



GLEICHSTELLUNGSBERICHT BERICHTZEITRAUM 2016-2018

HANNOVER



Region Hannover

VORWORT

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

die Region Hannover ist der Lebensraum für über eine Million Menschen. Mit einer Vielzahl unserer Aufgaben beeinflussen wir unmittelbar ihren Alltag. Bedingt durch verschiedene Lebenslagen sind Frauen und Männer aber in sehr unterschiedlicher Weise von administrativen Entscheidungen betroffen. Unser Anspruch ist, das in unserem Verwaltungshandeln zu berücksichtigen und Maßnahmen zu ergreifen, die allen Menschen dieselben Möglichkeiten bieten. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein zentrales Leitprinzip unserer Arbeit.



Iris Terzka

Der vorliegende Gleichstellungsbericht dokumentiert anschaulich und sehr konkret, welche Maßnahmen wir umsetzen, um zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Region Hannover beizutragen. Angesichts der Fülle unserer Aufgaben zweifellos eine Herausforderung. Denn nicht jede Entscheidung, die getroffen wird, ist auf den ersten Blick auch gleichstellungsrelevant. Vieles offenbart sich erst beim genauerer Hinsehen in den einzelnen Fachaufgaben. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Region Hannover dabei zu unterstützen und sie dafür in ihrer Genderkompetenz zu stärken, werden auch verwaltungsintern vielfältige strukturelle Maßnahmen umgesetzt, die ebenfalls in diesem Gleichstellungsbericht beschrieben sind.

Für die Strategien und fachlichen Konzepte zur Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit hat die Region im letzten Jahr den Gender Award gewonnen. Sie wurde damit bundesweit mit dem 1. Preis für ihre vorbildliche Gleichstellungsarbeit und als „Kommune mit Zukunft“ ausgezeichnet. Das ist ein großer Verdienst unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ein Gewinn für die Menschen in der Region Hannover.

Wir sind auf einem sehr guten Weg, aber noch nicht am Ziel. Der fünfte Gleichstellungsbericht der Region Hannover zeigt auf, an welchen Stellschrauben wir noch drehen können, um einer geschlechtergerechten Region noch ein Stück näher zu kommen.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre!

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Hauke Jagau".

Hauke Jagau
Regionspräsident

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

Petra Mundt
Gleichstellungsbeauftragte

GLIEDERUNG

1. Einleitung	4	3.7. Schutz vor Gewalt	32
1.1. Rechtliche Grundlagen	4	Beratung, Schutz und Hilfen bei häuslicher Gewalt	32
1.2. Verfahren	4	Selbstbehauptung und individuelle Stärkung von Frauen mit Behinderungen	34
1.3. Aufbau	5	Schutz vor Gewalt und Menschenhandel in der Prostitution	34
2. Gender Mainstreaming in der Region Hannover	6	3.8. Gesundheit	35
2.1. Strategie für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Qualität	6	Gesundheit rund um die Geburt	35
2.2. Leitbild und politische Beschlüsse	7	Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung	36
2.3. Instrumente und Maßnahmen	7	Geschlechtsspezifische Beratung und Prävention zu HIV und anderen sexuell übertragbaren Infektionen	37
3. Gender Mainstreaming in den Fachaufgaben	8	3.9. Arbeit und Wirtschaft	39
3.1. Kommunikation	8	Steigerung existenzsichernder Arbeit für Frauen	39
Geschlechtergerechte Veröffentlichungen	8	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	41
Geschlechtergerechte Veranstaltungen	10	Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten aufbrechen	42
3.2. Repräsentanz und Partizipation	11	Mehr Frauen in Führung	44
Gleichberechtigte Ehrungen für Ehrenamtliche	11	3.10. Mobilität	45
Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie	12	Geschlechtergerechtes Mobilitätsangebot	45
Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten	13	Verbesserung der subjektiven Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr	47
Gender- und zielgruppengerechte Ansprache	15	Geschlechtergerechte Verkehrsbeschilderung	48
3.3. Politische Bildung	17	3.11. Regionalentwicklung	49
Gleichberechtigte Jugendbegegnungen für Mädchen und Jungen	17	Erhalt der Nah- und Grundversorgung in kleinen Stadt- bzw. Ortsteilen	49
Gendersensible Erinnerungsarbeit in der Gedenkstätte Ahlem	17	3.12. Klimaschutz	50
3.4. Zuwanderung und Integration	18	Gleichstellungsorientierte Projektförderung	50
Förderung gesellschaftlicher Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte	18	4. Die Region Hannover als Arbeitgeberin	52
Geschlechtsspezifische Beratung für Zugewanderte	19	4.1. Gleichstellung in Fachbereichen und Führungspositionen	52
Geschlechtergerechte Maßnahmen zum Spracherwerb	21	4.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	56
3.5. Kinder, Jugend und Familie	21	4.3. Arbeits- und Gesundheitsschutz	59
Ausbau und Qualität von Krippen- und Kindergartenplätzen sichern	21	5. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten	62
Geschlechtergerechtes Jugend- und Familienbildungsprogramm	23	5.1. Rahmenbedingungen	62
Unterstützung für junge Mütter und Familien	24	5.2. Mitwirkung an Maßnahmen der Region Hannover	64
Teilhabechancen von Alleinerziehenden stärken	26	5.3. Thematische Schwerpunkte	67
Kinderschutz vor häuslicher Gewalt	28	5.4. Fazit	76
3.6. Soziales	29	6. Zusammenfassung und Ausblick	77
Selbstbestimmte Verhütung und Familienplanung	29		
Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen	30		
Ambulante Hilfsangebote für psychisch kranke Frauen	31	Anhänge	
		Tabelle: Gleichstellungsrelevante Teams in der Region Hannover. Zuständigkeiten	80
		Einfache Zusammenfassung Gleichstellungs-Bericht 2016-2018. Leicht lesbar	99

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 von Gleichstellung in den Fachaufgaben der Region Hannover. Dies ist der fünfte Gleichstellungsbericht und er umfasst den Berichtszeitraum 2016-2018.

1.2. VERFAHREN

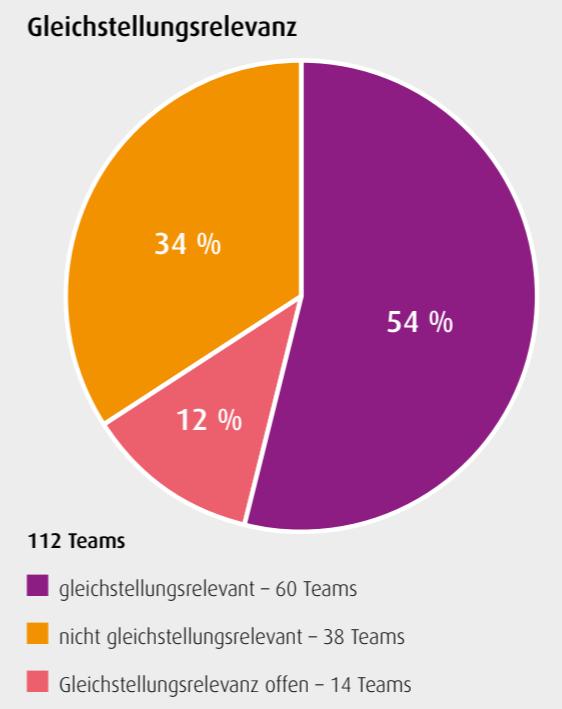
Um einen umfassenden Überblick zu gewinnen, berichten alle Organisationseinheiten der Regionsverwaltung in einer **jährlichen Abfrage** über ihren Beitrag zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in ihren Fachaufgaben. Dazu überprüfen sie ihr Aufgabengebiet in Bezug auf Gleichstellungsrelevanz, definieren gleichstellungsfördernde Ziele und Maßnahmen und beschreiben deren Auswirkungen. Um Kontinuität herzustellen, geben sie in einem Ausblick an, ob die Maßnahmen im Folgejahr weitergeführt werden oder abgeschlossen sind. In der Bearbeitung der Berichte werden die Teamleitungen vom Team Gleichstellung unterstützt.

Dieser Bericht fasst die Aktivitäten der Teams in der Region Hannover zusammen, die **Gleichstellung relevanz** gemeldet haben. Das ist der Fall, wenn ihre Aufgaben Frauen/Mädchen und/oder Männer/Jungen unmittelbar betreffen, dabei unterschiedliche Bedürfnisse oder Handlungsmuster erkennbar sind und auf dieser Grundlage unterschiedliche Auswirkungen der Verwaltungsaufgabe zu erwarten oder festzustellen sind.

Die Rücklaufquote der Berichte betrug zum Stichtag am 15.03.2019 98 %, eine eindrucksvolle Quote angesichts der stetig wachsenden Anforderungen. Von den 112 Teams der Region Hannover haben 60 Teams gleichstellungsorientierte Ziele definiert und die allermeisten davon haben auch konkrete Maß-

nahmen dazu ergriffen. 38 Teams haben auch nach Ansicht der Genderkoordinatorin keine Gleichstellungsrelevanz. Ihre Fachaufgaben werden deshalb im Gleichstellungsbericht nicht abgebildet. Mit 14 Teams ist die Gleichstellungsrelevanz ihrer Fachaufgaben aus verschiedenen Gründen noch nicht abschließend geklärt. Darunter fallen zwei Teams, von denen kein Bericht eingegangen ist und auch Teams, die sich aufgrund personeller oder struktureller Veränderungen im Berichtszeitraum noch nicht mit der Genderkoordinatorin verständigt haben.

Insgesamt ist der Anteil der Teams, deren Gleichstellungsrelevanz noch offen ist, am kleinsten und in den letzten Jahren stetig gesunken: von 33 % im vorletzten Bericht und 20 % im letzten Bericht, auf nun 12,5 %. Dies zeigt, dass die von der Verwaltung ergriffenen Maßnahmen, wie die Schulungen der Führungskräfte und die Unterstützung durch die Genderkoordinatorin, greifen.



1.3. AUFBAU

Dieser Gleichstellungsbericht hat den Anspruch die gleichstellungsfördernden Maßnahmen in Bezug auf die jeweiligen Fachaufgaben korrekt abzubilden und sie gleichzeitig auch allgemeinverständlich zu erklären.

Dafür werden alle gleichstellungsorientierten **Ziele** und Maßnahmen in einen Kontext gesetzt, der ein-

leitend die Gleichstellungsrelevanz des Themas auf Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und Daten erläutert. Die **Maßnahmen** beschreiben konkrete Projekte, die im Berichtszeitraum 2016-2018 geplant, umgesetzt oder gefördert wurden. Die dargestellten **Auswirkungen** bilden, möglichst durch belegbare Zahlen, ab, wie erfolgreich die Maßnahmen waren. Im **Ausblick** wird beschrieben, ob die Maßnahmen abgeschlossen sind oder ob sie weitergeführt bzw. weiter gefördert werden. Manche gleichstellungsfördernden Ziele sind aber auch nicht allein durch kommunale Maßnahmen zu erreichen. Oft sind dafür Veränderungen der landes- oder bundespolitischen Rahmenbedingungen notwendig. Auch darauf wird an einigen Stellen im Ausblick eingegangen.

Neu in diesem Gleichstellungsbericht sind die ◆ **Impulse**. Sie zeigen in Ergänzung und manchmal auch in Unterscheidung zu den eingereichten Teilberichten neue und weiterführende Ideen der Gleichstellungsbeauftragten und der Genderkoordinatorin auf. Sie dienen als Anregungen für die Fachbereiche und für die Politik zur weiteren Bearbeitung der Themen.

Die Maßnahmen sind in diesem Gleichstellungsbericht nicht den zuständigen Organisationseinheiten oder Haushaltstiteln zugeordnet, sondern nach Oberthemen sortiert. Die Themen werden durch die Kapitel in der Gliederung abgebildet und die Ziele durch die Überschriften. Jedes Thema ist nur einmal aufgeführt und bei Überschneidungen wird an den entsprechenden Stellen mit ► **Verweisen** gearbeitet. Die fachlichen **Zuständigkeiten** können als Ergänzung der Tabelle im Anhang entnommen werden. In dieser sind alle Organisationseinheiten mit ihren jeweiligen Maßnahmen einzeln aufgeführt. Dort finden sich auch die Maßnahmen, die aufgrund ihrer geringen Gleichstellungsrelevanz nicht Teil des Berichtes sind.

Der Gleichstellungsbericht konzentriert sich nämlich auf die Leuchttürme zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in den Fachaufgaben und auf ausgewählte Beispiele. Er erhebt nicht den Anspruch, alle gleichstellungsfördernden Maßnahmen der Region Hannover vollumfänglich darzustellen. Das ist allein deshalb nicht möglich, weil die Region zur Umsetzung ihrer Fachaufgaben zahlreiche Institutionen und Projekte fördert, die zum Teil auch eine gleichstellungsfördernde Wirkung haben. Im Jahr 2017 waren es zum Beispiel insgesamt 303 Zuwendungen mit einer Fördersumme von über 24 Millionen Euro.

Kapitel **ZWEI**

GENDER MAINSTREAMING IN DER REGION HANNOVER

2.1. STRATEGIE FÜR MEHR GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND QUALITÄT

Wie die Region Hannover ihre Arbeit gestaltet, ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Kommunen sind durch ihre Nähe zum Alltag der Bevölkerung die Ebene mit den besten Voraussetzungen, eine geschlechtergerechte Gesellschaft zu schaffen.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet:

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

aber auch:

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

Hier setzt die gleichstellungsfördernde Strategie Gender Mainstreaming an. Im Sinne einer durchgängigen Gleichstellungsorientierung werden die Dienstleistungen der Region Hannover zielgruppengenau ausgerichtet. 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.

Die Herausforderungen dabei sind einerseits:

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

und andererseits:

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

Der Kern der Genderanalyse liegt in der Wende 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

Mit der Anwendung von Gender Mainstreaming in der Region Hannover wird ein politischer Auftrag umgesetzt. Bereits im September 2003 hat die Regionsversammlung mit einem politischen Beschluss „die Verwaltung [...]“ aufgefordert, durch geeignete Maßnahmen die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Region Hannover zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.“

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

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

Mit einer Allgemeinen Dienst- und 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.

2.3. INSTRUMENTE UND MAßNAHMEN

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

Dafür nehmen die Führungskräfte verpflichtend an Genderschulungen teil. Ergänzt wird das Angebot durch ein anschließendes Gespräch zwischen der jeweiligen Teamleitung und der Genderkoordinatorin zur Übertragung des Schulungsinhaltes auf ihre spezifische Fachaufgabe. Durch diese beiden Maßnahmen wird die gleichstellungsfördernde Strategie Gender Mainstreaming vermittelt (Wissen), die Gleichstellungsrelevanz der jeweiligen Aufgabengebiete analysiert (Erkennen) und gemeinsam konkrete gleichstellungsfördernde Maßnahmen erarbeitet (Handeln).

Mit der jährlichen Abfrage, in der Teamleitungen über gleichstellungsrelevante Aktivitäten in ihren jeweiligen Fachaufgaben berichten, wird das Thema nachhaltig verankert und die Umsetzung der Maßnahmen kontinuierlich überprüft. Der Gleichstellungsbericht dokumentiert diese Ergebnisse und fasst sie alle drei Jahre für die Verwaltung, Politik und Öffentlichkeit zusammen.

Der Gender Award 2018 würdigte ebendiese fachlichen und strukturellen Maßnahmen als „vorbildlich“ zur Umsetzung von Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in der Kommune und innerhalb der Verwaltung. Die Verleihung des 1. Preises begründete die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Dr. Franziska Giffey mit der herausragenden strategischen Gleichstellungsarbeit der Region Hannover.

Kapitel DREI

GENDER MAINSTREAMING IN DEN FACHAUFGABEN



3.1. KOMMUNIKATION

Geschlechtergerechte Veröffentlichungen

In der Ansprache und öffentlichen Darstellung von Themen spiegeln sich die Gleichstellungsbemühungen und das Verständnis einer Institution über Geschlechterrollen wider. Kommunikation fördert Geschlechtergerechtigkeit, wenn sie 1) Frauen und Männer gleichermaßen anspricht und repräsentiert und 2) zum Abbau von Geschlechtsstereotypen in der Darstellung beiträgt.

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 Einwohnerinnen und Einwohner 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 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Verwaltung beschäftigt, um den Lebensraum für die Menschen in der Region Hannover mitzustalten. Der Etat umfasst ca. 1,6 Milliarden Euro im Jahr.

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

Das Team Gleichstellung wird auch aktiv, wenn es offensichtliche Missachtungen der aktuellen Regelungen gibt. Zum Beispiel schaltete sich beim Druck von Warnwesten für den „Evakuierungshelfer“ die Gleichstellungsbeauftragte ein und sorgte dafür, dass auch Westen für die „Evakuierungshelferin“ erstellt wurden. Außerdem hat sich die Gleichstellungsbeauftragte in einer eigenen Stellungnahme für die Erweiterung der bestehenden Reglungen um den Gender Stern ausgesprochen, um mit der Verwaltungssprache auch Menschen anzusprechen, die sich nicht eindeutig der weiblichen oder männlichen Personenbezeichnung zuordnen.

In den Jahren 2017 und 2018 gab es insgesamt 3 Schulungen zur „geschlechtergerechten Sprache in Wort und Bild“ für alle Beschäftigten.

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

Maßnahmen

- ▶ Nutzungsregeln für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache

- ▶ Nutzungsregeln für die Verwendung einer geschlechtergerechten Bildauswahl
- ▶ Beratungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur korrekten Anwendung der Nutzungsregeln
- ▶ Schulungen für Beschäftigte „Geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild“

Auswirkungen

Die Regelungen der Region Hannover zur Anwendung der geschlechtergerechten Sprache sind den allermeisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt und werden von ihnen auch angewendet. Hier ist eine positive Entwicklung erkennbar. Viele Rückmeldungen aus dem Haus an das Team Gleichstellung zeigen, wie wichtig den meisten Beschäftigten das Thema ist. Verunsicherungen bestehen vor allem in Bezug auf die sprachliche Berücksichtigung der seit 2017 gerichtlich anerkannten „dritten“ Geschlechtskategorie. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen die aktuellen internen Regelungen dahingehend nicht weit genug gehen, wenden sich vermehrt an das Team Gleichstellung.

An den 3 Schulungen zur „geschlechtergerechten Sprache in Wort und Bild“ haben in den Jahren 2017 und 2018 insgesamt 36 Beschäftigte teilgenommen, darunter 31 Frauen und 5 Männer.

Die fachübergreifenden Veröffentlichungen des Teams Kommunikation, zum Beispiel das Regions-Journal, interne Medien, Pressemitteilungen und Texte auf hannover.de und Social Media Auftritte, sind geschlechtergerecht formuliert und übernehmen damit eine Vorbildfunktion im Haus. In den vielen Veröffentlichungen der Fachbereiche werden die Vorgaben aber noch nicht konsequent umgesetzt. Im Jahr 2018 veröffentlichte die Region Hannover insgesamt 1751 Flyer und Broschüren. Auch Referentinnen und Referenten auf hausinternen Fortbildungen achten nicht immer auf die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in ihren Vorträgen und in ihren Materialien.

Im Regionsjournal, der öffentlichen Zeitschrift der Region Hannover, waren im Jahr 2017 zweimal Frauen alleine auf dem Titel dargestellt und zweimal Frauen und Männer gleichberechtigt, unter anderem zum Thema Robotik, das als technisches Thema üblicherweise als „männliches Thema“ wahrgenommen wird. Auch die inhaltliche Auswertung aller vier Ausgaben des Regionsjournals ergibt eine annähernd paritati-

sche Darstellung von Frauen und Männern in Text und Bild. Allerdings werden Frauen häufig in sozialen Rollen (Lehrerin, Kinderärztin, Psychologin) dargestellt und eher selten in Zusammenhängen mit naturwissenschaftlichem oder technischem Hintergrund.

Ausblick

Die konsequente Anwendung der geschlechtergerechten Sprache muss bei allen Veröffentlichungen der Region Hannover besser nachgehalten werden – bei dieser großen Anzahl eine enorme Herausforderung. Als Unterstützung für eine bessere Umsetzung möchte das Team Gleichstellung u.a. wieder Schulungen für eine geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild anbieten und steht allen Beschäftigten weiterhin beratend zur Seite. Im Jahr 2020, anlässlich des Internationalen Frauentages, plant die Gleichstellungsbeauftragte zudem eine interne Veranstaltung zum Thema geschlechtergerechte Sprache im Haus der Region.

Das Team Kommunikation strebt weiterhin an, Frauen und Männer auch in „untypischen Kontexten“ darzustellen. Die Abbildung von Rollenkliches durchgängig zu vermeiden, erweist sich aber als eine Herausforderung, so lange Frauen sich tatsächlich häufiger im sozialen und Männer im technischen Umfeld bewegen.

◆ **Impulse:** Ungeklärt ist, wer die Aufgabe übernimmt, die konsequente Anwendung der geschlechtergerechten Sprache bei der ungeheuren Fülle von Veröffentlichungen aus den unterschiedlichen Fachbereichen nachzuhalten. Hier sollte den mehrfachen

Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten entsprochen und eine Regelung getroffen werden.

Die Beschäftigten, denen die aktuellen Regelungen in Bezug auf die Berücksichtigung der dritten Geschlechtskategorie nicht weit genug gehen, erhalten vom Team Gleichstellung Unterstützung. Die Gleichstellungsbeauftragte wird sich weiterhin dafür einsetzen, die bestehenden Regelungen um die Möglichkeit zu erweitern, den Gender Stern in der Schriftsprache zu verwenden.

Geschlechtergerechte Veranstaltungen

Bei den durchgeführten Veranstaltungen, die originär vom Team Kommunikation durchgeführt wurden, wie „Matinee im Foyer“ und „Region im Dialog“, wurde auf eine ausgewogene Besetzung des Podiums geachtet. Bei Veranstaltungen anderer Fachbereiche, die das Team Kommunikation unterstützt, wurde auf ein etwaiges Ungleichgewicht in der Repräsentanz hingewiesen. Die „Matinee im Foyer“ findet sonntags um 11 Uhr statt und ist damit auch ein Angebot an diejenigen, die aus zeitlichen Gründen nicht an den üblichen Abendveranstaltungen teilnehmen können.

Maßnahmen

- ▶ Ausgewogene Besetzung des Podiums
- ▶ Veranstaltungen zu anderen Uhrzeiten
- ▶ Beratung anderer Teams bei der Veranstaltungplanung durch das Team Kommunikation

Auswirkungen

Bei Veranstaltungen des Teams Kommunikation haben die Maßnahmen zur Zielerreichung beigetragen. 2017 war das Podium in der Reihe „Matinee im Foyer“ dreimal paritätisch besetzt, zweimal waren mehr Frauen auf dem Podium und einmal mehr Männer. Unter den Gästen waren im Gegensatz zu den meisten Abendveranstaltungen in der Region Hannover zahlenmäßig mehr Frauen als Männer. Das ist ein Hinweis dafür, dass Frauen durch dieses Veranstaltungsformat zu einer anderen Uhrzeit und am Wochenende besser erreicht werden und sie ihre Interessen durch die Themensetzung berücksichtigt sehen.

Ausblick

Die Maßnahme, mehr Frauen für das Podium von öffentlichen Veranstaltungen zu gewinnen, soll fortgeführt werden und muss auf alle Veranstaltungen, die von der Region angeboten werden, ausgeweitet



und nachgehalten werden. Dies ist eine besondere Herausforderung, solange die meisten öffentlichen Ämter weiterhin häufiger von Männern bekleidet werden.

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

3.2. REPRÄSENTANZ UND PARTIZIPATION

Gleichberechtigte Ehrungen für Ehrenamtliche

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

Im Rahmen der Veranstaltung „Ehrenamt – Engagement im Fokus“ würdigt die Region Hannover jährlich

Menschen für ihren besonderen ehrenamtlichen Einsatz, zum Beispiel in Sportvereinen, Kirchengemeinden oder im Umweltschutz. Vorschläge dafür können von den Kommunen, Mitgliedern der Regionsversammlung sowie aus den Dezernaten kommen. Zuletzt wurden alle dazu ermuntert, besonders Frauen, junge Menschen sowie Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für die Ehrungen vorzuschlagen, da diese Personenkreise bislang noch nicht die angemessene Beachtung gefunden haben.

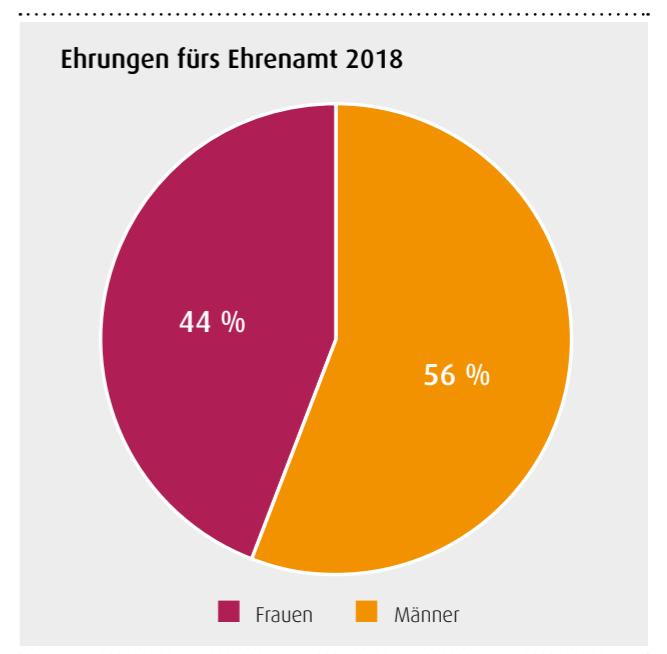
Auf den Veranstaltungen für die Ordensaushändigung wird zudem großer Wert auf die Einbindung der anwesenden Kinder gelegt. Es wird im Vorfeld abgefragt, ob Kinder unter den Gästen sind. Für sie wird eine Spielecke eingerichtet und ihnen wird im Rahmen der offiziellen Ordensaushändigung ein sogenannter Kinderorden verliehen.

Maßnahmen

- ▶ Ehrungen für unterschiedliche Betätigungsfelder und Personenkreise
- ▶ Familienfreundliche Veranstaltungen für die Ordensaushändigung

Auswirkungen

Im Jahr 2018 wurden 39 Einzelpersonen auf der Veranstaltung „Ehrenamt – Engagement im Fokus“ in der Region Hannover geehrt, darunter 22 Männer und 17 Frauen sowie drei Projekte, für die stellvertretend eine Frau und drei Männer die Ehrungen entgegengenommen haben.





Ausblick

Die Ehrungen werden weiterhin jährlich mit dieser Zielrichtung durchgeführt.

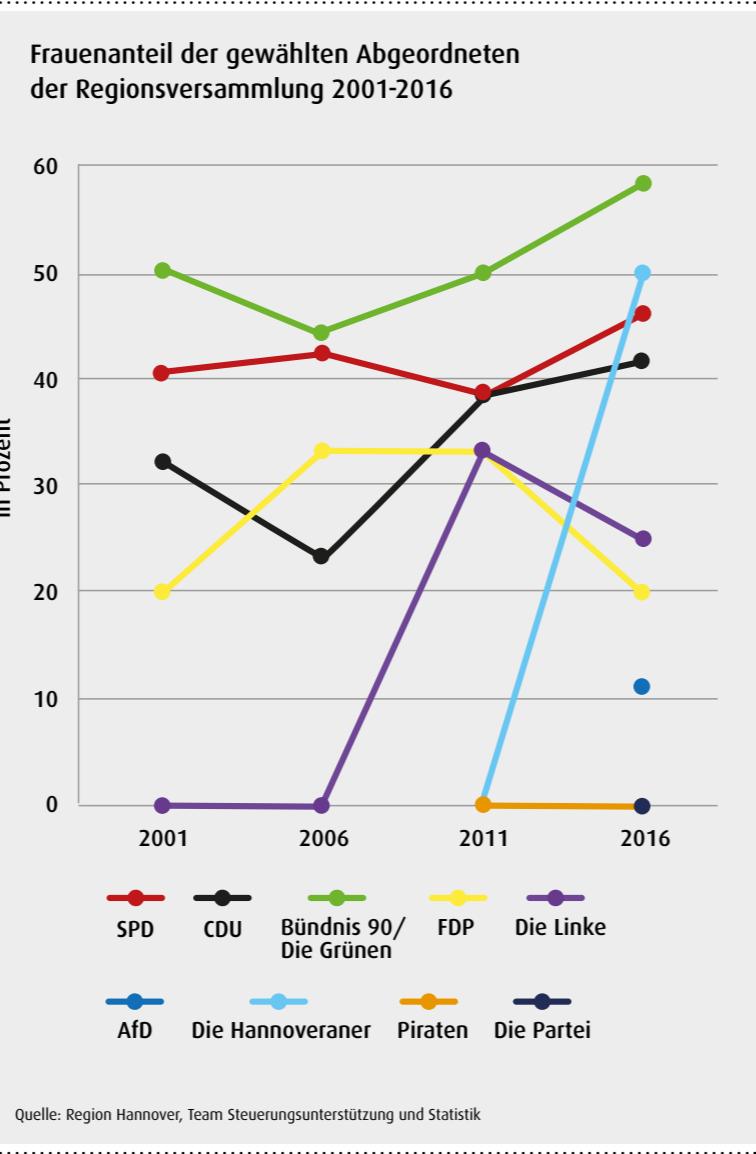
Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie

Das Thema Vereinbarkeit von Familie, Ehrenamt und Beruf ist ein Frauenproblem, weil Frauen mehr als doppelt so viel Zeit in unbezahlte Haus- und Familienarbeit investieren wie Männer. Für Parteien ist es deshalb eine große Herausforderung, genügend weibliche Kandidatinnen für ein kommunales Ehrenamt zu gewinnen. In den Kreistagen und Gemeinderäten saßen im Jahr 2017 im Bundesdurchschnitt nur 27 % Frauen.

Für die Aufstellung der Kandidatinnen und Kandidaten für die Regionsversammlung sind die Parteien zuständig. Darauf hat die Verwaltung keinen Einfluss. Die Region Hannover schafft aber familiengerechte Strukturen und versucht dadurch, insbesondere Frauen in der Kinderphase die Ausübung einer kommunalen Mandatstätigkeit zu erleichtern. Dazu zählten im Berichtszeitraum die Bezuschussung der Betreuungskosten für Kinder von Abgeordneten und das Vorhalten eines Betreuungsraumes während der Sitzungen der Regionsversammlung. Über die familienunterstützenden Angebote werden die Abgeordneten zu Beginn ihrer Mandatstätigkeit informiert.

Maßnahmen

- ▶ Bezuschussung der Betreuungskosten für Kinder von Regionsabgeordneten
- ▶ Betreuungsraum für Kinder von Abgeordneten während der Sitzungen der Regionsversammlung

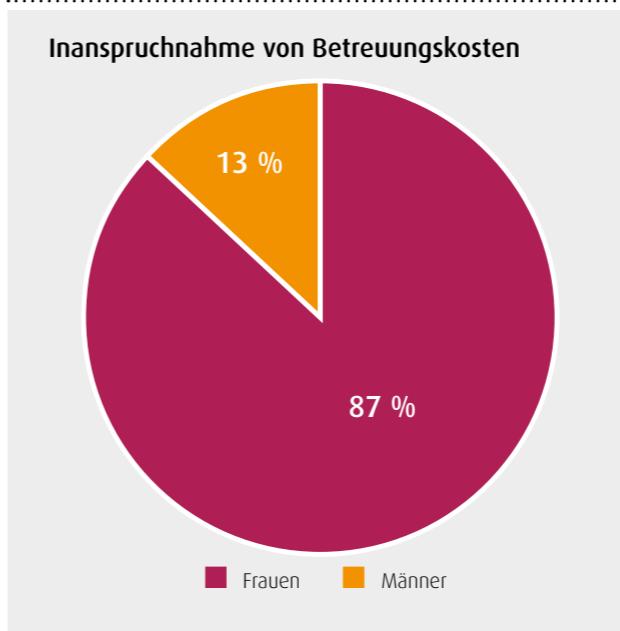


Auswirkungen

50,8 % der Menschen in der Region Hannover sind weiblich. In der Regionsversammlung liegt der Frauenanteil mit 40 % gegenwärtig niedriger, aber immer noch höher als im Deutschen Bundestag mit 30,7 % oder im Niedersächsischen Landtag mit 27,7 %.

Frauen stehen in der Regionsversammlung an der Spitze jedes dritten Fachausschusses und stellen gegenwärtig die Mehrzahl der Fraktionsvorsitzenden (fünf der acht gebildeten Fraktionen und Gruppen werden von Frauen geführt). Zudem sind zwei von den drei Stellvertretungen des Regionspräsidenten Frauen, vier von sechs Dezernaten werden von Frauen geleitet.

Im Jahr 2018 haben 8 Abgeordnete Betreuungskosten für ihre Kinder in Anspruch genommen, darunter 7 Frauen. Drei Viertel der Abgeordneten haben dabei die Pauschale von 90 Euro monatlich für die Kinderbetreuung in Anspruch genommen und die anderen die tatsächlichen Kinderbetreuungskosten von maximal 10 Euro pro Stunde abgerechnet.



Der bereit gestellte Betreuungsraum wurde während der Regionsversammlungen in den letzten Jahren trotz intensiver Werbung gar nicht genutzt. Diese Maßnahme ist offenbar kein geeignetes Instrument, um Abgeordnete mit Kindern zu unterstützen.

Ausblick

Solange in der Haus- und Familienarbeit keine Gleichberechtigung hergestellt ist, sind Frauen zu Hause weniger abkömmlig, um ehrenamtlich politische Mandate auszuüben. Da die aktuellen Maßnahmen für eine familienfreundliche Mandatstätigkeit nur in einem geringen Umfang angenommen werden, werden diese in den nächsten drei Jahren evaluiert. In diesem Zusammenhang soll geprüft werden, ob die Entschädigungssatzung verändert werden kann, um die Betreuungskosten leichter abzurechnen und eventuell anzupassen. Zusätzlich wird geprüft, ob für Kinder von Abgeordneten, die während der Ausschusssitzungen oder der Regionsversammlung nicht zu Hause betreut werden können, eine Kinderbetreuung vor Ort angeboten werden kann.



◆ **Impulse:** Im Zusammenhang mit der Information von Regionsabgeordneten über familienunterstützende Angebote würde sich empfehlen, sie zu befragen, welche Maßnahmen sie sich zusätzlich oder stattdessen wünschen, um die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie zu verbessern. In diesem Zusammenhang wäre es aus Gleichstellungssicht interessant, zu erheben, wie viele Abgeordnete in der Regionsversammlung aktuell betreuungspflichtige Kinder oder zu pflegende Angehörige haben und wer diese Aufgaben in der Zeit ihrer Mandatsausübung übernimmt.

Der Betreuungsraum während der Sitzungen der Regionsversammlung kann als Angebot eingestellt werden, weil es offenbar nicht geeignet ist. Zu prüfen, ob stattdessen eine Kinderbetreuung vor Ort angeboten werden kann, ist eine gute Maßnahme.

Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten

Die Region Hannover ist im Rahmen ihrer regionalen Aufgabenstellungen an verschiedenen Unternehmen beteiligt und kooperiert dabei auch mit Partnerinnen und Partnern aus der Privatwirtschaft. Mit dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ muss das Beteiligungsunternehmen ÜSTRA AG als börsennotiertes und paritätisch mitbestimmtes Unternehmen eine Geschlechterquote von 30 % im Aufsichtsrat erreichen. Weitere mitbestimmte Beteiligungsunternehmen sind gesetzlich dazu verpflichtet, selbst Zielgrößen zu formulieren, um ihren Frauenanteil im Auf-

sichtsrat zu erhöhen: VVG Hannover mbH, KRH GmbH (einschließlich Tochtergesellschaften KRH Servicegesellschaft mbH und KRH Psychiatrie GmbH) und regiobus Hannover GmbH. Hierzu zählen ebenfalls Avacon AG, Deutsche Messe AG und enercity AG, allerdings ohne Mandate der Region Hannover im Aufsichtsrat.

In einem jährlichen Beteiligungsbericht informiert die Region Hannover über die Umsetzung zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen. Zusätzlich wird die Erhöhung des Frauenanteils unter den entsendeten Mitgliedern aus der Regionsversammlung in die Aufsichtsräte angestrebt. Dafür bietet das Beteiligungsmanagement für die Mandatsträgerinnen und Mandatsträger regelmäßig Schulungen zur Qualifizierung für die Mitarbeit in Aufsichtsräten an. Dabei wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden.

Maßnahmen

- ▶ Beteiligungsbericht
- ▶ Schulungen für Mandatsträgerinnen und Mandatsträger

Unternehmen	Aufsichtsrat	Vorstand/Geschäftsführung
ÜSTRA AG	Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: 30 % Frauenanteil Ist: 30 %	Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: 0 % Frauenanteil Ist: 50 %
regiobus GmbH	Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: 40 % Frauenanteil Ist: 33,3 %	Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: 100 % Frauenanteil Ist: 100 %
VVG Hannover mbH	Frauenanteil gemäß Zielvorgabe Anteileignerseite: 40 % Arbeitnehmerseite: 40 % Frauenanteil Ist: Anteilseignerseite: 40 % Arbeitnehmerseite: 40 %	Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: 30 % Frauenanteil Ist: 40 %
Klinikum Region Hannover GmbH	Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: 50 % Frauenanteil Ist: 40 %	Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: mindestens 1 Mitglied Frauenanteil Ist: 1 Mitglied
KRH Servicegesellschaft mbH	Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: mindestens 4 Mitglieder Frauenanteil Ist: 6 Mitglieder	Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: mindestens 1 Mitglied Frauenanteil Ist: 1 Mitglied
KRH Psychiatrie GmbH	Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: mindestens 4 Mitglieder Frauenanteil Ist: 3 Mitglieder	Frauenanteil gemäß Zielvorgabe: mindestens 1 Mitglied Frauenanteil Ist: 1 Mitglied

Zahlen: 31.12.2018

Auswirkungen

Im letzten Beteiligungsbericht aus dem Jahr 2018 wird deutlich, dass die betroffenen Unternehmen der Region Hannover die gesetzlichen Vorgaben weitestgehend umsetzen. Die gesetzlich festgelegte Geschlechterquote wird von der ÜSTRA AG mit 30 % Frauenanteil im Aufsichtsrat erfüllt. Der Frauenanteil im Vorstand beträgt zum 31.12.2018 50 %. Die selbstbestimmte Zielgröße im Aufsichtsrat wird von der VVG Hannover mbH, von der KRH Servicegesellschaft mbH und von der KRH Psychiatrie GmbH erfüllt. Die regiobus GmbH hat zum 31.12.2018 abweichend zur Zielvorgabe von 40 % nur einen Frauenanteil von 33,3 % im Aufsichtsrat umgesetzt. Die Zielvorgabe von 100 % Frauenanteil in der Geschäftsführung wird dafür vollständig erfüllt. Auch die Zielvorgabe des Klinikums mit 50 % im Aufsichtsrat wird mit einem Frauenanteil von gegenwärtig 45 % nicht erfüllt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Umsetzungsstand in den betroffenen Unternehmen der Region Hannover zum 31.12.2018:

Etwa ein Drittel der besetzten Aufsichtsratsposten aus der Regionsversammlung sind mit Frauen besetzt. Damit entspricht der Anteil in etwa den Zielvorgaben der entsprechenden Unternehmen, liegt aber im Verhältnis unter dem Frauenanteil in der Regionsversammlung.

Die Beteiligungsquote am letzten Seminar zum Thema „Rechte und Pflichten von Aufsichtsräten“, das im ersten Quartal 2019 durchgeführt wurde, lag ebenfalls etwa bei einem Drittel weiblicher Mitglieder.

Ausblick

Die betroffenen Beteiligungsunternehmen haben Zielgrößen und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen definiert und setzen diese um. Die erste Zielmarke war der 30. Juni 2017 (Vorgabe des Gesetzes). Danach können die Fristen für die Zielerreichung bis zu fünf Jahren betragen. Es wird darüber diskutiert inwiefern ggf. auch für Beteiligungsunternehmen, die von den gesetzlichen Vorgaben nicht erfasst sind, freiwillige Zielbindungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen möglich sind.

Um auch unter den Mitgliedern der Regionsversammlung mehr Frauen für die Aufsichtsräte zu gewinnen, bietet die Region Hannover weiterhin Schulungen zur Qualifizierung der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger an.

◆ **Impulse:** Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern steht zwar im Grundgesetz, ist aber in vielen Unternehmen noch immer keine Wirklichkeit. Für einen umfassenden Überblick über den Stand der Gleichberechtigung wäre auch eine Übersicht über den Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Beteiligungsunternehmen der Region Hannover erforderlich, die von den gesetzlichen Vorgaben bisher nicht erfasst sind. Auf dieser Grundlage wäre eine gemeinsame Verständigung über freiwillige Zielvereinbarungen aus Gleichstellungssicht eine gute Maßnahme. Zusätzlich wäre eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur sowie über Maßnahmen zur Förderung von Frauen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hilfreich, um dem Ziel von mehr Gleichberechtigung in den Beteiligungen näher zu kommen.

Die Aufsichtsräte mit mehr Frauen zu besetzen, liegt letztlich auch in der Verantwortung der Regionsversammlung. Die Fraktionen könnten dafür gezielter Frauen aus ihren Reihen ansprechen und auf die Unterstützungsangebote der Verwaltung, wie die Schulungsangebote, hinweisen.

Gender- und zielgruppengerechte Ansprache

Die Region Hannover berücksichtigt, dass in einigen Fachaufgaben für eine zielgruppengerechte Arbeit Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner des gleichen Geschlechts erforderlich sind, zum Beispiel weil Schamgefühle der Zielgruppe berührt sind. Dazu gehören ärztliche Untersuchungen zur Begutachtung und für die Bedarfsermittlung von Eingliederungshilfe-Leistungen, Gesundheitsuntersuchungen und -beratungen zu sexuell übertragbaren Infektionen und die Sozialarbeit mit Sexarbeiterinnen und Sexarbeitern.

Gendergerechte Ansprechpersonen sind außerdem wichtig, wenn die Identifikationsmöglichkeiten der Klientinnen und Klienten eine besondere Rolle spielen und sie die Inanspruchnahme von Angeboten und Hilfeleistungen von geschlechtsspezifischen Präferenzen abhängig machen. Dazu gehören zum Beispiel Aufgabenbereiche in der Jugendhilfe, in der Jugendbildung oder im sozial-psychiatrischen Dienst.



Um diesem Anspruch gerecht zu werden, fördert die Region Hannover Frauen und Männer in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind und setzt auf Personalgewinnung, zum Beispiel durch die regelmäßige Teilnahme an Berufsmessen, am jährlichen Zukunftstag sowie durch die Ausrichtung eigener Infotage. ► **Kapitel: Die Region als Arbeitgeberin.**

Dem Wunsch einer gleichgeschlechtlichen Beratung und Betreuung wird aber nur dann nachgekommen, wenn es zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist und eine fachliche Begründung besteht. In anderen Fällen sensibilisiert und stärkt die Region Hannover ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Um-

Quelle: Region Hannover, Team Steuerungsunterstützung und Statistik

gang mit geschlechtsspezifischen Konfliktsituationen im Beratungsumfeld.

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

Die ehrenamtlichen Naturschutzbeauftragten fungieren als Bindeglied zwischen der Naturschutzbehörde und den Bürgerinnen und Bürgern vor Ort und fördern so das Verständnis für den Naturschutz. Die Region Hannover hat die Auswahlkriterien für die Bestellung der Naturschutzbeauftragten im Jahr 2018 dahingehend verändert, dass das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Qualifikation bevorzugt behandelt wird. Auf diese Weise sollen in Zukunft mehr Frauen für dieses Amt gefunden werden.

Maßnahmen

- Maßnahmen zur Personalgewinnung (Kapitel: Die Region als Arbeitgeberin)
- Amt der Frauensprecherin in der Feuerwehr
- Neue Auswahlkriterien für die Bestellung der Naturschutzbeauftragten

Auswirkungen

Trotz intensiver Bemühungen bestehen in einzelnen Fachaufgaben im Geschlechterverhältnis personelle Disparitäten, was dazu führt, dass eine zielgruppengerechte Arbeit nicht immer gewährleistet werden kann. Besonders deutlich wird dieses Problem in der Sozialmedizin und Teilhabeplanung, in der vor allem Frauen arbeiten. Eine Untersuchung, Begutachtung und Bedarfsermittlung ist in fast der Hälfte der Fälle nicht in Übereinstimmung mit dem männlichen Geschlecht der Klienten möglich. Hiervon sind Schamgefühle von Männern mit Behinderungen berührt, die dazu führen, dass Hilfen im Extremfall nicht angenommen werden.

An die ASD-Jugendhilfestationen wenden sich deutlich mehr Frauen mit erzieherischen Problemen, die zum Teil auch Opfer häuslicher Gewalt geworden sind. Einer möglichen geschlechtsspezifischen Präferenz in der Beratung kann aufgrund der Personalstruktur in den Jugendhilfestationen so gut wie immer entsprochen werden: 77 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Frauen.

Zieht man aber hinzu, dass sich die Inanspruchnahme der Hilfen auf 44 % weibliche und 56 % männliche junge Menschen verteilt, verändern sich die personalen Anforderungen für eine genderspezifische Arbeit. Geschlechtsidentitäten und -konstruktionen spielen besonders bei heranwachsenden Mädchen und Jungen eine große Rolle. Da das Geschlechterverhältnis in den ASD-Jugendhilfestationen aber dem Verhältnis der Berufsrichtung Soziale Arbeit im Allgemeinen entspricht und Männer hier deutlich unterrepräsentiert sind, können mögliche geschlechtsspezifische Präferenzen nicht immer berücksichtigt werden. Das Verhältnis unterscheidet sich dabei je nach Jugendhilfestation. In der Jugendhilfestation Garbsen arbeiten 4 Männer und 10 Frauen, in der Jugendhilfestation Burgwedel, Isernhagen, Wedemark und Uetze arbeitet trotz vieler Bemühungen gar kein Mann.

Die Kampagnen zur Nachwuchsgewinnung in der Regionsfeuerwehr zeigen Wirkung, insbesondere bei den jüngeren Jahrgängen. Am Stichtag 31.12.2018 waren 13,91 % der Feuerwehrmitglieder in den Städten und Gemeinden Frauen und es wurden in den letzten Jahren stetig mehr. Es fällt aber auf, dass sich das Geschlechterverhältnis mit zunehmendem Alter verschlechtert. Während in der Region Hannover bei den unter 20-Jährigen noch 22,7 % Frauen in der Feuerwehr tätig sind, sind es in der Gruppe der 40-50 Jährigen nur noch 9,2 %. Die Stelle der Frauensprecherin in der Feuerwehr konnte leider noch nicht besetzt werden, weil bisher keine Frau dafür gefunden wurde.

Da die 5-jährige Amtszeit der bisherigen Naturschutzbeauftragten in Zukunft nicht automatisch verlängert wird, wenn diese weiter machen wollen, sondern auch Frauen mit gleicher Qualifikation die Möglichkeit erhalten, dieses Amt zu übernehmen, kann sich der Frauenanteil unter den Naturschutzbeauftragten in den nächsten Jahren verbessern. Bisher liegt der Frauenanteil der 29 Naturschutzbeauftragten bei knapp 25 %.

Ausblick

Die Region Hannover betreibt bereits vielfältige Maßnahmen zur Personalgewinnung, um die Unterrepräsentanzen in den Fachbereichen zu beseitigen. Ursache ist aber oft schon ein geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten, welchem die Region Hannover auch durch eigene Maßnahmen in der Beschäftigungsförderung begegnet. ► **Kapitel: Arbeit und Wirtschaft** Dieses Phänomen und der gleichzeitig vorherrschende Fachkräftemangel in den betroffenen Bereichen deuten darauf hin, dass eine zielgruppen- und gendergerechte Personalbesetzung in den Beratungs- und Unterstützungsangeboten eine Herausforderung für die Region Hannover bleibt.

Auch im ehrenamtlichen Bereich sind geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar, die eine gleichmäßige Repräsentanz bei der Besetzung ehrenamtlicher Aufgaben für die Region Hannover erschweren. Während sich Männer unter anderem überwiegend im Brand- und Katastrophenschutz engagieren, sind Frauen ehrenamtlich überproportional häufig in sozialen und gesundheitlichen Bereichen tätig. Das Verhältnis im ehrenamtlichen Umwelt- und Naturschutzbereich ist aber ungefähr ausgeglichen. Insofern dürfte zukünftig eine geschlechtergerechte Besetzung der Naturschutzbeauftragten möglich sein. Die Besetzung der Stelle der Feuerwehrsprecherin bleibt weiterhin eine Herausforderung.

3.3. POLITISCHE BILDUNG

Gleichberechtigte Jugendbegegnungen für Mädchen und Jungen

Im Rahmen der Partnerschaft mit Unter Galiläa (Israel) organisiert die Region Hannover jährlich eine deutsch-israelische Jugendbegegnung für zehn Mädchen und Jungen im Alter von 16-18 Jahren und achtet bei der Teilnahme auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Da ein wesentlich größeres Interesse von weiblichen Jugendlichen an der Jugendbegegnung festgestellt wurde und sich im Jahr 2017 ausschließlich Mädchen beworben haben, wurde im Jahr 2018 die Öffentlichkeitsarbeit in den sozialen Medien intensiviert, um das Angebot besser zu bewerben.

Maßnahme

- Berücksichtigung eines ausgewogenes Geschlechterverhältnisses unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern



Region Hannover, Team Gremien- und Repräsentation

Auswirkungen

Im Jahr 2018 wurde nahezu ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Teilnehmenden erreicht. Es haben 6 Mädchen und 5 Jungen aus der Region Hannover an der Jugendbegegnung teilgenommen.

Ausblick

Aufgrund eines wahrnehmbar sinkendem Interesse wird geprüft, ob die Jugendbegegnungen weiterhin in dieser Form angeboten und gegebenenfalls angepasst werden.

Gendersensible Erinnerungsarbeit in der Gedenkstätte Ahlem

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

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



Claus Kirsch

Männer gleichmäßig in den zugrunde gelegten Biografien repräsentiert werden. Im Zuge der Einführung des neuen Mediaguidesystems im Jahr 2018 wurde darauf geachtet, dass die Erläuterungstexte in gendergerechter Sprache verfasst sind und sie gleichermaßen von Frauen und Männern vorgelesen werden. Zudem wird auf eine ausgewogene Besetzung von Podiumsdiskussionen und vergleichbaren Veranstaltungen in der Gedenkstätte geachtet.

Maßnahmen

- ▶ Gleiche Repräsentanz von Frauen und Männern auf Veranstaltungen
- ▶ Gleiche Repräsentanz am Sprechanteil in Audio-Texten des Mediaguidesystems

Auswirkungen

Die Bedürfnisse von Mädchen und Frauen sowie von Jungen und Männern werden in der pädagogischen Arbeit mit Schülerinnen und Schülern sowie in der Erwachsenenbildung gleichermaßen berücksichtigt. Die Anzahl von Frauen und Männern, die den Lernort besuchen, ist in etwa gleich. Bei Zeitzeugeninterviews auf Veranstaltungen ist es nicht immer möglich, eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter zu erreichen, da nur noch vereinzelt Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner als Überlebende zur Verfügung stehen.

Ausblick

Um heraus zu finden, ob die Gedenkstätte als Erin-

nerungsstätte Frauen und Männer gleichermaßen anspricht, soll es ab 2019 eine getrennte Erhebung nach weiblichen Besucherinnen und männlichen Besuchern geben.

3.4. ZUWANDERUNG UND INTEGRATION

Förderung gesellschaftlicher Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte

Die Region Hannover ist bunt und vielfältig. Jeder vierte Mensch, der hier lebt, hat durch Familienangehörige Wurzeln in einem anderen Land oder auch eigene Migrationserfahrungen. Mit dem Fonds „Miteinander – Gemeinsam für Integration“ unterstützt die Region Hannover gute Ideen und Projekte, die das Zusammenleben von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund fördern und die Teilhabe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte verbessern. Dafür stellt die Region seit 2009 jährlich 150.000 Euro bereit. Schwerpunktmäßig werden besonders auch Projekte gefördert, die die gesellschaftliche Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte und ihre Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.

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

Im Jahr 2018 hat die Region Hannover zum Beispiel das Projekt „Paulus Perlen“ in Burgdorf gefördert. Bei dem Projekt bildet die Paulus-Kirchengemeinde Frauen mit Zuwanderungsgeschichte darin aus, hilfsbedürftige ältere Menschen, die noch im eigenen Haushalt leben, niedrigschwellig zu unterstützen. Die Teilnehmerinnen erhalten die Aufwandsentschädigung von der Pflegekasse und für sie besteht nach der Qualifizierung die Möglichkeit, Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Außerdem wurden aus dem Integrationsfond im Jahr 2017 körperorientierte und kreative Gruppenangebote für Frauen im Frauentreffpunkt Hannover gefördert, die multikulturelle Begegnungen ermöglicht haben. Unter dem Titel „Sport Refugees“ wurde zudem ein Fußballangebot für geflüchtete Männer und ein Fitnessangebot für geflüchtete Frauen beim VfL Eintracht Hannover unterstützt.

Maßnahme

- ▶ Geschlechtergerechte Förderung durch den Integrationsfonds

Auswirkungen

Der Integrationsfonds ist ein erfolgreiches Instrument zur Förderung der vielfältigen interkulturellen Initiativen in der Region Hannover. Der große Zuspruch ist ein Beleg dafür, dass es großen Bedarf gibt, sich für das Zusammenleben der Menschen einzusetzen. Insgesamt 831 Bewerbungen sind in den vergangenen zehn Jahren bei der Region eingegangen, 277 Projekte aus den Bereichen Sport, Kultur, Wirtschaft, Frauenförderung, Senioren und Arbeit wurden aus dem Integrationsfonds gefördert. In den vergangenen Jahren ist der Bedarf an integrativen Projekten angestiegen. Allein im Jahr 2018 gab es 88 Bewerbungen um Fördermittel – ein Viertel mehr als im Vorjahr. Von den 32 Projekten, die im Rahmen des Integrationsfonds 2018 gefördert wurden, richteten sich 12 Projekte ausschließlich an Frauen mit Zuwanderungsgeschichte.

Ausblick

Der Integrationsfonds „Miteinander – Gemeinsam für Integration“ feiert im Jahr 2019 seinen 10. Geburtstag. Zu diesem Anlass hat die Region Hannover interessierte Einwohnerinnen und Einwohner im März zu einer Jubiläumsfeier eingeladen und die Fördersumme für dieses Jahr von 150.000 auf 200.000 Euro aufgestockt. Die Anträge auf Fördergelder steigen stetig an und haben sich im Jahr 2019 im Vergleich zum

Vorjahr sogar fast verdoppelt: insgesamt wurden 153 Anträge gestellt. Das verdeutlicht, wie viele ehrenamtliche Initiativen es in der Region Hannover gibt, die sich für mehr Integration einsetzen. Da nicht alle im Integrationsfonds berücksichtigt werden können, ist für die Zukunft geplant, den Projektträgern durch Informationsveranstaltungen und Beratungen einen Überblick über sonstige Fördermöglichkeiten zu verschaffen.



Robert Kneschke – stock.adobe.com

Geschlechtsspezifische Beratung für Zugewanderte

Migrationsprozesse und -erfahrungen werden auch durch die Zugehörigkeit zum Geschlecht beeinflusst. Seit dem 1.07.2017 unterstützt die Region Hannover eine kostenlose und vertrauliche Orientierungsberatung für Zugewanderte über die Integrationsangebote vor Ort. Um eine Ungleichbehandlung in der Integration von geflüchteten Frauen und Männern zu vermeiden und Unterschiede in den Bedürfnissen zu erkennen, werden bei den Beratungen Daten über die Inanspruchnahme in Bezug auf die Beratungsthemen und den Anlass der Beratung getrennt nach Geschlecht erhoben. Durchgeführt werden die Beratungen vom Caritasverband, der Arbeiterwohlfahrt, Kargah, dem Deutschen Roten Kreuz und dem Diakonischen Werk.

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

Maßnahme

- ▶ geschlechtsspezifische Statistik über Inanspruchnahme der Orientierungsberatung

Auswirkungen

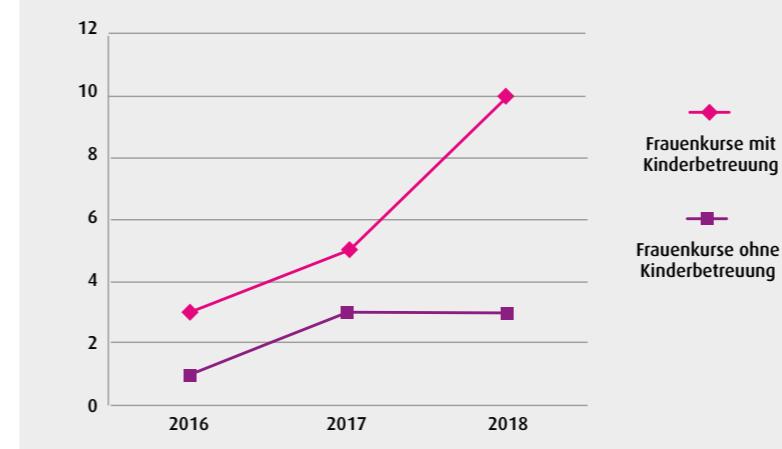
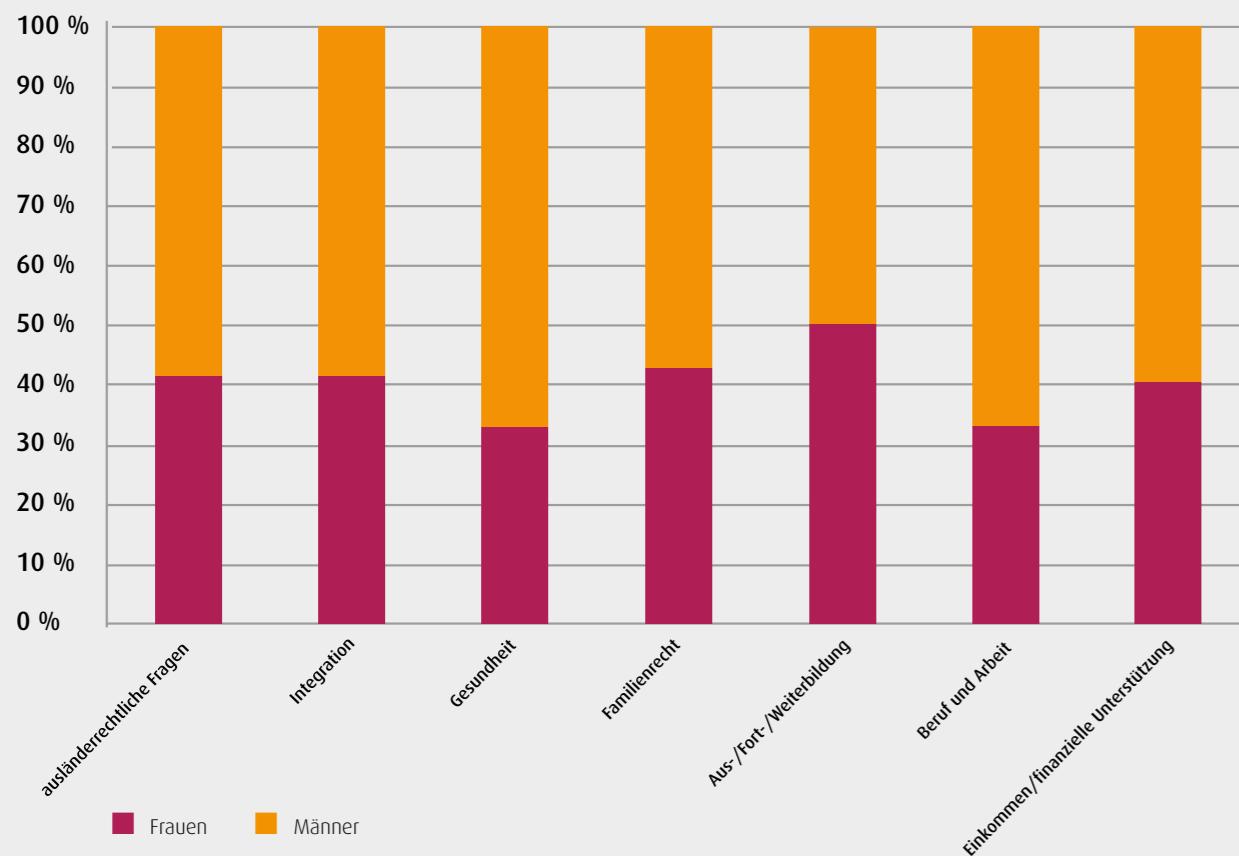
Das Beratungsangebot der Orientierungsberatungsstelle wird überwiegend von Männern in Anspruch genommen: In den ersten 6 Monaten (07-12/2017) wurden in der Orientierungsberatungsstelle 104 Beratungen durchgeführt, davon haben sich 38 Frauen (36,5 %) und 66 Männer (63,5 %) beraten lassen. In 2018 wurden 250 Beratungen durchgeführt, darunter waren 89 Frauen (35,6 %) und 161 (64,4 %) Männer. Die Beratungsthemen sind insgesamt betrachtet breit gefächert. Die meisten Frauen und Männer hatten 2018 allgemeine ausländerrechtliche Fragen (139, 41 % Frauen) und Fragen zu allgemeinen Rechtsgebieten (49, 16,3 % Frauen). Fragen zu Aus-/Fort-/ und Weiterbildungsmöglichkeiten hatten Frauen und Männer gleichermaßen (50 % Frauen, 50% Männer), ebenso wie Fragen zur Rückkehr und Weiterwanderung (50 % Frauen, 50 % Männer). Fragen zu Beruf

und Arbeit (33 %) und Gesundheit (33,3 %) hatten unterdurchschnittlich wenige Frauen. Fragen zu Integration, Familienrecht und zum Thema Einkommen/finanzielle Unterstützung hatten etwa 40 % Frauen und 60 % Männer.

Ausblick

Aus den bislang vorliegenden statistischen Auswertungen der durchgeföhrten Beratungen in der Orientierungsberatungsstelle haben sich noch keine geschlechtsspezifischen Handlungsbedarfe ergeben. Die Evaluation wird aber unter dem Blickwinkel der Gleichstellung fortgeführt. Es wird beabsichtigt, sowohl den Anteil der Beratenden insgesamt und insbesondere den Frauenanteil in der Orientierungsberatung zu erhöhen, in dem weiterhin alle Vorsprechenden in der Ausländerbehörde regelmäßig auf das Angebot hingewiesen werden. Da das Angebot freiwillig ist, besteht darüber hinaus keine Einflussmöglichkeit durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Region Hannover.

Inanspruchnahme von Beratungen nach Themen und Geschlecht



Geschlechtergerechte Maßnahmen zum Spracherwerb

Sprachkurse sind der Schlüssel zum Integrationserfolg: Die Region Hannover koordiniert das Landesprogramm „Förderung von Maßnahmen zum Spracherwerb (Deutsch) von Geflüchteten“ (SEG) für die 20 Umlandkommunen. Die Sprachkurse werden allen Geflüchteten angeboten, ohne Einschränkungen durch ihren rechtlichen Status. Dafür werden aktuell jährlich ca. 2,2 Millionen Euro aus dem Förderprogramm zielgruppen- und bedarfsgerecht an die anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung in der Region Hannover verteilt und abgerechnet.

Weil durch die gegenseitige Vernetzung der Bedarf ermittelt wurde, haben Bildungsträger Sprachkurse speziell für Frauen mit Kinderbetreuung angeboten und dafür wohnortnah entsprechende Strukturen geschaffen. Einzelne Bildungsträger führten im Berichtszeitraum über das Programm SEG auch erfolgreich Sprachkurse für Frauen mit Säuglingen durch, mit kleinerer Gruppengröße, sodass Mütter in Ruhe mit Kindern an ihrer Seite lernen können.

Maßnahmen

- ▶ Sprachkurse für Frauen mit Kinderbetreuung
- ▶ Sprachkurse für Frauen mit Säuglingen

Auswirkungen

Aktuell bieten die Bildungsträger rund 60 Sprachkurse in den Umlandkommunen an, davon im Jahr 2018 10 Frauenkurse mit parallel stattfindender Kinderbetreuung und 3 Sprachkurse für Frauen ohne Kinderbetreuung. Da der Bedarf in den Städten und Gemeinden hoch ist, ist die Anzahl der Frauenkurse in den letzten Jahren gestiegen und Bildungsträger haben bewährte Modelle übernommen.

Ausblick

Die Sprachkurse für Frauen mit Kindern werden gut angenommen und deshalb weiter gefördert. Durch den Austausch im Netzwerk über die praktische Umsetzung hat die Region Hannover als Koordinierungsstelle der Landessprachkurse einen guten Überblick über den Bedarf und das Angebot.

3.5. KINDER, JUGEND UND FAMILIE

Ausbau und Qualität von Krippen- und Kindergartenplätzen sichern

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

Als örtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe hat die Region Hannover im Zuständigkeitsbereich von 16 Umlandkommunen eine Gesamt- und Planungsverantwortung für die Bereitstellung eines ausreichenden Angebotes von Betreuungsplätzen in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege. Um die Kommunen in ihrer Bedarfsplanung von Kindertagesbetreuungsplätzen zu unterstützen, hat die Region Hannover im Kindergartenjahr 2017/2018 erstmalig ein neues Prognose-Verfahren entwickelt.

Zusätzlich leistet die Region Hannover eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung mit dem Schwerpunkt sprachlicher und naturwissenschaftlicher Bildung in Kindertageseinrichtungen. Im Rahmen der Kita-Qualifizierungsangebote wird u.a. ein Fokus auf den

bewussten und sensiblen Umgang mit geschlechts-spezifischen Stereotypisierungen und Vorurteilen gelegt, z.B. im Rahmen der Fortbildungsangebote zur „Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung“. Für die vornehmlich weiblichen pädagogischen Fachkräften der Kindertageseinrichtungen gibt es zudem Fortbildungsangebote des Netzwerkes „Forscher-Kids“. Hier werden den überwiegend weiblichen Fachkräften, die in ihrer eigenen schulischen Lernbiografie oft einen geringen Zugang zu den Bildungsbereichen Naturwissenschaften, Mathematik und Technik hatten, fachliche Kompetenzen und Praxismöglichkeiten für den Kita-Alltag vermittelt, die Neugier und Freude an MINT-Themen wecken sollen.

Mit dem Projekt „Willkommen-Kinder“ fördert die Region Hannover seit 2017 ein familienbegleitendes Programm, das Kindern und Familien mit Fluchterfahrung Hilfe bei der Kita-Eingewöhnung und individuelle Sprachförderung bietet. Oft sind Mütter die ersten Ansprechpartnerinnen in den Kindertageseinrichtungen. Die Region Hannover bildet Elternbegleiterinnen aus, die zu ihnen Kontakt aufnehmen und sie im Rahmen eines niedrigschweligen Austausches auch im Hinblick auf ihre Gleichberechtigung stärken. Sie können in den Elternbegleiterinnen, die teilweise selbst Migrationshintergrund haben, verlässliche Ansprechpersonen finden.

Maßnahmen

- ▶ Jährliche Kinderprognose für bessere Kita-Bedarfsplanung in den Kommunen
- ▶ Netzwerk „Forscher-Kids“, Fortbildungsangebot „Vorurteilsbewusste Erziehung“
- ▶ Familienbegleitendes Projekt „Willkommen Kinder“

Auswirkungen

Die Region Hannover liegt bei der Betreuung der unter Dreijährigen bundesweit im Mittelfeld und hat in den letzten Jahren stark aufgeholt. Etwa ein Drittel der Kinder in dieser Altersklasse werden in einer Einrichtung betreut – allerdings mit großen Unterschieden zwischen den Kommunen. Die Versorgungsquote der Drei- bis Sechsjährigen lag zum Stichtag 01.03.2018 mit 98,1 % um 1,2 Prozentpunkte höher als im Vorjahr. Insgesamt ist von 100-150 fehlenden Plätzen in der Region auszugehen. Zu den weiterhin notwendigen Neubauten kommt die Herausforderung des großen Fachkräftemangels unter den Erzieherinnen und Erziehern. Die Folgen einer fehlenden Kinderbetreuung tragen vor allem Frauen.

Da Kinder sich an Vorbildern orientieren, ist es umso wichtiger, dass auch weibliche Erzieherinnen vorleben, dass MINT-Themen spannend sind und dass sich sowohl Frauen als auch Männer für Naturwissenschaften, Mathematik und Technik begeistern können. Durch das Fortbildungsprogramm „Forscher Kids“ werden pädagogische Fachkräfte in ihrer Vorbildfunktion bestärkt und können durch das Forschen und Experimentieren in der Kita bei Mädchen und Jungen Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Themen wecken.

Das Angebot „Willkommen Kinder“ richtet sich grundsätzlich an Familien und bezieht Mütter und Väter mit ein. Männer sind als Elternbegleiter angefragt, zeigen bislang aber weniger Interesse. Im Jahr 2018 waren 26 Elternbegleiterinnen in der Region Hannover aktiv und es wurden bisher 270 Kinder und 105 Familien in insgesamt 10 Kommunen begleitet. Die Elternbegleiterinnen achten dabei kultursensibel auf vorhandene Familien- und Rollenstrukturen und geben Impulse, diese zu reflektieren und weiter zu entwickeln.



Ausblick

Die steigenden Bevölkerungszahlen sowie die stetig wachsende Nachfrage nach Betreuungsplätzen für 3-6 Jährige erfordern weiterhin einen kontinuierlichen Platzausbau durch die regionsangehörigen Kommunen.

Mit der Verbesserung der Ausbildungsbedingungen und der Erhöhung der Ausbildungsplätze durch die Niedersächsische Landesregierung zum Schuljahr 2018/19 werden erste wichtige Maßnahmen gegen



annanahabed - stock.adobe.com

den Fachkräftemangel ergriffen. Vor diesem Hintergrund muss es auch gelingen, mehr Männer für den Erziehungsberuf zu gewinnen. Ein weiteres Problem – die unterdurchschnittliche Bezahlung – bleibt aber bestehen.

Das Projekt „Willkommen Kinder“ wird fortgeführt. Geplant ist der Einsatz von bis zu vier Elternbegleiterinnen und -begleiter pro teilnehmender Kommune.

◆ **Impuls:** Zusätzlich zu den geschlechtersensiblen Fortbildungen der mehrheitlich weiblichen Erzieherinnen brauchen Kinder auch männliche Vorbilder, die vorleben, dass Erziehung, Betreuung und Bildung nicht nur Frauenarbeit ist. Mit bundesweit knapp 6 % ist beim Anteil der männlichen Erzieher in den Einrichtungen noch viel Luft nach oben. Aus Gleichstellungssicht wäre es interessant, die Zahlen für die Region Hannover zu erheben und gemeinsam mit den Kommunen daran zu arbeiten, diese Zahl zu steigern.

Geschlechtergerechtes Jugend- und Familienbildungsprogramm

Die Region Hannover entwickelt und fördert in der Jugendarbeit, in der Familienbildung und im Jugendschutz vielfältige Angebote, um Familien zu unterstützen und Kinder und Jugendliche in ihrer Persönlichkeit zu stärken. Geschlechtsidentitäten und -konstruktionen spielen besonders bei heranwachsenden Mädchen und Jungen eine große Rolle. Deshalb werden in diesem Bereich besonders geschlechtsspezifisch ausgerichtete Projekte gefördert, die Benachteiligungen

abbauen, zur Gleichstellung von Mädchen und Jungen beitragen und ihr Selbstbewusstsein stärken.

Auch mit dem eigenen Jahresprogramm der Jugend- und Familienbildung, welches sich mit über 30 Angeboten an Kinder, Jugendliche, Familien, Alleinerziehende und Fachkräfte richtet, bezweckt die Region Hannover einen konstruktiven Umgang mit Geschlechtergerechtigkeit. Mit dieser Zielsetzung gibt es geschlechtshomogene Programmangebote, die zielgruppenspezifisch ausgestaltet sind, um damit jeweils möglichst viele Mädchen und Jungen zu erreichen. Dazu gehörten im Jahr 2017 ein Jungenaktionscamp in Eltze und ein Mädchenaktionscamp in Bissendorf/Wietze.

Die gemischten Gruppenangebote versuchen Mädchen und Jungen gleichermaßen anzusprechen. Im Jahr 2018 wurden zum Beispiel ein Songwriting & Recording-Workshop, ein Fotokurs, ein Workshop zum Thema Medienkompetenz am Smartphone und ein viertägiger Ausflug nach Berlin mit Besuch des Deutschen Bundestages angeboten.

Um das Verantwortungsgefühl von Vätern in der Erziehungsarbeit zu stärken, werden jedes Jahr Vater-Sohn-Outdoorwochenenden angeboten.

Hervorzuheben sind außerdem die vielfältigen Programmangebote für Alleinerziehende. 2018 gehörte dazu unter anderem eine Familienfreizeit im Harz, in der es für alleinerziehende Mütter und Väter vor Ort die Möglichkeit gab, sich im Rahmen von Bildungsräumen fortzubilden, während ihre Kinder betreut wurden.

Maßnahmen

- ▶ geschlechtshomogene Programmangebote (Mädchenaktionscamp, Jungenaktionscamp)
- ▶ gemischte Gruppenangebote für Mädchen und Jungen
- ▶ Vater-Sohn-Angebote
- ▶ Angebote für Alleinerziehende

Auswirkungen

Das Programmangebot ist vielfältig und vermittelt zielgruppenspezifisch geschlechtergerechte Bildungs-inhalte. Die Angebote werden in der Folge von Kindern und Jugendlichen sowie von Eltern und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gut angenommen und entsprechend bewertet.

An den gemischten Gruppenangeboten für Jugendliche haben im Jahr 2018 29 Jungen und 37 Mädchen teilgenommen. Im Jahr 2017 war das Verhältnis mit 63 Jungen und 62 Mädchen ausgeglichen.

Die Angebote für Alleinerziehende werden vor allem von Frauen in Anspruch genommen, was sicher daran liegt, dass sie auch 90 % der Alleinerziehenden ausmachen. Im Jahr 2016 waren unter den 30 Teilnehmenden 28 Frauen, im Jahr 2018 waren 39 von 43 Teilnehmenden Frauen. Die Angebote der Jugend- und Familienbildung verschaffen ihnen Unterstützung, etwas Abwechslung und eine Auszeit vom Alltag.

Ausblick

Das Jahresprogramm wird von der Region Hannover jedes Jahr neu erstellt und beworben. Im Sinne der Gleichberechtigung wird als Ergänzung zu den Vater-Sohn-Wochenenden ab 2019 ein entsprechendes Angebot für Mütter und Töchter angeboten.



◆ **Impulse:** Leider gibt es nur jedes zweite Jahr ein Mädchenaktionscamp, aber jährlich ein entsprechendes Angebot für Jungen. Ein geschlechtergerechtes Jugendbildungsprogramm sollte an dieser Stelle Ausgewogenheit herstellen und für Jungen und Mädchen die gleichen Möglichkeiten schaffen.

Die aktuelle Shell Jugendstudie aus dem Jahr 2019 bestätigt, dass sich tradierte Rollenvorstellungen be-

sonders bei jungen Frauen fortsetzen. 65 % der 12-25 jährigen Frauen würde gerne maximal halbtags arbeiten, wenn sie ein kleines Kind haben und mehr als die Hälfte der jungen Frauen wünscht sich einen männlichen Allein- oder Hauptversorger als Familienmodell. Um Rollenstereotype unter Jugendlichen und in Familien aufzubrechen, wäre es hilfreich, das Problem proaktiv innerhalb der Freizeitangebote (z.B. auf Workshops in Mädchenaktionscamps) zu thematisieren oder ein gesondertes Angebot mit dieser Zielsetzung ins Jahresprogramm mit aufzunehmen.

Unterstützung für junge Mütter und Familien

In der Region Hannover lebten Ende 2018 190.942 Kinder in insgesamt 114.434 Familienhaushalten. Die Region Hannover unterstützt sozial benachteiligte Familien und fördert zahlreiche Projekte, um allen Kindern gleiche Chancen zu verschaffen und Eltern mit Säuglingen intensiv zu begleiten. Im Jahr 2017 sind dafür Haushaltsmittel in Höhe von 400.000 Euro bereitgestellt worden. Im Jahr 2018 hat die Region Hannover in ihrer Förderrichtlinie festgeschrieben, dass bei ihren bewilligten Projekten die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen sowie von Müttern und Vätern zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und Gleichberechtigung zu fördern sind.

Alle geförderten Projekte und Programme sind in dem Netzwerk „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“ eingebunden. Das „Koordinierungszentrum Frühe Hilfen“ der Region Hannover, zu dem auch die Servicestelle Familienförderung und die Koordinierungsstelle für Alleinerziehende gehört, koordiniert diese präventiven Unterstützungsangebote aus dem Gesundheits- und Bildungswesen und aus der Jugendhilfe für (werdende) Eltern und ihre Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren. Durch multiprofessionelle Fachkräftenetzwerke werden in 13 Kommunen Angebote koordiniert, um werdende Eltern darin zu stärken, eine gute Bindung und Beziehung zu ihrem Kind aufzubauen. Mit der räumlichen Nähe der Angebote der freien Träger in den Kommunen und durch die Beratungs- und Vernetzungsfunktion der Region Hannover werden Familien in ihrem Umfeld gestärkt und die gesellschaftliche Teilhabe von Kindern, ihre Förderung und auch ihr Schutz erhöht.

In den Familien- und Erziehungsberatungsstellen der Region Hannover erhalten Eltern fachlichen Rat für die Lösung von Konflikten und zur Bewältigung von Krisen im Familienalltag. Mit einer indikatorengestützten Bedarfsplanung hat die Region ermittelt, dass Alleinerziehende, darunter überwiegend Frauen, gemessen am Bevölkerungsanteil einen etwa doppelt so hohen Beratungsbedarf haben. Auf dieser Grundlage wurde das Beratungsangebot dahingehend ausgebaut und gleichmäßiger auf die Umlandkommunen der Region Hannover verteilt. Um auch Väter in ihrer Erziehungsverantwortung zu stärken, legen die Familien- und Erziehungsberatungsstellen einen besonderen Wert darauf, auch mit Vätern in Kontakt zu treten. Einige Standorte bieten deshalb seit 2016/2017 regelmäßig Vätergruppen an. Zusätzlich hat das Koordinierungszentrum „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“ im Jahr 2018 das Projekt „Väterlotsen“ konzipiert, das Väter miteinander vernetzen und sie dabei unterstützen möchte, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und sich aktiver in die Elternarbeit einzubringen. Dazu sind unter anderem Netzwerktreffen und Fortbildungen angedacht.

Mit dem Projekt „Bin da. Gemeinsam durchs erste Lebensjahr“ unterstützt die Region Hannover seit 2018 ein aufsuchendes Angebot von Familien in der frühen Elternphase durch geschulte Ehrenamtliche. Das Angebot zielt auf die Stärkung von psychosozialen Gesundheitsressourcen von Eltern in belasteten Lebenssituationen, um ihre Versorgungs- und Erziehungskompetenz zu fördern. Mit dem Familienhebammenprojekt „Eine Chance für Kinder“ unterstützt die Region Hannover insbesondere Frauen in schwierigen sozialen Situationen. Alleinstehende Schwangere, Mütter und Väter, die sich sozial belastet fühlen sowie seelisch kranke Schwangere und junge Mütter unter 18 Jahren können bis zum 1. Geburtstag ihres Kindes die Hilfe einer Familienhebamme in Anspruch nehmen. Durch die aufsuchende Begleitung erhalten sie Hilfestellung bei Fragen zum Verlauf der Schwangerschaft und zur Geburt, zur Versorgung und Entwicklung des Babys und bei schwierigen familiären und finanziellen Situationen. Als Ergänzung des aufsuchenden Angebots findet in drei Kommunen eine von der Region Hannover geförderte Familienhebammenprechstunde statt und es wurden Maßnahmen ergriffen, um die Geburthilfe in der Region Hannover zu stärken. ► **Kapitel: Gesundheit rund um die Geburt**

Maßnahmen

- Netzwerk „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“
- Servicestelle Familienförderung in der Region Hannover
- Koordinierungsstelle für Alleinerziehende in der Region Hannover
- Familienhebammenprojekt „Eine Chance für Kinder“
- Aufsuchendes Angebot von Familien in der frühen Elternphase: Projekt: „Bin da. Gemeinsam durch das erste Lebensjahr“
- Konzeption „Väterlotsen“
- Pilotprojekt „Babylotsen“
- Vätergruppen

Auswirkungen

Im Jahr 2017 hat die Region Hannover insgesamt 25 familienunterstützende Projekte gefördert und damit 1.586 Menschen erreicht. Festzustellen ist aber, dass es nur wenige Projekte gab, an denen Väter teilgenommen haben und lediglich zwei Projekte, die sich konkret an Väter gerichtet haben.

Insgesamt konnte die Region Hannover durch die Neustrukturierung der Familien- und Erziehungsberatungsstellen ein besseres Beratungsangebot für Gruppen schaffen, die einen besonderen Bedarf haben. Mit 80 % wenden sich immer noch überwiegend Mütter an die Familien- und Erziehungsberatungsstellen, darunter überdurchschnittlich viele Alleinerziehende. Sie haben mit 40 % der Gesamtberatungen einen hohen Anteil an dem Unterstützungsangebot der Familien- und Erziehungsberatungsstellen.

Die seit 2016/17 eingeführten Vätergruppenangebote sind gleichzeitig ein Beitrag dazu, dass Väter mehr Mitverantwortung für Erziehungsfragen im Familienleben übernehmen.

Wissenschaftliche Studien belegen, dass gerade aufsuchende Angebote von Familien in Belastungssituationen hoch akzeptiert sind und eine gute Wirkung erzielen. Im Jahr 2018 waren 9 Familienhebammen für die Region Hannover tätig und es wurden 48 Familien betreut. In drei Kommunen werden Familienhebammensprechstunden angeboten. In diesem Rahmen fanden im Jahr 2018 126 Gespräche statt.

Ausblick

Die Angebote der neu strukturierten Familien- und Erziehungsberatungsstellen werden von immer mehr Eltern genutzt. Daher wird das Beratungsangebot in



Monkey Business - stock.adobe.com

dieser Form fortgeführt und evaluiert. Zusätzlich ist geplant, Gruppenangebote für Mädchen und Jungen zu etablieren, um damit die individuellen Beratungsangebote zu flankieren.

Die Herausforderung, mehr Väter für die Beratungsangebote zu Erziehungs- und Familienfragen zu gewinnen, bleibt bestehen. Dafür werden die einzelnen Vätergruppenangebote in den Familien- und Erziehungsberatungsstellen verstetigt. Das Projekt „Väterlotsen“ geht im Januar 2019 an den Start und lädt zum Auftakt Väter, Onkel, Großvater sowie Mitarbeiter von Kindertageseinrichtungen dazu ein, sich über das Projekt zu informieren und eigene Ideen zur Projektgestaltung einzubringen.

Das Familienhebammenangebot und das Projekt „Bin da. Gemeinsam durchs erste Lebensjahr“ werden aufgrund der anhaltend hohen Nachfrage fortgeführt. Im Jahr 2019 geht außerdem das Projekt „Babylotsen“ als Pilotprojekt im Klinikum Neustadt am Rübenberge an den Start. Damit will die Region Hannover direkt in der Geburtsklinik Kontakt zu Schwangeren und jungen Familie aufnehmen und diese bei Bedarf an passgenaue Beratungsangebote in und um den Wohnort überleiten. An vier bis fünf Tagen wird die Babylotsin auf der Wochenbettstation ansprechbar für alle Eltern sein.

Im Januar 2019 startet die Region Hannover zudem gemeinsam mit der Landeshauptstadt Hannover eine Aufklärungskampagne gegen das Schütteltrauma von Säuglingen. Eltern werden dadurch gezielt zum Thema informiert und Unterstützungsangebote bekannt gemacht. Ein zentrales Angebot der Region Hannover



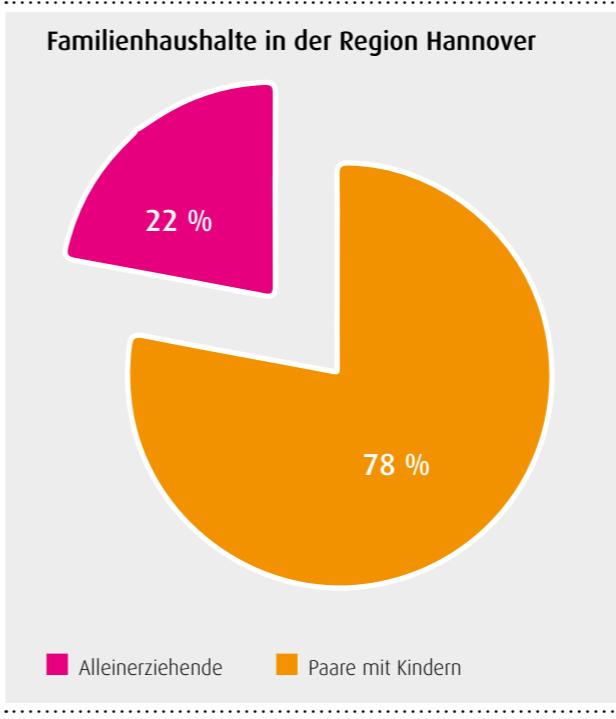
ist die bei den Erziehungs- und Familienberatungsstellen angesiedelte Frühe Beratung, die Eltern mit „Schreibabys“ vielfältig unterstützt. Die Kampagne startet im Januar 2019 mit einer 14-tägigen Werbung im Fahrgastfernsehen der ÜSTRA sowie Spots in den ÜSTRA-Stationen. Flyer und Poster zur Elterninformation werden in den Kommunen in Kitas, Kinderarztpraxen, Kliniken, Familienbildungsstätten und Familienzentren ausgelegt sowie den „Willkommenspaketen“ nach der Geburt eines Kindes beigelegt.

◆ **Impuls:** Die Zahlen der Familien- und Erziehungsberatungsstellen bestätigen, dass Mütter strukturell bedingt die Hauptverantwortung für Erziehungsfragen und das Familienleben übernehmen. Um Väter dabei zu unterstützen, mehr Verantwortung zu übernehmen, sollten die Vätergruppenangebote in der Region Hannover ausgebaut und flächendeckend angeboten werden.

Teilhabechancen von Alleinerziehenden stärken

22 % der Haushalte mit Kindern sind in der Region Hannover Haushalte mit Alleinerziehenden.

Bundesweit leben neun von zehn Kindern von Alleinerziehenden bei ihrer Mutter. Dabei bewältigen Alleinerziehende eine Doppelbelastung einerseits durch die alleinige Betreuung und Erziehung ihrer Kinder und andererseits durch finanzielle Probleme die entstehen, wenn der andere Elternteil nicht oder nicht ausreichend Unterhalt zahlt. Davon betroffen sind hauptsächlich Frauen.



Die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter der ASD Jugendhilfestationen sind über das Netzwerk „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“ in der Region Hannover über Unterstützungsangebote für Alleinerziehende informiert und können so die niedrigschwälligen Angebote vor Ort vermitteln.

Alleinerziehende Frauen und ihre Kinder sind überdurchschnittlich häufig armutsgefährdet. Unterhaltspflichtig sind in diesen Fällen überdurchschnittlich häufig Männer. Eine wichtige Maßnahme zur Unterstützung von Alleinerziehenden ist der Unterhaltsvorschuss, den die Region Hannover Alleinerziehenden gewährt, wenn der andere Elternteil nicht, nur geringfügig oder unregelmäßig Unterhalt bezahlt. 30 % dieser Väter sind aber leistungsfähig und könnten die Kosten für ihre Kinder tragen. Zusätzlich zum Unterhaltsvorschuss ergreift die Region Hannover deshalb durch regelmäßige Anschreiben eine Maßnahme, um das Verantwortungsgefühl der Unterhaltpflichtigen zu erhöhen und die Quote der Unterhaltszahlungen zu steigern.

Maßnahmen

- ▶ Koordinierung der Unterstützungsangebote über die Koordinierungsstelle für Alleinerziehende, die Servicestelle Familienförderung und über das Netzwerk „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“
- ▶ Veranstaltungen für Alleinerziehende: „Gesundheit von Singleeltern“, „Flatmating für Singleeltern“, Berufsorientierungsworkshop „Fit für den Beruf“
- ▶ Ferienfreizeit für Alleinerziehende mit Kindern unter 6 Jahren
- ▶ Forderungsschreiben für unterhaltpflichtige Elternteile

Auswirkungen

Die Koordinierungsstelle für Alleinerziehende konnte durch ihre Expertinnen- und Netzwerkfunktion dazu beitragen, dass die Hilfs- und Unterstützungsangebote für Alleinerziehende in der Region Hannover ausgebaut und in den Kommunen besser bekannt gemacht wurden. Im Jahr 2018 gab es über 70 direkte Anfragen von Alleinerziehenden und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Die Unterhaltsvorschussleistung hat eine armutsreduzierende Wirkung und ermöglicht Alleinerziehenden und ihren Kindern eine bessere Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Im Zuständigkeitsbereich der Region Hannover wurden 2016 für 2.067 Kinder Unterhaltsvorschussleistungen erbracht. 2017 stieg die Zahl der bewilligten oder beantragten Anträge auf 4.573 und zu Jahresende 2018 auf 4.865. Grund für den Anstieg: Der Unterhaltsvorschuss wird seit einer Gesetzesänderung 2017 nicht mehr nur für Kinder bis zum 12. Lebensjahr, sondern für Kinder bis zum 18. Geburtstag gewährt, wenn sie Bezug von Leistungen nach dem SGB II erhalten.

Ausblick

Um die Rückholquote zu steigern, wird die Region Hannover in Zukunft die Anzahl der Forderungsschreiben erhöhen. Darin werden Unterhaltpflichtige an ihre Verantwortung erinnert und dazu angehalten, Unterhaltszahlungen aufzunehmen oder Bestrebungen nachzuweisen, die es ihnen in Zukunft ermöglichen, ihrer Unterhaltsverpflichtung nachzukommen.



hedgehog94 - stock.adobe.com

Die Veranstaltungsangebote für Alleinerziehende und die Koordinierungsaufgaben werden fortgeführt.

Kinderschutz vor häuslicher Gewalt

Von Gewalt im häuslichen Nahbereich sind bis zu 80 % Frauen betroffen und meist müssen diese Gewalt auch ihre Kinder miterleben oder sind selbst damit konfrontiert. Der überwiegende Anteil der Mütter die Zuflucht in einem Frauenhaus suchen, hat Kinder dabei, auf die in dieser schwierigen Situation besonders geschaut werden muss. Die Mitbetroffenheit von Kindern und Jugendlichen bei häuslicher Gewalt wird in der Region Hannover generell als ein gewichtiger Anhaltspunkt für eine Kindeswohlgefährdung gewertet. Damit ist gemäß § 8a SGB VIII der staatliche Schutzauftrag aktiviert und das Jugendamt zum Handeln verpflichtet.

Insgesamt wurden im Jahr 2018 1.169 Schutzmaßnahmen für Kinder und Jugendliche in der Region Hannover eingeleitet. Um die Maßnahmen zur Sicherung des Kindeswohls der Jugendhilfestationen besser mit den vorhandenen Schutz- und Beratungsangeboten für gewaltbetroffene Frauen zu verzahnen, hat die Region Hannover den „Regionalen Arbeitskreis Frauenschutz-Kinderschutz“ ins Leben gerufen. Die teilnehmenden Fachkräfte setzen sich zusammen aus Akteurinnen und Akteuren aus dem Frauenschutz (z.B. Frauenhäuser, Frauenberatungsstellen, BISS) und dem Kinderschutz (ASD/KSD aller Jugendämter in der Region Hannover) sowie den Familien- und Erziehungsberatungsstellen. Die halbjährlichen Netzwerktreffen werden vom Team Gleichstellung organisiert und von der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover moderiert und inhaltlich begleitet. Der Arbeitskreis hat eine Arbeitshilfe für Fachkräfte aus dem Frauen- und Kinderschutz entwickelt und veröffentlicht, die im Jahr 2019 in aktualisierter Form erscheint. ►Kapitel: Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

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

Die Region Hannover hat außerdem im Jahr 2018 ein „Konzept zur Weiterentwicklung von Beratung, Schutz und Hilfen für gewaltbetroffene Frauen in der Region Hannover“ auf den Weg gebracht. In diesem ist auch eine Neueinrichtung und Finanzierung einer Notaufnahmeeinrichtung für Frauen und ihre Kinder (FrauenHaus.24) geplant. ►Kapitel: Beratung und Schutz für gewaltbetroffene Frauen

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

Maßnahmen

- Regionaler Arbeitskreis Frauenschutz-Kinderschutz
- Arbeitshilfe zum Thema häusliche Gewalt für Fachkräfte
- Mitwirkung in Runden Tischen gegen häusliche Gewalt
- Fachberatungsstelle Valeo der Region Hannover
- Förderung von weiteren Beratungsstellen bei Gewalt, Krisen und Notlagen

Auswirkungen

Die Kooperationen und Netzwerke führen zu einer gegenseitigen Sensibilisierung und besseren Abstimmung der Arbeitsbereiche. Dadurch erhalten viele betroffene Frauen und ihre Kinder einen angemessenen Schutz und die notwendige Unterstützung.

Ausblick

Der Regionale Arbeitskreis Frauenschutz-Kinderschutz arbeitet derzeit an einer Leitlinie, um Absprachen hinsichtlich Schutz und Hilfe bei häuslicher Gewalt für die betroffenen Familien verbindlich für die beiden Bereiche zu regeln.



Sven Böhren - stock.adobe.com

3.6. SOZIALES

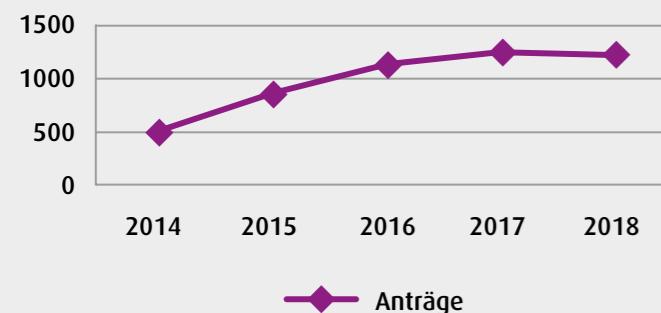
Selbstbestimmte Verhütung und Familienplanung

Auch im 21. Jahrhundert ist die Frage der Schwangerschaftsverhütung fast ausschließlich ein Frauenthema. Zum einen weil die möglichen Folgen einer ungewollten Schwangerschaft Körper und Leben der Frauen am unmittelbarsten treffen, zum anderen, weil die meisten Verhütungsmittel durch Frauen anzuwenden sind und die Kosten dafür vielfach sie selbst tragen.

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 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 Männer. Zu-

Anträge für die freiwillige Kostenübernahme von Empfängnisverhütungsmitteln



sätzlich unterstützt die Region Hannover Beratungsstellen wie profamilia und Amanda e.V., die Sexualberatung, Unterstützung bei der Familienplanung und eine Schwangerschaftskonfliktberatung anbieten.

Maßnahmen

- ▶ Freiwillige Kostenübernahme für ärztlich verordnete Verhütungsmittel
- ▶ Förderung von Beratungsstellen für Sexualberatung, Familienplanung und Schwangerschaftskonfliktberatung

Auswirkungen

Die freiwillige Kostenübernahme von Empfängnisverhütungsmitteln durch die Region Hannover senkt das Risiko von ungewollten Schwangerschaften und ist ein Beitrag zur reproduktiven Gesundheit von Frauen. Dass die Maßnahme erfolgreich ist, zeigt sich an den jährlich steigenden Anträgen und Aufwendungen. Zum Ende des Berichtszeitraumes des letzten Gleichstellungsberichtes im Jahr 2015 waren es noch 862 Anträge. Im Jahr 2018 sind es bereits 1.242 Anträge – eine Zunahme um 30 %. 82 % aller Anträge werden dabei von Menschen mit SGB II Bezug gestellt. Die erhöhten Werbemaßnahmen, zum Beispiel durch einen eigenen Flyer, haben seit 2014 dazu geführt, dass das Angebot häufiger angenommen wurde.

Ausblick

Die Maßnahmen für eine selbstbestimmte Verhütung und für eine gleichberechtigte sexuelle und reproduktive Gesundheit werden gut angenommen und daher fortgesetzt. Es gibt seit einiger Zeit auch auf Bundesebene Bestrebungen, die kostenlose Abgabe von Empfängnisverhütungsmitteln für Geringverdienende einzuführen – bisher noch ohne Ergebnis. Damit stellt

Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine Ausnahme dar: In Frankreich, Belgien und Großbritannien ist Verhütung grundsätzlich unentgeltlich, in 15 weiteren Ländern werden die Kosten je nach Einkommenssituation übernommen.

◆ **Impuls:** Auch Männer sollten mehr Verantwortung für Verhütung übernehmen. Dafür sollten sie sich auch an den Kosten beteiligen, die Frauen oftmals alleine tragen. In der Region Hannover wäre zusätzlich eine kostenlose niedrigschwellige Abgabe von Kondomen, zum Beispiel beim Gesundheitsamt und bei den Familien- und Erziehungsberatungsstellen, sinnvoll. Die Maßnahme wäre auch eine gute Ergänzung zu den Präventionsmaßnahmen der Region Hannover gegen sexuell übertragbare Infektionen.

Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen

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

Die Region Hannover steht im Rahmen der Wohnbauinitiative seit dem Jahr 2016 im engen Austausch mit den Regionskommunen und unterschiedlichen Akteuren der Wohnungswirtschaft, um Maßnahmen für die Schaffung von mehr Wohnraum zu entwickeln, die allgemeine Entwicklung des Wohnungsmarktes qualifiziert zu überprüfen und Unterstützung durch eine eigene Wohnraumförderung anzubieten. Mit dem Wohnraumförderprogramm unterstützt die Region Hannover die Schaffung und Modernisierung von Mietwohnraum im Regionsgebiet. Ziel ist die Erhöhung des Anteils bezahlbarer Mietwohnungen für Haushalte mit geringem Einkommen und die demografische Anpassung des Mietwohnungsbestandes zum Erhalt von Wohnraum für ältere Menschen und Menschen mit Beeinträchtigungen.

Ein wichtiges Thema ist für die Region Hannover auch die steigende Zahl an wohnungslosen Menschen. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe e.V.

(BAG W) geht davon aus, dass im Jahr 2016 bundesweit 860.000 Menschen keine eigene Wohnung hatten (seit 2014 wäre dieses ein Anstieg um 150 %); für 2017 – 2018 wird ein weiterer Zuwachs von ca. 350.000 Personen auf ca. 1,2 Millionen wohnungslose Menschen prognostiziert. Mit einem bundesweiten Anteil von ca. 27 % ist der Anteil wohnungsloser Frauen zwar geringer, er ist jedoch in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und es besteht eine große Diskrepanz zwischen sichtbarer und tatsächlicher Problemlage. Frauen versuchen so lange es geht ihre Situation nicht „öffentlicht“ zu machen und um Obdachlosigkeit zu vermeiden, nutzen sie häufiger als Männer Übernachtungsmöglichkeiten bei Bekannten, mit allen damit unter Umständen verbundenen Abhängigkeiten. Da besonders viele Hilfe suchenden Frauen aus gewaltgeprägten Lebensumständen kommen, haben sie eine erschwerte Zugang zur geschlechtergemisch arbeitenden Wohnungsnotfallhilfe, in der männliche Dominanz und auch männliches Gewaltpotenzial vorhanden sind.

Um Frauen als eigene Zielgruppe in der Hilfepraxis stärker zur berücksichtigen und bedarfsgerechte Angebote zu schaffen, hat die Region Hannover im Jahr 2018 ein „Konzept zur Weiterentwicklung der Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen“ beschlossen. Das Konzept beinhaltet die Unterstützung der Beratungsstelle Szenia, die Vermittlung passender Wohnungen und gemeinsame Maßnahmen mit dem Jobcenter für die Integration von betroffenen Frauen in Ausbildung und Arbeit. Zusätzlich sollen Angebote für sozialpädagogisch begleitete Formen des Übergangswohnens geschaffen werden, u.a. durch die Unterstützung des laufenden Selbsthilfeprojektes FrauenZimmer – ein niedrigschwelliges Unterkunftsangebot für Frauen (auch mit Kindern) und lesbische Paare.

Zusätzlich fördert die Region Hannover verschiedene Beratungsstellen, wie die „Beratungsstelle für Frauen in existenziellen Notlagen und Wohnungsnot“, und Unterkünfte, zum Beispiel den Tagesaufenthalt von Szenia.

Maßnahmen

- ▶ Konzept zur Weiterentwicklung der Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen
- ▶ Wohnbauinitiative, Wohnraumförderung
- ▶ Förderung von Beratungsstellen für Frauen in Wohnungsnot
- ▶ Förderung von Unterkünften für Frauen in Wohnungsnot



Auswirkungen

Die Wohnraumförderung trägt dazu bei, mehr bezahlbaren Wohnraum für Menschen mit geringem Einkommen in der Region Hannover zu schaffen und damit diejenigen zu unterstützen, die bisher auf dem allgemeinen Wohnungsmarkt besonders benachteiligt sind.

Für die Umsetzung des Konzepts zur Weiterentwicklung der Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen sind zunächst 816.000 Euro für die nächsten drei Jahre veranschlagt. Dadurch werden Hilfsangebote mit einer spezifischen Fraueninfrastruktur geschaffen und unterstützt, die sich an den Lebensverhältnissen und Bewältigungsmustern von Frauen orientieren. Auf diese Weise werden die Notlagen von Frauen in besonderen sozialen Schwierigkeiten sichtbarer und es können Bedarfe identifiziert sowie passgenaue Angebote konzipiert werden.

Ausblick

Das Wohnbauförderprogramm ist eine Dauermaßnahme der Region Hannover für die nächsten Jahre. Das „Konzept zur Weiterentwicklung der Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen“ wurde am 18. Dezember 2018 beschlossen, wird ab sofort umgesetzt und fortlaufend evaluiert. Zusätzlich sollen in Abstimmung mit dem Land Niedersachsen verlässliche Zahlen über die Anzahl wohnungsloser Frauen in der Region Hannover ermittelt werden und, soweit erforderlich, weitere stationäre Plätze für Frauen in Wohnungsnotfällen geschaffen werden. Eine besondere Herausforderung ist die Präventionsarbeit, um die Entstehung und Verfestigung sozialer Schwierigkeiten zu vermeiden.

Ambulante Hilfsangebote für psychisch kranke Frauen

Psychische Krankheiten nehmen weltweit an Bedeutung zu. Die Zahl der Frauen und Männer, bei denen Depressionen, Angst- und Persönlichkeitsstörungen oder Suchtkrankheiten diagnostiziert werden, steigen allerorts. In der Region Hannover gibt es ein gutes Hilfennetzwerk für Menschen mit seelischen Krisen, Erkrankungen und Behinderungen. Ein ambulantes und gemeindenahes Hilfsangebot ist der sozialpsychiatrische Dienst, der psychisch kranke Menschen und ihre Angehörigen berät, betreut und bei Bedarf eine langfristige Versorgungsplanung übernimmt. Dabei wird ein unterschiedliches Auftreten von Krankheitsbildern und ihren Auswirkungen zwischen Frauen und Männern festgestellt, statistisch erfasst und entsprechende Angebote entwickelt. Zum Beispiel wurde 2018 der Bedarf für eine therapeutische Gruppe für Frauen mit Depressionen nach der Geburt eines Kindes festgestellt, geplant und wird ab 2019 umgesetzt.

Maßnahmen

- ▶ Statistik über geschlechtsspezifische Krankheitsbilder
- ▶ Entwicklung geschlechtsspezifischer Angebote, z.B. therapeutische Gruppe für Frauen mit Depression nach der Geburt eines Kindes

Auswirkungen

Durch die statistischen Auswertungen über das Auftreten von Krankheitsbildern und ihren Auswirkungen getrennt nach Geschlecht, können Unterversorgungen in den Hilfsangeboten ermittelt und behoben werden.

Ausblick

Die Gruppenangebote aus den letzten Jahren sind verstetigt worden. Das neue Gruppenangebot für Frauen mit Depressionen nach der Geburt eines Kindes wird im Jahr 2019 erstmalig umgesetzt.

3.7. SCHUTZ VOR GEWALT

Beratung, Schutz und Hilfen bei häuslicher Gewalt

Im Jahr 2017 registrierte die Polizei in Deutschland 138.000 Fälle häuslicher Gewalt. 82 Prozent derjenigen, die das erleiden mussten, waren Frauen. Jede dritte Frau weltweit und jede siebte Frau in Deutsch-

land erlebt nach unterschiedlichen Studien körperliche und/oder sexuelle Misshandlung.

Am 1. Februar 2018 ist in Deutschland die Istanbul-Konvention in Kraft getreten – das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“. Die Konvention ist das erste völkerrechtlich verbindliche Instrument im europäischen Raum zum Thema Gewalt gegen Frauen und Mädchen und schreibt in Artikel 22 fest, dass es für alle Betroffenen von geschlechtsspezifischer Gewalt spezialisierte Hilfen geben muss, die gut erreichbar und mit angemessenen Ressourcen ausgestattet sind. Dazu gehören Frauenhäuser und die spezialisierten Fachberatungsstellen für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen.

Die Region Hannover erkennt die wichtige Bedeutung der Hilfen für gewaltbetroffene Frauen an und fördert deshalb seit vielen Jahren 3 Frauenhäuser mit insgesamt 51 Familienplätzen. Die Frauenhäuser sind in den letzten Jahren zunehmend stark ausgelastet, so dass sie bei akuten häuslichen Gewaltsituationen nur eingeschränkt für betroffene Frauen zur Verfügung stehen.

Um Frauen und ihren Kindern eine ausreichend hohe Zahl an Schutzplätzen zu stellen, hat die Region Hannover im Jahr 2018 ein „Konzept zur Weiterentwicklung von Beratung, Schutz und Hilfen für gewaltbetroffene Frauen“ verabschiedet. Dieses beinhaltet die Neueinrichtung und Finanzierung einer Notaufnahmeeinrichtung für Frauen und ihre Kinder (FrauenHaus.24), die Neueinrichtung eines weiteren Frauenhauses in Form eines „gesicherten Frauenhauses“, die Einrichtung von sozialpädagogisch begleiteten Übergangswohnformen im Anschluss an den Aufenthalt im Frauenhaus und die gezielte Akquise von Wohnungen für diesen Personenkreis.

Für eine verlässliche Gewaltberatung fördert die Region Hannover 14 Frauenberatungsstellen und 2 Beratungs- und Interventionsstellen (BISS), die nach Polizeieinsätzen auf Grundlage des Gewaltschutzgesetzes pro-aktiv Kontakt zu Betroffenen von häuslicher Gewalt aufnehmen. Zudem fördert die Region Hannover mit SUANA eine Beratungsstelle für zuwanderte Frauen, die von häuslicher Gewalt und Zwangsheirat betroffen sind.

Die Arbeit gegen (häusliche) Gewalt gegen Frauen ist auch ein zentraler Schwerpunkt der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover. Unter anderem hat sie im Berichtszeitraum damit begonnen, für die Region Hannover ein neues Frauenberatungsstellenkonzept zu erarbeiten, das die finanzielle Förderung der Frauenberatungsstellen auf eine verlässliche Grundlage stellt und eine flächendeckende Versorgung für gewaltbetroffene Frauen in der Region Hannover gewährleistet. ►Kapitel: Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen

- ▶ Konzept zur Weiterentwicklung von Beratung, Schutz und Hilfen für gewaltbetroffene Frauen
- ▶ Förderung und Neuausrichtung der Frauenberatungsstellen
- ▶ Förderung von Beratungs- und Interventionsstellen
- ▶ Förderung von Notrufangeboten

Auswirkungen

Mit der Umsetzung des „Konzeptes zur Weiterentwicklung von Beratung, Schutz und Hilfen für gewaltbetroffene Frauen“ wird die Anzahl der zur Verfügung stehenden Schutzplätze für Frauen und ihre Kinder zeitnah von 51 auf 100 steigen.

Durch die Einrichtung des FrauenHaus.24 wird eine zentrale und niedrigschwellige Anlaufstelle für Frauen in Gefährdungslagen geschaffen. Sie erhalten dort an 7 Tagen in der Woche 24 Stunden unbürokratisch

Hilfe, können beraten werden und in andere Hilfeeinrichtungen weiter vermittelt werden.

Mit der Neueinrichtung eines nicht mehr anonymen Frauenhauses können Frauen und Kinder – sobald es die Gefährdungslage zulässt – trotz ihrer Gewalterfahrung weiterhin am Leben in der Gesellschaft teilnehmen. Dadurch wird ihnen der Übergang in ein eigenständiges Leben erleichtert.

Durch die Einrichtung von neuen Übergangswohntypen im Anschluss an den Aufenthalt im Frauenhaus werden kurzfristig Wohnungen für 7 Frauen und bis zu 16 Kindern neu geschaffen und die Anzahl der Plätze auf insgesamt 58 erhöht. Die Wohndauer soll drei bis maximal zwölf Monate betragen. Durch die Einrichtung des Übergangswohnens werden neue Kapazitäten geschaffen, was zeitnah zu einer konkreten Entlastung in der Belegung der Frauenhäuser führt.

Die Vermittlung in geeignete eigene Wohnungen kann ebenfalls entscheidend dazu beitragen, die Situation in den Frauenhäusern zu entspannen und den betroffenen Frauen und ihren Kindern wieder neue Lebensperspektiven zu eröffnen.

Die neue Förderrichtlinie für die Frauenberatungsstellen ist der Grundstein für ein flächendeckendes und finanziell abgesichertes Angebot in der Region Hannover.



sdecor - stock.adobe.com

Ausblick

Ein Grundkonzept für die Notaufnahme für Frauen und Kinder (FrauenHaus.24) liegt vor und wird umgesetzt, sobald eine geeignete Immobilie für die Einrichtung gefunden wird. Die Neueinrichtung eines weiteren Frauenhauses befindet sich noch in der Vorbereitung. Erste Übergangswohnformen wurden zum 1. Dezember 2018 eingerichtet. Für die gezielte Akquise von Wohnungen wird derzeit ein Umsetzungsvorschlag erarbeitet.

Nach der Umsetzung aller konzeptionellen Bausteine des Frauenhauskonzeptes wird die Region Hannover den ungedeckten Bedarf an Familienplätzen entschieden verringern. Damit ist ein wichtiger Schritt getan. Berücksichtigt man aber die hohe Dunkelziffer der von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen und Kinder und die Istanbul-Konvention, die empfiehlt für die Region Hannover mit einer Gesamtbevölkerung von ca. 1.17 Millionen Menschen 117 Familienplätze vorzuhalten, reichen auch diese Plätze nicht aus.

Das Frauenberatungsstellenkonzept und die neue Förderrichtlinie für die Frauenberatungsstellen werden im Jahr 2019 den politischen Gremien zur Entscheidung vorgelegt.

Selbstbehauptung und individuelle Stärkung von Frauen mit Behinderungen

Menschen mit geistiger Behinderung sind zwei bis drei Mal häufiger von sexueller Gewalt betroffen als der Bevölkerungsdurchschnitt, besonders häufig Frauen. Insbesondere mit zunehmendem Schweregrad der kognitiven Beeinträchtigung, bei hohem Unterstützungsbedarf und bei eingeschränkten Möglichkeiten, sich sprachlich mitzuteilen, steigt das Risiko, Opfer von sexueller Gewalt zu werden.

Um auf das Problem aufmerksam zu machen und Frauen mit Behinderungen in ihrer Selbstbehauptung zu stärken, hat die Region Hannover im Berichtszeitraum Projekte vom Frauennotruf zum Thema unterstützt, sich an einer Fachtagung zum Thema beteiligt und in den Jahren 2017 und 2018 ein Wen-Do-Seminar für Frauen mit Behinderungen gefördert.

Maßnahmen

- ▶ Wen-Do-Seminar
- ▶ Förderung von Projekten zum Thema sexuelle Gewalt gegenüber Frauen mit Behinderungen und Beteiligung an einer Fachtagung zum Thema

Auswirkungen

Die Projekte wirken durch Information, Sexualaufklärung und die Vermittlung von Methoden zur Selbstbehauptung präventiv. Die Wen-Do Seminare, an denen jeweils 8 Frauen mit Behinderungen teilgenommen haben, stärken das Selbstwertgefühl der Frauen, sensibilisieren sie für verschiedene Formen von Gewalt und bereiten sie auf mögliche Gefahrensituationen vor.

Ausblick

Der Wen-Do-Kurs wird im Jahr 2019 fortgesetzt und um ein weiteres Seminarangebot zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung für Frauen mit Multipler Sklerose ergänzt.

Schutz vor Gewalt und Menschenhandel in der Prostitution

Geschätzte 400.000 Frauen in Deutschland arbeiten in der Prostitution. Ihre Lebenssituation ist oft von großer Not gezeichnet: Sie erleiden Gewalttaten durch Zuhälter und Freier, werden ausgebeutet, entwürdigt und gesellschaftlich ausgegrenzt. Hohe gesundheitliche Risiken und Krankheiten gehören ebenso zu ihrem Alltag wie Abhängigkeiten verschiedenster Art. Zu alledem fehlt ihnen jegliche Aussicht auf eine lebenswertere Zukunft. Viele Prostituierte sind Opfer von Menschenhandel.

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



die vorgeschriebenen Gesundheitsberatungen als auch die ordnungsrechtlichen Anmeldegespräche durch. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dafür sensibilisiert, in den Beratungen etwaige Hinweise auf Menschenhandel und Zwangsprostitution zu erkennen und stehen dafür im engen Austausch mit der Landeshauptstadt, der Polizei und mit den Vereinen Kobra e.V., der Koordinierungs- und Beratungsstelle für Betroffene von Menschenhandel und Zwangsprostitution, und mit Phoenix e.V., der Beratungsstelle für Frauen und Männer in der Sexarbeit. Es wird darauf geachtet, den Frauen für die Anmelde- und Beratungsgespräche den nötigen geschützten Rahmen zu bieten. Um Sprachbarrieren abzubauen, werden Dolmetscherinnen und Dolmetscher eingesetzt.

Zusätzlich zu den verpflichtenden Anmelde- und Beratungsgesprächen, fördert die Region Hannover bereits seit vielen Jahren die freiwilligen gesundheitlichen Beratungen für Sexarbeiterinnen und Sexarbeiter und Projekte, die Frauen auf dem Straßenstrich unterstützen. ►Kapitel: Gesundheit

Die von der Region Hannover geförderte Anlauf- und Beratungsstelle „La Strada“ vom Verein Phoenix e.V. unterstützt drogengebrauchende Mädchen und Frauen, die zur Beschaffung ihrer Drogen in der Prostitution arbeiten und/oder von Gewalt bedroht sind. Als einzige frauenspezifische Einrichtung dieser Art in Niedersachsen dient „La Strada“ als Schutzraum für betroffene Frauen.

Maßnahmen

- ▶ Austausch mit Beratungsstellen, Polizei und der Landeshauptstadt Hannover zur Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes
- ▶ Förderung von Projekten des Vereins Phoenix e.V., z.B. „La Strada“

Auswirkungen

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 87 Anmeldebescheinigungen im Rahmen des Prostituiertenschutzgesetzes erteilt, davon eine für einen Mann. Es wurden 20 so genannte „Lovemobile“ in den Umlandkommunen zugelassen und für 7 Prostitutionsstätten Erlaubnisse erteilt. Dabei ergaben sich bisher keine Hinweise auf Menschenhandel und Zwangsprostitution.

Durch das Projekt „La Strada“ können die Risiken, die mit dem Drogengebrauch einhergehen, für Mädchen

und Frauen minimiert werden. Die Anlauf- und Beratungsstelle konnte im Jahr 2017 insgesamt 2.106 Kontakte verzeichnen, darunter fielen 750 intensive Einzelberatungsgespräche, 390 Kurzberatungen und 821 Telefonkontakte.

Ausblick

Die Anmelde-, Erlaubnis- und Überwachungsverfahren nach dem Prostituiertenschutzgesetz befinden sich aufgrund der relativ neuen Aufgabe noch am Anfang und bieten daher noch keine ausreichende Datengrundlage für die Ableitung eines gleichstellungsrelevanten Handlungsbedarfes. Ein besonders großes Dunkelfeld zeichnet sich schon jetzt im Bereich der Wohnungsprostitution ab, deren Aufklärung eine besondere Herausforderung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Region Hannover darstellt. Um zu gewährleisten, dass die tatsächlich Schutzbedürftigen durch das neue Prostituiertenschutzgesetz auch erreicht und geschützt werden, werden die zuständigen Teams in der Landeshauptstadt und in der Region Hannover verstärkt zusammenarbeiten und weiterhin im engen Austausch mit den Beratungsstellen und der Polizei stehen.

3.8. GESUNDHEIT

Gesundheit rund um die Geburt

In der Region Hannover kommen immer mehr Kinder zur Welt – und das in immer weniger Kliniken. In den 7 Geburtskliniken und 2 Geburtshäusern werden pro Jahr 10.000 Kinder geboren, mit steigender Tendenz. Die Geburtskliniken müssen immer mehr Schwangere aufnehmen, weil andere Standorte aus Kostengründen geschlossen wurden: Zum 1. Mai 2015 hat die Geburtsstation im Nordstadtkrankenhaus geschlossen, in dem zuletzt rund 1.000 Geburten gezählt wurden. Bereits im Jahr 2013 hatte die Klinik in Langenhagen ihre Geburtsabteilung geschlossen.

Die Situation für Schwangere, Gebärende und junge Mütter ist auch deshalb angespannt, weil zusätzlich die Zahl der freiberuflichen Hebammen in der Vor- und Nachsorge rückläufig ist. In den nächsten acht Jahren gehen ein Viertel der 2.000 Hebammen in Niedersachsen in den Ruhestand. Zudem haben etwa ein Drittel der freiberuflichen Geburtshelferinnen ihre Arbeit aus wirtschaftlichen Gründen aufgegeben, weil die Haftpflichtprämien von 1.350 Euro im Jahr 2004

auf aktuell über 8.000 Euro im Jahr gestiegen sind. So die Zahlen des Deutschen Hebammenverbandes. Schätzungen zufolge finden aktuell 35 % der Frauen in der Region Hannover keine Hebammme für die Geburtsvorbereitung und das Wochenbett und es kam Jahr 2018 öfter dazu, dass Kreißsäle in der Region Hannover aufgrund von Personalmangel vom Rettungsdienst abgemeldet wurden.

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

Im Jahr 2017 wurde der „Runde Tisch Geburtshilfe“ ins Leben gerufen, in dem folgende Themenfelder bearbeitet wurden: Verbesserung der Ausbildungskapazitäten der Hebammen, Akademisierung der Hebammenausbildung entsprechend europäischer Vorgaben und die Einrichtung einer Hebammenzentrale. Ergänzend zu diesen Maßnahmen hat das von der Region Hannover geförderte Frauen- und Mädchen gesundheitszentrum im Berichtszeitraum Erzählcafés mit dem Titel „Der Start ins Leben“ angeboten.

Mit dem von der Region Hannover geförderten Projekt „Familienhebammen“ und dem neuen Projekt „Babylotsen“ ab 2019 erhalten Schwangere und junge Mütter in schwierigen sozialen Situationen zudem zusätzliche Unterstützung. ►Kapitel: Unterstützung für junge Mütter und Familien

Maßnahmen

- Runder Tisch Geburtshilfe, inkl. Abschlussbericht
- Konzept für die Einrichtung einer Hebammenzentrale
- Förderung „Frauen- und Mädchengesundheitszentrum“ (FMGZ)

Auswirkungen

Die Region Hannover hat im Jahr 2018 den Abschlussbericht zum Runden Tisch Geburtshilfe vorgelegt. Seit 2017 hat es eine Verdopplung der Hebammen-Ausbildungsplätze in der Region Hannover gegeben, die 2020 abgeschlossen ist. Die Region Hannover fördert zudem ab 2019 die Einrichtung einer Hebammenzen-



trale, um die Hebammenleistungen in der Region wirkungsvoll zu koordinieren und zu verteilen und damit eine Verbesserung der Hebammenkapazitäten zu erreichen. Neben der Vermittlung der frei beruflichen Hebammen soll mit der Zentrale eine bessere Vernetzungsstruktur für Beratungs- und Betreuungsangebote entstehen. Die Hebammenzentrale soll als eine zentrale Anlaufstelle für Frauen mit Fragen zu Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett fungieren.

Ausblick

Die Hebammenzentrale ist zunächst als Projekt vom 01.01.2019 – 31.12.2021 geplant und wird in der Umsetzung evaluiert.

Die Hebammenausbildung muss entsprechend der EU-Richtlinie bis spätestens Mitte Januar 2020 akademisiert worden sein. Das Land steht in der Verantwortung schnellstmöglich die Studiengänge – auch am Standort Hannover – einzuführen. Offen ist, ob diese Ausbildungsreform auch mit einer besseren Bezahlung und einer strukturellen Aufwertung des Hebammenberufes einhergeht. Hier sind das Land Niedersachsen und der Bund in der Pflicht.

Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung

Die Region Hannover unterstützt Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, um gesundheitlichen Ungleichheiten in der Bevölkerung entgegenzuwirken und gesundheitsfördernde Lebensbedingungen und Verhaltensweisen von Menschen zu stärken. Dazu koordiniert die Region Hannover verschiedene Netzwerke aus dem Gesundheitsbereich, u.a. das Gesundheits-

plenum mit seinen Arbeitsgemeinschaften, stellt ein umfangreiches Informationsangebot zur Verfügung, u.a. eine Internetplattform zu gesundheitsbezogenen Beratungsangeboten und Gesundheitskursen in der Region, und unterstützt niedrigschwellige Gesundheitsangebote in Stadtteilen mit besonderem Entwicklungsbedarf. Die gemeindenahen Präventionsangebote in den Gesundheitstreffs Hannover Mittelfeld und Hannover Stöcken richten sich besonders an sozial Benachteiligte, Menschen mit Migrationshintergrund und ältere Menschen.

Um eine optimale Gesundheitsprävention und Beratung zu ermöglichen, berücksichtigt die Region Hannover die unterschiedlichen Lebenslagen und gesundheitlichen Besonderheiten von Frauen und Männern. In Kooperation mit dem Gesundheitstreff Stöcken wurden im Jahr 2018 zwei Kurse speziell für Frauen angeboten: ein Sport- und Bewegungsangebot „Sport und Spaß statt Körperkult“ unter Anleitung einer Physiotherapeutin und ein wöchentlich stattfindendes Bildungsangebot „Starke Frauen – engagierte Frauen“ für junge und ältere türkische Frauen mit zweisprachigen Informationen zu den Themen Bildung, Soziales, Politik und Gesundheit.

Maßnahmen

- Niedrigschwellige, geschlechtsspezifische Gesundheitsangebote in Gesundheitstreffs

Auswirkungen

Die allgemeinen gesundheitsfördernden Angebote stehen allen Menschen in gleicher Weise offen, werden aber viel häufiger von Frauen als von Männern in Anspruch genommen. Die geschlechtsspezifischen

Gesundheitsangebote für Frauen in sozial benachteiligten Stadtteilen werden gut angenommen.

Ausblick

Die geschlechtsspezifischen Gesundheitsangebote werden weiterhin gefördert. Im Frühjahr 2019 startet die Region Hannover zudem in Kooperation mit dem Verband der Ersatzkassen e.V. und der Landeshauptstadt Hannover ein Projekt zur Steigerung der Gesundheitskompetenz von Frauen und Männern im Alter zwischen 35 und 55 Jahren in den Stadtteilen Mittelfeld und Stöcken. Ziel des fünfjährigen Projektes ist unter anderem, genderspezifische Zugangswege und Angebote für vulnerable Gruppen zu erschließen und auch mehr Männer mit gesundheitsfördernden Maßnahmen zu erreichen.

Geschlechtsspezifische Beratung und Prävention zu HIV und anderen sexuell übertragbaren Infektionen

Während die Zahl der HIV-Neudiagnosen in den letzten Jahren stetig zurückging, was ein großer Erfolg ist, nehmen andere sexuell übertragbare Infektionen zu. Die Region Hannover bietet allen Einwohnerinnen und Einwohnern eine offene HIV-Sprechstunde für eine kostenlose und anonyme Beratung und Untersuchung zu HIV und anderen sexuell übertragbaren Infektionen an.

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

Im Rahmen der Aktionsreihe „Gaysund!“ macht die Region Hannover Männern, die Sex mit Männern haben, ein aufsuchendes Angebot zur Beratung und Untersuchung von sexuell übertragbaren Infektionen. Das Angebot besteht in einem monatlichen Turnus

Mittwoch nachmittags im „Andersraum – Hannovers queeres Zentrum“ und alle 4-6 Wochen Freitag abends in einer Sauna für schwule und bisexuelle Männer.

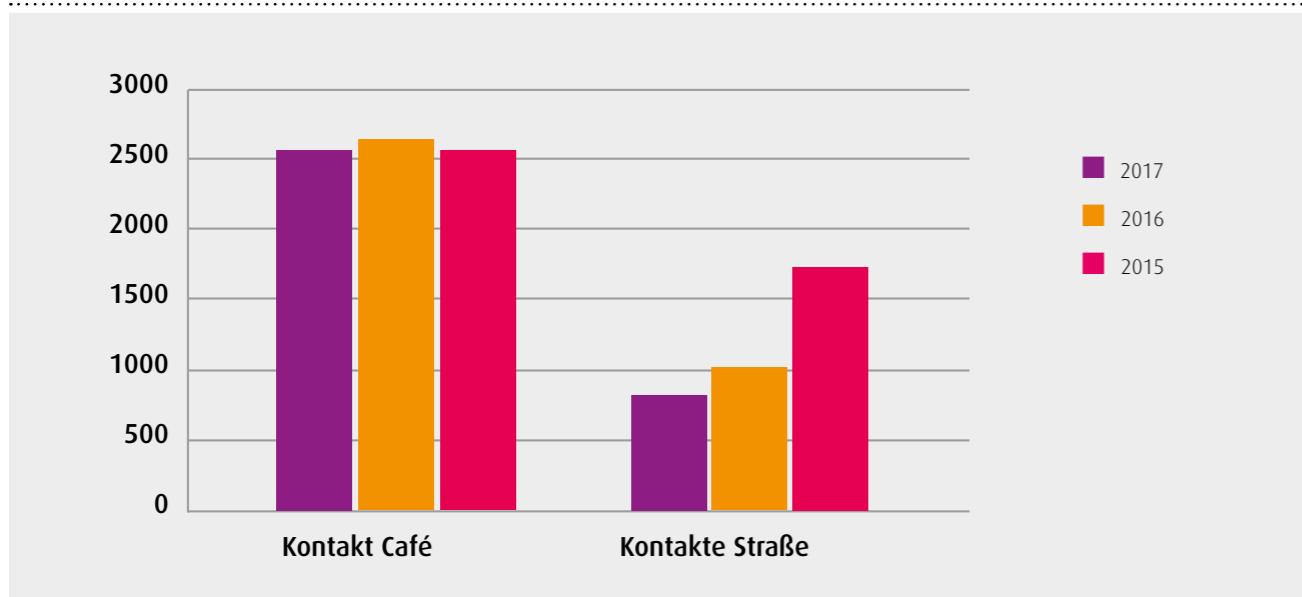
Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung weist darauf hin, dass sich ein Drittel der 14- bis 25-Jährigen in Deutschland zu wenig informiert über Geschlechtskrankheiten fühlen. Um darauf einzugehen, beraten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Region Hannover im Rahmen eines Präventionsangebotes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

Zusätzlich zu dem Beratungs- und Untersuchungsangebot in der STI-Sprechstunde leisten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungsstelle auch aufsuchende Sozialarbeit (Streetwork) im Bereich der Prostitution. Das Café Nachschicht bietet Frauen, die am Straßenstrich als Sexarbeiterinnen tätig sind, eine Rückzugsmöglichkeit, in der es Getränke, eine kostenlose Ausgabe von Kondomen, Spritztausch und Informationen über sicheres Arbeiten (Schutz vor Gewalt, Safer Sex-Tipps) gibt. Zwei Mitarbeiterinnen stehen immer für Beratungen und Kriseninterventionen zur Verfügung. Das Angebot ist anonym und kostenlos und Männer haben während der Öffnungszeiten keinen Zutritt. Das Café Nachschicht wird betrieben von den Beratungsstellen Phoenix, La Strada sowie der HIV- und STI-Beratungsstelle des Fachbereichs Gesundheit der Region Hannover.

►Kapitel: Schutz vor Gewalt und Menschenhandel in der Prostitution

Maßnahmen

- ▶ Geschlechtsspezifische HIV-Sprechstunde
- ▶ Geschlechtsspezifische STI-Sprechstunde
- ▶ Untersuchungs- und Beratungsangebot „Gaysund?“
- ▶ Präventionsvorträge
- ▶ Aufsuchende Sozialarbeit
- ▶ Sozialarbeit im Café Nachschicht, Rückzugsort für Frauen auf dem Straßenstrich



Auswirkungen

Die Maßnahmen haben dazu geführt, dass sowohl die offenen HIV-Sprechstunden von allen Bürgerinnen und Bürgern als auch die STI-Sprechstunden für Sexarbeiterinnen und Sexarbeiter gut ausgelastet sind und eine steigende Nachfrage verzeichnet werden kann. Die HIV-Beratung haben 2018 2.737 Personen in Anspruch genommen, darunter 944 Frauen und 1.793 Männer. Von den HIV-Meldungen, die aus dem Bereich der Region Hannover kommen, stammen etwa 20 % über die in der Beratungsstelle der Region Hannover durchgeführten Testungen. 2018 haben 818 Menschen das Angebot der freiwilligen und anonymisierten Untersuchung im Rahmen der STI-Sprechstunde in Anspruch genommen, darunter 745 Frauen und 73 Männer.

Die Zahlen der Beratungen und Untersuchungen sind im Berichtszeitraum 2016-2018 gleichbleibend hoch und verdeutlichen die hohe Akzeptanz des Angebotes der Region Hannover in der Bevölkerung.

Durch den zielgruppenspezifischen, aufsuchenden und betont niedrigschwelligen Charakter von „Gaysund?!“ ergab sich auch für dieses Angebot eine steigende Nachfrage. Im Jahr 2018 haben sich insgesamt 211 Männer untersuchen lassen. Die Wartezeit auf einen Termin beträgt ein bis zwei Monate und die Sprechstunden sind immer ausgebucht.

In den Jahren 2016 bis 2018 wurden ca. 50 Präventionsvorträge von allgemein- und berufsbildenden Schulen und weiteren Einrichtungen jährlich angefragt und von einem Mitarbeiter der Region Hannover durchgeführt. Dadurch wurden im Schnitt 1.480 Mädchen/Frauen und Jungen/Männer informiert.

Die Besuche im Café Nachschicht sind relativ konstant. Die letzten Zahlen aus dem Jahr 2017 verzeichneten 2.436 Besucherinnen im Jahr. Während die Kontakte im Café Nachschicht relativ konstant blieben, sind die Zahlen mit 731 Kontakten im Jahr 2017 auf der Straße gesunken. Bei den abendlichen Rundgängen werden nur Sexarbeiterinnen gezählt, die das Café Nachschicht nicht besucht haben.

Ausblick

Aufgrund der hohen Akzeptanz und der anhaltend hohen Nachfrage werden diese Angebote fortgeführt.

3.9. ARBEIT UND WIRTSCHAFT

Steigerung existenzsichernder Arbeit für Frauen

Die Region Hannover fördert seit 1996 mit ihrer Koordinierungsstelle Frau und Beruf eine anerkannte Beratungsstelle für Frauen mit Familie auf dem Karriereweg, beim beruflichen Wiedereinstieg oder bei der Neuorientierung. Durch individuelle Beratungen und gezielte Weiterbildungsangebote bietet die Koordinierungsstelle Frauen Unterstützung bei der berufsbezogenen und persönlichen Kompetenzentwicklung. Im Jahr 2018 umfasste das Programm über 80 Angebote für Frauen, Mütter, Väter, Alleinerziehende und geflüchtete Frauen zur Orientierung und Weiterbildung. Hinzu kamen im Jahr 2017 242 individuelle Einzelberatungen, die 2018 noch einmal auf 377 gesteigert wurden. Für geflüchtete Frauen werden seit 2018 darüber hinaus Gruppenberatungen im Sozialraum vor Ort angeboten.

Im Netzwerk mit Bildungsanbietern, Arbeitsmarktpartnern und Unternehmen aus der Region Hannover werden mit und für Frauen individuelle berufliche Perspektiven und Strategien erarbeitet. Auf den jährlichen „FrauenBerufsBörsen“ können sich Berufseinsteigerinnen zum Beispiel über die Themen Beruf, Familie, Bildung und Vereinbarkeit informieren und erhalten von verschiedenen Ausstellerinnen ganz praktische Hilfestellungen.

Mit dem Projekt „Back2Job- Ingenieurinnen gesucht!“ fördert die Region Hannover seit 2016 Frauen mit Fachkenntnissen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, den so genannten MINT-Berufen, um sie nach einer beruflichen Auszeit



beim Wiedereinstieg ins Berufsleben zu begleiten. Im Vordergrund stehen betriebliche Praktika in Kombination mit einer Erweiterung und Auffrischung ihres Fachwissens an der Leibniz Universität und der Hochschule Hannover.

Mit dem Netzwerk „Welcome Back“ wurde für Frauen mit familiärer Verantwortung eine Plattform ins Leben gerufen, auf der wechselnde Schwerpunktthemen rund um eine Neuorientierung oder den beruflichen Wiedereinstieg diskutiert werden.

Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf der Region Hannover hat ihr Beratungsangebot mithilfe einer EU-Förderung seit 2017 auch auf die Beratung von geflüchteten Frauen ausgeweitet. Von den 470 erfolgten Beratungen für Frauen im Jahr 2018, fanden 25 Prozessberatungen für geflüchtete Frauen unter der Einbeziehung von Familienangehörigen, Ehrenamtlichen und Netzwerken statt. Zusätzlich hat die Koordinierungsstelle im Jahr 2018 einen Gesprächskreis ins Leben gerufen, der sich speziell an zugewanderte Frauen richtet, die ihre Sprachkenntnisse verbessern und sich über berufliche Pläne austauschen möchten. An den monatlichen Treffen nahmen 10 Frauen und Expertinnen und Experten aus der Arbeitswelt teil. Ein weiteres Angebot für den Einstieg in Deutschland war das Seminar „Mit neuem Blick in den Beruf“, das 6 zugewanderten Frauen vermittelte, wie sie ihre interkulturelle Kompetenz erfolgreich in der Arbeitswelt einsetzen können. Mit dem Projekt „Ich kann! Was? Neue Berufschancen entdecken“ hat die Koordinierungsstelle Frau und Beruf im Jahr 2018 einen Workshop für qualifizierte zugewanderte Frauen angeboten, die ihre Ausbildung im Ausland erworben haben. 16 Teilnehmerinnen wurden dabei unterstützt, ihr berufliches Profil zu entwickeln und über die ersten notwendigen Schritte und Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt informiert.

Um unternehmerisches Engagement in der Wirtschaftsregion Hannover zu stärken, unterstützt die Region Hannover gemeinsam mit der Landeshauptstadt „hannoverimpuls“. Regionsweit wird nur knapp jedes dritte Unternehmen, 30 %, von Frauen gegründet. Deshalb bietet „Gründerinnen-Consult“ Frauen passgenaue Angebote an, wenn sie sich erfolgreich selbstständig machen wollen. Umfangreiche Leistungen helfen ihnen dabei, ihre Unternehmensideen zu entwickeln, zu planen und umzusetzen.

Über die verschiedenen Maßnahmen gibt es einen guten Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover. ►Kapitel: Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen

- ▶ Beratungen und Weiterbildungen durch die Koordinierungsstelle Frau und Beruf
- ▶ FrauenBerufsBörse
- ▶ Projekt „Back2Job-Ingenieurinnen gesucht“
- ▶ Netzwerk „Welcome Back“
- ▶ Projekte, Seminare und Gesprächskreise für zugewanderte Frauen
- ▶ Förderung von hannoverimpuls (Gründerinnen-Consult)

Auswirkungen

Das Programmangebot der Koordinierungsstelle Frau und Beruf umfasste im Jahr 2018 60 Seminare und Workshops, 4 Netzwerktreffen, 4 Bildungsurlaube und Wochenendseminare, 8 Vorträge und 4 E-Learning-Angebote für jüngere Zielgruppen und Frauen mit knappen Zeitressourcen und familiärer Verantwortung. Die „FrauenBerufsBörse“ hat weiterhin ständig wachsenden Zulauf unter den Netzwerkpartnerinnen und Besucherinnen aus der Region Hannover. Im Jahr 2018 haben 40 Ausstellerinnen und über 500 Frauen die „FrauenBerufsBörse“ im Haus der Region besucht. Die Zahl der durchgeführten Beratungen in der Koordinierungsstelle steigt jährlich an. Hinzu kommt die Erweiterung der Koordinierungsstelle um den Beratungsschwerpunkt geflüchtete Frauen seit 2017. Im Jahr 2017 wurden 18 geflüchtete Frauen beraten, im Jahr 2018 25. Die meisten Beratungen der zugewanderten Frauen sind aufgrund ihres umfassenden Informationsbedarfs keine Einzeltermine, sondern Prozessberatungen. Dieser Umstand, der ergänzende Austausch der Mitarbeiterinnen mit Familienangehörigen, Ehrenamtlichen und Integrationsnetzwerken sowie Sprachbarrieren erfordert einen erhöhten Zeitbedarf für die Beratungen. Durch das Projekt „Ich kann! Was? Neue Berufschancen entdecken“ konnten 6 der 16 teilnehmenden Frauen trotz anfänglicher Sprachproblematik in den Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die weiteren Teilnehmerinnen befinden sich noch in Maßnahmen der Sprachförderung und in Vorbereitungskursen zum Studium.

Das Projekt „Back2Job“ kommt nicht nur wieder-einstiegswilligen Frauen zugute, es stärkt auch die Region als Wirtschaftsstandort, indem es Fachkräf-

tepotenziale erschließt. Durch die Kombination von betrieblichen Praktika und theoretischer Wissensvermittlung gelingt es, die Potenziale der Frauen gezielt zu stärken, sie auf den neusten Stand der Technik zu bringen und sie in kurzer Zeit mit aktuellen Kenntnissen zurück in den Job zu vermitteln. Im Juli 2018 haben bereits über 50 % der Frauen eine Wiedereinstellung erreicht, die anderen Frauen befinden sich in Vertragsverhandlungen oder im Praktikum. „Back2Job“ überzeugte auch die Europäische Union und gelangte 2017 unter die fünf Finalisten in der Kategorie „Empowerment und aktive Teilhabe von Frauen“ des von der EU ausgelobten „RegioStars Award“. Mit der Auszeichnung ehrt die Europäische Union jährlich innovative EU-Projekte auf lokaler Ebene, die als Inspiration für andere Regionen dienen können.

An den vierteiljährlichen Netzwerktreffen „Welcome Back“ nehmen regelmäßig ca. 100 Frauen teil und es etablierte sich bereits eine Gruppe mit 138 Mitgliedern als Welcome Back-Gruppe im sozialen Netzwerk XING.

Das Projekt Gründerinnen-Consult von hannoverimpuls identifiziert und bedient nachhaltig Nachfrage und Bedarf. So begleitet hannoverimpuls pro Jahr rund 400 Unternehmensgründungen. Darunter sind mehr als die Hälfte, 53 %, Unternehmensgründungen von Frauen.

Ausblick

Die starke Nachfrage und Teilnahme an dem umfassenden Angebot zeigt, dass die Koordinierungsstelle Frau und Beruf ein erfolgreiches Instrument ist. Allerdings sind sowohl für den Beratungsbereich als auch für die Seminare und Veranstaltungen die Kapazitätsgrenzen der Koordinierungsstelle erreicht.

Die Beratungen für geflüchtete Frauen sind nur durch eine befristete halbe Stelle durch eine EU-Projektförderung abgesichert. Zur Fortsetzung der Arbeit wären weitere EU-Projektmittel oder eine finanzielle Unterstützung durch die Region Hannover erforderlich.

◆ **Impuls:** Um die sehr langen Wartezeiten, die Beratungssuchende mittlerweile in Kauf nehmen müssen, zu vermeiden, die erfolgreichen Projekte fortzuführen und somit das vorhandene Potenzial von qualifizierten Frauen für den Arbeitsmarkt zu nutzen, sollten die Kapazitäten der Koordinierungsstelle Frau und Beruf durch die Region Hannover gestärkt und erweitert werden.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Frauen sind aufgrund geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Laut aktuellen Studien investieren sie im Schnitt 4 Stunden und 26 Minuten pro Tag in unbezahlte Haus- und Familienarbeit, während es bei Männern nur 1 Stunde und 48 Minuten sind. Ein familienfreundliches Arbeitsklima ist deshalb für viele der entscheidende Grundbaustein zum Ein- und Wiedereinstieg in die Arbeitswelt.

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

Gemeinsam mit der Landeshauptstadt Hannover wurde die „Fluxx-Notfallbetreuung“ ins Leben gerufen. Fluxx vermittelt in Notfällen kurzfristig Betreuungspersonen an Familien, um eine zuverlässige Kinderbetreuung und die Versorgung von unterstützungsbedürftigen Angehörigen sicher zu stellen und damit eine wichtige Versorgungslücke zu schließen. Das Angebot kann kurzfristig von arbeitenden Eltern in Anspruch genommen werden, die keine Unterstützung durch Angehörige haben oder deren planmäßige Betreuung ausfallen ist.

Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf organisierte in den Jahren 2016 und 2017 für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren das „Fachforum Vereinbarkeit“, auf dem Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert wurden. Zusätzlich gibt es seit 2016 Workshopangebote speziell für Väter, Mütter und beide Elternteile in Kooperation mit verschiedenen Partnern wie dem Bildungsverein, Elterngarten und dem Vätertreffpunkt zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch die dort stattfindende eigene Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit persönlichen und beruflichen Anforderungen und Ressourcen sowie durch den Austausch mit anderen Eltern soll die partnerschaftliche Teilung der Erwerbs- und Familienarbeit gefördert werden. Ergänzend wurden Seminare und Workshops für Alleinerziehende zum Thema „Berufliche Perspektiven“ angeboten.

Maßnahmen

- ▶ Workshops für Väter, Mütter und beide Elternteile und speziell für Alleinerziehende
- ▶ Geschäftsstellenleitung für den „Überbetrieblichen Verbund Hannover Region e.V.“ (ÜBV)
- ▶ Förderung der Fluxx-Notfallbetreuung für Familien in der Region Hannover
- ▶ Fachforum Vereinbarkeit

Auswirkungen

Durch den Austausch im „Überbetrieblichen Verbund“ werden für Beschäftigte regionsweit Angebote geschaffen, Arbeit und Familie besser in Einklang zu bringen. Gleichzeitig unterstützt der Verbund Unternehmen dabei, Fachkräfte zu gewinnen und zu sichern und stärkt somit die Wirtschaftskraft in der Region Hannover.

Seit Beginn des Projektes im Herbst 2014 haben sich die Beratungsleistungen der Fluxx-Notfallbetreuung bis zum Juli 2018 nahezu verdoppelt. 47 % der Notfallbetreuungen werden von Alleinerziehenden in Anspruch genommen. 85 % der Notfallbetreuungszeiten finden in den Privathaushalten der Familien statt, mit fast konstanten Betreuungszeiten zwischen 4 und 5 Stunden.

Am Fachforum Vereinbarkeit haben sich im Jahr 2016 ca. 200 Besucherinnen an 4 Werkstattgesprächen beteiligt. Nachdem die Veranstaltung 2017 noch einmal wiederholt wurde, musste sie im Jahr 2018 aufgrund knapper personeller Ressourcen ausfallen.

Mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf möchte die Region Hannover Mütter unterstützen und immer wieder auch berufstätige Väter gezielt ansprechen, um sie für die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zu sensibilisieren und ihnen beratend zur Seite zu stehen. Von den vier Workshops, die im Jahr 2016 speziell für Väter angeboten wurden, ist aufgrund geringer Anmeldezahlen aber leider nur ein Workshop mit 4 Vätern zustande gekommen. Der Workshop zur beruflichen Orientierung für Alleinerziehende stand sowohl Müttern als auch Vätern offen. In den letzten drei Jahren gab es aber nur einen männlichen Teilnehmer. Aufgrund der Erfahrungen aus 2016 wurden in den Jahren 2017 und 2018 die Formate und die Veranstaltungszeiten geändert, um die Zielgruppe der Väter besser anzusprechen – leider ohne Erfolg. Obwohl sich die Koordinierungsstelle bemüht und mit Kooperationspartnern wie dem Vätertreff zusammenarbeitet, fühlen sich Väter von den Veranstaltungen zum Thema Familie und Beruf offenbar nicht angesprochen oder zeigen wenig Interesse.

Ausblick

Die Fluxx-Notfallbetreuung wurde Ende 2018 mit zusätzlichen Mitteln der Region Hannover aufgestockt und soll als Regelangebot verstetigt werden. Die Netzwerkveranstaltungen werden fortgeführt.

Das Seminarprogramm der Koordinierungsstelle Frau und Beruf wird jährlich neu erstellt und veröffentlicht. Für das Jahr 2019 wurden 25.000 Programmhefte zielgruppengerecht verteilt.



Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten aufbrechen

Trotz eines erheblichen Anstiegs des Bildungs- und Qualifikationsniveaus, einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und gesetzlich verankerten Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter sind die Berufs- und Lebenschancen von Frauen und Männern immer noch ungleich verteilt. Die fehlende Chancengerechtigkeit und die erkennbaren Lohnunterschiede werden unter anderem auch bedingt durch geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten von Frauen und Männern, das tradierten Rollenerwartungen entspricht. Frauen arbeiten überdurchschnittlich oft in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales – Berufe, die systematisch schlechter bezahlt werden als die von Männern dominierten Bereiche. Im Kammerbezirk Hannover sind 20 % der jungen Menschen, die eine handwerkliche Ausbildung beginnen, weiblich. Besonders in den gewerblich-technischen Handwerksberufen herrscht weiterhin ein deutlicher Männerüberschuss. An der Leibniz Universität Hannover liegt der Anteil der weiblichen Studierenden in den technischen Studiengängen (Elektro, Maschinenbau, Informatik) in den Jahren 2015-2018 unverändert bei 15 %. Auch an der Hochschule Hannover ist in den letzten Jahren eine stereotype Studienplatzwahl unverändert erkennbar. Die technischen Fachrichtungen sind mit großem Abstand männlich dominiert. Im Jahr 2018 studierten 96,4 % Männer Informatik und 88,4 % Elektro- und Informationstechnik. Im Jahr 2018 waren in den Fachrichtungen Medien, Information und Design mit 69 % Frauen überrepräsentiert. In den Fachrichtungen Diakonie, Gesundheit und Soziales lag ihr Anteil sogar bei 79 %. Die Region Hannover setzt sich dafür ein, stereotypes Berufswahlverhalten aufzubrechen, um mehr Frauen in existenzsichernde Arbeit zu bringen und den branchenspezifisch spürbaren Fachkräfteengpässen zu begegnen. Diese Herausforderung stellt sich vor allem beim Übergang von der Schule zum Beruf. Hier werden Maßnahmen unterstützt, die Schülerinnen und Schüler dabei helfen, stereotype Berufs- und Rollenbilder kritisch zu reflektieren und sich mit verschiedenen Berufsfeldern auch in Hinblick auf Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten auseinanderzusetzen.

Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit entsendet die Region Hannover 25 Ausbildungslotsinnen und -lotsen in insgesamt 28 allgemeinbildende Schulen. Sie begleiten die Jugendlichen ab der 8. Klasse und



unterstützen sie dabei, sich im Ausbildungsangebot zu orientieren, ihr geschlechtsstereotypes Berufswahlspktrum zu erweitern und entsprechend ihrer persönlichen Stärken und Interessen individuelle Anschlussperspektiven zu entwickeln. Für die Ausbildungslotsinnen und -lotsen hat die Region Hannover im April 2016 einen Workshop zum Thema „Genderorientierte Berufsorientierung“ durchgeführt.

Seit 2016 versuchen die Agentur für Arbeit Hannover, die Handwerkskammer Hannover und die Region Hannover Mädchen mit dem gemeinsamen Projekt „Mädchen ins Handwerk“ für eine handwerkliche Berufsausbildung zu begeistern. Auf dem Campus Handwerk in Garbsen bekamen junge Mädchen im Jahr 2017 an 3 Tagen die Möglichkeit, männlich dominierte Handwerksberufe praxisnah kennenzulernen und erhielten Informationen über handwerkliche Berufsausbildungen und Karrieremöglichkeiten. Die Region Hannover unterstützt zudem seit 2012 den jährlichen Kongress „Mädchen und Technik“ (MuT) an der Leibniz Universität Hannover. Durch Workshops, Mitmachangebote und den Austausch mit „Role Models“ bekommen Mädchen die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten und Berufsaussichten im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) aufgezeigt.

Außerdem fördert die Region Hannover das Projekt „Handwerk mit FIF“ – ein Weiterbildungsangebot für zuletzt 23 Frauen im Handwerk, mit dem Ziel, sie im Handwerk zu halten und ihnen interessante Karriereperspektiven zu eröffnen.

Am 21. September 2018 fand in der „roboterfabrik“ der erste Mädchen-Robotertag statt. In altersgerechten Workshops konnten sich dort Mädchen in Kleingruppen darin ausprobieren, ihren ersten Roboter zu bauen und zu programmieren.

Maßnahmen

- ▶ Ausbildunglotsinnen und -lotsen, inkl. Genderworkshop
- ▶ Projekt Mädchen ins Handwerk
- ▶ Kongress Mädchen und Technik
- ▶ Projekt Handwerk mit FIF
- ▶ Mädchen-Robotertag

Auswirkungen

Im Projektzeitraum 01.01.2017-31.12.2021 werden mit den Ausbildunglotsinnen und -lotsen 9.000 Schülerinnen und Schüler an den 28 teilnehmenden Schulen in der Region Hannover erreicht und beim Übergang von der Schule zum Beruf begleitet.

An der Veranstaltung auf dem Campus Handwerk in Garbsen haben in den Jahren 2016 und 2017 80 Schülerinnen durch praktische und handlungsorientierte Erfahrungen Kontakt zu handwerklichen Berufen erhalten.

Das Weiterbildungsangebot „Handwerk mit FIF“ förderte in den letzten beiden Jahren 24 Frauen in ihrer Rolle als Inhaberin, Betriebsleiterin oder Führungskraft im Handwerk. Durch ihre Vorbildfunktion wird nun womöglich auch anderen jungen Mädchen der Zugang zum Handwerk erleichtert.

Ausblick

Die Projekte werden fortgeführt und durch die Beschäftigungsförderung der Region Hannover begleitet. Die strukturellen Veränderungen durch die Maßnahmen sind schwer zu verifizieren und wahrscheinlich erst mittelfristig auf dem Arbeitsmarkt spürbar.

◆ **Impulse:** Die Erfahrungen in der Berufsorientierung zeigen, dass kurz vor dem Ende der Schulzeit Rollenbilder schon fest verankert und nur schwer wieder aufzulösen sind. Die geschlechtsspezifische Berufswahl ist gesellschaftlich gewachsen und wird durch den Einfluss vorangegangener Generationen reproduziert. Um das oben genannte Ziel zu erreichen, müssten also Maßnahmen in anderen Fachbereichen ergänzt werden, die andere Lebensbereiche in der Sozialisation von jungen Menschen mit in den

Blick nehmen. Dazu könnten Sensibilisierungsmaßnahmen für Eltern und Erziehungsberechtigte gehören. Durch ihr eigenes Handeln und ihre Präferenzen haben sie wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge als Vorbilder den meisten Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder. Zudem sollte Genderkompetenz in der frühkindlichen Erziehung und bei schulischen Lehrkräften zu den Grundanforderungen gehören.

Die Maßnahmen beschränken sich zudem hauptsächlich darauf, das Berufswahlspektrum von Frauen zu erweitern, um den Fachkräfteengpässen im technischen Bereich zu begegnen. Ebenso wichtig wäre es, die stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Berufswahl von Männern zu durchbrechen. Denn gerade in sozialen Berufen führt sie dazu, dass kaum Vorbilder für Jungen existieren. Und auch hier zeichnet sich ein deutlicher Fachkräftemangel ab, der behoben werden muss.



Mehr Frauen in Führung

In der Privatwirtschaft ist bundesweit nur ein Viertel der obersten Führungspositionen mit Frauen besetzt. Der Wert ist seit mindestens einem Jahrzehnt unverändert. Im mittleren Management hat die Zahl der Frauen zugenommen, Gleichstellung ist aber auch hier noch nicht erreicht. Die Region Hannover hat im Herbst 2018 mit dem Projekt „Flexibel führen – Zukunft gestalten“ ein Cross-Mentoring-Programm für Fach- und Führungskräfte ins Leben gerufen. Es rich-

tet sich an kleine und mittelständische Unternehmen, die Frauen und Männer nach ihrer Elternzeit darin fördern wollen, auch in der Familienphase Führungsvorstandung zu übernehmen, mit dem Ziel, ihre Potenziale weiterhin im Unternehmen zu binden und zu entwickeln.

Zusätzlich bietet die Koordinierungsstelle Frau und Beruf Seminare und Bildungsurlaubprogramme für berufserfahrene Frauen an, die Führungsvorstandung haben oder sich auf eine Führungsposition vorbereiten wollen. Im Jahr 2018 zum Beispiel das Seminar „Das Gefühl für Macht“ oder den Bildungsurlaub „Frauen in Führungspositionen“. Auch für Frauen mit wenig Zeit und häuslicher Verantwortung gab es Online-Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von Webinaren. Zwei speziell auf Frauen zugeschnittene Angebote waren im Jahr 2018 „Fach- oder Führungskarriere“ und „Führungskompetenzen für Einsteigerinnen“.

Maßnahmen

- ▶ Projekt Flexibel führen – Zukunft gestalten
- ▶ Webinare, Seminare und Bildungsurlaubsprogramme für berufserfahrende Frauen

Auswirkungen

Das Cross-Mentoring-Programm, das sich sowohl an Mütter und Väter mit familiärer Verantwortung richtet, ist im Oktober 2018 gestartet. Leider haben sich nach dreimonatiger Akquise nicht genügend Unternehmen in der Region Hannover gefunden, die daran teilnehmen wollten. Die Ursachen hierfür könnten neben mangelndem Interesse sein, dass das Projekt zu komplex ist oder der Arbeitsausfall besonders in kleinen Unternehmen während der Mentoringphase nicht kompensiert werden kann. Das Projekt wurde in der Folge eingestellt.

Die Seminare und Fortbildungsangebote für Frauen in Führungspositionen werden aufgrund der hohen Nachfrage weitergeführt.

Ausblick

Seit vier Jahren gilt das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Seither hat sich der bundesweite Frauenanteil in den Unternehmensvorständen kaum verändert, hingegen hat die gesetzliche Frauenquote in den Aufsichtsräten zu einem höheren Anteil weiblicher Füh-

rungskräfte geführt. Die Einführung der gesetzlichen Frauenquote zeigt Wirkung. ►Kapitel: Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten

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

3.10. MOBILITÄT

Geschlechtergerechtes Mobilitätsangebot

Die Region Hannover ist zuständig für den öffentlichen Personennahverkehr und damit für insgesamt 170 Buslinien, 12 Stadtbahnlinien, 9 S-Bahnlinien, 9 Regionalbahnen und 1.900 Haltestellen.

Frauen und Männer, junge und ältere Menschen haben aufgrund unterschiedlicher Lebenslagen unterschiedliche Ansprüche an den öffentlichen Personennahverkehr. Um diese Mobilitätsansprüche und -muster zu identifizieren, unternimmt die Region Hannover regelmäßig geschlechtsspezifische Mobilitätsdatenanalysen. Aktuell werden neue Grundlagendaten durch die Beteiligung an der bundesweiten Studie „Mobilität in Deutschland“ unter Gender Aspekten ausgewertet.

Die bisher erhobenen Grundlagendaten weisen auf große Unterschiede im Mobilitätsverhalten zwischen Frauen und Männern hin. Dieses wird deutlich in der Weghäufigkeit, Art und Dauer der Aktivitäten, für die diese Wege zurückgelegt werden, Länge der zurückgelegten Wege, Verkehrsmittelwahl und Fahrzeugbesitz. Frauen sind deutlich häufiger als Männer multimodal unterwegs (mit dem öffentlichen Nahverkehr, zu Fuß oder mit dem Fahrrad) und nutzen seltener als Männer einen privaten PKW. Laut der Studie „Mobilität in Deutschland“ fahren Männer im Schnitt doppelt so viel mit dem Auto (täglich 29 Kilometer) wie Frauen (täglich 14 Kilometer). Und laut Kraftfahrtbundesamt sind 62 Prozent der Autos auf Männer zugelassen und nur 38 Prozent auf Frauen.

Männer haben dabei meist einen Hauptwegzweck und fahren von zu Hause zur Arbeit und direkt zurück, während Frauen häufiger Wegezwecke verbin-

den, zum Beispiel von der Arbeit nach Hause, dabei unterwegs einkaufen und Kinder vom Kindergarten/ von der Schule abholen. Die Unterschiede werden dadurch geprägt, dass Frauen nach wie vor einen Großteil der Haus- und Familienarbeit leisten und andererseits Männer meist in Vollzeit erwerbstätig sind.

Diese statistische Grundlage ist entstanden, weil in der letzten Mobilitätsdatenanalyse Versorgungsarbeit als eigenständiger Wegezweck anerkannt wurde. Damit wurde belegt, dass jeder fünfte Weg in der Region Hannover für unbezahlte Versorgungsarbeit zurückgelegt wird. Wer sich zur Schule, für soziale Kontakte, zum täglichen Einkauf oder zum Arzt nicht allein bewegen kann, löst Mobilität anderer aus, was zum höheren Aufwand für die Versorgenden (mehrheitlich Frauen) führt.

In der Folge wurden mit den letzten Fahrplanmaßnahmen Versorgungsverkehre in der Region Hannover gestärkt. Zum Beispiel wurde seit 2016 die Taktung der Buslinien 300 und 500 vormittags von 20 auf 15 Minuten und der Linie 700 von 15 auf 10 Minuten zur Verbesserung des Erledigungsverkehrs verdichtet. Für den Wunstorfer Ortsteil Liethe wurde durch die Einrichtung eines RufTaxi samstags und sonntags tagsüber ebenfalls ein besseres Angebot zur für den Erledigungsverkehr geschaffen.

Für die Aufstellung des neuen Nahverkehrsplans 2020 hat sich die Region Hannover zudem darum bemüht, mehr Frauen zu motivieren, sich in die Beteiligungsprozesse einzubringen, um ihren spezifischen Sichtweisen mehr Raum zu geben.



Das Begleiten von Kindern und älteren und kranken Menschen wird immer noch mehrheitlich von Frauen erledigt. Eine besondere Bedeutung hat dabei auch die gesetzliche Anforderung nach einem barrierefreien Ausbau von Haltestellen und Stationen im öffentlichen Nahverkehr, den die Region Hannover schrittweise umsetzt.

Maßnahmen

- ▶ Mobilitätsdatenanalyse unter Gender Aspekten
- ▶ Verbesserung der Versorgungsverkehre
- ▶ Beteiligungsprozess bei der Verkehrsplanung
- ▶ Barrierefreier Ausbau von Haltestellen und Stationen

Auswirkungen

Die Mobilitätsdatenanalyse schafft eine Grundlage für genderbewusste Entscheidungen in der Verkehrspolitik, denn die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede der Mobilitätmuster und -strukturen zwischen Frauen und Männern auf.

Durch die Berücksichtigung der Versorgungswege in der Nahverkehrsplanung wird vor allem Frauen der Alltag erleichtert, da sie häufiger als Männer Versorgungsarbeiten übernehmen und laut Mobilitätsdatenanalyse auch öfter öffentliche Verkehrsmittel dafür nutzen.

Bei der Entwicklung des Nahverkehrsplan 2020 hatte die Region Hannover das Ziel, zu gleichen Teilen Frauen und Männer am Prozess zu beteiligen. Dieses Ziel konnte trotz intensiver Bemühungen nicht ganz erreicht werden. Trotzdem waren mehr Frauen am

Planungsprozess beteiligt als zuvor, was dazu führte, dass andere Erwartungen und Schwerpunktsetzungen an den öffentlichen Nahverkehr formuliert wurden. So wurden zum Beispiel größere Mehrzweckbereiche in den Fahrzeugen für Rollstühle, Kinderwagen und Fahrräder sowie eindeutigere Nutzungsregeln dafür vorgeschlagen. Diese Ideen werden 2019 in dem Projekt konfliktfreie Mitnahme von Fahrrädern in Bussen und Bahnen umgesetzt.

Die Fortsetzung der barrierefreien Umbaumaßnahmen durch die Region Hannover erleichtert mobilitätseingeschränkten Menschen und besonders Frauen, die häufiger als Männer mit dem Kinderwagen oder kleinen Kindern unterwegs sind, die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs. Bei den S-Bahnen ist die Region Hannover bundesweit das erste Gebiet, das alle Bahnsteige komplett barrierefrei ausgerüstet hat. Seit 2016 wurden zusätzlich 9 Hochbahnsteige an den Stadtbahnlinien gebaut. Damit sind derzeit 79 % der Haltestellen barrierefrei. In der Landeshauptstadt und im Umland gibt es derzeit 1.850 Bushaltestellen, jede von ihnen mit zwei Haltepunkten. Pro Jahr gelingt es der Region, 40 bis 60 Haltepunkte barrierefrei auszurüsten. Derzeit haben 35 % der Bushaltestellen einen Hochbord, der das Ein- und Aussteigen erleichtert.

Ausblick

Seit Ende 2018 erfolgt die Auswertung der bundesweiten Mobilitätsdatenanalyse unter Gender-Aspekten für die Region Hannover. Auf dieser Grundlage wird eine geschlechterdifferenzierte Auswertung in den nächsten Nahverkehrsplan als Kurzfassung mit aufgenommen. Die Langfassung wird als eigene Broschüre erscheinen. Die neuen Ansätze aus dem Beteiligungsverfahren fließen in den weiteren Planungsprozess zum Nahverkehrsplan 2020 mit ein.

Ab 2020 ist ebenfalls eine verbesserte Angebotseffizienz im Regionalbusnetz vorgesehen. Durch eine stärkere Konzentration der Angebote des öffentlichen Nahverkehrs auf die Hauptachsen der Nachfrage sollen Versorgungsverkehre weiterhin gestärkt werden. Bis 2022 soll der öffentliche Nahverkehr bundesweit barrierefrei sein – das sieht das geänderte Personenbeförderungsgesetz vor. Das vorgegebene Ziel, alle Stadtbahnhaltestellen barrierefrei mit Hochbahnsteigen auszustatten, wird die Region trotz intensiver Ausbaubemühungen bis dahin nicht ganz erreichen. Die größten Lücken und Herausforderungen bestehen beim Busverkehr. Ziel der Region ist es, in naher Zu-

kunft in jeder Ortschaft eine barrierefreie Haltestelle vorzuhalten. Dafür ist allerdings auch die Unterstützung der Kommunen notwendig. Um die Planbarkeit für mobilitätseingeschränkte Personen im öffentlichen Nahverkehr zu optimieren, sollen als weitere Maßnahme in Zukunft Aufzugs- und Rolltreppenstörungen in die elektronische Fahrplanauskunft integriert werden.

Verbesserung der subjektiven Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr

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

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

Die Region Hannover hat in der Folge das Angebot des Stundentaktes im Wochenendnachtverkehr der Stadtbahnen seit 2015 auch auf die Regiobusse ausgeweitet. Zudem werden in den Wochenendnächten an verschiedenen Standorten immer mehr Anrufsammeltaxis eingesetzt. Seit 2018 bedient zum Beispiel ein Anrufsammeltaxi zusätzlich die Haltestellen in den Kernorten Springe und Mellendorf in den Wochenendnächten.

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

In den ÜSTRA Stadtbahnen und an Haltestellen sorgen ProTec Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem zu je-

der Zeit für mehr Sicherheit. Im neuen S-Bahn-Vertrag, der im Berichtszeitraum geschlossen wurde, ist vorgegeben, dass ab ca. 2022 alle S-Bahnen zu jeder Zeit verlässlich durch Zugbegleitpersonal begleitet werden, um mehr Präsenz, Service, Unterstützung und Sicherheit zu gewährleisten.

Im Zuge des barrierefreien Ausbaus achtet die Region Hannover bei der Gestaltung von Haltestellen auf die Vermeidung von Angsträumen, die zum Beispiel durch verdeckte Betonischen und Gängen mit Schlauchwirkung entstehen und vor allem das subjektive Sicherheitsgefühl von Frauen beeinträchtigen. Bei den Planungen zur Umgestaltung der S-Bahn Station Immensen-Arpke werden zum Beispiel demnächst breitere Bahnsteige und transparente Elemente für den Wetterschutz zur besseren Einsehbarkeit umgesetzt.

Maßnahmen

- ▶ Studentakt im Wochenendnachtverkehr der Stadtbahnen und Regibusse
- ▶ Anrufsammlertaxis
- ▶ Frauennachttaxi
- ▶ Zugbegleitpersonal
- ▶ Vermeidung von Angsträumen an Haltestellen

Auswirkungen

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

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

Ausblick

Das Zugbegleitpersonal in S-Bahnen soll in Zukunft für noch mehr Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr sorgen. Die Maßnahme wird durch Zufriedenheitsuntersuchungen unter Kundinnen und Kunden evaluiert.

Um das Angebot des FrauenNachtTaxis noch attraktiver zu gestalten, hebt die Landeshauptstadt Hannover ihren Zuschuss für die einzelnen Fahrten im Jahr 2019 an.



◆ **Impuls:** Das Frauennachttaxi kann leider nicht in allen Kommunen der Region Hannover in Anspruch genommen werden. Neben der Landeshauptstadt Hannover besteht dieses Angebot zu jeweils unterschiedlichen Bedingungen leider nur Garbsen, Ronnenberg, Lehrte und Sehnde. Für Frauen, die nachts mit dem öffentlichen Nahverkehr unterwegs sind, gelten also unterschiedliche Bedingungen. Für gleichwertige Mobilitätschancen in der gesamten Region wäre ein einheitliches Angebot, das von der Region Hannover als Auftraggeberin flächendeckend neu konzipiert wird, wünschenswert. Diese Idee wird auch von der AG der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover begrüßt.

Geschlechtergerechte Verkehrsbeschilderung

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

Die Region Hannover hat daher beim Niedersächsischen Landestag zur Änderung der Straßenverkehrsordnung (StVO) 2016 in einer Stellungnahme auf die Thematik hingewiesen.



Maßnahme

- ▶ Stellungnahme beim Niedersächsischen Landestag zur Änderung der Straßenverkehrsordnung

Auswirkungen

Dem Ziel einer geschlechtergerechten Abbildung von Frauen und Männern auf Verkehrsschildern wurde im weiteren Gesetzgebungsverfahren nicht entsprochen.

Ausblick

Die Region Hannover hat keinen weiteren Einfluss auf die Ausgestaltung der Verkehrsbeschilderung. Die Grundlage dafür ist die Straßenverkehrsordnung, die nur durch die Bundesgesetzgebung geändert werden kann.

◆ **Impuls:** Damit die Welt der figurativen Piktogramme diverser und geschlechtergerechter wird und Frauen darauf nicht nur als Mütter vorkommen, sollte die Region Hannover dieses Thema weiter bearbeiten und auf den zuständigen Ebenen Veränderungsprozesse anstoßen.

3.11. REGIONALENTWICKLUNG

Erhalt der Nah- und Grundversorgung in kleinen Stadt- bzw. Ortsteilen

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 überwiegend die Hauptverantwortung für die Haus- und Familienarbeit tragen, sind sie in besonderem Maße von kurzen Wegen und kompakten Siedlungsstrukturen abhängig, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren.

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 mit Fördermitteln zur Konzeptentwicklung, durch Beratungen, regelmäßigem Erfahrungsaustausch in Kooperation mit dem Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser und mit Schulungsangeboten für die Dorfladeninitiativen in Zusammenarbeit mit der IHK Hannover.

Zusätzlich koordiniert die Region Hannover den Arbeitskreis „Demografischer Wandel“, in dem sich Vertreterinnen und Vertreter der Städte und Gemeinden

über Maßnahmen zum Erhalt und Ausbau der örtlichen Grundbedarfseinrichtungen austauschen. Das gemeinsame Ziel ist es, auch in kleinen Stadt- und Ortsteilen eine gute soziale Infrastruktur mit Kitas, Schulen, Arztpraxen und Beratungsstellen vorzuhalten, um Selbstbestimmung und Teilhabe im Alter und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Maßnahmen

- ▶ Leitbild der Einheit von Siedlung, Verkehr und Infrastruktur
- ▶ Leitbild Region der kurzen Wege
- ▶ Nahversorgungsrichtlinie: Dorfläden
- ▶ Arbeitskreis „Demografischer Wandel“: Erhalt und Ausbau der örtlichen Grundbedarfseinrichtungen

Auswirkungen

Die Konzentration von zentralen Einrichtungen und einer Siedlungsentwicklung in zentralen Orten mit guter Nahverkehrsanbindung bewirkt eine flächen-deckende Versorgung der gesamten Bevölkerung und reduziert die Versorgungswege, die überwiegend von Frauen getätigten werden.

Seit dem Frühjahr 2015 findet auf Einladung der Region Hannover regelmäßig ein Erfahrungsaustausch für mittlerweile 16 Dorfladen-Initiativen statt. Fünf Dorfläden haben sich seit 2009 in der Region Hannover etabliert, drei sind in der Aufbauphase. Die bereits umgesetzten Dorfladeninitiativen zeigen, dass sich die Dorfläden zu Orten der Begegnung und Kommu-

nikation 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.

Ausblick

Auf Grundlage des im Jahr 2016 beschlossenen Regionalen Raumordnungsprogramms soll die Nah- und Grundversorgung in den Zentren weiter gestärkt werden.

Das Angebot zur Unterstützung der Dorfladeninitiative läuft seit 2015 und wird weiterhin nachgefragt.

3.12. KLIMASCHUTZ

Gleichstellungsorientierte Projektförderung

Die Region Hannover fördert regional bedeutsame Klimaschutzvorhaben. Ein Beispiel für eine gleichstellungsorientierte Förderung ist die über die Leuchtturmrichtlinie geförderte Audio-StadtRadTour zum Thema „Frauenorte“. Auf der thematischen Route befinden sich Hörstationen, die mit dem Smartphone und dem Fahrrad abgefahren werden können und in 3- bis 5-minütigen Audiodateien wissenswerte Informationen über bedeutende Frauen aus Hannover vermitteln. Die vom Bürgerbüro Stadtentwicklung Hannover erstellte Tour präsentiert Geschichten von

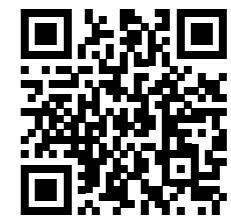


Gudrun Hartwig



guentermanaus - stock.adobe.com

Kanallandschaften“ (805 Mal) und „Döhren wird euch betören“ (694 Mal) abgerufen.



Ausblick

Die Touren werden in der Region Hannover beworben und das Angebot soll nach weiteren Finanzierungszusagen thematisch erweitert werden.

◆ **Impuls:** Eine geschlechtergerechte Sprache, in der Frauen und Männer gleichermaßen ange- sprochen und repräsentiert werden, trägt zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei. Das Vorgehen der Klimaschutzleitstelle, bei geförderten Projekten darauf hin zu wirken, dass sie in ihrer öffentlichen Darstellung eine geschlechtergerechte Sprache ver- wenden, ist eine gute Maßnahme, die auch andere Fachbereiche umsetzen sollten.

Hannah Arendt, Niki de Saint-Phalle, Caroline Herschel, Lotte Kestner, Ida Arenholt und Käte Steinitz. Alle Informationen zu den insgesamt 14 themati- schen StadtRadTouren mit ihren ca. 110 Hörstationen und die dazugehörige App kann beim Anbieter Bürgerbüro Stadtentwicklung heruntergeladen werden. Zusätzlich wird bei der Vergabe von Fördergeldern eine geschlechtergerechte Sprache in der Öffent- lichkeitsarbeit zu den Projekten eingefordert.

Maßnahmen

- ▶ Förderung der Audio-StadtRadTour zum Thema „Frauenorte“
- ▶ Hinweis auf die Verwendung einer geschlechter- gerechten Sprache in der öffentlichen Darstellung geförderter Projekte

Auswirkungen

Die Auftaktveranstaltung der Audio-StadtRadTouren fand im Mai 2018 statt. Die Tour zum Thema Frauenorte wurde seitdem 493 Mal abgerufen. Auf diese Weise konnte der Einfluss von Frauen auf historische, planerische sowie stadtpolitische Entwicklungen in Hannover vermittelt werden und gleichzeitig ein wichtiger Impuls zur klimaneutralen Mobilität und zur nachhaltigen Freizeitgestaltung gegeben werden.

Die insgesamt 14 unterschiedlichen thematischen Touren sind fast alle gleich beliebt und wurden zwischen 400 und 600 Mal abgerufen. Besonders häufig wurden die Touren „Innenhöfe“ (994 Mal), „Maschsee und sonst nix“ (989 Mal), „Von alten und neuen

Kapitel VIER

DIE REGION HANNOVER ALS ARBEITGEBERIN

Bei der Region Hannover sind rund 3.000 Menschen beschäftigt. Sie bringen sich jeden Tag mit ihrer Arbeitskraft für die rund 1,2 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner im Regionsgebiet ein.

Mit dem dritten Gleichstellungsplan 2018 bis 2020 hat die Regionsverwaltung die Beschäftigtenstruktur analysiert sowie Ziele und Maßnahmen für folgende drei Handlungsfelder festgelegt:

1. weiterer Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen
2. gezielte Nachwuchsförderung durch individuelle Beratung und
3. gezielte Entwicklung und das Vorhalten von Angeboten für ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement für Frauen und Männer

Die detaillierte Analyse und die einzelnen strategischen Ziele und Maßnahmen können im Gleichstellungsplan genauer nachgelesen werden. Die wichtigsten Ergebnisse der Jahre 2016-2018 sind im Folgenden dargestellt.

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). Er wird als gemeinsamer Bericht vom Regionspräsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht und von der Genderkoordinatorin im Team Gleichstellung 19 verfasst.

Außerdem gibt es den **Gleichstellungsplan** (früher Stufenplan) gemäß § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG). Er dient als Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur und zeigt für die nächsten 3 Jahre in der Zukunft auf, welche gleichstellungsfördernden Maßnahmen im personellen Bereich geplant werden. Der Gleichstellungsplan soll Ziele und Maßnahmen festlegen, um in den Handlungsfeldern „Abbau von Unterrepräsentanz“ und „Vereinbarkeit von Erwerbs-

und Familienarbeit“ Fortschritte zu erzielen. Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges strategisches Instrument der Dienststelle für die Personal- und Organisationsentwicklung und wird mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vom Service Personal und Organisation erstellt.

4.1. GLEICHSTELLUNG IN FACHBEREICHEN UND FÜHRUNGSPositionEN

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) schreibt eine gleichberechtigte Besetzung der Stellen zwischen Frauen und Männern bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in der öffentlichen Verwaltung vor. Neben dieser gesetzlichen Verpflichtung zum Abbau von Unterrepräsentanzen innerhalb der Entgelt- und Besoldungsgruppen nach dem NGG ist die Regionsverwaltung bestrebt, zusätzlich geschlechtsspezifische Unterrepräsentanzen innerhalb der Fachbereiche abzubauen, wenn dort keine Parität von mindestens 45 % besteht. Durch die Fachlichkeit der meisten Teams ist es geboten, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern herzustellen, um eine ►gender- und zielgruppengerechte Ansprache und Ansprechpersonen bei Angeboten der Region Hannover zu gewährleisten. Die Gleichstellungsbeauftragte hat über ihren gesetzlichen Auftrag eine Mitwirkungspflicht bei allen Maßnahmen der Verwaltung. Dazu zählen insbesondere Personalentscheidungen. ►Kapitel: Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Fast ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlässt die Region Hannover in den nächsten zehn Jahren altersbedingt. Mit Blick auf den demografischen Wandel und den verschärften Wettbewerb um geeignete Fachkräfte, vor allem auf dem MINT-Arbeitsmarkt, ergreift die Region Hannover verschiedene Maßnahmen zur Personalgewinnung. Sie präsentiert sich und ihre Arbeitsbereiche zum Beispiel auf einschlägigen Job- und Ausbildungsmessen sowie auf der Frauen-Berufsbörse, um dort gezielt Kontakt aufzunehmen, Interesse für eine Ausbildung oder einen Beruf zu wecken und auch Interessierte für Bewerbungen in „geschlechtsuntypischen“ Berufen zu bestärken.

Die Region Hannover bildet in ganz unterschiedlichen Berufsfeldern aus: Im Jahr 2018 haben 82 Nachwuchskräfte eine Ausbildung oder ein duales Studium

bei der Region Hannover angefangen, insgesamt waren es 247 junge Menschen in diesem Jahr.

Zusätzlich bietet die Region Hannover Berufspraktika an und bietet dafür regelmäßig Informationsveranstaltungen an.

Über Marketingmaßnahmen, u.a. im Fahrgastfernsehen der ÜSTRA und an den Fahrzeugen der Regionbusse, wirbt die Region Hannover für sich als Arbeitgeberin.

Eine neue Maßnahme ist die anonyme Befragung der Bewerberinnen und Bewerber, die Aufschluss darüber geben soll, über welche Wege sie auf die ausgeschriebenen Stellen aufmerksam geworden sind.

Ein weiteres wichtiges Feld zum Abbau von Unterrepräsentanzen ist die Personalbindung durch lebensphasenorientiertes Personalmanagement. Dazu gehören in der Region Hannover ►Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, jährlich stattfindende Personalentwicklungs Gespräche zwischen Führungskräften und Beschäftigten, ein umfassendes Fortbildungsangebot sowie die Möglichkeit, am Niedersächsischen Studieninstitut berufsbegleitend den Angestelltenlehrgang I zu absolvieren. Die Genderkompetenz-Fortbildungen für Führungskräfte tragen dazu bei, dass das Ziel Gleichstellung auch als Führungsaufgabe verankert wird.

Zusätzlich ergreift die Region Hannover Maßnahmen, mit denen insbesondere Frauen gestärkt werden, sich für eine Führungsposition zu entscheiden. Dazu gehörte im Berichtszeitraum zum Beispiel ein Orientierungsprogramm für Frauen mit Führungsinteresse und die Entwicklung von so genannten Top-Sharing-Modellen, die Führungsaufgaben auch in Teilzeit ermöglichen.

Maßnahmen

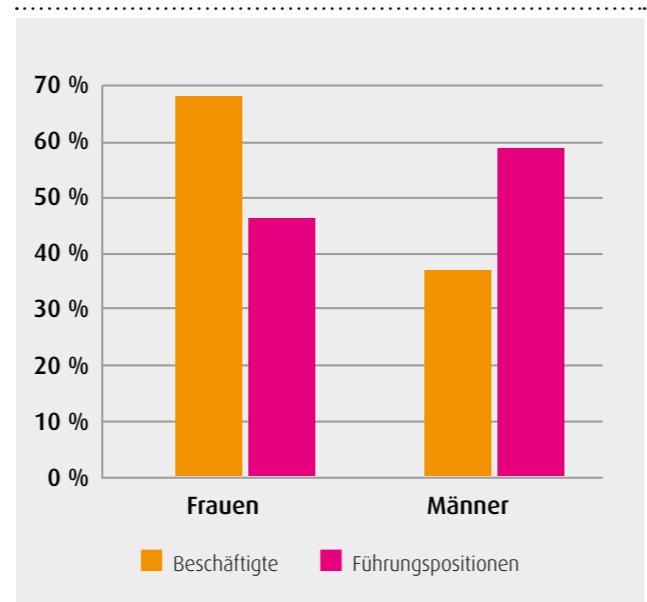
- Gleichberechtigte Besetzung der Stellen
- Auszubildendenbörsen, Berufsmessen und Frauenberufsbörse
- Informationsveranstaltungen für Berufspraktika
- Teilnahme am Zukunftstag
- Marketing (die Region Hannover als Arbeitgeberin)
- Anonyme Befragung der Bewerberinnen und Bewerber
- Lebensphasenorientiertes Personalmanagement
- Konzept Personalentwicklungs Gespräche

- ▶ Fortbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ▶ Fortbildungen (z.T. Pflichtschulungen) für Führungskräfte, u.a. zu Gender Kompetenz
- ▶ Fortbildungen für Beschäftigte zu geschlechtergerechter Sprache
- ▶ Ausbildungen und duales Studium
- ▶ Angestelltenlehrgang I berufsbegleitend
- ▶ Orientierungsprogramm für Frauen mit Führungsinteresse
- ▶ Orientierungsprogramm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ▶ Qualifizierungsprogramm als Mentoring-Angebot für Nachwuchsführungskräfte
- ▶ Konzept von Top-Sharing

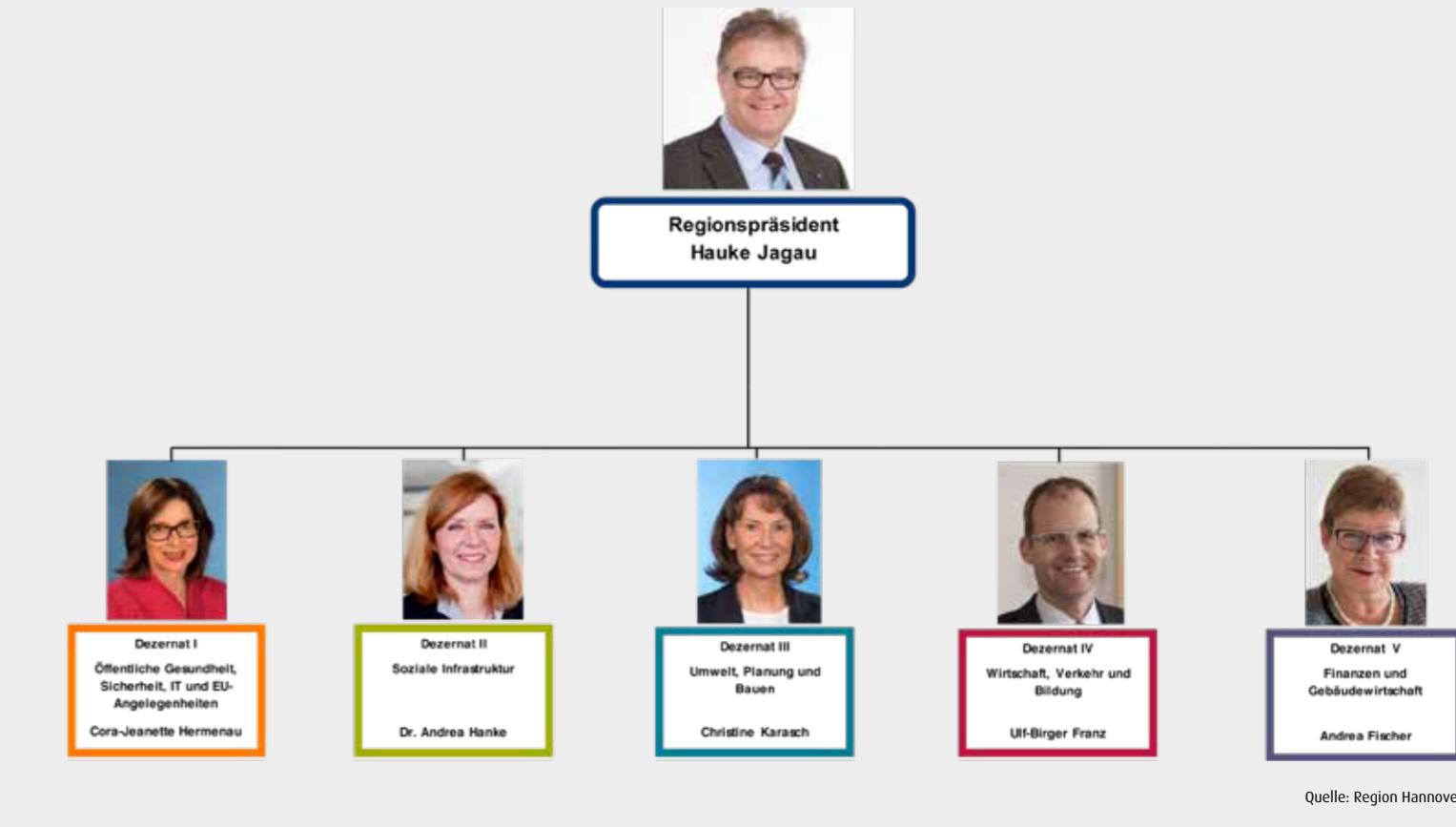
Auswirkungen

Laut statistischem Personalbestand arbeiten derzeit 65,3 % Frauen und 34,7 % Männer für die Region Hannover. In den Teams bzw. Fachbereichen Kommunikation, Kultur, Gesundheit, Soziales, Jugend und Schulen arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer. Von den insgesamt 405 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind zum Beispiel 286 (70 %) der

Beschäftigten Frauen. Unterrepräsentiert sind Frauen in der Region Hannover im Fachbereich Verkehr mit einem Anteil von 30 %.



Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Regionsverwaltung ist von zuletzt 28 % im Jahr 2015 auf einen Anteil von 43,75 % im Jahr 2017 gestiegen.



Quelle: Region Hannover

In den einzelnen Dezernaten ist die geschlechtsspezifische Verteilung in den verschiedenen Führungspositionen teilweise weniger ausgeglichen. Mit Ausnahme des Dezernates R waren Frauen im Jahr 2017 in allen Dezernaten unterrepräsentiert. Unter den Fachbereichsleitungen sind Frauen in zwei Dezernaten (II mit 0 % und IV mit 25 %) unterrepräsentiert, unter den Teamleitungen dagegen in drei Dezernaten (I mit 44,44 %, IV mit 15,38 % und V mit 18,8 %). Das Verhältnis von Dezerentinnen und Dezerenten hat sich hingegen umgekehrt: 2015 waren es unter dem Regionspräsidenten Hauke Jagau 2 Frauen und 3 Männer, seit 2018 sind es 4 Frauen und 1 Mann.

Die zahlenmäßige Repräsentanz im Einzelnen ist im Gleichstellungsplan umfassend dargestellt.

Während das Frauen- und Männerverhältnis im Ausbildungsbereich im Zeitraum des Gleichstellungsplanes 2015-2017 noch ausgeglichen war, hat es sich ab 2018 zugunsten der Frauen auf 60,66 % gegenüber einem Männeranteil von 39,34 % verschoben. Frauen sind jetzt in den Bereichen Anwärterinnen (60,39 %), Verwaltungsfachangestellte (62,86 %) und Praktikantinnen im Anerkennungsjahr (80,77 %) überrepräsentiert. Nur unter den gewerblichen und sonstigen Berufen ist das Verhältnis annähernd ausgeglichen.

An dem Orientierungsprogramm für Frauen mit Führungsinteresse haben 15 Teilnehmerinnen aus der Regionsverwaltung und aus Regionskommunen teilgenommen. Ihnen konnten auf diese Weise Perspektiven für die berufliche Laufbahn aufgezeigt werden.

Steigende Abgänge durch Rente und Pension und einvernehmliche Beendigungen seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers stehen insgesamt rückläufigen Zahlen von Bewerbungen gegenüber, vor allem in technischen Berufsgruppen. In der Konsequenz kommt es vor, dass Stellen mehrfach ausgeschrieben werden, weil keine oder keine geeigneten Bewerbungen eingehen.

An der anonymen Befragung der Bewerberinnen und Bewerber beteiligten sich jeweils etwa die Hälfte der Frauen und Männer, die sich bei der Region Hannover beworben haben. Daraus wurde deutlich, dass Interessierte vor allem über das Internet auf Stellenaußschreibungen aufmerksam werden und für Frauen und Männer gleichermaßen die Entwicklungsmöglichkeiten und die Vielfältigkeit der Region Hannover die Hauptmotivationen sind, sich zu bewerben. Diese Antworten gaben über 50 % der Bewerberinnen und Bewerber.

	Gleichstellungsplan 2015 - 2017				Gleichstellungsplan 2018 - 2020			
	Region	Frauen		Männer	Region	Frauen		Männer
		Anteil	Anteil			Anteil	Anteil	
statistischer Personalbestand	2.585	1.639	63,40%	946	36,60%	2.968	1.939	65,33%
davon Beamte	541	275	50,83%	266	49,17%	553	293	52,98%
davon Beschäftigte	2.044	1.364	66,73%	680	33,27%	2.415	1.646	68,16%
Führungskräfte gesamt	133	55	41,35%	78	58,65%	144	63	43,75%
Service-/Fachbereichsleitungen	17	8	47,06%	9	52,94%	22	9	40,91%
Teamleitungen	110	45	40,91%	65	59,09%	116	52	44,83%
Vollzeitäquivalent	2.301	1.373	83,77%	928	98,10%	2.639	1.635	84,31%
Teilzeit 1	782	30,25%	719	43,87%	63	6,66%	934	31,47%
Ausbildende, Anwärterinnen und Anwärter	146	65	44,52%	81	55,48%	185	107	57,84%
Altersdurchschnitt in Jahren	45,67	44,99	46,86	45,32	44,77	46,36		

Quelle: Region Hannover, Team Personalentwicklung

Ausblick

Der letzte Gleichstellungsplan hat die strategischen Ziele für die Personal- und Organisationsentwicklung bis zum Jahr 2020 definiert.

Der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften kann schon heute nicht gedeckt werden. Die Region Hannover wird als öffentliche Verwaltung zu den Branchen gehören, die den Fachkräftemangel in Zukunft besonders spüren wird und sie kann das geschlechtspezifische Berufswahlverhalten selbst nur geringfügig beeinflussen. ►Kapitel: Arbeit und Wirtschaft.

Das MINT-Nachwuchsbarometer 2017 kommt zu dem Ergebnis, dass der Anteil der Studienanfängerinnen und -anfänger in MINT-Fächern unverändert bei 39 % liegt und der Frauenanteil in diesen Fächern nur geringfügig steigt (31 %). Die Situation auf dem MINT-Arbeitsmarkt bleibt also insgesamt angespannt. Gleichzeitig wird auch der Fachkräftemangel in den frauendominierten Bereichen – den Gesundheits- und Sozialberufen – zu einer zunehmenden Herausforderung, der sich die Region Hannover stellen muss.

Zusätzlich zum bestehenden Fachkräftemangel ist die zu erwartende steigende Fluktuation aufgrund des demografischen Wandels eine große Herausforderung. In den nächsten Jahren werden altersbedingt deutlich mehr Frauen als Männer die Region Hannover verlassen. Im Jahr 2025 werden es sogar erwartungsgemäß doppelt so viele sein.

Mit dem Ziel, dass frei werdende Stellen bei gleicher Eignung konsequent mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden, kann in einigen Entgelt- und Besoldungsgruppen ein weiterer Abbau der Unterrepräsentanz erfolgen. Es kommt aber schon heute vor, dass sich das unterrepräsentierte Geschlecht gar nicht erst bewirbt oder die Stellenvakanz durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des unterrepräsentierten Geschlechts entstanden ist. In diesem Fall wird in Zukunft ein Status Quo, aber keine Verbesserung erreicht.

Der Abbau der bestehenden Unterrepräsentanzen bei weiblichen Führungskräften insbesondere auf der Ebene der Teamleitungen bleibt weiterhin ein Schwerpunktthema der Personalentwicklung. Das Orientierungsprogramm für Frauen mit Führungsinteresse ist im Januar 2016 ausgelaufen. In Zukunft soll es ein Orientierungsprogramm für Mitarbeitende und ein Qualifizierungsprogramm als Mentoring-Angebot

für Nachwuchsführungskräfte geben, das sich an beide Geschlechter richtet.

◆ **Impulse:** Der Gleichstellungsplan enthält viele wichtige Analysedaten zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur in der Region Hannover. Um ihn als strategisches, gleichstellungsorientiertes Instrument der Personalentwicklung noch besser aufzustellen, wäre es erforderlich, zusätzlich beispielsweise folgende Daten zu erfassen:

1. Wie viele und welche Stellen im Jahr werden ausgeschrieben? Wie viele Stellen mit Unterrepräsentanz werden entsprechend besetzt?
2. Fast alle Stellen der RH sind teilzeitgeeignet. Wie viele der Neueinsteigerinnen und -einstieger fangen in Vollzeit an und wie viele in Teilzeit? Welche signifikanten Veränderungen gibt es über die Jahre? Was sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede?
3. Eine statistische anonymisierte Erfassung der Kündigungsgründe als Pendant zur anonymisierten Befragung der Bewerberinnen und Bewerber, um die Maßnahmen zur Personalbindung darauf abzustimmen und damit Beendigungen von Arbeitsverhältnissen zu reduzieren.

Das Top Sharing Modell der Region Hannover sieht vor, dass sich zwei Führungskräfte eine Position mit je 50 % teilen. Aus dem Ausschuss für Gleichstellung und Integration (AfG) kam die Anregung, dass Modelle mit jeweils 60 % oder 70 % Arbeitszeit erfolgversprechender sind, da viele Führungskräfte in Teilzeit mehr als 50 % arbeiten wollen und in dieser Aufteilung auch der zusätzlich anfallende Abstimmungsbedarf berücksichtigt werden kann, der entsteht, wenn sich zwei Beschäftigte eine Stelle teilen.

4.2. VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Die Region Hannover ergreift einige lebensphasenorientierte Maßnahmen, um Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte Anreize zu schaffen. Im Juni 2016 hat die Region Hannover deshalb zum vierten Mal das Zertifikat audit berufundfamilie® erhalten und gilt somit seit 13 Jahren als besonders familienfreundliche Arbeitgeberin.

Alle Stellen der Regionsverwaltung werden grundsätzlich als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Mit Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitorganisation durch so genanntes gelegentliches Arbeiten an anderen Orten und Telearbeit schafft die Region Hannover geeignete Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch einen Partnerschaftsvertrag mit der Fluxx-Notfallbetreuung haben Beschäftigte der Region Hannover seit Januar 2017 die Möglichkeit, kurzfristig auf Selbstkostenbasis eine Kinder- und Angehörigenbetreuung in Anspruch zu nehmen, um ihre Arbeitszeiten abzudecken. Für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen übernimmt die Region Hannover zudem seit 2015 die Betreuungskosten für die Kinder von Beschäftigten.

Für Regionsbeschäftigte stehen seit dem 01.08.2016 20 Krippenplätze in der regionseigenen AWO-Krippe zur Verfügung. In 3 Wochen der Sommerferien haben Beschäftigte außerdem die Möglichkeit, ihre Kinder auf Selbstkostenbasis für ein organisiertes Sommercamp anzumelden. Eine weitere Maßnahme sind die kostenlosen Familienparkplätze, die von Beschäftigten kurzfristig bei familiären Ausnahmesituationen in Anspruch genommen werden können.

An den einzelnen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die Gleichstellungsbeauftragte mitgewirkt und ihre Ideen eingebracht.

►Kapitel: Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Um die Vereinbarkeit als selbstverständlichen Teil der Verwaltungskultur zu etablieren, gab es im Jahr 2016 eine Fachtagung zur familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik mit Workshops rund um die Themen individuelle Personalarbeit und Lebensstile und es werden Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema angeboten. Zusätzlich veranstaltet die Region Hannover gemeinsam mit der ÜSTRA AG, der Sparkasse Hannover und der VGH mehrmals im Jahr den so genannten Themennachmittag. In dieser Veranstaltungsreihe erhalten die Regionsbeschäftigten Informationen rund um die Themen Pflege von Angehörigen sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Jahr 2017 fanden zum Beispiel Themennachmittege zum Pflegestärkungsgesetz, zu Demenz und zum Ausnahmezustand Pubertät statt.

Maßnahmen

- audit berufundfamilie®
- gelegentliches Arbeiten an anderen Orten und Telearbeit
- Fluxx-Notfallbetreuung
- Betreuungskosten für interne und externe Weiterbildungen
- Regionseigene Krippenplätze
- Sommercamp
- Familienparkplätze für Notfälle
- Fachtagung und Fortbildungen zu lebensphasenbewusster Personalpolitik
- Themennachmittege

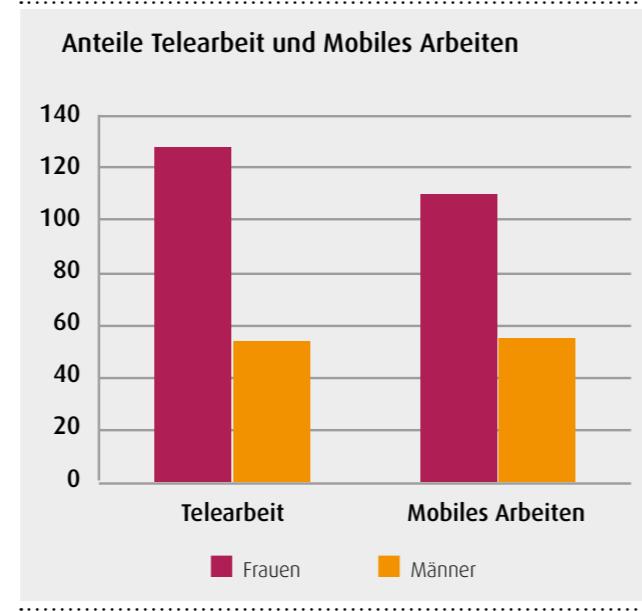
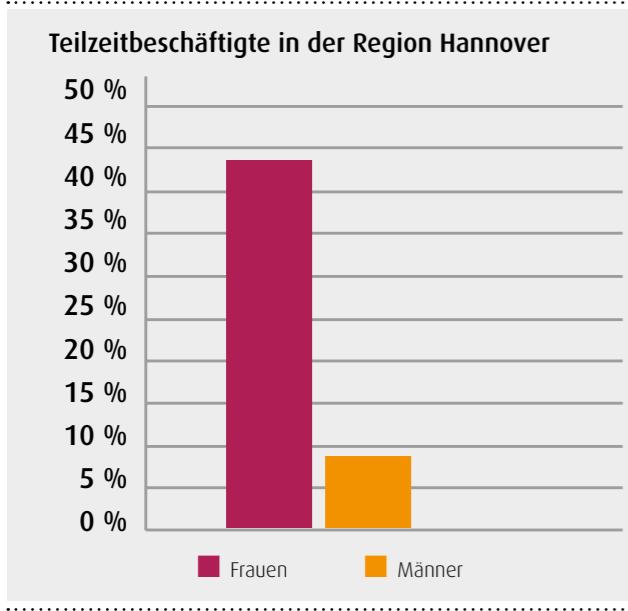
Auswirkungen

Die wiederholte Auszeichnung mit dem Zertifikat audit berufundfamilie® und die Verleihung des Gender Awards im Jahr 2018 verdeutlichen, dass die Region Hannover beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon sehr gut aufgestellt ist.

Die Zahlen im aktuellen Gleichstellungsplan belegen aber, dass die familienbewussten Angebote in der Region Hannover noch überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden. Bei drei Angeboten fällt die geschlechtsspezifische Verteilung besonders auf: Viel mehr Frauen als Männer arbeiten in Teilzeit und das mit insgesamt weniger Stunden als Männer; Frauen nehmen deutlich häufiger und länger Elternzeit als Männer; Und viel mehr Frauen arbeiten in Telearbeit oder gelegentlich an anderen Orten. Zu den Zahlen im Einzelnen:

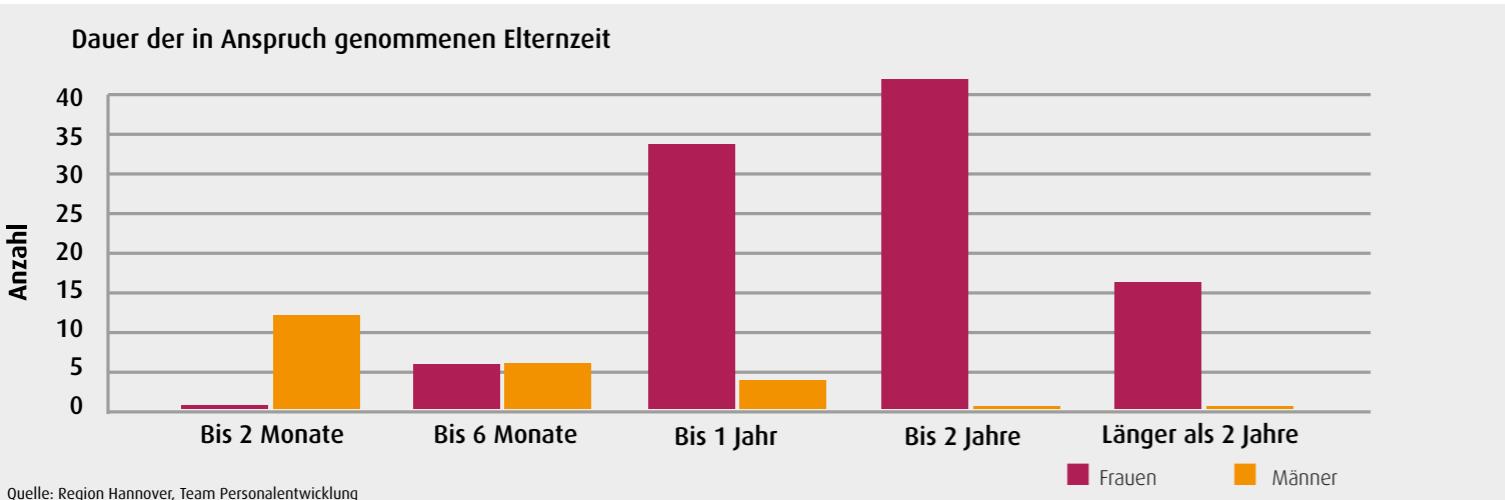
31,47 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit. Der Anteil hat sich in den letzten Jahren leicht erhöht. Der Anteil von Männern, die in Teilzeit tätig sind, fällt dabei sehr gering aus, hat sich aber entsprechend auch leicht erhöht. Ca. 8,55 % arbeiteten mit der Veröffentlichung des letzten Gleichstellungsplans in Teilzeit. Im Vergleich dazu waren es 3 Jahre vorher noch 6,66 %. Die Mehrheit der in Teilzeit arbeitenden Männer entscheidet sich dabei aber immer noch für eine wöchentliche Regelarbeitszeit von 76-100 %. Im Vergleich dazu ist der Anteil der Frauen, die in Teilzeit arbeiten mit 43,63 % wesentlich höher. Sie arbeiten zudem mit einer geringeren wöchentlichen Regelarbeitszeit von 26-50 % oder 51-75 %.

Das Ungleichgewicht setzt sich auch bei den Führungskräften fort. Von ihnen arbeiten derzeit 11 Frauen und 1 Mann in Teilzeit. Von den stellvertretenden Führungskräften sind es 17 Frauen und 7 Männer.



Auch bei der Inanspruchnahme von Elternzeit gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen Frauen und Männern. Die allgemeine Elternzeitregelung hat offenbar auch in der Regionsverwaltung zu einer Normalisierung der zweimonatigen Elternzeit von Vätern geführt. Von den Elternzeitanträgen zwischen 2015 und 2017 wurden nur 19,79 % von Männern gestellt und meistens nur für 2 Monate. Frauen nehmen sehr viel häufiger Elternzeit und das 12 Monate oder länger. Die folgende Grafik veranschaulicht die Verteilung der in Anspruch genommenen Elternzeit zum Stichtag 30.06.2017.

Mobiles Arbeiten nutzen mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer. Von der alternierenden Telearbeit machen 128 Frauen und 54 Männer Gebrauch. Beim so genannten gelegentlichen Arbeiten an anderen Orten ist das Verhältnis ähnlich. Derzeit nehmen das Angebot 110 Frauen und 55 Männer in Anspruch.



Mit der regionseigenen Krippe und dem Sommercamp leistet die Region Hannover einen wertvollen Beitrag zur Abdeckung von Betreuungszeiten während der Arbeitszeit von Regionsbeschäftigten. Die 20 zur Verfügung stehenden Plätze in der Regionskrippe waren im Berichtszeitraum 2016-2018 voll belegt. Aktuell stehen 22 Kinder von Regionsbeschäftigten auf der Warteliste für einen Krippenplatz.

Die Plätze beim Sommercamp werden hingegen nicht vollem Umfang in Anspruch genommen und es ist im Berichtszeitraum eher eine abnehmende Tendenz erkennbar. Im Jahr 2018 wurden von den 25 zur Verfügung stehenden Plätzen in der ersten Woche 14, in der zweiten Woche 17 und in der dritten Woche nur 16 Plätze besetzt.

Die Region Hannover möchte zukünftig digitales Lernen als fortbildende Maßnahme und zur Weiterbildung einsetzen. Da sich diese Lernform zeitlich und örtlich flexibel gestalten und wählen lässt, lässt sie sich ideal an private und familiäre Lebenssituationen anpassen.

Den Bedürfnissen einer älter werdenden Gesellschaft wird die Region Hannover durch weitere Angebote zum Thema Pflege und Beruf im Jahr 2019 gerecht. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen, ist für das Jahr 2019 ein Tag der Pflege und die Erstellung einer Informationsmappe zum Thema geplant.

4.3. ARBEITS- UND GESENDSCHUTZ

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

Im Bereich der Gesundheitsförderung werden mobile Massagen zum Selbstkostenpreis, Kooperationen mit Yoga- und Fitnessstudios mit vergünstigten Tarifen für Mitarbeitende sowie zahlreiche Sport- und Fitnessangebote, Infotage und Schulungen angeboten. In der regelmäßig angebotenen Aktiv-Pause besteht für Beschäftigte die Möglichkeit, mit einer 10-minütigen Sportheinheit arbeitsbedingte Fehlhaltungen zu korrigieren sowie Nackenverspannungen und Rückenschmerzen entgegen zu wirken.

Ausblick

Geschlechtsspezifische Elternzeit- und Teilzeit-Regelungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Regionsverwaltung sind gesellschaftlich bedingt. Die Teilzeitquoten in der Region Hannover entsprechen in etwa dem bundespolitischen Trend: Bundesweit lag im Jahr 2017 die Teilzeitquote von Frauen bei 46,8 % und von Männern bei 9,3 %. Die Region Hannover hat als Arbeitgeberin nur geringfügig Einfluss darauf, wer die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch nimmt. Um im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu mehr Gleichberechtigung beizutragen, will die Region Hannover mit ihrem Gleichstellungsplan bis zum Jahr 2020 weitere Maßnahmen ergreifen. Zum Beispiel soll TopSharing als Teilzeitmöglichkeit für Führungskräfte in einem Pilotbereich erprobt und evaluiert werden. Zusätzlich möchte die Region Hannover mehr Väter dazu motivieren Elternzeit und Teilzeitmodelle in Anspruch zu nehmen. Dazu werden die bestehenden Angebote und Kommunikationswege überprüft und die Gründung eines Netzwerkes in Erwägung gezogen. Als lebensphasenorientiertes Angebot für flexiblere Arbeitszeiten wird derzeit die Umsetzung von Langzeitkonten und Sabbatical geprüft.

Das Interesse an den Plätzen in der Regionskrippe ist tendenziell steigend. Während im Jahr 2017 noch 13 Kinder von Regionsbeschäftigten auf der Warteliste standen, sind es momentan 22 Kinder. Es ist davon auszugehen, dass auch in Zukunft nicht jedes Kind zum gewünschten Zeitpunkt untergebracht werden kann. Aufgrund des hohen Bedarfs wird momentan geprüft, ob die Einrichtung einer weiteren Krippengruppe möglich ist.

Die Angebote sind nicht geschlechtsspezifisch ausgerichtet, durch das breite Angebot richten sie sich aber gleichermaßen an alle Beschäftigten. Um eine ausgewogene Teilnahmequote zu gewährleisten, wird über die Angebote eine geschlechtsspezifische Statistik geführt, bei einem Überhang an Anmeldungen auf eine ausgewogene Teilnahmequote zwischen Frauen und Männern geachtet und gegeben falls zusätzliche Kurse angeboten. Über Feedbackbögen auf den Veranstaltungen wird regelmäßig der Bedarf nach The-



Andrey Popov - stock.adobe.com

men und Angeboten unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgefragt.

Maßnahmen

- ▶ Breites Angebot für Frauen und Männer
- ▶ Geschlechtsspezifische Statistik
- ▶ Berücksichtigung einer gleichberechtigten Teilnahme von Frauen und Männern an Angeboten
- ▶ Feedbackbögen

Auswirkungen

An den meisten Angeboten beteiligen sich gemessen an der Personalstruktur verhältnismäßig genauso viele Frauen wie Männer.

Die Massagen haben zum Beispiel im Jahr 2018 66 % Frauen und 34 % Männer in Anspruch genommen. Da die Massagen aber nur von einem Mann durchgeführt werden, gab es im Jahr 2018 4 Anfragen von Mitarbeiterinnen, die eine Massage durchgeführt von einer Frau wünschten.

Auffällig ist, dass an den Infotagen zu gesundheitlichen Themen viel weniger Männer als Frauen teilnehmen.

Ausblick

Um mehr Männer für gesundheitliche Themen zu begeistern, ist im Jahr 2019 als Ausgleich für den gemeinsamen Gesundheitstag erstmalig ein Tag zur Frauengesundheit und ein Tag zur Männergesundheit geplant. Auf diese Weise soll es die Möglichkeit geben, geschlechtsspezifische Gesundheitsthemen im geschützten Raum anzusprechen und Männer zum Beispiel besser mit dem wichtigen Thema Vorsorge zu erreichen.

Die Praxis, die die Massagen in der Region Hannover anbietet, kann derzeit noch keine weibliche Physiotherapeutin zur Verfügung stellen, versucht aber diesen Wunsch bis Ende des Jahres 2019 nachzukommen. Weibliche Beschäftigte, die lieber von einer Frau massiert werden, können alternativ derzeit individuelle Termine mit einem besonderen Angebot in der zuständigen Praxis vereinbaren.

◆ **Impuls:** In der Region Hannover gibt es aufgrund von Platzmangel und der Vielzahl an Liegenschaften keine separaten und gut erreichbaren Ruheräume für Schwangere, obwohl die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) dies grundsätzlich vorsieht: „Schwangere Frauen und stillende Mütter [sollten sich] während der Pausen und, soweit es erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können“.

Konkreter wird die Forderung nach einem Ruheraum durch den Punkt 6 der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR). „Einrichtungen für schwangere Frauen und stillende Mütter“. Dort heißt es: „Werden schwangere Frauen oder stillende Mütter beschäftigt, müssen Einrichtungen zum Hinlegen, Ausruhen und Stillen am Arbeitsplatz oder in unmittelbarer Nähe in einer Anzahl vorhanden sein, die eine jederzeitige Nutzbarkeit sicherstellen.“

In der Region Hannover werden stattdessen abhängig von den individuell geäußerten Bedürfnissen der Schwangeren Ausruhmöglichkeiten in allgemein zugänglichen Aufenthaltsräumen oder Besprechungsräumen angeboten, für die auf Anfrage kurzfristig eine Liege zur Verfügung gestellt wird. Dieses Angebot entspricht nicht den gesetzlichen Vorgaben.

Es wird angeregt, die gesetzliche Vorgabe nach einem festen, separaten Ruheraum im Haus schnellstmöglich umzusetzen. Zumindest sollten pro-aktive Lösungen gefunden werden, die die schwangeren Kolleginnen von ihrer individuellen „Holschuld“ entlasten.

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 fachliche Betreuung für den Ausschuss für Gleichstellung, Frauenförderung und Integration
- ▶ das Zuwendungsmanagement für Beratungsstellen für Frauen und Männer bei Gewalt, Krisen und Notlagen
- ▶ die Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten für Hannover
- ▶ die Ansiedlung der Genderkoordination der Region Hannover im Team Gleichstellung
- ▶ die Leitung des Teams Gleichstellung

Darüber hinaus wurde die Gleichstellungsbeauftragte damit beauftragt, ein Konzept zur Neuausrichtung von Frauenberatungsstellen vorzulegen und entsprechend der politischen Beschlüsse umzusetzen.

Personelle und finanzielle Ausstattung

Für diese Aufgabenfelder ist das Team Gleichstellung seit Jahren unverändert mit 5,5 Stellen ausgestattet: Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch eine ständige Stellvertreterin, eine Genderkoordinatorin, 1,5 Stellen in der Sachbearbeitung und eine Teamassistenz unterstützt. Diese personelle Ausstattung ist landesweit zwar führend, aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten allerdings vor dem Hintergrund ihrer zusätzlichen Aufgaben mittlerweile deutlich zu knapp bemessen. In der Folge hat sie für ihre „eigentliche“ Aufgabe immer weniger zeitliche Ressourcen.

Ende 2018 wurde deshalb auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten entschieden, den Stellenumfang zu erhöhen. Es wurde eine weitere halbe Stelle bewilligt, mit dem Ziel einer auskömmlichen Stellenbemessung.

Der finanzielle Etat der Gleichstellungsbeauftragten ist mit rund 930.000 € jährlich vergleichsweise hoch. Allerdings werden 96 % der Mittel zur Förderung von Beratungsstellen eingesetzt. Der weitaus kleinere Anteil steht der Gleichstellungsbeauftragten für ihre jährlichen Aktivitäten zur Verfügung, er war mit ca. 55.000 € aber bislang ausreichend.

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

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

In den meisten Beratungsstellen werden Personen vorstellig mit multiplen Problemlagen, weil Beratungen oft erst spät und dann aus einer sehr großen Not heraus in Anspruch genommen werden. Die Nachfrage nach zielgruppenspezifischen Angeboten insbesondere für lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgender, intersexuelle und queere Menschen ist gleichbleibend hoch.

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

Ausschuss für Gleichstellung, Frauenförderung und Integration (AfG)

Die Region Hannover (bzw. der Landkreis Hannover als ihr Rechtsvorgänger) gehörte zu den Wenigen, die schon Anfang der 1990er Jahre einen eigenen Ausschuss für Gleichstellung von Frauen und Männern (AfG) etablierte. Hier werden inhaltliche Schwerpunkte diskutiert und Beschlussempfehlungen zu frauen- und gleichstellungspolitischen Belangen gegeben. Damit stellt der AfG die Weichen für die Stärkung und Sicherung frauen- und gleichstellungspolitischer Strukturen in der Region Hannover. Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert und betreut den AfG und berichtet im Ausschuss regelmäßig über ihre Aktivitäten und gleichstellungspezifische Handlungserfordernisse.

Regionsinterne Maßnahmen und Aktivitäten, wie z.B. der Gleichstellungsplan oder Berichte aus dem audit berufundfamilie®, werden hier ebenfalls regelmäßig vorgestellt und diskutiert. Zudem werden Expertinnen und Experten zu Fachvorträgen eingeladen und Beratungsstellen oder Initiativen vor Ort besucht.

2016

wurde zum Beispiel auf politischen Beschluss eine Anhörung zur „Ist-Situation und zur Zukunft der Hebammen in der Region Hannover“ durchgeführt. Hier waren Expertinnen und Experten aus dem Land Niedersachsen und aus der Region Hannover eingeladen, um aus ihrer Sicht die Situation der Hebammen und damit auch die Situation der Geburtshilfe insgesamt darzustellen. Aus der Sondersitzung ergaben sich Forderungen für die Region Hannover, für die sich zuvor auch die Gleichstellungsbeauftragte nachhaltig ausgesprochen hatte. Insbesondere die Umsetzung des Runden Tisches Geburtshilfe erforderte ihren engagierten Einsatz. ► **Kapitel: Rund um die Geburt**

2017

hat der AfG den Grundsatzbeschluss der Regionsversammlung zur „Neuausrichtung der Förderstruktur von Frauenberatungsstellen in der Region Hannover“ ausführlich vorberaten und damit den Grundstein für eine Neuausrichtung gelegt. Durch diese Neuausrichtung wird das umfangreiche und differenzierte Beratungsangebot in der Region Hannover gesichert und auf eine angemessene finanzielle Grundlage gestellt.

2018

war die Situation von wohnungslosen Frauen ein Arbeitsschwerpunkt des AfG. Besondere Beachtung erfuhr die Situation der Frauen, die nach dem Aufenthalt im Frauenhaus ein eigenständiges Leben beginnen wollen und hierfür bezahlbaren Wohnraum benötigen.

5.2 MITWIRKUNG AN MAßNAHMEN DER REGION HANNOVER

Mitwirkung an Entscheidungen

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre mitwirkenden Aufgaben wahr, indem sie an Sitzungen der Regionsversammlung und an Ausschüssen teilnimmt und sich auch mit relevanten Akteurinnen, Akteuren und Gremien innerhalb der Regionsverwaltung austauscht. Darüber hinaus beteiligt sie sich an verwaltungsinternen Projekt- oder Arbeitsgruppen und bringt dort ihre Anregungen ein oder verfasst Stellungnahmen. Zu einzelnen Themen nutzt sie die gängigen Instrumente der internen Kommunikation, wirkt an Formaten der Region Hannover mit oder initiiert eigene Veranstaltungen.

Damit die Gleichstellungsbeauftragte mitwirken kann, muss sie rechtzeitig beteiligt werden. Rechtzeitige Beteiligung bedeutet, dass sie in einem Stadium beteiligt wird, in dem sie auf das Ergebnis noch Einfluss nehmen kann. So wird die Gleichstellungsbeauftragte zum Beispiel in die bestehenden Führungsrunden der Verwaltungsleitung selbstverständlich eingebunden. Auch an Projekt- und Arbeitsgruppen, Steuerungs- oder Lenkungsgruppen wird die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig beteiligt. Zum Teil gelingt es dann, gleichstellungsrelevante Schwerpunkte zu vermitteln, die im weiteren Projektverlauf berücksichtigt werden können. Allerdings ist eine persönliche Mitwirkung bei der Größe der Region, der Aufgabenvielfalt und der daraus resultierenden Vielzahl an Vorhaben, Projekten und Formaten nicht einlösbar. Sie ist aber auch nicht überall reflexhaft erforderlich. Grundsätzlich muss die Gleichstellungsbeauftragte nicht überall persönlich dabei sein, sondern es geht vielmehr darum, dass sie Planungen gleichstellungsorientiert mitgestalten kann. Die Mitwirkungspflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind kein Selbstzweck – es geht immer darum, Gleichstellung voran zu bringen.

Mitwirkungspflicht

Im Jahr 2015 hat das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht klargestellt, dass Gleichstellungsbeauftragte zur Mitwirkung verpflichtet sind. 2016 hat das Land Niedersachsen im Rahmen der Novellierung der Kommunalverfassung verdeutlicht, dass diese Regelung über die uneingeschränkte Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass sie ihre Aufgaben erfüllen können. Daraufhin hat die Gleichstellungsbeauftragte die bestehende generelle Beteiligungspraxis der Region Hannover schriftlich dokumentiert und überprüft. 2017 hat sie den Regionspräsidenten in einem Arbeitspapier auf bestehende Optimierungspotentiale hingewiesen:

So hat sie zum Beispiel empfohlen, die bestehenden Beteiligungsstandards bei personellen Maßnahmen weiter zu entwickeln und diese aus Transparenzgründen schriftlich zu dokumentieren und zu veröffentlichen. Gemeinsam mit dem Service Personal und Organisation wurden die Standards konstruktiv weiterentwickelt. Die Empfehlung der Gleichstellungsbeauftragten, dieses Standards und Verfahrensweise zu veröffentlichen, wurde nicht aufgegriffen. Die Gleichstellungsbeauftragte möchte dieses Vorhaben in entsprechend aufbereiteter Weise dennoch gerne weiterverfolgen, weil sie die Standards der Region Hannover für vorbildlich und eine Veröffentlichung im Sinne der Transparenz und Qualitätsdiskussion für angezeigt hält.

Insbesondere aber bei der Beteiligung an Maßnahmen, Vorgaben und Programmen der Fachdezernate sieht die Gleichstellungsbeauftragte noch Optimierungspotential. Owohl die Beteiligungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten in der allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung (ADGA) über eine „Generalklausel“ festgelegt ist, hapert es an der systematischen praktischen Umsetzung: Bislang kommen die Fachdezernate nur vereinzelt frühzeitig auf die Gleichstellungsbeauftragte zu. In den überwiegenden Fällen kann sie deshalb an Planungen und fachlichen Vorhaben nur sporadisch oder gar nicht mitwirken. Wenn Planungen dann in konkrete Drucksachen münden, ist es aber in der Regel zu spät. Im ungünstigsten Fall führt dies zu abweichenden Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten, soweit ihre zeitlichen Kapazitäten ihr dies erlauben. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten besteht hier ein Kommunikationsdefizit, dem durch konkrete Maß-

nahmen abgeholfen werden kann. Hier hat sie empfohlen, gemeinsam mit der Verwaltung praktikable Verfahrenswege zur Umsetzung der Generalklausel zu entwickeln und zu dokumentieren, um den Führungskräften mehr Handlungssicherheit zu geben. Diese Empfehlung wurde bislang nicht aufgegriffen.

Gender Mainstreaming

Ein positiver Gegentrend ist hier die Gender Mainstreaming-Strategie der Region Hannover, die von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet und unterstützt wird. Die Führungskräfte werden in ihrer Gender-Kompetenz durch regelmäßige Schulungen unterstützt, damit sie Geschlechtergerechtigkeit von Anfang an in ihren jeweiligen Fachaufgaben berücksichtigen. Erfreulicherweise entwickelt sich – langsam aber stetig – eine zunehmende Kooperation der Fachdezernate mit der Genderkoordinatorin. Durch ihre Informations- und Beratungsgespräche entstehen tragfähige Kontakte auf der Arbeitsebene, die dazu führen, dass die gleichstellungsspezifischen Aspekte der fachlichen Aufgaben mehr 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, hat bundesweit Maßstäbe gesetzt und ist weiterhin ein entscheidender Erfolgsfaktor für gute Gleichstellungsarbeit.

Gender Award

Eine ganz besondere Aufgabe der Genderkoordinatorin war die konzeptionelle Vorbereitung der Bewerbungsunterlagen für den Gender Award. 2018 hat die

Region Hannover für ihre vorbildliche Gleichstellungsarbeit den Gender Award erhalten und wurde von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen als „Kommune mit Zukunft“ ausgezeichnet.

Geschlechtergerechte Sprache

Das „Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache“, dass auch die Region Hannover umsetzen muss, gibt es seit 1989. Seitdem hat Sprache sich entscheidend gewandelt. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Region Hannover gelten einheitliche Nutzungsregeln für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache. Es gilt die Vorgabe die Paarform zu verwenden und weibliche Personenbezeichnungen voran zu stellen. Alternativ sind geschlechtsneutrale Formulierungen möglich. ►Kapitel: Kommunikation.

Bisher ist nach wie vor ungeklärt, wie im Haus sichergestellt wird, dass diese Regelungen auch konsequent angewendet werden – bei der ungeheuren Fülle an Veröffentlichungen eine wichtige Aufgabe. Die Gleichstellungsbeauftragte hat in den Jahren 2017 und 2018 Schulungen zur „geschlechtergerechten Sprache in Wort und Bild“ für Beschäftigte initiiert und wird gelegentlich aktiv, wenn die bestehenden Regelungen offensichtlich missachtet werden. Gleichzeitig hat sie sich im Jahr 2018 in einer öffentlichen Stellungnahme für eine Weiterentwicklung der bestehenden Regeln um die Verwendung des Gender Sterns in der Schriftsprache ausgesprochen, um in der Verwaltungssprache auch Menschen zu berücksichtigen, die sich nicht eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen. Diese Empfehlung wurde von der Verwaltungsspitze abgelehnt. Deshalb hält sich dieser Gleichstellungsbericht an die hausinternen Regelungen für eine geschlechtergerechte Sprache, auch wenn sie der Gleichstellungsbeauftragten nicht weit genug gehen.

Sie beobachtet die aktuellen Entwicklungen aber mit großem Interesse: In diesem Jahr hat die Landeshauptstadt Hannover die Verwendung des Gender Sterns geregelt. Kürzlich hat die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover einstimmig beschlossen, dass sie diese Regelungen unterstützen. Und es wenden sich immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Haus an das Team Gleichstellung, die eine Verwendung des Gender Sterns für ihre Facharbeit ebenfalls begrüßen würden.

Mitwirkung an personellen Maßnahmen

Im Gleichstellungsplan der Region Hannover ist detailliert festgelegt, mit welchen Maßnahmen die Region Hannover eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreichen will. Dieser Plan wird vom Service Personal und Organisation mit frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und wurde 2018 im Ausschuss für Gleichstellung, Frauenförderung und Integration vorgestellt.

Mit dem Service Personal und Organisation bestehen enge und gute Arbeitskontakte. Das intensivste gemeinsame Arbeitsfeld sind die Personalauswahlverfahren. Grundsätzlich erhält die Gleichstellungsbeauftragte alle Ausschreibungen vor ihrer Veröffentlichung, um gegebenenfalls Einfluss auf die Inhalte nehmen zu können. Im Jahr 2017 haben der Gleichstellungsbeauftragten 230 Ausschreibungen zur gleichstellungsorientierten Prüfung vorgelegen. In den meisten Fällen gab es keine Änderungshinweise zur Ausschreibung, u.a. auch deshalb, weil die Region Hannover Stellen mit Unterrepräsentanz in der Regel extern ausschreibt. Ausnahmen werden mit der Gleichstellungsbeauftragten im Vorfeld abgestimmt. Im Rahmen ihrer Rückmeldungen zu den jeweiligen Ausschreibungen weist die Gleichstellungsbeauftragte darauf hin, ob sie weiter am Verfahren zu beteiligen ist. Dies waren allein im Jahr 2017 annähernd 60 Verfahren. Hier hat sie die Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber geprüft und an den Vorstellungsgesprächen bis zur endgültigen Entscheidung durch das Auswahlremium teilgenommen. Diese umfassende Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragte der Verfahren findet immer dann statt, wenn es sich um Führungsstellen und/oder höherbezahlte Stellen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen handelt.

Auf einen von der Gleichstellungsbeauftragten initiierten regelmäßigen Austausch mit allen an Auswahlverfahren beteiligten Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter wurde seitens des Service Personal und Organisation verzichtet, aufgrund der stark gestiegenen Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der vorhandenen Fluktuationen und der geringen Personalressourcen. Stattdessen finden Routinegespräche quartalsweise mit der Teamleitung Personalgewinnung und Ausbildung, ihrer Stellvertretung und bei Bedarf mit der Serviceleitung statt, um den Informationsfluss sicherzustellen.



Monster Ztudio - stock.adobe.com

Audit berufundfamilie®

Sehr gut verankert sind inzwischen die Maßnahmen des Audits berufundfamilie®. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Projektgruppe und bringt hierüber Anregungen zu Personalregelungen ein, die die Familienfreundlichkeit der Region Hannover als Arbeitgeberin erhöhen.

Krippe

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

Weitere Felder personeller Gleichstellungsaktivitäten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied in der Betrieblichen Kommission gem. § 18 VII TVÖD (Lob). Sie ist auch in der Steuerungsgruppe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ vertreten.

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

Für die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an weiteren personellen Maßnahmen, bspw. die Mitwirkung an Personalentwicklungsmaßnahmen, wurden bisher noch keine Standards entwickelt. In der Regel wird die Gleichstellungsbeauftragte über gleichstellungsrelevante Verfahren informiert und um eine Stellungnahme gebeten.



Region Hannover, Team Gleichstellung 2015

Information und Beratung

Die Gleichstellungsbeauftragte nutzt das interne Begrüßungsformat „die Region Hannover stellt sich vor“, um neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sich und ihre Arbeit vorzustellen. Dies findet in der Regel quartalsweise statt. Im Intranet informiert sie über aktuelle Veranstaltungen oder Veröffentlichungen oder sie wendet sich bei speziellen Themen per E-Mail direkt an alle Beschäftigten. Zu bestimmten Gelegenheiten oder Themen finden auch Veranstaltungen statt (siehe Internationaler Frauentag).

Die Gleichstellungsbeauftragte versteht sich als Ansprechpartnerin für Beschäftigte zu gleichstellungspezifischen Fragen. Im Wesentlichen werden in den Beratungen Informationen zu Vereinbarkeit angefragt, gelegentlich aber auch zu Diskriminierungen. In den meisten Fällen bleibt es bei einer einmaligen Beratung, in der erste Lösungsschritte besprochen werden. Grundsätzlich finden diese Beratungen immer anonym statt und weitere Handlungsschritte werden nur unternommen, wenn dies von der Person, die beraten wurde, gewünscht wird.

5.3 THEMATISCHE SCHWERPUNKTE

Neben den gesetzlichen Mitwirkungspflichten setzt die Gleichstellungsbeauftragte auch Impulse, die darauf ausgerichtet sind, emanzipatorische Veränderungsprozesse in der Region Hannover auszulösen

oder zu befördern. Fokusthemen sind die Arbeit gegen häusliche Gewalt, für gute Gesundheit für Frauen und Mädchen und die eigenständige Existenzsicherung für Frauen.

Wichtigste Grundlage dafür bildet die Arbeit in Netzwerken, in denen Fachfrauen aus den unterschiedlichsten gleichstellungsrelevanten Disziplinen zusammenarbeiten. Gemeinsam findet eine breite Öffentlichkeitsarbeit statt, um über Themen zu informieren und für politische Veränderungen zu sensibilisieren. Dazu gehören Veranstaltungen, die Herausgabe von Informationsmaterialien oder die Abgabe von gleichstellungspolitischen Stellungnahmen.

2016 wurde der Internetauftritt des Teams Gleichstellung aktualisiert. Seitdem sind alle wesentlichen Inhalte auch auf hannover.de abrufbar. Daneben gibt die Gleichstellungsbeauftragte Pressemitteilungen zu wichtigen Themen heraus, die parallel auch in den sozialen Medien veröffentlicht werden. Sie hält Vorträge über ihre Arbeit, wird zu Podiumsdiskussionen eingeladen und spricht Grußworte bei Jubiläen, Veranstaltungen und zu besonderen Anlässen.

Kooperation mit den Städten und Gemeinden der Region Hannover

Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover

In der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten (AG GB) haben sich die Gleichstellungsbeauftragten der Umlandkommunen, der Landeshauptstadt, des Klinikums, des Abfallverbandes aha, des JobCenters und der Sparkasse sowie die Beauftragte für Chancengleichheit des JobCenters zusammen geschlossen. Organisiert und moderiert werden die Treffen von der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover. In den monatlichen Sitzungen werden aktuelle sowie grundsätzliche Themen besprochen, zum Beispiel übertragbare Standards zur Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten, gemeinsame Aktionen und Veranstaltungen und es wird gemeinsames Infomaterial entwickelt.

In den Zeitraum des Berichtes fiel die Gesetzesänderung des NKomVG, welches Kommunen ab 20.000 Einwohnerinnen und Einwohner dazu verpflichtet, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens einer halben Stelle zu beschäftigen. Da es in der Region Hannover bereits überwiegend haupt-



Maren Kolf

amtlich beschäftigte Gleichstellungsbeauftragte gab, auch in Kommunen mit weniger als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohner, war lediglich in zwei Kommunen eine entsprechende Anpassung im Umfang der Beschäftigung bzw. eine Neueinstellung notwendig.

Da es im Rahmen der gesetzlichen Veränderung öffentliche Diskussionen zur Stellung und zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen gab, hat die AG GB im Jahr 2017 ein Positionspapier dazu erarbeitet und veröffentlicht.

Die Kontinuität des Gremiums hat sich im Berichtszeitraum deutlich verändert. Während in der Vergangenheit die Stellen der Gleichstellungsbeauftragten überwiegend über Jahre und Jahrzehnte von den gleichen Personen besetzt waren, sind inzwischen Wechsel die Regel. So sind vier langjährige Kolleginnen in den Ruhestand gegangen. Sie haben mit ihrem Engagement viel vor Ort erreicht und hinterlassen eine enorme Wissenslücke. Doch auch jüngere Kolleginnen wechseln frühzeitig auf andere Stellen. Dadurch war die Arbeitsgemeinschaft in den letzten Jahren einer großen Fluktuation ausgesetzt. Im Berichtszeitraum gab es in dem aus 28 Personen bestehenden Gremium insgesamt 14 Wechsel. Das liegt überwiegend daran, dass der Stundenumfang und die Eingruppierung der Stellen häufig nicht im Verhältnis zu den Kompetenzerwartungen und Aufgabeninhalten stehen. Gleichstellungsbeauftragte sollen sich für ein existenzsicherndes Einkommen von Frauen einsetzen, haben aber häufig selbst

keine existenzsichernde Stelle. Sie bewerben sich deshalb aus den Kommunen auf Vollzeit- und höherdotierte Stellen. Es ist zu erwarten, dass sich diese Fluktuation fortsetzt. Als Maßnahme wurden deshalb gemeinsame Standards zum Wissenstransfer verbreitet, um die gute und produktive Arbeit der AG weiterführen zu können.

Antifeminismus

Gleichstellungsbeauftragte sind in den letzten Jahren zunehmend antifeministischen Angriffen und gezielten Einschüchterungsversuchen von Rechtsextremen ausgesetzt. Ihre Arbeit wird öffentlich diskreditiert und als überflüssig dargestellt. Landesweit haben rechtspopulistische Parteien in Kommunen gefordert, Gleichstellung und Gleichstellungsbeauftragte ganz abzuschaffen. Sie benutzen dafür bewusst Falschinformationen, um zu behaupten, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sei längst vollzogen oder Männer würden durch Gleichstellungsbeauftragte diskriminiert. Die Gleichstellungsbeauftragten müssen sich zunehmend gemeinsam über Strategien zum Umgang mit Antifeminismus in der kommunalen Arbeit austauschen. Auch die zunehmenden Angriffe werden hier immer wieder thematisiert. Ergänzend dazu, hat das Team Gleichstellung gemeinsam mit dem Landesfrauenrat und dem Europäischen Informationszentrum (EIZ) im September 2017 zu einer öffentlichen Veranstaltung mit dem Titel „Rechtspopulismus + Antifeminismus – Was droht unserer Gleichstellungspolitik?“ eingeladen. (siehe „Weitere Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen“)

Darüber hinaus hat die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (lag) in Niedersachsen zur Durchführung des landesweiten niedersächsischen Mentoringprogramms für mehr Frauen in der Kommunalpolitik eine Empfehlung ausgesprochen, der das Land in der Umsetzung gefolgt ist:

Beschluss Oktober 2018

Zustimmung zu den Zielen des Mentoringprogramms als wesentliche Voraussetzung für die Teilnahme

Wer sich als Mentee oder Mentor*in um eine Teilnahme am geplanten Mentoring-Programm für mehr Frauen in die Kommunalpolitik des Landes Niedersachsen bewirbt, muss die Ziele des Programms kennen und diese ausdrücklich teilen.

Dies ist für die lag und den in ihr organisierten Gleichstellungsbeauftragten als wesentliche Kooperationspartnerinnen des Landes in den Kommunen eine zwingende Voraussetzung und unverzichtbare Mindestanforderung für das Gelingen des Programms.

Begründung:

Schon länger beobachten wir mit Sorge ein Erstarren frauen- und gleichstellungsfeindlicher Positionen, die zuweilen auch in politischen Parteien Platz finden.

Die lag hat erhebliche Bedenken gegen die Teilnahme von Personen am Programm, wenn diese offen gegen die Gleichstellung der Geschlechter polemieren und agitieren. Dabei geht es nicht darum, bestimmte politische Richtungen grundsätzlich von Vornherein auszuschließen – so sie demokratisch legitimiert sind.

Es geht der lag um den „Verfassungsauftrag Gleichstellung“. Gleichstellungsbeauftragte handeln gegen ihren ausdrücklichen gesetzlichen Auftrag, wenn sie vor Ort Teilnehmende „betreuen“ und in dem Programm fördern, wenn diese dem Verfassungsauftrag „Verwirklichung der Gleichberechtigung“ entgegenwirken.

Antifeministische Ressentiments werden derzeit vor allem von Rassismus und Islamfeindlichkeit und im Kontext der Bewahrung vermeintlich traditioneller, konservativer oder christlicher Werte geschürt. So werden bspw. Feministische kinderlose Frauen als „verbitterte Karrierefrauen“ verachtet und für den Geburtenrückgang verantwortlich gemacht. Der „Gender-Wahn“ und die rassistische Figur des „übergriffigen Fremden“ werden konstruiert. Gewalt an Frauen wird als alleiniges Problem eingewanderter junger Männer dargestellt, an dem wiederum die Feministinnen schuld seien, da sie Migration befürworten.

Hinzu kommen Diskussionen um das Thema Gender. Der „Antigenderismus“ des Rechtspopulismus tritt hier als eine Spielart des Antifeminismus zutage. Der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. der Gender Studies spricht er ihre Wissenschaftlichkeit ab. Zudem zieht er massiv gegen die liberale Idee der Geschlechtervielfalt zu Felde, schließlich wendet er sich unter dem Kampfbegriff der „Frühsexualisierung“ gegen eine plurale Sexualerziehung. (Vgl.

Antifeminismus als Demokratiegefährdung?! Hrsg. von der BAG der Gleichstellungsbeauftragten).

Haltungen wie diese polemisieren damit offen gegen die Säulen jeglicher Gleichstellungsarbeit, für die Gleichstellungsbeauftragte per se stehen und eintreten.

Deshalb ist, gerade in Zeiten sich formierender rechtspopulistischer Bewegungen, eine Zustimmung aller Teilnehmenden zu den grundsätzlichen Zielen des Programms (das ja dem gesetzlichen Auftrag verpflichtet ist) ein wesentliches Element, um das Programm durch die Gleichstellungsbeauftragten vor Ort gut zu unterstützen:

- (+) Mehr Frauen in die Kommunalpolitik
- (+) Mehr Gleichstellung in die Kommunalpolitik – insbesondere im Sinne der Gender Mainstreaming-Strategie
- (+) Gleichstellungsfreundliche kommunalpolitische Strukturen

Auf den Bewerbungsbögen sollten die mit der Teilnahme eingegangenen Verpflichtungen gut ersichtlich dargestellt sein. Zu ihrer Einhaltung/Beachtung sollten sich alle Teilnehmenden explizit verpflichten.



FrauenNeujahrsempfang

Der FrauenNeujahrsempfang ist die größte Veranstaltung der AG der Gleichstellungsbeauftragten. Jährlich richtet im Wechsel eine Gleichstellungsbeauftragte aus einer Umlandkommune und aus der Landeshauptstadt Hannover den Empfang in Zusammenarbeit mit dem Team Gleichstellung der Region Hannover aus.

Zu dem Empfang werden frauenpolitisch aktive Frauen aus der Region Hannover eingeladen. In der Regel nehmen 200 bis über 400 Frauen an der jährlichen Veranstaltung teil. 2016 und 2018 fand der Empfang im Haus der Region statt und 2017 in Pattensen.

Arbeit gegen (Häusliche) Gewalt

Gegen Gewalt gegen Frauen zu arbeiten, ist ein zentrales Thema der Gleichstellungsbeauftragten. Jedoch hat sich die Arbeit dazu sehr verändert, seitdem sich vor über 40 Jahren die Frauenhäuser und vor ca. 30 Jahren die ersten Frauenberatungsstellen in Hannover gründeten. Während es damals vor allem darum ging, Frauen einen ersten Schutzraum zu bieten, hat sich die Hilfe für die Frauen zunehmend professionalisiert. Ergänzende Hilfestellungen, wie die Begleitung zu Gerichtsverhandlungen, die Unterstützung zum Aufbau eines selbstverantwortlich geführten Lebens sowie auch Öffentlichkeitsarbeit und politische Arbeit zur Verbesserung der rechtlichen Situation der von Gewalt Betroffenen, gehören inzwischen dazu. Außerdem hat sich die Erreichbarkeit verbessert. Da es mehr Beratungsstellen in den Umlandkommunen gibt, kann in fast allen Städten und Gemeinden der Region Hannover eine wohnortnahe Beratung in Anspruch genommen werden. Für die Frauen, die häufig kein eigenes Auto besitzen und daher wenig mobil sind, ist dies besonders wichtig. Allerdings gibt es immer noch Versorgungslücken in der Erreichbarkeit und im Umfang der Beratungsmöglichkeiten.

Gewalt in der Familie ist nach wie vor ein großes Problem. Betroffene werden mittlerweile durch entsprechende Gesetze unterstützt. Es bedarf aber vieler weiterer Maßnahmen, um die Betroffenen zu erreichen und ihnen wirklich zu helfen. Eine Ausweitung der Frauenberatung kann in einigen Fällen die Unterbringungen in Frauenhäusern verhindern. Auch daher war es ein zukunftsweisender Schritt der Regionsversammlung, die Umsetzung eines flächendeckenden Frauenberatungsstellenkonzeptes zu beschließen, um allen Frauen in der Region Hannover qualitative, wohnortnahe und niedrigschwellige Beratung zu kommen zu lassen. Die Umsetzung wird im Wesentlichen von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert, wurde im Berichtszeitraum begonnen, ist aber noch nicht abgeschlossen.

Forum gegen häusliche Gewalt

Das „Forum gegen häusliche Gewalt“ vernetzt seit

2011 die 12 lokalen Runden Tische gegen häusliche Gewalt in den Kommunen mit den Frauenhäusern und den Beratungs- und Interventionsstellen (BISS) gegen Gewalt. Ziel ist es, die Zusammenarbeit zu verbessern und die Einrichtungen größtmöglich zu unterstützen sowie gemeinsame überregionale Themen gemeinsam aufzugreifen. Das Forum tagt zweimal jährlich und wird von der Gleichstellungsbeauftragten moderiert.

Das Forum hat sich im Berichtszeitraum verstärkt der zum Teil notwendig gewordenen Neustrukturierung der Runden Tische gegen häusliche Gewalt in den Umlandkommunen gewidmet. Durch Personalwechsel in den Leitungsfunktionen und durch die Nichtbesetzung der Gleichstellungsbeauftragtenstellen, die auch Leiterinnen der Runden Tische sind, waren einige Runde Tische nicht mehr aktiv, obwohl Bedarf an Austausch bestand. Inzwischen bestehen wieder alle Runden Tische im Umland und arbeiten an wirk samen Lösungen vor Ort.

Regionaler Arbeitskreis Frauen- und Kinderschutz

Als Ergebnis des von der Gleichstellungsbeauftragten initiierten und geleiteten „Projektes zur Kooperation von Frauenschutz und Kinderschutz in der Region Hannover“ hat sich 2017 der „Regionale Arbeitskreis Frauenschutz/ Kinderschutz“ gegründet. Das „Jugendamt“ der Regionsverwaltung Hannover und die 5 eigenständigen Jugendämter treffen sich 2 Mal jährlich mit den 3 Frauenhäusern, den 2 BISS-Beratungsstellen und mit 2 Vertreterinnen der Frauenberatungsstellen. Ziel ist die Verbesserung des Kinderschutzes bei Häuslicher Gewalt in der Region Hannover. Ein Koordinationsteam bereitet die Sitzungen des Arbeitskreises inhaltlich vor, die Gleichstellungsbeauftragte moderiert die Sitzungen und unterstützt organisatorisch. ►Kapitel: Kinderschutz- und Frauenschutz vor häuslicher Gewalt

Aktionsbündnis „Stoppt sexualisierte Gewalt“

Gelegentlich muss die Gleichstellungsbeauftragte auch auf aktuelle Geschehnisse reagieren. So z.B. als es in der Silvesternacht 2015/2016 in Köln zu massiven sexuellen Übergriffen auf Frauen kam und dadurch auch in der Region Hannover eine große öffentliche Diskussion ausgelöst wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein hannoversches Aktionsbündnis „Stoppt sexualisierte Gewalt“ ins Leben gerufen und gemeinsam mit den Bündnispartnerinnen „ad hoc“ im Februar 2016 eine Großveranstaltung auf



dem Kröpcke durchgeführt. Das Bündnis hat mit einer großen Tanzaktion die weltweite Protestaktion „One Billion Rising“ unterstützt und das Thema sexualisierte Gewalt in der Öffentlichkeit platziert. Das Eröffnungsstatement übernahm die damalige Niedersächsische Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Cornelia Rundt. In den Jahren 2017 und 2018 fand die Veranstaltung unter dem Motto „One Billion Rising“ in Zusammenarbeit mit dem Bündnis ebenfalls statt.

Infopaket „Gewalt gegen Frauen“

2016 hat das Team Gleichstellung ein Infopaket zum Thema Gewalt gegen Frauen für geflüchtete Frauen und Helferinnen und Helfer in der Flüchtlingsbetreuung herausgebracht. Das Infopaket besteht aus einem Plakat, welches den geflüchteten Frauen in Bildsprache vermittelt, dass sexualisierte Gewalt in Deutschland verboten ist und darüber informiert, wo sie Hilfe bekommen. Außerdem enthielt das Paket ein umfangreiches Infoschreiben für Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe, die gegebenenfalls (häuslicher) Gewalt begegnen und nicht wissen, wie sie Betroffenen helfen können. Im ersten Durchlauf sind über 1500 Broschüren und Plakate versendet worden, z.B. an Flüchtlingsunterkünfte, Frauenberatungsstellen, das kommunale Netzwerk Migration, an politische Vertretungen, alle Bürgermeisterinnen und Bürgermeister und Vereine, die sich in der Flüchtlingsbetreuung engagieren, und innerhalb einzelner Fachbereiche der Region Hannover.

Fachtag „Schutz und Hilfe bei häuslicher Gewalt“

2016 fand in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Kinderschutz ein Fachtag mit dem Titel „Schutz und Hilfe bei häuslicher Gewalt – Zugänge und interdiszi-

plinäre Kooperationen zwischen Frauen- und Kinderschutz“ statt. Hier gab es Fachvorträge zum Thema und einen Austausch der tätigen Stellen untereinander. Im Rahmen des Fachtages wurde die „Arbeitshilfe für Fachkräfte aus Frauen- und Kinderschutz“ vorgestellt und veröffentlicht.

Arbeitshilfe für Fachkräfte aus Frauen- und Kinderschutz

Das Handbuch „Arbeitshilfe für Fachkräfte im Frauen- und Kinderschutz“ bietet Fachkräften wichtige Handlungsempfehlungen und Hilfestellungen für den Umgang mit Gewalt in der Familie, wenn Kinder mit betroffen sind. Das sind die meisten der Fälle und immer wieder gab es Schwierigkeiten, die unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen des Frauenschutzes



und des Kinderschutzes wirksam und hilfreich für die Betroffenen zu verbinden. Die inzwischen deutschlandweite Nachfrage nach dem Handbuch zeigt, dass hiermit eine wichtige Lücke für die Beratung von gewaltbetroffenen Familien geschlossen wurde. ►Kapitel: Frauenschutz und Kinderschutz vor häuslicher Gewalt

Marktag Häusliche Gewalt

2017 wurde vom Team Gleichstellung auf Anregung vom Ausschuss für Gleichstellung, Frauenförderung und Integration ein Marktag ausgerichtet, an dem die Frauenberatungsstellen der Region Hannover sich und ihre Arbeit vorgestellt haben. Ergänzt wurde die Veranstaltung durch einen Fachvortrag zur Bedeutung spezialisierter Fachberatungsstellen für Betroffene und lokale Netzwerke sowie durch eine Podiumsdiskussion mit Expertinnen und Experten.



Region Hannover, Team Kommunikation

Flyer der Beratungsstellen

Im Rahmen dieses Markttages wurde auch erstmals ein Flyer mit dem Verzeichnis aller Beratungsstellen für Frauen und Männer bei Gewalt, Krisen und Notlagen in der Region Hannover verteilt. Die anhaltend hohe Nachfrage zeigt deutlich, dass dieser Flyer eine wichtige Lücke im Beratungsangebot schließt. Die Übersicht erleichtert Betroffenen, aber auch Helferinnen, die an Beratungsstellen weiter vermitteln wollen, die Suche nach der nächsten geeigneten Beratungsstelle.

Fachtag zu Genitalverstümmelung

In Kooperation mit SUANA / kargah e.V. und der AG Migrantinnen (HAIP) fand im Jahr 2017 ein Fachtag zu Genitalverstümmelung im Haus der Region statt. Das Thema ist deshalb wichtig, da es auch in der Region Hannover Betroffene gibt und die Beratungs- und Unterstützungsangebote oft nicht bekannt sind. Der Fachtag war ein wichtiger guter Baustein für mehr Unterstützung und Handlungssicherheit.

Online-Kampagne gegen Sexismus in der Werbung

Ausgelöst durch die Metoo-Debatte entstand auch in Hannover eine öffentliche Diskussion über sexistische Werbung. Im April 2018 wurde die europäische Kampagne „Städte gegen Sexismus“ im Ausschuss für Gleichstellung, Frauenförderung und Integration vorgestellt. Daraufhin initiierte die Gleichstellungsbe-

auftrage die Online Kampagne „Uns reicht's! Hannover gegen Sexismus in der Werbung“, die im Oktober 2018 gestartet wurde. Bereits Anfang Dezember war die Zielmarke mit 1000 Unterschriften erreicht. Zu den Erstunterstützenden gehören der Niedersächsische Ministerpräsident Stephan Weil und die Niedersächsische Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Carola Reimann.

Frauenhauskonzept

2018 wirkte die Gleichstellungsbeauftragte an der Entwicklung eines Frauenhauskonzeptes mit, das vom Sozialdezernat konzipiert wurde. Durch die längere Verweildauer von Frauen und durch die inzwischen häufig multikomplexen Problemlagen der Frauen, die in Frauenhäuser flüchten, wurde es notwendig, die bisherigen Angebote an die Bedarfe anzupassen. Dazu wurde gemeinsam mit den Frauenhäusern, der Landeshauptstadt und der Region Hannover ein Konzept erarbeitet. Es beinhaltet unter anderem den Ausbau der Plätze in Frauenhäusern, da laut Istanbul-Konvention die aktuell zur Verfügung stehenden Plätze in der Region Hannover nicht ausreichen. Ergänzend dazu sollen Übergangswohnungen angeboten werden, in denen Frauen wieder einen normalen Alltag nach dem Aufenthalt im Frauenhaus lernen können und außerdem besondere Unterstützung bei der Wohnungssuche erhalten. Ein wesentlicher Baustein wird die neue Notaufnahmestelle „FrauenHaus24“ sein, welche rund um die Uhr an allen Wochentagen erreichbar ist und Frauen und ihren Kindern jederzeit Sicherheit und Hilfe im akuten Notfall bietet. ►Kapitel: Beratung und Schutz für gewaltbetroffene Frauen



Region Hannover, Team Gleichstellung, 2017

Arbeit und Wirtschaft

Das Themenfeld Frauen und Arbeit ist ein weiterer zentraler Arbeitsschwerpunkt der Gleichstellungsbeauftragten. Denn nur existenzsichernde Arbeitsplätze sorgen für gleichberechtigte Lebensmodelle. Immer noch arbeiten Frauen überwiegend in Bereichen, die schlechter bezahlt werden. Um Familienaufgaben gerecht zu werden, arbeiten sie vorübergehend gar nicht oder in Teilzeit und oft in schlechter bezahlten Stellen, als sie aufgrund ihrer Ausbildung ausfüllen könnten.

Hier arbeitet das Team Gleichstellung sehr eng mit der Koordinierungsstelle Frau und Beruf der Region Hannover zusammen. Es findet ein regelmäßiger inhaltlicher Austausch über notwendige Maßnahmen statt und Aktivitäten werden gemeinsam geplant. Die Gleichstellungsbeauftragte eröffnet zum Beispiel regelmäßig die Frauenberufsbörse mit einem Grußwort. ►Kapitel: Arbeit und Wirtschaft

Equal Pay Day

Um auf die Differenz im Gehältergefüge von Männern und Frauen aufmerksam zu machen, gibt es den Equal Pay Day. Dieser Aktionstag weist darauf hin, wie lange Frauen weiterarbeiten müssen, um das gleiche Durchschnittsgehalt zu erwirtschaften welches die Männer zu Silvester des Vorjahres erreicht hatten. Im Jahr 2016 lag der Equal Pay Day auf dem 19. März und in den Jahren 2017 und 2018 auf dem 18. März. Die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover beteiligt sich am Equal Pay Day Bündnis und organisiert hierzu gemeinsam einmal jährlich eine Protestveranstaltung in Hannovers Innenstadt.

2017 gab es ergänzend eine Kooperation mit der Üstra: Einen Monat lang war ein Wagen der Stadtbahn mit dem Equal Pay Day Logo bedruckt und machte damit sehr öffentlichkeitswirksam auf das Thema aufmerksam. Am Equal Pay Day wurde die sonst übliche Straßendemonstration in den Straßenbahnen verlagert, was eine sehr gute Aufmerksamkeit brachte.

2018 wurde ein Kinospot gedreht, der anlässlich des Equal Pay Day erstmals in einer exklusiven Kinoveranstaltung im Kino im Künstlerhaus in Hannover gezeigt wurde und anschließend in vielen Kinos landesweit lief.

Entdeckertag

Das Team Gleichstellung hat sich mit einer Keksverteilaktion am Entdeckertag 2017 beteiligt. Dabei gab es für Männer „angebissene“ Kekse und Frauen bekamen ganze Kekse. Damit wurde auf das Thema ungerechte Bezahlung aufmerksam gemacht. Die Aktion wurde von den Gästen der Veranstaltung durchgängig als sehr positiv wahrgenommen.



Region Hannover, Team Gleichstellung, 2017

Minijob-Broschüre

Grundsätzlich ist die Gleichstellungsbeauftragte für die Abschaffung der Minijobs. Da es sie aber derzeit gibt und überwiegend Frauen in Minijobs arbeiten, wurde eine Broschüre veröffentlicht mit allen wichtigen Infos für Minijobberinnen. Die Broschüre wurde über die Gleichstellungsbeauftragten verteilt und ist derzeit vergriffen. Ein Nachdruck ist geplant.



Gesundheit für Frauen und Mädchen

Runder Tisch für Frauen- und Mädchengesundheit

Seit 2001 leitet die Gleichstellungsbeauftragte den Runden Tisch für Frauen- und Mädchengesundheit. Dieser tagt zweimal jährlich. Das Netzwerk setzt sich für die Verbesserung der gesundheitlichen Versorgung, Informationen und Prävention für Frauen und Mädchen in der Region Hannover ein.

Geburtshilfe

In diesem Berichtszeitraum hatte das Thema Geburtshilfe einen besonderen Schwerpunkt. Aufgrund der bestehenden Unterversorgung der Schwangeren und jungen Mütter durch Hebammen in der Region Hannover, beschäftigte sich der „Runde Tisch für Frauen- und Mädchengesundheit“ intensiv mit den komplexen Zusammenhängen der Hebammenversorgung, -ausbildung und der Möglichkeiten zur freien Wahl des Geburtsortes. Wichtig war es, die Einflussmöglichkeiten der Region Hannover zu klären, da einige der Regelungen und Vorgaben nur auf Landes- und

Bundesebene veränderbar sind. Es wurde ein Maßnahmenkatalog zur Verbesserung erarbeitet und der Politik zur Information vorgelegt.

Zunächst wurde dazu 2016 ein Positionspapier erarbeitet, indem alle wesentlichen Punkte sowie Forderungen zur Verbesserung der Situation aufgeführt wurden. Im August 2016 hat die Gleichstellungsbeauftragte eine von der Politik geforderte Anhörung zur Situation von Schwangeren und Gebärenden und zur Zukunft der Hebammen in der Region Hannover organisiert. Im gleichen Zeitraum kam es bei Diakovere in Hannover zu einer Schließung des Kreissaals, da sich alle Hebammen gleichzeitig krank gemeldet hatten. Der Runde Tisch hat sich in einem offenen Brief zur extrem belastenden Arbeitssituation positioniert und den Hebammen Mut zugesprochen, weiter für ihre Rechte einzutreten. Im Jahr 2017 wurde der „Runde Tisch Geburtshilfe“ in der Region Hannover ins Leben gerufen und im Jahr 2018 ein entsprechender Abschlussbericht vorgelegt. Ein sehr gutes Ergebnis der Aktivitäten ist die Gründung einer Hebammenzentrale für die Region Hannover, die im Jahr 2019 eröffnet wird. Für den 3-jährigen Projektzeitraum bis zunächst 2021 gilt es, die Umsetzung qualitativ zu begleiten.

►Kapitel: Gesundheit rund um die Geburt



Auf Landesebene haben sich mit der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (lag), dem Landesfrauenrat Niedersachsen e.V. (LFRN) und seinen Mitgliedsvereinen

sowie dem Niedersächsischen Hebammenverband seit November 2017 über 60 Organisationen, Vereine und Verbände in Niedersachsen zu dem Thema zusammengeschlossen. Dazu gehören ebenso die Träger der freien Wohlfahrtsverbände, der Sozialverband Niedersachsen e.V. (SoVD) sowie Vertreterinnen aus den Kirchen. Das Aktionsbündnis setzt sich dafür ein, einen Aktionsplan zur Umsetzung des nationalen Gesundheitsziels „Gesundheit rund um die Geburt“ zu erstellen und eine landesweite Koordinierungsstelle einzurichten, welche den Landesaktionsplan erstellt und umsetzt. Die Region Hannover ist der Empfehlung der Gleichstellungsbeauftragten, dem Bündnis beizutreten, nicht gefolgt. Sie unterstützt das Bündnis weiterhin.

Öffentlichkeitsarbeit zum Thema

Ergänzend dazu hat die Gleichstellungsbeauftragte Broschüren veröffentlicht sowie externe Veranstaltungen unterstützt und die Neuauflage des Buches „Gebären und geboren werden“ gefördert. Dies ist ein umfangreiches Buch mit vielen wichtigen Informationen für Schwangere und junge Mütter zum Thema Schwangerschaft und Geburt in Hannover. Auch die vergriffene Broschüre des Hebammenverbandes zum Thema Kaiserschnitt wurde mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten nachgedruckt und verteilt.



Weitere Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen

Internationaler Frauentag

2016 zeigte die Gleichstellungsbeauftragte anlässlich des Internationalen Frauentages die Ausstellung „Wer braucht Feminismus?“ im Haus der Region. Zusätzlich wurde eine Plakat- und Postkartenaktion mit dem Titel umgesetzt. 2017 wurden die allgemeinen Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag im Haus beworben. Im Jahr 2018 wurde im Haus der Region mit Schokoladenweihnachtsmännern die Aktion „Internationaler Frauentag als Feiertag für alle“ durchgeführt.

Kooperationen

Einmal jährlich gibt es eine gemeinsame Veranstaltung mit dem Europäischen Informationszentrum und dem Landesfrauenrat Niedersachsen. Ziel ist es, über frauen- und gleichstellungspolitische Themen mit europäischem Bezug zu informieren und mit relevanten Akteurinnen und Akteuren über notwendige Veränderungen ins Gespräch zu kommen. 2016 ging es um die Gleichstellungspolitik in Europa, 2017 war das Thema der Veranstaltung „Rechtspopulismus – Antifeminismus“ und 2018 „Frauen im gesellschaftlichen Widerstand“.

2017 wurde erstmals ein neues Format initiiert und in Form des Feministischen Barcamps die Zielgruppe der jüngeren Feministinnen angesprochen. Die Veranstaltung war sehr gut besucht. In unterschiedlichen Workshops wurde intensiv zu vielen Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit diskutiert. Aufgrund der hohen Nachfrage wurde in 2018 wieder ein barcamp durchgeführt.

Eine regelmäßig unterstützte Veranstaltung ist der Frauensporttag, der neben den sportlichen Aktivitäten die aktive Teilnahme von Frauen am Vereinsleben fördern soll. Dieser war im Jahr 2018 mit bis zu 400 Gästen eine gut besuchte Veranstaltung.

Die weiteren Kooperationen sind vielfältig. Es gab Brötchentütenaktionen gegen häusliche Gewalt, ein Musikvideo zu Gleichberechtigung, welches beim Entdeckertag veröffentlicht wurde und eine Filmveranstaltung zum Thema Geburt und Theaterprojekte.



5.4 FAZIT

Gleichstellungsthemen bleiben hochaktuell, gerade in populistischen Zeiten wie diesen, in denen Fakten zu „fake news“ umgedeutet werden. Der Widerstand gegen eine gleichberechtigte Gesellschaft wächst und wird mit oft absurdem Argumenten unterlegt – von einer zahlenmäßig relativ kleinen Gruppe von Menschen, die aber zunehmend die öffentlichen Medien dominieren. Gute Öffentlichkeitsarbeit auch für Gleichstellungsthemen wird deshalb immer notwendiger.

Umso wichtiger ist es, auch als Gleichstellungsbeauftragten öffentlichkeitswirksam Themen zu besetzen. Dazu braucht es starke Bündnisse und Netzwerke, besonders in die Fläche hinein. Die Region Hannover wurde mit dem Gender Award unter anderem auch dafür ausgezeichnet, dass sie mit den vorhandenen gleichstellungspolitischen Netzwerken tragfähige Strukturen geschaffen hat. Diese wichtige Aufgabe stößt zunehmend an Grenzen.

Einerseits ist die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gekennzeichnet durch zunehmende Aufgaben und wachsende Ansprüchen und Erwartungen, insbesondere im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. Andererseits hat die Gleichstellungsbeauftragte als Stabsstelle vor allem die Aufgabe, die Maßnahmen der

Region Hannover insgesamt gleichstellungsorientiert zu begleiten. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass dieser gesetzliche Mitwirkungsauftrag verstärkte Aufmerksamkeit und Ressourcen erfordert.

Hier eine gute Balance zwischen eigenen öffentlichkeitswirksamen Impulsen und begleitenden Maßnahmen als unterstützende Stabsstelle zu halten, ist eine wachsende Herausforderung für die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team.

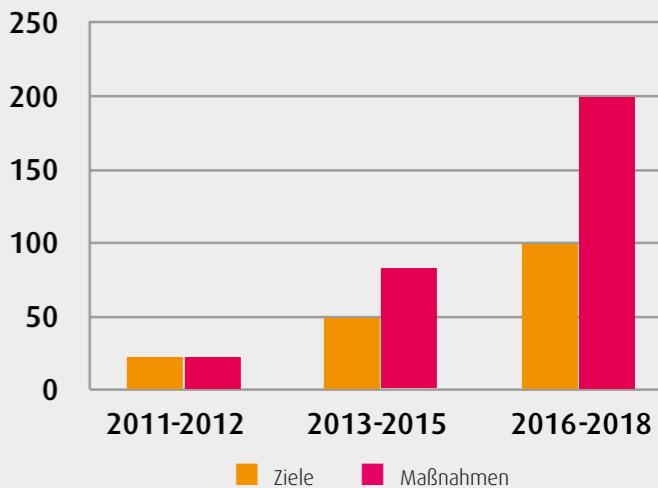
Die Themen und Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten sind kein Selbstzweck, sondern sollen dazu beitragen, Veränderungsprozesse in der Region Hannover insgesamt in Gang zu setzen und Benachteiligungen und Diskriminierungen abzubauen. Wo dies gelingt, entsteht ein Mehrwert für die Menschen in der Region Hannover. Denn die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern betrifft alle Menschen. Unser gemeinsames Ziel ist es, die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen dafür zu schaffen und bestehende Barrieren abzubauen.

Kapitel SECHS **ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBlick**

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

Insgesamt haben die 60 gleichstellungsrelevanten Teams der Regionsverwaltung 101 gleichstellungsorientierte Ziele definiert und 201 Maßnahmen ergriffen. Das sind doppelt so viele, wie im letzten Gleichstellungsbericht.

Anzahl gleichstellungsorientierter Ziele und Maßnahmen in der Region Hannover



Das bestätigt, die Gender Schulungen der Führungskräfte, die etablierten Gespräche mit der Genderkoordinatorin und die jährlichen Abfragen in den Teams zeigen Wirkung. Die Instrumente haben zu einer Steigerung der Genderkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung beigetragen und füllen das Leitprinzip der Region Hannover – die Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen Maßnahmen zu fördern – mit Leben.

Die Unterstützung durch die Fachbereiche, die Rücklaufquote der Abfragen von mittlerweile 98 % und die Tatsache, dass es nur noch wenige Teams gibt, die die Gleichstellungsrelevanz ihrer Arbeit noch nicht geklärt haben, verdeutlichen nicht nur den Stellenwert des Themas Gleichstellung insgesamt, sondern auch den

Stellenwert des Gleichstellungsberichtes. Durch sein standardisiertes Verfahren hat er sich als wichtiges Instrument zur Überprüfung gleichstellungsfördernder Maßnahmen im Haus etabliert.

Die Region Hannover ist vielfältig – genau wie die Aufgaben der Regionsverwaltung und die handelnden Personen. Die Erstellung des Gleichstellungsberichtes mit der Auswertung von über 300 Abfragen aus 3 Jahren war eine Herausforderung für die Genderkoordination. Für viele Teamleitungen sind die jährlichen Abfragen eine große zusätzliche Aufgabe. Im Ergebnis wurden nicht alle Maßnahmen dokumentiert, die für diesen Gleichstellungsbericht relevant waren. Über selbstverständliches gleichstellungsorientiertes Handeln wurde zum Teil nicht berichtet und viele Informationen mussten durch zahlreiche Gespräche und mit großem Zeitaufwand nachgearbeitet werden. Im Schreibprozess hat sich bestätigt: Ein direkter Austausch ist erstens zielführender, da er zu einem höheren Verständnis für Gender Mainstreaming beiträgt, und auch zweitens ergebnisorientierter, weil dadurch in einzelnen Arbeitsfeldern neue Ziele und Maßnahmen gemeinsam formuliert oder konkreter gefasst werden konnten. Insgesamt müssen einige Teams die Ziele, Maßnahmen, Auswirkungen und den Ausblick ihrer Maßnahmen noch stärker in den Abfragen aufeinander abstimmen.

Für die Zukunft muss darüber nachgedacht werden, wie das Verfahren für den Gleichstellungsbericht so verändert werden kann, dass sich die Teams kontinuierlich mit der Gleichstellungsrelevanz ihrer Arbeit auseinandersetzen, ihre Maßnahmen noch besser danach ausrichten und dafür auch häufiger von sich aus das Unterstützungsangebot der Genderkoordinatorin in Anspruch nehmen.

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

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

ZUSAMMENFASSUNG DER IMPULSE

- ▶ Eine Zuständigkeit für die konsequente Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache in der Regionsverwaltung festlegen | S. 10
- ▶ Die bestehenden verwaltungsinternen Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache um den Gender Stern erweitern | S. 10
- ▶ Podien auf Veranstaltungen der Region Hannover konsequent geschlechtergerecht besetzen | S. 11
- ▶ Eine Befragung der Regionsabgeordneten zu familiunterstützenden Maßnahmen | S. 13
- ▶ Eine Kinderbetreuung während der Sitzungen der Regionsversammlung vor Ort anbieten | S. 13
- ▶ Den Frauenanteil in den Aufsichtsräten aller Beteiligungsunternehmen der Region Hannover veröffentlichen und freiwillige Zielvereinbarungen festlegen | S. 15
- ▶ Die Beschäftigtenstruktur und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Beteiligungsunternehmen der Region Hannover veröffentlichen | S. 15
- ▶ Den Frauenanteil aus der Politik in den Aufsichtsräten der Beteiligungsunternehmen der Region Hannover erhöhen | S. 15
- ▶ Erhöhung des Anteils männlicher Erzieher in den Krippen und Kindergärten der Region Hannover | S. 23
- ▶ Zahlenmäßig gleich viele Mädchenaktionscamps wie Jungenaktionscamps im Jugend- und Familienbildungsprogramm anbieten | S. 24
- ▶ Rollenstereotype unter Jugendlichen und in Familien im Rahmen des Programmangebotes der Jugend- und Familienbildung proaktiv thematisieren | S. 24
- ▶ Das Vätergruppenangebot der Familien- und Erziehungsberatungsstellen ausbauen und flächendeckend anbieten | S. 26
- ▶ Kostenlose und niedrigschwellige Abgabe von Kondomen an Männer im Gesundheitsamt und in den Familien- und Erziehungsberatungsstellen | S. 30
- ▶ Stärkung und Erweiterung der Kapazitäten der Koordinierungsstelle Frau und Beruf | S. 41
- ▶ Eltern und Erziehungsberechtigte in Bezug auf geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten sensibilisieren | S. 44
- ▶ Genderkompetenz in der fröhkindlichen Erziehung und bei schulischen Lehrkräften stärken | S. 44
- ▶ Projekte zum geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten von jungen Männern fördern, um ihr Interesse für soziale Berufe zu steigern | S. 44
- ▶ Das FrauenNachtTaxi einheitlich und flächendeckend in der gesamten Region Hannover anbieten | S. 48
- ▶ Straßenschilder mit geschlechtergerechten figurativen Piktogrammen auf den zuständigen Ebenen durchsetzen | S. 49
- ▶ Bei Projekten, die von der Region Hannover gefördert werden, darauf hinwirken, dass sie in ihrer öffentlichen Darstellung eine geschlechtergerechte Sprache verwenden | S. 51
- ▶ 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
- ▶ Daten darüber auswerten, wie viele Neueinstiegerinnen und -einsteiger in Vollzeit und wie viele in Teilzeit bei der RH anfangen, um geschlechtsspezifische Entwicklungen zu bewerten | S. 56
- ▶ Die Kündigungsgründe bei der Region Hannover anonymisiert statistisch erfassen | S. 56
- ▶ Ein Top Sharing Modell mit jeweils 60 % oder 70 % Arbeitszeit für Führungskräfte einführen | S. 56
- ▶ Ruheräume für Schwangere einrichten | S. 60

Anhänge

- TABELLE GLEICHSTELLUNGS-RELEVANTE TEAMS IN DER REGION HANNOVER (S. 81)
- EINFACHE ZUSAMMEN-FASSUNG (S. 99)

GLEICHSTELLUNGSRELEVANTE TEAMS IN DER REGION HANNOVER (2016-2018)

Laut Organisationsplan Stand August 2019

OE	TITEL	ZIELE UND MAßNAHMEN	GS RELEVANZ	SEITE
Dezernat R Regionspräsident				
01.01	Steuerungsunterstützung und Statistik	<p>Ziel: Geschlechtergerechte Sprache • Genderbeauftragte im Team als Multiplikatorin für geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild</p> <p>Ziel: Geschlechterdifferenzierte Datenauswertung • Beratung und Sensibilisierung der statistikanfragenden Stelle für mögliche geschlechtspezifische Unterschiede • Berücksichtigung von möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen in der Aufbereitung von Statistiken</p>	gleichstellungsrelevant	11
01.02	Gremien und Repräsentation	<p>Ziel: Gleichberechtigte Ehrungen für Ehrenamtliche • Familienfeindliche Veranstaltungen für die Ordensaushändigung • Ehrungen für unterschiedliche Betätigungsfelder und Personenkreise</p> <p>Ziel: Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie • Bezugnahme auf Betreuungskosten für Kinder von Abgeordneten • Betreuungsraum für Kinder von Abgeordneten für die Sitzungen der Regionsversammlung</p>	nicht gleichstellungsrelevant	12
		<p>Ziel: Gleiche Repräsentanz bei Veranstaltungen der politischen Bildung • Berücksichtigung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses unter den Teilnehmern und Teilnehmern</p> <p>Ziel: Gleiche Repräsentanz bei Verhandlungen der politischen Bildung • Bei Teilnehmenden und Votragenden wird auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet</p>	gleichstellungsrelevant	17

OE	TITEL	ZIELE UND MAßNAHMEN	GS RELEVANZ	SEITE
01.03	Beteiligungsmanagement	<p>Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten</p> <ul style="list-style-type: none"> Schulungen für Abgeordnete der Regionsversammlung Abbildung des Frauenanteils im Beteiligungsbericht 		13
01.04	Gedenkstätte Ahlem	<p>Ziel: Gendersensible Erinnerungsarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> Gleiche Repräsentanz von Frauen und Männern auf Veranstaltungen Gleicher Sprechanteil von Frauen und Männern in Audio-Texten des Mediaguidesystems 		17
01.05	Stabsstelle Krankenhäuser	-		
01.06	Kommunalaufsicht	-		
Service Personal und Organisation				
11.01	Personalgewinnung und Ausbildung	<p>Ziel: Gleichberechtigte Stellenbesetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> Mitwirkung bei Auszubildendenbörsen, Berufsmessen und der Frauenberufsbörse Informationsveranstaltungen für Berufspraktika Marketing (Die RH als Arbeitgeberin) Anonyme Befragung der Bewerberinnen und Bewerber Angestelltenlehrgang I betriebsbegleitend 		53
11.02	Bezüge	-		
11.03	Planung und Steuerung	-		
11.04	Personalverwaltung	<p>Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <ul style="list-style-type: none"> Pilotprojekt und Verstetigung der Regelung für gelegentliches Arbeiten an anderen Orten und Telearbeit 		56
11.05	Zentrale Aufgaben	<p>Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <ul style="list-style-type: none"> regionseigene AWO-Krippe Sommercamp für Kinder von Beschäftigten Organisation Zukunftstag Konzept Personalentwicklungsgespräche 		56
		■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungstrelevanz offen		
11.06	Arbeits- und Gesundheitsschutz	<p>Ziel: Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung</p> <ul style="list-style-type: none"> Breites Gesundheitsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Berücksichtigung einer gleichberechtigten Teilnahme an Angeboten auf Grundlage einer geschlechtsspezifischen Statistik 		59
11.07	Personalentwicklung	<p>Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <ul style="list-style-type: none"> Audit berufundfamilie® Fluxx-Notfallbetreuung für Angestellte Betreuungskosten für interne und externe Weiterbildungen Fachtagung und Fortbildungen zu lebensphasenbewusster Personalpolitik Themenmachaftage zum Thema Pflege und Vereinbarkeit 		56
11.08	Koordinierungsstelle Integration	<p>Ziel: Gleichstellung in Fachbereichen und Führungspositionen</p> <ul style="list-style-type: none"> Erstellung des Gleichstellungsplans Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z.B. zur „Geschlechtergerechten Sprache in Wort und Bild“ „Vom (Vor-)Urteil zur Strategie – Gender Mainstreaming im Arbeitsalltag“ Orientierungsprogramm für Frauen mit Führungsinteresse Orientierungsprogramm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Qualifizierungsprogramm als Mentoring-Angebot für Nachwuchsführungskräfte Konzept für Top Sharing-Modell 		53
13	Kommunikation	<p>Ziel: Förderung gesellschaftlicher Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte</p> <ul style="list-style-type: none"> Geschlechtergerechte Förderung durch den Integrationsfonds 		18
14	Rechnungsprüfung	-		8
		■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungstrelevanz offen		

OE	TITEL	ZIELE UND MAßNAHMEN	GS RELEVANZ	SEITE	
64	Gleichstellung	<p>Ziel: Mitwirkung an Entscheidungen mit Gleichstellungsrelevanz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Gremiensitzungen und in Projekten • Beteiligung an Drucksachen • Beteiligung an der Erarbeitung von Dienstvereinbarungen und -anweisungen • Gleichstellungsbericht <p>Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit in der Projektgruppe Audit berufundfamilie® • Anregungen zu Unterstützungsangeboten (Krippe, Sommercamp) <p>Ziel: Gleichstellung in Fachbereichen und Führungspositionen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitwirkung an Personalentscheidungen • Anregungen zu Personalbefreiungen • Beratungen • Informationsveranstaltungen <p>Ziel: Geschlechtergerechte Sprache</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur korrekten Anwendung der hausinternen Nutzungsregeln • Stellungnahme zur Erweiterung der bestehenden Regeln um die Verwendung des Gender Stern <p>Ziel: Vernetzung mit gesellschaftlichen und politischen Akteurinnen und Akteuren im Gleichstellungsbereich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Z.B. AG der Gleichstellungbeauftragten in der Region Hannover (AGGB) <p>Ziel: Beratung und Schutz für gewaltbetroffene Frauen, Männer, LSBTTI*.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Beratungsstellen bei Gewalt, Krisen und Notlagen • Neuaustrichtung der Förderstruktur der Frauenberatungsstellen (Frauenberatungsstellenkonzept) • Markttag der Frauenberatungsstellen in der RH • Infopaket „Gewalt gegen Frauen“ • Fachtag „Schutz und Hilfe bei häuslicher Gewalt“ • Regionaler Arbeitskreis Frauenschutz-Kinderschutz • Handbuch „Arbeitshilfe Frauen- und Kinderschutz“ 	65	66	67
66	Gleichstellung	<p>Ziel: Flyer mit einem Verzeichnis aller Beratungsstellen, Infopaket „Gewalt gegen Frauen“</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachtag zu Genitalverstümmelung • Forum gegen häusliche Gewalt • Gründung Aktionsbündnis „Stoppt sexualisierte Gewalt“ • Bündnis und Veranstaltung OneBillionRising <p>Ziel: Existenzsichernde Arbeit für Frauen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen und Aktionen • Veröffentlichungen <p>Ziel: Gesundheit rund um die Geburt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Runder Tisch Frauen- und Mädchengesundheit • Erarbeitung eines Positionspapiers im „Runden Tisch Frauen- und Mädchengesundheit“ zum Thema Geburtshilfe in der RH • Organisation der Anhörung zur Situation von Schwangeren und Gebärenden und zur Zukunft der Hebammen • Mitarbeit im landesweiten Aktionsbündnis zum Thema Geburtshilfe • Förderung des Frauen- und Mädchengesundheitszentrums <p>Ziel: Öffentlichkeitsarbeit, Bündnisse und Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grußworte, Teilnahme an Veranstaltungen • Pressearbeit • Organisation des jährlichen Frauennjahrsempfangs • Equal Pay Day Bündnis • Online-Kampagne zum Thema Sexismus in der Werbung • Veranstaltungen und Aktionen zum Internationalen Frauentag • Kooperationen: u.a. Feministisches Barcamp • Veröffentlichung von verschiedenen Broschüren, zum Beispiel „Minijob-Broschüre“ 	67	68	69
67	Service Recht	<p>Ziel: Geschlechterparitätisches Kulturprogrammangebot</p>	70	71	72
68	30.01 Recht	-	73	74	75
69	30.02 Zentrale Vergabe- angelegenheiten	-	76	77	78
70	41 Kultur	-	79	80	81

OE	TITEL	ZIELE UND MAßNAHMEN	GS RELEVANZ	SEITE
Dezernat I IT und EU-Angelegenheiten				
1.3	EU-Angelegenheiten	Ziel: Informationsvermittlung über gleichstellungsorientierte Förderprogramme • über den Quartalsnewsletter und in Workshops		34
16	Service-IT	Ziel: Geschlechtersensibler Digitalisierungsprozess • Berücksichtigung und Evaluation evtl. geschlechtsspezifischer Anforderungen bei der Einführung neuer Verfahren		
Fachbereich Öffentliche Sicherheit				
32.01	Allgemeine Ordnungsangelegenheiten	Ziel: Schutz vor Gewalt und Menschenhandel in der Prostitution • Sensibilisierung und Vernetzung, um im Zuge der ordnungsrechtlichen Umsetzung des Prostituertenschutzgesetzes Hinweisen zu Menschenhandel und Zwangspornotition nachzugehen		34
32.02	Zuwanderung	Ziel: Gleichberechtigte Beratung für Zugewanderte • geschlechtsspezifische Statistik über Inanspruchnahme der Orientierungsberatung		19
32.08	Fahrerlaubnisangelegenheiten	-		
32.09	KFZ-Zulassungsangelegenheiten	-		
32.10	Verkehrsordnungswidrigkeiten	-		
32.11	Zentrale Fachbereichsangelegenheiten und Bürgerbüro	-		
32.12	Bevölkerungsschutz	Ziel: Mehr Frauen in der Regionsfeuerwehr • Einführung des Amtes einer Frauensprecherin		15
Fachbereich Gesundheit				
53.01	Zentrale Fachbereichsangelegenheiten	-		
		■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungstrelevanz offen		
53.02	Begutachtung	-		
53.06	Allgemeiner Infektionsschutz und Umweltmedizin	-		
		Ziel: Gesundheit rund um die Geburt • Runder Tisch Geburtshilfe, inkl. Abschlussbericht • Konzept für die Einrichtung einer Hebammenzentrale		35
		Ziel: Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung • Niedrigschwellige, geschlechtsspezifische Gesundheitsangebote in Gesundheitstreffs • Förderung von Beratungsstellen für Sexualberatung, Familienplanung und Schwangerschaftskonfliktberatung		36
53.06	Prävention und Gesundheitsförderung	Ziel: Geschlechtsspezifische Beratung und Prävention zu HIV und anderen sexuell übertragbaren Infektionen • Geschlechtsspezifische HIV-Sprechstunde • Geschlechtsspezifische Sprechstunde für sexuell übertragbare Infektionen (STI) • Untersuchungs- und Beratungsangebot „Gaysund?“ • Geschlechtsspezifische Streetwork für Sexarbeiterinnen und Sexarbeiter • Safer-Work-Schulungen für Sexarbeiterinnen und Sexarbeiter • Präventionsvorträge in Schulen und anderen Einrichtungen		37
53.09	Infektionsschutz TBC	-		
Fachdienst Verbraucherschutz und Veterinärwesen				
53.31	Verbraucherschutz	-		
53.33	Fleischhygiene Gleidingen	-		
53.34	Veterinärwesen	-		

■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungstrelevanz offen

OE	TITEL	ZIELE UND MAßNAHMEN	GS RELEVANZ	SEITE
Dezernat II Soziale Infrastruktur				
II.2	Stabstelle Inklusion	-		
II.3	Stabsstelle Sozialplanung	<p>Ziel: Abbau geschlechtsbedingter Teilhabe- und Zugangsbeschränkungen zu Angeboten und Hilfen (koordinierend)</p> <ul style="list-style-type: none"> • jährliche Kinderprognose für bessere Kita-Bedarfsplanung in den Kommunen • eine über Bedarfsindikatoren, geschlechtsspezifisch gesteuerte Ressourcenplanung und -Verteilung der Beratungskräfte in der Familien- und Erziehungsberatung 	21 24	
II.4	Beauftragte für Menschen mit Behinderungen	<p>Ziel: Selbstbehauptung und individuelle Stärkung von Frauen mit Behinderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wen-Do-Seminar für Frauen mit Behinderungen • Unterstützung von Projekten des Frauennotrufs zum Thema sexuelle Gewalt gegenüber Frauen mit Behinderungen und Beteiligung an einer Fachtagung zum Thema 	34	
Fachbereich Soziales				
50.01	Zentrale Aufgaben der Eingliederungshilfe	<p>Ziel: Geschlechtergerechtes Angebot in der Eingliederungshilfe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer personenorientierten Bedarfsfeststellung, im Hinblick auf die doppelte Diskriminierung von Frauen mit Behinderungen 	31	
50.02	Fachaufsicht SGB XII und übergreifende Fachaufsichtsangelegenheiten	<p>Ziel: Beratung und Schutz für gewaltbetroffene Frauen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzept zur Weiterentwicklung von Beratung, Schutz und Hilfen für gewaltbetroffene Frauen in der Region Hannover • Förderung von Beratungsstellen für Frauen in Wohnungsnot • Förderung von Unterkünften für Frauen in Wohnungsnot 	32	
50.03	Leistungen Eingliederungshilfe Süd	<p>Ziel: Selbstbestimmte Verhütung und Familienplanung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kostenübernahme von ärztlich verordneten Verhütungsmitteln für Geringverdienerinnen 	29	
		■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungsrelevanz offen		
50.04	Leistungen Eingliederungshilfe Nord/Soziales Entschädigungsrecht	-		
50.06	Hilfen zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten	<p>Ziel: Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzept zur Weiterentwicklung der Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen 	30	
50.07	Betreuungsangelegenheiten	<p>Ziel: Hilfen für Frauen in Wohnungsnotfällen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wohnbauinitative, Wohnraumförderprogramm 	30	
50.08	Zentrale Fachbereiche angelegenheiten und Wohnraumförderung	<p>Ziel: Gesundheitsförderung für Frauen und Mädchen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung des FrauenTherapie- und Beratungszentrum Amanda e.V. 	35	
50.09	Sozialmedizin und Teilhabeplanung	<p>Ziel: Schutz vor sexueller Ausbeutung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektförderung Streetwork (aufsuchende Arbeit im Prostitutionsmilieu) vom Verein Phoenix e.V. • Projektförderung La Strada (niedrigschwellige Anlauf- und Beratungsstelle für dtogenabhängige Mädchen und Frauen, die der Beschaffungsprostitution nachgehen und von Gewalt bedroht sind) vom Verein Phoenix e.V. • Projektförderung Café Nachtschicht (Rückzugsmöglichkeit für Frauen des Straßenstrichs) vom Verein Phoenix e.V. 	34	
50.11	Bildungs- und Teilhabeleistungen	<p>Ziel: Geschlechtergerechte Zuwendungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Analyseverfahrens zur Feststellung des Bedarfs und der Inanspruchnahme geschlechtsspezifischer Angebote 	15	
50.13	Steuerung der Grundsicherung für Arbeitssuchende	<p>Ziel: Geschlechtergerechte Maßnahmen zum Spracherwerb</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sprachkurse für Frauen mit Kinderbetreuung • Sprachkurse für Frauen mit Säuglingen 	21	
		■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungsrelevanz offen		

OE	TITEL	ZIELE UND MAßNAHMEN		SEITE
		GS RELEVANZ		
50.14	Hilfe zur Pflege-Beratung und Planung	-		
50.15	Leistungen der Hilfe zur Pflege	-		
Fachbereich Jugend				
		Ziel: Hilfs- und Unterstützungsangebote für Familien und Alleinerziehende in schwierigen sozialen Situationen • Koordinierung der Unterstützungsangebote über die Koordinierungsstelle für Alleinerziehende, die Servicestelle Familienförderung und über das Netzwerk „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“ • Veranstaltungen für Alleinerziehende: „Gesundheit von Singleeltern“, „Flatmating für Singleeltern“, Berufsorientierungsworkshop „Fit für den Beruf“ • Ferienfreizeit für Alleinerziehende mit Kindern unter 6 Jahren • Konzeption des Projektes „Väterlotsen“	26	
51.00	Koordinierungszentrum Frühe Hilfen			
51.01	Jugendhilfplanung und Fachberatung Kinderschutz	Ziel: Unterstützung für Familien in schwierigen sozialen Situationen • Familienhebammenprojekt „Eine Chance für Kinder“ • Mitarbeit im Regionalen Arbeitskreis Frauenschutz-Kinderschutz • Fachveranstaltung zu weiblicher Genitalversämmelung	28	
51.02	Wirtschaftliche Jugendhilfe	Ziel: Geschlechtergerechte Hilfen zur Erziehung • Geschlechterdifferenzierte Datenauswertung im Jugendhilfebericht	24	
51.03	Beistandschaften, Vormundschaften, Pflegschaften			
51.04	Unterhaltsvorschuss	Ziel: Teilhabechancen von Alleinerziehenden stärken • Stärkere Frequenzierung der Forderungsschreiben an unterhaltspflichtige Elternteile	26	
		■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungstrelevanz offen		
		Ziel: Frauenschutz und Kinderschutz vor häuslicher Gewalt • Mitarbeit in kommunalen Netzwerken gegen häusliche Gewalt • Orientierung an der Arbeitshilfe Frauenschutz-Kinderschutz • Veranstaltungsteihe „Was hat Schule mit häuslicher Gewalt zu tun?“	28	
		Ziel: Teilhabechancen von Alleinerziehenden stärken • Austausch über Unterstützungsangebote durch Mitarbeit im Netzwerk „Frühe Hilfen – Frühe Chancen“	26	
51.11	ASD Koordination/ASD Jugendhilfestationen	Ziel: Geschlechtergerechte Jugendhilfe im Strafverfahren • Diversifizierte Angebote für weibliche und männliche Jugendliche im Falle von gerichtlichen Sanktionen	24	
51.14	Beratungsstellen für Eltern, Kinder und Jugendliche	Ziel: Verantwortungsgefühl der Väter stärken • Gruppenangebote für Väter		
51.15	Sozialpädiatrie und Jugendmedizin – Zentrale Aufgaben/Süd	Ziel: Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Besonderheiten bei Schuleingangssuntersuchungen und Empfehlungen • Einsatz eines kultur- und geschlechtssensiblen konzipierten Entwicklungsscreening und Untersuchungsmaterial, das beide Geschlechter anspricht		
51.16	Zahnärztlicher Dienst und Jugendzahnpflege	Ziel: Geschlechtersensible Gruppenprophylaxe in Kitas und Schulen • Bei der Auswahl von Zahnputztgeschichten und Arbeitsblättern wird darauf geachtet, dass Mädchen und Jungen gleichermaßen angesprochen werden		
51.17	Tagesbetreuung für Kinder	Ziel: Geschlechtersensible Kita-Qualifizierungsangebote • Fortbildungsangebote „Forscher-Kids“ (zur Stärkung von Mädchen im MINT Bereichen) und „Vorurteilsbewusste Erziehung“ • „Willkommen Kinder“, „Rucksack Kitा“	21	
		■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungstrelevanz offen		

OE	TITEL	ZIELE UND MAßNAHMEN	GS RELEVANZ	SEITE
51.18	Zentrale Fachbereichsangelegenheiten	<p>Ziel: Geschlechtergerechte Angebote der Kinder- und Jugendhilfe • Entwicklung eines Fach- und Finanzcontrollings der Jugendhilfeleistungen u.a. unter Genderspektiven</p>		
51.19	Pflegekinder und Adoption	<p>Ziel: Gleichmäßige Beteiligung beider Pflegeeltern an der Erziehungsaufgabe • verpflichtende Qualifizierungskurse • Thematisieren von Rollenzuschreibungen in Gesprächen, Ermutigung des Pflege- oder Adoptivvaters zur Übernahme der Erziehungsarbeit</p>		23
51.20	Kinder- und Jugendheim Waldhof	-		
51.22	Eingliederungshilfe § 35a	-		50
51.30	Jugend- und Familienbildung	<p>Ziel: Geschlechtergerechtes Jugend- und Familienbildungsprogramm • geschlechtshomogene Programmangebote (Mädchenaktionscamp, Jungenaktionscamp) • gemischte Gruppenangebote die beide Geschlechter ansprechen • Vater-Sohn-Angebote • Angebote für Alleinerziehende</p>		50
Dezernat III Umwelt, Planung und Bauen				
III.2	Klimaschutzleitstelle	<p>Ziel: Gleichstellungsorientierte Projektförderung über die Leuchtturmrichtlinie • Förderung der Audio-StadtRadTour zum Thema „Frauenorte“</p> <p>Ziel: Geschlechtergerechte Sprache • Bei der Vergabe von Fördergeldern wird eine geschlechtergerechte Sprache in der Öffentlichkeitsarbeit zu den Projekten eingefordert</p>		50
Fachbereich Umwelt				
36.21	Zentrale Angelegenheiten FB Umwelt	-		
36.22	Umweltmanagement und Naturpark Steinhuder Meer	-		
			■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungsrelevanz offen	
36.23	Immissionschutz	-		
36.24	Naturschutz West	-		15
36.25	Naturschutz Ost	-		15
36.26	Bodenschutz West und Abfall	-		
36.28	Gewässerschutz West	-		
36.29	Gewässerschutz Ost	-		
36.30	Gewässerschutz - Zentrale Aufgaben	-		
Fachbereich Planung und Raumordnung				
61.01	Regionalplanung	-		49
61.03	Städtebau und Planungsverwaltung	-		
61.04	Regionale Naherholung	-		
Fachbereich Bauen				
63.01	Baurecht und Fachaufsicht	-		

■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungsrelevanz offen

OE	TITEL	ZIELE UND MAßNAHMEN		
		GS RELEVANZ	SEITE	
63.02	Bauaufsicht/ Zentrale Aufgaben	-		
63.03	Bauaufsicht Südwest	-		
63.04	Bauaufsicht Nordost	-		

Dezernat IV | Wirtschaft, Verkehr und Bildung

Fachbereich Schulen

40.01	Regionschulen und Schülerangelegenheiten	Ziel: Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenverhalten in Ausbildungsberufen • Förderung von Selbstbehauptungs- und Identitätskursen an der BBS 2, BBS 3, Schule auf der Bult, Schule Unter den Eichen		
40.02	Schülerbe- förderung	Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Verringerung der Bring- und Abholwege • Schülerinnen und Schüler, denen eine Mietwagenbeförderung gewährt wird, erhalten über den Rechtsanspruch hinaus die Möglichkeit zu einer weiteren Betreuungsanschrift (z.B. Großeltern oder Hort) befördert zu werden		
40.03	Verwaltung und Finanzen	-		
40.04	BAföG	-		

Fachbereich Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung

■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungstrelevanz offen

80.03	Beschäftigungs- förderung	Ziel: Steigerung existenzsichernder Arbeit für Frauen • Beratung und Weiterbildung durch die Koordinierungsstelle Frau und Beruf • Projekt „Back2Job-Ingieneurinnen gesucht“ • FrauenBerufsBörse • Netzwerk „Welcome Back“	39	
		Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Workshops für Väter, Mütter, beide Elternteile und speziell für Alleinerziehende • Fachforum Vereinbarkeit • Geschäftsführung „Überbetrieblichen Verbund Hannover Region e.V.“ (ÜBV) • Förderung Fluxx-Notfallbetreuung für Familien in der RH	41	
		Ziel: Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten aufbrechen • Ausbildungslotsinnen und -lotsen • Projektförderung: „Mädchen ins Handwerk“, „Handwerk mit FIF“, Mädchen-Robotertag • Förderung Kongress „Mädchen und Technik“ (MuT) an der Leibniz Universität Hannover	42	
80.04	Wirtschaftsförderung	Ziel: Mehr Frauen in Führungspositionen • Projekt Flexibel führen – Zukunft gestalten • Webinare, Seminare und Bildungsurlaubsprogramme für berufserfahrende Frauen	44	

■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungstrelevanz offen

OE	TITEL	ZIELE UND MAßNAHMEN	GS RELEVANZ	SEITE
Fachbereich Verkehr				
86.01	Verwaltung	<p>Ziel: Geschlechtergerechte Verkehrsbescschilderung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellungnahme beim Niedersächsischen Landkreistag zur Änderung der Straßenverkehrsordnung 	48	
86.02	ÖPNV-Angebotsmanagement	<p>Ziel: Verbesserung der subjektiven Sicherheit im ÖPNV</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stundentakt im Wochenendnachtverkehr der Stadtbahnen und Regiobusse • Anfahrtmeltaxi 	47	
86.03	ÖPNV-Marketing	<p>Ziel: Geschlechtergerechtes Mobilitätsangebot</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Versorgungsverkehre 	45	
86.04	Verkehrsentwicklung und Verkehrsmanagement	<p>Ziel: Verbesserung der subjektiven Sicherheit im ÖPNV</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zugbegleitpersonal für Präsenz, Service, Unterstützung und Sicherheit 	47	
86.05	Infrastruktur ÖPNV	<p>Ziel: Geschlechtergerechter Beteiligungsprozess bei der Verkehrsplanung (ÖPNV-Rat der Region)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechtes Mobilitätsangebot • Mobilitätsdatenanalyse unter Gender Aspekten • Beteiligungsprozess bei Aufstellung des Nahverkehrsplans • Frauennachttaxi 	45	
86.06	Infrastruktur Straße	<p>Ziel: ÖPNV-Zugangserleichterungen für mobilitätseingeschränkte Fahrgäste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Barrierefreier Ausbau von Haltestellen und Stationen 	45	
86.07	Straßenmeisterei Burgwedel	<p>Ziel: Schaffung eines barrierefrei nutzbaren öffentlichen Straßenraumes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbau von Radwegen (ausreichende Breite und Neubau) • Ausbau der Querungsstellen (barrierefrei mit differenzierten Bordhöhen) • Lichtsignalanlagen (Schaffung kurzer Wartezeiten für zu Fuß gehende und Radfahrende) 	45	
86.08	Straßenmeisterei Ronnenberg	<p>Ziel: Gleichstellungsrelevant</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungsrelevanz offen 	–	
Dezernat V Finanzen und Gebäudewirtschaft				
Service Gebäude				
17.01	Zentrale Aufgaben	–		
17.02	Infrastrukturelle Aufgaben	<p>Ziel: Teaminterne Beförderung für vorwiegend weibliche Reinigungskräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mehrwöchige fachbereichsinterne Arbeitsplatzerkundungen bzw. Arbeitsplatzerprobungen (Empfang, Sitzungsdienst und Telefonzentrale) 		
17.03	Bau und Technik	<p>Ziel: Gesunderhaltung der vorwiegend weiblichen Reinigungskräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulungen für körperschonende Reinigung • Bereitstellung auf Körpergröße anpassbarer Arbeitsmittel 		
17.04	Bauunterhaltung	<p>Ziel: Familienfreundliches Haus der Region</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einbau von Wickelmöglichkeiten, zugänglich für Frauen und Männer im Besuchsbereich, z.B. Neubau Akazienstraße 		
17.05	Medienservice	<p>Ziel: Verbesserung des Sicherheitsgefühls der vorwiegend weiblichen Reinigungskräfte und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Umbau im Bestand Standard-Einbau von Bewegungs- und Präsenzmeldern 		
17.06	Hausdienste	<p>Ziel: Familienfreundliches Haus der Region</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachträglicher Einbau von Wickeltischen für kleine Kinder, zugänglich für Frauen und Männer im Besuchsbereich 		
17.08	Zentrale Dienste	<p>Ziel: Geschlechtergerechte Veröffentlichungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsorientierte Beratungen und Sensibilisierungen bei Layout- und Druckaufträgen hinsichtlich einer gendergerechten Bildauswahl 	8	
		<p>Ziel: Verbesserung des Sicherheitsgefühls der vorwiegend weiblichen Sitzungsdienstmitarbeiterinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besetzung des Sitzungsdienstes am späten Abend möglichst mit mindestens zwei Personen und ggf. Beauftragung eines Sicherheitsdienstes 		
		<p>Ziel: Gleichberechtigtes Fuhrparkangebot</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtsneutraler Rahmen bei neuen E-Fahrträdern für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 		
		<p>Ziel: Gleichstellungsrelevant</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ gleichstellungsrelevant ■ nicht gleichstellungsrelevant ■ Gleichstellungsrelevanz offen 		

OE	TITEL	ZIELE UND MAßNAHMEN	GS RELEVANZ	SEITE
17.09	Servicebüro Gebäude	<p>Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Bereitstellung von 3 Familienparkplätzen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Situationen</p> <p>Ziel: Sicherheitsgefühl beim Aufenthalt in den Außenbereichen erhöhen • Einsehbare und lichtdurchlässige Gestaltung der Außenflächen bspw. durch Strauch-, Hecken- und Baumschnitt</p>		
Service Finanzen				
20.01	Finanzen und Haushalt	–		
20.02	Stabsstelle Finanzcontrolling	–		
20.03	Geschäfts- und Anlagenbuchhaltung	–		
20.11	Vollstreckung	–		
20.12	Regionskasse	–		

Einfache Zusammen-Fassung Gleich-Stellungs-Bericht 2016-2018

Einleitung

Die Region Hannover ist ein Gebiet mit 21 Städten und Gemeinden.

Dazu gehört auch die Landeshauptstadt Hannover

In der Region wohnen über 1 Million Menschen

Die Region Hannover ist auch eine Verwaltung

Ungefähr 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten hier.

Ihre Aufgaben sind

Menschen helfen, die kein eigenes Geld verdienen

Wirtschaft fördern

Auf die Gesundheit der Menschen achte

Dafür sorgen, dass Busse und Bahnen fahren

Alle diese Aufgaben betreffen Frauen und Männer

Was Frauen und Männer brauchen, kann sehr unterschiedlich sein.

Die Aufgaben müssen so erledigt werden, dass es für beide gleich gut ist:
für Frauen und für Männer.

Das heißt dann

Gleich-Berechtigung

Oder Gleich-Stellung.

Oder Geschlechter-Gerechtigkeit.

Wir alle müssen für Gleich-Berechtigung sorgen

Auch die Region Hannover

Das steht im Grund-Gesetz.

Die Region Hannover hat dafür einen

Dieser Plan heißt: Gender Mainstreaming

Das heißt: Nicht ein Mensch kümmert sich um die Gleich-Berechtigung.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen auf Gleich-Berechtigung achten.
Dafür müssen sie wissen, wie Frauen und Männer leben.
Und was Frauen und Männer brauchen, um gut zu leben.
Bei der Region Hannover achten also alle darauf, was beide Geschlechter brauchen.

Dafür bekommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hilfe.
Es gibt Chefinnen und Chefs für die verschiedenen Aufgaben.
Sie heißen: Führungs-Kräfte.
Führungs-Kräfte bekommen Schulungen.
Und Führungs-Kräfte werden beraten von einem Team.
Das Team kümmert sich um Gleich-Stellung.
Dort arbeitet auch die Gleich-Stellungs-Beauftragte.
Und dort arbeitet eine Gender-Koordinatorin.
Sie passen auf, dass alle mitdenken, was Frauen und Männer brauchen.
Darüber erstellen sie einen Bericht.
Das ist dieser Gleich-Stellungs-Bericht.

Der Gleich-Stellungs-Bericht zeigt:
Welchen Einfluss haben die Aufgaben der Region Hannover auf die Gleich-Berechtigung.
Und der Gleichstellungs-Bericht zeigt:
Was wurde in den Jahren 2016 bis 2018 gemacht für mehr Gleich-Berechtigung.
Den Gleichstellungs-Bericht gibt es alle 3 Jahre.

112 Teams arbeiten in der Region Hannover.
Sie haben verschiedene Aufgaben.
Die Führungs-Kräfte sind Chefinnen und Chefs von den Teams.
Die Führungs-Kräfte berichten jedes Jahr über ihre Aufgaben.
Für diesen Bericht haben 60 Teams Aufgaben genannt, die sie für mehr
Gleich-Berechtigung von Frauen und Männer machen.

38 Teams haben keine Aufgaben mit Einfluss auf Gleich-Berechtigung.
Bei 14 Teams ist noch nicht klar, welchen Einfluss ihre Aufgaben auf die
Gleich-Berechtigung haben.
Hier gibt es noch Beratungen mit der Gender-Koordinatorin.

Aufgaben

Kommunikation

Die Region Hannover kommuniziert mit den Menschen.
Das heißt: Die Region Hannover spricht mit Menschen.
Oder sie schreibt etwas für Menschen auf.
Damit können alle Menschen Informationen bekommen.

Im Jahr 2018 hat die Region Hannover über 1.000 verschiedene
Blätter, Hefte und Plakate gestaltet und gedruckt.
In den Blättern und Heften stehen Texte mit vielen Informationen.
In den Texten will die Region Frauen und Männer ansprechen.
Und die Region will Frauen und Männer gleich oft auf Fotos zeigen.
Die Region Hannover lädt auch zu Veranstaltungen ein.
Bei den Veranstaltungen sollen gleich viele Frauen und Männer reden.
Für Gleich-Berechtigung ist wichtig:
Frauen und Männer müssen gleich oft gezeigt werden.

Dafür hat die Region Hannover Regeln aufgestellt.
Diese Regeln stehen in einem Hand-Buch.
Dort können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Regeln lesen.
Sie können auch das Team Kommunikation fragen.

Repräsentanz und Partizipation

In der Region Hannover arbeiten viele Menschen ehrenamtlich.

Das heißt: Sie machen die Arbeit in ihrer Freizeit.

Sie bekommen dafür kein Geld oder nur sehr wenig Geld.

Sie arbeiten zum Beispiel in Vereinen.

Oder sie arbeiten in der Politik.

Zum Beispiel: in der Regions-Versammlung.

Man sagt: Die Menschen engagieren sich.

Männer und Frauen engagieren sich in unterschiedlichen Bereichen. Frauen arbeiten oft ehrenamtlich in sozialen Bereichen.

Zum Beispiel: sie kümmern sich um die Gesundheit von Menschen.

Männer arbeiten oft ehrenamtlich in der Politik.

Oder sie engagieren sich in der Feuerwehr.

Die Region Hannover sagt Danke für diese Arbeit.

Das nennt man: Ehrung.

Die Region Hannover will: Ehrungen für gleich viele Frauen und Männer.

Das ist nicht immer leicht.

Zum Beispiel: in der Regions-Versammlung.

Hier gibt es mehr Männer als Frauen.

Die Männer sind auch mehr Jahre in der Regions-Versammlung.

Der Grund dafür ist:

Frauen kümmern sich öfter um den Haushalt und um die Kinder. Deshalb haben sie nicht so viel Zeit für Politik.

Die Region Hannover will: mehr Frauen sollen in der Politik sein.

Deshalb hilft die Region dabei, dass jemand auf die Kinder aufpasst.

Das heißt: Betreuung.

Die Region Hannover zahlt das Geld für die Betreuung von Kindern.

Dann haben auch mehr Frauen Zeit für Politik, wenn sie wollen.

Dann gibt es Gleich-Berechtigung.

Die Region Hannover will:

bei ihr sollen genauso viele Frauen und wie Männer arbeiten.

Bei manchen Aufgaben ist das besonders wichtig.

Zum Beispiel bei der Gesundheit:

Manche Frauen wollen nur eine Frau als Ärztin.

Manche Männer wollen nur einen Mann als Arzt.

Deshalb muss es Ärztinnen und Ärzte geben.

Dann gibt es Gleich-Berechtigung für Menschen, die zum Arzt müssen.

Politische Bildung

Die Region Hannover möchte:

Jugendliche aus Deutschland und Jugendliche aus Israel sollen sich kennenlernen.

Es wird darauf geachtet: Mädchen und Jungen sollen beide mitmachen.

Früher gab es eine Garten-Bau-Schule von Jüdinnen und Juden in Hannover-Ahlem.

Im 2. Welt-Krieg wurden Jüdinnen und Juden von hier weggebracht.

Sie wurden dann getötet.

So etwas darf nie wieder passieren.

Darum kann man heute diesen Ort besuchen.

Dort kann man etwas über früher lernen.

Den Ort nennt man Gedenk-Stätte.
Hier gibt es Veranstaltungen.
Und man kann Texte mit Informationen anhören und lesen.
Der Region Hannover ist wichtig:
Es soll etwas über Frauen und über Männer von früher erzählt werden.
Frauen und Männer haben unterschiedliche Dinge erlebt.

Zuwanderung und Integration

In der Region Hannover leben viele Menschen.
Viele Menschen sind aus anderen Ländern.
Oder sie haben Eltern aus anderen Ländern.
Man sagt auch: Menschen mit Migrations-Erfahrung.
Menschen mit Migrations-Erfahrung werden oft anders behandelt.
Das nennt man Benachteiligung.
Frauen mit Migrations-Erfahrung und Männer mit Migrations-Erfahrung haben eine unterschiedliche Benachteiligung.
Zum Beispiel:
Frauen mit Migrations-Erfahrung finden schwer eine gute Arbeit.

Die Region Hannover bezahlt für Menschen mit Migrations-Erfahrung:
Beratungen, Projekte und Fortbildungen.
Damit können sie leichter hier leben.
Für die Region Hannover ist es wichtig:
Es muss auch Projekte für Frauen geben.
Und es muss auch Projekte für Männer geben.
Dann gibt es Gleich-Berechtigung.

Viele Menschen mit Migrations-Erfahrung wollen Deutsch lernen.
Deshalb machen sie einen Sprach-Kurs.
Manche Frauen können keinen Sprach-Kurs machen.
Sie müssen auf ihre Kinder aufpassen.
Die Region Hannover bietet deshalb:
Sprach-Kurse nur für Frauen.
Dort können sie ihre Kinder mitbringen.
So können Frauen öfter Sprach-Kurse machen.
Das ist Gleich-Berechtigung.

Kinder, Jugend und Familie

Frauen kümmern sich öfter um ihre Kinder als Männer.
Die Region Hannover will:
Alle Kinder sollen einen Platz in der Krippe oder im Kinder-Garten haben.
Die Region Hannover plant: Wie viele Kinder brauchen einen Platz in der Krippe oder im Kinder-Garten?
Nur so können Frauen arbeiten gehen, wenn sie wollen.

Es gibt auch Beratungen für Familien.
Eltern bekommen Hilfe bei der Erziehung von ihren Kindern.
Diese Beratungen kosten kein Geld.
Die Beratung gibt es in den Familien- und Erziehungs-Beratungs-Stellen.

Oft gehen zu den Beratungen nur die Mütter.
Die Region Hannover will:
Auch Väter sollen sich um ihre Kinder kümmern.
Deshalb gibt es Väter-Kurse in den Familien- und Erziehungsberatungs-Stellen.

Die Region Hannover hat auch Familien-Hebammen.
Eine Hebamme hilft schwangeren Frauen und Familien mit kleinen Kindern.
Bei Problemen gehen die Eltern zu den Familien-Hebammen hin.
Die Hebammen kommen auch zu den Familien nach Hause und helfen.
Viele Mütter oder Väter kümmern sich alleine um ihre Kinder.
Das nennt man: allein-erziehend.
Es gibt viel mehr Mütter, die allein-erziehend sind.
Der Vater muss dann Geld für das Kind bezahlen.
Das nennt man: Unterhalt.
Das steht im Gesetz.
Manchmal bezahlt der Vater dieses Geld nicht.
Die Region Hannover bezahlt dann der Mutter Geld.
Und die Region Hannover kümmert sich darum, dass die Mutter das Geld vom Vater zurückbekommt.
Und es gibt Beratungen und Veranstaltungen für Allein-Erziehende.
Sie helfen den Allein-Erziehenden besser zu leben.

Soziales

Manche Menschen haben keine Wohnung.
Es gibt viel mehr Männer die keine Wohnung haben.
Aber es gibt auch immer mehr Frauen die keine Wohnung haben.
Darum baut die Region Hannover neue Wohnungen.
Und sie hilft Menschen eine Wohnung zu finden.
Es gibt Wohn-Heime für Menschen ohne eigene Wohnung.
Da können Menschen für eine kurze Zeit wohnen.
Dafür müssen sie nichts bezahlen.
In den Wohn-Heimen können Frauen und Männer wohnen.
Manche Frauen wollen nicht zusammen mit Männern wohnen.

Oft haben die Frauen Kinder dabei.
Und sie haben Angst vor Gewalt.
Die Region Hannover möchte deshalb:
mehr Wohn-Heime nur für Frauen und ihre Kinder.
Viele Frauen wollen nicht schwanger werden.
Deshalb nehmen sie Verhütungs-Mittel.
Oft bezahlen Frauen die Verhütungs-Mittel alleine.
Manche Frauen haben nur sehr wenig Geld.
Dann haben sie kein Geld für Verhütungs-Mittel.
Darum werden sie öfter schwanger.
Die Region Hannover gibt ihnen Geld für Verhütungs-Mittel.
Und es gibt Beratungen für Frauen die schwanger sind und es gar nicht wollten.

Die Region Hannover kümmert sich auch psychisch kranke Menschen.
Psychisch krank heißt zum Beispiel: Die Menschen sind sehr traurig.
Oder haben sie sehr große Angst.
Oder sie wollen nicht mehr aus dem Haus gehen.
Dabei fällt auf:
Frauen und Männer haben manchmal verschiedene Krankheiten.
Dafür werden Angebote gemacht.
Zum Beispiel:
für Frauen mit Depressionen nach der Geburt eines Kindes.

Schutz vor Gewalt

In Deutschland sind Frauen nicht immer sicher.
Jede 3. Frau in Deutschland erlebt Gewalt von einem Mann.
Manche Männer schlagen ihre Frau zu Hause.
Das nennt man: häusliche Gewalt.

Das ist nicht erlaubt.

Manche Frauen trauen sich aber nichts zu sagen.

Sie haben Angst.

Die Region Hannover bietet für Frauen Schutz und Hilfe.

Dazu gehören:

gute Beratungen in der Nähe von ihrem Zuhause.

Und Frauen-Häuser.

In den Frauen-Häusern können sie für einige Zeit wohnen.

Dort sind sie sicher.

Die Frauen können dort ihre Kinder mitbringen.

Menschen mit Behinderungen erleben noch öfter Gewalt.

Diese Menschen brauchen Schutz.

Und sie müssen sich wehren können.

Die Region Hannover gibt Geld für Kurse und Veranstaltungen.

Dort lernen die Frauen:

Was können sie machen, wenn jemand ihnen weh tut.

Manche Menschen verdienen Geld mit Sex.

Das nennt man: Prostitution.

In der Prostitution arbeiten viel mehr Frauen als Männer.

Die Region Hannover achtet darauf:

Nur Frauen, die das wollen, arbeiten in der Prostitution.

Sie dürfen dazu nicht gezwungen werden.

Das steht im Gesetz.

Gesundheit

In der Region Hannover werden immer mehr Kinder geboren.

Es gibt aber immer weniger Krankenhäuser für Geburten.

Hebammen helfen Schwangeren und helfen bei der Geburt.

In der Region Hannover gibt es immer weniger Hebammen.

Das ist sehr schlecht für Frauen.

Die Region Hannover bietet deshalb:

mehr Ausbildungs-Plätze für Hebammen.

Und eine neue Hebammen-Zentrale.

Die Hebammen-Zentrale hilft Frauen eine Hebamme zu finden.

Und sie hilft Hebammen bei ihrer Arbeit.

Gesundheit ist wichtig.

Die Region Hannover bietet deshalb:

Sport-Kurse und Veranstaltungen zum Thema Gesundheit an.

Dabei fällt auf: Es nehmen weniger Männer als Frauen teil.

Die Region Hannover möchte deshalb:

mehr Kurse und Veranstaltungen für Männer.

Manche Menschen haben durch Sex Krankheiten.

Sie können andere Menschen mit der Krankheit anstecken.

Die Region Hannover bietet Untersuchungen an.

Um zu sehen, ob jemand krank ist.

Es gibt auch Untersuchungen für Menschen, die in der Prostitution arbeiten.

Und es gibt Beratungen.

Die Untersuchungen kosten kein Geld.

Es gibt Untersuchungen von Männern für Männer.

Und es gibt Untersuchungen von Frauen für Frauen.

Das ist wichtig, weil manche Menschen sich schämen

Arbeit und Wirtschaft

Oft bekommen Frauen für ihre Arbeit weniger Geld als Männer.

Der Grund ist: Frauen kümmern sich öfter um ihre Familie.

Dafür bekommen sie kein Geld.

Und Frauen suchen sich oft eine Arbeit aus, bei der sie weniger Geld bekommen.

Deshalb bekommen Frauen später weniger Rente.

Gleich-Berechtigung ist:

Wenn Frauen arbeiten können, was sie wollen.

Und wenn Frauen das gleiche Geld verdienen wie Männer.

Die Region Hannover kümmert sich darum.

Die Region Hannover will Frauen dabei helfen, eine gute Arbeit zu finden.

Dafür gibt es zum Beispiel:

Projekte und Beratungen für Schülerinnen und Schülern.

Hilfe, um einen guten Ausbildungs-Platz zu finden.

Und einmal im Jahr gibt es eine Frauen-Berufs-Börse.

Hier bekommen Frauen Informationen über Berufe.

Sie erfahren: Wo kann ich arbeiten?

Wie kann ich arbeiten und mich auch um meine Familie kümmern.

Die Region Hannover hilft Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder.

Zum Beispiel wenn die Eltern arbeiten müssen.

Und niemand anderes aufpassen kann.

Dafür gibt es die Fluxx-Notfall-Betreuung.

Dort können Eltern anrufen und eine Betreuung nach Hause bestellen.

Das nutzen sehr viele Allein-Erziehende.

Das sind meistens Frauen.

Mobilität

Frauen und Männer sind viel unterwegs.

Eine Untersuchung zeigt:

Männer fahren öfter mit einem Auto.

Frauen fahren öfter mit dem Bus und der Bahn.

Männer fahren oft von zu Hause zur Arbeit.

Frauen fahren öfter einkaufen.

Und Frauen fahren öfter mit anderen Menschen, um die sie sich kümmern.

Die Region Hannover plant:

Wie oft die Busse und die Bahnen fahren.

Wo die Busse und Bahnen lang fahren.

Dafür fragt die Region Hannover Frauen und Männer, was sie brauchen.

Gleich-Berechtigung ist:

wenn Frauen und Männer gleich gut unterwegs sein können.

Eine Untersuchung zeigt:

Frauen fahren nicht gerne im Dunkeln mit dem Bus oder mit der Bahn.

Sie haben dann Angst.

Deshalb kümmert sich die Region Hannover:

In den Zügen fährt eine Zug-Begleitung mit.

In manchen Orten gibt es ein Frauen-Nacht-Taxi.

Das Frauen-Nacht-Taxi fährt Frauen von der Bus-Haltestelle oder vom Bahnhof nach Hause.

Dafür müssen die Frauen nur wenig Geld zahlen.

Regional-Entwicklung

Frauen kümmern sich öfter um die Familie.

Manchmal sind die Menschen in der Familie sehr alt.

Sie können manchmal nicht alleine unterwegs sein.

Der Region Hannover ist wichtig:

Wo viele Menschen wohnen, soll es Ärztinnen und Ärzte geben.

Und es soll Einkaufs-Läden geben.

Dafür unterstützt die Region Hannover Dorf-Läden.

Das sind kleine Läden im Dorf.

So können alte Menschen in ihrem Dorf einkaufen.

Sie müssen nicht zum Einkaufen gefahren werden.

Das hilft den Frauen, die sich um diese Menschen kümmern.

Klima-Schutz

Autos sind schlecht für das Klima.

Fahrräder machen das Klima nicht kaputt.

Es gibt einen besonderen Fahrrad-Weg in Hannover.

Dort erfährt man, welche berühmten Frauen in Hannover gelebt haben.

So bekommen Menschen Lust, Fahrrad zu fahren.

So achten sie auf den Klima-Schutz.

Es gibt Informationen über Klima-Schutz.

Die Informationen sind so geschrieben, dass Frauen und Männer gleich oft vorkommen.

Das nennt man: geschlechter-gerechte Sprache.

Die Region Hannover als Arbeitgeberin

Der Region Hannover ist wichtig:

Wenn Frauen und Männer das Gleiche arbeiten, sollen sie gleich bezahlt werden.

Und genauso viele Frauen und Männer sollen Führungs-Kräfte sein.

Führungs-Kraft bedeutet: Chef oder Chefin.

Jetzt arbeiten in der Verwaltung mehr Frauen als Männer.

Aber es gibt mehr Männer, die Führungs-Kraft sind.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern sich um ihre Familie.

Dann können sie weniger Stunden arbeiten.

Das nennt man Teil-Zeit.

Jetzt arbeiten viel mehr Frauen als Männer in Teil-Zeit.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auch manchmal von zu Hause arbeiten.

Das nennt man: mobiles Arbeiten.

Viel mehr Frauen als Männer nutzen mobiles Arbeiten.

Wenn Frauen und Männer Eltern werden, können sie einige Monate zu Hause bleiben.

Dann können sie sich um ihr Kind kümmern.

Sie bekommen dann trotzdem etwas Gehalt.

Das nennt man Eltern-Zeit.

Viel mehr Frauen als Männer machen Eltern-Zeit.

Die Region Hannover möchte:

Mehr Väter sollen diese Angebote nutzen.

Dann können sich die Väter mehr um die Familie kümmern.

Dann können Frauen auch mehr arbeiten, wenn sie es wollen.

Nur dann gibt es Gleich-Berechtigung.

Die Region Hannover möchte gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Alle sollen gerne zur Arbeit kommen.

Darum gibt es bei der Region Hannover Sport und Massagen.

Da können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pause hingehen.

Diese Angebote erklärt die Region Hannover im Gleichstellung-Plan.

Diesen gibt es alle 3 Jahre.

Die Arbeit der Gleichstellungs-Beauftragten

In der Region Hannover gibt es eine Gleichstellungs-Beauftragte.

Sie setzt sich für Gleich-Berechtigung ein.

Deshalb darf sie bei vielen Sachen mitreden.

Das steht im Gesetz.

Sie darf mitreden bei Vorstellungs-Gesprächen.

Und bei vielen Aufgaben der Region Hannover.

Sie berät Mitarbeiterinnen, wenn sie Probleme mit Kolleginnen und Kollegen oder mit der Führungs-Kraft haben.

Sie organisiert den Ausschuss für Gleichstellung, Frauen-Förderung und Integration.

Dort sitzen die Politikerinnen und Politiker der Region Hannover.

In dem Ausschuss berichtet die Gleichstellungs-Beauftragte über ihre Arbeit.

Sie kümmert sich auch um Beratungs-Stellen für Frauen.

Sie sorgt dafür, dass die Beratungs-Stellen genug Geld für ihre Arbeit haben.

Die Gleichstellungs-Beauftragte arbeitet dafür:

Mehr Frauen sollen als Führungs-Kraft arbeiten, wenn sie wollen.

Frauen und Männer sollen das gleiche Geld verdienen.

Es soll bessere Hilfe bei der Geburt von Kindern geben.

Frauen sollen vor Gewalt geschützt werden.

Zu den Themen gibt die Gleich-Stellungs-Beauftragte Informationen.

Und die Gleichstellungs-Beauftragte redet auch oft auf Veranstaltungen.

Zusammen-Fassung

Für die Gleich-Berechtigung hat die Region Hannover viel gemacht.

Über 200 Aufgaben in den letzten 3 Jahren.

So viele gab es noch nie.

Das ist gut für alle Menschen, die hier leben.

Dafür hat die Region Hannover im letzten Jahr einen Preis bekommen.

Er heißt Gender Award.

Das ist der erste Platz in der Arbeit für Gleich-Stellung in Deutschland.

Aber es gibt noch nicht überall Gleich-Berechtigung.

Dafür muss die Region Hannover noch viel tun.

Dafür wird in den nächsten Jahren weiter gearbeitet.

NOTIZEN



Region Hannover

IMPRESSUM

Der Regionspräsident

Team Gleichstellung
Hildesheimer Straße 20
30169 Hannover

Telefon: 0511/616 22 329
Mail: gleichstellung@region-hannover.de



Internet: [www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Soziales/
Frauen-und-Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte-der-Region-Hannover](http://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Soziales/Frauen-und-Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte-der-Region-Hannover)

Koordination | Redaktion

Carolin Kolbe, Genderkoordinatorin

Text | Redaktionelle Mitarbeit

Carolin Kolbe, Petra Mundt, Mona Achterberg, Christina Kreutz

Wir bedanken uns bei allen beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
der Region Hannover für Ihre Unterstützung!

Titelfotos

Robert Kneschke – stock.adobe.com (Links oben), sdecorer – stock.adobe.com (Links mitte),
maho – stock.adobe.com (Links unten), Monster Ztudio – stock.adobe.com (Rechts oben),
petrrunjela – stock.adobe.com (Rechts unten)

Gestaltung & Druck

Region Hannover, Team Medienservice
Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

Ausgabe

Dezember 2019