



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2019 – 2021

VORWORT

LIEBE LESER*INNEN,

sei es die Pandemie, der Krieg oder Energieknappheit – Krisen betreffen Männer und Frauen auf unterschiedliche Weise. Und deshalb ist das Thema Gleichstellung in diesen Zeiten aktueller und relevanter denn je.

Die Maßnahmen im Kampf gegen Corona haben Frauen und Männer auf ganz verschiedene Art getroffen. Die Flucht aus der Ukraine ist ganz klar weiblich geprägt – mit der erschreckenden Folge, dass sich Menschenhändler*innen die Notsituation der Geflüchteten zunutze machen wollen. Wir alle müssen jetzt ganz besonders hinsehen.



Die Region Hannover ist der Lebensraum für über eine Million Menschen. Mit einer Vielzahl unserer Aufgaben beeinflussen wir unmittelbar ihren Alltag. Bedingt durch verschiedene Lebenslagen sind Frauen und Männer aber in sehr unterschiedlicher Weise von administrativen Entscheidungen betroffen. Unser Anspruch ist, das in unserem Verwaltungshandeln zu berücksichtigen und Maßnahmen zu ergreifen, die allen Menschen dieselben Möglichkeiten bieten. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein zentrales Leitprinzip unserer Arbeit. Nur wenn wir Frauen und Männer in ihren verschiedenen Rollen, Selbstverständnissen und Bedürfnissen wahrnehmen, können wir passgenaue Angebote bieten. Dann erreichen wir unsere Zielgruppen und tragen zur Verwirklichung von Gleichstellung bei.

Diese Überzeugung wird von vielen Teams in der Regionsverwaltung getragen und mit Leben gefüllt. Der vorliegende Gleichstellungsbericht stellt die vielfältigen Ziele und Maßnahmen in einen größeren Zusammenhang und erklärt die Hintergründe. Somit wird sichtbar: Unsere Arbeit trägt dazu bei, mehr Gleichstellung zu schaffen. Und das in beinahe jeder Aufgabe der Region.

Vieles wird bereits getan und wir sind auf einem guten Weg zu einer geschlechtergerechten Region. Um diesen Weg weiter zu beschreiten, werden in diesem Bericht in den verschiedenen Themenabschnitten Anregungen und Gedankenanstöße gegeben.

Wir wünschen neue Erkenntnisse, Ideen und Spaß beim Lesen!

Steffen Krach
Regionspräsident

Petra Mundt
Gleichstellungsbeauftragte

GLIEDERUNG

| | | |
|------------|--|----|
| 1. | Einleitung | 4 |
| 1.1 | Rechtliche Grundlagen..... | 4 |
| 1.2 | Verfahren..... | 4 |
| | So entsteht der Gleichstellungsbericht | 5 |
| 1.3 | Aufbau..... | 6 |
| 1.4 | Corona – Auswirkungen auf die Verwaltung | 6 |
| 1.5 | Mehr als zwei Geschlechter – Umgang und Anforderungen an die Verwaltung | 7 |
| 2. | Gender Mainstreaming in der Region Hannover | 8 |
| 2.1 | Strategie für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Qualität | 8 |
| 2.2 | Leitbild und politische Beschlüsse | 9 |
| 2.3 | Instrumente und Maßnahmen..... | 9 |
| | 2.3.1 Strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming | 9 |
| | 2.3.2 Gender Budgeting | 10 |
| 3. | Gender Mainstreaming in den Fachaufgaben | 12 |
| 3.1 | Kommunikation | 12 |
| | Geschlechtergerechte Veranstaltungen und Publikationen | 13 |
| | Digitalisierung für mehr Geschlechtergerechtigkeit nutzen | 15 |
| 3.2 | Repräsentanz und Partizipation | 16 |
| | Paritätische Besetzung in Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorständen, Beiräten und gleichartigen Gremien..... | 17 |
| | Geschlechtergerechter Zugang zum Ehrenamt und paritätische Würdigung..... | 19 |
| | Statistiken geschlechtsspezifisch aufbereiten | 20 |
| 3.3 | Politische Bildung | 21 |
| | Geschlechtergerechte Konzepte der Jugendbildung..... | 22 |
| | Gendersensible Erinnerungsarbeit in der Gedenkstätte Ahlem | 22 |
| 3.4 | Zuwanderung und Integration | 23 |
| | Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt..... | 24 |
| | Förderung gesellschaftlicher Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte | 25 |
| | Geschlechtergerechte Beratung für Zugewanderte | 26 |
| 3.5 | Kinder, Jugend und Familie | 28 |
| | Ausbau und Qualität von Krippen- und Kindergartenplätzen sichern..... | 28 |
| | Unterstützung für junge Familien..... | 33 |
| | Kinderschutz vor Gewalt..... | 36 |
| | Geschlechtergerechtes Jugend- und Familienbildungsprogramm | 38 |
| 3.6 | Soziales | 40 |
| | Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen..... | 41 |
| | Pflege im Alter in der Region Hannover..... | 43 |
| | Mädchen und Frauen mit Behinderungen..... | 45 |
| 3.7 | Schutz vor Gewalt | 46 |
| | Beratung, Schutz und Hilfen bei häuslicher Gewalt | 47 |
| | Schutz vor Gewalt und Menschenhandel in der Prostitution | 49 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| 3.8 | Gesundheit | 51 |
| | Für eine starke Geburtshilfe – Einrichtung einer Hebammenzentrale | 51 |
| | Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung | 52 |
| | Beratung und Prävention zu HIV und anderen sexuell übertragbaren Infektionen, auch speziell für Sexarbeiter*innen | 53 |
| 3.9 | Arbeit und Wirtschaft | 55 |
| | Steigerung existenzsichernder Arbeit für Frauen | 56 |
| | Vereinbarkeit von Familie und Beruf | 59 |
| | Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten | 60 |
| | Mehr Frauen in Führung | 62 |
| 3.10 | Mobilität | 63 |
| | Geschlechtergerechtes Mobilitätsangebot | 64 |
| | Verbesserung der subjektiven Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr | 67 |
| 3.11 | Regionalentwicklung | 68 |
| | Geschlechtergerechte Dorfgestaltung im ländlichen Raum | 68 |
| 3.12 | Klimaschutz | 70 |
| | Gleichstellungsorientierte Projektförderung | 70 |
| 3.13 | Gebäude | 71 |
| | Familienfreundliches und diskriminierungsfreies Haus der Region | 71 |
| 4. | Die Region Hannover als Arbeitgeberin | 73 |
| 4.1 | Fachkräftemangel und die geschlechterstereotype bzw. geschlechterdominierte Berufswahl als Erschwernis | 74 |
| 4.2 | Mehr Frauen in Führungspositionen durch gezielte Förderung und Rekrutierung | 76 |
| 4.3 | Steigerung der Arbeitgeberin-Attraktivität durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben | 78 |
| 4.4 | Diskriminierungsfreie Region | 81 |
| 4.5 | Arbeits- und Gesundheitsschutz | 82 |
| 5. | Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten | 83 |
| 5.1 | Rahmenbedingungen | 83 |
| 5.2 | Allgemeine Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an Maßnahmen der Region Hannover | 86 |
| 5.3 | Thematische Schwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten | 89 |
| 5.4 | Fazit | 102 |
| 6. | Corona-Auswirkungen auf Frauen und daraus resultierende Forderungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming | 103 |
| 7. | Zusammenfassung und Ausblick | 107 |

Kapitel EINS

EINLEITUNG

1.1 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Gemäß Artikel 3 des **Grundgesetzes** sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Artikel 3 Absatz 2 der **Niedersächsischen Verfassung** überträgt die Aufgabe zur Verwirklichung von Gleichstellung auch explizit an die Kommunen. Der vorliegende Gleichstellungsbericht erfüllt die Berichtspflicht über gleichstellungsrelevante Aktivitäten entsprechend § 9 Abs. 7 des **Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG)**. Der Regionspräsident und die Gleichstellungsbeauftragte berichten alle drei Jahre über den aktuellen Stand der Umsetzung der Gleichstellung in den Fachaufgaben der Region Hannover. Dies ist der sechste Gleichstellungsbericht und er umfasst den Berichtszeitraum 2019–2021.

1.2 VERFAHREN

Der Gleichstellungsbericht erhebt den Anspruch, die Ziele und Maßnahmen der Regionsverwaltung zur tatsächlichen Erreichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Gänze abzubilden, die Wirksamkeit darzustellen und somit als Controllinginstrument zu fungieren. Gleichzeitig wirkt er sensibilisierend nach innen.

Der Gleichstellungsbericht wird vom Regionspräsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt, von der Genderkoordinatorin verfasst, und die Inhalte werden durch die gesamte Verwaltung in einem **Top-Down-Prozess** beigetragen.

In der **jährlichen Abfrage** berichten alle Teamleitungen über die gleichstellungspolitischen Ziele ihrer Verwaltungseinheiten und die für die Zielerreichung umgesetzten Maßnahmen. Ausgenommen sind die Bereiche, die keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe haben (aktuell 28 %, 31 Teams). Idealerweise nutzen die Teamleitungen ihre Teamrunden zur Vorbereitung des Berichts, so dass die Mitarbeitenden in die Reflexion über die gleichstellungspolitischen Ziele, Maßnahmen und deren Auswirkungen einbezogen werden.



Trotz der Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf die Arbeitssituation in der Regionsverwaltung konnte eine beinahe **100%ige Rückmeldungsquote** erreicht werden. Gleichzeitig wurde deutlich, dass viele der Ziele und Maßnahmen inzwischen in das Alltagshandeln integriert sind. Diese Erkenntnis floss in die Konzeption der **Abfrage für das Jahr 2021** ein. Jetzt wurde nur nach Veränderungen zu den Erkenntnissen aus 2019/20 und der Umsetzung der Impulse aus dem 5. Gleichstellungsbericht (s. 2.3 Instrumente und Maßnahmen) gefragt. Zudem wurde eine weitere Ebene eingeführt: erstmals erhielten auch die Service- und Fachbereichsleitungen eine gesonderte Abfrage mit der Bitte um Identifikation von sogenannten „Leuchttürmen“.

Leuchttürme werden als innovative Ideen verstanden, die die Gleichberechtigung der Geschlechter voranbringen und auch beispielhaft für andere Bereiche/Verwaltungen sein können. Diese wurden in den jeweiligen Führungskreisen der Fach- und Servicebereiche diskutiert und gemeldet. Die Leuchttürme setzen die Schwerpunkte in den entsprechenden Kapiteln.

1.3 AUFBAU

Die gemeldeten gleichstellungsorientierten Ziele und Maßnahmen werden in einen thematischen Kontext gesetzt, welcher einleitend die Gleichstellungsrelevanz des Themas erläutert. Die Maßnahmen beschreiben konkrete Projekte, die im Berichtszeitraum 2019–2021 geplant, umgesetzt oder gefördert wurden. Die dargestellten Auswirkungen bilden, möglichst durch belegbare Zahlen, ab, wie erfolgreich die Maßnahmen waren. Im Ausblick wird beschrieben, ob die Maßnahmen abgeschlossen sind oder ob sie weitergeführt bzw. weiter gefördert werden. Manche gleichstellungsfördernden Ziele sind aber auch nicht allein durch kommunale Maßnahmen zu erreichen. Oft sind dafür Veränderungen der landes- oder bundespolitischen Rahmenbedingungen notwendig. Auch darauf wird an einigen Stellen im Ausblick eingegangen.

Darüber hinaus enthält der Gleichstellungsbericht **◆ Impulse**. Sie zeigen, in Ergänzung und manchmal auch in Unterscheidung zu den eingereichten Teilberichten, neue und weiterführende Ideen der Gleichstellungsbeauftragten und der Genderkoordinatorin auf. Weiterhin dienen sie als Anregungen für die Fachbereiche und für die Politik zur weiteren Bearbeitung der Themen.

Die Maßnahmen sind in diesem Gleichstellungsbericht nach Themen sortiert. Diese Themen werden durch die Kapitel in der Gliederung abgebildet, die Ziele durch die Überschriften. Jedes Thema ist nur einmal aufgeführt und bei Überschneidungen wird an den entsprechenden Stellen mit **► Verweisen** gearbeitet.

Der Gleichstellungsbericht konzentriert sich auf die Leuchttürme zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in den Fachaufgaben und auf ausgewählte Beispiele. Er erhebt nicht den Anspruch, alle gleichstellungsfördernden Maßnahmen der Region Hannover vollumfänglich darzustellen. Im Internet⁰ findet sich daher eine Tabelle mit der Übersicht über alle Teams der Region Hannover, deren Gleichstellungsrelevanz sowie eine Zusammenfassung der Ziele, Maßnahmen und Auswirkungen.

⁰ hannover.de/gleichstellung-region im Menüpunkt Gleichstellung sichtbar machen

1.4 CORONA – AUSWIRKUNGEN AUF DIE VERWALTUNG

Der Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 lässt sich auch als **einschneidende Zäsur** für die Regionsverwaltung verstehen. Während des ersten Lockdowns ging es zunächst einmal darum, die Arbeit neu zu organisieren, um die Verwaltung arbeitsfähig zu halten und gleichzeitig die massiv hinzukommenden neuen Aufgaben zu koordinieren und ihnen gerecht zu werden.

Mehr als 200 Mitarbeitende ließen sich abordnen, um das **Gesundheitsamt** bei der Nachverfolgung von Kontakten und den damit verbundenen Aufgaben zu unterstützen. Diese mussten eingearbeitet und mit technischen Geräten ausgestattet werden, gleichzeitig fehlten sie an ihrem originären Arbeitsplatz.

Ein Großteil aller Mitarbeitenden musste von HannIT in kürzester Zeit für das **Homeoffice** ausgestattet werden. Da Homeoffice vor der Pandemie nur auf Antrag und unter bestimmten Rahmenbedingungen möglich war, waren die technischen Voraussetzungen nur in wenigen Fällen vorhanden. Dazu kamen Beschaffungseingpässe, die kreative Lösungen erforderten und dazu beitrugen, neue Wege auszuprobieren, die im bisherigen Arbeitsalltag undenkbar gewesen waren, aber nun weitestgehend erfolgreich umgesetzt werden konnten. Die Corona-Pandemie und die daraus resultierenden Schutzmaßnahmen brachten damit auch für die Regionsverwaltung einen großen Entwicklungsschub in Richtung **Digitalisierung**. Statt mit bisher gewohnter Vorabprüfung mussten nun Prozesse im laufenden Geschäft erprobt werden, digitale Teamrunden wurden flächendeckend eingeführt. „Führung auf Distanz“ stellte eine weitere Herausforderung dar und wurde von den Führungskräften sehr unterschiedlich wahrgenommen und umgesetzt. Mittlerweile gibt es Fortbildungsangebote für Führung in Distanz bzw. ins Homeoffice, die die Umsetzung erleichtert und den Erhalt der Möglichkeiten des Homeoffice absichern.



natalialeb - stock.adobe.com

Im weiteren Verlauf der Pandemie wurde die Bundeswehr zur Unterstützung des Gesundheitsamts hinzugezogen, die Räume und Ausstattung benötigte, außerdem wurden 138 neue Mitarbeitende für das Gesundheitsamt eingestellt, für das in kürzester Zeit neue Organisationseinheiten gegründet und neue Teamleitungen gefunden worden sind.

All das zusätzlich zu den bereits vor der Pandemie zu bewältigenden Aufgaben, die oft neu organisiert werden mussten, da die Pandemie neue Abläufe erforderte und neue Schwerpunkte setzte. Die Zeiten der Kontaktverbote bedeutete für einige Bereiche zunächst eine Verlangsamung der Arbeit, die sich aber nach dem ersten Lockdown und der Einübung digitaler Kommunikationswege rasch wieder beschleunigte. Teilweise hat sich Arbeit aufgestaut und musste zusätzlich zum regulären Arbeitsaufkommen abgearbeitet werden. Gerade für Mitarbeitende mit **Beratungs- und Schutzaufgaben** war die Situation höchst belastend, den persönlichen Kontakt nicht in gewohnter Weise aufrecht erhalten zu können. Auch hier sind häufig kreative Wege gefunden worden, um weiterhin erreichbar zu sein. Das reichte von Telefon- und Onlinesprechzeiten über die Erprobung digitaler Jugendräume bis hin zu Spaziergängen. Trotzdem gingen Kontakte verloren.

Die Corona-Pandemie und ihre vielfältigen Auswirkungen belastet Frauen in besonderem Maße¹. In Kap. 6 wird ausführlicher aufgezeigt und dargestellt, in welcher Weise die Maßnahmen der Region dem bereits entgegenwirken und an welchen Stellen die Anstrengungen verstärkt werden sollten, um die Krisenfestigkeit zu steigern.

1.5 MEHR ALS ZWEI GESCHLECHTER – UMGANG UND ANFORDERUNGEN AN DIE VERWALTUNG

Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts im Oktober 2017 und der darauffolgenden Änderung des Personenstandsgesetzes 2019 wurde gesetzlich anerkannt, dass es Menschen gibt, die weder Mann noch Frau sind, sondern divers. Die dadurch ausgelöste gesellschaftliche Debatte um den „richtigen“ Umgang mit non-binären Menschen spiegelt sich in der Regionsverwaltung wider und führt an vielen Punkten zu Fragen. Es macht sich bemerkbar, dass es keine Ansprechpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Region gibt, wie sie in einigen kommunalen Verwaltungen eingeführt wurden. Diese verfügen über die personellen Kapazitäten, um die entstehenden Fragen für die Verwaltung zu diskutieren und eine Antwort herbeizuführen ► **Kapitel 4.4. Diskriminierungsfreie Region.**

In den jährlichen Abfragen wurde seitens der Teams insbesondere das Thema (Schrift-)Sprache mit der Frage der Nutzung des Genderstar oder anderer Genderkurzformen angesprochen ► **Kapitel 3.1. Kommunikation**, aber auch die Bereitstellung von sanitären Einrichtungen ► **Kapitel 3.13. Gebäude**, statistischer Abbildung ► **Kapitel 3.2. Repräsentanz und Partizipation** und zielgruppengerechter Angebote ► **Kapitel 3.6. Mädchen und Frauen mit Behinderung**. An diesen Stellen im Gleichstellungsbericht wird die Thematik aufgegriffen und Handlungsansätze vorgestellt.

¹ Kohlrausch, Bettina; Aline Zucco. 2021. Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit (WSI Policy Brief Nr. 40). Düsseldorf. Zugriff am 23. April 2021, verfügbar unter https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007676.

Kapitel ZWEI

GENDER MAINSTREAMING IN DER REGION HANNOVER

2.1 STRATEGIE FÜR MEHR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND QUALITÄT

Gender Mainstreaming meint die **durchgängige Gleichstellungsorientierung** aller Vorhaben der Verwaltung. Zugrunde liegt das Verständnis, dass die Erfüllung des Verfassungsauftrags aus Art. 3, Absatz 2², nur gelingen kann, wenn die Schaffung von mehr Geschlechtergerechtigkeit handlungsleitend für alle Bereiche der Verwaltung ist.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet:

- ▶ Frauen und Männer haben die gleichen Rechte, Pflichten und Möglichkeiten

aber auch:

- ▶ zu berücksichtigen, dass sie durch verschiedene Lebenslagen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sind

Der Region Hannover, und damit ihren Beschäftigten, kommt als Kommune eine besondere Bedeutung bei der tatsächlichen Durchsetzung von Gleichberechtigung zu, da Kommunen mit ihren Aufgaben und Dienstleistungen nah an den Menschen und deren Alltag sind, so einen direkten Einfluss nehmen und zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft beitragen können. Dazu werden die unterschiedlichen Lebenssituationen, Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt und auf diese Weise Ungleichbehandlungen von vornherein vermieden.

In diesem Sinne sind die einzelnen Teams in der Regionalverwaltung dazu angehalten, ihre Maßnahmen so zu gestalten, dass Frauen und Männer einen gleichberechtigten Zugang dazu erhalten und keine strukturellen Hinderungsgründe bestehen, die das eine oder andere Geschlecht ausschließen. Vermieden werden sollen außerdem Maßnahmen, die verfestigte Rollenerwartungen verstärken, da diese ursächlich für strukturelle, geschlechtsspezifische Diskriminierungen sind.

Die Herausforderungen dabei sind einerseits:

- ▶ die weitgehend unsichtbaren Geschlechterverhältnisse aufzudecken und Unterschiede in den Ausgangspositionen von Frauen und Männern zu berücksichtigen

und andererseits:

- ▶ traditionelle Geschlechterrollen nicht fest zu schreiben, sondern vielmehr zur Entwicklung neuer Geschlechterverhältnisse beizutragen

Der Kern der Genderanalyse liegt in der Änderung der Blickrichtung: von der personenbezogenen Analyse hin zu den Strukturen und Mechanismen, die dazu führen, dass unterschiedliche, geschlechtsspezifische Lebens- und Arbeitssituationen für Frauen und Männer existieren.

Gender Mainstreaming ist dementsprechend nicht allein Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, sondern eine Querschnittsaufgabe aller Fachbereiche der Region Hannover. Dadurch wird das Recht auf Gleichstellung durchgesetzt und gleichzeitig die Zielgenauigkeit und die Qualität der Maßnahmen verbessert.

2.2 LEITBILD UND POLITISCHE BESCHLÜSSE

Die Region Hannover hat sich frühzeitig dazu entschlossen, Gender Mainstreaming strukturell zu verankern. Bereits im September 2003 hat die Regionsversammlung mit einem **politischen Beschluss** „die Verwaltung [...] aufgefordert, durch geeignete Maßnahmen die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Region Hannover zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.“

In der **Geschäftsordnung** für die Regionsversammlung gilt seit dem Jahr 2007 die Vorschrift: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen Maßnahmen der Region in ihren Bereichen gefördert werden (gender mainstreaming).“

In den 2010 beschlossenen **strategischen Zielen** der Region Hannover heißt es: „Wir sichern gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe für alle und bieten unterschiedlichen Lebensentwürfen Raum. Lebensstile und -entwürfe haben sich ausdifferenziert. [...] Toleranz, Respekt, kulturelle Vielfalt, Raum für individuelle Entfaltung und die Integration verschiedener Gruppen und Lebensstile kennzeichnen diesen Sozialraum. Soziale Ausgrenzung und Diskriminierung haben hingegen keinen Platz. Wir sorgen für Geschlechtergerechtigkeit!“

Mit einer **Allgemeinen Dienst- und Geschäftsweisung (ADGA)** wird Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe in der Region Hannover definiert. Das heißt, alle Beschäftigten müssen in ihrer täglichen Arbeit die unterschiedlichen Situationen und Bedürfnisse der Geschlechter wahrnehmen und berücksichtigen sowie die Entscheidungen bzw. Handlungen auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin überprüfen und – falls nötig – auch verändern.

2.3 INSTRUMENTE UND MAßNAHMEN

2.3.1 Strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming

Strukturell stehen alle Führungskräfte in der Region Hannover – die Dezernent*innen, die Fach- und Serviceleitungen und die Teamleitungen – in der Verantwortung, gleichstellungsfördernd zu handeln. Das Team Gleichstellung unterstützt die Regionsverwaltung als Stabsstelle dabei, dieser Querschnittsaufgabe gerecht zu werden. Die seit 2015 tätige Genderkoordinatorin unterstützt die Verwaltungsmitarbeitenden beim Aufbau von Genderkompetenz und berät die Teams bei der Umsetzung einer aufgabenbezogenen Gender Mainstreaming-Strategie.

Durchgängige Gleichstellungsorientierung heißt nicht, dass alle Bereiche in gleichem Maß gleichstellungsrelevant sind. Zur Identifikation gleichstellungsrelevanter Bereiche innerhalb der Regionsverwaltung wird die Frage gestellt, ob Frauen und/oder Männer, Jungen und/oder Mädchen, (un-)mittelbare Zielgruppe sind und von den Maßnahmen unterschiedlich betroffen werden, verschieden profitieren oder der Zugang zu den Dienstleistungen geschlechtsspezifisch ist.

Es gibt Verwaltungsbereiche, für die diese Frage eindeutig mit nein zu beantworten ist, bspw. die Bauaufsicht. Hier werden Bauvoranfragen und Bauanträge bearbeitet und diesbezüglich beraten. Dabei wirken gesetzliche Vorgaben, die ungeachtet des Geschlechts der beantragenden Person wirken.

.....
² Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (GG Art.3, Absatz 2)

Anders sieht das beispielsweise aus bei den 76 Teams der RH (2/3 aller Teams), die gleichstellungsrelevant sind. Deutlich wird dies beispielsweise bei den Hilfen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten. Die Zielgruppe sind u.a. wohnungslose Menschen. Man geht von etwa 33% Frauenanteil bei wohnungslosen Menschen aus (2020). Da bei Frauen die verdeckte Wohnungslosigkeit groß ist, handelt es sich nur um geschätzte Zahlen. Für viele Frauen ist der Verlust von Arbeit, Wohnung, Kindern extrem schambehaftet. Diese Frauen bringen erstaunlich viele Ressourcen auf, damit man ihnen die Not nicht ansieht. Dadurch gelangen sie aber oftmals auch nicht ins Hilfesystem, das zudem lange an den sichtbaren, auf der Straße lebenden, Männern ausgerichtet war. Durch frauenspezifische Angebote können die betroffenen Frauen erreicht und eine Linderung der Not herbeigeführt werden. Die Hilfen kommen dort an, wo sie gebraucht werden, der geschlechtsspezifische Blick erhöht somit die Qualität der Arbeit, da Angebote zielgruppengerechter aufgebaut werden können.

Und dann gibt es Verwaltungsbereiche, in denen die Antwort nicht so eindeutig auf der Hand liegt. Die Region Hannover hat daher ein **Verfahren** etabliert, um Gender Mainstreaming strukturell zu verankern und die Beschäftigten bei der Umsetzung zu unterstützen. Alle Führungskräfte in der Region Hannover sind dafür verantwortlich, im Rahmen Ihrer Fachaufgabe, die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern bzw. gleichstellungsfördernd zu handeln. Dazu werden alle neuen Führungskräfte im Rahmen der Basisschulungen für Führungskräfte verpflichtend in einer **Fortbildung mit dem Titel: Gleichstellung als Führungsaufgabe erfolgreich umsetzen** geschult. Im Anschluss findet zwischen der jeweiligen Führungskraft und der Genderkoordinatorin im Team Gleichstellung ein Austausch statt. Hier werden die Schulungsinhalte nochmal für die jeweilige Fachaufgabe vertieft, so dass die Führungskraft für Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert ist und erste Anknüpfungspunkte in Bezug auf die jeweilige Fachaufgabe erarbeitet und umgesetzt werden können. Ergänzt wird dies um die **jährliche Abfrage zum Gleichstellungsbericht ► Kapitel 1.2 Verfahren**, in der Teamleitungen, und nun erstmals Fachbereichsleitungen, über gleichstellungsrelevante Aktivitäten in ihren jeweiligen Fachaufgaben berichten. Das sorgt dafür, dass das Thema nachhaltig verankert ist und die Umsetzung der Maßnahmen kontinuierlich überprüft wird. Der **Gleichstellungsbe-**

richt dokumentiert die Ergebnisse der Abfragen und fasst sie alle drei Jahre für die Verwaltung, Politik und Öffentlichkeit zusammen. Auch für die Etablierung dieser Strukturen hat die Region Hannover 2018 den Gender Award für vorbildliche Gleichstellungsarbeit erhalten.

2.3.2 Gender Budgeting

Ein weiteres Instrument für mehr Geschlechtergerechtigkeit ist **Gender Budgeting**. Gender Budgeting meint die Analyse des Regionshaushalts aus Gleichstellungssicht. Wem kommen die eingesetzten Gelder zugute? Profitiert ein Geschlecht stärker als das andere? Dienen die Gelder den gesteckten gleichstellungspolitischen Zielen oder wirken sie gegenteilig, indem sie beispielsweise stereotype Vorstellungen von Geschlecht verstärken?

Es handelt sich also um ein finanzpolitisches Instrument, um unbewusste Ungleichbehandlung offenzulegen und eine bewusstere Entscheidungsgrundlage für die Verwendung von (Steuer-)Geldern zu bieten. Eine erste Analyse der sog. Corona-Hilfen des Bundes hat bspw. gezeigt, dass männerdominierte Branchen überproportional profitiert haben, obwohl diese vergleichsweise weniger belastet waren als weiblich dominierte Bereiche wie Gastronomie, Veranstaltungsmanagement und Kunst und Kultur³. Die Corona-Hilfen haben demnach nicht gleichstellungsfördernd oder zumindest bedarfsorientiert gewirkt.

Die Regionsversammlung hat am 15.02.2011 die Einführung von Gender Budgeting beschlossen (Antrag zum HH 2011, dazu auch 0406/2011 (II) AaA). Service Finanzen griff das Thema zuständigkeitshalber auf und führte 2014 eine Abfrage zur Mittelverteilung bei freiwilligen Leistungen zwischen Frauen und Männern durch. Diese ergab keine verlässlichen und aussagekräftigen Daten. In der Folge hat die Verwaltung im Jahr 2015 unter Beteiligung des Teams Gleichstellung das Thema Gender Budgeting neu aufgegriffen und die Erprobung als Pilotprojekt in der Beschäftigungsförderung verabredet (IDSen 2893 (III) und 1065 (IV)). Die Ergebnisse des Pilotprojekts wurden im November 2020 in den beteiligten Ausschüssen präsentiert (IDS 3468 (IV)).

³ Vgl. Wiesner, Claudia: Das Konjunkturpaket der Bundesregierung und seine Auswirkungen auf Frauen und Männer, erschienen in: Zeitgespräch, 101. Jahrgang, 2021 · Heft 1 · S. 21–24



Eines dieser Ergebnisse ist, dass die Region Hannover viele Aspekte, die andere Kommunen im bundesweiten Vergleich im Rahmen des Gender Budgeting umsetzen, bereits als integralen Bestandteil von Gender Mainstreaming bei der Erstellung des Gleichstellungsberichts umsetzt. Beispielsweise ist ein erster Schritt, den viele Kommunen bei der Einführung von Gender Budgeting gehen, die Klassifizierung von Produkten im Haushalt nach Gleichstellungsrelevanz und die Festlegung von gleichstellungsrelevanten Zielen und Maßnahmen. Die Ziele und Maßnahmen dienen der Herstellung von Transparenz über die tatsächliche Mittelvergabe und die erreichte Zielgruppe. Anschließend erfolgt meistens im zweiten Schritt ein Soll – Ist-Vergleich und daraufhin die Frage, ob sich an der Mittelverteilung künftig etwas ändern soll. Viele Kommunen nehmen sich dabei zunächst einen Teil der Produkte vor oder beginnen, wie die Region Hannover, mit einem Modellprojekt. Diese reichen von der Sportförderung – Frauen sind weniger in Sportvereinen organisiert, daher erreicht die konventionelle Sportförderung sie weniger, bis zu Bibliotheken – hier sind Männer unterrepräsentiert und es werden spezielle Anreizsysteme entwickelt, um diese Zielgruppe zu erreichen.

Übertragen auf die Region Hannover lässt sich konstatieren, dass im Gleichstellungsbericht eine Klassifizierung der Teams und deren Aufgaben in gleichstellungsrelevant oder nicht gleichstellungsrelevant vorgenommen wird, sowie Ziele, Maßnahmen und die Auswirkung auf die Geschlechter analysiert werden. Diese Analyse ist übertragbar auf die vom jeweiligen Team betreuten Produkte im Haushalt. Der politische Beschluss zum Haushalt 2011 ist demnach bereits umgesetzt und in den bestehenden Strukturen verankert.

Der nächste Schritt müsste nun sein, neben den überwiegend qualitativ formulierten Zielen und Maßnahmen, aussagekräftige Kennzahlen zu identifizieren. Auf diese Weise würde eine geschlechtergerechte Analyse des Regionshaushalts erfolgen können.

Kapitel DREI

GENDER MAINSTREAMING IN DEN FACHAUFGABEN

Hervorgegangen im Jahr 2001 aus dem Zusammenschluss des Landkreises Hannover und des Kommunalverbandes Großraum Hannover, bündelt die Region Hannover als Gebietskörperschaft heute wesentliche Leistungen der Daseinsvorsorge für 1,2 Millionen Einwohner*innen in 21 Städten und Gemeinden, inklusive der Landeshauptstadt Hannover.

So ist die Region Hannover zum Beispiel Trägerin des öffentlichen Personennahverkehrs und der Abfallsorgung, der örtlichen Sozialhilfe, der Berufsbildenden Schulen und der kommunalen Krankenhäuser. Umwelt, Regionalplanung und Naherholung sowie Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung sind weitere wesentliche Aufgabenbereiche. Rund 3.200 Mitarbeitende sind in der Verwaltung beschäftigt, um den Lebensraum für die Menschen in der Region Hannover mitzugestalten. Der Etat umfasst ca. 2,4 Milliarden Euro im Jahr (Stand 2021).

Welche Ziele und Maßnahmen ergreift die Regionalverwaltung, um die Geschlechtergerechtigkeit voranzubringen? Wie wirken sich diese aus und was ist zukünftig zur Zielerreichung geplant? Dies wird anhand von übergreifenden Themen im folgenden Kapitel dargestellt.

3.1 KOMMUNIKATION

In der Ansprache und öffentlichen Darstellung von Themen spiegeln sich die Gleichstellungsbemühungen und das Verständnis einer Institution über Geschlechterrollen wider. Kommunikation fördert Geschlechtergerechtigkeit, wenn sie 1. Frauen und Männer gleichermaßen anspricht und repräsentiert und 2. zum Abbau von Geschlechtsstereotypen in der Darstellung beiträgt. Dies ist also ein Themenbereich, der viele der Teams in der Region betrifft, da Handreichungen, Broschüren und Flyer wichtige Arbeitsmaterialien sind, ebenso wie die Ausgestaltung der Homepage oder anderer digitaler Kanäle.

Im Berichtszeitraum fanden aufgrund der Corona-Pandemie ab 2020 zunächst keine Veranstaltungen mehr statt. Die geplanten Veranstaltungen wurden ab Mitte 2020 in digitale Formate überführt. Gerade in großflächigen Zusammenhängen, wie der Region, hat sich gezeigt, dass mit digitalen Veranstaltungsformaten neue Zielgruppen erschlossen werden können, u.a. aufgrund der verbesserten Vereinbarkeit mit Sorgear-

beit oder der Einsparung von Wegzeiten, so dass sich mittelfristig voraussichtlich eine größere Bandbreite an Veranstaltungsformaten etablieren wird.

Geschlechtergerechte Veranstaltungen und Publikationen

Bei originär vom Team Kommunikation verantworteten Veranstaltungsreihen wie beispielsweise der „Region im Dialog“ oder dem „Matinee im Foyer“ ist das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses der Vortragenden bereits seit längerem etabliert. Inzwischen haben aber auch weitere Bereiche den Impuls aus dem 5. Gleichstellungsbericht zur konsequenten geschlechtergerechten Besetzung von Podien aufgenommen, beispielsweise der Fachbereich Umwelt. Bei Veröffentlichungen und Veranstaltungen wird gezielt auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet. Vortragende werden geschlechtergerecht eingeladen, ebenso wird bei Fotos auf eine ausgewogenen und nicht-stereotype Auswahl geachtet.

Die Regelungen für eine geschlechtergerechte Bildauswahl bei Veröffentlichungen sind in einem Handbuch für alle Mitarbeitenden beschrieben. Die Region Hannover weist darauf hin, dass Frauen und Männer gleichwertig auf Bildern darzustellen und Rollenklischees zu vermeiden sind. Dabei soll außerdem auch auf die Körperhaltung und Positionierungen der Personen im Bild geachtet werden. Das Team Medienservice, das Publikationen der Region Hannover plant, konzipiert und gestaltet, berät auf dieser Grundlage hinsichtlich einer geschlechtergerechten Bildauswahl.

Das Team Kultur verfolgt darüber hinaus das Ziel, Frauen in der Kultur sichtbarer zu machen und wechselt bei der Gestaltung der Covers von Newslettern und Veranstaltungsprogrammen nun durchgehend zwischen Bildern von Frauen und Männern ab.

Für alle Mitarbeitenden der Regionsverwaltung gelten einheitliche Nutzungsregeln zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache. Diese sind in einem Handbuch und im Intranet veröffentlicht. Es gilt die Vorgabe, immer Frauen und Männer anzusprechen, dafür die Paarform (Lehrerinnen und Lehrer) zu verwenden und die weibliche Personenbezeichnung voran zu stellen. Alternativ sind geschlechtsneutrale Formulierungen möglich – wie Partizipialformen (Lehrende) oder Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnung (Lehrkräfte). Den Mitarbeitenden, die verunsichert über die Vorgaben und ihre korrekte

Anwendung sind, stehen das Team Kommunikation und das Team Gleichstellung beratend zur Seite. Viele Teams haben im Berichtszeitraum ihre Materialien dementsprechend überarbeitet und eine Beratung des Teams Gleichstellung in Anspruch genommen. Es ist ein wachsendes Bewusstsein und Bedürfnis für eine geschlechtsumfassende Ansprache zu konstatieren.

Einzelne Teams, wie beispielsweise die Beschäftigungsförderung und die Klimaschutzleitstelle, fordern darüber hinaus bei der Vergabe von Fördergeldern geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit ein. Dieses Vorgehen der Klimaschutzleitstelle wurde im 5. Gleichstellungsbericht als Impuls aufgenommen und ist von verschiedenen Teams aufgegriffen worden. In der regionalen Naherholung werden aktuell die Vorgaben überarbeitet. Im Sozialbereich ist festzustellen, dass die Zuwendungsempfänger der Region bereits voraus sind und durchgehend geschlechtsumfassend formulieren.



Maßnahmen

- ▶ Bei Teilnehmenden und Vortragenden wird auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet bzw. eine geschlechts-unstereotype Besetzung eines Themas gewählt
- ▶ Nutzungsregeln für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache
- ▶ Nutzungsregeln für die Verwendung einer geschlechtergerechten Bildauswahl
- ▶ Wechselnde Cover (m/w) beim Newsletter und bei Veranstaltungs-Leporellos
- ▶ Bei der Vergabe von Fördergeldern wird eine geschlechtergerechte Sprache in der Öffentlichkeitsarbeit zu den Projekten eingefordert
- ▶ Gleichstellungsorientierte Beratungen und Sensibilisierungen bei Layout- und Druckaufträgen hinsichtlich einer gendergerechten Bildauswahl

Auswirkungen

- ▶ Im Berichtszeitraum konnte eine paritätische Besetzung der Steinhuder-Meer-Konferenz und des digitalen Klimaforums erreicht werden. Beim 2021 neu etablierten Format des Sommer-OpenUps mit acht Veranstaltungstagen wurden drei Veranstaltungen mit geschlechtergemischten Gruppen angeboten, zwei mit weiblichen und drei mit männlichen Künstler*innen. Die Besetzung der Podien mit geschlechter-unstereotypen Expert*innen tragen dazu bei, Geschlechterbilder zu hinterfragen und Frauen in ihrer jeweiligen Expertise, jenseits von gängigen Geschlechterklischees, sichtbar zu machen. Das Engagement von Künstlerinnen* macht diese sichtbar, sichert ihnen Einkommen und einen gesteigerten Bekanntheitsgrad. Zudem werden sie zu Vorbildern in einem männlich-geprägten Bereich für Mädchen und Frauen, die über eine Karriere im künstlerischen Bereich nachdenken.
- ▶ In den Jahren 2019 – 2020 fanden insgesamt 6 Schulungstermine für die Mitarbeitenden der zentralen Vergabeangelegenheiten zur geschlechtersensiblen Kommunikation statt. Mit dem Bewusstsein für eine geschlechtsumfassende Ansprache wachsen auch die Nachfragen zur korrekten Formulierung. Insbesondere durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum sog. 3. Geschlecht entsteht eine Unsicherheit über die korrekte Formulierung im Haus ▶ **Kapitel 1.5.** Mehr als zwei Geschlechter). Akut wurde die Frage für die Region im Sommer 2021, als ein Mitglied der Regionsversammlung öffentlich machte, dass es sich nicht einem der Geschlechter Mann/Frau zugehörig fühlt und künftig dementsprechend angesprochen werden möchte. Insbesondere das Team Gremienbetreuung hat dies zum Anlass genommen, die Kommunikationsmedien zu überarbeiten und entsprechende Anregungen ins Haus gegeben.

Ausblick

Das am 17.12.2021 veröffentlichte Rechtsgutachten zur Verwendung geschlechtergerechter Verwaltungssprache unter Nutzung des Genderstars, betont den Verfassungsauftrag für eine geschlechtsumfassende Verwaltungs- und Amtssprache. Die bisherige in der Region Hannover angewandte Regelung mit der Nutzung der Paarform ist also nicht mehr verfassungskonform und muss deshalb angepasst werden. Aktuell ist eine neue Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache in Erarbeitung, die dann verbindlich werden

wird für die Beschäftigten und kontinuierlich Eingang finden soll in die regionseigenen Publikationen.

Mit der neu entwickelten Veranstaltungsreihe des Teams Kultur: „*Gäste*Stimmen*Texte*“ will das Team Kultur insbesondere Autorinnen und Schauspielerinnen mehr Raum geben. Die Besetzung der Reihe soll zu 2/3 mit Frauen erfolgen, da bekannte Schauspielerinnen in Deutschland seltener Lesungen anbieten als ihre Kollegen. Das Team Kultur „kauft“ weiterhin qualitativ hochwertige Veranstaltungen mit guten Inhalten ein, achtet aber darauf, im Bereich Literatur einen stärkeren Fokus auf Darstellerinnen und Texte von Autorinnen zu legen, um der bisherigen Unterrepräsentanz in Veranstaltungen zu begegnen.

◆ Impulse:

1. Aufnahme geschlechtergerecht besetzter Podien in das Handbuch Veranstaltungen

Um allen Fachbereichen im Haus zu verdeutlichen, wie zentral ein geschlechtergerecht besetztes Podium auf Veranstaltungen ist, sollte der Hinweis darauf ins „Handbuch Veranstaltungen“ aufgenommen werden. Dieses wird vom Team Kommunikation als Leitfaden für die Organisation von Veranstaltungen herausgegeben.

2. Einrichtung einer Datenbank mit geschlechtersensiblen Bildern zur Nutzung für Publikationen

Die Region publiziert unzählige Bilder, sei es auf der Homepage oder in Broschüren, Flyern und Handreichungen. Das gängige Bildmaterial, das aus öffentlichen Bilddatenbanken stammt, bildet dabei die gesellschaftliche Realität und Vielfalt nur unzureichend ab. Bspw. ist es schwierig, nicht-stereotype Vater-Kind-Bilder zu finden, um entsprechende Angebote zu bebildern. Hier empfiehlt sich die Einrichtung einer eigenen Bilddatenbank, die ein breites Bild der Bevölkerung abbildet und nutzbar für alle Bereiche ist. Zur Einrichtung der Bilddatenbank müssen die notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden.



Digitalisierung für mehr Geschlechtergerechtigkeit nutzen

Der 3. Bundes-Gleichstellungsbericht⁴ setzt das Thema Digitalisierung als Schwerpunkt. Die stetig voranschreitende Digitalisierung bringt neue Themen und Herausforderungen in der Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit mit sich. Scheinbar neutrale Programmierung entsteht oft aus männlichen Lebensrealitäten, da Programmierung ein überwiegend männlich geprägter Bereich ist. Das kann zur unbewussten Verstärkung von Geschlechterstereotypen in künstlicher Intelligenz führen. Aber Digitalisierung bringt auch Vorteile mit sich ► **Kapitel 4.3. Steigerung der Arbeitgeberin-Attraktivität.** Insbesondere die Bereitstellung von Informationen für breite Zielgruppen hat sich in den Zeiten von Internet und sozialen Medien erheblich vereinfacht und beschleunigt. Das birgt neue Gefahren ► **Kapitel 3.7. Schutz vor Gewalt und ► Kapitel 3.5. Kinder, Jugend und Familie,** kann aber auch dazu beitragen Deutungshoheiten aufzubrechen und Zugänge zu erleichtern.

Das Onlinezugangsgesetz (OZG) und die Einführung der elektronischen Akte bis Ende 2022 beschäftigen diverse Bereiche der Verwaltung, da es vorsieht, viele Formulare und Vorgänge für die Bevölkerung am PC nutz- und antragbar zu machen. Im Vorfeld heißt das zunächst einmal, Bestandsakten zu digitalisieren, zu entscheiden, welche Vorgänge künftig digital laufen können und die entsprechende Infrastruktur zu schaffen. Dies bildet einen Schwerpunkt des Projektes Digitalisierung im Rahmen des Prozesses MV4 – Moderne Verwaltung.

Maßnahmen

- Berücksichtigung und Evaluation geschlechtsspezifischer Anforderungen bei der Einführung neuer Verfahren
- Auf eine paritätische Besetzung der Projektgruppen wird hingewirkt

Auswirkungen

Es wurden bisher 94 Projektgruppen im Themenfeld Digitalisierung eingerichtet, an denen 342 Frauen und 228 Männer teilgenommen haben. Vier Projektgruppen waren rein mit Männern besetzt und in sieben Projektgruppen nur Frauen vertreten. Das Verhältnis Männer / Frauen ist mit ca. 40 Prozent / 60 Prozent etwas dichter an der Parität, als der statistische Personalbestand mit ca. 35 Prozent / 65 Prozent. Bei 63 Projektgruppen war die Verteilung nur geringfügig unterschiedlich. Lediglich bei 10 Projektgruppen gab es eine deutliche Abweichung, insbesondere im sozialen Bereich, so dass die Projektgruppen größtenteils weiblich besetzt wurden.

Ausblick

Ende 2022 sollen die ersten Verwaltungsleistungen digital zugänglich sein. Im Austausch zwischen Bund, Ländern und Kommunen wurden die prioritär umzusetzenden Leistungen festgelegt. Unter ihnen finden sich einige Familienleistungen. So sollen die Vaterschaftsanerkennung, der Unterhaltsvorschuss, Hilfe zur Pflege und die Mutterschaftsmeldung Ende 2022 digital möglich sein und damit zur Entlastung der Familien beitragen.

Es zeigt sich ein Dilemma: Die Antragsstellung soll digital ermöglicht werden, aber bei manchen Themen erscheint die persönliche Vorstellung sinnvoll, so dass es voraussichtlich zu einer Kombination aus digitaler Antragsstellung und persönlicher Einreichung kommen wird. Für den Elterngeldantrag ist seit dem 01.09.2021 mit ElterngeldDigital eine Anwendung online. In Niedersachsen muss der Elterngeldantrag jedoch weiterhin ausgedruckt und postalisch eingereicht werden.

⁴ Dritter Gleichstellungsbericht (2021): „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“, BMFSFJ

◆ Impuls:

1. Einrichtung eines Portals „Hannover für Frauen“

Nicht erst seit der Corona-Pandemie ist das Internet ein beliebter Ort für Informationssuche und -austausch. In allen Altersgruppen wächst die Affinität zur Informationsbeschaffung im Internet. Die Shell-Jugendstudie (2021)⁵ benennt das Smartphone am Prägendsten für die Lebenssituation der Generation Z. Dem müssen wir uns anpassen und Informationen zielgerichtet zur Verfügung stellen, mit der Möglichkeit zur Interaktion. Hannover für Kinder und Hannover für Senior*innen setzt dies bereits erfolgreich um – aber es fehlt ein Portal „Hannover für Frauen“.

2. Geschlechtergerechte Ausschreibungen von IT-Programmen

Das Projekt Digitalisierung nimmt nicht erst seit der Corona-Pandemie einen hohen Stellenwert in der Region ein. Umso wichtiger ist es, darauf zu achten, dass gelebte Werte und Gender Mainstreaming auch in den genutzten IT-Programmen und Anwendungen umgesetzt werden. Ein Hebel dafür ist geschlechtergerechte Sprache und Bildauswahl in die Ausschreibungen zu integrieren. Bestehende Programme und Anwendungen sollten entsprechend überarbeitet werden. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Avaya-Telefonanlage. Die Anleitung für die Telefonkonferenz war rein männlich formuliert, sie wurde überarbeitet und ist nun geschlechtsumfassend formuliert. Die rein männliche Ansprache ist überholt und einer modernen Verwaltung nicht mehr angemessen.

In § 7: Verbesserung der Entscheidungsfindung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) ist festgelegt, dass Dienststellen in allen Entscheidungsfindungen gewährleisten müssen, dass den unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern und von Personen, die mit Kindern leben, adäquat Rechnung getragen werden kann, indem entsprechende Personen vertreten und einbezogen sind. § 8 Gremien gibt vor, dass bei von der Dienststelle zu besetzenden Gremien eine Parität von Frauen und Männern erreicht werden bzw. bei der Entsendung von außen, auf diese hingewirkt werden soll.

Mit dem zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) ist 2021 zudem eine Weiterentwicklung des FüPoG I von 2015 in Kraft getreten. Das FüPoG II gibt für die Privatwirtschaft ein Mindestbeteiligungsgebot vor und schärft die Sanktionsmöglichkeiten. Auf Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes wird die Frauenquote von min. 30 % in Aufsichtsräten übertragen und ebenfalls eine Mindestbeteiligung festgesetzt. Neu ist darüber hinaus, dass bis Ende 2025 eine paritätische Besetzung in Führungspositionen im öffentlichen Dienst erreicht sein soll.

All diese Vorgaben dienen dazu, gleiche Chancen für Karriere, aber auch für Teilhabe zu realisieren, um damit verschiedene Lebensrealitäten bei Entscheidungsfindungen einzubeziehen und diese anschlussfähiger zu machen.

3.2 REPRÄSENTANZ UND PARTIZIPATION

Die halbe Macht den Frauen lautet ein bekannter politischer Slogan, der inzwischen Eingang in breite gesellschaftliche Debatten gefunden hat. Eine repräsentative Umfrage der Konrad-Adenauer-Stiftung⁶ zeigt eine Zustimmung von 78 % für eine Steigerung von Frauen in verantwortungsvollen Positionen. Noch deutlicher fällt die Zustimmung aus für mehr Frauen in verantwortungsvollen Positionen in der Wirtschaft (92 %). Fast die Hälfte begrüßt dabei staatliche Maßnahmen, um diese Ziele zu erreichen (49 %).

⁵ <https://www.shell.de/ueber-uns/initiativen/shell-jugendstudie.html>, Generation Z bezeichnet die zwischen 1997 und 2012 geborenen Menschen

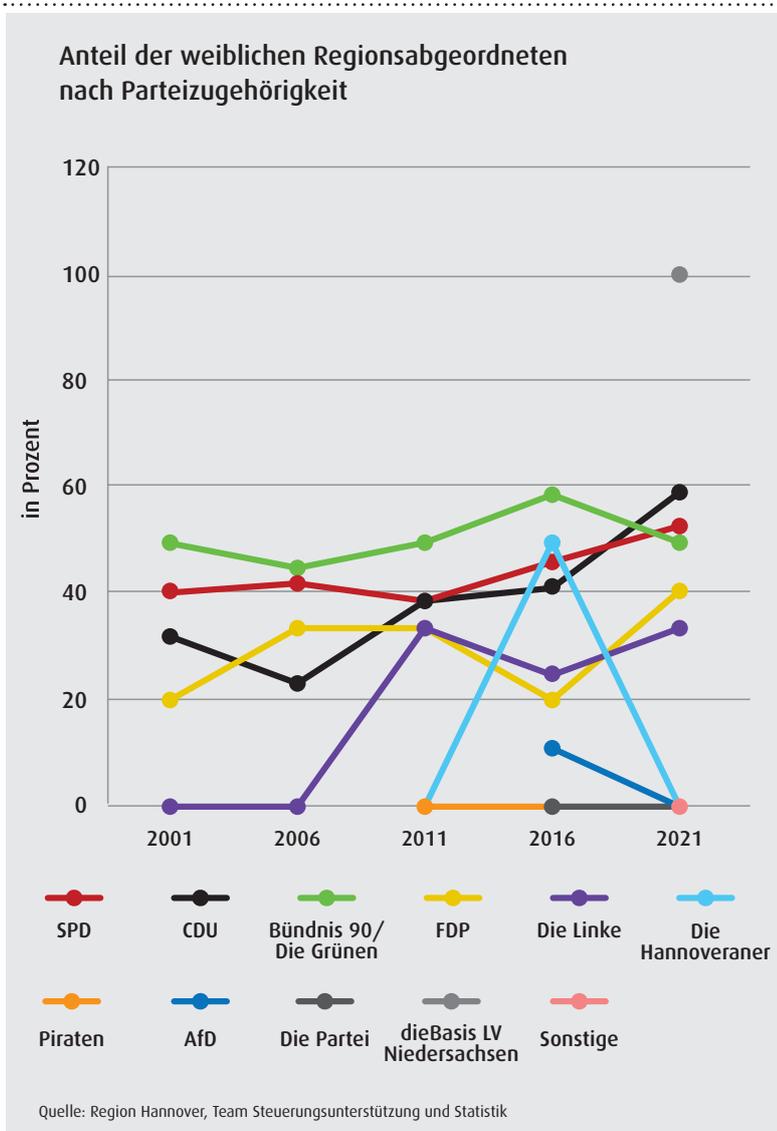
⁶ Mehr Frauen in die Politik? Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage vom Herbst 2019 von Vio-la Neu und Christine Henry-Huthmacher

Paritätische Besetzung in Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorständen, Beiräten und gleichartigen Gremien

Die Länder Brandenburg und Thüringen haben 2019 ein Paritätsgesetz verabschiedet, um zu erreichen, dass sich der bundesweit bei gut 30 % verharrende Frauenanteil in den Landesparlamenten erhöht. Gegen beide Gesetze wurde geklagt. Beide Landesverfassungsgerichte lehnten die Paritätsgesetze ab, wobei in Thüringen die beiden Verfassungsrichterinnen ein Minderheitenvotum pro Paritätsgesetz abgaben. Abgewogen wurden drei Verfassungsnormen: Art.3 Abs.2 GG: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Ein Grundrecht. Dagegen gestellt werden Art.21 GG: Parteienfreiheit und Art.38 GG: Grundsätze der Frei-

heit und Gleichheit der Wahl. Die Debatten werden weitergeführt, u.a. mithilfe einer Petition, an der sich die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt hat⁷.

Gleichwohl hat die Debatte bereits dazu geführt, dass sich neben Bündnis 90/Die Grünen, der SPD und den Linken nun mit der CDU auch eine weitere der großen Parteien dazu entschieden hat, vielerorts eine quotierte Liste aufzustellen. Das Beispiel der CSU zur Bundestagswahl zeigt allerdings, dass die Landesliste wenig ausgerichtet, wenn die meisten Mandate über die Direktmandate vergeben werden. Nichtsdestotrotz ist es ein wichtiger Schritt, der wieder zeigt: Es gibt Frauen, die sich aufstellen lassen und Verantwortung übernehmen wollen und können.



In der abgebildeten Grafik ist deutlich erkennbar, dass die quotierte Liste der CDU in der Region dazu geführt hat, den Frauenanteil in der Regionsversammlung zu steigern (s. Abb.1). Bündnis 90/Die Grünen und die SPD bleiben auf einem hohen Niveau. Die kleineren Parteien sind meist nur mit einer Person vertreten. Die Region Hannover ist, im Gegensatz zu vielen anderen kommunalen Parlamenten, auch der regionsangehörigen Kommunen, gut aufgestellt im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen. Mit der 2021 begonnenen Wahlperiode steigt der Anteil an weiblichen Regionsabgeordneten auf 46 % (2016 lag dieser bereits bei 40 % und damit im Vergleich zu Landtag und Bundestag vergleichsweise hoch).

⁷ Aufruf: Paritätsgesetz jetzt – Frauennetzwerk Perspectiva, Vorsitzende Heide Merk

Maßnahmen

- ▶ Schulungen für Abgeordnete der Regionsversammlung zur Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten
- ▶ Abbildung des Frauenanteils in Führungspositionen im Beteiligungsbericht
- ▶ Betreuungsraum für Kinder von Abgeordneten für die Sitzungen der Regionsversammlung
- ▶ Hinweis über Möglichkeit der Erstattung der Betreuungskosten zu Beginn der Wahlperiode sowie Vorstellung des Angebots Fluxx im Juli 2020

Auswirkungen

- ▶ Die anvisierten Schulungen konnten 2021 coronabedingt nicht stattfinden. Die Fraktionen der Regionsversammlung besetzen 44 der insgesamt 93 Aufsichtsratsposten, davon sind mit Beginn der Wahlperiode 21 mit Frauen besetzt (48%). Das bedeutet eine starke Steigerung im Vergleich zu 2016 (da waren es 30%). Sicherlich dazu beigetragen hat die Maßnahme des Beteiligungsmanagements zu Beginn der Wahlperiode, das Thema mit der Re-

gionsvorlage 0071 (V) IDs „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst; – Besetzung von Aufsichtsräten“ frühzeitig zu setzen, und für eine paritätische Besetzung zu sensibilisieren. Zudem wurde auch in den Besetzungs-Vorlagen bedeutender Beteiligungsunternehmen (z.B. KRH GmbH, VVG, regio-bus) explizit auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Sinne der stetigen Umsetzung des FüPoG hingewiesen. Der Regionskonzern setzt die gesetzliche vorgeschriebene Frauenquote um und überschreitet sie teilweise, wie die nachfolgende Tabelle zeigt.

- ▶ Im Beteiligungsbericht wird der Frauenanteil an den Führungspositionen in den jeweiligen Unternehmen aufgeschlüsselt und damit Transparenz hergestellt, sowie eine Grundlage geschaffen, auf der ggf. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils beschlossen werden können.

| Unternehmen | Aufsichtsrat | Vorstand/Geschäftsführung |
|-------------------------------|---|--|
| ÜSTRA AG | Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: 30 % (30 %) Frauenanteil Ist: 35 % (30 %) | Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: 30 % (0 %) Frauenanteil Ist: 100 % (50 %) |
| regiobus GmbH | Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: 40 % (40 %) Frauenanteil Ist: 26,67 % (33,3 %) | Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: 100 % (100 %) Frauenanteil Ist: 100 % (100 %) |
| VVG Hannover mbH | Frauenanteil gemäß Zielvorgabe Anteilseignerseite: 40 % (40 %) Arbeitnehmerseite: 40 % (40 %) Frauenanteil Ist: Anteilseignerseite: 40 % Arbeitnehmerseite: 30 % (40 %) | Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: 30 % (30 %) Frauenanteil Ist: 60 % (40 %) |
| Klinikum Region Hannover GmbH | Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: 50 % (50 %) Frauenanteil Ist: 45 % (40 %) | Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: mindestens 1 Mitglied (mindestens 1 Mitglied) Frauenanteil Ist: 1 Mitglied (1 Mitglied) |
| KRH Service-gesellschaft mbH | Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: mindestens 4 Mitglieder (mind. 4 Mitglieder) Frauenanteil Ist: 6 Mitglieder – entspricht 67 % (6 Mitglieder) | Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: mindestens 1 Mitglied (mindestens 1 Mitglied) Frauenanteil Ist: 1 Mitglied (1 Mitglied) |
| KRH Psychiatrie GmbH | Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: mindestens 4 Mitglieder (4 Mitglieder) Frauenanteil Ist: 4 Mitglieder – entspricht 44% (3 Mitglieder) | Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: mindestens 1 Mitglied (mindestens 1 Mitglied) Frauenanteil Ist: 1 Mitglied (1 Mitglied) |

() = Zahlen im Vergleich zum Anteil 2018, Veränderungen in rot = Minderung des Frauenanteils, grün = Erhöhung des Frauenanteils dargestellt, schwarz = gleichbleibend/ Stand: März 2022

Quelle: Region Hannover, Team Beteiligungsmanagement

- ▶ Der Betreuungsraum während der Sitzungen der Regionsversammlungen wurde im Berichtszeitraum nicht genutzt. In der Corona-Pandemie wurden die Sitzungen hybrid abgehalten. Zudem liegt der Betreuungsraum in einem anderen Gebäude teil, so dass eine zeitgleiche Anwesenheit in der Regionsversammlung nicht mit einer Beaufsichtigung eines Kindes im Betreuungsraum umsetzbar ist.
- ▶ Die Vereinbarkeit von Mandat und Sorgearbeit wird insbesondere durch die in der Entschädigungssatzung verankerte Bezuschussung von Kinderbetreuungskosten gefördert. Im Zuge der Überarbeitung sind die Sätze angehoben worden. 2019 nutzten sechs, 2020 fünf Abgeordnete diese Möglichkeit.

Ausblick

Schulungen und Informationen zu Aufsichtsratsstätigkeiten für Abgeordnete und die frühzeitigen Informationen über die Vorgaben zur paritätischen Besetzung haben sich bewährt und sollen frühestmöglich wieder angeboten werden.

Für 2022 ist eine Abfrage zu Bedarfen und Nutzung der Unterstützungsleistungen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Mandat und Fürsorgearbeit geplant. Der Impuls aus dem 5. Gleichstellungsbericht, eine Kinderbetreuung vor Ort anzubieten, ist bisher nicht aufgegriffen worden. Es ist zu erwarten, dass bei der geplanten Abfrage die Bedürfnisse für familienunterstützende Maßnahmen seitens der Regionsabgeordneten klar formuliert werden und die Region in der Folge dementsprechende Angebote bereitstellen wird.

◆ Impuls: Für eine paritätische Besetzung der Beiräte werben

Beiräte gibt es in den verschiedensten Bereichen, doch bisher fehlt eine Übersicht, welche es gibt, wofür diese zuständig und wie sie besetzt sind. Oftmals werden die Beiräte durch Organisationen der Zivilgesellschaft und die Politik besetzt, doch sollte dem positiven Beispiel der Gremienbetreuung bei der Verleihung der Ehrenplakette gefolgt werden und für eine paritätische Besetzung geworben werden ▶ **Kapitel 3.2. Repräsentanz und Partizipation.**

Geschlechtergerechter Zugang zum Ehrenamt und paritätische Würdigung

Ehrenamtliches Engagement hat auch über das politische Ehrenamt hinaus eine große Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Etwa ein Drittel der Menschen ab 14 Jahren ist ehrenamtlich aktiv oder grundsätzlich bereit dazu. Der Deutsche Freiwilligen-survey bestätigt, dass es dabei keinen zahlenmäßigen Unterschied zwischen Frauen und Männern gibt. Während sich aber Männer häufiger in den Bereichen Sport, Politik und Katastrophenschutz engagieren, sind Frauen ehrenamtlich überproportional häufig in sozialen und gesundheitlichen Bereichen wie in Kirche, Schule oder in der Arbeit mit Geflüchteten tätig.

Im Rahmen der Veranstaltung „Ehrenamt – Engagement im Fokus“ würdigt die Region Hannover jährlich Menschen für ihren besonderen ehrenamtlichen Einsatz, zum Beispiel in Sportvereinen, Kirchengemeinden oder im Umweltschutz. Vorschläge dafür können von den Kommunen, Mitgliedern der Regionsversammlung sowie aus den Dezernaten kommen. Das Team Gremien und Repräsentation ermuntert dazu, besonders Frauen vorzuschlagen, da das Paritätsgebot bisher nicht erreicht werden konnte. Auf den Veranstaltungen für die Ordensaus-händigung wird für die Kinder der Geehrten eine Spielecke eingerichtet und ihnen wird im Rahmen der offiziellen Ordensaus-händigung ein sogenannter Kinderorden verliehen.

Auch bei ehrenamtlichen Aufgaben achtet die Region Hannover auf geschlechtergerechte Ansprechpersonen und eine ausgewogene Repräsentanz. Um zum Beispiel mehr Frauen für die Feuerwehren in den Städten und Gemeinden zu gewinnen, wurden in den letzten Jahren vielfältige Kampagnen zur Nachwuchsgewinnung aufgelegt, die sich insbesondere auch an weibliche Nachwuchskräfte richten. Um für die Belange der Mädchen* und Frauen eine Ansprechpartnerin* zu etablieren, hat die Region Hannover 2016 das Amt der Frauensprecherin in der Feuerwehr eingeführt und in der Entschädigungssatzung festgeschrieben.

Maßnahmen

- ▶ Bei Vorschlagseinreichungen für Ehrungen für unterschiedliche Betätigungsfelder und Personenkreise werden die Kommunen auf das Paritätsgebot hingewiesen
- ▶ Familienfreundliche Veranstaltungen für die Ordensausleihung
- ▶ Etablierung des Amtes einer Frauensprecherin in der Feuerwehr sowie Anpassung der Entschädigungssatzung

Auswirkungen

Das Ziel der gleichberechtigten Ehrungen für Ehrenamtliche wurde nicht vollständig erreicht: 2019 waren unter den zu Ehrenden 45 % Frauen, 2020 41 %. Nachdem die Position der Frauensprecherin in der Feuerwehr länger vakant war, teilen sich inzwischen zwei Frauen gleichberechtigt die Position. Das macht die Position auch attraktiver, weil verschiedene Perspektiven eingebracht werden und ein niedrigschwelliger Austausch möglich ist.

Ausblick

Die bisherigen Maßnahmen zum ausgeglichenen Geschlechterverhältnis bei Ehrungen haben sich dauerhaft etabliert und werden fortgeführt.

Statistiken geschlechtsspezifisch aufbereiten

„Eine der wichtigsten Feststellungen über die Gender Data Gap ist, dass sie keine bösen Absichten verfolgt oder auch nur bewusst erzeugt wurde. Im Gegenteil. Sie ist schlicht und einfach Ergebnis eines Denkens, das seit Jahrtausenden vorherrscht und deshalb eine Art Nicht-Denken ist. Sogar doppeltes Nicht-Denken: Männer sind die unausgesprochene Selbstverständlichkeit und über Frauen wird gar nicht geredet. Denn wenn wir Mensch sagen, meinen wir meistens den Mann.“⁸

Eines der populärsten Beispiele für eine Auswirkung der Gender Data Gap ist die Konzeption eines Crash Test Dummies, der an männlichen körperlichen Durchschnittswerten angelehnt ist, weswegen Frauen bei Unfällen eine höhere Gefahr haben, schwer verletzt zu werden⁹.

⁸ Caroline Criado-Perez: Unsichtbare Frauen: Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. btb 2020, S. 12.

⁹ Ebd., Kap.9

In das breitere gesellschaftliche Bewusstsein hat das Thema fehlender Daten über unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen- und Männerkörper mit der Corona-Pandemie Einzug gehalten, verstärkt durch die Debatte um Impfnebenwirkungen ▶ **Kapitel 6. Corona – Auswirkungen auf Frauen.**

Doch auch in anderen Bereichen ist es wichtig, einen differenzierten Blick auf die Zielgruppe zu legen, um passende Maßnahmen und Angebote zu entwickeln. Dabei geht es der Region um den Abbau geschlechtsbedingter Teilhabe- und Zugangsbeschränkungen zu Angeboten und Hilfen, aber auch darum, unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern sichtbar zu machen und entsprechende Angebote entwickeln zu können.

Maßnahmen

- ▶ Beratung und Sensibilisierung der statistikanfragenden Stelle für mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede
- ▶ Berücksichtigung von möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen in der Aufbereitung von Statistiken
- ▶ Aufbau eines, künftig jährlich erscheinenden, Sozialmonitorings mit geschlechtsspezifischen Daten
- ▶ Projekt bedarfsorientierte Steuerung in der Jugendhilfe
- ▶ Mitwirkung am Aufbau einer Pflegeplanung

Auswirkungen

Aus den nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten zeigte sich, dass der Anteil der Männer mit Mindestsicherungsleistungen (12,4 %) höher ist, als der der Frauen (11,6 %). Diese Feststellung ist kontraintuitiv und daher erklärungsbedürftig, da Frauen in vielen Bereichen eine höhere Armutsgefährdung aufweisen. Es könnte ein Hinweis darauf sein, dass die entsprechenden Leistungen nicht bei der weiblichen Zielgruppe ankommen. Dieser neuen Fragestellung soll gemeinsam mit der Sozialplanung der Stadt Hannover nachgegangen werden. Geschlecht als Analysekategorie eröffnet neue Perspektiven auf Themen und kann so bisher unbekannte Bedarfe sichtbar machen.

Die Evaluation des Projekts „Kinder psychisch kranker Eltern“ mündete in Angeboten insbesondere für Alleinerziehendenhaushalte, da sich dort ein besonderer Bedarf zeigte. Eines dieser Angebote ist das im Sommer 2021 gestartete Patenschaftsprojekt. Ehrenamtliche werden geschult, um Kindern psychisch er-

kranker Eltern als zusätzliche erwachsene Bezugsperson zur Seite zu stehen. Die zukünftigen Pat*innen sind überwiegend weiblich. Die Annahme und Auswirkungen des Patenschaftsprojekts kann aufgrund der kurzen Laufzeit noch nicht bewertet werden.

Ausblick

Daten geschlechtsspezifisch aufzuschlüsseln bleibt das vorrangige gleichstellungsfördernde Ziel der Statistikstelle und der Sozialplanung, da nur so Bedarfe erkannt werden und passgenaue Angebote entwickelt werden können.

Das für 2022 geplante Sozialmonitoring eröffnet dabei neue Möglichkeiten, zeigt aber auch die Lücken bestehender Daten in Bezug auf Geschlecht auf.

Eine weitere, bisher unbeantwortete, Frage ist, wie künftig damit umgegangen wird, dass sich Personen nicht den Geschlechtern Mann oder Frau zugehörig fühlen. Bisher werden diese Personen unter „Frau“ subsumiert und somit unsichtbar. Noch sind die Datenmengen allerdings zu gering, um eine eigenständige Kategorie zu erhalten, da die Gewährleistung von Anonymität nicht sicherzustellen ist. Damit droht eine Verzerrung der tatsächlichen Zahl non-binärer Personen in der Region, da sich im Personenstandsregister bisher nur solche Personen eintragen dürfen, die ohne eindeutiges Geschlecht geboren worden sind. Hier gilt es einen gangbaren Weg zu finden, um die Personen sichtbar zu machen, ohne sie zu entblößen ► **Kapitel 1.5. Mehr als zwei Geschlechter.**

◆ Impuls: Geschlechtergerechte Statistiken für alle – Gender Data Gap füllen

Die Erhöhung der Sichtbarkeit von geschlechtsspezifischen Unterschieden in Planungsprozessen durch eine geschlechterdifferenzierte Datenauswertung ist ein etabliertes Ziel der Statistikstelle und wird durch die Stabsstelle Sozialplanung sekundiert. Diese beiden Stellen können aber lediglich dafür werben, dass alle Bereiche ihre Daten nach Geschlecht auswerten. Der Gender Data Gap ist dabei nicht nur potentiell gefährlich, sondern erschwert auch die zielgruppenspezifische Konzeption und Ansprache. Daher plädieren wir für eine grundsätzliche Auswertung aller personenbezogenen Statistiken der Region nach Geschlecht.



3.3 POLITISCHE BILDUNG

Politische Bildung findet bei der Region Hannover an vielen Stellen statt. Sie ist ein inhärenter Ansatz bei vielen jährlich stattfindenden Veranstaltungen, wie bspw. dem Regionsentdeckertag, dem Tag der offenen Tür, der 2021 gleichstellungsorientierte Fragen bei der Haupttour integrierte, oder bei Ständen, die die Region bei großen Veranstaltungen anbietet. Selbstverständlich ist die politische Bildung auch ein wichtiger Teil bei der Jugendbildung ► **Kapitel 3.5. Kinder, Jugend und Familie.**

Darüber hinaus ist das Team politische Bildung hauptsächlich für die Umsetzung des Konzepts „Politische Bildung in der Region Hannover“ zuständig und die Gedenkstätte Ahlem für die Erinnerungsarbeit.

Geschlechtergerechte Konzepte der Jugendbildung

Der zentrale Auftrag der politischen Bildung ist die Vermittlung der Idee der Region Hannover im Zuge der Demokratiebildung. Der Fokus wird auf die Erläuterung der Synergieeffekte für eine stärkere Zusammenarbeit von Kommunen gelegt sowie darauf, diese Ebene zwischen Orts- bzw. Stadtrat und Landesparlament zu erklären. Die vorrangige Zielgruppe sind hierbei Schulklassen, für die es viele Angebote gibt, bei denen selbstverständlich auf geschlechtergerechte Sprache und ein ausgeglichenes Verhältnis der Vortragenden geachtet wird. Insbesondere bei Poetry Slams sind Frauen unterrepräsentiert und werden besonders zur Teilnahme ermutigt.

Ein weiteres Themenfeld sind Jugendbegegnungen. Im Rahmen der seit 1981 bestehenden Partnerschaft mit Unter Galiläa (Israel) organisiert die Region Hannover jährlich eine deutsch-israelische Jugendbegegnung für zehn Mädchen und Jungen im Alter von 16–18 Jahren und achtet bei der Teilnahme auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Leider konnte im Berichtszeitraum pandemiebedingt keine Jugendbegegnung stattfinden, da 2019 turnusmäßig eine Delegationsreise aus Israel anstand. Während für die Jugendbegegnung mit Israel in der Regel mehr Interesse bei Mädchen vorherrscht, überwog beim erstmalig stattfindenden Austausch mit der Partnerstadt Lu'an in China das Interesse der Jungen.

Maßnahmen

- ▶ Bei Teilnehmenden und Vortragenden wird auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet bzw. eine geschlechts-unstereotype Besetzung eines Themas gewählt und in Kooperationen darauf hingewirkt
- ▶ Berücksichtigung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses unter den Teilnehmenden der Jugendbegegnungen

Auswirkungen

Die 2019 ausgerichtete Reihe BlickRichtungRegion konnte paritätisch mit Fachreferent*innen besetzt werden (3w, 3m). Bei den Spürnasen überwogen die weiblichen Workshopleitungen deutlich (2019 20w, 7m/ 2020 5w, 0m). Bei den Poetry Slammenden konnte beinahe eine Parität erreicht werden.

Beim deutsch-chinesischen Berufsschulaustausch konnten zehn Personen teilnehmen, davon war lediglich eine weiblich.

Ausblick

Bei den Ausschreibungen der Jugendbegegnungen wird künftig auf eine geschlechtersensible Ausschreibung geachtet.

Gendersensible Erinnerungsarbeit in der Gedenkstätte Ahlem

Mit der im Jahr 2014 neu eröffneten Gedenkstätte auf dem Gelände der ehemaligen Israelitischen Gartenbauschule in Hannover Ahlem erinnert die Region Hannover an die jüdischen Menschen, die zwischen 1941 und 1944 vom Schulgelände aus deportiert wurden und an die Häftlinge des Polizei-Ersatzgefängnisses, das die Gestapo dort 1943 eingerichtet hatte.

Theorien zu (historisch-)politischem Lernen weisen darauf hin, dass Gedenkstättenarbeit an die Alltagserfahrungen der Besucher*innen anknüpfen sollte, um nachhaltige Lernprozesse zu erreichen. Da Alltagserfahrungen auch im Zusammenhang mit der eigenen Rolle als Frau* oder Mann* zusammenhängen, resultiert daraus die Notwendigkeit einer geschlechtersensiblen Erinnerungsarbeit in der Gedenkstätte Ahlem. Deshalb wird bei den Ausstellungsinhalten darauf Wert gelegt, dass Frauen und Männer gleichmäßig in den zugrunde gelegten Biografien repräsentiert werden.

Im Zuge des Neubaus der Wasserstadt, die teilweise auf dem Gelände des ehemaligen Frauen-Konzentrationslagers der Continental AG in Hannover-Limmer (KZ Limmer) liegt, wurde beschlossen, das KZ-Limmer in die Ausstellung in Ahlem zu integrieren. Da es sich um ein Arbeitslager für Frauen gehandelt hat, wird somit der Blick erweitert und Frauenperspektiven können künftig noch besser einbezogen werden.



Fotos aus dem Ausstellungsbereich der Gedenkstätte Ahlem im Themenkomplex „Ahlem als Ort der Verfolgung“. Die Schicksale der abgebildeten Personen stehen beispielhaft für das (Über-)leben auf dem Gelände der ehemaligen Israelitischen Gartenbauschule und die Umnutzung des Ortes durch die Nationalsozialisten als Deportationsort

Maßnahmen

- ▶ Erweiterung der Ausstellung um die Erinnerungsarbeit rund um das KZ-Limmer
- ▶ Gleiche Repräsentanz von Frauen und Männern auf Veranstaltungen
- ▶ Gleiche Repräsentanz am Sprechanteil in Audio-Texten des Mediaguidesystems

Auswirkungen

Die Bedürfnisse von Mädchen und Frauen sowie von Jungen und Männern werden in der pädagogischen Arbeit mit Schüler*innen sowie in der Erwachsenenbildung gleichermaßen berücksichtigt. Die Anzahl von Frauen und Männern, die den Lernort besuchen, ist in etwa gleich. Bei Interviews von Zeitzeug*innen auf Veranstaltungen ist es nicht immer möglich, eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter zu erreichen, da nur noch vereinzelt Gesprächspartner*innen als Überlebende zur Verfügung stehen. 2021 ist es gelungen, das Buch „Sachor! Erwinnere dich! Aus dem Leben der jüdischen Hannoveranerin Ruth Gröne“ als Band 10 in der Schriftenreihe der Gedenkstätte Ah-

lem zu veröffentlichen und begleitende Veranstaltungen durchzuführen.

Ausblick

Um heraus zu finden, ob die Gedenkstätte als Erinnerungsort Frauen und Männer gleichermaßen anspricht, soll die pandemiebedingt verschobene getrennte Erhebung nach Geschlecht ab 2022 umgesetzt werden.

2021 ist die Dachmarke „Demokratieregion Hannover“ gestartet. Bereits vorhandene Aktivitäten der Regionsverwaltung im Bereich der Gedenkstätte Ahlem, der politischen Bildung sowie der Prävention von Rechtsextremismus sollen unter einer gemeinsamen Marke gebündelt und weiterentwickelt werden zur Stärkung der Demokratie, der gesellschaftlichen Vielfalt, der Zivilcourage und zur Bekämpfung von Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und jeglicher Form von Diskriminierung. Gleichstellungspolitische Zielsetzungen werden bei der Umsetzung aller Maßnahmen eine wichtige Rolle spielen und insbesondere das Handlungsfeld „Vielfalt gestalten“ beeinflussen.

3.4 ZUWANDERUNG UND INTEGRATION

Die Region Hannover ist bunt und vielfältig: Jeder vierte Mensch, der hier lebt, hat durch Familienangehörige Wurzeln in einem anderen Land oder auch eigene Migrationserfahrungen. Es gab lange Zeit keine strukturierte Förderung der Integration. Das muss nun vielfach nachgeholt werden, insbesondere bei der Sprachförderung und der Teilhabe von Frauen. Grundsätzlich lässt sich bei den ergriffenen Maßnahmen zwischen Angeboten für Neuzugewanderte und nachholender Integration unterscheiden.

Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf hat auf diese Bedarfe reagiert und 2017 ein Angebot für zugewanderte Frauen geschaffen. Dies zielt u.a. darauf ab, eine Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus aus dem Herkunftsland zu vermeiden. Zudem sollen Frauen unterstützt werden, die seit der Ankunft in Deutschland hauptsächlich die Fürsorgearbeit übernommen, dadurch wenig/keine Sprachkurse besucht haben und nun Unterstützung brauchen, um auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.



Nadja Mahoub

Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt

Der Zugang zur Erwerbsarbeit ist ein wichtiger Baustein für eine langfristige Integration und unabdingbar für eine eigenständige Existenzsicherung ohne Abhängigkeiten. Viele Aufenthaltstitel sind darüber hinaus daran gebunden, dass man nicht auf staatliche Unterstützung angewiesen ist. Daher ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für zugewanderte Menschen noch einmal wichtiger, denn nur so können sie ihren Aufenthalt verstetigen. Die Region ist gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Trägerin des Jobcenters und legt Richtlinien zur inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeit fest¹⁰.

Als Aufgabe des Jobcenters Region Hannover ist die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt aller Arbeitsuchenden und Zielgruppen mit einem existenzsichernden Einkommen definiert. Dabei wird als Querschnittsaufgabe ein besonderes Gewicht auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern* und insbesondere auch von Alleinerziehenden und Bedarfsgemeinschaften gelegt. Um den ausgewählten Zielgruppen adäquate Unterstützung anbieten zu können, sind an mehreren Standorten des Jobcenters Region Hannover Spezialisierungen innerhalb der Teams Markt und Integration erfolgt. Aus diesen Zuordnungen ergeben sich auch Impulse für die Weiterentwicklung spezifischer Angebote und Beratungsformate für die Personenkreise.

¹⁰ vgl. <https://www.jobcenter-region-hannover.de/ueber-uns/organisation/traegerversammlung>

Der Gender-Check des bisherigen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammes (AMIP) hat gezeigt, dass die Zielgruppe der Frauen noch zu wenig erschlossen ist. Daher wurde bei der Erarbeitung eines weiterentwickelten AMIP für den Zuständigkeitsbereich des Jobcenters im Jahr 2021 als Zielgruppe Frauen, und insbesondere solche mit Flucht- oder Migrationserfahrung, festgelegt.

Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf der Region Hannover hat seit 2017 zudem ihr Beratungsangebot mithilfe einer EU-Förderung auf die Beratung von geflüchteten Frauen ausgeweitet ► **Kapitel 3.9. Arbeit und Wirtschaft.**

Sprachkurse sind der Schlüssel zum Integrationserfolg: Die Region Hannover koordiniert das Landesprogramm „Förderung von Maßnahmen zum Spracherwerb (Deutsch) von Geflüchteten“ (SEG) für die 20 Umlandkommunen. Die Sprachkurse werden allen Geflüchteten angeboten, ohne Einschränkungen durch ihren rechtlichen Status. Weil durch die gegenseitige Vernetzung der Bedarf ermittelt wurde, haben Bildungsträger Sprachkurse speziell für Frauen mit Kinderbetreuung angeboten und dafür wohnortnah entsprechende Strukturen geschaffen. Einzelne Bildungsträger führten im Berichtszeitraum über das Programm SEG auch erfolgreich Sprachkurse für Frauen mit Säuglingen durch, mit kleinerer Gruppengröße, so dass Mütter in Ruhe mit Kindern an ihrer Seite lernen können.

Maßnahme

- Erarbeitung eines neuen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms (AMIP)
- Weiterentwicklung spezifischer Angebote und Beratungsformate für geflüchtete, migrierte und alleinerziehende Frauen im Aufgabenbereich des Jobcenters
- Bei nahezu allen Förderangeboten des Jobcenters ist die Inanspruchnahme auch in Teilzeit oder flexiblen Modellen möglich, um individuellen Besonderheiten aufgrund von Sorgearbeit oder anderen Einschränkungen gerecht zu werden
- Sprachkurse für Frauen mit Kinderbetreuung, koordiniert durch die Region
- Sprachkurse für Frauen mit Säuglingen, koordiniert durch die Region

Auswirkungen

- ▶ Da AMIP in 2021 neu entwickelt worden ist, liegen noch keine Zahlen zur Nutzung vor.
- ▶ Die spezifischen Angebote für Alleinerziehende wurden im Jahr 2021 gut angenommen: Am Projekt W.I.R. – stark mit Kind in Neustadt/ Wunstorf/ Barsinghausen nahmen 67 Frauen teil. Das Projekt Mütter starten durch mit Standort Hannover wurde bisher von 171 Teilnehmerinnen in Anspruch genommen.
- ▶ Das Angebot der Sprachkurse für Frauen konnte im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr weiter ausgedehnt werden. Es fanden 28 Sprachkurse für Frauen mit und 7 Sprachkurse für Frauen ohne Betreuungsangebot für Kinder statt. Aufgrund des Rückgangs der Fördermittel wurden im Jahr 2020 10 Sprachkurse mit und 2 Sprachkurse ohne Kinderbetreuung für Frauen umgesetzt.

Ausblick

Der kommende Berichtszeitraum des Gleichstellungsberichtes (2022–24) ist deckungsgleich mit der Laufzeit des AMIP. Dort kann dann ausführlich über die Umsetzung, die Auswirkungen und ggf. notwendige Anpassungen berichtet werden. Ziel bleibt es, Frauen mindestens entsprechend ihres Anteils an den Leistungsbeziehenden zu erreichen. Dieser liegt aktuell bei 50 %. Der Anteil von Frauen an Teilnehmenden von Maßnahmen nach §45 SGB III (Gruppenmaßnahmen, Maßnahmen bei einem Arbeitgeber/betriebliche Erprobung, Einzelförderung mittels Aktivierungs-/Vermittlungsgutschein) betrug mit Stand 15.07.2022 44 %.

Hinsichtlich ggf. erforderlicher Kinderbetreuung ist in einigen Maßnahmen ein Eltern-Kind-Zimmer durch den Bildungsträger vorzuhalten, um bei kurzfristig ausfallender Kinderbetreuung dennoch eine Teilnahme zu ermöglichen. Zudem sind die Träger verpflichtet, die Teilnehmenden zu Betreuungsmöglichkeiten zu beraten und bei der Erschließung einer auskömmlichen Kinderbetreuung zu unterstützen. Seitens des Jobcenters wird hier bei Bedarf der Dringlichkeitsnachweis ausgestellt.

Die Region ist 2021 nicht mehr für die Koordinierung der Sprachkurse zuständig. Das Land hat die Mittel im Landesprogramm SEG weiter gekürzt und koordiniert die Umsetzung seit 2021 direkt.

Förderung gesellschaftlicher Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte

Mit dem Fonds „Miteinander – Gemeinsam für Integration“ hat die Regionsversammlung in der Beratung zum Haushalt 2008 beschlossen, einen Fördermitteltopf zur Unterstützung von Aktivitäten einzurichten, um Integration und Chancengleichheit zu fördern (BDs II 65/2009). Dieser Fördermitteltopf wird seitdem unter dem Titel „Miteinander – Gemeinsam für Integration“ geführt und durch die Region mit 150.000 Euro pro Jahr gespeist. Die Vorauswahl der Projekte erfolgt durch eine paritätisch besetzte ehrenamtlich tätige Jury. Schwerpunktmäßig werden besonders auch Projekte gefördert, die die gesellschaftliche Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte und ihre Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.

Die Koordinierungsstelle Integration der Region Hannover koordiniert, berät, vernetzt und informiert die internen sowie externen regionalen Akteur*innen im Bereich Integration, Migration und Flucht, wirbt für den Integrationsfonds und steht den Antragstellenden beratend zur Seite.

Maßnahme

- ▶ Geschlechtergerechte Förderung durch den Integrationsfonds

Auswirkungen

Folgende Mittel wurden für Projekte von und mit Frauen und Mädchen zur Verfügung gestellt: 2020 wurden neun Projekte explizit für Frauen und Mädchen gefördert mit einer Summe von 37.733 € (25 % der Gesamtsumme). Diese reichten von Selbststärkungstrainings über Sprachkurse über Film- und Theaterprojekte bis hin zu einer Frauenkooperative, die gemeinsam lernen wollte, wie man eine Firma gründet.

2021 wurden 5 Projekte explizit für Frauen und Mädchen gefördert mit einer Gesamtsumme von 54.306 € (36 % der Gesamtsumme). Die Bandbreite reichte von Schwimmkursen für Mütter über eine Mädchenmusikwerkstatt bis hin zu einem Theaterstück: Frauenhaus oder Evas Arche, in dem (Lebens-)Geschichten aus dem Frauenhaus zusammengetragen und inszeniert werden sollen.

Ausblick

Ab 2022 wird der Integrationsfonds weitergeführt als Regionsfonds für Vielfalt und Teilhabe. Die wesentliche Änderung besteht darin, dass kleinere Summen unter 5000€ zukünftig unterjährig bewilligt werden können, um eine größere Flexibilität der Projektträgerinnen zu ermöglichen.



Ausstellung im Rahmen des interkulturellen Forums am 15. März 2019 / Exponate aus einem Schulwettbewerb zum Thema „Menschenwürde“

Geschlechtergerechte Beratung für Zugewanderte

Migrationsprozesse und -erfahrungen werden auch durch die Zugehörigkeit zum Geschlecht beeinflusst. Seit 2017 unterstützt die Region Hannover eine kostenlose und vertrauliche Orientierungsberatung für Zugewanderte. Durchgeführt werden die Beratungen vom Caritasverband, der Arbeiterwohlfahrt, Kargah, dem Deutschen Roten Kreuz und dem Diakonischen Werk. Das vorrangige Ziel ist, die Kund*innen zu informieren, damit diese Integrationsangebote vor Ort besser nutzen können. Es gibt aber keine Beschränkung hinsichtlich der Beratungsthemen. Die Beratung ist ein freiwilliges Angebot, sie ist kostenlos und vertraulich. Um den Bekanntheitsgrad der Orientierungsberatungsstelle bei Frauen zu erhöhen, werden die Frauenberatungsstellen über das Angebot informiert und Flyer zur Verfügung gestellt.

Im Zuge der Pandemie musste im März 2020 die persönliche Beratung der Zugewanderten durch die Orientierungsberatungsstelle vor Ort leider eingestellt werden. Das Angebot wird seit August 2020 aber in abgeänderter Form telefonisch weitergeführt.

Seit März 2020 finden Antrags- und Beratungsgespräche des Teams Zuwanderung ausschließlich nach einer vorherigen Terminvereinbarung statt. Das erleichtert es insbesondere alleinerziehenden Müttern, die Vorsprache im Team Zuwanderung kindgerecht und verbindlich zu planen.

Eine Einzelberatung bei sensiblen Themen, ggfs. mit Unterstützung einer geschlechterspezifischen Sprachmittlung, ist dadurch ebenfalls möglich.

Noch nicht in diesem Bericht abgebildet werden der Krieg und die Flucht aus der Ukraine, da dieser erst 2022 begann. Beim Fluchtgeschehen 2015/16 erlebten wir zunächst eine männlich dominierte Flucht. Frauen flüchteten oftmals nur in die nächsten Nachbarländer Syriens und Afghanistans, um die Gefahren der Flucht so gering wie möglich zu halten und hofften auf die Gelegenheit nachkommen zu können. Der Familiennachzug wird leider nur zögerlich umgesetzt und lässt viele Frauen und Kinder in Flüchtlingslagern ausharren. Die Flucht aus der Ukraine ist dagegen aktuell (März 2022) überwiegend weiblich geprägt, weil Männer das Land nicht verlassen dürfen, da sie kämpfen sollen. Auch viele Frauen bleiben, um das Land zu verteidigen, während Mütter überwiegend die Kinder in Sicherheit bringen. Es wird gewarnt, dass Menschenhändler*innen die mitunter chaotischen Situationen an den Grenzen ausnutzen könnten, um Frauen in die Prostitution zu zwingen. Auch hier zeigt sich, dass geschlechtsspezifische Bedarfe und Gefahren mitgedacht werden müssen, um angemessen zu reagieren.

Maßnahmen

- ▶ Geschlechtsspezifische Statistik der Orientierungsberatung in den Räumen des Teams Zuwanderung
- ▶ Informationen und Flyer an die Frauenberatungsstellen, um das Angebot bekannter zu machen
- ▶ Die vor Ort angebotene Orientierungsberatung berät zu allen Fragestellungen des Ankommens und verweist bei Bedarf an spezialisierte Beratungsstellen (bspw. Suana im Themenfeld häusliche Gewalt)

Auswirkungen

Im Hinblick auf die pandemiebedingte Umstellung der Beratungsarbeit von persönlichen zu telefonischen Kontakt der Orientierungsberatungsstelle sind die Beratungen im Jahr 2020 insgesamt zurückgegangen. Für das Jahr 2021 liegen noch keine Zahlen vor. Die Auswertung aus 2019 zeigt, dass Frauen etwa 1/3 der Ratsuchenden in der Orientierungsberatung ausmachten und überproportional Beratung in beinahe allen Themen suchten:

Gesundheit und Familienrecht (100 % der Ratsuchenden bei diesen Themen waren Frauen), Aus-/Fort-/Weiterbildung (62,5 %), Beruf und Arbeit (52,2 %) sowie Einkommen/Finanzielle Unterstützung (47,4 %). Lediglich bei ausländerrechtlichen Fragen (26,6 %) und Rückkehr/Weiterwanderung (33,3 %) bildeten Frauen den kleineren Anteil.

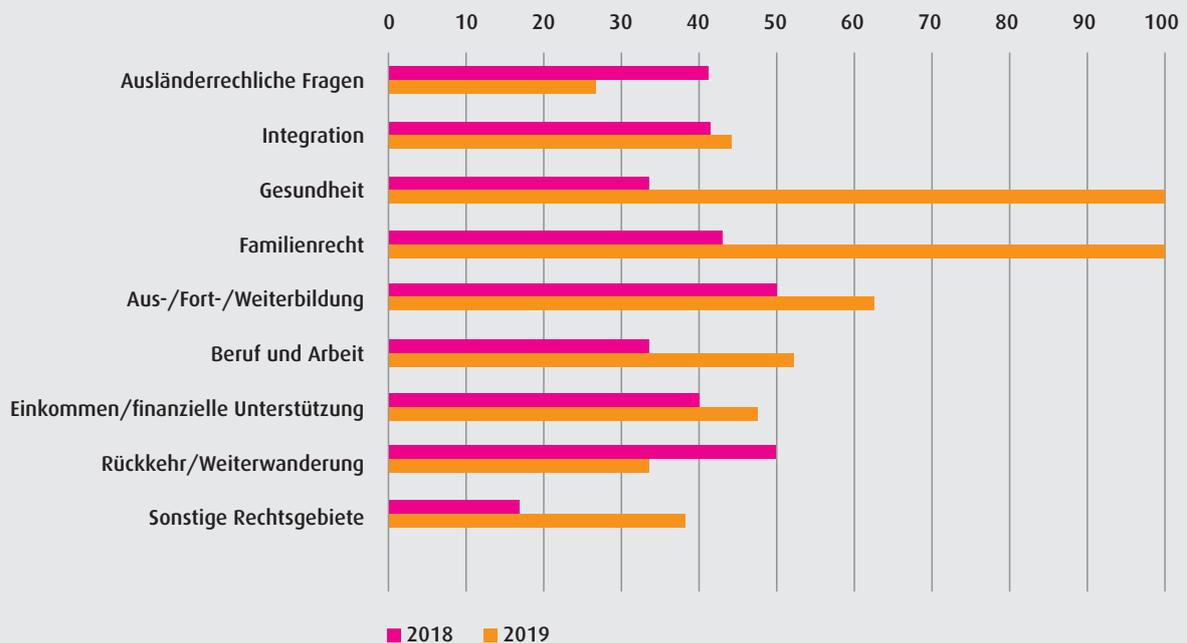
Ausblick

Auch 2020 und 2021 waren durch die pandemische Lage größere Schulungs-/Informationsveranstaltungen nicht möglich. Es ist beabsichtigt, die Teammitglieder ab 2022 für das Thema „häusliche Gewalt“, insbesondere zu „von Gewalt betroffene Frauen“ und im Hinblick auf (genderspezifische) herkunftsspezifische Unterschiede durch Schulungen zu sensibilisieren.

Das Arbeiten mit Terminvereinbarung wird fortgesetzt.

Mit dem Umzug in das neue Gebäude im Jahr 2024 ist zudem beabsichtigt, den im Zuge der Pandemie eingestellten Dolmetschservice vor Ort wieder anzubieten und in den Wartezonen auch „Spielecken“ für Kinder anzubieten.

Inanspruchnahme von Beratungen durch Frauen nach Themen
– Vergleich 2018 zu 2019, Angaben in % –



3.5 KINDER, JUGEND UND FAMILIE

In der Region lebten 2020 192.554 Menschen zwischen 0 und 18 Jahren, das sind 16,3 % der Gesamtbevölkerung (+1.612 Personen seit 2018). Es gibt 114.072 Haushalten mit minderjährigen Kindern, 25.053 der Haushalte mit minderjährigen Kindern sind Alleinerziehenden-Haushalte (22 % der Haushalte mit Kindern, 9 % aller Haushalte) wovon wiederum 9.425 Haushalte im SGB II-Leistungsbezug sind (37,6 % der Alleinerziehenden-Haushalte). Dieser Anteil ist seit 2018 um 561 Haushalte gesunken (-2 Prozentpunkte).

Insgesamt sind 19.649 Haushalte mit minderjährigen Kindern im SGB II-Bezug (17 %), auch dieser Anteil ist seit 2018 gesunken (2018: 18 %, -907). Trotzdem bleibt Kinderarmut ein bedeutendes Thema.

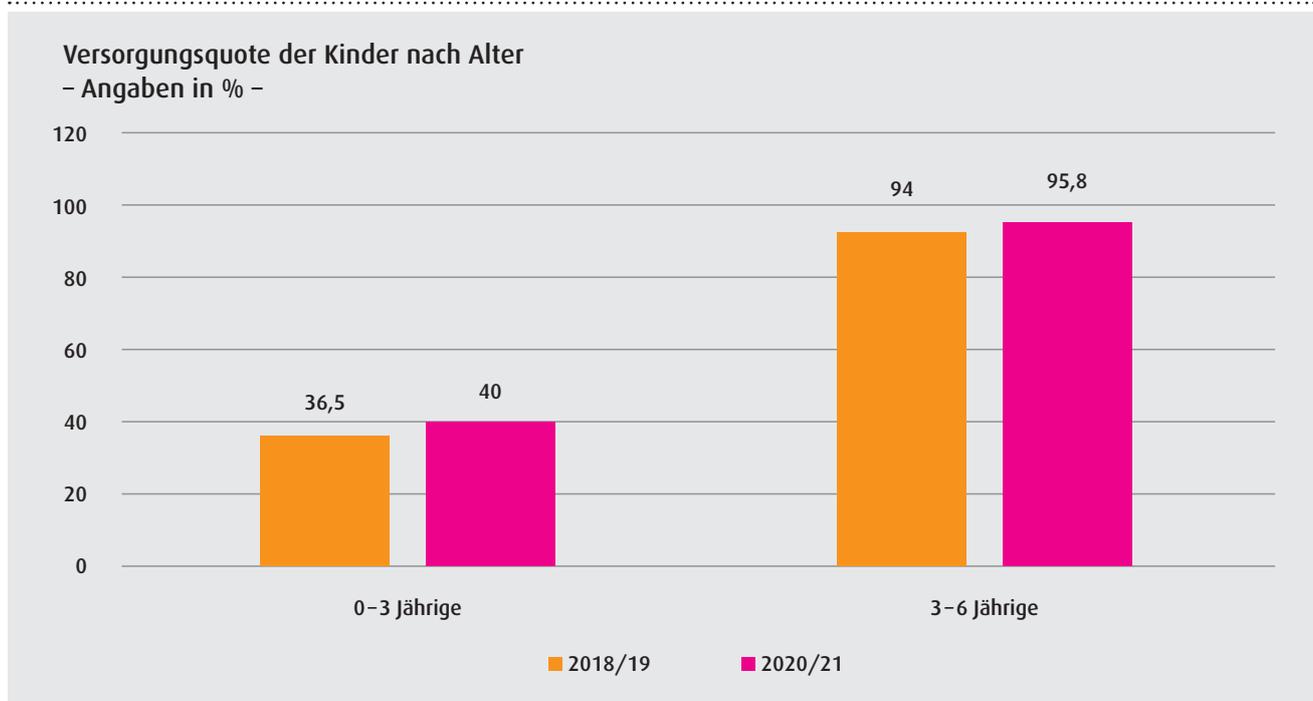
Die Region Hannover ist örtliche Trägerin der öffentlichen Jugendhilfe und als Jugendamt für 16 Kommunen zuständig. Die fünf weiteren Kommunen halten eigene Jugendämter vor (Landeshauptstadt, Langenhagen, Burgdorf, Lehrte und Laatzen). Die folgenden Zahlen beziehen sich auf die 16 Kommunen in der Zuständigkeit der Region.

Im Kindergartenjahr 2020/21 gab es am 01.03.2021 ein Betreuungsangebot für insgesamt 19.571 Kinder im Alter von null bis sechs Jahren. Dies entspricht einer Versorgungsquote¹¹ in Höhe von 40,0 % bei den unter Dreijährigen und in Höhe von 95,8 % der drei- bis sechsjährigen Kinder. Die Versorgung hat sich somit seit dem KiGa-Jahr 2018/2019 leicht verbessert, da waren es 36,5% bzw. 94%¹².

Auch die Inanspruchnahme von Jugendhilfeleistungen zwischen 0 bis unter 18 Jahren ist gesunken: 2018 waren es 5.221 Kinder und Jugendliche (6,54 %), 2020 4.610 (5,91 %). Dabei wird es Verzerrungen aufgrund der Corona-Pandemie geben, aber die Zahlen waren auch 2019 bereits niedriger als 2018.

Ausbau und Qualität von Krippen- und Kindergartenplätzen sichern

Da Frauen vielfach immer noch die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung tragen, ist insbesondere für sie der Ausbau und eine gute Qualität von Krippen- und Kindergartenplätzen eine wichtige Voraussetzung, um eine existenzsichernde Arbeit aufzunehmen oder fortzusetzen. Das gilt ganz besonders für Alleinerziehende.



¹¹ Die Besuchsquote ist die Zahl der Kinder, die zu einem bestimmten Stichtag eine Betreuung in Anspruch genommen haben und entspricht nicht dem Umfang des tatsächlich vorhandenen Platz- bzw. Versorgungsangebots (=Versorgungsquote).

¹² Vgl. Themenfeldbericht zum KiGa-Jahr 2019/2020 und Themenfeldbericht zum KiGa-Jahr 2020/21 der Region Hannover



Daher waren die im Berichtszeitraum vorgenommenen Schließungen der Betreuungseinrichtungen auch vornehmlich eine Belastung, die von Frauen geschultert wurde ► **Kapitel 6. Corona – Auswirkungen auf Frauen.** In Niedersachsen waren die Einrichtungen ab dem 16.03.2020 geschlossen. Es gab lediglich eine Notbetreuung für Kinder systemrelevanter Eltern. Ab dem 11.05.2020 wurde die Notbetreuung ausgeweitet auf 50 % der Gruppen. Erst ab dem 22.06.2020 wurden wieder alle Kinder betreut. Im Vorfeld der Weihnachtsferien fand eine freiwillige reduzierte Betreuung statt, vom 11. Januar bis Ende April 2021 trat Szenario C in Kraft, mit einer Notbetreuung mit max. 50 % der Gruppengröße. In 2020 wurden somit 3 Monate nur max. die Hälfte der Kinder betreut, in 2021 waren es sogar 4 Monate¹³. Neben den Belastungen für die betreuenden Personen bedeutet dies auch große Belastungen für die Kinder. Bei den Schuleingangsuntersuchungen wurde beispielsweise ein erhöhter Bedarf an Sprachförderung festgestellt.

In der Region ist es gelungen, tragbare und kreative Lösungen zu finden. Beispielhaft seien hier die Einrichtung von Ersatzgruppen im Klinikum oder die Unterstützung bei der Durchsetzung vom Recht auf Notfallbetreuung genannt. Zudem hat die Gleichstellungsbeauftragte sich für entsprechende Elterninitiativen eingesetzt ► **Kapitel 5. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.**

In Deutschland ist die Herkunft einer der wesentlichsten Faktoren für den Bildungserfolg, dies wurde durch die Schließungen verstärkt sichtbar. Krippen, Tagespflege und Kindergarten sind daher zunehmend in den Fokus geraten als wichtige Orte zur Schaffung von

Bildungsgerechtigkeit. Hier sollen Ungleichheiten, die aus der Herkunft resultieren, aufgefangen und ausgeglichen werden. Allein im Berichtszeitraum sind drei umfangreiche neue Gesetze erlassen worden, die Krippe, Tagespflege und Kindergarten betreffen:

- Das „Gute-KiTa-Gesetz“ mit der Richtlinie „Qualität“ des Landes Niedersachsen, die zum 01.01.2020 in Kraft getreten ist;
- Die Novellierung des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder (NKiTaG), mit der zum 01.08.2021 die Kindertagespflege in Niedersachsen gesetzlich verankert wurde, das aber auch deutlichen Mehraufwand ohne Kompensation in anderen Bereichen enthält;
- Das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG), eine weitreichende Reform des SGB VIII.

Die Region Hannover nimmt als Modellstandort seit dem 01.09.2019 am Bundesprogramm „ProKindertagespflege: Wo Bildung für die Kleinsten beginnt“ teil. Daher konnten neben der (Weiter-)Qualifizierung von neuen und bereits tätigen Tagespflegepersonen (zum größten Teil Frauen), Projekte und Aktionen angeboten sowie die Supervisionsgruppen weitergeführt werden. Dadurch war die gesetzliche Implementierung mit der Novellierung des KiTaG gut umsetzbar. Der Ausbau der Kinderbetreuung, um allen Kindern ein Betreuungsangebot machen zu können, fordert die Kommunen weiterhin enorm. Im Kindergartenjahr 2020/21 konnten 11 neue Einrichtungen, 18 Krippengruppen, 22 Kindergartengruppen und acht Hortgruppen eröffnet werden. Gleichzeitig stieg die Zahl der 3–6-jährigen um 561 Kinder¹⁴.

^{13,14} Vgl. Themenfeldbericht zum KiGa-Jahr 2019/2020 und Themenfeldbericht zum KiGa-Jahr 2020/21 der Region Hannover

Mit dem NKiTaG wird eine 3. Betreuungskraft in den Kindergartengruppen anvisiert (1. Stufe +15 Stunden ab 2023/34, 2. Stufe +20 Stunden 2027/28). So ist mit der Richtlinie „Qualität“ die Möglichkeit geschaffen worden, die Ausbildung zur Sozialassistent*in und Erzieher*in zu vergüten sowie zur Übernahme von Ausbildungskosten. In der ersten Stufe ab dem 01. August 2023 wird das Land die tätigkeitsbegleitende Ausbildung von Drittkräften im Umfang von 15 Wochenstunden finanzieren. Die Einführung und Finanzierung einer dritten Kraft ist aus pädagogischer Sicht zu begrüßen. Dennoch ist der Fachkräftemangel in diesem Bereich ein großes Thema. Bereits jetzt können viele Stellen nicht besetzt werden. Die Verpflichtung, auch die Früh- und Spätdienste nur durch Erzieher*innen abzudecken und nicht mehr, wie zuvor durch Sozialassistent*innen oder Kinderpfleger*innen, führte dazu, dass nicht mehr alle Einrichtungen diese Zeiten anbieten konnten. Zunächst war also eine Verschlechterung der Betreuungszeiten die Folge, was zu einer erschwerten Vereinbarkeit führte. Hier hat das Land nachgesteuert und nun sind auf Antrag auch wieder pädagogische Assistenzkräfte im Früh- und Spätdienst möglich.

Maßnahmen

- ▶ Förderung der Vereinbarkeit durch die interkommunale Vereinbarung zu Kita-Plätzen (BDs 4373 (IV))
- ▶ Richtlinien über die Förderung von Interimslösungen zur kurzfristigen Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen
- ▶ Fachkräftefortbildungen wie „Brave Mädchen & starke Jungs: Rollenbilder im Kindergarten“
- ▶ „Forscher-Kids“ zur Stärkung von Mädchen in MINT Bereichen



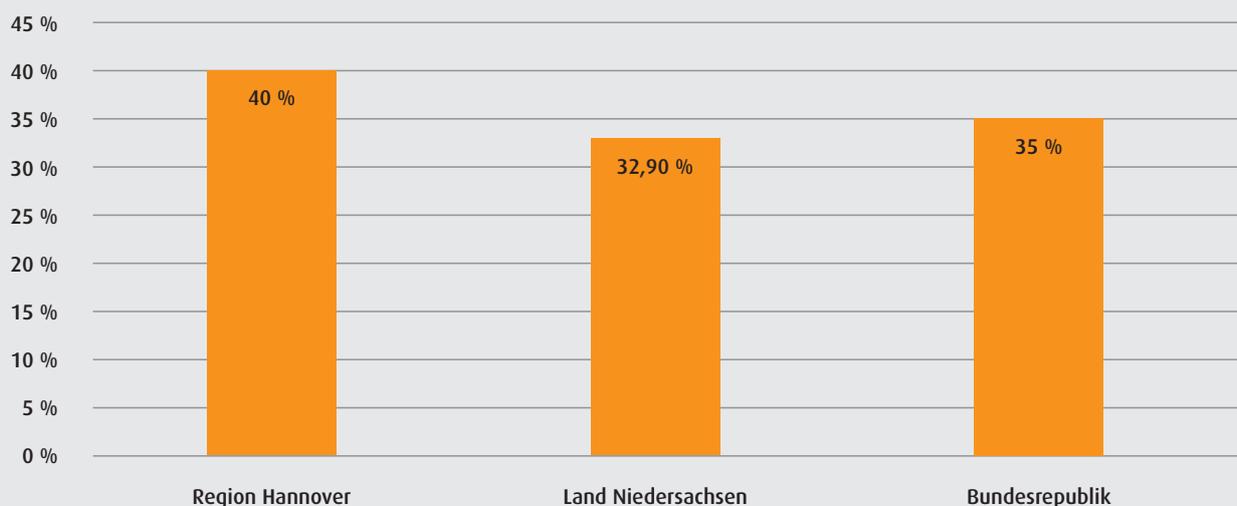
New Africa – stock.adobe.com

- ▶ MarteMeo-Practitioner mit (geschlechtersensiblen) Reflexionsmöglichkeiten
- ▶ „Mehr Männer in KiTas“ – Launch einer eigens konzipierten Homepage
- ▶ Ausweitung der Teilzeit-Ausbildung von Sozialassistent*innen und Erzieher*innen
- ▶ Ausbildungsoffensive für sozialpädagogische Fachkräfte und Erzieher*innen, Modellprojekt für den Seiteneinstieg in Klasse 2 für sozialpädagogische Assistent*innen in berufsbegleitender Ausbildung

Auswirkungen

- ▶ In der Tagespflege zeichnet sich ein Trend zur Einrichtung von Großtagespflegestellen ab. Zum Stichtag 01.03.2021 gab es 37 Großtagespflegestellen in der Region (in 2020 waren es 29). Mit 40 % betreuter Kinder unter 3 Jahren liegt die Region über dem Landesdurchschnitt von 32,9 % in Niedersachsen und auch über dem Bundesdurchschnitt von 35 %. Von den 40 % entfielen 6,9 % auf die Tagespflege¹⁵. Es gibt jedoch starke Unterschiede zwischen den 16 Kommunen in der Zuständigkeit der Region Hannover. Die Region Hannover fördert durch umfangreiche finanzielle Unterstützungsmaßnahmen die Neuplatzschaffung in Kindertagesstätten für alle 21 Kommunen bei Neubauten, Gebäudeerweiterungen und Umbauten.
- ▶ Die interkommunale Vereinbarung zu KiTa-Plätzen beinhaltet einen finanziellen Ausgleich, wenn ein Kind eine Einrichtung außerhalb der Wohnortkommune besucht. Sie erleichtert den Eltern auch die Vereinbarkeit, da das Kind am Arbeitsort oder am Wohnort anderer in der Betreuung eingebundener Personen, bspw. den Großeltern, einen Betreuungsplatz nutzen kann. 2021 ist die interkommunale Vereinbarung überarbeitet worden und ist nun in dieser Form mit einem erhöhten Kostenausgleich in Kraft¹⁶.
- ▶ Mit den Richtlinien über die Förderung von Interimslösungen zur kurzfristigen Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen wurde 2019 ein weiterer Baustein geschaffen, um die Kommunen beim Ausbau der Kinderbetreuung zu unterstützen. Zur Überbrückung des Wartens auf Baugenehmigungen und -zeiten, können so Zuschüsse für Container oder die zeitlich befristete Anmietung von Räumlichkeiten gewährt werden. Die Richtlinie wird gut angenommen und wurde inzwischen bis zum 31.03.2023 verlängert. Zum Stichtag 30.06.2021 lagen insgesamt 23 Anträge auf Förderung vor, diese beinhalteten 838 Interimsplätze (241 Krip-

Durchschnitt der betreuten Kinder unter 3 Jahren im Vergleich



pe, 597 Kindergarten), die zu einem späteren Zeitpunkt alle in dauerhafte Betreuungsplätze überführt werden.

- ▶ Die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit ist strukturell im Aus- und Fortbildungsangebot für die Fachkräfte in den Kinderbetreuungseinrichtungen verankert und wird durch Vernetzung auch in weitere Gruppen getragen. Sämtliche im Rahmen der personellen Ressourcen durchgeführten Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Unterstützungsangebote erfahren einen hohen Zuspruch. Grundlegende Voraussetzungen eines geschlechtergerechten Verhaltens finden sich in der Überprüfung und Reflexion des eigenen biographisch entwickelten Rollenverhaltens sowie bezüglich Akzeptanz, Wertschätzung, Toleranz und Offenheit. In den Fortbildungen werden bewusst geschlechtsbezogene Stereotypisierungen aufgedeckt und damit eigene Prägungen erkennbar gemacht, um somit die Auseinandersetzung mit dem Thema zu konkretisieren. Alle Fortbildungsmaßnahmen haben einen Schwerpunkt in der Förderung einer guten sprachlichen Entwicklung. Da Geschlechtergerechtigkeit in der Sprache sichtbar wird, wird diese in den Fortbildungen zu Sprache immer thematisiert und im Rahmen der sprachlichen Bildung somit konkret gefördert und unterstützt. Im Kindergartenjahr konnten 1.719 Fachkräfte und ca. 200 Kin-

dertagespflegepersonen geschult werden.

- ▶ Im Sinne einer geschlechtssensiblen Pädagogik in den Kindertageseinrichtungen erweist es sich als besonders bedeutsam, den Kindern sowohl weibliche als auch männliche Vor- und Rollenbilder vorzuleben. Daher strebt die Region Hannover, auch mit dem Gedanken einer geschlechtergerechten Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die Gewinnung weiterer männlicher Fachkräfte im Bereich der Kindertagesbetreuung an. Informationen über die gute Berufsperspektive für Männer in Kitas sowie die erweiterten Möglichkeiten, auch für Quereinsteiger, wurden 2021 über folgenden Link im Internet veröffentlicht. Damit wurde ein weiterer Impuls aus dem 5. Gleichstellungsbericht umgesetzt: <https://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Soziales/Kinder-Jugendliche/Kinderbetreuung/M%C3%A4nner-in-Kitas>
- ▶ Die AG KiTa der Fachkräfteallianz, zusammengesetzt aus den Teams der KiTa-Planung und der Beschäftigungsförderung, hat in intensiver Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der Agentur für Arbeit und des JobCenters, ein Modellprojekt für den Seiteneinstieg als Umschulungsmaßnahme in die zweite Klasse der sozialpädagogischen Fachkräfte¹⁷ entwickelt. Das Modellprojekt ist seitens der Landesschulbehörde an zwei Standorten als Innovationsvorhaben genehmigt worden.

¹⁵ Vgl. Themenfeldbericht zum KiGa-Jahr 2019/2020 und Themenfeldbericht zum KiGa-Jahr 2020/21 der Region Hannover

¹⁶ Vgl. Themenfeldbericht zum KiGa-Jahr 2020/21 der Region Hannover

¹⁷ Die Ausbildung zur Sozialpädagogischen Fachkraft umfasst zwei Jahre. Im Anschluss kann die ebenfalls zweijährige Ausbildung zur Erzieher*in absolviert werden. Die Ausbildung zur Erzieher*in dauert i.d.R. vier Jahre, es sei denn, der Einstieg erfolgt mit Hauptschulabschluss über die Ausbildung zur Kinderpfleger*in, dann summiert sich die Ausbildungsdauer auf 5 Jahre. Die Ausbildung zur Erzieher*in ist somit eine der Ausbildungen mit der längsten Ausbildungsdauer.

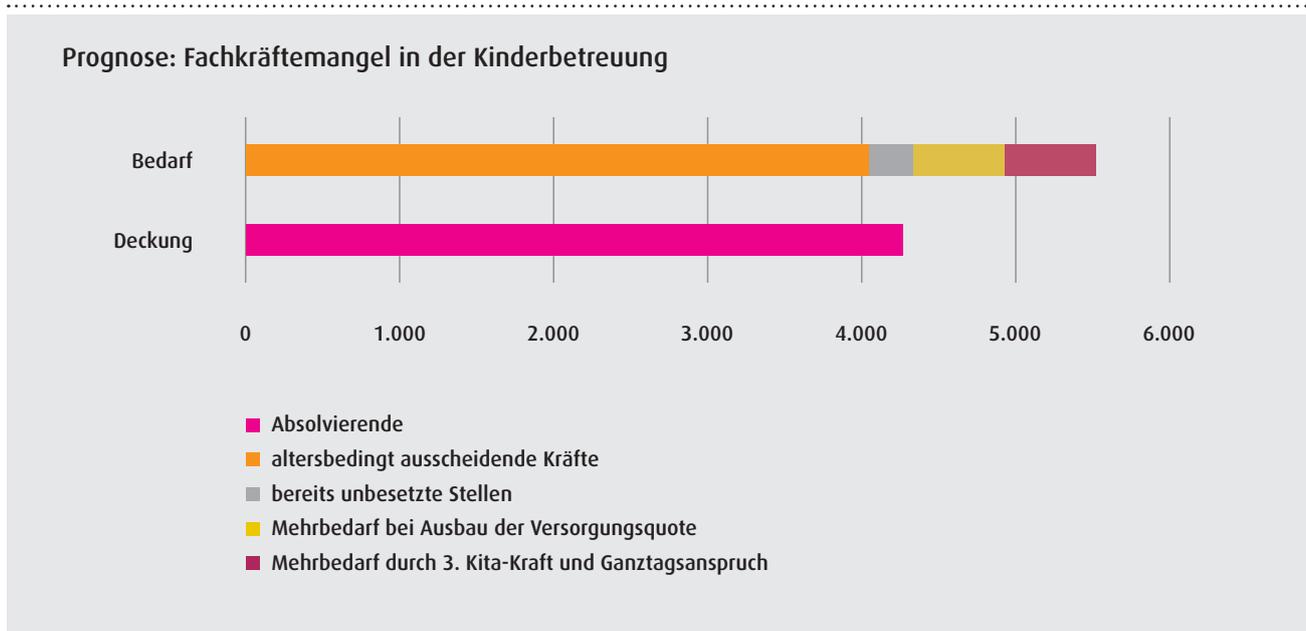
Die Anna-Siemsen-Schule kann seit Februar 2021, die Alice-Salomon-Schule seit August 2021 nach erfolgreich abgeschlossener Zertifizierung eine einjährige Qualifizierung für den Einstieg in die 2. Klasse der Berufsfachschule für sozialpädagogische Assistenz anbieten. Jeweils 22 Teilnehmer*innen nutzen an jeder Schule diese Möglichkeit. Das Modellprojekt beinhaltet eine Qualifizierungsmaßnahme, die zweimal im Jahr startet, um lange Wartezeiten zu vermeiden. Danach können die Teilnehmenden in die reguläre zweite Klasse der Ausbildung zur sozialpädagogischen Fachkraft einsteigen.

- ▶ Zudem hat die Region die Schulplätze an den bisherigen Standorten der Berufsbildenden Schulen ausgeweitet. Diese Ausbildungsoffensive baut auf zwei Säulen auf: Mehr jungen Menschen einen Zugang zum Beruf zu ermöglichen und die vorhandenen Ausbildungskapazitäten auszubauen. So sind in den vergangenen Jahren berufsbegleitende Ausbildungsangebote in Teilzeit entwickelt und Möglichkeiten zum Quereinstieg geschaffen worden. An der Alice-Salomon-Schule gibt es insgesamt vier Klassen mit 84 Schüler*innen, die die Klasse 2 der Berufsfachschule für Sozialpädagogische Assistenz berufsbegleitend über anderthalb Jahre absolvieren. In der Ausbildung zur Erzieher*in nutzen aktuell 22 Schüler*innen das berufsbegleitende

Angebot über drei Jahre. Die BBS Springe bietet wegen der hohen Nachfrage ab dem Schuljahr 2021/22 eine zusätzliche 1. Klasse für sozialpädagogische Assistent*innen an. Das Ziel: eine stabile Zweizügigkeit am Standort Springe aufzubauen.

Ausblick

Im Rahmen der Fachkräfte-Initiative wurde die Erstellung einer Fachkräfte-Bedarfs-Analyse vereinbart, die nahezu abgeschlossen ist. Auf dieser Grundlage soll weiter für eine Ausweitung der Ausbildungsplätze geworben werden. Aktuell ist absehbar, dass altersbedingt 4.170 Fachkräfte aus dem Beruf ausscheiden werden. Hinzu kommen etwa 300 bereits heute unbesetzte Stellen sowie ein Mehrbedarf von 584 Stellen bei einem weiteren Ausbau der Versorgungsquote, und dass alles zusätzlich zu dem benötigten Personal bei Einführung der 3. Kraft bzw. dem Ganztagsanspruch von 600 Stellen. Demgegenüber stehen prognostiziert 4.407 Absolvierende, wenn sich die Auszubildendenzahlen weiter wie bisher entwickeln. Es fehlen demnach absehbar 1.247 Fachkräfte und die bisher angeschobenen Maßnahmen werden nicht ausreichen, um diese Lücke in Gänze zu füllen. Es bedarf weiterer kreativer Ideen, wie die der Stadt Sehnde, die ein Stipendienprogramm für angehenden Sozialassistent*innen und Erzieher*innen aufgelegt hat.



Unterstützung für junge Familien

Die Region Hannover unterstützt vulnerable Familien in belastenden Lebenssituationen und fördert zahlreiche Projekte, um allen Kindern gleiche Chancen zu verschaffen und Eltern mit Säuglingen intensiv zu begleiten. Alle geförderten Projekte und Programme sind in dem Netzwerk „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“ eingebunden. Das „Koordinierungszentrum Frühe Hilfen – Frühe Chancen“ der Region Hannover, zu dem auch die Servicestelle Familienförderung und die Koordinierungsstelle für Alleinerziehende gehört, koordiniert diese präventiven Unterstützungsangebote aus dem Gesundheits- und Bildungswesen und aus der Jugendhilfe für (werdende) Eltern und ihre Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren. Durch multiprofessionelle Fachkräftenetzwerke werden in 14 Kommunen Angebote koordiniert, um werdende Eltern darin zu stärken, eine gute Bindung und Beziehung zu ihrem Kind aufzubauen. Um die Bildungs- und Teilhabechancen von Ein-Eltern-Familien zu stärken und passgenaue Hilfs- und Unterstützungsangebote bereit zu stellen, bündelt die „Koordinierungsstelle Alleinerziehende“ der Region Hannover die Kompetenzen und Angebote für die Zielgruppe Alleinerziehende mit Kindern bis 18 Jahren und koordiniert Netzwerke mit Multiplikator*innen.

Ein Schwerpunkt des Koordinierungszentrums „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“ in 2020 war die Stärkung der Kooperation mit dem Gesundheitswesen. Es wurde ein Austausch mit dem Klinikum Großburgwedel initiiert, der künftig einmal jährlich stattfinden soll. Ein ähnlicher Austausch ist mit dem Klinikum Gehrden in 2021 begonnen worden.

Am Klinikum Neustadt konnte zum 01.11.2020 zunächst für drei Jahre das Pilotprojekt „Babylotsen“ starten. Perspektivisch soll das Projekt verstetigt und ausgebaut werden. Familien mit potentiellm Unterstützungsbedarf sollen frühzeitig ein Beratungsangebot erhalten. Diese werden durch die am Klinikum ansässige Babylotsin angesprochen und ihnen wird ein Beratungsangebot unterbreitet. Die Familien können darüber hinaus auch eigeninitiativ auf die Babylotsin zugehen.

Gemeinsam mit der Hebammenzentrale und dem Netzwerk Frauengesundheit der niedergelassenen Gynäkolog*innen wurde zudem ein Schwangerschaftswegweiser entwickelt, der die Informationen rund um Schwangerschaft und Geburt in der Region bündelt.

In Kooperation mit mannigfaltig und dem Team Sozialpädiatrie und Jugendmedizin entwickelte das Koordinierungszentrum „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“ eine Informationsveranstaltung für werdende Väter. Aufgrund der Kontaktbeschränkungen konnten in 2020 lediglich virtuelle Infoveranstaltungen durchgeführt werden. Die Rückmeldung der Teilnehmer war dennoch durchweg positiv, so dass dieses Format weiterentwickelt und fortgeführt werden soll.

In den Familien- und Erziehungsberatungsstellen (FEB) der Region Hannover erhalten Eltern fachlichen Rat für die Lösung von Konflikten und zur Bewältigung von Krisen im Familienalltag. Mit einer indikatorgestützten Bedarfsplanung hat die Region ermittelt, dass Alleinerziehende, darunter überwiegend Frauen, gemessen am Bevölkerungsanteil einen etwa doppelt so hohen Beratungsbedarf haben. Auf dieser Grundlage wurde das Beratungsangebot dahingehend ausgebaut und gleichmäßiger auf die Umlandkommunen der Region Hannover verteilt. Um auch Väter in ihrer Erziehungsverantwortung zu stärken, legen die FEB einen besonderen Wert darauf, auch mit Vätern in Kontakt zu treten und bietet deshalb regelmäßig Vätergruppen an. Zusätzlich hat das Koordinierungszentrum „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“ im Jahr 2018 das Projekt „Väterlotsen“ konzeptioniert, das Väter miteinander vernetzen und sie dabei unterstützen möchte, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und sich aktiver in die Elternarbeit einzubringen. Dazu wurden Väter zu Väterlotsen ausgebildet und damit befähigt, Väter aus dem Sozialraum anzusprechen, zu aktivieren und gemeinsame Projekte oder Aktionen mit deren Kindern zu entwickeln.

Darüber hinaus fanden Väterinfoabende rund um Schwangerschaft und Geburt sowie ein Videoprojekt mit und für Väter zum Thema Medienkonsum statt. Auch im Team Pflegekinder und Adoption wird gezielt die Vaterrolle in Gesprächen der Elternarbeit thematisiert. 2019 konnte eine elterngeldähnliche Sonderzahlung für Pflegeeltern eingeführt werden.

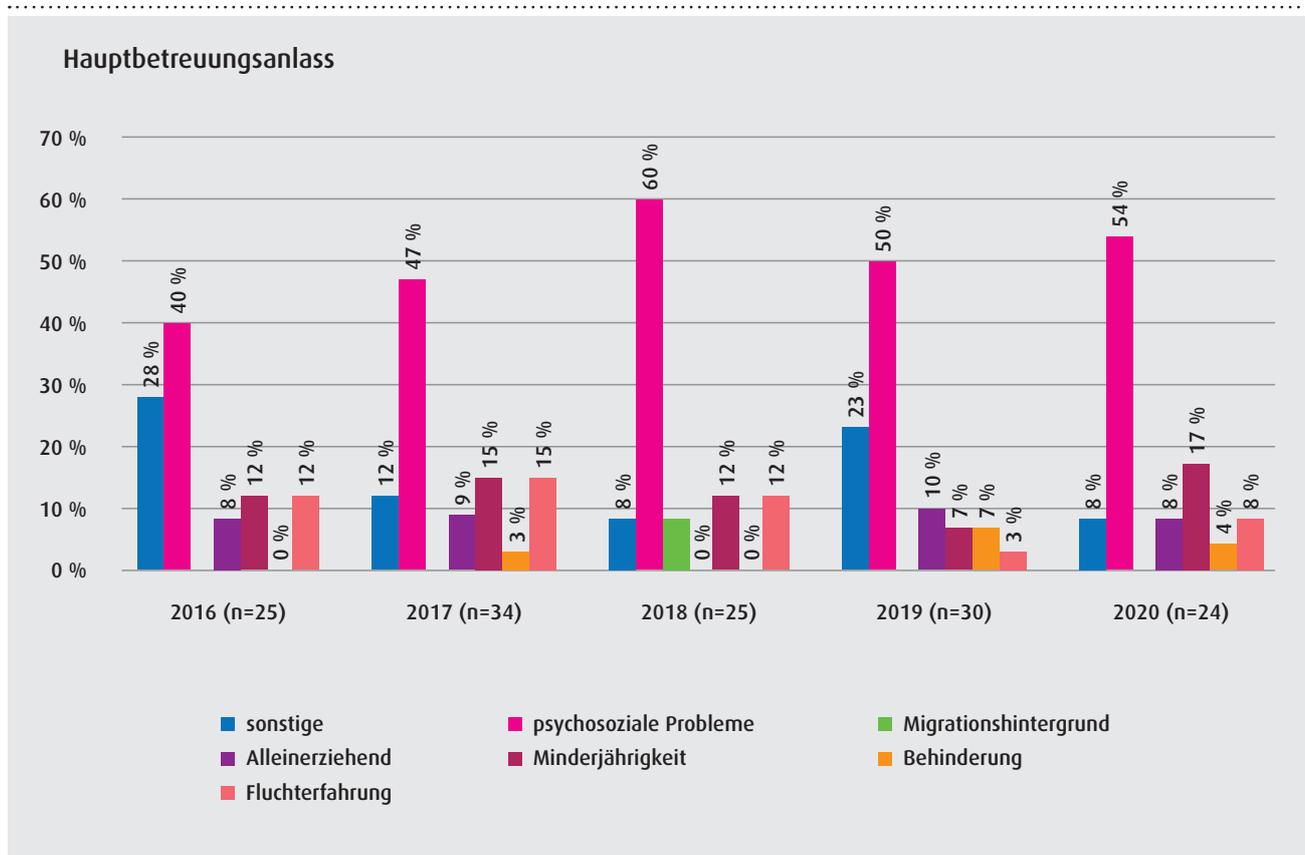
Das Team Beistandschaften, Vormundschaften und Pflegerschaften zielt darauf ab, das signifikante Armutsrisiko bei Alleinerziehenden zu reduzieren. Dafür wird Beratung zu allen Fragen rund um Unterhalt angeboten und auf eine gemeinsame Unterhaltsregelung abgezielt. In Fällen, in denen das nicht möglich ist, kann eine Beistandschaft beantragt werden, die die Geltendmachung der Unterhaltsansprüche verfolgt.

Mit dem Familienhebammenprojekt „Eine Chance für Kinder“ unterstützt die Region Hannover insbesondere Frauen in schwierigen sozialen Situationen. Durch die aufsuchende Begleitung erhalten sie Hilfestellung bei Fragen zum Verlauf der Schwangerschaft und zur Geburt, zur Versorgung und Entwicklung des Babys sowie bei schwierigen familiären und finanziellen Situationen. Als Ergänzung des aufsuchenden Angebots findet in drei Kommunen eine von der Region Hannover geförderte Familienhebammensprechstunde statt und es wurden Maßnahmen ergriffen, um die Geburtshilfe in der Region Hannover zu stärken

► **Kapitel 3.8. Gesundheit.**

Maßnahmen

- Netzwerk „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“
- Servicestelle Familienförderung in der Region Hannover
- Koordinierungsstelle für Alleinerziehende in der Region Hannover
- Familienhebammenprojekt „Eine Chance für Kinder“
- Pilotprojekt „Babylotsen“
- Schwangerschaftswegweiser für die Region Hannover
- Konzeption „Väterlotsen“
- Vätergruppen
- Thematisieren von Rollenzuschreibungen in Gesprächen, Ermutigung des Pflege- oder Adoptivvaters zur Übernahme der Erziehungsarbeit
- Einführung einer elterngeldähnlichen Sonderzahlung für Pflegeeltern
- Bekanntheitsgrad der Möglichkeit von Beistandschaften erhöhen und Beratungsangebote in den Regionskommunen schaffen





Auswirkungen

Insgesamt konnten im Jahr 2020 46 Familien präventiv durch eine Familienhebamme oder Familienkinderpfleger*in (FamKi) betreut werden, 24 Familien wurden 2020 neu in das Angebot aufgenommen. 2019 wurden 30 Familien neu in das Angebot aufgenommen.

An den unterschiedlichen Beratungssituationen in den FEB nehmen die Väter vermehrt aktiv und selbstverantwortlich teil. Sie nutzen das Angebot, einerseits in dem Wissen, dass die Vaterrolle wichtig für die Entwicklung der Kinder ist und andererseits mit dem Bedürfnis, die Vater-Kind-Beziehung zu stärken. Dabei entwickelt sich die Teilnahme der Väter am Beratungsprozess immer mehr zu einer Selbstverständlichkeit. Die Väterinfoabende wurden gut angenommen und überzeugten inhaltlich.

Vermehrt nehmen Pflegeväter Elternzeit nach Aufnahme eines Pflegekindes. Die Einführung der eltern-geldähnlichen Sonderleistung hat sich positiv auf die innerfamiliären Entscheidungsprozesse (wer nimmt wie lange Elternzeit?) ausgewirkt. Aufgrund der Tatsache, dass es weiterhin ein großes Gefälle beim Erwerbseinkommen von Frauen und Männern gibt, entscheiden sich dennoch auch weiterhin meist die Pflegemütter für die Elternzeitnahme, da ihr Erwerbseinkommen oftmals deutlich unter dem des Pflegevaters liegt. Hier sind eher politische Anstrengungen gefordert, um eine größere Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen.

Ausblick

Der Schwangerschaftswegweiser soll in mehrere Sprachen übersetzt werden, um so noch mehr Menschen zu erreichen.

Es zeichnet sich ab, dass die bisherigen Kapazitäten der Familienhebammen nicht ausreichen. Durch die bestehende Unterversorgung an Hebammen ► **Kapitel 3.8. Gesundheit** ist weiterhin ein hoher Bedarf zu erwarten. Eine Ausweitung der Sprechstunden soll geprüft werden.

Alleinerziehende Frauen sind aufgrund ihrer größeren Armutsgefährdung eine besonders vulnerable Gruppe, auf deren Unterstützung verschiedene Leistungen der Region zielen. Perspektivisch wird es darum gehen, diese regionsinternen Stellen besser zu verzahnen, um die Zielgruppe der alleinerziehenden Frauen besser zu erreichen.

Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie verzögerte sich die Schaffung von Beratungsangeboten zu Beistandschaften in den Kommunen. Dies soll in 2022 weiter vorangetrieben werden.

◆ **Impuls: Unterhalt konsequent einfordern, um tradierte Männerbilder aufzubrechen**

Der Staat hat in Vertretung der betroffenen Kinder die Aufgabe, die Verantwortung der Väter für den (finanziellen) Unterhalt ihrer Kinder zu verwirklichen. Das Team Unterhaltsvorschuss verfolgt dieses Ziel bereits. Etwa 25 % der unterhaltspflichtigen Elternteile zahlt nach Kontaktaufnahme, bei weiteren 20 % kann eine Rückholung erreicht werden und es kommt oftmals zu einer regulären Unterhaltszahlung. Dies ist als Erfolg zu werten. Es bleiben aber 55 % der Elternteile, die nicht zahlen. Einige davon sind tatsächlich nicht leistungsfähig. Im Internet finden sich aber auch explizite Anleitungen, wie der Unterhaltspflicht ausgewichen werden kann. Daher empfehlen wir eine Mischung aus Gesprächen und Sanktionen, zu denen auch der Entzug des Führerscheins (wie bspw. in Norwegen) gehören können sollte. Dazu benötigt es natürlich den Einsatz zusätzlichen Personals, das sich in der Gesamtsicht refinanziert.

Kinderschutz vor Gewalt

Die BISS-Koordinierungsstelle der Region ► **Kapitel 3.7. Schutz vor Gewalt** registrierte 2021 1.498 minderjährige Kinder, die von der häuslichen Gewalt gegen ihre Mütter mitbetroffen sind¹⁸. Der überwiegende Anteil der Frauen, die Zuflucht in einem Frauenhaus suchen, hat Kinder dabei, auf die in dieser schwierigen Situation besonders geschaut werden muss. Die Mitbetroffenheit von Kindern und Jugendlichen bei häuslicher Gewalt wird in der Region Hannover generell als ein gewichtiger Anhaltspunkt für eine Kindeswohlgefährdung gewertet. Damit ist gemäß § 8a SGB VIII der staatliche Schutzauftrag aktiviert und das Jugendamt zum Handeln verpflichtet.

In Fällen von häuslicher Gewalt (mit-)betroffener Kinder und Jugendlicher sind zwei Hilfesysteme mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Herangehensweisen zuständig, aber dem gemeinsamen Ziel der Beendigung der Gewalt. Daher hat die Region Hannover zum Austausch und für die Verbesserung der Kooperation 2018 den „Regionalen Arbeitskreis Frauenschutz-Kinderschutz“ ins Leben gerufen. Die teil-

nehmenden Fachkräfte setzen sich zusammen aus Akteur*innen aus dem Frauenschutz (Frauenhäuser, Frauenberatungsstellen, BISS, Täterberatung) und dem Kinderschutz (alle Jugendämter in der Region Hannover, ASD und Fachberatung Kinderschutz der Region Hannover) sowie den Familien- und Erziehungsberatungsstellen. Der Arbeitskreis, unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten, hat eine Arbeitshilfe für Fachkräfte aus dem Frauen- und Kinderschutz entwickelt und veröffentlicht, die im Jahr 2020 in aktualisierter Form erschienen ist.

Die ASD-Jugendhilfestationen der Region Hannover sind zudem in kommunale Netzwerke, so genannte „Runde Tische gegen häusliche Gewalt“, mit der Polizei, den Frauenberatungsstellen, den Frauenhäusern und dem Männerbüro zum Thema eingebunden. Diese sind über das „Forum gegen häusliche Gewalt“ regionsweit miteinander vernetzt ► **Kapitel 5. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.**

Kinder und Jugendliche, die Opfer sexueller Gewalt werden, erhalten Unterstützung in der Fachberatungsstelle Valeo der Region Hannover. Das Beratungsangebot richtet sich auch an unterstützende Angehörige sowie an Fachkräfte, die mit gewaltbetroffenen Kindern und Jugendlichen arbeiten. Zudem fördert die Region Hannover mit Violetta e.V. eine Beratungsstelle für Mädchen und junge Frauen, die sexuelle Gewalt erlebt haben. Mit der finanziellen Unterstützung des Männerbüros erhalten gewaltbetroffene Jungen und männliche Jugendliche Hilfe. Zusätzlich bietet der von der Region Hannover unterstützte Verein im Rahmen der Täterarbeit Beratungen von gewalttätigen Männern an, die zum Ziel haben, weitere Gewalttaten zu verhindern. Frauen, die Gewalt in der Partnerschaft oder gegenüber ihren Kindern anwenden, erhalten entsprechende Unterstützung im Beratungs- und Therapiezentrum TäBea, welches ebenfalls von der Region Hannover gefördert wird.

Der „Waldhof“ ist eine Jugendhilfeeinrichtung in Trägerschaft der Region Hannover mit dem Angebot unterschiedlicher Betreuungsformen (stationär, teilstationär, ambulant), in der Kinder, Jugendliche und Heranwachsende im Rahmen des SGB VIII aufgenommen und betreut werden. Das Alleinstellungsmerkmal des Waldhofs ist, dass hier viele Hilfen gebündelt vorgehalten werden und so eine interne Weiterlei-

¹⁸ Vgl. Jahresbericht 2021 – BISS-Verbund Region Hannover

tung in andere Betreuungsformen erleichtert wird. Gerade in stationären und teilstationären Bereichen ist die Frage von Nähe und Distanz, wo beginnen Grenzüberschreitungen, eine wichtige Grundlage, um Kinder/Jugendliche, aber auch die Mitarbeitenden vor Übergriffen zu schützen. Daher hat der Waldhof in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten ein Schutzkonzept erstellt.

Maßnahmen

- ▶ Arbeitshilfe Frauenschutz – Kinderschutz
- ▶ Leitlinie Frauenschutz – Kinderschutz
- ▶ Mitwirkung in Runden Tischen gegen häusliche Gewalt
- ▶ Fachberatungsstelle Valeo der Region Hannover
- ▶ Förderung von weiteren Beratungsstellen bei Gewalt, Krisen und Notlagen
- ▶ Erarbeitung eines Schutzkonzepts mit allen Mitarbeitenden für den Waldhof und Umsetzung

Auswirkungen

Der Arbeitskreis Frauenschutz – Kinderschutz trägt zu einer besseren Vernetzung und Zusammenarbeit der beiden Hilfesysteme Frauenschutz und Kinderschutz bei. Mit der Arbeitshilfe ist ein grundsätzliches Verständnis darüber geschaffen worden, welche Rechtsgrundlagen dem jeweiligen System zugrunde liegen und wie das Vorgehen jeweils strukturiert ist. Es hat sich gezeigt, dass nach der Erarbeitung dieser Materialsammlung, die ein Verstehen der unterschiedlichen Zugänge ganz praktisch erfahrbar gemacht hat, die gemeinsame Konzeption von Leitlinien sinnvoll ist. Diese beschreiben, wie die konkrete Zusammenarbeit im Einzelfall und auf Organisationsebene ausgestaltet ist. Wann informiere ich das Jugendamt, wenn eine von Gewalt betroffene Frau in die Frauenberatungsstelle kommt? Auf welche Unterstützungsangebote kann ich eine Mutter hinweisen, deren Kind aufgrund von häuslicher Gewalt in Obhut genommen wird?

Dieses Wissen findet Eingang in die Ausgestaltung von Jugendhilfeangeboten (z.B. Familienhebammen, Kinder psychisch kranker Eltern – KipKE) und der Beratungs-/Netzwerkarbeit (u.a. Mitarbeit an „Runden Tischen gegen häusliche Gewalt“ in den kommunalen Netzwerken). Auch das Koordinierungszentrum Kinderschutz ist in die Kooperation und die Netzwerkstruktur eingebunden.

Die Erarbeitung des Schutzkonzepts hat im Waldhof bereits dazu geführt, dass das eigene Verhalten reflektiert wurde und die gemeinsam vereinbarten Regelungen bereits umgesetzt werden. Teamfortbildungen zu Nähe und Distanz fanden bereits statt und regelmäßige Supervisionen sind selbstverständlicher Teil des Arbeitsalltags.

Ausblick

Die Erarbeitung der Leitlinien des Arbeitskreis Frauenschutz – Kinderschutz ist im Berichtszeitraum abgeschlossen. Die Vorstellung im Rahmen eines Fachtages musste aufgrund der Corona-Pandemie in den Herbst 2022 verschoben werden. Perspektivisch wird die Gleichstellungsbeauftragte die Leitung des Arbeitskreises an den Fachbereich Jugend abgeben, da dieser sich mittlerweile zu einem Austauschgremium über die konkrete praktische Arbeit auf der Grundlage der gemeinsamen Papiere etabliert hat.

Der Waldhof wird das Schutzkonzept veröffentlichen. Neben der weiteren Verankerung in der täglichen Arbeit ist damit auch verbunden, dass man potentielle Täter*innen davon abhalten will, sich im Waldhof zu bewerben. Die Botschaft ist ganz klar: Wir wollen hier keine (sexuellen) Übergriffe, wir sehen hin und dulden ein solches Verhalten nicht.

◆ Impuls: Schaffung eines Kursangebots „Digitale Selbstbehauptung für Mädchen und junge Frauen“

Ein weiterer Ort, in denen Gewalt passiert, ist das Internet. Das Internet ist gerade für Mädchen und junge Frauen ein Ort, an dem sie mit stereotypen Bildern konfrontiert und ihr Verhalten ständiger Bewertung ausgesetzt ist. Auch die Region Hannover braucht deshalb Angebote zur Stärkung digitaler Selbstbehauptung für Mädchen, wie es sie andersorts schon länger gibt. Mädchen und junge Frauen müssen sowohl offline als auch online in der Fähigkeit gefördert werden, Zusammenhänge und Wirklichkeiten zu erkennen, kritisch zu hinterfragen und einen selbstbestimmten Umgang zu erlangen.

Geschlechtergerechtes Jugend- und Familienbildungsprogramm

Die Region Hannover entwickelt und fördert in der Jugendarbeit, in der Familienbildung und im Jugendschutz vielfältige Angebote, um Familien zu unterstützen und Kinder und Jugendliche in ihrer Persönlichkeit zu stärken. Geschlechtsidentitäten und -konstruktionen spielen besonders bei heranwachsenden Mädchen und Jungen eine große Rolle. Laut Informationen des Deutschen Jugendinstituts zählen sich 11 % der 14–19-Jährigen zum queeren Spektrum, auch europaweit ein hoher Anteil¹⁹. Deshalb werden in diesem Bereich geschlechtsspezifisch ausgerichtete Projekte gefördert, die Benachteiligungen abbauen, zur Gleichstellung von Mädchen und Jungen beitragen und ihr Selbstbewusstsein stärken.



Marina Schulz

Das Jahresprogramm des Team Jugend- und Familienbildung ist grundsätzlich inklusiv gestaltet und richtet sich an alle Personen, divers, weiblich und männlich. Die pädagogische Umsetzung der Angebote erfolgt durch Fachkräfte, deren Haltung und Profession ihre Arbeit darauf abzielen lassen, die Adressat*innen der Angebote für Rollenstereotype zu sensibilisieren. Sie verstehen es als ihren Auftrag, Diskriminierung jedweder Art entschieden entgegenzutreten. Dazu zählt auch das Hinwirken auf eine Gesellschaft der gelebten Geschlechtergerechtigkeit und die Verfolgung des Zieles, die Entwicklung einer Gender-Sensitivität bei Teilnehmenden zu unterstützen. Zur Entwicklung von einer gemeinsamen Haltung zu diesen Themen wurden im Berichtszeitraum explizite Themenabende für die Mitwirkenden gestaltet. In den Angeboten werden Geschlechternormen, Werturteile und Zuschreibungen, die Einfluss auf die freie und individuelle Identitätsbildung von Jugendlichen haben, sensibel aufgegriffen und thematisiert.

Mit dieser Zielsetzung gibt es geschlechtshomogene Programmangebote, die zielgruppen-spezifisch ausgestaltet sind, um damit jeweils möglichst viele Mädchen und Jungen zu erreichen. Die gemischten Gruppenangebote möchten Mädchen und Jungen gleichermaßen ansprechen. Um Väter in ihrer Erziehungsverantwortung zu stärken, werden jedes Jahr Outdoorwochenenden angeboten. Begonnen als Angebote für Väter und ihre Söhne hat sich das Konzept 2021 weiterentwickelt zu Vater-Kind-Wochenenden. Hervorzuheben sind außerdem die vielfältigen Programmangebote für Alleinerziehende. Für alleinerziehende Elternteile werden in Ferien- und Wochenendangeboten des Team Jugend- und Familienbildung Entlastungsmomente geschaffen und der Austausch mit Gleichgesinnten gefördert. Die Angebote werden mehrheitlich von alleinerziehenden Frauen mit ihren Kindern genutzt.

Im Jugendschutz werden Kennzahlen zur Beurteilung von Risiken unter anderem geschlechtsspezifisch bewertet. Jungen sind in vielen Risikobereichen (bspw. Mediensucht, übermäßiger Alkoholkonsum) stärker belastet als Mädchen. Diese wiederum verhalten sich häufig entwicklungsbedingt früher riskant oder sind eher Gefahren des Angriffs ihrer sexuellen Selbstbestimmung ausgesetzt. Der erzieherische Ju-

¹⁹ <https://www.dji.de/themen/queere-jugend/individualitaet-und-normvorstellungen.html>

genschutz fördert in seinen Angeboten und mit den eingesetzten Methoden die Betrachtung des individuellen und geschlechterbezogenen Risikoprofils und die daraus resultierende Ableitung von Zielen für das eigene Handeln.

Maßnahmen

- ▶ geschlechtshomogene Programmangebote als Schutzräume und zum Aufbrechen stereotypen Rollenverhaltens, bspw. Methodenfortbildungsveranstaltung zum Thema „Geschlechterrollen, Zukunft- und Berufsplanung für Jungen“
- ▶ gemischte Gruppenangebote für Mädchen und Jungen
- ▶ Vater-Kind-Angebote
- ▶ Angebote für Alleinerziehende
- ▶ Geschlechtssensible Suchtprävention
- ▶ Schaffung digitaler Jugendräume

Auswirkungen

- ▶ Das Programmangebot ist vielfältig und vermittelt zielgruppenspezifisch geschlechtergerechte Bildungsinhalte. Die Angebote werden in der Folge von Kindern und Jugendlichen sowie von Eltern und Multiplikator*innen gut angenommen und entsprechend bewertet. Im Jahr 2019 fand ein Mädchenaktionscamp mit 85 Teilnehmerinnen in 11 Gruppen in der Region Hannover statt. Das Camp wird alle zwei Jahre mit zahlreichen kreativen, kulturellen und Bewegungsangeboten angeboten. 2021 wurde das Camp an zwei Standorten durchgeführt, da aufgrund der Corona-Pandemie nur eine Gruppengröße von max. 50 Personen erlaubt war. Insgesamt nahmen 74 Mädchen teil. Das jährliche Jungenaktionscamp fand mit 70 teilnehmenden Jungen aus 9 Kommunen in 2019 statt. Das Camp war erlebnispädagogisch als Selbstversorgungsangebot ausgerichtet. Das Jungenaktionscamp wurde durch den Lockdown vom Mai auf den September 2021 verschoben. Durch die Terminänderung reduzierten sich die beteiligten Gruppen und Teilnehmenden auf 42 Jungen in 8 Gruppen. Die Region Hannover sichert die Angebote über eine Kooperationsvereinbarung mit den teilnehmenden Städten und Gemeinden finanziell ab.

Darüber hinaus fanden drei koedukative Jugendbildungsangebote mit 24 Teilnehmenden statt. Im Jahr 2020 mussten 6 von 8 geplanten Jugendangeboten auf Grund der Covid-19-Pandemie abgesagt werden, darunter auch das ausgebuchte Jungencamp. Der Mädchen- und der Jungenarbeitskreis trafen sich jeweils 5 bis 6 Mal im Jahr. Aktuell finden verstärkt digitale Formate statt. Für Fachkräfte in der Jungenarbeit fand 2019 eine Methodenfortbildungsveranstaltung zum Thema „Geschlechterrollen, Zukunft- und Berufsplanung für Jungen“ mit 12 Teilnehmenden statt. Im Anschluss wurde eine Methodenbox „Starter Kit Jungenarbeit“ beschafft, die entliehen werden kann. 2021 fand die Fortbildung „Mädchenarbeit heute“ mit 11 hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen in der Mädchenarbeit statt, die neue Impulse für die Mädchenarbeit vor Ort gegeben hat.

- ▶ Die Region Hannover fördert finanziell Freizeit- sowie Aus- und Fortbildungsangebote von freien Trägern der Jugendarbeit. Die meisten in 2019 geförderten Freizeitangebote wurden jeweils gleichzeitig von Jungen und Mädchen besucht. Bei den Bildungsangeboten folgen anschließend überwiegend von Mädchen besuchte Angebote.
- ▶ Im Jahr 2019 wurden in 8 Angeboten insgesamt 84 Familien erreicht. Für diese meist freizeitorientierten Programme bestand teilweise eine Warteliste. 3 Angebote fielen wegen geringer Nachfrage aus. 2 weitere Angebote wurden im Laufe des Jahres zusätzlich geplant, mussten jedoch ebenfalls wegen geringer Nachfrage ausfallen. Von den 12 in 2020 geplanten Familienangeboten konnten aufgrund der Corona-Pandemie nur 4 Angebote regulär durchgeführt werden. Dabei wurden 34 Familien erreicht. Ein Angebot richtete sich an Familien in belastenden Lebenssituationen, das in Zusammenarbeit mit der Erziehungs- und Familienberatungsstelle durchgeführt wurde. 2 weitere Angebote konnten coronabedingt in einem angepassten Format stattfinden (z.B. mit begrenzter oder ohne pädagogische Betreuung). Damit wurden 14 Familien erreicht. 6 Angebote mussten trotz guter Nachfrage ausfallen.

- ▶ 2021 wurden 5 Freizeiten für Alleinerziehende durchgeführt, mit denen 46 Familien erreicht werden konnten.
- ▶ Im erzieherischen Kinder- und Jugendschutz wurden 2019 insgesamt 133 Angebote mit 3.700 Teilnehmenden durchgeführt. Die meisten Angebote gab es in der Alkohol- und Suchtprävention, gefolgt von der Medienprävention. Im Jahr 2020 kehrte sich die Reihenfolge um. Zahlreiche Angebote mussten durch die Corona-Pandemie ausfallen, 79 Angebote konnten stattfinden.



Ausblick

Das Jahresprogramm wird von der Region Hannover jedes Jahr neu erstellt und beworben.

Das jährliche gemeinsame dreitägige Jungenaktionscamp wird von der Region Hannover koordiniert und finanziell unterstützt. Es wird darauf geachtet, dass die genannten Ziele umgesetzt werden, etliche unterschiedliche Rollenbilder und Inhalte angeboten werden, die eine Partizipation ermöglichen.

Das viertägige Mädchenaktionscamp wird ebenfalls von der Region Hannover koordiniert und finanziert. Umgesetzt wird es mit regionszugehörigen Jugendpflegenden und einem freien Träger der Jugendhilfe, die sich auch im Mädchenarbeitskreis beteiligen. Der hohe organisatorische und personelle Aufwand lässt eine Durchführung derzeit nur alle zwei Jahre zu. Im 5. Gleichstellungsbericht wurde der Impuls gegeben, das Mädchenaktionscamp, analog zum Jungenaktionscamp, auch jährlich anzubieten. Aus fachlicher Sicht wird dieser Impuls befürwortet. Aktuell wird geprüft, wie eine Umsetzung gelingen kann.

Die Fortbildung „Mädchenarbeit heute“ bildete den Auftakt einer jährlichen Fortbildungsreihe zur Mädchenarbeit. Für 2022 ist das Thema: „Digitale Mädchenarbeit“ gesetzt.

3.6 SOZIALES

2020 waren 141.399 Menschen (12 % der Gesamtbevölkerung der Region Hannover) in der Region im Mindestsicherungsbezug, davon 69.550 Frauen. Die soziale Sicherung in der Region umfasst dabei viele Ansätze, auch um Geschlechtergerechtigkeit zu verwirklichen. Beispielsweise die Zurverfügungstellung geschlechtsspezifischer Daten im Sozialmonitoring, um gezielte Maßnahmen entwickeln zu können

▶ **Kapitel 3.2. Repräsentanz und Partizipation.** Oder der Ausbau der Frauenhauslandschaft, um Frauen Schutz vor häuslicher Gewalt zu bieten ▶ **Kapitel 3.7. Schutz vor Gewalt.** Aber auch die Erarbeitung eines neuen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms ▶ **Kapitel 3.4. Zuwanderung und Integration.**

Die im letzten Gleichstellungsbericht geplante therapeutische Gruppe für Frauen mit Depressionen nach der Geburt konnte nicht umgesetzt werden.



Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen

Der steigende Bedarf nach familiengerechtem, barrierearmem und bezahlbarem Wohnraum an gut erschlossenen Standorten ist eine Herausforderung, auch für die Region Hannover. Insbesondere für Alleinerziehende, Geringverdienende und alleinstehende ältere Menschen ist die Situation auf dem Wohnungsmarkt besonders schwierig. Zu diesen Personengruppen gehören mehrheitlich Frauen. Sie sind vom bisher unzureichenden Angebot und steigenden Mieten besonders betroffen.

Ein wesentliches Thema ist für die Region Hannover auch die steigende Zahl an wohnungslosen Menschen. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe e.V. (BAG W) geht davon aus, dass im Jahr 2020 bundesweit 417.000 Menschen keine eigene Wohnung hatten. Darin enthalten sind wohnungslose anerkannte Geflüchtete. Die Zahl der wohnungslosen Geflüchteten ist von 2018 bis 2020 um 64 % gesunken. Dies ist erfreulich, weist es doch darauf hin, dass die Geflüchteten in den Wohnungsmarkt integriert worden sind, auch wenn offenbleiben muss, ob es sich um regulären oder prekären Wohnraum handelt. Die Zahl der Wohnungslosen, ohne Anrechnung der anerkannten Geflüchteten, steigt allerdings laut Schätzung der BAG W weiter, seit 2018 um 8 %. Ging man 2018 noch von einem Frauenanteil von 27 % aus, so liegt er 2020 bei 33 %. Dabei besteht eine Diskrepanz zwischen sichtbarer und tatsächlicher Problemlage. Frauen versuchen so lange es geht ihre Situation nicht „öffentlich“ zu machen und, um Obdachlosigkeit zu vermeiden, nutzen sie häufiger als Männer Übernachtungsmöglichkeiten bei Bekannten, mit allen damit unter Umständen verbundenen Abhängigkeiten.

Mit einer belastbaren Statistik des Bundesamts für Statistik ist Ende Juni 2022 zu rechnen. Mit dem am 04. März 2020 beschlossenen Wohnungslosenberichterstattungsgesetz wurde die Einführung einer Wohnungslosenberichterstattung sowie einer Statistik untergebrachter wohnungsloser Menschen festgelegt. Dafür wird ermittelt, wie viele Personen in der Nacht vom 31.01. auf den 01.02.2022 in Einrichtungen für Wohnungslose untergekommen waren.

Mit dem Wohnraumförderprogramm unterstützt die Region Hannover seit 2016 die Schaffung und Modernisierung von Mietwohnraum im Regionsgebiet. Ziel ist die Erhöhung des Anteils bezahlbarer Mietwohnungen für Haushalte mit geringem Einkommen und die demografiefeste Anpassung des Mietwohnungsbestandes zum Erhalt von Wohnraum für ältere Menschen und Menschen mit Beeinträchtigungen.

Um Frauen als eigene Zielgruppe in der Hilfepraxis stärker zu berücksichtigen und bedarfsgerechte Angebote zu schaffen, hat die Region Hannover im Jahr 2018 ein „Konzept zur Weiterentwicklung der Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen“ beschlossen. Eine der Säulen darin war, analog zum Konzept zur Weiterentwicklung von Beratung, Schutz und Hilfen für gewaltbetroffene Frauen ► **Kapitel 3.7. Schutz vor Gewalt**, die Akquise von Wohnungen, um vulnerablen Gruppen den Zugang zum Wohnungsmarkt zu erleichtern. Es hatte sich gezeigt, dass sich die Verweildauer in Unterkünften wie Frauenhäusern oder Obdachern erhöht hatte. Dies war nicht (nur) durch den Unterstützungsbedarf begründet, sondern lag auch im erschwerten Zugang zu Wohnraum auf dem Wohnungsmarkt. Um dem zu begegnen wurde am 22. September 2020 von der Regionsversammlung die neugefasste Richtlinie über den Erwerb von Belegungsrechten an Wohnungen im Wohnungsbestand beschlossen. Die Belegungsrichtlinie zielt auf die Akquise von Wohnraum für am Wohnungsmarkt benachteiligte Personengruppen. Als Zielgruppe definiert sind dabei auch wohnungslose Frauen, von Gewalt betroffene Frauen sowie Alleinerziehende. Darüber hinaus wurde im Fachbereich Soziales eine zentrale Koordinierungsstelle Wohnraumversorgung installiert, die ihre Tätigkeit zwischenzeitlich aufgenommen hat, aktiv die Akquise von Wohnungen betreibt und in die Kooperation mit den Städten und Gemeinden sowie Akteuren der Wohnraumversorgung eingestiegen ist.

Mit Re_StaRT ist 2016 ein niedrigschwelliges Projekt aus EHAP-Fördermitteln gestartet, das vor Wohnungslosigkeit bewahren und eine Brücke in die bestehenden Hilfesysteme bauen will. Die Mitarbeitenden sind mobil erreichbar, führen eine aufsuchende Beratung durch und begleiten auch zu Ämtern oder anderen Terminen. Ziel ist die Befähigung der eigenständigen Nutzung des Hilfesystems. Im Gegensatz zu bestehenden Angeboten, die oft eine Komm-Struktur beinhalten, findet die Beratung dort statt, wo die Menschen sie wünschen. Dadurch sind die Wege kürzer und die Hürden niedriger.

Ein weiteres Ziel im Rahmen des „Konzept zur Weiterentwicklung der Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen“ war es, die Leistungen nach § 67 SGB XII, die Hilfen zur Überwindung besonderer Schwierigkeiten, bekannter zu machen. Diese waren bisher bei den Frauenberatungsstellen wenig bekannt, obwohl viele Frauen einen Unterstützungsanspruch hätten.

Mit der Clearingstelle für Menschen ohne Papiere wurde 2021 ein Angebot geschaffen, um Menschen ohne Papieren den Zugang zum Gesundheitssystem zu ermöglichen. Hier werden in einem sozialrechtlichen und sozialpädagogischen Clearingverfahren mögliche Leistungen für die Betroffenen aus dem Regelsystem, insbesondere dem System der gesetzlichen Krankenversicherung nach dem SGB V und der Hilfen zur Gesundheit nach dem SGB XII und dem Asylbewerberleistungsgesetz, geprüft und die Betroffenen zur Realisierung dieser Leistungsansprüche beraten und unterstützt. Oftmals bestehen bei EU-Bürger*innen Ansprüche aus den Herkunftsländern oder der Aufenthalt in Deutschland lässt sich legalisieren. Dafür werden die Ratsuchenden mit Expertise begleitet, da es sich um komplizierte Prozesse handelt. Zudem besteht eine enge Kooperation mit den niederschwelligen kostenlosen Angeboten, wie der Straßenambulanz, der medizinische Versorgung im Tagesaufenthalt „Kontaktladen Mecki“ und dem Zahnmobil, die mit Zuwendungen durch die Region gefördert werden.



Maßnahmen

- ▶ Neufassung der Richtlinie über den Erwerb von Belegungsrechten
- ▶ Schaffung einer Koordinierungsstelle Wohnraumversorgung
- ▶ Konzeptentwicklung für zusätzliche Maßnahmen für die Integration in Ausbildung, Qualifizierung und Arbeit
- ▶ Verstetigung und Ausweitung von Re_StaRT auf die Umlandkommunen
- ▶ Einrichtung einer Clearing-Stelle für Menschen ohne Papiere

Auswirkungen

Seit Inkrafttreten der neuen Richtlinie konnten neue Belegungsrechte für 115 Wohnungen erworben werden. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und die Ansprache von Vermieter*innen soll diese positive Entwicklung weiter vorangetrieben werden.

Das Projekt „FrauenZimmer“ mit einer Wohnung für das sozialpädagogisch betreute Übergangswohnen für Frauen ist ab dem 1. Januar 2019 verstetigt worden. Es handelt sich um fünf Wohnplätze in drei Einzel- und einem Doppelzimmer. Die abgeschlossene Leistungsvereinbarung, in Verbindung mit dem fachlichen Konzept, ermöglicht es dem Verein SeWo e. V., weitere Wohnungen zur Ausweitung des jetzigen Angebots zu nutzen.

Mit Perspektiv wird seit Oktober 2021 ein Projekt speziell für den Arbeitsmarktzugang von Frauen mit erschwertem Zugang gefördert. Durch einen ganzheitlichen Ansatz werden Frauen dabei unterstützt, Hemmnisse zu beseitigen und ihre Kompetenzen und Talente wahrzunehmen. Neben der Unterstützung bei Praktikumssuche und Qualifizierung wird auch bei der Suche nach geeignetem Wohnraum geholfen.

Re_StaRT ist erfolgreich angelaufen. In den ersten beiden Projektjahren konnten 223 (2016) bzw. 355 Haushalte (2017) erreicht werden. Obwohl die Konzeption nicht darauf abzielte, wurden zu einem größeren Anteil, als in anderen Projekten der Wohnungslosenhilfe bzw. der Prävention vor Wohnungsverlust, Frauen erreicht. Auffällig bei der Beratung und Begleitung ist das zahlenmäßige Verhältnis von Männern und Frauen bei den Klient*innen. Während in der Wohnungsnotfallhilfe dieses Verhältnis 2017 in der Regel bei rund 27 % Frauen zu rund 73 % Männern lag, betrug es 2017 in der Beratung durch RE_StaRT bei 41 % Frauen zu 59 % Männern. Überproportional werden durch RE_StaRT dabei auch Frauen mit Kindern erreicht. Hier nimmt RE_StaRT in Bezug auf die bestehenden Hilfeangebote eine bedeutende Funktion ein. Das führte dazu, dass das Projekt ab 2019 als Regelangebot der Hilfen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten nach §§ 67 ff. SGB XII verstetigt worden ist. Ergänzend zum bisherigen Ansatz wurde Re-StaRT 2 konzipiert, um das Angebot auf die Umlandkommunen auszudehnen. Re_StaRT mit Fokus auf die Landeshauptstadt erreichte 2019 430 Haushalte. Vom 01.01.2019 bis September 2020 konnten durch Re_StaRT 2.360 Personen erreicht werden, davon 174 Frauen. Dies bestätigt, dass die Konzeption der Projekte insbesondere dazu geeignet ist, Frauen zu erreichen und somit eine Lücke in der bisherigen Beratungslandschaft zu füllen.

Ausblick

Die Maßnahmen tragen dazu bei, die aufgeführten Ziele zu erreichen. Durch die Ausweitung und Aufstockung der Leistungen wird offenbar ein größerer Anteil Frauen erreicht, denn es liegen der Verwaltung bereits weitere Anträge für Angebote vor, die belegen, dass die vorhandenen Beratungs- und Unterstützungskapazitäten nicht ausreichen. Es wird darauf abgezielt, eine flächendeckende Versorgung in der Region zu erreichen, indem die bisherigen Maßnahmen weiter ausgebaut werden.

Nachdem die Clearingsstelle für Menschen ohne Papiere gut angenommen wurde, soll ein Gesundheitsfonds eingerichtet werden. Übernahmefähig sollen bei einer Schwangerschaft notwendige medizinische Maßnahmen der Beratung, Betreuung und Versorgung der Schwangeren in der Schwangerschaft und in der nachgeburtlichen Phase sein. Die Kosten einer regulären, stationären Entbindung wurden bisher, soweit kein Leistungsanspruch festgestellt werden konnte, regelmäßig von den Kliniken getragen und sollen auch weiterhin von diesen getragen werden. Die schwangeren Frauen sollen zudem von der Clearingstelle über kostenlose medizinischen Angebote der Malteser Migranten Medizin, des Fachbereiches Gesundheitsmanagement und des Fachbereiches Jugend über die Begleitung in der Schwangerschaft und der nachgeburtlichen Phase informiert werden.

Pflege im Alter in der Region Hannover²⁰

Nach Altersgruppen ist der Männeranteil in der Region in der Altersklasse ab 65 Jahre mit 43,3 Prozent am geringsten (Stand: Ende 2018). Die Frauen sind hier mit 56,7 Prozent deutlich in der Mehrheit. Dies liegt in erster Linie an der höheren Lebenserwartung von Frauen sowie bei den über 90-jährigen in geringerem Maße auch noch an kriegsbedingten Dezimierungen bei den Männern. In den vier übrigen Altersklassen bilden Männer eine leichte Mehrheit, am stärksten ist der Anteil bei jungen Erwachsenen zwischen 18 und 29 Jahren mit 51,8 Prozent. Der Altersquotient in der Region lag 2020 bei 35,6 %, d.h. auf einen Menschen über 65 Jahren, kommen etwa drei Personen im erwerbsfähigen Alter.

Im Bereich der Pflege haben die Zahlen deutlich zugenommen, etwa 5 % der Gesamtbevölkerung in der Region sind aktuell pflegebedürftig. Dies liegt darin begründet, dass Pflegebedürftigkeit stark mit steigendem Alter korrespondiert und die geburtenstarken Jahrgänge langsam in die entsprechenden Altersstufen hineinwachsen. Der Anteil von Frauen unter den Pflegebedürftigen liegt bei 62 %. Das ist in der höheren Lebenserwartung, aber auch in der Bereitschaft Hilfe in Anspruch zu nehmen, begründet. Zudem wirkt sich die Altersstruktur von Beziehungen aus: Oft sind die (Ehe-)Partner älter als die (Ehe-)Partnerinnen, d.h. Männer haben eine höhere

²⁰ Die Angaben zur Pflege sind dem 4.Pflegebericht 2021 der Region Hannover entnommen

Wahrscheinlichkeit von ihren jüngeren Partnerinnen Zuhause gepflegt zu werden, als Frauen, da diese meist bereits verwitwet sind. Etwa 76 % der Pflegebedürftigen wird durch Angehörige gepflegt, dies sind zu einem Großteil Frauen. Auch das Pflegepersonal in der Region ist überwiegend weiblich: knapp 80 % der 20.305 Pflegekräfte in der Region sind weiblich (2019). Während aktuell im stationären Bereich von einer ausreichenden Kapazität ausgegangen werden kann, ist ein deutlicher Mangel in der Kurzzeitpflege festzustellen. Die Region Hannover und die Landeshauptstadt Hannover bieten in ihren Senioren- und Pflegestützpunkten Niedersachsen (SPN) Senioren-, Pflege- und Wohnberatung an. Die Beratungen sind unabhängig, neutral und kostenlos und finden persönlich, telefonisch und neuerdings auch online statt. Die Senioren- und Pflegestützpunkte der Region befinden sich dabei in Burgdorf, Ronnenberg und Wunstorf, ein vierter Stützpunkt wird demnächst in Langenhagen eröffnet. Durch zahlreiche Außensprechstunden und bei Bedarf Hausbesuchen ist die Beratung für alle Bedürftigen erreichbar. Die Wohnberatung wird durch ein eigenes Expertenteam der Region durchgeführt. Die Senioren- und Pflegestützpunkte der Landeshauptstadt befinden sich im Ihme-Zentrum und in der Seniorenwohnanlage Luise-Blume-Stiftung in Bothfeld, hinzu kommen vier weitere Außenstellen.



Maßnahmen

- ▶ Mitarbeit in der AG Frau und Beruf der Fachkräfteteallianz, um dem steigenden Fachkräftemangel geeignete Maßnahmen entgegenzusetzen, u.a. Fluxx, Lokale Koordinierungsstelle für haushaltsnahe Dienstleistungen
- ▶ Geschlechtsspezifische Datenerhebung
- ▶ Strategieprozess zum Thema „Alt werden in der RH“ mit besonderem Fokus auf Frauen, da Alter weiblich ist

Auswirkungen

Die Senioren- und Pflegestützpunkte in der Region führten 2019 2.743 Beratungen durch, 68 % davon mit Frauen. Dies liegt etwas über ihrem Anteil an den Pflegebedürftigen. Da Beratungen auch für die betreuenden Angehörigen angeboten werden, belegen die Beratungszahlen, dass die Verantwortung für zu pflegende Angehörige zu einem Großteil weiterhin von Frauen übernommen wird.

Die Fluxx Notfallbetreuung, die zunächst für die Kinderbetreuung konzipiert worden ist, konnte auf die Betreuung von zu pflegenden Angehörigen ausgeweitet werden. Dies entlastet insbesondere die pflegenden Angehörigen.

Mit der Lokalen Koordinierungsstelle für haushaltsnahe Dienstleistungen in Uetze wird ein Leuchtturmprojekt gefördert, das vor Ort unterstützende Strukturen aufbaut, die einen längeren Verbleib im eigenen Zuhause unterstützen sollen.

Ausblick

Die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre werden älter, dadurch wird sich perspektivisch die Altersstruktur der Region verändern. Es ist davon auszugehen, dass sich auch die Zahl der pflegebedürftigen Menschen weiter erhöht, daher müssen in den sozialen Nahräumen die Strukturen geschaffen werden, um den Menschen einen möglichst langen Verbleib in den eigenen vier Wänden zu ermöglichen. Dazu trägt die Regionalentwicklung mit der Stärkung der Zentren und der Förderung der Dorfläden bei ▶ **Kapitel 3.11. Regionalentwicklung.**

Der steigende Bedarf wird Hand-in-Hand gehen mit einem sich verschärfenden Fachkräftemangel. Die Corona-Pandemie hat die prekäre Situation in der Altenpflege verstärkt sichtbar gemacht. Die Technisierung ist dabei ein wichtiger Schritt zur Minderung, wird

aber nicht den gesamten Bedarf auffangen können

► Kapitel 3.9. Arbeit und Wirtschaft.

Mädchen und Frauen mit Behinderungen

Mit dem Inkrafttreten der dritten Stufe des Bundes-
teilhabegesetzes wurde Anfang 2020 in der Region
ein eigener Fachbereich Teilhabe geschaffen, der
sämtliche Hilfen für Menschen mit Behinderungen
und psychischen Erkrankungen – von Teilhabeleistungen
für Kinder, Jugendliche und Erwachsene bis zum
Sozialpsychiatrischen Dienst – bündelt.

Mädchen und Frauen mit Behinderungen sind über-
durchschnittlich oft Opfer sexueller Diskriminierung
und Gewalt. Dies reicht vom Gebrauch verletzender
Sprache bzw. abwertender Handlungen bis zu phy-
sischer Gewalt wie sexuellem Missbrauch oder Steri-
lisation/Schwangerschaftsabbrüchen ohne Einwilli-
gung der Betroffenen.

2012 wurde erstmals eine umfangreiche, repräsen-
tative Studie zu Gewalterfahrungen von Frauen und
Mädchen mit Behinderung durchgeführt, die zeigte,
dass Frauen mit Beeinträchtigung oder Behinderung
ein zwei- bis dreimal höheres Risiko haben, (sexuali-
sierte) Gewalt in ihrem Leben zu erfahren als Frauen
ohne Behinderung.

*„Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen
haben nicht nur ein höheres Risiko, Opfer von Gewalt
zu werden; auch umgekehrt tragen (frühere) Gewalt-
erfahrungen im Leben der Frauen häufig zu späteren
gesundheitlichen und psychischen Beeinträchtigun-
gen und Behinderungen bei“.²¹*

Die Studie legte einen Fokus auf die Situation von
Frauen und Mädchen mit Behinderung, insbesonde-
re denjenigen in den Einrichtungen wie Werkstätten
für Menschen mit Behinderungen oder Wohnheimen.
Die Erarbeitung von Schutzkonzepten wurde für die
Einrichtungsträger verpflichtend.

Frauen mit Behinderungen sind gegenüber Frauen
ohne Behinderung und Männern, unabhängig von
einer Behinderung in den Punkten Schul- und Ausbil-
dung sowie Erwerbstätigkeit, benachteiligt. Sie haben
darüber hinaus größere Schwierigkeiten beim Einge-
hen/Erhalt einer Partnerschaft und bei der Gründung
einer Familie. Außerdem bestehen Unterschiede in
Art und Ausmaß der Benachteiligungen zwischen
Frauen, die von Geburt an behindert sind und Frauen,
die ihre Behinderung erst im Laufe des Lebens er-
worben haben.

Die Zahl der Menschen, bei denen Depressionen,
Angst- und Persönlichkeitsstörungen oder Suchtkrank-
heiten diagnostiziert werden, steigt allorts. Die Co-
rona-Pandemie mitsamt Lockdowns und Kontaktbe-
schränkungen hat diese Entwicklung beschleunigt. In
der Region Hannover gibt es ein gutes Hilfenetzwerk
für Menschen mit seelischen Krisen, Erkrankungen
und Behinderungen. Ein ambulantes und gemeinde-
nahes Hilfsangebot ist der sozialpsychiatrische Dienst,
der psychisch kranke Menschen und ihre Angehörigen
berät, betreut und bei Bedarf eine langfristige
Versorgungsplanung übernimmt. Dabei wird ein un-
terschiedliches Auftreten von Krankheitsbildern und
ihren Auswirkungen zwischen Frauen und Männern
festgestellt, statistisch erfasst und entsprechende An-
gebote entwickelt.

Maßnahmen

- Wen-Do-Seminar für Frauen mit Behinderungen
- Finanzierung von sozialpädagogischen Projekten zur
Identitätsfindung und Stärkung der emotionalen Per-
sönlichkeitsentwicklung im Zusammenhang mit dem
eigenen Rollenverständnis in Förderschulen
- Auf Wunsch werden gleichgeschlechtliche Personen
für Beratungen durch die Region Hannover als Träger
der Teilhabeleistungen eingesetzt, um das Sprechen
über sensible Themen wie Hilfebedarf bei der Mo-
natshygiene, Sexualität u.ä. zu erleichtern
- Aspekte wie Körperbezug, Rollenverständnis, Rollen-
erwartung, Diskrepanz zwischen körperlicher und
geistiger Entwicklung, gleichgeschlechtliche Pflege
und sexuelle Übergriffe werden bei der Bedarfser-
mittlung und in der alltäglichen Beratungspraxis be-
rücksichtigt

²¹ Vgl. Studie: Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit
Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland, u.a. von
Dr. Monika Schröttle

Auswirkungen

Aufgrund der Corona-Pandemie und der besonderen Schutzbedürftigkeit in weiten Teilen der Zielgruppe vor Ansteckung, konnte das Wen-Do-Seminar erst 2022 umgesetzt werden. Die Programme in den Förderschulen laufen erfolgreich und tragen zu einer Steigerung des Selbstwertgefühls der Kinder und Jugendlichen bei.

Ausblick

Perspektivisch müssen auch die besonderen Bedarfe von queeren Menschen in den Fokus genommen werden. Zum Beispiel ist bei seelisch behinderten Kindern, Jugendlichen und jungen Volljährigen das Thema der Geschlechteridentität häufig ein maßgebliches Thema, welches Auswirkungen auf die psychische Verfassung hat. In Zukunft soll dies bei der Ausgestaltung von Zuwendungen an Dritte, der Durchführung eigener Beratungsangebote, der Gesamtplanung im Rahmen der Leistungsgewährung SGB VIII und SGB IX und der Gestaltung von Leistungsangeboten für Minderjährige stärker einbezogen werden. Studien anderer Bundesländer haben gezeigt, dass queere Personen mit Behinderung eine sehr heterogene Gruppe sind, deren besonderen Bedürfnisse innerhalb bestehender Angebotsstrukturen nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt werden. Gerade für Leistungsangebote der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen wird bemängelt, dass diese sehr heteronormativ ausgestaltet seien. Dies läge oft an der fehlenden Kenntnis des dort tätigen Personals über queere Themen. Es bestehe sowohl Bedarf für inklusive Angebote für queere Menschen (Jugendtreffs, Beratungsstellen usw.) als auch die Notwendigkeit queere Themen im Rahmen exklusiver Angebote für Menschen mit Behinderungen zu thematisieren.

Für die Region Hannover fehlen bisher vergleichbare Erkenntnisse. Deshalb sollen die Mitarbeitenden im Fachbereich Teilhabe zur Thematik sensibilisiert werden. Ihre erworbenen Kenntnisse sollen sie dann für die Aufgabenwahrnehmung in den Bereichen Beratung und Gesamtplanung nutzen. Sollte dabei eine Angebotslücke oder eine unzureichende Qualität des vorhandenen (externen) Angebotes deutlich werden, wird dies im Rahmen der Angebotssteuerung behoben werden. Diese Lücke kann auch bei Angeboten der Trägerinnen der öffentlichen oder freien Jugendhilfe deutlich werden. In diesem Fall würde der Kontakt zur jeweiligen Trägerin der Jugendhilfe hergestellt werden. Ziel ist es, eine bedarfsgerechte

Angebotsstruktur auch für diesen besonderen Personenkreis zu schaffen und aufrechtzuerhalten.

3.7 SCHUTZ VOR GEWALT

Am 1. Februar 2018 ist in Deutschland die Istanbul-Konvention in Kraft getreten – das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“. Die Konvention ist das erste völkerrechtlich verbindliche Instrument im europäischen Raum zum Thema Gewalt gegen Frauen und Mädchen.

„Ihm liegt das Verständnis zugrunde, dass Gewalt gegen Frauen immer auch Folge der gesellschaftlichen Geschlechterdifferenz und der dadurch bedingten Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern ist. Die Istanbul-Konvention sieht die Gleichstellung der Geschlechter daher als notwendige Voraussetzung für die Beendigung von Gewalt an. Gewalt gegen Frauen ist kein individuelles, sondern ein gesellschaftliches Problem. Es ist Aufgabe des Staates, vor allen Formen geschlechtsspezifischer Gewalt zu schützen.“²²

Die Istanbul Konvention legt dabei fest, was unter Gewalt zu verstehen ist, betont die Aufgabe des Staates für die Prävention und den Schutz vor Gewalt und zeigt auf, dass es eines interdisziplinären Zusammenspiels aller staatlichen Stellen bedarf, mit dem Ziel, Gewalt zu verhindern, zu sanktionieren und den Betroffenen umfänglichen Schutz zu gewähren. Das bedeutet auch für die Region Hannover die eigenen Anstrengungen weiter zu intensivieren.

²² Vgl. Umsetzung der Istanbul-Konvention für die kommunale Praxis, Leitfaden mit Best-Practice-Beispielen zur Umsetzung der Istanbul-Konvention aus den Mitgliedstädten des Deutschen Städtetages

²³ Vgl. Jahresbericht 2021 – BISS-Verbund Region Hannover

²⁴ Zum Thema häusliche Gewalt in der Corona-Pandemie s. Kap. 6. Corona – Auswirkungen auf Frauen

Beratung, Schutz und Hilfen bei häuslicher Gewalt²³

Jede dritte Frau in Deutschland erlebt statistisch gesehen min. einmal in ihrem Leben Gewalt²⁴.

Seit Ende 2021 existiert eine bundesweite, einheitliche Definition des Phänomens „Häusliche Gewalt“ für die Erfassung in Kriminalstatistiken, die auch in Niedersachsen angewendet wird. Diese umfasst auch familiäre Gewalt, was die Vergleichbarkeit der Zahlen früherer Jahre erschwert:

„Häusliche Gewalt beinhaltet alle Formen körperlicher, sexueller oder psychischer Gewalt und umfasst familiäre sowie partnerschaftliche Gewalt. Häusliche Gewalt liegt vor, wenn die Gewalt zwischen Personen stattfindet, die in einer familiären oder partnerschaftlichen Beziehung zusammenwohnen. Sie liegt auch vor, wenn sie unabhängig von einem gemeinsamen Haushalt innerhalb der Familie oder in aktuellen oder ehemaligen Partnerschaften geschieht.“

Niedersachsenweit gab es 2021 24.305 Fälle häuslicher Gewalt, davon rund 61% Körperverletzungsdelikte²⁵. In 2022 soll eine Dunkelfeldstudie veröffentlicht werden, da viele Fälle nicht angezeigt werden und daher keinen Eingang in die Kriminalstatistik erhalten.

Mit den landesweiten Beratungs- und Interventionsstellen (BISS) hat das Land Niedersachsen seit 2002 eine gut vernetzte Beratungslandschaft. Die BISS arbeiten proaktiv, d.h. sie erhalten bei Fällen häuslicher Gewalt eine Meldung der Polizei und nehmen Kontakt zu den Betroffenen auf. In den BISS-Verbänden arbeiten neben den Beratungsstellen die Polizei, Justiz und weitere Kooperationspartner*innen mit. Historisch gewachsen hat die Region Hannover zwei BISS-Verbünde: Der BISS – Verbund Region Hannover, bestehend seit 2006, ist ein Kooperationsverbund zwischen der Arbeiterwohlfahrt Region Hannover e.V. als Träger der Koordinierungs- und Beratungsstelle gegen häusliche Gewalt, dem Ophelia Beratungszentrum für Frauen und Mädchen mit Gewalterfahrung Langenhagen e. V. und der Donna Clara Beratungsstelle für Frauen und Mädchen in Gewaltsituationen e.V. in Laatzen. In der Landeshauptstadt gibt es mit HAIP (Hannoversches Interventionsprogramm gegen Häusliche Gewalt) einen eigenen BISS-Verbund, der bereits 1997 seine Arbeit aufgenommen hat und als Modell für BISS gilt.

Für eine verlässliche Gewaltberatung fördert die Region Hannover 15 Frauenberatungsstellen und die Koordinierungs- und Beratungsstelle. Zudem fördert die Region Hannover mit SUANA eine Beratungsstelle für zugewanderte Frauen, die von häuslicher Gewalt und Zwangsheirat betroffen sind ► **Kapitel 6. Corona – Auswirkungen auf Frauen.**

Die Istanbul Konvention schreibt in Artikel 22 fest, dass es für alle Betroffenen von geschlechtsspezifischer Gewalt spezialisierte Hilfen geben muss, die gut erreichbar und mit angemessenen Ressourcen ausgestattet sind. Dazu gehören Frauenhäuser und die spezialisierten Fachberatungsstellen für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen. Mit dem Konzept zur flächendeckenden Versorgung mit Frauenberatungsstellen in der Region Hannover ist im Berichtszeitraum ein Meilenstein in der Umsetzung der Istanbul Konvention umgesetzt worden: Die Region Hannover hat erstmals konkrete Kennwerte und Summen identifiziert, um eine auskömmliche Finanzierung der Frauenberatungsstellen in der Region Hannover zu definieren, zu fordern und zu finanzieren ► **Kapitel 5. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.**

Ein weiterer Meilenstein ist das 2018 beschlossene Konzept zum Ausbau von Schutz und Hilfen für gewaltbetroffene Frauen, das insbesondere den Ausbau von Frauenhausplätzen in den Blick nimmt²⁶. Die Istanbul Konvention hat sehr konkrete Vorgaben in diesem Bereich: Pro 10.000 Einwohnenden soll ein Frauenhausplatz vorgehalten werden. Das bedeutet für die Region Hannover mit 1,17 Mio. Einwohnenden rechnerisch 117 Familienplätze. Bis 2018 lag die Zahl der durch die Region Hannover (mit)finanzierten Frauenhausplätze bei 51 Familienplätzen in drei Frauenhäusern. Für den Ausbau wurde gemeinsam mit den Fachfrauen aus den Frauenhäusern und der Gleichstellungsbeauftragten das o.g. Konzept erarbeitet, das als BDS 1846 (IV) am 18. Dezember 2018 von der Regionsversammlung beschlossen wurde. Ein wichtiger Baustein ist dabei die Einrichtung einer Sofortaufnahme, des Frauenhaus.24, das gemeinsam mit der Landeshauptstadt umgesetzt worden ist. Die bestehenden drei Frauenhäuser in der Region Hannover hatten eine sehr hohe Auslastung und konnten

²⁵ Polizeiliche Kriminalstatistik 2021, Pressemitteilung des nds. Innenministeriums vom 17.03.2022

²⁶ Zum weiteren Konzeptschwerpunkt der Akquise von Wohnraum, damit die Frauen aus dem Frauenhaus ausziehen können, s. Kap.3.6 Wohnen

zeitweise keine Frauen mehr aufnehmen. Das führte zu einer hohen Belastung der von Gewalt betroffenen Frauen, die auf der Suche nach Schutz zwei, drei, fünf Frauenhäuser anrufen mussten und das immer in Sorge vor Entdeckung, aber auch der Mitarbeiterinnen, die Frauen in Not abweisen mussten. Mit dem Frauenhaus.24, das 24 Stunden, 7 Tage die Woche erreichbar ist, wird diese Situation entschärft. Das Konzept ist von der Sofortaufnahme der autonomen Frauenhäuser in Hamburg inspiriert. Die Frauen werden sofort aufgenommen und können im Frauenhaus.24 vier Tage bleiben. Dort wird geklärt, wie es weitergehen soll: Entweder wird gemeinsam ein Frauenhausplatz oder andere Lösungen gefunden. Auch erste Klärungen wie die Finanzierung oder die Beschulung der Kinder können erfolgen. Das Frauenhaus.24 hat am 13. Februar 2020 eröffnet, zunächst in einer Übergangsimmoblie. Um den Weiterbetrieb während Corona zu sichern und die gleiche Platzzahl zu ermöglichen, wurde zeitweise eine zweite Immobilie ergänzend betrieben. Am 01. März 2021 konnte dann der endgültige, barrierefreie, Standort bezogen werden, in dem zukünftig zeitgleich bis zu 20 Frauen mit Kindern aufgenommen werden können²⁷.

Bereits zum 01. April 2019 wurde ein weiterer Baustein des Konzepts umgesetzt mit dem sozialpädagogisch begleiteten Übergangswohnen der AWO. Dort können Frauen untergebracht werden, die nicht mehr des Schutzes des (anonymen) Frauenhauses bedürfen, aber keine Wohnung finden oder noch Unterstützung brauchen, um die nächsten Schritte zurück in die Eigenständigkeit zu gehen. Von einem weiteren Ausbau dieser Wohnform wurde inzwischen abgesehen, da der Bedarf durch das Angebot der AWO befriedigt werden konnte.

Maßnahmen

- ▶ Konzept zur Weiterentwicklung von Beratung, Schutz und Hilfen für gewaltbetroffene Frauen, u.a. Einrichtung einer Sofortaufnahme für von Gewalt betroffene Frauen und Kinder, Schaffung eines Übergangswohnens
- ▶ Konzept zur flächendeckenden Versorgung mit Frauenberatungsstellen in der Region Hannover
- ▶ Förderung von Beratungs- und Interventionsstellen

²⁷ Zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Berichtes galten noch Corona-Hygiene Konzepte, die die Aufnahmekapazität auf 9 Frauen mit Kindern beschränkten.

Auswirkungen

Durch die Einrichtung von neuen Übergangswohnformen im Anschluss an den Aufenthalt im Frauenhaus wurden kurzfristig Wohnungen für sieben Frauen und bis zu 16 Kindern neu geschaffen. Die Wohndauer soll drei bis maximal zwölf Monate betragen. Durch die Einrichtung des Übergangswohnens sind neue Kapazitäten geschaffen worden, was zeitnah zu einer konkreten Entlastung in der Belegung der Frauenhäuser führt.

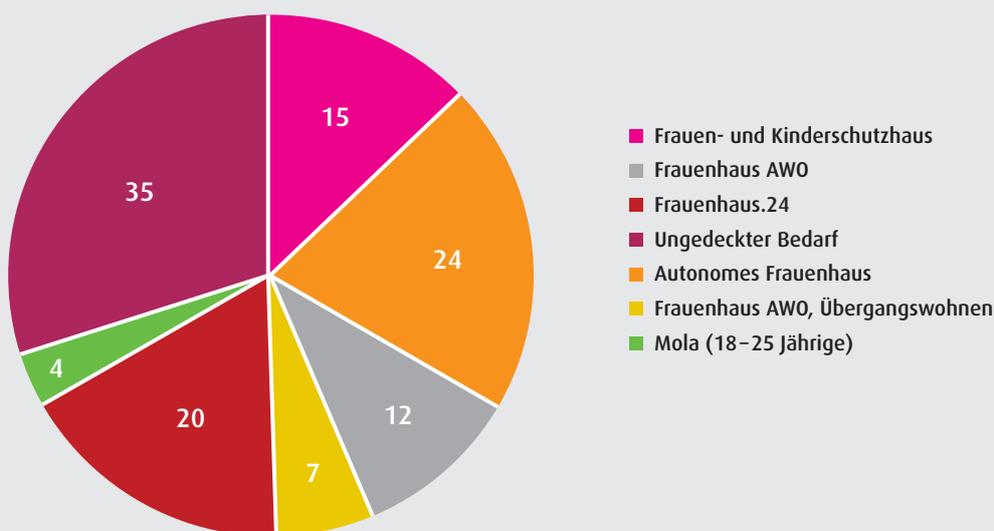
Ebenso ist es durch die Einrichtung des Frauenhaus.24 gelungen, die Frauenhäuser spürbar zu entlasten und die Frauen zielgerichtet weiterzuleiten.

Neben dem im Konzept der Region Hannover vorgesehenen Frauenhausplätzen hat die Landeshauptstadt im Oktober 2021 ein weiteres Frauenhaus für 18- bis 25jährige Frauen mit vier Plätzen unter dem Namen Mola geschaffen. Das verringert den ungedeckten Bedarf weiter auf 35, da 2021 82 Frauenhausplätze in der Region existieren.

Ausblick

Mit dem Konzept ist beschlossen worden ein weiteres Frauenhaus zu schaffen. Die Besonderheit soll sein, dass es sich nicht um ein anonymes, sondern um ein gesichertes Frauenhaus handelt. Bei anonymen Frauenhäusern wird der Schutz dadurch gewährleistet, dass niemand die Adresse kennt. Das heißt für die Frauen und ihre Kinder aber auch, dass sie keinen Besuch empfangen, sich nicht nach Hause bringen lassen können. Gerade in Zeiten von StreetView, Ortungsmöglichkeiten von Handys etc. wird es immer schwieriger und belastender diese Anonymität aufrecht zu erhalten. Deshalb sieht nun ein ursprünglich aus den Niederlanden stammendes Konzept vor, Sicherheit über Kameras, Standleitungen zur Polizei usw. zu schaffen (Oranje Huis Konzept). Durch die Sichtbarkeit des Frauenhauses soll zudem auch in der Nachbarschaft ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass häusliche Gewalt ein gesamtgesellschaftliches Phänomen ist, das überall stattfinden kann und dass die betroffenen Frauen sich nicht dafür schämen müssen. Dieses gesicherte, aber nicht anonyme, Frauenhaus soll in einer Umlandkommune geschaffen werden. Eine Eröffnung mit Platz für 12 Frauen und 17 Kinder ist im März 2022 geplant.

Bedarfsdeckung Frauenhäuser



Damit ist der Beschluss der Regionsversammlung aus 12/2018 zur Schaffung weiterer Frauenhausplätze für von Gewalt betroffener Frauen entsprechend dem Schlüssel aus der Istanbulkonvention von 1 : 10.000 nahezu vollständig umgesetzt und ein wichtiger Schritt getan. Berücksichtigt man aber die hohe Dunkelziffer der von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen und Kinder und die Istanbul-Konvention, die empfiehlt für die Region Hannover mit einer Gesamtbevölkerung von ca. 1.17 Millionen Menschen 117 Familienplätze vorzuhalten, reichen auch diese Plätze nicht aus.

Zum Haushalt 2022 gibt es einen politischen Beschluss zur Erarbeitung eines Konzepts zur Umsetzung der Istanbuler Konvention in der Region Hannover. Ein Auftrag der Istanbuler Konvention ist die verstärkte Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen, wofür zusätzliche Personalressourcen notwendig sind. Mit dem politischen Beschluss ist einer der frauen- und gleichstellungspolitischen Impulse der Gleichstellungsbeauftragten seitens der Politik aufgegriffen wurden
► **Kapitel 5. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.**

Schutz vor Gewalt und Menschenhandel in der Prostitution

Seit Juli 2017 gilt das neue Prostituiertenschutzgesetz (ProstSchG). Die Region Hannover führt sowohl die

vorgeschriebenen Gesundheitsberatungen als auch die ordnungsrechtlichen Anmeldegespräche durch, allerdings finden diese Aufgaben organisatorisch und örtlich getrennt statt. Die gesundheitliche Beratung wird im Fachbereich Gesundheitsmanagement durchgeführt, die Anmeldung erfolgt im Ordnungsamt der Region Hannover oder der Landeshauptstadt. Die Mitarbeiter*innen sind dafür sensibilisiert, in den Beratungen etwaige Hinweise auf Menschenhandel und Zwangsprostitution zu erkennen und stehen dafür im engen Austausch mit der Landeshauptstadt, der Polizei und mit den Vereinen Kobra e.V., der Koordinierungs- und Beratungsstelle für Betroffene von Menschenhandel und Zwangsprostitution, und mit Phoenix e.V., der Beratungsstelle für Frauen und Männer in der Sexarbeit. Es wird darauf geachtet, den Sexarbeiter*innen für die Anmelde- und Beratungsgespräche den nötigen geschützten Rahmen zu bieten. Um Sprachbarrieren abzubauen, werden Dolmetscher*innen eingesetzt.

Zusätzlich zu den verpflichtenden Anmelde-, Beratungsgesprächen und verpflichtenden gesundheitlichen Beratungen nach §10 ProstSchG, führt die Region Hannover bereits seit vielen Jahren die freiwilligen gesundheitlichen Beratungen für Sexarbeiter*innen und Projekte, die Frauen auf dem Straßenstrich unterstützen, durch und bietet eigene Sprechzeiten im Café Nachtschicht an ► **Kapitel 3.8. Gesundheit.**

Die von der Region Hannover geförderte Anlauf- und Beratungsstelle „La Strada“ vom Verein Phoenix e.V. unterstützt drogengebrauchende Mädchen und Frauen, die zur Beschaffung ihrer Drogen in der Prostitution arbeiten und/oder von Gewalt bedroht sind.

Maßnahmen

- ▶ Sensibilisierung und Vernetzung, um im Zuge der ordnungsrechtlichen Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes Hinweisen zu Menschenhandel und Zwangsprostitution nachzugehen
- ▶ Einsatz von weiblichen Mitarbeitenden und Sprachmittler*innen zur Schaffung einer vertraulichen Atmosphäre
- ▶ Sprechstunde des Gesundheitsamts im Café Nachtschicht, einem Rückzugsort für Frauen auf dem Straßenstrich
- ▶ Geschlechtsspezifisches Streetwork und Safer-Work-Schulungen für Sexarbeiter*innen
- ▶ Förderung von Projekten des Vereins Phoenix e.V., z.B. „La Strada“

Auswirkungen

Im Zuge der Corona-Pandemie kam es zu einem längerfristigen Prostitutionsverbot und zu einer Schließung der Beratungsstelle ► **Kapitel 6. Corona – Auswirkungen auf Frauen.** In 2021 erholten sich die Zahlen der Anmeldungen und Beratungsgespräche zwar, erreichten aber nicht das Niveau von 2019.

Bei den verpflichtenden gesundheitlichen Beratungen nach §10 ProstSchutzG wurden 2019 564 Personen erreicht. Ab dem 23.05.2019 wurde die Statistik geschlechtsspezifisch erhoben, wobei sowohl Geschlecht bei der Geburt als auch die geschlechtliche Identität erhoben wird.

2020 konnten trotz der zeitweisen Schließung der Beratungsstelle und dem Verbot der Sexarbeit 420 Beratungen durchgeführt werden und 2021 377 Beratungen. Das durchschnittliche Alter der Sexarbeiter*innen ist dabei leicht angestiegen: 2019 waren die Sexarbeiter*innen durchschnittlich 34,29 Jahre alt, 2021 36,81 Jahre.

Ausblick

Die aufgeführten Maßnahmen sollen beibehalten bzw. wiederaufgenommen werden.

Ob das Prostituiertenschutzgesetz tatsächlich zum Schutz der Frauen beiträgt, ist aktuell aufgrund der

geringen und unterbrochenen Datenlage nicht bewertbar. Eine bundesweite Evaluation, die Mitte 2022 startet und voraussichtlich 2025 vorliegen wird, soll darüber Aufschluss geben. Die Region Hannover wird weiterhin im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben darauf hinwirken, dass die Frauen sich nicht stigmatisiert fühlen, sondern einen geschützten Raum vorfinden.

◆ Impulse:

1. Hate Speech – Entwicklung eines geschlechtergerechten Konzepts gegen Hass im Netz und Ergreifung von Maßnahmen

Wenn Frauen und Mädchen sich im Netz öffentlich oder politisch äußern, riskieren sie sexistische Anmache, pornografische Pöbeleien und Vergewaltigungsandrohungen. Hass im Netz hat eine Geschlechterdimension und Mädchen und Frauen sind von digitaler Gewalt besonders betroffen. Öffentlich wird dies bei bekannten Politikerinnen. Renate Künast hat vor dem Verfassungsgericht nun die Bestätigung erstritten, dass es sich dabei nicht um Meinungsäußerungen handelt, sondern häufig um strafrechtlich relevante Äußerungen. Es bedarf geschlechtsspezifischer Angebote zum Umgang mit Angriffen im Netz sowie Ansprechpersonen, die nach einem Angriff Unterstützung bieten. Daher wird empfohlen, ein geschlechtsspezifisches Konzept gegen Hass im Netz und einen entsprechenden Maßnahmenkatalog zu erstellen.

2. Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde eine rechtliche Grundlage dafür geschaffen, sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen zu können. Doch wie geht man dabei am besten vor, welche Rechte hat man, wann ist tatsächlich eine Diskriminierung nach dem AGG gegeben? Gesetze wirken nur, wenn man sie auch anwenden kann. Das AGG deckt viele Diskriminierungsfacetten ab, ist aber für Laien schwer zu durchschauen. Studien zeigen zudem, dass (wiederholte) Diskriminierung dazu führt, dass Menschen sich weniger wert fühlen. Umso schwerer ist es, die eigenen Rechte einzufordern. Mit der Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle, die berät und unterstützt, ist ein großer Schritt zu einer diskriminierungsärmeren Region möglich.

3.8 GESUNDHEIT

Gesundheit ist geschlechtsspezifisch. Sowohl die Bereitschaft, Präventionsangebote wahrzunehmen, unterscheidet sich als auch Krankheitsbilder, die Reaktion auf Medikamente oder die Häufigkeit von Krankheiten. Die Region Hannover unterstützt Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, um gesundheitlichen Ungleichheiten in der Bevölkerung entgegenzuwirken und gesundheitsfördernde Lebensbedingungen und Verhaltensweisen von Menschen zu stärken. Dazu koordiniert die Region Hannover verschiedene Netzwerke aus dem Gesundheitsbereich, beispielsweise das Gesundheitsplenum mit seinen Arbeitsgemeinschaften und stellt ein umfangreiches Informationsangebot zur Verfügung, u.a. eine Internetplattform zu gesundheitsbezogenen Beratungsangeboten und Gesundheitskursen in der Region Hannover: www.inge-hannover.de.

Auch die Liste des niedersächsischen Sozialministeriums von Ärzt*innen, die Abtreibungen vornehmen, sowie von den zuständigen Beratungsstellen, ist auf hannover.de verlinkt.

Im Berichtszeitraum ist die Arbeit des Gesundheitsamts wesentlich von der Corona-Pandemie geprägt gewesen ► **Kapitel 1.4 Corona**. Daher mussten andere Projekte verschoben werden bzw. konnten nicht im geplanten Umfang umgesetzt werden.

Für eine starke Geburtshilfe – Einrichtung einer Hebammenzentrale

Mit der Schließung der Geburtsstation des Nordstadt-Krankenhauses 2015 und der zeitgleichen Anhebung der Haftpflichtprämien für freiberuflich tätige Hebammen²⁹ begann in der Region Hannover eine intensive Debatte um die Sicherung der Geburtshilfe vor Ort. Die rund 10.000 Geburten konzentrierten sich nun auf 7 Geburtskliniken und 2 Geburtshäuser. Immer mehr Hebammen verließen den Beruf aufgrund der hohen Kosten, der schwierigen Vereinbarkeit mit einem eigenen Familienleben und der niedrigen Anerkennung. Schwangere Frauen fanden keine Hebamme oder mussten zahlreiche Telefonate führen, bevor sie eine fanden. In der Region Hannover wird aktuell (September 2021) von etwa 250 bis 270 aktiven Hebammen ausgegangen, bei 11.500 Geburten im Jahr 2020³⁰.

Um die Situation zu verbessern, hat der „Runde Tisch Frauen- und Mädchengesundheit“, geleitet von der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover, im Jahr 2016 ein Positionspapier zur Förderung der Geburtshilfe veröffentlicht und die Gleichstellungsbeauftragte hat eine von der Politik geforderte Anhörung zur Situation von Schwangeren und Gebärenden und zur Zukunft der Hebammen in der Region Hannover organisiert.

Im Jahr 2017 wurde der „Runde Tisch Geburtshilfe“ von der Gesundheitsdezernentin ins Leben gerufen, in dem folgende Themenfelder bearbeitet wurden: Verbesserung der Ausbildungskapazitäten der Hebammen, Akademisierung der Hebammenausbildung entsprechend europäischer Vorgaben und die Einrichtung einer Hebammenzentrale. Die Hebammenzentrale sollte werdende Eltern dabei unterstützen, eine Hebamme und damit eine Begleitung in der Schwangerschaft und nach der Geburt zu finden.

Mit dem von der Region Hannover geförderten Projekt „Familienhebammen“ und dem neuen Projekt „Babylotsen“ ab 2019 erhalten Schwangere und junge Eltern in schwierigen sozialen Situationen zudem zusätzliche Unterstützung ► **Kapitel 3.5: Kinder, Jugend und Familie**.

Maßnahme

- Einrichtung einer Hebammenzentrale für einen Projektzeitraum von 3 Jahren



²⁹ „Von 2002 bis 2021 haben sich die Haftpflichtversicherungsprämien mehr als verzehnfacht. [...] seit dem] 1. Juli 2021 [beträgt] die Summe 10462,20 Euro. Dabei ist es egal, ob die Hebamme als Hausgeburts- oder Geburtshaushebamme vielleicht nur wenige Geburten im Jahr begleitet. Seit 1. Juli 2015 erhalten Hebammen den so genannten Sicherstellungszuschlag. Der Zuschlag deckt den Großteil der Kosten für freiberuflich in der Geburtshilfe tätige Hebammen ab.“ S. www.unserehebammen.de/fakten-infos/aktuelle-herausforderungen/

³⁰ Vgl. Statistische Kurzinformation zum Tag der Mädchen, 10/2021, S.2 (eigene Berechnung)

Auswirkungen

Zum 01.04.2019 konnte die Hebammenzentrale in der Trägerschaft von ProFamilia e.V. realisiert werden. Freiberufliche Hebammen können sich registrieren und an Schwangere und Wöchnerinnen vermittelt werden. Die Hebammenzentrale berät nicht selbst, sondern versteht sich als Vermittlungsstelle, die werdende Eltern mit Hebammen zusammenbringt, die über freie Kapazitäten verfügen. Sei es für die Vor- oder Nachsorgeuntersuchungen, Geburtsvorbereitungs- oder Rückbildungskurse. Gleichzeitig unterstützt sie Berufseinsteigerinnen und -rückkehrerinnen beim (Wieder-)Einstieg mit der Weiterleitung von Fortbildungen, einer Praktikumsvermittlung für Berufsinteressierte und Vernetzungsangeboten. Am 01. Februar 2022 gab es 212 Registrierungen bei der Hebammenzentrale, wobei sich Hebammenpraxen gemeinsam registrieren, so dass die Summe der beteiligten Hebammen tatsächlich größer ist (geschätzt etwa 220 Hebammen). Das weitere Angebot der Vermittlung von gegenseitiger Vertretung bei Urlaub oder Krankheit ist inzwischen ebenfalls gut angelaufen.

Die Homepage, die als zentrales Element zur Kursuche und -vermittlung am 01.09.2019 an den Start gegangen ist, wurde sehr gut angenommen. Bis zum 31.12.2021 verzeichnete sie 286.009 Aufrufe, wovon 56% sich länger auf der Seite aufhielten. Gerade die Verlinkung auf Seiten der MHH und Hannover.de hat zu einer guten Bekanntheit beigetragen. Die Seite wurde stets optimiert, um den Bedürfnisse der Ratsuchenden und Hebammen zu entsprechen.

Die Vermittlungsquote hat sich bei 81% eingependelt. Es zeigt sich, dass die Anfragen schwanken, da es zu bestimmten Zeiten schwieriger ist, eine Hebamme zu finden, bspw. in der Ferienzeit, aber auch in einigen Gebieten der Region Hannover (bspw. Burgdorf und Laatzen). Etwa 2.300 Frauen suchten nach einer Betreuung im Wochenbett. Für Frauen, die nicht direkt an eine Hebamme vermittelt werden konnten, wurde eine Warteliste eingerichtet, so dass sie kontaktiert wurden, wenn kurzfristig Kapazitäten frei geworden sind. Im beschriebenen Zeitraum waren insgesamt 238 Frauen auf der Warteliste. Dies verdeutlicht, dass die Kapazitäten in der Region Hannover nicht ausreichen³¹.

Zum 01. Januar 2020 ist zudem das Hebammenreformgesetz (HebRefG) in Kraft getreten. Damit hat Deutschland als letzter EU-Staat die Forderung der WHO umgesetzt, das Ausbildungsniveau durch eine Akademisierung zu erhöhen.

Ausblick

Die Hebammenzentrale hat sich etabliert und trägt dazu bei, sowohl werdende Eltern als auch Hebammen zu entlasten. Mit dem Ablauf der Projektlaufzeit hat ProFamilia e.V. erklärt, die Trägerschaft nicht weiterführen zu können. Daher hat die Regionsversammlung am 21.12.2021 entschieden (BDs 0144 (V)), die Hebammenzentrale zu übernehmen und als Teil der Regionsverwaltung zu verstetigen.

Mit der Hebammenzentrale ist eine Lücke in der Versorgung von Schwangeren geschlossen und damit ein wichtiger Schritt in Richtung Versorgungssicherheit gegangen worden. Wünschenswert wäre eine Konzeptentwicklung, wie Frauen, die trotz dieses Angebots keine Hebamme für die Vor- und Nachsorge finden, im Wochenbett unterstützt werden können.



Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung

Eine weitere Form der Informationsvermittlung sind Projekte zur Stärkung der Gesundheitskompetenz der Menschen, diese finden bereits seit vielen Jahren in den Stadtteilen Stöcken und Mittelfeld statt. Aufbauend auf diese Erfahrungen ist im Frühjahr 2019 in Kooperation mit dem Verband der Ersatzkassen Nds. e.V. und der Landeshauptstadt ein niedrigschwelliges, geschlechtsspezifisches Projekt in den hannoverschen Stadtteilen Mittelfeld und Stöcken gestartet. Es ist auf fünf Jahre angelegt und zielt auf die Zielgruppe

der Frauen und Männer zwischen 35 und 55 Jahren ab. Allerdings sind die Maßnahmen durch die Corona-Pandemie wesentlich beeinflusst worden und das Konzept musste an die coronabedingten Kontaktbeschränkungen angepasst werden.

Alle zwei Jahre finden im Rahmen der Mitgliedschaft der Region Hannover in dem nationalen Gesunde Städte-Netzwerk Veranstaltungen für die breite Öffentlichkeit zu gesundheitlichen Themen statt. Im Frühjahr 2019 stand beispielsweise das Thema Ernährung im Mittelpunkt. Auf dem Markt der Möglichkeiten waren unter anderem das Frauen- und Mädchen-Gesundheitszentrum Region Hannover e.V. (FMGZ) und die Beratungsstelle für Essstörungen Amanda vertreten.

Maßnahmen

- ▶ Niedrigschwellige, geschlechtsspezifische Gesundheitsangebote in Gesundheitstreffs
- ▶ Projekt zur Steigerung der Gesundheitskompetenz von Männern und Frauen mittleren Alters – Erschließung von Zugangswegen
- ▶ Veranstaltungen i.R. der Mitgliedschaft der Region Hannover im nationalen Gesunde Städte-Netzwerk

Auswirkungen

Die allgemeinen gesundheitsfördernden Angebote stehen allen Menschen in gleicher Weise offen, werden aber viel häufiger von Frauen als von Männern in Anspruch genommen. Die geschlechtsspezifischen Gesundheitsangebote für Frauen in sozial benachteiligten Stadtteilen werden gut angenommen.

Das für die Jahre 2019 bis 2023 in der Gesundheitsförderung geplante Projekt auf Stadtteilebene, in dem ein genderspezifischer Ansatz zur Ansprache von vulnerablen Gruppen und der Erarbeitung von anderen bedarfsorientierten Angeboten verfolgt werden soll, ist weitergeführt worden, allerdings musste der Projektplan an die aktuelle Situation angepasst werden.

Ausblick

Die Projektarbeit in den Stadtteilen wird weitergeführt.

Beratung und Prävention zu HIV und anderen sexuell übertragbaren Infektionen, auch speziell für Sexarbeiter*innen

Während die Zahl der HIV-Neudiagnosen in den letzten Jahren stetig zurückging, was als großer Erfolg zu werten ist, nehmen andere sexuell übertragbare Infektionen zu.

Die Region Hannover bietet allen Einwohnenden eine offene HIV-Sprechstunde für eine kostenlose und anonyme Beratung und Untersuchung zu HIV und anderen sexuell übertragbaren Infektionen (STI) an.

Auch speziell für Sexarbeiter*innen gibt es eine freiwillige und anonyme STI-Sprechstunde, mit der Möglichkeit der gynäkologischen bzw. urologischen Untersuchung für sexuell übertragbare Infektionen. Frauen und Männer haben die Möglichkeit eine Beratung durch Mitarbeiter*innen des gleichen Geschlechtes zu erhalten. Zusätzlich sind alle Mitarbeitenden sensibilisiert und ausgebildet, um geschlechtsspezifische Fragen zu Sexualität, Symptomen und Übertragungswegen von sexuell übertragbaren Infektionen und Verhütungsmöglichkeiten zu beantworten. Es besteht ebenfalls die Beratungskompetenz im Themenfeld Transidentität durch die Weiterbildung eines Mitarbeiters zum Transberater.

Im Rahmen der Aktionsreihe „Gaysund?!“ macht die Region Hannover Männern, die Sex mit Männern haben, ein aufsuchendes Angebot zur Beratung und Untersuchung von sexuell übertragbaren Infektionen. Das Angebot besteht in einem monatlichen Turnus Mittwochnachmittags im „Andersraum – Hannovers queeres Zentrum“ und alle 4–6 Wochen freitagsabends in einer Sauna für schwule und bisexuelle Männer.

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung weist darauf hin, dass sich ein Drittel der 14- bis 25-Jährigen in Deutschland zu wenig informiert über Geschlechtskrankheiten fühlt. Um darauf einzugehen, beraten die Mitarbeitenden im Rahmen von Präventionsangeboten auf Anfrage in allgemein- und berufsbildenden Schulen, Krankenpflegeschulen, Polizeiinspektionen, Sanitätsdiensten und Hebammen zu den Themen HIV/STI, Schwangerschaft, Schwangerschaftsverhütung, Elternschaft sowie geschlechtliche und sexuelle Identität.

³¹ Vgl. Abschlussbericht – Evaluation des Projekts „Hebammenzentrale Region Hannover“ 1. April 2019 bis 31. Dezember 2021

Zusätzlich zu dem Beratungs- und Untersuchungsangebot in der STI-Sprechstunde leisten die Mitarbeiterinnen der Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit und gesundheitliche Beratung nach §10 ProStSchG auch aufsuchende Sozialarbeit (Streetwork) im Bereich der Sexarbeit. Das Café Nachtschicht bietet Frauen, die am Straßenstrich als Sexarbeiterinnen tätig sind, eine Rückzugsmöglichkeit, in der es Getränke, eine kostenlose Ausgabe von Kondomen, Spritzentausch und Informationen über sicheres Arbeiten (Schutz vor Gewalt, Safer Sex-Tipps) gibt. Das Café Nachtschicht wird betrieben von den Beratungsstellen Phoenix, La Strada sowie der Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit des Fachbereichs Gesundheitsmanagement der Region Hannover.

Frauen, die am Straßenstrich als Sexarbeiterinnen tätig sind, können zudem an freiwilligen Safer-Sex-Schulungen durch die Region Hannover teilnehmen und werden zusätzlich durch aufsuchende Sozialarbeiterinnen über das Angebot im Café Nachtschicht über weitere gesundheitliche und soziale Beratungs- und Schutzangebote der Region Hannover informiert

► **Kapitel 3.7. Schutz vor Gewalt.** Die Region Hannover sucht auch gezielt Frauen in so genannten „Love Mobilen“ und im Bereich der Wohnungsprostitution auf, um ihnen die gesundheitlichen Beratungs- und Untersuchungsangebote zu unterbreiten. Die gleiche Maßnahme erfolgt ebenso für männliche Sexarbeiter durch aufsuchende männliche Sozialarbeiter der Region. Um Sexarbeiterinnen vor Gewalt und Menschenhandel zu schützen, führt die Region die verpflichtenden gesundheitlichen Beratungen und ordnungsrechtlichen Anmeldegespräche im Rahmen des Prostituiertenschutzgesetzes durch ► **Kapitel 3.7 Schutz vor Gewalt.**

Maßnahmen

- Geschlechtsspezifische HIV- und STI-Sprechstunden
- Untersuchungs- und Beratungsangebot „Gaysund?“
- Präventionsvorträge
- Aufsuchende Sozialarbeit
- Safer-Work-Schulungen und Gesundheitsuntersuchungen und -angebote für Sexarbeiter*innen
- Sozialarbeit im Café Nachtschicht, Rückzugsort für Frauen auf dem Straßenstrich

Auswirkungen

Üblicherweise sind die Mitarbeiterinnen der Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit jeden Mittwoch im Café Nachtschicht vertreten. Im Januar, Februar und

März 2019 war dies aufgrund von Personalengpässen nicht möglich. Insgesamt wurden im Café Nachtschicht in 2019 aber 1.481 Besucherinnen sowie 934 Kontakte auf der Straße erreicht. Im Januar, Februar und März 2020 konnte das Café Nachtschicht nur an vier Mittwochen durch die Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit geöffnet werden aufgrund von Personalausfällen. In diesen 2,5 Monaten in 2020 konnten insgesamt 342 Besucherinnen im Café Nachtschicht und 304 Kontakte auf der Straße erreicht werden. Mit Beginn der Corona-Pandemie konnten die Angebote nicht wie gewohnt weitergeführt werden. Das Café Nachtschicht war seit dem ersten Lockdown ab dem 16. März 2020 geschlossen und wurde unter strengen Auflagen wiedereröffnet: Jede Person durfte sich nur 45 Minuten aufhalten, um sich zu wärmen, zu waschen und kurz zu unterhalten. Zudem bestand die Verpflichtung zur namentlichen Registrierung der Besucherinnen. Dies widerspricht dem Gebot der Anonymität. Daher konnte die Region Hannover ihre Beratungstätigkeit vor Ort in 2021 nicht wiederaufnehmen.

In der HIV-Beratung wurden 2019 2826 Termine in Anspruch genommen. In 2020 reduzierte sich die Zahl stark aufgrund der vorübergehenden Schließung auf 663 Termine und stieg 2021 auf 1162 Termine. Diese Zahl ist deutlich niedriger als 2019. Die gesunkenen Beratungszahlen lassen sich darauf zurückführen, dass die Beratungsstelle aufgrund der Bundes- und Landesverordnungen über einen längeren Zeitraum nicht öffnen durfte bzw. zunächst nur eingeschränkt Angebote vorhalten konnte. Das Verhältnis von Männern zu Frauen bleibt beständig bei 2/3 Männern zu 1/3 Frauen. Dies sieht in der Sprechstunde zu sexuell übertragbaren Infektionen (STI) anders aus: 2019 gab es 944 Termine, davon 878 von Frauen wahrgenommen.

2020 und 2021 reduzierte sich die Zahl auf 484 bzw. 482, auch hier wurden größtenteils Frauen erreicht (463 bzw. 452). Im Projekt Gaysund konnten 2019 244 Personen erreicht werden, 2020 immerhin noch 77 Personen und in 2021 wieder 151 Personen.

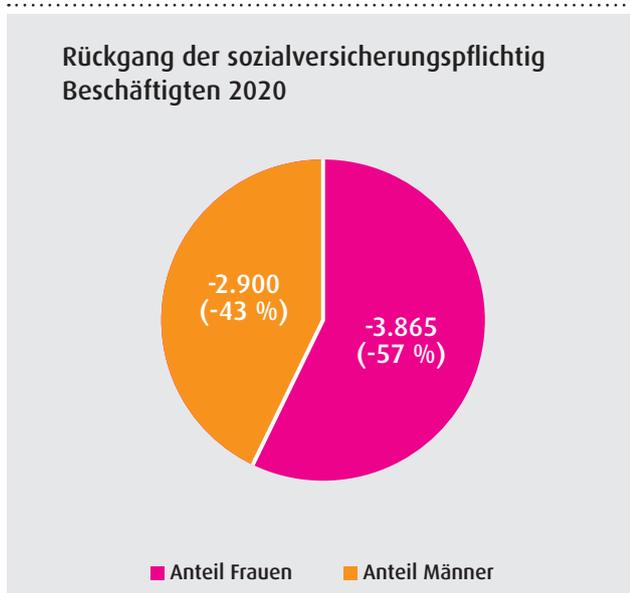
Ausblick

Die Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit der Region hat im Mai 2022 ihre Tätigkeit im Café Nachtschicht und auf dem Straßenstrich wiederaufgenommen und wird diese fortführen, weil so eine niedrigschwellige Hilfestellung umgesetzt werden kann.

Die weiteren Angebote der Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit konnten ebenfalls im vollen Umfang wiederaufgenommen werden und sollen wie bisher weitergeführt werden.

3.9 ARBEIT UND WIRTSCHAFT

Die Region ist gewachsen: 2020 lebten fast 1,15 Mio. Menschen in der Region Hannover (+50.000 Menschen im Vergleich zu 2012³²). Darunter sind 566.626 Männer und 590.489 Frauen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort in der Region Hannover ist seit 2011 kontinuierlich gestiegen und lag 2019 beim bisherigen Höchstwert von 517.123³³ (davon 249.721 Frauen, 65,7% aller Frauen zwischen 15 und 65 Jahren).



Frauen machten demnach 48,3% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus, wobei Teilzeit und eine ausschließliche geringfügige Beschäftigung mit eingerechnet worden sind. 2020 sanken die Zahlen, wobei der Rückgang bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen höher ausfiel als der bei den Männern (-3865 zu -2900). Es waren noch 510.358 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, ein Niveau vergleichbar mit dem Jahr 2018. Von den 213.011 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiteten 48,1% in Teilzeit (Sozialmonitoring der Region Hannover, Stand: März 2022).

³² Trends und Fakten 2021, Hrsg: Wirtschaftsförderung der Region Hannover

³³ Nicht eingerechnet sind Selbstständige und Beamt*innen, da diese nicht in die Sozialversicherungen einzahlen.

Die Arbeitslosenquote von Frauen liegt unter der Arbeitslosenquote von Männern. Der Abstand zwischen der Arbeitslosenquote von Frauen und Männern hat sich im Sommer 2021 jedoch reduziert, d.h. Frauen haben weniger von der Erholung des Arbeitsmarktes profitiert³⁴.

Personen, zum überwiegenden Teil Frauen, die die Kinderbetreuung und Hausarbeit übernehmen, sind in diesen Statistiken nicht abgebildet, da sie weder arbeitslos noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Es zeigt sich, dass sich die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Frauen und die Erwerbssituation **► Kapitel 6. Corona – Auswirkungen auf Frauen** auch in der Region mit Zahlen belegen lassen.

Die Zahlen bilden zudem ab, was bekannt ist: Nicht alle erwerbsfähigen Frauen können für den Arbeitsmarkt aktiviert werden. Das liegt teilweise an individuellen Entscheidungen, aber auch an Zugangsbarrieren. Nicht nur aufgrund des Fachkräftemangels ist eine Aktivierung dieser als „stille Ressource“ bezeichneten Gruppe gesellschaftlich von Interesse. Aufgrund der geringen finanziellen Anerkennung von Sorge- und Hausarbeit sind diese Frauen oftmals abhängig vom Einkommen ihres Ehemannes. Die Entscheidung für eine Trennung ist somit auch von finanziellen Erwägungen abhängig.

Die bisherigen Regelungen begünstigen auch Altersarmut. Der Gender Pension Gap lag in Deutschland 2019 bei 49%³⁵. In konkreten Zahlen bedeutet dies, dass die durchschnittliche Rente für Frauen in den alten Bundesländern bei 741 € lag, die für Männer bei 1.179 €. In den neuen Bundesländern ist der Abstand nicht so gravierend, dies liegt an der stärkeren Erwerbstätigkeit von Frauen in der damaligen DDR (Frauen: 1.065 € im Vergleich zu Männern: 1.249 €³⁶).

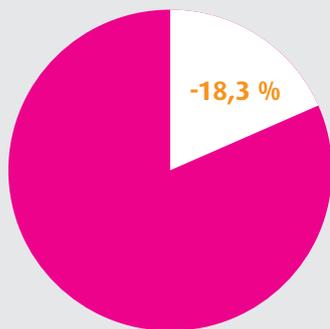
³⁴ Statistische Kurzinformation der Region Hannover, Ausgabe Nr.02/2022: Arbeitslosigkeit im Jahr 2021

³⁵ WSI Gleichstellungsreport 2022

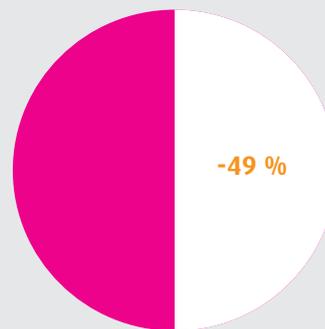
³⁶ Aktuelle Daten 2022 der Deutschen Rentenversicherung, Stand: 11.November 2021

Klaffende Lücken

So groß ist der durchschnittliche Unterschied zwischen Männern und Frauen ...



beim Bruttostundenlohn*



bei den Altersrenten**

*2020, **2019: Quelle: WSI 2022 | Quelle: Hans Böckler Stiftung

Frauen haben in Deutschland pro Stunde durchschnittlich 18 % weniger verdient als Männer, dieser als unbereinigter Gender Pay Gap bekannte Wert ist in den letzten 15 Jahren um 5 % gesunken³⁷. Aber nicht für alle: Eine Aufbereitung der Daten des Sozio-ökonomischen Panels vom DIW Berlin zeigt, dass von diesem Rückgang größtenteils Frauen unter 30 Jahren profitieren. Bei den über 40jährigen bleibt er bei über 20 %. Das zeigt, dass die Phase der Familiengründung Auswirkungen auf das Einkommen von Frauen hat, auch unabhängig von einer tatsächlich erfolgten Familiengründung³⁸.

Steigerung existenzsichernder Arbeit für Frauen

Die Region Hannover fördert seit 1996 mit der **Koordinierungsstelle Frau und Beruf** eine anerkannte Beratungsstelle für Frauen mit Familie auf dem Karriereweg, beim beruflichen Wiedereinstieg oder bei der Neuorientierung. Durch individuelle Beratungen und gezielte Weiterbildungsangebote bietet die Koordinierungsstelle Frauen Unterstützung bei der berufsbezogenen und persönlichen Kompetenzentwicklung.

Im Netzwerk mit Bildungsanbieter*innen, Arbeitsmarkttakteur*innen und Unternehmen aus der Region Hannover werden mit und für Frauen individuelle berufliche Perspektiven und Strategien erarbeitet.

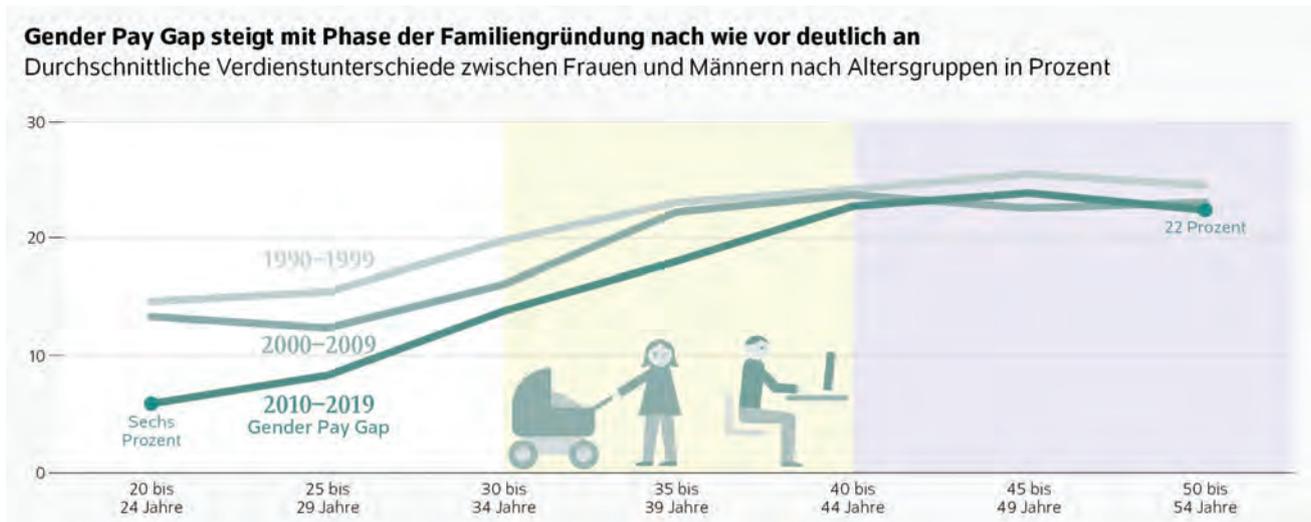
Bis zum Beginn der Pandemie hat jährlich die **„FrauenBerufsBörse“** stattgefunden, bei der sich Berufsein- und Wiedereinsteigerinnen zum Beispiel über die Themen Beruf, Familie, Bildung und Vereinbarkeit informieren können und von verschiedenen Ausstellerinnen ganz praktische Hilfestellungen erhalten.

Mit dem Projekt **„Back2Job – Ingenieurinnen gesucht!“** förderte die Region Hannover von 2016 bis 2019 in drei Durchgängen Frauen mit Fachkenntnissen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, den so genannten MINT-Berufen, um sie nach einer beruflichen Auszeit beim Wiedereinstieg ins Berufsleben zu begleiten. Im Vordergrund standen betriebliche Praktika, in Kombination mit einer Erweiterung und Auffrischung ihres Fachwissens an der Leibniz Universität und der Hochschule Hannover. Das Projekt lief überaus erfolgreich und konnte die sonst schwer erreichbare Gruppen der hochqualifizierten zugewanderten Frauen erreichen, weswegen das Projekt nun verstetigt worden ist, unter dem etwas abgewandelten Namen Back2Job II.

Mit dem **Netzwerk „Welcome Back“** wurde für Frauen mit familiärer Verantwortung eine Plattform ins Leben gerufen, auf der wechselnde Schwerpunktthemen rund um eine Neuorientierung oder den beruflichen Wiedereinstieg diskutiert werden. Auch dieses Format wurde ab Mitte 2020 pandemiebedingt on-

³⁷ Pressemitteilung des Bundesamts für Statistik zum Equal Pay Day 2022, Nr.088 vom 07.März 2022

³⁸ Gender Pay Gap ist in letzten 30 Jahren fast nur bei jüngeren gesunken, Pressemitteilung des DIW Berlin vom 02.März 2022



Quelle: © DIW Berlin 2022
 Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v36, Wellen 1990-2019; gewichtete Zahlen)

line angeboten und erfreut sich großer Beliebtheit aufgrund der platzierten Themen wie z. B. „Krise als Chance – wie ein Wiedereinstieg während der Pandemie gelingt“ oder „Wie digital bin ich eigentlich? – Umgang mit digitalen Tools“. Damit begegnet die Koordinierungsstelle den aktuellen Herausforderungen der neuen Arbeitswelt.

Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf der Region Hannover hat ihr Beratungsangebot mithilfe einer EU-Förderung seit 2017 auch auf die **Beratung von geflüchteten Frauen** ausgeweitet. Seit 2018 wurden Gruppenberatungen im Sozialraum vor Ort angeboten. Aufgrund der eingetretenen Pandemiesituation waren diese Beratungen in der bisherigen Form schwer zu realisieren. Stattdessen wurden die Beratungen im Haus der Wirtschaft angeboten, um die Bedarfe der Zielgruppe weiterhin angemessen zu bedienen. Zusätzlich hat die Koordinierungsstelle im Jahr 2020 einen Gesprächskreis ins Leben gerufen, der sich speziell an zugewanderte Frauen richtet, die ihre Sprachkenntnisse verbessern und sich über berufliche Pläne austauschen möchten. Ein weiteres Angebot für den Einstieg in Deutschland war das Seminar „PC-Fitness Beruf“, das sechs zugewanderten Frauen vermittelte, wie sie ihre IT-Kompetenz mit Hinblick auf die coronabedingten Herausforderungen erweitern und erfolgreich in der Arbeitswelt einsetzen können. In Informationsveranstaltungen zu den Themen „Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen und akademischen Abschlüssen“ sowie „Arbeitsrechtliche Grundlagen“ hat die Koordinierungsstelle weitere zugewanderte Frauen über die ersten notwendigen Schritte und Voraussetzungen

auf dem Arbeitsmarkt informiert. Zudem wurde ein mehrsprachiger Flyer entwickelt und in den vorhandenen Netzwerken verbreitet sowie Informationen in 9 Fremdsprachen über das Angebot für zugewanderte Frauen auf der Webseite der Koordinierungsstelle Frau und Beruf zur Verfügung gestellt. So konnte die Zielgruppe trotz der Corona-Schwierigkeiten im Jahr 2020 weiterhin erreicht werden.

Um unternehmerisches Engagement in der Wirtschaftsregion Hannover zu stärken, unterstützt die Region Hannover, gemeinsam mit der Landeshauptstadt Hannover, die Wirtschaftsförderungsgesellschaft „hannoverimpuls“. Regionsweit wird nur knapp jedes dritte Unternehmen von Frauen gegründet. Deshalb bietet das Projekt **„Gründerinnen-Consult“** passgenaue Angebote für Frauen, die sich erfolgreich selbstständig machen wollen. Dabei helfen ihnen umfangreiche Leistungen, ihre Unternehmensideen zu entwickeln, zu planen und umzusetzen.

Um auch die Unternehmensnachfolgeberatung geschlechtergerecht zu gestalten, wurde die Zusammenarbeit mit GründerinnenConsult und der Venture-Villa Hannover vertieft.

Ein weiteres Ziel der Wirtschaftsförderung ist es, Frauen als Unternehmerinnen in ihrer Kompetenz sichtbar zu machen. Dazu werden Austauschformate angeboten, in denen von Frauen geführte junge Unternehmen über innovative Technologien berichten, um etablierte Unternehmen zur Übernahme der Ideen anzuregen.

Maßnahmen

- ▶ Koordinierungsstelle Frau und Beruf
- ▶ Beratung und Weiterbildung
- ▶ FrauenBerufsBörse
- ▶ Projekt „Back2Job“ und „Back2Job II“
- ▶ Netzwerk „Welcome Back“
- ▶ Beratungsangebot für geflüchtete Frauen
- ▶ Seminar und Gesprächskreis für zugewanderte Frauen
- ▶ Förderung von hannoverimpuls (Gründerinnen-Consult)
- ▶ Gemeinsame Veranstaltungen der Unternehmensnachfolgeberatung mit GründerinnenConsult und der VentureVilla Hannover
- ▶ Veranstaltungen (Deep Dives) im Unternehmensservice, im Rahmen des Technologietransfers zwischen etablierten Unternehmen und jungen Unternehmen, die von Frauen geführt werden

Auswirkungen

Im Jahr 2020 umfasste das Programm der **Koordinierungsstelle Frau und Beruf** über 100 Angebote für Frauen, Mütter, Väter, Alleinerziehende und geflüchtete Frauen zur Orientierung und Weiterbildung. Über 80 Veranstaltungen wurden von der Koordinierungsstelle geplant und organisiert, Kooperationspartner*innen wie bspw. der Bildungsverein haben über 20 Veranstaltungen ausgerichtet, die von der Koordinierungsstelle gefördert und beworben wurden.

Pandemiebedingt konnten einige Veranstaltungen nicht in 2020 stattfinden und wurden nach 2021 verschoben. Das Angebot umfasste 135 Seminare und Workshops, 7 digitale Netzwerktreffen, 8 Bildungsurlaube und 18 Vorträge/Infoveranstaltungen. Hinzu kamen allein im Jahr 2020 über 140 individuelle Einzelberatungen.

An der **FrauenBerufsBörse** haben 2019 über 50 Ausstellende und über 500 Frauen teilgenommen. In 2020/21 konnte die FrauenBerufsBörse aufgrund der Pandemielage nicht realisiert werden. Dafür wurde eine Online-Workshopwoche „Digitale Kompetenz“ für Frauen vom 08.–12.03.2021 mit den Kooperationspartnern der Agentur für Arbeit Hannover und dem Jobcenter Region Hannover veranstaltet.

Durch die Verstetigung des Projekts **„Back2Job II“** konnten dank der Förderung der Region Hannover erneut 21 Frauen auf dem Weg zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung mit einer Hochschulphase

begleitet werden. Das Projekt **„Back2Job“** kommt nicht nur wiedereinstiegswilligen Frauen zugute, es stärkt auch die Region als Wirtschaftsstandort, indem es Fachkräftepotenziale erschließt. Durch die Kombination aus betrieblichen Praktika und theoretischer Wissensvermittlung gelingt es, die Potenziale der Frauen gezielt zu stärken, sie auf den neusten Stand der Technik zu bringen und binnen kurzer Zeit mit aktuellen Kenntnissen zurück in den Job zu vermitteln.



Aufgrund des Ausfalls der **Beratungsfachkraft für zugewanderte Frauen** gab es im Jahr 2019 nur insgesamt 36 Beratungen. In 2020 konnte die Stelle neu besetzt werden, so dass 101 Beratungen trotz Corona erfolgen konnten. Aufgrund ihres umfassenden Informationsbedarfs handelt es sich bei den meisten Beratungen der zugewanderten Frauen nicht um Einzeltermine, sondern um Prozessberatungen. Dieser Umstand und der ergänzende Austausch der Mitarbeiterinnen mit Familienangehörigen, Ehrenamtlichen und Integrationsnetzwerken sowie Sprachbarrieren erfordern einen erhöhten Zeitbedarf für die Beratungen.

Neben der Beratung und Seminaren für die Zielgruppe der zugewanderten Frauen gab es 2021 zwei Durchläufe des monatlich stattfindenden Gesprächskreises für zugewanderte Frauen. Für arabischsprachige Frauen wurde in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen der Workshop „Was kann ich? Und was kann ich damit machen?“ angeboten.

An den vierteljährlichen Netzwerktreffen **„Welcome Back“** nehmen regelmäßig ca. 100 Frauen teil und es etablierte sich bereits eine Gruppe mit 218 Mitgliedern als Welcome Back-Gruppe im sozialen Netzwerk XING.

Das Projekt **Gründerinnen-Consult** von hannoverimpuls identifiziert und bedient nachhaltig die Nachfrage sowie auch den Bedarf. So begleitet hannoverimpuls pro Jahr mehr als 1000 Unternehmensideen, von denen rund 400 in einer Unternehmensgründung münden. Rund die Hälfte (50 Prozent) dieser Unternehmensgründungen sind mittlerweile von Frauen.

Die **Unternehmensnachfolgeberatung** bereitet in erster Linie auf weiterführende Förderprogramme beim Land Niedersachsen und beim Bund vor. Inhaltliche Unterschiede nach Geschlecht werden in den innovationsorientierten Förderprogrammen in Deutschland bislang nicht gemacht. Bisher fehlen darüberhinausgehende statistische Erkenntnisse.

Ausblick

Die Arbeit der Koordinierungsstelle Frau und Beruf stellt insbesondere mit der individuellen Beratung und Koordination von Netzwerkaktivitäten sowie Schulungsangeboten den mit Abstand unmittelbarsten und zugleich wirkungsvollsten Hebel zur Umsetzung gleichstellungsrelevanter bzw. frauenfördernder Ziele im Projektportfolio der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung dar. Die Koordinierungsstelle erreicht zunehmend mehr Frauen, auch aus der besonders schwer zugänglichen Gruppe der Neuzugewanderten. Diese Frauen haben meistens einen erhöhten Betreuungsbedarf aufgrund von Sprachbarrieren, Anerkennungsberatung zu im Ausland erworbenen Kompetenzen und geringe Kenntnisse über berufliche Möglichkeiten in Deutschland. Sehr häufig brauchen sie zudem dringend Unterstützung, um zu einer eigenständigen Existenzsicherung, ohne Abhängigkeiten von Ehepartner*innen oder dem Staat, zu gelangen. Die Förderung für eine halbe Stelle seitens des Landes läuft Mitte 2022 aus. Umso erfreulicher ist es, dass der Impuls der Gleichstellungsbeauftragten aus den frauen- und gleichstellungspolitischen Impulsen **► Kapitel 5. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten** seitens der Politik aufgegriffen wurden und die Stelle der Beratungsfachkraft für zugewanderte Frauen mit dem Haushalt 2022 verstetigt worden ist.

Die Online-Workshopwoche **„Digitale Kompetenz“** soll auch im Januar 2022 angeboten werden. Ein Informationsangebot der Koordinierungsstelle Frau und Beruf zur beruflichen Weiterentwicklung für EU-Ost-europäerinnen ist in Planung.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf berät zielgerichtet Berufsrückkehrerinnen und Alleinerziehende und übernimmt darüber hinaus die Geschäftsstellenleitung für den **„Überbetrieblichen Verbund Hannover Region e.V.“** (ÜBV). In diesem Rahmen engagieren sich Unternehmen der Region Hannover seit über 20 Jahren für mehr Familienfreundlichkeit und lebensphasenorientierte Personalpolitik, um mehr weibliche Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Mehrere Unternehmen haben dadurch bereits das Sommerferiencamp eingeführt, um eine verlässliche Ferienbetreuung von schulpflichtigen Kindern zu gewährleisten.

Gemeinsam mit der Landeshauptstadt Hannover wurde die **„Fluxx-Notfallbetreuung“** im Herbst 2014 ins Leben gerufen. Fluxx vermittelt in Notfällen kurzfristig Betreuungspersonen in den Haushalt der Familie oder bietet ein Betreuungsangebot außerhalb an, um die zuverlässige Kinderbetreuung und die Versorgung von unterstützungsbedürftigen Angehörigen sicher zu stellen und schließt damit eine wichtige Versorgungslücke. Das Angebot kann von arbeitenden Eltern in Anspruch genommen werden, die keine Unterstützung durch Angehörige haben oder deren planmäßige Betreuung ausgefallen ist.

Maßnahmen

- Geschäftsstellenleitung für den „Überbetrieblichen Verbund Hannover Region e.V.“ (ÜBV)
- Fluxx-Notfallbetreuung

Auswirkungen

Durch den Austausch im Überbetrieblichen Verbund werden für Beschäftigte regionsweit Angebote geschaffen, Arbeit und Familie besser in Einklang zu bringen. Das unterstützt Unternehmen gleichzeitig dabei, Fachkräfte zu gewinnen und zu sichern und stärkt somit die Wirtschaftskraft in der Region Hannover. Der Vorstand des ÜBV ist zudem seit 2020 paritätisch besetzt.

Seit Beginn des Projektes haben sich die Beratungsleistungen der Fluxx-Notfallbetreuung bis zum Juli 2019 nahezu verdoppelt. In 2020 wurden 46 % der Notfallbetreuungen von Alleinerziehenden in Anspruch genommen. Die Betreuungen, die bis zum Ausbruch der Pandemie zu 86 % im Haushalt der Eltern stattfanden, wurden 2020 bei guter Wetterlage zu 70 % ins Freie verlegt, wie z. B. städtische Spiel-parks oder in private Haushalte der Betreuungspersonen mit Garten. Im Pandemie-Jahr 2020 haben 1.131 Beratungsgespräche über die Hotline stattgefunden. Daraus wurden über 370 Notfallbetreuungen mit durchschnittlich 4 Stunden Betreuungszeit erforderlich. Im zweiten Pandemie-Jahr 2021 ist mit gut 900 Fällen eine weiter hohe Nachfrage zu verzeichnen. Fast die Hälfte der Anfragen kam von Alleinerziehenden ohne privat unterstützende Netzwerke.

Ausblick

Die Fluxx-Notfallbetreuung wurde Ende 2018 mit zusätzlichen Mitteln der Region Hannover aufgestockt und wird zunächst bis 2023 von der Region gefördert. Die Landeshauptstadt hat das Projekt in die Regelförderung überführt.

Mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf möchte die Region Hannover Mütter unterstützen und immer wieder auch berufstätige Väter gezielt ansprechen, um sie für die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zu sensibilisieren und beratend zur Seite zu stehen. Nach wie vor ist es der Koordinierungsstelle Frau und Beruf ein großes Anliegen, mit Kooperationspartner*innen Veranstaltungen zu organisieren, so dass sich Väter zum Thema Familie und Beruf tendenziell eher angesprochen fühlen und zunehmend Interesse zeigen. Hier haben der Fachbereich Jugend und die Koordinierungsstelle 2020 Ideen zur Gestaltung von Informationsabenden für Väter entwickelt und es ist geplant, dieses Konzept nach der Corona-Pandemie umzusetzen.

Die Netzwerkveranstaltungen werden fortgeführt. Das Seminarprogramm der Koordinierungsstelle Frau und Beruf wird jährlich neu erstellt und veröffentlicht.



Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten aufbrechen

Die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover setzt seit Jahren einen besonderen Schwerpunkt in der Förderung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt. Dies wird deutlich in der **Verstetigung des Gender Budgetings** ► **Kapitel 2.3. Instrumente und Maßnahmen**, mit dessen Hilfe Zuwendungen der Beschäftigungsförderung nach Gleichstellungszielsetzung und -wirkung analysiert werden. Nach der Pilotierung für die Jahre 2018/19 sind die Ergebnisse fester Bestandteil des Gleichstellungsberichts.

Klassische Männer- und Frauenberufe – diese Einteilung ist gerade bei handwerklichen Ausbildungsberufen dominant. Während die Geschlechterverteilung bei kaufmännischen Ausbildungszweigen nahezu gleich verteilt ist, gibt es nach wie vor Handwerksberufe, die eher dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zuzuordnen sind. Fürsorgeberufe wie Erzieherin und Pflegekraft werden weiterhin von Frauen dominiert, während Männer eher technische Ausbildungswege gehen. Junge Menschen bleiben oft in den Kategorien „Männerberuf“ und „Frauenberuf“, die eigenen Interessen und Fähigkeit bleiben dabei häufig unentdeckt. Um darauf aufmerksam zu machen und dem entgegenzuwirken, ist die Region Hannover am 01. Mai 2021 der **Initiative Klischeefrei** beigetreten.

Die Initiative Klischeefrei, unter Schirmherrschaft von Elke Bündenbender, möchte junge Menschen unterstützen, die eigenen Potentiale zu entdecken und entwickeln und verfolgt das Ziel, geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl bundesweit zu etablieren. Die Koordinierungsgruppe für die Umsetzung der Initiative Klischeefrei innerhalb der Region Hannover setzt sich aus den folgenden Bereichen zusammen: die Fachbereiche Jugend (51) und Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung (80), der Service Personal und Organisation (11) und das Team Gleichstellung (19). Die Koordinierung erfolgt durch die Genderkoordinatorin und die gesamte inhaltliche und organisatorische Arbeit wird mit vorhandenen Ressourcen geleistet.

Bereits vor dem Beitritt zur Initiative Klischeefrei hat sich die Region dafür eingesetzt, stereotypes Berufswahlverhalten aufzubrechen, um mehr Frauen in existenzsichernde Arbeit zu bringen und den branchenspezifisch spürbaren Fachkräfteengpässen zu begegnen. Diese Herausforderung stellt sich vor allem beim Übergang von der Schule zum Beruf. Hier werden Maßnahmen unterstützt, die Schüler*innen dabei helfen, stereotype Berufs- und Rollenbilder kritisch zu reflektieren und sich mit verschiedenen Berufsfeldern, auch in Hinblick auf Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten, auseinanderzusetzen. Die Projekte Ausbildungslots*innen, „Mädchen in Handwerk“, der Kongress „Mädchen und Technik“ (MuT) an der Leibniz Universität Hannover und das Roberta RegioZentrum für Robotik sind dabei fest etabliert und das Angebot wird gut angenommen.

Im 2021 gestarteten Berufsorientierungsprojekt für die Pflegeberufe, **„Berufe fürs Leben“**, sollen explizit Jungen für eine Ausbildung in sozialen Berufen begeistert werden. Um dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegenzuwirken und Jugendlichen Perspektiven in diesem zukunftssicheren, vielseitigen und herausfordernden Arbeitsfeld aufzuzeigen, wird seit dem 01.01.2021, gemeinsam mit Schulen und ausbildenden Einrichtungen in der Region Hannover, ein Modellprojekt zur Berufsorientierung in der Pflege umgesetzt.

Zudem wurde bei der virtuellen Berufsmesse „#best-jobever“ darauf geachtet, z. B. männliche Auszubildende in Kitas als Interviewgäste einzubinden.

Maßnahmen

- ▶ Beitritt zur Initiative Klischeefrei
- ▶ Einführung des Gender Budgeting für die Zuwendungen der Beschäftigungsförderung, dadurch Sensibilisierung der Projektträgerinnen und -träger
- ▶ Ausbildungslotsinnen und -lotsen
- ▶ Projekt Mädchen ins Handwerk
- ▶ Kongress Mädchen und Technik
- ▶ Mädchen-Robotertag
- ▶ Berufsorientierungsprojekt für die Pflegeberufe, „Berufe fürs Leben“

Auswirkungen

56 Prozent der Fördermittel der Beschäftigungsförderung 2021 zielen auf das Aufbrechen stereotypen Berufswahlverhaltens. In insgesamt zehn Projekten werden sowohl die Steigerung existenzsichernder Arbeit, insbesondere für Frauen, als auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angestrebt (14 % der Mittel). Nur noch 30 Prozent der Förderprojekte haben keinen expliziten Gleichstellungsbezug in der Zielsetzung (2019: 45,2 %). 11 von 50 Zuwendungen haben eine dezidierte Fokussierung auf Frauen/Mädchen, z. B. die Projekte „Back2Job“ oder der „Mädchen und Technik Kongress“ (s. u.). Die Teilnehmenden in den Projekten kommen etwa gleichberechtigt aus beiden Geschlechtern mit einem gestiegenen Frauenanteil von 56 Prozent, auch die Fördermittel pro Nutzer*in verteilen sich in etwa gleich (49,9 % Männer).

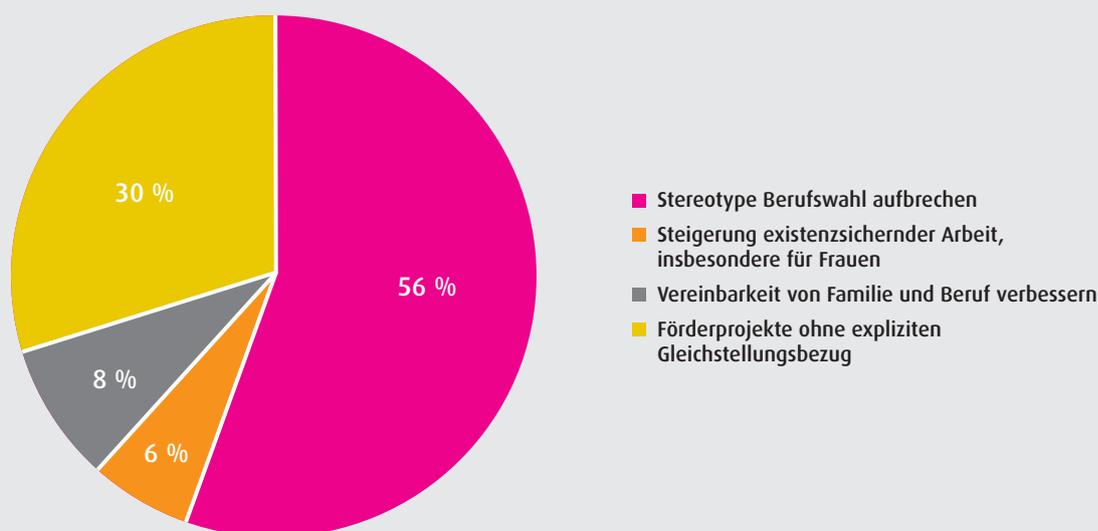
Im Projektzeitraum 01.01.2017–31.12.2021 werden mit den Ausbildungslots*innen etwa 9.000 Schüler*innen an den 28 teilnehmenden Schulen in der Region Hannover erreicht und beim Übergang von der Schule zum Beruf begleitet.

Im Projekt „Berufe fürs Leben“ partizipierten 248 Jungen an dem Projekt und stellten damit fast 43 Prozent der Teilnehmenden.

An der Veranstaltung „Mädchen in Handwerk“ auf dem Campus Handwerk in Garbsen erhalten jährlich 80 Schülerinnen durch praktische und handlungsorientierte Erfahrungen Kontakt zu handwerklichen Berufen. 2020 konnten aufgrund der Pandemie nur 60 Mädchen teilnehmen.

An den Formaten des Roberta RegioZentrums nahmen im Jahr 2020 78 Mädchen teil.

Gleichstellungsbezug in Projekten der Beschäftigungsförderung



Ausblick

Die Initiative Klischeefrei soll einer breiteren Öffentlichkeit in der Region bekannt gemacht werden, daher wird für 2022 gemeinsam mit der Fachkräfteallianz ein Fachtag durchgeführt mit dem Titel: Neue Wege in die Berufswahl. Thematisch soll es um gendersensible Berufs- und Studienwahl gehen, da diese für verschiedene Bereiche der Region eine hohe Relevanz hat und aufgrund von Fachkräftemangel und gleichzeitig unbesetzten Ausbildungsplätzen eine hohe Aktualität besitzt. Durch den Fachtag und die anschließenden Fortbildungsangebote mit der Initiative Klischeefrei sollen insbesondere Fachkräfte aus der Berufsorientierung und der Berufsberatung sensibilisiert und geschult werden. So können etwa die Ausbildungslots*innen an 27 weiterführenden Schulen der Region Hannover in der Schul- und Elternarbeit geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten thematisieren und eine möglichst klischeefreie Berufsorientierung unterstützen.

Für das Schuljahr 2022/23 ist der Aufbau eines Innovations- und Zukunftszentrums Pflege und Robotik in der BBS 7 (Anna-Siemsen-Schule in Hannover) zur Implementierung von Cobots in den Berufsschulunterricht für Pflegefachkräfte geplant. Durch dieses Pilotprojekt werden in zwei unterschiedlichen Berufsfeldern (Robotik und Pflege) inhaltliche Schnittmengen gefunden, um durch die Automatisierung und Digitalisierung Erleichterungen in beruflichen

Anforderungen nachhaltig zu verankern. Mit dieser Verknüpfung werden stark geschlechtergeprägte berufliche Orientierungen in der Technik (überwiegend männliche Anwahl) und in der Pflege (überwiegend weibliche Anwahl) verknüpft. Neben dem Ziel der Modernisierung der Pflegeausbildung ist damit die Hoffnung verbunden, durch einen Know-How-Austausch und Schulkooperationen aus den Bereichen Technik und Pflege Vorurteile und Ängste gegenüber dem jeweils anderen Berufsbild abzubauen und so beide Berufsfelder für das jeweils andere Geschlecht attraktiver zu gestalten.

Mehr Frauen in Führung

In der Privatwirtschaft ist bundesweit nur ein Viertel der obersten Führungspositionen mit Frauen besetzt³⁹. Der Wert ist seit mindestens einem Jahrzehnt unverändert und hat sich seit 2018 lediglich um 1 % verbessert auf 27 % in 2020. Sollte sich dieser Zuwachs verstetigen, +1 % alle 2 Jahre, wären Frauen 2052 gemäß ihrem Anteil an den Beschäftigten in der ersten Führungsebene vertreten. Im mittleren Management hat die Zahl der Frauen bis 2016 zugenommen, stagniert nun aber bei 40 %. Dies entspricht annähernd ihrem Anteil an den Beschäftigten

³⁹ vgl. IAB (Hrsg., 2022): Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt. = IAB-Kurzbericht 01/2022.

in der Privatwirtschaft (43 %). Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil der Frauen ab, sowohl bei den Beschäftigten als auch in der Führung.

Deshalb bietet die Koordinierungsstelle Frau und Beruf Seminare und Bildungsurlaubsprogramme für berufserfahrene Frauen an, die Führungsverantwortung haben oder sich auf eine Führungsposition vorbereiten wollen. Im Jahr 2020 zum Beispiel das Seminar „Das Gefühl für Macht“ oder „Frauen im Wettbewerb?!“. Auch für Frauen mit wenig Zeit und häuslicher Verantwortung gab es Online-Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von Webinaren. Ein speziell auf Frauen zugeschnittenes Angebot war im Jahr 2020 „Fach- oder Führungskarriere?“. Auch werden immer wieder neue Netzwerke erschlossen, so im November 2019 als Kooperationspartnerin der Veranstaltung „Frauen in Gründung & Führung“ mit der Venture Villa.

Außerdem unterstützt die Region Hannover das Projekt „Handwerk mit FiF“ – ein Weiterbildungsangebot für über 20 Frauen im Handwerk, mit dem Ziel, sie im Handwerk zu halten und ihnen interessante Karriereperspektiven zu eröffnen. Die Teilnehmerinnen sollen bestärkt werden, sich Führungspositionen zuzutrauen bzw. Unternehmen zu gründen oder zu übernehmen.

Maßnahmen

- ▶ Webinare, Seminare und Bildungsurlaubsprogramme für berufserfahrene Frauen
- ▶ Handwerk mit FiF

Auswirkungen

Die Seminare und Fortbildungsangebote für Führungspositionen werden aufgrund der hohen Nachfrage weitergeführt. Das Projekt Handwerk mit FiF ist ebenfalls erneut verlängert worden und soll in eine Regelförderung überführt werden.

Ausblick

Seit sechs Jahren gilt das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Seither hat sich der Frauenanteil in den Unternehmensvorständen kaum verändert, hingegen hat die gesetzliche Frauenquote in den Aufsichtsräten zu einem höheren Anteil weiblicher Führungskräfte geführt. Die Einführung der gesetzlichen Frauenquote zeigt Wirkung ▶ **Kapitel 3.2. Instrumente und Maßnahmen.**

Zusätzlich braucht es eine neue Unternehmenskultur, mit einer besseren Ausgestaltung und Förderung von Teilzeitarbeit – auch bei der Besetzung von Führungspositionen. Die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover wird weiterhin Projekte entwickeln, die an diesem Thema arbeiten.

Das Weiterbildungsangebot „Handwerk mit FiF“ förderte in den letzten beiden Jahren über 20 Frauen in ihrer Rolle als Inhaberin, Betriebsleiterin oder Führungskraft im Handwerk.

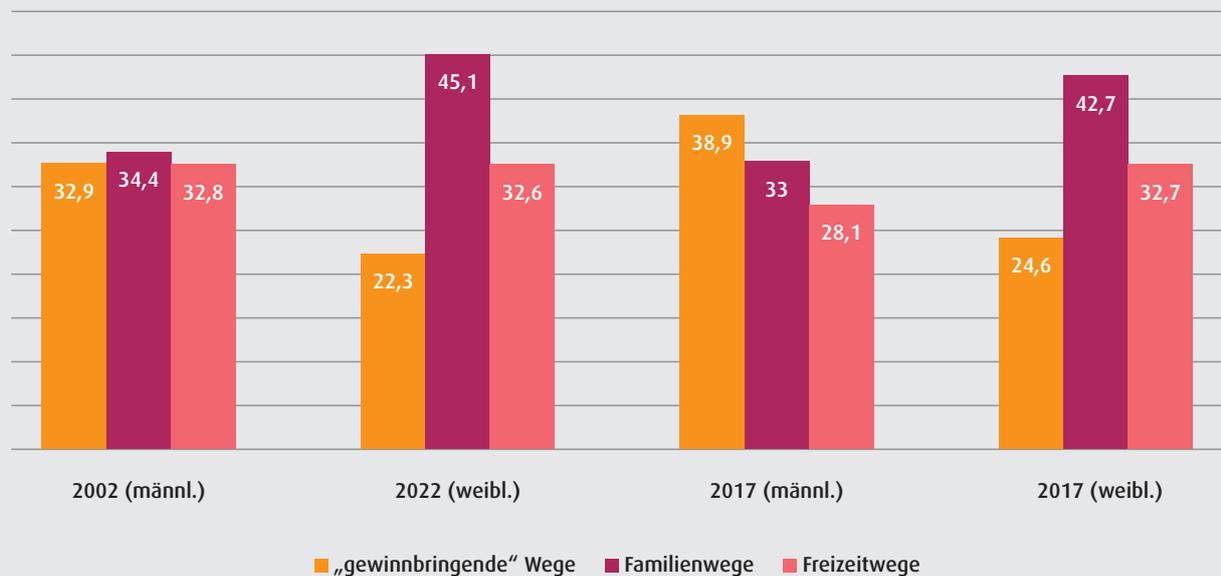
3.10 MOBILITÄT

Frauen und Männer, junge und ältere Menschen haben aufgrund unterschiedlicher Lebenslagen unterschiedliche Ansprüche an den öffentlichen Personennahverkehr. Um diese Mobilitätsansprüche und -muster zu identifizieren, unternimmt die Region Hannover regelmäßig geschlechtsspezifische Mobilitätsdatenanalysen.

Die bisher erhobenen Grundlagendaten weisen auf große Unterschiede im Mobilitätsverhalten zwischen Frauen und Männern hin. Dieses wird deutlich in der Wegehäufigkeit, Art und Dauer der Aktivitäten, für die diese Wege zurückgelegt werden, Länge der zurückgelegten Wege, Verkehrsmittelwahl und Fahrzeugbesitz. Frauen sind deutlich häufiger als Männer multimodal unterwegs (mit dem öffentlichen Nahverkehr, zu Fuß oder mit dem Fahrrad) und nutzen seltener als Männer einen privaten PKW. Laut der Studie „Mobilität in Deutschland“ fahren Männer im Schnitt doppelt so viel mit dem Auto (täglich 29 Kilometer) als Frauen (täglich 14 Kilometer).

Männer haben dabei meist einen Hauptwegzweck und fahren von zu Hause zur Arbeit und direkt zurück, während Frauen häufiger Wegezwecke verbinden, zum Beispiel von der Arbeit nach Hause, dabei unterwegs einkaufen und Kinder vom Kindergarten/von der Schule abholen. Die Unterschiede werden dadurch geprägt, dass Frauen nach wie vor einen Großteil der Haus- und Familienarbeit leisten und andererseits Männer meist in Vollzeit erwerbstätig sind.

Männer sind nach wie vor „gewinnbringender“ unterwegs – Wegezwecke im Vergleich der Jahre 2002 und 2017 –



Geschlechtergerechtes Mobilitätsangebot

Die Studie „Mobilität für alle – gleichberechtigt mobil?“⁴⁰ nimmt eine regionspezifische geschlechtersensible Auswertung der Studie „Mobilität in Deutschland“ aus 2017 vor und formuliert Forderungen für den Nahverkehrsplan 2020 der Region. Die Ergebnisse der Region spiegeln dabei die bereits formulierten Erkenntnisse: Gerade im Alter zwischen 25 und 59 Jahren unterscheiden sich die Wegezwecke von Frauen und Männern deutlich. Frauen haben einen deutlich höheren Anteil an Einkauf, Erledigung und Begleitung. Familienwege dominieren auch im Jahr 2017 die Wege von Frauen (42,7 %), während Männer die meisten ihrer Wege im Arbeitskontext zurücklegen („gewinnbringend“, 38,9 %). Noch deutlicher wird diese Diskrepanz, wenn nur Frauen und Männer aus Familienhaushalten verglichen werden: Mütter verbringen 28 % ihrer Wege mit Versorgungstätigkeiten, Väter lediglich 14 %.

Der Nahverkehr, insbesondere im ländlichen Raum, war lange orientiert an Erwerbsarbeits- und Schulzeiten. So sind die Taktungen meist am Morgen und am

Nachmittag regelmäßiger und dünner am Vormittag aus. Die Aufnahme von Versorgungswegen als eigenständigem Wegezweck resultiert aus den Erkenntnissen der Mobilitätsdatenerhebung und führte bereits zu einer Ausweitung von Angeboten und Taktungen am Vormittag.

Es ist gelungen, die Beteiligung bei der Erstellung des Nahverkehrsplans 2020 paritätischer zu gestalten.

Maßnahmen

- ▶ Partizipation von Interessengruppen, die den öffentlichen Verkehr besonders intensiv nutzen
- ▶ Anpassung der vorgehaltenen Mehrzweckbereiche nach Bedarfsabfrage (u.a. mehr Platz für Kinderwagen und Rollatoren), bspw. in den SprintH-Linien
- ▶ Durch gezielte Auswahl durch die Region paritätischer Beteiligungsprozess bei Aufstellung des Nahverkehrsplans, dadurch u.a. Einführung von Sprinti
- ▶ Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Verringerung der Bring- und Abholwege
- ▶ Neubau von Fahrradabstellanlagen i.V.m. ÖPNV
- ▶ Ausbau von Radwegen (ausreichende Breite und Neubau)
- ▶ Ausbau der Querungsstellen (barrierefrei mit differenzierten Bordhöhen)

⁴⁰ „Mobilität für alle – gleichberechtigt mobil?“ Nahverkehrsplan 2020 – Gender-Analyse auf Grundlage der Verkehrserhebung „Mobilität in Deutschland 2017“, Beiträge zur regionalen Entwicklung Nr.159

- ▶ Verbesserung der Versorgungsverkehre, u.a. Direktfahrt zu einem Pflegeheim
- ▶ Durchführung des Projekts Social2Mobility

Auswirkungen

Der Ausbau der barrierefreien Haltestellen im Nahverkehrsnetz der Region schreitet voran. Ende 2021 waren 160 von 195 Stadtbahnhaltestellen barrierefrei. In der Region Hannover bestehen insgesamt ca. 1.850 Bushaltestellen mit etwa 3.650 Haltepunkten. Mit Stand Ende 2018 waren insgesamt 1.268 Haltepunkte barrierefrei ausgebaut – dies entsprach 35 %. Einschließlich aller geplanten Maßnahmen waren Ende 2021 insgesamt 1.646 Haltepunkte barrierefrei ausgebaut. Dies entspricht einem Anteil von 45 %. Damit wird der Zugang für mobilitätseingeschränkte Personen und Personen mit Kinderwagen u.ä. erleichtert und Teilhabe ermöglicht.



Bei der Entwicklung des Nahverkehrsplans 2020 hatte die Region Hannover das Ziel, zu gleichen Teilen Frauen und Männer am Prozess zu beteiligen. Dieses Ziel konnte trotz intensiver Bemühungen nicht ganz erreicht werden. Trotzdem waren mehr Frauen am Planungsprozess beteiligt als zuvor, was dazu führte, dass andere Erwartungen und Schwerpunktsetzungen an den öffentlichen Nahverkehr formuliert wurden. So wurden zum Beispiel größere Mehrzweckbereiche in den Fahrzeugen für Rollstühle, Kinderwagen und Fahrräder sowie eindeutigerere Nutzungsregeln dafür vorgeschlagen. Diese Ideen werden bei der Umsetzung der SprintH-Bus-Linien umgesetzt und durch begleitende Evaluation weiter vorangebracht. Die Linien 500 und 700 haben seit 2019 eine dichtere Taktung, seit 2020 auch die Linien 800 und 900. Ziel ist es, neue Fahrgäste durch eine direkte und schnelle Verbindung in die Innenstadt Hannovers und durch eine

verbesserte Ausstattung, insbesondere auch für Menschen mit Rollstühlen und Kinderwagen, zu gewinnen.

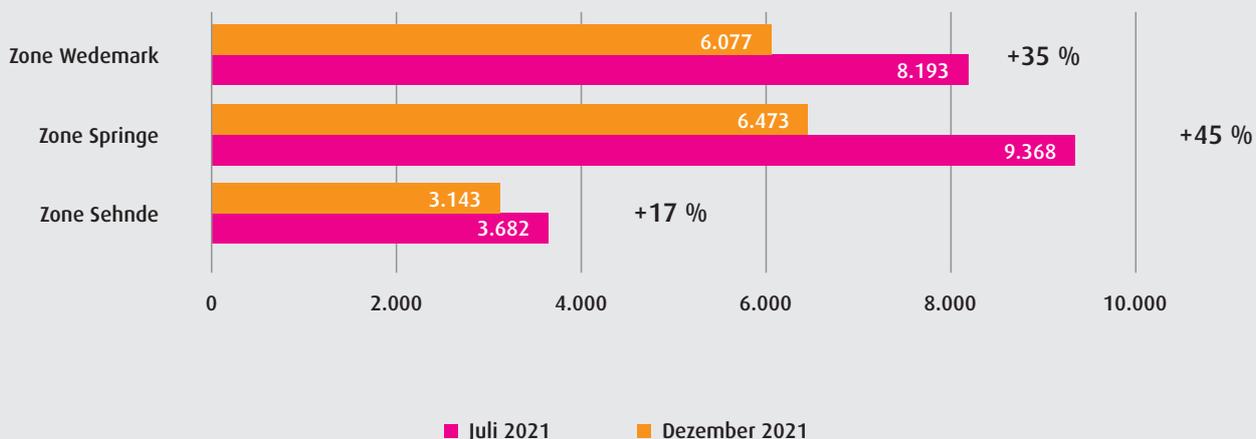
Ein weiteres Ergebnis ist die Einführung von Sprinti, einem Rufbussystem, das zunächst in drei Modellkommunen im Tarifbereich C realisiert wurde (Wedemark, Springe und Sehnde, wobei in Sehnde auch Ortsteile im B-Tarif abgedeckt werden). Fahrten können über eine App oder per Telefon angemeldet werden. Anders als ein Taxi kann Sprinti mit den regulären ÖPNV-Tickets genutzt werden. Durch eine namentliche Anmeldung und eine Begrenzung der Fahrgäste auf sechs Personen besteht eine sichere und transparente Beförderung. Durch die Einrichtung von virtuellen Haltestellen mit einer Erschließung von max. 150 m wird nahezu eine Tür-zu-Tür-Bedienung erreicht, die auch in den Abend- und Nachtstunden eine sichere Bedienung gewährleistet. Die Fahrer*innen sind speziell geschult zum Thema geschlechtsspezifisches Sicherheitsempfinden.

Sprinti wird sehr gut angenommen, im Dezember 2021 wurden in den drei Modellkommunen über 21.000 Fahrgäste befördert, insbesondere Kinder und Jugendliche nutzen das Angebot. Das weist darauf hin, dass Eltern Sprinti als eine sichere Alternative empfinden und so entlastet werden von Fahrten von oder zu den Nachmittagsaktivitäten der Kinder.

Dies wird sicherlich unterstützt durch die zum 01.01.2020 umgesetzte Erhöhung der Wertigkeit der Schulfahrkarte. Zuvor galt diese nur in dem Tarifgebiet, das durch den erforderlichen Schulweg Wohnort-Schule abgedeckt war. Nun kann sie für das gesamte Tarifgebiet in den Zonen ABC genutzt werden und ist auch an Wochenenden und in den Sommerferien gültig. Neben der Entlastung von Fahrdiensten der Eltern, führt dies auch zu einer finanziellen Entlastung, da die Kinder keine weiteren Fahrkarten benötigen.

Der Fahrrad-Monitor 2021 zeigte, dass Kinder den größten Teil der Fahrradfahrer*innen ausmachen (58 %), weswegen ihnen auch der Ausbau des Radwegenetzes insbesondere zugutekommt. Die Fahrradnutzung ist insgesamt im Regionsgebiet höher als im Bundesdurchschnitt (73 % nutzen das Fahrrad mehrmals im Monat, bundesweit sind das nur 59 %). Auch die Nutzung des Fahrrads für den Arbeitsweg ist überdurchschnittlich hoch: 1/3 der Menschen in der Region fährt mit dem Fahrrad zur Arbeit, bundes-

Sprinti: Anzahl beförderter Fahrgäste nach Bediengebiet



weit ist es nur 1/4. Dies soll durch einen erleichterten Übergang zwischen Fahrrad und ÖPNV weiterbefördert werden.

Gleichzeitig hat sich gezeigt, dass armutsgefährdete oder in Armut lebende Menschen viel seltener das Fahrrad nutzen, obwohl es sich um eine vergleichsweise günstige Alternative handelt. Während armutsgefährdete Männer das Auto bevorzugen, leben armutsgefährdete Frauen autoreduziert, ÖPNV-orientiert und nicht motorisiert. Das führt zu Einschränkungen im Bewegungsradius. Das Projekt Social2Mobility, das die Region gemeinsam mit der Universität Kassel umsetzt, wirkt auf vier Ebenen gegen: Durch die Vermittlung von Fähigkeiten (bspw. Fahrrad- und Reparaturkurse), Informationen (mehrsprachiger Mobilitätsleitfaden „Der kleine Geldbeutel“), Ressourcen (reduzierte ÖV-Tickets, günstige(r) Radreparatur/-verleih) und Einstellungen. Das Projekt hat im Wettbewerb „gerecht mobil“ eine Auszeichnung als good practice Beispiel für gendergerechte Mobilität erhalten.

2021 startete zudem das Projekt: „Fahrschein statt Führerschein“. Gemeinsam mit dem GVH und der Landeshauptstadt Hannover wurde eine Idee von Schüler*innen wieder aufgegriffen, um mehr ältere Menschen für die Nutzung des ÖPNV zu begeistern und gleichzeitig die Gefahr von Verkehrsunfällen zu reduzieren. Menschen ab 60 Jahren, die in Rente, Altersteilzeit oder im Ruhestand sind, können dauerhaft ihren Führerschein abgeben und erhalten dafür eine

Seniorennetz Karte des GVH als Abonnement für ein Jahr. Das Projekt läuft erfolgreich: Vom 01.04.2021 bis zum 03.03.2022 wurden 2.804 Führerscheine abgegeben, davon 2.274 von Frauen. Von den 2.804 Personen, die ihren Führerschein abgegeben haben, waren 225 unter und 2.579 älter als 70 Jahre alt. Der Anteil an Frauen ist vergleichsweise hoch, da in der Altersgruppe 75 Jahre und mehr nur 68 % der Frauen einen Führerschein besitzen (im Vgl. zu 89 % der Männer). In einer begleitenden Evaluation soll die Frage, warum sich verstärkt Frauen angesprochen fühlen, thematisiert werden. Das Projekt läuft zunächst bis zum 10. November 2022.

Ausblick

Geplant ist eine Auswertung der nächsten bundesweiten Studie „Mobilität in Deutschland“ zur Schaffung aktualisierter Grundlagendaten zur Marktbearbeitung. Die Daten stehen seit 2019 zur Verfügung. Vorgesehen sind u.a. Analysen zur zeitlichen Inanspruchnahme von Personen durch Versorgungswege. Nach Vorliegen der Daten wird ein noch besseres Maßnahmen-Controlling möglich sein.

Weitere Standards sollen implementiert werden, um zu erproben, inwiefern diese zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit im Nahverkehr beitragen und die Vereinbarkeit erleichtern: Bei Bike & Ride-Anlagen soll Platz für Lastenräder und Räder mit Anhängern vorgesehen sowie Roller-Abstellmöglichkeiten geschaffen werden. Bei Park & Ride-Anlagen sollen Familienparkplätze angeboten werden, die es ermöglichen,

eine Babyschale oder einen Kinderwagen unfallfrei aus dem Auto zu nehmen. In den Umsteigeanlagen sollen nach Möglichkeit vorgesehene Toiletten- und Sanitärräume als Unisex-Einzelkabinen mit Wickelmöglichkeiten geplant werden. Zudem wird geprüft, ob im direkten Bahnhofsumfeld oder bei großen ZOBs Angebote von Spiel-/Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder und deren Begleitpersonen für die Überbrückung von eventuellen Wartezeiten möglich sind und ob diese angenommen werden.

Die im Projekt Sprinti integrierte Innovation der Vernetzung eines bedarfsorientierten und dadurch ressourcenschonend eingesetzten Rufbusses mit dem regulären ÖPNV-Angebot hat zu einer erfolgreichen Bewerbung um Bundesmittel als Modellstandort ÖPNV geführt. Mit diesen Mitteln soll Sprinti ab 2023 in der gesamten Tarifzone C in insgesamt 12 Kommunen für ca. 360.000 Einwohnende angeboten werden.

◆ Impuls:

Die geschlechtergerechte Erweiterung Sprintis auf alle Umlandkommunen

Das Mobilitätsverhalten von Frauen wird maßgeblich und in viel größerem Maße als bei Männern beeinflusst durch ihr subjektives Sicherheitsempfinden. Für gleichberechtigte Mobilitätschancen ist es erforderlich zu berücksichtigen, dass sich 80 % der Mädchen und Frauen vor allem abends und nachts auf der Straße und in öffentlichen Verkehrsmitteln nicht sicher fühlen. Gleichzeitig nutzen Frauen und Mädchen seltener Autos. Die sehr gute Annahme der 2020 gestarteten Sprinti-Angebote im Umland zeigt, dass das Angebot als sicher wahrgenommen wird und dazu beiträgt, den Zugang zum ÖPNV im Umland zu stärken. Insofern enthält Sprinti viele, wenn auch nicht alle Aspekte der FrauenNightTaxi-Idee. Für eine geschlechtergerechte Weiterentwicklung empfiehlt sich die Umsetzung von Sprinti in allen Tarifzonen sowie das Angebot für Frauen, in der Nacht bis zur Haustür gefahren zu werden.

Verbesserung der subjektiven Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr

Gleichwertige Mobilitätschancen sind die Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am öffentlichen Leben. Dafür müssen auch die unterschiedlichen Sicherheitsbedürfnisse von Frauen und Männern in der Nahverkehrs- und Verkehrsentwicklungsplanung

berücksichtigt werden. Die Nachfrage nach Angeboten im Nachtverkehr ist in den letzten Jahren gestiegen. Gleichzeitig belegen Studien, dass das größte Hemmnis für Frauen bei der Nutzung des ÖPNV Angst und Unsicherheit in den Abend- und Nachtstunden ist. Diese Erkenntnisse erfordern sowohl veränderte Fahrplanmaßnahmen als auch Maßnahmen zur Erhöhung des subjektiven Sicherheitsgefühls in Stadt- und S-Bahnen und an den Haltestellen.

Fünf Kommunen in der Region Hannover, einschließlich der Landeshauptstadt, bieten in Zusammenarbeit mit den kommunalen Taxiunternehmen das FrauenNightTaxi an. Damit haben Frauen die Möglichkeit, in den Abend- und Nachtstunden die Mobilitätsangebote in der Region Hannover mit Taxifahrten zu kombinieren, um sicher zur jeweiligen Haltestelle oder von der Haltestelle nach Hause zu kommen. Dafür erhalten sie von den beteiligten Kommunen Zuschüsse zum Taxipreis.

Im Zuge des barrierefreien Ausbaus achtet die Region Hannover bei der Gestaltung von Haltestellen auf die Vermeidung von Angsträumen, die zum Beispiel durch versteckte Betonnischen und Gängen mit Schlauchwirkung entstehen und vor allem das subjektive Sicherheitsgefühl von Frauen beeinträchtigen.

Maßnahmen

- ▶ „Vorrangnetz – Glow up“ zur Beleuchtung von Radwegen und Reduzierung von Angsträumen
- ▶ Einrichtung eines Nachtverkehrs mit Begleitpersonal
- ▶ Aufrechterhaltung der FrauenNightTaxen

Auswirkungen

Es wurden zusätzliche Angebote geschaffen, die dem erhöhten Sicherheitsgefühl entsprechen, bspw. die Einrichtung eines Nachtverkehrs mit Begleitpersonal in Wochenendnächten auf der Deisterstrecke S 1/S 2 (Hannover – Weetzen – Barsinghausen – Haste) und zwischen Wunstorf und Minden. Zusätzlicher Nachtverkehr in den Wochenendnächten bei RE 1/8 auf der Strecke Hannover – Bremen und beim RE 2/3 auf der Strecke Hannover – Uelzen. Einrichtung von zusätzlichen Fahrten auf der S 5 (Hannover – Flughafen), so dass nun nachts ein durchgängiges Fahrtenangebot besteht und lange Wartezeiten am Bahnhof in der Nacht vermieden werden. Erstmalige Bedienung des Ortes Ditterke im Wochenendnachtverkehr sowie das erstmalige Angebot von Nachtfahrten am Silvesterabend durch regiobus-Linien.

Die nächtlichen Fahrplanmaßnahmen fördern die Sicherheit auf nächtlichen Heimwegen für alle Menschen und werden unter anderem auch gerne von Jugendlichen genutzt. Das FrauenNachtTaxi trägt dazu bei, dass Frauen auch in den Abend- und Nachtstunden häufiger den öffentlichen Nahverkehr nutzen und sich sicherer und angstfreier bewegen können.

Mit den Maßnahmen zur Verbesserung des subjektiven Sicherheitsgefühls werden die Zugänglichkeit und die Aufenthaltsqualität für alle Fahrgäste erhöht und gleichwertigere Mobilitätschancen geschaffen.

Ausblick

Bei zukünftigen Planungen sollen Frauenparkplätze angeboten werden, wenn andere Parkplätze aufgrund von Angsträumen (toten Winkeln, schlechter Beleuchtbarkeit oder längeren einsamen Wegen) dazu führen würden, dass Frauen den Parkplatz aufgrund von Sicherheitsbedenken nicht nutzen.

◆ Impuls:

Geschlechtergerechte Verkehrsbeschilderung

Einige Verkehrsschilder in Deutschland zementieren alte Rollenvorstellungen und sind nicht geschlechtsneutral gestaltet. Um Gleichstellungsbemühungen im alltäglichen Leben stärker ins Bewusstsein zu rücken, müssen auch figurative Piktogramme und Hinweisschilder geschlechtergerecht gestaltet sein. Frauen sollten nicht nur als Mütter abgebildet sein und es sollte deutlich sein, dass zum Beispiel mit den Hinweisschildern „Anlieger“ oder „Bewohner“ auch Frauen gemeint sind.

Die Region Hannover hat daher beim Niedersächsischen Landkreistag zur Änderung der Straßenverkehrsordnung (StVO) bereits 2016 in einer Stellungnahme auf diese Thematik hingewiesen. Damit die Welt der figurativen Piktogramme diverser und geschlechtergerechter wird und Frauen darauf nicht nur als Mütter vorkommen, sollte die Region Hannover dieses Thema weiterbearbeiten und auf den zuständigen Ebenen Veränderungsprozesse anstoßen.

3.11 REGIONALENTWICKLUNG

Die Region Hannover schafft mit ihrem Regionalen Raumordnungsprogramm (RRÖP) die räumlichen Voraussetzungen dafür, dass alle Menschen die gleichen Chancen zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben haben. Die räumliche Entwicklung in der Region Hannover orientiert sich dafür am „Leitbild der Einheit von Siedlung, Verkehr und Infrastruktur“ und am „Leitbild Region der kurzen Wege“. Damit wird die Regionalplanung zugleich geschlechtsspezifischen Anforderungen gerecht. Da Frauen überwiegend die Hauptverantwortung für die Haus- und Sorgearbeit tragen, sind sie in besonderem Maße von kurzen Wegen und kompakten Siedlungsstrukturen abhängig, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

Die Bevölkerung ist von 2014 bis 2018 in der gesamten Region stärker als prognostiziert gewachsen, das liegt zum einen in der Zuwanderung durch geflüchtete Menschen 2015 begründet, aber auch in der gestiegenen Geburtenrate, die sich insbesondere zu Gunsten der Umlandkommunen auswirkt. Familien entscheiden sich oft, aus der Stadt wegzuziehen. Zudem wird die Bevölkerung älter. Der Bevölkerungsanteil wächst in allen Altersgruppen mit Ausnahme der 30–44jährigen, was sich mit der Generation der Babyboomer erklären lässt, die sich nun auch in der Alterskohorte 45–64 Jahre findet. Diese macht in LHH und Umland auch derzeit die stärkste Gruppe aus mit 26 bzw. 30 %. Ein Viertel der Bevölkerung ist 64 Jahre und älter. Frauen sind insgesamt in der Mehrheit (insgesamt 50,8 % Frauen und 49,2 % Männer).⁴¹

Geschlechtergerechte Dorfgestaltung im ländlichen Raum

Ein Schwerpunkt der Regionalplanung liegt auf dem Erhalt der Nahversorgung, insbesondere in kleinen Stadt- und Ortsteilen der Region. Im Rahmen der Nahversorgungsrichtlinie unterstützt die Region Hannover zum Beispiel konkret die Gründung von so genannten Dorfläden. Dafür werden Fördermittel zur Konzeptentwicklung bereitgestellt, Beratungen geboten, regelmäßiger Erfahrungsaustausch in Kooperation mit dem Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser und Schulungsangebote für die Dorfladeninitiativen in Zusammenarbeit mit der IHK Hannover organisiert.

⁴¹ Bevölkerungsprognose für die Region Hannover, die Landeshauptstadt Hannover und die Städte und Gemeinden des Umlands 2019 bis 2030, Schriften zur Stadtentwicklung, Heft 134



- ▶ Zielgruppenspezifisches Öffentlichkeitsmaterial wird geschlechtergerecht umgesetzt

Auswirkungen

Das Netzwerk der Dorfläden-Initiativen hat sich etabliert. Es gibt derzeit bereits sieben Dorfläden und ein weiterer ist in der Aufbauphase. Der Erfahrungsaustausch und die Fortbildungsangebote werden stark nachgefragt. In 2019/2020 konnten im Rahmen der Innenentwicklungs-Richtlinie fünf Projekte gefördert werden.

Beim Dorfwettbewerb liegt es in der Gestaltungsfreiheit der einzelnen Dörfer, neben den üblichen Kriterien wie Leitbild, Dorfentwicklungskonzepte oder Klimaschutz, die bei der Vorstellung der Dörfer angesprochen werden, gleichstellungsorientierte Ziele und Maßnahmen zu integrieren. Dies wird in zunehmendem Maße wahrgenommen, z. B. bei den themenbezogenen Vorstellungen von örtlichen Projekten. Es ist zudem zu beobachten, dass zunehmend mehr Frauen bei der Vorstellung der Dörfer beteiligt sind.

Der Wettbewerb „Unser Dorf hat Zukunft“ wird alle 3 Jahre ausgelobt, zuletzt 2021. Teilnahmeberechtigt sind Gemeinden oder Gemeindeteile mit überwiegend dörflichem Charakter und bis zu 3.000 Einwohnenden. Der Wettbewerb wird geschlechtergerecht angelegt, durch geschlechtsumfassende Formulierung und Gestaltung der Wettbewerbsunterlagen, der Integration in den Kriterienkatalog, aber auch durch Ermutigung der paritätischen Beteiligung in den Orten. Das Thema wird bei den diversen Beratungsgesprächen in den Dörfern im Vorfeld zum Wettbewerb angesprochen (ca. 9 Termine).

Maßnahmen

- ▶ Erhalt der Nah- und Grundversorgung in kleinen Stadt- bzw. Ortsteilen, Stärkung der Zentren
- ▶ Leitbild der Einheit von Siedlung, Verkehr und Infrastruktur
- ▶ Leitbild Region der kurzen Wege/ Innenentwicklung
- ▶ Nahversorgungsrichtlinie: Dorfläden
- ▶ Arbeitskreis „Demografischer Wandel“: Erhalt und Ausbau der örtlichen Grundbedarfseinrichtungen
- ▶ Erarbeitung einer kleinräumigen Bevölkerungsprognose
- ▶ Integration von Maßnahmen zur Gleichstellung in den Wettbewerb „Unser Dorf hat Zukunft“ für die Ausschreibung 2021

Ausblick

Auf der Grundlage der Planungsleitlinien des Regionalen Raumordnungsprogramms soll eine weitere Stärkung der Grundversorgung und der Zentren als Kristallisationspunkte gesellschaftlichen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Lebens erreicht werden, die eine Nutzung der infrastrukturellen Angebote aller – unabhängig von Geschlecht, Einkommen etc. – ermöglicht.

Studien und Konzepte zur Stärkung der Nahversorgung werden weiterhin gefördert. Das Netzwerk und die Seminarangebote für Dorfläden werden fortgeführt.

Die Nachfrage nach Fördergeldern aus der Innenentwicklungs-Richtlinie wird voraussichtlich steigen. Denn die seit langem bestehenden Konzentrationsprozesse im stationären Einzelhandel werden derzeit durch die Corona-Pandemie extrem beschleunigt. Der stationäre Einzelhandel als „Leitfunktion“ der Stadt- und Ortszentren wird in Verbindung mit der zunehmenden Bedeutung des Online-Handels massiv an Bedeutung verlieren. Gravierende Umstrukturierungsprozesse in den Zentren zeichnen sich ab. Auf Basis der Innenentwicklungs-Richtlinie können die Städte und Gemeinden bei der kommunalen Steuerung der Zentrenentwicklung zu multifunktionalen attraktiven Kernen unterstützt werden.

Die Umsetzung innerhalb des Dorfwettbewerbs hat sich etabliert und soll weitergeführt werden. Da bei jeder Wettbewerbsrunde (voraussichtlich findet der Regionswettbewerb wieder 2024 statt) ein neues aktuelles Schwerpunktthema mit ausgelobt wird, könnte auch „Gleichstellung im ländlichen Raum“ durchaus thematisiert werden.

Die Einführung eines Evaluationssystems für die geschlechtsspezifische Nutzung der regionalen Naherholungsangebote ist avisiert. Dies verzögerte sich bisher aufgrund der Corona-Pandemie. Die Evaluation soll Aufschluss über Nutzungsverhalten und -bedürfnisse bieten.

Zukünftig soll zudem weiterhin bei der Projektbearbeitung darauf geachtet werden, dass die geförderten Projekte in ihrer öffentlichen Darstellung eine geschlechtergerechte Sprache verwenden.

3.12 KLIMASCHUTZ

Durch die international agierende Klimastreik-Bewegung, deren bekannteste Gesichter in Deutschland zwei junge Frauen sind – Greta Thunberg, die mit ihrem Engagement die Bewegung ausgelöst hat und Luisa Neubauer wurde 2019 auch in der Region Hannover ein Beschluss zu „Klima in Not“ gefasst. Dieser legt zehn Themenbereiche fest, in denen die Region Hannover ihr Engagement gegen den Klimawandel verstärken soll. Aktuell wird daher das Klimaschutzprogramm überarbeitet. Es werden zahlreiche interne Maßnahmen unternommen, um seitens der Region Hannover gegen den Klimawandel zu arbeiten, z.B. die Anschaffung von Elektro-Dienstwagen, klimaneutrale oder -sensible Beschaffung etc.

Gleichstellungsorientierte Projektförderung

Nach außen wird insbesondere die Leuchtturmrichtlinie, die innovative Projekte für den Klimaschutz fördert und geschlechtergerechte Kriterien inkludiert hat, sichtbar. Die Richtlinie wurde auf politischen Antrag 2021 evaluiert.

Die ehrenamtlichen Naturschutzbeauftragten fungieren als Bindeglied zwischen der Naturschutzbehörde und den Einwohnenden vor Ort und fördern so das Verständnis für den Naturschutz. Die Region Hannover hat die Auswahlkriterien für die Bestellung der

Naturschutzbeauftragten im Jahr 2018 dahingehend verändert, dass das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Qualifikation bevorzugt behandelt wird. Auf diese Weise sollen in Zukunft mehr Frauen für dieses Amt gefunden werden.

Maßnahmen

- ▶ Bei der Vergabe von Fördergeldern wird eine geschlechtergerechte Sprache in der Öffentlichkeitsarbeit zu den Projekten eingefordert
- ▶ Analyse nach gleichstellungsorientierten Maßgaben i. R. der Leuchtturmrichtlinie
- ▶ Paritätische Auswahl von Referent*innen
- ▶ Geschlechtssensibles Unterrichtsmaterial und geschultes Personal bei Bildungsangeboten des Naturparks Steinhuder Meer
- ▶ Neue Auswahlkriterien für die Bestellung der Naturschutzbeauftragten, um eine paritätische Besetzung zu ermöglichen

Auswirkungen

Im digitalen Klimaforum wird ein ausgeglichenes Verhältnis von Referentinnen und Referenten angestrebt. Da die ausgewählten Themen sehr fachspezifisch sind, ist eine geschlechtergerechte Verteilung nicht immer umsetzbar. Derzeit wurden mehr Referentinnen gebucht als Referenten.

In Pattensen konnte eine weibliche Naturschutzbeauftragte eingesetzt werden.

Ausblick

Das Kuratorium der Klimaschutzregion bringt verschiedene Akteur*innen im Klimaschutz auf lokaler Ebene zusammen. Derzeit sind, qua Funktion, deutlich mehr Männer Kuratoriumsmitglieder als Frauen. Bei der Neuberufung/-setzung in 2022 wird hier auf eine gleichmäßige Verteilung hingewirkt.

Die Analysen der Geschlechterverteilung in den Förderprogrammen werden in regelmäßigen Abständen weiterhin durchgeführt, um ein optimales Controlling zu gewährleisten. Auch um mehr Frauen für die Antragsstellung im Rahmen der Leuchtturm-Richtlinie zu motivieren, soll die Bewerbung der Förderrichtlinie überarbeitet werden.

3.13 GEBÄUDE

In der Zuständigkeit der Regionsverwaltung befinden sich über 100 Gebäude, verteilt im gesamten Regi-
onsgebiet. Dazu gehören sowohl die Dienstgebäude
als auch die berufsbildenden Schulen und die Förder-
schulen.

Die Herausforderung ist, einer wachsenden, moder-
nen Verwaltung angemessene Räumlichkeiten zur
Verfügung zu stellen. Im Rahmen von MV4 ► **Kapitel**
3.1 Digitalisierung für mehr Geschlechtergerechtig-
keit ist mit Bauen 2025+ ein Projekt geschaffen wor-
den, das diese Herausforderung angeht und versucht,
Arbeitsformen der Zukunft in die Modernisierung des
Gebäudestands sowie den Neu- und Umbau zu in-
tegrieren. Zugleich ist ein Grundsatzbeschluss gefasst
worden, der die Campusstrategie vorgibt: So viele
Mitarbeitende wie möglich sollen am Campus Hildes-
heimer Straße in Hannover zentriert werden. In der
Umsetzung werden Modellprojekte geschaffen, die
auch dazu dienen, Bedarfe genauer zu definieren und
die Veränderungsbereitschaft bei der Belegschaft zu
eruieren. Mit der Corona-Pandemie und dem beina-
he flächendeckend eingeführten Homeoffice ergeben
sich wiederum neue Herausforderungen an das Flä-
chenmanagement. Wie viele Arbeitsplätze brauche
ich vor Ort, wenn die Beschäftigten die Hälfte der
Zeit von Zuhause arbeiten? Diese Entwicklung hat das
Thema DeskSharing und flexibel zu nutzende Räume
verstärkt.

Familienfreundliches und diskriminierungs- freies Haus der Region

Ein wesentlicher Bestandteil im Projekt Bauen2025+
ist der Fokus auf die Serviceorientierung und somit
auf die Zufriedenheit der Kund*innen. Die Regi-
onsverwaltung soll als offen, modern und freundlich er-
lebt werden, dazu gehört auch die Gestaltung von
Kund*innenzonen, Wartebereichen und gut struktu-
rierte Zugänge.

Aktuell erhalten das Bürgerbüro und die Ausländer-
behörde neue Räumlichkeiten. Bereits in der Kon-
zepterstellung wird dabei berücksichtigt, dass Frauen
und Männer mit Kindern das Angebot nutzen können
müssen. Gerade für Alleinerziehende ist es schwierig,
Termine ohne Kinder wahrzunehmen, da die Betreu-
ungszeiten der Kinder meistens zum Erwerbsarbeiten
genutzt werden müssen.

Aber nicht nur für Kund*innen ist eine familien-
freundliche Gestaltung relevant. Wenn Mitarbeiterin-
nen frühzeitig nach einer Geburt an den Arbeitsplatz
zurückkehren wollen, bedarf es Räumlichkeiten, in
denen gestillt und gewickelt werden kann. Bei Aus-
fall von Betreuungseinrichtungen kann es ein Weg
sein, Kinder auch ins Büro mitzubringen. Eine fami-
lienfreundliche Arbeitgeberin denkt diese Gegeben-
heiten bei ihren Gebäudekonzepten mit.

Auch wenn es oft belächelt wird: Toiletten sind poli-
tische Räume. Amtsgebäude aus den 1970ern sind
dabei Zeugnis einer ganz anderen Realität: Frauentoi-
letten sind oftmals nur nachgerüstet, Männertoiletten
nehmen den größeren Teil ein. Frauen gab es damals
in der Gebäudeplanung schlicht nicht. Inzwischen
regelt die Arbeitsstättenverordnung, wie viele Toilet-
ten für das jeweilige Geschlecht vorgehalten werden
müssen. Männer sind dabei begünstigt, da ihnen der
gleiche Anteil an Toiletten zusteht, sie aber zusätz-
lich noch Urinale erhalten (ArbStättV). Mit der Ermög-
lichung der Eintragung eines weiteren Geschlechts
hat das Bundesverfassungsgericht eine Realität aner-
kannt, die mehr als zwei Geschlechter umfasst. Zwar
können sich bisher nur Menschen als divers eintragen
lassen, die mit uneindeutigen Geschlechtsmerkmalen
geboren wurden, dennoch steigt die Zahl derer, die
sich als non-binär erleben, auch dank zunehmender
Enttabuisierung, stetig an. Für diese Menschen ist es
belastend, sich für eine binär-konnotierte Toilette ent-
scheiden zu müssen, dort womöglich angestarrt und
beleidigt zu werden. Andererseits gibt es viele Men-
schen, die sich in geschlechtlich separierten Toiletten
wohler fühlen.

Umfragen zufolge geben Mädchen und Frauen 14 €
im Monat für Hygieneartikel aus. Gerade für Frauen
und Mädchen mit geringerem Einkommen, bspw. in
Schule und Ausbildung, stellt das eine Belastung dar.
Gleichzeitig muss es ein gesamtgesellschaftliches Ziel
sein, Menstruation weiter zu enttabuisieren. Diesbe-
zügliche Scham führt oftmals zu einem Zurückziehen
aus der Öffentlichkeit während der Menstruation und
einem Verstecken der Hygieneartikel. Eine Zurver-
fügungstellung von Hygieneartikeln, analog zu Toi-
lettenpapier, in allen kommunalen Bildungseinrich-
tungen und Gebäuden der Region Hannover würde
zur Normalisierung beitragen und die Geldbeutel der
Mädchen und Frauen entlasten.

Maßnahmen

- ▶ Gemeinsame Nutzung der Spielecke des Bürgeramtes mit dem Team Zuwanderung im Zuge der Neugestaltung der Kund*innenzone
- ▶ Schaffung von Wickelmöglichkeiten, unabhängig vom Geschlecht
- ▶ Einsehbare und lichtdurchlässige Gestaltung der Außenflächen
- ▶ Genderstandards für Toilettenanlagen
- ▶ Schaffung geschlechtergerechter Umkleiden und Sanitäranlagen, auch unter Beachtung von Sicherheitsfragen
- ▶ Planung von weiteren Ruheräumen für schwangere und stillende Frauen

Auswirkungen

Bei der Gestaltung der gemeinsam genutzten Wartezone des Bürgerbüros und der Ausländerbehörde wird ein Wickeltisch, der für alle Geschlechter zugänglich ist, geplant sowie ein Bereich, in dem Mütter in Ruhe stillen können. Zudem wird eine Spielecke eingeplant.

Bei der Sanierung der Toilettenanlagen in der Maschstraße wird auf jeder Etage eine Unisex-Toilettenanlage zur Verfügung stehen, die zugleich barrierefrei ist. D.h. hier profitieren non-binäre Menschen und Menschen mit Behinderung/ Beeinträchtigung gleichermaßen⁴².

Beim Neubau der feuerwehrtechnischen Zentrale (FTZ) in Neustadt sind Dusch- und Toilettenanlagen sowie Umkleiden für Frauen und Männer geschaffen worden. Dies soll auch Standard für die anderen FTZ werden, in denen es momentan keine geschlechtsspezifischen Räumlichkeiten gibt.

Ein erster Ruheraum für schwangere und/oder stillende Mitarbeiterinnen konnte in Zusammenarbeit mit dem Service 18 im Haupthaus (Hildesheimer Str. 18) im Bereich des Foyers eingerichtet werden (Aufenthaltsraum mit Liege). Damit wird ein erster Schritt getan zur Umsetzung des Impulses aus dem 5. Gleichstellungsbericht zur Einrichtung von Ruheräumen in den Dienstgebäuden. Diesem müssen nun weitere Ruheräume folgen, um die geltende Rechtslage umzusetzen.

⁴² Der Schlüssel laut Arbeitsstättenverordnung sieht einen geringeren Schlüssel an Toilettenanlagen für Menschen mit Behinderung/ Beeinträchtigung vor (ArbStättV).

Ausblick

Hinsichtlich auf die Empfehlung aus Gleichstellungssicht, Wickelmöglichkeiten nicht nur in Besuchsbereichen, sondern auch in sonstigen Dienstgebäuden vorzuhalten, werden künftig Umsetzungsmöglichkeiten geprüft.

Es wird davon ausgegangen, dass der Gesetzgeber die Arbeitsstättenverordnung nach dem Bundesverfassungsgericht zum sog. 3. Geschlecht anpasst ► **Kapitel 1.5. Mehr als zwei Geschlechter** und es dann eine Regelung für die Zurverfügungstellung von Toilettenanlagen für alle Geschlechter geben wird.

◆ Impuls:

Einrichtung von Unisex-Toiletten

Bei der Sanierung der Toilettenanlagen in der Maschstraße sind bereits zusätzliche Unisex-Toiletten geschaffen worden. Dieser Weg sollte auf alle Bestandgebäude übertragen werden. Bei Neubauten empfiehlt es sich, von vornherein abschließbare Einzelräume einzuplanen, um so Diskriminierung von Anfang an zu vermeiden.

Kapitel VIER

DIE REGION HANNOVER ALS ARBEITGEBERIN



Bei der Region Hannover sind rund 3.200 Menschen beschäftigt. Sie bringen sich jeden Tag mit ihrer Arbeitskraft für die rund 1,2 Millionen Einwohner*innen im Regionsgebiet ein.

Mit dem **vierten Gleichstellungsplan 2021 bis 2023** hat die Regionsverwaltung die Beschäftigtenstruktur erneut analysiert sowie Ziele und Maßnahmen, u.a. für die folgenden beiden Handlungsfelder, festgelegt:

1. weiterer Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen mit Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen und im Bereich Personalgewinnung
2. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit Maßnahmen zur Arbeit im Homeoffice, zur Arbeitszeitverteilung und Gesundheitsförderung

Der Gleichstellungsplan listet 53 Maßnahmen, die sich in verschiedenen Stadien der Umsetzung befinden. An dieser Stelle werden daher nur herausragende Maßnahmen dargestellt, die im Berichtszeitraum neu eingeführt worden sind bzw. eine besondere Ausgestaltung erfahren haben. Die detaillierte Analyse und die einzelnen strategischen Ziele und Maßnahmen können im Gleichstellungsplan genauer nachgelesen werden.

Im **Gleichstellungsbericht** werden alle gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die die Region Hannover in den letzten 3 Jahren ergriffen hat, dargestellt und ausgewertet. Er dokumentiert die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming in den Aufgaben aller Teams und Fachbereiche nach innen und nach außen. Der Gleichstellungsbericht erfüllt damit die Berichtspflicht zu gleichstellungsrelevanten Aktivitäten entsprechend § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG).

Außerdem gibt es den **Gleichstellungsplan** (früher Stufenplan) gemäß § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG). Er dient als Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur und zeigt für die nächsten 3 Jahre in der Zukunft auf, welche gleichstellungsfördernden Maßnahmen im personellen Bereich geplant werden. Der Gleichstellungsplan soll Ziele und Maßnahmen festlegen, um in den Handlungsfeldern „Abbau von Unterrepräsentanz“ und „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“ Fortschritte zu erzielen. Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges strategisches Instrument der Dienststelle für die Personal- und Organisationsentwicklung und wird mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vom Service Personal und Organisation erstellt.

4.1 FACHKRÄFTEMANGEL UND DIE GESCHLECHTERSTEREOTYPE BZW. GESCHLECHTERDOMINIERTER BERUFSWAHL ALS ERSCHWERNIS

Während der Gleichstellungsplan auf die Beschäftigtenstruktur und den Abbau von Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen schaut, befasst sich der Gleichstellungsbericht mit ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung in den Fachaufgaben. Ein Themenfeld, bei dem sich diese Blickwinkel kreuzen, ist die geschlechterstereotype Berufswahl
► **Kapitel 3.9. Arbeit und Wirtschaft.**

Insbesondere im pädagogischen und medizinischen Bereich arbeiten in der Region deutlich mehr Frauen als Männer. Das hat verschiedene Gründe: Die pädagogischen Berufsbilder wie Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen, Erzieher*innen, Sozialarbeiter*in-

nen usw. gelten als „weibliche“ Berufe und sind u.a. durch die eigene Tarifstruktur (SuE-Tarif), sowie eine historisch gewachsene Bewertung von Fürsorge- und Erziehungsaufgaben schlechter bezahlt als vergleichbare „männlich“ geprägte Berufe. Hier gilt es die Bedingungen noch weiter anzupassen und damit das Berufsfeld weiter, seiner Bedeutung entsprechend, aufzuwerten.

Ähnliches gilt für die medizinischen Ausbildungsberufe. Während Ärzt*innen und verwandte Professionen, bspw. Psycholog*innen mit den entsprechenden Hochschulausbildungen vergleichsweise gut bezahlt werden. Statistisch gesehen machen Mädchen die besseren Schulabschlüsse, liegen auch beim Abitur vorne und haben daher bei zugangsbeschränkten („NC“) Studiengängen bessere Chancen. Es gibt also tendenziell mehr Ärztinnen als Ärzte. Die Region Hannover beschäftigt deutlich mehr Ärztinnen, was damit zusammenhängen kann, dass die Arbeitszeiten kalkulierbarer sind und eine Vereinbarkeit eher ermöglichen als übliche Stellen. Insgesamt lässt sich feststellen, dass in der Verwaltung mehr Frauen als Männer arbeiten.

Gleichzeitig ist Verwaltung insgesamt eher weiblich dominiert, weil die Sicherheit und Familienfreundlichkeit eines Verwaltungsberufs offenbar ein größeres Bedürfnis bei vielen Frauen erfüllt als die Aussicht auf einen besser dotierten Job in der freien Wirtschaft.

Im Hinblick auf die von den Fachbereichen und Teams gemeldeten Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichberechtigung der Geschlechter in der Region werden aber diese einseitig geschlechtlich dominierten Bereiche als Erschwernis wahrgenommen. Beispielsweise kann nicht überall da, wo eine gleichgeschlechtliche Beratung oder Begleitung oder Begutachtung angezeigt sein könnte, diese angeboten werden. Ein Mann wird bspw. bei einer amtsärztlichen Begutachtung zu einer hohen Wahrscheinlichkeit von einer Ärztin begutachtet. Ein Weg ist die gezielte Rekrutierung des fehlenden Geschlechts, die sich aber v.a. aufgrund des hohen Fachkräftemangels als sehr schwierig gestaltet.

Es ist allerdings auch zu hinterfragen, ob es tatsächlich eine Person des jeweiligen Geschlechts bedarf oder ob es andere Möglichkeiten gibt, dem Bedarf der Zielgruppe zu entsprechen. Eine Studie des Landeskrankenhauses Oldenburg⁴³ hat beispielsweise gezeigt, dass es für Männer weniger wichtig war, von Männern behandelt zu werden als für Frauen, von Frauen behandelt zu werden.

Die Jugendhilfeeinrichtung Waldhof ► **Kapitel 3.7. Schutz vor Gewalt** hat sich als Ziel gesetzt: Definitionen von Männlichkeit zu erweitern, da die Kinder und Jugendlichen bisher häufig gewaltorientierte oder wenig fürsorgliche Männer erlebt haben. Dafür sollen explizit die männlichen pädagogischen Mitarbeitenden eine Vorbildfunktion einnehmen, doch sind diese deutlich unterrepräsentiert. Welche Konzepte können da neben der Überprüfung der bisherigen Stellenbewertung gefunden werden, um mehr Männer für die Arbeit zu begeistern?

Die Personalgewinnung der Region geht vielfältige Wege, um Menschen für die Arbeit in der Regionsverwaltung zu interessieren und versucht vorhandene Geschlechterstereotype dabei zu überwinden.

Einer dieser Wege ist der **Ausbau an Ausbildungsplätzen**, sowohl in gewerblichen als auch in Verwaltungsbereichen. Aufgrund des Fachkräftemangels in der Informatik und im Ingenieurwesen wurden duale Studiengänge in das Portfolio aufgenommen. Wenn die Studierenden ihren Praxisteil an der Region absolvieren, verpflichten sie sich in der Regel auch nach dem Studium bei der Region zu arbeiten. Im Bereich der sozialen Arbeit hat sich bisher der Fokus auf die Anerkennungspraktikant*innen bewährt. Diese bleiben nach Abschluss des Studiums zunächst für ein Jahr bei der Region und arbeiten in einem Bereich mit. Oftmals verbleiben die Anerkennungspraktikant*innen im Anschluss bei der Region und gehen in die unbefristete Beschäftigung über.

Ein weiterer Weg, den die Region beschreitet, um mit dem Fachkräftemangel und den strukturell bedingten Arbeitsüberhängen umzugehen, ist das PIT – **PersonalInterventionsTeam**. Die Mitarbeitenden des PIT werden für 5–6 Monate dort eingesetzt, wo gerade akute Personalnot herrscht. Sei es, dass ge-

setzliche Änderungen zusätzliche Aufgaben bedeuten oder eine Neukonzeption von Tätigkeitsfeldern oder eine nicht planbare Steigerung der Arbeitsintensität (wie bspw. die Corona-Pandemie für den Fachbereich Gesundheit oder aufflammende Kriege wie in Syrien oder der Ukraine für das Team Zuwanderung) eintritt. Die Besonderheit am PIT ist, dass es sich nicht um „gewöhnliche“ Springer*innen handelt, sondern dass sie als eigenständiges Team angelegt sind, gemeinsame Besprechungen und Fortbildungen haben, auch wenn die Arbeitseinsätze einzeln oder zu zweit in unterschiedlichen Teams erfolgen. Das PIT ist als Modell konzipiert worden, auch um dem Gedanken von agilen Teams in einer modernen Verwaltung zu entsprechen. Für das Modell wurden 20 Mitarbeitende angeworben, aus dem Kreis der Anwärter*innen, aber auch langjährig Beschäftigte oder Neueinsteiger*innen. Perspektivisch soll das PIT verstetigt und ausgeweitet werden, da das Konzept sehr gut ankommt und es bereits eine Warteliste für die Arbeitseinsätze gibt.

Ein weiterer Weg, der in der Region noch eher selten begangen wird, ist der Quereinstieg.

◆ Impulse:

1. Endlich gleicher Lohn für gleiche Arbeit, auch in der Region – Anwendung der EVA-Liste, um mögliche Einfallstore zur Diskriminierung im TVöD zu vermeiden

In Bereichen, in denen ein Tarifvertrag gilt, wie für die Regionsverwaltung der TVöD, wird allgemein davon ausgegangen, dass alle den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten. Studien zeigen jedoch immer wieder, dass dies mitnichten so ist. Unklare Bewertungskriterien für die Einstufung eröffnen Interpretationsspielräume und somit (unbeabsichtigtes) Diskriminierungspotential. Ein Beispiel ist, wenn unter dem Begriff Erschwernis lediglich belastende Umweltfaktoren gefasst werden und psycho-soziale Belastungsfaktoren nicht gewertet werden. Mit der EVA-Liste hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ein Analysewerkzeug vorgelegt, mit dem Bewertungskriterien auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hin überprüft werden können. Wir regen an, die EVA-Liste bei allen zukünftigen Stellenbewertungen zu nutzen.

2. Instrumente gegen den Fachkräftemangel

Die Regionsverwaltung ist mehrheitlich weiblich: Frauen stellen 62 % der Vollzeitäquivalente und

⁴³ Vgl. Gender Mainstreaming in Niedersachsen vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit 2002.

65% der Beschäftigten. Der sich verschärfende Fachkräftemangel geht deshalb insbesondere zu ihren Lasten, da weniger Fachkräfte die gleiche oder sogar steigende Arbeitsbelastung tragen müssen. Daher sind Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel gleichzeitig Maßnahmen für den Gesundheitsschutz und für die Frauenförderung. An dieser Stelle bewegt die Region Hannover bereits einiges: Die Attraktivität als Arbeitgeberin wird z.B. durch verbesserte Rahmenbedingungen erhöht, so sind die Nennung der Möglichkeit zur Arbeit in Teilzeit und im Homeoffice inzwischen Bestandteil der Ausschreibungen. Die Öffnung des Angestelltenlehrgang I für einen breiteren Personenkreis wurde zügig durch die Region umgesetzt und sehr gut angenommen. Um mehr Nachwuchs zu gewinnen, entwickelt der Ausbildungsbereich inzwischen ein Konzept für den Quereinstieg.

Der Fachkräfteproblematik in der Verwaltung zu begegnen, bleibt trotz aller Anstrengungen jedoch weiterhin eine große Schwierigkeit. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt daher nachdrücklich die Maßnahmen, die die Region angesichts des Fachkräftemangels bereits unternimmt.

Im Fall der Ausschreibung von Stellen ist das insbesondere die

Weitere Öffnung von Profilen

Nach Erfahrung der Gleichstellungsbeauftragten sind Ausschreibungen häufig sehr eng gefasst und schließen viele eventuell kompetente Bewerber*innen aus. So bieten die tarifrechtlichen Bestimmungen oft wenig Spielraum, wenngleich die Region Hannover hier bereits viele Anstrengungen zur „Öffnung“ unternimmt. Die Möglichkeiten, die bestehen, sollten deshalb weiterhin grundsätzlich von Beginn an bestmöglich genutzt werden.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist aus Perspektive der Gleichstellungsbeauftragten auch das Bekenntnis der Region Hannover zur

Weiteren Förderung des Quereinstiegs

Viele Kommunen leiden unter den starren und teilweise überkommenen Vorgaben bzgl. der notwendigen Qualifikation ihres Personals, in dessen Zentrum immer noch die übliche Verwaltungslaufbahn steht. Die Region Hannover als großer Kommunalverband sollte deshalb weiterhin, wo immer mög-

lich, seinen Einfluss zur zeitgemäßen Anpassung der Regelungen zur Personalauswahl geltend machen.

Sollten Ausschreibungen nicht erfolgsversprechend sein, empfiehlt es sich darüber hinaus aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten, Quereinstieg zu ermöglichen über

Strukturierte Qualifizierungsangebote

Bisher ist es in der Region mehrheitlich gängige Praxis, geeignete Fachkräfte direkt vom Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Die Gleichstellungsbeauftragte möchte deshalb anregen, als Alternative verstärkt Programme zur Nachqualifizierung von Neueinsteiger*innen zu nutzen, ggf. auch „on the job“.

Um der Komplexität des Themas Fachkräftemangel begegnen zu können, ist zudem notwendig, diejenigen, die mit der Auswahl und der Einarbeitung von Personal befasst sind, entsprechend zu schulen und zu unterstützen. Ein geeignetes Instrument hierfür ist der

Weitere Ausbau der Fortbildungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche

In der Vergangenheit bestanden hierzu bereits Angebote bei der Region Hannover. Zur Wiedereinführung bedarf es eines koordinierten Konzepts, Inhalte sollten u.a. die benannten Möglichkeiten der Ausgestaltung von Ausschreibungstexten sowie strukturierte Nachqualifizierungen für Neueinsteigende sein.

4.2 MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN DURCH GEZIELTE FÖRDERUNG UND REKRUTIERUNG

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) schreibt eine gleichberechtigte Besetzung der Stellen zwischen Frauen und Männern bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in der öffentlichen Verwaltung vor. Neben dieser gesetzlichen Verpflichtung zum Abbau von Unterrepräsentanzen innerhalb der Entgelt- und Besoldungsgruppen nach dem NGG ist die Regionsverwaltung bestrebt, zusätzlich geschlechtsspezifische Unterrepräsentanzen innerhalb der Fachbereiche abzubauen, wenn dort keine Parität von mindestens 45 % besteht. Durch die Fachlichkeit der meisten Teams ist es geboten, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern herzustellen, um eine geschlechter- und

zielgruppengerechte Ansprache und Ansprechpersonen bei Angeboten der Region Hannover zu gewährleisten. Die Gleichstellungsbeauftragte hat über ihren gesetzlichen Auftrag eine Mitwirkungspflicht bei allen Maßnahmen der Verwaltung. Dazu zählen insbesondere Personalentscheidungen ► **Kapitel 5. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.**

Während der Gleichstellungsplan für die Jahre 2021–23 zeigt, dass zahlreiche Unterrepräsentanzen abgebaut werden konnten, bildet sich dies im Bereich Führung nicht in Gänze ab. Das Bestehen von Unterrepräsentanz wird an dem jeweiligen Anteil eines Geschlechts an der Entgeltgruppe oder Position gemessen. Es arbeiten mehr Frauen als Männer in der Region (65%). Da Frauen mehr Teilzeit arbeiten (88%), sind die Vollzeitäquivalente als Vergleichsgröße hilfreich: Umgerechnet in Vollzeitstellen machen Frauen immer noch 62% der Beschäftigten aus.

Im Hinblick auf die Besetzung von Führungspositionen ist also zu konstatieren, dass die Grundgesamtheit, aus der potentiell weibliche Führungskräfte rekrutiert werden können, deutlich größer ist als die der Männer und dennoch liegen bei den Führungspositionen Unterrepräsentanzen von Frauen vor.

Wie wirkt sich das auf die Region aus und wie soll hier gegengesteuert werden?

Während die Dezernate überwiegend von Frauen geführt werden (von 6 Dezernent*innen sind vier weiblich, ein Anteil von 67%, der leicht über ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt), ist in den Fach- und Servicebereichsleitungen bereits eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen (42,11%), gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten, sichtbar.

Auch bei den Teamleitungen besteht noch keine Parität nach Geschlecht und Frauen sind unterrepräsentiert. Allerdings sind die Unterschiede in den Dezernaten groß: Die Dezernate I und IV erreichen auf der Teamleitungsebene keine 30% Frauenanteil. Dezernat R verzeichnet dagegen auf dieser Ebene eine Unterrepräsentanz von Männern, während Dezernat II und III eine paritätische Verteilung erreichen.

Daher hat sich der Personalbereich eine gezielte Frauenförderung vorgenommen, um künftig eine paritätische Besetzung der Führungspositionen zu erreichen.

Die Region bietet verschiedenen Fortbildungs- und Qualifizierungsprogramme an für Menschen, die Führungsverantwortung übernehmen wollen. Neu aufgelegt ist ein **Weiterbildungsprogramm für stellvertretende Führungskräfte**. Damit soll diese Position gestärkt werden, um Führungskräfte zu entlasten, Vertretung zu ermöglichen und ein „Hineingleiten“ in Führung mit einem schrittweisen Kennenlernen und der Übernahme von Aufgaben zu ermöglichen.

Geplant ist zusätzlich ein Qualifizierungsprogramm, das ausschließlich auf die Interessen von Frauen ausgelegt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte wird darüber hinaus **ein Netzwerk von Frauen in Führung** aufbauen, um Frauen in Führung einen Rahmen für Austausch und Vernetzung zu bieten und so dazu beizutragen, dass die Frauen in ihrer Führungsrolle in der Region an- und weiterkommen können.

Alle Führungspositionen in der Region sind grundsätzlich teilzeitgeeignet. Bisher wird diese Möglichkeit jedoch wenig in Anspruch genommen (aktuell arbeiten 16 Führungskräfte in Teilzeit, wovon zwei Männer sind). Dies ist wahrscheinlich auf die Verantwortungs- und Aufgabenfülle zurück zu führen. Mit gezielten Maßnahmen soll hier nachgesteuert werden. Eines dieser Instrumente ist das **Top Sharing**. Zwei Führungskräfte teilen sich eine Stelle, wobei beide in Teilzeit tätig sind. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass beide zu gleichen Teilen Führungs- und Fachverantwortung übernehmen. Es gibt aber auch das Modell der geteilten Führung, bei der die Themen und/oder Zuständigkeiten für Mitarbeitende aufgeteilt werden. Der Vorteil des Top Sharings ist, dass eine gegenseitige Vertretung problemlos möglich ist, da beide den gleichen Informationsstand besitzen. Übergabe- und Absprachezeiten sind „eingepreist“. Bisher ist das Modell nicht in Anspruch genommen worden, obwohl die Personalreferent*innen Matching-Hilfe und auch Unterstützung bei der detaillierteren Ausgestaltung anbieten, zudem begleitet die Personalentwicklung in unterschiedlicher Hinsicht die Umsetzung des Konzepts. Das liegt sicherlich an den Startschwierigkeiten eines neuen Konzepts, aber auch daran, dass Führungskräfte oft mehr als 60% arbeiten wollen und das Modell als zu starr empfinden. Bisher sind zudem nur wenige Führungspositionen mit der Möglichkeit eines Top Sharing ausgeschrieben worden.

◆ Impuls:

Topsharing zur Regel machen

Aktuell müssen sich Vorgesetzte explizit für eine Ausschreibung einer Führungsstelle als Topsharing (zwei Personen „teilen“ sich eine Leitungsstelle) entscheiden. Künftig sollte bei den Anforderungsprofilen von Leitungsstellen von einer grundsätzlichen Eignung für Topsharing ausgegangen werden. Ausnahmen müssten dann begründet werden – analog zu Abweichungen von der Möglichkeit zur Arbeit in Teilzeit, was bei der Region Hannover bereits sehr gut funktioniert. Auf diese Weise würde eine fundierte Auseinandersetzung mit Topsharing sichergestellt. Gleichzeitig würde auch der Zugang für interessierte (künftige) Führungskräfte niedrighschwelliger, die sich für sich selbst ein Topsharing-Modell vorstellen können. Die Umsetzung von Topsharing ist aus nachvollziehbaren Gründen derzeit noch eine große Aufgabe für die Region Hannover, die aber voraussichtlich mit einer höheren Zahl an Nutzer*innen des Modells auch stärker zur Routine wird.

4.3 STEIGERUNG DER ARBEITGEBERIN-ATTRAKTIVITÄT DURCH EINE VERBESSERTE VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Die Region Hannover ergreift einige lebensphasenorientierte Maßnahmen, um Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte Anreize zu schaffen. Für Mai 2022 strebt die Region Hannover deshalb zum sechsten Mal an, das Zertifikat audit berufundfamilie® zu erhalten. Somit gilt die Region Hannover seit 16 Jahren als besonders familien-

freundliche Arbeitgeberin. Alle Stellen der Regionsverwaltung werden grundsätzlich als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Ergänzt wird dies durch die Möglichkeit zur Teilzeitvereinbarung, die für alle Mitarbeitenden gilt, auch ohne Familienverantwortung. In den meisten Fällen kann dem entsprochen werden. Die gestiegene Teilzeitrage zeigt, dass die vielfältigen Modelle gerne in Anspruch genommen werden, wobei die meisten Mitarbeitenden deutlich über 50% arbeiten.

Durch einen Partnerschaftsvertrag mit der Fluxx-Notfallbetreuung haben Beschäftigte der Region Hannover seit Januar 2017 die Möglichkeit, kurzfristig und zu einem sehr günstigen Tarif eine Kinder- und Angehörigenbetreuung in Anspruch zu nehmen, um ihre Arbeitszeiten abzudecken ► **Kapitel 3.9. Arbeit und Wirtschaft.** Für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen übernimmt die Region Hannover zudem seit 2015 die Betreuungskosten für die Kinder von Beschäftigten. Für Regionsbeschäftigte stehen seit dem 01.08.2016 20 Krippenplätze in der regionseigenen AWO-Krippe zur Verfügung. In 3 Wochen der Sommerferien haben Beschäftigte außerdem die Möglichkeit, ihre Kinder auf Selbstkostenbasis für ein organisiertes Sommercamp anzumelden. Die Reauditierung für das Audit Familie und Beruf wird aktuell in Angriff genommen, um diesen hohen Standard beizubehalten und auszubauen.

| Anteil Teilzeit | Region | Teilzeit Beamtinnen | Teilzeit Beschäftigte Frauen | Teilzeit Beamte | Teilzeit Beschäftigte Männer |
|---|--------|---------------------|------------------------------|-----------------|------------------------------|
| ≤ 25% der wöchentlichen Regelarbeitszeit | 13 | 1 | 10 | 1 | 1 |
| ≤ 50% der wöchentlichen Regelarbeitszeit | 332 | 25 | 279 | 2 | 26 |
| ≤ 75% der wöchentlichen Regelarbeitszeit | 388 | 50 | 307 | 4 | 27 |
| < 100% der wöchentlichen Regelarbeitszeit | 270 | 27 | 188 | 15 | 40 |
| Region Gesamt | 1.003 | 103 | 784 | 22 | 94 |

Verteilung der Wochenarbeitszeit nach Beschäftigungsstatus (Stichtag 31.12.2020)

Bereits vor der Corona-Pandemie war geplant eine Dienstvereinbarung zum Thema Homeoffice aufzulegen. Die Nutzung von Homeoffice war während der Pandemie eine Notwendigkeit zur Aufrechterhaltung der Angebote der Region unter gleichzeitigem Schutz der Mitarbeitenden und teilweise gesetzlich verordnet. Gleichzeitig zeigte sie sich sowohl den Beschäftigten als auch den Führungskräften als echte Alternative zur Arbeit im Büro, da die digitalen Abläufe rasch eingeübt waren und Vorgesetzte merkten, dass die Arbeit weiterhin gut und verlässlich erledigt wurde. Homeoffice wird auch als eine Möglichkeit gesehen, die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit zu erleichtern, da Wegezeiten entfallen und Randzeiten zusätzlich genutzt werden können. In einer internen Befragung gaben 85% der Beschäftigten an, weiterhin Homeoffice nutzen zu wollen (GPR-Umfrage zum Homeoffice im August/September 2020). Inzwischen gibt es ein Fortbildungsangebot für Führen aus dem/ins Homeoffice, um u.a. zu gewährleisten, dass Mitarbeitende durch die Nutzung des Homeoffice nicht unsichtbar für die Vorgesetzten werden und somit Karriereeinbußen riskieren.

Für all diejenigen, die entweder nicht im Homeoffice arbeiten können oder wollen, und kurzfristig aufgrund von familiären Gründen (z.B. kurzfristige Betreuung von Kindern) das Auto nutzen müssen, um ins Büro zu fahren, werden drei sog. Familien-Parkplätze am Campus freigehalten. Diese ersparen eine zeitaufwändige Parkplatzsuche. Für die schnelle und unkomplizierte Erreichbarkeit der Arbeitsstätte kann diese Personengruppe einen der freigehaltenen Parkplätze direkt am Gebäude nutzen. Dafür bedarf es keiner Anmeldung, sondern lediglich eines Anrufs bei Bedarf.

◆ Impuls:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Einsicht, dass die Arbeitgeberin die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verwirklichen muss, ist längst etabliert, und zwar aus zwei Gründen: Nur auf diese Weise wird vielen Arbeitnehmer*innen, v.a. Frauen, eine, idealerweise existenzsichernde, Beschäftigung überhaupt erst ermöglicht. Gleichermaßen ist die Arbeitgeberin selbst auf Personal angewiesen – ohne die Option auf Vereinbarkeit wäre der Mangel an Fachkräften noch gravierender.

Entsprechend wurden und werden bei der Region Hannover viele Maßnahmen zur Verbesserung der

Vereinbarkeit erarbeitet und erfolgreich eingeführt. All diese Maßnahmen sind unverzichtbar und belegen das große Engagement der Region als familienfreundliche Arbeitgeberin.

Dennoch reicht der Status Quo aus Sicht der Gleichstellung nicht, um insbesondere Frauen mit Sorgearbeiten eine verlässliche, berufliche Perspektive bei der Region Hannover zu bieten. Für die Gleichstellung der Geschlechter ist eine paritätische Aufteilung von Sorgearbeit unerlässlich. Die folgenden Impulse sind deshalb als Handlungserfordernisse zu verstehen, die zum Teil auch auf bereits bestehende, erfolgsversprechende Maßnahmen und Erkenntnisse der Region Hannover Bezug nehmen.

Um den häufig immer noch negativen Folgen von Elternschaft auf die Karriere zu begegnen, empfiehlt die Gleichstellungsbeauftragte die Schaffung eines **Pool an Personal zur Kompensation von Elternzeit und Stundenreduzierungen aufgrund von Sorgearbeit**

Durch den aktuellen Gleichstellungsplan belegt, nehmen bei der Region Hannover überwiegend Frauen und diese mehrheitlich mindestens ein Jahr Elternzeit. Bei Männern beschränkt sich der Zeitraum, bis auf sehr wenige Ausnahmen, auf maximal zwei Monate. Auch bei Stundenreduzierungen aufgrund von Familienaufgaben sind Frauen deutlich in der Mehrheit. Positiv hervorzuheben ist, dass die Region Hannover auch bisher schon hohe Anstrengungen zur Kompensation unternimmt. In der bisherigen Praxis wird bei unbesetzten Arbeitsplätzen aufgrund von Elternzeit dabei unterschiedlich verfahren:

► In der allgemeinen Verwaltung wird unbefristet ausgeschrieben. Die Rückkehrer*innen wechseln dann auf andere Stellen. So sinnvoll dieses Vorgehen einerseits ist, v.a. mit Blick auf den beträchtlichen Mangel an Personal insgesamt und den allgemeinen Aufgabenzuwachs, bedeutet es doch für Wiedereinsteiger*innen aus naheliegenden Gründen andererseits oft einen signifikanten Einschnitt oder Rückschritt in der beruflichen Entwicklung. Vermutlich hält diese Tatsache auch viele Männer davon ab, länger oder überhaupt Elternzeit zu nehmen.

► Im Sozialbereich wird lediglich befristet für die Dauer der Elternzeit ausgeschrieben, weil hier, anders als bei den Verwaltungsfachkräften, eher keine Vakanzen bestehen. Zudem sind die Auf-

gabenzuschnitte und Entgeltgruppen von Sozialarbeiter*innen und -pädagog*innen, auch hier anders als bei den Verwaltungsfachkräften, häufig unterschiedlich. In der Folge ist jedoch auch der Kreis an Bewerber*innen klein.

- ▶ Bei speziellen Aufgaben (bspw. Funktionen wie persönliche*r Referent*in oder Beauftragte*r) wird ebenfalls befristet ausgeschrieben, weil diese Mitarbeitenden in keinem anderen Bereich eingesetzt werden können. Gleichmaßen besteht hier die Gefahr eines Mangels an Bewerbungen.

Auch bei Stundenreduzierungen, z.B. aufgrund von Familienaufgaben, die Mitarbeitenden durch das Recht auf Teilzeit in der Regel im gewünschten Umfang ermöglicht werden müssen, ist das jeweilige Vorgehen unterschiedlich:

- ▶ Wenn 100% Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert werden, können die frei werdenden Anteile zwar ausgeschrieben werden. Bis zur Besetzung vergehen in der Regel jedoch mindestens 6 Monate.
- ▶ Wenn sich die freiwerdenden Stunden auf etwas weniger als 19,5 belaufen, bemüht sich der Service Personal um eine Aufstockung, um die Chancen auf eine Kompensation zu erhöhen.
- ▶ Wenn nur um wenige Stunden reduziert wird und im Team keine weiteren, bisher nicht vergebenen Anteile zu 50% zusammengefügt werden können, muss das Arbeitsvolumen in der Regel vom Team aufgefangen werden. Besonders problematisch ist das bei Führungskräften.

Die Gleichstellungsbeauftragte regt daher an, zusätzlich zu den Kompensationen, die durch Ausschreibung ermöglicht werden (können), einen Pool an Personal ähnlich wie PIT zu bilden, der bei Elternzeit und sorgearbeitsbedingten Stundenreduzierungen unterstützt. Auf diese Weise könnten alle oben beschriebenen Schwierigkeiten leichter abgedeckt werden. Eltern könnten außerdem mit besserem Gewissen in Elternzeit gehen und im Anschluss auf ihre eigentlichen Stellen zurückkehren, was sowohl den Kolleg*innen, die nicht durch die Übernahme von Aufgaben belastet würden, als auch den beruflichen Aussichten der Wiedereinsteiger*innen zugutekäme.

Damit Elternschaft zukünftig von Vorgesetzten weniger als „Herausforderung“ oder sogar „Problem“ wahrgenommen wird, besteht aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten darüber hinaus die Notwendigkeit der Entwicklung eines

Leitfaden „Schwangerschaft und Elternzeit“ für Führungskräfte

Die Sensibilisierung von Führungskräften rund um Schwangerschaft und Elternzeit ist notwendig, um den berechtigten Ansprüchen von Eltern angemessen zu begegnen und ihnen Wertschätzung zuteilwerden zu lassen. Andernfalls könnte die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden mit Familienaufgaben stark beeinträchtigt werden, was wiederum negative Folgen für die Region als Arbeitgeberin – siehe Fachkräftemangel – haben könnte. Neben einem Ablaufplan, in dem der Führungskraft die für die Arbeitgeberin relevanten Schritte bei Schwangerschaft und/oder Elternzeit von Mitarbeitenden sowie die Rechtslage erläutert werden, sollten der Kern eines solchen Leitfadens alle Informationen sein, die (werdenden) Eltern die Sorge vor mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie nehmen. Dazu zählt insbesondere auch der Hinweis auf die Möglichkeit zur Rückkehr in Teilzeit auf die eigene Stelle für alle Mitarbeitenden, auch solche mit Führungsaufgaben.

Um auch Nachwuchskräften die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, plädiert die Gleichstellungsbeauftragte für

Familienfreundliche Studienmöglichkeiten am NSI

Bei der Region Hannover haben im Jahr 2021 rund 40 Anwärter*innen ihr Duales Studium begonnen. Die Bachelor-Studiengänge Allgemeine Verwaltung und Verwaltungsbetriebswirtschaft gliedern sich jeweils in zwei Teile: Die Lehrinhalte werden am Niedersächsisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung e. V. (NSI) absolviert, die Praxisphasen finden vor Ort bei der Region Hannover statt. Für die Region Hannover ist die Ausbildung von Anwärter*innen angesichts des Fachkräftemangels in der Verwaltung, der insbesondere die Laufbahngruppe 2 betrifft, essentiell. Perspektivisch soll deshalb per anno 60 Studierende ein Platz bei der Region angeboten werden. Allerdings müssen potentielle Studierende über die nötigen Zugangsvoraussetzungen verfügen und ein umfangreiches Auswahlverfahren absolvieren, was häufig eine Hürde bedeutet.

Vor diesem Hintergrund wiegt es umso schwerer, dass Personen mit Sorgeverantwortung für Kinder oder zu pflegende Angehörige – meist handelt es sich dabei um Frauen – im Studium vor Herausforderungen stehen. Zwar ermöglicht die Region Hannover ihren Anwärt*innen, unter den oben genannten Voraussetzungen ihre Praxisphasen in Teilzeit und Gleitzeit zu absolvieren und leistet damit einen hohen Beitrag zur Vereinbarkeit. Für die Studienphasen am NSI gilt das jedoch nur eingeschränkt: Der Stundenumfang selbst ist meist teilzeitnah, die vorgegebenen Zeiten sind jedoch in der Regel nicht familienfreundlich. Für eine entsprechende Anpassung setzt sich die Region Hannover bereits seit Langem intensiv ein. Die Gleichstellungsbeauftragte begrüßt die Anstrengungen und möchte mit diesem Impuls die für das NSI zuständigen Kommunen für das Problem sensibilisieren: Als kommunale Hochschule sollte das NSI unterschiedlichen Lebenslagen von Studierenden durch die Schaffung der Möglichkeit eines familienfreundlichen Studiums Rechnung tragen – im gleichen Maße, wie die Kommunen dies tun.

4.4 DISKRIMINIERUNGSFREIE REGION

Mit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt 2021 hat die Region ihre Absicht bekräftigt, Vielfalt als Chance zu verstehen und Diskriminierung entschieden entgegen zu treten. Dieser Ansatz aus dem Bereich Managing Diversity ist eine Initiative von Arbeitgebenden und zielt darauf ab, die jeweiligen Institutionen, Organisationen und Unternehmen so aufzubauen, dass gegenseitiger Respekt die Grundlage des Handelns und die Belegschaft möglichst ein Abbild der Gesellschaftsstruktur ist. Gesellschaftliche Vielfalt soll wahrgenommen und als Gewinn begriffen werden.

„Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.“⁴⁴

⁴⁴ Auszug aus der Urkunde der Charta der Vielfalt

Nicht zufällig ähneln die genannten Dimensionen der Charta der Vielfalt denjenigen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), sind es doch die Dimensionen, aufgrund derer Menschen Diskriminierung erfahren. Nach § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes müssen „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ verhindert oder beseitigt werden. Diese sogenannten sozialen Ungleichheitskategorien mit Ausnahme des Geschlechts sollen hier unter dem Begriff „Diversität“ subsumiert werden. § 2 macht deutlich, dass sich diese Bestimmungen insbesondere auf das Feld Beruf und Arbeit beziehen.

◆ Impuls: Schaffung einer Stelle für Diversity Management

Auch wenn die Region in ihrer Beschäftigtenstruktur bereits recht vielfältig aufgestellt ist, bildet sie doch nicht gesellschaftliche Realitäten in Gänze ab. Es fehlt an einer Zuständigkeit für das Themenfeld Diversity, vor allem in der Personalgewinnung, aber auch in der Vernetzungs- und Ansprechfunktion. Oftmals erfolgt eine Zuständigkeitsübertragung an die Gleichstellungsbeauftragte, die aber aufgrund des gesetzlichen Auftrags zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nicht zuständig ist. Wie bereits der Dt. Städtetag in seinem Positionspapier: Gender Mainstreaming und Diversity Management im Kontext kommunaler Gleichstellungspolitik konstatiert, ist es unumgänglich Gleichstellung als Querschnittskategorie vorzuschalten. Die darüberhinausgehende Zuständigkeit für Fragen Diversity betreffend, ist weder leistbar noch inhaltlich zielführend, da Gleichstellung nicht eine von acht gleichwertigen Ungleichheitskategorien ist, sondern eine, auch gesetzlich verankerte, Sonderstellung genießt. Daher ist es zwingend, eine Stelle für Diversity Management einzuführen.

4.5 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Debatten um #Metoo zeigen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in vielen Facetten auftritt und sich quer durch alle Berufsgruppen zieht. Nach Angaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat jede oder jeder Zweite bereits sexistische Witze, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen oder andere Formen von sexueller Belästigung erlebt.

Die Region Hannover ist als Dienstherrin bzw. Arbeitgeberin u.a. nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gesetzlich verpflichtet, Beschäftigte und darüber hinaus auch Besuchende nicht zu diskriminieren und diese vor (sexueller) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Dies fand im Februar 2019 Eingang in eine Dienstanweisung. Zudem hat die Gleichstellungsbeauftragte in einer Veranstaltung zur Dienstanweisung informiert und einen Handlungsleitfaden erstellt, der die Inhalte der Dienstanweisung in Kürze wiedergibt. Dazu finden Schulungen für die Ausbildungsbeauftragten sowie Informationsveranstaltungen für die Auszubildenden und Anwärter*innen statt. Ein Schulungskonzept für die Führungskräfte ist erstellt.

Die bisherige Ansprechperson bei Beschwerden war ein Mann. Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich für eine paritätische Besetzung stark gemacht, diese soll nun bei einer, aufgrund eines Stellenwechsels notwendig gewordenen, Umbesetzung Mitte 2022 realisiert werden.

Die Region Hannover möchte erreichen, dass alle Beschäftigten gesund und gerne zur Arbeit kommen. Es werden viele präventive Maßnahmen ergriffen, um arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen und Erkrankungen zu vermeiden und die eigene Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu stärken. Dazu gehören die Umsetzung und Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit, die betriebsärztliche Betreuung und Sozialberatung, einschließlich der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit.

Im Bereich der Gesundheitsförderung werden mobile Massagen zum Selbstkostenpreis, Kooperationen mit Yoga- und Fitnessstudios mit vergünstigten Tarifen für Mitarbeitende sowie zahlreiche Sport- und Fitnessangebote, Infotage und Schulungen angeboten. In der regelmäßig angebotenen Aktiv-Pause besteht

für Beschäftigte die Möglichkeit, mit einer 10-minütigen Sporteinheit arbeitsbedingte Fehlhaltungen zu korrigieren sowie Nackenverspannungen und Rückenschmerzen entgegen zu wirken. In 2019 wurden diese Angebote auch vermehrt für die dezentralen Standorte angefragt, so dass sie auch dort stattfinden.

Im Juli 2019 fand die erste Infobörse Frauengesundheit mit 140 Teilnehmerinnen statt. Es gab Vorträge und einen Markt der Möglichkeiten zu Themen wie Wechseljahre, Brust- sowie Herzgesundheit, gesunde Ernährung und Stressbewältigung. Ein MammaCare-Kurs zur Brustkrebsprävention hat im Januar 2020



stattgefunden und sollte in das Regelangebot übergehen. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten viele Kurse entfallen oder wurden digital angeboten.

Noch vor dem ersten Lockdown konnte der erste Männergesundheitstag mit 134 Teilnehmern im Februar 2020 stattfinden. Im Fokus standen Themen wie gesunde Ernährung, Stressbewältigung, aber auch die Wichtigkeit von Vorsorgeuntersuchungen und Beratung zu Herzerkrankungen und Prostatakrebs.

Das Jahr 2020 wurde intensiv dafür genutzt, das bisherige Angebot digital zugänglich zu machen. Dies wurde für das Jahr 2021 umgesetzt⁴⁵.

⁴⁵ Informationen zu den Tätigkeiten des Arbeits- und Gesundheitsschutz sind den Berichten: Gesundheitsjahr 2019 und Gesundheitsjahr 2020 entnommen.

Kapitel FÜNF

DIE ARBEIT DER GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN

5.1 RAHMENBEDINGUNGEN

Grundsätzliches

Die Erfolge in der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten lassen sich zum Teil nur schwer messen: Manches zielt auf den bekannten „Kulturwandel“ ab und entfaltet deshalb im besten Fall eher auf der langen Strecke seine Wirkung. Andere Einflussnahmen entspringen relativ kleinteiliger, dennoch aufwendiger Arbeit und sind der wichtigen, gesetzlichen verankerten Pflicht der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geschuldet. Das gilt z.B. für die Beteiligung an Drucksachen und für jegliche Anfragen und Beratungen, auch solche wenig formeller Natur. Zuletzt ist auch die Herstellung von „Verbindungen“ ein entscheidender Faktor der Gleichstellungsarbeit, der aber nach außen oft weniger sichtbar ist. So wirkt die Gleichstellungsbeauftragte häufig auf die Entstehung von Netzwerken zu bestimmten, drängenden Problemen mit Gleichstellungsbezug hin. Ob sich die Zusammenschlüsse als Erfolg erweisen, zeigt sich dann im späteren Verlauf und ist abseits des direkten Einflusses der Gleichstellungsbeauftragten.

Den Berichtszeitraum betreffend, hat die Corona-Pandemie die Gleichstellungsarbeit in den Jahren 2020 und 2021 maßgeblich beeinflusst. Diese hat, wie im Folgenden an einigen Stellen ausgeführt werden wird, zu einigen Schwerpunktverschiebungen beigetragen. Korrespondierend damit ist die zunehmende Präsenz des Themas Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Diskurs (z.B. zu Parität, Gewalt gegen Frauen, Aufteilung von Sorgearbeit). Auch die Funktion kommunaler Gleichstellungsbeauftragter rückt damit insgesamt stärker in den Fokus, was sich, wie sich hier zeigt, u.a. in der Öffentlichkeitsarbeit niederschlägt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat den gesetzlichen Auftrag, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen. Sie wirkt an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Dazu kann sie Vorhaben und Maßnahmen anregen, die sowohl die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung, personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Region Hannover als auch Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich der Region Hannover betreffen.

Zusätzlich zu dieser Aufgabe hat die Region Hannover der Gleichstellungsbeauftragten weitere Aufgaben übertragen:

- ▶ die fachliche Betreuung für den Ausschuss für Gleichstellung, Frauenförderung und Integration (bis 09/2021; seitdem Unterstützung der Organisation des Ausschusses für innere Organisationsangelegenheiten, Finanzen und Gleichstellung);
- ▶ das Zuwendungsmanagement für Beratungsstellen für Frauen und Männer bei Gewalt, Krisen und Notlagen;
- ▶ die Neuausrichtung der Förderstruktur von Frauenberatungsstellen;
- ▶ die Ansiedlung der Genderkoordination der Region Hannover im Team Gleichstellung;
- ▶ die Leitung des Teams Gleichstellung.

Dazu kommen kurz- und mittelfristig von der Politik und der Verwaltung angeregte Aufgaben, bspw. Konzeptentwicklungen zu gleichstellungspolitischen Themen oder Mitarbeit in Projektgruppen betreffend. Das Team Gleichstellung beteiligt sich zudem an der Ausbildung von Anwärt*innen und betreut regelmäßig dual Studierende während ihrer Praxisphasen.

Personelle und finanzielle Ausstattung

Für die oben skizzierten Aufgaben ist das Team Gleichstellung mit sechs Stellen, verteilt auf sieben Personen, ausgestattet: Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch eine ständige Stellvertreterin, eine Gleichstellungsreferentin, eine Genderkoordinatorin, anderthalb Stellen in der Sachbearbeitung und eine Teamassistentin unterstützt. Im landesweiten Vergleich ist die personelle Ausstattung damit zwar vergleichsweise gut, aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Hintergrund ihrer zusätzlichen Aufgaben jedoch immer noch knapp bemessen.

Der finanzielle Etat der Gleichstellungsbeauftragten beträgt rund 1.500.000 € jährlich (Stand: 2021). Davon werden mehr als 95 % der Mittel zur Förderung von Beratungsstellen eingesetzt. Der weitaus kleinere Anteil (80.000 €) steht der Gleichstellungsbeauftragten für ihre jährlichen Aktivitäten (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerke, Kooperationen) und einige reguläre Ausgaben des Teams (bspw. IT, Dienstreisen, Weiterbildungen) zur Verfügung.

Zuwendungen an Beratungsstellen für Frauen und Männer bei Gewalt, Krisen und Notlagen

Die Beratungsangebote in der Region Hannover sind vielfältig. Bei Gewalt, Krisen und Notlagen können Menschen hier auf ein Spektrum zugreifen, das im niedersächsischen Vergleich seinesgleichen sucht. Obwohl es nach wie vor keine ausreichenden rechtlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit gegen Gewalt gegen Frauen gibt und so die Akquise von finanziellen Mitteln immer wieder eine Herausforderung ist, gibt es in der Region Hannover eine Vielzahl an engagierten Organisationen, die in diesem Bereich Unterstützungsangebote machen. Im Berichtszeitraum hat die Region Hannover jährlich 22 Beratungsstellen durch den Teilhaushalt Gleichstellung gefördert. Vorwiegend werden Beratungsstellen von Frauen für Frauen bei Gewalt unterstützt, aber auch Angebote für Männer, die von Gewalt betroffen sind oder zur Prävention für Täter*innen.

In den meisten Beratungsstellen werden Personen mit multiplen Problemlagen vorstellig, weil Beratungen oft erst spät und dann aus großer Not heraus in Anspruch genommen werden. Die Nachfrage nach zielgruppenspezifischen Angeboten für queere Menschen ist gleichbleibend hoch, in diesem Feld fördert das Team Gleichstellung zwei Beratungsstellen bzw. Initiativen. Der Flyer zu den Frauenberatungsstellen in der Region Hannover, den das Team Gleichstellung bereits seit Langem zur Verfügung stellt, wurde 2020 aktualisiert und veröffentlicht.

Als Trägerin der Gesundheitsfürsorge fördert die Region Hannover zudem mit dem Frauen- und Mädchengesundheits-Zentrum einen Ort der Frauengesundheit für alle Frauen in der Region Hannover.

Ausschuss für Gleichstellung, Frauenförderung und Integration (AfG) und Ausschuss für innere Organisationsangelegenheiten, Finanzen und Gleichstellung (OfG)

Die Region Hannover (bzw. der Landkreis Hannover als ihr Rechtsvorgänger) war Vorreiterin, als sie schon Anfang der 1990er Jahre einen eigenen Ausschuss für Gleichstellung von Frauen und Männern etablierte und damit der Gleichstellungspolitik zu mehr Sichtbarkeit verhalf. Im Ausschuss für Gleichstellung, Frauenförderung und Integration (AfG) wurden bis September 2021 inhaltliche Schwerpunkte diskutiert

und Beschlussempfehlungen zu frauen- und gleichstellungsrelevanten Belangen gegeben. Damit stellte der AfG die Weichen für die Stärkung und Sicherung frauen- und gleichstellungspolitischer Strukturen in der Region Hannover. Die Gleichstellungsbeauftragte organisierte und betreute den AfG und berichtete im Ausschuss regelmäßig über ihre Aktivitäten und gleichstellungsspezifische Handlungserfordernisse. Regionsinterne Maßnahmen und Aktivitäten, wie z.B. der Gleichstellungsplan, wurden hier ebenfalls turnusmäßig vorgestellt und diskutiert. Zudem wurden Expert*innen zu Fachvorträgen eingeladen und Beratungsstellen oder Initiativen vor Ort besucht.

Seit Beginn der neuen Legislaturperiode im Herbst 2021 sind die Themen des AfG in den neu geschaffenen Ausschuss für innere Organisationsangelegenheiten, Finanzen und Gleichstellung (OFG) übergegangen. Die erste Sitzung fand im Dezember 2021 statt. Der Gleichstellungsbeauftragten obliegt nun nicht mehr die Sitzungsvorbereitung wie im AfG. Ob gleichstellungspolitische Themen in diesem Ausschuss in derselben Tiefe und im selben Umfang wie im AfG diskutiert werden können, bleibt abzuwarten, fest steht lediglich, dass die zeitlichen Kapazitäten aufgrund der Zusammenlegung mit zwei für die Verwaltung zentralen Themenkomplexen – Organisation und Finanzen – stark limitiert sind.

Im Folgenden werden einige im Kontext Gleichstellung zentrale Aktivitäten der Ausschüsse nach Kalenderjahren vorgestellt. Standards, die in jedem Jahr auf der Tagesordnung stehen, sind der jährliche Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten inklusive Kennzahlen, die Zuwendungen an die Beratungsstellen, die durch das Team Gleichstellung gefördert werden sowie die Haushaltsplanungen. Bedingt durch die Coronapandemie, kam es im Jahr 2020 zum Ausfall einer Sitzung, auch die jährliche Bereisung fand in 2020 und 2021 nicht statt. Eine weitere Veränderung betrifft die Möglichkeit zur virtuellen Teilnahme, die seit 2021 besteht.

2019

Im Jahr 2019 war im AfG die Neuausrichtung der Förderstruktur von Frauenberatungsstellen in der Region Hannover ein Schwerpunktthema, das wiederholt auf der Agenda stand (die Vertragsabschlüsse erfolgten im Dezember 2019). Zudem wurde u.a. die Arbeit der Genderkoordinatorin im Team Gleichstellung bzw. die Gleichstellungsrelevanz im Verwaltungshandeln

erläutert. Zur durchgängigen Darstellung von Genderaspekten in den Vorlagen der Regionsverwaltung wurde durch eine Fraktion in 2019 ein Antrag gestellt, der sich jedoch nicht durchsetzen konnte. Das Thema wird in ähnlicher Form jedoch auch in der neuen Wahlperiode von der Gleichstellungsbeauftragten verfolgt. Diskutiert wurde im Ausschuss 2019 auch die Prüfung der Installation von Wickeltischen, u.a. vor dem Hintergrund der diesbezüglichen Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten – auch dies ein Thema, das auch im Jahr 2022 noch nicht für die Liegenschaften der Region Hannover abgeschlossen werden konnte. Ziel der Bereisung war die Koordinierungs- und Beratungsstelle bei häuslicher Gewalt der AWO und diejenigen Beratungsstellen, die Aufklärungs- und Beratungsarbeit im Bereich LSB-TIQ* anbieten.

2020

In der ersten Sitzung des AfG 2020 erfolgte die Vorstellung des Gleichstellungsberichts 2016 bis 2018 der Region Hannover. Ebenfalls dem Arbeitsfeld Gender Mainstreaming zugeordnet, wurde im Ausschuss in diesem Jahr mehrmals das Thema Gender Budgeting diskutiert. Wie in jenem Jahr zu erwarten, waren die Auswirkungen der Coronapandemie ein Schwerpunkt in der Arbeit des Ausschusses. Die Gleichstellungsbeauftragte brachte ein Positionspapier mit dem Titel „Auswirkungen von Corona auf die Lage der Frauen“ ein; die Situation von Kindern, Jugendlichen und Familien im Kontext der Pandemie wurde erläutert und problematisiert und die Abfrage zusätzlichen Mittelbedarfs aufgrund von Corona bei den Frauenberatungsstellen vorgestellt. Zudem hat das zivilgesellschaftliche Bündnis „#kinderbrauchenkinder“ (inzwischen Teil der „Initiative Familien“) abseits der Tagesordnung und regulärer Einladung durch einen Kurzbesuch im Ausschuss auf die schwierige Lage von Kindern angesichts des Lockdowns hingewiesen. Die Netzwerkarbeit im Kontext Gleichstellung in der Gebietskörperschaft Region Hannover standen durch eine Drucksache der Gleichstellungsbeauftragten zur Interkommunalen Zusammenarbeit und durch den Bericht zum Arbeitskreis Frauenschutz – Kinderschutz auf der Agenda des AfG. Vorgestellt haben sich im Ausschuss im Jahr 2020 u.a. das Frauen- und Mädchengesundheits-Zentrum (FMGZ) der Region Hannover, die Hebammenzentrale und die Koordinierungsstellen Alleinerziehende sowie Frau und Beruf bei der Region Hannover.

2021

Die Arbeit gegen häusliche Gewalt nahm im Jahr 2021 einen großen Raum im AFG ein. Durch die Gleichstellungsbeauftragte wurde die Neuausrichtung der Förderstruktur von Frauenberatungsstellen in der Region Hannover und der aktuelle Stand zur Umsetzung des Konzeptes zur Weiterentwicklung von Beratung, Schutz und Hilfen für gewaltbetroffene Frauen in

der Region Hannover vorgestellt. Das Thema wurde auch durch externe Referierende aufgegriffen: So erläuterte die Polizeidirektion Hannover ihre Präventionsarbeit im Bereich häusliche Gewalt und die Beratungsstelle TäBea berichtete über Täterinnenberatung und Prävention. In einem breiteren Zusammenhang stellte darüber hinaus das Männerbüro Hannover seine Arbeit vor. Außerdem wurden die Jahresberichte der Beratungs- und Interventionsstellen (BISS) zur Verfügung gestellt. Der Beitritt der Region Hannover zur „Initiative Klischeefrei“ für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees, koordiniert durch das Team Gleichstellung, war ebenfalls Gegenstand im Ausschuss. Dieses galt gleichermaßen für die Kampagne „Pflegerbellion“ der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG), die die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt. In der ersten Sitzung des OFG standen u.a. die frauen- und gleichstellungspolitischen Impulse für die Region Hannover, die die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt hat, auf der Agenda. Die Impulse fanden zum Teil auch Eingang in den vorliegenden Gleichstellungsbericht.



5.2 ALLGEMEINE MITWIRKUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AN MAßNAHMEN DER REGION HANNOVER

Mitwirkung an Entscheidungen

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre mitwirkenden Aufgaben wahr, indem sie an Sitzungen der Regionsversammlung und punktuell an Fachausschüssen teilnimmt und sich v.a. regelmäßig mit relevanten Akteur*innen innerhalb der Regionsverwaltung austauscht. Sie ist Mitglied oder Teilnehmerin mehrerer regionsinterner Führungsrunden, z.B. der Dezerent*innenkonferenz (DK), dem Dezernatsführungskreis (DFK), den Krisenstäben der Region Hannover zu Corona und zur Aufnahme von Geflüchteten aus der Ukraine und der Klausur der Hauptverwaltungsbeamt*innen in der Region Hannover. Sie bringt dort ihre Anregungen ein oder verfasst Stellungnahmen. Auch an Projekt- und Arbeitsgruppen, Steuerungs- oder Lenkungsgruppen wird die Gleichstellungsbeauftragte meist regelmäßig beteiligt. Sie nimmt u.a. am Audit berufundfamilie und an der AG zur Charta der Vielfalt teil. Zum Teil gelingt es in den Gruppen, gleichstellungsrelevante Schwerpunkte zu vermitteln, die im weiteren Projektverlauf berücksichtigt werden können. Zu einzelnen Themen nutzt sie die gängigen Instrumente der internen Kommunikation, wirkt an Formaten der Region Hannover mit oder initiiert eigene Veranstaltungen.

Damit die Gleichstellungsbeauftragte mitwirken kann, muss sie rechtzeitig beteiligt werden. Rechtzeitige Beteiligung bedeutet, dass sie in einem Stadium beteiligt wird, in dem sie auf das Ergebnis noch Einfluss nehmen kann. Anders verhielt es sich jedoch zu Beginn der Coronapandemie, als die Gleichstellungsbeauftragte auf die Einbindung in den Corona-Krisenstab hinwirken musste. An dieser Stelle wird exemplarisch deutlich, dass Krisensituationen auch eine Herausforderung für Standards und Strukturen in der Gleichstellungsarbeit sind und der Erhaltung dieser in solchen Zeiten entsprechend besondere Aufmerksamkeit zuteilwerden muss.

Allerdings ist eine generelle Mitwirkung bei der Größe der Region, der Aufgabenvielfalt und der daraus resultierenden Vielzahl an Vorhaben, Projekten und Formaten nicht einlösbar. Sie ist aber auch nicht überall reflexhaft erforderlich. Grundsätzlich muss die Gleichstellungsbeauftragte auch nicht in persona an-

wesend sein. Vielmehr geht es darum, dass sie Planungen gleichstellungsorientiert mitgestalten kann. Die Mitwirkungspflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind kein Selbstzweck – sie müssen immer mit dem Ziel verbunden sein, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern voran zu bringen.

Optimierungspotential sieht die Gleichstellungsbeauftragte, wie auch schon im letzten Gleichstellungsbericht verdeutlicht, insbesondere bei der Beteiligung an Maßnahmen, Vorgaben und Programmen der Fachdezernate. Wiederum zu Beginn der Coronapandemie, in der aufgrund der besonderen Situation naturgemäß auch kurzfristig agiert und reagiert werden musste, blieb die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten häufig aus. Bislang kommen Fachdezernate aber auch abseits krisenbedingter Ausnahmesituationen nur vereinzelt frühzeitig auf die Gleichstellungsbeauftragte zu. In vielen Fällen kann sie deshalb an Planungen und fachlichen Vorhaben nur sporadisch oder gar nicht mitwirken. Wenn Planungen dann in konkrete Drucksachen münden, ist es aber in der Regel zu spät. Im ungünstigsten Fall führt dies zu abweichenden Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten, soweit ihre zeitlichen Kapazitäten ihr dies erlauben. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten besteht hier entsprechend ein Kommunikationsdefizit, dem durch konkrete Maßnahmen, wie bspw. ein Gendercheck in Drucksachen, abgeholfen werden kann.

Gender Mainstreaming

Ein Alleinstellungsmerkmal der Region Hannover, die mit Blick auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Kommunalverwaltungen Vorbildcharakter hat, ist die im Team Gleichstellung angesiedelte Stelle der Genderkoordinatorin. So steht sie im regelmäßigen Kontakt mit allen Führungskräften der Region Hannover sowie mit denjenigen Mitarbeitenden, die Fachaufgaben mit Gleichstellungsrelevanz bearbeiten. Die Führungskräfte – insbesondere diejenigen, die neu in ihrer Rolle sind – werden in ihrer Genderkompetenz durch Schulungen und Beratungen unterstützt, damit sie Geschlechtergerechtigkeit in ihren jeweiligen Fachaufgaben berücksichtigen. Durch den regelmäßigen Austausch entstehen tragfähige Kontakte auf der Arbeitsebene, die dazu führen, dass gleichstellungsspezifische Aspekte in Fachaufgaben mehr in den Fokus rücken. Dies ersetzt zwar nicht die gesetzliche vorgeschriebene Beteiligung der Gleichstellungsbe-

auftragten, ergibt aber dennoch positive Effekte für die Gleichstellungsarbeit der Region Hannover. Der politische Beschluss der Region Hannover, eine Stelle zur Genderkoordination einzurichten, ist deshalb ein entscheidender Erfolgsfaktor für gute Gleichstellungsarbeit.

Mitwirkung an personellen Maßnahmen

Der Kernbereich der Mitwirkung in der Gleichstellungsarbeit ist das Feld Personal, was sowohl das Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz als auch das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz so vorsehen. Im Personalbereich sind etwaige Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern relativ leicht identifizierbar. Zudem ist der Effekt für Mitarbeitende wie für die Organisation insgesamt unter Umständen deutlich und verschiedene Einflussmöglichkeiten seitens der Gleichstellung gegeben.

Mit dem Service Personal und Organisation bestehen enge und gute Arbeitskontakte. Das intensivste gemeinsame Arbeitsfeld sind die Personalauswahlverfahren. Routinegespräche finden quartalsweise mit der Teamleitung Personalgewinnung und Ausbildung, ihrer Stellvertretung und bei Bedarf mit der Serviceleitung statt, um den Informationsfluss sicherzustellen.

Personalgewinnung

In der Personalarbeit steht für die Gleichstellungsbeauftragte, was ihr zeitliches Engagement anbelangt, die Personalgewinnung im Mittelpunkt der Aktivitäten. Sie wird dabei auf Basis ihrer gesetzlichen Rechte und Pflichten an allen Schritten innerhalb des Prozesses beteiligt. Grundsätzlich erhält die Gleichstellungsbeauftragte alle Ausschreibungen vor ihrer Veröffentlichung, um gegebenenfalls Einfluss auf die Inhalte nehmen zu können. In den meisten Fällen gab es keine Änderungshinweise zur Ausschreibung, u.a. auch deshalb, weil die Region Hannover Stellen mit Unterrepräsentanz in der Regel extern ausschreibt. Ausnahmen werden mit der Gleichstellungsbeauftragten mehrheitlich im Vorfeld abgestimmt.

Im Rahmen ihrer Rückmeldungen zu den jeweiligen Ausschreibungen weist die Gleichstellungsbeauftragte darauf hin, ob sie weiter am Verfahren zu beteiligen ist. Sie prüft die Auswahl der einzuladenden Bewerber*innen und nimmt nach Möglichkeit an den Vorstellungsgesprächen bis zur endgültigen Entscheidung durch das Auswahlgremium teil. Diese umfassende Begleitung der Verfahren durch die Gleich-

stellungsbeauftragte findet immer dann statt, wenn es sich um Führungsstellen und/oder höherbezahlte Stellen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen – v.a. mit Blick auf die Eingruppierung, aber auch auf das Tätigkeitsfeld – handelt.

Im Zeitraum des Gleichstellungsberichts hat die Gleichstellungsbeauftragte ihre Mitwirkung an Verfahren sowie an Vorstellungsgesprächen kontinuierlich steigern können. Bezogen auf das Jahr 2021, hat sie die Ausschreibungstexte bei circa 300 Stellenbesetzungsverfahren geprüft. An rund 70 Verfahren hat sie u.a. durch Sichtung der Auswahlmatrix näher mitgewirkt, an 20 von diesen Verfahren auch an den Vorstellungsgesprächen teilgenommen. Zum einen ist die Zunahme auf die oben skizzierte, generelle Bedeutung des Themas zurückzuführen. Zum anderen hat sich das Wirken der Gleichstellungsbeauftragten während der Pandemie noch stärker als zuvor auf die Verwaltung selbst konzentriert. Dass beim Abbau von Unterrepräsentanzen große Fortschritte erzielt werden, zeigt der aktuelle Gleichstellungsplan, der für die Jahre von 2021 bis 2023 gilt. Unter anderem beim Thema Führung, und hier insbesondere bei der Führung in Teilzeit und beim Topsharing, besteht aber noch weiterhin Handlungsbedarf aus Gleichstellungssicht.

Personalentwicklung

Ein weiterer, wichtiger Bereich der Mitwirkung an personellen Angelegenheiten ist die Personalentwicklung. Auch hier ist die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig im Austausch mit unterschiedlichen Stellen im Service Personal und Organisation, nimmt Einblick in Planungen und Prozesse und gibt Anregungen. Im Berichtszeitraum hat sie neben einigen anderen Themen Impulse zum Orientierungsprogramm, Qualifizierungsprogramm und zu Fortbildungen von Führungskräften gegeben bzw. diese begleitet.

Gleichstellungsplan

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) dient der Herstellung von Gleichberechtigung in der öffentlichen Verwaltung. Dabei werden zwei Ziele benannt: „...die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männern eine gleiche Stellung (...) zu verschaffen“ (§ 1). Eines der diesbezüglich zentralen Instrumente, die das Gesetz öffentlichen Verwaltungen vorschreibt, ist die Erstellung des Gleichstellungsplans. Jeweils für den Zeitraum von drei Jahren werden im Gleichstellungsplan verbindliche Maßnahmen

festgelegt, mit denen die Verwaltung die Ziele des NGG erreichen will. Folglich hat der Gleichstellungsplan eine hohe Relevanz für die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Verwaltung.

Verantwortlich für die Erstellung des Gleichstellungsplans bei der Region Hannover ist der Service Personal und Organisation. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Prozess der Erarbeitung des Gleichstellungsplans 2021 bis 2023 rechtzeitig beteiligt worden und hat diverse inhaltliche Anregungen gegeben. Zum aktuellen Gleichstellungsplan hat die Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich eine Stellungnahme verfasst, um Empfehlungen an die Verwaltung, aber auch Erreichtes deutlich zu machen. Angeregt hat sie hier bspw. eine Quotierung des Qualifizierungsprogramms (70 % der Plätze sollen mit Frauen besetzt werden) bis zur Einrichtung eines Angebots nur für Frauen sowie die Benennung einer Ansprechperson für Vereinbarkeitsfragen für männliche Beschäftigte. Dagegen wurde der große Erfolg der Region Hannover beim Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in Entgelt- und Besoldungsgruppen positiv hervorgehoben. Der Gleichstellungsplan wurde 2021 im Ausschuss für Organisationsangelegenheiten, Finanzen und Gleichstellung vorgestellt.

Die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan wird durch eine AG begleitet, hier werden auch eventuelle weitere Handlungserfordernisse diskutiert. Geleitet wird die AG vom Service Personal und Organisation, die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied.

Krippe

Die Krippe, die eine Betreuung für Kinder von Beschäftigten von 0–3 Jahren bietet, und das Sommercamp, eine Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten von 6–12 Jahren, sind Maßnahmen, die die Gleichstellungsbeauftragte ins Leben gerufen hat. Inzwischen werden die Maßnahmen nicht mehr vom Team Gleichstellung, sondern vom Service Personal und Organisation umgesetzt. An der Platzvergabe für die Krippe ist die Gleichstellungsbeauftragte durch die Teilnahme an der Kommission weiterhin beteiligt.

Dienstanweisungen und -vereinbarungen

Bei der Erarbeitung von Dienstvereinbarungen und -anweisungen ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht standardisiert, Anregungen und Hinweise werden aber abgefragt bzw. mitgeteilt.

Zwischen 2019 und 2021 hat sie an Korrekturen in der ADGA, an der Dienstanweisung Corona und den Dienstvereinbarungen Home Office und Langzeitkonten mitgewirkt.

Weitere Felder personeller Gleichstellungsaktivitäten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied in der Betrieblichen Kommission gem. § 18 VII TVÖD (LoB).

Information und Beratung

Im Intranet informiert die Gleichstellungsbeauftragte über ihr Arbeitsfeld und Unterstützungsmöglichkeiten, zudem wendet sie sich bei speziellen Themen per E-Mail direkt an alle Beschäftigten. Zu bestimmten Gelegenheiten oder Themen finden auch Veranstaltungen statt (siehe Internationaler Frauentag).

Die Gleichstellungsbeauftragte versteht sich als Ansprechpartnerin für Beschäftigte zu gleichstellungsspezifischen Fragen. Im Wesentlichen werden in den Beratungen Informationen zu Vereinbarkeit angefragt, gelegentlich aber auch zu sexueller Belästigung oder Diskriminierungen. In den meisten Fällen bleibt es bei einer einmaligen Beratung, in der erste Lösungsschritte besprochen werden. Grundsätzlich finden diese Beratungen immer anonym statt und weitere Handlungsschritte werden nur unternommen, wenn dies von der Person, die beraten wurde, gewünscht wird. Im Berichtszeitraum erfolgten jährlich ca. 10 Anfragen an die Gleichstellungsbeauftragte, zusätzlich fanden durchschnittlich in 10 weiteren Fällen umfangreichere Beratungsgespräche statt.

5.3 THEMATISCHE SCHWERPUNKTE DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Neben den gesetzlichen Mitwirkungspflichten setzt die Gleichstellungsbeauftragte auch Impulse, die darauf ausgerichtet sind, emanzipatorische Veränderungsprozesse in der Region Hannover auszulösen oder zu befördern. Fokusthemen sind die Arbeit gegen Gewalt gegen Frauen, für gute Gesundheit für Frauen und Mädchen und die eigenständige Existenzsicherung für Frauen.

Wichtigste Grundlage dafür bildet die Arbeit in Netzwerken, in denen Expert*innen aus den unterschiedlichsten gleichstellungsrelevanten Disziplinen zusammenarbeiten. Gemeinsam findet eine breite

Öffentlichkeitsarbeit statt, um über Themen zu informieren und für politische Veränderungen zu sensibilisieren. Dazu gehören Veranstaltungen, die Herausgabe von Informationsmaterialien oder die Abgabe von gleichstellungspolitischen Stellungnahmen.

Auf dem Internetauftritt des Teams Gleichstellung auf hannover.de sind viele der wesentlichen Inhalte abrufbar. Daneben gibt die Gleichstellungsbeauftragte Pressemitteilungen zu wichtigen Themen heraus, die parallel auch in den sozialen Medien veröffentlicht werden.

Arbeit gegen Gewalt gegen Frauen

Gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu arbeiten, ist ein zentrales Thema der Gleichstellungsbeauftragten. Jedoch hat sich die Arbeit dazu sehr verändert, seitdem sich vor über 40 Jahren die Frauenhäuser und vor über 30 Jahren die ersten Frauenberatungsstellen in Hannover gründeten. Während es damals vor allem darum ging, Frauen einen ersten Schutzraum zu bieten, hat sich die Hilfe für die Frauen zunehmend professionalisiert. Ergänzende Hilfestellungen, wie die Begleitung zu Gerichtsverhandlungen, die Unterstützung zum Aufbau eines selbstverantwortlich geführten Lebens sowie auch Öffentlichkeitsarbeit und politische Arbeit zur Verbesserung der rechtlichen Situation der von Gewalt Betroffenen, gehören inzwischen dazu. Außerdem hat sich die Erreichbarkeit verbessert – v.a. aufgrund der neuen Frauenberatungsstellenkonzepts (siehe unten), das immense Kapazitäten der Gleichstellungsbeauftragten gebunden hat, aber als großer Erfolg zu werten ist. Da es mehr Beratungsstellen in den Umlandkommunen gibt, kann inzwischen in allen Städten und Gemeinden der Region Hannover eine wohnortnahe Beratung in Anspruch genommen werden.

Gewalt in der Familie ist nach wie vor ein großes Problem. Betroffene werden mittlerweile durch entsprechende Gesetze unterstützt. Es bedarf aber vieler weiterer Maßnahmen, um die Betroffenen zu erreichen und ihnen wirklich zu helfen. Eine Ausweitung der Frauenberatung kann in einigen Fällen die Unterbringungen in Frauenhäusern verhindern. Für die Zukunft wird die Umsetzung der sogenannten Istanbul-Konvention eine zentrale Rolle im Gewaltschutz spielen. Hierzu zählt auch, der Beratungsinfrastruktur eine insgesamt verlässliche Finanzierung zu ermöglichen.



Iris Terzka

Neuausrichtung der Förderung von Frauenberatungsstellen

Die Neuausrichtung der Förderung von Frauenberatungsstellen in der Region Hannover, die im Wesentlichen von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert wurde und wird, war ein Meilenstein in der Unterstützung und Versorgung von Frauen bei Krisen, Notlagen und Gewalt. Mit dieser verfolgt die Region Hannover das Ziel, in ihrem Gebiet eine flächendeckende Versorgung mit Frauenberatungsstellen sicherzustellen – angemessen und gleichmäßig:

„Frauen sollen bei der Verhinderung und der Überwindung von Gewalterfahrungen unterstützt werden, vor weiterer Gewalt geschützt werden, Krisen und Notlagen sollen überwunden werden. Frauen sollen in der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Rechte sowie in der Gestaltung ihrer Lebenssituation bestärkt und unterstützt werden. In der Öffentlichkeit soll für die Überwindung und Ächtung von Gewalt gegen Frauen eingetreten werden. Ziel ist ein selbstbestimmtes Leben frei von Gewalt und struktureller Ungleichheit“ (zitiert aus der Richtlinie der RH über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Frauenberatungsstellen).

Zur Erreichung dieses Ziels hatte die Region Hannover im Dezember 2017 einen Grundsatzbeschluss zur Neuausrichtung der Förderung von Frauenberatungsstellen gefasst. Auf der Grundlage des „Konzepts zur

flächendeckenden Versorgung mit Frauenberatungsstellen in der Region Hannover“ sollte der Unterversorgung mit angemessenen Beratungsangeboten für die Einwohnerinnen der Region Hannover entgegen gewirkt werden. Dazu mussten die bestehenden Angebote ausgebaut werden.

Dieses Ziel konnte im weiteren Verlauf zusammen mit den Städten und Gemeinden weiter vorangebracht werden. Im Juli 2019 wurde die „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Frauenberatungsstellen in der Region Hannover“ beschlossen. Hervorzuheben ist hier die breite Beteiligung aller relevanter Akteur*innen, insbesondere Frauenberatungsstellen und Kommunen, sowie die gemeinsame Abstimmung über die Inhalte. Aufgrund dieser Richtlinie wurden die Zuwendungsverträge mit den Frauenberatungsstellen und den beteiligten Kommunen geschlossen und am 18.12.2019 gemeinsam unterzeichnet.

Insbesondere das überwiegend gemeinsame Vorgehen von Region und den Städten und Gemeinden hat wesentlich zur Verbesserung der Rahmenbedingungen beigetragen: Erreicht wurde neben einer flächendeckenden Versorgung nach einem einheitlichen Maßstab insbesondere die Verstärkung der Arbeit vor Ort (zwei neue Frauenberatungsstellen konnten geschaffen werden und die nahezu regionsweite personelle Aufstockung wurde genutzt, um die Angebote in Beratung, Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit vor Ort zu verstärken).

Forum gegen häusliche Gewalt

Das Forum gegen Häusliche Gewalt in der Region Hannover wurde 2011 auf Anregung der Frauenschutzeinrichtungen von der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover initiiert und arbeitet seitdem mit frauenpolitischer Ausrichtung zum Themenschwerpunkt Frauen und Häusliche Gewalt. Es bietet Expert*innen den Raum für Austausch und Vernetzung, versteht sich darüber hinaus aber vor allem als fachlicher Zusammenschluss für frauenpolitische Lobbyarbeit zum Thema häusliche Gewalt in der Region Hannover. Somit ergänzt das Gremium die Arbeit der kommunalen Runden Tische gegen Häusliche Gewalt.

Im Forum gegen Häusliche Gewalt treffen sich die Leiterinnen der lokalen Runden Tische mit den Expertinnen aus Frauenunterstützungseinrichtungen, um parteilich für die Interessen betroffener Frauen bei all den Themen zu arbeiten, die überörtliche Relevanz haben und vor Ort nicht gelöst werden können. Historisch gewachsen, sind die Teilnehmerinnen zunächst die Vertreterinnen der 12 bestehenden Lokalen Runden Tische der Kommunen der Region, der Frauenhäuser und der BISS-Stellen in der Region Hannover, sowie die AWO Fachbereichsleitung des Fachbereiches Frauen. Leitung und Moderation liegen bei der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover. Darüber hinaus nehmen eine Vertreterin für die Frauenberatungsstellen der Landeshauptstadt, eine für die Frauenberatungsstellen im Umland, sowie eine Vertreterin für von Häuslicher Gewalt betroffene Migrantinnen teil.

Im Berichtszeitraum fanden coronabedingt weniger Sitzungen als regulär statt. Neben der Neuausrichtung des Forums hat das sich das Netzwerk 2019 insbesondere mit der Proaktiven Täterarbeit bei Häuslicher Gewalt in der Region Hannover und mit den Hilfen nach § 67 SGB XII befasst.

Regionaler Arbeitskreis Frauen- und Kinderschutz

Als Ergebnis des von der Gleichstellungsbeauftragten initiierten und geleiteten „Projektes zur Kooperation von Frauenschutz und Kinderschutz in der Region Hannover“ hat sich 2017 der „Regionale Arbeitskreis Frauenschutz/Kinderschutz“ gegründet. Das „Jugendamt“ der Regionsverwaltung Hannover (Familien- und Erziehungsberatungsstellen, Allgemeiner Sozia-

ler Dienst (ASD), Jugendhilfe, Kinderschutz) und die fünf eigenständigen Jugendämter treffen sich zwei Mal jährlich mit den vier Frauenhäusern, den zwei BISS-Beratungsstellen, zwei Vertreterinnen der Frauenberatungsstellen (Umland und Landeshauptstadt) und dem Männerbüro.

Kernziel des Arbeitskreises ist die Verbesserung des Kinderschutzes bei Häuslicher Gewalt in der Region Hannover, weitere Ziele sind der Austausch zwischen den Akteur*innen aus dem Kinderschutz und dem Frauenschutz, die Zusammenarbeit zum Thema Kinderschutz und die bessere Vernetzung, institutionell und im Einzelfall. Die Ergebnisse und Erkenntnisse werden von den Mitgliedern des Arbeitskreises an Mitarbeiter*innen und Mitglieder der unterschiedlichen Ebenen (z.B. Netzwerke wie die lokalen Runden Tische gegen Häusliche Gewalt, Mitarbeiter*innen) und damit in die Fläche weitergeben. Damit kommt allen Mitgliedern ein wichtiger Multiplikationsauftrag zu. Ein Koordinationsteam bereitet die Sitzungen des Arbeitskreises inhaltlich vor, die Gleichstellungsbeauftragte organisiert und moderiert die Sitzungen. Ab 2022 muss die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe kapazitätsbedingt abgeben. Die AG organisiert sich nun in großen Teilen selbst, zudem sieht sich der Fachbereich Jugend in der Verantwortung für das Netzwerk.

Aufgrund von Corona fanden in den Jahren 2020 und 2021 die Treffen des Arbeitskreises nicht im gewohnten Umfang statt. Dennoch konnte in diesem Zeitraum ein wichtiges Vorhaben realisiert werden: So wurde durch den Arbeitskreis eine Leitlinie zum gemeinsamen Arbeiten und Wirken des Kinderschutzes und des Frauenschutzes in der Region Hannover erarbeitet, die 2022 veröffentlicht werden wird. Mit Hilfe der Leitlinie wird erstmalig die Zusammenarbeit der Beteiligten in konkreten Einzelfällen und auf Organisationsebene festgelegt. Das Regelwerk wird kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt, wobei sowohl Änderungen in den gesetzlichen Vorgaben als auch Ergebnisse in der Praxis berücksichtigt werden.

Zudem wurde 2020 die 2016 entstandene Arbeitshilfe „Gegen Häusliche Gewalt – Arbeitshilfe für Fachkräfte aus Frauen- und Kinderschutz in der Region Hannover“ neu herausgebracht. In dieser werden Informationen über gesetzliche Grundlagen und Arbeitsaufträge zur Verfügung gestellt ► **Kapitel 3.5. Kinderschutz vor Gewalt.**

Netzwerk Frauenberatung

Im Jahr 2020 wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte das neue Netzwerk „Frauenberatung“ gegründet. Das Netzwerk umfasst alle 16 Frauenberatungsstellen gegen Gewalt, Krisen und Notlagen in der Region Hannover, die durch das seit 2020 in der Umsetzung befindliche Frauenberatungsstellenkonzept gefördert werden. Letzteres ist gleichzeitig Hintergrund und wesentlicher Arbeitsgegenstand des Netzwerks. Organisiert und moderiert wird das Netzwerk Frauenberatung von der Gleichstellungsbeauftragten. Das Netzwerk trifft sich im Regelfall einmal jährlich und bei Bedarf häufiger.

Das Auftakttreffen in 2020 musste coronabedingt abgesagt werden, dennoch fand auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten eine umfangreiche Kommunikation und Information telefonisch und per E-Mail statt, z.B. zu erhöhten finanziellen Bedarfen der Beratungsstellen während der Arbeit im Lockdown. Beim ersten Treffen in 2021 stand vor allem der Austausch über gemeinsam erzielte Erfolge und Ergebnisse (siehe dazu IDs 4331 (IV) Anlage) im Vordergrund. Der von der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitete Fachleitfaden zum Frauenberatungsstellenkonzept der Region Hannover wurde als hilfreich bewertet.

Info-App zur Hilfe bei häuslicher Gewalt

Jede vierte Frau in Deutschland ist im Laufe ihres Lebens von häuslicher Gewalt betroffen. Häufig haben die Betroffenen jedoch Schwierigkeiten, ihre Erlebnisse einzuordnen, geeignete Ansprechpersonen zu finden und die notwendige Hilfe in Anspruch zu nehmen. Was fehlt, sind neuartige, niedrigschwellige Zugänge.

Hier setzt die Info-App zur Hilfe bei häuslicher Gewalt an, die der Verein Gewaltfrei in die Zukunft in Kooperation mit der Region Hannover, der Berliner Initiative gegen Gewalt an Frauen e.V. und betroffenen Personen seit 2020 entwickelt. Weitere Partner sind die Polizeidirektion Hannover, das LKA Niedersachsen und dessen Forschungseinrichtung sowie Fachpersonen aus dem Hilfesystem.

Die Region Hannover ist Pilotstandort der Erprobung der App, die Federführung hierfür liegt im Sozialdezernat. Seit Beginn der Kooperation nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover regelmä-

ßig an dem mit der Konzeptionierung und Planung befassten Netzwerktreffen sowie am Steuerungskreis teil. Sie ermöglicht den Kontakt zu den Praktikerinnen aus der Frauenberatung in der Region Hannover, begleitet die fachliche Einbindung dieser in das Projekt und bringt ihre Expertise ein.

Arbeit und Wirtschaft

Existenzsichernde Arbeitsplätze für Frauen sind für gleichberechtigte Lebensmodelle unerlässlich. Immer noch arbeiten Frauen überwiegend in Bereichen, die schlechter bezahlt werden. Um Familienaufgaben gerecht zu werden, arbeiten sie vorübergehend gar nicht oder in Teilzeit und oft in schlechter bezahlten Stellen, als sie aufgrund ihrer Ausbildung ausfüllen könnten. Im gesamten Lebensverlauf erzielen Frauen in Deutschland u.a. aus diesen Gründen nur halb so viel Einkommen wie Männer, was als Gender Lifetime Earnings Gap neben dem Gender Pay Gap, dem Gender Care Gap und dem Gender Rent Gap zunehmend bekannter wird.

Arbeit und Wirtschaft betreffend, besteht eine enge Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten mit der Koordinierungsstelle Frau und Beruf der Region Hannover ► **Kapitel 3.9. Steigerung existenzsichernder Arbeit.** U.a. findet ein regelmäßiger inhaltlicher Austausch über notwendige Maßnahmen statt.

Mitwirkung Erprobung Gender Budgeting in der Beschäftigungsförderung

Unter Einbezug des Teams Gleichstellung wurde in der Beschäftigungsförderung 2018–2019 Gender Budgeting erprobt und 2020 gemeinsam bewertet. Als positives Ergebnis wurde festgehalten, dass das Instrument dazu beiträgt, gleichstellungsorientierte Ziele in der Fachaufgabe zu definieren und Zuwendungsempfänger*innen dafür zu sensibilisieren. Die einhergehende, gemeinsame Auseinandersetzung mit der Thematik führt zudem zu einem verbesserten Verständnis von Gleichstellung und nicht zuletzt auch in Teilen zu den intendierten Erkenntnissen, wie viele Ressourcen für gleichstellungsorientierte Projekte bereitstellt (Input) und durch wie viele Frauen und Männer diese genutzt werden (Output).

Herausforderungen, für die bisher noch keine Lösungen gefunden werden konnten – z.B. zu oft mangelnden Kenntnissen von Gleichstellung bei An-

tragstellenden oder zur allgemeinen Ableitung von Handlungserfordernissen in einem komplexen Feld, zur Begrenzung auf den Bereich der Zuwendungen und zum fehlenden Einfluss auf Fördergegenstände aufgrund allein anteiliger Finanzierung – wurden jedoch ebenfalls deutlich. Mit dem Ziel der Definition geeigneter Wirkindikatoren wird daher geplant, das bestehende Modell im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten konzeptionell weiterentwickeln ► **Kapitel 3.9. Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten aufbrechen.**

Initiative Klischeefrei

Klassische Männer- und Frauenberufe – diese Einteilung ist gerade bei handwerklichen Ausbildungsberufen dominierend. Während die Geschlechterverteilung bei kaufmännischen Ausbildungszweigen nahezu gleich verteilt ist, gibt es nach wie vor Handwerksberufe, die eher dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zuzuordnen sind. Fürsorgeberufe wie Erzieherin und Pflegekraft werden weiterhin von Frauen dominiert, während Männer eher technische Ausbildungswege gehen. Junge Menschen bleiben deshalb oft in den Kategorien „Männerberuf“ und „Frauenberuf“. Die eigenen Interessen und Fähigkeiten bleiben dabei häufig unentdeckt. Um darauf aufmerksam zu machen und entgegenzuwirken, ist die Region Hannover auf Bestreben der Gleichstellungsbeauftragten 2020 der Initiative Klischeefrei beigetreten. Die Genderkoordinatorin organisiert das regionsinterne Netzwerk, an dem u.a. die Beschäftigungsförderung maßgeblich beteiligt ist. Für 2022 sind eine Kick-off-Veranstaltung und weitere Aktionen geplant ► **Kapitel 3.9. Geschlechtsspezifische Berufswahl aufbrechen.**

Mit Blick auf eine Geschlechtergerechtigkeit in der Pädagogik war das Team Gleichstellung im Berichtszeitraum außerdem mit der Gewinnung von Männern für die Arbeit als Erzieher, mit Gender-Fortbildungen für Beschäftigte in Kitas und gendersensibler Jugendarbeit befasst.

Gesundheit für Frauen und Mädchen

Runder Tisch für Frauen- und Mädchengesundheit

Seit 2001 leitet die Gleichstellungsbeauftragte den Runden Tisch für Frauen- und Mädchengesundheit, der in der Regel zweimal jährlich tagt. Das Netzwerk setzt sich auf regionaler Ebene für die gesundheitlichen Be-

lange von Frauen und Mädchen, für eine ausgewogene Information als Grundlage für eine informierte Entscheidung, für gendersensible Strukturen und für Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen ein. Mitglieder des Runden Tisches sind engagierte und interessierte Frauen verschiedener Professionen, die in der Arbeit mit Frauen und Mädchen und/oder im Bereich Gesundheit tätig sind. Darunter finden sich u.a. Vertreterinnen von Organisationen im Bereich Frauengesundheit, Hebammenverbände, Bildungseinrichtungen im Gesundheitsbereich und Selbsthilfvereine.

2019

Die Arbeit des Runden Tisches Frauen- und Mädchengesundheit wurde in 2019 v.a. von zwei Themen bestimmt: dem Start der Hebammenzentrale und der Beteiligung des Runden Tisches am Aktionsbündnis „Sichere Geburt“. Die Hebammenzentrale, 2019 in Hannover eröffnet, dient der Verbesserung der Hebammenversorgung in der Region Hannover, der Vernetzung von Frauen und Hebammen sowie der Hebammen untereinander und der Beratung zu Hebammenhilfe ► **Kapitel 3.8. Für eine starke Geburtshilfe.** Auf die Einrichtung der Zentrale hat der Runde Tisch erfolgreich hingewirkt. Das Aktionsbündnis basiert auf dem nationalen Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“ und problematisiert die Versorgung mit Fachpersonal in- und außerhalb von Kliniken im Kontext Geburt, die zunehmende Schließung von Kreißsälen und der unzureichenden Betreuung von Frauen während und nach der Entbindung (siehe unten). Eine wesentliche Forderung des Aktionsbündnisses ist die Herauslösung des Themas Geburt aus ökonomischen Erwägungen von Kliniken und die Etablierung des Themas als Teil der Daseinsvorsorge, was vom Runden Tisch Frauen- und Mädchengesundheit aktiv unterstützt wird.

2021

Weil die für 2020 geplanten Treffen aufgrund der Pandemie ausfallen mussten, stand das erste Treffen in 2021 im Zeichen des gegenseitigen Austauschs über aktuelle Entwicklungen. Zudem wurden im Frühjahr 2021 zwei Online-Vorträge für den Runden Tisch Frauengesundheit angeboten, und zwar zu „Resilienz – Seelische Widerstandskraft in Krisenzeiten“ sowie zu dem Thema „Selbstbestimmtes Körperwissen – Die Klitoris als Schauplatz gesellschaftlicher Geschlechterungleichheit“. Die zweite Sitzung hatte die Neuausrichtung des Netzwerks und die Abschlusserklärung 150 Jahre § 218 zum Gegenstand. Zudem ist der

Runde Tisch Frauen- und Mädchengesundheit dem „Nationalen Geburtshilfegipfel“ beigetreten. Grundlage dessen ist ein Strategiepapier des Arbeitskreis Frauengesundheit (AKF) und des Runden Tisches Elternwerden zur Neuausrichtung der Geburtshilfe in Deutschland, das in den Bundestagswahlkampf eingebracht wurde. Ziel der Initiative ist es, die Kultur der Geburtshilfe in Deutschland von der Versorgung in der Schwangerschaft bis zum Ende des ersten Lebensjahres umfassender in den Blick zu nehmen: Maßnahmen zur Sicherung langfristiger Gesundheit, für ein respektvolles und gewaltfreies Miteinander rund um die Geburt müssen laut Strategiepapier strukturell verankert werden.

Aktionsbündnis „Gesundheit rund um die Geburt“

Auf Landesebene haben sich mit der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (LAG), dem Landesfrauenrat Niedersachsen e.V. (LFRN) und seinen Mitgliedsvereinen sowie dem Niedersächsischen Hebammenverband seit November 2017 über 60 Organisationen, Vereine und Verbände in Niedersachsen zu dem Thema zusammengeschlossen. Dazu gehören ebenso die Träger der freien Wohlfahrtsverbände, der Sozialverband Niedersachsen e.V. (SoVD) sowie Vertreterinnen aus den Kirchen. Das Aktionsbündnis setzt sich dafür ein, einen Aktionsplan zur Umsetzung des nationalen Gesundheitsziels „Gesundheit rund um die Geburt“ zu erstellen und eine landesweite Koordinierungsstelle einzurichten, welche den Landesaktionsplan erstellt und umsetzt. Die Region Hannover ist als kommunale Verwaltung nicht als Einzelmitglied vertreten, aber über die LAG am Bündnis beteiligt.

Das Vorhaben, an das Land Niedersachsen mit konkreten Forderungen heranzutreten, konnte in weiten Teilen umgesetzt werden. Die zugrundeliegenden Entwürfe wurden u.a. von der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover verfasst. Inzwischen hat das Bündnis erreicht, dass in der Landesvereinigung für Gesundheit ein eigenes Aktionsbüro eingerichtet wurde. Eine weitere Forderung, die sich u.a. auf die kommende Landtagswahl in Niedersachsen bezieht, ist die Sicherstellung der Geburtshilfe als flächendeckende und wohnortnahe Grundversorgung im Gesetz zur Neufassung des niedersächsischen Krankenhausgesetzes. Auch die 1:1 Betreuung durch Hebammen in Kreißsälen ist eine Forderung des Aktionsbündnis-

ses. Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte aktiv im Bündnis mitgearbeitet, indem sie die ersten konzeptionellen Überlegungen mitinitiiert und -begleitet hat. Zu den Auftaktsitzungen hat die Gleichstellungsbeauftragte in die Region Hannover eingeladen. Auch wenn sie inzwischen nicht mehr an den Sitzungen teilnehmen kann, unterstützt sie das Bündnis weiterhin.

Öffentlichkeitsarbeit zum Thema

Flyer „Psychische Krisen rund um die Geburt“

Mit der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte 2020 ein Nachdruck des oben genannten Flyers.

Pressemitteilung „150 Jahre § 218“

Schwangerschaftsabbrüche gelten in Deutschland als Straftat. Diese Einordnung ist seit Langem umstritten und nicht nur in den Augen vieler Frauen ein Skandal. 2021 bestand § 218 des Strafgesetzbuches seit 150 Jahren. Dieses wenig feierliche Jubiläum hat die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover zum Anlass genommen, die immer noch nicht ausreichende, körperliche Selbstbestimmung von Frauen und Mädchen anzuprangern.

Kampagne „Pflegerbellion“

Dass Pflegekräfte unter inakzeptablen Bedingungen arbeiten, ist nicht erst seit der Corona-Pandemie nicht hinnehmbar. Diese Problematik hat auch eine Geschlechtsdimension: Weil Pflegekräfte mehrheitlich weiblich sind, leiden Frauen hier besonders. Deshalb unterstützte die Gleichstellungsbeauftragte 2021 die Kampagne „Pflegerbellion“ der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros. Sie schloss sich der Forderung an, dass eine Pflegereform Wahlkampfthema und Auftrag der nächsten Bundesregierung sein muss.

Querschnittsthemen

Viele Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten betreffen nicht singulär oder in erster Linie einen der benannten Themenschwerpunkte. Sie decken vielmehr das gesamte Themenspektrum ab, was für einige Netzwerke, wie beispielsweise die AG GB, aber naturgemäß auch für viele Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit gilt.

Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover

In der seit den 1980er Jahren bestehenden Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover (AG GB) haben sich die Gleichstellungsbeauftragten der 20 Umlandkommunen, der Landeshauptstadt Hannover, des Klinikums Region Hannover, des Abfallverbandes aha, des JobCenters und der Sparkasse sowie die Beauftragte für Chancengleichheit des JobCenters zusammengeschlossen. Zudem nimmt seit 2020 auch die Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Hochschule Hannover an den Treffen teil. Mit der Gleichstellungsbeauftragten und einer weiteren Mitarbeiterin im Team Gleichstellung umfasst die AG 29 Mitglieder. Organisiert und koordiniert werden die Treffen von der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover. In den monatlichen Sitzungen, die meist im Regionshaus und seit 2020 teilweise virtuell stattfinden, werden aktuelle sowie grundsätzliche Themen besprochen, zum Beispiel übertragbare Standards zur Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus werden in der AG Aktivitäten und Veranstaltungen initiiert und durchgeführt und es wird gemeinsames Infomaterial entwickelt.

Laut NKomVG sind Kommunen ab 20.000 Einwohner*innen dazu verpflichtet, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens einer halben Stelle zu beschäftigen. In der Region Hannover gibt es in den 21 regionsangehörigen Städten und Gemeinden lediglich drei nebenberuflich beschäftigte Gleichstellungsbeauftragte. Eine intensive Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten untereinander, wie es die AG bietet, ist zum einen aufgrund der besonderen Position der Gleichstellungsbeauftragten in ihren Verwaltungen notwendig. In der Regel sind diese alleine für ihr Themenfeld in den Kommunen zuständig, haben eine Vielzahl an Aufgaben, zum Teil in Doppelfunktion mit unterschiedlichen Weisungsbefugnissen, und genießen ein hohes Ansehen bei ihrer Verwaltungsleitung. Zum anderen ist die Zusammenarbeit unverzichtbar, weil es sich bei Gleichstellung ein weitreichendes und inhaltlich komplexes Thema handelt, das darüber hinaus viel von überregionalen Diskursen bestimmt wird. Zudem ist die AG GB die stärkste Vernetzungsfraktion in der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros in Niedersachsen (LAG).

Durch die Erarbeitung von Standards zur Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen und der Veröffentlichung eines entsprechenden Papiers hat die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover dazu beigetragen, dass die Stellenanteile mehrerer Gleichstellungsbeauftragter aus der AG GB im Berichtszeitraum erhöht wurden.

2019

Die Schwerpunktthemen, die die AG GB 2019 bearbeitet hat, waren u.a. gleichstellungsrelevante Aspekte der Personalentwicklung (z.B. TVöD, Angebote für Führungskräfte, Frauenförderung und Fachkräftegewinnung), geschlechtergerechte Sprache, Unisex-Toiletten in Verwaltungen sowie die Funktion einer ständigen Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten.

2020

Das Jahr 2020 stand auch bei der AG GB im Zeichen der Corona-Pandemie. Insgesamt fanden dennoch elf Sitzungen statt, davon manche als Telefon- und später als Videokonferenz. Auch inhaltlich dominierte Corona die Zusammenarbeit und den Austausch. Betroffen waren zwei Bereiche: Zum einen die Inhalte, mit denen sich die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Arbeit beschäftigen. Dabei wirkte sich die Corona-Pandemie in der Regel besonders auf die Themen „Kinder(not)betreuung“ und „Häusliche Gewalt gegen Frauen“ aus, die fortan einen Großteil der Arbeitszeit der Gleichstellungsbeauftragten beanspruchten. Weniger naheliegend wurde zum anderen häufig die Position der Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Verwaltung selbst vor Herausforderungen gestellt, und zwar in Hinblick auf ihre zentrale Aufgabe „Mitwirkung“. Das geschah vielfach in einem Umfang, der vor der Krise nicht zu erwarten gewesen wäre. In vielen Kommunen und Einrichtungen wurden in der Pandemie-Situation bereits etablierte Wege der rechtlich größtenteils vorgeschriebenen Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Vorhaben, Programmen, Entscheidungen und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern haben, verlassen. Folglich wurden Gleichstellungsbeauftragte vielerorts nicht ausreichend an gleichstellungsrelevanten personellen, wirtschaftlichen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten beteiligt. Entsprechend waren die Gleichstellungsbeauftragten auch selten Teil der Krisenstäbe. Insbesondere wurden denjenigen Kolleginnen Informationen vorenthalten, die coronabedingt im Home-Office gearbeitet haben. Für die

AG der Gleichstellungsbeauftragten stellte sich daher die Frage, welche Strategien und Standards erfolgreich sind, um angemessen beteiligt zu werden. Um die Bedingungen u.a. für Frauen als Arbeitnehmerinnen in der Coronakrise zu stärken, hat sich die AG GB 2020 den mit dem Aufruf „Wann, wenn nicht jetzt“ verbundenen gleichstellungspolitischen Forderungen angeschlossen.

2021

2021 fanden die Sitzungen der AGGB weiterhin größtenteils digital, aber im gewohnten Umfang statt. Als thematische Schwerpunkte, die aktuell mehrere Gleichstellungsbeauftragte beschäftigten, wurde u.a. über die Möglichkeiten des kostenfreien Zugangs zu Verhütungsmitteln, über geschlechtersensible Pädagogik in Kitas, über Geschlechtergerechtigkeit im Kontext der Klimakrise, über Frauen in der Feuerwehr und Angebote für wohnungslose Frauen debattiert. Aber auch zu den Strukturen und Bedingungen rund um die kommunale Gleichstellung wurde kontinuierlich gearbeitet: So standen bspw. Diskussionen über die (zunehmenden) Angriffe auf Bürgermeister*innen, zur Zusammenarbeit mit den Frauenberatungsstellen in den Kommunen, zur Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros und zur Sichtbarmachung von Gleichstellungsthemen auf der Agenda der Sitzungen.

Klausurtagungen

2019 fand eine mehrtägige Klausurtagung in Eldagsen statt. Die ursprünglich für 2020 terminierte Klausurtagung zu „Lehren aus der Krise“ wurde 2021 nachgeholt.

Veröffentlichungen

2020 hat die AG GB 2020 einen Flyer mit Empfehlungen zur geschlechtergerechten Verwaltungssprache veröffentlicht, der in vielen regionsangehörigen Kommunen sehr gut angenommen wurde ► **Kapitel 3.1. Geschlechtergerechte Publikationen.** Erstellt von der Gleichstellungsbeauftragten, hat die AG der Gleichstellungsbeauftragten anlässlich des Internationalen Frauentags 2021 erstmals einen Flyer herausgegeben, in denen die meist digitalen, themenbezogenen Veranstaltungen und Angebote der Kommunen der Region Hannover gebündelt beworben wurden

Mentoring-Programm „Frau.Macht.Demokratie“

Auch wenn insbesondere in größeren Städten der Frauenanteil in den Parlamenten steigt – Frauen sind

in der Politik immer noch in der Minderheit und weit von der Zielmarke „50 %“ entfernt. Deshalb will das landesweite Programm Frau.Macht.Demokratie, dass das Niedersächsische Sozialministerium in Kooperation mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durchführt, Frauen den Einstieg in die Kommunalpolitik erleichtern. Mentoring hat sich hierfür als erfolgsversprechendes Instrument erwiesen. Nachdem 2018 seitens der AG der Gleichstellungsbeauftragten darauf hingewirkt wurde, das Programm inhaltlich im Sinne der Arbeitsgemeinschaft anzupassen, hat sie sich mit mehreren Kolleginnen am letzten Durchgang beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover unterstützte das Programm, indem sie als eine von 21 Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen einen Mentoring-Standort betreut hat. Am Standort Hannover nahmen insgesamt 161 Frauen als Mentees am Programm teil. 2019 hat die Gleichstellungsbeauftragte begleitende Veranstaltungen zum Thema „Mentoring – wie geht das?“ auf dem Regionscampus angeboten.

Frauen-Neujahrsempfang

Der Frauen-Neujahrsempfang (FNE) ist die größte frauenpolitische Veranstaltung der Region Hannover und wurde bis zum Jahr 2020 von der AG der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Jährlich richtete seit den 1990er Jahren im Wechsel eine Gleichstellungsbeauftragte aus einer Umlandkommune und die Region Hannover den Empfang aus. Zum Empfang werden frauenpolitisch aktive und interessierte Frauen aus der Region Hannover eingeladen. Seit dem Jahr 2021 obliegt die Veranstaltung auf gemeinsamen Beschluss der AG GB der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover allein.



Im Jahr 2019 fand der FNE mit 250 Teilnehmerinnen in Burgdorf statt, Thema war „Feminismus im Wandel – Generationen im Gespräch“. 2020 veranstalteten die Region Hannover und die Landeshauptstadt Hannover gemeinsam den Empfang im Pavillon Hannover. Für rund 500 Frauen stand u.a. eine feministische Performance des Schauspiels Hannover auf dem Programm. Der für Anfang 2021 geplante Empfang musste aufgrund von Corona verschoben werden, der für den Sommer selben Jahres organisierte Frauempfang im Innenhof des Regionsgebäudes entfiel pandemiebedingt ebenfalls.

Netzwerk Frauen in der Politik

Auch wenn in der Frauenanteil in der Regionspolitik – im Gegensatz zu den meisten anderen Kommunen – nahezu paritätisch ist, haben Frauen, die sich politisch engagieren wollen, immer noch mit besonderen Herausforderungen zu kämpfen. Mit den Zielen, weibliche Abgeordnete aus der Regionsversammlung durch persönliche Vernetzung und gegenseitigen Austausch zu unterstützen sowie die parteiübergreifende Zusammenarbeit zu stärken, hat die Gleichstellungsbeauftragte 2021 das „Frauenpolitische Netzwerk der Region Hannover“ ins Leben gerufen. Weiterhin dient das Netzwerk dazu, die Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Region weiterzuentwickeln. Neben den weiblichen Abgeordneten steht das Netzwerk, das sich immer im Vorfeld der Regionsversammlung trifft, auch Dezernentinnen offen.

Internationaler Frauentag

Zum Internationalen Frauentag am 8. März jedes Jahres stehen Frauenrechte im Fokus. In der Region Hannover nutzt die Gleichstellungsbeauftragte diesen Tag traditionell, um auf einzelne Themen aufmerksam zu machen, in denen Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch defizitär ist. 2019 und 2020 hat es in der Regionsverwaltung anlässlich des Internationalen Frauentags interne Veranstaltungen gegeben, 2021 musste darauf coronabedingt verzichtet werden. Stattdessen wurde mit Start am 8. März u.a. über YouTube ein Video über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover zur Verfügung gestellt (siehe unten).

2019: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Auf Wunsch zahlreicher Mitarbeitender, die häufig auch eine zu geringe Kenntnis über die korrekten Ab-

läufe im Fall einer Beschwerde beklagten, wurde sich 2019 mit dem Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auseinandergesetzt. Organisiert durch die Gleichstellungsbeauftragte, standen ein Vortrag von externen Expert*innen sowie eine Podiumsdiskussion mit dem Regionspräsidenten und internen Ansprechpersonen auf dem Programm der Veranstaltung „Von # Me too über Sexismus zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – was das alles mit uns in der Region Hannover zu tun hat“.

Anlässlich des Internationalen Frauentags 2019 hat die Gleichstellungsbeauftragte zudem „Faktencheck“-Postkarten zum Status Quo der Gleichstellung in der Gastronomie und öffentlichen Einrichtungen in der Region Hannover verteilen lassen.

2020: Geschlechtergerechte Sprache

Die Notwendigkeit und die Definition geschlechtergerechter Sprache – immerhin seit 1989 Pflicht in niedersächsischen Verwaltungen – sowie die kontroversen Debatten zum Thema beschäftigten viele Mitarbeitende. Mit dem Ziel der Aufklärung, der Sensibilisierung und zum möglichen Anstoß umfassenderer Regelungen angesichts des sogenannten „dritten Geschlechts“ stand der Internationale Frauentag 2020 in der Regionsverwaltung im Zeichen von Sprache. Zur internen Veranstaltung „Sprache.Macht.Geschlecht“ hatte die Gleichstellungsbeauftragte die Germanistin Prof.in Dr.in Gabriele Diewald für einen Vortrag eingeladen, an der Podiumsdiskussion nahm neben den beiden Genannten außerdem der Regionspräsident teil

► Kapitel 3.1. Geschlechtergerechte Publikationen.

2021: Video „Was macht eigentlich eine Gleichstellungsbeauftragte?“

Die Gleichstellungsbeauftragte hat anlässlich des Internationalen Frauentags 2021 ein Video veröffentlicht, in dem sie von ihrem Berufsalltag zwischen Verwaltung und Politik berichtet. Vom Arbeitsmarkt über Familienarbeit, von Gesundheit bis hin zu Finanzen erläutert sie darin, an welchen Stellen die Bedingungen für Frauen und Männer unterschiedlich sind und warum Gleichberechtigung letztendlich allen nutzt. Das Video ist weiterhin über hannover.de und über YouTube abrufbar.

Internationaler Tag gegen Gewalt gegen Frauen



Mona Achterberg

2019: Beteiligung an #schweigenbrechen und Aktion Personalratssitzung

Zum „Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen“, an dem seit 1991 weltweit am 25. November Veranstaltungen v.a. gegen häusliche Gewalt stattfinden, beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit ihrem Team an der deutschlandweiten Foto-Aktion #schweigenbrechen. Ziel war es, die bundesweite Nummer des Hilfetelefon 08000 116 016 zu verbreiten und von Gewalt betroffenen Frauen Mut zu machen, die Hilfe in Anspruch zu nehmen und nicht länger zu schweigen. Um auf das gesellschaftliche Problem hinzuweisen, wurden vor dem Haus der Region zudem die Flaggen der Organisation „Terre de Femmes“ gehisst. Bei der Personalratssitzung im Theater am Aegi veranstaltete das Team Gleichstellung anlässlich des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen eine besondere Aktion: Jeder 3. Platz – für jede dritte Frau, die mindestens einmal in ihrem Leben von Gewalt betroffen ist – wurde mit einem Zettel an der Rückenlehne markiert, der einen Hinweis auf den Hintergrund und das Hilfetelefon gab.

2020 und 2021: Unterstützung des „Orange Day“

„Orange the World“ ist eine alljährlich aus Anlass des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen stattfindende Aktion von UN Women, bei der markante Gebäude in orange erstrahlen und so Aufmerksamkeit für das Problem herstellen. Initiatorin der Aktion in Hannover ist Soroptimist International. Die Gleichstellungsbeauftragte hat 2020 und 2021 „Orange the World“ finanziell und durch Öffentlichkeitsarbeit

unterstützt, für die Region Hannover wurde das Haus der Region orange illuminiert. Durch das hohe Engagement von Soroptimist International, das zu einer breiten zivilgesellschaftlichen Beteiligung führte, haben sich auch weitere große Akteur*innen in Hannover mit Illuminationen ihrer Gebäude beteiligt, u.a. die Landeshauptstadt, aha, Encerity und die Sparkasse. Vor dem Gebäude der Region Hannover wurden rund um den 25. November außerdem die Flaggen von „Terre des Femmes“ gehisst.

Frauenhauskonzept

2018 wirkte die Gleichstellungsbeauftragte an der Entwicklung eines Frauenhauskonzeptes mit, das vom Sozialdezernat konzipiert wurde ► **Kapitel 3.7. Schutz vor Gewalt.** Es beinhaltete u.a. den Ausbau der Plätze in Frauenhäusern, da laut Istanbul-Konvention die aktuell zur Verfügung stehenden Plätze in der Region Hannover nicht ausreichten. Zwischen 2019 und 2021 wurde das Konzept mit Blick auf die Anzahl der Plätze u.a. wie folgt umgesetzt:

Neu geschaffen wurde das FrauenHaus.24. Nach Nutzung einer Übergangsimmobilie seit Anfang 2020 hat die Anlaufstelle im Frühjahr 2021 seinen festen Standort in zentraler Lage in Hannover bezogen. Bis zu 20 Frauen und ihre Kinder können hier rund um die Uhr für bis zu 4 Tage Aufnahme, Schutz und Beratung in Anspruch nehmen. Dieses Angebot bedeutet auch in vielerlei Hinsicht eine Entlastung der anderen Frauenhäuser, weil über das FrauenHaus.24 die Aufnahme für alle Frauenhäuser in der Region Hannover organisiert wird. Auch weitere Frauenhäuser in der Region Hannover haben im Berichtszeitraum ihren Betrieb aufgenommen oder sind in die Umsetzung gestartet. Für das Umland wurde die Neueinrichtung eines weiteren Frauenhauses in Form eines gesicherten Frauenhauses für Anfang 2022 geplant. Darüber hinaus wurde ein Frauenhaus in der Landeshauptstadt speziell für junge Frauen im Alter von 18 bis 25 Jahren entwickelt und mit einer Kapazität von 4 Plätzen Ende 2021 eröffnet.

Daraus resultierend, hat sich auf Grundlage des in Anlehnung an die Istanbul-Konvention errechneten Bedarfs von 117 Plätzen in der Region Hannover die Lücke auf nunmehr 23 fehlende Frauenhausplätze verringert. In der Regionsverwaltung wird daher geprüft werden, welche weitere Aufstockung zu welchem Zeitpunkt erforderlich ist. Als dringend wird derzeit die Akquise von Wohnraum betrachtet, damit



Veröffentlichungen, Grußworte und Vorträge

Corona-Positionspapier 2020

Frauen waren und sind von der Corona-Krise besonders stark betroffen. Sie tragen die Hauptlast der Krise, die Folgen der Maßnahmen treffen sie ungleich gravierender als Männer. Ihre Interessen werden hingegen in der Dynamik der politischen Entscheidungen oft zu wenig berücksichtigt. Um die spezifischen, gleichstellungspolitischen Problemlagen zu erläutern, hat die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover in der Hochzeit der Pandemie im Frühjahr 2020 ein Positionspapier herausgebracht. Darin forderte sie mit themenbezogenen Impulsen auch die Kommunen auf, dazu beizutragen, die Lage der Frauen in dem von der Pandemie geprägten Alltag zu verbessern.

betroffene Frauen, sobald sich ihre Situation stabilisiert hat, zeitnah aus dem Frauenhaus in eine eigene Wohnung umziehen können und somit auch weitere Aufnahmen in den Frauenhäusern möglich sind. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil des Beirats vom FrauenHaus.24, nimmt seit 2022 aus Kapazitätsgründen aber nicht mehr persönlich teil.

Mitwirkung an Veranstaltungen

Die Region stellt sich vor

„Die Region stellt sich vor“ ist eine vierteljährlich stattfindende Veranstaltung, in der zentrale Bereiche der Region Hannover die Gelegenheit haben, sich und ihre Aufgaben neuen Mitarbeitenden zu präsentieren. Das Team Gleichstellung beteiligt sich regelmäßig daran und führt z.B. ein Quiz zu Grundlagen der Gleichstellungsarbeit durch.

Infobörse Frauengesundheit

Bei der Infobörse Frauengesundheit 2019 war das Team Gleichstellung mit einem Infostand vertreten, an dem u.a. die eigenen Broschüren zur Verfügung gestellt wurden und über die themenrelevanten Netzwerke der Region Hannover berichtet wurde.

Tag der Offenen Tür / 20 Jahre Region Hannover

Anlässlich des 20-jährigen Bestehens der Region Hannover in 2021 war das Regionsgebäude für Führungen und Rundgänge geöffnet. Das Team Gleichstellung hat sich mit einem eigenen Stand an der Familienralley beteiligt und mehrere Spiele rund um das Thema „Berufe frei von Geschlechterklischees“ angeboten.

U.a. am Beispiel der sogenannten „Frauenberufe“ zeigte sich ihr zufolge die strukturelle Ungerechtigkeit. In den systemrelevanten Berufen, deren Wichtigkeit v.a. in Zeiten des Lockdowns mehr als deutlich geworden ist, arbeiten überwiegend Frauen. Ihre Bezahlung hingegen ist immer noch unterdurchschnittlich. Eine Forderung war daher, die Arbeitsbedingungen und das Image systemrelevanter Berufe aufzuwerten.

Gleichzeitig wurde deutlich, dass Frauen in der Corona-Krise wieder in traditionelle Rollenbilder gedrängt wurden und noch mehr Verantwortung für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen mussten. Dies hatte und hat für sie jedoch zum Teil erhebliche finanzielle Auswirkungen und Folgen für ihre berufliche Zukunft. Solange die Kitas und Schulen nicht im verlässlichen Regelbetrieb waren, lebten viele berufstätige Eltern weiterhin



an der Belastungsgrenze, auch, weil Kinderbetreuung im Home Office keine dauerhafte Perspektive bot. Auch hier, so die Gleichstellungsbeauftragte, waren die Kommunen gefordert, Lösungen zu erarbeiten.

Häusliche Gewalt ist kein neues Thema, verschärfte sich aber in der Corona-Krise durch Überlastung, räumliche Enge und steigende partnerschaftliche Konflikte. Die Gleichstellungsbeauftragte wies hier neben anderem auf die Notwendigkeit einer langfristigen Finanzierung der Frauenhäuser und Beratungsstellen hin, um die Folgen, die diese Krise hier mit sich brachte, aufzufangen.

Auch für schwangere und gebärende Frauen war die Corona-Krise ein harter Einschnitt. U.a. die uneingeschränkte Begleitung einer Vertrauensperson war aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten während und nach der Geburt unerlässlich, um Frauen in dieser sensiblen Phase nicht allein zu lassen.

Das gesamte Corona-Positionspapier, das nicht nur in der Region Hannover weite Beachtung fand, ist unter hannover.de verfügbar ► **Kapitel 6. Corona – Auswirkungen auf Frauen.**

Broschüre „Frauen- und gleichstellungspolitische Impulse für die Region Hannover“

Zum Auftakt der neuen Wahlperiode hat die Gleichstellungsbeauftragte im Herbst 2021 die Broschüre „Frauen- und gleichstellungspolitische Impulse für die Region Hannover“ veröffentlicht. Darin gibt sie einen Überblick über ihre bisherigen und aktuellen Tätigkeiten und über die Themen, die aus gleichstellungspolitischer Perspektive in den folgenden Monaten und Jahren anstehen. Die Broschüre gliedert sich in die Schwerpunkte „Mehr Repräsentanz und Partizipation!“, „Erwerbsarbeit für Frauen ermöglichen und erhalten“, „Kampf dem Frauenhass! Keine Gewalt gegen Frauen und Mädchen“, „Gut unterwegs in der Region Hannover“ und „Barrieren abbauen – Enttabuisierung und freie Selbstbestimmung von Frauenkörpern“. Die Impulse wurden der Politik in gedruckter Form zur Verfügung gestellt.

Berliner Erklärung

Mit der sogenannten „Berliner Erklärung“ haben 41 Frauenverbände ihre Forderungen zur Bundestagswahl vorgelegt, der sich die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover angeschlossen hat. Die vier zentralen Schwerpunkte umfassten dabei Gleichstel-



lung als Leitprinzip, Parität auf allen Ebenen, Gleiche Bezahlung und Leben frei von Gewalt. In der Berliner Erklärung werden viele Themen adressiert, die zunächst auf Bundesebene geändert werden müssen, damit in den Kommunen Gleichberechtigung vorangebracht werden kann. Betroffen sind z.B. die Nachwirkungen von Corona in Wirtschaft und Familie, die vollständige und zügige Umsetzung der Istanbul Konvention gegen Gewalt gegen Frauen oder das Familieneinkommen als Berechnungsgrundlage für das Elterngeld für eine wirkliche Wahlfreiheit.

TeamTimeTicker für Mitarbeitende der Region Hannover

Das Team Gleichstellung versendet neben Informationen zu den hier ausführlicher dargestellten, eigenen Aktivitäten über den TeamTimeTicker regelmäßig auch Wissenswertes für die Mitarbeitenden zu anderen, gleichstellungsrelevanten Themen. Zwischen 2019 und 2021 waren das z.B. Hinweise zur Offenen Universität für Frauen, zu den „Wahltraut Küchengesprächen“ zur Prüfung von Wahlprogrammen auf Gleichstellungsorientierung und zum Internationalen Mädchentag.

Vorträge, Grußworte und Interviews

Die Gleichstellungsbeauftragte hält regelmäßig Grußworte, v.a. in Einrichtungen, die im Kontext Gleichstellung der Geschlechter arbeiten oder bei themenbezogenen Veranstaltungen. 2019 belief sich die Zahl der Grußworte auf sieben, in den folgenden beiden Jahren waren es pandemiebedingt weniger.

Vorträge, Beiträge für Publikationen und Interviews spielen eine geringere Rolle, hier kann jedoch auch nicht jede Anfrage berücksichtigt werden. Durchschnittlich hält die Gleichstellungsbeauftragte jährlich zwei Vorträge und steuert ebenso viele Artikel und Interviews bei. Größere Themen, wie etwa das Frau-

enberatungsstellenkonzept, werden dann häufig auf mehreren Wegen publik gemacht. Auch Corona ist hier ein Beispiel: Für die Fachkräfteallianz der Region Hannover stellte die Gleichstellungsbeauftragte 2020 eine Präsentation zur Auswirkung der Corona-Krise auf Frauen zur Verfügung. Zum selben Thema hielt sie im Rahmen des CEDAW-Projekts einen Vortrag auf einer Fachtagung. Zur Situation von Frauen in Zeiten von Corona gab die Gleichstellungsbeauftragte außerdem dem Regionsjournal ein Interview.

Kooperationen

Eine gute Möglichkeit, Gleichstellungsthemen voranzubringen und öffentlichkeitswirksam zu etablieren, sind die Kooperationen mit Partner*innen oder Initiativen. Ziel der Kooperationen ist es, Zusammenarbeit über die eigenen Netzwerke hinaus zu ermöglichen und sich gemeinsam in der Region Hannover für Frauenförderung und Gleichberechtigung zu engagieren. Durch die u.a. finanzielle Förderung vieler unterschiedlicher Projekte kann die Gleichstellungsbeauftragte so auch Inhalte unterstützen, die sie selbst ressourcenbedingt nicht bearbeiten kann.

One Billion Rising

„One Billion Rising“ (OBR), ist eine jährlich am Valentinstag, dem 14. Februar, stattfindende, internationale Kampagne gegen Gewalt an Frauen. „One Billion“ bezieht sich auf die weltweit (inzwischen mehr als) eine Milliarde Frauen, die mindestens einmal in ihrem Leben eine Gewalterfahrung machen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat 2020 die zentrale Veranstaltung auf dem Kröpcke in Hannover unterstützt, auf der gemeinsam ein Tanz zur Sichtbarmachung des Problems aufgeführt wurde. 2021 fand coronabedingt keine Veranstaltung statt, anstelle dessen hat sich das Team Gleichstellung an der bundesweiten OBR-Fotoaktion beteiligt.

Veranstaltung Europäisches Informationszentrum (EIZ) und Landesfrauenrat

Ziel der bis 2020 jährlichen Veranstaltung war es, über frauen- und gleichstellungspolitische Themen mit europäischem Bezug zu informieren und mit relevanten Akteur*innen über notwendige Veränderungen ins Gespräch zu kommen. 2019 stand die Veranstaltung unter dem Motto „Wir haben gewählt! Was wir Frauen von Europa erwarten“ und fand, in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten, im Haus der Region Hannover statt.



Feministisches Barcamp

Das Format des Feministischen Barcamps wurde konzipiert, um die Zielgruppe der jüngeren Feminist*innen mit dem Ziel des intersektionalen Austauschs anzusprechen. 2019 wurde, unterstützt durch die Gleichstellungsbeauftragte, im Kulturzentrum Pavillon das dritte Barcamp veranstaltet, an dem 120 Personen teilgenommen haben. Seit 2020 wird die Veranstaltung aus Kapazitätsgründen nicht weiter fortgeführt.

Frauensporttag

Eine jährlich unterstützte Veranstaltung ist der Frauensporttag des Regionssportbundes, der neben den sportlichen Aktivitäten die aktive Teilnahme von Frauen am Vereinsleben fördern soll. Die Veranstaltung in Langenhagen wird mit circa 500 Teilnehmerinnen immer sehr gut besucht, durch die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover gefördert und 2019 auch durch Grußworte der Gleichstellungsbeauftragten begleitet.



Zeitung 8. März-Bündnis

Ebenfalls jährlich wird die Zeitung des 8. März-Bündnis in Hannover finanziell unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligte sich darüber hinaus 2020 (zum Frauenberatungsstellenkonzept und zum Mentoring Programm „Frau. Macht. Demokratie“) und 2021 (zum Corona-Positionspapier und zu Lehren aus der Krise für die Gleichstellungsarbeit) mit eigenen Beiträgen in der Zeitung und koordiniert die Verteilung der Zeitung an die AG der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover.

Sonstige

Die weiteren Kooperationen sind vielschichtig und betreffen zum Teil sehr unterschiedliche Themenfelder. Durch Kooperation unterstützt wurde bspw. die Herstellung und Verteilung von Taschentücherpackungen mit dem Aufdruck „Wir haben die Nase voll“. Die Aktion wurde von mehreren Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover als Zeichen gegen häusliche Gewalt initiiert. Ebenfalls beteiligt hat sich die Gleichstellungsbeauftragte neben anderem am Podcast-Projekt „Wer braucht Feminismus?“, am Nachdruck des Flyers „Krisen rund um die Geburt“ und am Kongress „Vielfältig statt einfältig – für mehr Diversität im Journalismus“. Regelmäßig wird die Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt, indem Räumlichkeiten für Veranstaltungen auf dem Regionscampus zur Verfügung gestellt werden.

5.4 FAZIT

Die Bedeutung des Themas Gleichstellung in der Region Hannover, verwaltungsintern und -extern, ist hoch. Viele, sehr unterschiedliche Themenfelder weisen Gleichstellungsrelevanz auf, genauso ist die Gleichstellungsbeauftragte selbst in ganz unterschiedlichen Kontexten aktiv. Zunehmend wird auch eine starke Sichtbarkeit der Gleichstellung in der Öffentlichkeit erwartet, was die im Bericht geschilderten Aktivitäten an einigen Stellen verdeutlichen. Entsprechend ist die Gefahr der Überfrachtung des Arbeitsbereichs erkennbar. Die Möglichkeit, Themen anzustoßen über den gesetzlichen Auftrag der Beteiligung, ist aufgrund der Arbeitsdichte in dieser Lage nur bedingt gegeben, wäre aber langfristig im größeren Umfang wünschenswert.

Positiv sind die Effekte, die bspw. im Themenfeld Gewaltschutz im Berichtszeitraum durch die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erzielt wurden und zu signifikant verbesserten Bedingungen für Frauen beitragen konnten. Eine wichtige Rolle spielen hierbei neben der „klassischen“ Mitwirkung z.B. die eigenen Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten. Hier hat sich erwiesen, dass nur aus der Position der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover heraus diese wichtige Aufgabe übernommen und den Bedarfen unterschiedlicher Seiten nach Vernetzung Rechnung getragen werden kann. Dieser Austausch auf regionaler Ebene bildet das „Alleinstellungsmerkmal“ der Gleichstellungsbeauftragten der Region, dem sie sich dem solidarischen Grundgedanken der Region Hannover entsprechend verpflichtet sieht. Zum Zeitpunkt des Verfassens des Berichts wird für fünf der beschriebenen Netzwerke im Team Gleichstellung viel Kapazität aufgewendet: die AG GB, der Runde Tisch Frauen- und Mädchengesundheit, das Forum gegen häusliche Gewalt, das Netzwerk Frauenberatung und das Netzwerk Frauen in der Regionspolitik. Abseits ihrer eigenen Netzwerke beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte, wie dargestellt, häufig an der Initiierung weiterer Zusammenschlüsse, um die Bearbeitung gleichstellungsrelevanter Themen in der Breite zu ermöglichen. Nach der intensiveren Begleitung zu Beginn übernehmen im weiteren Verlauf die jeweiligen Fachpersonen die Verantwortung für diese Netzwerke. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt dann zum Teil u.a. durch unterstützende Koordinations- und Organisationsaufgaben mit.

Zukünftig, so ist zu erwarten, wird die Netzwerkarbeit auch weiterhin einen wesentlichen Anteil der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover bestimmen. Hierin liegen allerdings auch große Chancen – um gleichstellungspolitisch dringende Themen anzustoßen und sichtbar zu machen, um den Kreis der Unterstützenden und Mitwirkenden zu erweitern und bei den Teilnehmenden Kompetenzen aufzubauen und diese zu stärken. Schlussendlich können auch insbesondere die Netzwerke dazu beitragen, Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung und der breiteren Öffentlichkeit weiter zu etablieren.

Kapitel SECHS

CORONA-AUSWIRKUNGEN AUF FRAUEN UND DARAUS RESULTIERENDE FORDERUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING

Die Corona-Pandemie belastete Frauen in besonderem Maße. Gerade die Schließung der Kinderbetreuungs- und Kinderbildungseinrichtungen sowie Quarantänezeiten, zusätzliche Aufgaben wie Home-schooling oder die Testpflicht führte überwiegend Mütter an ihre Grenzen.

Studien zeichnen ein differenziertes Bild⁴⁶: Bei heterosexuellen Paarfamilien, bei denen Sorgearbeit bereits vor der Pandemie gleichmäßiger verteilt war, wurden auch die zusätzlichen Belastungen gleichberechtigter getragen. Wenn die Mutter bereits vor der Pandemie hauptsächlich verantwortlich war, verstärkte die Pandemie dies weiter⁴⁷. Alleinerziehende waren in der Pandemie tendenziell stärker von finanziellen Sorgen betroffen⁴⁸. Eine Onlinebefragung der Hans-Böckler-Stiftung zeigt, dass 19% der Frauen ihre Arbeitszeiten reduziert haben, um Kinderbetreuung und/oder Pflege zu übernehmen, aber nur 6% der Männer⁴⁹. Damit hat sich zum ersten Mal seit 2013 die Arbeitszeitdifferenz zwischen Frauen und Männer wieder erhöht. Zudem blieben Mütter länger als zuvor vereinbart in Elternzeit, um die ausfallende Kinderbetreuung aufzufangen⁵⁰. Die Mütter sind dann auch diejenigen, die überproportional eine zunehmende Belastung angeben⁵¹.

⁴⁶ Bspw. DIW Wochenbericht Nr. 9/ 2021 - https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.812216.de/21-9-1.pdf

⁴⁷ Familien in der Corona-Zeit: Herausforderungen, Erfahrungen und Bedarfe. Ergebnisse einer repräsentativen Elternbefragung im April und Mai 2020, s. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/163126/62d9765b8c54986e69d0ed0eb69f21df/familien-in-der-corona-zeit-elternbefragung-2020-data.pdf>

⁴⁸ Ein Jahr Corona-Pandemie: Wie geht es Familien in der Krise? Zusammenfassung von Kernergebnissen mit Schaubildern zu einer repräsentativen Elternbefragung im Februar 2021, s. https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/8262_Eltern_Corona_Krise_2021_fin.pdf

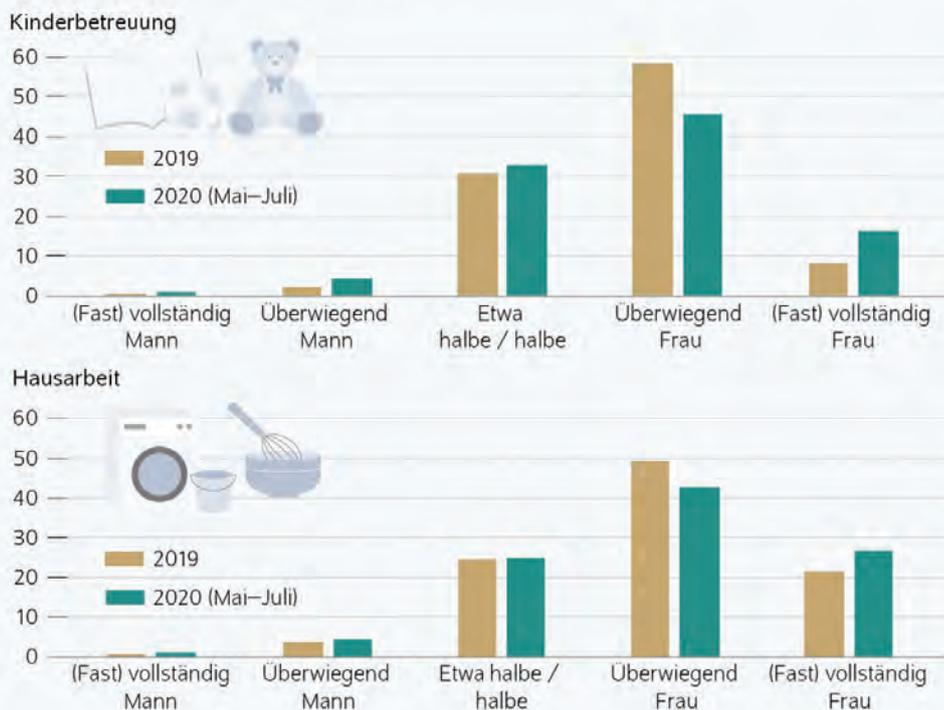
⁴⁹ Erwerbspersonenbefragung, veröffentlicht am 16.02.2022, https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2022_02_16.pdf

⁵⁰ <https://www.econstor.eu/handle/10419/246270>

⁵¹ https://www.demogr.mpg.de/en/publications_databases_6118/publications_1904/mpidr_working_papers/mental_health_before_and_during_the_covid_19_pandemic_the_role_of_partnership_and_parenthood_status_7036

Kinderbetreuung und Hausarbeit vor und während der Corona-Pandemie

Anteil der Familien in Prozent



Anmerkungen: Die Stichprobe besteht aus Paarhaushalten mit Kindern, für die Informationen zur Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit für beide Jahre vorliegen.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der pairfam-Corona-Zusatzbefragung und Welle 11 des pairfam-Datensatzes.

© DIW Berlin 2021

Der Anteil von Haushalten, in denen Frauen nahezu vollständig für Kinderbetreuung und Hausarbeit zuständig sind, ist in der Corona-Pandemie gestiegen.

Quelle: © DIW Berlin 2022

Die Studien⁵² zeigen, dass die Pandemie bestehende Ungleichheitsverhältnisse verstärkt, sowohl im Bereich partnerschaftlicher Aufgabenverteilung wie auch bei der Armutsgefährdung, die bei Alleinerziehenden bereits vor der Pandemie signifikant größer war, als bei zwei-Eltern-Familien. Wir befinden uns zum Zeitpunkt der Verfassung des Gleichstellungsberichts im dritten Pandemiejahr und in der vierten Welle. Zunehmende Erschöpfung ist erkennbar und die psychischen Belastungen sowohl bei Kindern und Jugendlichen, als auch bei den Eltern, und dort in erster Linie der Mütter, werden sichtbarer in der Inanspruchnahme von Psychiatrie- und Therapieplätzen

und Kurangeboten. Die Wahrnehmung der eigenen Belastung ist dabei bei Müttern deutlich größer als bei Vätern oder Personen ohne Kinder (s. Abb. 2). Die tatsächlichen, auch langfristigen, Auswirkungen lassen sich vermutlich aber erst nach dem Übergang in eine endemische Phase beurteilen. Diese ersten Ergebnisse zeigen, dass die vielfältigen Anstrengungen der Region Hannover zur Unterstützung von jungen Familien, mit dem Fokus auf Alleinerziehende und die Stärkung der Übernahme von Familienverantwortung durch Väter, weitergeführt bzw. verstärkt werden müssen ► **Kapitel 3.5. Unterstützung für junge Familien** und die Krisenbeständigkeit von Kinderbetreu-

⁵² Die Studien haben zum Ziel herauszufinden, wie sich die Corona-Pandemie auf das Geschlechterverhältnis auswirkt und ob sie tradierte Geschlechterrollen verstärkt, daher wurden heterosexuelle Elternpaare in den Fokus genommen und Alleinerziehende sowie homosexuelle Elternpaare nicht mit aufgenommen.

ungs- und -bildungseinrichtungen verstärkt werden muss ► **Kapitel 3.5. Kinder, Jugend und Familie.**

Aber auch in anderen Bereichen sind Frauen stärker von der Corona-Pandemie betroffen. Die **geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes** spiegelt sich in den unterschiedlichen Belastungen wider sowie im Zugang zu Unterstützungsleistungen. Während im ersten Pandemiejahr die sog. systemrelevanten Berufe eine hohe Aufmerksamkeit erfahren haben, zeigt sich inzwischen, dass diese Aufmerksamkeit nicht (zeitnah) mit substantiellen Entlastungen oder Aufwertungen der Arbeit einhergehen.

Anders als in bisherigen Rezessionen sind Frauen während der Corona-Pandemie von Entlassungen betroffen, da die von ihnen dominierten Branchen wie Gastronomie, Tourismus und Einzelhandel besonders unter den Auswirkungen der Schutzvorkehrungen und Schließungen leiden⁵³.

Eine besondere Branche ist dabei die **Sexarbeit**. Die Schutzmaßnahmen zur Eingrenzung der Corona-Pandemie führten hier zu einem faktischen Arbeitsverbot, für den Straßenstrich vom 16. März 2020 bis zum 09. Juni 2021. In den anderen Bereichen erzielten die Betreiber*innen der Prostitutionsstätten Erfolge vor Gericht, so dass Sexarbeit den körpernahen Dienstleistungen gleichgestellt wurde und wieder ausgeübt werden konnte.

Ende 2020 waren noch 2.214 Personen in Niedersachsen als Sexarbeiter*innen gemeldet. Ein Rückgang um 37% im Vergleich zu 2019⁵⁴. Es ist davon auszugehen, dass dies in den Verboten begründet liegt ► **Kapitel 3.7. Schutz vor Gewalt und 3.8. Gesundheit.**

Die Sexarbeiter*innen, die einen Anspruch auf Arbeitslosengeld II erworben hatten, stellten einen Antrag und nutzten zumindest zum Teil den erzwungenen Stillstand für Weiterbildung und Umschulung. Viele hatten aber auch keinen Anspruch. Einige pendelten zwischen ihrem Herkunftsland und Deutschland, konnten keinen regelhaften Aufenthalt nachweisen und lebten in Hotels. Als diese schlossen, drohte ihnen die Obdachlosigkeit, da sie aufgrund der Grenzsicherungen nicht in ihre Herkunftsländer ausreisen konnten. Viele Sexarbeiter*innen lebten in den Notunterkünften der Stadt, da sie ihre regulären Unterkünfte nicht mehr bezahlen konnten. Die Empfeh-

lung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die vom niedersächsischen Sozialministerium übernommen wurde, für die Zeit der Corona-Pandemie die im Prostituiertenschutzgesetz vorgegebene Trennung von Arbeit- und Wohnstätte aufzuheben, half vielen Sexarbeiter*innen.

Gerade diejenigen, die anschaffen gehen, um ihren Drogenkonsum zu finanzieren, sahen oft als einzigen Ausweg, illegalisiert weiterzuarbeiten. Damit waren sie einer größeren Gefährdung ausgesetzt, da Anbahnung und Verrichtung möglichst unsichtbar laufen mussten. Wenn Zuwiderhandlungen aufgedeckt wurden, erteilte die Polizei teils empfindlich hohe Bußgelder. Diese erweiterten den Teufelskreis, da das einzige Einkommen durch Sexarbeit bestritten werden konnte und diese nun zusätzlich die Bußgelder finanzieren musste. Auch nach dem Ende des Arbeitsverbots ist absehbar, dass die Corona-Pandemie langfristige Auswirkungen auf die Branche haben wird und wahrscheinlich zu einer weiteren Verlagerung ins Internet und somit zu einer geringeren Sichtbarkeit führt.⁵⁵

Viele **weibliche Selbstständige** sind in Bereichen tätig, die einen verhältnismäßig geringen Unterhalt für Räume, Angestellte oder Maschinen erfordern (bspw. Gesundheitsberufe wie Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie, aber auch im Kultur- und Veranstaltungsmanagement u.ä.). Das führt dazu, dass viele der Corona-Hilfspakete an ihren Bedarfen vorbeigehen, da Frauen eine Kompensation des Honorarausfalls benötigt hätten und keine Sachkosten im relevanten Ausmaß geltend machen konnten. Knapp 65% der weiblichen Selbstständigen verzeichnen Einkommensrückgänge, im Vergleich zu 47% der männlichen Selbstständigen⁵⁶.

Zudem zeigt sich die geschlechtliche Strukturiertheit des Arbeitsmarktes auch in der Diskrepanz der **Aufstockung des Kurzarbeitsgeldes**: Während im November 2020 bei 46% der Männer von Seiten der Arbeitgebenden aufgestockt wurde, galt dies nur bei 36% der Frauen⁵⁷.

⁵³ Vgl. IAB Kurzbericht 3/2022, zum Vergleich wird die Finanzkrise 2008/9 herangezogen

⁵⁴ Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik, Nr. 127 vom 24.11.2021

⁵⁵ Vgl. Jahresbericht 2020 von Phoenix e.V.

⁵⁶ https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.821534.de/diw_aktuell_69.pdf

⁵⁷ <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-corona-und-gleichstellung-31078.htm>

Dies ist ein weiteres Argument für ein Aufbrechen der geschlechterstereotypen Berufswahl ► **Kapitel 3.9. Arbeit und Wirtschaft** und des Abbaus des Gender Pay Gap ► **Kapitel 3.9. Arbeit und Wirtschaft** und ► **Kapitel 4.1. Fachkräftemangel und die geschlechter-stereotype bzw. geschlechterdominierte Berufswahl als Erschwernis.**

Ein weiteres Thema, das insbesondere im ersten Lockdown eine hohe Aufmerksamkeit erfahren hat, ist **häusliche Gewalt**. Während eine erste Studie eine Steigerung der Fälle⁵⁸ nahelegte, spiegelt sich diese Entwicklung für die Region Hannover jedoch zunächst nicht in diesem Maß wieder. Auffallend ist eine Stagnation während des ersten Lockdowns 2020, der zu einer erhöhten Anzahl von Fallmeldungen und auch Selbstmelderinnen in den Sommermonaten an die BISS-Stellen der Region führte⁵⁹. Signifikant war die gestiegene Zahl an Frauen, die schwerste Gewalt erfahren haben.

Trotzdem kompensiert die hohe Zahl an Fällen in den Sommermonaten nicht die niedrige Fallzahl im Lockdown. 2021 blieben die Zahlen der BISS-Stelle der Landeshauptstadt auf dem Niveau der Vorjahre, während in der BISS-Stelle der Region ein erhöhtes Fallaufkommen zu konstatieren war (+7% im Vergleich zu den Vorjahren)⁶⁰.

Die Sorge bleibt, dass sich die fehlende Unterstützung des Umfeldes sowie der erzwungene Rückzug ins Private dahingehend auswirkt, dass sich die häusliche Gewalt ins **Dunkelfeld** verlagert hat. Die Frühwarnsysteme wie Schulen und Kindertagesstätten, die üblicherweise Veränderungen in Familiendynamiken frühzeitig identifizieren, fielen aus. Beengte Wohnsituationen verhinderten Telefonate mit Beratungsstellen.

Die Region Hannover hat durch Ausbau und Neukonzeption die Angebote für von häuslicher Gewalt betroffene Frauen erheblich ausgebaut und es auch während des Lockdowns geschafft, in gemeinsamer Anstrengung mit der LHH und den Mitarbeiterinnen, die Frauenhäuser offen und belegbar zu halten. Ein wichtiger Schritt dazu war die Anmietung eines zusätzlichen Gebäudes für die Sofortaufnahme und die Impfpriorisierung der in den Frauenhäusern lebenden und arbeitenden Frauen ► **Kapitel 3.7 Schutz vor Gewalt.**

Das Thema **Gesundheit** ist seit der Corona-Pandemie in aller Munde. Das trägt dazu bei, geschlechterspezifische Medizin (und Forschung) voranzubringen. Unter anderem haben unterschiedliche Auswirkungen der sog. Vektorimpfstoffe ein Bewusstsein für die unterschiedlichen Reaktionen auf Medizin von Frauen- und Männerkörpern geschaffen. Dies ist zu begrüßen. Ein anderer Aspekt von Gesundheit in Zeiten der Corona-Pandemie ist nicht ganz so zentral thematisiert worden: Schwangerschaft und Geburt. Mit der Zulassung der Impfstoffe gegen Corona reduzierte sich für einen Großteil der Bevölkerung die Sorge, schwer an Corona zu erkranken. Für Schwangere blieb die Unsicherheit jedoch bestehen, erst in der zweiten Hälfte 2021 gab die Stiko eine Empfehlung zur Impfung schwangerer, stillender Frauen und für solche mit Kinderwunsch heraus. Zudem führten Lockdown und Kontaktbeschränkungen dazu, dass Frauen teilweise ohne Partner*in oder Begleitung gebären mussten. Erst im Kreißsaal waren Begleitpersonen zugelassen, davor jedoch nicht. Weiterhin waren nur sehr eingeschränkt Besuche im Krankenhaus möglich. So wurde eine Phase der Freude, aber auch der Unsicherheit, gerade beim ersten Kind, überschattet von Einschränkungen und Unsicherheit. Wie sich das auf die (psychische) Gesundheit und Eltern-Kind-Beziehung auswirkt, bleibt abzuwarten. Deutlich wurde jedoch, dass kein geschützter Raum für die Familien und Fachkräfte geschaffen wurde. Mit dem Projekt Babylots*innen und den Familienhebammensprechstunden setzt die Region hier bereits an, um Familien nicht alleine zu lassen ► **Kapitel 3.5. Kinder, Jugend und Familie.** Zukünftig sollte ein Fokus darauf liegen, wie die wichtige Phase des Ankommens in der Welt krisensicher gestaltet werden kann.

.....
⁵⁸ <https://www.tum.de/die-tum/aktuelles/pressemitteilungen/details/36053/> – Studie Gewalt an Frauen und Kindern in Deutschland während COVID 19-bedingten Ausgangsbeschränkungen

⁵⁹ Jahresbericht des BISS-Verbund Region Hannover 2020, S.15

⁶⁰ Jahresbericht des BISS-Verbund Region Hannover 2021, S.6

Kapitel SIEBEN

ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Der vorliegende Gleichstellungsbericht ist das Ergebnis einer guten und sehr konstruktiven Zusammenarbeit vom Team Gleichstellung mit allen Teams der Region Hannover. Im Prozess wurde deutlich: das Thema Geschlechtergerechtigkeit wird an vielen Stellen mitgedacht und als wichtiges gemeinsames Ziel erachtet. Über 100 Seiten zeigen, in wie vielen Fachaufgaben Geschlechtergerechtigkeit bereits als Ziel verfolgt wird.

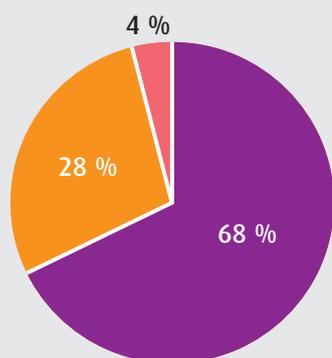
Insgesamt haben die 76 gleichstellungsrelevanten Teams der Regionsverwaltung 109 gleichstellungsorientierte Ziele definiert und 202 Maßnahmen ergriffen. Dies ist erneut eine Steigerung der gemeldeten Ziele und Maßnahmen. In dem vorliegenden Bericht wurde darauf verzichtet, die gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die der Servicebereich Personal ergrift, kleinteilig darzustellen, sondern auf den Gleichstellungsplan verwiesen. Daher fehlen die Teams aus dem Servicebereich Personal mitsamt ihren Zielen und Maßnahmen in der Aufzählung⁶¹. Ebenso wurden die Ziele und Maßnahmen des Teams Gleichstellung nicht gezählt, sondern am Ende des Kapitels 5 gesammelt aufgeführt, da dies sonst eine Verzerrung der Zahlen bewirken würde.

Die erneute Steigerung der Ziele und Maßnahmen bestätigt: Die Region profitiert von der deutlich gestiegenen Genderkompetenz ihrer Führungskräfte und Beschäftigten (was nicht nur, aber auch durch die etablierten Instrumente befördert wird: Schulungen der Führungskräfte, Gespräche mit der Genderkoordinatorin, jährliche Abfragen der Teams). Die Instrumente tragen dazu bei, das Leitprinzip der Region Hannover – die Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen Maßnahmen zu fördern – mit Leben zu füllen.

Die Unterstützung durch die Fachbereiche, die Rücklaufquote der Abfragen von fast 100% und die Tatsache, dass es nur noch wenige Teams gibt, die die Gleichstellungsrelevanz ihrer Arbeit noch nicht geklärt haben, verdeutlichen nicht nur den Stellenwert des Themas Gleichstellung insgesamt, sondern auch den Stellenwert des Gleichstellungsberichtes. Durch sein standardisiertes Verfahren hat er sich als wichtiges Instrument zur Überprüfung gleichstellungsfördernder Maßnahmen im Haus etabliert.

⁶¹ Mit der Ausnahme von der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe (11.08) aufgrund des besonderen Aufgabenzuschnitts.

Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe



- gleichstellungsrelevant = 76 Teams
- nicht gleichstellungsrelevant = 31 Teams
- offen = 4 Teams

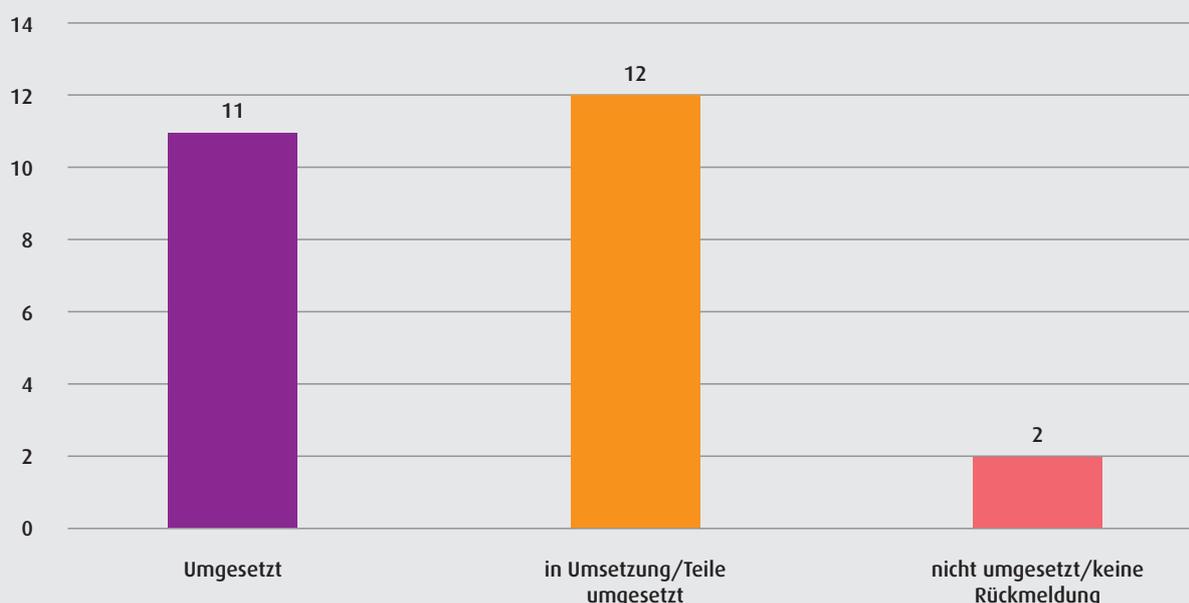
Die Anpassung des Verfahrens hat sich bewährt und ist positiv aufgenommen worden. Durch die zusammengefasste Abfrage für die Jahre 2019 und 2020 wurde eine Arbeitsentlastung der Teamleitungen erreicht. Die Ausrichtung der Abfrage für das Jahr 2021 an den gemeldeten Zielen und Maßnahmen aus 2019/20 führte zu weniger Redundanz und zu einem stärkeren Bewusstsein für die gemeldeten Ziele. Zudem fördert diese Form die Kommunikation zwischen den Teamleitungen und der Genderkoordinatorin. Die

Genderkoordinatorin meldete die Rezeption der Ziele und Maßnahmen zurück sowie entstandene Fragen und Anregungen. In vielen Bereichen sind die gleichstellungsfördernde Ziele im Alltagshandeln verankert und zeigen somit, dass Gender Mainstreaming dort bereits gelebt wird.

Die mit dem vorherigen Gleichstellungsbericht eingeführten Impulse wurden ebenfalls in die Abfrage integriert und der Umsetzungsstand erfragt. Ein Großteil der 25 Impulse ist aufgegriffen worden und fand Eingang in die Fachaufgabe. Das zeigt, dass sich auch dieses Instrument bewährt hat und als Anregung geschätzt wird.

Die Identifikation von Leuchttürmen durch die Fachbereichsleitungen als neues Instrument wurde in unterschiedlicher Intensität bearbeitet. Die Rücklaufquote ist nicht so hoch wie bei den Teamleitungen. Fast überall wurde ein Leuchtturm benannt. Andere Fachbereiche haben zwei oder drei Leuchttürme gemeldet. Es zeigt sich, dass eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Berichten der Teamleitungen erreicht wird und die zusätzliche Ebene eine sinnvolle Ergänzung der bisherigen Abfrage ist, um eine Auseinandersetzung mit gleichstellungspolitischen Themen zu gewährleisten. Gleichzeitig muss sich das neue Verfahren auf Fachbereichsebene noch etablieren.

Stand der Umsetzung der Impulse 2019



Der Gender Award im Jahr 2018 hat gezeigt, dass die Region Hannover schon sehr gut aufgestellt ist. Im vorliegende Gleichstellungsbericht wurde das bestätigt und gleichzeitig aufgezeigt, an welchen Stellen noch angesetzt werden kann, um dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit noch ein Stück näher zu kom-

men. Die Impulse, die in diesem Bericht neue und weiterführende Ideen der Gleichstellungsbeauftragten und der Genderkoordinatorin aufzeigen, sind an dieser Stelle noch mal zusammengefasst. Sie dienen als Anregung für die Fachbereiche und für die Politik zur weiteren Bearbeitung der Themen:

| ZUSAMMENSTELLUNG DER IMPULSE | |
|---|--------------|
| Aufnahme der Aufforderung zur Planung geschlechtergerecht besetzter Podien in das Handbuch Veranstaltungen | S. 14 |
| Einrichtung einer Datenbank mit geschlechtersensiblen Bildern zur Nutzung für Publikationen | S. 14 |
| Einrichtung eines Portals „Hannover für Frauen“ für den Online-Zugang | S. 16 |
| Geschlechtergerechte Ausschreibung von IT-Programmen | S. 16 |
| Für eine paritätische Besetzung der Beiräte werben | S. 19 |
| Geschlechtergerechte Statistiken für alle – Gender Data Gap füllen | S. 21 |
| Unterhalt konsequent einfordern, um tradierte Männerbilder aufzubrechen | S. 36 |
| Schaffung eines Kursangebots „Digitale Selbstbehauptung für Mädchen und junge Frauen“ | S. 38 |
| Hate Speech – Entwicklung eines geschlechtergerechten Konzepts gegen Hass im Netz und Ergreifung von Maßnahmen | S. 50 |
| Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle | S. 50 |
| Die geschlechtergerechte Erweiterung des Sprinti-Angebots | S. 67 |
| Geschlechtergerechte Verkehrsbeschilderung | S. 68 |
| Einrichtung von Unisex-Toiletten | S. 72 |
| Endlich gleicher Lohn für gleiche Arbeit, auch in der Region – Anwendung der EVA-Liste, um mögliche Einfallstore zur Diskriminierung im TVöD zu vermeiden | S. 75 |
| Instrumente gegen den Fachkräftemangel <ul style="list-style-type: none"> • Weitere Öffnung von Profilen bei Stellenausschreibungen • Bekenntnis der Region Hannover zur weiteren Förderung des Quereinstiegs • Strukturierte Qualifizierungsangebote für den Quereinstieg bei Stellenausschreibungen mit wenigen erwarteten Bewerbungen • Weiterer Ausbau der Fortbildungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche | S. 75 |
| Topsharing zur Regel machen: auf grundsätzliche Eignung für Topsharing soll bei allen Ausschreibungen von Führungspositionen hingewiesen werden | S. 78 |
| Vereinbarkeit von Beruf und Familie <ul style="list-style-type: none"> • Pool an Personal zur Kompensation von Elternzeit und Stundenreduzierungen aufgrund von Sorgearbeit • Leitfaden „Schwangerschaft und Elternzeit“ für Führungskräfte • Familienfreundliche Studienmöglichkeiten am NSI | S. 79 |
| Schaffung einer Stelle für Diversity-Management | S. 81 |



Region Hannover

IMPRESSUM

Der Regionspräsident

Team Gleichstellung
Hildesheimer Straße 20
30169 Hannover

Telefon: 0511/616 22 329

Mail: gleichstellung@region-hannover.de



Internet: www.hannover.de/gleichstellung-region

Koordination | Redaktion

Eva Vojinovic´, Genderkoordinatorin

Text | Redaktionelle Mitarbeit

Eva Vojinovic´, Petra Mundt, Dr.in Sarah Dangendorf

Wir bedanken uns bei allen Beteiligten für Ihre Unterstützung!

Fotos

zinkevych – stock.adobe.com (Links oben), Halfpoint – stock.adobe.com (Links unten),

Yehuda – stock.adobe.com (Rechts oben), Krakenimages.com – stock.adobe.com (Rechts unten)

Gestaltung & Druck

Region Hannover, Team Medienservice

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

Ausgabe

November 2022