld der Erzieher</li> <li>• Als Träger der Kindertagesstätten nehmen wir an den regelmäßigen Treffen der Fachschulen teil (runder Tisch). Auch hier ist Ziel, den Beruf des Erziehers für die Nachwuchskräfte zu bewerben.</li> <li>• Die Kitas beteiligen sich auch an der „Nacht der Berufe“. Bei uns beschäftigte Männer sowohl mit abgeschlossener Ausbildung als auch Männer, die sich noch in der berufsbegleitenden Ausbildung befinden, werben für das Berufsbild und für die</li> </ul>

	<b>Arbeitgeberin Stadt Hannover als Trägerin von Kindertagesstätten.</b>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gezielte Werbung in Fachschulen</li> <li>- Information im Jugendhilfeausschuss 2017</li> <li>- Kooperation/Berufsfindungsveranstaltungen mit dem Jobcenter</li> <li>- aktive Beteiligung bei der „Langen Nacht der Berufe“</li> <li>- Angebot von Arbeitsplätzen für eine berufsbegleitende Ausbildung</li> <li>- Männer-Arbeitskreis für Mitarbeiter in Kitas</li> <li>- Geschlechtersensible Reflexion des pädagogischen Alltags</li> <li>- School Bus für Kampagne „Mehr Männer in Kitas“</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>s. Sachstände zur Erreichung der Ziele</p> <p>Insgesamt kann festgehalten werden: Die Beschäftigungsquote der Männer ist in den vergangenen Jahren relativ konstant. Sie liegt etwas über der Bewerbungsquote, da wir bemüht sind, Männer die sich bei uns beworben haben, auch einzustellen.</p>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Männeranteil in den Kitas</li> <li>- Anzahl der Arbeitsplätze für berufsbegleitende Ausbildung</li> <li>- evtl. Projekte mit thematischem Zusammenhang</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>Männeranteil in Kitas:</p> <p>2016: 101</p> <p>2017: 114</p> <p>2018: 122</p> <p>2019: 126 (entspricht 11,7%)</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Jugend und Familie

## 2.1.5 Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 14 Gesundheit Art. 13 Lebenslanges Lernen Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	„Konzept Unternehmenssport“ vom 06.08.2007 Gesundheitsbericht 2016 (DS 1066/2016)

<b>Ziele</b>	Erhöhung des Männeranteils bei der Inanspruchnahme des Betriebssportangebotes durch die Beschäftigten der LHH
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Der LHH-Betriebssport wird digital über die eigenentwickelte Software-Plattform „LHH-Proaktiv“ gesteuert und verwaltet. Im Rahmen dieses Systems sind statistische Auswertungen möglich, u.a. nach Geschlechterzugehörigkeit, hier wie folgt nach männlich (m) und weiblich (w):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesamtanzahl der Nutzer*innen (m/w)</li> <li>• Gesamtanzahl der Nutzer*innen nach 5 Altersgruppen (bis 18 J., 19-26 J., 27-40 J., 41-60 J., 61 + J. (m/w)</li> <li>• Anzahl der Nutzer*innen bezogen auf die jeweiligen einzelnen Betriebssportangebote von A – Z /Aikido – Zumba (m/w)</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufbau einer aussagekräftigen Statistik und Ergebnisanalyse</li> <li>- Entwicklung entsprechender Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils und Implementierung in das nachfolgende Betriebssportangebot</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Zur Konkretisierung wurden zunächst Annahmen und Thesen zu der Frage gebildet, was die Geschlechter „Männlich“ und „Weiblich“ dazu motiviert, LHH-Betriebssportangebote in Anspruch zu nehmen bzw. zu buchen. Daraus folgend wurden diese Maßnahmen umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweiterung des jeweiligen Halbjahres-Betriebssportprogramms durch neue bisher noch nicht erprobte vermeintlich „männlich“ orientierte Einzelangebote in den Kategorien „Bewegung“ und „Ernährung/Kochen“ beginnend ab 1. Halbjahr 2017</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zur Überprüfung der Nachhaltigkeit Wiederholung der ausgesuchten Einzelangebote soweit möglich über insgesamt 6 Halbjahresprogramme, also bis zum 2. Halbjahr 2019</li> </ul> <p>Die Auswertung der vorgenannten Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Ergebnis kristallisierten sich 2 Einzelangebote sowohl als „männlich“ dominant bzgl. der Buchungen (m/w) als auch bzgl. der Nachhaltigkeit (2017 – 2019) heraus. Dabei handelt es sich um die Angebote „Manager-Boxen“ und „Krav Maga“. Interessanterweise stieg bei beiden Angeboten aber auch das Interesse der weiblichen Nutzer, so dass die Buchungszahlen bereits im 2. Halbjahr 2019 vom Geschlechteranteil (m/w) bereits jeweils 50% betragen.</li> <li>• Weitere Einzelangebote wie z.B. „Kochen für Männer, Beef Buddies“, schafften es punktuell, eine höhere „männliche Buchungsrate“ zu erzeugen, aber nicht im nachhaltigen Sinne über mehrere Halbjahre hinaus. Andere Einzelangebote fanden keine bzw. zu geringe Resonanz oder nur in einzelnen Halbjahren.</li> </ul> <p>Neben den vorstehenden Schilderungen zu jeweils zeitlich befristeten Einzelangeboten pro Kalenderhalbjahr bietet das LHH-Betriebssportprogramm auch ein fortlaufendes Angebot, die „HANSEFIT-Kooperation“. Vorrangig Fitnessstudios, aber auch andere Verbundanlagen wie z.B. Frei-/Hallenbäder etc. können dabei sowohl im Stadtgebiet von Hannover, der Region Hannover und punktuell geographisch darüber hinaus von den Beschäftigten mit einer Mitgliedskarte an 7 Tagen in der Woche genutzt werden. Bei diesem Angebot liegt das Geschlechterverhältnis im Betrachtungszeitraum 2017 – 2019 im Schnitt bei 42% männlich zu 58% weiblich, liegt somit also wesentlich höher als bei den betrachteten Einzelangeboten.</p>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Betriebssport (Männer/Frauen)</li> <li>- Vorliegen einer Sachstandsanalyse</li> <li>- Qualitative Auswertung der neuen Angebote</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage</b>	Gesamtanzahl der Nutzer*innen (N) des LHH-Betriebssports

<b>im Berichts- zeitraum</b>	<p>im Zeitraum 2017 – 2019 aufgeschlüsselt nach Geschlechterzugehörigkeit, hier wie folgt nach männlich (m) und weiblich (w):</p> <p><u>2017:</u>  2015 N. gesamt  701 N. (m) = 35% -  1314 N. (w) = 65%</p> <p><u>2018:</u>  2074 N. gesamt  769 N. (m) = 37%  1305 N. (w) = 63%</p> <p><u>2019:</u>  2142 N. gesamt  826 N. (m) = 39%  1316 N. (w) = 61%</p>
<b>Anmerkungen</b>	<p>Bei allen geschlechtsspezifischen Annahmen und Bewertungen ist stets auch die Gesamtanzahl der städtischen Beschäftigten nach Geschlechtszugehörigkeit, hier männlich (m) und weiblich (w) zu berücksichtigen. Dieses Verhältnis bewegt sich in den letzten Jahren im Bereich von ca. 44 % männlichen Beschäftigten und 56 % weiblichen Beschäftigten.</p> <p>Insofern ist eine stärkere Inanspruchnahme der Betriebssport-Angebote durch weibliche Beschäftigte immer auch zu einem Teil dadurch begründet, dass sie einen größeren Anteil der Beschäftigten darstellen.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation

## 2.1.6 Häusliche Gewalt und die Auswirkungen am Arbeitsplatz

Artikel der Charta	Art. 11 Kommune als Arbeitgeberin Art. 10 Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligung Art. 22 Geschlechtsspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Jährlicher HAIP-Bericht DV 11/320 Häusliche Gewalt u. ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt aus 2014

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschäftigte der Landeshauptstadt Hannover kennen die Hilfestrukturen der Arbeitgeberin zum Thema häusliche Gewalt.</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Das Thema „Häusliche Gewalt“ ist in der Wahrnehmung der LHH vielseitig geschärft worden. Sensibilisierung und Aufklärung sind durch unterschiedliche Maßnahmen erfolgt.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulung weiterer Ansprechpersonen             <ul style="list-style-type: none"> <li>• allgemeine Informationsveranstaltungen</li> <li>• Vertiefungsschulungen</li> </ul> </li> <li>- Durchführung einer Informationskampagne</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Das Thema „Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt“ wird von Fachbereich Personal und Organisation, dem Gesamtpersonalrat, der Mitarbeiterberatung und der Gleichstellungsbeauftragten gemeinschaftlich bearbeitet. Eine Arbeitsgruppe trifft sich regelmäßig und arbeitet auf Grundlage der DV 11/320 (Dienstvereinbarung für die häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt) an der Thematik.</p> <p>Die Basisschulungen haben das Ziel, den Ansprechpersonen einen Überblick über häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz zu geben. Unter anderem werden dazu die Beratungsstellen Suana/kargah e.V., die Bestärkungsstelle des Beratungs- und Therapiezentrum und das Männerbüro Hannover eingeladen, sich und ihre Arbeit vorzustellen.</p> <p>Die Vertiefungsschulungen und Austauschtreffen werden gemeinsam mit der Bestärkungsstelle – Beratung für Frauen bei Häuslicher Gewalt durchgeführt. Die Ansprechpersonen haben so die Gelegenheit, einzelne Aspekte zum Thema häusliche Gewalt zu vertiefen.</p>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der durchgeführten Schulungen</li> <li>- Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer</li> <li>- durchgeführte Kampagne</li> </ul>

<p><b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b></p>	<p><u>2017:</u> Durchführung einer Vertiefungsschulung Durchführung eines Erfahrungsaustausches</p> <p><u>2018:</u> Durchführung eines Erfahrungsaustausches</p> <p><u>2019:</u> Durchführung einer Basisschulung Durchführung einer Vertiefungsschulung Durchführung eines Erfahrungsaustausches</p> <p>Bei den oben genannten Schulungen und Austausch gab es insgesamt 95 Teilnehmende.</p> <p>Die Informationskampagne wurde durch eine Neuauflage des einheitlichen Informationsplakats, Intranetveröffentlichungen und eine Aktion anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen und Mädchen gestaltet. Hierbei wurde in der städtischen Rathauskantine jeder vierte Stuhl mit einer thematischen Husse, gestaltet vom bundesweiten Hilfetelefon gegen Gewalt an Frauen, überzogen, um auf die Anzahl betroffener Frauen hinzuweisen.</p> <p>Die Liste der Ansprechpersonen wird regelmäßig aktualisiert und im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus gab es auf Wunsch der Ansprechpersonen eine Vertiefungsschulung sowie einen Erfahrungsaustausch zum Thema Digitale Gewalt.</p>
<p><b>Zuständigkeit</b></p>	<p>Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation und dem Gesamtpersonalrat</p>

## 2.1.7 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Artikel der Charta	Art. 8 – Allgemeine Verpflichtungen Art. 11 – Rolle als Arbeitgeberin Art. 21 – Sicherheit Art. 22 – Geschlechterspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	DV 18/200 Schutz vor Diskriminierungen Schutz der Beschäftigten der LHH vor Diskriminierungen i.S. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes; DV vom 20.12.07

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In der LHH wird ein Klima gefördert, in welchem die Grenzen und Bedürfnisse der Beschäftigten als selbstverständlich akzeptiert werden</li> <li>- Beschäftigte der LHH erkennen sexuelle Belästigung und setzen sich dagegen ein</li> <li>- Beschäftigte der LHH kennen die vorhandenen Unterstützungsstrukturen, die in Fällen sexueller Belästigung beraten</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Im Zuge der Kampagne „Wir müssen das ändern – gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ konnte Wissen über das Thema bei Mitarbeitenden, Führungskräften und Multiplikator*innen geschärft werden. Insbesondere bei Führungskräften und Multiplikator*innen hat eine Sensibilisierung für die Thematik stattgefunden. Im Zuge dessen wurde ein Klima gefördert, in welchem die Grenzen und Bedürfnisse der Beschäftigten als selbstverständlich akzeptiert werden. Die Informationskampagne hat offensiv darüber informiert, was sexuelle Belästigung ist und dazu beigetragen, dass diese jenseits von gängigen Klischees erkannt wird. Zudem war zentraler Bestandteil, vorhandene Unterstützungsstrukturen bekannt zu machen, um ein Vorgehen gegen sexuelle Belästigung zu erleichtern.</p>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kampagne zur Sensibilisierung für das Thema und zur Bekanntmachung der vorhandenen Stellen, die in Fällen sexueller Belästigung beraten (Gleichstellungsbeauftragte und Örtlichen Frauenbeauftragten, Gesamtpersonalrat und Örtliche Personalräte, Mitglieder der AGG-Beschwerdekommision)</li> <li>- Durchführung von Schulungsangeboten zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz insbesondere für Führungskräfte, die Örtlichen Personalräte und Frauenbeauftragten sowie interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</li> <li>- Entwicklung und Durchführung von Angeboten zum Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten und zur Wahrnehmung von Grenzen</li> <li>- Information der Auszubildenden über den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie über Unterstützungsangebote</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Die Kampagne „Wir müssen das ändern – gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ erläutert, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, zeigt die möglichen Folgen für Betroffene auf, gibt einen Überblick über die Angebote</p>

	<p>und Maßnahmen der LHH und veranschaulicht Handlungsoptionen gegen sexuelle Belästigung. Sie wurde am 8. März 2018 offiziell eröffnet und am 8. März 2019 beendet.</p> <p>Entwickelt wurde die Kampagne von einer Arbeitsgruppe aus Gesamtpersonalrat, dem Referat für Frauen und Gleichstellung, den Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, dem Fachbereich Personal und Organisation, der AGG Beschwerdekommision und der Antidiskriminierungsstelle. Zu Beginn des Prozesses wurde das Informationsmaterial zusammengestellt und auf die Erfordernisse in der LHH abgestimmt. Daraus entstanden eine Wanderausstellung und eine umfassende Informationsbroschüre. Dabei stand die Vermittlung des Themas in leichter Sprache im Vordergrund. Auf der Grundlage dieses Materials und der damit geschärften Haltung wurden gemeinsam mit dem Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen Hannover e.V. Fortbildungen für Mitarbeitende, Führungskräfte und Multiplikator*innen sowie Auszubildende erarbeitet. Darüber hinaus wurden mehrsprachige Flyer erstellt.</p>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchführung der Kampagne zur Sensibilisierung</li> <li>- Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte, Örtlichen Personalräte und Frauenbeauftragten sowie interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulungsangeboten</li> <li>- Anzahl der Auszubildenden, die über den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie über Unterstützungsangebote informiert worden sind</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>In den Jahren 2017-2019 wurden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 70 Führungskräfte und Multiplikator*innen</li> <li>• 91 örtliche Personalräte</li> <li>• 74 örtliche Frauenbeauftragte</li> </ul> <p>in verschiedenen Veranstaltungsformaten fortgebildet bzw. intensiv zu dem Thema informiert. Zudem wurden 80 Mitarbeitende im Rahmen von Fortbildungen oder gezielten Informationsveranstaltungen erreicht, sowie weitere ca. 750 Mitarbeitende auf sieben Begrüßungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende über das Thema informiert.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	<p>Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation und mit dem Gesamtpersonalrat</p>

### 3. Rolle als Dienstleistungserbringerin

#### 3.1 Bildung und Kinderbetreuung

##### 3.1.1 Bedarfsgerechte Schaffung von Kindertagesstättenplätzen

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 13 Bildung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Armutsbericht, Bildungsmonitoring; § 24 SGB VIII

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereithalten eines bedarfsgerechten Betreuungsangebotes für die Kinder im Stadtgebiet</li> <li>- der Anteil der betreuten Kinder mit Migrationshintergrund soll dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung der Stadt Hannover entsprechen</li> <li>- Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten</li> <li>- Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Zur Sicherstellung des Rechtsanspruchs ab Vollendung des ersten Lebensjahres auf einen Krippenbetreuungsplatz wird derzeit eine Versorgungszielgröße von 65% angestrebt. Zur Sicherstellung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenbetreuungsplatz wurde bis 2018 mit einer Versorgungsquote von 102% für die Bevölkerung der 3- bis 5-Jährigen gerechnet. Der 2%ige Überhang diente zur Abdeckung der 2- und 6-Jährigen im Kindergarten. Aufgrund der Einführung der Flexibilisierung der Einschulpflicht steigt der Anteil der 6jährigen im Kindergarten erheblich, so dass die erforderliche Versorgungsquote seit 2019 auf 100% der 3- bis 5jährigen zuzüglich 15% der 6jährigen zum 30.09. eines Jahres angepasst worden ist.</p>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhung der Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder im Alter von 0-6</li> <li>- Anpassung der notwendigen Öffnungszeiten / Betreuungszeiten für Kinder im Alter von 0-6</li> <li>- Umwandlung von Kitas in Familienzentren</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Geschaffene Krippenplätze 2017 – 2019: 567 Plätze Geschaffene Kindergartenplätze 2017 – 2019: 550 Plätze</p>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der geschaffenen Einrichtungen/ Plätze nach Altersstruktur</li> <li>- Öffnungszeiten/ Betreuungszeiten nach Betreuungsform</li> </ul>

	- Anzahl der geschaffenen Familienzentren
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>Zum 01.10.2016 lag im Krippenbereich die rechtsanspruchsrelevante Versorgungsquote (1- und 2-Jährige) noch bei 56,8% und konnte mit dem weiteren Ausbau des Krippenangebotes bis zum 01.10.2019 auf 62,6% verbessert werden.</p> <p>Im Kindergartenbereich lag die Versorgungsquote zum 01.10.2016 bei 102% und stellte damit ein auskömmliches Versorgungsangebot dar. Zum 01.10.2019 sank die Versorgungsquote auf 97,6%. Ursächlich hierfür ist insbesondere die vom Land Niedersachsen kurzfristig eingeführte Flexibilisierung der Einschulungspflicht und dem damit verbundenen Anstieg um 419 6-Jährige in der Kindergartenbetreuung.</p> <p>In den Kindertagesstätten gibt es mittlerweile trägerübergreifend 50 Familienzentren im Stadtgebiet. Aufgrund der großen Nachfrage nach Ganztagsbetreuungsplätzen werden inzwischen ca. 85% der Plätze mit diesen Betreuungszeiten vorgehalten.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Jugend und Familie

### 3.1.2 Fluxx – Noffallbetreuung für Kinder und Angehörige mit Unterstützungsbedarf

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 17 Betreuung anderer Familienangehöriger
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Jahresbilanzen und Berichterstattung im Jugendhilfeausschuss

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimierung von Zeitnot in den Familien</li> <li>- Etablierung von Fluxx für Angehörige mit Unterstützungsbedarf in Verbindung mit stärkerer öffentlicher Präsenz</li> <li>- Ausbau des ehrenamtlichen Beratenden- sowie Betreuendenpools</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permanente Akquise Ehrenamtlicher für Betreuung und Beratung</li> <li>• Regelmäßige Schulung und Qualifizierung der Ehrenamtlichen</li> <li>• Akquise neuer Partnerschafts-Betriebe und Unternehmen</li> <li>• Fortführung begonnener Dialogprozesse mit Partnerbetrieben und Umlandkommunen zur besseren Vereinbarkeit</li> <li>• Weiterentwicklung und Aktualisierung der Informationsträger (Print und Internet neu mit QR Code)</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Präsenz bei Wirtschaftsempfängen, Zusammenarbeit mit hannoverimpuls, Wirtschaftsunioren, Jobcenter und Arbeitsagentur</li> <li>- aktive Mitarbeit in folgenden Gremien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitskreis „Audit Familie und Beruf in der Region“</li> <li>• „Fachkräfteallianz in der Region Hannover zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“</li> <li>• AG Hochschulen</li> <li>• Arbeitskreis Chancengleichheit</li> <li>• Studentenwerk Hannover</li> <li>• AGJÄ</li> <li>• Großstadtnetzwerk „Großstadtbündnis“</li> </ul> </li> <li>- Präsenz bei Veranstaltungen der Kammern (IHK, HWK, Ärztekammer, Steuerberaterkammer, DGB)</li> <li>- Veröffentlichung und Verbreitung der Informationsbroschüre sowie Werbekampagne in öffentlichen Verkehrsmitteln</li> <li>- Überarbeitung des Intranetauftritts <a href="http://www.fluxx-hannover.de">www.fluxx-hannover.de</a></li> <li>- Einführung von Software zur optimierten Kommunikation zwischen Ehrenamtlichen und Profession</li> <li>- zielgruppenspezifische Qualifizierung und Coaching von Ehrenamtlichen</li> </ul>

<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellen jährlicher Bilanzen und Statistiken für über 40 Partnerbetriebe</li> <li>• Präsentationen bei Personal- und Betriebsversammlungen</li> <li>• Regelmäßige Präsentation und Beratung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf als entlastendes Angebot für Beschäftigte der Stadtverwaltung im Angebotsformat der Pflege Themennachmittage</li> <li>• vermehrte Präsenz bei Personalversammlungen in Fachbereichen, Ämtern und Betrieben der LHH</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der mitwirkenden Betriebe und Unternehmen</li> <li>- Anzahl der durchgeführten Beratungen (Männer/ Frauen)</li> <li>- Anzahl der Qualifizierungen mit Anzahl der Teilnehmenden</li> <li>- Anzahl der Veranstaltungen mit Präsenz</li> <li>- Anzahl der durchgeführten Werbekampagnen</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzungszunahme der Beratungsleistungen verdoppelt (von 734 auf 1448)</li> <li>• Nutzungszunahme der Betreuungseinsätze in den Familien vervierfacht (von 133 auf 574)</li> <li>• Anzahl qualifizierte aktive Ehrenamtliche gewachsen (von 3 auf 56)</li> <li>• Betriebs-Partnerschaften sind überplanmäßig angestiegen (auf über 40)</li> </ul>
<b>Anmerkungen</b>	<p>Die Fluxx-Notfallbetreuungs-Dienstleistungen wurden mit der Beschlussdrucksache 2966/2018 unbefristet als kommunales Angebot verstetigt.</p> <p>Seit der Verstetigung haben 2019 sieben weitere Regionskommunen Fluxx-Partnerschaften vereinbart. 42 Partnerbetriebe halten inzwischen für 85.000 Beschäftigte den Notfallbetreuungsservice zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu reduzierten Kostenbeiträgen vor.</p> <p>Die Wirtschaftsförderung der Region als direkter Fluxx-Kooperationspartnerin erhöht ihre Zuwendung für die nächsten fünf Jahre um mehr als das Doppelte (von 20.000.- € auf 55.000,-€)</p> <p>Ein Pilotprojekt wird als freiwilliges kommunales Dienstleistungsangebot mit dem bundesweiten Alleinstellungsmerkmal für die Stadt Hannover verstetigt.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	<p>Fachbereich Jugend und Familie in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung der Region Hannover und der Kooperationsstelle Frau und Beruf</p>

### 3.1.3 Ausbau der Ganztagsschulen

Artikel der Charta	Art. 6 Kinderbetreuung Art. 13 Bildung Art. 18 Soziale Kohäsion
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Armutsbericht, Bildungsmonitoring, verwaltungsinterne Drucksachen, Investitionsmemorandum

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten</li> <li>- Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben</li> <li>- Schaffung weiterer Ganztagsangebote für Schülerinnen und Schüler im Grundschulbereich und weiterführenden Schulen</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Im Rahmen des städtischen Programms zum Ausbau von Ganztagsgrundschulen trägt die Stadt Hannover seit dem Jahr 2010 in großem Umfang finanziell, inhaltlich und strukturell zum Ausbau von Ganztagsgrundschulen im Stadtgebiet Hannover bei. Ziel des städtischen Engagements ist es, allen interessierten Grundschulen die Umwandlung in eine Ganztagsgrundschule zu ermöglichen, sowie die Umsetzung eines qualitativ hochwertigen, den Bedürfnissen und Bedarfen von Kindern und ihren Familien weitestgehend entsprechenden Ganztagsschulangebots, zu unterstützen. Die Verbesserung der Bildungsinfrastruktur ist ein strategisches Ziel im Rahmen des Haushaltsplans und des wesentlichen Produktes „Schulformübergreifende Programme und Projekte“ im Fachbereich Schule.</p> <p>Eine qualitative Weiterentwicklung des Ganztagsangebots hinsichtlich bedarfsgerechter Betreuungszeiten erfolgte u. a. im Rahmen der Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung durch die Anpassung des Finanzierungskonzepts für Ganztagsgrundschulen.</p>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schaffung neuer Ganztagschulen</li> <li>- Bedarfsgerechte Anpassung der Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter inklusive Ferienbetreuung</li> <li>- weitere Identifizierung von Grundschulen, die nachfolgend zu Ganztagschulen umzubauen sind</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit der Info-DS 0669/2017 N1 wurden die Grundlagen für die Planung für den weiteren Ausbau von Grundschulen zu Ganztagschulen ab dem Schuljahr 2020/2021 dargestellt.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zum Schuljahr 2018/2019 wechselten die Grundschule Kardinal-Galen-Schule sowie die Pestalozzi-Grundschule in den Ganztagsschulbetrieb.</li> <li>• Zum 2. Schulhalbjahr 2018/2019 hat die Primarstufe der IGS Roderbruch den Ganztagsbetrieb aufgenommen.</li> <li>• Die stadtweite Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter in Hannover konnte durch den fortschreitenden Ausbau von Ganztagschulen somit weiter erhöht werden.</li> <li>• Die Gymnasien Helene-Lange-Schule, das Kurt-Schwitters-Gymnasium Misburg und die Realschule Misburg nahmen ebenfalls den Ganztagsschulbetrieb zum Schuljahr 2018/2019 auf.</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der ausgebauten Schulen</li> <li>- Betreuungszeiten</li> <li>- Benennung der Schulen, die zum weiteren Ausbau vorgesehen sind</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Schuljahr 2019/2020 sind 43 von insgesamt 60 Grundschulen im Ganztagsbetrieb (72%).</li> <li>• Im Schuljahr 2019/2020 sind bereits 34 von den 39 weiterführenden Schulen im Ganztagsbetrieb (87%).</li> </ul> <p>Das Betreuungsangebot in der Ganztagsgrundschule wird von Montag bis Freitag grundsätzlich im Zeitraum von 13:00 bis i. d. R. 16:00 Uhr (oder nach konzeptioneller Grundlage 15:15/15:30 Uhr) sichergestellt. Zusätzlich wird bei Bedarf eine Früh- und Spätbetreuung angeboten (Montag – Freitag 07:00 – 08:00 Uhr und i. d. R. 16:00 – 17:00 Uhr). Die Betreuungszeit in den Ferien findet grundsätzlich von 08:00 - 16:00 Uhr statt. Auch hier ist eine Früh- und Spätbetreuung optional möglich.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Schule und Fachbereich Gebäudemanagement

### 3.1.4 Qualitätsentwicklung von Bildungsangeboten in Ganztagsgrundschulen

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

<b>Ziele</b>	Schaffung von gendergerechten Bildungsangeboten im Rahmen der Qualitätsoffensive in den Ganztagsgrundschulen im Stadtgebiet und Beförderung positiver Geschlechterbilder bei den Kindern
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität in Ganztagsgrundschulen im Rahmen der Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung. Dabei werden die Bildungsangebote entsprechend angepasst und individuelle Bildungsbiografien unabhängig von der Herkunft und unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen in den Mittelpunkt gestellt.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abfrage der Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen für ihre Betreuung in den Ganztagsgrundschulen</li> <li>- passgenaue Bildungskonzeptionen für die jeweilige Schule mit speziellen Angeboten für Jungen und Mädchen, entwickelt mit den Kooperationspartnerinnen</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abfragen hinsichtlich der Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen bei Bildungsangeboten erfolgten an den Ganztagsgrundschulen mittels Umfragen und Beteiligungsformaten bei Kindern und Eltern gleichermaßen.</li> <li>• Definition von pädagogischen Qualitätsstandards hinsichtlich einer Gender- und Diversity-bezogenen Pädagogik in der Ganztagsgrundschule gemeinsam mit den Ganztagsgrundschulen und den Kooperationspartner*innen im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Workshops.</li> <li>• 2018: Erarbeitung der pädagogischen Handreichung, mit dem Ziel, ausgewählte pädagogische und strukturelle Handlungsfelder der Arbeit in der Ganztagsgrundschule so zu beschreiben, dass sie</li> </ul>

	<p>der schulstandortbezogenen und -übergreifenden Qualitätsentwicklung dienen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• März-August 2019: Die o.g. Handreichung durchläuft als Drucksache Nr. 0723/2019 unter dem Titel: "Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung – Ganztagsgrundschulen der Landeshauptstadt Hannover – Gemeinsam Qualität weiterentwickeln und ausbauen" die stadtpolitischen Gremien; Veröffentlichung der Handreichung in Form einer Broschüre. Zielgruppen: Schulleitungen, Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte an Ganztagsgrundschulen und interessierte Eltern</li> </ul> <p>Die in der Handreichung aufgeführten pädagogischen Handlungsfelder - so auch das Thema „Gender- und diversitybezogene Pädagogik in der Ganztagsgrundschule“ - werden mittelfristig aufgerufen und als Bausteine pädagogischer Qualitätsentwicklung bearbeitet, z. B. in gemeinsamen Informationsveranstaltungen und Workshops von Kooperationspartner*innen und Schulen.</p>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der teilnehmenden Kinder</li> <li>- Anzahl weiblicher und männlicher Betreuungskräfte im Ganzttag</li> <li>- Anzahl der getrennt geschlechtlichen Angebote</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Von den 13.173 Schüler*innen, die im Schuljahr 2019/2020 eine Ganztagsgrundschule in Hannover besuchten, haben 9.241 Schüler*innen das Ganztagsangebot wahrgenommen. Dies entspricht einer Quote von ca. 70 %.</li> <li>• Das Bildungsangebot in den Ganztagsgrundschulen wird sowohl von weiblichen, als auch männlichen Betreuungskräften durchgeführt. Eine statistische Erhebung diesbezüglich erfolgt nicht.</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Schule in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnerinnen- und partnern

### 3.1.5 Verschönerungen an Schulanlagen am Beispiel der Gestaltung von WC-Anlagen

Artikel der Charta	Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 14 Gesundheit Art. 16 Kinderbetreuung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	DS 1718/2015 Haushaltssatzung 2016 und Änderungsantrag vom 17.11.2015
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkung des Verantwortungsbewusstseins für Geschaffenes bei den Schülerinnen und Schülern sowie Reduzierung von Vandalismus</li> <li>- Verbesserung der Hygiene in den WC-Anlagen und positive Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten der Kinder</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Durch die Partizipation der Schüler*innen zusammen mit den Lehrkräften und Künstler*innen bemerken alle Beteiligten eine stärkere Identifikation der Schüler*innen mit den von ihnen geschaffenen Anlagen. Gegenseitige Rücksichtnahme und ein verantwortungsbewusster Umgang mit den Anlagen werden so gefördert. Die Schüler*innen haben die Möglichkeit, in Projektwochen die umzusetzenden Themen eigenständig zu wählen und dann ihr handwerkliches Geschick zu entdecken und weiterzuentwickeln.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gemeinsamer Planungsprozess mit den Mädchen und Jungen zur Neugestaltung der WC-Anlagen in ihrer Schule</li> <li>- Aufzeigen von geschlechtsspezifischem Rollenverhalten und Sensibilisierung für das jeweils andere Geschlecht</li> <li>- aktive Gestaltung der WC-Räumlichkeiten durch Schülerinnen und Schüler der jeweiligen Schule</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Jahr 2017 konnten vier Schulen, im Jahr 2018 fünf Schulen am WC-Verschönerungsprogramm teilnehmen.</li> <li>• Aufgrund der personellen Situation konnte im Jahr 2019 kein WC-Verschönerungsprogramm initiiert werden.</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der teilnehmenden Schulen</li> <li>- Anzahl der teilnehmenden Mädchen und Jungen</li> <li>- Anzahl der Schadensmeldungen in den jeweiligen Schulen nach der Neugestaltung</li> <li>- Art der Berichterstattung in den Medien</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchgeführte WC-Verschönerungen: 9</li> <li>• Beteiligte Schüler*innen: ca. 600</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekannte Schadensmeldungen: 10</li> </ul>
<b>Anmerkungen</b>	<p>Zitate der Künstler*innen aus den Projekten:          „Ich muss euch noch mal ausdrücklich auch auf diesem Wege mitteilen, dass es ein super schönes Projekt für uns war. Die Schüler waren wunderbar und sehr engagiert, die Hausmeister und die Reinigungskräfte waren sehr geduldig mit uns, rundum es war TOLL! Eine Schülerin sagte, dass wir wie eine Familie geworden sind und dass sie sehr traurig ist, dass das Projekt nun vorbei ist, dem können wir uns anschließen.“</p> <p>„Kürzlich kam eine Mutter aus einer Zeugniskonferenz und meinte, dass die Toiletten, die wir vor über einem Jahr an einer anderen Schule gestaltet haben wo ihre Tochter ist, seither in bestem Zustand zur Freude aller ist. Das war eine schöne Rückmeldung.“</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Schule/ Bereich Schulmanagement in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Gebäudemanagement
<b>Ressourcen</b>	Jährlich 45.000 €

## 3.2 Kultur und Freizeit

### 3.2.1 Aktivierung der Mitgestaltung städtischen Kulturlebens

Artikel der Charta	Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung Art. 18 Soziale Kohäsion Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Quartalsberichterstattung im Kulturausschuss

<b>Ziele</b>	Stärkere Nutzung der städtischen Kultureinrichtungen- und angebote durch Menschen mit Migrationshintergrund und stärkere Einbindung von Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die Ziele wurden 2020 im Kulturentwicklungsplan 2030 bekräftigt. Die Arbeitsbeziehungen zu Migrant*innenorganisationen wurden in der Laufzeit des 2. Gleichstellungsaktionsplans intensiviert und einzelne Kooperationsprojekte realisiert. Ein Beteiligungsprozess ist für den Stadtbezirk Döhren-Wülfel in Vorbereitung. In Vorbereitung ist weiterhin eine fundierte Nichtbesucher*innenbefragung für Stadtteilkultureinrichtungen.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planung und Organisation von Beteiligungsprozessen in ausgewählten Stadtbezirken</li> <li>- Durchführung eines gendergerechten Beteiligungsprozesses</li> <li>- gemeinsame Projekte von Museen, Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen und Stadtteileinrichtungen</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Die im 2.Gleichstellungsaktionsplan geplanten Maßnahmen konnten noch nicht vollständig realisiert werden, da es sich um einen nachhaltig strukturell angelegten Veränderungsprozess handelt.</p> <p>Es fanden verschiedene Kooperationsprojekte zwischen städtischen Kultureinrichtungen (insbesondere Museen und Stadtteilkultureinrichtungen) und Migrantenselbstorganisationen statt, die nicht einzeln aufgeführt werden.</p> <p>Seit Anfang 2019 bis zunächst Ende 2020 findet das Projekt „Wir leben in Hannover – eine bunte Verbindung“ statt, bei der das aus Migrantenselbstorganisationen und Bildungseinrichtungen bestehende Netzwerk Album in Zusammenarbeit mit Stadtteilkultureinrichtungen unterschiedlicher Trägerschaft gemeinsam Mikroprojekte im Feld Kultur plant und realisiert, deren Teilnehmenden sich etwa hälftig aus Menschen mit Migrationsgeschichte (in der Regel Teilnehmende aus berufsbezogenen Sprachkursen plus Umfeld) und Menschen ohne Migrationsgeschichte</p>

	zusammensetzen. Hierdurch entstehen Begegnungen sowohl auf der Planer*innenebene als auch der Teilnehmenebene. Die Erfahrungen fließen in die im Rahmen des Kulturentwicklungsplan 2030 vorgesehenen weiteren Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Auf der Weltbühne Hannover“ und „Im Mittelpunkt der Mensch“ ein.
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Stadtbezirke, in denen der Beteiligungsprozess durchgeführt bzw. begonnen wurde</li> <li>- Anzahl der durchgeführten gemeinsamen Projekte</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	2019: 15 Mikroprojekte rund um die Themen Demokratie, Gesundheit, Kultur und Bildung im Rahmen „Wir leben in Hannover – eine bunte Verbindung“
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur in Zusammenarbeit mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen

### 3.2.2 „Jungen und Männer erobern die Stadtbibliothek“

Artikel der Charta	Art. 20 – Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	---

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Begeisterung von mehr Jungen und Männern für die Angebote der Stadtbibliothek</li> <li>- Entwicklung einer Veranstaltungsreihe im Frühjahr und Herbst 2017 speziell für Jungen und Männer, um gezielt diese beiden Gruppen zu bewerben</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die in den Maßnahmen beschriebenen Veranstaltungsformate sind geplant und durchgeführt worden.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lesung für Erwachsene: Andreas Kraß – „Ein Herz und eine Seele. Geschichte der Männerfreundschaft“</li> <li>- Lesung für Erwachsene: Hanjo Kesting – „Oskar Wilde“ in der Reihe ‚Große Romane der Weltliteratur‘</li> <li>- Zukunftstag in der Stadtbibliothek (nur für Jungen)</li> <li>- Bilderbuchkino mit einem männlichen Helden (eventuell auch in mehreren Stadtteilbibliotheken)</li> <li>- Programm für Jungen, konzipiert vom Sachgebiet Kinder-Schulbibliotheksarbeit (z.B. TOMMI, Kindersoftwarepreis)</li> <li>- Männerthema in der Reihe „Musik im Wort“</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	Zukunftstag: In der Zentrale der Stadtbibliothek in der Hildesheimer Str. 12 werden nur Anmeldungen von Jungen angenommen. Ziel ist es, Interesse bei männlichen Nachwuchskräften für die Berufe in den Bibliotheken zu wecken. Jährlich haben sechs Jungen teilgenommen. (s. auch: Zwischenbericht zum 2. Gleichstellungsaktionsplan, ab 2019 wurden keine speziellen Maßnahmen durchgeführt.)
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Teilnehmenden an den Veranstaltungen (männlich/weiblich)</li> <li>- Anzahl der Bibliotheksnutzer (Basis Nutzungszahlen 2017-2019)</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Nutzer*innen der Stadtbibliothek: 2018: weiblich 31.828 männlich 19.168 2019: weiblich 31.410 männlich 18.858
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur/ Stadtbibliothek Hannover

### 3.2.3 Künstlerinnen in und aus Hannover

Artikel der Charta	Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 4 Öffentliches Engagement Art. 10 Vielfältige Diskriminierung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	-----

<b>Ziele</b>	Verstärkter Blick auf Künstlerinnen in und aus Hannover: Verbesserung der Wahrnehmung von Künstlerinnen
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die Maßnahme ist umgesetzt.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gezielte künstlerische Aktivitäten</li> <li>- Ideenentwicklung für die Schaffung eines weiteren frauenORTes in Hannover im Rahmen des Projekts „frauenORTE Niedersachsen“ des Landesfrauenrats Niedersachsen e.V.</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	Im Zwischenbericht wurde darauf verwiesen, dass die Thematik im zu erstellenden <b>Kulturentwicklungsplan (KEP</b> – siehe Drucksache 0837/2020) aufgenommen wird. Inzwischen wurde von der VHS ein zweiter „frauenORT“ umgesetzt. Neben Mary Wigman wird nun auch Ada Lessing in Hannover gewürdigt. Da der Landesfrauenrat e.V. als Initiator ursprünglich nur einen „frauenORT“ pro Kommune vorgesehen hatte, sollten zukünftig andere Wege zur besseren Wahrnehmung von Künstlerinnen in und aus Hannover gesucht werden.
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der künstlerischen Aktivitäten</li> <li>- Berichterstattung in lokalen Medien</li> <li>- ggf. Einrichtung eines zweiten frauenOrtes</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	
<b>Anmerkungen</b>	Am 23.4.2020 hat der Rat der LHH den KEP beschlossen. <u>Im Handlungsfeld 3: Auf der Weltbühne Hannover, Ziel 3: Die städtische internationale Geschichte leben und reflektieren</u> findet sich unter Maßnahme 5: „Das Sprengel Museum richtet in Kooperation mit dem Kulturbüro einen Käthe-Steinitz-Preis ein, der biennial vergeben wird... Zudem regt der Preis an, das interdisziplinäre Werk und die Bedeutung von Käthe Steinitz verstärkt in den Blick zu

	<p>nehmen.“</p> <p>Generell kann gesagt werden, dass das Thema Künstler*innen in und aus Hannover implizit in den Leitlinien und zahlreichen Maßnahmen enthalten ist. Alle Beteiligten an der Umsetzung des KEP – sowohl aus der Verwaltung, aus der Politik als auch aus der Kulturszene – sind aufgefordert, im Sinne von Parität und Diversität zu handeln.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur in Kooperation mit der Gemeinschaft der Künstlerinnen und Kunstförderer NiedersachsenHannover

### 3.2.4 Finanzielle Gleichstellung von Künstlerinnen und Künstlern

Artikel der Charta	Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 4 Öffentliches Engagement Art. 10 Vielfältige Diskriminierung und Benachteiligung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	----

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung einer Honoraruntergrenze für Freie Künstlerinnen und Künstler mit dem Ziel, dass die freiberuflichen, künstlerischen Honorare den gesetzlichen Mindestlohn nicht länger unterschreiten</li> <li>- Gleichstellung mit Honoraren anderer freiberuflicher Berufsgruppen</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die Maßnahme ist noch nicht abschließend umgesetzt.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Öffentlicher Diskurs über das Thema</li> <li>- Anpassung der Zuwendungsberechnungen</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Die im zweiten Gleichstellungsaktionsplan geplanten Maßnahmen (z.B. Öffentlicher Diskurs) konnten aufgrund der personellen Veränderungen im Kulturdezernat nicht wie geplant realisiert werden.</p> <p>Im Zwischenbericht wurde darauf verwiesen, dass die Thematik im zu erstellenden Kulturentwicklungsplan (KEP) aufgenommen wird.</p>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Öffentliche Wahrnehmung</li> <li>- Höhe der Honorare</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	
<b>Anmerkungen</b>	<p>Am 23.4.2020 hat der Rat der LHH den Kulturentwicklungsplan beschlossen.</p> <p><u>Im Handlungsfeld 1</u> „Ein starkes Fundament“ findet das Thema „Finanzielle Gleichstellung von Künstler*innen“ seine Berücksichtigung.</p> <p><u>Im Ziel 3</u> „Die Freie Kulturszene stärken“ wird als Maßnahme 3 genannt: „Unter Beteiligung von Interessenvereinigungen und -vertretungen werden</p>

	<p>Richtlinien zu einer angemessenen Bezahlung von Künstler*innen und Kulturschaffenden erarbeitet. Hierbei werden die Auswirkungen einer möglichen Einführung verbindlicher Honoraruntergrenzen mit betrachtet“.</p> <p><u>Im Modellprojekt 3</u> “10-Punkte-Plan UNESCO City of Music” heißt es unter Punkt 8: „Der Wissenstransfer und der Erfahrungsaustausch unter den in der Musikszene und -branche Hannovers arbeitenden Frauen wird von der UNESCO City of Music Koordinierungsstelle als Teil einer Reihe von Gender Equality-Maßnahmen unterstützt. Das Netzwerk „Women in Music Hannover“ sowie die „keychange“- Initiative werden ebenfalls gefördert.“</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur

### 3.2.5 Frauenanteil in öffentlichen Ehrungen

Artikel der Charta	Art. 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Quartalsberichterstattungen im Kulturausschuss

<b>Ziele</b>	Stärkere Sichtbarmachung von Frauen mit Verdiensten für die Stadt Hannover
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die Maßnahme ist noch nicht abschließend umgesetzt.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nutzung der neuen Ehrengräbersatzung für das formulierte Ziel</li> <li>- Überarbeitung der Prüfkriterien für „besondere Verdienste“ für die Stadt Hannover</li> <li>- fachliche Begutachtung von geeigneten Persönlichkeiten</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	Die im 2.Gleichstellungsaktionsplan geplanten Maßnahmen (z.B. Weiterentwicklung der Kriterien für besondere Verdienste als Voraussetzung für Ehrungen, wissenschaftliche Recherchen zu geeignet erscheinende Biografien) konnten aufgrund personeller Engpässe im Fachbereich bisher nicht wie geplant realisiert werden.
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prozentualer Frauenanteil bei den Ehrengräbern auf städtischen Friedhöfen</li> <li>- Vorliegen aktualisierter Prüfkriterien für die besonderen Verdienste</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Im Berichtszeitraum wurde keine relevante Datensammlung angelegt.
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur

### 3.3 Planung und wirtschaftliche Entwicklung

#### 3.3.1 Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen

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

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vereinfachung der Rahmenbedingungen für Frauen in der Existenzgründung</li> <li>- erfolgsorientierte, geschlechterspezifisch bedarfsgerechte Beratungsangebote</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	siehe Umsetzungsschritte
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachberatungen</li> <li>- regelmäßige Öffnungszeiten für individuelle Beratung</li> <li>- fachspezifische Informationsveranstaltungen und Netzwerkarbeit</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p><b>Highlights 2017</b></p> <p><b>Zielgruppenadäquate Angebote für Unternehmerinnen und Gründerinnen in der Mode- und Designbranche</b> Zielgruppenadäquate Veranstaltungen für Gründerinnen in der Mode- und Designbranche wurden in Zusammenarbeit von Gründerinnen-Consult/hannoverimpuls mit der Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Hannover 7 x erfolgreich durchgeführt. Zusätzliche Veranstaltungen wurden zur Vorbereitung auf Messe-Teilnahmen angeboten. Insgesamt konnten 63 Teilnehmerinnen (Modemacherinnen, Designerinnen) mit den Veranstaltungen „Infoabend Mode &amp; Design“ und „Designerinnen-Club“ und den Messen erreicht werden.</p> <p>Der <b>Designerinnen-Club</b> dient dem regelmäßigen Austausch unter Gleichgesinnten, in lockerer Atmosphäre. Das Konzept, wechselnde Veranstaltungsorte zu wählen, wurde fortgesetzt.</p> <p><u>06.02.2017:</u> im TrafoLab, der Werkstatt von Lichtbildhauer Franz Betz, Fachvortrag „Wearables – Mode und Technik“</p> <p><u>28.08.2017:</u> Das 2. Meetup des Designerinnen-Clubs vertiefte das Thema Marketing/Vertrieb mit dem Vortrag von Gesa Lischka, Agentur Kochstraße „Neuromarketing für Designerinnen“</p>

**21.03.2017 Hannoversche Designerinnen präsentieren sich auf der CEBIT** : Ausstellung „Mode und Technik“ mit Prototypen von hannoverschen Designerinnen

**20.05.2017 Designerinnen-Club auf dem FreakyFashionFestival**: Verkaufsstand und Teilnahme mit Prototypen und Modekollektionen von Designerinnen

### **Info-Abend für Modemacherinnen**

Der Info-Abend fand 2017 zweimal statt: am 27.04.2017, mit Keynote „Technische Textilien“ mit Speakerin Marte Hentschel, Berlin, und am 26.10.2017 mit Keynote „Ein faires Business aufbauen und führen – Meine Rolle als Unternehmerin“ mit Speakerin Lisa Jaspers, Folkdays GbR, Berlin.

Das Format mit Kurzvorträgen und fachlicher Beratung (Steuern, Recht, Produktion, Marketing, Vertrieb) hat sich dabei bewährt. Das Veranstaltungsformat dient dazu den Bedarf der Modemacherinnen am Standort Hannover an branchenspezifischer umfassender Beratung durch Berater\*innen, die über Erfahrungen in dieser Branche verfügen, zu decken.

Der Sprechtag fand zentral im Haus der Wirtschaftsförderung, unter dem gemeinsamen Dach der LHH-Wirtschaftsförderung und hannoverimpuls GmbH/Gründerinnen-Consult statt.

### **“Bühne frei“ für innovative Dienstleisterinnen: Ideen-Pitch**

Zielgruppen waren Akteurinnen (die pitchten): „Ehemalige“ Gründerinnen, d.h. Unternehmerinnen, die unterschiedlich lang bereits über Markterfahrung verfügen; Gründerinnen kurz vor/nach dem Start. Das Publikum setzte sich aus interessierten Gründerinnen in allen Gründungsphasen zusammen.

20. Februar 2017: 28 Teilnehmerinnen Pitches: Online-Vermittlungsportal für Yoga-Kurse; Horse Analytics GmbH (Aktivitätstracker zur Gesunderhaltung von Pferden); Bauüberwachung und Sanierung; betAteTr (Web-Plattform für Prototypentester)

8. Mai 2017: 19 Teilnehmende Pitches: wowdio – Promi-Sprachnachrichten per WhatsApp; Foto-Wanderer (Fotographie); Finca-Vermietung (Mallorca und Menorca); shelley's *CONCEPT STORE* (Modeladen)

18. September 2017: 16 Teilnehmende Pitches: Gründung des Modelabels WAYÓM; Eröffnung einer Physiotherapie-Praxis; reConnect! Life Coaching; vom Clown zum „Auftritts-Coach“

6. November 2017: Schwerpunkt Gesundheitswirtschaft 12 Teilnehmende (Veranstaltungsort passend zum

Branchenschwerpunkt: Yoga-Praxis „zeit.raum“) Pitches: Prävention. Gesundheit. Bewußtsein; selbstständig als Hebamme; „Energietankstelle“ - Betriebliches Gesundheitsmanagement; Strala Yoga – innovativ und revolutionär

### **Highlights 2018**

#### **Meetup für Gründerinnen** in den Stadtteilen

Erste Netzwerkveranstaltung (Meetup) in Linden am 07.06.2018: 24 Teilnehmerinnen,

In einzelnen Stadtteilen Netzwerke aufzubauen, unterstützt die lokale Ökonomie, die im besonderen Fokus der städtischen Wirtschaftsförderung liegt.

hannoverimpuls/GründerinnenConsult und die Wirtschaftsförderung verfolgen dieses Meetup-Konzept gemeinsam.

Um diese Stadtteilarbeit zu verstärken und aufgrund der erfolgreichen ersten Veranstaltung in Linden, fand ein weiteres „Meetup für Gründerinnen“ am 25.10.2018 mit 21 Teilnehmerinnen im Unternehmerinnenzentrum Hannover in Linden statt.

#### **Gründerinnentag**

Am 05.04.2018 fand der Gründerinnentag in Hannovers City statt.

Gründerinnen-Consult hat 2018 hierfür gemeinsam mit der städtischen Wirtschaftsförderung ein speziell an den Bedarfen der Gründerinnen und an Zeitthemen orientiertes Veranstaltungskonzept entwickelt. Im Vordergrund stand das Thema „Netzwerken“, von den Netzwerk-Basics über die Auswahl von Netzwerkverbänden bis hin zum Social Media Networks und Marketing. Ziel der Veranstaltung war, die Gruppe der weiblichen Startups (14,7 %) ebenfalls thematisch mit dem Gründerinnentag zu unterstützen und sie mit den „klassischen“ Gründerinnen zu vernetzen.

#### **Pilot-Projekt Gesundheitswirtschaft**

Auf Basis einer Erhebung in 2017 wurde 2018 ein Pilotprojekt in Linden umgesetzt, es geht dabei um den Netzwerkaufbau in der Gesundheitsbranche in Linden. 2018 fanden 10 Netzwerktreffen in Linden statt. Das Unternehmerinnen-Zentrum in Linden war dafür jeweils der Treffpunkt. Auch hier ist der zentrale Netzwerk-Grundgedanke die Unterstützung der lokalen Ökonomie in einem Stadtteil, jedoch mit dem Branchenschwerpunkt Gesundheit. Die Treffen zeigten, dass ein ernsthaftes Interesse am Branchen-Netzwerk besteht.

**Entdeckertag Großraum Hannover am 09.09.2018**

Das Gesundheitsnetzwerkes Linden wurde zum Entdeckertag über die Unternehmerinnenzentrums-Anmeldung eingebunden. Das Pilotprojekt präsentierte sich somit am Regionsentdeckertag erstmals gemeinsam. Der Großraumentdeckertag mit einem von den Unternehmerinnen angebotenen Programm "Gesundes für Körper und Geist" wurde gut angenommen und das Zentrum konnte eine breite Öffentlichkeit mit diesem Angebot anlocken.

**Freaky Fashion Festival 2018**

Am 02.06.2018 beteiligte sich Gründerinnen-Consult mit Verkaufsstand und Teilnahme mit Prototypen und Modekollektionen von drei Designerinnen.

**Teilnahme am Ideenboulevard 2018**

Vier hannoversche Designerinnen und deren Modekollektionen präsentierten sich auf dem Ideenboulevard/Maschseefest, der ebenfalls von Gründerinnen-Consult organisiert und von der städtischen Wirtschaftsförderung unterstützt wurde

**Highlights 2019****Pilot-Projekt Gesundheitswirtschaft**

In 2019 lag der Fokus des Gesundheitsnetzwerkes Hannover-Linden darauf, die interne und externe Ausrichtung (Organisation, Öffentlichkeitarbeit, Programm) zu planen bzw. auszubauen. Netzwerkziele und Regularien wurden definiert, Aktionen geplant und weitere Teilnehmerinnen akquiriert. Es haben insgesamt 10 Netzwerktreffen stattgefunden. Das Unternehmerinnen-Zentrum wird für die zukünftigen Netzwerktreffen auch 2020 weiterhin Räumlichkeiten zur Verfügung stellen. 2019 wurden die Aufgaben von Gründerinnen-Consult bei den Treffen sukzessive von den Teilnehmerinnen selbst übernommen, damit das Netzwerk ab 2020 in Eigenregie fortgeführt werden kann. Um das Netzwerk bekannt zu machen und weitere Mitglieder zu gewinnen, wurden in 2019 Aktionen geplant (z.B. Teilnahme an stadtteilbezogenen Veranstaltungen, Beteiligung am bundesweiten Diversity-Tag).

**femlab – DAS GRÜNDERINNENCAMP**

Beim femlab haben Gründerinnen und junge Unternehmerinnen die Chance zwei Tage lang intensiv am eigenen Geschäftsmodell zu feilen. Die Inhalte reichen von

	<p>der Entwicklung des Geschäftsmodells über Unternehmensführung mit dem Blick auf Steuern und Buchführung bis zur geeigneten Vermarktungsmethode und einem Pitch-Training. Die Kompaktqualifizierung am Wochenende wurde 2019 dreimal durchgeführt (März/Juni/September). An einem Wochenende konnten dabei 31 Frauen ein eigenes Geschäftsmodell entwickeln. Der Erste Workshop befasste sich mit der Entwicklung eines Geschäftsmodells (mit Augenmerk auf die Stärken der Frauen und deren zeitliche Verfügbarkeit). Im zweiten Workshop ging es um die „Social Media Vermarktung“ der eigenen Geschäftsidee (Schwerpunkt „YouTube“ sowie „Instagram“) und um das Thema „Steuern und Buchführung“. Im abschließenden Workshop wurden die Pitch-Fertigkeit und die eigene Präsentation der Geschäftsidee vertieft.</p>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Beratungsgespräche</li> <li>- Anzahl der Infoveranstaltungen</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 1.183 gründungsinteressierte Frauen mit 3.125 Beratungsgesprächen von mind. einer Stunde. begleitet. So wurden 207 Tragfähigkeitsprüfungen begutachtet und erteilt. 110 Info-Veranstaltungen/Qualifizierungen wurden von GründerinnenConsult konzipiert und organisiert. Erreicht werden konnten insgesamt 3.648 Teilnehmerinnen, von denen manche auch mehrfach an den Angeboten teilnahmen. Die Veranstaltungen hatten stets einen fachlichen Input (z.B. zu Geschäftsmodell oder Persönlichkeitsentwicklung) sowie einen Bereich für offene Fragen und wurden mit interaktiven Anteilen angeboten.</p>
<b>Anmerkungen</b>	<p>Auch 2020 werden hannoverimpuls/Gründerinnen-Consult und die städtische Wirtschaftsförderung weiterhin gemeinsame Gender-Projekte umsetzen.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Wirtschaft
<b>Ressourcen</b>	<p>im Rahmen der Haushaltsplanung Eigenmittel hannoverimpuls/ Gründerinnen-Consult Fördermittel EU (N-Bank)</p>

### 3.3.2 Kongress Unternehmerinnen und Gründerinnen

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

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterbildung von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen</li> <li>- Netzwerkbildung und fachliche Informationen</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Der Kongress erweist sich auch weiterhin als erfolgreiches Mittel, um die genannten Ziele zu erreichen. Am Kongress beteiligen sich neben der städtischen Wirtschaftsförderung auch die niedersächsischen Ministerien für Wirtschaft und für Soziales. Die Federführung liegt bei Gründerinnen-Consult/hannoverimpuls.
<b>Maßnahmen</b>	Planung und Durchführung eines jährlichen Kongresses
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Der Niedersächsische Unternehmerinnenkongress 2017 wurde erfolgreich durchgeführt. Der Schwerpunkt lag auf dem Thema Dienstleistungen in Zeiten der Digitalisierung.</p> <p>In 2018 stand das Thema #Future-Marketing im Vordergrund.</p> <p>Der 2019 stattgefunden Kongress stand unter dem Titel „Womenpower für den Vertrieb“.</p>
<b>Indikatoren</b>	Anzahl der Teilnehmerinnen bei den Kongressen
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p><u>2017:</u> 143 Teilnehmende, 157 zahlende Teilnehmerinnen, 168 Anmeldungen Die kostenfreie Kinderbetreuung nutzten Mütter mit insgesamt sieben Kindern.</p> <p><u>2018:</u> 165 Teilnehmende, 207 zahlende Unternehmerinnen, 207 Anmeldungen Das Thema traf die Bedarfe von vielen Unternehmerinnen. Es gab eine Warteliste, letztlich konnten nicht alle Angemeldeten teilnehmen.</p> <p><u>2019:</u> 176 Teilnehmende, 191 zahlende Unternehmerinnen, 199</p>

	<p><b>Anmeldungen</b></p> <p>Dieser Unternehmerinnenkongress fand erstmals in den Räumen der Sparkasse Hannover statt, nachdem im Vorjahr das Neue Rathaus Hannover zu klein geworden war. Die Kinderbetreuung nutzten Mütter mit insgesamt 12 Kindern. Als Kooperationspartner*innen konnten 2019 der Verband deutscher Unternehmerinnen (VDU) und die Sparkasse Hannover gewonnen werden.</p> <p>Die Resonanz der Kongressteilnehmer sowie die öffentliche Berichterstattung waren wie in den Vorjahren ausgesprochen positiv.</p> <p>Mit den drei Kongressen (2017-2019) konnten wir 555 Unternehmerinnen und Gründerinnen erreichen.</p> 
<p><b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b></p>	<p>Der Unternehmerinnenkongress 2020 wird am 14. November 2020 erneut in den Räumen der Sparkasse Hannover am Raschplatz stattfinden, aktuell laufen hierfür die Vorbereitungen.</p>
<p><b>Zuständigkeit</b></p>	<p>Fachbereich Wirtschaft</p>
<p><b>Ressourcen</b></p>	<p>im Rahmen der Haushaltsplanung Eigenmittel hannoverimpuls/ Gründerinnen-Consult Fördermittel EU (N-Bank) Zuschüsse der Ministerien</p>

### 3.3.3 Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Konzepterarbeitung

Artikel der Charta	Art. 25 Stadt- und Lokalplanung Art. 12 Beschaffungs- und Vertragswesen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§1 Abs. 6 Baugesetzbuch DS 0212/2011 (Schriftenreihe zum Flächennutzungsplan Heft 22)

<b>Ziele</b>	Ausgewogene Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen und Männern im Verfahren der Neuaufstellung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes der Landeshauptstadt Hannover
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestandsaufnahme und Analyse der Bestandsdaten zum räumlichen Verteilungsmuster des Einzelhandels im Stadtgebiet</li> <li>• Analyse Angebot und Nachfragesituation</li> <li>• Erarbeitung des gutachterlichen Vorschlags für ein Einzelhandels- und Zentrenkonzept für die Landeshauptstadt Hannover</li> <li>• Erstellen einer Beschlussdrucksache für die öffentliche Auslegung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes durch die Verwaltung</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berücksichtigung von Genderaspekten im Aufstellungsverfahren und bei der Formulierung von Zielen und Grundsätzen</li> <li>- Beteiligung der (Fach-)Öffentlichkeit im Aufstellungsprozess unter stärkerer Berücksichtigung von Genderaspekten</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online-Bürger*innenbefragung Juni - August 2017</li> <li>• Online-Händler*innenbefragung Juni - August 2017</li> <li>• Online-Check der Betriebe in den Stadtteil-Zentren</li> <li>• drei interne Planer*innenworkshops, drei Sitzungen des begleitenden Arbeitskreises</li> <li>• Erster Konzeptentwurf im Frühjahr 2019</li> <li>• Vorlage des verwaltungsintern abgestimmten Endberichtes Dezember 2019</li> <li>• Beschlussvorlage für die Beratung in den politischen Gremien März 2020, anschließend öffentliche Auslage.</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	Beachtung von geschlechterrelevanten Aspekten in der fachlichen Diskussion
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestandsaufnahme und Analyse der Einzelhandelssituation</li> <li>• Aktualisierung des Datenbestandes bis Ende 2018</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Endbericht zum gutachterlichen Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes</li></ul>
<b>Anmerkungen</b>	Das Einzelhandels- und Zentrenkonzept beinhaltet als integrierten Baustein ein Nahversorgungskonzept. Es bildet eine Grundlage für das sich parallel in Aufstellung befindliche Vergnügungstättenkonzept.
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung

### 3.3.4 Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Qualitätssicherung

Artikel der Charta	Art. 25 Stadt- und Lokalplanung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§1 Abs. 6 Baugesetzbuch DS 0212/2011 (Schriftenreihe zum Flächennutzungsplan Heft 22)

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Halten des hohen Standards der Nahversorgungsqualität im Stadtgebiet</li> <li>- Erhalt und Ausbau kurzer Wege</li> <li>- Erhalt und Stärkung einer flächendeckenden und wohnortnahen Nahversorgungsstruktur im Bereich Nahrungs- und Genussmittel</li> <li>- Erhalt und Stärkung der polyzentralen Nahversorgungsstruktur durch die Zentren</li> <li>- Anbindung der Standorte und Zentren an den ÖPNV</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufende Bearbeitung und Betreuung von Ansiedlungs- und Erweiterungsvorhaben</li> <li>• Eröffnung Nahversorger Alter Damm Februar 2020</li> <li>• Baubeginn Gebäudekomplex mit Nahversorger und Drogeriemarkt Philipsborn Straße</li> <li>• Vorhabenbezogener Bebauungsplan zur Erweiterung behindertengerechter Discounter Vitalquartier Annastift sowie für den Neubau Aldi Markt Mozartstraße im Verfahren</li> <li>• Bauleitplanung zur Entwicklung eines Zentralen Versorgungsbereichs/Stadtteilzentrum in Verbindung mit dem Wohngebiet Kronsberg-Süd</li> <li>• Bauleitplanung zur Entwicklung eines Zentralen Versorgungsbereichs im Bereich Wasserstadt, Gartenstadt Nord, Hainhölzer Markt</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<p>Evaluation und Weiterentwicklung der Qualitätsziele aus dem Einzelhandels- und Zentrenkonzept von 2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laufende Aktualisierung der Standorte der Lebensmittelversorgerinnen und Lebensmittelversorger</li> <li>- Überprüfung von Bauleitplänen auf möglicherweise den Zielen des Konzeptes entgegenstehende Festsetzungen</li> <li>- „Konstruktiver Dialog“ mit den Betreiberinnen und Betreibern</li> <li>- Aktualisierung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes in regelmäßigen Zeitabständen</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beginn der Neuaufstellung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes mit integriertem Vergnügungsstättenkonzept im März 2017 durch Gutachterbüro, Vorlage des Endberichtes Dezember 2019</li> <li>• Dazu drei interne Workshops und drei</li> </ul>

	<p>Arbeitskreissitzungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Online-Befragungen Händlergemeinschaften und Bürger*innen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verkaufsflächenausstattung pro Einwohnerin bzw. Einwohner</li> <li>- Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner im 500m-Radius um den jeweiligen Lebensmittelanbieter</li> <li>- Reduzierung von Leerständen</li> <li>- Verbesserung des Verkaufsflächenangebotes im Wohnumfeld (z.B. Erhöhung der Sortimentstiefe und- breite, erhöhtes Konkurrenzangebot, Ausfüllen von Netzlücken)</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollerhebung des Einzelhandels</li> <li>• Ergebnisse Online-Befragungen</li> </ul>
<b>Anmerkungen</b>	<p>Bisherige Maßnahmen haben sich bewährt und werden weitergeführt und ggf. auf der Grundlage des Gutachtens ergänzt. Eine Beschlussdrucksache zur öffentlichen Auslage des Einzelhandels- u. Zentrenkonzepts wurde im März 2020 in die politischen Gremien gegeben.</p>
<b>Zuständigkeit</b>	<p>Fachbereich Planen und Stadtentwicklung; in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Wirtschaftsförderung</p>

### 3.3.5 Förderung der Gleichstellung bei Planungswettbewerben und Mehrfachbeauftragungen

Artikel der EU-Charta	Art. 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Wohnkonzept 2015 Wohnbauflächeninitiative Hannoversche Wohnungsbauoffensive 2016 RPW 2013 – Richtlinie für Planungswettbewerbe

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Achtsamkeit und Aufmerksamkeit der Auslobenden gegenüber geschlechtersensibler Planung fördern</li> </ul>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	In den Jahren 2017 und 2018 wurden keine Wettbewerbe vom Baudezernat/Fachbereich Planen und Stadtentwicklung ausgelobt. 2019 wurde von der Landeshauptstadt Hannover, vertreten durch das Baudezernat, der Wettbewerb zur Umgestaltung Steintor in Hannover Mitte ausgelobt.
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verankerung dieser Zielsetzung in den für den internen Gebrauch erarbeiteten Leitlinien für die Erarbeitung von Verfahrensgrundlagen für Auslobungen durch die LHH</li> <li>- Information + Beratung bei der Erstellung der Auslobungsunterlagen / Aufgabenstellung hinsichtlich geschlechtersensibler Bewertungskriterien</li> <li>- auf paritätische Besetzung von Jurys hinwirken</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 bis 2019</b>	<p>Die Zielsetzung „Achtsamkeit und Aufmerksamkeit der Auslobenden gegenüber geschlechtersensibler Planung zu fördern“, wurde durch die Umsetzung folgender Maßnahme gefördert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Zielsetzung ist in die für den internen Gebrauch erarbeiteten Leitlinien für die Erarbeitung von Verfahrensgrundlagen für Auslobungen durch die LHH aufgenommen worden.</li> <li>• Bei Verfahren, an denen der Fachbereich Planen und Stadtentwicklung beteiligt war, wurde auf das Thema paritätische Besetzung von Jurys hingewirkt.</li> <li>• In dem vom Baudezernat ausgelobten Wettbewerb zur Umgestaltung Steintor wurde die Jury bei den Fachpreisrichter*innen paritätisch besetzt durch zwei Frauen und zwei Männer.</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Verfahren, bei denen Genderaspekte in Auslobungen und Jurybesetzungen in städtischen Wettbewerbsverfahren berücksichtigt</li> </ul>

	wurden
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>In dem Berichtszeitraum war das Baudezernat an 19 von externen Auslober*innen ausgelobten Wettbewerbsverfahren beteiligt und hat bei diesen Verfahren die Maßnahmen berücksichtigt.</p> <p>In dem vom Baudezernat ausgelobten Wettbewerb zur Umgestaltung Steintor wurde die Jury bei den Fachpreisrichter*innen paritätisch besetzt durch zwei Frauen und zwei Männer. Unter den stellvertretenden Fachpreisrichter*innen waren eine Frau und zwei Männer vertreten.</p> <p>Unter den drei Sachpreisrichter*innen (Politische Vertreter*innen + Verwaltung) waren eine Frau und zwei Männer. Die Stellvertreter*innen waren eine Frau und ein Mann.</p> <p>Das Ziel der paritätischen Besetzung wurde im Grundsatz umgesetzt.</p>
<b>Anmerkungen</b>	Die Maßnahmen werden weiterhin bei Planungswettbewerbsverfahren und Mehrfachbeauftragungen berücksichtigt.
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung