



# GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2022 – 2024



Region Hannover



# VORWORT

## LIEBE LESER\*INNEN,

die Gleichstellung von Frauen und Männern ist kein abgeschlossenes Kapitel, sondern ein zentrales Thema unserer Gegenwart. Denn obwohl sich vieles verändert hat, bleiben Chancen und Belastungen ungleich verteilt. Wer Kinder erzieht, Angehörige pflegt oder in Berufen mit niedrigen Einkommen arbeitet, erlebt strukturelle Benachteiligung häufig besonders deutlich. Und noch immer prägen Geschlechterrollen Entscheidungen und Lebensverläufe. Oft unbewusst, aber mit klaren Folgen.

Gleichstellung ist deshalb keine einmal erreichbare Zielmarke, sondern eine dauerhafte Aufgabe. Sie verlangt, dass wir genau hinschauen, zuhören und unsere Entscheidungen an den Lebensrealitäten der Menschen ausrichten.

Gleichzeitig wird die Verwirklichung der Gleichbe rechtigung von Frauen und Männern zunehmend in frage gestellt. In Debatten entsteht der Eindruck, entsprechende Maßnahmen seien überflüssig oder würden bestimmte Gruppen bevorzugen. Die Praxis zeigt ein anderes Bild: Eine konsequente Gleichstellungspolitik verbessert den Zugang zu Leistungen, erhöht die Wirksamkeit von Angeboten – und stärkt die Möglichkeiten aller.

Der 7. Gleichstellungsbericht der Region Hannover stellt konkrete Beispiele vor und dokumentiert unsere Ziele und Maßnahmen, erstmals ergänzt um Indikatoren zur Wirksamkeit, mit denen wir überprüfen, ob Angebote tatsächlich bei ihren Zielgruppen ankommen. Nur wenn wir Menschen in ihren unterschiedlichen Rollen, Selbstverständnissen und Bedürfnissen wahrnehmen, können wir zielformige Angebote schaffen.

Die Region Hannover gestaltet als Trägerin zahlreicher Aufgaben den Alltag von über 1,2 Millionen Einwohner\*innen. Damit geht Verantwortung einher – auch für faire Strukturen und chancengerechte Zugänge. Dabei wirken häufig mehrere Formen von Benachteiligung zusammen. Etwa bei Alleinerziehenden mit Migrationsgeschichte, älteren Beschäftigten mit Pflegeverantwortung oder jungen Menschen mit Behinderung. Unser Ziel ist es, unsere Strukturen so weiterzuentwickeln, dass niemand ausgeschlossen



wird. Gleichstellung ist kein Zusatz, sondern fester Bestandteil guter Verwaltungsarbeit.

Als Arbeitgeberin haben wir Homeoffice ausgebaut und Teilzeitmodelle flexibilisiert, um verschiedene Lebenslagen besser zu berücksichtigen. Gleichzeitig bleibt Sorgearbeit ungleich verteilt und Teilzeit kann berufliche Nachteile mit sich bringen. Auch Männer erleben Einschränkungen durch stereotype Erwartungen. Gleichstellung betrifft uns alle – mit unterschiedlichen Herausforderungen, aber derselben gesellschaftlichen Relevanz.

Als Verwaltung und gesellschaftliche Akteurin tragen wir Verantwortung dafür, Zugänge gerechter zu gestalten, Barrieren abzubauen und unsere Angebote stärker an den unterschiedlichen Lebensrealitäten auszurichten. Gleichstellung bedeutet für uns auch, unterschiedliche Perspektiven in Planungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

Viele Beispiele in diesem Bericht zeigen: Gleichstellung ist ein Weg zu mehr Gerechtigkeit und Beteiligung. Lassen Sie sich davon inspirieren. Denn Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine gemeinsame Aufgabe – und ein Gewinn für uns alle.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Steffen Krach".

Steffen Krach  
Regionspräsident

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Petra Mundt".

Petra Mundt  
Gleichstellungsbeauftragte

# GLIEDERUNG

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Einleitung.....</b>   | <b>4</b>  |
| 1.1 Rechtliche Grundlagen .....   | 4         |
| 1.2 Verfahren .....   | 4         |
| 1.3 Aufbau .....  | 5         |
| <b>2. Gender Mainstreaming in der Region Hannover.....</b>  | <b>6</b>  |
| 2.1 Strategie für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Qualität.....  | 6         |
| 2.2 Leitbild und politische Beschlüsse .....  | 7         |
| 2.3 Instrumente und Maßnahmen.....  | 7         |
| 2.3.1 Strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming.....  | 7         |
| 2.3.2 Impulse.....  | 8         |
| 2.3.3 Gender Budgeting .....  | 8         |
| <b>3. Gender Mainstreaming in den Fachaufgaben .....</b>  | <b>10</b> |
| 3.1 Kommunikation .....   | 11        |
| Wir wollen alle ansprechen – geschlechtergerechte Sprache ist uns wichtig .....   | 11        |
| 3.2 Repräsentanz und Partizipation .....  | 12        |
| Mehr Frauen in Verantwortung – auch in Politik und Vorständen .....   | 12        |
| Strategische Ziele mit dem Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit.....   | 14        |
| Transformation geschlechtergerecht gestalten.....   | 15        |
| 3.3 Politische Bildung.....   | 16        |
| Starke Demokratie als Mittel gegen Antifeminismus .....   | 16        |
| 3.4 Zuwanderung und Integration .....   | 16        |
| Wir brauchen Pädagoginnen – Zugänge zum Arbeitsmarkt ermöglichen .....  | 16        |
| 3.5 Kinder, Jugend und Familie .....  | 18        |
| Ganztag für alle Kinder an Grund- und Förderschulen umsetzen.....   | 18        |
| Informationen zur Unterstützung für alle Eltern.....  | 19        |
| 3.6 Soziales .....  | 20        |
| PERSPEKTIV! – Angebot zur Unterstützung von Frauen in prekären Lebenssituationen.....   | 20        |
| Einrichtung eines Geburtenfonds für eine sichere Geburt .....   | 21        |
| Kostenfreie Verhütungsmittel für mehr Selbstbestimmung .....  | 22        |
| 3.7 Schutz vor Gewalt.....  | 22        |
| Etablierung eines Frauenhausmonitorings zur Bedarfsfeststellung und Steuerung .....   | 22        |
| Eröffnung eines gesicherten Frauenhauses.....   | 24        |
| Neuordnung der Förderstruktur der Beratungs- und Interventionsstellen bei häuslicher Gewalt (BISS) in der Region Hannover ..... | 24        |
| 3.8 Gesundheit.....   | 25        |
| Gesundheitsversorgung für alle – Einführung der Online-Beratung .....   | 25        |

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| 3.9       | Arbeit und Wirtschaft .....   | 26         |
|           | Unternehmen zukunftsfähig aufstellen.....   | 26         |
|           | Förderung der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen durch Beratung vor Ort.....       | 27         |
|           | Aufbrechen von Geschlechterstereotypen – 10 Jahre Roberta-Challenge .....                   | 28         |
| 3.10      | Mobilität.....  | 28         |
|           | Geschlechtergerechte Weiterentwicklung des Verkehrsentwicklungsplans (VEP) 2035+ .....      | 28         |
| 3.11      | Regionalentwicklung .....   | 30         |
|           | Starke Zentren, kurze (Versorgung-)Wege: Dorfladeninitiative .....                          | 30         |
| 3.12      | Klimaschutz.....  | 31         |
|           | Klimaneutralität geschlechtergerecht umsetzen.....  | 31         |
| 3.13      | Gebäude.....  | 32         |
|           | Familienfreundlicher Neubau des Service Center.....   | 32         |
| <b>4.</b> | <b>Die Region Hannover als Arbeitgeberin.....</b>   | <b>34</b>  |
| <b>5.</b> | <b>Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.....</b>                                      | <b>39</b>  |
| 5.1       | Rahmenbedingungen.....  | 39         |
| 5.2       | Allgemeine Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an Maßnahmen der Region Hannover..... | 41         |
| 5.3       | Thematische Schwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten .....                              | 44         |
| 5.4       | Öffentlichkeitsarbeit, Aktionen und Veröffentlichungen .....                                | 51         |
| 5.5       | Fazit der Gleichstellungsbeauftragten.....  | 55         |
| <b>6.</b> | <b>Übersicht über gleichstellungspolitische Ziele, Standards und Maßnahmen .....</b>        | <b>57</b>  |
| <b>7.</b> | <b>Übersicht über die gleichstellungspolitischen Impulse .....</b>                          | <b>95</b>  |
| <b>8.</b> | <b>Zusammenfassung und Ausblick .....</b>   | <b>104</b> |

# Kapitel EINS

---

## EINLEITUNG

### 1.1 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

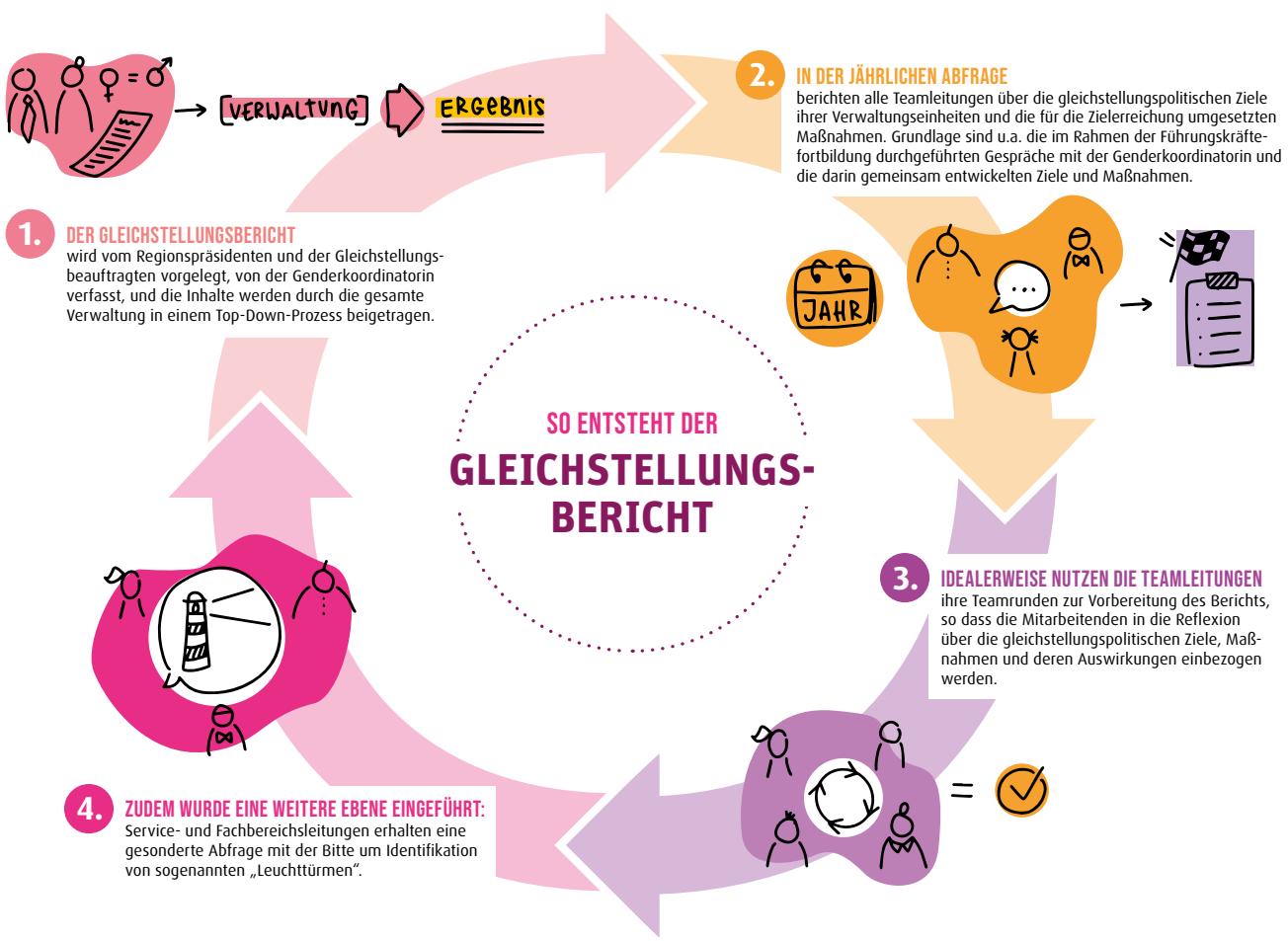
Gemäß Artikel 3 des **Grundgesetzes** sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Artikel 3 Absatz 2 der **Niedersächsischen Verfassung** überträgt die Aufgabe 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 der Region Hannover. Dies ist der siebte Gleichstellungsbericht und er umfasst den Berichtszeitraum 2022 – 2024.

### 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 von der gesamten 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%, 35 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. Lediglich die erste jährliche Abfrage im Berichtszeitraum erfolgt anhand eines ausführlichen Formulars, in den folgenden Abfragen werden Änderungen und Ergänzungen direkt anhand der Tabelle abgeglichen, die in Kapitel 6 abgebildet ist. Dadurch



wird der Aufwand für die Teamleitungen reduziert, die Sensibilisierung für die Gleichstellungsförderung und das Aufgreifen aktueller Entwicklungen bleibt gewährleistet. Mit der letzten jährlichen Abfrage im Berichtszeitraum wird zudem die Einschätzung und der Umsetzungsstand der bisherigen Impulse der Gleichstellungsbeauftragten und der Genderkoordinatorin **► Kapitel 2.3.2 Impulse** aus den Gleichstellungsberichten abgefragt.

In der Mitte des Berichtszeitraums erfolgt eine Abfrage der Fachbereichs- und Serviceleitungen. Diese werden gebeten, **Leuchttürme** aus ihren Bereichen zu benennen. Diese Projekte und Schwerpunkte, ergänzt durch von der Gleichstellung identifizierte Themen, werden im Bericht ausführlicher vorgestellt.

## 1.3 AUFBAU

Die gemeldeten gleichstellungsfördernden Leuchttürme werden in einen **thematischen Kontext** gesetzt, welcher einleitend die Gleichstellungsrelevanz des Themas erläutert. Es werden konkrete Projekte beschrieben, die im Berichtszeitraum 2022–2024 geplant, umgesetzt oder gefördert wurden. Der Gleichstellungsbericht konzentriert sich auf die Leuchttürme

zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in den Fachaufgaben. Er erhebt nicht den Anspruch, alle gleichstellungsfördernden Maßnahmen der Region Hannover vollumfänglich darzustellen. In Kapitel 6 findet sich daher eine Übersicht über alle Teams der Region Hannover, deren Gleichstellungsrelevanz sowie eine Zusammenfassung der Ziele, Maßnahmen, Indikatoren und den aktuellen Stand der Zielerreichung.

Die Leuchttürme 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. Die strategischen Ziele der Region Hannover sind den Leuchttürmen zugeordnet und graphisch als Kasten gestaltet **► Kapitel 2.2. Leitbild und politische Beschlüsse**. Damit wird die Förderung der Gleichstellung in den Gesamtrahmen eingeordnet.

Darüber hinaus enthält der Gleichstellungsbericht **◆ Impulse**. Die Impulse aus den letzten Gleichstellungsberichten werden teilweise in den Kapiteln wieder aufgegriffen und ihr Umsetzungsstand beleuchtet. Eine Liste der Impulse und der Einschätzung aus der Sicht der zuständigen Teams befindet sich in Kapitel 7.

## Kapitel ZWEI

### GENDER MAINSTREAMING IN DER REGION HANNOVER

#### 2.1 STRATEGIE FÜR MEHR GESCHLECHTER- GERECHTIGKEIT 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 2<sup>1</sup>, nur gelingen kann, wenn die Schaffung von mehr Geschlechtergerechtigkeit handlungsleitend für alle Bereiche der Verwaltung ist.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer dieselben Rechte und Möglichkeiten haben, auch wenn sie durch verschiedene Lebenslagen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sind.

Der Region Hannover, und damit ihren Beschäftigten, kommt als Kommunalverband der besonderen Art eine hohe 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 Regionsverwaltung 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.

<sup>1</sup> 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 (Art.3.II GG)

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 festzuschreiben, 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).“

Mit einer **Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung (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.

In der Neuauflage der strategischen Ziele der Region 2024 hat Gender Mainstreaming Eingang gefunden, indem alle Ziele auf Gleichstellungsaspekte analysiert und ggf. erweitert wurden, um unterschiedliche Interessen und Auswirkungen auf Frauen und Männer sichtbar zu machen oder diese zu reduzieren

► **Kapitel 3.2 Repräsentanz und Partizipation.**

## 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 Serviceleitung und die Teamleitungen – in der Verantwortung, gleichstellungsfördernd zu handeln. Die Gleichstellung unterstützt die Regionsverwaltung als Stabsstelle dabei, dieser Querschnittsaufgabe gerecht zu werden. Die seit 2015 tätige Genderkoordinatorin hilft den 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 und von den Maßnahmen unterschiedlich betroffen sind, verschieden profitieren oder der Zugang zu den Angeboten und Leistungen geschlechtsspezifisch ist.

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

Anders sieht das aus bei den 90 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. Für viele Frauen ist der Verlust von Arbeit, Wohnung, Kindern extrem schamhaftet. Diese Frauen bringen erstaunlich viele Ressourcen auf, damit man ihnen die Not nicht ansieht. Dadurch gelangen sie aber oftmals nicht ins Hilfesystem, das zudem lange an den sichtbareren, 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 ausgerichtet 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** ein Austausch statt. Hier werden die Schulungsinhalte nochmal für die jeweilige Fachaufgabe vertieft, so dass erste Anknüpfungspunkte erarbeitet und umgesetzt werden können. Ergänzt wird dies um die **jährliche Abfrage zum Gleichstellungsbericht ▶ Kapitel 1.2 Verfahren**, in der Teamleitungen, und, einmal im Berichtszeitraum, 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.

Alle gleichstellungsrelevanten Teams haben Ziele und Maßnahmen in ihren Fachaufgaben identifiziert. In der Abfrage für das Jahr 2023 wurde der Fokus daraufgelegt, zu diesen Indikatoren zu bilden. Die Indikatoren ermöglichen es nachzuhalten, inwiefern die gewählte Maßnahme zur Zielerreichung beiträgt oder ob die Maßnahme angepasst werden sollte.

Der **Gleichstellungsbericht** 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 Impulse

Bereits mit dem 5. Gleichstellungsbericht (2016–2018) wurden die Impulse der Gleichstellungsbeauftragten und der Genderkoordinatorin eingeführt. Sie zeigen, in Ergänzung und manchmal auch in Unterscheidung zur Verwaltung, neue und weiterführende Ideen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf. Sie dienen als Anregungen zur weiteren Bearbeitung der Themen.

Die Teamleitungen werden also mit einem **Dreiklang an Instrumenten** bei der (Weiter-)Entwicklung gleichstellungsfördernder Ziele, Maßnahmen und Indikatoren unterstützt: Die Schulung dient der Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses zu Gender Mainstreaming. Das Gespräch mit der Genderkoordinatorin nimmt die zu verantwortende Fachaufgabe in den Blick und lässt eine tiefere Analyse der Gleichstellungsrelevanz zu. Die Impulse bieten einen Perspektivwechsel an und beleuchten Themenbereiche, die zuvor übersehen oder neu entstanden sind.

Im 5. Gleichstellungsbericht wurden 25 Impulse gegeben und im 6. Gleichstellungsbericht (2019–2021) 16 Impulse. Diese 41 Impulse sind Bestandteil der Abfrage in der Mitte des Berichtszeitraums, so können aktuelle Entwicklungen aufgegriffen und die jeweilige Thematik nachgehalten werden. Die gesammelten Impulse, versehen mit den Rückmeldungen der zuständigen Teams, finden sich in Kapitel 7. Selbstverständlich werden neue Impulse in den jeweiligen thematischen Kapiteln gegeben. Auch diese finden sich in der Liste in Kapitel 7.

### 2.3.3 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? Dienen die Gelder den gesteckten gleichstellungspolitischen Zielen oder wirken sie gegenteilig, indem sie beispielsweise stereotype Vorstellungen



©Andrey Popov – stock.adobe.com

von Geschlecht verstärken? Es handelt sich um ein finanzpolitisches Instrument, um unbewusste Ungleichbehandlung offenzulegen und eine bewusste Entscheidungsgrundlage für die Verwendung von (Steuer-)Geldern zu bieten.

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 der 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)).

Eines dieser Ergebnisse ist, dass die Region Hannover viele Aspekte, die andere Kommunen im bundesweiten Vergleich im Rahmen des Gender Budgeting umsetzen, bereits als **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.

Im Berichtszeitraum wurden für einen Großteil der vorgelegten Ziele und Maßnahmen aussagekräftige Indikatoren implementiert. Diese können mit den Produkten im Haushalt verknüpft werden und so dazu beitragen, eine geschlechtergerechte Analyse des Regionshaushalts durchzuführen.

## Kapitel **DREI**

### GENDER MAINSTREAMING IN DEN FACHAUFGABEN



©rh2010 – stock.adobe.com

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 Abfallentsorgung, der örtlichen Sozialhilfe, der Berufsbildenden Schulen und der kommunalen Krankenhäuser. Umwelt, Regionalplanung und Naherholung sowie Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung sind weitere wesentliche Aufgabenbereiche. Rund 3.400 Mitarbeitende sind in der Verwaltung beschäftigt, um den Lebensraum für die Menschen in der Region Hannover mitzugestalten. Der Etat umfasst ca. 2,9 Milliarden Euro im Jahr (Stand Mai 2025).

In den folgenden Kapiteln werden neuere Entwicklungen und Best Practices innerhalb der Regionsverwaltung zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen vorgestellt.

Übergreifende Bedeutung hat die Entscheidung der Politik, wieder einen Ausschuss für Gleichstellung einzuführen. Nachdem der Ausschuss für Gleichstellung (AfG) 2021 zugunsten eines Zusammenschlusses mit dem Ausschuss für Organisation, Finanzen und Personal aufgelöst worden war, fand sich 2022 ein breites Bündnis für die Wiedereinführung eines

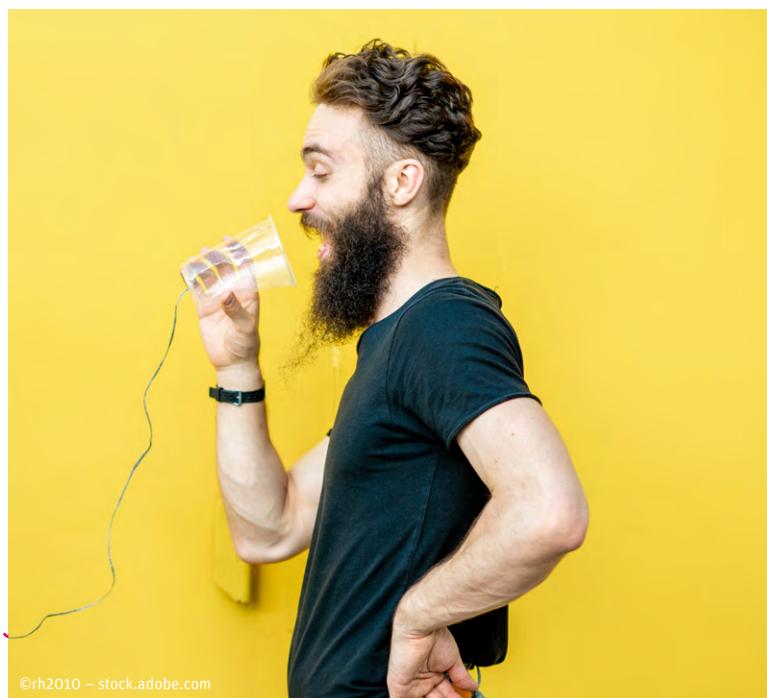
eigenständigen Ausschusses für die Themenfelder Gleichstellung, Integration, Antidiskriminierung und Diversität (GIDA). Abweichend zum AfG wurde beschlossen, dass nun alle gleichstellungsrelevanten (Beschluss-) Drucksachen sowohl im GIDA als auch im jeweiligen Fachausschuss behandelt werden. Damit wurden Gender Mainstreaming und der Ausschuss gestärkt, da der GIDA Empfehlungen an die jeweiligen Fachausschüsse geben und somit die Entscheidungsfindung beeinflussen kann.

2021 ist die Region Hannover der Initiative Klischeefrei beigetreten. Die Initiative Klischeefrei, unter Schirmherrschaft von Elke Büdenbender, möchte junge Menschen unterstützen, die eigenen Potentiale zu entdecken und zu entwickeln und verfolgt das Ziel, geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl bundesweit zu etablieren. Die Umsetzung der Initiative Klischeefrei innerhalb der Region Hannover erfolgt durch die Bearbeitung von Jahresthemen, da die Bandbreite der Anknüpfungspunkte für die Region Hannover sehr groß ist. 2022 war das Jahresthema: „Neue Wege in die Berufswahl“, in Kooperation mit der Fachkräfteallianz. Im Fokus stand die Sensibilisierung für Geschlechterstereotype von Multiplikator\*innen, die Jugendliche bei der Ausbildungswahl unterstützen, sowie die Bekanntmachung von Projekten und Tools, die dabei unterstützen, diese Stereotype aufzubrechen. Mit „Klischeefrei erziehen!“ wurde 2023 der Blick auf (werdende) Familien, Kinder und Fachkräfte, die mit diesen Zielgruppen arbeiten, gelegt. Es ging darum aufzuzeigen, inwiefern Geschlechterstereotype den Blick einengen und eine ganzheitliche, individuelle Förderung von Fähigkeiten und Interessen erschweren. 2024 konnte ein Workshop zum Zukunftstag unter dem Motto: „(Ge)schlechter bewerben? – was eine gute Bewerbung ausmacht und was das alles mit Gleichstellung zu tun hat“ durchgeführt werden.

### 3.1 KOMMUNIKATION

#### Wir wollen alle ansprechen – geschlechtergerechte Sprache ist uns wichtig

Sprache erzeugt Bilder und schafft Wirklichkeit; sie sollte daher allen Menschen gerecht werden. Lange wurde das sog. generische Maskulinum als umfassen-



de Sprache verstanden. Studien<sup>2</sup> belegten aber, dass in den Köpfen der Zuhörenden durch das generische Maskulinum (bspw. Einwohner) Bilder von Männern erzeugt wurden, Frauen wurden unsichtbar und fühl(t)-en sich nicht angesprochen.

**Strategisches Ziel:** Wir arbeiten als Verwaltung effizient, transparent und digital und stellen mit unserem Handeln den Menschen in den Mittelpunkt. Als attraktive und innovative Arbeitgeberin bieten wir sowohl erfahrenen als auch jungen Talenten Perspektiven. Wir arbeiten innerhalb der Verwaltung beteiligungsorientiert.

Sprache kann somit ein Instrument zur Förderung von Gleichstellung sein, wenn Geschlechter sichtbar und die unterschiedlichen Bedürfnisse, Interessen und Ressourcen von Frauen und Männern benannt werden. Eine zielgruppengerechte Ansprache erreicht zudem Menschen, die sich sonst nicht angesprochen gefühlt hätten.

Am 17.12.2021 wurde ein von der Landeshauptstadt Hannover in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten von Prof.in Dr.in Ulrike Lembke zur Verwendung geschlechtergerechter Verwaltungssprache unter Nutzung des Gendersterns veröffentlicht. Das Rechtsgutachten betont den Verfassungsauftrag für eine

<sup>2</sup> Eine kurze Zusammenfassung der Studienlage seit 1973 findet sich hier: <https://gleichstellung.tu-dortmund.de/themen/geschlechtergerechte-sprache/wissenschaftlicher-diskurs/>

geschlechtsumfassende Verwaltungs- und Amtssprache. Durch die Aufnahme einer sogenannten Dritten Option in das Personenstandsregister (Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017) beinhaltet dies explizit alle Menschen, die ein anderes Geschlecht als Frau oder Mann haben, und verpflichtet Verwaltungen somit dazu, einen adäquaten Umgang mit der verwendeten Sprache zu finden. Die bisher in der Region Hannover angewandte Regelung der Nutzung der Paarform (bspw. Einwohner und Einwohnerinnen) war demnach nicht mehr verfassungskonform und sollte deshalb angepasst werden. Auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten entschied sich die Verwaltungsspitze für die vorrangige Nutzung geschlechtsumfassender Begriffe (bspw. Einwohnende, Arbeitnehmende, Personen, Team etc.). Sollte sich kein adäquater geschlechtsumfassender Begriff finden, wird der Genderstern (bspw.: Einwohner\*innen, Schüler\*innen, Professor\*innen, Arzt\*Ärztin) verwendet. Die Regelung findet sich im Rundschreiben 15/2022 vom 17.11.2022 und ist für alle Regionsmitarbeitenden verbindlich.

Das Team Kommunikation hat, gemeinsam mit der Gleichstellung, verschiedene Formate angeboten, um alle Mitarbeitenden zu informieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, Fragen zu stellen. So wurde über den regionsweiten E-Mail-Verteiler (TeamTimeTicker) eine Information versandt und ein digitales TeamTime-Gespräch mit dem Regionspräsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt, für das im Vorfeld Fragen eingereicht werden konnten. Im Intranet findet sich eine Themenseite mit hilfreichen Tipps und Tricks zur Umsetzung geschlechtsumfassender Sprache und einem FAQ, das kontinuierlich erweitert wird. Das Team Personalentwicklung hat zudem ein Erklärvideo angefertigt, das im Intranet abgerufen werden kann. Als Ansprechperson zu Fragen der Umsetzung ist die Genderkoordinatorin benannt.

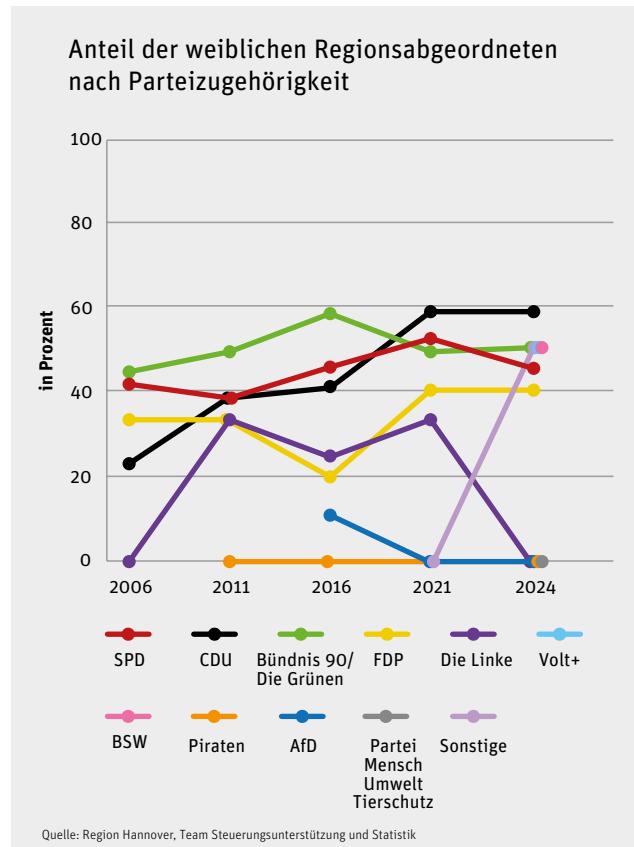
## Ausblick

Die Regionsverwaltung wird alle Formulare, Anschreiben etc. sukzessive auf geschlechtsumfassende Sprache umstellen. Lediglich in Rechtstexten wird auf die Vorgaben des Handbuchs der Rechtsförmlichkeit abgestellt. Auch dieses sieht vor, dass vorrangig geschlechtsumfassende Begrifflichkeiten genutzt werden, untersagt in der Auflage von 2024 jedoch die Nutzung von Genderkurzformen.

## 3.2 REPRÄSENTANZ UND PARTIZIPATION

### Mehr Frauen in Verantwortung – auch in Politik und Vorständen

Mit der Kommunalwahl 2021 wurden 38 Frauen in die Regionsversammlung gewählt, die aus 84 gewählten Regionsabgeordneten und dem\*r Regionspräsident\*in besteht. Der Frauenanteil beträgt somit 44,7% und liegt damit deutlich höher als im gegenwärtigen niedersächsischen Land- (34,2%) oder im Bundestag (32,4%).



**Strategisches Ziel:** Wir bauen die Region Hannover als modernen, attraktiven Standort für Beschäftigte und Betriebe weiter aus, um Arbeit und auskömmliches Einkommen zu schaffen. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden wir fördern.

Bei den vom Führungspositionen-Gesetz (FüPoG) betroffenen Unternehmen, an denen die Region Anteile hält, sind insgesamt 93 Aufsichtsratsposten durch die Arbeitnehmenden, die Regionsverwaltung und die Re-

gionsversammlung zu besetzen. Von den 44 Aufsichtsratsposten, die durch die Regionsversammlung besetzt werden, sind in den Jahren 2022/2023 21 von Frauen und 23 von Männern und im Jahr 2024 20 von Frauen und 24 von Männern besetzt. Damit liegt der Frauenanteil bei aus der Regionsversammlung entsendeten Aufsichtsrät\*innen im Jahr 2023 bei 48% und im Jahr 2024 bei 45% und somit sogar leicht über dem Anteil in der Regionsversammlung. Das bedeutet eine starke Steigerung im Vergleich zu 2016 (da waren es 30%). Maßgeblich dazu beigetragen hat die frühzeitige Sensibilisierung für die paritätische Besetzung in den Beteiligungsunternehmen (Regionsvorlage 0071 (V)). Zudem wurde auch in den Besetzungsanträgen bedeutender Beteiligungsunternehmen (z.B. KRH, VVG, regiobus) explizit auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Sinne der stetigen Umsetzung des FüPoG hingewiesen. Auch wurden 2022 zwei Schulungen angeboten, an denen u.a. 15 Mitglieder der Regionsversammlung teilgenommen haben, davon 11 Frauen.

Im Regionskonzern ist der Frauenanteil dahingegen in der ersten Führungsebene deutlich gesunken. 2023 lag der Frauenanteil in den Vorständen und Geschäftsführungen der 24 Beteiligungen bei 40%. Durch den Verkauf der Anteile an der Deutschen Messe AG, energcity AG und Misburger Hafengesellschaft mbH und dem interimsweisen Wechsel in der Geschäftsführung der Klimaschutzagentur ist er 2024 auf 29% gesunken.



## Ausblick

Die nächste Kommunalwahl 2026 wird zeigen, ob die Regionsversammlung den vergleichsweise hohen Frauenanteil halten kann oder ob sich der bundesweite Trend einer Verdrängung von Frauen aus den Parlamenten in der Region fortsetzt. Im Bundestag beträgt der Frauenanteil lediglich 32,4%. Damit verfügen die weiblichen Abgeordneten selbst bei geschlossenem Abstimmungsverhalten nicht über eine Sperrminorität. In Folge werden die politischen Entscheidungen maßgeblich von männlichen Abgeordneten getroffen.

| Unternehmen                          | Mitglieder des Aufsichtsrats insgesamt |               |               | Davon von der Regionsversammlung |               |               |
|--------------------------------------|--|---------------|---------------|----------------------------------|---------------|---------------|
|                                      | Sitze insgesamt                        | Anzahl Frauen | Frauen-anteil | Sitze insgesamt                  | Anzahl Frauen | Frauen-anteil |
| <b>ÜSTRA AG</b>                      | 20                                     | 6             | 30 %          | 10                               | 3             | 30 %          |
| <b>Regiobus GmbH</b>                 | 15                                     | 4             | 27 %          | 10                               | 3             | 30 %          |
| <b>VVG Hannover mbH</b>              | 20                                     | 6             | 30 %          | 2                                | 1             | 50 %          |
| <b>Klinikum Region Hannover GmbH</b> | 20                                     | 6             | 45 %          | 10                               | 6             | 60 %          |
| <b>KRH Servicegesellschaft</b>       | 9                                      | 5             | 56 %          | 6                                | 3             | 50 %          |
| <b>KRH Psychiatrie GmbH</b>          | 9                                      | 4             | 44 %          | 6                                | 4             | 67 %          |
| <b>Summe</b>                         | 93                                     | 34            | 37 %          | 44                               | 20            | 45 %          |

Tabelle 1: Frauenanteil der Aufsichtsräte bei mitbestimmten Beteiligungsunternehmen, Stand: 31.12.2024

# ◆ IMPULS

## Streichung §2 Abs. 5b aus der Entschädigungssatzung

Regionsabgeordnete üben diese Tätigkeit ehrenamtlich aus. In der Entschädigungssatzung ist festgelegt, wie sie für ihre Zeit entschädigt werden: Sie erhalten eine Aufwandsentschädigung. Zudem kann Verdienstausfall geltend gemacht werden. Auch Kinderbetreuungskosten können übernommen werden, allerdings nur, wenn das Kind/die Kinder in der jeweiligen Zeit von externen Personen betreut werden. Übernehmen Familienangehörige die Betreuung, kann dies nicht geltend gemacht werden, obwohl davon auszugehen ist, dass diese Familienangehörigen ihre Erwerbstätigkeit reduzieren, um die Kinderbetreuung aufzufangen. Aktuell nehmen nur 6% der Regionsabgeordneten die Entschädigung für Kinderbetreuung in Anspruch. Dabei wird nicht differenziert, wie viele Regionsabgeordnete Kinder im betreuungspflichtigen Alter haben. Ersichtlich wird aber trotzdem, dass die bestehende Regelung in der Entschädigungssatzung nicht bedarfsgerecht ist. Es wird empfohlen §2 Abs. 5b aus der Entschädigungssatzung zu streichen, damit auch Familienangehörige für die Übernahme der Kinderbetreuung eine Aufwandsentschädigung erhalten. Dies würde Fürsorgearbeit mit Erwerbsarbeit gleichsetzen und so auch den Ausfall der Betreuungsperson aufgrund der ehrenamtlichen politischen Tätigkeit entschädigen.

## Strategische Ziele mit dem Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit



Mit strategischen Zielen setzt die Verwaltungsleitung Schwerpunkte in der Arbeit der Regionsverwaltung. Gleichstellungsförderung muss inhärenter Bestandteil dieser strategischen Ziele sein, wenn Gender

Mainstreaming konsequent umgesetzt wird und weiter werden soll. Denn diese Ziele bestimmen, welche Themen und Projekte vorrangig bearbeitet und wofür Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Auch für

den Erfolg der strategischen Ziele ist es essentiell, sich bewusst zu machen, welche Auswirkungen die Ziele auf unterschiedliche Zielgruppen haben und ob es verschiedener Maßnahmen bedarf, um diese zu erreichen. Im Mai 2022 entschied die Verwaltungsspitze, dass die 2010 beschlossenen strategischen Ziele der Regionsverwaltung aktualisiert werden sollen. Sie sollten künftig nicht nur handlungsleitend für die Verwaltung sein, sondern gleichzeitig Vergleiche mit ähnlich aufgestellten Kommunen ermöglichen (Benchmarking). So soll Erreichtes gewürdigt werden können und die Chance genutzt werden, von anderen zu lernen. Von der Verwaltungsspitze wurde vorgegeben, dass kein singuläres Ziel für Geschlechtergerechtigkeit definiert wird, vielmehr sollte sich Gleichstellung als Querschnitt durch alle Ziele ziehen. In einem Top-Down-Prozess wurden daraufhin elf strategische Ziele festgelegt und in verwaltungsinternen Workshops und Gremien passende Kennzahlen entwickelt. Wo möglich und sinnvoll, wurden die Kennzahlen mit geschlechtlich segregierten Informationen hinterlegt. Im Herbst 2023 wurden die Ziele der Regionsversammlung vorgestellt. Diese kritisierte, dass die Geschlechtergerechtigkeit zu wenig sichtbar ist. Lediglich beim Ziel Bildung wurde Gleichstellungsförderung explizit benannt. Das führte zu verwaltungsinternen Überarbeitungen bei vier Zielen, die nun ebenfalls explizite gleichstellungsfördernde Aspekte benennen.

## Ausblick

Mit dem Beschluss der strategischen Ziele steht nun die Implementierung aus. Die federführenden Kennzahlen wurden festgelegt. Manche Zahlen gibt es bereits, andere müssen zunächst erhoben werden. Mit der gleichstellungsfördernden Zielformulierung ist angelegt, dass die Kennzahlen Gleichstellungsaspekte abbilden müssen, um eine seriöse Zielmessung zu ermöglichen. Dafür können Daten aus dem Sozialmonitoring der Region genutzt werden, das in vielen Themenbereichen geschlechtssegregierte Daten enthält und diese in regelmäßigen Abständen in Schwerpunktberichten darlegt und interpretiert. Teilweise können die bereits für den Gleichstellungsbericht identifizierten und benannten Indikatoren genutzt werden, teilweise werden neue Kennzahlen gebildet. Insgesamt ist zu erwarten, dass sich die Datenlage zur Gleichstellung von Frauen und Männern verbessert und auf dieser Basis bestehende Maßnahmen angepasst und/oder neue Maßnahmen entwickelt werden.

## Transformation geschlechtergerecht gestalten

Die Allianz 2035+ ist davon überzeugt, dass eine kommunale Transformation nur gelingen kann, indem Verwaltung gemeinsam mit der Bevölkerung vor Ort im Dialog bleibt und Lösungen diskutiert. Daher ist ein essentieller Bestandteil der Allianz 2035+ ein Zusammenwirken mit lokalen Akteur\*innen, die für das jeweilige Handlungsfeld stehen.



**ALLIANZ 2035+**  
Zukunft in Sicherheit.

**Strategisches Ziel:** Die Region Hannover ist eine diverse und weltoffene Region. Wir stellen sicher, dass alle Menschen am gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilhaben, und bieten Raum für unterschiedliche Lebensentwürfe. [...]

Von Beginn an war Gleichstellungsförderung Teil der Konzeption der Allianz 2035+. So ist die Lenkungsgruppe paritätisch mit Frauen und Männern besetzt und Referent\*innen sind so ausgewählt, dass Frauen und Männern gleichermaßen vertreten sind. Bei den bisher intensiver bearbeiteten Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Bildung sind unterschiedliche Bedarfe von Männern und Frauen berücksichtigt worden. Zudem wurde hinterfragt, inwiefern durch das vorgeschlagene Handeln Geschlechterrollen berührt werden und welche Impulse gesetzt werden können, um stereotype Verhaltenserwartungen aufzubrechen.

## Ausblick

In den Jahren 2023 und 2024 wurde der Grundstein für die Allianz 2035+ gelegt, Strukturen geschaffen und Netzwerke mit den relevanten Akteur\*innen gebildet. Mit dem Aktionsplan Arbeit und Wirtschaft sowie dem Aktionsplan Bildung ist es gelungen, konkrete Maßnahmen zu identifizieren, um in der Region Hannover die Transformation in diesen beiden Feldern gleichstellungssensibel voranzubringen. Mit Beginn 2025 ist die Besetzung einer Stelle geplant, die diese Maßnahmen in die Umsetzung bringt bzw. deren weitere Umsetzung begleitet.

### 3.3 POLITISCHE BILDUNG

#### Starke Demokratie als Mittel gegen Antifeminismus

Die Studie „Lauter Hass – leiser Rückzug. Wie Hass im Netz den demokratischen Diskurs bedroht“ zeigt, dass jede zweite befragte Person der repräsentativen Studie bereits Hass im Internet erlebt hat. Besonders betroffen waren junge Frauen (30%) und Menschen mit, nach eigener Angabe, sichtbarer Migrationsgeschichte. Als Reaktion entschlossen sich knapp 2/3 der Betroffenen, sich im Internet nicht mehr (politisch) zu äußern<sup>3</sup>. Freie Meinungsäußerung ist ein Grundpfeiler der Demokratie, nicht davon gedeckt sind jedoch Beleidigungen oder Verunglimpfungen. In den letzten Jahren hat sich eine Debattenkultur entwickelt, die andere Meinungen abwertet und nicht mit Argumenten, sondern populistischen Behauptungen und Meinungsmache agiert. Hass im Netz ist zu einer Waffe geworden, um (Diskussions-) Räume zu nehmen und/oder zu besetzen und besonders oft sind (politisch aktive) Frauen Ziel der Angriffe. Diese Frauen passen meist nicht in das reaktionäre Frauenbild von Demokratiefeind\*innen. Auch steigender Antisemitismus ist zu beobachten, sowohl on- als auch offline. Die Gedenkstätte Ahlem ist 2024 viermal Opfer von rechtsextremen Vandalismus geworden. Dabei haben es die Täter\*innen darauf abgesehen, Zeichen des Gedenkens zu zerstören.

**Strategisches Ziel:** Alle Menschen in der Region Hannover haben unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und individuellen Bedürfnissen gleiche Lern- und Bildungschancen. Somit tragen wir zu einer aufgeklärten und demokratischen Gesellschaft bei.

Mit der Bündelung ihrer diversen Aktivitäten zur Stärkung der Demokratie und der offenen Gesellschaft sowie zur Bekämpfung von Demokratiefeind\*innen unter der Dachmarke „Demokratieregion Hannover“ will die Region eine breitere Öffentlichkeit erreichen und ein Angebot für all die machen, die sich für die Demokratie stark machen wollen. Dabei spielen die Bildungsangebote der Gedenkstätte Ahlem eine große Rolle. Aufgrund ihrer besonderen Geschichte setzt dieser zentrale außerschulische Lernort der Region Hannover auf moderne Vermittlungsformen im Dialog, um durch Empathie ein Bewusstsein für vergangene und gegenwärtige Unrechtsentwicklungen zu schaffen und zur aktiven Mitgestaltung an demokratischen Prozessen anzuregen.

Auch die Angebote des Teams der politischen Bildung sind Teil der „Demokratieregion Hannover“. Das Team geht in Schulen und macht Kommunalpolitik erfahrbar. Wie funktioniert Demokratie und wie kann ich Einfluss nehmen, sind die leitenden Fragen. Neu geschaffen wurde die Stelle zur Koordinierung der Demokratieförderung der Region Hannover. Diese dient der Unterstützung und Förderung der demokratischen Zivilgesellschaft, der Vernetzung demokratischer Akteur\*innen und fungiert als Anlaufstelle für Institutionen, Einzelpersonen und Verwaltung in den Themenfeldern Rechtsextremismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.

#### Ausblick

Rechten Ideologien ist neben der Fantasie einer homogenen Volksgemeinschaft und somit der Ablehnung aller Fremden, die nicht in diese fantasierte Einheit passen, gemein, dass neben Rassismen, Antisemitismus und Islamophobie Antifeminismus ein leitendes Prinzip ist. Antifeminismus zeigt sich dabei in einer Abwertung von Frauen und persönlichen Angriffen auf diese, aber auch in der Ablehnung von feministischen Errungenschaften wie dem Recht auf Abtreibung, der sprachlichen Sichtbarkeit ► **Kapitel 3.1 Kommunikation** oder der Gleichberechtigung insgesamt, die als unweiblich verunglimpft wird. Eine Stärkung der Demokratie oder die Bildung von Demokratieverständnis muss sich somit daran messen lassen, inwiefern Geschlechtergerechtigkeit handlungsleitendes Prinzip ist. Mit der Bildung der Dachmarke „Demokratieregion Hannover“ ist ein wichtiger erster Schritt getan, um den Einsatz für Demokratie sichtbarer zu machen.

### 3.4 ZUWANDERUNG UND INTEGRATION

#### Wir brauchen Pädagoginnen – Zugänge zum Arbeitsmarkt ermöglichen

Im Februar 2022 überfiel Russland die Ukraine. Der Europäische Rat aktivierte im März 2022 die Massenzustrom-Richtlinie, die Ukrainer\*innen in den Ländern der EU einen gültigen Aufenthalt nach §24 AufenthG (aktuell gültig bis zum 04.03.2026) zuspricht. Das führte dazu, dass viele Ukrainer\*innen bereits in privaten Wohnraum untergekommen sind und einige auch im Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten. Inzwischen ist von etwa 1,2 Millionen Ge-

<sup>3</sup> <https://kompetenznetzwerk-hass-im-netz.de/lauter-hass-leiser-rueckzug/>



©Arbeitswelt von morgen Berufsorientierung UG

flüchteten aus der Ukraine in Deutschland auszugehen. Abweichend von vorherigen Fluchtbewegungen sind die Erwachsenen zu etwa 62% Frauen. Ein Drittel der Geflüchteten ist zudem minderjährig. Viele der Familien sind Ein-Eltern-Familien, da die Väter in der Ukraine kämpfen.

**Strategisches Ziel:** Die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden wir fördern.

Alle Menschen in der Region Hannover haben unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und individuellen Bedürfnissen gleiche Lern- und Bildungschancen.

Eine Integration der Mütter in den Arbeitsmarkt setzt die Aufnahme der Kinder in Krippen, Kindergärten und Schulen voraus. Diese sind bereits stark ausgelastet und leiden unter Fachkräftemangel. Dabei sind die ukrainischen Mütter größtenteils sehr gut ausgebildet und werden auf dem Arbeitsmarkt gebraucht. Daher bietet die Koordinierungsstelle Frau und Beruf das Programm: Brücken bauen – Special für internationale Pädagoginnen, nicht nur aus der Ukraine, an. Das Projekt ist in Kooperation mit dem Verein „Arbeitswelt von morgen Berufsorientierung UG“ als Pilot im Jahr 2023 entstanden. Gestartet wurde mit einem Workshop für ausländische Lehrkräfte, die Interesse daran haben, in das deutsche Schulsystem eingebunden und auf dem Weg in ihren Beruf unterstützt zu werden. Erste Erfahrungen zeigten, dass sich nicht nur Lehrerinnen angemeldet haben, sondern Frauen mit pädagogischer Ausbildung allgemein. Daher wurde das Projekt 2024 für alle pädagogischen Berufe geöffnet und fortgesetzt. Die Frauen erhalten Informationen zu pädagogischen Berufen in Deutschland, den Zugangswegen und der Bewerbung als Lehrerin sowie Unterstützung bei der Entscheidungsfindung, welchen Zugang sie wählen. Damit ist die Hoffnung verbun-

den, dass es gelingt, die Frauen qualifikationsadäquat in den Arbeitsmarkt einzubinden. Das Angebot wird sehr gut angenommen und wurde 2024 von über 40 Teilnehmerinnen absolviert. Zudem bestehen Wartelisten.

## Ausblick

2025 wird es erneut vier Durchläufe geben, da die Nachfrage entsprechend hoch ist – bei den zu beratenden Frauen und für Fachkräfte im pädagogischen Bereich. Eine von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 2025 veröffentlichte Studie zur Aufnahme einer Berufsausbildung weist darauf hin, dass der wesentliche Faktor für die Nicht-Aufnahme einer Ausbildung nicht wie bisher gedacht das Vorhandensein von Kindern oder aus dem Herkunftsland antizipierte Rollenerwartungen sind, sondern die Frage, ob die Frau alleinstehend ist oder einen Partner hat.<sup>4</sup> Dies könnte ein Ansatzpunkt sein, den künftige Förderprogramme berücksichtigen sollten, um die eigenständige Erwerbstätigkeit von zugewanderten Frauen zu erhöhen. Nichtsdestotrotz bleibt eine verlässliche Kinderbetreuung Grundvoraussetzung für eine existenzsichernde Berufstätigkeit von Müttern.

Darüber hinaus zeigen erste Erfahrungen aus dem Programm, dass es vor allem gelingt internationale Pädagog\*innen in die Arbeit in Kindertagesstätten zu bringen, d.h. die Fachkräfte werden oftmals unter ihren Qualifikationen eingesetzt. Die Anerkennung als Lehrkraft ist erschwert, da zwei Fächer gefordert sind, während in den Herkunftsändern eines ausreicht. Die Betroffenen müssten studieren, um unterrichten zu dürfen. Dies ist oftmals finanziell nicht möglich und auch für berufserfahrene Fachkräfte wenig attraktiv. Dabei bedarf es an den Schulen dringend verstärkt Vorbilder mit Zuwanderungsgeschichte. Ein Weg könnte sein, einen Ansatz an die berufsbildenden Schulen zu bringen, indem vier Qualifizierungsstellen für internationale Lehrkräfte eingerichtet werden. Die internationalen Lehrkräfte könnten unterstützend als zusätzliche Lehrkräfte unterrichten und sich berufsbegleitend weiterbilden. Ziel müsste ein zu erarbeitendes gemeinsames, berufsbegleitendes Qualifizierungsprogramm mit dem Niedersächsischen Kultusministerium sein.

<sup>4</sup> Meyer, Franziska (2025): Refugee Women's Transition to VET in Germany: Examining the Role of Gender Norms and Human Capital Endowments. ISocial Inclusion, Volume 13, Article 9559



©Konstantin Yukanov – stock.adobe.com

## 3.5 KINDER, JUGEND UND FAMILIE

### Ganztag für alle Kinder an Grund- und Förderschulen umsetzen

Frauen, und in erster Linie Mütter, übernehmen einen Großteil der Kinderbetreuung und stellen dafür ihre Erwerbstätigkeit zurück. Dies führt zu einer finanziellen Abhängigkeit von dem\*r (Ehe-)Partner\*in und (meist) zu geringeren Karrierechancen. Mit dem Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsfördergesetz – GaFÖG) soll erreicht werden, dass die Eltern, insbesondere Frauen, entlastet werden und dazu befähigt, in einem größeren Umfang weiterhin erwerbstätig zu sein. Die stufenweise Einführung eines Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung setzt mit Beginn des Einschulungsjahrgang 2026/27 für die 1. Klassen ein. In den Folgejahren wird der Anspruch auf die Klassenstufen 2 bis 4 erweitert. Aktuell (Stand: Mai 2025) fehlt es jedoch an klaren Vorgaben für die Umsetzung durch das Land Niedersachsen, so dass bereits absehbar ist, dass es kein flächendeckendes Ganztagsangebot für die 1. Klassen zum Schuljahr 2026/27 in der Region Hannover geben wird.

**Strategisches Ziel:** Alle Menschen in der Region Hannover haben unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und individuellen Bedürfnissen gleiche Lern- und Bildungschancen. Somit tragen wir zu einer aufgeklärten und demokratischen Gesellschaft bei.

Der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe trägt die Verantwortung für ein bedarfsgerechtes Angebot. Für die 16 Umlandgemeinden ohne eigenes Jugendamt ist dies die Region Hannover, sodass diese neben

der Sicherstellung des Rechtsanspruchs für die Ferienbetreuung sowie die Betreuung in den Randzeiten zuständig ist. Die Umsetzung der Ganztagsangebote soll, analog zu den KiTa-Verträgen, bei den Städten und Gemeinden als Schulträger\*innen liegen.

Die Region Hannover selbst ist Schulträgerin für die Förderschulen und somit in der Pflicht die räumliche und sachliche Ausstattung der Förderschulen sicherzustellen. Die Konzepterstellung für die pädagogische Ausgestaltung des Ganztags liegt in der Verantwortung der Schulleitungen. Es wurde vielerorts mit der Erstellung begonnen. Aufgrund unklarer Kommunikation durch das Land ruhte diese Arbeit jedoch bis nun die Klarstellung erfolgte, dass auch Förderschulen den Ganztag umsetzen sollen. Dies führt zusätzlich zu erheblichen Verzögerungen in der Umsetzung. Die Ausgangssituation der Förderschulen stellt sich dabei unterschiedlich dar: Im Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung ist bereits ein ganztägiger Unterricht vorgesehen (7h/Tag), d.h. Küche, Essens- und Aufenthaltsräume sind vorhanden, der zur Erfüllung des GaFÖG lediglich um eine Stunde verlängert werden müsste. Ähnlich sieht es beim Förderschwerpunkt Emotionale Entwicklung aus. Die neu gebaute Schule auf der Bult ist bereits so geplant worden, dass die Räumlichkeiten für die Umsetzung eines Ganztagsunterrichts vorhanden sind. Bei den Förderschwerpunkten Sprache sowie Hören und Sehen sieht das anders aus. Diese Schulen müssen ertüchtigt bzw. baulich erweitert oder neu errichtet werden.

Es wird von einem Bedarf von 150 bis 200 zusätzlichen Betreuungspersonen für die Umsetzung des GaFÖG in der Region Hannover ausgegangen. Es wird vom Land voraussichtlich keine Vorgaben zur Qualifikation des eingesetzten Personals geben. Aktuell wird der Ganztag oftmals mit externen Partnern wie Sportvereinen, Musikschulen etc. umgesetzt, denen es dann obliegt, geeignetes Personal einzusetzen. Angesichts der Notwendigkeit zur Qualitätssicherung und der bestehenden Bedarfe wurde Anfang 2024 an der Alice-Salomon-Schule eine Berufsfachschule Sozialpädagogische Assistenz in tätigkeitsbegleitender Form im Bereich Ganztag eingerichtet. Zielgruppe sind Mitarbeitende, die aktuell im Ganztag tätig sind, aber über keine pädagogische Ausbildung verfügen. Durch die Ausbildung können nachweisbare Qualifikationen erworben und im Anschluss die Ausbildung zur\*m Erzieher\*in absolviert werden. So sollen langfristig pädagogische Fachkräfte für das Berufsfeld

Ganztag und KiTa gewonnen werden. Die Region plant zudem weitere Qualifizierungsangebote für Personen ohne einschlägige Ausbildungen, die im Ganztag tätig werden wollen.

## Ausblick

Neben der Ausweitung von Ausbildungsmöglichkeiten sollten auch neue Beschäftigungs- und Einsatzmodelle wie etwa eine Kombination der Tätigkeiten Schulbegleitung/Schulassistenz mit der Ganztagesbetreuung umgesetzt werden, um ausreichend Personal für den Ganztag zu gewinnen. So könnten die entsprechenden Tätigkeiten an Attraktivität gewinnen, da ein Vertrag in höherem Stundenumfang möglich wäre. Dies würde der aktuellen Beschäftigtenstruktur nach vorrangig Frauen zugutekommen.

Im Rahmen des GaFÖG ist das Angebot einer Ferienbetreuung für die Primarstufe der Förderschulen für 9 Wochen im Jahr vorgesehen. Aufgrund der besonderen und heterogenen Bedarfe der Schüler\*innen wird mit einer intensiveren Konzepterstellung gerechnet und zunächst einmal eine 3-jährige Modellphase avisiert, in der das Konzept laufend angepasst werden soll. Dazu wird im Fachbereich Jugend die Stelle einer Ganztagskoordination eingerichtet.

Für die Region Hannover ist es erklärtes Ziel, die Ganztagsbetreuung für alle Kinder im Primarbereich umzusetzen und dafür die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen.

## Informationen zur Unterstützung für alle Eltern

Die Region Hannover unterstützt vulnerable Familien in belastenden Lebenssituationen. Eine ständige Herausforderung ist es, das Wissen über die bestehenden Unterstützungsangebote an die Eltern zu bringen. Aufgrund tradierter Geschlechterrollen übernehmen Mütter einen Großteil der Fürsorgearbeit, die auch die Organisation des Alltags beinhaltet (Mental Load). Ihnen wird zudem die Verantwortung für die Entwicklung der Kinder zugesprochen. Zunehmend kommen Mütter an ihre Grenzen. Die Inanspruchnahme von Mutter-Kind-Kuren steigt seit Jahren, während die Anzahl der sich paritätisch in die Erziehung einbringen den Vätern eher langsam erhöht.

Das Koordinierungszentrum Frühe Hilfen – Frühe Chancen hat zwei Kommunikationskanäle etabliert, um niedrigschwellig, kostenlos, zeitlich und ortsun-

abhängig Informationen zur Verfügung zu stellen. Dadurch können Informationszugänge verbessert, Orientierung geschaffen und bestehende Ressourcen sichtbar gemacht und in der Folge Mütter entlastet werden. Gleichzeitig können auch Väter und andere Bezugspersonen leichter auf relevante Hilfen zugreifen, was zu einer gerechteren Verteilung von Care-Arbeit beitragen kann.

**Strategisches Ziel:** Wir wirken Armut und ihren Folgen aktiv entgegen, auch unter Beachtung geschlechtsspezifischer Unterschiede, und bieten allen Menschen in der Region Hannover die Hilfen und Unterstützungen an, die dafür notwendig sind.

Im Februar 2023 startete der Podcast Chancenreich, der von den Mitarbeiter\*innen des Koordinierungszentrums gehostet wird. Zunächst wurden Folgen veröffentlicht, die sich vorwiegend mit Familienangeboten in der Region befassten. Der Launch des Podcasts wurde mit einer Werbekampagne begleitet und der Podcast ist bei den gängigen Anbietern abrufbar ([www.hannover.de/chancenreich](http://www.hannover.de/chancenreich)), um Aufmerksamkeit zu erzeugen und die Hürden so niedrig wie möglich zu halten. Das Konzept geht auf: 2023 wurde der Podcast 2.000 Mal gehört, 2024 bereits 3.300 Mal. Er verfügt über 115 Abonnent\*innen über Podigee. Durch die thematische Ausrichtung der Angebote werden Gleichstellungsperspektiven bewusst in den öffentlichen Diskurs eingebracht. Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Zugang zu Bildungs- und Gesundheitsangeboten oder die Rolle von Vätern in der Erziehung tragen zur Förderung von Gleichstellung bei.



Im Februar 2024 folgte der Launch der Website Anne hilft: [annehilft.region-hannover.de](http://annehilft.region-hannover.de). Anne hilft ist eine digitale Übersicht der Angebote (in) der Region Hannover für Kinder und ihre Familien. Durch Suchfunktionen, ein interaktives Kartentool sowie Piktogramme wird die Nutzung erleichtert. Die Träger und Anbieter der Angebote können ihr Angebot für Familien eintragen und durch einen persönlichen Login pflegen. Einmal im Jahr werden diese automatisch durch eine Abfrage erinnert, wodurch Aktualität gewährleistet wird. Im Dezember 2024 waren 410 Angebote online. Zur Bekanntmachung wurde eine

Werbekampagne durchgeführt, die das Eichhörnchen-Maskottchen in den Mittelpunkt stellte und somit einen hohen Wiedererkennungswert schuf.

### Ausblick

Die Webseite Anne hilft wird 2025 weiter ausgebaut. Ziel ist es, die Seite als praktische Übersicht flächen-deckend in der Region Hannover zu etablieren, um Familien noch besser in Alltags- und Krisensituationen zu begleiten, durch Fachkräfte an bedarfsgerechte Angebote zu vermitteln sowie existierende Hilfsangebote bekannter zu machen. Auch der Podcast Chancen-reich startet 2025 in die dritte Staffel und es werden weiterhin familiennahe Themen beleuchtet, wie das Leben von Alleinerziehenden, die Sprachförderung von Kindern oder ein Special zum Thema Krise rund um die Geburt.

## 3.6 SOZIALES

### PERSPEKTIV! – Angebot zur Unterstützung von Frauen in prekären Lebenssituationen

Lange war das Unterstützungssystem der Wohnungsnotfallhilfe an den sichtbar auf der Straße lebenden Menschen, in der Mehrzahl Männer, ausgerichtet, weswegen es an auf Frauen ausgerichtete Angebote mangelt. Vereine machten darauf aufmerksam, dass Frauen eher verdeckt wohnungslos sind und sich in Zweckgemeinschaften und Abhängigkeitsverhältnisse begeben, um nicht auf der Straße leben zu müssen. Die Region Hannover hat 2018 das „Konzept zur Weiterentwicklung der Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen“ (1834 (IV) BDs) beschlossen, das an verschiedenen Stellen ansetzt, um Frauen in Wohnungsnotfällen zu erreichen und diese in Hilfestrukturen einzubinden.

**Strategisches Ziel:** Wir wirken Armut und ihren Folgen aktiv entgegen, auch unter Beachtung geschlechtsspezifischer Unterschiede, und bieten allen Menschen in der Region Hannover die Hilfen und Unterstützungen an, die dafür notwendig sind.

Neu aufgelegt wurde das Angebot „Perspektiv!“, das gemeinsam mit der DIAKOVERE entwickelt worden ist und niedrigschwellig Frauen anspricht, die sich in schwierigen Lebenslagen wie z. B. einem Wohnungsnotfall befinden. Neben der Unterstützung bei Wohnungserhalt und/oder -suche ist die Entwicklung von Veränderungsperspektiven, insbesondere der Integra-



©chartphoto – stock.adobe.com

tion in den Arbeitsmarkt, Zielsetzung des Angebots. Da es sich größtenteils um arbeitsmarktferne Frauen handelt, ist der erste Schritt zunächst, sich eigene Talente und Fähigkeiten bewusst zu machen und diese auf Erfordernisse am Arbeitsmarkt zu übertragen. Durch die Nutzung der internen Betriebsstruktur der DIAKOVERE konnten niedrigschwellige Praktika angeboten und so wertvolle Erfahrungen in einem geschützten Rahmen erworben werden.

Zudem wurden bestehende Kontakte zu Betrieben und ein sog. Jobcarving genutzt. Dabei werden vorhandene Aufgaben in einem Betrieb so zu einer Stelle zusammengefügt, dass sie passgenau für eine Person ist. Andere Mitarbeitende werden von Aufgaben entlastet, womit ein Mehrwert über die geschaffene Stelle hinaus entsteht. In den Jahren 2022 und 2023 konnten jeweils 50 Frauen begleitet werden. 34 (2022) bzw. 30 (2023) wurden längerfristig begleitet, der Bezug einer eigenen Wohnung gelang in 2022 bei 6 Frauen und in 2023 bei 9 Frauen. 2022 konnten 13 Frauen auf den Arbeitsmarkt vermittelt werden und 2023 20 Frauen. Dazu zählen auch betriebliche Praktika.

### Ausblick

Für viele der erreichten Frauen war bereits die Einbindung in Praktika eine Herausforderung, die Talente bewusstgemacht, aber auch Grenzen aufgezeigt hat. Auch wenn es anschließend nicht zu einer Beschäftigung geführt hat, können die Praktika durchaus als Erfolg gewertet werden, da sie den Frauen gezeigt haben, dass sie ihre Ressourcen mobilisieren und aus belastenden Strukturen ausbrechen können. Zunächst als Modellprojekt geschaffen, wurde Perspektiv! nun in die Regelförderung überführt.

## Einrichtung eines Geburtenfonds für eine sichere Geburt

Frauen ohne Krankenversicherung, die schwanger sind, befinden sich in einer besonders vulnerablen Situation. Der Zugang zu regulären Vor- und Nachsorgeterminen in einer gynäkologischen Praxis steht ihnen nicht offen. Kliniken dürfen sie nicht abweisen, wenn sie unter der Geburt als Notfälle eingeliefert werden. Eine reguläre Geburt ist aber nicht möglich. Die Kliniken bekommen die Kosten der Geburtsversorgung nicht erstattet und fordern von den Frauen Kostenübernahmen, auch wenn sie aufgrund der Notlage auch ohne diese eine Hilfspflicht haben. In der besonders verletzlichen Situation, in der sich eine Frau unter der Geburt befindet, ist die Unterzeichnung einer Kostenübernahme eine Zumutung, weil die Frauen/Familien diese in den überwiegenden Fällen nicht bezahlen können. Der psychische und materielle Druck dieser Rechnungen ist massiv. Teilweise verlassen die Frauen die Kliniken früher als medizinisch angezeigt, weil sie Angst vor weiteren Kosten haben.

**Strategisches Ziel:** Wir gestalten die Gesundheitsvorsorge und bieten Angebote zur Prävention an. Wir sorgen dafür, dass alle Menschen in der Region Hannover Zugang zu bedarfsgerechter, geschlechtersensibler und qualitativ hochwertiger Gesundheitsversorgung haben.

Bereits seit einigen Jahren übernimmt die Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit der Region Hannover die Vor- und Nachsorge für Schwangerschaften bei Frauen ohne Krankenversicherung. Oftmals handelt es sich um Frauen ohne Papiere, die erst spät in der Schwangerschaft von der Unterstützungsmöglichkeit erfahren, so dass die erste Vorsorge erst nach der 20. Schwangerschaftswoche erfolgt. Die gesundheitlichen Risiken sind durch die Lebenssituation und die späte medizinische Versorgung deutlich größer. Mit der Übernahme der Vor- und Nachsorge durch das Gesundheitsamt wirkt die Region präventiv auf die Gesundheit des Säuglings und der Mutter und reduziert die Möglichkeit von Folgebeschwerden. Zudem entlastet sie die Frauen in dieser aufregenden, oft freudigen, aber auch extrem herausfordernden Zeit.

Nun schließt die Region mit dem Geburtenfonds eine weitere Lücke in der Versorgung schwangerer Frauen ohne Krankenversicherung. Im Geburtenfonds stehen 45.000€ bereit, mit denen 1/3 der entstehenden Kosten einer Geburt in einer Klinik übernommen werden



unter der Bedingung, dass den Frauen weitere Kosten erlassen werden und ihnen eine reguläre Geburt ohne Notfalleinweisung ermöglicht wird. Das Abrechnungsverfahren ist mit den Kliniken abgestimmt. Das Verfahren sieht vor, dass die Frauen zuvor mit Unterstützung der Clearingstelle Gesundheitsversorgung von Menschen in besonderen Lebenslagen klären, ob die Erlangung eines Versicherungsschutzes möglich ist. Wie viele Frauen betroffen sind, ist schwer abzuschätzen. Die Kliniken im Regionsgebiet berichten von 35 Geburten im Jahr, die nicht abgerechnet werden können. Bei der Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit werden jährlich etwa 175 schwangere Frauen betreut, wobei nicht erhoben wird, ob die Schwangerschaften ausgetragen werden (können) oder ob sich die Frauen nur temporär in Hannover aufhalten.

## Ausblick

Der Geburtenfonds befindet sich im Aufbau. Die Strukturen sind geschaffen, nun gilt es, gemeinsam mit den Hilfeanbietenden den Bekanntheitsgrad zu erhöhen und das Angebot zu etablieren. Die Zielgruppe kennt sich oftmals im deutschen Gesundheitssystem nicht aus und hat womöglich Berührungsängste zu staatlichen Stellen. Deshalb ist die Brückenfunktion der Träger essentiell. Die Region wird das Angebot aufrecht erhalten und Zugänge zur Zielgruppe aktivieren.



## Kostenfreie Verhütungsmittel für mehr Selbstbestimmung

Ab dem 23. Lebensjahr sind Verhütungsmittel keine Kassenleistung mehr und besonders für Geringverdienerinnen eine finanzielle Herausforderung. Empirische Studien haben vielfach belegt, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen der finanziellen Situation einer Frau und der Art und Weise, wie sie verhütet, besteht. Dabei wird deutlich, dass Frauen im Sozialleistungsbezug beim Zugang zur Verhütung unversorgt sind. Sie verhüten aus Kostengründen seltener als Frauen mit mittlerem oder höherem Einkommen, wählen oft das billigere und meist nicht auf sie zugeschnittene Verhütungsmittel und werden dadurch doppelt so oft ungewollt schwanger wie Frauen, die in besseren finanziellen Verhältnissen leben. Die Region Hannover übernimmt deshalb bereits seit dem 01.01.2004 für Frauen, die Leistungen nach den Sozialgesetzbüchern II und XII sowie dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten, die Kosten für ärztlich verordnete Verhütungsmittel und für die Sterilisation von Frauen und Männern. Damit wird eine selbstbestimmte Verhütung und Familienplanung ermöglicht. Die Region macht das Angebot offensiv bekannt, u.a. auf der Homepage und auf Flyern, die an alle relevanten Beratungsstellen verteilt wurden.

**Strategisches Ziel:** Wir wirken Armut und ihren Folgen aktiv entgegen, auch unter Beachtung geschlechtsspezifischer Unterschiede, und bieten allen Menschen in der Region Hannover die Hilfen und Unterstützungen an, die dafür notwendig sind.

2024 ist der Berechtigtenkreis auf in der Region Hannover lebende mittellose Frauen ohne Leistungsanspruch erweitert worden. Dabei handelt es sich oftmals um wohnungslose Frauen, deren gesundheitliche Situation prekär ist, weswegen von den Hilfeanbietenden ein dringender Bedarf formuliert wurde. Die Beantragung soll niedrigschwellig in Tagestreffs, Beratungsstellen u.ä. erfolgen. Die ärztliche Untersuchung und Verordnung übernimmt die gynäkologische Sprechstunde der Caritas. In Betracht kommt die Übernahme der Kosten für die Pille, das Einsetzen einer Spirale oder von Hormonstäbchen. Aus der Praxis wird von ca. 180 Frauen in den letzten drei Jahren berichtet, die eine entsprechende Hilfe nachgefragt haben.

## Ausblick

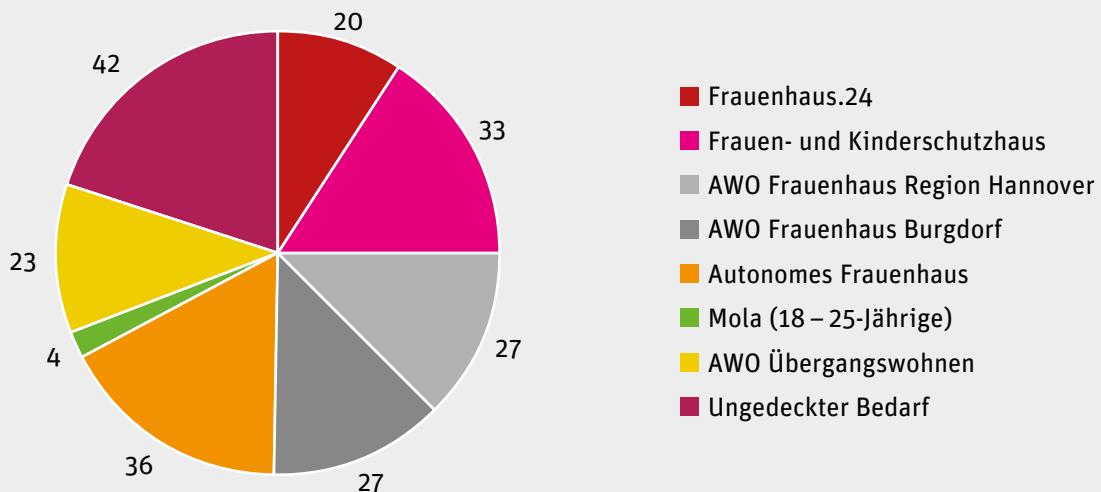
Es ist zu beobachten, dass die Kostenübernahme seit 2019 weniger in Anspruch genommen wird. Insbesondere jüngere Frauen setzen sich kritisch mit den Auswirkungen der Pille und anderen Hormonpräparaten auf ihre Körper auseinander und entscheiden sich häufiger als früher für eine Verhütung mittels Kondom u.ä.

## 3.7 SCHUTZ VOR GEWALT

### Etablierung eines Frauenhausmonitorings zur Bedarfsfeststellung und Steuerung

2024 hat die Regionsverwaltung begonnen, ein Frauenhausmonitoring aufzubauen. Bisher wurde davon ausgegangen, dass aufgrund der伊斯坦布尔 Convention für die Region Hannover 117 Familienplätze vorgehalten werden müssen. Allerdings gab es unterschiedliche Interpretationen dazu, was einen Familienplatz ausmacht. Im Zuge des Aufbaus des Frauenhausmonitorings wurde deutlich, dass die angewandte Definition 1 Familienplatz = 1 Platz für eine Frau mit 1,59 Kindern (statistische durchschnittliche Geburtsrate pro Frau in Deutschland) in der Praxis nicht anwendbar war. Es kommen Frauen mit vielen Kindern und Frauen ohne Kinder in die Frauenhäuser und die Betten werden so belegt, dass der Platz ausgeschöpft wird bei gleichzeitiger Beachtung von Raumbedarfen. So teilen sich beispielsweise zwei kinderlose Frauen ein Familienzimmer oder eine Familie mit drei Kindern benötigt zwei Familienzimmer. Daher wird der Bedarf an Frauen- und Kinderplätzen nicht mehr separat berechnet. Berechnungsgrundlage ist künftig die Anzahl der Gesamtplätze für Frauen und Kinder.

## Bedarfsdeckung Frauenhäuser



**Strategisches Ziel:** Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten trägt die Region Hannover eine Gewähr für die Sicherheit der Menschen, damit diese ihr Leben frei entfalten können. Dieses umfasst insbesondere den Schutz von Frauen und ihren Kindern vor häuslicher Gewalt.

Aus den für das Frauenhausmonitoring erhobenen Daten ist ersichtlich, dass in der Region Hannover eine Frau bei der Aufnahme in ein Frauenhaus statistisch in Begleitung von 0,88 Kindern war. Die Berechnung der benötigten Frauenhausplätze erfolgt daher künftig auf dieser Basis. Durch das Umstellen der Berechnungsgrundlage ergibt sich ein Bedarf an 212 Gesamtplätzen für Frauen und Kinder, anstelle der bisher berechneten 117 Plätze nur für Frauen. 170 Plätze sind vorhanden, die Differenz zu den Empfehlungen aus der Istanbul-Konvention beläuft sich somit rechnerisch auf 42 Plätze für 21 Frauen und deren Kinder. Die Regionsverwaltung beobachtet die Belegung im Rahmen des Monitorings kontinuierlich und wird bei Bedarf unter Beteiligung des Arbeitskreises mit den Trägerinnen reagieren. Aktuell besteht der Mangel jedoch vor allen Dingen bei den Wohnperspektiven im Anschluss an die Frauenhausaufenthalte, welcher zu einer Verlängerung von Aufenthalten führt. Die Regionsverwaltung hat aus diesem Grund die Zielgruppe für die Belegrechtsrichtlinie geschärft und ist bezüglich der Schaffung von neuen Plätzen im Bereich des Übergangswohnens in Verhandlung mit Trägern\*innen.

## Ausblick

Der dem Frauenhausmonitoring zugrundeliegende Fragebogen wurde überarbeitet. Die auf dieser Grundlage erfolgte Auswertung wird erstmals 2026 veröffentlicht.

Aktuell verhandelt die Regionsverwaltung über die Einrichtung eines weiteren Übergangwohnens im Umland. Damit würde perspektivisch der Platzbedarf weiter gesenkt. Das Übergangwohnen entlastet die Frauenhäuser, da Frauen, die weniger Schutz, aber weiterhin Unterstützung dabei benötigen in einem gewaltfreien Leben Fuß zu fassen, ins Übergangwohnen ziehen können. Somit stehen wieder Schutzplätze für besonders gefährdete Frauen zur Verfügung.

Zudem erprobt die Region aktuell ein neues Verfahren zur Vergabe von B-Schein-Wohnungen. Mit der Richtlinie der Region Hannover zum Erwerb von Belegungsrechten im Wohnungsbestand kauft die Region jährlich Belegrechte an. Bisher war es Praxis, dass die Belegrechte von den Kommunen, in denen die Mietwohnung liegt, vergeben werden. Für Frauen, die vorübergehend in einem Frauenhaus leben, war das eine Hürde, da sie sich nur in der Kommune, in der sie gemeldet waren, auf die Warteliste für eine B-Schein-Wohnung setzen lassen konnten. Gleichzeitig ist es im Interesse der Region Hannover, dass Frauen, die den Schutz eines Frauenhauses nicht mehr benötigen, ausziehen. Zu diesem Zweck bringt sich die Regionsverwaltung

seit 2024 aktiv in den Vermittlungsprozess ein, indem eine zu belegende Wohnung in das Netzwerk der Hilfen nach §§ 67 ff. SGB XII zur Versorgung von obdachlosen Menschen und zu den Frauenhäusern gegeben wird. Die Einrichtungen können dann akute Versorgungsfälle melden, die die örtliche Wohnraumversorgungsstelle oftmals gar nicht kennen kann. Aus den gemeldeten Personen werden dann per Losverfahren die Personen/Haushalte ausgewählt, die den Vorschlag der jeweiligen Stadt oder Gemeinde ersetzen.

### Eröffnung eines gesicherten Frauenhauses

2018 beschloss die Regionsversammlung das Konzept zum Ausbau von Schutz und Hilfen für gewaltbetroffene Frauen, das insbesondere den Ausbau von Frauenhausplätzen in den Blick nimmt. Seitdem arbeitet die Regionsverwaltung kontinuierlich am Ausbau der Frauenhauslandschaft, um allen Frauen Schutz vor Gewalt bieten zu können.

**Strategisches Ziel:** Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten trägt die Region Hannover eine Gewähr für die Sicherheit der Menschen, damit diese ihr Leben frei entfalten können. Dieses umfasst insbesondere den Schutz von Frauen und ihren Kindern vor häuslicher Gewalt.

Eine weitere Entlastung konnte erreicht werden durch die Eröffnung eines weiteren Frauenhauses. Die Besonderheit ist, 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 Street-View, 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. Das Frauenhaus Burgdorf wurde im Mai 2022 eröffnet.

### Ausblick

Im Januar 2025 wurde das Gewalthilfegesetz beschlossen. Damit ist erstmals ein Rechtsanspruch auf Schutz und Beratung vor geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt geschaffen, der ab 2032 in Kraft tritt. Folgende Aspekte werden im Gewalthilfegesetz adressiert: Bereitstellung von ausreichenden, bedarfsgerechten und kostenfreien Schutz-, Beratungs- sowie Unterstützungsangeboten für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder; Maßnahmen zur Prävention, einschließlich Täterarbeit und Öffentlichkeitsarbeit; Unterstützung der strukturierten Vernetzungsarbeit innerhalb des spezialisierten Hilfesystems und des Hilfesystems mit allgemeinen Hilfsdiensten. Der Bund stellt 2,6 Milliarden Euro zum Aufbau dieser Strukturen bis 2036 bereit und hat nun die Bundesländer aufgefordert, entsprechende Strukturen zu schaffen. Damit ist ein erster Schritt getan, Gewaltschutz unabhängig von Einkommen oder Wohnort zu gewährleisten. Es bleibt abzuwarten, wie Niedersachsen das Gewalthilfegesetz umsetzt. Mit dem Frauenhaus.24, den Frauenhäusern und dem Angebot des Übergangswohnens ist die Region in diesem Bereich schon gut aufgestellt ► **BISS Neuaufstellung** und ► **Frauenberatungsstellen**. Dennoch fehlt es an Frauenhausplätzen, wie auch das Frauenhausmonitoring aufzeigt. Das Gewalthilfegesetz sieht vor, dass sich die Finanzierungs- und Angebotsstruktur in Niedersachsen ab 2028 ändern wird. Laut Aussagen des Sozialministeriums sind die Strukturen in der Region Hannover bereits so gut ausgebaut, dass sie als Blaupause für die Umsetzung des Gewalthilfegesetzes in ganz Niedersachsen dienen könnte. Neben der Strukturebene stehen auch weitere Änderungen an. So wäre auch eine Nachberatung i.R.d. § 67 SGB XII möglich. So, dass hier eine Versorgungskette gebildet werden könnte, die die betroffenen Frauen von Beginn an unterstützt.

### Neuordnung der Förderstruktur der Beratungs- und Interventionsstellen bei häuslicher Gewalt (BISS) in der Region Hannover

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-Verbünden arbeiten neben den Beratungsstellen die Polizei, Justiz und weitere Kooperationspartner\*innen mit.

**Strategisches Ziel:** Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten trägt die Region Hannover eine Gewähr für die Sicherheit der Menschen, damit diese ihr Leben frei entfalten können. Dieses umfasst insbesondere den Schutz von Frauen und ihren Kindern vor häuslicher Gewalt.

Mit Antrag 2859 (V) hat die Regionsversammlung beschlossen, die historisch gewachsene Förderung der BISS-Landschaft in der Region Hannover neu aufzustellen. Ziel ist die Zusammenführung verschiedener Förderverfahren der Region Hannover, die Entwicklung gemeinsamer Standards und die Optimierung bestehender Prozesse. Diese Aufgabe soll im Rahmen eines partizipativen Prozesses mit den beteiligten Akteurinnen begleitet werden. In einer Konzeptskizze zur Neuaufstellung der BISS wurden zunächst die unterschiedlichen Aspekte für den BISS-Verbund im Umland bewertet. Dabei ist deutlich geworden, dass der gemeldete Mehrbedarf den Gesamtbedarf im Umland nicht ausreichend abbildet: Denn auch für die BISS-Stellen – wie für das gesamte bestehende Hilfesystem zum Schutz gewaltbetroffener Frauen – gibt es weder hinsichtlich der Gesamtkosten noch für die verschiedenen Förderanteile der föderalen Ebenen belastbare Daten.

## Ausblick

Seit 2025 wird, zunächst für den BISS-Verbund Umland Region Hannover, die bereits im Rahmen des Regionskonzeptes für Frauenberatungsstellen entwickelte Bemessungsgrundlage verwendet, um eine transparente Datengrundlage zur angemessenen Förderung der BISS-Arbeit in der Region Hannover anzusetzen. Dies ist durch einen Haushaltsantrag ermöglicht, der die entsprechenden Mittel jedoch lediglich für ein Jahr bereitgestellt hat. Über eine darüberhinausgehende Finanzierung muss noch entschieden werden.

## 3.8 GESUNDHEIT

### Gesundheitsversorgung für alle – Einführung der Online-Beratung

Die Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit hat zwei Online-Beratungsangebote eingeführt: Beratung per Chat bei einem Online-Portal für (meist männliche) Sexarbeiter\* und eine Videoberatung zu Fragen rund um HIV und andere sexuell übertragbaren Krankheiten (STI).

Die Beratungsstelle ist auf der gesetzlichen Grundlage des Infektionsschutzgesetzes § 19 aufsuchend an den Treffpunkten und Arbeitsstätten von Sexarbeiter\*innen tätig. Die Sexarbeit unterscheidet sich bei Frauen und Männern deutlich. Während weibliche Sexarbeiterinnen\* überwiegend in Bordellen, auf dem Straßenstrich, in Wohnwagen u. ä. ihrer Arbeit nachgehen, bahnen männliche Sexarbeiter\* die Kontakte bei Szenetreffs oder über einschlägige Online-Portale an.

**Strategisches Ziel:** Wir gestalten die Gesundheitsversorgung und bieten Angebote zur Prävention an. Wir sorgen dafür, dass alle Menschen in der Region Hannover Zugang zu bedarfsgerechter, geschlechtersensibler und qualitativ hochwertiger Gesundheitsversorgung haben.

Bis 2013 wurden männliche Sexarbeiter\* durch aufsuchenden Sozialarbeit<sup>5</sup> zuverlässig beim Szenetreff Le Fiacre angetroffen. Als dieser schloss, gab es mehrere Versuche innerhalb der Szene, neue Treffpunkte zu etablieren, die jedoch scheiterten. Dadurch erreichte die Beratungsstelle in den folgenden Jahren deutlich weniger Sexarbeiter\*. 2022 entstand die Idee der Beratungsstelle, die Chatfunktion eines einschlägigen Online-Portals zur Beratung zu nutzen. Dies konnte im Sommer 2023 umgesetzt werden. 2023 gab es 683 Kontakte. Dabei nimmt die Beratungsstelle proaktiv Kontakt zu Personen auf, die in dem aktuellen Jahr noch nicht kontaktiert worden sind (in 90% der Fälle), oder die Beratungsstelle wird selbst kontaktiert (10%). Ein Viertel der kontaktierten Personen melden sich zurück, wovon 62% an die Beratungsstelle angebunden werden, beispielsweise indem ein Termin für eine Beratung oder eine Testung vereinbart wird. Dies zeigt, dass es sich um ein äußerst erfolgreiches Instrument handelt diese hochmobile Zielgruppe zu erreichen und die Angebote bekannt zu machen.

Im Frühling 2024 wurde zudem eine Videoberatung implementiert. Damit wurde eine niedrigschwellige Möglichkeit geschaffen, über die sich Menschen, die Fragen zu sexuell übertragbaren Krankheiten haben, informieren und beraten lassen können. Auch hier ist es, wie bei allen Beratungsangeboten der Beratungsstelle möglich, anonym zu bleiben. Es bedarf nur einer E-Mail-Adresse zur Anmeldung. Das Angebot wird gern .....

<sup>5</sup> Zu der aufsuchenden Arbeit der mehrheitlich weiblichen Sexarbeiter\*innen auf dem Straßenstrich, s. 6. Gleichstellungsbericht (2019–2021), Kapitel 3.8 Gesundheit, S. 53.

in Anspruch genommen und soll deshalb ausgeweitet werden. Zudem zeigt sich in der Beratung, dass die virtuellen Beratungsräume als Schutzraum verstanden werden. Die Beratung wird schneller tiefgehender als in der realen Welt, womöglich auch, weil die Beratung jederzeit mit einem Klick beendet werden kann.

## Ausblick

Beide Onlineformate werden von den Zielgruppen sehr gut angenommen und sollen aufrechterhalten bzw. ausgebaut werden. Wichtig ist die Verknüpfung der Beratungszeiten mit den möglichen Kapazitäten bei Beratung und Testungen in der Beratungsstelle. Da es sich um hochmobile Gruppen handelt, müssen bei Anfragen zeitnah Termine zur Verfügung gestellt werden können, ansonsten schließt sich das Zeitfenster und der Kontakt geht verloren, da die Person weiterzieht.

## 3.9 ARBEIT UND WIRTSCHAFT

### Unternehmen zukunftsfähig aufstellen



Unternehmen in der Region sehen sich mannigfaltigen Problemstellungen gegenüber: Märkte werden differenzierter, gleichzeitig fordern Klimakrise und Fachkräfte- mangel die Transformation von Arbeitsprozessen. Inmitten dieser Herausforderungen werden oftmals Bereiche wie Teilhabe, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in den Unternehmen vernachlässigt, obwohl gerade diese dazu beitragen können, die Resilienz in Krisen zu stärken, neue Produktsegmente zu erschließen und Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Die größte unerschlossene Fachkräftegruppe sind Mütter, die für Schwangerschaft, Geburt und Erziehung in Teilzeit gegangen sind oder den Arbeitsmarkt verlassen haben. Viele davon wollen (mehr) arbeiten, können dies aber aufgrund der Rahmenbedingungen nicht.<sup>6</sup> Aufgrund des demografischen Wandels ist zudem offensichtlich, dass es Zuwanderung bedarf, um künftig den Bedarf an Arbeitskräften zu decken.

**Strategisches Ziel:** Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden wir fördern.

<sup>6</sup> Vgl. bspw. <https://www.iwkoeln.de/studien/sibylle-stippler-franziska-arndt-philip-herzer-teilzeit-ist-ein-teil-der-loesung.html>

Hier setzt die Initiative „*ZUKUNFT braucht VIELFALT*“ der Region an. Sie zielt auf eine Veränderung der Unternehmenskultur, indem alle Menschen im Unternehmen für die Chancen von Vielfalt sensibilisiert werden. Mit einer Förderrichtlinie „*ZUKUNFT braucht VIELFALT*“ werden die Unternehmen durch den Abbau von finanziellen und zeitlichen Hemmnissen sowie der Konkretisierung der anstehenden Transformationsmaßnahmen unterstützt. Es werden seit 2024 betriebsinterne Maßnahmen gefördert, die neue betriebliche Ablauf- und Organisationsformen initiieren und weiterentwickeln, den Kenntnisstand im Themenfeld Vielfalt von Unternehmensangehörigen wesentlich erhöhen, Produktanpassungen mit Vielfaltsbezug befördern und so den Standort Region Hannover zukunftsfähig gestalten. Antragsberechtigt sind Unternehmen mit weniger als 1000 Mitarbeitenden. Pro Antrag können max. 10.000€ gefördert werden.

Neben der Richtlinie wird eine Veranstaltungsreihe mit den lokalen Wirtschaftsförder\*innen der Kommunen umgesetzt. Durch die individualisierten Angebote soll das Verständnis der Innovationskraft von Vielfalt gefördert und die Bedarfe der lokalen Unternehmen herausgearbeitet werden, so dass die Angebote der Wirtschaftsförderung der Region Hannover abgestimmt werden können.

Zudem wird seit 2024 ein *ZUKUNFT braucht VIELFALT-Award* vergeben. Für diesen haben sich 2024 acht Unternehmen beworben, von denen zwei einen Schwerpunkt auf die Vielfaltsdimension Geschlecht gelegt haben. Die Unternehmen dienen als Vorbilder für andere und stehen als Good Practice für nachahmenswerte Maßnahmen.

Ein weiteres Element ist die Veranstaltung Change Lunch/Change Dinner. Dazu werden von der Wirtschaftsförderung Führungskräfte aus Unternehmen eingeladen, die gebeten werden, eine Nachwuchsführungskraft des anderen Geschlechts mitzubringen. Damit wird das Potential an Nachfolger\*innen sichtbar gemacht und insbesondere eine Chance für weibliche Nachwuchskräfte für Vernetzung geschaffen, da aktuell die Führungskräfte der eingeladenen Unternehmen noch überwiegend männlich sind. Zudem bietet die kostenfreie vierteilige Workshopreihe der Wirtschaftsförderung „Diversity“ Unternehmensvertreter\*innen Informationen zu Vielfaltsdimensionen, Stereotypen und Vorurteilen, Diversitymanagement und zur rechtlichen Einbindung von Vielfalt.

## Ausblick

Die Richtlinie soll weiter bekannt gemacht werden. Das Konzept des Change Lunch/Change Dinner musste angepasst werden, weil viele Führungskräfte allein kamen. Die Führungskräfte werden nun gebeten, eine Begleitperson mitzubringen, die eine andere Vielfaltsdimension als ihre eigene abbildet.

## Förderung der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen durch Beratung vor Ort



Beratungsstelle für Frauen mit Familie, die sich auf dem Karriereweg, beim beruflichen Wiedereinstieg oder bei der Neuorientierung befinden. Durch individuelle Beratungen und gezielte Weiterbildungsangebote bietet die Koordinierungsstelle Frauen Unterstützung bei der Entwicklung berufsbezogener und persönlicher Kompetenzen. Im Netzwerk mit Bildungsanbieter\*innen, Arbeitsmarktakteur\*innen und Unternehmen aus der Region Hannover werden mit und für Frauen individuelle berufliche Perspektiven und Strategien erarbeitet ► **Kapitel 3.4 Qualifikationsadäquater Zugang zum Arbeitsmarkt.**

**Strategisches Ziel:** Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden wir fördern.

Die Erschließung der Zielgruppe „Berufswiedereinsteigerinnen“ in den Umlandkommunen der Region Hannover stellt nach wie vor eine große Herausforderung dar. Strukturelle Rahmenbedingungen wie verlässliche Kinderbetreuung und/oder die Fahrzeiten zur Arbeitsstelle sind Hindernisse bei der (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbsarbeit. Gerade Frauen, die nicht im Leistungsbezug stehen, kennen zudem häufig die bestehenden Fördermöglichkeiten nicht und haben selten unterstützende Netzwerke. Daher hat die Koordinierungsstelle Frau und Beruf gemeinsam mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Hannover und der JobCenter der Region Hannover sowie Gründerinnen-Consult (hannoverimpuls GmbH) in Kooperation mit der Leine-VHS und den Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen Hemmingen und Pattensen ein Pilotprojekt kreiert, um die Informationen zu den Frauen zu bringen. Es

handelt sich um eine Informationsveranstaltung und ein kostenloses Beratungsangebot rund um die Themen berufliche Entwicklung, finanzielle Unabhängigkeit, (Teilzeit-)Selbständigkeit und Care-Arbeit. Die unterschiedlichen Beratungsangebote wurden als Markt der (beruflichen) Möglichkeiten erstmals vor Ort in Hemmingen gebündelt. Im Rahmen eines gemeinsamen Frühstücks erhielten die Teilnehmerinnen Informationen zu beruflichen wie persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie zur Beratung bei der beruflichen (Neu-)Orientierung nach der Elternzeit oder nach persönlichen Veränderungen. Im Anschluss an die Vorstellung der Veranstalterinnen und einem Impulsvortrag bot sich die Möglichkeit, sich mit den Veranstalterinnen und Teilnehmerinnen auszutauschen. Das Format wurde anschließend erfolgreich auf die Wedemark übertragen und dort in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt.

## Ausblick

Die Veranstaltung war ein Erfolg und erreichte aus dem Stand 40 Teilnehmerinnen. Das Pilotprojekt hat viele zugewanderte Frauen angesprochen, wobei es sicherlich hilfreich war, dass vor Ort drei Dolmetscherinnen die Veranstaltung in Ukrainisch, Arabisch und Farsi übertragen haben. Das Konzept wird nun auf weitere Kommunen übertragen und auch erneut in Hemmingen angeboten.

## Aufbrechen von Geschlechterstereotypen – 10 Jahre Roberta-Challenge

Die zunehmende Digitalisierung führt zu einer steigenden Nachfrage nach Fachkräften im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) und bereits heute zu einer Fachkräftelücke von 157.700 Beschäftigten. Der Frauenanteil in den naturwissenschaftlichen Berufen nimmt zwar zu, dennoch sind sie weiterhin stark unterrepräsentiert. Seit 2012 steigt die Beschäftigung von Frauen nur leicht: Während Ende 2012 rund 875.000 Frauen in MINT-Berufen tätig waren (13,8 Prozent), ist die Zahl bis Juni 2024 auf 1,17 Millionen gestiegen, der Frauenanteil erhöhte sich leicht auf 16,4 Prozent.<sup>7</sup> Das RobertaRegioZentrum (RRZ) arbeitet dafür junge Menschen, vor allem auch Mädchen, nachhaltig für Technik und insbesondere für den Bereich der Robotertechnik zu begeistern. Zudem werden Schulen und Lehrkräfte dabei unterstützt, Robotik in den Unterricht einzubringen.

<sup>7</sup> MINT-Frühjahrsreport (2025) des Instituts der deutschen Wirtschaft



Das Programm ist vielfältig und reicht von Schnupperkursen, Projekttagen und -wochen, über Unterrichtseinheiten und der Teilnahme an Wettbewerben bis hin zur zertifizierten Ausbildung der Lehrkräfte. Das RRZ wird seit 2013 von der Region Hannover gefördert und entwickelte 2014 die Roberta-Challenge: Dafür können sich Schulklassen ab der 5. Klasse anmelden. Sie bekommen von Schüler\*innen des RRZ entwickelte Aufgaben gestellt, die es mit einem selbst gebauten Roboter zu bewältigen gilt. 2014 nahmen fünf Teams an der Challenge teil. Beim zehnjährigen Jubiläum 2024 waren es bereits 41 Teams mit über 150 Teilnehmenden. Zum ersten Mal fand die Lehrerinnen-Challenge mit vier Teams statt.

**Strategisches Ziel:** Alle Menschen in der Region Hannover haben unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und individuellen Bedürfnissen gleiche Lern- und Bildungschancen. Somit tragen wir zu einer aufgeklärten und demokratischen Gesellschaft bei.

### Ausblick

2025 gewann erstmals ein reines Mädchenteam des Roberta RegioZentrum Hannover die Deutsche RoboCup-Junior-Meisterschaft, was die Wirksamkeit des Roberta-Konzepts nochmal verdeutlichte. Das aktuelle Projekt läuft noch bis Ende 2025. Eine Anschlussförderung ab 2026 ist in Planung. Neben der Robotertechnik soll zukünftig das Thema KI eine stärkere Rolle in den Angeboten spielen und auch explizite Angebote zur Mädchenförderung, wie spezielle Mädchengstage oder die Mädchen-Challenge, stehen wieder im Fokus.

## 3.10 MOBILITÄT

### Geschlechtergerechte Weiterentwicklung des Verkehrsentwicklungsplans (VEP) 2035+

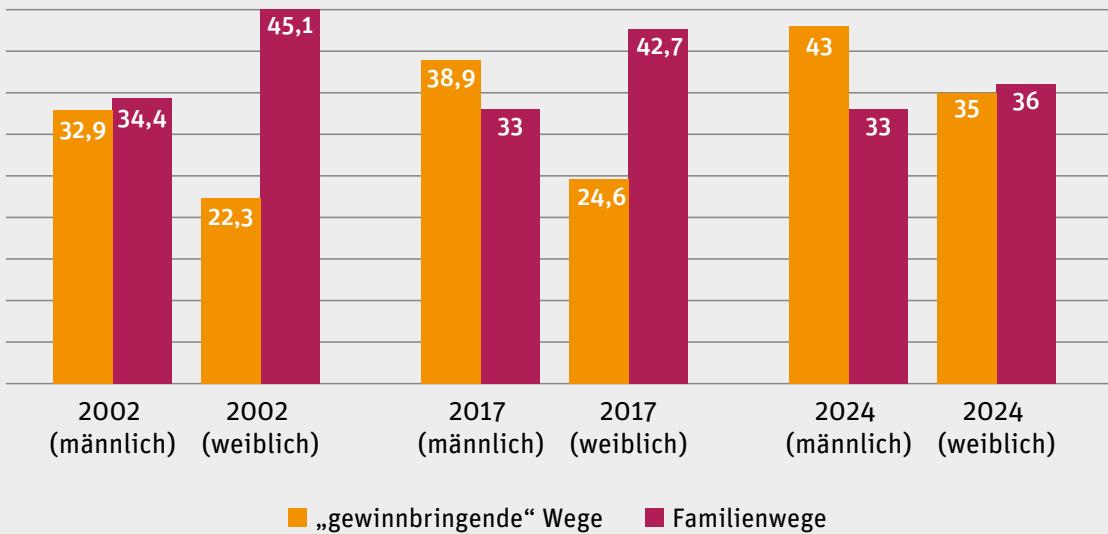
Die Region Hannover lässt regelmäßig Mobilitätsdatenanalysen geschlechtsspezifisch auswerten, um Mobilitätsansprüche und -muster zu identifizieren. Die bisher erhobenen Grundlagendaten zeigen Unterschiede im Mobilitätsverhalten zwischen Frauen und Männern. Männer sind häufiger mit dem PKW unterwegs. Während sie 45% ihrer Wege im motorisierten Individualverkehr zurücklegen, sind es bei Frauen knapp 40 Prozent. Dabei sind weibliche Personen im Vergleich deutlich öfter nur Mitfahrerin im Auto. Frauen legen dafür mehr Wege zu Fuß zurück (28%).<sup>8</sup>

**Strategisches Ziel:** Wir gestalten die regionale Mobilität in der Region Hannover klimaneutral, treiben die Verkehrswende voran und sorgen dafür, dass die Menschen in Stadt und Umland auch ohne Auto mobil sind. Wir verfolgen eine integrierte Siedlungs- und Verkehrsentwicklung.

Gerade im Alter zwischen 25 und 44 Jahren unterscheiden sich die Wegezwecke von Frauen und Männern deutlich. Während Männer die meisten ihrer Wege im Arbeitskontext zurücklegen („gewinnbringend“, 43%), liegt dieser Anteil bei Frauen nur bei 35% und damit nahezu gleichauf mit Familienwegen (Einkauf, Erledigungen und Begleitung, 36%). Besonders auffällig ist der Unterschied bei Begleitwegen: Der Anteil dieses Wegezwecks ist bei weiblichen Personen gut doppelt so hoch. Deutliche Diskrepanzen zeigen

<sup>8</sup> Mobilität in Deutschland 2023/2024. Aufstockungsstichprobe der RH.

**Männer sind nach wie vor „gewinnbringender“ unterwegs  
– Wegezwecke im Vergleich der Jahre 2002 und 2017 und 2024 –**



sich auch weiterhin bei der Betrachtung von Männern und Frauen aus Familienhaushalten: Zwar steigt bei Männern im Vergleich zu 2017 der Anteil an Familienwegen. Gleichzeitig liegt der Anteil an Arbeitswegen (39%) bei ihnen jedoch weiterhin wesentlich höher als bei Frauen (28%).

Mit der Aufstellung der Verkehrsentwicklungsplans 2035+ hat sich die Regionsverwaltung vorgenommen, die Verkehrswende voranzubringen, um damit auf das Ziel der klimaneutralen Region Hannover 2035 einzuzahlen. Dafür werden drei hauptsächliche Ansatzpunkte ausgemacht, die zeitgleich und ineinander greifend umgesetzt werden sollen, um größtmögliche Effekte zu erreichen: 1. Vermeidung, 2. Verlagerung und 3. Verträgliche und sichere Abwicklung von (motorisierten Individual (MI)-) Verkehr.

Die Vermeidung des Verkehrs zielt darauf ab, durch eine Stärkung der Zentren mit einem vielfältigen Angebot an Einkaufs- und Aufenthaltsmöglichkeiten Wege überflüssig zu machen. Neubaugebiete sollen prioritär mit Anbindungen an S-Bahn und/oder Stadtbahn und ans Radwegenetz geplant werden. Zudem sollen Fuß- und Radverkehrswege vorrangig ausgebaut werden, um für kurze Wege diese Mobilitätsformen attraktiver zu machen bei gleichzeitigem Wegfall von Autoparkplätzen. Von diesem Punkt würden insbesondere Frauen, oder spezifischer Mütter, profitieren. Versorgungswege würden kürzer. Kinder und Ju-

gendliche könnten Wege aufgrund erhöhter Sicherheit früher selbstständig bewältigen und entlasten Eltern somit von Bring- und Holwegen.

Die Verlagerung des Verkehrs soll durch einen Ausbau des Nahverkehrs, u.a. eine Takterhöhung von S-Bahnen, dem Einsatz von Express-S-Bahnen, neuen Straßenbahn- und Buslinien, on Demand-Systemen<sup>9</sup>, erfolgen. Auch diese Maßnahmen sollen ineinander greifen mit der Einführung von Parkraumbewirtschaftung in den Kommunen, inklusive Bewohner\*innenparken, und einem Ausbau intermodaler Formen wie beispielsweise Park-and-Ride-Anlagen und Bike-and-Ride-Anlagen. Zudem sollen Bahnhöfe und Stationen ausgebaut werden. Die Stärkung des Umweltverbandes käme im Hinblick auf das bisherige Wegeverhalten ebenfalls Frauen zugute, da diese seltener einen privaten PKW nutzen und könnte den ländlichen Raum attraktiver machen. Ältere Menschen, die aufgrund körperlicher Einschränkungen kein oder weniger Auto fahren wollen/müssen, profitieren hier ebenfalls. Zielgruppe für einen Wechsel der Mobilitätsform sind tendenziell eher Männer, da diese aktuell häufiger einen PKW für Arbeitswege nutzen.

Verträgliche und sichere Abwicklung von (MI-)Verkehr setzt vor allem bei der Stärkung der Ladeinfrastruktur für E-Autos und E-Bikes an sowie dem Rückbau und

<sup>9</sup> siehe auch 6. Gleichstellungsbericht, Kapitel 3.10 Mobilität, S. 65 zu Sprinti

der Sanierung eines leistungsfähigen und städteverträglichen Grundnetzes für den KfZ-Verkehr. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Planung zu einem klimafreundlichen Mobilitätsmix die Mobilität von Frauen, insbesondere Müttern, stärken kann durch die Einsparung von Wegezeiten und der Schaffung von sichereren Räumen für Kinder und Jugendliche.

### Ausblick

Mit Inkrafttreten der aktualisierten Leitlinien der EU für den Aufbau eines transeuropäischen Verkehrsnetzes (TEN-V) am 18.07.2024 (EU 2024/1679) sind alle Mitgliedsstaaten unmittelbar verpflichtet, bis spätestens Ende 2027 für alle „städtischen Knoten“ einen Sustainable Urban Mobility Plan (SUMP – nachhaltiger urbaner Mobilitätsplan) nach den Kriterien der „SUMP-Guidelines“ aufzustellen. Die Region Hannover fällt in die Definition eines „städtischen Knotens“ und wird nun aus dem VEP 2035+ einen SUMP entwickeln. Hier gilt es bereits im Planungsstadium Geschlechtergerechtigkeit mitzudenken und zu priorisieren, damit Aufwertungen von öffentlichen Räumen ohne Angsträume sowie die Schaffung von Toiletten, Wickelräumen, Spielplätzen u.ä. an Bahnhöfen und Stationen zukünftig nicht am Budget scheitern.

## ◆ IMPULS

### Frauenparkplätze bei P+R-Anlagen einrichten

Viele Frauen fühlen sich im öffentlichen Raum nicht sicher und ziehen sich deshalb oftmals aus ihm zurück. Begründet liegt dies in der Angst vor sexuellen Übergriffen und der noch immer vorhandenen Täter-Opfer-Umkehr: Was hatte die Frau an, um zu provozieren? Frauen wird damit eine Verantwortung für ihre körperliche Unverehrtheit zugeschrieben statt die meist männlichen Täter für ihre Taten zu ächten. „Me too“ hat diese Sichtweise ein wenig aufgebrochen, jedoch sind viele Frauen mit den Worten „Pass auf Dich auf!“ sozialisiert worden. Die Einrichtung von Frauenparkplätzen, gerade bei meist nicht innerstadtnahen und daher eher isoliert liegenden Park-and-Ride-Anlagen, erhöht das Sicherheitsgefühl von Frauen deutlich. Auch wenn die Region diese Anlagen generell „sicher“ ausgestalten will, wird empfohlen, bei allen Park and Ride-Parkplätzen zusätzliche Frauenparkplätze anzubieten.

## 3.11 REGIONALENTWICKLUNG

### Starke Zentren, kurze (Versorgung-)Wege: Dorfladeninitiative

Die Region Hannover schafft mit ihrem Regionalen Raumordnungsprogramm (RROP) 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 weiterhin 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.

**Strategisches Ziel:** Wir verfolgen eine integrierte Siedlungs- und Verkehrsentwicklung.

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, Werbemaßnahmen oder Moderationen in die Dorfgesellschaft hinein, bereitgestellt. Es werden Beratungen geboten, regelmäßiger Erfahrungsaustausch in Kooperation mit dem Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser und Schulungsangebote für die Dorfladeninitiativen organisiert. Das Netzwerk der Dorfladen-Initiativen hat sich etabliert und umfasst inzwischen 14 Dorfladen-Initiativen aus der Region Hannover und der Weser-Leine-Region. Es gibt derzeit acht Dorfläden in der Region Hannover. Die bereits umgesetzten Dorfladeninitiativen zeigen, dass sich die Dorfläden zu Orten der Begegnung und Kommunikation entwickelt haben und meist mit weiteren Angeboten und Aktivitäten (z.B. ein Café und Veranstaltungen) verknüpft sind. Das stärkt die Dorfgemeinschaft, lässt Ortsmitten wieder lebendig werden und kann der Einsamkeit, insbesondere vieler älterer Menschen, entgegenwirken.



©Region Hannover – Claus Kirsch

## Ausblick

Studien und Konzepte zur Stärkung der Nahversorgung wurden 2023 und 2024 aufgrund der Haushaltssicherung vorerst nicht mehr gefördert. Für 2025 stehen wieder Fördermittel bereit. Der Erfahrungsaustausch und die Seminarangebote für die Dorfläden-Initiativen werden fortgeführt. Ein neunter Dorfladen befindet sich im Aufbau. Das RROP läuft 2027 aus und muss neu aufgestellt werden. Hier gilt es gleichstellungsfördernde Aspekte weiterhin zu verankern und im Einklang mit dem Verkehrsentwicklungsplan 2035+ die Stärkung der Nahversorgung und der Zentren weiter voranzubringen.

## 3.12 KLIMASCHUTZ

### Klimaneutralität geschlechtergerecht umsetzen

Der vierte Gleichstellungsbericht des Bundes legt den Fokus auf die geschlechtsbezogenen Auswirkungen des sozial-ökologischen Wandels, den es in vielen gesellschaftlichen Feldern braucht, um eine Klimaneutralität zu erreichen. Das dem Bericht zugrundeliegende Gutachten kommt zu dem Schluss, dass die strukturelle Benachteiligung von Frauen zu einem größeren Betroffensein von den Folgen des Klimawandels führt. So sterben beispielsweise mehr ältere Frauen als ältere Männer bei Hitzewellen, u.a. da sie häufiger alleine leben und weniger Geld zur Verfügung haben. Es ist davon auszugehen, dass staatliche Anreizsysteme unterschiedliche Auswir-

kungen auf Frauen und Männer haben werden und somit vorhandene strukturelle Benachteiligungen verstetigen können<sup>10</sup>.

**Strategisches Ziel:** Die Region Hannover wird klimaneutral. Wir arbeiten an der Anpassungsfähigkeit unserer Region an sich verändernde Umweltbedingungen und den Klimawandel.

Der Fokus auf technische Lösungen und die Transformation emissionsreicher Industrien führen dazu, dass männerdominierte Branchen besonders gefördert werden. Bisher werden die Auswirkungen des Klimawandels auf den, eher frauendominierten, Dienstleistungs- und Versorgungssektor nicht ausreichend einbezogen. Umso wichtiger ist es, einen intersektionalen Blick bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Klimaneutralität zu haben und dafür zu sorgen, dass möglichst vielfältige Perspektiven berücksichtigt werden ► **Kapitel 3.10 Mobilität.**<sup>11</sup>

Mit dem Masterplan 100% für den Klimaschutz wurde festgeschrieben, dass Klimaneutralität bis 2050 in der Region Hannover erreicht werden soll. Die Regionsversammlung beschloss 2021, u.a. als Reaktion auf die Forderungen von Fridays for Future, ein Vorziehen auf das Jahr 2035. Mit dem Klimaplan 2035 zeigt die Region ein ambitioniertes Szenario zur Treibhausgasneutralität auf, welches regionsseitig mit konkreten Maßnahmen des Klimaschutzkonzeptes verfolgt wird. Bereits 2012 hat die Region Hannover, gemeinsam mit der Landeshauptstadt Hannover, das Kuratorium Klimaschutzregion Hannover gegründet, um den Weg zur klimaneutralen Region zu begleiten. Das Kuratorium soll Positionen zu Klimaschutzhemen erarbeiten, Empfehlungen geben zur strategischen Ausrichtung der Klimaschutzarbeit und beim Aufbau und der Umsetzung eines Klimaschutzpaktes in der Region unterstützen. Mit dem Ende der Wahlperiode 2021 endete auch die Amtszeit des Kuratoriums, so dass es 2022 neu berufen worden ist. Obwohl die beteiligten Organisationen darum gebeten wurden zu einer geschlechterparitätschen Besetzung beizutragen, ist dies leider nicht

<sup>10</sup> s. auch 6. Gleichstellungsbericht, Kap. 6 Corona – Auswirkungen auf Frauen, S.103

<sup>11</sup> S. 4. Gleichstellungsbericht des Bundes, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/259446/a1b1575e3a549fb839fc25f9a7f59a0d/vierter-gleichstellungsbericht-bt-drucks--data.pdf>



gelungen. Nur 10 der 42 Mitglieder sind Frauen. Daraus ist davon auszugehen, dass auch die Perspektive von Frauen in diesem Gremium unterrepräsentiert ist. Anders gestaltet es sich beim Klimaweisen-Rat. Der Klimaweisen-Rat wurde erstmals im Oktober 2018 berufen. Er besteht aus acht ausgewählten, ehrenamtlich tätigen Expert\*innen<sup>12</sup>, die das Kuratorium beraten und durch zukunftsweisende, innovative Empfehlungen Impulse zum Klimaschutz geben. Dieser aus acht verschiedenen Feldern aus Wissenschaft und Gesellschaft besetzte, unabhängig arbeitende Expert\*innenrat ist seit der Erstberufung hälftig mit Frauen besetzt. Auch inzwischen notwendig gewordene Nachbesetzungen konnten mit Frauen erfolgen, so dass die Parität gewahrt blieb. Damit ist dies ein Gremium, das beispielhaft zeigt, wie eine paritätische Besetzung eines Gremiums von Expert\*innen gelingen kann.

<sup>12</sup> Kirche: Dr. Florian Oppermann, Mitglied des Kirchenvorstandes der ev.-luth. Friedenskirche Hannover; Bauen: Dilek Ruf, BBU.ON SITE GmbH, Architektur & Projektentwicklung; Klima: Prof. Dr. Gunther Seckmeyer, Institut für Meteorologie und Klimatologie der Leibniz Universität Hannover; Verkehr: Prof. Dr. Lars-Oliver Gusig, Institut für Konstruktionselemente, Mechatronik und Elektromobilität der Hochschule Hannover; Wirtschaft: Prof.in Dr.in Ulrike Grote, Institut für Umweltökonomik und Welthandel Hannover; Ethik: Prof. Dr. Jürgen Manemann, Forschungsinstitut für Philosophie Hannover; Umwelt: Prof.in Dr.in Christina von Haaren (emerita), Institut für Umweltpflegeplanung der Leibniz Universität Hannover; Erneuerbare Energien: Dr.in Bianca Lim, Institut für Solarenergieforschung in Hameln (ISFH). Um die Sicht junger Menschen stärker zu berücksichtigen, hat der Klimaweisen-Rat zusätzlich zwei weitere kooptierte Mitglieder ernannt: Michael Nagel, Institut für Didaktik der Demokratie der Leibniz Universität Hannover sowie Ronja Strobel, Students/Fridays for future.

## Ausblick

Aktuell arbeitet der Fachbereich Energie und Klima an einer Neukonzeptionierung des Kuratoriums. Es ist beabsichtigt, diverseren Perspektiven mehr Raum zu verschaffen. Das soll beispielsweise auch durch eine paritätische Auswahl von Referent\*innen für dieses Gremium und andere Netzwerkformate geschehen. Mit dem Ende der Wahlperiode 2026 endet auch die Amtszeit des Kuratoriums.

## 3.13 GEBÄUDE

### Familienfreundlicher Neubau des Service Center

Im September 2023 konnte das neugebaute Service Center in der Hildesheimer Straße 20 bezogen werden. Hier können nun Führerscheine beantragt, Fahrzeuge zugelassen oder Unterlagen beglaubigt werden. In die Planung flossen Erfahrungen aus dem vorherigen Betrieb des Bürgerbüros ein. Es wurde ein Wartebereich umgesetzt, in den eine Stillecke integriert worden ist. Die barrierefreie Toilette ist für Unisex ausgeschildert und beinhaltet eine Wickelmöglichkeit. Die Frauentoilette ist Teil des Modellversuchs zur Abgabe von kostenfreien Hygieneartikeln, die durch die Reinigungskräfte regelmäßig nachgefüllt werden<sup>13</sup>. Im Zentrum des Service Centers stehen 16 Beratungsplätze, die Kund\*innen von außen erreichen und die im Inneren nur für die Mitarbeiter\*innen zugänglich sind. Vertrauliche Gespräche sind in einem abgetrennten Büro weiterhin möglich. Schallschutzdecken und Trennwände aus Glas sorgen dafür, dass die Geräuschkulisse im Rahmen bleibt.

**Strategisches Ziel:** Familien, Kinder und Jugendliche haben gute Lebensbedingungen. Wir unterstützen sie bedarfsoorientiert und wirkungsvoll mit Beratungs- und Förderangeboten.

<sup>13</sup> Ein weiterer Standort, an dem die kostenfreie Abgabe erprobt wird, ist die Hildesheimer Straße 18 im EG sowie zwei Regionsschulen.

## Ausblick

Die Praxis zeigt, dass die Stillecke, konzipiert als Insel im Raum, bestehend aus zwei hochlehnten Bänken, nicht gut angenommen wird. Sie ist zu eng, es gibt keine sichere Ablagemöglichkeit für das Kind. Ein Kinderwagen kann nicht mit hineingenommen werden. Hier muss nachgebessert werden. Künftig soll das Servicebüro sich einen weiteren Wartebereich mit dem Fachbereich Zuwanderung und Migration im Neubau Akzenstraße teilen. Dort ist ein Wickelraum und eine Stillmöglichkeit vorgesehen.

## ◆ IMPULS

### Umsetzung geschlechtergerechte Sporthallen

Bei Veranstaltungen der politischen Bildung formulierten Schüler\*innen Wünsche, u.a. die Einrichtung von abschließbaren Umkleidekabinen in den Schulsporthallen. Dies ist aus zweierlei Gründen sinnvoll: Erstens kommt es gerade in Sammelumkleiden wiederholt zu Situationen, in denen Mitschüler\*innen aufgrund körperlicher Merkmale beurteilt und verunglimpt werden. Zweitens hat das Bundesverfassungsgericht mit der Ermöglichung der Eintragung des Geschlechtsmerkmals divers eine Realität anerkannt, die mehr als zwei Geschlechter umfasst. Eine zwangswise Zuordnung als Frau oder Mann verstößt gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) sowie gegen das Gleichheitsgrundrecht (Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG). Umkleideräume, die an der binären Geschlechtszuordnung weiblich – männlich orientiert sind, verstößen somit ebenfalls gegen die Grundrechte. Für non-binäre Menschen ist es belastend, sich für eine binär-konnotierte Umkleide entscheiden zu müssen, obwohl sie sich dort nicht zugehörig fühlen, dort womöglich angestarrt und beleidigt werden. Daher empfiehlt sich die Einrichtung von abschließbaren Einzelkabinen, die offen für alle Geschlechter sind, um so Diskriminierungsfreiheit und geschützte Räume zu schaffen.

## ◆ IMPULS

### Endlich gesetzlichen Auftrag umsetzen und Ruhe- und Stillräume schaffen

Wiederholt wandten sich Mitarbeiterinnen oder deren Vorgesetzte an die Gleichstellung, da sie einen Stillraum für sich oder ihre Mitarbeiterin benötigten. Die zuständige Stelle innerhalb der Verwaltung war nicht ersichtlich und das Wissen über vorhandene Möglichkeiten nicht zentral abrufbar. Durch das Zusammenwirken der Gleichstellung mit 11.07 im Rahmen der dortigen Verortung des Audit berufundfamilie und dem Service Zentrale Dienste wurde der bestehende Ruheraum in der Hildesheimer Straße 18 identifiziert, eingerichtet und den Frauen zur Verfügung gestellt. Dabei handelt es sich in erster Linie um den Pausenraum der Mitarbeiter\*innen des Empfangs, die nun zu den Stillzeiten auf ihren Raum verzichten. Aktuell werden zudem vier ausleihbare Liegen vorgehalten. Das Angebot ist für den Campus, auf dem mit etwa 1500 Mitarbeitenden beinahe die Hälfte der Regionsmitarbeitenden arbeitet, unzureichend. In den Außenstellen sieht es noch schlechter aus. Dort ist kein Ruhe- oder Stillraum bekannt. Die Gleichstellungsbeauftragte weist seit 2017 auf den Missstand hin, dass es keine/zu wenige Ruhe- und Stillräume in den Verwaltungsgebäuden gibt. Sie hat dies bereits im 5. Gleichstellungsbericht (2016 – 2018) thematisiert. Gerade vor dem Hintergrund der Reorganisation von Räumlichkeiten aufgrund von Desksharing und Homeoffice ist es geboten, nun endlich adäquate Still- und Ruheräume zu schaffen. Dies muss in allen Raumkonzepten mitbedacht werden. Zudem muss eine Zuständigkeit festgelegt werden.

# Kapitel VIER

---

## DIE REGION HANNOVER ALS ARBEITGEBERIN

Bei der Region Hannover sind rund 3.400 Menschen beschäftigt, um den Lebensraum für die Menschen in der Region Hannover mitzustalten. Davon befinden sich knapp 300 Mitarbeitende in Elternzeit, einer Freizeitphase aufgrund des Langzeitkontos, der Ruhephase der Altersteilzeit, beziehen Rente auf Zeit, sind abgeordnet oder langzeiterkrankt (> 42 Tage), d.h. gut 3.100 Mitarbeitende arbeiten derzeit aktiv in der Regionsverwaltung. Davon sind 65% weiblich<sup>14</sup>. Sie bringen sich jeden Tag mit ihrer Arbeitskraft für die gut 1,2 Millionen Einwohner\*innen im Regionsgebiet ein.

### Erläuterung:

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 Gleichbehandlungsgesetzes (NGG). Er dient als Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur und zeigt für die nächsten 3 Jahre 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 erstellt.

Mit dem **fünften Gleichstellungsplan 2024 bis 2026** hat die Regionsverwaltung die Beschäftigtenstruktur analysiert sowie Ziele und Maßnahmen, u.a. für die folgenden beiden Handlungsfelder, festgelegt:

1. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.
2. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Stand: März 2025

<sup>15</sup> Niedersächsisches Gleichstellungsgesetz (NGG) §1, Abs. 1



Da im Gleichstellungsplan der Status Quo, die bestehenden und geplanten gleichstellungsfördernden Maßnahmen sowie die Datenlage kompakt und verständlich dargestellt werden, wird an dieser Stelle lediglich darauf verwiesen. Im Folgenden werden einige Erkenntnisse des Gleichstellungsplans kurz eingeordnet, insbesondere im Bezug zu den von der Gleichstellungsbeauftragten und der Genderkoordinatorin gegebenen Impulse aus dem 5. und 6. Gleichstellungsbericht ► **Kapitel 7 Impulse**. Darüber hinaus werden vier herausragende Maßnahmen näher vorgestellt.

Der 5. Gleichstellungsplan konstatiert, dass es durch die kontinuierliche Ergreifung von Maßnahmen gelungen ist, eine paritätische Besetzung in Führung zu erreichen. Teilzeit in Führung wird weiterhin größtenteils von Frauen genutzt und insgesamt sehr wenig in Anspruch genommen (29 von 192 Führungskräften in Teilzeit, Stand Juni 2025). Noch ist es nicht gelungen, hilfreiche Instrumente zur Realisierung von Teilzeit in Führung zu entwickeln. Topsharing wird als systematische Maßnahme aus verschiedenen Gründen nicht mehr im Gleichstellungsplan 2024–2026 aufgeführt (u.a. Bestenauslese, Führungsentscheidungen, Abstimmungen)<sup>16</sup>. Daher wird der Schwerpunkt nun dar-

aufgelegt, Führung in Teilzeit durch ein Maßnahmenpaket zu erleichtern.

## ◆ IMPULS

### Topsharing und innovative Führungsmodelle in TZ ermöglichen

Mit der Entscheidung, Topsharing nicht mehr systematisch anzubieten, geht der Region Hannover ein wertvolles Instrument zur Ermöglichung von Führung in Teilzeit verloren. Es wäre daher sinnvoll, den aktiven Austausch mit Organisationen zu suchen, die bereits Erfahrungen in der Umsetzung gesammelt haben, wie beispielsweise die Sparkasse Hannover. Ein Konzept könnte im Speziellen den offenen tarif- und beamtenrechtlichen Fragen begegnen. Empfohlen wird insbesondere eine Informationskampagne, damit interessierte Mitarbeitende von der Möglichkeit erfahren. Denkbar wäre zudem ein Fonds für Stellenaufstockungen, der im Stellenplan extra ausgewiesen werden könnte. Analog zu den Altersteilzeitstellen, sollte der Frage begegnet werden, wie Führung mit mehr als 100% umgesetzt werden kann.

Im Themenbereich Vereinbarkeit zeigt der Gleichstellungsplan auf, dass sich die Situation aus Gleichstellungssicht nicht verändert hat. Knapp 70% der Mitarbeitenden nutzen Homeoffice. Auch die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitreduzierung stellt eine Erleichterung dar, die Anforderungen aus Erwerbs- und Familienarbeit zu bewältigen. 41% der weiblichen Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit. Der Bundesdurchschnitt liegt bei 50%. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Maßnahmen der Region es Frauen erleichtern, Vollzeit zu arbeiten. Trotzdem sind es deutlich mehr Frauen in Teilzeit als Männer (12%). Der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen, sinkt von einem niedrigen Niveau. Weiterhin nimmt ein Großteil dieser Väter 1–2 Monate Elternzeit (die sog. Vätermontate), während Mütter größtenteils 1–2 Jahre Elternzeit nehmen. Ein Grund könnte sein, dass häufig lediglich Elternzeiten ab einem Jahr vollumfänglich vertreten werden. Bei kürzeren Elternzeiten sind Arbeitszeiterhöhungen im Team möglich oder neues Personal wird kurzfristig unter Verzicht auf die Ausschreibung eingestellt/weiterbeschäftigt. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, gehen kürzere Elternzeiten zulasten des Teams und/oder des Themas. Zudem führen Elternzeiten oft dazu, dass der\*die Mitarbeitende im Anschluss in einem anderen Team eingesetzt wird, es sei denn, es ist eine spezielle

<sup>16</sup> s. dazu 6. Gleichstellungsbericht, Kap. 4 Region als Arbeitgeberin, S. 76ff



Qualifikation vorhanden. Das bedeutet einen Einschnitt in der Tätigkeit, womöglich auch in der Karriere, da die eigenen Fähigkeiten bei neuen Vorgesetzten bekannt gemacht werden müssen und/oder es gilt neue Netzwerke zu bilden<sup>17</sup>. Oftmals resultiert eine ungleichmäßige Verteilung der Elternzeit in geschlechtssegregierter Arbeitsteilung: Eine Person, meist der Vater, investiert in Erwerbsarbeit und Karriere, um den Lebensunterhalt der Familie zu sichern. Die andere Person, häufig die Mutter, betreut Kinder und Haushalt, kehrt in Teilzeit in die Erwerbsarbeit zurück und verbleibt oftmals in dieser, weil inzwischen ältere Verwandte gepflegt werden müssen. Der Antrag auf Arbeitszeitreduzierung in der Regionsverwaltung ist mittlerweile so gestaltet, dass er auf die tariflichen, sozialversicherungs- und zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen hinweist.

### Programm „Was Frauen stärkt“

Wie Studien zeigen, führen erlernte Geschlechterrollen dazu, dass Männer im Berufsleben strategischer vorgehen und tendenziell eher nach Verantwortung und Aufstieg streben als Frauen. Das führt zu einer unterschiedlichen Bewerbungslage auf Führungspositionen. Obwohl 65% der Mitarbeitenden der Region Frauen sind, ist es aktuell als Erfolg zu werten, dass 50% der Führungskräfte weiblich sind. Es zeigt jedoch auch, dass das Potential nicht ausgeschöpft wird. Dabei wird es aufgrund des demografischen Wandels und der veränderten Arbeitswelt immer wichtiger Potentiale zu heben und auszuschöpfen. Daher hat die Region Hannover auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten 2023 das Programm „Was Frauen stärkt“ neu aufgelegt. Zunächst als Pilot angelegt, handelt es sich um eine Frauenfördermaßnahme. Mitarbeiterinnen wurden eingeladen, sich mit ihren Stärken, Zielen und den möglichen Wegen dahin zu beschäftigen.

Der Fokus liegt auf der Perspektive der Frauen: Was wollen sie in ihrem Arbeitsleben erreichen? Was brauchen sie, um gut arbeiten zu können und wie können sie dazu beitragen, das zu erreichen? Dabei geht es nicht in erster Linie um die Übernahme von Führungsverantwortung, sondern um eine Weiterentwicklung innerhalb der Regionsverwaltung. Die Resonanz war sehr gut. 68 Mitarbeiterinnen unterschiedlichster Entgeldstufen bewarben sich auf die 14 Plätze und es musste gelost werden. Die Evaluation zeigt, dass die Teilnehmerinnen sich in ihrer Entscheidungs- und Gestaltungskompetenz gestärkt fühlen und viele bereits Schritte identifiziert haben, wie sie sich beruflich (weiter-)entwickeln wollen. Ende 2024 wurde ein zweiter Durchgang gestartet. „Was Frauen stärkt“ ist in das Regelangebot eingegangen.

### Väter als Zielgruppe im Audit @berufundfamilie

Seit 2006 ist die Region Hannover im Audit beruf- und familie akkreditiert und hat viele Maßnahmen umgesetzt, die die Balance zwischen Erwerbs- und Familienleben erleichtern sollen. Die Zahlen zeigen jedoch, dass diese Maßnahmen größtenteils von Frauen genutzt werden. Dem liegen finanzielle Gründe zugrunde, die strukturell verankert sind – männlich konnotierte Berufe sind vielfach besser bezahlt und stärker aufstiegsorientiert als weiblich konnotierte Berufe. Wenn die (werdende) Mutter weniger verdient, ist ihr (Teil-)Ausfall im Familieneinkommen einfacher zu kompensieren. Väter sind zudem oftmals noch Pioniere, wenn sie länger als zwei Monate Elternzeit nehmen. Zudem gibt es für (werdende) Väter weniger Vorbereitungs- und Austauschformate. Das hat die Personalentwicklung zum Anlass genommen, seit 2023 spezifische Veranstaltungen für (werdende) Väter anzubieten. Zudem möchte die Region Hannover eine partnerschaftliche Aufteilung von Care-Arbeit fördern. Das Format „Du wirst bald Papa“ startet damit, die Unterstützungsangebote der Region bekannt zu machen. Gekoppelt wird dies mit einem offenen Austausch unter Männern, bei dem alle Fragen gestellt werden können, die die Teilnehmenden umtreiben. Ziel ist es, ein Netzwerk unter Vätern in der Regionsverwaltung zu etablieren zur gegenseitigen Unterstützung und Austausch. Viele Pioniere schaffen gemeinsam eine neue Normalität. Ergänzt wird dies mit weiteren Veranstaltungen. So fand 2023 eine (hybride) Lesung mit einem Erfahrungsbericht statt. Es gab im Rahmen des Männergesundheitstages 2024 den Workshop „Väterlicherseits. Was es heute heißt Vater zu sein.“ mit 6 Teilnehmenden.

<sup>17</sup> ebd., S. 79ff



©Frank H. – stock.adobe.com

### Angebote für Wiedereinsteiger\*innen nach der Elternzeit

In der Region Hannover gibt es kein Rückkehrrecht auf die gleiche Stelle nach einer Elternzeit. Es liegt u.a. im Ermessen der Vorgesetzten, ob diese sich für eine Ausnahme stark machen und somit möglicherweise eine Stelle freigehalten oder temporär vertreten werden kann. Vielfach erfahren Mitarbeitende in Elternzeit erst wenige Wochen vor Wiedereinstieg, wo sie künftig arbeiten werden und es wird ein Kennenlerngespräch mit der künftigen Führungskraft organisiert, um einen Einblick in die künftigen Arbeitsinhalte zu erhalten. Zu den (noch) unbekannten Tätigkeiten kommt häufig die Reduzierung der Arbeitszeit hinzu, d.h. nun wird Teilzeit gearbeitet. Leider herrschen zum Teil immer noch tradierte Bilder vor, die Leistungsfähigkeit mit Anwesenheit gleichsetzen. Daher fühlen sich Teilzeitkräfte oftmals defizitär. Dabei zeigen Studien, dass das Gegenteil der Fall ist: Teilzeitkräfte arbeiten effizienter als Vollzeitkräfte. Wiedereinsteiger\*innen sind damit konfrontiert, dass Erwerbsarbeit anders strukturiert werden muss, um den zusätzlichen Anforderungen der Familienarbeit entsprechen zu können. Zudem ist das Kind/die Kinder in Betreuung. Auch das muss eingeübt werden. Das alles kann zu einer großen Verunsicherung führen und zu der Frage, ob das zu schaffen ist und zwar so, dass man den eigenen Ansprüchen und denen anderer genügen kann. Um diesem „Motivationsloch“ vorzubeugen und die Mitarbeitenden zu unterstützen, bietet die Personalentwicklung eine Workshop-Reihe an. Ziel der Workshop-Reihe ist es, Wiedereinsteiger\*innen zu stärken, ihnen ihre inneren Ressourcen und Fähigkeiten bewusst zu machen und ihnen Strategien zum Stressmanagement sowie zur Wahrung ihrer persönlichen Grenzen an die Hand zu geben – eine Fähigkeit, die essentiell für die gelingende Vereinbarung von Familie und Beruf ist. Zudem bieten die Workshops Raum für Austausch. Die Erkenntnis, dass man mit den individuellen Her-

ausforderungen nicht allein ist, eröffnet die Möglichkeit, sich auch über das Angebot hinaus zu vernetzen. Nicht zuletzt vermittelt das bereits Wertschätzung für Wiedereinsteiger\*innen und ein Verständnis für ihre Belange und Herausforderungen durch die Arbeitgeberin und sendet somit eine positive Botschaft. Die dreiteilige Reihe wird digital angeboten, um einen niedrigschwelligen Zugang zu ermöglichen. 23 Frauen haben das Angebot in Anspruch genommen.

## ◆ IMPULS

### Geschlechtergerechte Weiterentwicklung des Niedersächsischen Studieninstituts (NSI)

Das NSI übernimmt den theoretischen Teil der Ausbildung sowohl in den Angestelltenlehrgängen I und II als auch im dualen Studium der Verwaltungswissenschaften. Obwohl die Region Hannover als eine der größeren kommunalen Auftraggeberinnen dies wiederholt eingefordert hat, bleibt die Umsetzung vereinbarkeitsfördernder Modelle langsam und mangelhaft. Der Theorieteil des dualen Studiums beim NSI in Teilzeit sieht vor, dass der Unterricht wochenweise zwischen Vor- und Nachmittagen abwechselt. Teilweise werden extrem kurzfristig weitere Unterrichtseinheiten anberaumt oder Zeiten geändert. Ebenso findet der Crashkurs zur Vorbereitung auf den A II abwechselnd am Donnerstag- und Freitagnachmittag statt. Die Absolvierung des A II ist inzwischen zwar auch digital möglich, findet aber für die berufsbegleitenden Programme PIT-TA und Q Zwei an jedem zweiten Samstag statt. Damit ist keine Vereinbarkeit gewährleistet, da die Kinderbetreuung in der Regel nur wochentags in den Zeiten 9–15 Uhr von Einrichtungen sichergestellt ist. Insbesondere für Alleinerziehende wird eine Teilnahme unzulässig erschwert. Nach Kenntnis der Gleichstellung brechen immer wieder Frauen aus diesen Gründen ihre Ausbildung ab, nicht nur bei der Region Hannover. Hierin zeigt sich möglicherweise eine mangelnde Anpassungsfähigkeit des NSI an moderne Zeiten und Anforderungen sowie dem Umgang mit qualifiziertem und motiviertem Personal. Aktuell finden Gespräche seitens Service Personal und der Gleichstellung mit dem NSI statt. Sollte das NSI sich hinsichtlich der Ermöglichung von Vereinbarkeit nicht entwickeln, sollte die Region das Ziel verfolgen, langfristig unabhängiger vom NSI zu werden.



©aLListar/peopleimages.com – stock.adobe.com

### Geschlechtsspezifische Gesundheitsangebote

Die Region Hannover möchte erreichen, dass alle Mitarbeitenden gesund und gerne zur Arbeit kommen. Dazu werden zahlreiche präventive Maßnahmen seitens der Betrieblichen Gesundheitsförderung umgesetzt, um arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen und Erkrankungen zu vermeiden, die Kolleg\*innen zu sensibilisieren und die eigene Gesundheitskompetenz zu stärken. Seit Corona werden diese Maßnahmen verstärkt digital angeboten, sodass Mitarbeitende an allen Standorten teilnehmen können und Außenstellen keine Benachteiligung erfahren.

Seit 2023 werden zudem ein Frauen- und ein Männergesundheitstag sowie eine Woche zu einem spezifischen Gesundheitsthema im jährlichen Wechsel durchgeführt. Im Rahmen dieser Veranstaltungen werden geschlechtshomogene Angebote gemacht. 2023 fand die **Woche der mentalen Gesundheit** statt. Unter anderem wurden Workshops zur wertschätzenden und gesunden Kommunikation geschlechtsspezifisch aufbereitet, jeweils für Frauen und für Männer angeboten und sehr gut angenommen. 2024 folgte ein **Frauengesundheitstag** unter dem Leitthema „Ein Tag für mehr Achtsamkeit in verschiedenen Lebenssituationen“. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf dem Thema Wechseljahre, das bei den Kolleginnen auf großes Interesse stieß. Nachdem das Thema

Wechseljahre lange Zeit tabuisiert wurde, rückt es zunehmend ins gesellschaftliche Bewusstsein. Der Frauengesundheitstag richtete den Blick auch darauf, wie Arbeit gestaltet sein muss, damit Frauen in den Wechseljahren weiterhin gut arbeiten können. 131 Frauen nahmen teil; für die Nachmittagsworkshops gab es Wartelisten. Der **Männergesundheitstag** 2024 stand unter dem Motto „MANN – bleib gesund!“ und legte die Schwerpunkte auf Achtsamkeit und Resilienz. Die Gesundheitsforschung zeigt, dass Männer tendenziell weniger auf sich achten, Besuche bei Ärzt\*innen eher aufschieben und Krankheiten daher oftmals langwieriger oder schwerer verlaufen als es bei einer früheren Intervention der Fall gewesen wäre. Die Betriebliche Gesundheitsförderung griff dieses Thema auf und bot unter anderem Workshops zu Entspannungstechniken am Arbeitsplatz und Stressmanagement an. Mit Erfolg: 102 Männer nahmen an der Gesamtveranstaltung teil. Es hat sich bewährt, im Gesundheitsbereich spezifische Angebote nur für Männer zu schaffen, die von Männern angeleitet werden und im Titel auf bestimmte Begriffe (wie z. B. „Yoga“) verzichten. Sowohl die Gesundheitstage zur Sensibilisierung für Männergesundheit als auch männerspezifische Angebote zu Stressbewältigung und Entspannung stoßen auf zunehmendes Interesse und sollen fortgeführt werden.

# Kapitel FÜNF

---

## DIE ARBEIT DER GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN

### 5.1 RAHMENBEDINGUNGEN

#### Grundsätzliches

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 inhaltliche Zuarbeit zum Ausschuss für Gleichstellung, Integration, Antidiskriminierung und Diversität (seit 10/2023; zuvor war Gleichstellung dem Ausschuss für innere Organisationsangelegenheiten, Finanzen und Gleichstellung zugeordnet)
- ▶ das Zuwendungsmanagement für Beratungsstellen für Frauen, Männer und LSBTIQ\* bei Gewalt, Krisen und Notlagen
- ▶ die Neuausrichtung der Förderstruktur von Beratungs- und Interventionsstellen gegen häusliche Gewalt (BISS)
- ▶ die Ansiedlung der Genderkoordination der Region Hannover in ihrem Team

Dazu kommen kurz- und mittelfristig von der Politik angeregte Aufgaben. Die Stabsstelle Gleichstellung beteiligt sich zudem an der Ausbildung von Anwärter\*innen.

#### Personelle und finanzielle Ausstattung

Für die oben skizzierten Aufgaben ist die Stabsstelle Gleichstellung der Region Hannover mit sechs Stellen, verteilt auf sieben Personen, ausgestattet: Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch eine ständige Stellvertreterin, eine Stellvertreterin für personelle Angelegenheiten, eine Genderkoordinatorin, anderthalb Stellen in der Sachbearbeitung für Netzwerke, Kooperationen, Zuwendungen und Haushalt und eine Teamassistenz unterstützt.

Der finanzielle Etat der Gleichstellungsbeauftragten beträgt rund 2.2 Millionen Euro jährlich (Stand: 2025). Davon werden mehr als 97% der Mittel zur Förderung von Beratungsstellen eingesetzt. Der weitaus kleinere Anteil (rund 67.000 €) steht der Gleichstellungsbeauftragten für Aktivitäten (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerke, Kooperationen) und reguläre Ausgaben (bspw. IT, Dienstreisen, Weiterbildungen) zur Verfügung.

### **Zuwendungen an Beratungsstellen für Frauen, Männer und LSBTIQ\* 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, dass im niedersächsischen Vergleich seinesgleichen sucht. Obwohl nach wie vor keine ausreichenden Rahmenbedingungen für die Arbeit gegen Gewalt gegen Frauen gegeben sind (die konkrete Umsetzung des Gewalthilfegesetzes ist, Stand 2025, für die Kommunen noch nicht absehbar) 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 bis zu 23 Beratungsstellen durch den Teilhaushalt Gleichstellung gefördert. Vorwiegend werden Beratungsstellen von Frauen für Frauen bei Gewalt, Krisen und Notlagen unterstützt, aber auch Angebote für Männer und LSBTIQ\*. Als Trägerin der Gesundheitsfürsorge fördert die Region Hannover zudem mit dem Frauen- und Mädchen gesundheits-Zentrum einen Ort der Frauengesundheit für alle Frauen in der Region Hannover.

### **Ausschuss für Gleichstellung, Integration, Antidiskriminierung und Diversität (GIDA) 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 die Gleichstellung von Frauen und Männern etablierte und damit der Gleichstellungspolitik zu mehr Sichtbarkeit verhalf. Im Ausschuss für innere Organisationsangelegenheiten, Finanzen und Gleichstellung (OFG) wurden bis September 2023 inhaltliche Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit diskutiert und Beschlussempfehlungen zu frauen- und gleichstellungsrelevanten Belangen gegeben. Seit Ende

2023 ist die Gleichstellungsthematik aus dem OFG herausgelöst und in den neu gegründeten Ausschuss für Gleichstellung, Integration, Antidiskriminierung und Diversität (GIDA) übergegangen. Damit ist das Ziel verbunden, dem Thema Gleichstellung der Geschlechter mehr Gewicht zu verleihen und die frauen- und gleichstellungspolitischen Strukturen in der Region Hannover zu stärken. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet im Ausschuss regelmäßig über ihre Aktivitäten und gleichstellungspezifische Handlungserfordernisse. Gleichstellungsrelevante Drucksachen der Verwaltung, regionsinterne Maßnahmen und Aktivitäten, wie z.B. der Gleichstellungsplan, werden hier vorgestellt und diskutiert. Zudem werden Expert\*innen zu Fachvorträgen eingeladen und Beratungseinrichtungen stellen sich vor.

Im Berichtszeitraum waren im jeweiligen Ausschuss unterschiedliche Themen mit Gleichstellungsrelevanz präsent, von denen nicht alle erwähnt werden können. 2022 stellten sich u.a. das neue Frauenhaus in Burgdorf sowie die Koordinierungsstelle Frau & Beruf mit Vorträgen vor. Das Queere Netzwerk Niedersachsen hat 2023 über die aktuelle Situation und die Gewalt gegen queere Menschen berichtet. Ein weiterer Vortrag in diesem Jahr bezog sich auf Politikempfehlungen zu gleichwertigen und geschlechtergerechten Lebensverhältnissen, gehalten von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen. 2024 wurde zur Unterstützung bei Betroffenheit von häuslicher und sexualisierter Gewalt auf den gemeindeeigenen Homepages informiert, und es fand ein Vortrag zur Einführung von Indikatoren im Gleichstellungsbericht statt.

Auf Wunsch der Politik berichtet die Gleichstellungsbeauftragte zudem jedes Jahr im Ausschuss über ihre Arbeit. Die dazugehörige Präsentation bezieht sich dabei jeweils auf Kennzahlen, die die Tätigkeiten in der Gleichstellung prägnant verdeutlichen, aber naturgemäß nicht in Gänze abbilden können.

## **5.2 ALLGEMEINE MITWIRKUNG DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AN MASSNAHMEN DER REGION HANNOVER**

### **Mitwirkung an Entscheidungen**

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Sitzungen der Regionsversammlung, des Regionsausschusses und punktuell an Fachausschüssen teil und tauscht sich regelmäßig mit relevanten Akteur\*innen innerhalb der Regionsverwaltung aus. Sie ist Mitglied oder Teilnehmerin mehrerer regionsinterner Führungsrunden, z.B. der Dezernent\*innenkonferenz (DK), dem Dezernatsführungsreich (DFK) und der Klausur der Hauptverwaltungsbeamten\*innen in der Region Hannover.

Auch an Projekt- und Arbeitsgruppen, Steuerungs- oder Lenkungsgruppen wird die Gleichstellungsbeauftragte meist regelmäßig beteiligt. So kann sie Anregungen an die AG zur Erstellung der Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen geben, an der AG zum Audit berufsfamilie mitwirken und an der Kommission zur Vergabe der Plätze in der Krippe teilnehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt beratend in der Betrieblichen Kommission gem. § 18 VII TVÖD (LoB). Mitglied ist die Gleichstellungsbeauftragte zudem in der AG Frauenhäuser. Auch bei fachspezifischen, regelmäßigen Arbeitstreffen wie im Digital Management Board bringt die Gleichstellungsbeauftragte sich ein. Zum Teil gelingt es in den Gruppen, gleichstellungsrelevante Schwerpunkte zu vermitteln. Regelmäßig wirkt die Gleichstellungsbeauftragte an Drucksachen mit und gibt auch weiterführende Impulse.

Hervorzuheben ist ihre Mitwirkung im Ausschuss für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten im Deutschen Städtetag als Mitglied der Kommission der Frauenbeauftragten. Das Wissen über die dortige Diskussion übergeordneter Themen teilt die Gleichstellungsbeauftragte in Folge mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Regionsgebiet, wodurch der Mehrwert der Mitgliedschaft noch einmal deutlich erhöht ist.

Damit die Gleichstellungsbeauftragte mitwirken kann, muss sie rechtzeitig beteiligt werden. Das bedeutet, dass sie in einem Stadium eingebunden wird,

in dem sie auf das Ergebnis noch Einfluss nehmen kann. 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 jedoch auch nicht überall erforderlich. Grundsätzlich muss die Gleichstellungsbeauftragte auch nicht in persona anwesend 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. Als Beispiele für die Mitwirkung an Entscheidungen der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum sind folgende zu nennen:

### **2022**

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an der Umsetzung der „Gewaltfrei in die Zukunft“-App innerhalb der Modellregion Region Hannover insbesondere durch die Aktivierung von wichtigen Netzwerkkontakten mitgewirkt. Sie hat zudem einen Impuls gegeben zur Einrichtung eines Geburtenfonds für Frauen ohne Krankenversicherung, welcher in Folge auch realisiert wurde. Ebenfalls mitgewirkt hat sie an regionsinternen Arbeitstreffen, wie dem Krisenaudit und dem Führungskompass, und sich in der neugegründeten Transformationsallianz aktiv beteiligt.

### **2023**

2023 hat die Gleichstellungsbeauftragte ihre Positionen zur Grundsicherungskampagne des Sozialdezernats eingebracht, da Armut im Alter insbesondere Frauen betrifft. Sie hat außerdem mit dem Fokus der Sichtbarkeit der Kategorie Geschlecht am Integrationsbericht und an den Strategischen Zielen der Region Hannover insgesamt mitgewirkt.

### **2024**

Im Jahr 2024 wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte ein Impuls zur Änderung des Benutzeranmeldenamens gegeben. Ursächlich war, dass die Entscheidung über die Änderung des Benutzeranmeldenamens, bspw. bei Scheidung oder Änderung des Geschlechts- eintrags, aus Gründen der Abrechnung bisher bei der Führungskraft liegen musste. Ein weiterer Impuls bezog sich 2024 auf die Einrichtung von Ruheräumen für Schwangere und stillende Frauen, das Thema selbst beschäftigt die Gleichstellung jedoch schon seit mehreren Jahren.



Über den gesamten Berichtszeitraum erfolgte zudem weiterhin Mitwirkung am Projekt Gender Budgeting in der Beschäftigungsförderung, an geschlechtergerechten Gebäudestandards sowie bei der Einrichtung von Wickeltischen und Unisextoiletten in den Liegenschaften der Regionsverwaltung.

### Gender Mainstreaming

Ein Alleinstellungsmerkmal der Region Hannover, die mit Blick auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Kommunalverwaltungen Vorbildcharakter hat, ist die in der Gleichstellung angesiedelte Stelle der Genderkoordinatorin. Sie steht im regelmäßigen Kontakt mit allen Führungskräften der Region Hannover. Die Führungskräfte – insbesondere diejenigen, die neu in ihrer Rolle sind – werden in ihrer Genderkompetenz durch Schulungen und Beratungen unterstützt. Durch den regelmäßigen Austausch entstehen tragfähige Kontakte auf der Arbeitsebene, die dazu führen, dass gleichstellungsspezifische Aspekte in Fachaufgaben stärker in den Fokus rücken. Dies ersetzt zwar nicht die gesetzliche vorgeschriebene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, 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. Mit dem Service Personal bestehen enge und gute Arbeitskontakte.

### 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 gibt 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 einzuladenen Bewerber\*innen und nimmt nach Möglichkeit an den Vorstellungsgesprächen, die sich zum Teil über mehrere Tage erstrecken, bis zur endgültigen Entscheidung durch das Auswahlgremium teil. Diese umfassende Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragte 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.

| Jahr | Anzahl Stellenbesetzungsverfahren | Nähere Mitwirkung, u.a.<br>Sichtung der Auswahlmatrix | Teilnahme an Vorstellungsgesprächen |
|------|-----------------------------------|---|-------------------------------------|
| 2022 | 343                               | 71  | 24                                  |
| 2023 | 320                               | 53  | 23                                  |
| 2024 | 337                               | 56  | 16                                  |

Tabelle 2: Anzahl und Art der Mitwirkung an Stellenbesetzungsverfahren

Dass beim Abbau von Unterrepräsentanzen große Fortschritte erzielt werden, zeigt der aktuelle Gleichstellungsplan, der für die Jahre von 2024 bis 2026 gilt. Unter anderem beim Thema Führung, und hier insbesondere bei der Führung in Teilzeit und beim Top Sharing sowie Geteilter Führung, besteht aber noch weiterhin Handlungsbedarf aus Gleichstellungssicht.

### Personalentwicklung

Auch bei der Personalentwicklung ist die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig im Austausch mit Service Personal, nimmt Einblick in Planungen und Prozesse und gibt Anregungen. Im Berichtszeitraum hat sie bspw. Impulse zur Weiterentwicklung des Führungsverständnisses und zur Führungskräfte-Qualifizierung, zum Umgang mit den Regelungen zu Home-Office und zu Programmen zur Nachwuchsqualifizierung gegeben bzw. entsprechende Maßnahmen begleitet. Zudem hat sie gemeinsam mit der Personalentwicklung an der Erstellung eines Konzepts für die Workshop-Reihe „Was Frauen stärkt“ gearbeitet, die mittlerweile bereits zum zweiten Mal mit einer sehr positiven Resonanz durchgeführt wurde.

### Netzwerk Frauen in Führung

2022 hat die Gleichstellungsbeauftragte ein offenes Netzwerk für alle weiblichen Führungskräfte ab Teamleitungsebene bei der Region Hannover initiiert. Seitdem wird sich alle 2 Monate für jeweils eine Stunde zu einem Austausch u.a. über Führungsfragen getroffen, was insbesondere auch Frauen, für die Leitungsaufgaben noch neu sind, unterstützt und die Möglichkeit zum Knüpfen von hilfreichen Kontakten in der Regionsverwaltung bietet.

### Gleichstellungsplan

Jeweils für den Zeitraum von drei Jahren werden im Gleichstellungsplan verbindliche Maßnahmen festgelegt, mit denen die Verwaltung die Ziele des NGG er-

reichen 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. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Prozess der Erarbeitung des Gleichstellungsplans 2024 bis 2026 rechtzeitig beteiligt worden. 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. einen Ausbau der Schulungen zum Umgang mit sexueller Belästigung, eine größere Unterstützung der Führungskräfte z.B. durch verbesserte Kompensation bei Führung in Teilzeit oder durch Aufwertung der Stellvertretungen und einen verstärkten Einsatz der Region für Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeit am NSI. Dagegen wurde der mehrheitliche Erfolg der im vorangegangenen Gleichstellungsplan skizzierten Maßnahmen positiv hervorgehoben, bspw. mit Blick auf den Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in Entgelt- und Besoldungsgruppen.

### 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, bspw. zum Internationalen Frauentag 2024 mit dem Titel: „Von wegen alles unter einem Hut – Mut zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“.

Die Gleichstellungsbeauftragte versteht sich als Ansprechpartnerin zu Gleichstellungsthemen nach innen und außen (Politik, Gleichstellungsbeauftragte, zivilgesellschaftliche Organisationen etc.). Im Berichtszeitraum gab es bspw. Anfragen zu diskriminierender Werbung und zu Frauen bei der Feuerwehr. Die

Gleichstellungsbeauftragte erhielt zu mehreren Themen Interviewanfragen und wurde um Stellungnahmen zu Ordensverleihungen gebeten.

Bei den Beratungen von Mitarbeitenden geht es im Wesentlichen um Fragen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, zum Teil auch anderweitiger Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. In den letzten Jahren generierte ein Fall in der Regel mehr als eine Beratung, insbesondere beim Thema sexuelle Belästigung ist oft eine längere Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragte erwünscht. Grundsätzlich finden diese Beratungen immer anonym statt und weitere Handlungsschritte – auch in Hinblick auf den Einbezug von weiteren Bereichen in der Region, wie der Personalverwaltung und der AGG-Beschwerdestelle – werden nur unternommen, wenn die Person, die beraten wird, sich dafür ausspricht. Im Berichtszeitraum erfolgten jährlich circa 10 interne Anfragen an die Gleichstellungsbeauftragte, zusätzlich fanden jährlich in circa 5 Fällen umfangreichere Beratungsgespräche statt.

### 5.3 THEMATISCHE SCHWERPUNKTE DER GLEICHSTELLUNGS-BEAUFPTRAGTEN

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

Wichtigste Grundlage dafür bildet die Arbeit in den von der Gleichstellungsbeauftragten koordinierten und organisierten 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 von gleichstellungspolitischen Stellungnahmen.



©(JLCo) Julia Amaral – stock.adobe.com

#### Arbeit gegen Gewalt gegen Frauen

Gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu arbeiten, ist ein zentrales Thema der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover. Jedoch hat sich die Arbeit dazu sehr verändert, seitdem sich vor 50 Jahren die Frauenhäuser und vor ca. 40 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 – insbesondere aufgrund des seit 2019 von der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzten Frauenberatungsstellenkonzepts. Da es seitdem deutlich mehr Beratungsstellen in den Umlandkommunen gibt, kann inzwischen in allen Städten und Gemeinden der Region Hannover eine wohnortnahe Beratung in Anspruch genommen werden. Für Frauen, die wenig mobil sind, ist dies besonders wichtig.

Gewalt in (Ex-)Partnerschaften 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 und vor allem des Gewalthilfegesetzes eine zentrale Rolle im Gewaltschutz spielen. Hierzu zählt auch, der Beratungsinfrastruktur eine insgesamt verlässliche Finanzierung zu ermöglichen, wofür sich die Gleichstellungsbeauftragte nachdrücklich einsetzt.

### **Neuausrichtung der Förderung von Frauenberatungsstellen**

Die Neuausrichtung der Förderung von Frauenberatungsstellen in der Region Hannover, die auf Basis eines politischen Beschlusses von der Gleichstellungsbeauftragten ab 2017 organisiert wurde, war ein Meilenstein in der Unterstützung und Versorgung von Frauen bei Krisen, Notlagen und Gewalt. Mit dieser verfolgte die Region Hannover das Ziel, in ihrem Gebiet eine flächendeckende Versorgung mit Frauenberatungsstellen sicherzustellen, um Frauen bei der Verhinderung und der Überwindung von Gewalterfahrungen und in Notlagen zu unterstützen. 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. So wurden mehrere neue Frauenberatungsstellen geschaffen und die nahezu regionsweite personelle Aufstockung wurde genutzt, um die Angebote in Beratung, Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit vor Ort zu verstärken.

Derzeit erhalten 17 Frauenberatungsstellen Zuwendungen von der Region Hannover. 2024 wurde jedoch deutlich, dass aufgrund gestiegener Einwohner\*innenzahlen, einer Zunahme an Fällen häuslicher Gewalt sowie steigender Personalkosten aufgrund von Tarifabschlüssen die Förderung zur Aufrechterhaltung der Arbeit der Frauenberatungsstellen nicht mehr ausreicht. Die Gleichstellungsbeauftragte hat deshalb eine Neuberechnung der Fördersummen auf Basis des im Frauenberatungsstellenkonzept entwickelten Modells vorgenommen und die Politik dahingehend Vorschläge unterbreitet.

### **Neuordnung der Förderstruktur der BISS-Stellen**

In Abgrenzung zu den Frauenberatungsstellen nehmen die Beratungs- und Interventionsstellen gegen-

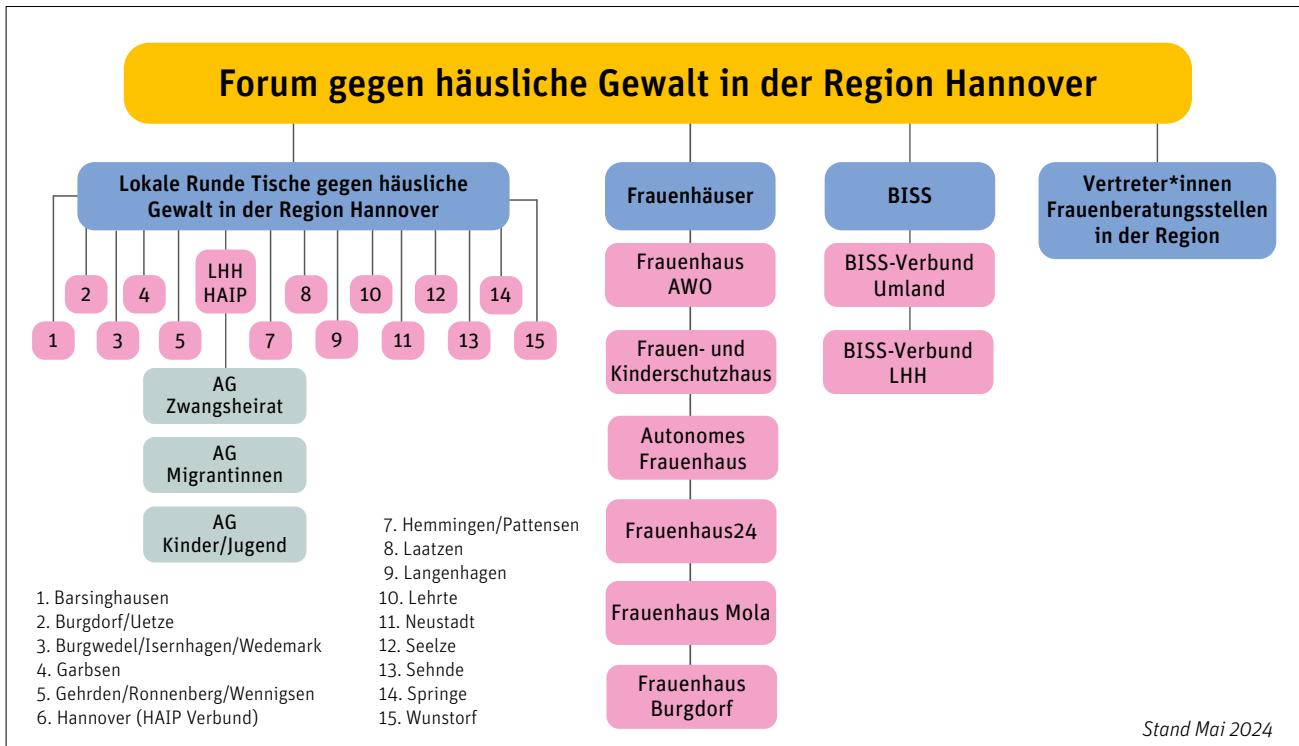
Gewalt (BISS) nach Polizeimeldung proaktiv Kontakt mit von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen auf. Sie unterstützen und beraten in Krisensituationen, im Speziellen in Sicherheits- und rechtlichen Fragen. In der Region Hannover existieren zwei BISS-Verbünde, einer für das Gebiet der Landeshauptstadt, bestehend aus dem BTZ und Suana, und einer für das Regions-Umland, koordiniert durch die AWO und zusätzlich bestehend aus Ophelia und Donna Clara. Beide Verbünde erhalten inzwischen Zuwendungen von der Region Hannover. Historisch gewachsen, bestehen jedoch u.a. keine festen Grundlagen in der Förderung der BISS-Verbünde in der Region. Aus diesem Grund hat die Regionsversammlung 2024 beschlossen, die Förderung der BISS-Landschaft neu aufzustellen und die Gleichstellungsbeauftragte beauftragt, gemeinsame Standards zu entwickeln. Die Gleichstellungsbeauftragte hat daraufhin 2024 in einem partizipativen Prozess mit den beteiligten Akteur\*innen mit der Erarbeitung einer Neuordnung begonnen. Erste Ergebnisse sind ein Modell zur Mittelverteilung für den BISS Verbund Region Hannover Umland in Anlehnung an die Fördergrundlagen im Frauenberatungsstellenkonzept sowie die Zuständigkeit der Außenstelle von Donna Clara für den Bereich Springe ab 2025.

### **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 an den kommunalen Runden Tischen gegen häusliche Gewalt.

Im Forum gegen häusliche Gewalt treffen sich die Leiterinnen der 15 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. Leitung und Moderation liegen bei der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover. Im Berichtszeitraum fanden jährlich 2 Sitzungen statt, zudem hat sich die Lenkungsgruppe zur Vorbereitung der Sitzungen, der

## Forum gegen häusliche Gewalt in der Region Hannover



6 Mitglieder angehören, mindestens 2 Mal im Jahr getroffen.

### 2022

Im Jahr 2022 u.a. hat sich das Forum mit der Neuaustrichtung und Strukturierung des Gremium beschäftigt und sich intensiv mit der „Gewaltfrei in die Zukunft“-App sowie mit den Herausforderungen im Hochrisikofall-Management auseinandergesetzt.

### 2023

In diesem Jahr stand neben anderem der Umgang mit Behörden für Frauenhausbewohnerinnen im Vordergrund. Zudem wurde sich im Forum mit Handreichungen und Absichtserklärungen der Polizei zum Umgang mit häuslicher Gewalt befasst und Handlungserfordernisse diskutiert.

### 2024

2024 wurden v.a. die Netzwerkstrukturen im Bereich häusliche Gewalt thematisiert. Großen Anklang fanden die von der Gleichstellungsbeauftragten entwickelten Übersichten über die bestehenden Strukturen der verschiedenen fachlichen Disziplinen zu diesem Thema (Polizei, Kinderschutz, Frauenschutz, Justiz). Diese stellen schon aufgrund der Größe der Region eine enorme Herausforderung dar, und insbesondere für neue Fachkräfte sind derartige Übersichten eine

enorme Erleichterung. Sie werden auch bei den Polizeifortbildungen genutzt.

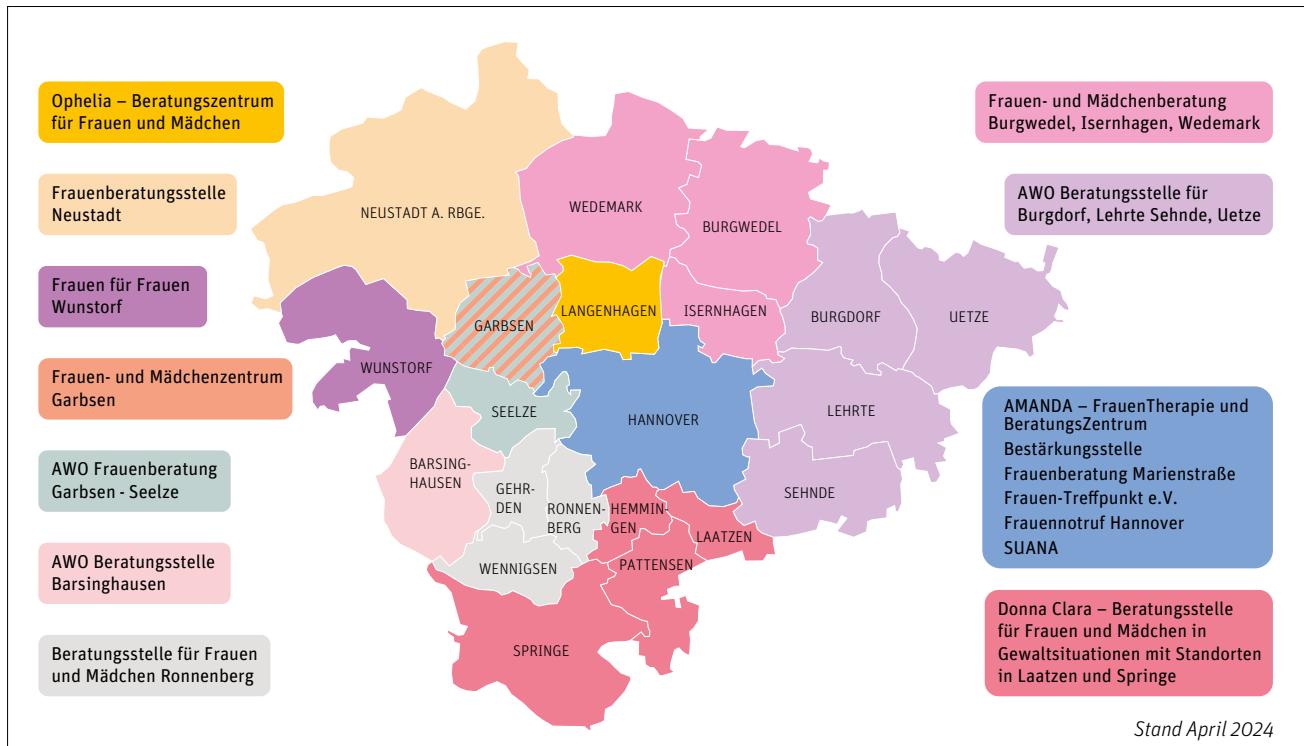
### Netzwerk Frauenberatung

Im Jahr 2020 wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte das neue Netzwerk „Frauenberatung“ gegründet. Das Netzwerk umfasst alle 17 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. Im Berichtszeitraum hat sich das Netzwerk unter anderem mit den Anforderungen und Weiterentwicklungen des Fachleitfadens und der Verwendungsnachweise und insbesondere mit Themen aus dem Netzwerk, wie Übersetzungsleistungen oder Herausforderungen durch Digitalisierung und Tarifsteigerungen, befasst.

### Regionaler Arbeitskreis Frauenschutz/Kinderschutz

Als Ergebnis eines von der Gleichstellungsbeauftragten initiierten Projektes hat sich 2017 der „Regionale

## Frauenberatungsstellen in der Region Hannover



Arbeitskreis Frauenschutz/Kinderschutz“ gegründet. Das „Jugendamt“ der Regionsverwaltung Hannover (Familien- und Erziehungsberatungsstellen, Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD), Jugendhilfe, Kinderschutz) und die fünf eigenständigen Jugendämter treffen sich dabei mit den Frauenhäusern, den 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. 2022 musste die Gleichstellungsbeauftragte die Organisation und Koordination des Netzwerks kapazitätsbedingt abgeben. Die AG organisiert sich nun in großen Teilen selbst, zudem sieht sich der Fachbereich Jugend in der Verantwortung für das Netzwerk.

### Schutz von geflüchteten Frauen und Mädchen aus der Ukraine

Der Bahnhof in Laatzen bei Hannover wurde nach dem russischen Angriff auf die Ukraine zum zentralen Drehkreuz für Sonderzüge aus der Ukraine und zur bundesweiten Weiterverteilung von Geflüchteten eingesetzt. Die Ankommenen wurden dort von März 2022 bis April 2023 versorgt, registriert und anschließend auf verschiedene Kommunen und Bundesländer verteilt. Eine besondere Rolle spielte dabei das freiwillige Engagement vieler Regionsmitarbeitender.

Bundesweit schockierte damals die Gefahr vor Gewalt und sexueller Ausbeutung, der die Frauen und ihre Kinder aus der Ukraine durch Menschenhändler und z.T. auch einzelne Männern ausgesetzt waren. Um die Frauen hier zu schützen und auf eventuelle Vorfälle vorzubereiten, hat sich die Gleichstellungsbeauftragte den Berliner Initiativen angeschlossen und auch in Hannover Maßnahmen zum Schutz entwickelt: So wurden in den Zügen sowie im Ankunftsbahnhof Hannover Messe/Laatzen mehrsprachige Warnungen durchgesagt. Die Gleichstellung hat dabei die Betreiber\*innen der Züge recherchiert und in Abstimmung der Verantwortlichen durchgesetzt, dass regelmäßig Schutz-Durchsagen für Frauen auf Deutsch, Ukrainisch und Russisch in den Zügen erfolgen konnten. Zudem wurden, ebenfalls mehrsprachig, durch die Gleichstellungsbeauftragte Plakate, Flyer und Aufkleber zur Informierung der Geflüchteten und zur Aufklärung über Hilfsangebote aufgelegt und in Umlauf gebracht.

### Arbeit und Wirtschaft

Existenzsichernde Arbeitsplätze für Frauen sind für gleichberechtigte Lebensmodelle unerlässlich. Immer noch sind Frauen häufig in Bereichen tätig, in denen die Bezahlung weniger gut als in stereotypen Berufen für Männer ist. Um Familienaufgaben gerecht zu werden, arbeiten sie darüber hinaus vorübergehend gar

nicht oder in Teilzeit und oft in schlechter bezahlten Stellen, als sie aufgrund ihrer Qualifikation 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 Pension Gap zunehmend bekannter wird.

Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf der Region Hannover ist hier federführend aktiv und bietet eine Fülle von Seminaren, Veranstaltungen und Netzwerktreffen an. Mit der Gleichstellungsbeauftragten besteht eine enge Kooperation, so wurde bspw. gemeinsam zur internen Veranstaltung anlässlich des Internationalen Frauentags 2024 eingeladen (siehe „Öffentlichkeitsarbeit, Aktionen und Veröffentlichungen“ weiter unten im Kapitel).

### **Initiative Klischeefrei**



Initiative zur Berufs- und Studienwahl

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 (bspw. Dachdeckerin, Friseur), 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 nutzen. Junge Menschen bleiben deshalb oft in den Kategorien „Männerberuf“ und „Frauenberuf“. Die eigenen Interessen und Fähigkeit bleiben dabei häufig unentdeckt. Um darauf aufmerksam zu machen und entgegenzuwirken, ist die Region Hannover auf Bestreben der Gleichstellungsbeauftragten 2021 der Initiative Klischeefrei beigetreten. Klischeefrei will junge Menschen ermutigen, ihren Beruf aufgrund ihrer Neigung, ungeachtet von Geschlechterstereotypen, zu wählen. Die Genderkoordinatorin organisiert das regionsinterne Netzwerk, an dem u.a. die Beschäftigungsförderung maßgeblich beteiligt ist. 2022 fand die Kick-off-Veranstaltung zur Initiative

zum Jahresthema „Neue Wege in die Berufswahl“ bei der Region Hannover statt. 2023 folgte ein Fachtag zu „Klischeefrei erziehen“ für Fachkräfte der Frühen Hilfen und der Frühen Bildung. Zudem fanden im erweiterten Kontext der Initiative In-house-Schulungen zur queersensiblen Beratung, eine Fachtagung zur queeren Elternschaft in Kooperation mit der Hebammenzentrale und eine Kita-Werkstatt zur klischeefreien Erziehung statt.

### **Workshops der Gleichstellungsbeauftragten zum Girl's und Boy's-Day/Zukunftstag**

Die Region Hannover beteiligt sich jährlich am Zukunftstag und bietet Schüler\*innen Plätze in Bereichen innerhalb der Verwaltung an, in denen jeweils ihr eigenes Geschlecht unterrepräsentiert ist. Die Gleichstellung hat für den Zukunftstag einen Workshop gestaltet, in dem Kinder aktiv klassische Geschlechterklischees diskutieren und reflektieren. Dabei werden praxisnahe Methoden von der Initiative Klischeefrei genutzt, um stereotype Rollenzuweisungen kritisch zu hinterfragen. Im zweiten Teil des Workshops werden Bewerbungsgespräche simuliert, um die zuvor erlernten Inhalte praktisch anzuwenden und die Bedeutung geschlechtergerechter Bewerbungsverfahren sichtbar zu machen.

### **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. Die Sitzungen werden durch eine feste Lenkungsgruppe, bestehend aus mehreren Mitgliedern und der Gleichstellungsbeauftragten, vorbereitet. Das Netzwerk setzt sich auf regionaler Ebene für die gesundheitlichen Belange 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.

## **2022**

Im Jahr 2022 hat der Runde Tisch für Frauen- und Mädchengesundheit u.a. am Selbstverständnispapier des Netzwerks gearbeitet. Insbesondere das Ziel der Verbesserung der gesundheitlichen Versorgung von Frauen durch fachlichen und themenbezogenen Austausch, Informations- und Aufklärungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit der Mitglieder als Multiplikator\*innen wurde geschärft.

## **2023**

2023 stand die Arbeit am Positionspapier zur Versorgungslage bei Schwangerschaftsabbrüchen in der Region Hannover im Vordergrund. Zur gesundheitlichen Versorgung von Frauen in Deutschland hielt Fr. Dr.in Prütz vom Robert-Koch-Institut einen Vortrag beim Runden Tisch für Frauen- und Mädchengesundheit.

## **2024**

Zur Informierung über Planung und Umsetzung der „Henrike“, des Mutter-Kind-Zentrums auf der Bult, wurden die Pflegedirektorin, die für die Kreißäle zuständige Pflegedienstleitung sowie die leitende Oberärztin der Frauenklinik in das Netzwerk eingeladen. Insbesondere in Hinblick auf das Nationale Gesundheitsziel Gute Geburt wurde die neue Einrichtung in Hannover diskutiert. 2024 wurde sich außerdem mit der Legalisierung von Schwangerschaftsabbrüchen vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Kommission zur reproduktiven Selbstbestimmung und Fortpflanzungsmedizin befasst. Ein weiteres Thema war die Herausforderung, die die Kosten für Menstruationsprodukte für viele Mädchen und Frauen darstellen.

## **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. Das Aktionsbündnis setzt sich dafür ein, einen Aktionsplan zur Umsetzung des nationalen Gesundheitsziels „Gesundheit rund um die Geburt“ zu erstellen. Die Region Hannover ist als kommunale Verwaltung nicht als Einzelmitglied vertreten, aber über die LAG am Bündnis beteiligt. Das Bündnis hat erreicht, dass in der Landesvereinigung für Gesundheit ein eigenes Aktionsbüro eingerichtet wurde.

Auch wenn die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover inzwischen nicht mehr an den Sitzungen teilnehmen kann, unterstützt sie das Bündnis weiterhin. 2024 fand ein Gasttermin des Aktionsbündnisses im Regionsgebäude statt.

## **Querschnittsthemen**

### **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 aus der Gleichstellung umfasst die AG maximal 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 gelegentlich 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 21 regionsangehörige Städte und Gemeinden. In einer dieser Städte wird angestrebt, eine ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte zu beschäftigen, was aus Gleichstellungssicht negativ zu bewerten ist. 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.

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 Vernetzungsfaktion in der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros in Niedersachsen (LAG).

## 2022

Die Schwerpunktthemen, die die AG GB 2022 bearbeitet und diskutiert hat, waren u.a. Schutzmöglichkeiten für geflüchtete Frauen und Kinder aus der Ukraine, die zunehmend fehlenden Vereinbarkeitsmöglichkeiten von Beruf und Familie bei Frauen, das Stimmrecht für ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten sowie weitere politische Fragen der Regional- und Landeskonferenz. Zu letzterer wurde auch ein gemeinsamer Antrag zur Geschäftsordnung vorbereitet. Weitere Aktionen der AG GB 2022 waren ein gemeinsamer Brief an das Präsidium der HU Berlin zum Fall Prof. in Ulrike Lembke und eine gleichstellungspolitische Stellungnahme zu Energiesparmaßnahmen.

## 2023

Ein Schwerpunkt des Netzwerks war 2023 das Thema Gender Budgeting, wozu eine externe Referentin eingeladen wurde. Als gemeinsamen Aktion hat die AG der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover eine Anzeige im Frauenbranchenbuch veröffentlicht sowie zwei Offene Briefe: an die Stadt Neustadt zum Weggang der Gleichstellungsbeauftragten und an die Landeshauptstadt Hannover zum Personalauswahlverfahren für die Besetzung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten.

## 2024

Mit der Ehe aus Gleichstellungssicht, der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und dem Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt auf Ebene der Kommunen hat sich die AG GB u.a. 2024 schwerpunktmäßig befasst. Gemeinsame Aktionen waren die Planung und Anschaffung einer Ausstellung zu Sexismus, die von allen Kommunen genutzt werden kann, sowie von Werbematerialien. Darüber hinaus hat sich die Arbeitsgemeinschaft dafür ausgesprochen, im gesamten Regionsgebiet rote und orange Bänke aufzustellen – als Zeichen gegen Gewalt gegen Frauen und zur Stärkung der Aufmerksamkeit für das diesbezügliche Hilfesystem.

## Klausurtagungen

Von 2022 bis 2024 hat sich die AG der Gleichstellungsbeauftragten jährlich zu einer zweitägigen Klausurtagung getroffen. Die Themen, jeweils begleitet von externen Moderatorinnen und Referentinnen, reichten von Fragen interner Zusammenarbeit (Jahresplanung, Regeln innerhalb des Netzwerks) über grundlegende Methoden und Strategien (Ressourcenmanagement, Möglichkeiten des Empowerments für die eigene Arbeit) bis hin zur Auseinandersetzung mit inhaltlichen Herausforderungen, die Gleichstellungsbeauftragten aktuell begegnen (Umgang mit antifeministischen Positionen).

## 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“, das das Niedersächsische Sozialministerium in Kooperation mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten derzeit zum 7. Mal durchführt, Frauen den Einstieg in die Kommunalpolitik erleichtern. Mentoring hat sich hierfür als erfolgsversprechendes Instrument erwiesen. Seit 2024 läuft der aktuelle Durchgang des Mentoring-Programms, an dem sich wieder mehrere Gleichstellungsbeauftragte aus den Regionskommunen u.a. mit der Begleitung von Mentees und Mentor\*innen sowie eigenen Veranstaltungen für die Nachwuchs-Politikerinnen beteiligen.

## Netzwerk Frauen in der Politik

Auch wenn 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, abgeordnete Frauen 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. 2022 fand das Netzwerktreffen vier Mal und 2023 sechs Mal in eher kleinerer Zusammensetzung statt. Seit 2024 pausieren die Treffen in Präsenz, das Netzwerk wird aber



Die AG Gleichstellung ©Region Hannover – Iris Terzka

weiterhin über einen Verteiler der Gleichstellungsbeauftragten über aktuelle gleichstellungspolitische Themen in der Region Hannover informiert.

## 5.4 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT, AKTIONEN UND VERÖFFENTLICHUNGEN

### Frauen-Neujahrsempfang

Der Frauen-Neujahrsempfang (FNE) ist die größte frauenpolitische Veranstaltung der Region Hannover, der von der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover ausgerichtet wird. Zum Empfang werden frauenpolitisch aktive und interessierte Frauen aus der Region Hannover eingeladen, insbesondere aus Politik, Wirtschaft, Vereinen und Verbänden sowie ehrenamtlich tätige Frauen.

#### 2022

Der für 2022 geplante Frauen-Neujahrsempfang musste, wie im Jahr zuvor auch, pandemiebedingt abgesagt werden.

#### 2023

Mit rund 250 Teilnehmerinnen wurde die Netzwerkveranstaltung dann erstmals wieder 2023 im Regionsgebäude durchgeführt. Im Mittelpunkt stand hierbei der Impulsbeitrag der Geschlechterforscherin Dr.in Franziska Schutzbach zu „Wider die weibliche Verfügbarkeit“. Weiterhin auf dem Programm waren feministische Slam Poetry von Antonia Josefa und Live-Musik.

#### 2024

Aufgrund einer Kontroverse um die israelkritischen Äußerungen der Autorin, die ursprünglich für eine Keynote zur Institution Ehe aus Gleichstellungssicht eingeladen war, wurde der Frauen-Neujahrsempfang 2024 abgesagt. Als Kompensation fand im selben Jahr ein „Frauen-Sommer-Treffen“ zur Stärkung des Frauennetzwerks in der Region Hannover statt, dass die Teilnehmerinnen insbesondere aufgrund des musikalischen Programms und der ungezwungenen Atmosphäre auf dem Regionscampus begeistert hat.

### Rund um den Internationalen Frauentag

Zum Internationalen Frauentag am 8. März jeden 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.

#### 2022: Digitaler Vortrag

Aufgrund der Pandemie hat die Gleichstellungsbeauftragte 2022 einen digitalen Vortrag im Rahmen des Internationalen Frauentages angeboten. Rund 40 Teilnehmerinnen haben am Vortrag von Louisa Lorenz zu „Die Klitoris – Schauplatz feministischer Kämpfe um Gleichberechtigung“ teilgenommen. Die Kulturwissenschaftlerin und Autorin gab einen Einblick in Mythen, die unser Verständnis von Geschlecht und Sexualität bis heute prägen. Darüber hinaus beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte an einem Videoprojekt zum Frauentag 2022. Initiiert von der Bühnenkünstlerin Marlies Blume, lieferte das Video unterschiedliche Statements zur Bedeutung des Internationalen Frauentags.



©Region Hannover – Ines Schiermann

## 2023: Kino-Spot

Mit dem Ziel, unterschiedliche Personengruppen zu erreichen, wurde der im Rahmen der CEDAW-Kampagne (siehe unter „Weitere Veranstaltungen“) von der Gleichstellungsbeauftragten erstellte Kinospot rund um den Internationalen Frauentag in zahlreichen Kinos im Regionsgebiet gezeigt.

## 2024: Interner Vortrag

2024 folgten 60 Mitarbeitende der Regionsverwaltung der gemeinsamen Einladung der Gleichstellungsbeauftragten und der Koordinierungsstelle Frau und Beruf zu einer internen Veranstaltung zum Internationalen Frauentag. Neben Grußworten, Impulsen und der Möglichkeit zum Netzwerken stand der Vortrag „Von wegen alles unter einem Hut – Mut zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ auf dem Programm.

## Veranstaltungs-Flyer

Anlässlich des Internationalen Frauentags hat die AG Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum jährlich gemeinsam einen (digitalen) Flyer veröffentlicht, der über die gesammelten Veranstaltungen und Angebote der Gleichstellungsbeauftragten im Regionsgebiet zu diesem Thementag informiert hat. Die Veranstaltungen in den Kommunen, die u.a. Konzerte, Kino-Vorstellungen, Lesungen, Vorträge und Workshops umfassten, standen dabei in der Regel nicht nur den Bewohner\*innen vor Ort, sondern allen Interessierten offen.

## Equal Pay Day

Der Equal Pay Day ist der bundesweite Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern und fällt jeweils auf den Tag, bis zu dem Frauen statistisch betrachtet „umsonst“ arbeiten. 2024 hat sich die Gleichstellungsbeauftragte am Barcamp „Equal Pay – Geschlechtergerechte Arbeitswelt 5.0“ des Equal Pay Day-Bündnis in Hannover für Niedersachsen beteiligt.

## 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 2022 (in diesem Jahr wurde das Event im August anstatt im Februar durchgeführt) und 2024 die zentrale Veranstaltung in Hannover unterstützt, auf der gemeinsam ein Tanz zur Sichtbarmachung des Problems aufgeführt wurde. 2023 fand keine One Billion Rising-Veranstaltung in Hannover statt.

## Personalversammlungen

2023 beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover an der Personalversammlung, in dem eine für diesen Zweck gestaltete Karte über die Anerkennung von Sorgearbeit verteilt wurde. Im darauffolgenden Jahr wurden auf der Personalversammlung die innerhalb der CEDAW-Kampagne (siehe unten) erstellten Sattelschoner mit Gewaltschutz-Botschaft zur Verfügung gestellt und von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen.

## Weitere Veranstaltungen

### CEDAW-Projekt

#### Videospot, Kinospot, Beiträge für das Fahrgastfernsehen, Plakatierungen und Banner

2022 hat die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover eine groß angelegte Kampagne von CEDAW („Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women“, die Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen) in Niedersachsen in Kooperation mit der AG der Gleichstellungsbeauftragten initiiert und durchgeführt. Das vom niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung geförderte Projekt wird von der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung umgesetzt.

Im Mittelpunkt der Kampagne stand der selbst entwickelte Videospot „Wann, wenn nicht jetzt – was zur Gleichstellung noch fehlt!“ zu konkreten Maßnahmen, die in Kommunen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen können. Diese reichen von Gesundheitsfürsorge und Schutz vor Gewalt, über existenzsichernde Jobs, bessere Vereinbarkeit und geschlechtergerechte Mobilität bis hin zu politischer Repräsentanz. Dazu nehmen im Video 8 Personen aus ihrer Perspektive Stellung zu Handlungserfordernissen für mehr Ge-

schlechtergerechtigkeit. In einer feierlichen Auftaktveranstaltung mit 70 Teilnehmenden im Regionsgebäude hatte der Videospot im Oktober 2022 Premiere, begleitet von einem Vortrag zur UN-Frauenrechtskonvention. Zu der Kampagne zählte auch ein Kinospot, der vom 20. bis zum 26.10.2022 in allen Kinos in der Region Hannover gezeigt wurde, Beiträge für das Fahrgastfernsehen, Plakatierungen und Banner, wobei alle Produkte seit 2022 weiterhin eingesetzt werden können und zu unterschiedlichen Anlässen in Gebrauch sind. Die Mitglieder aus der AG der Gleichstellungsbeauftragten nutzen die Materialien ebenfalls in ihren Kommunen, wodurch die CEDAW-Kampagne im ganzen Regionsgebiet eine hohe Sichtbarkeit hat. Die gesamte Kampagne, Erläuterungen und Beispiele finden sich gesammelt auf einer Homepage.

### Kampagne „Pflegerebellion“

Die Kampagne „Pflegerebellion“ der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) macht mittels Social Media Aktionen, Postkarten, Plakaten und einem Videoclip auf die unzumutbare Situation für Frauen in der Pflege und insbesondere die hohe psychische und physische Belastung der Pflegenden aufmerksam. Von der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover wurde die Kampagne unterstützt. Dafür wurde im Mai 2022 eine Woche ein Videoclip zur Sensibilisierung für das Problem in 9 Kinos in der Region Hannover gezeigt, außerdem auf der Webseite sowie in den sozialen Medien der Region.

### Internationaler Tag gegen Gewalt gegen Frauen

2022: Beleuchtung des Fahrstuhls anlässlich des „Orange Day“

Am „Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen“ beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte 2022 im Rahmen der Aktion „Orange Day“. „Orange the World“ ist eine alljährlich aus Anlass des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen stattfindende Aktion von UN Women, um Aufmerksamkeit für das Problem der Gewalt gegen Frauen herzustellen. Hierzu werden in vielen Großstädten prägnante Gebäude in oranger Farbe beleuchtet, am Regionsgebäude 2022 der charakteristische Glas-Fahrstuhl an der Hildesheimer Straße.

### 2023: Sattelaktion und „Orange Day“

Die Gleichstellungsbeauftragte hat 2023 mit mehreren Aktionen auf Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen aufmerksam gemacht, die nach wie vor Teil des Alltags vieler Frauen ist. So konnten Fahrräder auf dem Parkplatz der Region kostenlos polizeilich



registriert werden. Alle Fahrräder erhielten dabei einen leuchtend pinken Sattelschoner mit der neuen Nummer 116016 des bundesweiten Hilfetelefons gegen Gewalt. 2023 hatte die AG GB im Rahmen von CEDAW Sattelschoner mit der Nummer des bundesweiten Hilfetelefons gegen Gewalt gegen Frauen herstellen lassen und diese in unterschiedlichen Aktionen in den Regionskommunen verteilt. Außerdem unterstützte die Gleichstellungsbeauftragte die Podiumsdiskussion der Soroptimistinnen Clubs in Hannover über die Prävention von sexualisierter Gewalt. Zudem wurde das Haus der Region mit seinem gläsernen Fahrstuhl orange beleuchtet.

### 2024: Orange Fassadenbeleuchtung und Schuh-Aktion

Anlässlich des Internationalen Tags gegen Gewalt gegen Frauen erstrahlte das Haus der Region 2024 wieder in orange. Mit der Fassadenbeleuchtung setzte die Region Hannover ein Zeichen gegen die systematische Diskriminierung und die Gewalt. Im zentralen Foyer im Haus der Region stand zusätzlich als weitere Sichtbarmachung des immensen, gesellschaftlichen Problems ein orangener Schuh, der mit einem Grablicht und weiteren Informationen ausgestattet sein war. Die von Soroptimist International (SI) organisierte und von

der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover unterstützte Aktion steht symbolisch für die getöteten Frauen, die diesen Schuh nicht mehr tragen werden.

## 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. Die Gleichstellung beteiligt sich regelmäßig daran und führt z.B. ein Quiz zu Grundlagen der Gleichstellungsarbeit durch.

### Weitere Veröffentlichungen

#### Flyer Beratungsstellen

Die Gleichstellung stellt bereits seit Langem online und in Print in einem Flyer die aktuellen Kontakt- daten aller Beratungsstellen für Frauen, Männer und LSBTIQ\* zur Verfügung, eingeschlossen auch diejenigen Beratungsstellen, die von anderen Stellen gefördert werden. 2024 ist der Flyer überarbeitet worden.

#### Vorträge, Grußworte und Interviews

Die Gleichstellungsbeauftragte wird häufiger eingeladen, Grußworte zu sprechen, v.a. in Einrichtungen, die im Kontext Gleichstellung der Geschlechter arbeiten oder bei themenbezogenen Veranstaltungen. Zwischen 2022 und 2024 hat sie 12 Grußworte gehalten, mehrere davon auf Veranstaltungen von Frauenberatungsstellen. Regelmäßig beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte vor dem Hintergrund der Förderung der Frauenberatungs- und BISS-Stellen in der Region Hannover an Pressegesprächen zum Thema Unterstützungsangebote bei Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Im Berichtszeitraum wurde zudem der Beilage für Schüler\*innen einer großen Tageszeitung ein Interview zum Internationalen Frauentag gegeben.

#### 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 Frauенförderung 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.

#### 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 und jährlich durch die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover gefördert.

#### Zeitung 8. März-Bündnis

Ebenfalls jährlich wird die Zeitung des 8. März-Bündnisses in Hannover finanziell unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich darüber hinaus als Teil der AG Gleichstellungsbeauftragte gelegentlich mit eigenen Beiträgen in der Zeitung und koordiniert die Verteilung der Zeitung an die Kommunen. Die AG Gleichstellungsbeauftragte hat 2024 außerdem Ideen für ein verbessertes Marketing der Zeitung eingebracht.

#### Roses Revolution Day

Roses Revolution ist eine internationale Initiative gegen Gewalt in der Geburtshilfe. Sie hilft dabei, Frauen vor Gewalt in der Schwangerschaft, unter der Geburt und im Wochenbett zu bewahren und setzt sich für Betroffene ein. Die in Hannover stattfindende Veranstaltung am Aktionstag, dem Roses Revolution Day am 25. November, wird jährlich von der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover finanziell unterstützt. 2024 hat die Gleichstellungsbeauftragte zudem die Schirmherrschaft des Aktionstags in Hannover übernommen und ein Grußwort beigesteuert.

## Weitere

Die weiteren Kooperationen sind vielschichtig und berühren zum Teil sehr unterschiedliche Themenfelder. Durch Kooperation unterstützt wurde bspw. die Erstellung von Videoclips des Projekts „Wer braucht Feminismus?“ und ein Festempfang für das Projekt „frauenORTE“ des Landesfrauenrats Niedersachsen. Auch an Vorträgen, die das Finanzwissen von Frauen stärken, z.B. zum Thema Rente und drohender Altersarmut, sowie an Bildungsprojekten zu geschlechtlicher Vielfalt für Schüler\*innen beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte finanziell. Mitunter erhalten auch künstlerische Zugänge zu gleichstellungsbezogenen Fragestellungen Unterstützung, z.B. Ausstellungen und Tanzprojekte. Regelmäßig unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte der Region die Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten, indem Räume für Veranstaltungen (Regionalkonferenzen, alle 2 Jahre auch Landeskonferenzen) auf dem Regionscampus zur Verfügung gestellt werden.

## Weitere Maßnahmen in der Öffentlichkeitsarbeit

### Mails an externe und interne Verteiler und TeamTime-Meldungen für Mitarbeitende

Die Gleichstellungsbeauftragte versendet neben Informationen zu den hier ausführlicher dargestellten, eigenen Aktivitäten über externe personen- und themenbezogene Verteiler und interne TeamTime-Meldungen regelmäßig auch Wissenswertes zu anderen, gleichstellungsrelevanten Themen. Zwischen 2022 und 2024 waren das, externe Verteiler betreffend, z.B. Hinweise zu gleichstellungspolitisch relevanten Entwicklungen, Veranstaltungen und Kampagnen, beispielsweise vor dem Hintergrund von Wahlen. Die internen TeamTime-Meldungen zielen vor allem auf Angebote für Mitarbeitende ab, zum Beispiel zur Offenen Universität für Frauen.

### Social Media

Zunehmend informiert die Gleichstellungsbeauftragte über ihre Aktivitäten und relevante Themen im Kontext Gleichstellung für die allgemeine Öffentlichkeit über den Instagram-Account der Region Hannover. Insbesondere an den bekannten Thementagen One Billion Rising, Equal Pay Day, Internationaler Frauentag und Internationaler Tag gegen Gewalt gegen Frauen nutzt die Gleichstellungsbeauftragte diese Möglichkeit.

## Internet

Auf dem Internetauftritt des Teams Gleichstellung auf hannover.de sowie auf dem Instagram-Auftritt der Region sind viele der wesentlichen Inhalte abrufbar. Daneben gibt die Gleichstellungsbeauftragte Pressemitteilungen zu wichtigen Themen heraus und verschickt E-Mails an einen umfangreichen Verteiler von Personen insbesondere in der Region Hannover, die im Kontext Gleichstellung aktiv sind.

## 5.5 FAZIT DER GLEICHSTELLUNGS-BEAUFRAGTEN

Der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird in der Region Hannover eine hohe Bedeutung beigemessen. Das verdeutlichen nicht nur die vielen, und auch sehr unterschiedlichen Bereiche innerhalb der Verwaltung, in denen sich mit Gleichstellungsfragen auseinandergesetzt wird. Insbesondere wird dies in der Übersicht über alle Ziele und Maßnahmen der Region im Kontext von Gender Mainstreaming sichtbar. Auch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen sind in einer Vielzahl von Prozessen und Themen der Verwaltung, aber auch der breiteren Öffentlichkeit, eingebunden.

Ein entscheidender Faktor für die Erfolge in der Gleichstellungsarbeit sind funktionierende Netzwerke. In ihrer Rolle als Leiterin des Teams Gleichstellung einer sehr großen Gebietskörperschaft koordiniert und organisiert die Gleichstellungsbeauftragte mehrere, z.T. fachspezifische Netzwerke, die den Anspruch haben, die maßgeblichen Akteur\*innen im Regionsgebiet miteinander zu verbinden. Das Ziel ist dabei jeweils, gleichstellungspolitische Herausforderungen und Bedarfe zu identifizieren und in Maßnahmen zu überführen, die zu einer geschlechtergerechten Region beitragen.

Vor dem Hintergrund eines erstarkenden Antifeminismus, den auch kommunale Gleichstellungsbeauftragte spüren, ist jedoch auch die Unterstützung von Menschen und Institutionen abseits der aktiven Gleichstellungsarbeit unerlässlich. So ist festzustellen, dass im gleichen Maße, wie die Gleichstellung der Geschlechter eine Garantin für Demokratie ist, eine antifeministische Haltung Demokratiegegner\*innen

verbindet. Dabei besteht die Gefahr, dass die Abkehr von Errungenschaften der Gleichstellung und die generelle Abwertung von Frauen zunehmend gesellschaftsfähig werden. Diskurse, die die angeblich bereits vollzogene Gleichstellung der Geschlechter propagieren, sich für die Rückkehr traditioneller Geschlechterrollen einsetzen oder die ungleichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern als Resultat unterschiedlicher Leistungen darstellen, treten bereits vermehrt auf.

Entsprechend wurde es nicht nur von der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover als Zeichen mangelnder Solidarität und als Angriff bewertet, als der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) angesichts der geplanten Neuregelung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) der strukturellen Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts teilweise widersprochen hat (Rundschreiben 35/2024). Stattdessen wurde dargelegt, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im kommunalen Bereich weitestgehend erreicht sei und das neue NGG u.a. einen bürokratischen Mehraufwand bedeute. Im so genannten Chefrundschreiben des KAV wurden Hauptverwaltungsbeamte\*innen und kommunale Gesellschaften sogar Musteranschreiben zur Verfügung gestellt, um eine Neufassung des NGG zu „verhindern“.

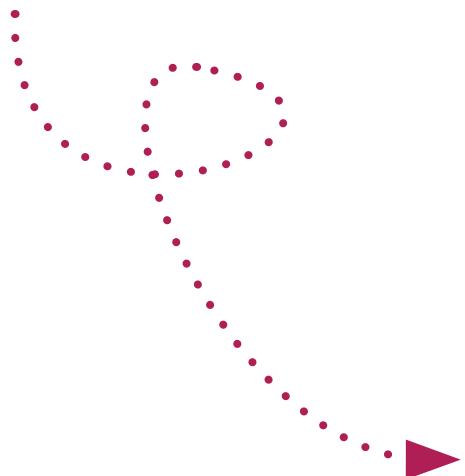
Erfreulicherweise gibt es auch ermutigende Beispiele. Auf der 35. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenminister\*innen der Länder im Juni 2025 wurden in der einstimmig beschlossenen „Essener Erklärung“ kommunale Gleichstellungsbeauftragte als progressive Kräfte und Gleichstellung als unverzichtbar für die Demokratie identifiziert. Für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung werden deshalb Bund, Länder und Kommunen zu aktivem Handeln aufgefordert, mit dem Ziel, Gleichstellungsarbeit zu schützen und auch finanziell zu fördern.

Damit wird erneut hervorgehoben, dass Gleichberechtigung ein Grundrecht und keine Frage von Meinung ist. Gleichstellungsbeauftragte, auch auf kommunaler Ebene, führen einen Verfassungsauftrag aus. Sie stehen dafür, dass Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts keine individuellen Probleme sind. Positiv betrachtet, bedeutet Feminismus, dass alle Menschen gleiche Rechte und Chancen haben und dieser somit auch für alle gewinnbringend sein kann. Die Arbeit kommunaler Gleichstellungsbeauftragter leistet daher einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und widersetzt sich Spaltungstendenzen. Es ist deshalb notwendig, dass die verwaltungsinterne und -externe Unterstützung der Gleichstellung in der Region Hannover auch weiterhin auf einem hohen Niveau verbleibt.

# Kapitel SECHS

## ÜBERSICHT ÜBER GLEICHSTELLUNGS- POLITISCHE ZIELE, STANDARDS UND MASSNAHMEN

Im Folgenden werden alle Ziele und in den Berichtsjahren durchgeführten fachspezifischen Maßnahmen der Regionsverwaltung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, nebst zugehörigen Indikatoren, kurz abgebildet und eingeordnet. Die Genderkoordinatorin unterstützt die Teams<sup>18</sup> bei der Identifikation von Themenfeldern, in denen die Gleichstellung befördert werden kann oder sollte. Sie ist dabei beratend tätig, die Verantwortung für die Umsetzung, Verlaufskontrolle und Optimierung verbleibt bei den Teams. Im vorliegenden Bericht wurde darauf verzichtet, die gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die der Servicebereich Personal ergreift, kleinteilig darzustellen, sondern auf den Gleichstellungsplan verwiesen. Daher fehlen die Teams aus dem Servicebereich Personal mitsamt ihren Zielen und Maßnahmen. Ebenso werden die Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung nicht aufgeführt, da dies sonst eine Verzerrung bewirken würde. Hervorgehoben sind die Ziele und Maßnahmen, die in die Daueraufgabe eingegangen sind. Im Berichtszeitraum neu entwickelte oder zeitlich begrenzte Ziele oder Maßnahmen sind dementsprechend nicht gekennzeichnet.



<sup>18</sup> Die Ziele, Maßnahmen und Indikatoren werden den Teams zu sortiert. Die Bezeichnung der Teams beruht auf der Abfrage 2024, entspricht also dem Stand Dezember 2024. Durch Organisationsveränderungen kann es dazu kommen, dass Teams, Fachbereiche oder Dezernate inzwischen anders benannt und/oder zugeschnitten sind.

# Übergreifende Aufgaben

| ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR   | AKT. STAND                               | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|--|---|--|--|
| <b>Ziel: Geschlechtergerechte Sprache in der Region Hannover</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Genderkoordinatorin als Ansprechperson</li> <li>▪ Bereitstellung einer Intranetseite und Erarbeitung der FAQ</li> </ul>  | Anfragen zur Umsetzung<br><br>Zugriffe Intranetseite  | 39 (2023)<br>17 (2024)<br><br>539 (2024) | Die Mitarbeitenden werden bei der Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache unterstützt, trotzdem zeigen sich weiterhin Unsicherheiten. Vor allem fachspezifische Vorlagen müssen noch überarbeitet werden. Künftig wird es einmal im Jahr interne Kommunikation geben, um zu erinnern und zu sensibilisieren.   |
| <b>Ziel: Gleichstellungsförderung der Region Hannover in politischen Gremien sichtbar machen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Genderkoordinatorin als Ansprechperson für Gleichstellungsrelevanz in Drucksachen</li> <li>▪ Gleichstellungsrelevante Drucksachen werden in den GIDA eingebbracht</li> </ul>                 | Drucksachen im GIDA   | 27 (Okt./Nov. 2023)<br><br>52 (2024)     | Die inhaltliche Stärkung des Ausschusses für Gleichstellung, Integration, Antidiskriminierung und Diversität (GIDA) bewährt sich im Sinne des Gender Mainstreaming, da nun der GIDA zu Drucksachen berät, die federführend in anderen Ausschüssen beraten werden.  |
| <b>Ziel: Geschlechterstereotype abbauen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beitritt zur Initiative Klischeefrei und Präsenz der Region Hannover auf der bundesweiten Homepage</li> <li>▪ Workshops und Fachtage im Rahmen von Klischeefrei</li> <li>▪ Weitere Maßnahmen finden sich bei 80.03, 51.17 und 51.14.04</li> </ul> | Teilnehmende an den Angeboten   | 100 (2022)<br>80 (2023)<br>15 (2024)     | Unter dem Label Initiative Klischeefrei werden Aspekte des Themas von unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung bearbeitet und von der GeKo koordiniert. Die zahlreiche Teilnahme an den bisherigen Veranstaltungen zeigt, dass gerade in Zeiten des sich immer stärker abzeichnenden Fachkräftemangels ein hohes Interesse daran besteht, Kinder und Jugendliche dabei zu unterstützen, eine Berufswahl aufgrund von Interessen und Stärken und nicht aufgrund von Geschlechterstereotypen zu treffen. 2024 war das Angebot aufgrund fehlender personeller Ressourcen reduziert. |
| <b>Ziel: Berücksichtigung der Gleichstellungsförderung in Vergaben der Region</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einarbeitung gleichstellungsfördernder Kriterien in die DA Beschaffung</li> </ul>   | Anteil an Ausschreibungen, die die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit explizit berücksichtigen | -  | Bislang nicht umgesetzt, Ziel wurde neu entwickelt. Mit der Vergaberechtsreform wurde bereits 2016 die Möglichkeit geschaffen, soziale Kriterien wie Geschlechtergerechtigkeit, stärker in Vergaben zu berücksichtigen. Am Vielversprechendsten scheint der Ansatz, Geschlechtergerechtigkeit als Ausführungsbedingung oder als Abschlusskriterium anzulegen. Beginn der Umsetzung ist 2025 geplant.   |

# Dezernat R

## Regionspräsident

| OE UND TITEL                            | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|---|--|-----------|------------|---|
| R.01<br>Stabsstelle Transformationsbüro | <b>Ziel:</b> Ganzheitlichen Transformationsprozess unter gleichstellungsrelevanten Aspekten gestalten<br><b>Gleichstellung bildet neben den Bereichen Teilhabe, Wissenschaft und Ethik das Fundament des kommunalen Transformationsprozesses</b> |           |            | Bei allen Veranstaltung der ALLIANZ 2035+ sowie beim Chancendialog Transformation wird explizit darauf geachtet, weibliche Perspektiven in den Fokus zu rücken. Eine geschlechterparitätische Besetzung ist hier Grundvoraussetzung. Als beispielhaft kann der Transformationstag 2024 gelten mit der Keynote: Transformation aus feministischer Perspektive von Kristina Lunz. |

### 01 Fachbereich Zentrale Steuerung

| OE UND TITEL                                   | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR                                  | AKT. STAND                             | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|--|--|--|--|---|
| 01.01<br>Steuerungsunterstützung und Statistik | <b>Ziel:</b> Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und -auswertung <ul style="list-style-type: none"> <li>Beratung und Sensibilisierung der statistikanfragenden Stelle für geschlechtsspezifische Unterschiede</li> </ul>  |  |  | Es werden u.a. quartalsweise Bevölkerungsstatistiken erstellt und ein Mietspiegel erhoben. Die Bevölkerungsdaten liegen nach Geschlecht (männlich, weiblich), differenziert vor und können für Anfragen bereitgestellt werden. Eine statistische Auswertung des sogenannten dritten Geschlechts ist derzeit nicht möglich, da der entsprechende Bevölkerungsanteil aktuell zu gering ist. |
| 01.02<br>Gremien, Kommunalaufsicht und Wahlen  | <b>Ziel:</b> Vereinbarkeit von Abgeordnetentätigkeit und Familie sicherstellen <ul style="list-style-type: none"> <li>Hinweis über Erstattungsmöglichkeit von Betreuungskosten zu Beginn der Wahlperiode sowie bei Mandatswechseln</li> <li>Hybride Teilnahme an Ausschusssitzungen</li> </ul> | Inanspruchnahme der Kinderbetreuungskosten | 7 % (2022)<br>6 % (2023)<br>6 % (2024) | Erstattung der Kinderbetreuungskosten:<br>2022: 6 Abgeordnete (4 w, 2 m)<br>2023: 5 Abgeordnete (2 w, 3 m)<br>2024: 5 Abgeordnete (2 w, 3 m)  |
|  | <b>Ziel:</b> Gleiche Repräsentanz bei Veranstaltungen der politischen Bildung <ul style="list-style-type: none"> <li>Parität bei Teilnehmenden und Vortragenden bzw. wird eine geschlechts-unstereotype Besetzung eines Themas gewählt</li> </ul>  |  |  | Die Hauptsatzung ist dahingehend geändert worden, dass eine Teilnahme per Videokonferenztechnik für die Regionsabgeordneten möglich ist, um eine bessere Vereinbarkeit zwischen Ehrenamt und Familie zu ermöglichen.  |

| OE UND TITEL                       | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND                                | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|------------------------------------|---|---|---|---|
| 01.03<br>Beteiligungsmanagement    | <b>Ziel: Erhöhung des Frauenanteils unter den entsendeten Mitgliedern aus der Regionsversammlung in die Aufsichtsräte der Unternehmen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Information über gesetzliche Grundlagen als Entscheidungsgrundlage für die Politik (0071 (V) IDs)</li> </ul> | Frauenanteil im Aufsichtsrat aus der RV entsendet                       | 48 % (2022)<br>48 % (2023)<br>45 % (2024) | Insg. 93 Aufsichtsratsposten, davon 44 aus der Regionsversammlung (21 w, 23 m). Der Frauenanteil der aus der RV entsendeten AR-Mitglieder entspricht damit dem Frauenanteil in der Regionsversammlung (44,7%).  |
|                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Zwei Schulungen in 2022 für Abgeordnete der Regionsversammlung zum Thema „Rechte und Pflichten von Aufsichtsratsmitgliedern“</li> </ul>  | Anzahl Schulungen   | 2 in 2022                                 | 54 Interessierte teilgenommen, davon 15 Mitglieder der Regionsversammlung (11 Frauen und 4 Männer) und Mitarbeitende der Beteiligungen und Ratsmitglieder aus den Kommunen. Die Beteiligungsquote an den in 2022 durchgeführten Seminaren lag bei 73 % weiblicher Regionsmitglieder und bei 37 % weiblicher Teilnehmender.  |
|                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Abbildung des Frauenanteils in Führungspositionen im Beteiligungsbericht</li> </ul>  | Frauenanteil in Vorständen bzw. Geschäftsführungen der 21 Beteiligungen | 40 % (2022)<br>40 % (2023)<br>29 % (2024) | Die Anzahl ist auf 21 Beteiligungen gesunken (Stand: 31.12.2024) bedingt durch den interimsweisen Wechsel in der Geschäftsführung der KSA sowie dem Verkauf der Anteile an der Deutschen Messe AG, enercity AG und Misburger Hafengesellschaft mbH mit entsprechenden Auswirkungen auf den Frauenanteil in Vorständen bzw. Geschäftsführungen.  |
| 01.04<br>Gedenkstätte Ahlem        | <b>Ziel: Demokratie stärken – Antifeminismus als Strategie von Demokratiegegner*innen entgegentreten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vernetzung mit feministischen Akteur*innen</li> <li>Aufnahme in die Veranstaltungsplanung</li> <li>Entwicklung von Gegenstrategien</li> </ul> |   |   | Bislang nicht umgesetzt, Ziel wurde neu entwickelt. Mit der Einrichtung einer Stelle für Demokratiestärkung im Jahr 2025 und der Etablierung der Dachmarke Demokratiregion ist eine Plattform geschaffen worden, um aktiv für die Demokratie einzustehen. Da ein einigendes Element von Demokratiegegner*innen Antifeminismus ist, ist ein Einstehen für Werte wie die Gleichstellung von Frauen und Männern ein essentieller Bestandteil dieses Einsatzes. |
| 01.05<br>Stabsstelle Krankenhäuser | -   | -   | -   | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.  |

## 11 Service Personal – Querschnittsbereich,

s. eigenes Kapitel + Gleichstellungsplan für aktuelle Statistiken und weitere Maßnahmen

# 13 Fachbereich Kommunikation, Protokoll und Regionspartnerschaften

| OE UND TITEL  | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND                                | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|---|---|---|---|---|
| <b>13.01</b><br>Pressestelle und digitale Plattformen                 | <b>Ziel: Geschlechtergerechte Repräsentanz in Wort und Bild</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es erfolgt eine geschlechtergerechte Bildauswahl für die Veröffentlichungen der Pressestelle, inkl. der Social-Media-Kanäle</li> <li>▪ Pressemitteilungen werden geschlechtergerecht formuliert</li> </ul> | Anzahl Pressemitteilungen   | 640 (2022)<br>537 (2023)<br>476 (2024)    | Eine geschlechtergerechte Sprache wird nicht nur in Pressemitteilungen, sondern auch auf allen anderen Kommunikationskanälen angewendet. Auf Bildmaterialien wird eine ausgeglichene Darstellung realisiert. Es werden zunehmend andere Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit genutzt, woraus die sinkende Anzahl der Pressemitteilungen resultiert.   |
| <b>13.02</b><br>Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit       | <b>Ziel: Bekanntmachung und Nutzung der neuen Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umsetzung vertiefender Formate der internen Kommunikation</li> </ul>  | Anzahl Meldungen TTT + Intranet                                     | 11 (2022)<br>9 (2023)<br>8 (2024)         | Veröffentlichungen werden in geschlechtergerechter Sprache verfasst. Ältere Internet-Veröffentlichungen werden im Rahmen einer Aufräuminitiative nach und nach gelöscht.  |
| <b>13.03</b><br>Protokoll, Veranstaltungen und Regionspartnerschaften | <b>Ziel: Geschlechtergerechte Repräsentanz bei Veranstaltungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausgewogene Besetzung der Podien</li> </ul>   | Anteil weiblicher Referentinnen und Künstlerinnen an der Gesamtzahl | 49 % (2023)<br>43 % (2024)                | Bei Veranstaltungen mit kulturellem Akzent sollen Künstlerinnen künftig noch in stärkerem Maß vertreten sein. Zudem sollen bei Veranstaltungen wie dem Regionentdeckertag Angebote geschaffen werden, die die Gleichstellung fördern. Im Rahmen des Entdeckertages gab es eine Kooperation mit dem Künstlerinnennetzwerk Women* in Music. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2023: 65 von 134 Künstler*innen weiblich;</li> <li>▪ 2024: 24 von 56 Künstler*innen weiblich.</li> </ul> |
|   | <b>Ziel: Gleichberechtigte Ehrungen für Ehrenamtliche</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Familienfreundliche Ordensaushändigungen</li> </ul>  | Frauenanteil an verliehenen Orden                                   | 14 % (2022)<br>46 % (2023)<br>41 % (2024) | Entscheidung liegt beim Bundespräsidialamt, das eine vermehrte Verleihung an Frauen anstrebt. Es werden Kinderorden an die anwesenden Kinder verliehen. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2022: 6 Männer, 1 Frau;</li> <li>▪ 2023: 13 Männer, 11 Frauen;</li> <li>▪ 2024: 13 Männer, 9 Frauen</li> </ul>   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bei Ehrungen werden die Kommunen auf Paritätsgesetz hin gewiesen</li> </ul>  | Frauenanteil an Ehrenamt im Fokus (Ziel: min. 50 %)                 | 58 % (2022)<br>61 % (2023)<br>41 % (2024) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2022: 24 Männer und 33 Frauen, 8 Projekte/Vereine</li> <li>▪ 2023: 11 Männer, 17 Frauen, 10 Projekte/Vereine</li> <li>▪ 2024: 17 Männer, 12 Frauen, 6 Projekte/Vereine</li> </ul>  |
|   | <b>Ziel: Paritätische Jugendbegegnungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auswahl der Teilnehmenden</li> </ul>   | Mädchenanteil an Jugendaustauschen                                  | 47 % (2022)<br>53 % (2023)                | Im Jahr 2024 wurde kein Austausch durchgeführt, auf dessen Auswahlprozess wir einen Einfluss hatten.  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erarbeitung einer Förderrichtlinie für Jugendbegegnungen</li> </ul>  |   |   | Bisher nicht umgesetzt.   |

## 19 Gleichstellung – Querschnittsbereich, s. eigenes Kapitel

### 30 Service Recht

| OE UND TITEL                                    | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT                                 |
|---|--|-----------|------------|--|
| <b>30.01</b><br>Recht                           | -  | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |
| <b>30.02</b><br>Zentrale Vergabeangelegenheiten | Ziel wird aktuell erarbeitet. Es gab keine Ziele und Maßnahmen in 2022 – 2024. |           |            |  |

### Dezernat I

### Öffentliche Sicherheit, Zuwanderung, Gesundheit und Verbraucherschutz

| OE UND TITEL   | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT                                 |
|--|---|-----------|------------|--|
| <b>I. 4</b><br>Stabsstelle Lehr- und Forschungsge sundheitsamt | Die Stabsstelle befindet sich im Aufbau. Es wurden noch keine Ziele und Maßnahmen entwickelt. |           |            |  |
| <b>14</b><br>Rechnungs prüfungsaamt                            | -   | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |

### 32 Fachbereich Öffentliche Sicherheit

| OE UND TITEL                                       | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR   | AKT. STAND                                       | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|--|--|---|--|--|
| <b>32.01</b><br>Allgemeine Ordnungsangelegenheiten | <b>Ziel: Schutz vor Gewalt und Menschenhandel in der Sexarbeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bei den verpflichtenden Informationsgesprächen mit den Sexarbeiter*innen werden allein weibliche Fachkräfte zur Schaffung einer vertraulichen Atmosphäre eingesetzt.</li> <li>Aufsuchende Arbeit zur Sensibilisierung und Vernetzung, um Hinweisen zu Menschenhandel und Zwangsprostitution nachzugehen</li> </ul> | Anzahl geführte Gespräche mit Sexarbeiter*innen<br>Davon Anzahl Verdachtsfälle Menschenhandel | 222 (2023)<br>215 (2024)<br>0 (2023)<br>2 (2024) | <ul style="list-style-type: none"> <li>222 Beratungsgespräche in 2023 (90 Erstberatungen, 132 Verlängerungen)</li> <li>215 Beratungsgespräche in 2024 (70 Erstberatungen und 145 Verlängerungen)</li> </ul> Aushändigung von Informationsmaterialien (mehrsprachig) bei Beratungsgesprächen vor Ort. Die Gespräche werden von Sprachmittlenden begleitet. Hinweise wurden an andere Beteiligte (u. a. Polizei, Beratungsstelle) übermittelt. |

| OE UND TITEL   | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR  | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|--|--|--|------------|--|
| <b>32.08</b><br>Fahrerlaubnis-angelegenheiten        | -  | -  | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.   |
| <b>32.09</b><br>KfZ-Zulassungsangelegenheiten        | -  | -  | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.   |
| <b>32.10</b><br>Zentrale Ordnungswidrigkeiten        | -  | -  | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.   |
| <b>32.11</b><br>Zentrale Fachbereichsangelegenheiten | -  | -  | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.   |
| <b>32.12</b><br>Bevölkerungsschutz                   | <p><b>Ziel: Entwicklung von Fördermaßnahmen zur Steigerung der Anzahl von Frauen in der Regionsfeuerwehr</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alle Feuerwehrtechnischen Zentralen sind mit geschlechtergerechten Umkleiden und sanitären Anlagen ausgestattet (FTZ Ronnenberg in Planung).</li> <li>▪ Geschlechtsspezifische Barrieren in den Prüfungen sind abgebaut.</li> <li>▪ Die Funktion einer „Beauftragten für den Bereich Vereinbarkeit Feuerwehr, Familie und Beruf der Regionsfeuerwehr Hannover“ ist eingerichtet und besetzt.</li> <li>▪ Ausbau geschlechtsspezifischer Personalentwicklung (FSJ und Zukunftstag)</li> <li>▪ Nutzung eines e-Learning-Portals für die Regionsfeuerwehr für die Aus- und Fortbildung der ehrenamtlichen Feuerwehreinsatzkräfte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Ehrenamt.</li> </ul> | <p>Anteil Frauen in der Regionsfeuerwehr</p> <p>15 % (2022)<br/>16 % (2023)<br/>17 % (2024)</p> <p>Anteil Frauen an Führungskräften</p> <p>0 %</p> |            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2022 waren 1.459 von insg. 9.479 Mitgliedern Frauen.</li> <li>▪ 2023 waren 1.582 von insg. 9.975 Mitgliedern Frauen.</li> <li>▪ 2024 waren 1.583 von insg. 9.438 Mitgliedern Frauen.</li> </ul> <p>Keine Frauen als Führungskraft in der Regionsfeuerwehrführung.</p> <p>An der FTZ Neustadt sind mehr Alternativen für die Erreichung von bestimmten KJ-Werten im Rahmen der Ausbildung geschaffen worden.</p> <p>Aktuell teilen sich zwei Frauen die Aufgabe. Mit einer verbesserten Vereinbarkeit ist die Hoffnung verbunden, mehr Frauen aus der Jugendfeuerwehr in die Freiwillige Feuerwehr zu bekommen.</p> <p>Im Rahmen des Zukunftstages werden jedes Jahr 6 Plätze für Mädchen an den FTZen angeboten. In der Verwaltung des Rettungsdienstes werden beim Zukunftstag 2 Jungen eingeladen. Seit 01.08.2024 kein Angebot einer FSJ-Stelle mehr im Brandschutz, nur noch für die FTZ. Umstellung auf Angebot Praktikumsstellen für Umschulende.</p> <p>Umstellung seitens des Landes auf modulare Ausbildungen via StudIP und Umstellung auf Selbststudium und online-Angebote.</p> |

| OE UND TITEL           | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|------------------------|--|-----------|------------|--|
| 32.13<br>ServiceCenter | <b>Ziel: Familienfreundliche Ausgestaltung der Wartezone</b>   |           |            | Die neuen Räumlichkeiten für das Service Center sind Anfang September 2023 fertig gestellt worden.                                 |
|                        | ▪ Gemeinsame Nutzung der Spieletecke mit dem Team Zuwanderung im Zuge der Neugestaltung der Kund*innenzone |           |            | Bisher nicht umgesetzt: Räumlichkeiten des Team Zuwanderung noch im Bau. Aktuell keine Spieletecke im Service Center eingerichtet. |
|                        | ▪ Unisex-Wickelmöglichkeit und Stillecke sind vorhanden  |           |            | Es wurde ein Stillmöbel eingesetzt, dass sich in der Praxis bisher nicht bewährt hat. Hier muss nachgesteuert werden.              |

## 33 Fachbereich Zuwanderung und Migration (bis 2022 firmierte der FB 33 u.a. als Team 32.02 Zuwanderung)

| OE UND TITEL   | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR   | AKT. STAND                                | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|--|--|---|---|--|
| 33.01<br>Zentrale Aufgaben<br><br>33.02<br>Aufenthalts-/ Asylrecht 1<br><br>33.03<br>Aufenthalts-/ Asylrecht 2<br><br>33.04<br>Aufenthalts-/ Asylrecht 3<br><br>33.05<br>Staatsangehörigkeitsangelegenheiten | <b>Ziel: Geschlechtergerechte Zugänge und Beratung</b><br>▪ Beratung zugunsten eines eigenständigen Rechts auf Asyl, das nicht an den Ehemann gebunden ist | Frauenanteil an Personen mit Aufenthaltsgestattung                    | 42 % (2022)<br>32 % (2023)<br>36 % (2024) | Stand 31.12.2024: insgesamt 4616 Personen im Asylverfahren, die über eine Aufenthaltsbestätigung verfügen (männlich 2949, weiblich 1666, divers 1)   |
|  | ▪ Angebot einer Orientierungsberatung  | Frauenanteil an der Orientierungsberatung                             | 51 % (2022)<br>52 % (2023)<br>44 % (2024) | Die Orientierungsberatung fand 2024 lediglich telefonisch statt und wird seit dem 01.01.2025 wieder vor Ort angeboten.   |
|  | ▪ Wiederaufnahme: Schulungen der Teammitglieder zum Thema „Häusliche Gewalt“   |   | -   | Bisher nicht umgesetzt. 2025 wird ein Konzept für eine strukturierte interne Weiterbildung erarbeitet („Lernwerkstatt“). Die Schulung zu häuslicher Gewalt soll fester Bestandteil werden. |
|  | <b>Ziel: Förderung gesellschaftlicher Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte</b>   | Anteil Frauenfördermittel am „Regionsfonds für Vielfalt und Teilhabe“ | 34 % (38.775,45 €)                        | Die Maßnahmen zeigen deutliche positive Effekte. Der Investitionsbedarf in diesem Bereich steigt mit den Zahlen der zugewanderten Frauen und Mädchen.                                      |
|  | ▪ Geschlechtergerechte Förderung durch den Regionsfonds  |   |   |  |
|  |  |   |   |  |

## 39 Fachbereich Verbraucherschutz und Veterinärwesen

| OE UND TITEL               | ZIELE UND MAßNAHMEN | INDIKATOR | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT                                 |
|----------------------------|---------------------|-----------|------------|--|
| 39.01<br>Verbraucherschutz | -                   | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |
| 39.02<br>Fleischhygiene    | -                   | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |
| 39.03<br>Veterinärwesen    | -                   | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |

## 53 Fachbereich Gesundheitsmanagement

| OE UND TITEL  | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR  | AKT. STAND                                | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|---|--|--|---|---|
| 53.11<br>Zentrale Fachbereichsangelegenheiten                                     | -  | -  | -   | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.  |
| 53.43<br>Amtsärztliche Untersuchung   | <b>Ziel: Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedarfe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Angebot gleichgeschlechtlicher amtsärztlicher Untersuchung</li> </ul>   |  |   | Für Frauen ist eine gleichgeschlechtliche Begutachtung ermöglicht. 2024 wurde eine männliche Person eingestellt, so dass auch Männern eine gleichgeschlechtliche Begutachtung angeboten werden kann.  |
| 53.41<br>Regionale Netzwerke  | <b>Ziel: Beratung und Prävention zu HIV und anderen sexuell übertragbaren Infektionen unter Geschlechteraspekten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sprechstunden für sexuell übertragbare Infektionen (HIV und STI) für die Öffentlichkeit</li> </ul> | Frauenanteil Testberatungen (Blutabnahmen und Befunderöffnungen) | 32 % (2022)<br>36 % (2023)<br>38 % (2024) | Anzahl der Testberatungen insgesamt 415 (2022), 455 (2023), 361 (2024).   |
| 53.42<br>Beratungsstellen für sexuelle Gesundheit (firmierten bis 2024 als 53.08) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sprechstunden für sexuell übertragbare Infektionen (HIV und STI) für Sexarbeiter*innen</li> </ul>   | Frauenanteil Beratungs- und Untersuchungskontakte zu HIV/STI     | 87 % (2022)<br>80 % (2023)<br>78 % (2024) | Anzahl der Beratungs- und Untersuchungskontakte zu HIV/STI insgesamt 187 (2022), 242 (2023), 129 (2024). Die Einführung von Online-Beratung, die die Erreichbarkeit der Beratungsstelle verbessern und sie damit auch einem Personenkreis öffnen soll, für den die Beratungsstelle schwer erreichbar ist, konnte aus technischen Gründen erst Anfang 2024 erfolgen. |

| OE UND TITEL | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND                             | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|--------------|---|---|--|--|
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Streetwork und Safer-Work-Schulungen für Sexarbeiter*innen</li> </ul>  | Erreichte Sexarbeiterinnen                                    | 297 (2022)<br>257 (2023)<br>98 (2024)  | 2024 waren zeitweilig einige Sozialarbeiterinnenstellen nicht besetzt. Die aufsuchende Arbeit musste in diesen Zeiträumen ruhen, da Streetwork aus Sicherheitsgründen immer nur (mindestens) zu zweit durchgeführt wird.   |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Untersuchungs- und Beratungsangebot „Gaysund?“</li> </ul>  | Anzahl erreichte Personen                                     | 196 (2022)<br>255 (2023)<br>273 (2024) | Das aufsuchende Angebot für Männer, die Sex mit Männern (MSM) haben, wird zunehmend genutzt. Angesichts steigender Zahlen der STI unter MSM ist dies ein wichtiger Baustein zur Unterbrechung von Infektionsketten.  |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ STI-Check-Angebot für heterosexuelle Menschen und lesbische Frauen* mit einem erhöhten Risiko</li> </ul>   | Wahrgenommene Termine für den STI-Check                       | 30 (2022)<br>66 (2023)<br>92 (2024)    | Der Fokus des Angebotes liegt auf der Unterbrechung von Infektionsketten durch Testung und der Vermittlung von Informationen zur Risikominimierung.<br>2022 wurden die Termine von 34 Frauen (53 %) und 15 Männern wahrgenommen. 2023 wurden die Termine von 29 Frauen (44 %), 36 Männern (54,5 %) und 1 diverse Person (1,5 %) in Anspruch genommen worden. In 2024 hatten 35 Frauen (38 %), 56 Männer (61 %), 1 diverse Person (1 %) das Angebot wahrgenommen.   |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Präventionsvorträge in Schulen und anderen Einrichtungen unter Geschlechteraspekten</li> </ul>   | Durchgeführte Präventionsveranstaltungen in Schulen           | 0 (2022)<br>5 (2023)<br>7 (2024)       | Sensibilisierung von Schüler*innen zu Themen der Sexuellen Aufklärung und Gesundheit   |
|              | <p><b>Ziel: Schutz vor Gewalt und Menschenhandel in der Prostitution</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Finanzierung der Sozialarbeit sowie eigenes Beratungsangebot im Café Nachschicht, einem Rückzugsort für Frauen auf dem Straßenstrich</li> </ul> | Erreichte Sexarbeiterinnen im Café Nachschicht                | 110 (2022)<br>367 (2023)<br>444 (2024) | Zusätzlich wurden 145 Frauen beim Rundgang über den Straßenstrich erreicht und versorgt.<br>Die Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit der Region hat im Mai 2022 ihre Tätigkeit im Café Nachschicht und auf dem Straßenstrich wieder aufgenommen.  |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verpflichtende Gesundheitsberatung nach dem Prostituiertenschutzgesetz, u.a. Angebot von Informationen und Gespräch bei Verdacht auf Zwangslage</li> </ul>   | Erreichte Sexarbeiter*innen in den verpflichtenden Beratungen | 505 (2022)<br>644 (2023)<br>669 (2024) | Die Beratungen verteilen sich wie folgt auf die Geschlechter: 2022 waren 498 Personen weiblich (98,6 %), 3 männlich (0,6 %) und 4 divers (0,8 %). 2023 waren 640 Personen weiblich (99,4 %) und 4 männlich (0,6 %).  |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Online-Streetwork auf verschiedenen Plattformen im Internet, insbesondere um männliche Sexarbeitende zu erreichen</li> </ul>   | Kontaktaufnahmen mit männlichen* Sexarbeitenden               | 682 (2023)<br>339 (2024)               | 683 Kontaktaufnahmen mit männlichen* Sexarbeitenden seit Juli 2023 (davon 607 Erst- und 76 Wiederholungskontakte) die sich auf 558 cis-männliche, 40 transweibliche, 13 transmännliche, 8 nichtbinäre, 4 andere und 60 ohne Angaben einer geschlechtlichen Selbstidentifikation verteilen. Diese Kategorien sind auf der Plattform vorgegeben. In 2024 gab es im Untersuchungsteam krankheitsbedingt nur eingeschränkt personelle Kapazitäten für mehr Termine. Daher wurde die Akquise über HUNQZ zeitweilig reduziert. |

| OE UND TITEL  | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND   | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|---|---|---|--|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>aufsuchende Arbeit in sog. Lovemobils</li> </ul>   | Erreichte Sexarbeiterinnen durch aufsuchende Arbeit | 37 (2022)<br>110 (2023)<br>102 (2024)                      | Sexarbeiterinnen werden an den unterschiedlichen Arbeitsplätzen erreicht und erhalten so einen niedrigschwälligen Zugang zu den Beratungsstellen.  |
|   | <b>Ziel: Keine Schwangere soll ohne vor- und nachgeburtliche Betreuung sein</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung der vor- und nachgeburtlichen Untersuchungen bei Schwangeren ohne Krankenversicherung</li> </ul>                                    | Anzahl Untersuchungstermine                         | 176 (2022)<br>168 (2023)<br>177 (2024)                     | Reduktion von Risiken in der Schwangerschaft und zeitnahe Versorgung in Kliniken bei entsprechenden Bedarfen   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hebammenzentrale: Beratung von Schwangeren und Interessierten zu Hebammenleistungen, Vermittlung von Hebammenkontakten, Netzwerkarbeit</li> </ul>  | Jährliche Beratungsanfragen per Telefon und Mail    | 876 (2023)<br>774 (2024)                                   | Frauen, die trotz Vermittlung keine Hebammen finden, werden individuell unterstützt. Eine Wirkungskontrolle ist nur sehr eingeschränkt möglich, da es keine Rückmeldung zur erfolgten Vermittlung gibt.  |
|   | <b>Ziel: Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung eines Gesundheitsprojekts in zwei Stadtteilen, die die unterschiedlichen Zugangswege von Frauen und Männern fokussieren</li> </ul>                         | Erreichte Personen nach Geschlecht                  | 55 Frauen, 30 Männer (2022)<br>60 Frauen, 15 Männer (2023) | Es wurde eine digitale Übersichtskarte von Angeboten (für Erwachsene) in Mittelfeld sowie in Stöcken veröffentlicht. Durch die vielfältigen Angebote wurden im Projektzeitraum (2019 – 2023) direkt etwa 2.000 bis 3.000 Menschen in den beiden Stadtteilen erreicht. Die Zahlen beziehen sich auf die Teilnahme an Bewegungs- und Ernährungsangeboten mit TN-Zählung.   |
| 53.44<br>Beratungsstelle<br>TBC   | <b>Ziel: Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedarfe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ermöglichung von gleichgeschlechtlicher Untersuchung</li> <li>Einsatz von geschlechtergemischten Teams bei Informationsveranstaltungen in Einrichtungen</li> </ul> | Anteil gemisch-geschlechtlichen Teams               | 50 %   | Für Frauen ist eine gleichgeschlechtliche Begutachtung ermöglicht. Für Männer ist dies nicht bei allen Untersuchungen möglich.<br><br>4 Infoveranstaltungen wurden durchgeführt davon 2 gemischgeschlechtliche, 2 durch männliche Teams. Da Frauen bei intimen Fragestellungen lieber mit Frauen sprechen, ist durch den gemischgeschlechtlichen Einsatz eher gewährleistet, dass Fragen auch gestellt werden. |
| 53.21<br>Umwelthygiene  | –   | –   | –  | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.   |
| 53.20<br>Fachdienst<br>Infektions. und<br>umweltbezogener<br>Gesundheits-<br>schutz | –   | –   | –  | In der bisher erfolgten Aufarbeitung der Pandemie ist in den Fachaufgaben der Teams 53.22-24 bisher keine Gleichstellungsrelevanz ersichtlich. Bei der geplanten Erstellung des Infektionsalarmsplans (Pandemieplan) wird die Frage nach geschlechtsspezifischen Auswirkungen einfließen.  |
| 53.80<br>Bürgerservice und<br>Recht   | –   | –   | –  | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.   |

## Dezernat II

# Soziales, Teilhabe, Familie und Jugend

| OE UND TITEL                                       | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR  | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|--|---|--|------------|--|
| II.3<br>Stabsstelle Sozialplanung                  | <b>Ziel: Abbau geschlechtsbedingter Teilhabe- und Zugangsbeschränkungen zu Angeboten und Hilfen durch Sichtbarmachen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ in verschiedenen Formaten, bspw. „Sozialmonitoring“, Berichtsreihe „Impuls Sozialplanung“ (unregelmäßig), Berichtsreihe „Im Fokus“ (ab 2024) (in größeren Abständen) mit geschlechtsspezifischen Daten / Auswertungen zur Sichtbarmachung der Handlungsfelder und Handlungsbedarfe</li> </ul> | Anteil der von II.3 in 2022 ff. veröffentlichten Berichte und Impuls-Papiere mit Ausweisung geschl.spez. Daten an der Gesamtzahl der Berichte von II.3 | 100 %      | <p>Das Aufgabenfeld „Gleichberechtigung von Männern und Frauen verwirklichen“ ist mit 12 Kennzahlen dauerhafter Teil des Sozialmonitorings.</p> <p>In 2024 wurde ein Frauenhausmonitoring etabliert. Ab 2025 wird mittels eines erweiterten Fragebogens für die schutzsuchenden Frauen und deren Kinder die Situation in den Frauenhäusern der Region Hannover ausführlicher erhoben, dokumentiert und evaluiert werden (s. Kap. 3.7 Schutz vor Gewalt).</p> |
| II.4<br>Beauftragte für Menschen mit Behinderungen | <b>Ziel: Information der Öffentlichkeit zu den besonderen (Schutz-)Bedarfen von Frauen / Mädchen mit Behinderung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kooperation mit zielgruppenspezifischen Einrichtungen und Projektfinanzierung</li> </ul>  |  |            | <p>Frauen und Mädchen mit Behinderung sind zwei- bis dreimal häufiger von Gewalt betroffen als Frauen und Mädchen ohne Behinderung. Durch die Ko-Finanzierung spezieller Angebote für Mädchen und Frauen mit Behinderung können spezifische Projekte durchgeführt werden.</p>  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisierung und Vernetzung im Regionsforum</li> </ul>   |  |            | <p>Im Regionsforum (Behindertenbeirat der Region Hannover) wird regelmäßig über die Arbeit und die Angebote zur Prävention von sexueller Gewalt berichtet.</p>   |

## 50 Fachbereich Soziales

| OE UND TITEL  | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR                 | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|---|--|---------------------------|------------|---|
| 50.02<br>Grundsatz Existenzsichernde Leistungen und Prüfung | <b>Ziel: Schaffung weiterer Familienplätze in Frauenhäusern der RH zur Umsetzung der Istanbulkonvention</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neueinrichtung eines weiteren Frauenhauses, in Form eines gesicherten Frauenhauses</li> </ul> | Anzahl der Familienplätze | 170        | <p>Eröffnung eines gesicherten Frauenhaus in Burgdorf im Mai 2022 mit Platz für bis zu 12 Frauen und 15 Kinder. Die noch fehlenden 42 Plätze zur Erreichung der Empfehlung aus der Istanbul-Konvention (212 Plätze) werden in Abstimmung mit der AG Frauenhäuser bei entsprechender Auslastung geschaffen. Der Fokus liegt auf Schaffung von Plätzen im Übergangswohnen. Dazu gibt es konkreten Kontakt zu einer Umlandgemeinde. (S. auch Kap. 3.7 Schutz vor Gewalt)</p> |

| OE UND TITEL  | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR  | AKT. STAND   | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|---|---|--|--|--|
|   | <p><b>Ziel: Schutz vor einer ungeplanten oder ungewollten Schwangerschaft und Unterstützung selbstbestimmter Sexualität</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kostenübernahme von verschreibungspflichtigen Verhütungsmitteln für mittellose Personen oder Leistungsbezieher*innen auch über das 23. Lebensjahr hinaus</li> <li>mehrsprachige Flyer zur Kostenübernahme von Verhütungsmitteln für Transferleistungsempfängerinnen</li> </ul> | Kostenübernahme Anzahl (Vergleich Vorjahr)                       | 829 (2021)<br>778 (2022)<br>746 (2023)   | Zur Kostenübernahme von Verhütungsmitteln liegen abschließende Zahlen für 2024 noch nicht vor. Die rückgehende Inanspruchnahme liegt im Bundestrend, statt der Pille wird zunehmend auf Verhütung mittels Kondomen zurückgegriffen.  |
| 50.06<br>Hilfen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten | <p><b>Ziel: Frauen in besonderen sozialen Schwierigkeiten, insbesondere in Wohnungsnotfällen, sichtbar machen und erreichen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Frauenspezifische Angebote werden erhöht</li> <li>Konzeptionelle Anpassungen der Angebote, Abstimmungen mit dem Land Niedersachsen als überörtlichem Leistungsträger zum Abschluss entsprechender Leistungsvereinbarungen</li> </ul>                                       |  |  | <p>Es sind spezifische Leistungen für die Hilfe zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten (§§ 67 ff. SGB XII) für Frauen vereinbart: Zwei Einrichtungen für ein Übergangswohnen, einen Tagesaufenthalt und ambulante Hilfe in Beratungsstellen und in Form von Begleitetem Wohnen. Darüber hinaus gibt es eine stationäre Einrichtung für Frauen und eine weitere, die neben Plätzen für Männer und Paare auch welche für Frauen vorhält. (s. Kap. 3.6 Soziales).</p> <p>Bspw. wurde beim Projekt Plan B – okay die Verweildauer von drei auf sechs Monate erhöht, was zu einer deutlichen Steigerung des Frauenanteils geführt hat.</p> |
| 50.07<br>Betreuungsangelegenheiten                                  | <b>Ziel: Genderspezifische Aspekte sind bei der Ausgestaltung von Angeboten berücksichtigt</b>  | Anteil Frauen an allgemeinen Angeboten der ambulanten Hilfen     | 31 % (2022)<br>35 % (2023)   | Zahlen für 2024 liegen noch nicht vor. Gewaltschutz und Geschlechtergerechtigkeit müssen sowohl in der Konzeption als auch in der räumlichen Ausgestaltung umgesetzt werden. Hierfür sind Fortbildungen sowohl für die Mitarbeitenden in den Einrichtungen als auch die der Region vorgeschrieben.   |
| 50.08<br>Haushalt und Finanzen<br>Soziales                          | <b>Ziel: Geschlechtssensible Betreuung ermöglichen</b>  |  |  | Zahlen werden nicht erhoben.   |
|   | <p><b>Ziel: Sichtbarmachung von gesellschaftlichen geschlechtsspezifischen Entwicklungen, um zielgenaue Maßnahmen zu entwickeln</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>durch Auswertungen von Personendaten bei Inanspruchnahmen von Leistungen nach SGB XII oder AsylbLG konsequent getrennt nach Geschlechtern</li> </ul>   | Frauenanteil Leistungsempfängernde AsylbLG (ohne LHH)<br>SGB VII | 47 % (2022)<br>43 % (2023)<br>43 % (2024)<br><br>54 % (2022)<br>53 % (2023)<br>54 % (2024) | Die Daten werden in regelmäßigen Berichten und im Rahmen des Controllings regelmäßig ausgewertet. Die Daten der Landeshauptstadt liegen zum Erhebungszeitpunkt im Bereich AsylbLG nicht vollständig vor.   |

| OE UND TITEL  | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR                                     | AKT. STAND                                | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|---|---|---|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Im Rahmen der Förderung der Schuldnerberatungsstellen in der Region Hannover: Analyse und Auswertung von geschlechterspezifischen Daten im Bereich der freiwilligen Förderungen der Region Hannover (Inanspruchnahmen nach Geschlecht u.ä.)</li> </ul> | Frauenanteil Schuldner*innen-beratung         | 44 % (2021)<br>44 % (2022)<br>43 % (2023) | Fälle mit den Geschlechtsausprägungen „unbekannt“ oder „divers“ werden aus Gründen statistischer Geheimhaltung auf die übrigen Geschlechtsausprägungen verteilt.<br>Daten für das Jahr 2024 liegen noch nicht vor.   |
| 50.11<br>Bildungs- und Teilhabeleistungen                 | <b>Ziel:</b> Die Kinder von Alleinerziehenden sollen gemäß ihres Anteils an Leistungsempfänger*innen an den BuT-Leistungen partizipieren <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Öffentlichkeitsarbeit wird dahingehend überprüft, ob die Zielgruppe angesprochen wird.</li> </ul>         | Zahlen zur Inanspruchnahme im Jahresvergleich | 83 % (2022)<br>86 % (2023)<br>86 % (2024) | Inanspruchnahme der BuT-Leistungen ist gestiegen. Statistik wird aktuell nicht nach Geschlecht oder Status der Eltern aufgeschlüsselt. Es gab einen Info-Stand beim Frauen-Gesundheitstag des GKV-Bündnisses.  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kooperationen mit geeigneten Stellen, um die Zielgruppe besser zu erreichen (der Verband alleinerziehender Mütter und Väter, das Team Unterhaltsvorschuss usw.)</li> </ul>   |   |   | Mehrere Vorträge bei den Netzwerktreffen der „Frühen Hilfe – Frühen Chancen“. Eine Fortbildungsreihe mit dem FB 51 zum Thema „Armutssensible Arbeiten mit Familien“ für Multiplikator*innen. Herausgabe eines Leitfadens für Mitarbeitende an Schulen zum Thema BuT, eine Version für Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen ist geplant. |
| 50.13<br>Steuerung der Grundsicherung für Arbeitssuchende | <b>Ziel:</b> Integration von Frauen, insbesondere Alleinerziehenden und Frauen mit Fluchthintergrund, in den Arbeitsmarkt <ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffung bilingualer/mehrsprachiger Gruppenangebote, u.a. das Familien-Coaching-Center (FCC) mit Kinderbetreuung</li> </ul> | Der Anteil an Alleinerziehenden am FCC        | 70 %                                      | Die Auswertung von Inanspruchnahmen der neuen Gruppenangebote nach §16a SGB II bei besonderen Zielgruppen liegt aktuell noch nicht vor.<br>Als wesentliche Vermittlungshemmnisse in den Arbeitsmarkt bestehen zum einen die oft fehlende Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen sowie fehlende Kinderbetreuungsangebote.          |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Spezialisierung in den JobCentern innerhalb der Teams</li> </ul>   |   |   | Das FCC wird im Jahr 2025 aufgrund der starken Einsparungen nicht weitergeführt. Das JC wird mit eigenem Personal die Zielgruppe aus dem FCC (auch Alleinerziehende) aber weiter in den Fokus nehmen.  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>TN an Maßnahmen in Teilzeit bzw. flexibel möglich</li> </ul>   |   |   | Bei nahezu allen Förderangeboten ist die Inanspruchnahme auch in Teilzeit oder flexiblen Modellen möglich, um individuellen Besonderheiten aufgrund von familiären Betreuungspflichten oder anderen Einschränkungen gerecht zu werden.   |
| 50.14<br>Hilfe zur Pflege – Beratung und Planung          | <b>Ziel:</b> Geschlechtsspezifische Angebote rund um das Thema Alter, damit alle Geschlechter gemäß ihrem Anteil an der Zielgruppe erreicht werden <ul style="list-style-type: none"> <li>Geschlechtsspezifische Datenerhebung</li> </ul>   | Frauenanteil in den Beratungen                | 70 % (2022)<br>67 % (2023)<br>64 % (2024) | Deutlich wird, dass mehr Frauen die Beratung der Senior*innen- und Pflegestützpunkte in Anspruch nehmen.   |
| 50.15<br>Leistungen der Hilfe zur Pflege                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bedarfsoorientierte geschlechtsspezifische Gruppenangebote</li> </ul>  | Frauenanteil in den Gruppen                   | knapp 50 %                                | Stärkung der Selbstwirksamkeit von Männern und Frauen in höherem Lebensalter (zwei Gruppen).   |

| OE UND TITEL   | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR  | AKT. STAND                      | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|--|---|--|---------------------------------|---|
| 50.16<br>Wohnen  | <b>Ziel: Sensibilisierung für die Frauen aus Frauenhäusern als besondere Zielgruppe im Belegungsrecht</b><br>▪ regelmäßiger Austausch mit den Belegrechtsstellen der Kommunen   | Anzahl der Frauen aus dem Frauenhaus, die in Wohnungen vermittelt werden konnten | Statistik wird aktuell erstellt | Es gibt eine neue Richtlinienversion und eine erweiterte Belegungspraxis.   |
|  | <b>Ziel: Netzwerke zwischen Bewilligungsstelle, Wohnraumförderstellen und Vertreter*innen der Frauenschutzhäuser sind mit dem Ziel einer zügigen und angemessenen Wohnraumvermittlung an Betroffene aufgebaut.</b><br>▪ 2022 Entwurf Rahmenkonzept „Wohnraumversorgung durch Kooperation“ |  |                                 | 2025 startet die Region mit dem Modellvorhaben, einzelne Belegrechte selbst auszuüben. Das Modellvorhaben prüft, inwieweit die Frauenhäuser durch den Direktkontakt mit der Region entlastet werden und die Frauen so zeitnacher in eigene Wohnungen ziehen können. |
| 50.17<br>Fachaufsicht<br>existenzsichernde<br>Leistungen | –   | –  | –                               | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.  |

## 51 Fachbereich Jugend

| OE UND TITEL   | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND  | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|--|---|---|---|--|
| 51.01<br>Jugendhilfe-<br>planung und<br>Fachberatung<br>Kinderschutz | <b>Ziel: Frauenschutz und Kinderschutz vor (häuslicher) Gewalt</b><br>▪ Implementierung der Leitlinie im Rahmen eines Fachtags  | Fachtag   | 1   | Die Erarbeitung einer Leitlinie zwischen dem Kinderschutz und Frauenschutz wurde in 2022 abgeschlossen. Ein implementierender Fachtag „Zugänge und interdisziplinäre Kooperationen zwischen Frauen- und Kinderschutz“ hat am 26.09.2022 stattgefunden. |
|  | ▪ Fachkräfte des Frauenschutzes und Kinderschutzes tauschen sich im Rahmen eines Arbeitskreises zu den Schnittstellen Häusliche Gewalt und Kinderschutz aus und erhalten/verbessern so die Kooperationsqualität.    | Anzahl Treffen des AK   | 2 (2022)<br>2 (2023)  | Der Kooperationsrahmen ist in einer Leitlinie hinterlegt. Durch eine Stellenvakanz konnten die Treffen 2024 nicht wie geplant stattfinden, sollen in 2025 wieder aufgenommen werden.   |
|  | <b>Ziel: Bedarfsgerechte Unterstützung junger Frauen in besonderen Lebenslagen</b><br>▪ Fortführung des Projektes „Sprungbrett Ausbildung in Teilzeit (SpATZ)“ für junge Frauen* mit Kind(ern) (vgl. 1325 (V) BDs). | Anteil der jungen Frauen mit Einstieg in die Ausbildungsphase an allen jungen Frauen der vorangegangenen Vorbereitungsphase | 2022: 47 % (8 von 17)<br>2023: 52 % (11 von 21)<br>2024: 53 % (10 von 19) | Die angestrebte Einmündungsquote beträgt 75 %. Aufgrund persönlicher Lebensumstände, gesundheitlicher Problematiken, beruflicher Orientierungsbedarfe u.a. gelingt der Ausbildungseinstieg bislang noch nicht im Umfang der angestrebten Zielquote.    |

| OE UND TITEL   | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR  | AKT. STAND                                   | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|--|---|--|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortführung des Projektes „Förderung der Jugendwerkstätten im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 31.03.2025“ (vgl. 0758 (V) BDs); hier: Jugendwerkstatt „Roter Faden“ in Ronnenberg (Zielgruppe: junge Frauen unter 27 Jahren)</li> </ul>   | Anteil der jungen Frauen mit Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Maßnahmen nach dem SGB II + III sowie schulischen Bildungsgängen an allen jungen Frauen nach Austritt im vergangenen Jahr. | 46 % (2022)<br>54 % (2023)<br>69 % (2024)    | Das Jobcenter hat seine Förderung zum 31.12.2024 eingestellt. Die Jugendwerkstatt ist seitdem auch für andere Zielgruppen geöffnet, insbesondere für junge Personen mit Fluchterfahrung. Die aktuelle Landesförderung durch die NBank und die Region Hannover läuft noch bis 31.12.2027.   |
| 51.02<br>Wirtschaftliche Jugendhilfe                   | -   | -  | -  | Aktuell liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.  |
| 51.03 Beistandschaften, Vormundschaften, Pflegschaften | <p><b>Ziel:</b> Mit Hilfe der unterschiedlichen Leistungen des Teams soll das signifikante Armutsriskiko von Alleinerziehenden zumindest teilweise abgesenkt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratungen finden in den Jugendhilfestationen statt, um vorhandene Hemmschwellen bei der Inanspruchnahme abzubauen und den Dienstleistungscharakter der Beratungen und Unterstützungen weiter zu verdeutlichen</li> </ul> | Zahl der Beistandschaften  | 2.146 (2022)<br>2.147 (2023)<br>2.360 (2024) | Seit 2024 kann der Nachweis der Alleinsorge digital erlangt werden. Unterhaltpflichtige Elternteile, zumeist Väter, wurden in Anspruch genommen. 2024 konnten so 8.294.717,21 € eingenommen werden (Vorjahr: 7.539.505,85 €). Die gestiegenen Beistandschaften lassen sich auf die intensivierte Zusammenarbeit mit den Jugendhilfestationen und den Beratungen vor Ort und auch aus der Zuspitzung der wirtschaftlichen Lage in vielen Familien zurückführen. |
| 51.04<br>Unterhaltsvorschuss                           | <p><b>Ziel:</b> Unterhaltpflichtige Elternteile, meist Väter, stärker in die Verantwortung nehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zeitnahe und konsequente Beantragung und Durchsetzung von Unterhaltstiteln</li> </ul>  | Anzahl der Kinder / Jugendlichen, die einen Unterhaltsvorschuss erhalten   | 4.417 (2022)<br>4.651 (2023)<br>4.761 (2024) | Die betreuenden Elternteile werden im UVG-Leistungsbezug für jedes Kind gesondert erfasst. Die prozentuale Verteilung nach Geschlechtern bewegt sich stets im Bereich von 90 % weiblichen zu 10 % männlichen betreuenden Elternteilen.   |
| 51.11<br>ASD Koordination / ASD Jugendhilfestationen   | <p><b>Ziel:</b> Frauenschutz und Kinderschutz vor häuslicher Gewalt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Orientierung an der Arbeitshilfe Frauenschutz-Kinderschutz</li> </ul> <p><b>Ziel:</b> Teilhabechancen von Alleinerziehenden stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Austausch über Unterstützungsangebote im Netzwerk „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“</li> </ul>   | Anzahl der Austauschtreffen über das Netzwerk Frühe Hilfen auf kommunaler Ebene  | 4 (2024)                                     | Kontinuierliche Berücksichtigung der in der Arbeitshilfe formulierten Strukturen der Zusammenarbeit. Mitarbeit in kommunalen Netzwerken gegen häusliche Gewalt und fachlicher Austausch mit den zuständigen Polizeikommissariaten.   |

| OE UND TITEL  | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR   | AKT. STAND                                | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|---|--|---|---|--|
| 51.14<br>Beratungsstellen für Eltern, Kinder und Jugendliche (BEKJ) | <p><b>Ziel: Geschlechtersensible Beratung und Unterstützung für Kinder und Jugendliche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Geschlechtsspezifische Gruppen zu „Selbstsicherheit“ oder „Wut“</li> </ul>   | Teilnehmendenanzahl für geschlechtsspezifische Gruppen                                | 24  | Seit 2021 werden Fachberatungsstellen mit dem Themenschwerpunkt „Gewalt“ und „Gender“ für 20 Kommunen durch die Region aufgrund des Versorgungskonzepts Beratungsleistungen gefördert. Es gab zusätzlich drei geschlechtsspezifische Gruppen mit je 8 Teilnehmenden.   |
|   | <p><b>Ziel: Familien in ihren vielfältigen Formen anerkennen und unterstützen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Unterstützung für Alleinerziehende aufgrund der besonders belasteten Situation</li> </ul>   | Anmeldungen in den BEKJ von Alleinerziehenden   | 45 % (2022)<br>20 % (2023)<br>34 % (2024) | In der gesamten Region Hannover sind 22,8 % der Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren Alleinerziehendenhaushalte.  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Gruppenangebote für Väter zur Auseinandersetzung mit der Rolle als Vater und als Partner</li> </ul>   | Anzahl TN Gruppenangebot  | 4 (2022)<br>4 (2023)<br>4 (2024)          | Nicht ausreichend umgesetzt: Die speziellen Angebote für Jungen und Väter werden zunehmend schwerer realisierbar, da sich die Quote männlicher Fachkräfte verkleinert und im Sinne der Identifikation und Partizipation diese Angebote weniger gut von weiblichen Fachkräften umsetzen lassen.   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Beratung und Begleitung bei Themen zur häuslichen Gewalt/Partnerschaftsgewalt und Auswirkungen auf das Umgangsrecht. Stärkung des Kindeswohl in Bezug auf Umgangsregelung</li> </ul>  |   |   | Es werden keine Zahlen erfasst. Die Wahrnehmung der Beratenden ist jedoch, dass Beratungen zu häuslicher Gewalt tendenziell steigen.   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Beratung bei Fragen zur geschlechtlichen Identität und der sexuellen Vielfalt</li> </ul>  |   |   | Die Anzahl an Beratungen junger Menschen im Kontext Geschlechtsidentität und sexueller Vielfalt nimmt auf geringem Niveau (unter 2 %) zu; analog zur gesellschaftlichen Entwicklung. Es gibt keine statistische Erhebung dazu.   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterbildungen der Fachkräfte zu Familienformen und spez. Bedarfen, u.a. zweitägige Basisfortbildung für alle Fachkräfte der Beratungsstellen in Kooperation mit „Andersraum e.V.“ zum Thema „Geschlechtliche Identität und sexuelle Vielfalt“ in den Beratungsstellen“</li> </ul>             |   |   | In den Beratungsstellen sind symbolische Hinweise (z. B. Regenboogenkleber) angebracht worden, die Menschen mit queerer Thematik zeigen, dass ihre Themen hier angesprochen werden können und willkommen sind.   |
|   | <p><b>Ziel: Schutz vor und Beratung bei sexualisierter Gewalt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mitwirkung von Valeo bei der Planung, Organisation und Durchführung von Fachtagen zum Thema präventiver Kinderschutz bei sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen für Fachkräfte aus dem Kita-Bereich</li> </ul> | Gesamtzahl der bearbeiteten Fälle im Berichtsjahr nach § 28 bei sexualisierter Gewalt | 2022: 168<br>2023: 137<br>2024: 149       | Die Verteilung nach Geschlecht ist etwa gleichbleibend: rd. 70 % Mädchen, 29 % Jungen, 1 % divers. 2023 wurde ein Fachtag für Vereine und die offene Jugendarbeit zum Thema präventiver Kinderschutz bei sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen organisiert, und durchgeführt. In der Grundversorgung der Fachberatungsstellen steigen die Zahlen seit 2022 |

| OE UND TITEL                              | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND  | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|---|---|---|---|--|
| 51.14.04<br>Frühe Hilfen<br>Frühe Chancen | <p><b>Ziel: Verbesserte Beteiligung von Vätern an den Erziehungs-, Betreuungs-, und Versorgungsaufgaben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aktualisierung der Internetseite für Väter</li> </ul>  | Durch väterspezifische Projekte erreichte Väter                                   | > 250   | Die Internetseite für Väter wird im Rahmen von ANNEhilft neu konzipiert.   |
|   | <p><b>Ziel: Förderung von Ansätzen einer klischeefreien frühen Bildung in den Netzwerken der Frühen Hilfen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fachtag 2023: Regenbogen mitdenken – Queere Elternschaft + Klischeefrei erziehen?!</li> </ul>   | Erreichte Personen  | 140   | Veranstaltung im Rahmen der Initiative Klischeefrei in der Region Hannover. Fachkräfte der Frühen Hilfen und der Frühen Bildung wurden zu klischeefreier Elternschaft sowie klischeefreier Erziehung informiert und sensibilisiert.  |
|   | <p><b>Ziel: Niedrigschwellige, armutssensible, adressat*innen-gerechte sowie diskriminierungsfreie und diversitäts-sensible Zugänge zu Information, Beratung und Hilfe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Neuausgabe des Schwangerschaftswegweisers in 11 Sprachen</li> </ul>                                 |   |   | In der Umsetzung: Schwangerschaftswegweiser wird aktualisiert und mit Angeboten z.B. für gleichgeschlechtliche Familien erweitert. Zudem wird der Wegweiser in weitere Sprachen übersetzt – Planung der Überarbeitung ab Ende 2024.  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Crossmediale Ansprache von Eltern durch den Podcast Chancenreich, Anne hilft und den Familienblog</li> </ul>   | Anzahl Hörer*innen Podcast<br>Beiträge im Familienblog<br>Einträge bei Anne hilft | 3332<br>25<br>410   | Elternschaft ist der Punkt, an dem sich Geschlechterrollen besonders bemerkbar machen, so übernehmen Mütter noch immer einen Großteil des Mental Load. Mit neuen Zugängen kann diese Aufgabe erleichtert werden, sie können aber auch dabei helfen, Arbeitsteilung neu zu denken, da Informationen kein Closed Shop mehr sind. |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Neuausgabe der Broschüre „Finanzielle Unterstützung für Familien“ sowie Übersetzung in 10 Sprachen sowie in leichter Sprache</li> </ul>  | Anzahl der verteilten Postkarten  | 3.000   | Die Broschüre wurde 2022 neu aufgelegt und hinsichtlich einer geschlechtergerechten Sprache angepasst.   |
|   | <p><b>Ziel: Identifikation von Erfolgsfaktoren für eine angegli-chene Beteiligung von Müttern und Vätern</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung von getrenntgeschlechtlichen Angeboten</li> </ul>  | Erreichte Eltern nach Geschlecht  | (2022)<br>82 Mütter/<br>97 Väter<br>(2023)<br>750 Mütter/<br>266 Väter<br>(2024)<br>1234 Mütter/<br>451 Väter | Die Zahlen für 2022 sind nicht vergleichbar, da nicht alle Angebote eingeflossen sind. Es konnten nicht nur zahlenmäßig insgesamt mehr Eltern erreicht werden.   |
|   | <p><b>Ziel: Verbesserte Unterstützung von Alleinerziehenden und ihren Kindern</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bereitstellung von adressatenrelevanter Information und Lotsenfunktion für Alleinerziehende und adressaten-relevante Akteur*innen, u.a. durch Durchführung eines Netzwerktreffens</li> </ul> | Teilnehmende an Netzwerktreffen   | 27  | Durch Corona haben keine Netzwerktreffen stattgefunden. Dieses wird seit 2024 wiederbelebt und es wurde ein Netzwerktreffen zum Thema Frühe Trennungen durchgeführt.   |

| OE UND TITEL  | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR  | AKT. STAND                                     | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|---|--|--|--|--|
|   | <b>Ziel: Unterstützung für Mütter und Väter in schwierigen sozialen Situationen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vernetzung der Ko-Stelle Familienhebammen mit der Hebammenzentrale der Region Hannover</li> </ul>   | Anzahl der Familien, die präventiv durch eine Familienhebamme oder FamKi betreut werden                | 38 (2022)<br>41 (2023)<br>49 (2024)            | Der Arbeitsbereich Koordination Fachkräfte Frühe Hilfen ist seit 2024 Teil des Koordinierungszentrums Frühe Hilfen/Frühe Chancen. Eine regelmäßige Kooperation u.a. mit der Hebammenzentrale findet im Rahmen der AG Frühe Angebote/Frühe Hilfen statt.  |
|   | <b>Ziel: Beratung in sensibler Phase der Schwangerschaft/Geburt/jungen Elternschaft im Kontext Geburtsstation/Wochenbettstation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Spezifische Netzwerkarbeit (z.B. Netzwerk „Früheste Frühe Hilfen“ in Neustadt und Wunstorf)</li> </ul>  | Anteil persönlich informierter Familien durch Babylotsin   | 31 % (2022)<br>46 % (2023)<br>37 % (2024)      | Von den 423 beratenden Familien wurden 71 intensiver betreut (bei 1.144 Geburten im Jahr 2024). In 2025 wird die Erweiterung des Angebotes der Babylots*innen an allen KRH-Standorten mit Geburtsklinik abgeschlossen. Es ist festzustellen, dass weiterhin ein Anstieg der an einer Depression erkrankten Schwangeren und jungen Müttern zu verzeichnen ist.  |
| 51.16<br>Zahnärztlicher Dienst und Jugendzahnpflege | <b>Ziel: Geschlechtersensible Gruppenprophylaxe in Kitas und Schulen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Im Rahmen der Prophylaxe wird darauf geachtet, dass Mädchen und Jungen gleichermaßen angesprochen werden</li> </ul>  |  |  | So wird bspw. bei der Auswahl von Zahnpflegegeschichten und Arbeitsblättern auf gleiche Ansprache und Identifikationsfiguren geachtet.   |
| 51.17<br>Tagesbetreuung für Kinder                  | <b>Ziel: Alle Angebote zur Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen werden geschlechtersensibel gestaltet und brechen Geschlechterstereotype auf bzw. reproduzieren diese nicht</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung von geschlechtssensibler und vorurteilsfreier Sprache (Fachberatung und Coaching zur alltagsintegrierten Sprachbildung und Sprachförderung u.a. Wortschatz-Region Hannover).</li> </ul> | Anzahl der mit Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen erreichten pädagogischen Personals           | 1936<br>(2022/2023)<br><br>1540<br>(2021/2022) | Die Zahlen für das Kiga-Jahr 2023/2024 liegen noch nicht vor. Diversitätssensible Gestaltung von Texten und Materialien: Alle Anschreiben und Materialien, die in den Fort- und Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden, werden auf geschlechtersensible Sprache überprüft und bei Bedarf überarbeitet. Bei bildlichen Darstellungen mit Menschen wird darauf geachtet, dass sie fair, inklusiv und diversitätssensibel sind.  |
|   |  | Anzahl der Kinder, die in Kindertageseinrichtungen von Sprachförderkräften der Region gefördert wurden | 250  | Die Fachberatung Sprache der Region Hannover ist auch Sprachvorbild in den Kitas. Durch ihren geschlechtersensiblen Sprachgebrauch verdeutlicht sie den anwesenden Kindern und Erwachsenen in den Kitas die Haltung der Region Hannover. Grundlage erfolgreicher Sprachbildung und -förderung ist es, das Kind in seiner Individualität unabhängig von seinem Geschlecht wahrzunehmen bzw. sich seine eigenen Geschlechterstereotype bewusst zu machen, um diese nicht zu reproduzieren. |

| OE UND TITEL | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR  | AKT. STAND   | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|--------------|--|--|--|---|
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung von Diversitätskompetenz mit Fortbildungsangeboten</li> </ul>   |  |  | Die Fortbildungsangebote umfassen u.a. „Gemeinsam verschieden – Dimensionen Gender, soziale Herkunft und Behinderung im Kontext von Kindertageseinrichtungen“ und „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“ (Fachberatung für Inklusion und Integration). Fortbildungen der Koordinierungsstelle Forscher-Kids zu den Bildungsbereichen Naturwissenschaften, Informatik, Technik, Mathematik und Bildung für nachhaltige Entwicklung: insbesondere Interesse von weiblichen Fachkräften Mädchen an den sog. „MINT-Fächer“ stärken. Fortbildungsangebote speziell für Kita-Leitungen: KITA WERKSTATT 2023 u.a. „Klischeefrei erziehen im Kitakontext – Mädchen lieben rosa und Jungs sind alle wild“ im Kontext der Initiative Klischeefrei in der Region Hannover. |
|              | <b>Ziel: Zugang zu Kinderbetreuung zur Stärkung der Vereinbarkeit Beruf und Familie und gleichberechtigte Bildungschancen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbau der Kindertagesbetreuung</li> </ul>  | Versorgungsquote für die Betreuungsformen Krippe, Kindergarten und Hort  | <p>Krippe 45,6 %<br/>2023/24</p> <p>Kindergarten 96,4 %<br/>2023/24</p> <p>Hort 17,6 %<br/>2023/24</p> | Die Investitionen in den Ausbau sowie sinkende Geburtszahlen führen zu einer höheren Versorgungsquote in Krippen (+4,1%) und KiTa (+0,7%). Aufgrund des Ganztagsausbaus in den Schulen werden Horte geschlossen, daher sinkt die Quote (-1,7%)<br><i>Siehe auch Themenfeldberichte – Kindertagesbetreuung (Download-Link).</i>  |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>„Kita-Einstieg – Brücken bauen in frühe Bildung“ (BMFSFJ), insbesondere Zugang für Kinder von Neuzugewanderten</li> </ul>   |  |  | Das Bundesprogramm „Kita-Einstieg“ war ein wichtiger Beitrag, um den Zugang zu Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege vorzubereiten und unterstützend zu begleiten. Das Programm wurde vom Bund zum 31.12.2022 eingestellt. Teile der Maßnahmen führt die Region mit Eigenmitteln fort: z.B. das Projekt „Willkommen Kinder – WiKi“ und „FrühBi“.   |
|              | <b>Ziel: Verlässliche Betreuungsangebote für alle Familien schaffen</b>  | Betreuungszeit der Kinder im Kindergarten länger als 7 Stunden   | 44,8 %   | Der massive Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung könnte bewirken, dass mehr Frauen in Teilzeit gehen. Ein Fortschreiten der Gleichstellung von Frauen wird somit möglicherweise erschwert. Die relevanten Stellschrauben zur Bekämpfung des Fachkräftemangels liegen dabei i.d.V. des Landes.   |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ersatzangebote schaffen insbesondere für geflüchtete Kinder und ihre Familien; niedrigschwellige Unterstützung von Zugängen zur Kindertagesbetreuung oder Schule – „Willkommen Kinder – Wiki“</li> <li>„Kita-Einstieg – Brücken bauen in frühe Bildung“ (BMFSFJ)</li> <li>Projekt „Sprachsommer“</li> </ul> | Anzahl der von der Region Hannover qualifizierten Familienbildungslots*innen und teilnehmenden Kinder und deren Familien | 40 Familienbildungslots*innen und rd. 300 Kinder   | Die Ersatzangebote werden für die Familien kostenfrei und gut erreichbar im Sozialraum angeboten, um so den Zugang zu Bildung zu ermöglichen. Die ausgewählten Materialien sind auf die Bedürfnisse der Familien ausgelegt und werden ihnen teilweise kostenfrei zur Verfügung gestellt, um das gewonnene Wissen über das Angebot hinaus in der Familie gemeinsam weiter bearbeiten zu können.  |

| OE UND TITEL | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR  | AKT. STAND                         | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|--------------|---|--|------------------------------------|---|
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erstellung eines Dringlichkeitsnachweises für die Kinderbetreuung</li> </ul>   |  |                                    | In der beruflichen Integration von Bürgergeld-Kund*innen gem. § 16a SGB II steht oft eine fehlende Kinderbetreuung der Arbeitsaufnahme im Weg. Um dieses Hindernis zu beseitigen wird nun ein Dringlichkeitsnachweis für einen Betreuungsplatz ausgestellt.   |
|              | <p><b>Ziel: Fachkräfte ausbilden und binden für eine Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gleichberechtigte Bildungschancen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Berufsvorbereitende Maßnahme „Einstieg in den Beruf sozialpädagogische Assistenz“</li> </ul> | Anzahl Teilnehmende an der Berufsvorbereitungsmaßnahme | gut 50 p. a.                       | Die Maßnahme hatte Vorbildcharakter für ganz NDS. Mittlerweile sind direkt und indirekt 400 Arbeitslose dank der Maßnahme in den Bildungsweg gemündet, es gibt kaum Abbrecher*innen. Um analog Arbeitsmarktmaßnahmen aus dem SGB II/III für die Erzieher*innen zu finanzieren, muss diese in eine duale Ausbildung überführt werden.  |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachkräfteoffensive: Schaffung zusätzlicher Schulplätze an den BBS</li> </ul>  | Anzahl Plätze  | ca. 200                            | BBS Springe, Alice-Salomon-Schule, BBS Neustadt.  |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachkräfteoffensive: Spanische Fachkräfte (Hola Kita/Anerkennung)</li> </ul>   | Anzahl Teilnehmende                                    | 14                                 | Das Modellvorhaben erprobt, wie spanische Erzieherinnen für eine Arbeit in der Region Hannover gewonnen werden können. Für eine Bewertung ist es aufgrund der Komplexität des Projektes mit vielen Stakeholdern und hohem Wettbewerb mit anderen (Bundes-)Ländern noch zu früh.   |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachkräfteoffensive: Berufsorientierungsprojekt „Berufe fürs Leben“</li> </ul>   | Anzahl Teilnehmende                                    | 1.200                              | Das Projekt schafft u. a. eine verlässliche Zusammenarbeit zwischen Schulen und Arbeitgebenden. Die im Projekt qualifizierten Ausbildungsbotschafter*innen sind dabei besonders wirksam.  |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachkräfteoffensive: Broschüre „(Teilzeit)-Ausbildungsgänge für pädagogische Kräfte in Kitas“</li> </ul>   | Neuauflage   | 1                                  | 2024 wurde die Broschüre aktualisiert und wird weitläufig in der beruflichen Orientierung zur Beratung genutzt.   |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachkräfteoffensive: Kita-Werkstatt für Führungskräfte</li> </ul>  | Anzahl Werkstätten                                     | 4                                  | Die Veranstaltungsreihe stärkt gezielt die Fachkräftebindung und Leitungen in Kitas und verringert damit Berufswechsel.   |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachkräfteoffensive: Fachkräftebindung durch gezielte Förderung von Fachkarrieren und praxisorientierte Weiterbildungsmöglichkeiten</li> </ul>   | Anzahl Teilnehmende                                    | Zeitraum 2023 bis 6/2025: rund 500 | Im Bereich der Fachweiterbildungen wird mit Bildungsanbieter*innen kooperiert. Seit Herbst 2023 läuft beispielsweise in der Region das Projekt „Smart Kita“ des Bildungswerkes ver.di, das Kitas durch Digitalisierung, gezielte Fachweiterbildungen und Stärkung der Führungskompetenzen unterstützt. Korrespondierend zum Projekt „Smart Kita“ ergänzt die Region das Angebot an Fachweiterbildungen mit eigenen Mitteln. |

| OE UND TITEL                            | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR  | AKT. STAND            | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|---|---|--|-----------------------|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Akquise von Kindertagespflegepersonen           <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zielgruppen identifizieren und Zugänge eröffnen</li> <li>– Information und Beratung</li> <li>– Berufsfeld attraktiver machen u.a. durch Neuregelung der Zusatzvereinbarung zum Kindertagespflegevertrag (z.B. Förderung von Sachkosten für bauliche Maßnahmen und zur Raumausstattung) und Ausbau von Großtagespflegestellen</li> </ul> </li> </ul> | Anzahl Kindertagespflegepersonen   | 231                   | Seit dem 01.08.2024 ist eine Förderung für Sachkosten für bauliche Maßnahmen und Ausstattung (max. 750,00 € pro Platz) zur Unterstützung der Kommunen bei der Neuschaffung von Plätzen in der Kindertagespflege eingeführt worden. Diese Maßnahme zeigt erste Erfolge: bereits für das Kiga-Jahr 2024/2025 haben mehrere Kommunen Interesse signalisiert. Die vollständige Wirkung wird voraussichtlich erst im Jahr 2026 erkennbar sein. |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Männer für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung gewinnen           <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kooperation mit Bildungsanbietern und Vereinen wie z.B.: mannigfaltig e.V.,</li> <li>– Öffentlichkeitsarbeit: u.a. Postkartenaktion <i>Homepage (Link)</i></li> </ul> </li> </ul>  | Anzahl der beschäftigten Männer in der Kindertagesbetreuung im Vergleich zur Anzahl der weiblichen Personen. | 12,18 % (21 Kommunen) | 2019 lag der Anteil bei rund 10 %, der Anteil in der Region konnte also um gut 2 % gesteigert werden. Zum Vergleich die bundesweite Zahl zum 1. März 2023: 8,5 %.   |
| 51.19<br>Pflegekinder und Adoption      | <b>Ziel: Stärkung von Pflege-/Adoptivvätern in ihrer Erziehungsaufgabe</b>  |  |                       | Vermehrt nehmen Pflegeväter Elternzeit nach Aufnahme eines Pflegekindes (bisher jedoch keine Evaluation)  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ verpflichtende Qualifizierungskurse</li> </ul>   |  |                       | Bspw. durch das Thematisieren von Rollenzuschreibungen in Gesprächen.   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ermutigung des Pflege- oder Adoptivvaters zur Übernahme der Erziehungsarbeit</li> <li>▪ Einführung einer elterngeldähnlichen Sonderzahlung für Pflegeeltern (2019)</li> </ul>  |  |                       | Modellvorhaben wurde verstetigt   |
| 51.20<br>Kinder- und Jugendheim Waldhof | <b>Ziel: Schutz vor sexualisierter Gewalt und Übergriffen</b>   |  |                       | Das Schutzkonzept ist umgesetzt und wird gerade überarbeitet und um das Themenfeld Partizipation ergänzt. Regelmäßige Supervisionen und Teamtage, auch zu Fragestellungen wie Nähe-Distanz, wessen Bedürfnis wird erfüllt etc. finden bereits statt.  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erarbeitung eines Schutzkonzepts mit allen Mitarbeitenden</li> </ul>   |  |                       |   |
|   | <b>Ziel: Definitionen von Männlichkeit erweitern</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Angebot von differenzierten Männlichkeitsbildern, auch durch Vorbildfunktion der männlichen Mitarbeitenden</li> <li>▪ Grundsätzlich werden die Teilnehmenden (Pro Aktiv Center, JustBest) auch im Hinblick auf die Aufnahme „geschlechtsuntypischer Ausbildungsberufe“ beraten, unterstützt und gefördert.</li> </ul>   | Anteil männlicher MA an der Gesamtzahl der MA  | 22 %                  | <p>Das Angebot an männlichen Vorbildern kann nicht in Gänze umgesetzt werden, da männliche pädagogische Mitarbeitende unterrepräsentiert sind und auf dem Arbeitsmarkt nur schwer gewonnen werden können.</p> <p>Die Beratung orientierte sich an den individuellen Wünschen, Stärken und Zielen. Reflektion von als männlich und weiblich konnotierten Verhaltensweisen.</p>   |

| OE UND TITEL                         | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR   | AKT. STAND                          | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|--------------------------------------|--|---|-------------------------------------|---|
| 51.30<br>Jugend- und Familienbildung | <b>Ziel: Geschlechtssensibles Jugend- und Familienbildungsprogramm</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>geschlechtshomogene Programmangebote (zum Abbau von Geschlechterungleichheiten, zum Aufbrechen von Stereotypen, zur Stärkung des Selbstbewusstseins und Förderung der Entwicklung, zur Aufklärung und Information, als Schutzräume)</li> <li>Jährlicher Wechsel zwischen Mädchenaktionscamp und Mädchenaktionstag</li> </ul> | Teilnahmezahlen<br>Mädchenaktionscamp/Mädchenaktionstag | 97 (2023)<br>86 (2024)              | Das Team Jugend- und Familienbildung hat das Ziel ein geschlechtssensibles Programm vorzuhalten. Dieses besteht aus geschlechtshomogenen und geschlechtsheterogenen Angeboten (s.u.). Die Durchführung der Angebote Mädchenaktionscamp, Mädchenaktionstag und Jungenaktionscamp ist auch zukünftig geplant.   |
|                                      |  | Teilnahmezahlen<br>Jungenaktionscamp                    | 70 (2022)<br>69 (2023)<br>73 (2024) | Das Mädchenaktionscamp findet alle zwei Jahre statt, zuletzt in 2023. Das nächste Camp findet 2025 statt. Der Mädchenaktionstag hat erstmals in 2024 stattgefunden und wird für 2026 erneut geplant. Bei beiden Veranstaltungen handelt es sich um Kooperationsangebote mit den Jugendpflegen und freien Trägern der Jugendarbeit in der Region Hannover. |
|                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Fortbildungen für Fachkräfte zur geschlechtssensiblen Arbeit werden regelmäßig angeboten</li> </ul>   | Eine Fortbildung pro Jahr                               | Ist erfolgt.                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>2022: Fortbildung „Digitale Mädchenarbeit“</li> <li>2023: Fortbildung „Geschlechtersensible Pädagogik“</li> <li>2024: Fortbildung „Crosswork zwischen allen Geschlechtern?“ (Einführung)</li> <li>Die Fortbildung „Crosswork und Diversität“ (Vertiefung) ist für Januar 2025 geplant.</li> </ul>                  |
|                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mutter-Kind-Angebote und Vater-Kind-Angebote</li> </ul>   |   |                                     | 2024 wurden keine Vater-Kind und Mutter-Kind Angebot angeboten. In 2025 werden das Vater-Kind und Mutter-Kind Angebot wieder angeboten.   |
|                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Angebote für Alleinerziehende</li> </ul>  | Anzahl der durchgeführten Angebote                      | 6 (2022)<br>5 (2023)<br>4 (2024)    | Der Schwerpunkt bei den Angeboten nach § 16 Abs. 2 Nr. 3 SGB VIII liegt weiterhin bei alleinerziehenden Eltern. Hinzu kommt die seit 2024 neue Projektförderung für Angebote für Alleinerziehende mit Kind/ern bis 18 Jahren (s.u.). Für 2025 sind 5 Angebote für Alleinerziehende in Planung.  |
|                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Projektförderung für Angebote und Freizeiten für Alleinerziehende</li> </ul>  |   |                                     | In 2024 konnten erstmals Mittel zur Projektförderung von mehr-tägigen Angeboten für Alleinerziehende mit Kind/ern bis 18 Jahren beantragt werden.<br>Projektförderung wurde 2024 umgesetzt und zwei Träger haben Mittel erhalten. Die Projektförderung gibt es auch 2025.   |
|                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung von geschlechtssensiblen Angeboten im Bereich der Jugendarbeit</li> </ul>   |   |                                     | Anpassung der Richtlinie „Fachspezifische Jugendarbeit nach §11 SGB VIII“ hat stattgefunden.  |
|                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Regelmäßiger gemeinsamer Austausch der Fachkräfte in der Mädchen- und Jungenarbeit, darüber hinaus AK Jungenarbeit und AK Mädchenarbeit</li> </ul>  | Anzahl Termine  | 7 (2022)<br>9 (2023)<br>10 (2024)   |   |

## 52 Fachbereich Teilhabe

| OE UND TITEL  | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR                           | AKT. STAND               | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|---|---|-------------------------------------|--------------------------|--|
| <b>52.10</b><br><b>52.11 – 52.14</b><br><b>52.21</b><br><b>52.22</b><br><b>52.31 – 52.34</b><br><b>52.41 – 52.42</b><br>Leistungen nach SGB XII bzw. SGB IX | <b>Ziel:</b> Menschen mit Behinderungen werden in ihren individuellen Bedarfen hinsichtlich ihres biologischen und sozialen Geschlechts ernstgenommen und Diskriminierungen wird aktiv entgegengewirkt.<br><ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auf Wunsch werden gleichgeschlechtliche Beratungspersonen eingesetzt</li> </ul>   |                                     |                          | Wenn es von Klient*innen gewünscht wird, erforderlich ist oder antizipiert werden kann, so werden die Wünsche/Erfordernisse bzgl. dem Geschlecht von Mitarbeitenden in der Beratung entsprochen. Zahlen über die Häufigkeit durchgeföhrter Maßnahmen wurden nicht erhoben. Die Fachkräfte sind zu diesem Thema sensibilisiert.   |
| <b>52.90</b><br>Sozialpsychiatrischer Dienst für Menschen ab 18 Jahren  | <b>Ziel: Identifikation von Versorgungslücken</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geschlechterbasierte Auswertung der vorhandenen Daten und Krankheitsbilder, um daraus spezifische Angebote zu erstellen</li> </ul><br><b>Ziel: Geschlechtersensible Beratung und Betreuung</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regelmäßige Supervision in den Sozialpsychiatrischen Beratungsstellen</li> </ul> | Frauenanteil der betreuten Personen | 51% (2023)<br>49% (2024) | Bei festgestellten Angebotslücken werden Angebote entsprechend angepasst oder – auch in Zusammenarbeit mit dem Sozialpsychiatrischen Verbund – neu erstellt. Der gesamte Fachdienst SpDi hat 2024 an einer Schulung zum Thema der Beratungs- und Behandlungsbedarfe von queeren Menschen teilgenommen, um die Passgenauigkeit der Hilfsangebote zu verbessern, die Sensibilität zu erhöhen und insbesondere die Haltung der Berater*innen zu reflektieren. |

# Dezernat III

## Umwelt, Klima, Planung und Bauen

### 36 Fachbereich Umwelt

| OE UND TITEL  | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR   | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|---|--|---|------------|---|
| 36.20<br>Naturpark<br>Steinhuder<br>Meer            | <b>Ziel: Geschlechtergerechtes Bildungsangebot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Paritätische Auswahl von Vortragenden</li> </ul> | Anteil der weiblichen Vortragenden an der Gesamtzahl der Vortragenden | 37,50 %    | In 2024 wurden 7 Veranstaltungen mit insgesamt 24 Dozierenden durchgeführt, davon waren 9 Frauen und 15 Männer (36.22 zusammen mit 36.20).  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schulen können zur Naturpark-Schule werden</li> </ul>   |   |            | Durch die Zusammenarbeit im Klassenverband werden alle Geschlechter erreicht.   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Veranstaltungsformate wie Führungen werden zu unterschiedlichen Uhrzeiten angeboten</li> </ul>      |   |            | In 2024 wurde das Veranstaltungsprogramm um kostenfreie Familienangebote erweitert.   |
| 36.21<br>Zentrale Angelegenheiten FB Umwelt         | -  | -   | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.  |
| 36.22<br>Liegenschaftsmanagement und Klimaanpassung | <b>Ziel: Geschlechtergerechtes Bildungsangebot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Paritätische Auswahl von Vortragenden</li> </ul> | Anteil der weiblichen Vortragenden an der Gesamtzahl der Vortragenden | 37,50 %    | In 2024 wurden 7 Veranstaltungen mit insgesamt 24 Dozierenden durchgeführt, davon waren 9 Frauen und 15 Männer (36.22 zusammen mit 36.20).  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geschlechtssensibles Unterrichtsmaterial und geschultes Personal</li> </ul>                         |   |            | Im Jahr 2024 wurde das grundlegende Konzept für die Umweltbildung fertiggestellt. Das Konzept ist im Intranet auf der Seite von 36.22 einsehbar. In der Gestaltung der neuen „Grünen Schätze“ wurde in Rücksprache mit der Mediengestaltung auf eine ausgeglichene Darstellung von Mädchen und Jungen geachtet. Zu den begleitenden Videos der Heftreihe (z.B. „Lili im Wald“) wurden gleichermaßen Expert*innen für den Dreh herangezogen. |

| OE UND TITEL   | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR   | AKT. STAND                                | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|--|--|---|---|---|
| <b>36.24</b><br><b>36.25</b><br>Naturschutz West und Ost | <b>Ziel: Gleichstellungsorientierte Repräsentanz und Partizipation</b><br>▪ Neue Auswahlkriterien für die Bestellung der Naturschutzbeauftragten um eine paritätische Besetzung zu ermöglichen | Anteil weiblicher Naturschutzbeauftragter an der Gesamtzahl | 23 % (2022)<br>30 % (2023)<br>29 % (2024) | Die Daten stammen vom Stichtag 01.07. d.J. Insgesamt sind 32 Stellen zu besetzen, da die Naturschutzbeauftragten um Wolf- und Weißstorchbeauftragte ergänzt werden. Zum Stichtag 01.07.2024 waren zwei Stellen vakant, 22 von Männern und 8 von Frauen besetzt. |
| <b>36.26</b><br>Bodenschutz West und Abfall              | -  | -   | -   | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.  |
| <b>36.27</b><br>Bodenschutz Ost                          | -  | -   | -   | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.  |
| <b>36.28</b><br>Gewässerschutz West                      | -  | -   | -   | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.  |
| <b>36.29</b><br>Gewässerschutz Ost                       | -  | -   | -   | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.  |

## 61 Planung und Raumordnung

| OE UND TITEL                    | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND  | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|---------------------------------|---|---|---|--|
| <b>61.01</b><br>Regionalplanung | <b>Ziel: Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b><br>▪ Nahversorgungsrichtlinie und Netzwerk Dorfläden: Erhalt und Ausbau der örtlichen Nahversorgung, Leitbild der kurzen Wege | Anzahl Dorfläden im Vorjahresvergleich<br><br>Anzahl Netzwerktreffen und Fortbildungsangebote | 8 (2022–2024)<br><br>4 (2022)<br>2 (2023)<br>2 (2024) | Das Netzwerk der Dorfladen-Initiativen hat sich etabliert. Es gibt derzeit bereits acht Dorfläden und einer ist in der Aufbauphase. Der Erfahrungsaustausch und die Fortbildungsangebote sind sehr nachgefragt.  |
|                                 | ▪ Leitbild der Einheit von Siedlung, Verkehr und Infrastruktur und Leitbild der kurzen Wege   | Geförderte Projekte i.R. der Innenentwicklungs-Richtlinie                                     | 6 (2022)<br>1 (2023)<br>3 (2024)                      | Durch gezielte Förderung von planerischen Maßnahmen und Beteiligungsverfahren zur Nutzung von Flächen in integrierter Lage über die Innentwicklungs-Richtlinie, wie z. B. Umgestaltung von Gebäuden zu Dorfgemeinschaftshäusern oder Entwicklung von Co-Working-Spaces, wird in besonderem Maße der Teilhabe von Frauen Rechnung getragen, da diese mehr zu Fuß und mit dem Rad unterwegs sind und oftmals Versorgungsaufgaben übernehmen. |

| OE UND TITEL                              | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND   | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|---|---|---|--|--|
|   | <p><b>Ziel: Bezahlbarer und bedarfsgerechter Wohnungsbau für alle Bevölkerungsgruppen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiterentwicklung Wohnraumversorgungskonzept und Koordinierungsstelle Wohnungsbau</li> </ul>   | Baufertigstellungen   | 2022: 4.531<br>2023: 5.733<br>2024:<br>liegen noch nicht vor | Insbesondere für Alleinerziehende und für ältere Menschen mit kleinen Renten, vor allem ältere Frauen, ist bezahlbarer Wohnraum ein wichtiger Baustein gegen Altersarmut und für eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben. Das Projekt trägt dazu bei, dass auch diese Bevölkerungsgruppen in den Fokus genommen und durch das Wohnraumförderprogramm unterstützt werden.        |
| 61.03<br>Städtebau und Planungsverwaltung | <p><b>Ziel: Geschlechtergerechter Dorf-Wettbewerb „Unser Dorf hat Zukunft“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nächster Wettbewerb 2027, Vorbereitungen starten 2026, daher erst in der nächsten Abfrage konkrete Maßnahmen</li> </ul>   | Anzahl der Bewertungskriterien, die Gleichstellungsaspekte enthalten i.R. zur Gesamtzahl der Kriterien                      | -  | Bisher noch nicht umgesetzt: Überarbeitung der Bewertungskriterien beginnt und wird ab dem nächsten Dorfwettbewerb 2027 umgesetzt.   |
| 61.04<br>Regionale Naherholung            | <p><b>Ziel: Geschlechtssensible Ausgestaltung der Naherholungsgebiete</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geschlechtersensible Fördermaßnahmen erhalten eine höhere Förderquote bzw. werden bevorzugt gefördert</li> </ul>   |   |  | Fördermaßnahmen, die die Aspekte Gleichstellung explizit und in besonderem Maße berücksichtigen, werden in der Beurteilung der Förderwürdigkeit und bzgl. der Förderquote höher bewertet, ggf. werden Vorschläge zur Optimierung i.B. auf o.g. Fragestellung gemacht. Förderantragsteller*innen konnten mittlerweile für Aspekte des Gender Mainstreaming sensibilisiert werden. |
| 62<br>Energie und Klima                   | <p><b>Ziel: Das Kuratorium sowie der Klimaweisen-Rat sind paritätisch von Männern und Frauen besetzt (langfristiges Ziel)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Für das Kuratorium werden die Institutionen auf die Entscheidung einer weiblichen Kandidatin hingewiesen.</li> </ul>                 | Anteil Frauen im Kuratorium<br><br>Anteil Frauen im Klimaweisen-Rat   | 26,83 %<br><br>50 %  | Bei der Neubesetzung des Kuratoriums in 2024 hat sich der Anteil an Frauen um eine Frau erhöht (11 Frauen, 30 Männer). Der Klimaweisen-Rat ist seit 2021 zur Hälfte mit Frauen bzw. Männern besetzt.   |
|   | <p><b>Ziel: Die Auswahl der externen Referent*innen für Veranstaltungen des Fachbereichs (z.B. Digitales Klimaforum, Kuratorium) erfolgt paratisch.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bei der Suche nach möglichen Referent*innen wird besonders auf die Auswahl von Frauen geachtet.</li> </ul> | Anteil Referentinnen im Kuratorium an der Gesamtzahl<br><br>Anteil Referentinnen im Digitalen Klimaforum an der Gesamtzahl. | 28,57 %<br><br>26,67 %                                       | Bisher noch nicht ausreichend umgesetzt. In Zukunft wird der FB 62 verstärkt auf eine paratische Auswahl für Referent*innen achten.  |
|   | <p><b>Ziel: Die gleichstellungsorientierte Mittelvergabe im Rahmen der Leuchtturmrichtlinie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analyse der Leuchtturm-Anträge und Bewilligungen nach gleichstellungsorientierten Inhalten</li> </ul>  |   |  | Die Leuchtturm-Richtlinie wurde im Jahr 2023 eingestellt.  |

| OE UND TITEL | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND  | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT |
|--------------|---|---|---|--------------------------------|
|              | <p><b>Ziel:</b> Die Mitarbeit am verwaltungsinternen Klimaschutzkonzept (KSK) der Region Hannover erfolgt unter geschlechtergerechten Aspekten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Paritätische Besetzung von Arbeitsgruppen</li> </ul> | Anteil Frauen:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>▪ KSK Säule 1</li> <li>▪ KSK Säule 2</li> <li>▪ Verwaltungsinterne THG-Bilanz 2022</li> <li>▪ Beauftragte Büros 2022 bis 2024</li> <li>▪ Projektleitungen</li> <li>▪ Projektmitarbeit</li> </ul> | 51%<br>14 von 29<br>7 von 14<br>19 von 39<br>2<br>2 von 2<br>6 von 10 |                                |

## 63 Fachbereich Bauen

| OE UND TITEL                                    | ZIELE UND MAßNAHMEN | INDIKATOR | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT                                 |
|---|---------------------|-----------|------------|--|
| <b>63.01</b><br>Baurecht und Fachaufsicht       | -                   | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |
| <b>63.02</b><br>Bauaufsicht / Zentrale Aufgaben | -                   | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |
| <b>63.03</b><br>Bauaufsicht Süd-west            | -                   | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |
| <b>63.04</b><br>Bauaufsicht Nord-west           | -                   | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |

# Dezernat IV

## Wirtschaft, Verkehr und Bildung

### 40 Fachbereich Schulen

| OE UND TITEL  | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR  | AKT. STAND  | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|---|---|--|---|---|
| 40.01<br>Regionsschulen und Schüleran-gelegenheiten | <b>Ziel: Ausbau Ganztagsangebot zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Stufenweise Einrichtung von Ganztagsangeboten an Förderschulen</li></ul>   | Anteil der für den Ganztag ausgebauten Schulen i.V. zur Gesamtzahl der Förderschulen | 58 %<br>(10 von 17)   | Fachaufgaben, wie Schulentwicklungs- und Bildungsplanung sowie Projektkoordination und Konzeptentwicklung für Schulformen und Bildungsangebote werden auch zukünftig unter dem Aspekt der gleichstellungsorientierten Zielsetzung beleuchtet. |
|   | <b>Ziel: Prävention vor (sexualisiertem) Missbrauch und Gewalt</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Finanzierung von sozialpädagogischen Projekten zur Identitätsfindung und Stärkung der emotionalen Persönlichkeitsentwicklung im Zusammenhang mit dem eigenen Rollenverständnis.</li></ul>  |  |   | Die Projekte sind oftmals teil eines Gesamtpakets an förderfähigen Maßnahmen, die bei der Region beantragt werden, daher werden keine konkreten Zahlen erhoben.   |
| 40.02<br>Schülerbeförde-<br>rung                    | <b>Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Verringerung der Bring- und Abholwege</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Schüler*innen, denen eine Mietwagenbeförderung gewährt wird, erhalten über den Rechtsanspruch hinaus die Möglichkeit zu einer weiteren Betreuungsanschrift (z.B. Großeltern oder Hort) befördert zu werden</li><li>▪ Ausweitung der Gültigkeit der Schulfahrkarten auf das gesamte Regionsgebiet</li></ul> | Anteil der Schüler*innen, die zur einer weiteren Adresse befördert werden können     | ca. 50 %  | Maßnahmen werden nur teilweise in EU Ausschreibungen umgesetzt;<br>Ziel: Vereinheitlichung zum nächsten Schuljahr.  |
|   |   | Anzahl Ausgabe der Schulfahrkarten im Mehrjahresvergleich                            | 571.632<br>(2022)<br>586.500<br>(2023)<br>579.720<br>(2024) | Durch die Ausweitung der Schulfahrkarten sind die Kinder und Jugendlichen selbstbestimmter unterwegs. Zuvor waren die Karten auf die Reichweite des Schulwegs beschränkt.   |

| OE UND TITEL                     | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR   | AKT. STAND   | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|----------------------------------|--|---|--|---|
| 40.03<br>Verwaltung und Finanzen | <b>Ziel: Sensibilisierung für Gender Mainstreaming bei Sportbünden- und -vereinen</b><br>▪ Aufnahme des Berichtsmerkmals Geschlecht in die Förderrichtlinie Sport  | Mitglieder Regionssportbund<br><br>Stadtsportbund   | 2024:<br>44,39 % w,<br>55,61 % m,<br>0,001 % d<br><br>37,89 % w,<br>62,07 % m,<br>0,04 % d | Ziel neu entwickelt:<br>Mit den geforderten Angaben in den Verwendungsweisen soll für das Thema bei den Sportbünden und den Vereinen sensibilisiert werden.   |
|                                  | <b>Ziel: Berücksichtigung der geschlechtersensiblen Verwendung von Zuwendungen</b><br>▪ Aufnahme von Kriterien/Auflagen in Zuwendungsbescheiden  | Anteil Zuwendungsbescheide mit Auflagen zur geschlechtersensiblen Verwendung                        | -  | Ziel neu entwickelt: Durch die künftig geänderten Zuwendungsbescheide soll zunächst für das Thema sensibilisiert werden. Abstimmung mit dem Netzwerk Fördermittelmanagement (NFM) steht noch aus.   |
| 40.04<br>BAföG                   | <b>Ziel: Eigenständige Existenzsicherung</b><br>▪ Zugang zu finanzieller Unterstützung gewährleisten   | Anteil Frauen an Schul-BAföG-Empfänger*innen<br><br>Anteil Frauen an Auslands-BAföG-Empfänger*innen | 67 %<br><br>68 %   | Der Anteil der Frauen am Schul-BAföG bewegte sich in den letzten Jahren konstant um 67 %. Der hohe Anteil liegt darin begründet, dass schulische Ausbildungen vermehrt weiblich konnotiert sind, während Männer die betrieblichen Ausbildungen dominieren.<br><br>Der Frauenanteil bei den Auslands-BAföG-Empfänger*innen ist von 70 % auf nun 68 % gesunken. Ein Sinken könnte auf eine gestiegene Durchmischung hinweisen und wäre somit positiv zu werten. |
| 40.41<br>Kultur                  | <b>Ziel: Sichtbarkeit von Frauen in der Musik und bildenden Kunst erhöhen</b><br>▪ Ein mindestens paritätisches Geschlechterverhältnis zwischen den engagierten Künstler*innen und Musiker*innen herstellen. | Frauenanteil Bildende Kunst<br><br>Frauenanteil Reihe Kultur im Schloss                             | 50 % (2022+2023)<br>80 % (2024)<br>40 % (2022+2023)<br>ca. 50% (2024)                      | Bei eigenen Veranstaltungen (Ausstellungen, Konzerten, Lesungen) wird im Jahresverlauf auf mindestens paritätische und sich abwechselnde Geschlechterverteilung geachtet. Im Berichtszeitraum bis 2024 sind Engagements von Frauen stark gestiegen.   |
|                                  | ▪ Fortsetzung der Reihe *Gäste*Stimmen*Texte* im Schloss Landestrost und 2024 Etablierung der neuen Reihe „Global Women – Fine Music“ mit internationalen Musikerinnen.                                      |   |  | Die *Gäste*Stimmen*Texte*-Veranstaltungen werden in loser Folge fortgesetzt. Neu aufgenommen wurde 2024 die Serie „Global Women – Fine Music“, die im Schloss Landestrost ausschließlich weibliche Ensemble- und Band-Chefinnen präsentiert.  |

# 80 Fachbereich Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung

| OE UND TITEL                          | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND   | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|---------------------------------------|---|---|--|--|
| 80.03<br>Beschäftigungs-<br>förderung | <b>Ziel: Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten aufbrechen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Einführung des Gender Budgeting für die Zuwendungen der Beschäftigungsförderung, dadurch Sensibilisierung der Projektträger*innen</li> </ul> | Anteil der Fördermittel mit dem Ziel: Aufbrechen stereotypen Berufswahlverhaltens | 2022: 70 %<br>2023: 57 %<br>2024: 67 %   | Die größte Reichweite erzielt das Projekt „Ausbildungslots*innen“ an 27 weiterführenden Schulen in der Region Hannover. Hier nehmen gut 9.000 Schüler*innen teil, weshalb hier zusätzliche Maßnahmen zur klischeefreien Berufsorientierung ansetzen sollen.  |
|                                       | <b>Ziel: Steigerung existenzsichernder Arbeit für Frauen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beratung und Weiterbildung durch die Koordinierungsstelle Frau und Beruf</li> </ul>   | Zahl des Fördervolumens ohne expliziten Gleichstellungsbezug in der Zielsetzung   | 2022: 16,5 %<br>2023: 17,9 %<br>2024: 17,3 %                                       |  |
|                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Angebot kostenfreier Workshopangebote, um Zugangshürden abzubauen + zusätzliche Anlaufstelle für die Beratung von ukrainischen Geflüchteten in den Räumen des Ukrainischen Vereins Hannover</li> </ul>           | Anzahl Seminare/Veranstaltungen   | 70 (2022)<br>73 (2023)<br>74 (2024)  | Umfassendes Seminarangebot für Frauen zur beruflichen Neuorientierung, Weiterbildung, Qualifizierung und Gesundheit. 2022 wurden 35 Seminare von der Koordinierungsstelle Frau und Beruf organisiert und seitdem kostenfrei angeboten. 2023 waren es 51 Seminare mit rd. 350 Teilnehmerinnen. 2024 52 Seminare mit rd. 420 Teilnehmerinnen.    |
|                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Projekt „Wiedereinstieg MINT“ für Eltern nach der Elternzeit, Angebot von betrieblichen Praktika in Kombination mit einer Erweiterung und Auffrischung des Fachwissens</li> </ul>                                | Anzahl Teilnehmer*innen   | 2022:<br>11 (8 w; 3 m)<br><br>2023:<br>40 (37 w; 3 m)<br><br>2024:<br>8 (7 w; 1 m) | 2023 fand ein Nachholeffekt der Corona-Pandemie statt sowie ein intensiveres Engagement der Agentur für Arbeit. Das Nachfolgeprojekt von Back2Job schafft es insbesondere durch die von der Region Hannover finanzierte Hochschulphase, dass die Teilnehmer*innen im Nachgang alle eine Stelle finden und diese qualifikationsadäquat(er) ist. |
|                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Markt der (beruflichen) Möglichkeiten in den Kommunen „Beruf. Familie. Finanzen.“ zum Abbau von Zugangsbarrieren</li> </ul>  | Anzahl Teilnehmer*innen   | 60 (2024)  | Neue, halbjährliche Veranstaltungsreihe der Koordinierungsstelle Frau und Beruf für Frauen in den Regions-Kommunen seit 2024. Es fanden zwei Termine statt, je einer in der Wedemark und in Hemmingen.   |
|                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Existenzsichernde Arbeit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul>  | Anzahl Follower*innen LinkedIn  | 425  | LinkedIn-Auftritt der Koordinierungsstelle Frau und Beruf (Stellenangebote, gleichstellungsrelevante Informationen, Veranstaltungshinweise); Vorträge in Unternehmenskontexten; Beitrag im Blog Chancenreich (s. 51.14.04)   |

| OE UND TITEL               | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND   | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|----------------------------|---|---|--|--|
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Projekt „Integrativer Modestandort“, stärkt Kompetenzen für Modeschaffende, um erfolgreich gründen und wachsen zu können und bietet geflüchteten Frauen Beschäftigung</li> </ul> | Anzahl Teilnehmende nach Geschlecht                             | 223<br>(185 w, 38 m)   | Durch die Nähwerkstatt bei Unter einem Dach mit der Marke maesh konnten nachhaltige Arbeitsplätze für geflüchtete Frauen geschaffen werden. In der Nähwerkstatt arbeiten 14 Personen (9 weiblich, 5 männlich)  |
|                            | <b>Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Netzwerk Welcome Back mit vierteljährlichen Fachvorträgen</li> </ul>  | Anzahl Teilnehmerinnen  | 160 (2022)<br>178 (2023)<br>251 (2024)                                   | An den vierteiljährlichen Netzwerktreffen „Welcome Back“, organisiert von der Koordinierungsstelle Frau und Beruf, nehmen regelmäßig ca. 60-80 Frauen teil.  |
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pilot Netzwerk VA für Alleinerziehende</li> </ul>  | Anzahl Teilnehmerinnen  | über 40  | Neues Angebot/Format für qualifizierte alleinerziehende Frauen seit 2024, initiiert von der Koordinierungsstelle Frau und Beruf.   |
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Geschäftsführung „Überbetrieblichen Verbund Hannover Region e.V.“ (ÜBV)</li> <li>Förderung Fluxx-Notfallbetreuung für Familien in der RH</li> </ul>                              | Anzahl der Mitgliedsunternehmen                                 | 30   | Zusammenschluss kleiner und mittelständischer Unternehmen mit dem Ziel zukunftsorientierter Personalplanung unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gleichstellungsförderung umzusetzen.   |
|                            | <b>Ziel: Mehr Frauen in Führungspositionen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Projekt Flexibel führen – Zukunft gestalten und weitere Bildungsangebote für berufserfahrende Frauen</li> </ul>                   | Anzahl Beratungsanfragen  | 965 (2022)<br>1031 (2023)<br>1089 (2024)                                 | Es wurden über 500 Fluxx-Betreuungsstunden, davon mehr als die Hälfte in Einelternhaushalten, in Anspruch genommen. Die Förderung der Fluxx-Notfallbetreuung wurde 2023 seitens der Region Hannover verstetigt.  |
|                            | <b>Ziel: Berufliche Integration von zugewanderten Frauen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beratungen, Seminare (bspw. „PC-Fitness Beruf“) und Gesprächskreise</li> </ul>                                      | Anteil der Fördermittel für Projekte für mehr Frauen in Führung | 2022: 13 %<br>2023: 17 %<br>2024: 8 %                                    | Die Erhöhung ist vor allem auf neue Förderrichtlinien wie den Fonds für sozial-ökologische Innovation zurückzuführen, die einen hohen Frauenanteil erreichen. Das Weiterbildungsangebot „Handwerk mit FIF“ förderte in den letzten beiden Jahren über 20 Frauen in ihrer Rolle als Inhaberin, Betriebsleiterin oder Führungskraft im Handwerk. |
| 80.04 Wirtschaftsförderung | <b>Ziel: Steigerung existenzsichernder Arbeit für Frauen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wirtschaftsfördergesellschaft hannoverimpuls mit dem Angebot „Gründerinnen-Consult“</li> </ul>                      | Anteil Gründungen von Frauen                                    | 58 % (2023)<br>50 % (2024)   | Die Zahl der Gründungen beruht auf schriftlichen Befragungen der Gründer*innen. Der Rücklauf ist schwankend und die abgeleiteten Zahlen bedingt verlässlich. 2024 fanden 287 Gründungen statt, davon 144 von Frauen.   |
|                            | <b>Ziel: Frauen als Wirtschaftsexpertinnen sichtbar machen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Besetzung der Workshopreihe Unternehmerische Kompetenzen mit Referentinnen</li> </ul>                             | Anzahl Teilnehmende<br><br>Anteil weiblicher Referentinnen      | 372 (2022)<br>689 (2023)<br>481 (2024)<br><br>60 % (2023)<br>64 % (2024) | Der Anteil der Frauen an den Teilnehmenden lag konstant bei 60 % und darüber (2024: 67 %, 2023: 69 %, 2022: 60 %).   |

| OE UND TITEL | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR   | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|--------------|--|---|------------|---|
|              | <b>Ziel: Mehr Frauen für die Unternehmensnachfolge gewinnen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>jährlicher Austausch mit relevanten Stakeholder*innen (z.B. Banken) bzgl. geschlechtsspezifischer Anforderungen in der Unternehmensnachfolgeberatung und somit Sensibilisierung im gesamten Beratungsökosystem</li> </ul> |   |            | Eine Arbeitsgruppe mit regionalen Banken und HWK wurde eingerichtet und trifft sich quartalsweise.  |
|              | <b>Ziel: Mehr Frauen in Führungspositionen in der regionalen Wirtschaft</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Change Dinner, Führungskraft kommt mit Nachwuchskraft des anderen Geschlechts in den Austausch, so werden Potentiale sichtbar und künftige Akteur*innen frühzeitig vernetzt</li> </ul>                        | Teilnahme Change Dinner nach Geschlecht   | 54 %       | Das Ziel, bei den Change Lunches und Change Dinner Führungs- und Nachwuchskräfte aus einem Unternehmen zu adressieren, hat sich nicht umsetzen lassen. Nun werden die Eingeladenen gebeten, eine Begleitung mitzubringen, die eine andere Vielfaltsdimension als ihre eigene abbildet.<br>Auswertung Change Dinner nach Geschlecht 2024: weiblich: 14, männlich: 12 |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Förderrichtlinie Zukunft braucht Vielfalt, u.a. mit einem Schwerpunkt auf die Vielfaltsdimension Geschlecht</li> </ul>  | Anzahl Unternehmen, die sich um den Zukunft braucht Vielfalt-Award beworben haben in der Kategorie Geschlecht | 25 %       | 2 von 8 Bewerbungen haben die Vielfaltsdimension Geschlecht als Merkmal ihrer Maßnahmen im Unternehmen angegeben.   |

## 86 Fachbereich Verkehr

| OE UND TITEL                              | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND                                | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|---|---|---|---|--|
| 86.01<br>Verwaltung                       | -   | -   | -   | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.   |
| 86.02<br>ÖPNV-<br>Angebots-<br>management | <b>Ziel: Verbesserung der subjektiven Sicherheit im ÖPNV</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lokale Kümmerer*innen kümmern sich um SPNV Stationen</li> </ul> |   |   | Verschmutzungen werden zeitnah entfernt, so wird eine weitere Verschmutzung vermieden und das Sicherheitsempfinden der Fahrgäste durch ein gepflegtes Erscheinungsbild gesteigert. |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Zugbegleitpersonal auf allen S-Bahnverkehren im GVH</li> </ul>   | Anteil S-Bahnverkehre mit Begleitpersonal insgesamt | 76 % (2022)<br>75 % (2023)<br>83 % (2024) |  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Einsatz von sprinti mit vorheriger Anmeldung über die App und einem Haltestellennetz von max. 150 Metern</li> </ul>          |   |   | Nachts gibt es beim sprinti auch die Möglichkeit zwischen Haltestellen auszusteigen, so dass der für viele Frauen als unsicher empfundene Weg durch die Nacht entfällt.            |

| OE UND TITEL   | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND  | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|--|---|---|---|---|
| 86.03<br>ÖPNV-Marke-<br>ting                                     | <b>Ziel: Verbesserung der subjektiven Sicherheit im ÖPNV</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Testkund*innenverfahren und Fahrgästemonitoring wurden initiiert.</li> <li>▪ Die Qualifizierung des Begleitpersonals wurde intensiv begleitet</li> </ul>  |   |   | Im Testkund*innenverfahren wurde das Zugbegleitpersonal überwiegend positiv und als ansprechbar bewertet.   |
|  | <b>Ziel: Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Angebot auf Basis des Deutschland-Tickets verbessern: neue Qualität der Rabattierung schaffen</li> </ul>  |   |   | Niedrigschwelligen Grenzverletzungen zu begegnen, gehört zu den im Verkehrsvertrag ausdrücklich definierten Aufgaben.   |
| 86.04<br>Verkehrs-ent-<br>wicklung und<br>Verkehrsmange-<br>ment | <b>Ziel: Priorität der Verkehrsplanung in der Vermeidung, der Verlagerung und einer verträglichen Abwicklung des Verkehrs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Strukturelle Verankerung dieser Priorität in Planungen: Verkehrsentwicklungsplan – Aktionsprogramm Verkehrswende (VEP), Nahverkehrsplan (NVP), Radverkehrshandlungskonzept, Entwicklung des Verkehrsmanagements</li> </ul> |   |   | Durch die Förderung des Fußverkehrs als Basismobilität sollen Kinder selbstständiger unterwegs sein können und somit Eltern entlastet werden. Zudem handelt es sich um einen Mobilitätsbereich, der, bei Erwachsenen, überwiegend von Frauen genutzt wird.          |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiterentwicklung von sprinti</li> <li>▪ Social2Mobility: von der Armut bedrohten Personengruppen soll das Fahrrad als Fortbewegungsmittel näher gebracht werden. Ein besonderer Fokus liegt bspw. auf Frauen mit Migrationshintergrund</li> </ul>   | Anteil weibliche Nutzende von sprinti an der Gesamtzahl der Nutzenden | 49 % (2024)                                       | Ausweitung sprinti von 3 auf 12 Kommunen und somit die gesamte Tarifzone C ist in 2023 umgesetzt worden, ein Beschluss zum Weiterbetrieb in 2025 – 2027 ist gefasst. Momentan wird der Betrieb an einigen Stellen optimiert, um die Betriebsqualität zu verbessern. |
| 86.05<br>Infrastruktur<br>ÖPNV                                   | <b>Ziel: Familiengerechte Umsteige- und B+R-, P+R-Anlagen</b>   | Stand des barrierefreien Ausbaus                                      | SPNV 95 %<br>Stadtbahn 84 %<br>Bushaltpunkte 49 % |   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Toiletten- und Sanitärräume: möglichst Einzelkabinen Unisex, davon min. 1 geräumige Kabine mit Platz für einen Kinderwagen und Wickelmöglichkeit</li> </ul>  |   |   | Im Bau der Mobilpunkte eingeplant, die konkrete Umsetzung ist noch offen aufgrund der finanziellen Rahmenbedingungen.   |

| OE UND TITEL                            | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR                             | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|---|--|---------------------------------------|------------|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Angebot von Spiel-/Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder und ggf. deren Begleitpersonen für die Überbrückung von evtl. Wartezeiten</li> </ul>  |                                       |            | Noch nicht umgesetzt: Das Projekt Mobilpunkt Großburgwedel beinhaltet unter anderem aktuell weitere Sitzgelegenheiten, den Bau eines kleinen Spielbereiches und das Angebot von Roller-Stellplätzen sowie Platz für Lastenräder. Die bauliche Umsetzung erfolgt voraussichtlich in 2025. Evaluation erfolgt nach dem Bau. |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Familienparkplätze mit breiteren Buchten (geschlechterneutral) anbieten</li> </ul>  |                                       |            | Der breitere Parkplatz wird benötigt, um Babyschalen o.ä. aus dem Auto holen zu können.   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Platz für Lastenräder, Räder mit Anhängern vorsehen und Roller-Abstellmöglichkeiten schaffen und Fahrradbügel mit 2. niedrigerer Querstange anbieten</li> </ul>   |                                       |            | Fahrradbügel sind meist am männlichen Normfahrrad mit Querstange ausgerichtet, dadurch lassen sich Fahrräder ohne Querstange schlechter anschließen.  |
|   | <p><b>Ziel: Stärkung des Sicherheitsempfindens</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gute Beleuchtung, gut einsehbare Wege, Vermeidung von dunklen Ecken</li> </ul>   |                                       |            | Barrierefreiheit und Sicherheitsaspekte werden bei allen Projekten berücksichtigt.  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Frauenparkplätze anbieten, wenn andere Parkplätze aufgrund von Angsträumen dazu führen würden, dass Frauen den Parkplatz aus Sicherheitsbedenken nicht nutzen</li> </ul>  |                                       |            | Diese Maßnahme wird nicht weiter verfolgt seitens der Region Hannover. Frauenparkplätze dienen der Erhöhung des Sicherheitsempfindens. Daher wird das Thema in Impuls Nr. 45 aufgegriffen.  |
| 86.06. Infrastruktur Straße             | <p><b>Ziel: Schaffung einer sicheren Verkehrsinfrastruktur für alle Verkehrsteilnehmenden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aus- und Neubau von Radwegen</li> </ul>   | Anteil Radfahrer*innen am Modal Split | 17 %       | Aufgrund des geschlechtsspezifischen Mobilitätsverhaltens von Frauen und Männern bedeutet die Förderung des Radverkehrs und sicherer Wege eine Förderung der eigenständigen Mobilität von Frauen.   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lichtsignalanlagen sollen sukzessive hinsichtlich der Wartezeiten des NMIV überprüft werden. Ebenso wird das bedingt verträgliche Rechtsabbiegen, wenn möglich, ebenfalls bei der Programmierung der Lichtsignalanlagen gewürdigt.</li> </ul> |                                       |            | Es sollen Möglichkeiten zur „Beleuchtung“ von Radwegen (beispielsweise durch „Glow-up“-Radwege) erprobt werden. Durch die verbesserte Sicht wird die Sicherheit und verlässliche Nutzbarkeit der Radwege auch bei Dunkelheit und in der Dämmerung erhöht.   |
| 86.07<br>Straßenmeisterei<br>Burgwedel  | -  | -                                     | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.  |
| 86.08<br>Straßenmeisterei<br>Ronnenberg | -  | -                                     | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.  |

# Dezernat V

## Finanzen, Gebäude und Verwaltungsentwicklung

| OE UND TITEL   | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT                         |
|--|---|-----------|------------|--|
| V.3<br>EU-Angelegenheiten und Fördermittelmanagement | <b>Ziel: Nutzung der EU-Förderprogramme im Sinne des Gender Mainstreaming</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informationsvermittlung über gleichstellungsorientierte Förderprogramme</li> </ul> |           |            | Ein passender Indikator wurde bisher nicht entwickelt. |

## 12 Service Organisationsentwicklung, IT und Digitalisierung

| OE UND TITEL                               | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR   | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|--|--|---|------------|---|
| 12.01<br>Fachdienst IT und Digitalisierung | <b>Ziel: Geschlechtersensibler Digitalisierungsprozess</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berücksichtigung und Evaluation evtl. geschlechtsspezifischer Anforderungen</li> </ul>   |   |            | Bei der Einführung neuer Verfahren wird auf geschlechtsspezifische Bedürfnisse geachtet, diese dementsprechend ausgeschrieben und begleitet.  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Auf eine paritätische Besetzung der Projektgruppen wird hingewirkt</li> </ul>   |   |            | Zahlen werden nicht erhoben. Dort, wo es Projektgruppen gibt, sind sowohl Frauen als auch Männer beteiligt.   |
| 12.02<br>Medien und Gestaltung             | <b>Ziel: Geschlechtergerechte Veröffentlichungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beratungen und Sensibilisierung bei Layout- und Druckaufträgen hinsichtlich einer geschlechtergerechten Bildauswahl</li> </ul>   | Anzahl Veröffentlichungen                                   | 100 %      | Es gibt eine Bilddatenbank bei der Region Hannover, die fortlaufend geschlechterausgewogen erweitert wird.  |
| 12.03<br>Organisationsentwicklung          | <b>Ziel: Agile Haltung und agile Methoden geschlechtersensibel gestalten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bei der Gestaltung und Besetzung von Formaten und Projektgruppen wird die Arbeitsgestaltung der potentiell Teilnehmenden berücksichtigt (z.B. Lage der Arbeitszeit, Arbeitsort)</li> </ul> | Anzahl der teilzeitfreundlichen Veranstaltungen und Termine | 100 %      | Veranstaltungsformate werden bevorzugt in den Vormittags-Stunden angeboten. Aufgrund des bisherigen Teilnahme-Verhaltens für Führungskräfte auch um 14 Uhr. Das Vorgehen wird für Planungen im Jahr 2025 beibehalten. |

## 17 Fachbereich Baumanagement

| OE UND TITEL                                   | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|--|---|---|------------|--|
| 17.10<br>Zentrale Aufgaben                     | -   | -   | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.   |
| 17.11 / 17.12 / 17.13<br>Baumanagement I – III | <b>Ziel: Umbauten so gestalten, dass alle Geschlechter berücksichtigt werden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffung von Wickelmöglichkeiten, unabhängig vom Geschlecht</li> </ul> | Anzahl geschlechts-neutral nutzbare Wickelmöglichkeiten | 2 (2024)   | Umgesetzt wird u.a. das Verwaltungsgebäude Neubau Akazienstraße, geplante Eröffnung 2025, und im ServiceCenter (vgl. 18.08). |

Das gleichstellungsfördernde Ziel ist zum Arbeitsstandard geworden.

| OE UND TITEL | ZIELE UND MAßNAHMEN  | INDIKATOR | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|--------------|--|-----------|------------|---|
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Genderstandards für Toilettenanlagen</li> </ul> |           |            | In der Umsetzung ist eine Unisextoilette in der Albert-Liebmann-Schule. Für den Neubau der Gutzmannschule sind Unisextoiletten angedacht. Ebenso bei der Schule am Wasserwerk. Ein Standard für die Unisextoiletten sollte diskutiert werden. |
|              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung des Sicherheitsgefühls</li> </ul>      |           |            | In der Umsetzung ist das Werkstattgebäude BBS-Campus: Offene Grundrissgestaltung, gut einseh- und hörbare Flurgestaltung.   |

## 18 Service Zentrale Dienste

| OE UND TITEL                           | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR                                       | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT   |
|--|---|---|------------|--|
| 18.01<br>Zentrale Aufgaben und Empfang | <b>Ziel: Verbesserung des Sicherheitsgefühls der überwiegend weiblichen Empfangskräfte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seminarangebot zur Deeskalation im Umgang mit aggressiven Kund*innen</li> </ul>   |   |            | Durch das Angebot „Deeskalationstraining – SAFE im Kundenkontakt“ ist es den Empfangskräften möglich, das Selbstbewusstsein und das Sicherheitsgefühl zu stärken. In der Hildesheimer Str. 20 ist dauerhaft ein Securitydienst eingestellt, wodurch sich das Sicherheitsgefühl der Mitarbeitenden deutlich gesteigert hat. Ebenso ist der Empfang in der Hildesheimer Str. 20 inzwischen vollständig eingehaust. |
| 18.02<br>Beschaffung und Umzüge        | -   | -   | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.   |
| 18.03<br>Mobilität und Verpflegung     | <b>Ziel: Gleichberechtigtes Fuhrparkangebot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geschlechtsneutrale Rahmen bei neuen E-Fahrrädern für Mitarbeiter*innen werden angeboten</li> </ul>  |   |            | Es befinden sich ausschließlich Fahrräder mit entsprechenden Rahmen im Fuhrpark.   |
| 18.04<br>Post und Logistik             | <b>Ziel: Beseitigung von geschlechterdiskriminierenden Barrieren auf den Arbeitsplätzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einführung technischer Ausstattung wie Hub- und Transportwagen</li> </ul>  | Anteil gleichstellungsorientierte Arbeitsplätze | 100 %      | Im Jahr 2022 im Zuge der GPO und des Umzuges der Poststelle wurden neue Arbeitsplätze für neue Aufgaben (Scan) installiert und in der neuen Post- und Logistikstelle sind alle Arbeitsplätze geschlechterunabhängig ausgestattet.  |
| 18.05<br>Servicebüro Gebäude           | <b>Ziel: Sicherheitsgefühl beim Aufenthalt in den Außenbereichen erhöhen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einsehbare und lichtdurchlässige Gestaltung der Außenflächen</li> </ul>   |   |            | Die Maßnahme wird bspw. durch Strauch-, Hecken- und Baumschnitt umgesetzt.   |
|  | <b>Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bereitstellung von 3 Familienparkplätzen für Mitarbeitende</li> </ul>   |   |            | Die Parkberechtigungskarte kann niedrigschwellig im Servicebüro Gebäude angefragt werden.  |
| 18.07<br>Reinigungsmanagement          | <b>Ziel: Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ bei der Einsatzplanung der Reinigungskräfte werden persönliche Belange (Kinderbetreuung, Nähe zum Wohnort) stets so gut es geht beachtet</li> </ul> |   |            | Die Reinigung erfolgt meist außerhalb der Kernarbeitszeiten, daher ist es schwieriger, Vereinbarkeit zu ermöglichen. Auch Arbeiten an einem anderen Ort ist nicht möglich. Die Maßnahmen von Service Personal (bspw. Hospitationen, Fort- und Weiterbildungen etc.) werden sehr unterstützt.   |

| OE UND TITEL                      | ZIELE UND MAßNAHMEN   | INDIKATOR   | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT  |
|-----------------------------------|---|---|------------|---|
|                                   | <b>Ziel: Zugang zu kostenfreien Hygieneartikeln gewährleisten</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Binden und Tampons werden in vier Regionsgebäuden zur Verfügung gestellt</li></ul>                    |   |            | Es handelt es sich um ein Modellprojekt an vier Standorten (BBS ME, Gutsmannschule, ServiceCenter, Hildesheimer Straße 18), das evaluiert wird und bei Erfolg ausgeweitet werden soll.  |
| <b>18.08</b><br>Flächenmanagement | <b>Ziel: Familienfreundliches Haus der Region</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Berücksichtigung von Wickelmöglichkeiten, zugänglich für alle Geschlechter, in Bereichen mit Besuchsverkehr</li></ul> | Anzahl geschlechts-neutral nutzbare Wickelmöglichkeiten | 2 (2024)   | Im Zusammenhang der Planung und Herstellung des neuen Service Centers in der Hildesheimer Str. 20 (Koordination über 17.03; bauliche Fertigstellung Ende August 2023) wurden eine Wickelmöglichkeit sowie ein Stillplatz berücksichtigt. Weitere Umsetzung im Neubau Akazienstr. mit Familienwartezimmer mit Wickelraum und Stillplatz (vgl. FB 17)   |
|                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ruheräume für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen in der Flächen- und Raumplanung.</li></ul>  | Anzahl Ruheräume  | 1 (2024)   | Aktuell existiert ein zur Verfügung gestellter Pausenraum als Stillraum sowie vier ausleihbare qualitativ hochwertige Massageliegen am Campus. In den Außenstellen sind keine Still- und Ruheräume bekannt. Die Anzahl der Liegen kann kurzfristig erhöht werden. Damit können flexibel Ruheräume für schwangere oder stillende Frauen in nächster Nähe bereitgestellt werden (s. Impuls Nr. 46). |
|                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Sicherheitsbedürfnissen, z.B. in der Planung von Duschbereichen für die Mitarbeitenden</li></ul>                           |   |            | Im Bereich EG / Maschstr. 25 wurde eine Duschmöglichkeit für alle an zentraler Stelle hergestellt (im Bürotrakt).   |

## 20 Service Finanzen

| OE UND TITEL                                      | ZIELE UND MAßNAHMEN | INDIKATOR | AKT. STAND | FAZIT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT                                 |
|---|---------------------|-----------|------------|--|
| <b>20.01</b><br>Haushalt und Finanzcontrolling    | -                   | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |
| <b>20.02</b><br>Kasse und Kredite                 | -                   | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |
| <b>20.03</b><br>Geschäfts- und Anlagenbuchhaltung | -                   | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |
| <b>20.11</b><br>Vollstreckung                     | -                   | -         | -          | Bisher liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe. |

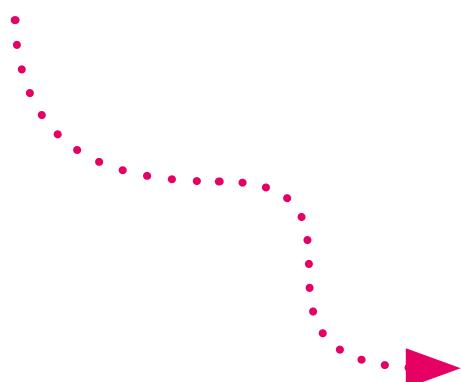
# Kapitel SIEBEN

---

## ÜBERSICHT ÜBER DIE GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHEN IMPULSE

Mit dem 5. Gleichstellungsbericht wurden Impulse der Gleichstellungsbeauftragten und der Genderkoordinatorin eingeführt. Der Umsetzungsstand dieser 25 Impulse und der 17 Impulse aus dem 6. Gleichstellungsbericht wurden abgefragt. Von den 42 Impulsen wurden 13 umgesetzt und fanden Eingang in die Fachaufgabe. 14 Impulse befinden sich in der Umsetzung. Das zeigt eine hohe Akzeptanz dieses Instruments. Bei den 15 Impulsen, die nicht umgesetzt worden sind, zeigen sich verschiedenste Ursachen: Teilweise waren Impulse nicht umsetzbar, da sich Umstände geändert haben. Diese werden nicht erneut aufgegriffen. Bei anderen differiert die Einschätzung aus Gleichstellungs- und die aus Verwaltungssicht. Daher werden diese Impulse aufrechterhalten oder angepasst, so dass eine Umsetzung erleichtert wird.

Alle Impulse, die in den Gleichstellungsberichten 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:



# Impulse aus dem 5.GSB 2016–2018

Verfügbar hier: Download + Link im Intranet

| NR. | IMPULS  | Seitenzahl im<br>5. GSB 2016–2018 | UMSETZUNGSSTAND   | FAZIT AUS GLEICH-<br>STELLUNGSSICHT  |
|-----|---|-----------------------------------|---|--|
| 1   | Eine Zuständigkeit für die konsequente Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache in der Regionsverwaltung festlegen (S. 10)                               |                                   | Impuls aufgenommen: Mit dem Rundschreiben der Verwaltung 15/2022 wurde die Genderkoordinatorin als Ansprechperson festgelegt.   |  |
| 2   | Die bestehenden verwaltungsinternen Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache um den Genderstern erweitern (S. 10)   |                                   | Impuls aufgenommen: Mit dem Rundschreiben der Verwaltung 15/2022 wurde geschlechtsumfassende Sprache für die Region definiert. So werden geschlechtsumfassende Begriffe oder der Genderstern genutzt.   |  |
| 3   | Podien auf Veranstaltungen der Region Hannover konsequent geschlechtergerecht besetzen (S. 11)  |                                   | Impuls größtenteils aufgenommen: Bei der Durchführung von Veranstaltungen wird möglichst (Beteiligung von gewählten Funktionsträger*innen) auf eine Genderparität bei Podiumsdiskussionen und Programmbeiträgen geachtet.   |  |
|     | Aufnahme dieses Hinweises ins Handbuch Veranstaltungen (S.11)   |                                   | Impuls nicht aufgenommen: Der Hinweis, dass Podien geschlechtergerecht besetzt werden sollen, wurde bisher nicht ins Handbuch aufgenommen. Aktuell wird geprüft, ob das Handbuch aktualisiert wird, da es in vielen Punkten veraltet ist oder ob künftig ein anderes Medium genutzt wird.   | Der Impuls wird aufrecht erhalten.   |
| 4   | Eine Befragung der Regionsabgeordneten zu familienunterstützenden Maßnahmen (S. 13)   |                                   | Impuls nicht aufgenommen: Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt wurde in der RV-Sitzung am 27.09.2022 im Zuge der Dritten Satzung zur Änderung der Hauptsatzung der Region Hannover die Möglichkeit zur Teilnahme an Sitzungen mittels Videokonferenztechnik für die Abgeordneten verstetigt.  | Der Impuls wird nicht aufrecht erhalten.   |
| 5   | Eine Kinderbetreuung während der Sitzungen der Regionsversammlung vor Ort anbieten (S. 13)  |                                   | Impuls nicht aufgenommen: Ein Raum, ausgestattet mit einer Spielkiste, allerdings ohne Betreuungsperson, wurde in der Vergangenheit nicht in Anspruch genommen, so dass das Angebot ab 2025 gestrichen wird. Kosten für Kinderbetreuung können die Mandatsträger*innen im Rahmen einer pauschalen Erstattung oder einer tatsächlichen Auslagenerstattung geltend machen (Entschädigungssatzung). Zudem kann die FLUXX Notfallbetreuung in Anspruch genommen werden. | Hierzu ist ein neuer Impuls entwickelt worden zur Überarbeitung der Entschädigungssatzung (s. Nr. 43). |
| 6   | Den Frauenanteil in den Aufsichtsräten aller Beteiligungsunternehmen der Region Hannover veröffentlichen und freiwillige Zielvereinbarungen festlegen (S. 15) |                                   | Impuls aufgenommen: Seit dem Beteiligungsbericht 2017 wird über das geforderte Maß der gesetzlichen Vorgabe des § 151 NKomVG (Beteiligungsbericht) mit einem eigenen Abschnitt „Geschlechterquote“ über das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen und der Zielerfüllung zum jeweiligen Berichtsjahr informiert.  |  |

■ Impuls nicht oder nicht vollumfassend aufgenommen.

■ Impuls befindet sich in Umsetzung bzw. die Bedingungen zur Umsetzung werden geschaffen oder der Impuls ist anteilig umgesetzt.

■ Impuls ist aufgenommen oder das Thema ist derart bearbeitet, dass der Impuls nicht aufrecht erhalten wird.

| NR. | IMPULS   | Seitenzahl im<br>5. GSB 2016 – 2018   | UMSETZUNGSSTAND                    | FAZIT AUS GLEICH-<br>STELLUNGSSICHT |
|-----|--|---|------------------------------------|-------------------------------------|
| 7   | Die Beschäftigtenstruktur und Maßnahmen zur besseren Ver einbarkeit von Familie und Beruf in den Beteiligungsunternehmen der Region Hannover veröffentlichen (S. 15) | Impuls nicht aufgenommen: Die Förderung der Ver einbarkeit liegt in der Verantwortung der Beteiligungsunternehmen. Eine Veröffentlichung entsprechender Daten geht über die gesetzliche Vorgabe des § 151 NkomVG zum Beteiligungsbericht hinaus. Gleichwohl könnte die Gesellschafterin Region Hannover stärker auf die strategische Ausrichtung ihrer Beteiligungsunternehmen in diesem Bereich Einfluss nehmen.   | Der Impuls wird aufrecht erhalten. |                                     |
| 8   | Den Frauenanteil aus der Politik in den Aufsichtsräten der Beteiligungsunternehmen der Region Hannover erhöhen (S. 15)   | Impuls aufgenommen: Von den insgesamt 93 Aufsichtsratsposten sind 44 mit Mitgliedern der Regionsversammlung besetzt, davon 21 Sitze mit Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 45%, der dem Verhältnis von Frauen und Männern in der Regionsversammlung entspricht. Zum Vergleich: Im 5. GSB (2016 – 2018) lag der Anteil der von der Politik entsandten Frauen bei 33,3%.  |                                    |                                     |
| 9   | Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in den Krippen und Kindergärten der Region Hannover (S. 23)   | Impuls in Umsetzung: Informationen über die gute Berufsperspektive für Männer in Kitas sowie die erweiterten Möglichkeiten auch für Quereinsteiger wurden im Internet veröffentlicht. Der Anteil an männlichen pädagogischen Fachkräften konnte von 10 % (2019) auf 12,18 % gesteigert werden. Der Bundesschnitt betrug im März 2023 8,5 %.   | Der Impuls wird aufrecht erhalten. |                                     |
| 10  | Zahlenmäßig gleich viele Mädchenaktionscamps wie Jungensaktionscamps im Jugend- und Familienbildungsprogramm anbieten (S. 24)  | Impuls in Umsetzung: Die Träger können eine jährliche Durchführung nicht gewährleisten, da die Träger bspw. eigene mädchen spezifische Angebote in den Ferien vor Ort vorhalten (z.B. Mädchenfreizeiten, Mädchentage). Dennoch konnte sich der Mädchenarbeitskreis mit den entsprechenden kooperierenden Trägern auf den Mädchenaktions tag verständigen, der mit Beginn in 2024 alle zwei Jahre (jeweils im Lückenjahr des Mädchenaktions camps) stattfinden soll. | Der Impuls wird aufrecht erhalten. |                                     |
| 11  | Rollenstereotype unter Jugendlichen und in Familien im Rahmen des Programmangebotes der Jugend- und Familienbildung proaktiv thematisieren (S. 24)                   | Impuls bisher nicht aufgenommen, Umsetzung geplant: Die Fachkräfte sensibilisieren in der pädagogischen Arbeit für Rollenstereotype Explizite proaktive Ansprache erfolgt bisher nicht. Die Jugend- und Familienbildung wird 2025 Schwerpunktthema der Initiative Klischeefrei in der Region Hannover und plant in diesem Zusammenhang proaktive Ansprachen.  | Der Impuls wird aufrecht erhalten. |                                     |
| 12  | Das Vätergruppenangebot der Familien- und Erziehungsberatungsstellen ausbauen und flächendeckend anbieten (S. 26)  | Impuls bisher nicht aufgenommen, Umsetzung geplant: Aktuell gibt es in der FEB Burgdorf eine Gruppe für Väter. Ziel ist ein Väter-Gruppenangebot in allen FEBs zu installieren, dies scheitert daran, dass es zu wenig männliche Mitarbeitende gibt. Eine Kooperation mit einem freien Träger oder der Einsatz von Honorarkräften soll geprüft werden.  | Der Impuls wird aufrecht erhalten. |                                     |

Impuls nicht oder nicht vollumfassend aufgenommen.

Impuls befindet sich in Umsetzung bzw. die Bedingungen zur Umsetzung werden geschaffen oder der Impuls ist anteilig umgesetzt.

Impuls ist aufgenommen oder das Thema ist derart bearbeitet, dass der Impuls nicht aufrecht erhalten wird.

| NR. | IMPULS   | Seitenzahl im<br>5. GSB 2016 – 2018  | UMSETZUNGSSTAND                    | FAZIT AUS GLEICH-<br>STELLUNGSSICHT |
|-----|--|--|------------------------------------|-------------------------------------|
| 13  | Kostenlose und niedrigschwellige Abgabe von Kondomen an Männer im Gesundheitsamt und in den Familien- und Erziehungsberatungsstellen (S. 30) | Impuls größtenteils aufgenommen: In der Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit liegen in der Anmeldung und allen Beratungsräumen Kondome zur Mitnahme bereit. Ebenso werden Kondome durch die Streetworker*innen verteilt. Der Impuls, auch in den FEBs Kondome zu verteilen, kam in dem Beratungsstellen-Setting nicht an. Dieses hängt möglicherweise damit zusammen, dass Fragen der Verhütung in diesem Beratungskontext eher sehr selten besprochen werden.  |                                    |                                     |
| 14  | Stärkung und Erweiterung der Kapazitäten der Koordinierungsstelle Frau und Beruf (S. 41)   | Impuls teilweise aufgenommen: Aufgrund eines politischen Beschlusses zum HH 2022 konnte die Stelle der Beratungsfachkraft für zugewanderte Frauen verstetigt werden. Steigende Zahlen zeigen jedoch, dass der Bedarf erheblich größer ist.   | Der Impuls wird aufrecht erhalten. |                                     |
| 15  | Eltern und Erziehungsberechtigte in Bezug auf geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten sensibilisieren (S. 44)                            | Impuls aufgenommen: Beitritt zu Initiative Klischeefrei 2021. Durch den Fachtag 2022 und die anschließenden Fortbildungsangebote wurden Fachkräfte aus der Berufsorientierung und der Berufsberatung sensibilisiert und geschult. Die Ausbildungslots*innen an 27 weiterführenden Schulen der Region Hannover können eine möglichst klischeefreie Berufsorientierung unterstützen. Die aus dem Kick-off gewonnenen Erkenntnisse sollen in ein Fortbildungskonzept einfließen.  |                                    |                                     |
| 16  | Genderkompetenz in der frühkindlichen Erziehung und bei schulischen Lehrkräften stärken (S. 44)  | Impuls aufgenommen: Kostenfreie Fortbildungen werden im Bereich Diversity für pädagogische Kräfte in Kindertageseinrichtungen im Jugendhilfezuständigkeitsbereich der Region Hannover angeboten, bspw: „Brave Mädchen & starke Jungs: Rollenbilder im Kindergarten“, „Gemeinsam verschieden - Dimensionen Gender, soziale Herkunft und Behinderung im Kontext von Kindertageseinrichtungen“ etc. Im Fokus steht dabei die Kita als Sozialisationsinstanz. Vermittelt wird die gleichstellungsorientierte Strategie Gender Mainstreaming für die eigene Arbeit. |                                    |                                     |
| 17  | Projekte zum geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten von jungen Männern fördern, um ihr Interesse für soziale Berufe zu steigern (S. 44) | Impuls aufgenommen: Im 2021 gestarteten Berufsorientierungsprojekt für die Pflegeberufe „Berufe fürs Leben“ sollen explizit Jungen für eine Ausbildung in sozialen Berufen begeistert werden. 2024 partizipierten 479 Jungen an dem Projekt und stellten damit 40 Prozent der Teilnehmenden. Zudem wurde bei der virtuellen Berufsmesse „#bestjobever“ darauf geachtet, z. B. männliche Auszubildende in Kitas als Interviewgäste einzubinden.   |                                    |                                     |

■ Impuls nicht oder nicht vollumfassend aufgenommen.

■ Impuls befindet sich in Umsetzung bzw. die Bedingungen zur Umsetzung werden geschaffen oder der Impuls ist anteilig umgesetzt.

■ Impuls ist aufgenommen oder das Thema ist derart bearbeitet, dass der Impuls nicht aufrecht erhalten wird.

| NR. | IMPULS  | Seitenzahl im<br>5. GSB 2016 – 2018 | UMSETZUNGSSTAND  | FAZIT AUS GLEICH-<br>STELLUNGSSICHT                                 |
|-----|---|-------------------------------------|--|---|
| 18  | Das FrauenNachtTaxi einheitlich und flächendeckend in der gesamten Region Hannover anbieten (S. 48)   |                                     | Impuls nicht aufgenommen: Die Ausweitung des FrauenNachtTaxis ist aus Sicht des Teams 86.04 im Projekt Sprinti aufgegangen. FrauenNachtTaxis gibt es in Garbsen, Gehrden, Hannover, Hemmingen, Lehrte, Ronnenberg und Sehnde. Diese wurden mit einer Kampagne der ÜSTRA im Winter 2024/25 verstärkt beworben. Demnach fehlt ein Angebot in der Tarifzone B für die Kommunen, in denen kein FrauenNachtTaxi angeboten wird.   | Der Impuls wurde erweitert (s. Nr. 35).                             |
| 19  | Straßenschilder mit geschlechtergerechten figurativen Piktogrammen auf den zuständigen Ebenen durchsetzen (S. 49)   |                                     | Impuls teilweise aufgenommen: Der Verkehrszeichenkatalog legt fest, wie die Piktogramme auszusehen haben. Daher kann die Region keine weiteren Verkehrsschilder eigenmächtig anders gestalten.   | Der Impuls wurde erneut gegeben (s. Nr. 36).                        |
| 20  | Bei Projekten, die von der Region Hannover gefördert werden, darauf hinwirken, dass sie in ihrer öffentlichen Darstellung eine geschlechtergerechte Sprache verwenden (S. 51)   |                                     | Impuls teilweise aufgenommen: Einige geförderte Einrichtungen setzen geschlechterumfassende Sprache bereits um. Andere haben den Impuls aufgegriffen und achten inzwischen auf die Nutzung von geschlechtergerechter Sprache in Veröffentlichungen.  |   |
| 21  | Daten darüber auswerten, wie viele Stellen im Jahr in der Region Hannover ausgeschrieben werden und wie viele Stellen mit Unterrepräsentanz entsprechend besetzt werden (S. 56) |                                     | Impuls in Umsetzung: Eine Evaluation der Besetzungsverfahren ist im Gleichstellungsplan angekündigt, auch differenziert nach Geschlecht.   | Der Impuls wird aufrecht erhalten.                                  |
| 22  | Daten darüber auswerten, wie viele Neueinsteiger*innen in Vollzeit und wie viele in Teilzeit bei der RH anfangen, um geschlechtsspezifische Entwicklungen zu bewerten (S. 56)   |                                     | Impuls größtenteils aufgenommen: Die Daten wurden ausgewertet und werden perspektivisch Eingang in den Gleichstellungsplan und in die Personalentwicklung finden.  |   |
| 23  | Die Kündigungsgründe bei der Region Hannover anonymisiert statistisch erfassen (S. 56)  |                                     | Impuls aufgenommen: Die Kündigungsgründe werden erfasst, eine Rückmeldung erfolgt freiwillig. Eine Abbildung erfolgt über die im Intranet veröffentlichten Dashboards.   |   |
| 24  | Ein Top Sharing Modell mit jeweils 60 % oder 70 % Arbeitszeit für Führungskräfte einführen (S. 56)  |                                     | Impuls teilweise aufgenommen: Es liegt ein entsprechendes Konzept vor, wurde bisher nicht in die Praxis umgesetzt.   | Der Impuls wurde erweitert (s. Nr. 39).                             |
| 25  | Ruheräume für Schwangere einrichten (S. 60)   |                                     | Impuls bisher nur teilweise aufgenommen: Im Haupthaus (Hildesheimer Str. 18) gibt es einen Ruheraum, der bedarfsweise + prioritär von Schwangeren und Stillenden genutzt werden kann. Zudem gibt es vier Liegen, die ausgeliehen werden können. Die Arbeitsstättenverordnung wird nicht ausreichend umgesetzt, da es sich um Provisorien handelt und weder die Ungestörtheit noch eine angemessene Ausstattung bereit steht. | Der Impuls wird aufrecht erhalten und weiterentwickelt (s. Nr. 46). |

  Impuls nicht oder nicht vollumfassend aufgenommen.

  Impuls befindet sich in Umsetzung bzw. die Bedingungen zur Umsetzung werden geschaffen oder der Impuls ist anteilig umgesetzt.

  Impuls ist aufgenommen oder das Thema ist derart bearbeitet, dass der Impuls nicht aufrecht erhalten wird.

# Impulse aus dem 6.GSB 2019 – 2021

Verfügbar hier: Download + Link im Intranet

| NR. | IMPULS   | Seitenzahl im<br>6. GSB 2019 – 2021 | UMSETZUNGSSTAND   | FAZIT AUS GLEICH-<br>STELLUNGSSICHT |
|-----|--|-------------------------------------|---|-------------------------------------|
| 26  | Einrichtung einer Datenbank mit geschlechtersensiblen Bildern zur Nutzung für Publikationen (S. 14)                    |                                     | Impuls in Umsetzung: Bei der neuen Bilddatenbank sollen die geschlechtssensiblen Vorgaben Berücksichtigung finden. Die Umsetzung steht noch aus.  | Der Impuls wird aufrecht erhalten.  |
| 27  | Einrichtung eines Portals „Hannover für Frauen“ für den Online-Zugang (S. 16)  |                                     | Impuls nicht aufgenommen: Der Impuls ist aus Sicht der Öffentlichkeitsarbeit nicht praxistauglich, stattdessen wird die Entwicklung eines Content-Konzepts angedacht, wie und mit welchen Formaten Gleichstellung auf hannover.de gezielter gefördert werden kann.  | Der Impuls wird weiterentwickelt.   |
| 28  | Geschlechtergerechte Ansprache in IT-Programmen (S. 16)  |                                     | Impuls teilweise aufgenommen: Wie bereits bei der Avaya-Telefonanlage umgesetzt, werden bestehende Fachverfahren nach Gleichstellungsmerkmalen untersucht. Eine Änderung obliegt jedoch den FV-Herstellern. Bei Neuaußschreibungen werden solche Kriterien (z.B. geschlechtergerechte Sprache) bestmöglich integriert.  | Der Impuls wird aufrecht erhalten.  |
| 29  | Für eine paritätische Besetzung der fachlichen Beiräte werben (S. 19)  |                                     | Impuls in Umsetzung: Die Verwaltung wirbt für eine paritätische Besetzung der Beiräte. Die Wahl der Delegierten liegt in der Hand der entsendenden Organisationen. Bisher wurde noch kein Instrument identifiziert, das verlässlich bei einer paritätischen Besetzung unterstützt.  | Der Impuls wird aufrecht erhalten.  |
| 30  | Geschlechtergerechte Statistiken für alle – Gender Data Gap füllen (S. 21)   |                                     | Impuls aufgenommen: Die Daten der Statistikstellen der Region stehen aufgeschlüsselt nach Geschlecht bereit. Sie werden nicht durchgehend genutzt und aufbereitet.  | Der Impuls wird aufrecht erhalten.  |
| 31  | Unterhalt konsequent einfordern, um tradierte Männerbilder aufzubrechen (S.36)   |                                     | Impuls größtenteils aufgenommen: Unterhalt wird konsequent eingefordert. Alternative, kreative Wege wie bspw. das Androhen von Führerscheinentzug ist aktuell rechtlich nicht möglich.  |                                     |
| 32  | Schaffung eines Kursangebots „Digitale Selbstbehauptung für Mädchen und junge Frauen“ (S. 38)                          |                                     | Impuls bislang nicht aufgenommen: Das Thema wird im Rahmen der Medienkompetenzangebote des Jugendschutzes regelmäßig insbesondere mit Schüler*innen und Lehrkräften niedrigschwellig gesetzt. Ein spezifisches Angebot für Mädchen und junge Frauen gibt es nicht, obwohl geschlechtsspezifische Ansprache aufgrund der unterschiedlichen Zugangswege zu Mädchen und Jungen sinnvoll ist. | Der Impuls wird aufrecht erhalten.  |
| 33  | Hate Speech – Entwicklung eines geschlechtergerechten Konzepts gegen Hass im Netz und Ergreifung von Maßnahmen (S. 50) |                                     | Impuls bislang nicht aufgenommen: Das Thema wird im Rahmen der Medienkompetenzangebote des Jugendschutzes regelmäßig insbesondere mit Schüler*innen und Lehrkräften niedrigschwellig thematisiert. Die Notwendigkeit für ein eigenes Angebot für Mädchen und junge Frauen wird nicht gesehen.   | Der Impuls wird aufrecht erhalten.  |

■ Impuls nicht oder nicht vollumfassend aufgenommen.

■ Impuls befindet sich in Umsetzung bzw. die Bedingungen zur Umsetzung werden geschaffen oder der Impuls ist anteilig umgesetzt.

■ Impuls ist aufgenommen oder das Thema ist derart bearbeitet, dass der Impuls nicht aufrecht erhalten wird.

| NR. | IMPULS  | Seitenzahl im<br>6. GSB 2019 – 2021 | UMSETZUNGSSTAND  | FAZIT AUS GLEICH-<br>STELLUNGSSICHT |
|-----|---|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| 34  | Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle (S. 50)  |                                     | Impuls in Umsetzung: Die Verwaltung hat ein Konzept für eine Antidiskriminierungsstelle erarbeitet. Der HHA 2024 sieht die Einrichtung von Stellen für die Umsetzung vor.  |                                     |
| 35  | Die geschlechtergerechte Erweiterung des Sprinti-Angebots auf alle Umlandkommunen (S. 67)   |                                     | Impuls zum Teil aufgenommen: Sprinti ist auf den gesamten Tarifbereich C ausgeweitet. Nachts ist auch ein Aussteigen zwischen den Haltestellen möglich. Es fehlt noch ein Angebot in Teilen der Tarifzone B.   | Der Impuls wird aufrecht erhalten.  |
| 36  | Geschlechtergerechte Verkehrsbeschilderung (S. 68)  |                                     | Impuls zum Teil aufgenommen: s. Nr. 19. Die stilisierten Fahrradpiktogramme (gestaltet durch die Region Hannover) werden ohne Querstange markiert.   | Der Impuls wird aufrecht erhalten.  |
| 37  | Einrichtung von Unisex-toiletten  |                                     | Impuls tw.aufgenommen: Im Kundenbereich der Weinstraße ist im 1. OG eine Unisex-toilette eingerichtet worden. Im Neubau Akazienstraße gibt es keine Unisex-Toilette. Es liegt auch kein Konzept für eine sukzessive Schaffung im Bestand der Bürogebäude vor. In der Schulsanierung werden Unisex-toiletten eingeplant und sind tw. bereits umgesetzt. | Der Impuls wird aufrecht erhalten.  |
| 38  | 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) |                                     | Impuls nicht aufgenommen: Die Region Hannover sieht keine Einflussmöglichkeiten, über die Bewertung von Stellen mögliche Lohnungleichheiten zu bekämpfen.  |                                     |
| 39  | <b>Instrumente gegen den Fachkräftemangel (S.75)</b>  |                                     |  |                                     |
|     | ▪ Weitere Öffnung von Profilen bei Stellenausschreibungen   |                                     | Impuls aufgenommen: Die Stellenausschreibungen werden inzwischen maximal geöffnet, um möglichst viele potentielle Bewerber*innen zu erreichen  |                                     |
|     | ▪ Bekenntnis der Region Hannover zur weiteren Förderung des Quereinstiegs   |                                     | Impuls aufgenommen: Es sind ein passgenaues Programm und ergänzende Onboardingformate für den Quereinstieg entwickelt worden. Dabei wird erfasst, wie viele Frauen und Männer den Quereinstieg nutzen.   |                                     |
|     | ▪ Strukturierte Qualifizierungsangebote für den Quereinstieg bei Stellenausschreibungen mit wenigen erwarteten Bewerbungen  |                                     | Impuls aufgenommen: Das Q-Zwei-Programm und das Personalinterventionsteam auf Teamassistenz-ebene (PIT-TA) werden angeboten. Am PIT-TA haben bis jetzt 33 Personen teilgenommen, davon 26 Frauen. Dies zeigt, dass das Programm insbesondere Frauen den Einstieg in eine längerfristige Beschäftigung in der Verwaltung erleichtert.                   |                                     |
|     | ▪ Weiterer Ausbau der Fortbildungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche  |                                     | Impuls aufgenommen: Die vorhandenen Formate sind erweitert worden.   |                                     |

■ Impuls nicht oder nicht vollumfassend aufgenommen.

■ Impuls befindet sich in Umsetzung bzw. die Bedingungen zur Umsetzung werden geschaffen oder der Impuls ist anteilig umgesetzt.

■ Impuls ist aufgenommen oder das Thema ist derart bearbeitet, dass der Impuls nicht aufrecht erhalten wird.

| NR. | IMPULS  | Seitenzahl im<br>6. GSB 2019 – 2021 | UMSETZUNGSSTAND   | FAZIT AUS GLEICH-<br>STELLUNGSSICHT           |
|-----|---|-------------------------------------|---|---|
| 40  | Topsharing zur Regel machen: auf grundsätzliche Eignung für Topsharing soll bei allen Ausschreibungen von Führungspositionen hingewiesen werden (S. 78) |                                     | Impuls nicht aufgenommen: Bei der Umsetzung des angestrebten Konzeptes gab es Herausforderungen, die nicht zufriedenstellend gelöst werden konnten.   | Impuls wird angepasst (s. Nr. 47).            |
| 41  | <b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie (S. 79)</b>  |                                     |   |   |
|     | ▪ Pool an Personal zur Kompen-sation von Elternzeit und Stundenreduzierungen aufgrund von Sorgearbeit   |                                     | Impuls nicht aufgenommen: Einen Pool einzurichten ist derzeit, aufgrund des Überhangs von attraktiveren Stellen und fehlender Haushaltsmittel, nicht umsetzbar. Die Priorisierung liegt darauf langfristige Lösungsmöglichkeiten zur Deckung vorhandener Vakanzen zu entwickeln.  | Der Impuls wird aufrecht erhalten.            |
|     | ▪ Leitfaden „Schwangerschaft und Elternzeit“ für Führungskräfte   |                                     | Impuls in Umsetzung: Informationen finden sich im Führungskompass (Leitfaden für Führungskräfte), soll neu erarbeitet werden.   | Der Impuls wird aufrecht erhalten.            |
|     | ▪ Familienfreundliche Studien-möglichkeiten am NSI  |                                     | Impuls nicht aufgenommen: Der NSI bietet die Fortbildungen für den Angestelltenlehrgang I und II digital und in Präsenz an, allerdings z.T. samstags. Der Vorbereitungskurs für den A2 findet nachmittags statt, das duale Studium kann in Teilzeit absolviert werden, allerdings abwechselnd vor- und nachmittags. Alles nur mit Aufwand umzusetzen, somit also nicht familienfreundlich. Bei Auszubildenden mit Kindern bietet die Region als Arbeitgeberin an, in der Praxisphase in TZ zu arbeiten.   | Der Impuls wird weiterentwickelt (s. Nr. 48). |
| 42  | Schaffung einer Stelle für Diversity-Management (S. 81)   |                                     | Impuls nicht aufgenommen: Die Region Hannover hat für die Wirksamkeit zum Thema Vielfalt und Diversität nach außen im letzten Jahr in den Bereich Demokratieförderung investiert. Intern wirken die Gleichstellungsbeauftragte, der Integrationsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung. Die Personalentwicklung und der betriebliche Gesundheitsservice bieten ergänzend Weiterbildungsangebote zum Thema Diversität und Vielfalt an. Die aktuelle Haushaltsslage lässt keine zusätzlichen Kapazitäten zur Einrichtung einer solchen Stelle zu. Diversität und Vielfalt wird als Querschnittsthema weiterhin berücksichtigt. | Der Impuls wird aufrecht erhalten.            |

■ Impuls nicht oder nicht vollumfassend aufgenommen.

■ Impuls befindet sich in Umsetzung bzw. die Bedingungen zur Umsetzung werden geschaffen oder der Impuls ist anteilig umgesetzt.

■ Impuls ist aufgenommen oder das Thema ist derart bearbeitet, dass der Impuls nicht aufrecht erhalten wird.

## Impulse aus dem 7.GSB 2022 – 2024

(Da es sich um die im aktuellen Gleichstellungsbericht gegebenen Impulse handelt, kann hier noch kein Umsetzungsstand aufgeführt werden. Stattdessen wird der Impuls zusammengefasst.)

| NR. | IMPULS  | ZUSAMMENFASSUNG   | HINWEIS   |
|-----|---|---|---|
| 43  | Streichung §2 Abs. 5b aus der Entschädigungssatzung                                 | Aktuell nehmen nur 6 % der Regionsabgeordneten die Entschädigung für Kinderbetreuung in Anspruch, was darauf zurückzuführen sein könnte, dass die Kosten für Kinderbetreuung für Familienangehörige (Partner*in, Großeltern) nicht erstattet werden. Dies würde Fürsorgearbeit mit Erwerbsarbeit gleichsetzen und so auch den Ausfall der Betreuungsperson aufgrund der ehrenamtlichen politischen Tätigkeit entschädigen.  | Dieser Impuls ist eine Weiterentwicklung von Impuls Nr. 5.  |
| 44  | Frauenparkplätze bei P+R-Anlagen einrichten   | Viele Frauen fühlen sich im öffentlichen Raum nicht sicher und ziehen sich deshalb oftmals aus ihm zurück. Die Einrichtung von Frauenparkplätzen, gerade bei meist nicht innenstadtnahen und daher eher isolierten Park and Ride-Anlagen, ist eine Möglichkeit das Sicherheitsgefühl von Frauen zu erhöhen.   |   |
| 45  | Umsetzung geschlechtergerechte Sporthallen  | Es sollten sukzessive geschützte Umkleidemöglichkeiten in Sporthallen geschaffen werden, da Sammelumkleiden Mobbing begünstigen und aufgrund der binären Zuordnung non-binäre Menschen diskriminieren.  |   |
| 46  | Endlich gesetzlichen Auftrag umsetzen und Ruhe- und Stillräume schaffen             | In den Außenstellen sind keine Still- und Ruheräume bekannt. Es gibt kein strukturiertes Konzept zur Einrichtung von Still- und Ruheräumen, obwohl sich durch die Einrichtung von Desksharing eine historische Möglichkeit bietet, derartige Räume im Bestand zu schaffen. Die Planung von Ruhe- und Stillräumen muss systematisch innerhalb der Reorganisation der Räume erfolgen. Zudem braucht es eine zentrale Ansprechperson, an die sich Frauen wenden können, die einen derartigen Raum benötigen.   | Dieser Impuls ist eine Weiterentwicklung von Impuls Nr. 25. |
| 47  | Topsharing und innovative Führungsmodelle in TZ ermöglichen                         | Topsharing wurde im Einzelfall versucht, es wurden bisher keine Lösungen für offene Fragen (bspw. Stundenumfang der beiden Führungskräfte, Vertrauensverhältnis, Tandembewerbung und Bestenauslese) gefunden. Ein Konzept sollte den offenen tarif- und beamtenrechtlichen Fragen begegnen. Empfohlen wird insbesondere eine Informationskampagne, damit interessierte Mitarbeitende von der Möglichkeit erfahren. Evtl. eignet sich ein Fonds für Stellenaufstockung, der im Stellenplan extra ausgewiesen werden könnte analog der Altersteilzeitstellen. | Dieser Impuls ist eine Weiterentwicklung von Impuls Nr. 40. |
| 48  | Geschlechtergerechte Weiterentwicklung des Niedersächsischen Studieninstituts (NSI) | Der Theorieteil des dualen Studiums beim NSI in Teilzeit sieht vor, dass sich der Unterricht wochenweise zwischen Vor- und Nachmittagen abwechselt. Ebenso findet der Crashkurs zur Vorbereitung auf den A2 abwechselnd am Donnerstag- und Freitagnachmittag statt. Damit ist keine Vereinbarkeit gewährleistet, da die Kinderbetreuung in den Zeiten 9 – 15 Uhr von Einrichtungen gewährleistet wird.  | Dieser Impuls ist eine Weiterentwicklung des Impuls Nr. 41. |

■ Impuls nicht oder nicht vollumfassend aufgenommen.

■ Impuls befindet sich in Umsetzung bzw. die Bedingungen zur Umsetzung werden geschaffen oder der Impuls ist anteilig umgesetzt.

■ Impuls ist aufgenommen oder das Thema ist derart bearbeitet, dass der Impuls nicht aufrecht erhalten wird.

# Kapitel ACHT

---

## ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBlick

Der vorliegende Gleichstellungsbericht ist das Ergebnis einer guten und sehr konstruktiven Zusammenarbeit der 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. Das illustrieren auch die Zahlen: Es gibt keine Teams mehr, bei denen die Gleichstellungsrelevanz offen ist. Bei 35 Teams liegt keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe.

Von den 90 Teams mit gleichstellungsrelevanter Fachaufgabe wurden insgesamt 122 Ziele mit 226 Maßnahmen gemeldet. Im 6. Gleichstellungsbericht wurden von 76<sup>19</sup> Teams 109 gleichstellungsorientierte Ziele definiert und 202 Maßnahmen ergriffen. Dies ist somit erneut eine Steigerung der gemeldeten Ziele und Maßnahmen<sup>20</sup>.

Das 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 und die Rücklaufquote der Abfragen von fast 100% 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.

Für den Berichtszeitraum wurden zudem erstmals (beinahe) flächendeckend Indikatoren entwickelt und mit Zahlen hinterlegt. Das bedeutete für einige Teams eine Herausforderung. Gerade aus Gleichstellungssicht inhaltsstarke, aber wenig zahlenbasiert arbeitende Teams hatten offenkundig Sorge, dass ihre

<sup>19</sup> Die Erhöhung der Anzahl der Teams resultiert größtenteils aus einer Aufsplitting zu großer Teams, d.h. nun werden die vorher auf ein Team konzentrierten Aufgaben von zwei oder mehr Teams bearbeitet. Im 6. Gleichstellungsbericht gab es noch vier Teams mit ungeklärter Gleichstellungsrelevanz.

<sup>20</sup> Wie in Kapitel 6 ausgeführt sind die gleichstellungsfördernden Ziele und Maßnahmen von Service Personal und der Gleichstellung nicht Teil dieser Zählung.

Arbeit missverstanden werden würde. Bei anderen Teams zeigte sich, dass zwar Daten vorlagen, diese jedoch nicht in ausreichendem Maß nach Geschlecht aufgeschlüsselt worden sind. Hier ist ein Umdenken gefordert. Indikatoren unterstützen dabei, Ziele zu überprüfen, sowohl im Hinblick auf die Zielerreichung als auch im Hinblick auf die Sinnhaftigkeit eines Ziels. Niedrige oder sinkende Zahlen können darauf hindeuten, dass das Ziel unpassend (geworden) ist. Gerade gleichstellungsorientierte Indikatoren zeigen an, ob die Zielgruppe(n) erreicht werden, da ihr Fokus die Lebenslagen und Bedarfe spezifischer Zielgruppen ist. Gleichstellungsorientierte Analysen können daher herausstellen, ob Zielgruppen ausreichend erreicht werden.

Teilweise musste auf Hilfs-Indikatoren zurückgegriffen werden, um die Arbeit abzubilden. Diese Indikatoren passen noch nicht vollumfänglich zum Ziel, sondern stellen eine Annäherung dar. Teilweise fehlen Indikatoren. Hieran wird weitergearbeitet werden.

Vielen Teams fiel es leicht, Indikatoren zu benennen, da sie bereits indikatorenbasiert arbeiten. Manchmal bedurfte es ein wenig Unterstützung, diese gleichstellungsorientiert umzusetzen. Es konnten 143 Indikatoren gebildet werden. Damit ist der Start einer Verlaufskontrolle gelungen und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Die dem Gleichstellungsbericht zugrundeliegenden Analyseinstrumente sind etabliert und werden von weiten Teilen der Verwaltung als Chance begriffen, die Arbeit passgenau weiterzuentwickeln und strukturelle Ungleichheiten abzubauen. Gesamtgesellschaftlich zeigt sich hingegen ein anderes Bild: Gleichstellung(spolitik) gerät zunehmend unter Druck. In einer sich polarisierenden öffentlichen Debatte gewinnen antifeministische Positionen an Sichtbarkeit und Akzeptanz. Oftmals ist dabei die Infragestellung von Gleichstellung ein erster Schritt, um vermeintlich naturgegebene Unterschiede zwischen Menschen zu konstruieren, wodurch gesellschaftliche Spaltungen vertieft und einzelne Gruppen abgewertet werden. Es gilt nun Erreichtes zu verteidigen und Solidarität zu leben.

Die Region Hannover bekennt sich ausdrücklich zur Gleichstellung von Frauen und Männern und wird sich weiterhin mit Nachdruck dafür einsetzen, faire Chancen für alle Menschen zu verwirklichen. Sie setzt sich konsequent für den Abbau struktureller Benachteiligung und bestehender Hürden ein. Damit trägt die Region dazu bei, dass Gleichstellung zur gelebten Realität wird.

# NOTIZEN

# NOTIZEN







## Region Hannover

### IMPRESSUM

#### Der Regionspräsident

Region Hannover | Gleichstellung  
Hildesheimer Str. 20 | 30169 Hannover

Telefon (0511) 616 - 22 329  
E-Mail gleichstellung@region-hannover.de



[www.hannover.de/gleichstellung-region](http://www.hannover.de/gleichstellung-region)

---

**Koordination/  
Redaktion** Eva Vojinovic‘, Genderkoordinatorin

**Text** Eva Vojinovic‘, Petra Mundt, Dr.in Sarah Dangendorf

**Gestaltung** Team Servicehub Gestaltung und Digitaldruck

**Fotos Titelseite** ©Stock Rocket – stock.adobe.com, ©Konstantin Yukanov – stock.adobe.com,  
©aLListar/peopleimages.com – stock.adobe.com, ©Frank H. – stock.adobe.com,  
©(JLco) Julia Amaral – stock.adobe.com, © photosaint – stock.adobe.com

**Druck** Team Servicehub Gestaltung und Digitaldruck

**Stand** 10/2025