

LANDESHAUPTSTADT
HANNOVER

**FÜR ALLE
& DICH!**
Gestalte Deine Stadt.

2025–2027

GLEICHSTELLUNGSPLAN

FÜR DIE STADTVERWALTUNG
DER LANDESHAUPTSTADT HANNOVER



INHALT

2

Gemeinsames Vorwort

4

Grundlagen

7

Daten und Fakten

19

Gesamtstädtische Ziele

26

Gesamtstädtische Schwerpunkte

42

Umsetzung der Maßnahmen

47

Fluktuationsuntersuchung

50

Maßnahmen- und Zeitplan

GEMEINSAMES VORWORT

Zu einer modernen Arbeitgeberin gehört ein klares Bekenntnis zur zeitgemäßen Gleichstellungspolitik. Gleichstellung und Diversity sind prägende Werte in der Stadtverwaltung Hannover. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist erklärtes Ziel innerhalb der Stadtverwaltung. Dieser Plan setzt ein klares Zeichen für die Landeshauptstadt Hannover als fortschrittliche und verantwortungsbewusste Arbeitgeberin und stellt einen bedeutenden Schritt auf dem Weg zu einer gleichberechtigten und zukunftsfähigen Verwaltung dar.

Die Landeshauptstadt Hannover ist eine attraktive und moderne Arbeitgeberin für alle. Denn so vielfältig wie die Menschen, sind auch die Berufe und die Möglichkeiten, die die Stadtverwaltung bietet. Es ist nun die Aufgabe von uns allen, diese Marke mit Leben zu füllen und dabei auch dem Wert der Gleichstellung der Geschlechter angemessene Priorität einzuräumen, denn der historisch niedrige Frauenanteil bei den Fachbereichs- und Bereichsleitungen macht deutlich, wie wichtig es ist, den Gleichstellungsplan für die Jahre 2025 bis 2027 nicht nur zu entwickeln, sondern auch umzusetzen.

Diese Umsetzung hängt entscheidend von der Beteiligung unserer Führungskräfte ab. Denn Gleichstellung ist eine Führungsaufgabe, die aktiv wahrgenommen werden muss. Deshalb setzen wir im Gleichstellungsplan einen klaren Schwerpunkt auf die Stärkung unserer Führungskräfte in ihrer Schlüsselposition.

Von ihnen wird in besonderem Maße erwartet, dass sie nicht nur mit gutem Beispiel vorangehen, sondern den Gleichstellungsplan auch in ihren Bereichen anwenden.

Gleichstellung ist ein so umfassendes Projekt, dass es die Beteiligung aller erfordert. Besonders in der heutigen Zeit ist es entscheidend, dass wir eine klare Haltung gegen Diskriminierung zeigen und uns mit Überzeugung für eine gleichstellungsgerechte Unternehmenskultur der Landeshauptstadt Hannover als Arbeitgeberin einsetzen. Diese Verantwortung tragen wir alle.



Belit Onay
Oberbürgermeister



Luisa Arndt
Gleichstellungsbeauftragte



1. GRUNDLAGEN

Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist dabei ein integraler Bestandteil unserer Personalpolitik. Sowohl der Gleichstellungsplan als auch die Personalentwicklung erfordern dabei eine vorausschauende Personalplanung.

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) hat zum Ziel, für Frauen und Männer die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Zur Durchsetzung der Ziele ist gemäß § 15 NGG ein Gleichstellungsplan für eine Geltungsdauer von drei Jahren zu erstellen. Auf Basis einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur erfolgt die Feststellung, in welchen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes besteht. Für diese Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen sind eine Fluktuationsabschätzung und die Festlegung von Zielvorgaben zum Abbau der festgestellten Unterrepräsentanzen erforderlich.

Für die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie legt die Dienststelle fest, welcher Standard erreicht werden soll.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan legen wir die angestrebten gesamtstädtischen Ziele und Schwerpunkte für die Jahre 2025 bis 2027 zur weiteren Förderung der Gleichstellung fest und beschreiben die erforderlichen Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen gemäß § 16 Absatz 1 NGG bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen oder der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden. Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben zu berücksichtigen. Nach Ablauf der Geltungsdauer wird ermittelt, inwieweit die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit verbessert werden konnte. Der Gleichstellungsplan und dessen Ergebnisse werden veröffentlicht und sind transparent für alle Beteiligten einsehbar.

Grundlage für die Erarbeitung des Gleichstellungsplans war ein beteiligungsorientierter Gesamtprozess bestehend aus:

- Rechenschaftsbericht
- Evaluierung der Gleichstellungsarbeit
- Werkstattgesprächen
- Erarbeitung in Arbeitsgruppen

Basis der Arbeit war u.a. der Rechenschaftsbericht nach § 16 NGG zum Gleichstellungsplan 2020 bis 2022. Hieraus ergaben sich wichtige Themenschwerpunkte, welche die Notwendigkeit eines zukunftsfähigen Gleichstellungsplans besonders verdeutlichten. So sind neben der Förderung von Frauen in Fach- und Führungsaufgaben ebenso die Vermeidung von Altersarmut bei Frauen in besonderem Maße zu betrachten.

Eine weitere wichtige Grundlage ist der Evaluationsbericht der Gleichstellungsarbeit der Landeshauptstadt Hannover vom November 2023. Die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen wurden bei der Entwicklung der Schwerpunkte und Maßnahmen für den Gleichstellungsplan berücksichtigt. Die Evaluation fand unter externer Begleitung zwischen März und Oktober 2023 statt. Basis waren qualitative und standardisierte Erhebungsmethoden. Die Erhebungen umfassten u.a. zehn qualitative, leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit Vertreter*innen der Verwaltungsspitze, eine Gruppendiskussion mit Vertreter*innen verschiedener Diversity-Dimensionen sowie eine standardisierte Online-Befragung aller Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover.

Übergreifende Erkenntnisse aus dem Evaluationsbericht:

- Kaum Relevanz des Gleichstellungsplans für eigene Arbeit für Führungskräfte
- Geschlechtstypische Berufsbilder sollten aufgebrochen werden

- Wunsch nach Strategie Gleichstellung und Diversity
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte quantitativ nicht ausreichend und damit noch nicht ausreichend strukturell verankert in Prozessen
- Förderung des Gleichstellungswissens fast ausschließlich zentral
- Zeitmangel bei Führungskräften sich mit Gleichstellung z.B. in Stellenbesetzungsverfahren zu beschäftigen
- Mehr Zeit zur Befassung nötig
- Mehr Wissen bei Führungskräften und Beschäftigten notwendig
- Kompensation und Bündelung von freien Stellenanteilen wichtig
- Führung in Teilzeit: Offensivere Durchsetzung von Doppelspitzen
- Bekanntheitsgrad der Angebote zur Vereinbarkeit ist ausbaufähig
- Konkrete Hilfestellung bei Umsetzung nötig

Die Einbindung der Fachbereiche erfolgte in einem Werkstattgespräch im November 2024 bereits im Erarbeitungsprozess. Die erarbeiteten Schwerpunkte und Maßnahmen wurden den Verwaltungsleitungen, Personalstellen, örtlichen Personalräten sowie den Gremien der LHH vorgestellt und mit ihnen diskutiert. So wurde der Arbeitskreis Gleichstellungsplan bestärkt, dass die erarbeiteten Maßnahmen auch in die praktische Umsetzung in den Fachbereichen kommen können. Die Ergebnisdokumentation wird für die spätere Umsetzung der Maßnahmen berücksichtigt.

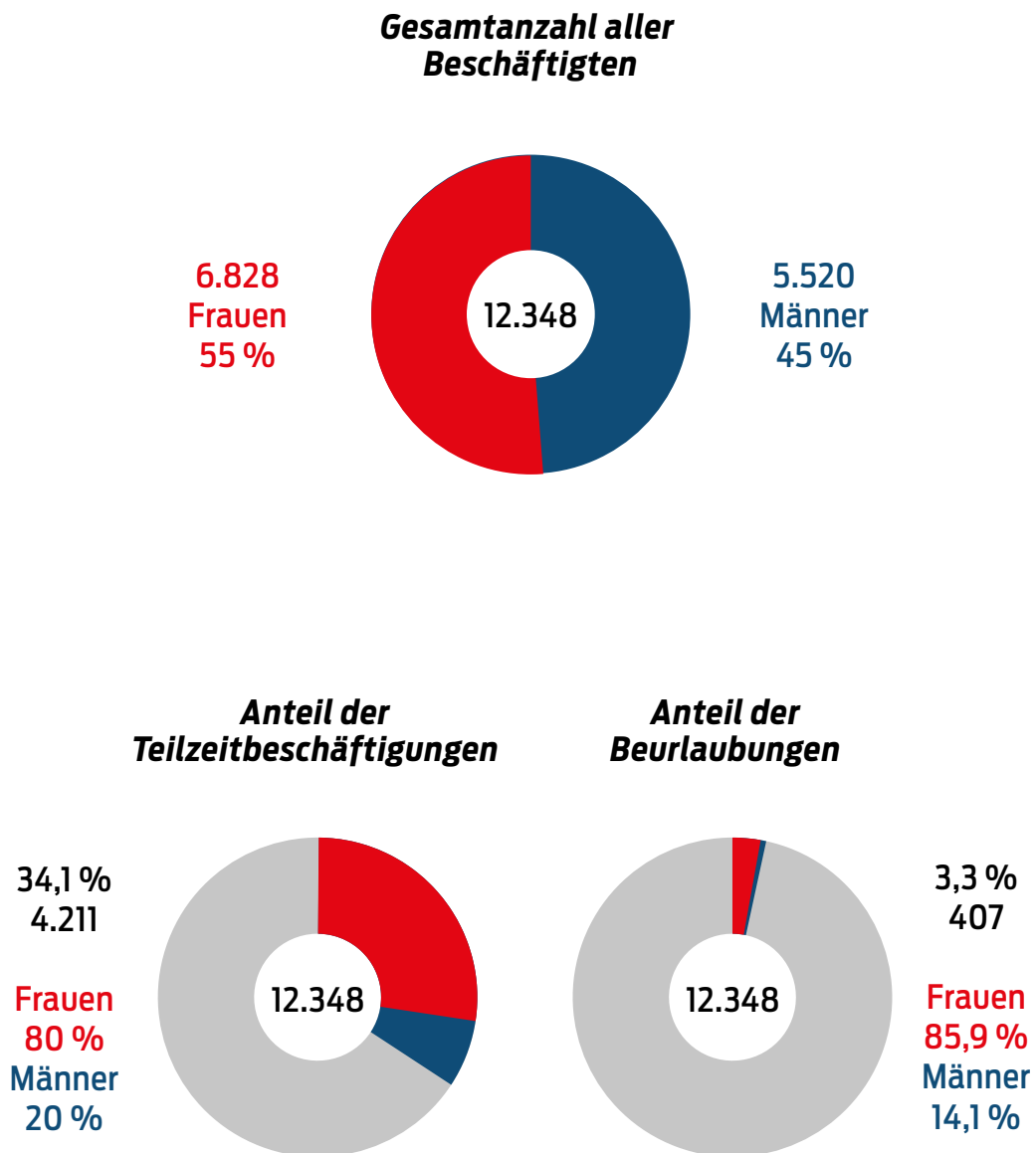


2. DATEN UND FAKTEN

BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

Die vielfältigen Aufgaben, die in der Landeshauptstadt Hannover anfallen, werden mit viel Engagement von den Kolleg*innen der Verwaltung wahrgenommen. Zum 31.12.2024 waren insgesamt 12.348 Menschen für die Stadtverwaltung tätig. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe der Dienststelle unter 45 % liegt. Grundlage hierfür ist das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeitenden, d. h., dass Teilzeitbeschäftigte bzw. Beurlaubte mit dem Anteil ihrer individuellen Arbeitszeit berücksichtigt werden (Bsp.: Halbtagsbeschäftigte mit 0,5 Beschäftigungsvolumen).

2.1 Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen



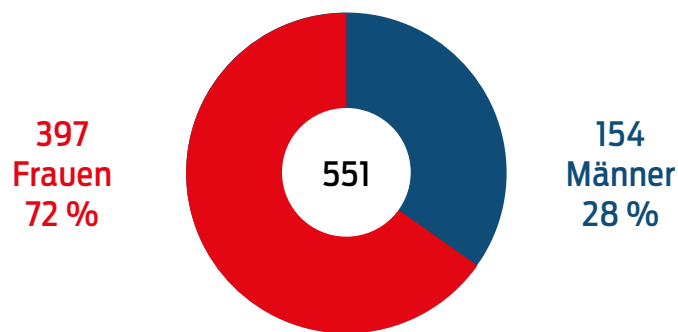
Festzustellen ist eine weitere Erhöhung des Männeranteils bei den Teilzeitbeschäftigten (2022: 18,2 %) und bei den Beurlaubten (2022: 12,9 %).

Im Jahr 2024 waren insgesamt 551 Beschäftigte in Elternzeit, davon 397 Frauen (72 %) und 154 Männer (28 %). Der Anteil von Männern ist gesunken (2022: 31 %). Auch die Elternzeitdauer ist wesentlich kürzer: Während diese im Durchschnitt bei den Frauen bei 195 Tagen lag,

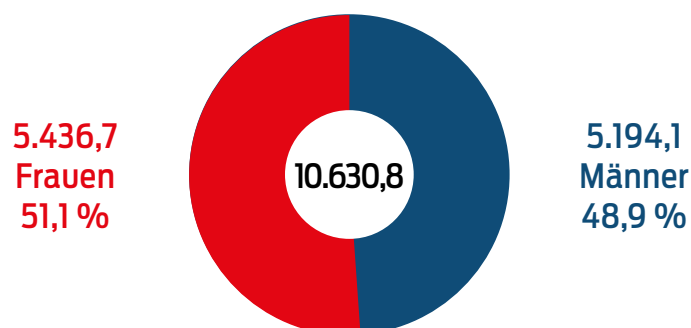
wurden bei den Männern im Durchschnitt 53 Tage in Anspruch genommen.

Nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) erfolgt die Berechnung des Geschlechterverhältnisses nach dem Beschäftigtenvolumen und nicht nach Personen. Hieraus ergibt sich eine andere Verteilung. Im Ergebnis besteht gesamtstädtisch keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes.

Mitarbeitende in Elternzeit



Beschäftigungsvolumen insgesamt



Entgelt- und Besoldungsgruppen nach Tarifverträgen

Tarife	Beschäftigungs- volumen	davon Frauen	davon Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Entgelt- und Besoldungsgruppen	8.712,9	4.021,4	4.691,5	46,2 %	53,8 %
S-Tarif (Sozial- und Erziehungsdienst)	1.539,2	1.164,3	374,9	75,6 %	24,4 %
P-Tarif (Altenpflege)	256,0	202,0	54,0	78,9 %	21,1 %
NGG Tarif (HCC)	122,8	49,1	73,7	40,0 %	60,0 %

Im S-Tarif und P-Tarif sind Männer insgesamt unterrepräsentiert. Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2019 (Bestandsaufnahme für letzten Gleichstellungsplan 2020 bis 2022) ist der Männeranteil im S-Tarif von 22,5 % um

knapp 2 % Punkte gestiegen. Mit rd. 87 % ist der überwiegende Teil der Beschäftigten im S-Tarif im Fachbereich Jugend und Familie eingesetzt. Im P-Tarif ist der Männeranteil erneut gesunken (2019: 23,2 %).

2.2 Anteil der Frauen und Männer in Führungspositionen

Zum Stichtag 31.12.2024 lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei 46,1 %. Der Anteil insgesamt ist im Vergleich zum Jahr 2022 gestiegen. Bei den Sachgebietsleitungen gab es eine Erhöhung des Frauenanteils von 46,1 % auf 48,6 %.

Bei den Fachbereichsleitungen und den Bereichsleitungen nahm der Frauenanteil hingegen deutlich ab. Der Frauenanteil bei den Fachbereichsleitungen lag 2022 bei 46,2 % und 2019 bei 57,1 %. Von den Bereichsleitungen waren 2022 40,6 % weiblich und 2019 sogar 44,2 %.

Anzahl Führungskräfte Stichtag 31.12.2024

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil		
				2024	2022	2019
Fachbereichsleitung	25	9	16	36 %	46,2 %	57,1 %
davon in Teilzeit	2	1	1	50 %		
Teilzeit-Anteil	8 %	11,1 %	6,3 %			
Bereichsleitung	111	44	67	39,6 %	40,6 %	44,2 %
davon in Teilzeit	11	10	1	90,9 %		
Teilzeit-Anteil	9,9 %	22,7 %	1,5 %			
Sachgebietsleitung	385	187	198	48,6 %	46,1 %	46 %
davon in Teilzeit	65	53	12	81,5 %		
Teilzeit-Anteil	16,9 %	28,3 %	6,1 %			
Gesamt	521	240	281	46,1 %	44,9 %	46,1 %
davon in Teilzeit	78	64	14	82,1 %		
Teilzeit-Anteil	15 %	26,7 %	5 %			

Führung in Teilzeit

15,0% unserer Führungskräfte arbeiteten in Teilzeit. Nach einem Anstieg in 2022 ist der Anteil wieder etwas gesunken. (2022: 15,7 % / 2019: 10,8 %). Dabei überwiegt die vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung bei beiden Geschlechtern.

Der Anteil von Frauen bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften stieg auf 82,1 %. Dies liegt über dem Teilzeitanteil von Frauen insgesamt (79,9 %).

2022 waren 68,8 % der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte weiblich und 2019 82,5 %.

26,7 % der weiblichen Führungskräfte arbeiteten in Teilzeit, während dieser Anteil bei ihren männlichen Kollegen nur bei 5 % lag. Unter den weiblichen Bereichsleitungen waren 22,7 % in Teilzeit tätig, während lediglich 1,5 % der männlichen Bereichsleitungen diese Arbeitszeitform wählten.

2.3 Anteil der Frauen und Männer bei den Auszubildenden

Wir haben uns als Arbeitgeberin im Zukunftstarifvertrag Beschäftigungssicherung verpflichtet, jährlich mindestens 200 Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Der Bedarf an qualifiziertem Personal ist groß – nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels. Daher investieren wir in die eigene Ausbildung von Nachwuchspersonal. Insgesamt bieten wir über 30 attraktive und zukunftsorientierte Ausbildungsberufe sowie zahlreiche duale Studiengänge an.

Die Übernahme von Auszubildenden ist ein wichtiges Instrument, das die Dynamik des Arbeitsmarktes maßgeblich beeinflusst. Sie bietet nicht nur den Auszubildenden eine erhöhte Sicherheit und Planbarkeit für ihre berufliche Zukunft, sondern hat auch positive Auswirkungen auf die Stadtverwaltung. Durch die Übernahme können wir qualifizierte Fachkräfte binden und somit unsere Mitarbeiter*innenfluktuation verrin-

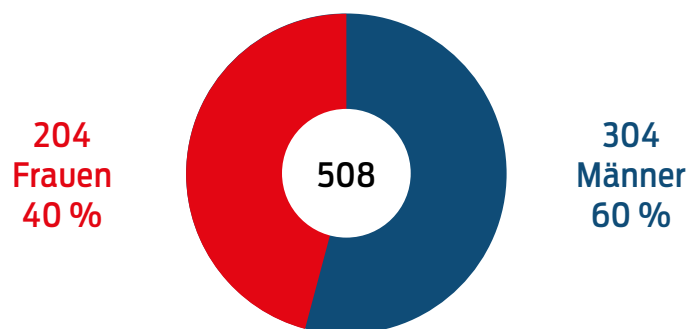
gern. Aus diesem Grund haben die Stadtverwaltung und der Gesamtpersonalrat eine Ausweitung der Übernahmemöglichkeiten vereinbart. Hierdurch soll dem (Fach-)kräftemangel entgegengewirkt und die Attraktivität der LHH als Arbeitgeberin gesteigert werden.

Die Ausbildung und die Studiengänge gliedern sich in:

- Verwaltungsberufe
- kaufmännische Berufe
- Handwerkliche Berufe
- Gewerblich-technische Berufe
- Soziale Berufe
- Feuerwehr und Rettungsdienst

Zum Stichtag 31.12.2024 waren von den Auszubildenden 204 Frauen und 308 Männer. Vier Auszubildende gaben als Geschlecht divers an. Damit liegt mit 39,8 % eine Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des NGG vor.

Gesamtzahl aller Auszubildenden



Verwaltungsberufe sind überwiegend paritätisch besetzt. Bei der Ausbildung zur*zum Pflegefachfrau/-mann / Altenpfleger*in liegt der Männeranteil in diesem Frauen dominierten Berufsfeld bei 52 %.

Handwerkliche und gewerblich-technische Ausbildungsberufe

Frauen sind nach wie vor in diesen Berufen unterrepräsentiert. 18 unserer Ausbildungsberufe fallen darunter und sind somit männlich dominiert. Mit 228 Auszubildenden und Studierenden sind dies ca. 45 % aller Ausbildungsplätze der LHH. Der Frauenanteil lag aktuell bei knapp 17% in diesen Ausbildungsberufen. Deswegen liegt der Fokus im Gleichstellungsplan 2025 bis 2027 in diesem Bereich:

Ausbildungsberuf	Auszubildende	Anteil		Anteil	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anlagenmechaniker*in	5	0	5	0 %	100 %
Beamter*in des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes	3	0	3	0 %	100 %
Beamter*in des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes	1	0	1	0 %	100 %
Beamter*in des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes	49	5	44	10,2 %	89,8 %
Elektroniker*in, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	10	0	10	0 %	100 %
Elektroniker*in, Fachrichtung Informations- und Telekommunikationstechnik	12	1	11	8,3 %	91,7 %
Fachangestellte*r für Bäderbetriebe	13	4	9	30,8 %	69,2 %
Fachkraft für Abwassertechnik	12	3	9	25 %	75 %
Fachkraft für Veranstaltungstechnik (Kooperationsbetriebe)	19*	6	12	31,6 %	68,4 %
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1	0	1	0 %	100 %
Forstwirt*-in	8	1	7	12,5 %	87,5 %
Gärtner*in Garten- und Landschaftsbau	15	1	14	6,7 %	93,3 %
Industriemechaniker*in	12	1	11	8,3 %	91,7 %
Koch*Köchin	11	2	9	18,2 %	81,8 %
Mediengestalter*in (Bild und Ton) (Kooperationsbetriebe)	18	6	12	33,3 %	66,7 %
Notfallsanitäter*in	23	4	19	17,4 %	82,6 %
Tischler*in	4	2	2	50 %	50 %
Wirtschaftsinformatiker*in	12	2	10	16,7 %	83,3 %
gesamt	228	38	189	16,7 %	83,3 %

* davon 1 divers

2.4 Anteil der Frauen und Männer in den Fachbereichen

Unser vielfältiges Aufgabenspektrum spiegelt sich in den Fachbereichen und in der Verteilung von Berufen wider.

Dargestellt wird die Anzahl der Beschäftigten (Köpfe) pro Fachbereich (ohne Auszubildende, ohne Dezernate und Büro des Gesamtpersonalrates) zum Stichtag 31.12.2024

Fachbereich	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil	Anteil
				Frauen	Männer
Rechnungsprüfungsamt	44	23	21	52,3 %	47,7 %
Büro des Oberbürgermeisters	68	49	19	72,1 %	27,9 %
Zusatzversorgungskasse	53	27	26	50,9 %	49,1 %
Personal und Organisation	1.058	622	436	58,8 %	41,2 %
Gebäudemanagement	486	211	275	43,4 %	56,6 %
Finanzen	283	169	114	59,7 %	40,3 %
Wirtschaft	111	59	52	53,2 %	46,8 %
Recht	24	16	8	66,7 %	33,3 %
Öffentliche Ordnung	801	522	279	65,2 %	34,8 %
Feuerwehr	856	67	789	7,8 %	92,2 %
Schule	681	380	301	55,8 %	44,2 %
Kultur	647	406	241	62,8 %	37,2 %
Stadtbibliothek	200	160	40	80 %	20 %
Volkshochschule	104	64	40	61,5 %	38,5 %
Herrenhäuser Gärten	164	69	95	42,1 %	57,9 %
Soziales	827	534	293	64,6 %	35,4 %
Jugend und Familie	2.333	1.806	527	77,4 %	22,6 %
Sport und Bäder	227	107	120	47,1 %	52,9 %
Gesellschaftliche Teilhabe	206	130	76	63,1 %	36,9 %
Senioren	724	573	151	79,1 %	20,9 %
Planen und Stadtentwicklung	385	215	170	55,8 %	44,2 %
Tiefbau	336	96	240	28,6 %	71,4 %
Umwelt und Stadtgrün	834	249	585	29,9 %	70,1 %
Stadtentwässerung	541	121	420	22,4 %	77,6 %
Städtische Häfen	92	11	81	12 %	88 %
Hannover Congress Centrum	130	55	75	42,3 %	57,7 %
gesamt	12.215	6.741	5.474	55,2 %	44,8 %

Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Männern

In den Fachbereichen mit vorwiegend klassischen Verwaltungsberufen sind Männer eher unterrepräsentiert, z. B. Fachbereiche Finanzen sowie Öffentliche Ordnung.

Klassische Verwaltungsberufe, wie z. B.:

- Wissenschaftliche Sachbearbeitung
(Masterstudiengang oder A14 / E13 Qualifizierung)
- Sachbearbeitung ab E09b
(Eigener Studiengang Bachelor of Arts
Allgemeine Verwaltung, Qualifizierung Verwaltungsfachwirt*innen, Angestelltenlehrgang II)
- Sachbearbeitung bis E09a (Stadtsekretär-anwärter*innen, Angestelltenlehrgang I)

Darüber hinaus gibt es Fachbereiche mit einem sehr geringen Männeranteil. Dies sind die Fachbereiche mit sozialer, pflegerischer, pädagogischer oder kultureller Aufgabenstellung. Der Fachbereich Jugend und Familie hat z. B. einen Männeranteil von 22,6 % und der Fachbereich Senioren einen Anteil von 20,9 %. Im Fachbereich Stadtbibliothek liegt der Männeranteil nur bei 20 %.

Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe, wie z. B.:

- Erzieher*innen in Kitas (S-Tarif)
- Sozialarbeiter*innen (S-Tarif)
- Pflegefachfrau*mann in den Alten- und Pflegezentren der LHH (P-Tarif)

Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Frauen

Fachbereiche mit vielen gewerblich-technischen Berufen wie Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, die Betriebe Stadtentwässerung Hannover oder Städtische Häfen Hannover, weisen einen geringen Frauenanteil aus (12 % bis 29,9 %).

Gewerblich-technische Berufe, wie z. B.:

- Gärtner*innen
- Kraftfahr*innen
- Kanalbetriebsarbeiter*innen

Auch weiterhin gestaltet es sich schwierig, in überwiegend technischen Bereichen weibliche Kräfte zu gewinnen. So liegt z. B. der Frauenanteil im Fachbereich Feuerwehr mit überwiegend feuerwehrtechnischem Dienst bei 7,8 %.

Technische Berufe, wie z. B.:

- Feuerwehrtechnischer Dienst
- Ingenieur*innen verschiedener Fachrichtungen
- Staatlich geprüfte Techniker*innen verschiedener Fachrichtungen

2.5 Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen



Gesamtstädtisch liegt eine Unterrepräsentanz von Männern zum Stichtag 31.12.2024 lediglich in den Entgeltgruppen E 2, E 2 Ü sowie E 3, G 3 vor.

Ansonsten ist die Verteilung beider Geschlechter paritätisch, oder es besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen,

Anteil an Beschäftigungsvolumen

					UNTER- REPRÄSENTANZ NACH NGG
Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Beschäftigungs-		Frauen	Männer	Anteil <45 %
	volumen				
AT, B2	18,8	36,2 %	63,8 %	Frauen	
E15Ü, A16	12,5	20 %	80 %	Frauen	
E15, A15	64,6	40,9 %	59,1 %	Frauen	
E14, A14	180,5	52,7 %	47,3 %	keine	
E13, A13 2. Einstiegsamt Laufbahngruppe 2	181,1	50,6 %	49,4 %	keine	
Gesamt	457,6	48,7 %	51,3 %	keine	
E12, A13	495,2	42,5 %	57,5 %	Frauen	
E11, A12	657,1	45,8 %	54,2 %	keine	
E10, A11	573,1	46,8 %	53,2 %	keine	
E09b, E09c, A9 1. Einstiegsamt Laufbahngr. 2, A 10	1.562,3	51,1 %	48,9 %	keine	
Gesamt	3.287,7	48 %	52 %	keine	
E09a, E08, A08, A09 Laufbahngruppe 1	1.732,9	43 %	57 %	Frauen	
E07, G07	590,9	31 %	69 %	Frauen	
E06, G06, A07	796,0	48,8%	51,2 %	keine	
E05, G05, A06	735,9	38 %	62 %	Frauen	
Gesamt	3.855,6	41,4 %	58,6%	Frauen	
E04, G04	262,4	22,5 %	77,5%	Frauen	
E03, G03	529,9	56,2 %	43,8%	Männer	
E02, E02Ü, G02	319,6	83,8 %	16,2%	Männer	
Gesamt	1.112,0	56,2 %	43,8 %	Männer	
Gesamt	8.712,9	46,2 %	53,8 %	keine	

bis E09a / A9 Laufbahngruppe 1

Die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes in einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe ist häufig durch die Besetzung in geschlechtstypischen Berufen begründet:

E09a, E08, / A9 Laufbahngruppe 1, A8:

Hier besteht mit einem Anteil von 43 % eine Unterrepräsentanz von Frauen, der Anteil ist erneut gesunken. Überwiegende Funktionen sind Sachbearbeitungen, Feuerwehreinsatzkräfte sowie technische Sachbearbeitungen. Ohne den Fachbereich Feuerwehr lag der Frauenanteil bei 58 %.

E07, G07: Unterrepräsentanz von Frauen mit einem Anteil von 31 %:

Die meisten hier eingruppierten Beschäftigten waren in den Fachbereichen Umwelt und Stadtgrün, Kultur sowie dem Eigenbetrieb Stadtentwässerung eingesetzt. Überwiegende Funktionen: Gärtner*innen, Sachbearbeitungen, Schulhausmeister*innen und Hauswarte sowie Schlosser*innen.

E05 / A06: Unterrepräsentanz von Frauen mit einem Anteil von 38,0 %:

In E05, G05 / A06 waren die meisten Beschäftigten in den Fachbereichen Schule, Umwelt und Stadtgrün sowie Öffentliche Ordnung eingesetzt. Überwiegende Funktionen: Schulhausmeister*innen, Gärtner*innen, Verkehrsaußendienst und Kraftfahrer*innen.

E04, G04: Unterrepräsentanz von Frauen mit einem Anteil von 22,5 %:

Im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün sowie dem Eigenbetrieb Stadtentwässerung waren die meisten Beschäftigten eingesetzt. Überwiegende Funktionen: Kraftfahrer*innen und Kanalbetriebsarbeiter*innen.

E03, G03: Leichte Unterrepräsentanz von Männern mit einem Anteil von 43,8 %:

Die meisten in Entgeltgruppe E03 / G03 eingruppierten Beschäftigten waren in den Fachbereichen Jugend und Familie, Umwelt und Stadtgrün sowie Kultur eingesetzt. Überwiegende Funktionen: Küchenhilfen, Gartenarbeiter*innen, Friedhofsarbeiter*innen sowie Museumsaufseher*innen.

E02, E02Ü: Unterrepräsentanz von Männern mit einem Anteil von 16,2 %:

Hier sind vorwiegend Reinigungs- sowie Haus- und Küchenhilfen und Betreuungsassistent*innen eingruppiert. Sie sind überwiegend in den Fachbereichen Personal und Organisation Bereich Kommunale Gebäudereinigung sowie Senioren Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren eingesetzt.

ab E09b / A09 1. Einstiegsamt Laufbahngruppe 2

Frauen sind in den Vergütungsgruppen E12, A13 mit einem Anteil von 42,5 % unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen stieg konstant in den letzten Jahren an. Der Frauenanteil bei den Sachgebietsleitungen lag zum Stichtag 31.12.2024 bereits bei 48,6 %.

ab E13 / A 13 2. Einstiegsamt Laufbahngruppe 2

Zu Beginn der Geltungsdauer des letzten Gleichstellungsplans lag zum Stichtag 31.12.2019 in den höchsten Vergütungsgruppen der Stadtverwaltung in AT / B2 ein Frauenanteil in Höhe von 69,9 %, in E15Ü / A16 in Höhe von 41,3 % sowie in E15 / A15 in Höhe von 42,8 % vor. Hier handelt es sich überwiegend um Fachbereichs- und Bereichsleitungsstellen. Der Frauenanteil ist dort auf einen historisch niedrigen Wert gesunken.



3. GESAMTSTÄDTISCHE ZIELE

Ziel 1

Förderung einer gleichstellungsgerechten Unternehmens- und Führungskultur sowie Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Schlüsselpositionen

Ziel 2

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

Ziel 3

Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufen

Ziel 4

Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Wir haben das Ziel, die Vielfalt der Einwohner*innen auch in unserer Stadtverwaltung abzubilden. Damit erkennen wir Vielfalt als wichtigen Teil unserer Unternehmenskultur an und sind bestrebt, ein offenes Arbeitsumfeld zu schaffen, das Menschen unabhängig von ihrer ethnischen, kulturellen und sozialen Herkunft, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihrer Religion sowie ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität gleiche Chancen bietet.

Gleichstellung und Diversity sind tragende und prägende Werte unserer Kultur. Der Blickwinkel von allen Geschlechtern soll in allen kommunalpolitischen Bereichen eingenommen werden, um die Unterschiedlichkeit als Chance für ein zielgruppenorientiertes und weitreichendes Handeln zu nutzen. Diese Geschlechterperspektive schlägt sich in einer der Kerndimensionen beim Diversityansatz nieder. Bereits mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt 2008 sind wir als Stadtverwaltung u. a. die Verpflichtung eingegangen, kontinuierlich

unsere Personalstrukturen zu überprüfen und unter Vielfaltsaspekten zu optimieren. Unter Leitung des Fachbereichs Personal und Organisation / Stabsstelle Diversity treffen sich Vertreter*innen der Diversitydimensionen in der Stadtverwaltung Hannover zur besseren Vernetzung regelmäßig. Aktuell wird die Diversity-Strategie für die LHH erarbeitet.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll im Sinne einer beruflichen Chancengleichheit im gesamten Berufs- und Lebensverlauf gefördert werden, um so den Zugang für alle Geschlechter zu ermöglichen. Frauen sind nach wie vor in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen und insbesondere auf Fachbereichsleitungs- und Bereichsleitungsebene unterrepräsentiert. In handwerklichen sowie gewerblich-technischen Berufen besteht ebenfalls eine Unterrepräsentanz von Frauen. Männer sind hingegen in sozialen, pädagogischen und pflegerischen Berufen sowie in den untersten Entgeltgruppen in der Stadtverwaltung unterrepräsentiert.

Ziel 1

3.1 Förderung einer gleichstellungsgerechten Unternehmens- und Führungskultur sowie Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Schlüsselpositionen

Eine gleichstellungsgerechte Unternehmenskultur bedeutet für uns als Arbeitgeberin, dass wir uns aktiv für gleiche Chancen und Bedingungen aller Geschlechter einsetzen. Bereits im Januar 2019 haben wir eine „Empfehlung für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache“ veröffentlicht und wenden diese konsequent in unserer Kommunikation an.

Wir wollen eine Kultur des Miteinanders und eine offene Haltung pflegen, die geprägt ist von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder*jedes Einzelnen. Die Sensibilisierung für das Thema ist ein wichtiger Schritt, um Wissen für Gleichstellung aufzubauen. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte und Mitarbeitende diese Werte kennen, teilen und leben. Dabei kommt unseren Führungskräften eine besondere Verpflichtung zu, beispielsweise haben sie eine Vorbildfunktion.

Haltungen und Werte innerhalb der Stadtverwaltung werden maßgeblich durch unsere Führungskräfte transportiert. Daher stärken wir unsere Führungskräfte in ihrer Schlüsselrolle. Die ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in höheren Führungs- und Schlüsselpositionen, insbesondere auf Fachbereichs-

und Bereichsleitungsebene als zentrale Entscheidungsträger*innen ist dabei für uns von besonderer Wichtigkeit.

Berufliche Chancengleichheit im gesamten Berufs- und Lebensverlauf bedeutet für uns als Arbeitgeberin, dass der Teilhabe keine geschlechtsbedingten Barrieren im Wege stehen. Daher wollen wir eine vereinbarkeitsbewusste Unternehmenskultur fördern, in der alle Beschäftigten jenseits tradierter Geschlechterrollen eine Chance erhalten, ihr Berufs- sowie Privatleben so zu gestalten, wie sie es für sich und den Erhalt der eigenen Gesundheit für richtig halten. Teil der Führungskultur soll sein, dass unsere Führungskräfte aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mitgestalten, um somit wesentlich zur Entlastung und Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter*innen beizutragen.

Nachhaltiger Wandel gelingt am besten, wenn alle in der Stadtverwaltung Verantwortung dafür übernehmen.

Ziel 2

3.2 Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen

Durch das NGG sind wir verpflichtet, für die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen mit einer Unterrepräsentanz eines Geschlechtes konkrete Zielvorgaben in %-Sätzen für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes festzulegen. Basis für die Berechnung ist das Beschäftigungsvolumen zum Stichtag 31.12.2024 abzüglich der planbaren altersbedingten Austritte in den Jahren 2025 bis 2027. Wir streben an, im Rahmen der freiwerdenden Stellen die Unterrepräsentanzen abzubauen und möglichst in vielen Bereichen die 50 % der Geschlechterver-

teilung zu erreichen. Innerhalb dieser Fluktuationsmöglichkeiten legen wir den zum Ablauf 31.12.2027 angestrebten Prozentsatz fest.

Um Erkenntnisse über mögliche hemmende Faktoren in Stellenbesetzungsverfahren erzielen und erforderliche Maßnahmen ergreifen zu können, erfolgt ab 2025 der Aufbau eines Controllings über Bewerbungszahlen nach Laufbahngruppen und Geschlecht.

Unterrepräsentanz von Frauen ab E13 / A13 2. Einstiegsamt Laufbahngruppe 2

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Beschäftigungsvolumen gesamt zum Stichtag 31.12.2024	Zum Stichtag 31.12.2024 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Altersbedingte Austritte von Frauen 2025–2027	Zu besetzende Stellen 2025–2027	Zum Ablauf 31.12.2027 angestrebter Prozentsatz
AT, B 2	18,8	36,2 %	1,0	2	36,8 %
E 15 Ü, A 16	12,5	20,0 %	1,5	1	23,1 %
E 15, A 15	64,6	40,9 %	4,2	6	41,0 %

Unterrepräsentanz von Frauen ab E 9 b/A 9 1. Einstiegsamt Laufbahngruppe 2

Entgelt- bzw. Besoldungs- gruppe	Beschäftigungs- volumen gesamt zum Stichtag 31.12.2024	Zum Stichtag 31.12.2024 festge- stellter anteiliger Prozentsatz	Altersbedingte Austritte von Frauen 2025–2027	Zu besetzende Stellen 2025–2027	Zum Ablauf 31.12.2027 angestrebter Prozentsatz
E 12, A 13	495,2	42,5 %	11,7	26	43 %

Unterrepräsentanzen eines Geschlechtes bis E 9 a/A 9 Laufbahngruppe 1

Die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes in einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe ist häufig durch die Besetzung in geschlechtstypischen Berufen begründet. Gesamtstädtische Zielvorgaben sind durch die Vielfalt

der Berufe in den verschiedenen Fachbereichen nicht sinnvoll. Um der Unterrepräsentanz begegnen zu können, sollen eigene Gleichstellungspläne durch die Fachbereiche erstellt und mit Maßnahmen versehen werden.



Ziel 3

3.3 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufen

Das NGG verpflichtet die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken. Dauerhafte Chancengleichheit für beide Geschlechter im öffentlichen Dienst ist nur möglich, wenn sich neben den Rollen von Frauen auch die Rollen von Männern weiterentwickeln. Gesamtgesellschaftlich sind nach wie vor Männer in sozialen, pädagogischen sowie pflegerischen Berufen und Frauen in handwerklichen sowie gewerblich-technischen Berufen unterrepräsentiert.

Unser vielfältiges Aufgabenspektrum spiegelt sich in den Fachbereichen und in der Verteilung von Berufen wider. Die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes im S-Tarif, P-Tarif und in den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen bis E09a / A9 Laufbahngruppe 1 ist häufig durch die Besetzung von geschlechtstypischen Berufen in den verschiedenen Fachbereichen begründet. Eine Benennung von möglichen Zielvorgaben soll daher in den Fachbereichen erfolgen.

Gesamtstädtisch verfolgen wir das Ziel, die Vielfalt bei der Berufswahl zu erhöhen. Deswegen stehen die Förderung des Gleichstellungswissens und die Erhöhung der Gleichstellungssensibilität in den Fachbereichen im Fokus des gesamtstädtischen Gleichstellungsplanes. Dabei ist die Sichtbarmachung der Vielfalt und der Kolleg*innen in geschlechtsuntypischen Berufen eine weitere wichtige Maßnahme, die umgesetzt wird.

Gute und geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung bedeuten für uns als Arbeitgeberin auch Diskriminierungs- und Belästigungsfreiheit. Geschlechtssensible Arbeitsbedingungen sind insbesondere für Frauen in handwerklichen und gewerblich-technischen Berufen, neben unserer Haltung insgesamt, wichtige Säulen, um diese Berufe für Frauen attraktiver zu gestalten. Die spezifischen Handlungsbedarfe in den Fachbereichen sollen benannt, bearbeitet und durch geeignete Maßnahmen umgesetzt werden. Diese finden sich in allen Schwerpunkten des Gleichstellungsplanes.

Ziel 4

3.4 Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Gemäß § 4 NGG sind die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

Moderne und flexible Arbeitsgestaltung ist ein Schlüsselthema unserer zukunftsorientierten Personalpolitik. Denn: Die Flexibilisierungs- und Mobilitätsanforderungen steigen sowohl bei unseren Beschäftigten als auch der Stadtverwaltung. Durch die Personalkostenbudgetierung ab 2025 soll die unbürokratische Besetzung von freien Stellenanteilen in den Fachbereichen gefördert werden.

Unser Ziel ist, ein Arbeitsumfeld sowie strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen alle Mitarbeitenden bei zunehmender Flexibilisierung zusammenarbeiten, sich gleichzeitig entsprechend ihrer individuellen Ansprüche qualifizieren und über alle Lebensphasen ihre Gesundheit erhalten können.

Durch betriebliche Angebote zur Kinderbetreuung fördern wir eine familienfreundliche Arbeitsumgebung. Darüber hinaus wollen wir unsere Beschäftigten mit strukturellen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auch in dieser Lebensphase unterstützen.

Dabei berücksichtigen wir, dass Führungs- und Sorgeverantwortung miteinander vereinbar sein müssen. Wir stehen neuen Arbeitsmodellen in Führungs- und Schlüsselpositionen offen gegenüber und unterstützen deren Umsetzung. Unsere Führungskräfte können und dürfen dabei ein Vorbild für die Beschäftigten sein.

Entscheidend ist für uns eine kontinuierliche Information über die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dies erhöht die Wirksamkeit unserer Maßnahmen innerhalb der Stadtverwaltung und trägt zugleich zu einer positiven Außendarstellung sowie einer Verbesserung des Images der LHH als Arbeitgeberin bei. Die Maßnahmen dazu finden sich im Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



4. GESAMTSTÄDTISCHE SCHWERPUNKTE

Die vom Arbeitskreis Gleichstellungsplan gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen für die Jahre 2025 bis 2027 in den folgenden Schwerpunkten zahlen alle auf diese vier Ziele ein:

- Führung und Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Schlüsselpositionen
insbesondere bei den Fachbereichs- und Bereichsleitungen
- Gleichstellung und Diversity
- Ausbildung und Studium
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Landeshauptstadt Hannover als attraktive Arbeitgeberin

4.1 Führung und Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Schlüsselpositionen

Gute Führung und eine hohe Führungskompetenz sind unser Ziel als Arbeitgeberin

Gute Führung und eine hohe Führungskompetenz haben einen unmittelbaren und maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten. Deshalb setzen wir einen klaren Schwerpunkt auf die Stärkung unserer Führungskräfte in ihrer Schlüsselposition.

Mit den neuen Prinzipien für Führung und Zusammenarbeit, die Ende 2025 fertiggestellt sein werden, schaffen wir einen zeitgemäßen Orientierungs- und Handlungsrahmen. Teil der Führungskultur soll sein, dass unsere Führungskräfte aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mitgestalten. Führungskräfte sollen individuelle Maßnahmen unterstützen und auch nach strukturellen Lösungen suchen, um somit wesentlich zur Entlastung und Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden über den gesamten Lebens- und Berufsverlauf beizutragen. Die paritätische Besetzung von Frauen und Männern in höheren Führungs- und Schlüsselpositionen, insbesondere auf Fachbereichs- und Bereichsebene, ist dabei für uns unabdingbar. Gute Kultur lebt von guten Vorbildern.

Gute und attraktive Arbeitsbedingungen für alle Führungskräfte

Wir müssen uns als Arbeitgeberin damit auseinandersetzen, wie wir nachhaltig Fach- und Führungskräfte entwickeln, gewinnen und binden können. Die Erkenntnisse aus den Beteiligungsformaten zur Evaluation der Gleichstellungsarbeit und aus dem Projekt zur Entwicklung der neuen Arbeitgeberinmarke zum Thema Führung wollen wir zur Steigerung der Arbeitgeberin-Attraktivität bearbeiten.

Folgenden Fragestellungen werden wir uns in den kommenden Jahren verstärkt widmen: Ist Führung in der LHH noch attraktiv oder was können wir tun um dort wieder hinzukommen? Sind die Anforderungen an Führungskräfte mittlerweile zu hoch? Wie kann die Forderung nach mehr Zeit für Führung und einer Verringerung der Leitungsspannen zukunftsicher umgesetzt werden? Wie ist Führung in Teilzeit ab Bereichsebene aufgrund der zeitlichen Anforderungen umsetzbar? Wie müssen wir uns als Arbeitgeberin im Rahmen des Fachkräftemangels zukunftsorientiert aufstellen? Brauchen wir neue Führungsmodelle?



Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Hannover für die Jahre 2025–2027

Maßnahmen zum Schwerpunkt Führung:

Entwicklung einer Definition für Schlüsselpositionen

- Etablierung einer Arbeitsgruppe zum Thema Schlüsselpositionen, lateraler Führung und Expert*innenkarrieren
- Betrachtung lateraler Führung und Expert*innenfunktionen auf höherwertigen Stellen
- Evaluation der unterschiedlichen Bewertung von Expert*innenfunktionen
- Maßnahmen entwickeln aus der Datengrundlage

Etablierung eines einheitlichen Führungsverständnisses zu Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Förderung des Gleichstellungswissens bei Führungskräften

- Revitalisierung der neuen Prinzipien für Führung und Zusammenarbeit in den Fachbereichen
- Überarbeitung der Gleichstellungsrichtlinien der LHH
- Schulungen zu Genderkompetenz sind bis Ende 2026 von allen Führungskräften durchlaufen
- Angebot von zeitunabhängigen Online Schulungsmöglichkeiten werden etabliert und beworben
- Mindestens ein Dialogforum für Führungskräfte zum Thema Gleichstellung wird in der Laufzeit des Gleichstellungsplans angeboten

Etablierung von Doppelspitze als ein mögliches Führungsmodell

- Durch die bewusste Etablierung von Pilottandems „Doppelspitze in Teilzeit“ sollen Herausforderungen und insbesondere Gelingens Faktoren herausgearbeitet werden, die auf die Gleichstellung der Geschlechter einzahlen.
- Für die Etablierung neuer Tandems muss ein Konzept erarbeitet und anschließend umgesetzt werden. Im Kontext der Konzepterstellung sollen bereits bestehende Erfahrungen mit / von Doppelspitzen, die in Teilzeit führen, ausgewertet werden.
- Stellenanteile für auskömmliche Doppelspitzen müssen zur Verfügung gestellt werden.
- Ein Stellebesetzungsprocedere soll erarbeitet und erprobt werden, das eine solche Besetzung überhaupt erst ermöglicht.
- Die Pilottandems sollen beratend durch Coaching begleitet und unterstützt werden.
- Die Pilottandems sollen abschließend daraufhin evaluiert werden, ob dieses Führungsmodell zukunftsweisend sein kann.

Maßnahmen zum Schwerpunkt Führung: Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Schlüsselpositionen insbesondere bei den Fachbereichs- und Bereichsleitungen:

Die Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab Besoldungsgruppe A 14 / Entgeltgruppe 13 ist ein wesentlicher Baustein der Personalentwicklung für höhere Funktionen. Die paritätische Besetzung von Frauen und Männern ist unser erklärtes Ziel.

Vorbereitung von Frauen auf Führungs- und Schlüsselpositionen

- Kurzfristige Neuauflage des Formates Aufstieg nach A 14/E13 mit gezielter Förderung von Frauen
- Strukturelle Ermöglichung eines Netzwerk- und Communitybuildings für Frauen - durch Durchführung von zwei offenen Netzwerktreffen pro Jahr, die gezielt beworben werden

- Etablierung eines internen Angebotes zu Mentoring von Frauen in Führung
- Zugang zu Mentoring (internes Angebot und / oder Teilnahme an externen Mentoringangeboten z. B. Cross-Mentoring Horizonte)

26,7 % der weiblichen Führungskräfte arbeiteten in Teilzeit, während dieser Anteil bei ihren männlichen Kollegen nur bei 5 % lag. Unter den weiblichen Bereichsleitungen waren 22,7 % in Teilzeit tätig, während lediglich 1,5 % der männlichen Bereichsleitungen diese Arbeitszeitform wählten.

Umgang mit Anträgen auf Arbeitszeitreduzierungen von Führungskräften

- Anträgen von Führungskräften auf Arbeitszeitreduzierung wird stattgegeben.
- Die Ausschreibung von Führungspositionen erfolgt auch zur Besetzung in Teilzeit.

- Konkretisierung der Teilzeitoptionen erfolgt im Einzelfall – die Ausgestaltung ist transparent zu machen und hängt von den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den Möglichkeiten der Bereiche ab.
- Wenn die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die Möglichkeiten der Bereiche bei der Konkretisierung der Teilzeitoptionen nicht zusammenpassen, ist eine Beratung der Interessenvertretungen in Anspruch zu nehmen und diese schriftlich zu dokumentieren.

Mit knapp 54% ist die Teilzeitquote in der Altersgruppe der 46 bis 55-jährigen Frauen am höchsten. Gleichzeitig ist diese berufserfahrene Gruppe eine sehr wertvolle Ressource für uns als Arbeitgeberin.

Die Erkenntnisse aus der Befragung aller weiblicher Beschäftigten wollen wir nutzen, um zielgerichtet weitere bedarfsorientierte Maßnahmen ableiten zu können.

Standardisierte, transparente und geschlechtersensible Auswahlverfahren weiterentwickeln

- Aufbau eines Controllings über Bewerbungszahlen nach Laufbahn und Gleichstellung
- Stärkere Berücksichtigung des Themas Gleichstellung im neuen Stellenbesetzungsleitfaden
- Einkauf oder Entwicklung einer Schulung für Auswahlkommissionen
- Stärkere Berücksichtigung des Themas Gleichstellung in Auswahlkommissionen

Evaluation von hemmenden und fördernden Faktoren für die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen

- QR-Code basierte Befragung aller weiblichen Beschäftigten
- Was brauchen Frauen für eine Bewerbung auf höhere Führungs- und Schlüsselpositionen?

Beispielfrage: Was brauchen Frauen für eine Bewerbung auf höhere Führungs- und Schlüsselpositionen? Was hindert sie daran? These: Teilzeit vs. Führungsebene ab Bereichsleitung?

Aktiveres Recruiting von Frauen

- Wenn Headhunter bei Ausschreibungen zum Einsatz kommen, sollen diese darauf spezialisiert sein, gezielt geeignete Frauen zu suchen
- Für Fachbereichs- und Bereichsleitungsstellen mehr Plattformen bespielen, die ausschließlich weibliche Nutzer*innen haben (z. B. Superheldin)

Zielgerichtete Ansprache von Frauen für Führungs- und Schlüsselpositionen

- Ausbau eines zielgruppenorientierten Personalmarketings und Personalförderung
- Gezielt werben mit den Erkenntnissen aus der Befragung aller weiblicher Beschäftigten
- Storytelling: Weibliche Führungskräfte sichtbar machen

4.2 Gleichstellung und Diversity

Wir verstehen uns als gleichstellungsgerechte Arbeitgeberin für alle Frauen

Gleichstellung und Diversity sind zentrale Werte unserer Stadtverwaltung. Wir treten klar gegen jede Form von Diskriminierung ein und tragen gemeinsam Verantwortung für eine gleichstellungsgerechte Unternehmenskultur. Das Wissen zu Gleichstellung und Diversity ist besonders wichtig in den Fachbereichen, weshalb wir diese Themen gezielt schärfen und kompakt vermitteln möchten.

Die Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst ist ein zentraler Auftrag des Niedersächsischen Gleichbehandlungsgesetzes. Es geht jedoch um mehr als nur die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Dieser Gleichstellungsplan widmet sich auch der möglichen mehrdimensionalen Diskriminierung von Frauen. Zudem nehmen wir den Niedriglohnsektor in den Blick. Ein Schwerpunkt liegt auf der Bekämpfung von Altersarmut. Wir wollen auch Frauen im gewerblich-technischen Bereich und in den durch Digitalisierung besonders betroffenen Tätigkeiten fördern.

Geschlechtsspezifische Altersgerechtigkeit – Wechseljahre von Frauen ein Thema für die Arbeitgeberin?

Zum ersten Mal möchten wir uns mit dem Thema der Wechseljahre befassen – ein Thema, das Frauen in der Altersgruppe von 46 bis 55 Jahren, möglicherweise auch schon früher oder später, betrifft. In dieser Altersgruppe ist auch die Teilzeitquote der Frauen am höchsten.

Gleichzeitig könnten Doppelbelastungen durch Care-Arbeit und/oder der Wunsch nach einem Aufstieg in höhere Führungs- und Schlüsselpositionen eine Rolle spielen. Unser Ziel ist es, Frauen in allen Lebens- und Berufsphasen zu unterstützen.



Maßnahmen zum Schwerpunkt Gleichstellung und Diversity Förderung des Gleichstellungswissens in den Fachbereichen

Diversity Management hat das Ziel, eine vielfältige, gleichstellungsgerechte und inklusive Arbeitsumgebung zu fördern, in der Menschen unterschiedlicher Hintergründe und Identitäten gleichwertig integriert werden. Durch die Berücksichtigung der Vielfalts-Dimensionen wie Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung und Behinderung wird die Basis für ein respektvolles Miteinander geschaffen, das die individuellen Stärken und Perspektiven aller Mitarbeitenden wertschätzt.

Entwicklung und Überarbeitung Strategie und Richtlinien zu Gleichstellung und Diversity

- Diversity-Strategie für die LHH erarbeiten



Überarbeitung der Formate zu Gleichstellung und Diversity

- **Evaluierung der Schulungs- und Fortbildungsformate unter Berücksichtigung der neuen Strategien und Grundsätze**
 - Die unterschiedlichen Rollen in den Blick nehmen: Führungskräfte, Mitarbeitende, Verwaltungsbereiche / Personalstellen und Auswahlkommissionen
- **Entwicklung neuer Formate auf Grundlage des Gleichstellungsplanes , z. B. Ausbildungsformate für Ausbilder*innen**
 - Was gibt es bereits zu den Themen, wo sind Lücken vorhanden und wo muss es angepasst werden?

Mehrdimensionale Diskriminierung von Frauen

Eine Frau mit Behinderung, die sich bewirbt, wird möglicherweise aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Behinderung benachteiligt. Sie erlebt also Diskriminierung nicht nur als Frau, sondern auch aufgrund ihrer körperlichen oder geistigen Fähigkeiten. Es kann zu einer doppelt benachteiligten Situation kommen.

Umsetzung der Arbeitsstättenverordnung auf den Werkhöfen

- Erhebung der fehlenden Infrastruktur, Schwerpunkt: Sanitäranlagen und Umkleieräume für Frauen
- Kurzfristige Lösungen zur Überbrückung von fehlender Infrastruktur erarbeiten und umsetzen
- Herstellung der erforderlichen Infrastruktur, Schwerpunkt: Sanitäranlagen und Umkleieräume für Frauen

Ableitung von Lösungsansätzen bei Feststellung möglicher mehrdimensionaler Diskriminierung von Frauen

- Aufnahme der verschiedenen Merkmale / Dimensionen (Alter, Teilzeitbeschäftigung, Migrationsbiografie) in die geplante Befragung aller Frauen
- Analyse der Teilzeitbeschäftigung von Frauen anhand dieser Merkmale zu:
 - Führen / Karriere in Teilzeit
 - Geschlechtsspezifische Alternsgerechtigkeit
 - „Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung“ insbesondere im Niedriglohnsektor

Ableitung von Lösungsansätzen zur geschlechtsspezifischen Alternsgerechtigkeit von Frauen aus Analyse der Befragung

- Entwicklung von Informationsveranstaltungen / Workshops / Austauschforen und Frauengesundheitstagen mit Personen, die diesen Weg gegangen sind – Gute Vorbilder / Erfahrungen und ggf. unterstützende Maßnahmen der Arbeitgeberin



Altersarmut von Frauen entgegenwirken

ÜBERWIEGENDE BERUFE IM NIEDRIGLOHNSEKTOR

» Entgeltgruppen E02, E02Ü > Frauenanteil über 83 %

*Reinigungskräfte,
Haus- und Küchenhilfen,
Betreuungsassistent*innen,
Badewärter*innen*

*Überwiegende Arbeitsbedingungen:
Befristete Arbeitsverträge,
Teilzeitbeschäftigung,
Springertätigkeit bei Reinigungskräften*

» Entgeltgruppe E03 > Frauenanteil knapp 56 %

*Küchenhilfen,
Gartenarbeiter*innen,
Friedhofsarbeiter*innen*

» Entgeltgruppe E04 > Frauenanteil ca. 23 %

*Kraftfahrer*innen,
Kanalbetriebsarbeiter*innen,
Verwaltungskräfte*

Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Niedrig- lohnsektor in den Entgeltgruppen E02 bis E04

- Auftrag an die Fachbereiche, die Arbeitsbedingungen mit Unterstützung von Expert*innen unter dem Leitgedanken „die LHH als soziale Arbeitgeberin für alle“ zu überprüfen:
 - Notwendigkeit von Befristungen und Teilzeit und ggf. Auflösung von Teilzeit
 - Mögliche Anreicherungen und veränderte Arbeitsplatzbeschreibungen anlehnend an Best Practice Beispiel im Fachbereich Sport, Bäder und Eventmanagement und Service-Stellen
 - Gezielte Werbung für die Maßnahme „Qualifizierung zur Schreib- und Verwaltungskraft“ für Frauen mit Potential und signalisiertem Interesse

Entwicklungsperspektiven und Durchlässigkeit im Niedriglohnsektor ermöglichen

- Prüfen und gezielte Zulassungen von mehr Frauen z. B. zur Gärtner*innenersatzprüfung
- Vorausschauende Personalplanung und Prüfen von anderen Einsatzbereichen und Perspektiven
- Zugang von Frauen zum AI bei Potential ausbauen und die Ausbildungskapazitäten den Bedarfen anpassen
- Möglichkeiten sichtbarer machen und Führungskräfte bei der Information einbinden

4.3 Ausbildung und Studium



Vielfältige Ausbildungs- und Studienplätze in über 30 verschiedenen Berufen

Jedes Jahr bieten wir über 200 jungen Menschen Ausbildungs- oder Studienplätze in mehr als 30 verschiedenen Berufen an. Unser Ziel ist es, Nachwuchskräfte für uns zu begeistern, die bereit sind, die Zukunft unserer Stadt mitzugestalten. Dabei gehen wir durch attraktive Angebote zielgerichtet auf junge Menschen zu. Besonders gute Erfahrungen haben wir mit der „Langen Nacht der Berufe“ gemacht. Zudem bieten wir seit vielen Jahren den Zukunftstag für Mädchen und Jungen an, um ihnen geschlechtsuntypische Berufsbilder näherzubringen.

Geschlechtergerechte Auswahlverfahren und Arbeitsbedingungen in allen Ausbildungsberufen

Im Fokus dieses Gleichstellungsplanes steht die Erhöhung des Frauenanteils in unseren männlich dominierten Ausbildungsberufen. Dabei wollen wir Menschen finden und nachhaltig an uns binden, die zu uns und unseren Werten passen.

Wir wollen geschlechtergerechte Auswahlverfahren entwickeln und die Vereinbarkeit von Ausbildung und Privatleben fördern. Weibliche Ausbilderinnen spielen eine wichtige Rolle als Vorbilder, weshalb wir ihre Sichtbarkeit und Stärke gezielt fördern, um insbesondere Frauen den Einstieg in männerdominierte Berufe zu erleichtern.

Maßnahmen zum Schwerpunkt Ausbildung und Studium

Stärkere Berücksichtigung von Gleichstellung in Auswahlverfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen in den Fachbereichen

- Vetorecht der Gleichstellungsbeauftragten in die Auswahlverfahren bei Gleichstellungs- und Genderfragen
- Gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen
- Erhebung des Status Quo: Darstellung des Auswahlprozesses durch die Personalstelle des Fachbereiches
- Erhebung der Bewerber*innenzahlen und Durchlässigkeit zur Ausbildung

Entwicklung von zielgruppenorientierten und geschlechtergerechten Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze in den Fachbereichen

- Entwicklung von zielgruppenorientierten Formaten (z.B. parallel zu Vorstellungsgesprächen einladende Aktionen draußen stattfinden lassen)
 - Fachbereiche sollen miteinander lernen an Best-Practices Beispielen (z.B. Bewerber*innen Info Tag für den Studiengang Wirtschaftsinformatik)
- Entwicklung eines geeigneten Formates

Verbesserung der Personalgewinnung und -bindung von Auszubildenden und Studierenden, die zur LHH passen und bleiben

- Erarbeitung eines Interview Leitfadens durch den Fachbereich nach der Critical Incident Methode: Sammlung und nähere Betrachtung von konkreten, realen Situationen und Aufgaben ("Critical Incidents") aus dem Alltag
 - Definition wie sich die Auszubildenden / Studierenden im besten und im schlechtesten Fall in der jeweiligen Situation verhalten.

- Diese Critical Incidents bilden die Grundlage für die Formulierung situativer Interviewfragen und für die Bestimmung geeigneter Auswahlkriterien.
- Sie ermöglichen eine genaue Abstimmung der Auswahlmethoden an die tatsächlichen Ausbildungsbedingungen.

Ausbilder*innen in den Fachbereichen sichtbar machen

- Storytelling von Ausbilder*innen: Was funktioniert gut?
- Gezielte Suche von Ausbilderinnen zum Abbau von Hemmnissen

Frauen als Ausbilderinnen gezielt stärken

- Frauen gezielt ansprechen und in die Meister*innen-Qualifizierung bringen
- Zeitkapazitäten für die Ausbilder*innen schaffen – auch in Teilzeit
- Bewerbung und Angebot Coaching für Frauen zur Begleitung eines Karriereaufstiegs

Vereinbarkeitsbewusste Ausbildung / Ausbildung in Teilzeit ermöglichen

- Abfrage über die Jugend- und Auszubildendenvertretung bei den eigenen Auszubildenden / Studierenden über Stimmungsbild – ist ein Bedarf für Teilzeit-Ausbildung vorhanden?
- Bearbeitung des Themas Teilzeit-Ausbildung im Rahmen der Entwicklung des Konzeptes „Vereinbarkeitsbewusste Dienst- und Schichtplanung“ im Schwerpunkt Vereinbarkeit – Ist Teilzeit-Ausbildung umsetzbar?
- Alle Angebote zur Vereinbarkeit (Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger) offensiver bekannt machen, auch bei unseren Auszubildenden und Studierenden

4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



Förderung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden in allen Lebens- und Berufsphasen

Beruf und Privatleben zu vereinbaren, ist für viele Beschäftigte Tag für Tag eine große Herausforderung, die durch die Arbeitgeberin mit strukturellen Rahmenbedingungen positiv verbessert werden kann. Wir fördern die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unserer Beschäftigten durch Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung. Als soziale Arbeitgeberin ist dieses Thema fest bei uns verankert. Seit Jahren unterstützen wir unsere Beschäftigten mit vielfältigen Maßnahmen bei der Familien- oder Pflegeverantwortung. Dabei definieren wir unter „Familie“ alle Lebensgemeinschaften, in denen soziale Verantwortung für andere übernommen wird. Unser Ziel ist die Förderung und der Erhalt der nachhaltigen Beschäftigungsfähig-

keit aller Mitarbeitenden in allen Lebens- und Berufsphasen. Dazu ist es wichtig, unsere bestehenden Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen.

Eine vereinbarkeitsbewusste Arbeitgeberin für alle Mitarbeitenden

Die weitere Verbesserung der vereinbarkeitsbewussten Personalpolitik für alle Mitarbeitenden jenseits tradierter Geschlechterrollen steht im Fokus unseres aktuellen Gleichstellungsplans. Ein wichtiges Zeichen ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wir wollen bedarfsorientierte Rahmenbedingungen für alle Geschlechter und Berufsgruppen schaffen und neue Angebote entwickeln, um flexibel auf die Bedürfnisse unserer Beschäftigten reagieren zu können.

Maßnahmen zum Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Vereinbarkeitsbewusste Unternehmenskultur fördern

- Abschluss einer Dienstvereinbarung Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zur Stärkung von Aushandlungsprozessen
- Evaluation und ggf. Überarbeitung der bestehenden Leitlinien familienbewusster Personalpolitik
- Ausbau und Bewerbung der zentralen Clearingroutine Vereinbarkeit – Hinzuziehung bei Ablehnung von Telearbeit und Schwierigkeiten bei der Realisierung von Teilzeitwünschen in den Fachbereichen

Führungskultur und Führungskompetenz stärken

- Aufnahme „Vereinbarkeit“ als verpflichtende Frage im Mitarbeiter*innengespräch
- Förderung des Vereinbarkeitswissens mit Checklisten
- Aufbau und Etablierung von Austauschformaten und Plattformen
- Storytelling durch Führungskräfte als Best Practice

Flexible und vereinbarkeitsbewusste Arbeitszeitkultur weiterentwickeln

- Evaluation der Dienstvereinbarung Telearbeit: erneute Befragung unter Berücksichtigung von Vereinbarkeitsaspekten
- Überarbeitung der DV Dienst- und Schichtplanung unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Weiterentwicklung eines Konzeptes zur vereinbarkeitsbewussten Dienst- und Schichtplanung

Lebensphasenorientierte Personalentwicklung anbieten

- Aufgreifen des Themenfeldes „Aktivierung der Vaterrolle“
- Förderung von Führung / Karriere in Teilzeit
- Entwicklung eines Kontakthalteprogramms und Wiedereinstiegskonzeptes nach Elternzeit und Pflegezeit
- Das digitale Elternzeit-Management „hey.Parents“ (browserbasierte Plattform mit Mail-Assistenten) für die Anwendung für werdende Eltern und Eltern prüfen und ggf. einkaufen

Service für Familien – Kinderbetreuung

- Weiterführung aller bestehenden Angebote zur Kinderbetreuung (Wohnortnahe Ferienbetreuung, Betriebskrippen: Karolinenstraße; Walter-Ballhause-Straße; Löschknirpse, Fluxx-Notfallbetreuung sowie Beratung zu Vereinbarkeit)
- Offensive und regelmäßige Bekanntmachung der Service-Angebote – auch vom Fachbereich Jugend und Familie

Service für pflegende Angehörige

- Weiterführung aller bestehenden Angebote zur Pflege (Erfahrungsaustausch Pflege, Themen-nachmittag Pflege, Fluxx-Notfallbetreuung und Beratung zu Vereinbarkeit)
- Offensive und regelmäßige Bekanntmachung der Service-Angebote
- Bewerben der Beratungsstrukturen und Ansprechpersonen des Kommunalen Seniorendienstes / Senioren- und Pflegestützpunkt im Intranet für alle Beschäftigten
- Aufbau eines neuen Fahrt- und Begleitedienstes für pflegende und Pflege organisierende An-und Zugehörige (Entlastungsangebot bei Terminen, die die Angehörigen begleiten müssten)
- Gewährung eines Stundenkontingentes von 25 Stunden pro Jahr für pflegende und pflege organisierende An- und Zugehörige für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Rahmen des Abschlusses der Dienstvereinbarung

Information und Kommunikation

- Aufbau eines attraktiven Intranet Auftritts zu Gleichstellung und Vereinbarkeit
- Offensive und regelmäßige Bekanntmachung der Service-Angebote auf der Intranet Startseite
- Storytelling durch Kolleg*innen: „Wie gelingt mir ...?“
- Durchführung von Townhalls für Vereinbarkeitsthemen
- Sicherstellung, dass alle Beratungsangebote bei sämtlichen städtischen Beratungsstellen bekannt sind

4.5 Die Landeshauptstadt Hannover als attraktive Arbeitgeberin



Zu einer modernen Arbeitgeberin gehört ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung für alle Beschäftigten

Die zahlreichen Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führen zu einer Steigerung unserer Attraktivität als Arbeitgeberin. Eine Weiterentwicklung wollen wir mit den Rückmeldungen aus dem internen Beteiligungsprozess zur Entwicklung unserer neuen Arbeitgeberinmarke antreiben. Die Beteiligung von über 3.000 Beschäftigten erfolgte bei Interviews und einer digitalen Befragung.

Im Fokus dieses Schwerpunktes steht die Umsetzung unserer neuen Arbeitgeberinmarke mit dem Claim *FÜR ALLE & DICH. Gestalte Deine Stadt*. Sie verkörpert unsere Werte, Kultur und unser zentrales Versprechen als Arbeitgeberin. So vielfältig wie die Menschen, sind auch die Berufe und die Möglichkeiten, die die Stadtverwal-

tung bietet. Die Beteiligung von Kolleg*innen hört bei der Umsetzung nicht auf: Bilder mit echten Kolleg*innen und ihren Geschichten sollen einen authentischen Einblick der Arbeitswelt und Vielfalt in unserer Stadtverwaltung bringen.

Eine attraktive Arbeitgeberin mit Zukunftsperspektive für alle

Gesamtstädtisch verfolgen wir das Ziel, die Vielfalt bei der Berufswahl zu erhöhen. Dabei ist die Sichtbarmachung von Kolleg*innen in geschlechtsuntypischen Berufen eine wichtige Maßnahme, die umgesetzt wird. Unsere Beschäftigten sind uns wichtig: Wir wollen Menschen nachhaltig binden und über alle Lebens- und Berufsphasen fördern. Daher möchten wir durch Befragungen erfahren, wie wir als Arbeitgeberin mit Maßnahmen und neuen Personalentwicklungskonzepten besser werden können.

Maßnahmen zum Schwerpunkt: die Landeshauptstadt Hannover als attraktive Arbeitgeberin

Sichtbarmachung von Gleichstellung bei Umsetzung der neuen Arbeitgeberinmarke – Kampagnen- und Veranstaltungsplanung

- Entwicklung einer Kampagnen Checkliste Gleichstellung & Diversity für Veröffentlichungen
- Gleichstellungssensibles Vorgehen bereits bei Kampagnenplanung – Einbindung einer Gleichstellungsbeauftragten
- Berufe erlebbar machen – Geeignete Formate für Ausbildung & Studium ausbauen
- Bildsprache sowie Motivauswahl werden den Vorstellungen der LHH in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der Arbeitswelt entsprechen

Gleichstellung bei Umsetzung der neuen Arbeitgeberinmarke auf dem Karriereportal

- Erstellen von Jobprofilen, Fotos / Kurzvideos von Kolleg*innen und ihren Geschichten
- Darstellung von Frauen in Fach- und Führungspositionen
- Darstellung von Frauen in Männerberufen sowie Männer in Frauenberufen (auch Ausbildung und Studium)
- Bildsprache sowie Motivauswahl werden den Vorstellungen der LHH in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in der Arbeitswelt, soweit möglich entsprechen

Weiterentwicklung zielgruppengenauer und geschlechtsspezifischer Maßnahmen zur Personalbindung

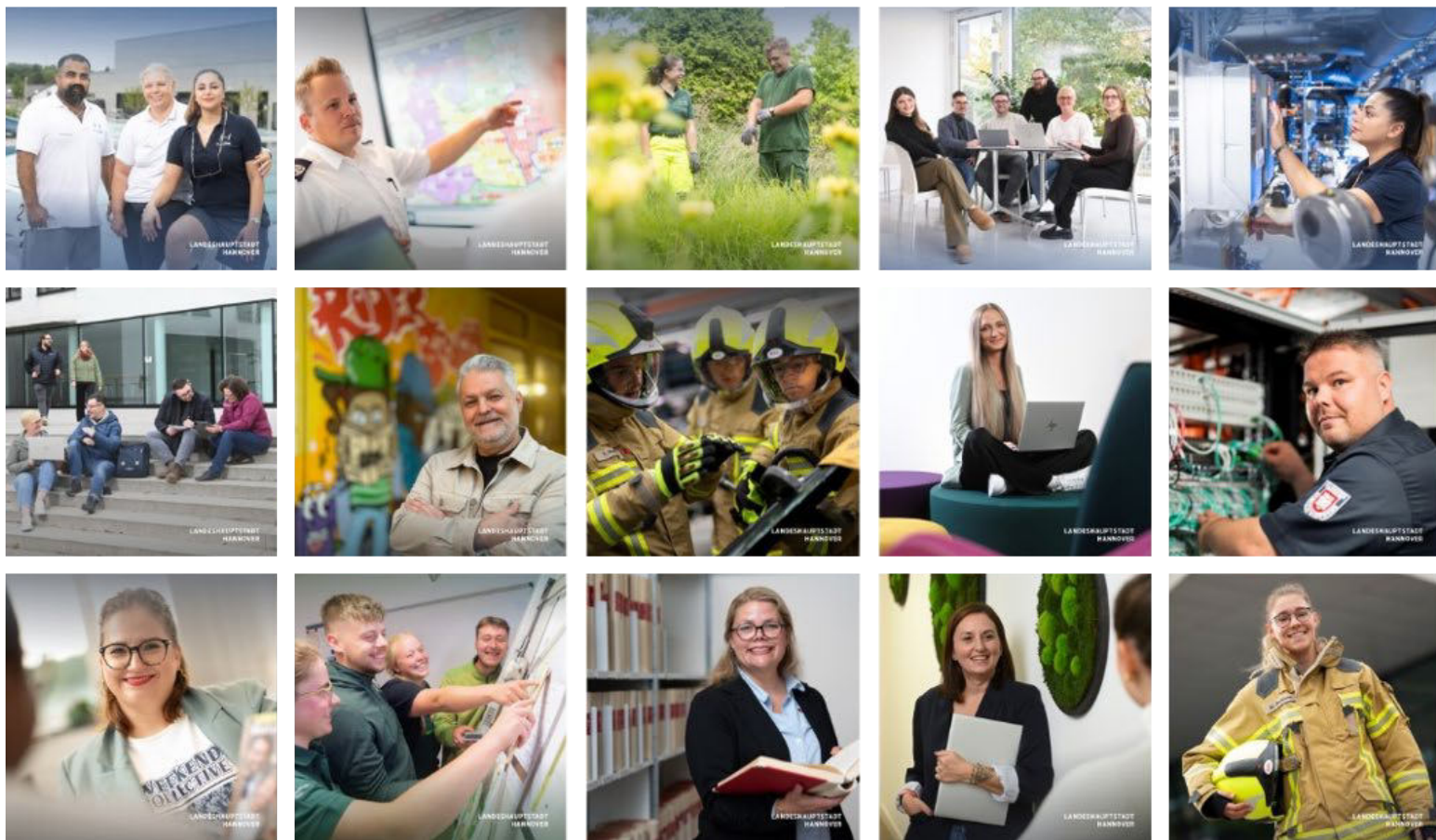
- Erarbeitung, Implementierung sowie Auswertung eines Offboarding Prozesses in den Fachbereichen mit Ableitung weiterer Maßnahmen aus den Ergebnissen
- Entwicklung eines Fragebogens mit geschlechtsspezifischen Fragestellungen
- Ableitung von passgenauen Maßnahmen für den kommenden Gleichstellungsplan

Weiterentwicklung zielgruppengenauer und geschlechtsspezifischer Personalentwicklungsmöglichkeiten für bestimmte Berufsgruppen

- Abfrage bei den Fachbereichen und Analyse zu Personalentwicklung und Durchlässigkeit in Berufen bis EG E09a /A9 Laufbahngruppe 1, S-Tarif und P-Tarif
- Weiterentwicklung von Personalentwicklungskonzepten

Quereinstieg in die Stadtverwaltung attraktiver gestalten

- Darstellung und Veröffentlichung der Einstellungspraktiken innerhalb der Stadtverwaltung
- Darstellung auf dem Karriereportal der LHH als Arbeitgeberin



5. UMSETZUNG DER MASSNAHMEN IN DEN FACHBEREICHEN

Um die Erfolge im Bereich der Gleichstellung und einen nachhaltigen Wandel in Richtung einer gerechten Gesellschaft auszubauen, sind kontinuierliche strategische Maßnahmen notwendig. Dazu gehören ein stetiges Monitoring, die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung, Partnerschaften und Netzwerke sowie Förderung von Frauen und Männern.

Die Landeshauptstadt Hannover ist eine attraktive und moderne Arbeitgeberin für alle

Unser vielfältiges Aufgabenspektrum spiegelt sich in den 26 Fachbereichen, Ämtern und Betrieben und in der Verteilung von Berufen wider.

Mit dem neuen gesamtstädtischen Gleichstellungsplan haben wir den Weg zur modernen Gleichstellungspolitik eingeschlagen. Er beinhaltet Ziele, Maßnahmen und neue Ideen, die in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen entwickelt und nachhaltig umgesetzt werden sollen. Nach Verabschiedung wird es eine Kick-Off-Veranstaltung geben und der Gleichstellungsplan wird im Intranet bekanntgegeben.

Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch die Identifikation fachbereichsspezifischer Handlungsbedarfe, wobei der Bereich Zentrale Fachbereichsangelegenheiten und die Personalstelle die Erarbeitung individueller Gleichstellungspläne anstoßen. Der Aufbau und die Etablierung eines Gleichstellungscontrollings in den Fachbereichen sind dabei von zentraler Bedeutung. Für die Umsetzung sind alle Führungskräfte verantwortlich.

Gleichstellung ist Aufgabe aller Führungskräfte

In den Fachbereichen soll eine dezentrale Beratung und Unterstützung für Führungskräfte und Mitarbeitende zu spezifischen Themen etabliert werden. Der Fokus liegt auf der Förderung von Gleichstellungswissen, das alle Beteiligten – Führungskräfte, Mitarbeitende, Personalstellen und Auswahlkommissionen – stärkt. Weitere Details finden sich unter dem Schwerpunkt Gleichstellung & Diversity Ziffer 4.2.



Maßnahmen zur Umsetzung

Erstellen von eigenen Gleichstellungsplänen durch die Fachbereiche

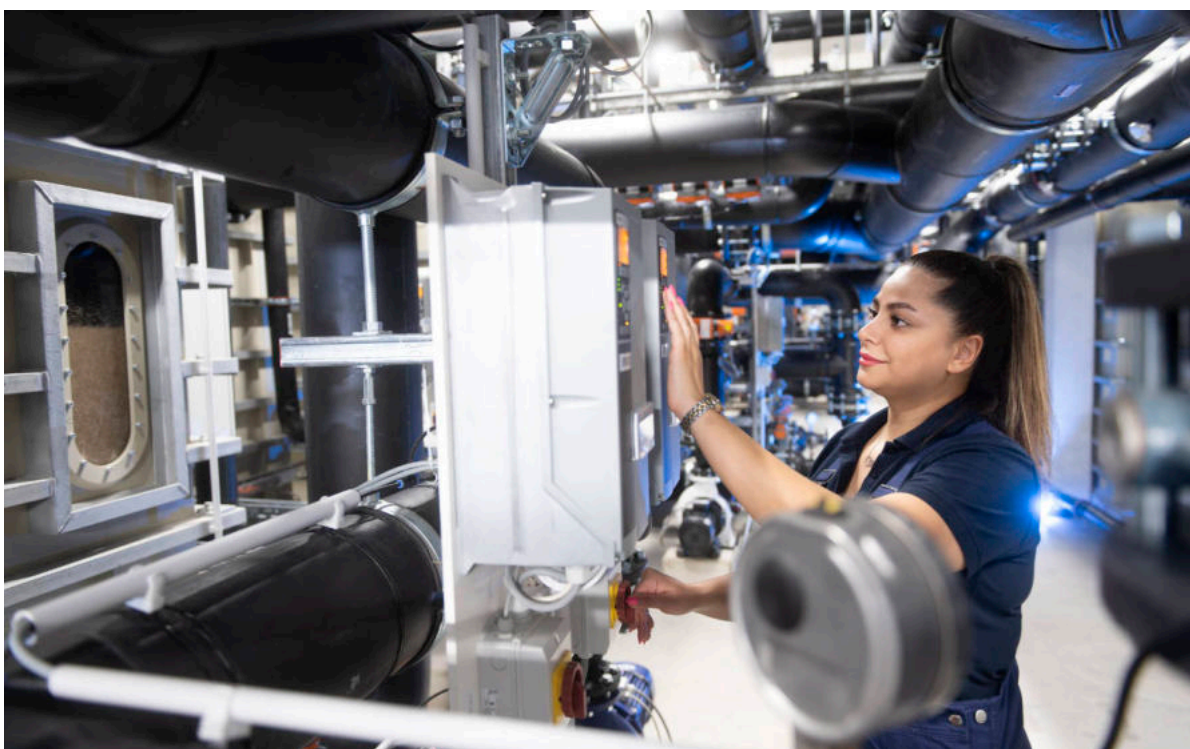
- Die spezifischen Handlungsbedarfe in den Fachbereichen sollen benannt, bearbeitet und durch geeignete Maßnahmen umgesetzt werden
- Mindestens eine Maßnahme pro Schwerpunkt des gesamtstädtischen Gleichstellungsplans
- Möglicher Fahrplan für die Umsetzung und Messbarmachung von Maßnahmen:
 - Was heißt das für unseren Fachbereich?
 - Status Quo / Personalstruktur im Fachbereich
 - Planbare Austritte beachten
 - Notwendige Ziele und Maßnahmen planen

Umsetzung und Projektplanung für den gesamtstädtischen Gleichstellungsplan

- Aufbau und Etablierung eines Gleichstellungs-Controllings
- Steuerung der Maßnahmen und Projekte in einem Gesamt-Projektplan für die Stadtverwaltung durch den Arbeitskreis Gleichstellungsplan

Controlling und Rechenschaftsbericht zum gesamtstädtischen Gleichstellungsplan

- Nach § 16 NGG ist ein Rechenschaftsbericht zum Gleichstellungsplan zu erstellen und den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.
- Dazu erfolgt ein Monitoring zur Umsetzung der Maßnahmen in den Fachbereichen



Rollen im Gleichstellungscontrolling – zentrale Beratung und Unterstützung

Beratende Funktionen für die Fachbereiche

Gleichstellungsbeauftragte

- Überarbeitung der Gleichstellungsrichtlinien als Rahmenvorgabe der städtischen Gleichstellungspolitik
- Beratung in Sachen Gleichstellung und Unterstützung der Führungskräfte mit ihrem Gleichstellungs-Knowhow
- Beratung beim Transfer der Maßnahmen aus dem gesamtstädtischen Gleichstellungsplan in die Fachbereiche

Personal- und Organisationscontrolling

- Aufbau eines Monitorings zur Ermöglichung von Gleichstellungscontrolling in den Fachbereichen
- Festlegung und jährliche Bereitstellung von wesentlichen Personalstrukturdaten und Kennzahlen pro Fachbereich
- Unterstützung und Beratung der Fachbereiche / Führungskräfte in Sachen Personalcontrolling und Personalplanung, sowie eigenem Gleichstellungscontrolling

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Erarbeitung einer Dienstvereinbarung Vereinbarkeit als Rahmenvorgabe der städtischen vereinbarkeitsbewussten Personalpolitik
- Maßnahmenplanung zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Beschäftigten und deren Umsetzung
- Beratung in allen Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Rollen im Gleichstellungscontrolling – dezentrale Beratung und Unterstützung

Beratende Funktionen für die Fachbereiche

Bereiche Zentrale Fachbereichsangelegenheiten und Personalstellen

- Als Initiator verantwortlich zur fachbereichsübergreifenden Erarbeitung und Verschriftlichung von konkreten Zielen und Maßnahmen aus dem gesamtstädtischen Gleichstellungsplan in den Fachbereichen
- Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und örtlichen Personalrat in den Fachbereichen – Gemeinsame Festlegung von Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungsplans in den Fachbereichen

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

- Stellen auf Anfrage ihre Expertise zur Verfügung
- Gleichstellungsbeauftragte können eigene Handlungsschwerpunkte für den Fachbereich benennen
- Beratung in Sachen Gleichstellung und Unterstützung der Führungskräfte mit ihrem Gleichstellungs-Knowhow
- Beratung beim Transfer der Maßnahmen aus dem gesamtstädtischen Gleichstellungsplan in die Fachbereiche





6. FLUKTUATIONS- UNTERSUCHUNG

ABSCHÄTZUNG NEU ZU BESETZENDER STELLEN BIS ENDE 2027

Für die Jahre 2025 bis 2027 erwarten wir insgesamt 549 altersbedingte Austritte über alle Entgelt- und Besoldungsgruppen. Mit einem Frauenanteil von 49,7% scheiden dabei in etwa gleich viele Frauen und Männer aus. Aufgezeigt werden die Austritte nach Fachbereichen, Laufbahngruppen sowie die TOP 10 Funktionen, mit den meisten erwarteten altersbedingten Austritten in den Jahren 2025 bis 2027. Für die Stellenbesetzungsverfahren sind die Vorgaben aus dem Gleichstellungsplan zu berücksichtigen.

Nach Fachbereichen

Fachbereich	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil	Anteil
				Frauen	Männer
Wahlbeamte-Dezernatsbüro	6	4	2	66,7 %	33,3 %
Rechnungsprüfungsamt	4	2	2	50 %	50 %
Büro des Oberbürgermeisters	2	1	1	50 %	50 %
Zusatzversorgungskasse	4	3	1	75 %	25 %
Personal und Organisation	35	23	12	65,7 %	34,3 %
Gebäudemanagement	23	9	14	39,1 %	60,9 %
Finanzen	7	2	5	28,6 %	71,4 %
Wirtschaft	10	6	4	60 %	40 %
Recht	1	1	0	100 %	0 %
Öffentliche Ordnung	23	16	7	69,6 %	30,4 %
Feuerwehr	65	2	63	3,1 %	96,9 %
Schule	23	13	10	56,5 %	43,5 %
Kultur	31	20	11	64,5 %	35,5 %
Stadtbibliothek	16	15	1	93,8 %	6,3 %
Volkshochschule	7	4	3	57,1 %	42,9 %
Herrenhäuser Gärten	8	0	8	0 %	100 %
Soziales	25	13	12	52 %	48 %
Jugend und Familie	64	51	13	79,7 %	20,3 %
Sport und Bäder	15	6	9	40 %	60 %
Gesellschaftliche Teilhabe	10	7	3	70 %	30 %
Senioren	49	41	8	83,7 %	16,3 %
Planen und Stadtentwicklung	21	9	12	42,9 %	57,1 %
Tiefbau	17	5	12	29,4 %	70,6 %
Umwelt und Stadtgrün	49	14	35	28,6 %	71,4 %
Stadtentwässerung	32	5	27	15,6 %	84,4 %
Städtische Häfen	2	1	1	50 %	50 %
Gesamt	549	273	276	49,7 %	50,3 %

Nach Laufbahngruppen

Laufbahn	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil	Anteil
				Frauen	Männer
ab E13/A13 2. Einstiegsamt Laufbahngruppe 2	34	16	18	47,1 %	52,9 %
E09b-E12, A09G-A13G, S11-S18, P10-P14	207	92	115	44,4 %	55,6 %
E05-E09a, G06-G07, A06-A09M, S02-S10, P05-P09	214	103	111	48,1 %	51,9 %
E02-E04, G04	94	62	32	66,0 %	34,0 %
Gesamt	549	273	276	49,7 %	50,3 %

TOP 10 Funktionen

Funktion	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil	Anteil
				Frauen	Männer
Sachbearbeiter*in	105	62	43	59 %	41 %
Feuerwehreinsatzkraft	50	0	50	0 %	100 %
Techn. Sachbearbeiter*in	36	8	28	22,2 %	77,8 %
Sozialarbeiter*in	24	16	8	66,7 %	33,3 %
Sachgebietsleiter*in	21	6	15	28,6 %	71,4 %
Reinigungshilfe	18	16	2	88,9 %	11,1 %
Verwaltungskraft	15	15	0	100 %	0 %
Küchenhilfe	12	12	0	100 %	0 %
Pflegekraft	12	12	0	100 %	0 %
Kraftfahrer*in	11	0	11	0 %	100 %
Andere	245	126	119	51,4 %	48,6 %
Gesamt	549	273	276	49,7 %	50,3 %



7. MASSNAHMEN- UND ZEITPLAN

Maßnahmen- und Zeitplan

FÜHRUNG	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
1. Entwicklung einer Definition für Schlüsselpositionen				FB Personal und Organisation OE 18.1
Etablierung einer Arbeitsgruppe zum Thema Schlüsselpositionen, lateraler Führung und Expert*innenkarrieren				
Betrachtung lateraler Führung und Expert*innenfunktionen auf höherwertigen Stellen				
Evaluation der unterschiedlichen Bewertung von Expert*innenfunktionen				
Maßnahmen entwickeln aus der Datengrundlage				
2. Etablierung eines einheitlichen Führungsverständnisses zu Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Förderung des Gleichstellungswissens bei Führungskräften				FB Personal und Organisation OE 18.1, Gleichstellungsbeauftragte (GB), Gesamtpersonalrat (GPR)
Revitalisierung der Prinzipien für Führung und Zusammenarbeit				
Überarbeitung der Gleichstellungsrichtlinien der LHH				
Schulungen zu Genderkompetenz sind bis Ende 2026 von allen Führungskräften durchlaufen				
Angebot von zeitunabhängigen Online Schulungsmöglichkeiten werden etabliert und beworben				
Mindestens ein Dialogforum für Führungskräfte zum Thema Gleichstellung wird in Laufzeit des Gleichstellungsplans angeboten				

FÜHRUNG	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
3. Etablierung von Doppelspitze als ein mögliches Führungsmodell				FB Personal und Organisation OE 18.1, GB
Durch die bewusste Etablierung von Pilottandems „Doppelspitze in Teilzeit“ sollen Herausforderungen und insbesondere Gelingens Faktoren herausgearbeitet werden, die auf die Gleichstellung der Geschlechter einzahlen.				
Für die Etablierung neuer Tandems muss ein Konzept erarbeitet und anschließend umgesetzt werden. Im Kontext der Konzepterstellung sollen bereits bestehende Erfahrungen mit/von Doppelspitzen, die in Teilzeit führen, ausgewertet werden.				
Ein Stellebesetzungsprocedere soll erarbeitet und erprobt werden, das eine solche Besetzung überhaupt erst ermöglicht.				
Stellenanteile für auskömmliche Doppelspitzen müssen zur Verfügung gestellt werden.				
Die Pilottandems sollen beratend durch Coaching begleitet und unterstützt werden.				
Die Pilottandems sollen abschließend daraufhin evaluiert werden, ob dieses Führungsmodell zukunftsweisend sein kann.				

ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN FÜHRUNGS- UND SCHLÜSSELPOSITIONEN	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
1. Vorbereitung von Frauen auf Führungs- und Schlüsselpositionen				FB Personal und Organisation OE 18.1
Kurzfristige Neuauflage des Formates Aufstieg nach A 14/E13 mit gezielter Förderung von Frauen				
Strukturelle Ermöglichung eines Netzwerk- und Communitybuildings für Frauen - durch Durchführung von zwei offenen Netzwerktreffen pro Jahr, die gezielt beworben werden				
Etablierung eines internen Angebotes zu Mentoring von Frauen in Führung				
Zugang zu Mentoring (internes Angebot und / oder Teilnahme an externen Mentoringangeboten z. B. Cross-Mentoring Horizonte)				
2. Standardisierte, transparente und geschlechtersensible Auswahlverfahren weiterentwickeln				FB Personal und Organisation OE 18.1, GB und GPR
Aufbau eines Controllings über Bewerbungszahlen nach Laufbahn und Geschlecht				
Stärkere Berücksichtigung des Themas Gleichstellung im neuen Stellenbesetzungsleitfaden				
Einkauf oder Entwicklung einer Schulung für Auswahlkommissionen				
Stärkere Berücksichtigung des Themas Gleichstellung in Auswahlkommissionen				
3. Evaluation von hemmenden und fördernden Faktoren für die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen				FB Personal und Organisation OE 18.1
QR-Code basierte Befragung aller weiblichen Beschäftigten:				
Beispielfrage: Was brauchen Frauen für eine Bewerbung auf höhere Führungs- und Schlüsselpositionen?				
Was hindert sie daran? These: Teilzeit vs. Führungsebene ab Bereichsleitung?				

ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN FÜHRUNGS- UND SCHLÜSSELPOSITIONEN	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
4. Aktiveres Recruiting von Frauen				FB Personal und Organisation OE 18.1
Wenn Headhunter bei Ausschreibungen zum Einsatz kommen, sollen diese darauf spezialisiert sein, gezielt geeignete Frauen zu suchen				
Für Fachbereichs- und Bereichsleitungsstellen mehr Plattformen bespielen, die ausschließlich weibliche Nutzer*innen haben (z. B. Superheldin).				
5. Zielgerichtete Ansprache von Frauen für Führungs- und Schlüsselpositionen				FB Personal und Organisation OE 18.1
Ausbau eines zielgruppenorientierten Personalmarketings und Personalförderung				
Gezielt werben mit den Erkenntnissen aus der Befragung aller weiblicher Beschäftigten				
Storytelling: Weibliche Führungskräfte sichtbar machen				
6. Umgang mit Anträgen auf Arbeitszeitreduzierungen von Führungskräften				FB Personal und Organisation OE 18.1
Anträgen von Führungskräften auf Arbeitszeitreduzierung wird stattgegeben.				
Die Ausschreibung von Führungspositionen erfolgt auch zur Besetzung in Teilzeit.				
Konkretisierung der Teilzeitoptionen erfolgt im Einzelfall - die Ausgestaltung ist transparent zu machen und hängt von den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den Möglichkeiten der Bereiche ab.				
Wenn die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die Möglichkeiten der Bereiche bei der Konkretisierung der Teilzeitoptionen nicht zusammenpassen, ist eine Beratung der Interessenvertretungen in Anspruch zu nehmen und diese schriftlich zu dokumentieren.				

GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY IN DER LHH	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
FÖRDERUNG DES GLEICHSTELLUNGSWISSENS IN DEN FACHBEREICHEN				
1. Entwicklung und Überarbeitung Strategie und Richtlinien zu Gleichstellung und Diversity				FB Personal und Organisation OE 18.DIV, GB, GPR
Diversity-Strategie für die LHH erarbeiten				
2. Überarbeitung der Formate zu Gleichstellung und Diversity				FB Personal und Organisation OE 18.DIV, GB
Evaluierung der Schulungs- und Fortbildungsformate unter Berücksichtigung der neuen Strategien und Grundsätze				
Die unterschiedlichen Rollen in den Blick nehmen: Führungskräfte, Mitarbeitende, Verwaltungsbereiche / Personalstellen und Auswahlkommissionen				
Entwicklung neuer Formate auf Grundlage des Gleichstellungsplanes, z. B. Ausbildungsformate von Ausbilder*innen				
Was gibt es bereits zu den Themen, wo sind Lücken vorhanden und wo muss es angepasst werden?				

GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY IN DER LHH	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
MEHRDIMENSIONALE DISKRIMINIERUNG VON FRAUEN				
1. Umsetzung der Arbeitsstättenverordnung auf den Werkhöfen				Betroffene Fachbereiche
Erhebung der fehlenden Infrastruktur, Schwerpunkt: Sanitäranlagen und Umkleieräume für Frauen				
Kurzfristige Lösungen zur Überbrückung von fehlender Infrastruktur erarbeiten und umsetzen				
Herstellung der erforderlichen Infrastruktur, Schwerpunkt: Sanitäranlagen und Umkleieräume für Frauen				
2. Ableitung von Lösungsansätzen bei Feststellung möglicher mehrdimensionaler Diskriminierung von Frauen				FB Personal und Organisation OE 18.DIV, GB, GPR
Aufnahme der verschiedenen Merkmale/Dimensionen (Alter, Teilzeitbeschäftigung und Migrationsbiografie) in die geplante Befragung aller Frauen				
Analyse der Teilzeitbeschäftigung von Frauen in der LHH anhand dieser Merkmale zu:				
> Führen/Karriere in Teilzeit				
> Geschlechtsspezifische Alternsgerechtigkeit (inkl. Wechseljahre)				
> „Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung“ insbesondere im Niedriglohnsektor				
3. Ableitung von Lösungsansätzen zur geschlechtsspezifischen Alternsgerechtigkeit von Frauen aus Analyse der Befragung				FB Personal und Organisation GB, GPR
Entwicklung von Informationsveranstaltungen / Workshops / Austauschforen und Frauengesundheitstage mit Personen, die diesen Weg gegangen sind – Gute Vorbilder / Erfahrungen und ggf. unterstützende Maßnahmen der Arbeitgeberin				

GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY IN DER LHH

2025

2026

2027

VERANTWORTLICHKEIT

ALTERSARMUT VON FRAUEN ENTGEGENWIRKEN

1. Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Niedriglohnsektor in den Entgeltgruppen E02 bis E04.

Betroffene Fachbereiche

Auftrag an die Fachbereiche, die Arbeitsbedingungen mit Unterstützung von Expert*innen unter dem Leitgedanken „die LHH als soziale Arbeitgeberin für alle“ zu überprüfen:

- Notwendigkeit von Befristungen und Teilzeit
- Mögliche Anreicherungen und veränderte Arbeitsplatzbeschreibungen anlehnend an Best Practice Beispiel im Fachbereich Sport, Bäder und Eventmanagement und Service-Stellen
- Gezielte Werbung für die Maßnahme „Qualifizierung zur Schreib- und Verwaltungskraft“ für Frauen mit Potential und signalisiertem Interesse

2. Entwicklungsperspektiven und Durchlässigkeit im Niedriglohnsektor ermöglichen

Betroffene Fachbereiche

- Prüfen und gezielte Zulassungen von mehr Frauen z.B. zur Gärtner*innenersatzprüfung
- Vorausschauende Personalplanung und Prüfen von anderen Einsatzbereichen und Perspektiven
- Zugang von Frauen zum AI bei Potential ermöglichen und die Ausbildungskapazitäten den Bedarfen anpassen

AUSBILDUNG UND STUDIUM IN DER LHH	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
1. Stärkere Berücksichtigung von Gleichstellung in Auswahlverfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen in den Fachbereichen				Alle Fachbereiche, GB
Vetorecht der Gleichstellungsbeauftragten in die Auswahlverfahren bei Gleichstellungs- und Genderfragen				
Gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen				
Erhebung des Status Quo: Darstellung des Auswahlprozesses durch die Personalstelle des Fachbereiches				
Erhebung der Bewerber*innenzahlen und Durchlässigkeit zur Ausbildung				
2. Entwicklung von zielgruppenorientierten und geschlechtergerechten Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze in den Fachbereichen				Alle Fachbereiche, FB Personal und Organisation OE 18.1
Entwicklung und Umsetzung von zielgruppenorientierten Formaten (z. B. parallel zu Vorstellungsgesprächen einladende Aktionen draußen stattfinden lassen)				
Fachbereiche sollen miteinander lernen an Best-Practices Beispielen (z. B. Bewerber*innen Info Tag für den Studiengang Wirtschaftsinformatik)				
Entwicklung eines geeigneten Formates				

AUSBILDUNG UND STUDIUM IN DER LHH	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
3. Verbesserung der Personalgewinnung und -bindung von Auszubildenden und Studierenden, die zur LHH passen und bleiben				Interessierte Fachbereiche
Erarbeitung eines Interview Leitfadens durch den Fachbereich nach der Critical Incident Methode: Sammlung und nähere Betrachtung von konkreten, realen Situationen und Aufgaben („Critical Incidents“) aus dem Alltag:				
➤ Definition wie sich die Auszubildenden/Studierenden im besten und im schlechtesten Fall in der jeweiligen Situation verhalten. ➤ Diese Critical Incidents bilden die Grundlage für die Formulierung situativer Interviewfragen und für die Bestimmung geeigneter Auswahlkriterien. ➤ Sie ermöglichen eine genaue Abstimmung der Auswahlmethoden an die tatsächlichen Ausbildungsbedingungen.				
4. Ausbilder*innen in den Fachbereichen sichtbar machen				Alle Fachbereiche
Storytelling von Ausbilder*innen: Was funktioniert gut?				
Gezielte Suche von Ausbilderinnen zum Abbau von Hemmnissen, die Frauen rekrutieren				
5. Frauen als Ausbilderinnen gezielt stärken				Alle Fachbereiche
Frauen gezielt ansprechen und in die Meister*innen-Qualifizierung bringen				
Zeitkapazitäten für die Ausbilder*innen schaffen, auch in Teilzeit				
Bewerbung und Angebot Coaching für Frauen zur Begleitung eines Karriereaufstiegs				

AUSBILDUNG UND STUDIUM IN DER LHH	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
6. Vereinbarkeitsbewusste Ausbildung / Ausbildung in Teilzeit ermöglichen				FB Personal und Organisation OE 18.1, GB, JAV
Abfrage über die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei den eigenen Auszubildenden/Studierenden über Stimmungsbild – ist ein Bedarf für Teilzeit-Ausbildung vorhanden?				
Bearbeitung des Themas Teilzeit-Ausbildung im Rahmen der Entwicklung des Konzeptes „Vereinbarkeitsbewusste Dienst- und Schichtplanung“ im Schwerpunkt Vereinbarkeit – Ist Teilzeit-Ausbildung umsetzbar?				
Alle Angebote der LHH zur Vereinbarkeit (Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger) offensiver bekannt machen, auch bei den Auszubildenden und Studierenden der LHH				

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
1. Vereinbarkeitsbewusste Unternehmenskultur fördern				FB Personal und Organisation OE 18.1, GB, GPR
Abschluss einer Dienstvereinbarung Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zur Stärkung von Aushandlungsprozessen				
Evaluation und ggf. Überarbeitung der bestehenden Leitlinien familienbewusster Personalpolitik				
Ausbau und Bewerbung der zentralen Clearingroutine Vereinbarkeit – Hinzuziehung bei Ablehnung von Telearbeit und Schwierigkeiten bei der Realisierung von Teilzeitwünschen in den Fachbereichen				
2. Führungskultur und Führungskompetenz stärken				FB Personal und Organisation OE 18.1
Aufnahme „Vereinbarkeit“ als verpflichtende Frage im Mitarbeiter*innengespräch				
Zur Förderung des Vereinbarkeits-Wissens Erarbeitung von Checklisten				
Ausbau von Austauschformaten und Plattformen				
Storytelling durch Führungskräfte als Best Practise				
3. Flexible und vereinbarkeitsbewusste Arbeitszeitkultur weiter entwickeln				FB Personal und Organisation OE 18.1
Evaluation der Dienstvereinbarung Telearbeit: erneute Befragung unter Berücksichtigung von Vereinbarkeitsaspekte				
Überarbeitung der DV Dienst- und Schichtplanung unter Berücksichtigung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie				
Weiterentwicklung eines Konzeptes zur vereinbarkeitsbewussten Dienst- und Schichtplanung				

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
4. Lebensphasenorientierte Personalentwicklung anbieten				FB Personal und Organisation OE 18.1
Aufgreifen des Themenfeldes „Aktivierung der Vaterrolle“				
Förderung von Führung / Karriere in Teilzeit				
Entwicklung eines Kontakthalteprogramms und Wiedereinstiegskonzeptes nach Elternzeit und Pflegezeit				
Das digitale Elternzeit-Management "hey.Parents" (browserbasierte Plattform mit Mail-Assistenten) für die Anwendung für werdende Eltern und Eltern prüfen und ggf. einkaufen				
5. Service für Familien – Kinderbetreuung				FB Personal und Organisation OE 18.1
Weiterführung aller bestehenden Angebote zur Kinderbetreuung (Wohnortnahe Ferienbetreuung, Betriebskrippen: Karolinenstraße; Walter-Ballhause-Straße; Löschknirpse, Fluxx-Notfallbetreuung sowie Beratung zu Vereinbarkeit				
Offensive und regelmäßige Bekanntmachung der Service-Angebote – auch vom Fachbereich Jugend und Familie				

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
6. Service für pflegende Angehörige				FB Personal und Organisation OE 18.1
Weiterführung aller bestehenden Angebote zur Pflege (Erfahrungsaustausch Pflege, Themennachmittag Pflege, Fluxx-Notfallbetreuung und Beratung zu Vereinbarkeit)				
Offensive und regelmäßige Bekanntmachung der Service-Angebote				
Bewerben der Beratungsstrukturen und Ansprechpersonen des Kommunalen Seniorendienstes / Senioren- und Pflegestützpunkt im Intranet für alle Beschäftigten				
Aufbau eines neuen Fahrt- und Begleitsdienstes für pflegende und Pflege organisierende An- und Zugehörige (Entlastungsangebot bei Terminen, die die Angehörigen begleiten müssten)				
Gewährung eines Stundenkontingentes von 25 Stunden pro Jahr für pflegende und pflege organisierende An- und Zugehörige für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Rahmen des Abschlusses der Dienstvereinbarung				
7. Information und Kommunikation verbessern				FB Personal und Organisation OE 18.1
Aufbau eines attraktiven Intranet Auftritts zu Gleichstellung und Vereinbarkeit				Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Offensive und regelmäßige Bekanntmachung der Service-Angebote auf der Intranet Startseite				
Storytelling durch Kolleg*innen: „Wie gelingt mir..?“				
Durchführung von Townhalls für Vereinbarkeitsthemen				
Sicherstellung, dass alle Beratungsangebote bei sämtlichen städtischen Beratungsstellen bekannt sind				

LHH ALS ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
1. Sichtbarmachung von Gleichstellung bei Umsetzung der neuen Arbeitgeberinmarke – Kampagnen- und Veranstaltungsplanung				FB Personal und Organisation OE 18.1, GB
Entwicklung einer Kampagnen Checkliste Gender & Diversity für Veröffentlichungen				
Gleichstellungssensibles Vorgehen bereits bei Kampagnenplanung – Einbindung einer Gleichstellungsbeauftragten				
Berufe erlebbar machen – Geeignete Formate für Ausbildung & Studium entwickeln und ausbauen				
2. Gleichstellung bei Umsetzung der neuen Arbeitgeberinmarke auf dem Karriereportal				FB Personal und Organisation OE 18.1
Erstellen von Jobprofilen, Fotos / Kurzvideos von Kolleg*innen und ihren Geschichten				
Darstellung von Frauen in Fach- und Führungspositionen				
Darstellung von Frauen in Männerberufen sowie Männer in Frauenberufen (auch Ausbildung & Studium)				
3. Weiterentwicklung zielgruppengenaue und geschlechtsspezifischer Maßnahmen zur Personalbindung				FB Personal und Organisation OE 18.1
Erarbeitung, Implementierung sowie Auswertung eines Offboarding Prozesses in den Fachbereichen mit Ableitung weiterer Maßnahmen aus den Ergebnissen				
Entwicklung eines Fragebogens mit geschlechtsspezifischen Fragestellungen				
Ableitung von passgenauen Maßnahmen für den kommenden Gleichstellungsplan				

LHH ALS ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN	2025	2026	2027	VERANTWORTLICHKEIT
4. Weiterentwicklung zielgruppengenaue und geschlechtsspezifischer Personalentwicklungsmöglichkeiten für bestimmte Berufsgruppen				FB Personal und Organisation OE 18.1
Abfrage bei den Fachbereichen und Analyse zu Personalentwicklung und Durchlässigkeit in Berufen bis EG E09a/A9 Laufbahngruppe 1, S-Tarif und P-Tarif				
Weiterentwicklung von Personalentwicklungs-Konzepten				
5. Quereinstieg in die Stadtverwaltung attraktiver gestalten				FB Personal und Organisation OE 18.1, Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Darstellung und Veröffentlichung der Einstellungspraktiken innerhalb der Stadtverwaltung				
Weitere Möglichkeiten des Quereinstiegs sowie der Qualifikation in den männlich dominierten Berufen entwickeln (z. B. Jobbörse nur für Frauen)				
Darstellung auf dem Karriereportal der LHH als Arbeitgeberin				

IMPRESSUM

Erarbeitung des Gleichstellungsplans durch den
Arbeitskreis Gleichstellungsplan

Leitung:

Matthias Görn

Koordination:

Ursula Schwiertzky

Gleichstellungsbeauftragte:

Luisa Arndt

Stellvertretende Gesamtpersonalratsvorsitzende:

Brit Danielmeier

Teilnehmer*innen:

Jenna Abeln, Christina Czogalla, Anja Gerhardt, Olaf Häfker, Hasna Haidar,
Saskia Riefe, Sandra Schulte-Vieting, Franziska Siebert, Marvin Stams

Zusätzlich in Arbeitsgruppen Beteiligte:

Laura Hasse, Cornelia Holz, Christina Orthen, Andrea Rathmann, Lena Rödiger,
Miriam Schmidt, Dr. Merle Weßel, Elisabeth Wilhelm

Vielen Dank an alle Beteiligten für die Mitwirkung am Gleichstellungsplan sowie
alle Teilnehmenden des Werkstattgespräches aus insgesamt 23 Fachbereichen.

Stand:

September 2025