







EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern

AKTIONSPLAN
der Landeshauptstadt Hannover

LANDESHAUPTSTADT HANNOVER





VORWORT

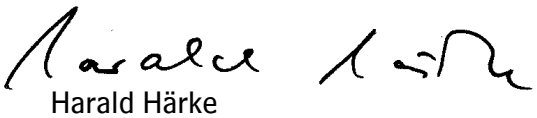
Seit über 25 Jahren verfolgt die Landeshauptstadt Hannover in vielfältiger Weise das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern. Ob es um die Stärkung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben geht, um die Sensibilisierung des öffentlichen Bewusstseins für Gleichstellungsfragen oder um ihre Rolle als Arbeitgeberin, die Stadtverwaltung Hannover erkennt diesen vielschichtigen Themenkomplex als Gemeinschaftsauftrag an und arbeitet gemeinsam mit dem Referat für Frauen und Gleichstellung kontinuierlich an der Umsetzung der Aufgaben, die aus diesem Auftrag erwachsen. Ab 2001 wurde Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe implementiert. Eine geschlechtergerechte Sichtweise auf alle Projekte/Prozesse wurde angeschoben. Inzwischen wird der Blickwinkel von Frauen und Männern in allen kommunalpolitischen Bereichen eingenommen, um die Unterschiedlichkeit als Chance für ein zielorientiertes und weitgreifendes Handeln zu nutzen. Alle wichtigen Handlungsprogramme der Landeshauptstadt Hannover werden dementsprechend bereits unter diesem Aspekt geplant. So konnte die Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplanes unter Einbeziehung des Leitbildes der Landeshauptstadt Hannover, des Handlungsrahmens Verwaltung 2015 und verschiedener Fachprogramme (z.B. Kommunale Bildungsplanung, Masterplan Mobilität 2025) erfolgen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind bei der Stadtverwaltung Hannover seit langem zentrale Themen der Personalpolitik. Deshalb ist die Unterzeichnung der EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern und die damit einhergehende Verpflichtung, einen Aktionsplan zu erarbeiten, der die Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2013 bis 2015 konkretisiert, eine folgerichtige Entwicklung der Gleichstellungsarbeit in der Landeshauptstadt Hannover.
Im Mai 2011 wurde die EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom Oberbürgermeister unterzeichnet. Danach konnten die zukünftigen Handlungsfelder für den Aktionsplan der Stadt Hannover identifiziert und den drei großen Bereichen kommunalen Handelns (politische Rolle, Rolle als Arbeitgeberin, Rolle als Dienstleistungserbringerin) zugeordnet werden:

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

30 Maßnahmen in diesen 9 Handlungsfeldern werden auf den folgenden Seiten dargestellt. Mit den von den Dezernaten benannten Ansprechpartner/innen wurde sowohl in bilateralen Gesprächen als auch in Gruppenveranstaltungen der Aktionsplan zielorientiert erarbeitet.

Zum Stand der Umsetzung wird in 2014 eine Abfrage erfolgen und zeitnah im Gleichstellungsausschuss berichtet werden. Die Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplanes ist Ende 2015 geplant. Dann wird ein Controlling stattfinden, dessen Ergebnisse in eine Überarbeitung des Aktionsplanes mit neuen Zielsetzungen und Maßnahmen einfließen werden.

Ein herzlicher Dank geht an alle Mitwirkenden für die konstruktive Zusammenarbeit. Damit wurde ein weiterer Schritt auf unserem Weg zu einer geschlechtergerechten Stadt vollzogen und es wurde ein Beispiel dafür gegeben, wie das Thema Gleichstellung in einer Kommune als Querschnittsaufgabe verstanden werden kann.



Harald Härke
Fachbereichsleiter
Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste

EINLEITUNG

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

Mit der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene steht erstmals für das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ein gesamteuropäischer Rahmen zur Verfügung, der als ein zentrales Instrument zur Verstärkung von Gleichstellung im Hoheitsgebiet genutzt werden kann. Die Charta bietet die Chance bisherige Gleichstellungsarbeit zu überprüfen, aktuelle Schwerpunkte zu setzen, Vorhaben zu synchronisieren und sich langfristig auf Prioritäten zu verständigen. Mit der Umsetzung von benannten Maßnahmen wird das kommunale Handeln an den Erfordernissen der sich verändernden Stadtgesellschaft ausgerichtet. Deutlich werden die Herausforderungen für Verwaltung und für Politik, denn die demokratische Gestaltung der Geschlechterverhältnisse stellt eine zentrale Voraussetzung für die soziale Gerechtigkeit unserer zukünftigen Gesellschaft dar. Sie wird zunehmend Schlüssel zu unserem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg sein.

Am 16.10.2010 fasst der Rat der Stadt einstimmig den Beschluss, sich der Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern anzuschließen. Mit der Unterschrift durch den Oberbürgermeister am 14.05.2011 bekennt sich die Landeshauptstadt Hannover formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung und verpflichtet sich gemäß der dargelegten Artikel in ihrem Hoheitsgebiet aktiv zu werden. Der erste Gleichstellungsaktionsplan stellt einen besonderen Meilenstein der kontinuierlichen Gleichstellungsarbeit in Hannover dar. Er ist als Basis zukünftigen Handelns, für die Verwaltung, für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, für die Fraktionen und für die politischen Ausschüsse aufzufassen. Bewusst werden bisherige Aktivitäten aufgegriffen und in deren Fortführung Kontinuität und Planungssicherheit für alle Beteiligten hervorgehoben.

Ebenso ist zu betonen, dass die Erarbeitungsphase zu den Maßnahmen auch Impulse zu „Neuem“ hervorbrachten. Hier seien strategische Neuausrichtungen oder eine verbesserte Trennschärfe zwischen ineinandergreifenden Aufgabenfeldern beispielhaft genannt.

Ich freue mich darüber, dass die Landeshauptstadt Hannover mit ihrem ersten Gleichstellungsaktionsplan ein Produkt vorlegt, das unter dem Focus der Gleichstellung von Frauen und Männern der langfristigen Zielsetzung von mehr Geschlechterdemokratie in der Gesellschaft dienen wird.



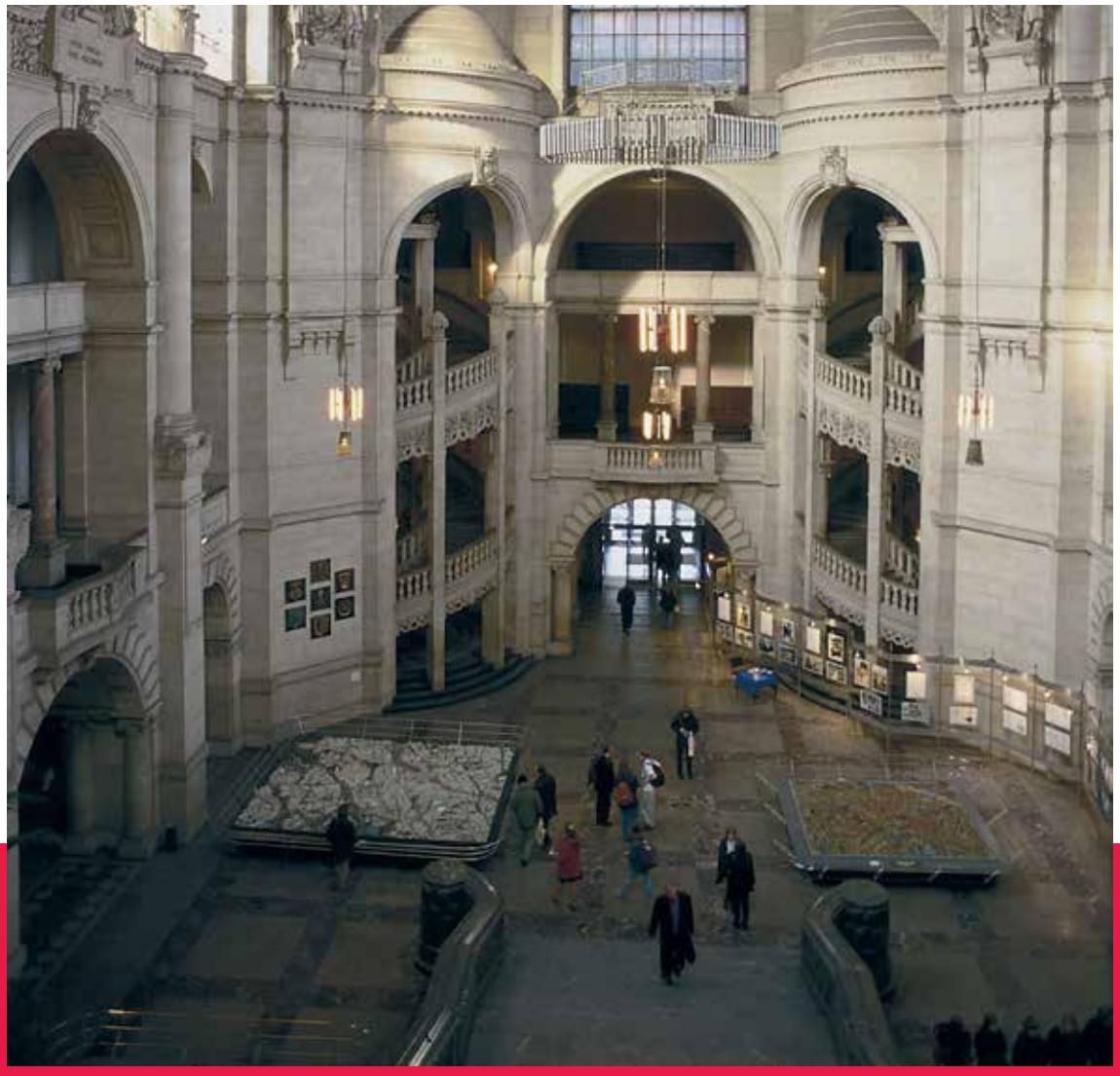
Friederike Kämpfe
Gleichstellungsbeauftragte
der Landeshauptstadt Hannover



Inhalt

1.	Politische Rolle	10
1.1	Öffentliches Engagement für Gleichstellung	11 - 17
1.2	Gendergerechtigkeit und Stereotypenabbau	18 - 25
2.	Rolle als Arbeitgeberin	26
2.1	Leitbild für die Beschäftigten der LHH	27 - 28
2. 2	Kommune als Arbeitgeberin	29 - 39
3.	Rolle als Dienstleistungserbringerin	40
3.1	Kinderbetreuung	41 - 44
3.2	Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen	45 - 46
3.3	Mobilität und Verkehr	47 - 49
3.4	Wirtschaftliche Entwicklung	50 - 52
3.5	Kampf gegen Menschenhandel	53 - 55
Kurzdarstellung aller Maßnahmen		56 - 58

1. POLITISCHE ROLLE



1.1 Öffentliches Engagement für Gleichstellung

Mit der Unterzeichnung der EU-Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene bekennt sich die Landeshauptstadt Hannover formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung. Das Engagement findet auf unterschiedlichen Ebenen statt und die Erarbeitung des Aktionsplanes gemäß EU-Charta begann mit der Unterzeichnung.
Im Verlauf der Geltungsdauer werden die formulierten Maßnahmen des ersten Aktionsplanes umgesetzt. Ein geeignetes Vorgehen zur Überprüfung der Umsetzung wird gleich zu Beginn entwickelt und in den Folgejahren soll eine zeitliche und inhaltliche Koppelung mit dem Gleichstellungsplan nach § 15 NGG und dem Gleichstellungsbericht nach § 9NKomVG angestrebt werden.

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

Mit der Aufnahme in den öffentlichen Aktionsplan bekennt sich der Rat der Landeshauptstadt Hannover öffentlich zur der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in den Beteiligungen der Landeshauptstadt. Im ersten Schritt erfolgte die Identifizierung und Anerkennung als Handlungsbedarf durch den Antrag 0453/2012.
Auf Grundlage des NKomVG schafft die Stadtverwaltung Hannover in der ersten Phase bei den Beteiligungen der LHH Transparenz für Rat, Verwaltung und Stadtgesellschaft. Als Produkt wird im Rahmen des jährlichen Beteiligungsberichtes nach §151 NKomVG seit 2012 auch über die Frauen/Männeranteile auf den einzelnen Führungsebenen sowie insgesamt unternehmensbezogen berichtet. Weiterhin erfolgt eine Berichterstattung über die von den Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Frauenförderung getroffenen Maßnahmen.

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

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

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

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

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

1.1.1 Aktionsplan gemäß EU-Charta Gleichstellung

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

Ziele	- gebündelte Darstellung der Prioritäten, Aktivitäten und Zielsetzungen in den aktuellen Handlungsfeldern - Impulsgebung bei laufenden Prozessen, zur inhaltlichen Neupositionierung und zur Prioritätensetzung - Beitrag zur interkommunalen Transparenz zur Thematik
Maßnahmen	- Fertigstellung des Gleichstellungaktionsplanes und fristgerechter Beratungsverlauf durch die Ausschüsse - Entwicklung geeigneter Controllingverfahren für alle Maßnahmen - jährliche Berichterstattung im Gleichstellungsausschuss über die Umsetzung der Maßnahmen - Entwicklung von neuen Aktionsplänen für die nachfolgenden Perioden
Indikatoren	- Verabschiedung des ersten Gleichstellungsaktionsplanes zum festgelegten Zeitpunkt - Vorliegen einer Konzeption zum Controlling - Ergebnissicherung im Gleichstellungsausschuss - Planungsstand für nachfolgenden Aktionsplan in 2015
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.1.2 Beteiligungsbericht

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

Ziele	Schaffung von öffentlicher Transparenz, insbesondere bei der Gesellschafterin und bei den Aufsichtsratsmitgliedern: - in Bezug auf Frauen/Männer-Anteile in den städtischen Beteiligungsunternehmen insgesamt und auf unterschiedlichen Führungsebenen - zu den getroffenen Maßnahmen in den Unternehmen bezüglich der Komplexe - Vereinbarkeit Beruf und Familie - sowie - Frauenförderung -
Maßnahmen	- Datenerhebung mittels jährlicher Umfrage - Berichterstattung im Rahmen des Beteiligungsberichtes nach §151 NKomVGs
Indikatoren	Vorliegen eines jährlichen Beteiligungsberichtes mit entsprechender Berichterstattung
Zuständigkeit	Fachbereich Finanzen
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.1.3 Frauen in Führung

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

Ziele	- Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen der Unternehmen - Lernen der Unternehmen voneinander, um zu praktikablen Lösungen zu kommen
Maßnahmen	- Infoveranstaltung zum Austausch größerer Unternehmen über Maßnahmen zu den Themen „Frauen in Führung“ und „Väter in Elternzeit“ - Veranstaltung für den Arbeitskreis Chancengleichheit zu Zielen und Maßnahmen (Teilzeit, flexibler Arbeitszeit und Frauen in Führungspositionen)
Indikatoren	- Durchgeführte Veranstaltungen - Anzahl der Teilnehmenden bei den Veranstaltungen
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.1.4 Internationaler Frauentag

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

Ziele	- Verdeutlichung noch bestehender Benachteiligungen von Frauen in den verschiedenen Lebensbereichen der heutigen Gesellschaft - Stärkung der Frauensolidarität
Maßnahmen	- Mitherausgabe der Zeitung des hannoverschen Frauenbündnisses zum Internationalen Frauentag - Vielfältige gemeinsame Aktionen um den 08.März
Indikatoren	- Jährliches Erscheinen der Zeitung - Durchgeführte Aktionen vom Bündnis zum Internationalen Frauentag
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.1.5 Lohngerechtigkeit

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

Ziele	- Bewusstseinsbildung über Lohndifferenzen bei Männern und Frauen in der Stadtgesellschaft und in den Unternehmen - Stärkung des Selbstbewusstseins von Frauen in Lohnverhandlungen
Maßnahmen	- Koordination des Netzwerkes „Equal pay day“ - Planung, Vorbereitung, Durchführung und Evaluation der Aktionen zum „Equal pay day“
Indikatoren	- Durchführung der öffentlichen Aktionen - Resonanz in der aktuellen Presse /Medienwirksamkeit
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung, Förderung Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit

1.2 Gendergerechtigkeit und Stereotypabbau

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2.1 Zukunftstag Mädchen und Jungen

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

Ziele	- Förderung der beruflichen Chancengleichheit in geschlechts-typischen Berufsfeldern - Personalerschließung für die Zukunft - Entwicklung von mehr Gleichstellungsbewusstsein - Aufzeigen neuer Wege für die berufliche Zukunft von Mädchen und Jungen - Abbau von stereotypen Rollenbildern
Maßnahmen	- stetige Öffentlichkeitsarbeit zum Zukunftstag als öffentliches Bekenntnis - Anbieten von Plätzen zum Zukunftstag nach Geschlechtern getrennt - Entwicklung einer Statistik zum Zukunftstag
Indikatoren	- Darstellung in der Presse und in der Mitarbeiterzeitung der Stadtverwaltung - kontinuierliche Aktualität auf der Internetseite hannover.de zum Thema - Anzahl der angebotenen Plätze für Mädchen und Jungen (2012: 162 weiblich / 176 männlich) - Vorliegen einer Statistik
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.2.2 Gendergerechte Sprache

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

Ziele	- Differenzierter Sprachgebrauch in allen Schriften und Veröffentlichungen - Verankerung von differenzierter Sprache im Bewusstsein der Beschäftigten als Notwendigkeit für geschlechtergerechten Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Arbeitsunterlagen
Maßnahmen	- Erarbeitung einer ADA - Thematisierung bei Führungskräfteentwicklung, im Nachwuchsförderkreis und in der Ausbildung - Neuauflage Infomaterial
Indikatoren	- Vorliegen einer ADA - Vorliegen von Abschlussarbeiten u. Projektnachweise/ Präsentationen der Nachwuchskräfte in gendergerechter Sprache
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.2.3 Männer in die städtischen Kitas

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

Ziele	- Erhöhen des Anteils von Männern in Kitas - Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes für Männer - Sensibilisierung des Fachpersonals für Genderthemen und Rollenverhalten
Maßnahmen	- gezielte Werbung in Fachschulen - aktive Beteiligung bei der „Langen Nacht der Berufe“ - Angebot von Arbeitsplätzen für eine berufsbegleitende Ausbildung - Fortbildungen aller städtischen Kitas werden an Ergebnissen des Genderprojekts Kita Fischteichweg ausgerichtet
Indikatoren	- Männeranteil in den Kita`s - Anzahl der Arbeitsplätze für berufsbegleitende Ausbildung - evtl. Projekte mit thematischem Zusammenhang
Zuständigkeit	Fachbereich Jugend und Familie
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.2.4 Bildungsangebote in Ganztagsschulen

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

Ziele	Schaffung von gendergerechten Bildungsangeboten in den Ganztagsschulen im Stadtgebiet und Beförderung positiver Geschlechterbilder bei den Kindern
Maßnahmen	- Abfrage der Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen für ihre Betreuung in den Ganztagsschulen - Entwicklung passgenauer Bildungskonzeptionen für die jeweilige Schule mit speziellen Angeboten für Jungen und Mädchen
Indikatoren	- Anzahl der teilnehmenden Kinder - Anzahl der getrennt geschlechtlichen Angebote
Zuständigkeit	Fachbereich Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.2.5 Neuausrichtung spezifischer VHS-Angebote

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

Ziele	- zeitgemäße Angebote bei den Kursen für Frauen - Entwicklung von Angeboten für Männer - Steigerung der Attraktivität der Kurse für Frauen und Mädchen - Steigerung der Attraktivität der VHS für Männer und Jungen
Maßnahmen	- Strategieplanung zur Neuausrichtung der Angebote - Konferenz zur bedarfsgerechten Neuausrichtung der Angebote (Großgruppenveranstaltung/Bildungsforum, um mit Fachleuten unter Beteiligung mehrerer Bildungsinstitutionen zum Thema ins Gespräch zu kommen)
Indikatoren	- Durchführung der Veranstaltung - Anzahl der Teilnehmenden - Anzahl neuer Angebote
Zuständigkeit	Fachbereich Bildung und Qualifizierung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung / Unterstützung durch Kooperationspartner/Innen

1.2.6 Überarbeitung VHS-Programmheft unter Genderaspekten

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

Ziele	- Erarbeitung einer Checkliste für die Überarbeitung der Texte und des Layouts des Programmheftes unter Genderaspekten - Umgestaltung des Programms nach der Checkliste
Maßnahmen	- Recherche und externe fachliche Unterstützung zur Erstellung der Checkliste - hausinterne Informationsveranstaltung und kontinuierliche Kommunikation zur Handhabung - konkrete Überarbeitung des Programmheftes
Indikatoren	- Vorliegen der Checkliste - Vorliegen des überarbeiteten Programmheftes
Zuständigkeit	Fachbereich Bildung und Qualifizierung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2. ROLLE ALS ARBEITGEBERIN



2.1 Leitbild der Landeshauptstadt Hannover

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

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

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

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

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

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

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

2.1. Das Leitbild der Landeshauptstadt Hannover

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

Ziele	- Vertraut machen mit den Inhalten des Leitbildes, - Entwicklung einer Grundhaltung der neuen Mitarbeiter/innen, die dem Ansatz der Vielfalt gerecht wird - regelmäßige Reflexion des eigenen Verhaltens in Orientierung am Leitbild und gegenseitiger Austausch - gelebtes Leitbild in allen Hierarchieebenen der Stadtverwaltung
Maßnahmen	- Beibehaltung der Sensibilisierung für Leitbildthemen in den Qualifizierungsmaßnahmen Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderkreis - Integration des Leitbildes im Konzept Mitarbeitergespräch - Durchführung von Dialogveranstaltungen zum Leitbild mit den neuen Mitarbeiter/innen und den Ausbildungsjahrgängen - Fortbildungen mit Leitbildbezug (interkulturelle Kompetenz, Lesben-Schwule-bisexuelle-Transgender)
Indikatoren	- Anzahl der Teilnehmer/innen an den Qualifizierungs-maßnahmen Führungskräfteentwicklung und Nachwuchs-förderkreis - Anzahl der Teilnehmer/innen an den Dialogveranstaltungen - Anzahl der Teilnehmer/innen an den jeweiligen Fortbildungen
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2 Kommune als Arbeitgeberin

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

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

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

Hiernach ergibt sich bei der gesamtstädtischen Beschäftigungsstruktur mit einem Frauenanteil von 50,04 % und einem Männeranteil 49,96 % grundsätzlich eine paritätische Verteilung des Geschlechterverhältnisses. Frauen sind teils noch in höherwertigen Stellen unterrepräsentiert, jedoch nicht in allen. In den Gehaltsgruppen E13/A13 bis AT, B2 (ehemaliger höherer Dienst) liegt der Frauenanteil im Durchschnitt bei 43,3 %. Der Anteil von weiblichen Führungskräften liegt bei 38,3%. Das ist im Vergleich mit anderen öffentlichen Verwaltungen und der Wirtschaft ein überdurchschnittlich guter Wert und ein Ergebnis jahrelanger Gleichstellungsbestrebungen in der Personalpolitik. Den nach NGG zu erreichenden Wert von 45 % anzustreben, wird die Aufgabe in den kommenden Jahren sein. Die hierzu geplanten Maßnahmen sind im Gleichstellungsplan konkretisiert.
Im Gleichstellungsplan wurde der Standard formuliert, der bis Ende 2014 erreicht werden soll. Bei der Maßnahmenentwicklung wird noch stärker als bisher der Focus auf flexible Arbeitsformen, Modelle mobiler Arbeit, bewusste Gestaltung von Teilzeitarbeit und eine Konzeption zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung gelegt.
Die Stadtverwaltung Hannover wird als eine der ersten Kommunen in Deutschland (Größenklasse 1) im Jahr 2013 in ausgewählten Fachbereichen das anonymisierte Bewerbungsverfahren erproben und evaluieren.

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

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

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

Ziele	- Erhöhung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt A13/E13 - Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab A11/E10
Maßnahmen	- paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/E13 - Gewinnung geeigneter Frauen über Einstiegsamt A 13 um potentielle Bewerberinnen für höherwertige Aufgaben zu generieren - gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen, - vorrangige Meldung von Frauen für FKE und paritätische Teilnahme von Frauen am Nachwuchsförderkreis - verstärkte Nutzung der Mitarbeitergespräche zur Ermittlung von Entwicklungspotenzial und von Fördermaßnahmen bei geeigneten Frauen - Ermöglichen der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Familie
Indikatoren	- Frauenanteile in den Entgelt-/Besoldungsgruppen E15Ü/A16 und E14/A14 - Frauenanteile in den Entgelt-/Besoldungsgruppen E12/A13; E11/A12; E10/A11
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.2 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern

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

Ziele	- Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen: Schwerpunkt Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst - Erhöhung des Männeranteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Männern: Schwerpunkt Männeranteil in den Kindertagesstätten - Erhöhung bzw. Halten des Männeranteils in Entgeltgruppen, in denen sie gesamtstädtisch unterrepräsentiert sind
Maßnahmen	- gezielte Erhöhung des Frauenanteils bei den Auszubildenden - Gender-Analysen von Stellenausschreibungen und Überprüfung von Anforderungsprofilen - gezielte Werbemaßnahmen für die Berufsorientierung in Richtung technischer Berufe für Mädchen - Kooperation mit den allgemeinbildenden Schulen zur Berufsorientierung in Richtung pädagogischer Ausbildung für Jungen - Teilnahme an der „Langen Nacht der Berufe“ - Zukunftstag für Mädchen und Jungen
Indikatoren	- Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst - Männeranteil in den Kindertagesstätten - Männeranteil in den Entgeltgruppen E01 bis E03
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

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

Ziele	- familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen entsprechend der geschlechtsspezifischen Bedarfe der Beschäftigten in ihren Lebensphasen - Kenntnis der verschiedenen Regelungen und Angebote bei der LHH zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung - Kultur eines wertschätzenden Miteinanders gegenüber verschiedenen Lebens- und Arbeitsmodellen in der Organisation von den Führungskräften und Beschäftigten
Maßnahmen	- Verbesserung der Arbeitsbedingungen von in Teilzeit beschäftigen Frauen und Männer (s. auch 2.2.6 und 3.1.3) - weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und –ort (s. auch 2.2.5) - Dialog zur Sensibilisierung für ein wertschätzendes Miteinander mit den Fachbereichen und weiteren Multiplikator/innen - Gestaltung der Rubrik „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im städtischen Intranet - Schaffung weiterer Betreuungsplätze in einer Betriebskinder-krippe und einer Großtagespflegestelle für 1-3jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung - Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6-12jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung - Ermittlung und Vorhaltung entlastender Angebote für Beschäftige der Stadtverwaltung mit Pflegeverantwortung - Angebot gemäß Familienpflegezeitgesetz für Tarifbeschäftigte der Stadtverwaltung

Indikatoren	- Durchführung einer geeigneten Veranstaltung zum Thema „Wertschätzendes Miteinander“ mit Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie Führungskräften - Anzahl der geschaffenen Krippenplätze in der Betriebs-kinderkrippe und der Großtagespflegestelle - Anzahl der angebotenen Ferienbetreuungsplätze pro Jahr - Vorliegen eines Intranetauftritts mit allen Angeboten für Beschäftigte der Stadtverwaltung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.4 Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

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

Ziele	- Personalbindung und Personalgewinnung - Optimierung von Produktivität der Arbeit und Mitarbeiter-zufriedenheit - Chancengleichheit und Teilhabe an Arbeitszusammenhängen in allen beruflichen Lebensphasen
Maßnahmen	- Konzeption „Mobiles Arbeiten“ bis Ende 2013 - Beginn der Umsetzung über je ein Pilotbereich pro Dezernat - Einsatz spezieller Software und Hardware zur Entlastung und Flexibilisierung der Arbeit in ausgewählten Bereichen
Indikatoren	- Vorliegen des Konzepts - Nutzung der neuen Angeboten von Mitarbeiter/innen und Führungskräften - Mitarbeiterzufriedenheit als Evaluationsgröße in den ausgewählten Bereichen - Evaluation in den zu initiierenden Projekten erfolgt aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.5 Teilzeit

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

Ziele	- Arbeitszufriedenheit von Teilzeit-Beschäftigten erhöhen - Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern - Organisatorische Umsetzbarkeit von Teilzeit, wo gewünscht und von Vollzeitarbeit, wo gewünscht
Maßnahmen	- Fortführung des begonnenen Dialogprozesses im AK Teilzeit - Erstellen und Bearbeiten eines Maßnahmenkatalogs „Verbesserungen für Teilzeit-Beschäftigte“
Indikatoren	Vorliegen eines Maßnahmenkatalogs
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.6 Anonymisierte Bewerbungsverfahren

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

Ziele	- Vermeidung unterbewusster Diskriminierung in den Bewerbungsverfahren der LHH - gleiche Einladungswahrscheinlichkeit für potenzielle von Diskriminierung betroffener Personengruppen im Vergleich zu nicht von Diskriminierung betroffenen Personengruppen
Maßnahmen	- Hinweis auf den ausdrücklichen Verzicht auf Bewerbungsfoto bei allen Stellenausschreibungen - in Anträgen an den Gesamtpersonalrat, den Organisations- und Personalausschuss und in Bewerbungsübersichten wird auf Angaben zu Geburtstag und Alter verzichtet - in den Fachbereichen Planen und Stadtentwicklung sowie Gebäudemanagement werden ab 2013 alle externen Ausschreibungen anhand eines standardisierten Bewerbungsformulars anonymisiert
Indikatoren	- statistische Aussagen zum Verhältnis von Frauen und Männern bei Bewerbungen, Einladungen zum Vorstellungsgespräch und bei den Stellenbesetzungen - Anzahl der durchgeführten anonymisierten Bewerbungsverfahren in den beteiligten Fachbereichen
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.7 Teamentwicklung und Gender

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

Ziele	- Formulierung konkreter Bedarfe und Erwartungen infolge der Abwesenheit männlicher oder weiblicher Kollegen - Geschlechtergerechte Reflexion der eigenen Rolle in den Teams, Arbeitsgruppen und Sachgebieten
Maßnahmen	- Entwicklung konkreter Unterstützungsmaßnahmen (Workshops, Fortbildungen) als Module zur Reflexion des Rollenverhaltens und für den Fall von Teamentwicklung - Ergänzung der anstehenden Teamentwicklungsprozesse mit den passgenauen Modulen
Indikatoren	- durchgeführte Reflexionen in den Teams - Vorliegen eines Maßnahmenplanes - Durchgeführte Maßnahmen in Organisationseinheiten, die eine Teamentwicklung durchlaufen haben
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Fachbereich Recht und Ordnung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.2.8 Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt

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

Ziele	- Sensibilisierung im kollegialen Zusammenhang, - geschärfte Wahrnehmung bei den Führungskräften, - Aufbrechen von Tabuisierung der Problematik - Aufklärung über Unterstützungsangebote für Betroffene
Maßnahmen	- Informationsveranstaltungen zum Thema mit den Fachbe leitungen, den Bereichsleitungen, den Personalräten und Frauenbeauftragten - Wiederauflage und Verteilung von Informationsmaterial - Entwicklung einer Konzeption zum Vorgehen durch eine Arbeitsgruppe - Durchführung geeigneter Maßnahmen
Indikatoren	- Anzahl der stattgefundenen Veranstaltungen - Vorliegen des Infomaterials - Vorliegen der Konzeption - Durchgeführte Maßnahmen
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3. ROLLE ALS DIENSTLEITUNGSERBRINGERIN



3.1 Kinderbetreuung

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

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

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

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

3.1.1 Bedarfsgerechte Schaffung von Kindertagesstättenplätzen

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

Ziele	- Bereithalten eines bedarfsgerechten Betreuungsangebotes für die Kinder im Stadtgebiet - der Anteil der betreuten Kinder mit Migrationshintergrund soll dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung der Stadt Hannover entsprechen - Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten - Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
Maßnahmen	- bedarfsgerechter Neubau und Ausbau der Kitas zur Schaffung der notwendigen Betreuungsplätze und zur Abdeckung notwendiger Betreuungszeiten für die Kinder - Umwandlung von Kitas in Familienzentren
Indikatoren	- Anzahl der geschaffenen Einrichtungen /Plätze - Anzahl der geschaffenen Familienzentren
Zuständigkeit	Fachbereich Jugend und Familie
Ressourcen	- im Rahmen der Haushaltsplanung - Fördermittel von Bund und Land

3.1.2 Ausbau der Ganztagsschulen

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

Ziele	- Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten - Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben - Schaffung weiterer Ganztagsangebote für Schüler/innen im Grundschulbereich
Maßnahmen	- Erweiterung der Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter - weitere Identifizierung von Grundschulen, die nachfolgend zu Ganztagsschulen umzubauen sind
Indikatoren	- Anzahl der ausgebauten Schulen (Ausgangszahl 2012: 25 Ganztagsschulen) - Benennung der Schulen, die zum weiteren Ausbau vorgesehen sind
Zuständigkeit	Fachbereich Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.1.3 Väter in Verantwortung

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

Ziele	- gerechte Verteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern bei den Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover und den städtischen Beteiligungen - Ermutigung von männlichen Beschäftigten, verstärkt Familienaufgaben wahrzunehmen
Maßnahmen	- Ausbau des Themas „Elternzeit“ im Intranet der Stadtverwaltung mit direkter Ansprache und Ermutigung von Vätern, Elternzeit in Anspruch zu nehmen - stadtweite Informations- und Vernetzungsveranstaltung für Väter in Elternzeit - gezielte Werbung für die Väterfreizeit „Vatertagsspecial“ bei den Beschäftigten der Stadt und der städtischen Beteiligungen
Indikatoren	- Zahl der Väter in Elternzeit - Zahl der Teilnehmenden beim „Vatertagsspecial“
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.2 Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

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

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

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

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

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

3.2.1 Einführung eines Sozialkriterienkatalogs

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

Ziele	- Vergabe von Aufträgen an Unternehmen, die erklären, sich für Gleichstellung von Frauen und Männern einzusetzen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen - Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen in den Fachbereichen und Betrieben und Vermittlung eines konkreten Handlungsrahmen für die eigenständige Arbeit
Maßnahmen	- Ergänzung/Vervollständigung des Konzepts „Soziale Kriterien in der Auftragserteilung“ - Spezifische Schulungen für die Mitarbeiter/innen in den Vergabestellen der Fachbereiche
Indikatoren	- Anzahl der Ausschreibungen, die die vorgegebenen Sozialkriterien bedienen werden - Anzahl der Teilnehmenden an den Schulungen
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.3 Mobilität und Verkehr

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

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

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

3.3.1 Verkehrssicherheit

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

Ziele	- Mobilitätschancen für alle als übergeordnetes Leitmotiv - langfristige Senkung der Unfallzahlen im Stadtgebiet - Verbesserung des Verkehrsverhaltens
Maßnahmen	- Woche der Verkehrssicherheit für Kinder, durchgeführt in Schulen und im öffentlichen Bereich - Baumaßnahmen zur Verbesserung der Verkehrssicherheit im Stadtgebiet - Medienkampagnen (Fahrgastfernsehen, Plakate, Verteilung von Infomaterial, Kinderstadtpläne)
Indikatoren	- Durchführung der Woche der Verkehrssicherheit für Kinder - Anzahl der durchgeführten Baumaßnahmen - Unfallzahlenstatistik - durchgeführte Medienkampagnen
Zuständigkeit	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.3.2 Radverkehr

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

Ziele	- Mobilitätschancen für alle, als übergeordnetes Leitmotiv - Ausbau des Radwegenetzes - Erhöhung des Radverkehrsanteils von 13 % (2002) auf 25% (2025) im Stadtgebiet
Maßnahmen	- Abschluss der laufenden Studie - Bearbeitung und Auswertung der Ergebnisse - Erstellen einer Radwegekonzeption - Planung von Baumaßnahmen und Prioritätenreihung bis 2020
Indikatoren	- Auswertung der Studienergebnisse - Vorliegen der Radwegekonzeption
Zuständigkeit	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.4 Wirtschaftliche Entwicklung

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

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

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

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

3.4.1 Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen

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

Ziele	- Vereinfachung der Rahmenbedingungen für Frauen in der Existenzgründung - Erhöhung der Anzahl der Existenzgründerinnen - erfolgsorientierte, geschlechterspezifisch bedarfsgerechte Beratungsangebote
Maßnahmen	- Fachberatung in den Stadtteilen vor Ort - regelmäßige Öffnungszeiten für individuelle Beratung - fachspezifische Informationsveranstaltungen und Netzwerkarbeit
Indikatoren	- Anzahl der Beratungsgespräche (Trennung: allgemeine Beratung und Existenzgründung) - Anzahl der Existenzgründungen von Frauen aus der Beratung - Anzahl der Infoveranstaltungen
Zuständigkeit	Fachbereich Wirtschaft
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.4.2 Kongress Gründerinnen und Freiberuflerinnen

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

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

3.5 Kampf gegen Menschenhandel

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

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

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

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

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

3.5.1 Anhörung zum Thema Menschenhandel im Gleichstellungsausschuss

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

Ziele	- Öffentlich machen der Thematik, - Sensibilisierung für komplexe Problemlage - Raum bieten für Antragstellungen aus dem politischen Raum
Maßnahmen	- Beantragung und formale Einleitung einer Anhörung zum Thema Menschenhandel im Gleichstellungsausschuss - Vorbereitung und Koordination der Anhörung aller beteiligten Institutionen, die mit Menschenhandel bzw. ihren Opfern zu tun haben - Vereinbarung konkreter Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenslage der Opfer
Indikatoren	- Durchführung der Anhörung - Maßnahmenkonzept
Zuständigkeit	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste, Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.5.2 Der Kommunale Kriminalpräventionsrat

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

Ziele	- Reduzierung von Kriminalität und Gewalt im Stadtgebiet und damit auch von Menschenhandelsdelikten - Verbesserung der Lebenslage der von Menschenhandel betroffenen Frauen
Maßnahmen	- Gewährleistung der kontinuierlichen Arbeit des KKP durch die Sicherstellung der städtischen Geschäftsführung des Gremiums - regelmäßige Anhörungen zum Thema Menschenhandel unter kriminalpräventivem Aspekt - Ermöglichen einer vernetzten reibungslosen Arbeit der beteiligten Institutionen
Indikatoren	- Fortbestand der Arbeit des Gremiums - vom KKP durchgeführte Sitzungen und Kampagnen - durchgeführte Anhörungen zum Thema Menschenhandel
Zuständigkeit	Büro des Oberbürgermeisters
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

Kurzübersicht der Maßnahmen

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

Fortsetzung Kurzübersicht der Maßnahmen

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

Fortsetzung Kurzübersicht der Maßnahmen

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



Landeshauptstadt Hannover

LANDESHAUPTSTADT HANNOVER

Der Oberbürgermeister
Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Trammplatz 2, 30159 Hannover

in Zusammenarbeit mit den Fachdezernanten der Stadtverwaltung Hannover
und der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Hannover

Redaktion:
Babet Volkmann
Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste

Telefon:
0511 168-46565
E-Mail:
Babet.Volkmann@Hannover-Stadt.de

Gestaltung:
Petra Utgenannt
Druck:

Stand:
Oktober 2013