



Förderung der

Gleichstellung

in der Landeshauptstadt Hannover

Hannover



Gleichstellungspolitik der Landeshauptstadt Hannover beinhaltet nicht nur die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, sondern die unterschiedlichen Anliegen aller Einwohnerinnen und Einwohner, von deutschen und ausländischen Menschen, solchen mit hetero- oder homosexueller Orientierung, mit und ohne Behinderung wahrzunehmen und frühzeitig in allen Planungen und Maßnahmen zu berücksichtigen. In der vorliegenden Broschüre geht es um die Darstellung der Arbeit der Frauenbeauftragten und des Referats für Gleichstellungsfragen – Frauenbüro.

Hier dreht sich alles um Frauen – und Männer

Die Landeshauptstadt Hannover war 1986 die erste Stadt Niedersachsens, die eine Stelle für eine kommunale Frauenbeauftragte einrichtete – als Leiterin eines Referats befasst mit Gleichstellungspolitik und Anlaufstelle für alles, was Frauen bewegt.

Als die EU das Konzept „Gender Mainstreaming“ propagierte, haben der Rat und die Verwaltung der Stadt Hannover positiv reagiert und es in die Zielsetzungen der Verwaltungsreform integriert. Während manch andere Kommune überlegte, ob Gender Mainstreaming nicht Frauenförderung ersetzen könne, war es hier schnell klar, dass die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen ein weiteres Instrument zur Frauengleichstellung ist.

Wir haben in den letzten Jahren viel erreicht. Das Thema Gleichstellung wurde zum Beispiel integraler Bestandteil des Leitbildes der Stadt Hannover, des Berichtswesens, des Verwaltungsreformprogramms, der betrieblichen Gesundheitsförderung und auch der Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte. Ein schöner Erfolg, der auch die Verwaltungsleistungen der Stadt kundInnenfreundlicher macht. Aber – auch das wird in dieser Broschüre deutlich: Es gibt noch einiges zu tun.

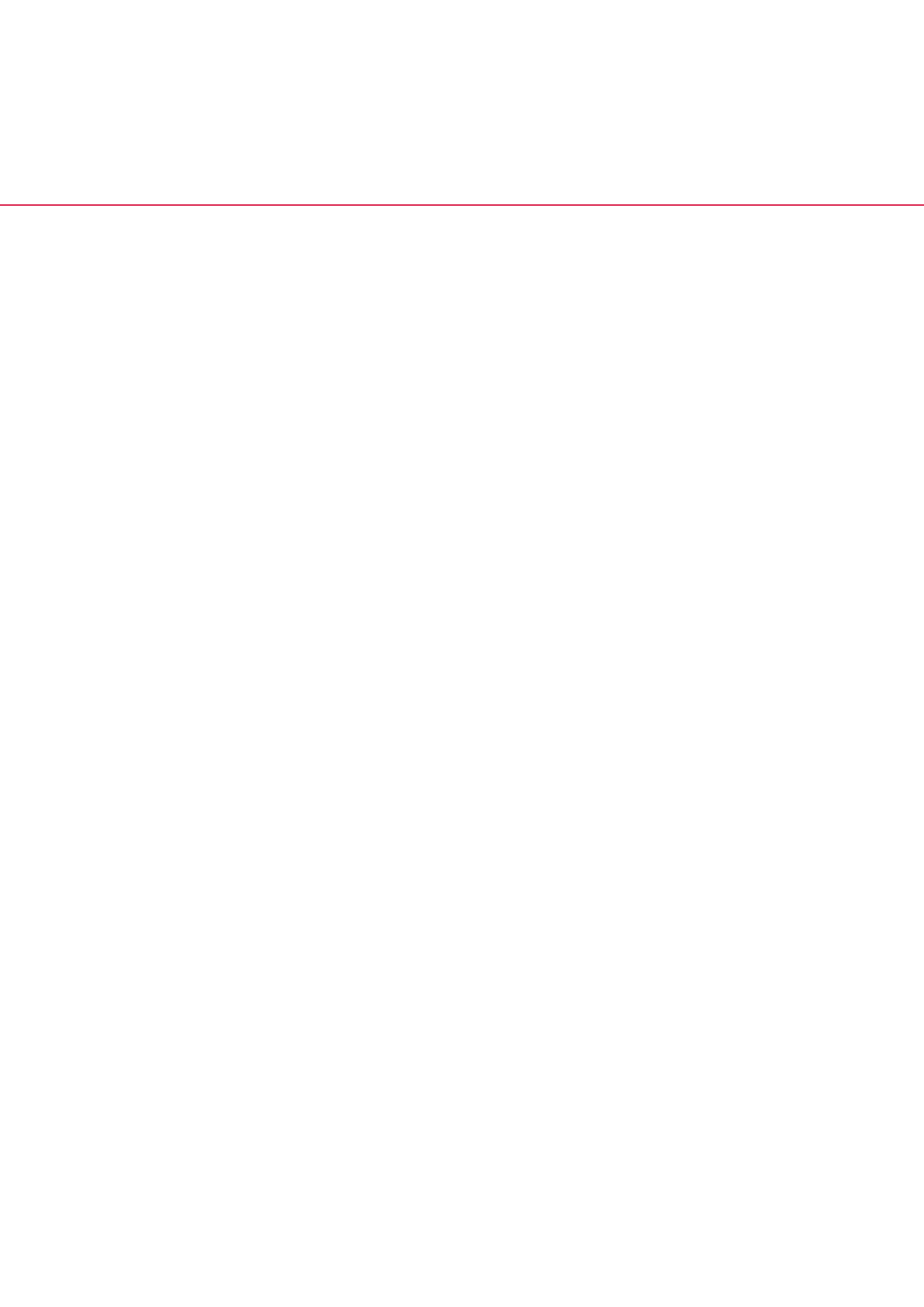
Wir danken allen, die mitgearbeitet haben und dies weiterhin hoffentlich mit dem gleichen Elan tun werden.



Herbert Schmalstieg
(Oberbürgermeister)



Brigitte Vollmer-Schubert
(Frauenbeauftragte)



Das Referat für Gleichstellungsfragen – Frauenbüro

Aufgaben:

z.B. beraten | Seite 4

Themen:

Die Chancen im Beruf | Seite 6

Frauen in der Stadtverwaltung holen auf
Die Verwaltung wird familienfreundlich
Mädchen bekommen Perspektiven
Gender Mainstreaming

Die Gesundheit von Mädchen und Frauen | Seite 14

Der Runde Tisch für ein Frauengesundheitszentrum

Der Schutz vor Gewalt | Seite 16

Die gesellschaftliche Ächtung
Das Hannoversche Interventionsprogramm
Das FrauenNachtTaxi

Die geschlechtsbewusste Erziehung | Seite 21

Mädchenarbeit – Jungenarbeit

Die Öffentlichkeit | Seite 22

Ausstellungen/Veranstaltungen
Symposien/Workshops
Netzwerke

Ausblick | Seite 24

Aufgaben des Referats für Gleichstellungsfragen – Frauenbüro

- **WIR ENTWICKELN MASSNAHMEN, DIE ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN UND ZUM ABBAU VON DISKRIMINIERUNG FÜHREN.**
- **WIR KOOPERIEREN MIT ALLEN ÄMTERN DER STADT, MIT FRAUENPROJEKTEN, GRUPPEN UND INITIATIVEN.**
- **WIR INFORMIEREN, BERATEN UND UNTERSTÜTZEN ALLE BESCHÄFTIGTEN UND ALLE EINWOHNERINNEN, DIE SICH MIT PROBLEMEN, FRAGEN, ANREGUNGEN UND BESCHWERDEN AN DAS FRAUENBÜRO WENDEN.**
- **WIR INFORMIEREN DIE ÖFFENTLICHKEIT.**

z.B. beraten:

Frau K. | 21 Jahre

hat um einen Beratungstermin gebeten. Sie macht bei einem kleinen Betrieb in Hannover eine nicht frauentypische Ausbildung, die hohen körperlichen Einsatz erfordert. Sie ist schwanger. Ihr Arbeitgeber hat ihr nahe gelegt, im gegenseitigen Einvernehmen den Ausbildungsvertrag zu lösen. Nach ihrer Erziehungszeit will er sie wieder einstellen.

Sie ist sehr verunsichert, hat bereits eine Ausbildung abgebrochen, dann, wie sie sich ausdrückt, „herumgejobbt“ und durch Vermittlung des Arbeitsamtes diesen Ausbildungsplatz bekommen und steht nun ein gutes halbes Jahr vor dem Abschluss der Ausbildung. Sie schildert, dass ihr Ausbilder das Angebot ihres Arbeitgebers für ein großes Entgegenkommen halte, da es (und dieser Meinung hat sie sich angeschlossen) sehr unpassend sei, ausgerechnet jetzt schwanger zu werden. Sie könne nirgends eingesetzt werden, den praktischen Teil der Prüfung ohnehin nicht ablegen und den theoretischen wahrscheinlich nicht bestehen, da sie nicht besonders gut sei. Sie sieht selbst einige Lücken in ihrem Wissen, fühlt sich in die Enge getrieben und nicht fähig, eine Entscheidung zu treffen. Sie weiß, dass ihr nicht gekündigt werden kann, hat aber große Angst vor den Prüfungen. Unter dem moralischen Druck fühlt sie sich der Situation nicht gewachsen.

In Gesprächen mit dem Arbeitsamt und dem Arbeitgeber gelingt eine Lösung. Ihr Ausbildungsvertrag wird aufgelöst und sie bekommt in der gleichen Firma eine Arbeit, die ihr gefällt und die sie auch während der Schwangerschaft ausüben kann. Durch den neuen Arbeitsvertrag ist sie abgesichert, kann bis zum Beginn der Mutterschutzzeit ohne zusätzlichen Prüfungsstress berufstätig bleiben, Erziehungsurlaub nehmen und sich ggf. später für eine Weiterqualifikation entscheiden.

Frau B. | 50 Jahre

meldet sich zur Beratung an. Sie lebt von Sozialhilfe. Sie hat fünf Kinder großgezogen, ihr Mann, ein Arzt, hat sich scheiden lassen und sie mit den Kindern schon vor längerer Zeit allein gelassen. Er hat mit Hilfe geschickter Rechtsanwälte erreicht, dass er nur den Regelunterhalt zahlen muss. Nun, da die Kinder groß sind, möchte Frau B. gern in ihren alten Beruf als MTA zurück, hat aber inzwischen festgestellt, dass ihr der aktuelle Bezug zu ihrem Beruf fehlt. Sie möchte gern wissen, was sie tun kann.

Die Empfehlung, sich sowohl beim Arbeitsamt zu erkundigen (es gibt besondere Förderungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmerinnen über 50 und für Berufsrückkehrerinnen), als auch andere Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten greift sie dankbar auf.

Im Gespräch wird deutlich, dass Frau B. auch evtl. Interesse daran hat, sich selbständig zu machen. Sie nimmt den vom Referat für Gleichstellungsfragen herausgegebenen Leitfaden „Lila Faden“ mit, in dem verschiedene Adressen verzeichnet sind, u.a. auch die des Unternehmerinnenzentrums, die für Existenzgründerinnen wichtig ist.



DIE FRAUENBEAUFTRAGTE UND IHRE MITARBEITERINNEN

Frau M. | 32 Jahre

kommt unangemeldet in die Beratung. Sie ist Russin und seit einem Jahr mit einem deutschen Mann verheiratet, der sie permanent kontrolliert und unter Druck setzt. Sie darf außer zum Einkaufen kaum aus dem Haus gehen, darf nicht mit Landsleuten telefonieren und darf nicht arbeiten. Sie sei jetzt heimlich ins Frauenbüro gekommen, eine Nachbarin hat ihr die Adresse gegeben, weil sie Angst habe und nicht weiter wisse. Ihr Mann droht ihr bei Zuwiderhandlung, das Ordnungsamt einzuschalten und sie in ihr Heimatland zurückschicken zu lassen. Manchmal wird er aggressiv und schlägt sie. Sie sagt, sie würde sogar gern zurück gehen, aber sie hat in Russland eine kranke Mutter, die von ihr abhängig und auf ihre gelegentliche Unterstützung, auch durch ihren Mann, angewiesen ist.

Nachdem ihr die rechtliche Lage, der zufolge sie momentan aufenthaltsrechtlich tatsächlich noch von ihrem Mann abhängig ist, erklärt wurde, wird sie an die Beratungsstellen innerhalb unseres HAIP-Systems weiter vermittelt, die z.T. auch muttersprachlich arbeiten.

Herr L. | 44 Jahre

ist bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigt und beurlaubt, weil er seinen kranken Vater pflegt. Nach dem der Vater in einem Pflegeheim untergebracht ist, möchte er früher aus der Beurlaubung zurückkommen. Er wird darüber informiert, dass die Gleichstellungsrichtlinien auch für Männer Gültigkeit haben, und es wird Kontakt zum internen Arbeitsmarktbüro hergestellt.

Die immer wiederkehrenden Themen sind:

- Trennung / Scheidung
- Gewalt in der Ehe / Familie
- Weiterqualifizierung
- Rückkehr aus der Familienphase in den Beruf
- Kita/Hortplätze, -beiträge
- Arbeitssuche
- Sozialhilfesatz / Wohngeld
- Aufenthaltsfragen
- Existenzgründung
- Mutterschutz / Kindergeld / Erziehungsgeld
- Finanzierung von Projekten

Ratsuchende werden von uns beraten, wenn dies ausdrücklich gewünscht wird, mehrheitlich vermitteln wir aber weiter an andere Institutionen, Beratungsstellen und Behörden. Häufig kommt es auch vor, dass die Frauen schon bei verschiedenen Stellen waren. Dann treffen wir in der Regel als Vermittlerin auf.

Hannoversches Interventions Projekt (HAIP) | Siehe Seite 18

Unternehmerinnenzentrum | Siehe Seite 9

Die Chancen im Beruf

Frauen in der Stadtverwaltung holen auf

In der Stadtverwaltung Hannover wird Gleichstellungspolitik groß geschrieben. Die ersten Richtlinien der Landeshauptstadt wurden 1993 beschlossen. Da war das Niedersächsische Gleichstellungsgesetz noch nicht in Kraft.

In ausgiebigen Diskussionen wurde der Frauenförderplan weiterentwickelt zu den „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Hannover“, die 1999 durch den Rat ohne Gegenstimmen verabschiedet wurden.

Inzwischen gibt es in jedem Amt und jedem Eigenbetrieb einen differenzierten Stufenplan, der die große Bereitschaft zeigt, sich der Aufgabe der Frauenförderung zu stellen. Der Prozess wird unterstützt durch die örtlichen Frauenbeauftragten, deren Kompetenzen in einer „Dienstvereinbarung für örtlichen Frauenbeauftragte“ im Dezember 1998 geregelt wurden. (siehe rechts)

Dienstvereinbarung für örtlichen Frauenbeauftragte

Bereits seit 1994 gibt es in der Landeshauptstadt Hannover örtliche Frauenbeauftragte. Die im Dezember 1998 abgeschlossene Dienstvereinbarung für örtliche Frauenbeauftragte stärkt ihre Stellung und ermöglicht einen soliden Unterbau für das Frauenbüro.

Für jedes Amt wird eine örtliche Frauenbeauftragte und ihre Vertreterin gewählt. Bei größeren Ämtern können mehrere örtliche Frauenbeauftragte gewählt werden. Diese sind an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten sowie Gleichstellungsfragen berühren können, rechtzeitig zu beteiligen.

„Hält die örtliche Frauenbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme für unvereinbar mit den Vorschriften des Frauenförderplans bzw. des NGG, so hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden. Im Falle der Beanstandung hat die Dienststelle unter Abwägung der Umstände neu zu entscheiden. Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dies schriftlich gegenüber der örtlichen Frauenbeauftragten zu begründen. Bei Stellenbesetzungsverfahren ist die örtliche Frauenbeauftragte zu beteiligen. Um ihre Funktion angemessen wahrnehmen zu können, ist sie von der Personalstelle über freiwerdende Stellen sowie über die Tätigkeitsmerkmale und Qualifikationsanforderungen zu informieren und bei der Erstellung des Ausschreibungstextes zu beteiligen“. Darüber hinaus ist sie „bei der Auswahl des/der zum Vorstellungsgespräch Einzeladenden und an den Vorstellungs- und Auswahlgesprächen zu beteiligen und ist ihr die schriftliche Entscheidung der Dienststelle zur Kenntnis und Stellungnahme zu geben“.

„Die örtlichen Frauenbeauftragten und ihre Vertreterinnen sind zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und ihrer Weiterqualifizierung von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit, soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. (...) Örtliche Frauenbeauftragte und ihre Vertreterinnen sollen auf Antrag von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt werden, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.“

Mit dem Stellenplanrundschriften 1/99 sind die Ämter darauf hingewiesen worden, dass es "unverändertes Ziel der Verwaltung (ist), im Rahmen der Frauenförderung den Frauenanteil an den Beförderungstellen deutlich zu erhöhen. Dies wird durch ein Maßnahmenbündel zu realisieren sein. Die Ämter und Betriebe haben deshalb der Frauenförderung außer unter personalwirtschaftlichen Aspekten auch bei organisatorischen Maßnahmen mit Auswirkung auf Stelleninhalte weiterhin einen hohen Stellenwert einzuräumen. Das bedeutet, dass zu prüfen ist, ob und wie durch Festlegung von Stelleninhalten den Gesichtspunkten der Frauenförderung Rechnung getragen werden kann. Da besonders im Bereich der herausgehobenen Stellenwerte Frauen unterrepräsentiert sind, gilt das Gebot der Frauenförderung hier mit besonderer Priorität. Der Organisations- und Personalausschuss hat in seiner Sitzung am 9. 12. 98 in einem entsprechenden Beschluss diese Priorität ausdrücklich bestätigt. Die Ämter und Betriebe werden gebeten, zur Umsetzung der Ziele der Frauenförderung die Beratung auch durch OE 11.1 gezielt in Anspruch zu nehmen.“

Die Dienstvereinbarung sieht weiter vor, dass "bei der amts-/betriebsinternen Willensbildung zur Fortschreibung des Stellenplans (...) die örtliche Frauenbeauftragte zu beteiligen (ist). Die Beteiligung ist auf den Stellenplananträgen zu dokumentieren. Die Beteiligung der örtlichen Personalvertretung bleibt unberührt. Die Ämter und Betriebe werden gebeten, örtlichen Frauenbeauftragten eine Ausfertigung dieses Rundschreibens auszuhändigen.“



THEDA MINTHE |
AMT FÜR
KOORDINIERUNG,
CONTROLLING
UND STADT-
ENTWICKLUNG

Konkret

Mittlerweile gibt es in jedem Amt eine, zum Teil auch mehrere örtliche Frauenbeauftragte als Ansprechpartnerinnen. Ihr Ziel ist es, die Einstellungs- und Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigen und die Zufriedenheit und Motivation stärken.

Die Ausschreibungstexte für offene Stellen enthalten folgenden Hinweis: „die Landeshauptstadt Hannover will den Frauenanteil in dieser Position erhöhen und ist deshalb besonders an der Bewerbung von Frauen mit der genannten Qualifikation interessiert.“ Und Frauen werden – soweit die Grundvoraussetzungen erfüllt sind – mit dem Anteil von 50% zu jedem Auswahlverfahren eingeladen. Zur Auswahl des Personals unter den Gesichtspunkten der Gleichstellung werden für die Verantwortlichen, die örtlichen Frauenbeauftragten und Personalräte, spezielle Fortbildungen angeboten. Jedes Amt unterzieht alle zwei Jahre den eigenen speziellen Stufenplan zur Gleichstellung einer Prüfung.

Das Amt für Personal und Organisation achtet darauf, dass diese Vorgaben eingehalten werden. Es spricht Frauen gezielt auf Bewerbungen an. Außerdem sind bei der Qualifizierung der Führungskräfte Frauen sowohl thematisch als auch quantitativ im Blick: Der Anteil der weiblichen Führungskräfte konnte gesteigert werden von 18% 1995, 19% 1997 auf 22% in 1999, und diese Tendenz wird sich – davon ist auszugehen – auch im Jahr 2001 fortsetzen.

Die Landeshauptstadt Hannover beteiligte sich überdies, neben Göttingen als einzige Kommune in Niedersachsen, an dem von der Europäischen Union geförderten Programm „New Opportunities for Women“ (NOW).

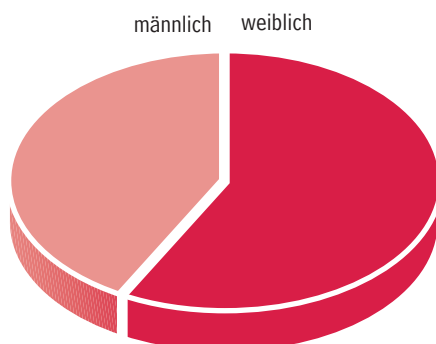
Im letzten Jahr wurden 16 weibliche Nachwuchskräfte aus der Stadtverwaltung durch das Mentoring-Programm „Step-up-Now“ qualifiziert. Jede führte, beraten durch interne MentorInnen, ein interessantes Praxisprojekt durch. So wurden Frauen gezielt und systematisch gefördert, um z. B. Zugang zu Führungspositionen zu erhalten. Gleichzeitig sensibilisierten sich die unterstützenden Führungskräfte in dieser intensiven Zusammenarbeit für die besondere Situation von Frauen.

Die Förderung von Frauen zeigt sich auch beim Frauenanteil für den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst. In den vergangenen Jahren wurden ausnahmslos alle an einem Aufstieg interessierten Bewerberinnen nach Feststellung ihrer Eignung zum Aufstieg zugelassen.

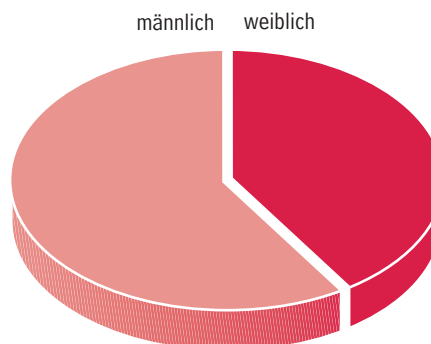
Zusammen genommen kann die Landeshauptstadt eine stolze Bilanz ziehen: Derzeit sind 48% der Beschäftigten in der Kernverwaltung – allerdings noch nicht in Führungspositionen – Frauen. Die Anteile von Frauen und Männern nähern sich zunehmend einander an. Von den insgesamt 600 Nachwuchskräften der Stadtverwaltung Hannover sind 54% Frauen und im Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte 40%.

Alle Teilnehmerinnen der Qualifizierungsprogramme aus dem unteren Lohn- und Angestelltenbereich haben entsprechende neue Arbeitsplätze erhalten.

FAZIT: DIE SITUATION DER FRAUEN HAT SICH DEUTLICH VERBESSERT. DIE LANDESHAUPTSTADT BRAUCHT IM HINBLICK AUF FRAUENFÖRDERUNG KEINEN VERGLEICH ZU SCHEUEN. UND SIE WEISS GLEICHZEITIG, DASS NOCH VIEL ZU TUN IST.



STADTVERWALTUNG HANNOVER |
FRAUENANTEIL 48 % | 2001



ÖFFENTLICHE VERWALTUNG IN NIEDERSACHSEN |
FRAUENANTEIL 36,6 % | 1999



**MENTEE |
HEIKE DÖPKE |
AMT FÜR WOHNUNGSWESEN**

**MENTOR |
KLAUS TIMAEUS |
BÜRO DES OBERBÜRGERMEISTERS**

Rückblick einer Mentee auf Step-up-Now

Durch Step-up-Now hatte ich zehn Monate Zeit, mich mit meiner persönlichen und beruflichen Situation auseinander zu setzen und mit meinen beruflichen Perspektiven zu beschäftigen. Ich möchte aufzeigen:

- was mir mein Projekt gebracht hat,
- welche Erfahrungen ich dabei gesammelt habe,
- welche Fähigkeiten ich entwickeln und ausprobieren konnte,
- was das für meine berufliche Entwicklung bedeuten kann.

Das Projekt sollte mir als Mentee nützen und auch der Stadtverwaltung, dem Amt oder der Abteilung, in der ich arbeite. Meine Idee war, mit der „Einführung von Mitarbeitergesprächen“ zur Verbesserung der Kommunikation im täglichen Miteinander beizutragen. Von Beginn an half mir mein Mentor, Wege zu finden, Kontakte zu schließen und Schwierigkeiten zu überwinden. Gespräche mit der zuständigen Abteilung des Amtes für Personal und Organisation, dem Gesamtpersonalrat und meinen Mitmentees verhalfen mir zu einer Vielzahl von Unterlagen zum Thema Mitarbeitergespräch. Kontakte zu den verschiedenen Frauenverbänden, u.a. FIM, Impuls und Praxis sowie Gründerinnen Consult erweiterten meine Kenntnisse.

Die Präsentation meines Projektes in Arbeitsgruppen und Besprechungen sowie die Teilnahme an den Sitzungen politischer Gremien kamen hinzu. Ergänzend zu den Praxistagen des Stephansstiftes besuchte ich innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung Seminare, die dem Thema dienten, u.a. ein Genderseminar. Ich habe gelernt, selbständig ein Projekt zu planen, es zu entwickeln und abzuschließen. Die Planung war ein ganz wichtiger Faktor, schluckte sie doch schon einen großen Teil der Zeit. Das war und ist zukünftig nicht zu unterschätzen.

Mein Projekt bestand aus drei Teilen:

1. Dem allgemeinen Teil
Informationen zum Mitarbeitergespräch und Leitlinien/Vorschlägen für die Fortsetzung des Projektes bis zur tatsächlichen Einführung im Amt
2. Der Umfrage (mittels Fragebogen) in einer Abteilung meines Amtes
3. Den Interviews mit Mitarbeitern und Vorgesetzten, die in ihren Stellen/Abteilungen bereits Mitarbeitergespräche führen.

Für die Lösung spezieller Probleme habe ich mir Unterstützung gesucht, die ich auch immer erhalten habe.

Die folgenden Fähigkeiten wurden gefordert und von meinem Mentor und meinen Vorgesetzten gefördert:

- Planerisches und strukturiertes Denken,
- Delegieren von Aufgaben,
- Kritikfähigkeit und Überzeugungskraft,
- Kontaktfähigkeit, Terminkoordination,
- Prioritätensetzung, Entscheidungsfindung,
- Organisation der Arbeit und der Freizeit,
- Informationsbeschaffung und -weitergabe,
- Kontrolle über die Projektentwicklung,
- Zielvereinbarung,
- Präsentation.

Ich habe meine persönlichen Stärken und Vorlieben und meine Möglichkeiten innerhalb der Stadtverwaltung Hannover kennen gelernt. Aber auch meine Grenzen sind mir bewusst geworden.

In meiner Bewerbung für das Step-up-Now Programm habe ich als Ziel das Erlernen von Fähigkeiten angeführt, die mir bei der Übernahme von Führungsaufgaben helfen können. Diesem Ziel bin ich mit der Teilnahme an dem Programm näher gekommen. Geholfen hat es mir auch beim Aufbau meines ganz persönlichen Netzwerkes. So habe ich fünfzehn interessante Frauen kennen gelernt, die alle eine unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrung mitbrachten. Der Kontakt zu ihnen sowie zu meinem Mentor besteht auch nach dem Ende von Step-up-Now weiter.

Die Kenntnisse, die ich innerhalb der Stadtverwaltung hinzugewonnen habe, werden mir in Zukunft weitere über meinen Arbeitsplatz hinausgehende Aufgaben erleichtern. Ob es um spezielle Kenntnisse am PC, die Arbeit am Plotter oder das Erstellen von Digitalaufnahmen ging, ich weiß jetzt, wo ich die richtigen Ansprechpartner finden werde. Insgesamt hat es somit einen enormen Zugewinn an Erfahrungen gebracht.

ICH WÜRD EINE FORTSETZUNG DES PROJEKTES STEP-UP-NOW BEGRÜSSEN UND KANN JEDER FRAU DIE TEILNAHME AN EINEM MENTORING-PROGRAMM NUR EMPFEHLEN.

_____ Heike Döpke

Existenzgründungen

Ein wirtschaftspolitisches Ziel der Landeshauptstadt Hannover ist die Erhöhung der Existenzgründungen. Daraus ergibt sich auch eine intensive Unterstützung von Frauen als Unternehmerinnen.

Es ist als ein klarer Trend feststellbar, dass Frauen sich zunehmend selbständig machen. In den USA besitzen Frauen bereits mehr als ein Drittel aller Firmen und werden nach Prognosen in wenigen Jahren die Mehrheit der Firmen ihr Eigen nennen.

Von Frauen neu gegründete Unternehmen sind in den letzten 5 Jahren der Wirtschaftssektor mit der grössten Wachstumsrate geworden. Das zeigt, dass auch bei uns noch ein erhebliches Potenzial für Unternehmensgründungen durch Frauen vorhanden ist.

Durch das im März 2000 eröffnete (und von der Stadt großzügig unterstützte) Unternehmerinnenzentrum wird Frauen in Hannover eine Startchance geboten, auch als Ein-Frau-Betrieb mit wenig Eigenkapital und geringer geschäftlicher Vernetzung den Schritt in die Selbständigkeit zu wagen. Zur Zielgruppe zählen Frauen mit unkonventionellen Geschäftsideen und schwierigen Rahmenbedingungen (z.B. Alleinerziehende). Der Branchenmix, die gebotene Infrastruktur, die günstige Miete und gegenseitige Beratung werden stark nachgefragt.

Das Unternehmerinnen-Zentrum Hannover stellt sich vor:

Das vom Verein „Impuls und Praxis“ gegründete Zentrum hat es sich nicht nur zum Ziel gesetzt, Frauen die Möglichkeit zu geben, ihr innovatives und kreatives Potential selbständig zu nutzen und dadurch den regionalen Arbeitsmarkt zu stärken, sondern bietet Frauen neue Möglichkeiten, veränderte betriebliche Strukturen zu erproben, die den Wünschen und Bedürfnissen von Frauen in besonderer Weise entgegenkommen. Unser Konzept sieht vor, und dieses ist deutlich anders als in Existenzgründerzentren, gemeinsam mit den Unternehmerinnen an die Öffentlichkeit zu treten und unser Haus als Forum für neue Kontakte und Aufträge zu nutzen.

Unsere beiden Gebäude liegen im Stadtteil Linden, einem urbanen, citynahen Stadtteil mit durchmischter Bevölkerungsstruktur. Rund 1.000 m² Gesamtfläche stehen den Unternehmerinnen in den Häusern zur Verfügung, aufgeteilt in 28 separate Büroeinheiten von 15-40 m². Im März 2000 wurde das erste Gebäude eröffnet. Im Dezember 2000 war das erste Haus komplett vermietet. Seit Juli 2001 ist das zweite Gebäude bezugsfertig, von den 14 Büroeinheiten sind bereits acht vermietet.

Ein Empfangsfoyer mit Telefonzentrale, Kopierer, einem Wartebereich für Kunden, sowie einem angrenzenden Besprechungszimmer, in jeder Etage eine Teeküche und zusätzlich in der Dachetage ein Konferenzraum mit großzügiger Dachterrasse ermöglichen den Unternehmerinnen mit geringen Investitionen ein professionelles Auftreten ihren Kunden gegenüber. Ein Gebäude ist barrierefrei zugänglich.

Der Idealismus und das ehrenamtliche Engagement der Vereinsfrauen erreichten, dass das Konzept als Beitrag zur regionalen Wirtschaftsförderung und als Stärkung des regionalen Arbeitsmarktes erkannt wurde. So wurde das Unternehmerinnen-Zentrum Hannover im gemeinsamen Engagement des Fördervereins Impuls und Praxis und der Landeshauptstadt Hannover realisiert. Eine intensive Begleitung und Unterstützung erhält das Zentrum durch das Niedersächsische Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales.

Den größten Teil der ideellen und finanziellen Unterstützung erfuhren wir von der Landeshauptstadt Hannover, Wirtschaftsförderung und Frauenbüro. Die Wirtschaftsförderung hat uns den entscheidenden finanziellen Zuschuss gewährt, um den zweiten Gebäudeteil zu beleben. Des Weiteren erhält das Zentrum eine Beihilfe, um zusammen mit dem Arbeitsamt Hannover die Projektkoordination zu ermöglichen. Auf der Suche nach geeigneten Räumen stellte die Wirtschaftsförderung die Häuser in der Hohen Straße zur Verfügung.

Die Landeshauptstadt anerkennt unser Zentrum als einen Baustein, der genauso selbstverständlich zum Wirtschaftsstandort CeBIT Hannover gehört, wie das EGZ, TCH oder die E.I.H.

Es freut uns, dass unsere Arbeit angekommen ist, dass wir den Ansprüchen unserer Förderer gerecht werden konnten und dass wir auch in Zukunft mit Ihrer Unterstützung rechnen dürfen.

____ Cornelia Klaus

Die Verwaltung wird familienfreundlich

Immer mehr Ämter bieten hochflexible Arbeitszeiten an und schaffen damit Frauen und Männern die Möglichkeit, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Das Ziel ist dabei ebenso, den KundInnen auch zu ungewöhnlichen Tageszeiten eine funktionierende Verwaltung anzubieten.

Um genug Zeit für die Familie zu haben, können sich die MitarbeiterInnen mit Arbeitsplatzgarantie beurlauben lassen oder ihre Arbeitszeit speziell nach ihren Bedürfnissen reduzieren. Seit mehr als fünf Jahren wird jährlich rund ein Prozent der Personalkosten (ca. 2,5 Mio. DM) für spezielle Frauenförderung ausgegeben. Damit werden Ersatzkräfte für die Zeit des Mutterschutzes, Tätigkeiten während der Elternzeit, Fortbildungen während einer Beurlaubung und vorzeitige Rückkehr aus einer Beurlaubung, sehr individuelle Teilzeitregelungen etc. finanziert.

Jeder Arbeitsplatz gilt grundsätzlich als Teilzeit geeignet, und alle praktikablen Arbeitszeitverteilungen werden ermöglicht. Eine Ausnahme von der Regel wird nur gemacht, wenn tarifvertragliche oder gesetzliche Vorschriften verletzt würden und natürlich, wenn die MitarbeiterInnen so wenig Geld verdienen würden, dass sie aus der Sozialversicherung herausfallen.

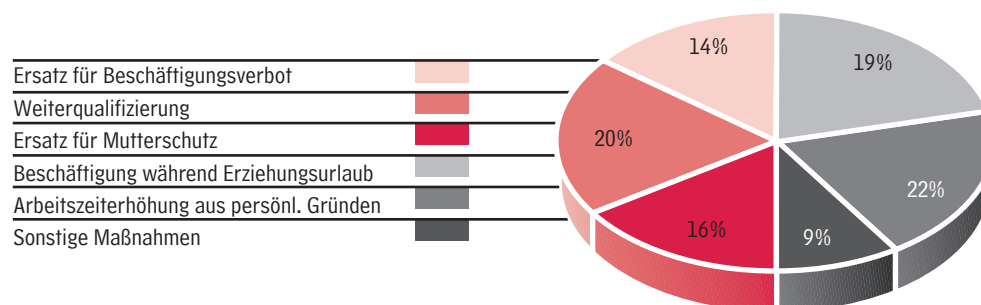
Jeder Antrag auf Beurlaubung aus familiären Gründen wird genehmigt. Alle Beurlaubten werden über Fortbildungen informiert und gebeten, auch bei nur punktuellen Interesse Kontakt mit ihrer/ihrem AnsprechpartnerIn in der Stelle für Aus- und Fortbildung aufzunehmen. Auf Wunsch erhalten sie regelmäßig die Fortbildungsprogramme.

Arbeitsplatzvertretungen werden gern an beurlaubte KollegInnen vergeben, weil diese so „in Übung“ bleiben und nur minimal eingearbeitet werden müssen. Sie werden über Stellenausschreibungen informiert und – soweit sie das wollen – ins Bewerbungsverfahren aufgenommen.

Vor kurzem ist das neue Erziehungszeitgesetz in Kraft getreten, das die Möglichkeiten auf Teilzeitarbeit und berufliche Beschäftigung in der Elternzeit für Frauen und Männer wesentlich ausweitet. Was jetzt Gesetz ist, war in Hannover durch Dienstvereinbarung schon lange möglich.

Kinderbetreuung

In Hannover gibt es viele und qualitativ sehr gute Angebote der Kinderbetreuung: von Krippen bis zum Hortbereich. Sprach- und Gesundheitsförderung, Unterstützung der Eltern, geschlechtsbezogene Maßnahmen und natürlich flexible Öffnungszeiten kommen hier den Kindern und auch den Eltern zu Gute.



**VERTEILUNG VON FRAUENFÖRDERMITTELN 1999
VOLUMEN CA. 2,5 Mio.**

Mädchen bekommen Perspektiven

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in der Landeshauptstadt Hannover werden junge Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung so lange gegenüber männlichen Bewerbern vorrangig berücksichtigt, bis sie 50 % der angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Insgesamt ist der Anteil weiblicher Auszubildender in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt kontinuierlich gestiegen und beträgt inzwischen knapp 60 %. Von den im Jahre 2000 neu eingestellten 175 Auszubildenden waren 106 Frauen.

Nach wie vor gibt es stark männerdominierte Ausbildungsberufe, die deutlich weniger Bewerbungen von Frauen erhalten. Neben einigen handwerklichen Ausbildungen gilt dies besonders für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst.

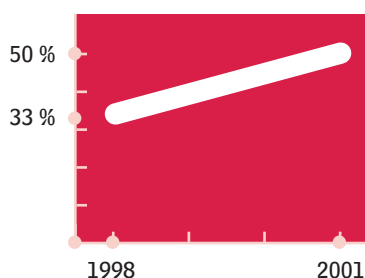
Um jungen Frauen die Berufswahl zu erleichtern, sie zu einer Ausbildung mit Zukunft zu motivieren und Schülerinnen frühzeitig über neue Berufsmöglichkeiten zu informieren, werden seit September 1998 vom Referat für Gleichstellungsfragen – Frauenbüro Projekte zur Berufswahl an hannoverschen Schulen durchgeführt. Die erste Maßnahme dieser Art wurde in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten des Landkreises Hannover entwickelt.

Das Projekt für Schülerinnen und Schüler der achten und neunten Jahrgänge wurde zwei Jahre lang durch ABM-Kräfte des Frauenbüros in den Schulen der Stadt durchgeführt. Es trug dazu bei, dass Mädchen ihre eigenen Wünsche und Ziele erkannten und tradierte Verhaltensmuster überdachten. Die gute Resonanz bewog das Frauenbüro, gemeinsam mit VW-Nutzfahrzeuge und dem Arbeitsamt Hannover, eine Veranstaltung durchzuführen, um Mädchen für eine Ausbildung in betrieblich-technischen Berufen zu motivieren. Über 360 Schülerinnen aus der Stadt Hannover nahmen, größtenteils mit ihren Eltern, das Angebot wahr. Hier wurde um das berufliche Interesse der Mädchen geworben.

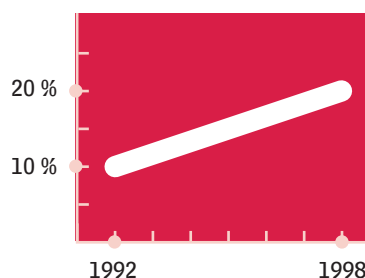
Ebenso erfolgreich verlief eine Veranstaltung im November 2001 in Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer, die über Ausbildungs- und Berufschancen in den neuen Medien und der Informationstechnologie informierte.

Die Ergebnisse der verschiedenen Projekte sind dokumentiert und sollen zur Nachahmung anregen.

Außerdem hat sich die Stadtverwaltung an dem Aktionstag zur Berufsorientierung „GirlsDay“ 2001 beteiligt. Veranstaltungen zum „GirlsDay“ 2002 sind in Planung.



Z.B. VER- UND ENTSORGERINNEN



Z.B. ELEKTROINSTALLATEURINNEN



Gender Mainstreaming

ES GIBT NICHT DEN MENSCHEN, SONDERN NUR FRAUEN UND MÄNNER.

JEDE POLITISCHE ENTSCHEIDUNG BETRIFFT – FRAUEN – ODER MÄNNER – ODER FRAUEN UND MÄNNER.



In der Landeshauptstadt Hannover soll das Konzept des Gender Mainstreaming umgesetzt werden.

Es wurde auf der 4. UNO-Weltfrauenkonferenz in Peking entwickelt und 1996 von der Europäischen Kommission beschlossen. Es basiert auf dem Gedanken, dass es keine „geschlechtsneutralen“ Themen gibt, sondern immer nur Themen, die Männer und Frauen betreffen. Frauen werden also nicht länger als die Sonderform neben dem Allgemeinen betrachtet.

Gender Mainstreaming will, dass in allen Politikbereichen bereits in der Planungsphase Konzepte auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer hin überprüft werden. Die EU-Kommission erwartet von den Planenden eine geschlechterbezogene Sichtweise: sie sollen die Verschiedenheit, die gesellschaftlichen Rollen und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als ein Ziel für alle Lebens- und Politikbereiche begriffen. Dafür tragen Männer wie Frauen Verantwortung.

Gender Mainstreaming ersetzt nicht die Notwendigkeit gezielter Frauenförderung und gleichstellungspolitischer Maßnahmen, sondern ergänzt diese.

Die Gremien der Stadt wurden intensiv über das Konzept informiert. Drei Fachämter werden exemplarisch Gender Mainstreaming-Projekte durchführen. Ziel ist es, Anleitungen für andere Ämter zu entwickeln. Nach Abschluss der Projektphase sollen die Erfahrungen auf die gesamte Stadtverwaltung übertragen werden und Gender Mainstreaming bei den Haushaltsplanberatungen berücksichtigt werden.



Betriebliche Gesundheitsförderung in der Stadtverwaltung Hannover

Seit 1997 werden in Ämtern und Betrieben der Landeshauptstadt Hannover Gesundheitsprojekte durchgeführt. Ziel ist u.a. die Integration von Gesundheitsförderung in den Arbeitsalltag, um so nachhaltig die betriebliche Gesundheitssituation zu verbessern. Betriebliche Gesundheitsförderung soll auch dazu beitragen, spezifische Belastungen von Frauen und Männern zu identifizieren und abzubauen.

Vermeidbare Belastungen am Arbeitsplatz sollen unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beseitigt werden. Hierfür werden die Analysedaten wie krankheitsbedingte Fehlzeiten oder Befragungen zum Betriebsklima geschlechtsdifferenziert ausgewertet. In den Projekten werden konkrete Maßnahmen entwickelt, wie z.B. zusätzliche Fortbildungen zur Gesundheitsförderung für den belasteten Arbeitsbereich der städtischen Alten- und Pflegeheime, Gesundheitszirkel für Frauen als Angebot in Männerarbeitsbereichen wie dem Grünflächenamt, arbeitsplatzbezogene Bewegungsprogramme zur Förderung der individuellen gesundheitlichen Kompetenz.

Im Zentralen Ausschuss für Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz bei der Stadt Hannover werden unter Beteiligung der Frauenbeauftragten Schwerpunkte und Standards der betrieblichen Gesundheitsförderung beraten.



SABINE GLÜSENKAMP SETZT SICH IM AMT FÜR PERSONAL UND ORGANISATION DER LANDESHAUPTSTADT HANNOVER FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG DER BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG EIN.

Die Gesundheit von Mädchen und Frauen

Die Stadt Hannover beschloss bereits 1998 im Nationalen Netzwerk „Gesunde Städte“ mitzuarbeiten. Schwerpunkte der Kooperation, vom Gesundheitsamt aufgegriffen, sind z. B. „Gesundheitsförderung in der Schule“, „Gesund bleiben im Alter“ und „Stadtteilbezogene Gesundheitsförderung“ (Gesundheitsladen im Stadtteiltreff Sahlkamp). Es fehlen leider bislang Angebote für Frauen.

Frauen erfahren andere gesundheitliche Belastungen, erleben ein anderes Körperbefinden und zeigen ein anderes Krankheitsverhalten als Männer. Dem muss Rechnung getragen werden.

Die Auswüchse der unbedachten Behandlung von Frauen zeigen sich unter anderem darin, dass 70 % aller von Medikamenten abhängigen Menschen Frauen sind. Zu oft werden Frauen aus Unkenntnis für krank erklärt und oberflächlich medikamentös behandelt: insbesondere während der Übergangsphase der Wechseljahre und der Menstruation. Ein Vergleich: in Holland nehmen nur 2 % der Frauen während des Klimakteriums Hormone, in Deutschland über 40 % – obwohl man inzwischen über die gravierenden negativen Folgen von Hormonbehandlungen weiß.

Frauen haben auf Grund ihrer familiären Aufgaben der Ernährung, Kranken- und Altenpflege und ihrer Aufgeschlossenheit gegenüber allen Aspekten der Gesundheit traditionell eine wichtige Funktion als Multiplikatorin.

Es wäre sehr zu begrüßen, wenn in der Landeshauptstadt bzw. der Region Hannover ein Frauengesundheitszentrum eingerichtet würde. Eine selbstverwaltete Einrichtung in freier Trägerschaft als Baustein zu einem umfassenden gesundheitlichen Versorgungsangebot für Frauen, das die individuelle Kompetenz stärkt und die Möglichkeiten zur Selbsthilfe erweitert.

Der Runde Tisch für ein Frauengesundheitszentrum

Die Frauenbeauftragte initiierte einen Runden Tisch zum Thema Frauen- und Mädchengesundheit. Hier sind Fachleute des Fachbereichs Gesundheit der Region Hannover, der städtischen Kliniken, der Medizinischen Hochschule Hannover, von Beratungsstellen z. B. des Diakonischen Werks, der AWO-Familienberatung, der Krebsberatungsstelle des Caritasverbandes, von Selbsthilfeprojekten wie Amanda e.V. und Frauentreffpunkt, der Volkshochschule, von MigrantInnenprojekten etc. vertreten.

Solche Foren für Frauengesundheit wurden vom Deutschen Städtetag als sinnvolle und erfolgreiche Praxis empfohlen. Sie bewirken Synergieeffekte für die Gesundheitsversorgung von Frauen auf kommunaler Ebene. Die breite Vernetzung und die gemeinsame Diskussion sollen zu einem besser abgestimmten Beratungsangebot führen (z. B. zu den Themen Essstörungen, Sucht, Brustkrebs u. a. frauenspezifischen Krankheiten, Schwangerschaftsproblemen, Problemen in den Wechseljahren, sexualisierte Gewalterfahrungen etc.) und zur Steigerung der Kompetenz von Frauen.

Das große Ziel dieser Kooperation ist die Konzeption eines Frauengesundheitszentrums, in dem die Angebote der einzelnen Einrichtungen integriert sind. Die Grundlage dieses Konzepts bildet der Austausch über die Ansätze der Beratungen, den Gesundheitsbegriff und die Leistungskriterien. Wesentliche Voraussetzung für die Realisierung dieses Plans ist ein Finanzierungskonzept, auf das sich die Beteiligten verständigen können und das politische Unterstützung findet.

Ein erstes Ergebnis ist eine vom Referat für Gleichstellungsfragen – Frauenbüro herausgegebene Broschüre über die Angebote zur Frauen- und Mädchengesundheit in Hannover.



Der Schutz vor Gewalt

Die gesellschaftliche Ächtung

Der Männergewalt die Rote Karte zeigen – in Hannover bezieht man immer wieder Stellung.

Seit Mai 1998 gibt es eine »Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz« und eine Beschwerdekommision, an die sich Betroffene wenden können.

Die Frauenbeauftragte engagiert sich im Kommunalen Kriminalpräventionsrat (KKP), in der AG Menschenhandel und der AG Gewaltprävention in der Schule. Sie unterstützt Frauenprojekte und -initiativen, die sich um betroffene Frauen und Mädchen kümmern, finanziell und inhaltlich, wie Frauenhaus, Frauentreffpunkt, Notruf, Amanda etc.



Aktion „Rote Karte gegen Männergewalt“

HANNOVER (cuba). Noch bis Ende November finden über 45 Veranstaltungen in der Region im Rahmen der Aktionswochen „Gewalt gegen Frauen“ statt. Oberbürgermeister Herbert Schmalstieg und Landrat Michael Arndt sind Schirmherren der Aktion und zeigen der Männergewalt die Rote Karte.

20 Tausend Bierdeckel mit der Aufschrift „Gewalt macht keine Männer stark“ spendete die Gilde-Brauerei für die Aktion der Frauenbeauftragten der Städte und Gemeinden im Landkreis, die ein Tabu-Thema wieder mehr an die Öffentlichkeit bringen soll.

Mit Unterstützung der Frauenhäuser, Notrufe und der Polizei wollen die Frauenbe-

auftragten Betroffenen Mut machen, Beratung und Hilfe aufzusuchen und sich gegen die Männergewalt zu wehren.

Gerade in der Ehe, im engsten Familienkreis, wird Gewalt gegen Frauen und Kinder geheim gehalten und hingenommen: Allein 1998 zeigten über 1 000 Frauen in Hannover und über 1 300 im Landkreis ihre männlichen Lebenspartner wegen körperlicher Tätlichkeiten an. Die Dunkelziffer ist erschreckend höher. „Gerade selbstbewusste Frauen in festen Partnerschaften und mit Beruf scheuen sich, mit ihrem Problem an die Öffentlichkeit zu gehen“, so Brigitte Vollmer-Schubert, Frauenbeauftragte der Stadt.



Mechthild Schramme-Haack (Frauenbeauftragte des Landes), Michael Arndt, Herbert Schmalstieg und Brigitte Vollmer-Schubert zeigen der Männergewalt die Rote Karte. Foto: cuba



25.11.2001 – Herbert Schmalstieg und Brigitte Vollmer-Schubert hissen gemeinsam die Fahne „Nein zu Gewalt an Frauen“ vor dem Rathaus in Hannover

Gewalt von Männern in den scheinbar sicheren vier Wänden ist die diskriminierendste Form der Unterdrückung von Frauen. Gerade im privaten Raum, der Schutz und Rückzugsmöglichkeiten bieten soll, fällt die Gegenwehr am schwersten.

Die Folgekosten für die Gesellschaft – angefangen bei der medizinischen Versorgung, über Arbeitsausfälle, zu Verhaltensauffälligkeiten der Kinder wie Schulschwierigkeiten, Bettnässen, Gewalttätigkeit etc. – sind gravierend. Das Ziel muss deshalb ganz eindeutig sein: Gewalt darf nicht länger als „Privatangelegenheit“ tabuisiert und toleriert werden.

Die Spirale der Gewalt muss gestoppt werden, indem rechtzeitig Angebote für Frauen, Männer, für Kinder und Jugendliche bereit gestellt werden.

Es reicht nicht, dass es eine Reihe von Projekten – z.B. Frauenhäuser – gibt, die betroffene Frauen und Kinder unterstützen und ihnen Schutz vor Männergewalt bieten. Das Gewaltschutzgesetz und die Aussage „Wer schlägt, geht!“ weisen in die richtige Richtung.

Gerade im Hinblick auf Kinder wird offensichtlich, dass die „Beziehungstaten“ verhindert werden müssen: Kinder werden Opfer, als Geschlagene oder als Zeugen. Inzwischen ist belegt, dass die betroffenen Kinder und Jugendlichen diese, für die Gesellschaft sehr teuren Konfliktmuster „lernen“. Und das kann niemand wollen!

Deshalb wurde vom Referat für Gleichstellungsfragen – Frauenbüro das Hannoversche Interventionsprojekt gegen Männergewalt in der Familie (HAIP) ins Leben gerufen. Es startete am 1.1.1997.

ÖRTLICHKEIT	2000
Innerhalb der Wohnung	1349
außerhalb der Wohnung	108
am Arbeitsplatz	3
auf offener Straße	160

Quelle: Polizeidirektion Hannover

Das Hannoversche Interventionsprojekt HAIP

Wo stehen wir jetzt?

Außer dem regelmäßig stattfindenden „Runden Tisch“, der von der Frauenbeauftragten geleitet wird, arbeiten heute im engeren Kreis dieses vernetzten Projekts:

- **Die „Bestärkungsstelle für von Gewalt betroffene Frauen“ des Vereins zur Förderung der psychosozialen Versorgung e.V.***
Hier erleben Frauen – viele von Ihnen erleben es zum ersten Mal – dass sie geschützt werden und andere ihnen den Rücken stärken.
- **Die „Beratungsstelle für von Gewalt betroffene Migrantinnen“ SUANA***
Migrantinnen sind meist zusätzlich von aufenthaltsrechtlichen Unsicherheiten und Problemen und schwerwiegender sozialer Ausgrenzung betroffen. SUANA versucht, mit muttersprachlicher Beratung in allen relevanten Aspekten zu helfen.
- **Männerbüro Hannover e.V.***
Hier lernen gewalttätig gewordene Männer, welche Möglichkeiten der Konfliktlösung sie haben und wie sie die Situationen entspannen können.
- **Die Polizeidirektion Hannover mit HAIP-Teams im Kriminalermittlungsdienst**
Diese Teams protokollieren die häuslichen Gewalttaten und vertreten damit öffentliches Interesse. Eine Verfolgung der Tat findet in jedem Fall statt, unabhängig davon, ob das Opfer klagt oder nicht.
- **Das Präventionsprogramm Polizei-Sozialarbeit (PPS)**
SozialarbeiterInnen im Polizeidienst gehen aktiv auf die Beteiligten zu und fordern zu einer Problemlösung auf.
- **Die Staatsanwaltschaft Hannover**
Drei Sonderdezernate kümmern sich um Gewalttäter und nutzen den Vorteil der Informationsbündelung. Wiederholungstäter können so schnell identifiziert werden.
- **Die „Waage Hannover e.V.“ (Täter-Opfer-Ausgleich),**
Hier können Frauen dem Täter in geschütztem Rahmen verständlich machen, wie sie die Gewalt erlebt haben und welche Auswirkungen sie hat.
- **Das Frauen- und Kinderschutzhaus**
Das Haus ist ein Rückzugsort, wenn es zu Hause unerträglich geworden ist.
- **Der Kommunale Sozialdienst**
Dieser Dienst bietet Beratung im Rahmen der Jugend- und Sozialhilfe an.

** Diese Einrichtung wird von der Landeshauptstadt Hannover durch Beihilfen finanziert.*

In den letzten drei Jahren wurde die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen HAIP-Bausteinen verbessert, erfolgreich Schulungen bei Polizei, Justiz und dem Kommunalen Sozialdienst durchgeführt und eine Beratungsstelle für Migrantinnen geschaffen. HAIP wurde mit anderen Interventionsprojekten in Deutschland, der Schweiz und Österreich vernetzt.

Die Mitglieder des Koordinationsteams werden inzwischen auf Bundes- und Landesebene als ExpertInnen nachgefragt. Die Erfahrungen des Hannoverschen Interventionsprojekts gegen Männergewalt in der Familie dienen der landesweiten Projektgruppe des Innenministeriums als Grundlage für das neue Handlungskonzept der Polizei, das ab Herbst 2001 für ganz Niedersachsen gilt.

Eine ausführliche Broschüre über das Hannoversche Interventionsprogramm HAIP ist im Referat für Gleichstellungsfragen – Frauenbüro zu erhalten.

EREIGNIS/TATBESTAND	2000
Streit	390
sonstige Gewalt*	236
Bedrohung	345
Nötigung	52
Körperverletzung	742
gefährliche Körperverletzung	266
sexuelle Gewalt	9
versuchte Tötung	2

* z.B. Sachbeschädigung, Hausfriedensbruch
Quelle: Polizeidirektion Hannover

Erfahrungen in der Bestärkungsstelle

„**Meine letzte Hoffnung** war das Frauenbüro. Die Mitarbeiterin nahm sich viel Zeit, um mir erst einmal zuzuhören. Das war mir wichtig. Meine Mutter hatte mir immer nur Vorhaltungen gemacht und Freunde hatte ich sowieso kaum noch. Ich bekam die Anschrift der Bestärkungsstelle, eine Beratungsstelle für von Männergewalt betroffene Frauen. Die Frau aus dem Büro rief dort an und vereinbarte gleich einen Termin für mich. Das fand ich sehr gut, da ich das Gefühl hatte, mir wächst sowieso alles über den Kopf!

Die folgenden Beratungsgespräche waren ungeheuer entlastend! Anfänglich fühlte ich mich regelrecht krank, hatte das Gefühl, dass nichts mehr einen Sinn hätte! Ich hatte die ganzen Jahre immer stärker das Gefühl bekommen, die Schläge und Demütigungen verdient zu haben. Für mich war es besonders wichtig, dass mich andere Menschen ernst nahmen und eindeutig formulierten, dass „so etwas“ kein Mensch mit einem anderen machen darf! Dass diese Misshandlungen sogar angezeigt werden können!

Ich habe meinen eigenen Freund später wirklich angezeigt. Ich wollte eine eindeutige Grenze ziehen. Sogar die Staatsanwaltschaft empfahl ihm, das soziale Trainingsprogramm für gewalttätige Männer zu machen, da er sonst ggf. mit einer empfindlichen Geldstrafe rechnen müsse. Jetzt haben wir gemeinsam eine neue Chance, eine hoffentlich angst- und gewaltfreie Partnerschaft zu leben!“

Bericht aus dem Männerbüro

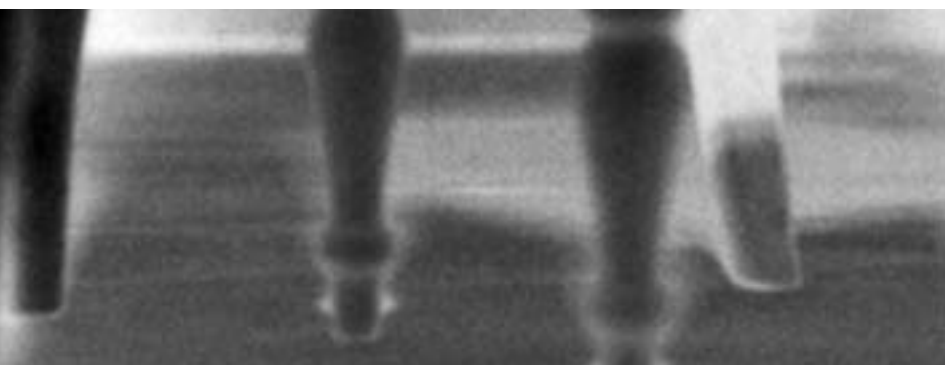
Als Herr A. ins Männerbüro kommt, lebt er seit einem halben Jahr getrennt. Er hat, laut Staatsanwalt, seiner „ehemaligen Lebensgefährtin mit dem Arm einen heftigen Schlag auf die Nase versetzt ... , wodurch sie Nasenbluten und eine starke Nasenbeinprellung mit Hämatom erlitt.“ Das Soziale Training des Männerbüros soll sein Verhalten ändern.

In dem ersten Gespräch zeigt Herr A. sich sehr traurig über die Trennung und weint. Seine ehemalige Frau und seine Kinder fehlen ihm. Jetzt sei er auch noch arbeitslos geworden. Seine Tatschilderung: Er ist auf dem Weg zu seiner Wohnung, trifft seine Frau und sagt ihr, dass er seinen Sohn sehen will. Darüber gibt es Streit, er rastet aus und schlägt ihr einmal ins Gesicht. Er ist wütend und verzweifelt. Der Sohn ist Zeuge.

Herr A. meldet sich zum Sozialen Training an. Im Verlauf des Kurses lauert er seiner Expartnerin im Auto auf, beleidigt und bedroht sie. Auch telefonisch beschimpft er sie. Frau B. erzählt, dass Herr A. auch die Kinder an der Schule bzw. dem Kindergarten abpasst. Sie macht unmissverständlich klar, dass sie keinerlei Kontakt mit Herrn A. will und bezieht auch die gemeinsamen Kinder mit ein.

In der Gruppe wird Herr A. mit seinem Tun konfrontiert. In zwei Gruppenterminen gelingt es, ihn davon zu überzeugen, weder telefonischen noch persönlichen Kontakt zu seiner Expartnerin und seiner Tochter aufzunehmen. Stattdessen soll er seine Möglichkeiten nutzen, sich ans Amt für Jugend und Familie bzw. über einen Rechtsanwalt ans Familiengericht zu wenden. Hier kann er sich dafür einsetzen, seine Kinder zu sehen. Herr A. will dem allerdings zur Zeit nicht nachgehen.

Das Paargespräch am Ende der Gruppenarbeit wird nicht geführt, weil seine ehemalige Partnerin es nicht will. Sie teilt uns mit, dass Herr A. keinen Kontakt mit ihr und den gemeinsamen Kindern aufgenommen hat. Auch Gewalttätigkeiten gegen sie gibt es nicht mehr.



Das FrauenNachtTaxi

Zwei Drittel aller Fahrgäste im öffentlichen Nahverkehr sind Frauen. Die Erhöhung der Sicherheit und des subjektiven Sicherheitsempfindens sind deshalb ein wichtiges Anliegen. Das Unbehagen vor dunklen Ecken auf Parkplätzen und Straßen und die Furcht vor Übergriffen führen zu eingeschränkter Bewegungsfreiheit und beeinträchtigen in hohem Maß die Lebensqualität. Besonders ältere Frauen trauen sich in der Dunkelheit nicht mehr auf die Straße. Ein zentraler Punkt zur Verbesserung der Sicherheit von Frauen ist das 1994 vom Frauenbüro gemeinsam mit der üstra konzipierte hannoversche FrauenNachtTaxi (FNT).

Hannover war die erste Großstadt, die ein FrauenNachtTaxi einführte und es mit dem öffentlichen Nahverkehr verband. Frauen können sich vom Fahrer ein Taxi an die Haltestelle ihrer Wahl bestellen lassen. Jede Fahrt wird mit 2,50 € bezuschusst. In der Zwischenzeit ist es auch möglich, sich mit dem Taxi zu einer Haltestelle bringen zu lassen und für die Weiterfahrt die öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen.

Gemeinsam mit der Beauftragten der ÜSTRA und einer für Fahrgastsicherheit zuständigen Mitarbeiterin der Region werden Vorschläge für die Sicherheit in Bussen und Bahnen und an den Haltestellen erarbeitet. Das hat zu wesentlichen Verbesserungen geführt: helle Innenräume, durchgängiger Blick, Sprechanlagen in neuen Bussen und Bahnen, Notrufsäulen, gute Beleuchtung, schwenkbare Videokameras. An den U-Bahnstationen Kröpke, Aegi, Hauptbahnhof sind Sicherheitskräfte im Einsatz. Dadurch konnte erfolgreich auf das subjektive Unsicherheitsgefühl von Frauen reagiert und ihr Aktionsradius erweitert werden. Durch Frauenparkplätze (Ihmezentrum, Parkhäuser) wurde außerdem die Situation für Autofahrerinnen verbessert.



Die geschlechtsbewusste Erziehung

Mädchenarbeit – Jungenarbeit

Die Analyse und Verbesserung der Situation von Mädchen ist seit langem Anliegen des Frauenbüros. Laut Kinder- und Jugendhilfegesetz § 9.3 ist die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern – eine geschlechterbezogene Pädagogik muss aber erst noch selbstverständlich werden.

Die Ursache für das Ungleichverhältnis zwischen den Geschlechtern liegt nicht bei den Mädchen oder den Jungen. Es liegt in einem hierarchischen Geschlechterverhältnis, das durch die Sozialisation und die Verteilung der Arbeit immer wieder reproduziert wird. Mädchenarbeit auf neuen Wegen ist Teil eines Gesamtkonzepts zur Förderung geschlechtsbewusster Jugendhilfe.

Ziel ist es, SozialarbeiterInnen und pädagogische Fachkräfte für das Thema zu sensibilisieren und das Angebot für Mädchen und Jungen durch das Amt für Jugend und Familie zu erweitern. Maßnahmen in reinen Mädchen- oder Jungengruppen und in Gruppen mit beiden Geschlechtern sollen gezielt und zur gegenseitigen Ergänzung angeboten werden.

In diesem Sinne unterstützt, initiiert und vernetzt das Frauenbüro in vielfältiger Form parteiliche Mädchenarbeit, Jungenarbeit und koedukative Jugendarbeit. Gemeinsam mit Fachfrauen des Amtes für Jugend und Familie und freier Träger wurden „Standards für geschlechtsspezifische Mädchenarbeit“ entwickelt. Parallel dazu wurden in einem von der Frauenbeauftragten initiierten Arbeitskreis von männlichen Fachkräften aus der Jungenarbeit „Leitlinien zur Jungenarbeit der Stadt Hannover“ erarbeitet.

Zum gegenwärtigen Stand der Dinge in hannoverschen Kinder- und Jugendeinrichtungen hat das Frauenbüro eine Umfrage durchgeführt. Deren Ergebnisse wurden in den Gremien vorgestellt und in einer Broschüre, ergänzt durch Beispiele aus der pädagogischen Praxis sowie theoretischen Hintergründen, veröffentlicht.

Jungenarbeit

Bewusste Jungenarbeit basiert auf der Erkenntnis, dass an unserer patriarchal strukturierten Gesellschaft auch Jungen und Männer leiden, weil sie sich in enge Rollenvorgaben pressen – oder durch ihr Umfeld gepresst werden. Dazu kommt, dass die traditionellen Männlichkeitsbilder ins Wanken geraten sind und viele Heranwachsende orientierungslos zurück lassen. Neben Stärke und Durchsetzungsvermögen werden zunehmend auch Flexibilität, Einfühlungsvermögen, Kooperations- und Konfliktfähigkeit verlangt. Diese „weiblichen“ Fähigkeiten müssen entdeckt, ausprobiert und entwickelt werden. Dafür brauchen auch Jungen Räume für sich.

Jungen haben also eine Menge zu lernen, wenn man ihnen ein positives Selbstbewusstsein mitgeben will, das sich nicht aus der Herabsetzung anderer speist.

Gemeinsam mit dem Amt für Jugend und Familie wurde ein Workshop zu antisexistischer Jungenarbeit als Gewaltprävention durchgeführt. Die Veröffentlichung „Jungenarbeit in Hannover“ ist beim Referat für Gleichstellungsfragen – Frauenbüro zu bekommen.

Lesbische und schwule Identität

Die Stadt Hannover, gern welttoffen und tolerant und seit Jahren Austragungsort der Euro-Games – der Sportveranstaltung von Homosexuellen –, wird in Zukunft bewusst die Akzeptanz von Lesben und Schwulen fördern. Unter der Schirmherrschaft des Oberbürgermeisters wurde ein Runder Tisch eingerichtet, der die Möglichkeiten der Stadtverwaltung ausloten soll.

Ein erstes Ergebnis ist der Anstoß des Frauenbüros, in der Stadtbibliothek Kinderbücher zum Thema Coming-out aufzunehmen. Denn gerade Heranwachsende brauchen ein positives Bild von gleichgeschlechtlichen Beziehungen, das sie einem verächtlichen Sprachgebrauch und einer engstirnigen Denkweise entgegensetzen können.

Die Öffentlichkeit



Ausstellungen

Ein Anliegen des Frauenbüros ist es, immer wieder die Stärke von Frauen darzustellen.

So wurde z.B. gemeinsam mit dem Kulturstadtrat 1998 die Ausstellung „Schwanger“ gezeigt. Sie setzte die Schönheit, die Kraft und das Selbstbewusstsein schwangerer Frauen ins Bild. Schwangerschaft als eine Zeit der Veränderung und der Stärke, als Ausdruck einer spezifischen weiblichen Potenz zu sehen, bereichert unsere Kultur.

In Kooperation mit dem Bündnis zum 8. März wurde 2001 in der Volkshochschule die Ausstellung „Starke Frauen“ präsentiert. Sichtbar wurde hier, wie vielfältig Frauen ihre ganz persönliche Stärke leben. Engagierte, ausdrucksstarke Frauen, junge und ältere, deutsche Frauen und Migrantinnen vermittelten den BetrachterInnen ein Kaleidoskop weiblicher Kraft.

Die Ausstellung „Schrei“ stellte Frauen unterschiedlichen Alters und Nationalität vor, behinderte und nichtbehinderte, lesbische und heterosexuelle, die alle schreien – nicht aus Schmerz, Angst oder Verzweiflung, sondern als Befreiung. Der Schrei wird als eine Ausdrucksform dargestellt, die Kraft mobilisiert. Das bricht ein Tabu und entwickelt bewusst ein Gegenbild zum weiblichen Rollenklischee.

Fachtagungen

In jedem Jahr werden vom Frauenbüro Fachtagungen durchgeführt. Im Jahr 2001 zum Beispiel:

„Wenn unser Kind doch gesund geboren würde ...“

Fachtagung zu pränataler Diagnostik
Fortschritte in der Medizintechnik und Humangenetik haben eine Vielzahl vorgeburtlicher Untersuchungen hervorgebracht, die Behinderungen des Embryos entdecken helfen. Das Wissen um die Gesundheit des ungeborenen Kindes hat individuelle, kulturelle und medizinische Konsequenzen. Um auf die damit verbundenen Probleme aufmerksam zu machen und Orientierung zu bieten, wurde diese Veranstaltung gemeinsam mit der Behindertenbeauftragten, dem Gesundheitsamt und dem Referat für interkulturelle Angelegenheiten erarbeitet.

EU-Erweiterung – Auswirkungen auf Prostitution und Menschenhandel

Fachtagung

Im Rahmen der Europawoche 2001 wurde unter der Federführung des Referats für Gleichstellungsfragen in Kooperation mit dem städtischen Gesundheitsamt, KOBRA, Phoenix und der Bezirksregierung Hannover diese Tagung veranstaltet. Sie setzte sich mit den zu erwartenden Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf den Bereich von Prostitution und Menschenhandel auseinander.

Situation von Migrantinnen in Hannover

Das Hearing setzte sich mit den Lebensbedingungen von Migrantinnen (Aussiedlerinnen, Flüchtlingen und Asylsuchenden) in den Bereichen Arbeit, Qualifizierung, Flucht, Gewalt und Prävention auseinander. Die hohe Beteiligung zeigte ein großes Interesse und ebensolche Erwartungen nach gemeinsamen Lösungen.

Für das Jahr 2002 ist eine Veranstaltung für Väter geplant, die sie motivieren soll, sich die Erziehungszeit mit ihren Sprösslingen zu gönnen.



Netzwerke

Die Verbesserung struktureller Rahmenbedingungen für Frauen lassen sich nur mit Frauennetzwerken erreichen. Um Entscheidungen auf verschiedenen Ebenen beeinflussen zu können, um im direkten Austausch mit Verantwortlichen in Politik und Ministerien, mit Kolleginnen zu stehen, ist es trotz des beträchtlichen Zeitaufwands für die Frauenbeauftragte einer Landeshauptstadt sinnvoll, sich auf allen Ebenen zu vernetzen.

Auf kommunaler Ebene:

Gerade in einer Kommune mit vielen verschiedenen Fraueninitiativen und -projekten, Vereinen und Verbänden, die aus Beihilfen gefördert werden, ist Konkurrenz um die begrenzten Haushaltsmittel nahe liegend. Dass es zu einem produktiven Wettbewerb, abgestimmten Profilen, gemeinsamen Forderungen kommt, um die Angebote für Frauen vielfältig zu halten und den Bedürfnissen entsprechend auszubauen, kann nur durch Zusammenarbeit erreicht werden.

Als eines von vielen Beispielen der Zusammenarbeit in Hannover sei hier das „Bündnis 8. März“ genannt, in dem jede Frau und Fraueninitiative mitarbeiten kann, die das möchte. Seit 1998 wird hier ein gemeinsames Programm zum Internationalen Frauentag erarbeitet. Inzwischen arbeiten kontinuierlich mehr als 20 verschiedene Initiativen und Organisationen (Gewerkschaften, Migrantinnen-Initiativen, autonome Frauenprojekte etc.) mit dem Frauenbüro zusammen, um das vielfältige Programm zusammenzustellen. Die Unterschiedlichkeit der Bündnispartnerinnen gewährleistet die Breite des Programms und verstärkt den Wirkungsgrad ihrer jeweiligen spezifischen frauenpolitischen Anliegen.

Ein weiteres Netzwerk ist der „Arbeitskreis Chancengleichheit in der betrieblichen Praxis“. Diesem – monatlich tagenden – Arbeitskreis gehören Mitarbeiterinnen (Frauenbeauftragte, Betriebs- und Personalrätinnen und Personalreferentinnen) aus Industrie, Handel, Banken, Dienstleistungsunternehmen und öffentlichen Verwaltungen in Hannover an, die sich speziell dem Thema Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmen widmen. Das Ziel ist, von einander zu lernen und positive gleichstellungspolitische Ansätze und Projekte in einem Betrieb für andere nutzbar zu machen.

Auf regionaler Ebene:

Die Frauenbeauftragten der verschiedenen Kommunen im Landkreis, die Frauenbeauftragte des Landkreises, des Kommunalverbandes Großraum Hannover und der Landeshauptstadt Hannover haben nicht auf die Gründung der Region gewartet. Schon lange wurde hier konstruktiv zusammen gearbeitet. Gemeinsame Veranstaltungen, z. B. das Mentoring-Programm „Mehr Frauen in die Politik“, Aktionswochen gegen Gewalt, gemeinsame Informationsmaterialien etc., sind Ergebnisse einer guten und kontinuierlichen Kooperation.

Auf Landesebene:

Die „Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros Niedersachsen“ (lag) will als frauenpolitische Kraft landespolitischen Einfluss nehmen. Sie vertritt die Interessen der Frauen auf Landesebene, hält Kontakt zu den Ministerien, den kommunalen Spitzenverbänden, dem Frauenrat und den frauenpolitischen Sprecherinnen der Parteien im Niedersächsischen Landtag. Außerdem macht sie Vorschläge und nimmt Stellung zu Gesetzen und Richtlinien. Die Frauenbeauftragte der Landeshauptstadt Hannover ist seit Dezember 1999 eine der Sprecherinnen der lag: das garantiert Informationen aus erster Hand und direkten Einfluss auf die Entscheidungsfindung. Erfolgreiche Maßnahmen der Landeshauptstadt können für andere Kommunen nutzbar werden.

Auf Bundesebene:

Im Gegensatz zu der eher an konkreten Problemen und Projekten orientierten Arbeit der „lag“ werden auf der Bundesebene von der „bag“ eher Fragen grundsätzlicher Natur bearbeitet. Außer in diesem Gremium arbeitet die Frauenbeauftragte der Landeshauptstadt Hannover mit in der Kommission für Frauenbeauftragte des Deutschen Städtetages. Hier wird erörtert und untersucht, welche Regelungen für die Umsetzung von Gleichstellungspolitik besonders erfolgversprechend sind und wie sie auf andere Bundesländer übertragen werden können. Die hierbei gewonnenen Erfahrungen fließen wieder nach Hannover zurück. Ein Schwerpunktthema in der Kommission für Frauenbeauftragte war z. B. die Förderung von Frauen- und Mädchengesundheit, die Umsetzung von Gleichstellungsgesetzen und die Implementierung des Gender Mainstreamings-Ansatzes in Verwaltungen.

Ausblick

Die Ziele des Gleichstellungsprozesses sind weiterhin:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern,
- der Abbau von Unterrepräsentanz,
- eine geschlechtergerechte Planung und
- die Erhöhung des Einflusses von Frauen.

Was wurde erreicht - was steht noch an?

- Deutliche Fortschritte wurden erreicht bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Fortbildungen. Die Gleichstellungsrichtlinien bewähren sich. Der eingeschlagene Weg muss fortgesetzt werden.
- Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden noch immer in stärkerem Ausmaß von Frauen als von Männern genutzt. Väter müssen stärker zur Übernahme von Erziehungszeit motiviert werden.
- Bei der paritätischen Besetzung von Gremien, Kommissionen und Beiräten besteht noch deutlicher Handlungsbedarf. Insbesondere die politischen Parteien müssten stärker Vertreterinnen zur Übernahme von Funktionen veranlassen und benennen.
- Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung ist beschlossen. Sie muss weiter konkretisiert und bei allen Maßnahmen und Planungsprozessen zügig vorangetrieben werden.

In den letzten Jahren wurde viel erreicht – Frauenförderung und Gleichstellungspolitik sind in Hannover integraler Bestandteil der Verwaltungsmodernisierung.

In der Landeshauptstadt wird die Gleichstellung sowohl auf Leitungs- als auch auf Sachbearbeitungsebene als ein strategisches Ziel verfolgt. Dieses Bemühen wurde überregional anerkannt und mit der Verleihung des „E-Quality-Preises“ ausgezeichnet. Dieser Preis, gefördert vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, wird an Unternehmen vergeben, die als Bestandteil modernen Qualitätsmanagements Frauen fördern und so Innovationsfähigkeit und Effektivität erhöhen. Ein bundesweit sichtbares Prädikat – eine Auszeichnung, die verpflichtet!

Folgende Broschüren/Dokumentationen wurden vom Referat für Gleichstellungsfragen – Frauenbüro herausgegeben und liegen (mit wenigen Ausnahmen) für Sie bereit:

Piktogramme wie männlich ist unsere Sprache? | 1990

Wegweiserin 5

Sexueller Missbrauch | 10/1997

Wegweiserin 6

Für erwerbslose Frauen und Mädchen | 07/1998 | vergriffen

Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz | 05/98

Wegweiserin 7

Frauenprojekte (Antworten auf Finanzierungsfragen) | 02/99

Berufswahlorientierung für Mädchen und Jungen | 07/99

HAIP (gegen MännerGewalt in der Familie) | 09/99

Lila Faden: Adressenübersicht über die Beratungseinrichtungen in Hannover für Mädchen und Frauen | 09/2000 | vergriffen

Situation von Migrantinnen | 03/2000

allein erziehen in Hannover | 04/2000

Straßennamen - Frauennamen | 06/2000

Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern | 07/2000

Wegweiserin 9

für wohnungslose Frauen | 09/2000

HAIP (gegen MännerGewalt in der Familie) | 10/2000

Wenn unser Kind doch gesund geboren würde ... Pränataldiagnostik | 03/2001

Jungenarbeit in Hannover | 08/2001

HAIP (gegen MännerGewalt in der Familie) | 11/2001

Mädchen machen munter mit | 11/2001

Wegweiserin 10

Frauen- und Mädchengesundheit – Übersicht über Beratungsstellen | Veröffentl. 01/2002

Geschlechtsbezogene Kinder- und Jugendarbeit in Hannover | Veröffentlichung 02/2002

Frauen – Körper und Krankheiten | Veröffentlichung 03/2002

Landeshauptstadt



Hannover

Frauenbeauftragte

– Frauen- und Gleichstellungsbüro –

in Zusammenarbeit mit dem
Presse- und Informationsamt

Redaktion | Dr. Brigitte Vollmer-Schubert

Gestaltung | Prestele · Büro für Gestaltung

Druck | Steppat-Druck

Stand | Januar 2002