



Berichtszeitraum 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2015

## GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER REGION HANNOVER

Bericht gemäß § 9 Abs. 7 NKomVG



Region Hannover

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Region Hannover ist vielfältig: Mehr als eine Million Jungen und Mädchen, Frauen und Männer leben hier – jeder und jede auf ihre eigene Weise. Denn Menschen gestalten ihr Leben abhängig von der Lebensphase, der Familienform und den Interessen. Die Region Hannover, zuständig für viele Bereiche der öffentlichen Daseinsvorsorge und der Infrastruktur, hat es sich zum Ziel gesetzt, allen Menschen dieselben Chancen und Möglichkeiten zu geben. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein zentrales Leitprinzip unserer Arbeit.

In dem vorliegenden Bericht dokumentiert die Region Hannover, was sie bewegt, um dieses Leitprinzip umzusetzen. Anschaulich und konkret beschreibt der Bericht Überlegungen, Ziele und Maßnahmen, um die Geschlechtergerechtigkeit in unserer Gesellschaft – durch unsere Arbeit im Verwaltungshandeln – weiter zu fördern. Angesichts der Fülle von Aufgaben, die die Region Hannover innehat, zweifellos eine Herausforderung. Denn nicht jede Entscheidung, die wir treffen, ist auf den ersten Blick relevant für die Gleichstellung von Männern und Frauen. Vieles offenbart sich erst beim näheren Hinsehen. Dieses Hinschauen wird seit rund einem Jahr durch die neu eingerichtete Stelle der Genderkoordinatorin intensiv begleitet. In ihren Gesprächen mit den Führungskräften, werden neue Ideen entwickelt, wie die Region Hannover die Gleichstellung von Frauen und Männern voranbringen kann. Ein Qualitätsgewinn für die Verwaltung und ein Fortschritt für die Frauen und Männer in der Region Hannover.

Der vierte Gleichstellungsbericht der Region Hannover zeigt auf, an welchen Stell-schrauben wir noch drehen können, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Region näher zu kommen. Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.



Hauke Jagau  
(Regionspräsident)



Petra Mundt  
(Gleichstellungsbeauftragte)



## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>Verfahren</b> .....	<b>5</b>
<b>Gender Mainstreaming in der Region Hannover</b> .....	<b>6</b>
Politische Beschlüsse .....	6
Umsetzung von GM in der Region Hannover .....	7
Gender Mainstreaming – ein Gewinn für alle .....	7
Gender Budgeting .....	8
<b>Repräsentanz</b> .....	<b>10</b>
Geschlechtergerechtigkeit in Sprache und Bildern .....	10
Veranstaltungen .....	12
Naturschutzbeauftragte .....	13
Frauen in der Feuerwehr .....	14
Frauen in Aufsichtsräten .....	16
<b>Partizipation</b> .....	<b>19</b>
Ehrenämter .....	19
Politische Bildung und Begegnungen für Jugendliche .....	22
Kunst und Kultur .....	24
Fördermittel EU-Multifondsprogramm .....	25
<b>Jugend und Soziales</b> .....	<b>28</b>
Förderung von Kindern und Eltern .....	28
Lebensweltorientierte Verbesserung der Situation Alleinerziehender .....	30
Hilfe für Frauen in besonderen sozialen Schwierigkeiten .....	33
Finanzierung von Frauenhäusern .....	35
Kostenübernahme für Verhütungsmittel für Frauen .....	35
<b>Arbeit und Wirtschaft</b> .....	<b>37</b>
Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	38
Berufsrückkehr und Wiedereinstieg .....	39
Junge Frauen in der beruflichen Orientierung .....	42
Karrieren von Frauen .....	44
Vorhaben in Planung .....	46
<b>Gesundheit</b> .....	<b>48</b>
Beratung zu Sexuell Übertragbaren Infektionen und HIV .....	48

Gesundheitsförderung .....	51
<b>Mobilität - Öffentlicher Personennahverkehr .....</b>	<b>53</b>
Mehr Geschlechtergerechtigkeit im ÖPNV-Angebotsmanagement .....	56
ÖPNV-Marketing .....	57
Planung von Verkehrsflüssen .....	59
Planung und Bau von Verkehrsinfrastruktur .....	61
Barrierefrei nutzbarer öffentlicher Straßenraum.....	62
Repräsentanz von Frauen und Männern auf Verkehrsschildern .....	64
Beförderung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung .....	65
<b>Die Region Hannover als Arbeitgeberin .....</b>	<b>67</b>
Stellenausschreibungen und Auswahlprozesse .....	68
Ausbildung.....	69
Personalentwicklung .....	71
audit berufundfamilie®.....	72
Die Regionsverwaltung als familienfreundliche Arbeitgeberin.....	74
Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	76
<b>Rahmenbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten .....</b>	<b>79</b>
Grundsätzliches .....	79
Ausschuss für Gleichstellung und Integration (AfG).....	80
Personelle und finanzielle Ausstattung.....	81
Zuwendungen an Frauenprojekte und Beratungsstellen.....	82
<b>Interne Schwerpunkte und Impulse der GB .....</b>	<b>84</b>
Mitwirkung an Entscheidungen, in Gremien und Projekten .....	84
Interne Projekte der Gleichstellungsbeauftragten.....	85
<b>Externe Schwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten .....</b>	<b>87</b>
(Politische) Repräsentanz und Partizipation .....	88
Gegen Häusliche Gewalt .....	90
Arbeit und Wirtschaft.....	92
Gesundheit für Frauen und Mädchen .....	93
Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen.....	94
Anstelle eines Fazits - wer Visionen hat... ..	96
<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>98</b>

## Einleitung

Dieser Bericht erfüllt die Berichtspflicht zu gleichstellungsrelevanten Aktivitäten entsprechend § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes: „Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen.“

Mit den hier dargestellten Aktivitäten wird das vierte Mal über die in der Region Hannover durchgeführten Maßnahmen in einem Gleichstellungsbericht informiert. Dabei werden die in der Vergangenheit, hier für den gesetzlichen Berichtszeitraum 2013, 2014 und 2015, liegenden Maßnahmen einzelner Arbeitsbereiche in der Region Hannover dargestellt. Der Gleichstellungsbericht ist das wesentliche Instrument, um die Strategie von Gender Mainstreaming – dazu hat sich die Verwaltung bereits im Jahr 2003 verpflichtet – zu begleiten und zu erfassen.

Durch eine jährliche Abfrage haben alle Teamleitungen die Möglichkeit, ihre Arbeit zeitnah zu dokumentieren und zwischen den Berichten zu reflektieren. Dies wurde seit Beginn des Jahres 2015 durch die neu eingerichtete Stelle der Genderkoordinatorin fachlich intensiv begleitet. Alle Führungskräfte können das Angebot nutzen, gemeinsam eine Einschätzung der eigenen Arbeitsfelder in Bezug auf Lebenswelten von Männern und Frauen zu entwickeln und Gleichstellungsrelevanz daraus abzuleiten. Damit bekommt das Thema in der Region Hannover noch einmal neuen Antrieb. Die Entscheidung, was konkret in den Arbeitsbereichen zur Förderung der Gleichstellung gemacht wird, liegt jedoch immer bei den Führungskräften; das Team Gleichstellung gibt lediglich Anregungen. Wie sich gezeigt hat, sind für die Beschreibung der Ziele und Maßnahmen Gespräche zwischen der Genderkoordinatorin und den Teamleiterinnen und -leitern oft ein wichtiger Impuls. Der inhaltliche Gewinn für die Führungskräfte ist spürbar und wird in diesem Bericht deutlich.

Im vergangen Berichtszeitraum 2011-2012<sup>1</sup> wurden 23 Ziele und 23 Maßnahmen abgebildet. Der hier vorgelegte Bericht enthält 50 Ziele und 83 Maßnahmen. Diese sind in diesem Bericht konkreter gefasst, sodass über die reinen Zahlen hinaus auch ein Qualitätsgewinn zu verzeichnen ist. Insgesamt haben noch weitere, hier nicht abgebildete, Arbeitsbereiche Gleichstellungsrelevanz gemeldet, sie sind allerdings noch in der Ausarbeitung von konkreten Zielen und Maßnahmen. Die Tatsache, dass einige Teams keine Gleichstellungsrelevanz in ihren Fachaufgaben haben, dies gilt für nun rund ein Fünftel, hat sich auch in diesem Berichtszeitraum bestätigt. Der Anteil von Arbeitsbereichen, die keine genauen Angaben gemacht haben – im letzten

<sup>1</sup> Informationsdrucksache 1443 (III)

Bericht noch rund ein Drittel –, bzw. deren Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe noch nicht eindeutig geklärt ist, ist auf ein Fünftel gesenkt worden. Dies lässt sich damit erklären, dass die von der Verwaltung ergriffenen Maßnahmen, also die Schulung der Führungskräfte und die Unterstützung durch die Genderkoordinatorin, greifen.

In diesem Bericht werden teilweise Ziele oder Maßnahmen abgebildet, die vor dem Berichtszeitraum 2013-2015 stattfanden oder begonnen wurden, damit gute Ansätze nicht außen vor bleiben und nicht in der Dokumentation verloren gehen. Er wurde in einer neuen Struktur aufgelegt, eine Einteilung in Handlungsfelder wurde vorgenommen. Dies soll dem besseren Verständnis und der Lesbarkeit dienen.

## Verfahren

Das Verfahren zur Erstellung des Gleichstellungsberichts wurde bereits im letzten Bericht<sup>2</sup> ausführlich beschrieben. Viele der dort beschriebenen Schritte haben sich bewährt, einzelne Aspekte wurden verbessert.<sup>3</sup>

Beibehalten wurde das in 2010 entwickelte strukturierte Verfahren zur Erstellung des Gleichstellungsberichts, indem jährlich ein Fragebogen per Email vom Team Steuerungsunterstützung an alle Service- und Fachbereichsleitungen versandt wird, den sie dann an die Teamleiterinnen und –leiter weitergeben. Sie besprechen ihre Rückmeldungen mit den Fach-/Servicebereichsleitungen und diese wiederum mit ihren Dezernentinnen und Dezernenten. Auf diese Weise soll der Verantwortung aller Führungskräfte auf allen Ebenen für das Thema Gender Mainstreaming Rechnung getragen werden.

Seit 2013 enthält der an die Führungskräfte versandte Fragebogen, im Gegensatz zu den Vorjahren, keine Fragen mehr zum Thema Führungsaufgabe. Diese werden nunmehr im Gleichstellungsplan (dies ist das Personal-Planungsinstrument für zukünftige Bedarfe an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) zentral abgebildet. Stattdessen ist die Fachaufgabe in den Fokus gerückt. Das heißt, es wird das „täglich Brot“ der Arbeitsbereiche in Teams angeschaut.

---

<sup>2</sup> vgl. Informationsdrucksache 1443 (III)

<sup>3</sup> Beispielsweise wurde im Jahr 2015 erstmals eine Aufgabenbeschreibung des Arbeitsfeldes vor die Analyse der Gleichstellungsrelevanz gestellt. Dies diente zum einen der Auseinandersetzung des eigenen Tuns seitens der Führungskraft mit der „Geschlechtergerechtigkeitsbrille“ und zum anderen war dies ein guter Einstieg in das Gespräch zwischen den Führungskräften und der Genderkoordinatorin.

# Gender Mainstreaming in der Region Hannover

## Politische Beschlüsse

Bereits im September 2003 hat die Politik den Beschluss gefasst „Die Verwaltung wird aufgefordert, durch geeignete Maßnahmen die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Region Hannover zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken“<sup>4</sup>. Dieser Beschluss bezieht sich auf den gesetzlichen Auftrag zur Umsetzung des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Im Jahr 2007 hat die Regionsversammlung ihre Geschäftsordnung für die Regionsversammlung, den Regionsausschuss, die Ausschüsse der Regionsversammlung und die Ausschüsse nach besonderen Rechtsvorschriften beschlossen. Hierin findet sich im ersten Teil die gemeinsame Vorschrift: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen Maßnahmen der Region in ihren Bereichen gefördert werden (gender mainstreaming).“

Dies findet sich auch in den 2010 beschlossenen Strategischen Zielen der Region Hannover: „Wir sichern gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe für alle und bieten unterschiedlichen Lebensentwürfen Raum. Lebensstile und -entwürfe haben sich ausdifferenziert. Gleichzeitig hat die soziale und räumliche Polarisierung zugenommen. Die Region Hannover versteht sich als Sozialraum, der aktiv und im Zusammenspiel vieler Handelnder gestaltet wird. 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!“<sup>5</sup>

Durch politischen Beschluss ist zum Dezember 2014 die Stelle einer Genderkoordinatorin, angesiedelt im Team Gleichstellung, eingerichtet worden. Zu ihrem Aufgabengebiet gehört es, die Organisationseinheiten in der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rahmen der jeweiligen Fachaufgabe zu beraten und zu unterstützen. Auch die Erstellung dieses Gleichstellungsberichts gehört dazu.

---

<sup>4</sup> s. Drucksache B 0407/2003

<sup>5</sup> Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenslagen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Alle Vorhaben, Entscheidungen und Prozesse müssen auf ihre unterschiedlichen Wirkungen auf Männer und Frauen hin überprüft werden. Sollte sich schon in der strukturierten Analyse des Vorhabens eine Benachteiligung herausstellen, muss nachgebessert werden. Daher wird Gender-Mainstreaming oft mit „durchgängige Gleichstellungsorientierung“ übersetzt.

## Umsetzung von GM in der Region Hannover

Strukturell sind alle Führungskräfte in der Region Hannover – Dezernentinnen und Dezernenten, Fach- und Serviceleitungen und Teamleitungen – in der Verantwortung, gleichstellungsfördernd zu handeln. Damit wird deutlich, dass die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine Querschnittsaufgabe ist, weil die Umsetzung bei allen Aufgaben nach dem Gesetz und bei den freiwilligen Leistungen der Regionsverwaltung berücksichtigt werden muss.

Um die Führungskräfte in ihrer Aufgabenerledigung der Förderung der Gleichstellung zu schulen, wurde im Jahr 2013 für alle Führungskräfte eine Fortbildung angeboten. Nach nunmehr drei Jahren kann festgehalten werden, dass eine eintägige Schulung ein guter Auftakt ist, um Impulse für die Umsetzung der Aufgabe mitzugeben. Jedoch ist, vor allem auch in den Gesprächen zwischen Teamleitungen und der Genderkoordinatorin, deutlich geworden, dass es im Nachgang einer weiteren Begleitung des Themas bzw. einen Rahmen für einen Austausch darüber bedarf. Daher werden ab April 2016 erneut Schulungen angeboten. Diese wurden im Winter 2015 mit einer Arbeitsgruppe aus verschiedenen Bereichen der Verwaltung vorbereitet, sodass sie sich noch näher an den Strukturen der Region Hannover und den Bedürfnissen der Führungskräfte ausrichtet.

Die im September 2015 beschlossene Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung für die Verwaltung der Region Hannover (ADGA) regelt Angelegenheiten der internen Organisation und des Geschäftsablaufs, die einer einheitlichen Handhabung bedürfen. Sie legt die Grundsätze des Verwaltungshandelns und der Zusammenarbeit für alle verbindlich fest. In den Zielen und Grundsätzen der Aufgabenerledigung steht: „Die Verwirklichung der Gleichstellung ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Das heißt, dass alle Beschäftigten in ihrer täglichen Arbeit die unterschiedlichen Situationen und Bedürfnisse der Geschlechter wahrnehmen und berücksichtigen sowie Entscheidungen bzw. Handlungen auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin überprüfen und – falls nötig – auch verändern. Der Gleichstellungsbericht der Region Hannover bildet ab, wie Geschlechtergerechtigkeit in den Fachaufgaben der Region Hannover umgesetzt wird.“

## Gender Mainstreaming – ein Gewinn für alle

Es gibt keinen goldenen Weg bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM). GM passt sich jeweils an, wenn es für ein Projekt, ein Programm oder eine Strategie gilt und muss überall dort angewendet werden, wo ein Handlungs- oder Gestaltungs-



spielraum gegeben ist. Daher ist die Umsetzung sehr vielfältig und muss immer im konkreten Wirkungszusammenhang angeschaut werden.

Grundsätzlich gilt: Es braucht verlässliche Daten, mit denen das tägliche Handeln abgebildet wird. Daher muss in vielen Fällen zunächst eine Bestandsaufnahme der Lebenssituation von Männern und Frauen vorgenommen werden. Dafür werden geschlechtsbezogene Lebensbedingungen und Rollenerwartungen von Mädchen und Jungen und Männern und Frauen betrachtet. Wenn ein Programm, eine Strategie oder ein Projekt die verfestigten Rollenerwartungen untermauert oder gar verstärkt, muss nachgesteuert werden. Genauso muss nachgebessert werden, wenn festgestellt wird, dass es strukturelle Hinderungsgründe gibt, die Männer oder Frauen ausschließen. „Der Kern von Genderanalysen in GM-Prozessen liegt in der Wende der Blickrichtung der Analyse von den Personen hin zu den Strukturen und Mechanismen, die dazu führen, dass genderspezifische Lebens- und Arbeitssituationen für Personen des einen und des anderen Geschlechtes überhaupt entstehen und aufrecht erhalten werden können.“<sup>6</sup>

Mit der Anwendung von Gender Mainstreaming in der Region Hannover wird ein politischer, gesetzlicher Auftrag umgesetzt. Werden diese o.g. analytischen Schritte gemacht, dann hat das positive Effekte auf die Nutzerinnen und Nutzer von Programmen oder die Betroffenen von Strategien oder Entscheidungen. Denn ist einmal herausgefunden, dass es strukturelle Hindernisse für bestimmte Frauen oder Männer gibt, können diese abgeschwächt oder beseitigt werden. Der Zugang wird aus Sicht der Nutzerinnen und Nutzer also gerechter. Aber auch für die Verwaltungsseite ergibt sich ein direkter Nutzen aus der GM-Strategie, indem Programme oder Maßnahmen effizienter bei der jeweiligen Zielgruppe ankommen und nicht an ihr vorbei ins Leere laufen. Damit einhergehend erhöht sich die Qualität der Dienstleitungen seitens der Region Hannover. Zeitgleich steigt die Arbeitszufriedenheit der Verwaltungskräfte und die Identifikation mit der Arbeit, weil sie ihre Arbeit an der richtigen Stelle ankommen sehen.

## Gender Budgeting

Die Regionsversammlung hat am 15.02.2011 die Einführung von Gender Budgeting beschlossen.

---

<sup>6</sup> Vgl. Barbara Stiegler für bpb.de auf <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/gender-mainstreaming/147208/gender-mainstreaming-ueberfluessig-oder-kontraproduktiv-eine-diskussion?p=all>, Zugriff am 19.01.2016

„Der Begriff Budgeting bedeutet Haushaltsplanung. Er bezieht sich auf die Planung von Einnahmen und Ausgaben. Der Zusatz Gender drückt aus, dass die Geschlechterperspektive in alle haushaltspolitischen Entscheidungen integriert wird. Mit dem Begriff Gender Budgeting wird international die geschlechtsdifferenzierte bzw. eine geschlechtergerechte Budgetanalyse der öffentlichen Haushalte wie Bund, Länder oder Kommune bezeichnet. Doch Gender Budgeting beschränkt sich nicht nur auf die Analyse von Haushaltsplänen, sondern nimmt auch Einfluss auf die Haushaltsplanungen, um bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu beseitigen und damit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beizutragen.“<sup>7</sup>

„Öffentliche Haushalte bilden Verteilungsverhältnisse ab und sind Ausdruck von politischen Prioritätensetzungen. Die Haushaltsplanung, also die „Budgetierung“, ist daher ein wichtiges politisches Steuerungsinstrument. Gender Budgeting basiert auf der Annahme, dass es keine geschlechtsneutrale Haushaltspolitik gibt und jeder öffentliche Haushalt geschlechtsspezifische Auswirkungen hat. Hier zielt Gender Budgeting darauf ab, für Frauen und Männer sowie Mädchen und Jungen den gleichen Zugang zu den öffentlichen Haushaltsmitteln sicherzustellen. Gender Budgeting gilt als wirkungsvolles Instrument, um Geschlechtergerechtigkeit auch durch eine veränderte Haushaltsführung herzustellen.“<sup>8</sup>

Die Region Hannover hat zur Einführung von Gender Budgeting in der Drucksache 0406/2011(III)AaA Stellung bezogen. So konnten aus einer hausinternen Erhebung in 2014 nur in geringem Umfang Aussagen über die Mittelverteilung an Frauen und Männer, bzw. Jungen und Mädchen, abgeleitet werden. Daher sollen nun konkrete Schritte in der Verwaltung folgen und der Bereich Wirtschaftsförderung als erster einbezogen werden.

Gender Budgeting als Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Haushaltspolitik wird künftig als Bestandteil der Gleichstellungspolitik von der Verwaltungsspitze aktiv befördert, dabei bedarf es der positiven Begleitung dieses Prozesses durch die Politik. Mit regelmäßigen Gesprächen in der Verwaltung wird sichergestellt, dass neben dem Regionspräsidenten alle Dezernentinnen und Dezernenten, Fachbereichs- und Serviceleitungen und Teamleitungen einbezogen und sensibilisiert sind. Die Führungskräfte müssen eine Vorbildfunktion einnehmen, ohne ihr kontinuierliches Interesse und Engagement kann die Umsetzung nicht gelingen. Die Region Hannover wird daher ihre bisherige Strategie und das Verfahren zum Gleichstellungsbericht weiter entwickeln und dabei den Aspekt des Gender Budgetings sukzessive integrieren.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Universität Duisburg-Essen: [https://www.uni-due.de/genderportal/mainstreaming\\_budget.shtml](https://www.uni-due.de/genderportal/mainstreaming_budget.shtml), Zugriff am 02.03.2016

<sup>8</sup> Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin: <http://www.berlin.de/sen/frauen/gleichstellung/gender-budgeting/>, Zugriff am 02.03.2016

<sup>9</sup> vgl. Informationsdrucksache 2893 (III)

## Repräsentanz



10

## Geschlechtergerechtigkeit in Sprache und Bildern

In der öffentlichen Darstellung von Aufgaben und Themen spiegelt sich auch das Rollenverständnis, bezogen auf die Geschlechter, einer Institution wider. Darum ist es wichtig, bei Themen, die nach außen getragen werden, auf eine ausgewogene Repräsentanz von Männern und Frauen zu achten. Ebenso wichtig ist, dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden. Dies gilt gleichermaßen bei der Veröffentlichung von schriftlichem und bebildertem Material wie bei Veranstaltungen.

### Ziel

Einsatz einer geschlechtergerechten Sprache bezogen auf Texte und Bilder.

---

<sup>10</sup> Bildrechte © Region Hannover

## Durchgeführte Maßnahmen

- A) Die Förderung geschlechtergerechter Sprache<sup>11</sup> und Bildsprache<sup>12</sup>, insbesondere mit Blick auf die Gestaltung von Titelfotos, ist fortgesetzt worden, es wurde geschlechtergerechte Sprache in allen Pressemitteilungen sowie allen internen Medien verwendet.
- B) Im Jahr 2015 hat das Team Kommunikation in drei Workshops gemeinsam mit dem Team Gleichstellung Standards für die Arbeit vom Team Kommunikation in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit erarbeitet.
- C) Beschäftigte der Teams Medienservice und Kommunikation haben im Herbst 2015 an der Schulung „geschlechtergerechte Bildersprache und Sprache“ teilgenommen.<sup>13</sup>
- D) Im Zuge der Ausschreibung für einen neuen Film der Region Hannover wurde die Gleichstellungsbeauftragte bei der Vergabe und der Entwicklung der konkreten Ideen einbezogen. Die Bedeutung des Themas Geschlechtergerechtigkeit wurde auch gegenüber den beauftragten Firmen betont.

## Auswirkungen der Maßnahmen

- A) Die Titelbildgestaltung des Regionsjournals 2015 war ausgewogen und gleichberechtigt in der Darstellung von Männern und Frauen.
- B) Die Standards werden angewandt.
- C) Die Beschäftigten haben für Ihre Arbeit wichtige Impulse mitgenommen.
- D) Es wurde auf die ausgewogene Darstellung von Frauen und Männern geachtet. Der neue Film hat in der Hauptrolle als Captain Region Hannover eine Frau.

## Ausblick

- A und B) Verstetigung der erarbeiteten Standards.

---

<sup>11</sup> Verwendung der Paarform, bspw. Einwohnerinnen und Einwohner, oder der passiven Form, bspw. Studierende

<sup>12</sup> bspw. Frauen und Männer gleichwertig positionieren, Blickzentrum des Bildes beachten, wer schaut in die Kamera (alle oder niemand), Ungleichgewichte in Statusdarstellung vermeiden, damit Frauen und Männer gleichwertig dargestellt und Rollenklischees nicht vermittelt werden.

<sup>13</sup> Es hat sich in verschiedenen Arbeitszusammenhängen zwischen dem Team Gleichstellung und den Kolleginnen und Kollegen ein Informationsbedarf zu Geschlechtergerechtigkeit Sprache und Bildern gezeigt. Dabei wurde deutlich, dass es bei den Beschäftigten nicht am Willen der Umsetzung mangelt, sondern zumeist am „Wie“. Daher hat Teams Gleichstellung im Jahr 2015 zwei Schulungsangebote ermöglicht, wo an eigenen Beispielen die Umsetzung kreativ geübt werden konnte. Auch für die kommenden Jahre soll diese Schulung angeboten werden.

C) Neben den eigenen Einflussmöglichkeiten bei dem Auftrag zur Bebilderung, soll auch bei bereits vorgeschlagenen Bildern auf geschlechtergerechte Bildsprache geachtet werden. Es wird eine Rückmeldung an das auftragserteilende Team gegeben, wenn ein Bild nicht den geschlechtergerechten Standards entspricht. Im eigenen Handlungsrahmen sollen die Kundinnen und Kunden für geschlechtergerechte Sprache sensibilisiert werden. Darüber hinaus gibt es eine Überlegung, in der hauseigenen Bilddatenbank eine neue Rubrik „geschlechtergerechte Bilder“ aufzubauen.

Info: Bearbeitet werden diese Themenfelder von den Teams Kommunikation (13) und Medienservice und Post (17.05)

## Veranstaltungen

Grundsätzlich richten sich die Veranstaltungsangebote der Region Hannover an alle. Zu beobachten ist jedoch, dass – je nach Thema – der Zuspruch mal von Frauen, mal von Männern stärker ist. Hier kein Ungleichgewicht entstehen zu lassen, ist eine der Herausforderungen. Handlungsbedarf besteht insofern, dass öffentliche Ämter oder Auftritte nach wie vor häufig von Männern wahrgenommen werden. Eine der Aufgaben ist, auch Frauen ins Blickfeld zu rücken.

### Ziel

Ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern bei Veranstaltungen der Region Hannover.

### Durchgeführte Maßnahmen

A) Im Rahmen des Regionsentdeckertags war das Programm in 2015 auf der Hauptbühne in wesentlichen Punkten weiblich besetzt.

B) Bei allen Veranstaltungen, die originär vom Team Kommunikation geplant werden, wurde ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen auf der Bühne angestrebt.

C) Bei Veranstaltungen, bei denen Team Kommunikation unterstützend für andere Fachbereiche arbeitete, wurden die Fachbereiche auf ein etwaiges Ungleichgewicht in der Repräsentanz von Frauen oder Männern hingewiesen und es wurde Nachbesserung erbeten.

### Auswirkungen der Maßnahmen

- A) Der Hauptact am Schluss war eine Frau.
- B) Frauen und Männer waren meist gleichermaßen vertreten.
- C) Viele Fachbereiche haben die Anregungen angenommen.

Info: Bearbeitet wird dieses Thema vom Team Kommunikation (13)

<h2>Naturschutzbeauftragte</h2>
---------------------------------

Die Naturschutzbeauftragten beraten und unterstützen die Naturschutzbehörde in allen Angelegenheiten des Naturschutzes und der Landschaftspflege. Sie fördern das allgemeine Verständnis für diese Aufgaben und sind Vermittlerinnen und Vermittler zwischen den Bürgerinnen und Bürgern, der Gemeinde und der Naturschutzbehörde. Aktuell gibt es bei der Region Hannover 26 Naturschutzbeauftragte. Davon sind fünf Frauen und 21 Männer.

### Ziel

Eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern bei den Naturschutzbeauftragten.

### Durchgeführte Maßnahme zur Zielerreichung

Bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten wurde vorrangig nach Frauen gesucht. Auch bei Unterstützungsgesuchen bei Gemeinden und Verbänden wird der Wunsch nach Besetzung durch eine Frau besonders hervorgehoben.

### Auswirkungen der Maßnahme

Bislang keine Veränderung, weil Naturschutzbeauftragt für fünf Jahre ernannt werden und aufgrund einer politischen Entscheidung eine Verlängerung um weitere fünf Jahre automatisch erfolgt, wenn die Bisherigen weiter machen wollen. Insofern hindert der politische Beschluss die Zielsetzung.

## Ausblick

Das Ziel wird weiter verfolgt. Bei Unterstützungsgesuchen schriftlicher Art wird ein Text entworfen und verbindlich gemacht, der verdeutlicht, dass besonders die Nennung von Frauen erbeten wird.

Info: Bearbeitet wird dieses Thema von den Teams 36.04 & 36.05 Naturschutz West & Ost

## Frauen in der Feuerwehr

Die Aufgaben des Brandschutzes und der Hilfeleistung obliegen den Gemeinden im eigenen Wirkungskreis. Sie haben dazu u.a. eine den örtlichen Verhältnissen entsprechend leistungsfähig Feuerwehr aufzustellen, auszurüsten, zu unterhalten und einzusetzen. Demgegenüber hat die Region keine „eigene“ Feuerwehr, sondern sie ist zuständig für die Aufgaben vorbeugender und abwehrender Brandschutz. Eine Auswertung der Mitgliederzahlen bei den freiwilligen Feuerwehren der Städte und Gemeinden in der Region Hannover hat ergeben, dass es wesentlich mehr männliche als weibliche Feuerwehrmitglieder gibt.

	bis 20 Jahre	bis 27 Jahre	bis 40 Jahre	bis 50 Jahre	über 50 Jahre	Gesamt
Männl.	765	1361	1991	1900	1559	7.576
Weibl.	224	350	339	120	56	1.089
Summe	989	1.711	2.330	2.020	1.615	8.665

Die Anzahl der weiblichen Mitglieder entsprach am 31.12.2014 einer Quote von 14,37 % (2013 = 12,22 %).

Die Feuerwehrtechnische Zentralen wurden meist zu einer Zeit gebaut, in denen nur Männer in der Feuerwehr aktiv waren. Dies entspricht nicht mehr der derzeitigen Mitgliederstruktur, daher wird dort wo es möglich ist, die räumliche Ausstattung für Sanitärräume angepasst.

Zwar gewinnen die Feuerwehren mehr weibliche Mitglieder, gerade auch über die Kinder- und Jugendarbeit, jedoch sind die Strukturen aus historischen Gründen noch sehr männlich geprägt. Frauen müssen daher mit ihren spezifischen Belangen besonderes Gehör finden.

## Ziel

Die Region Hannover unterstützt die Feuerwehren, mehr Frauen zu gewinnen.

## Durchgeführte Maßnahmen

A) Die Region Hannover begleitet eine im Jahr 2012 vom Land Niedersachsen gestartete Imagekampagne zur Nachwuchs- und Mitgliedergewinnung für die Niedersächsischen Feuerwehren ([www.ja-zur-feuerwehr.de](http://www.ja-zur-feuerwehr.de)). Hier geht es um Nachwuchsgewinnung insgesamt, nicht geschlechterspezifisch. Es wurden Flyer, Aktionsmappen und Plakate an die Feuerwehren zur Werbung von Mitgliedern auf örtlicher Ebene vom Land Niedersachsen bzw. der Polizeidirektion Hannover weitergegeben.

B) Mit der Regio-Bus wurde vereinbart, dass im Rahmen Imagekampagne der Niedersächsischen Feuerwehren drei Busse mit Werbemotiven für die Feuerwehren Mitte 2013 beklebt wurden und mit dieser Botschaft bis 2015 durch das Regionsgebiet fahren. Diese Kampagne wurde pressewirksam vom Regionspräsidenten, Regionsbrandmeister und Regio-Bus-Geschäftsführer vorgestellt. Außerdem wurden den Feuerwehren Flyer und Plakate in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt.

C) Bei der vorläufigen Flächenbedarfsberechnung für den Neubau der Feuerwehertechnischen Zentrale in Neustadt (Feuerwehrzentrum) wurden Flächen für Umkleemöglichkeiten und sanitäre Anlagen für Männer und Frauen berücksichtigt. Die Bedarfsanmeldung wurde der Stadt Neustadt, die nunmehr Bauherrin für das städtische Feuerwehrhaus und die Feuerwehertechnische Zentrale der Region ist, übergeben. Die Bedarfe sollen seitens der Bauherrin umgesetzt werden.

D) Zwecks der Einrichtung von Ansprechpartnerinnen in der Regionsfeuerwehr hat der Regionsbrandmeister vorgeschlagen, die Funktion einer „Frauensprecherin in der Feuerwehr“ in die Entschädigungssatzung aufzunehmen. „Durch die Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen haben die Frauensprecherinnen die Möglichkeit, auf Belange/Interessen hinzuweisen, die insbesondere Frauen betreffen. Diese resultieren oftmals aus den unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Gesellschaft. Frauen haben häufiger umfangreichere familiäre Verpflichtungen als Männer. Gerade die für die Feuerwehr besonders attraktive Altersgruppe der 20- bis 40-Jährigen ist hiervon betroffen.“<sup>14</sup> Somit haben Feuerwehrfrauen eine Interessenvertretung und die Region Hannover Ansprechpartnerinnen, mit denen sie sich fachlich austauschen kann.

---

<sup>14</sup>[http://feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/FACHARBEIT/FB2\\_Frauen/051124\\_Fachempfehlung\\_Frauensprecherin.pdf](http://feuerwehrverband.de/fileadmin/Inhalt/FACHARBEIT/FB2_Frauen/051124_Fachempfehlung_Frauensprecherin.pdf); Zugriff am 28:04.2016



## Auswirkungen der Maßnahme

A) Ergebnisse der Maßnahmen der Imagekampagne zur Nachwuchs- und Mitgliederwerbung für die Niedersächsischen Feuerwehren können noch nicht genannt werden. Im Jahr 2014 war eine Evaluation der Imagekampagne als Abschluss durch die Polizeidirektion Hannover vorgesehen; der Bericht über die Evaluation liegt noch nicht vor. Der Polizeidirektion Hannover liegen einige positive Rückmeldungen aus der Fläche vor. Die Ideen der Imagekampagne werden durch die Feuerwehren vor Ort in verschiedenster Art und Weise umgesetzt.

B) Die Feuerwehren konnten mit dem Maßnahmen Werbung für sich machen.

C) Die Planungen für den Neubau liegen noch nicht vor.

D) Die neue Entschädigungssatzung ist im Dezember 2015 von der Regionsversammlung beschlossen worden.

## Ausblick

A) Die Evaluation der Kampagne wird unter Gleichstellungsaspekten betrachtet werden.

B) Weiterhin Unterstützung der Städte und Gemeinden bei Veranstaltungen und Werbemaßnahmen zur Mitgliederwerbung.

C) Bei den weiteren Planungen von Neu- oder Umbauten werden selbstverständlich Räumlichkeiten für Männer und Frauen geplant.

D) Der Regionsbrandmeister wird fünf geeignete Frauen als „Frauensprecherin in der Feuerwehr“ vorschlagen, die danach zu ernennen sind. Die Effekte sind abzuwarten.

Info: Bearbeitet werden die Themenbereiche im Team Brandschutz (32.07)

## Frauen in Aufsichtsräten

Geschlechtergerechtigkeit ist Teil des Systems der strategischen Ziele der Region, Gender Mainstreaming ist der Kernpunkt der „Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Verwaltung der Region Hannover und den regionseigenen Einrichtungen“.

Noch immer sind Frauen in den Aufsichtsräten der Unternehmen, sowie in Führungspositionen und Geschäftsführungen von Unternehmen der Region Hannover unterrepräsentiert. Hervorzuheben ist, dass die Regionsverwaltung sich bereits vor

Einführung der gesetzlichen quotalen Besetzung, für eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Aufsichtsräten eingesetzt hat<sup>15</sup>. Zudem besteht eine Aufgabe in der Umsetzung „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“.<sup>16</sup> Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien. Großunternehmen, die börsennotiert und paritätisch<sup>17</sup> mitbestimmt sind, unterliegen ab dem 01.01.2016 einer 30 %-Quote für den Aufsichtsrat. Für den Vorstand und für die ersten beiden Führungsebenen ist eine Zielquote festzulegen. Dies trifft auf das Beteiligungsunternehmen üstra AG zu. Gesellschaften, die entweder mitbestimmt oder börsennotiert sind (gilt auch für drittelmitbestimmte Gesellschaften), müssen Quotenziele für den Aufsichtsrat, den Vorstand oder die Geschäftsführung und die obersten beiden Führungsebenen festlegen. Die Ziele müssen bereits zum 30.09.2015 erstmals formuliert werden, Termin für die Zielerreichung ist der 30.06.2017. Dies trifft auf die Beteiligungsunternehmen Klinikum Region Hannover GmbH, RegioBus Hannover GmbH und VVG Hannover mbH zu.

### Ziel

- A) Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten.
- B) Die fristgerechte Umsetzung der Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst durch die davon betroffenen Beteiligungsunternehmen der Region Hannover<sup>18</sup>.
- C) Die Gender-Mainstreaming-Strategie auch in den Leitbildern der Beteiligungsunternehmen zu verankern, soweit das noch nicht erfolgt ist.

### Durchgeführte Maßnahmen

- A) Nachdem festgestellt wurde, dass an dem neu etablierten Qualifizierungsangebot für Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in den Aufsichtsgremien im Jahr 2013 nur eine Frau teilnahm, wurden im Einladungsschreiben ab dem Jahr 2014 insbesondere Frauen aufgefordert an einer Schulung teilzunehmen.
- B) Die betroffenen Beteiligungsunternehmen haben Zielgrößen und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen definiert. Die entsprechende Umsetzung der gesetzlichen Vor-

---

<sup>15</sup> vgl. Gleichstellungsbericht 2011-2012, Seite 11f.

<sup>16</sup> am 01.05.2015 in Kraft getreten

<sup>17</sup> Paritätische Mitbestimmung heißt, dass sich der Aufsichtsrat zur einen Hälfte aus Vertretern der Arbeitnehmer und zur anderen Hälfte aus Vertretern der Aktionäre zusammensetzt.

<sup>18</sup> üstra AG, Klinikum Region Hannover GmbH, RegioBus GmbH und VVG Hannover mbH

gaben wird insofern gewährleistet. Dabei ist in der Regel eine Übererfüllung der gesetzlich vorgegebenen Quoten der Fall.

C) Im Jahr 2013 wurde ein gemeinsamer Gender-Mainstreaming und Diversity-Management Workshop mit den Unternehmen durchgeführt, an denen die Region maßgeblich beteiligt ist.<sup>19</sup>

### Auswirkungen der Maßnahmen

A) Bei der ersten Schulung im November 2013 nahm lediglich eine Frau teil, bis zu der dritten Veranstaltung im Februar 2014 ist die Teilnehmerinnenzahl auf 41% gestiegen. Das Interesse der Teilnehmerinnen an weiteren Maßnahmen ist geweckt worden. Allerdings ist die Anzahl der Teilnehmerinnen bei der Veranstaltung im Oktober 2015 auf 35% zurückgegangen. Das Verhältnis von Männern und Frauen wird weiterhin im Blick behalten.

B) Nach neuer Gesetzgebung musste noch kein Sitz neu besetzt werden.

C) Der Workshop wurde mit 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus neun Tochterunternehmen durchgeführt. Schwerpunkte des Workshops waren neben der grundsätzlichen Klärung von Notwendigkeit, Nutzen und Sicherung der kulturellen und personellen Vielfalt im Rahmen von Gender-Mainstreaming und Diversity-Management vor allem die Definition möglicher Vorarbeiten zur Integration dieser Themenbereiche in die Leitlinien der Konzerntöchter sowie ein umfassender Erfahrungsaustausch.

### Ausblick:

A) Nachdem eine speziell auf Mandatsträgerinnen ausgerichtete Qualifizierungsmaßnahme diskutiert wurde, soll sie in 2016 durchgeführt werden, um eine tatsächliche Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsräten zu erreichen.

B) Inwieweit ggf. auch für die Beteiligungsunternehmen, die von den gesetzlichen Vorgaben nicht erfasst sind, freiwillige Zielbindungen möglich und sinnvoll sein könnten, wird derzeit geprüft.

C) Derzeit reihen sich die Unternehmen der Region in die aktuellen Bestrebungen von Unternehmen, diese Thematik zu erfassen und weiterzuentwickeln, ein.

Info: Bearbeitet werden die Aufgaben im Team Beteiligungsmanagement (01.03)

---

<sup>19</sup> gemäß Beschluss der Regionsversammlung vom 16.12.2012 über den Antrag zum Haushaltsplanentwurf 2013<sup>19</sup>

## Partizipation



20

## Ehrenämter

Ehrenämter sind in Deutschland eine wichtige Säule für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Viele Frauen und Männer bringen sich in ihrer Freizeit freiwillig zum Wohle ihrer Mitmenschen in unterschiedlichsten Gesellschaftsbereichen ein.

Die Abgeordneten der derzeitigen Regionsversammlung sind zu 38% weiblich und 62% männlich.<sup>21</sup> Es ist anzustreben, dass der Anteil von je 50% Frauen und Männern in der Bevölkerung sich auch in Mandaten widerspiegelt. Die Regionsverwaltung kann keinen unmittelbaren Einfluss auf das Geschlechterverhältnis in der Regionsversammlung nehmen, da die Parteien ihre Listen zur Wahl aufstellen. Dennoch will sie positive Signale für die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Familie setzen und unterstützen. Dies wird eine unmittelbare Unterstützung von Frauen sein die in Familienarbeit eingebunden sind, weil sie noch immer den größten Teil der Versorgungsarbeit leisten. Dementsprechend nehmen Frauen bisher häufig erst nach der Kinderphase Ehrenämter wie Mandate an, Männer jedoch in allen Lebensphasen.

<sup>20</sup> Bildrechte © Region Hannover, Fotograf: Christian Stahl

<sup>21</sup> Im Vergleich zum Landesdurchschnitt, wo 26,8 % der Mandate auf kommunaler Ebene Frauen inne haben, und 28,5 % der Landtagsabgeordneten weiblich sind (Niedersachsen belegt den drittletzten Platz beim Frauenanteil im Ländervergleich), ist die Region Hannover relativ gut aufgestellt.

Die Region Hannover verleiht eine Ehrennadel nach Anlass für besondere Verdienste für die Region Hannover und das Wohl ihrer Einwohnerschaft. Vorschlagsberechtigt sind Bürgerinnen und Bürger sowie juristische Personen. Bei der Verleihung der Ehrennadeln durch die Region Hannover wurden bisher etwa 1/5 Frauen und 4/5 Männer geehrt. Die Unterrepräsentanz von Frauen soll abgebaut werden.

In Wasser- und Bodenverbänden sind die Eigentümerinnen und Eigentümer von Grundstücken in einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft zusammengeschlossen. Die Verbände dienen dazu, Aufgaben im Interesse der Nutzbarkeit der (überwiegend landwirtschaftlichen) Grundstücke gemeinschaftlich in Selbstverwaltung zu erledigen. Männer sind in den Gremien dieser Verbände wesentlich häufiger vertreten als Frauen. Ein Großteil der Verbände hat ausschließlich männlich besetzte Ausschüsse oder Vorstände. Die Region Hannover als Aufsichtsbehörde kann nicht unmittelbar beeinflussen, wer in die Gremien der Verbände gewählt wird. Sie kann lediglich darauf hinweisen, dass Frauen unterrepräsentiert sind und für eine höhere Zahl von weiblichen Ausschuss- oder Vorstandsvorständen werben.

### Ziele

- A) Frauen und Männer sind gleichermaßen in der Regionsversammlung, bei der Verleihung der Ehrennadel und beim Tag der Ehrenamtlichen repräsentiert.
- B) In den Vorständen von Ausschüssen und Verbänden sind Frauen proportional zu ihrem Anteil an den Leitungen landwirtschaftlicher Betriebe in den Vorständen bzw. den Ausschüssen von Wasser- und Bodenverbänden vertreten. Das sind von der Landwirtschaftskammer geschätzt 10 – 15 %.

### Durchgeführte Maßnahmen

- A1) Seit 2011 Bereitstellung eines Raumes zur Kinderbetreuung während den Sitzungen der Regionsversammlung für betreuende Eltern und Großeltern.
- A2) 2014 wurde eine Prüfung durchgeführt, ob der zu mit der Ehrennadel zu ehrende Personenkreis erweitert werden und die Anzahl der Vorschläge erhöht werden kann. Als Ergebnis wurde eine Satzung über Ehrungen für besondere Verdienste um die Region Hannover erarbeitet, die künftig den möglichen Kreis der zu ehrenden Personen erweitert.
- A3) Bei Tag der Ehrenamtlichen wurden im Januar 2015 für 2014 insgesamt 34 Einzelpersonen (18 Männer, 16 Frauen) sowie sieben Teams/Projekte (stellvertretend dafür sechs Frauen und ein Mann) geehrt.

B) Im Gespräch zur Neugründung eines Deichverbands im Jahr 2014 mit den Vertretern der Verbandsinteressenten hat die Region Hannover eine gezielte Kandidatensuche angeregt.

### Auswirkungen der Maßnahmen

A1) Da das bisherige Angebot von den Eltern und Großeltern nicht genutzt wurde, wird eine Bewerbung dieser Möglichkeit weiter stattfinden.

A2) Bisher konnte noch keine messbare Erhöhung des Frauenanteils festgestellt werden, weil bislang fast ausschließlich Mitglieder der Regionsversammlung bzw. deren Rechtsvorgänger für ihr jahrzehntelanges ehrenamtliches Wirken für die Region Hannover geehrt wurden. Da die Regionsversammlung und der vorhergehende Kreistag sich bisher überwiegend aus männlichen Abgeordneten zusammengesetzt haben, setzt sich dies derzeit noch in den Ehrungen fort.

A3) Das im letzten Gleichstellungsbericht verfolgte Ziel, dass mindestens 40% der am Tag der Ehrenamtlichen geehrten Personen Frauen sind, wurde sogar überschritten. Da bei 41 Personen 22 Frauen und 19 Männer geehrt wurden und entspricht dies einer Quote von 53,7 % Frauen und einer Männerquote von 46,3%.

B) Aufgrund der Anregung, für den Vorstand auch weibliche Mitglieder zu gewinnen, haben die ausschließlich männlichen Teilnehmer der Vorbereitungsgruppe gezielt Frauen wegen einer Kandidatur für den fünfköpfigen Vorstand angesprochen. Zusätzlich zu den ursprünglich rein männlichen Kandidaten wurde eine Kandidatin aufgestellt. Sie hat sich zur stellvertretenden Verbandsvorsteherin wählen lassen. Außerdem wurde im Jahr 2015 die Geschäftsführung eines Unterhaltungsverbandes an eine Ingenieurin vergeben. Der Anteil der Unterhaltungsverbände mit weiblicher Geschäftsführung beträgt dann 20 % (entspricht einem von fünf<sup>22</sup> Unterhaltungsverbänden).

### Ausblick

A1) Im Vorfeld der nächsten Kommunalwahlen wird das Angebot noch einmal intensiv beworben.

A2) Ob durch die Änderung der Satzung eine Erhöhung des Frauenanteils erreicht wird, wird beobachtet.

B) Für 2016 und die Folgejahre wird ein Text vorbereitet mit dem die Verbände rechtzeitig vor Wahlen gebeten werden gezielt auch nach Kandidatinnen zu suchen.

---

<sup>22</sup> von den Teams 36.10 und 36.11 beaufsichtigten

Info. Bearbeitet werden die Themen im Team Gremienbetreuung (01.02) und in den Teams Gewässerschutz (36.10 und 36.11)

## Politische Bildung und Begegnungen für Jugendliche

Die politische Bildung bringt Schülerinnen und Schülern verschiedener Altersgruppen die Arbeit der Kommunalverwaltung näher.

In der pädagogischen Arbeit mit Schülerinnen und Schülern, die die Regionsverwaltung auch bei einem Träger beauftragt hat, sind Männer unterrepräsentiert. Dem will die Regionsverwaltung im Bereich eigener Handlungsspielräume entgegenwirken.

Unter dem Motto "Die Region Hannover – mein Zuhause" veranstaltete die Politische Bildung der Verwaltung am 19.11.2014 mit acht Künstlerinnen und Künstlern den ersten Poetry Slam<sup>23</sup> mit dem Thema 'Zuhause in der Region'. Beim Slam am 20.11.2015 ging es um das Thema Klimaschutz mit seinen Auswirkungen und den Möglichkeiten des Entgegenwirkens. In der Szene der Slammerinnen und Slammer sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, daher sollen sie gezielt zur Teilnahme aufgefordert werden.

Die Region Hannover hat eine Partnerschaft mit der Region Unter Galiläa in Israel. In diesem Rahmen organisiert das Team Gremienbetreuung eine deutsch-israelische Jugendbegegnung für zehn Mädchen und Jungen im Alter von 16-18 Jahren und führt diese jährlich durch. In den Vorjahren war ein wesentlich größeres Interesse am Austausch von weiblichen als von männlichen Jugendlichen festzustellen, daher wurden in der Vergangenheit immer mehr Plätze an Mädchen als an Jungen vergeben. Gemeinsam mit den israelischen Kolleginnen und Kollegen wurde das Ziel gesetzt, die Plätze je zur Hälfte an Jungen und Mädchen zu vergeben – was vorwiegend gelingt.

### Ziele

A) Bei der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern sind genau so viele Männer wie Frauen als Lehrende tätig.

B) Bei dem Poetry Slam der Region Hannover sind mindestens 30 % der Auftretenden Frauen.

---

<sup>23</sup> auf Deutsch: Dichterwettbewerb, ist ein literarischer Vortragswettbewerb, in dem selbstgeschriebene Texte innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens einem Publikum vorgetragen werden. Dieses bewertet sowohl der Inhalt der Texte als auch die Art des Vortrags.

C) Am Austausch nehmen fünf Mädchen und fünf Jungen teil.

### Durchgeführte Maßnahmen

A) In den Jahren 2014 und 2015 wurden Gespräche mit dem Kooperationspartner zur geschlechtergerechten Auswahl von pädagogischen Hilfskräften geführt.

B) Es wurden gezielte Gespräche für den Slam 2014 und den Slam 2015 mit dem Künstler/-innenmanagement über Mindestanzahl von drei Künstlerinnen von insgesamt acht Auftretenden geführt.

C) Die Werbung und Öffentlichkeitsarbeit für die Jugendbegegnung wurde verstärkt und eine Neugestaltung von Flyern, Internetauftritten, Presse und dem Online-Portal [www.hannover.de](http://www.hannover.de) vorgenommen. Außerdem wurde eine intensive Werbung in Rathäusern, auf einer Social Media Plattform (Facebook) und in Schulen der Region Hannover durchgeführt.

### Auswirkungen der Maßnahmen

A) Das Ziel konnte in Bezug auf die Kooperationspartnerinnen und –partner nicht erreicht werden, da dort nur etwa 35% männliche pädagogische Hilfskräfte beschäftigt werden.

B) Im Jahr 2014 konnte das Ziel bei acht Teilnehmenden noch nicht erreicht werden, da lediglich zwei Künstlerinnen auftraten. Jedoch wurde es beim Slam 2015 erreicht, wo drei Künstlerinnen engagiert wurden.

C) In 2014 konnte ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht werden.

### Ausblick

A) An dem Abbau der Unterrepräsentanz wird weiter gearbeitet. Es wird erstens erhoben, wie viele männliche Lehrende der Kooperationspartner einbringt und zweitens bei den kommenden Poetry Slams weiterhin für ein Engagement von Frauen geworben.

B und C) Das Ziel ist erreicht, bleibt jedoch auch weiterhin im Fokus. Eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit wird daher in Zukunft beibehalten.

Info: Bearbeitet werden die Bereiche im Team Gremienbetreuung (01.02)



Die Region Hannover fördert in ihrem Gebiet arbeitende oder lebende Künstlerinnen und Künstler u.a. durch Ausstellungen. Neben den bekannten und alteingesessenen erhalten auch immer wieder vielversprechende Künstlerinnen und Künstler<sup>24</sup>, die sich in der Kunstszene noch nicht fest etabliert haben, die Möglichkeit zur Präsentation ihrer Arbeiten im Regionshaus.

»Kultur im Schloss« heißt das Programm der Region Hannover, das besondere Musikerinnen und Musiker, Ensembles und Künstlerinnen und Künstler nach Neustadt am Rübenberge holt. Ausgewählte Veranstaltungen wie Ausstellungen, Konzerte, Kleinkunst, Liederabende und Lesungen von Autorinnen und Autoren ziehen viele Gäste aus Hannover und dem Umland an. Auch der Kultursommer ist mit seinen vielseitigen Konzerten in der Region Hannover im Schloss zu Gast.

### Ziele

A) Bei den im Haus der Region gezeigten Ausstellungen stellen Künstlerinnen und Künstler gleichermaßen oft aus.<sup>25</sup>

B) Das Angebot im Schloss Landestrost ist geschlechtergerecht gestaltet.

### Durchgeführte Maßnahme

A) Die Auswahl der Künstlerinnen und Künstler erfolgte neben den Aspekten Ausbildung, eigene künstlerische Handschrift, erkennbare künstlerische Weiterentwicklung, schlüssiges künstlerisches Konzept auch, nach Berücksichtigung des ausgeglichenen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern.

B) Für das zweite Halbjahr 2015 wurde eine geschlechterspezifische Analyse des Kulturangebotes im Schloss Landestrost mit folgendem Ergebnis vorgenommen. Von den 188 Auftretenden waren 65 Künstlerinnen und Musikerinnen und 123 Künstler und Musiker. Von 50 Ensembles, Bands oder Solistinnen und Solisten waren 25 gemischtgeschlechtlich, sieben reine Frauenensembles oder Solistinnen und 18 Solisten oder reine Männerbands.

---

<sup>24</sup> Grundsätzlich werden nur Künstlerinnen und Künstler zugelassen, die eine entsprechende Ausbildung absolviert und die Kunst zum Beruf gemacht haben.

<sup>25</sup> Diese Balance wird nicht bezogen auf das einzelne Jahr, sondern über mehrere Jahre hinweg erreicht.

## Auswirkungen der Maßnahme

A) Der zu erwartende Effekt ist, dass Männer und Frauen gleichermaßen als Kunstschaffende wahrgenommen werden.

B) Die Analyse hat ein Ungleichgewicht in der Verteilung zwischen Männern und Frauen herausgestellt. Die Anzahl der Musiker und Künstler im Programm von Schloss Landestrost ist höher als die Anzahl der Musikerinnen und Künstlerinnen. Die Hälfte aller Bands ist zwar mit Frauen und Männern besetzt, jedoch ist der Anteil von männlichen Akteuren darin höher. Frauen sind weniger Begleitmusikerinnen einer Band als deren Frontfrau. In begleitender Funktion haben die Männer eine höhere Anzahl. Frontmänner, die hauptsächlich von Frauen begleitet werden, kommen nicht vor. Bei den rein von Frauen bzw. Männern besetzten Bands überwiegen die der Männer. Bei der Planung des Kulturprogrammes sind Kriterien wie Qualität und Vielfalt die ausschlaggebenden Faktoren. Das Angebot muss ästhetisch künstlerisch zum Ambiente des Schlosses passen. Daneben entscheiden Verfügbarkeit der Bands/Ensembles und der Preis. Eine paritätische Besetzung von weiblichen und männlichen Musizierenden wird versucht zu berücksichtigen. Das kann aber nicht immer gelingen, weil die Anzahl der männlichen Musiker in Bands und Ensembles faktisch höher ist.

## Ausblick

Im Musikgeschäft sind Frauen im Allgemein noch unterrepräsentiert. Für das Kulturprogramm wird angestrebt, dass immer auch Musikerinnen eingebunden werden.<sup>26</sup>

Im Jahr 2016 wird eine Befragung von Besucherinnen und Besuchern bei Veranstaltungen im Schloss Landestrost durchgeführt, die dem Team Kultur Erkenntnisse verschaffen soll über Altersstruktur, Geschlecht, Wohnort, Öffentlichkeitsarbeit und Nutzung.

Info: Bearbeitet werden die Themenfelder im Team Kultur (41)

## Fördermittel EU-Multifondsprogramm

Um Fördermittel aus dem europäischen Fonds in Anspruch nehmen zu können, müssen die Mitgliedstaaten Operationelle Programme bei der Europäischen Kommission einreichen. Darin werden die spezifischen Förderschwerpunkte, bezogen auf das jeweilige Land oder eine Region festgelegt. In dem niedersächsischen operatio-

---

<sup>26</sup> Dies soll jedoch nicht das Hauptargument für das Booking sein, weil das Team Kultur sich im Wesentlichen nach dem Angebot und den oben genannten Kriterien richten muss.

nellen Programm für das Multifondsprogramm 2014-2020 ist die Gleichstellung ein wichtiges Querschnittsziel. Dies basiert auf der Forderung<sup>27</sup>, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und der Gleichstellungsaspekt bei der gesamten Vorbereitung und Durchführung der Programme zu berücksichtigen sind. Damit sind in allen neuen Förderprogrammen und Förderprojekten bis 2020 Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen.

Nach der Verabschiedung der niedersächsischen EFRE/ESF Förderrichtlinien mit dezidierten Fördermöglichkeiten speziell für Frauen, soll dieses Angebot den entsprechenden Zielgruppen bekannt gemacht und erläutert werden. Innerhalb der Förderprogramme der EU gibt es also Gelder, die speziell für Gleichstellungsangelegenheiten angelegt sind.

In Kooperation mit dem Amt für regionale Landesentwicklung Leine-Weser sowie der Investitions- und Förderbank Niedersachsen (NBank) veranstaltete die Region Hannover am 19.10.2015 erstmals eine EU-Fördermesse. Um hierüber auch die in der Region Hannover tätigen Frauenberatungsstellen und -initiativen zu informieren, wurde ein Teil der Veranstaltung speziell darauf zugeschnitten.

### Ziel

Es werden gezielt Gelder aus dem Fördertöpfen der EU in die Region Hannover gewonnen, die dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter dienen.

### Durchgeführte Maßnahme

Eine eigene Themeninsel zu Frauenförderung und Gleichstellung im Rahmen der Fördermesse 2015.

### Auswirkungen der Maßnahme

Auswirkungen sind noch nicht messbar, da die Fördermesse erst kürzlich stattgefunden hat. Jedoch klang bei der Veranstaltung durch, dass die von der EU geforderte Tiefe der Anträge für viele Initiativen nicht umsetzbar sei; zumal es sich um eine neue Maßnahme handeln muss, da nichts bestehendes gefördert werden kann.

---

<sup>27</sup> Durch Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 (ESI-VO); darüber hinaus postuliert Art. 8 AEUV die Gleichstellung als grundlegendes Ziel der EU.

## Ausblick

Nach der Durchführung der ersten Fördermesse mit einer speziellen Themeninsel für Frauen wird der Bedarf für ein weitergehendes gegebenenfalls auch individuelles Beratungs- und Betreuungsangebot ermittelt und ein entsprechendes Angebot erarbeitet werden.

Info: Bearbeitet wird dieses Aufgabenfeld in der Stabsstelle EU-Angelegenheiten(1-3)

## Jugend und Soziales



## Förderung von Kindern und Eltern

Das Koordinierungszentrum Frühe Hilfen – Frühe Chancen verfolgt<sup>29</sup> das Leitziel, die Entwicklungs-, Bildungs- und Teilhabechancen von Kindern in der Region Hannover bereits im Lebensalter von null bis sechs Jahren zu erhöhen.

Trotz ausdifferenzierter Familienformen und Annäherung in der elterlichen Aufteilung von Erziehungs- und Erwerbsarbeit ist die Erziehungsaufgabe und häusliche Alltagsarbeit im überwiegenden Teil der Bevölkerung in Deutschland der Mutter zugeschrieben. Nach wie vor bestimmen vornehmlich traditionelle Rollenkonzepte die zeitlichen und inhaltlichen Erziehungsdimensionen im Familienleben. Dem inneren Loyalitätskonflikt, sich (zum vermeintlich richtigen Zeitpunkt) für Familie, Beruf oder entsprechende Kompromisse zu entscheiden, sind letztendlich Frauen ausgesetzt: Die Aufgabe der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist maßgeblich in weiblichen Biografien verortet. Diskontinuierliche Erwerbsbiografien stellen für Frauen ein deutlich höheres Risiko dar als für Männer. Die größten Armutsrisiken erfahren alleinerziehende Mütter und ihre Kinder.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> Bildrechte © Region Hannover, Fotograf: Thomas Langreder

<sup>29</sup> auf Grundlage des Bundeskinderschutzgesetzes (2012) und der einhergehenden Bundesinitiative Frühe Hilfen

<sup>30</sup> vgl. z.B. Wippermann, „Mitten im Leben. Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren.“ Studie aus 2016

Im Zuge der sozialraumbezogenen Bedarfsermittlung Früher Hilfen in den Kommunen der Region Hannover werden die besonderen Erfordernisse für das chancengerechte Aufwachsen von Kindern und die Stärkung entwicklungsfördernder Elternkompetenzen berücksichtigt. Folglich gilt es, besondere Unterstützungsbedarfe – beispielsweise von Ein-Eltern-Familien – auszumachen und zunehmend mit der Entwicklung von geschlechtergerechten Angeboten für Mädchen, Jungen, ihre Mütter oder Väter zu reagieren, die konzeptionell auf die jeweilige Zielgruppe ausgerichtet und entsprechend passgenau sind.

### Ziele

A) Die bestehende Angebotslage in den Kommunen der Region Hannover ist hinsichtlich differenzierter Zielgruppen analysiert.

B) Bedarfsermittlung und zukünftige Angebotsplanung berücksichtigen geschlechtergerechte Aspekte.<sup>31</sup>

### Durchgeführte Maßnahmen

A) Im Rahmen von Netzwerkarbeit wurden Bestandserhebungen von präventiven Angeboten durchgeführt und Landkarten erstellt, die einen Überblick über die aktuelle Angebotslage auch unter dem Aspekt spezifischer Zielgruppen (z.B. Alleinerziehender) geben und Angebotslücken darlegen.

B) Angebotslücken wurden durch die Modifizierung bestehender Angebote und Strukturen (z.B. die bedarfsbezogene Ausrichtung der Familien und Erziehungsberatung der Region Hannover) oder durch die Entwicklung neuer Angebote (z.B. der Elternkurs „Mit Kind kein Ding“<sup>32</sup> in Seelze oder das Vater-Kind-Angebot „Spielen mit Papa“<sup>33</sup> in Wennigsen) bedarfsorientiert verringert bzw. geschlossen.

### Auswirkungen der Maßnahmen

A) Befragt wurden bisher 3137 Eltern aus zehn Kommunen der Region Hannover.<sup>34</sup> 53,1% der befragten Eltern in der Region Hannover haben das Thema ‚Zeitmanagement, Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ als prioritär für sich eingeschätzt. In den

---

<sup>31</sup> z.B. parallele Kinderbetreuung bei neu geplanten Elternkursen; spezifische Angebote für Väter, Mütter, Jungen, Mädchen

<sup>32</sup> Kooperationsangebot der Region Hannover, der Stadt Seelze und des FAB gGmbH

<sup>33</sup> Angebot von Mannigfaltig e.V., gefördert durch die Region Hannover

<sup>34</sup> Derzeit befinden sich die quantitativ und qualitativ erhobenen Daten noch in der Auswertung. Damit sind die Bedarfsermittlungen noch nicht vollständig abgeschlossen.

einzelnen Kommunen unterschieden sich die Schwerpunkte zwar bisweilen, deutlich ist jedoch, dass die drei Themen „Entwicklungsphasen des Kindes“ (z.B. Babyalter, Trotzphase), „Erziehung und Förderung des Kindes“ sowie „Zeitmanagement / Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in (fast) allen Kommunen die ersten drei Plätze in der Wichtigkeit belegen.

B) Mehr Menschen erhielten Angebote, die ihren Lebensumständen entsprechen und profitieren so von Angeboten der Region Hannover.

### Ausblick

In den Jahren 2016 und 2017 sollen die Bedarfsermittlungen Früher Hilfen in der Region Hannover abgeschlossen und Grundlage für Handlungsempfehlungen sein. Ein Ergebnisbericht wird 2017 vorliegen. Ein Fokus wird auch unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit in den Frühen Hilfen gewählt.

Info: Bearbeitet wird dieses Thema im Team Koordinierungsstelle Frühe Hilfen - Frühe Chancen (51.00)

## Lebensweltorientierte Verbesserung der Situation Alleinerziehender

Ende 2013 gab es in der Region 579.000 Haushalte; darunter rund 113.000 mit Kindern unter 18 Jahren. Davon waren in 2013 26.529 Haushalte Alleinerziehender – damit sind regionsweit 23,5 % aller Haushalte mit Kindern unter 18 Jahre Haushalte Alleinerziehender. 39% aller Alleinerziehenden in Deutschland sind auf SGB II- Leistungen angewiesen.<sup>35</sup> In der Region Hannover liegt dieser Wert mit 41,9% sogar noch höher.<sup>36</sup> Dabei sind die zu 90% weiblichen Alleinerziehenden in höherem Umfang berufstätig als Mütter aus Paarfamilien.<sup>37</sup> Die Gruppe der Alleinerziehenden zeichnet sich dabei durch eine relativ hohe Erwerbsbeteiligung bei jedoch eher niedrigen Einkünften aus, die verhältnismäßig oft durch Grundsicherungsleistungen aufgestockt werden. Daher lässt sich feststellen, dass die durchschnittliche Armutsgefährdungsquote von Alleinerziehenden in den letzten Jahren proportional zur Berufstätigkeit angestiegen ist.<sup>38</sup>

Damit wird deutlich, dass die Förderung des Berufseinstiegs nur einer von mehreren Bausteinen sein kann, wenn man die soziale Situation von Ein-Eltern-Familien verbessern möchte. Das Leitziel, dass mit der Einrichtung der Koordinierungsstelle Al-

<sup>35</sup> vgl. Alleinerziehende unter Druck, Bertelsmann- Stiftung 2014, S.7- 9

<sup>36</sup> Vgl. Sozialbericht der Region Hannover 2015, S.5

<sup>37</sup> vgl. Alleinerziehende unter Druck, Bertelsmann- Stiftung 2014, S.10

<sup>38</sup> vgl. ebd., S.20

leinerziehende und dem Aufbau eines Netzwerkes erreicht werden soll, ist eine lebensweltorientierte Verbesserung der Situation von Alleinerziehenden in der Region Hannover. Dabei werden ganz unterschiedliche Bereiche in den Fokus genommen, die sich auf die Lebenssituation von Alleinerziehenden auswirken, wie beispielsweise die Kinderbetreuungsangebote, die ökonomische Situation von Ein-Eltern-Familien, die Wohnsituation oder die persönlichen Netzwerkstrukturen.

Die Lebenssituation der alleinerziehenden Mütter stellt sich insgesamt schlechter dar, als die Lebenssituation der alleinerziehenden Väter.<sup>39</sup> Aus diesem Grund wird z.B. im Rahmen der Angebotsübersicht der Koordinierungsstelle Alleinerziehende für die Zielgruppe ein besonderes Augenmerk auf Angebote gelegt, die sich an Mütter richten. Selbstverständlich werden aber auch Angebote, die sich speziell an Väter richten aufgenommen, zumal die Zahl der alleinerziehenden Väter von 2005 bis 2011 um 17% angestiegen ist die der Mütter um 5,3 %.<sup>40</sup>

## Ziel

Lebensweltorientierte Verbesserung der Situation von Alleinerziehenden in der Region Hannover.

## Durchgeführte Maßnahmen

A) Die Broschüre „Finanzielle Unterstützung für (Allein-) erziehende in der Region Hannover“ wurde 2013 erstellt und wird seither in regelmäßigen Abständen aktualisiert. Sie enthält eine kurze Beschreibung der finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten vom Arbeitslosengeld bis zum Wohngeld und die jeweiligen Ansprechpersonen zu den Leistungen in den Kommunen.

B) Es wurde eine Ferienfreizeit für Alleinerziehende mit älteren Kindern entwickelt und umgesetzt.<sup>41</sup> Durch eine Förderung des Bundesprogramms „Kultur macht stark“ war es möglich, ein Kreativangebot für die Jugendlichen auf dieser Freizeit anzubieten.

C) Zwei Berufsorientierungsseminare für Alleinerziehende wurden in enger Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frau und Beruf, dem „Verband alleinerziehender Mütter und Väter Hannover“ und dem Jobcenter der Region Hannover mit dem Ziel entwickelt, die Chancen auf einen Einstieg in eine existenzsichernde Beschäftigung für die Teilnehmenden zu verbessern.

---

<sup>39</sup> vgl. ebd., S.10 und S.17- 18

<sup>40</sup> vgl. Sozialbericht Niedersachsen 2013, S.74

<sup>41</sup> Im Rahmen von Netzwerkarbeit mit dem Verband der Alleinerziehenden Mütter und Väter e.V. und dem Team Jugendarbeit der Region Hannover.



D) Seit Sommer 2013 wurden im Rahmen der Lotsenfunktion der Koordinierungsstelle Alleinerziehende über 150 Alleinerziehende in passgenaue Unterstützungs- und Beratungsangebote weiter geleitet.

### Auswirkungen der Maßnahmen

A) Alleinerziehende haben auf einen Blick alle aktuellen Informationen zur Hand und können sich an die richtigen Stellen wenden.

B) Eltern konnten sich austauschen und Kontakte knüpfen.

C) Die Umsetzung erfolgt Anfang 2016.

D) Die Koordinierungsstelle Alleinerziehende fungiert als anerkannte Vermittlerin zwischen den Suchenden nach Angeboten und Hilfen und diesen.

### Ausblick

Durchführung eines „Flatmatings für Singleeltern und Paarfamilien“ im April 2016. Das Flatmating ist eine Form der Wohngemeinschaft mit dem Ziel die Wohnsituation von Ein-Eltern-Familien zu verbessern und die privaten Vernetzungsstrukturen zu stärken. Die Idee des Speed-Flatmating stammt ursprünglich aus London und verläuft nach den Prinzipien des Speed-Datings: Alle Wohnraumbietenden lernt alle Wohnraumsuchenden kennen. Nach fünf Minuten notieren beide, ob Interesse an dem Zimmer bzw. dem Bewerber oder der Bewerberin besteht.

Info: Bearbeitet wird diese Aufgabe im Team Koordinierungsstelle Frühe Hilfen - Frühe Chancen (51.00)

### Hinweis

Im Fachbereich Jugend gibt es noch viele weitere Aufgaben, bei denen das Thema Gleichberechtigung eine wichtige Rolle spielt. So werden bspw. die Angebote in der Jugendarbeit geschlechterspezifisch ausgerichtet oder Beratungsangebote für Mädchen und Jungen unterstützt. Zielgruppen werden genau nach milieu- oder kulturbedingten besonderen Ausprägungen der Geschlechterrollen betrachtet und entsprechende Hilfen, Ansprachen oder Angebote, individuell und familienbezogen, entwickelt. Partizipation und Gleichberechtigung werden bei der Gewährung der unterschiedlichen Beratungsleistungen bzw. Angebote berücksichtigt. Ziel ist, bei Beratung und Hilfeleistungen eine geschlechtsbezogen gleichberechtigte und Nachteile ausgleichende Vorgehensweise zu praktizieren. Aufgrund der Situation der Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge und der sich daraus ergebenden

den stark angestiegenen Arbeitsbelastung war eine genauere Abbildung dieser Ziele und Maßnahmen aus dem Fachbereich Jugend im dem vorliegenden Bericht nicht möglich.

## Hilfe für Frauen in besonderen sozialen Schwierigkeiten

Ziel der Hilfen nach den §§ 67 ff. SGB XII ist es, die leistungsberechtigten Personen in besonderen sozialen Schwierigkeiten durch persönliche Beratung und Betreuung dabei zu unterstützen, ihre nachteiligen Lebensumstände zu überwinden bzw. abzumildern. Durch die Aktivierung ihrer Selbsthilfekräfte sollen sie in die Lage versetzt werden, möglichst eigenverantwortlich und selbständig am Leben in der Gemeinschaft teilzunehmen. Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind insbesondere niedrigschwellige Beratung in Tagesaufenthalten, langfristige, intensive ambulante Betreuung in Beratungsstellen, die Betreuung im eigenen Wohnraum oder in stationären Einrichtungen. Viele der im Regionsgebiet lebenden Wohnungslosen haben einen Hilfeanspruch nach dem Gesetz. Durch die oftmals sehr unterschiedlichen Lebenslagen und daraus resultierenden Bedürfnisse von Männern und Frauen ist eine Differenzierung der entsprechenden Angebote in diesem Bereich sinnvoll und notwendig. In der Vergangenheit war das Hilfeangebot sehr stark auf die Hilfe für Männer ausgerichtet.

Der Anteil der Frauen im Hilfesystem ist seit Jahren bundesweit kontinuierlich bis auf gegenwärtig 28 % gestiegen, was sich auch auf die Region Hannover übertragen lässt. Diese Frauen sind nicht selten in Begleitung von Männern oder schließen sich im Laufe ihrer Besuche in einer Beratungsstelle einem Mann an. Das ureigene Hilfeanliegen und der persönliche Bedarf sind häufig unterdrückt und können nicht klar geäußert und differenziert werden. Nicht jede Frau zieht einen männerfreien Raum vor – jedoch sollte denen, die es brauchen, die Möglichkeit offen stehen.

### Ziel

Den speziellen Belangen und Problemlagen von Frauen im Hilfesystem nach §§ 67 ff. SGB XII wird mit bedarfsgerechten Hilfeangeboten Rechnung getragen.

### Durchgeführte Maßnahme

Einrichtung einer, an den Tagesaufenthalt angegliederte, Beratungsstelle für Frauen.

Neben einigen stationären Plätzen gibt es als frauenspezifisches Angebot der ambulanten Hilfe den Tagesaufenthalt "Szenia", der als Anlaufpunkt ausschließlich für

Frauen die tägliche Grundversorgung in geschütztem Raum sicherstellt und eine Erstberatung anbietet. Oft leben die betroffenen Frauen in verdeckter Wohnungslosigkeit und gewaltgeprägten Lebenslagen und brauchen Beratung bezüglich familiärer oder partnerschaftlicher Probleme und daraus resultierender Wohnungsnot, zur Sicherstellung der Unterkunft bei akuter Wohnungslosigkeit, Hilfen bei der Existenzsicherung und ganz allgemein Beratung in den Themenbereichen Wohnen, Arbeit, Gesundheit. Die Kapazitäten für diese weitergehenden Beratungs- und Betreuungsleistungen sind in dem Tagesaufenthalt jedoch nicht vorhanden und konzeptionell auch nicht vorgesehen. Um den Frauen im Rahmen der Hilfen nach dem Gesetz nicht nur einen geschützten Raum in Form eines Tagesaufenthalts anzubieten, sondern auch ein Beratungssetting, das ihrer Lebenslage angemessen ist, ist eine entsprechende Beratungsstelle für Frauen eingerichtet worden. Nach der Abstimmung der Konzeption und der Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarung mit dem Leistungserbringer besteht dieses Angebot seit Oktober 2014 und ergänzt mittlerweile dauerhaft das Angebot des Tagesaufenthaltes „Szenia“.

### Auswirkungen der Maßnahme

Den Tagesaufenthalt nutzten 512 Frauen im Jahr 2015, dies sind knapp 100 weniger als in 2014. Die Beratungsstelle für Frauen wurde von 337 Frauen aufgesucht. Diese Zahl hat die Erwartungen weit übertroffen, es wurde schnell deutlich, dass die personelle und zeitliche Ausstattung des Angebots an seine Grenzen gekommen ist.

Die Inanspruchnahme hat bestätigt, wie wichtig es ist, parteiliche und professionelle Beratung und Betreuung durch Mitarbeiterinnen sicherzustellen, die über fundierte Kenntnisse frauenspezifischer Lebenslagen und geschlechterspezifischer Armutsrisiken verfügen und über entsprechende bestehende Hilfeangebote informiert sind. Durch das Angebot ist darüber hinaus eine Evaluation der besonderen Hilfebedarfe der Frauen möglich geworden. Der leichte Rückgang bei den Besucherinnenzahlen im Tagesaufenthalt und der Anstieg in der Beratungsstelle machen deutlich, dass das Angebot von kontinuierlicher persönlicher Beratung und fachlicher Betreuung offenbar für mehr Frauen bedarfsgerechter ist, als das eines Tagesaufenthalts.

### Ausblick

Da die bisher vorgegebene Frequenz und Länge der Öffnungszeiten der Beratungsstelle offensichtlich nicht den Bedarfslagen der Nutzerinnen entspricht, soll überprüft werden, wie das Angebot – auch personell - adäquater ausgestaltet werden kann.

Info: Bearbeitet wird diese Thematik im Team Besondere Soziale Leistungen (50.06)

## Finanzierung von Frauenhäusern

Rund ein Viertel aller Frauen erlebt im Laufe ihres Lebens Gewalt ihres Partners. Um ihnen, und ggf. ihren Kindern, Zuflucht und Schutz zu bieten, sind in der Region Hannover drei Frauenhäuser vorhanden.<sup>42</sup>

### Ziel

Es wird ein Hilfsangebot für von Gewalt bedrohte Frauen vorgehalten.

### Durchgeführte Maßnahme

A) Die Region Hannover fördert drei im Regionsgebiet befindliche Frauenhäuser, davon zwei vollumfänglich und eines teilweise.

B) Zuschusszahlung zum Ausbau eines Frauenhauses für barrierefreie Plätze.

### Auswirkungen der Maßnahme

A) Die drei Frauenhäuser in der Region Hannover sind stets ausgelastet.

B) Drei barrierefreie Zimmer mit sechs Plätzen werden vorgehalten.

### Ausblick

Da der Wohnungsmarkt im Regionsgebiet angespannt ist, fällt es Frauen schwer, passenden Wohnraum im Anschluss an den Aufenthalt im Frauenhaus zu finden. Dieses Problemfeld wird seitens der Region Hannover bearbeitet.

Info: Bearbeitet wird dieses Thema im Team Besondere Soziale Leistungen (50.06)

## Kostenübernahme für Verhütungsmittel für Frauen

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung<sup>43</sup> sind Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen für empfängnisverhütende

<sup>42</sup> Mehr zum Thema siehe Bericht der Gleichstellungsbeauftragten.

<sup>43</sup> GKV-Modernisierungsgesetz - GMG zum 01.01.2004

Mittel für Frauen nach Vollendung des 20. Lebensjahres endgültig ausgeschlossen worden.<sup>44</sup> Die Region Hannover übernimmt daher die Kosten für Verhütungsmittel<sup>45</sup>.

### Ziel

Frauen und Paare vor einer ungeplanten oder ungewollten Schwangerschaft schützen.

### Durchgeführte Maßnahmen

Es wurden fortlaufend Flyer in mehreren Sprachen zur Kostenübernahme von Verhütungsmitteln für Transferleistungsempfängerinnen veröffentlicht.

### Auswirkungen der Maßnahmen

Die Steigerung der Inanspruchnahme der freiwilligen Mittel für Empfängnisverhütung begründet sich durch die Veröffentlichung der Flyer im Laufe des Jahres 2014 und deren Streuung an Familienberatungsstätten, Frauenärztinnen und -ärzte und weitere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Im Jahr 2013 betragen die aufgewendeten Mittel rund 27.600 Euro, im Jahr 2014 bereits insgesamt rund 54.100 Euro.

### Ausblick

Ziel ist weiter eine Steigerung der Bekanntheit der Kostenübernahme und folglich die Nutzung von mehr berechtigten Frauen.

Info: Bearbeitet wird diese Aufgabe im Team Fachaufsicht Sozialhilfe (50.02)

---

<sup>44</sup> nach § 24a Abs. 2 SGB V

<sup>45</sup> Seit dem 01.01.2004 für ärztlich verordnete empfängnisverhütende Mittel als freiwillige Leistung für den Personenkreis der Leistungsempfängerinnen nach dem SGB II, dem SGB XII und dem AsylbLG.

## Arbeit und Wirtschaft



Während die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit nur leicht gestiegen ist (+1,9%), gehören die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit (+55%) und die geringfügig Beschäftigten im Nebenjob (+72,6%) zu den „boomenden“ Beschäftigungsformen. Der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist in der Region Hannover mit 52% höher als der Bundesdurchschnitt (50%) und in Niedersachsen (48%). Von den 470.000 Beschäftigten arbeiten etwa 345.000 in Vollzeit (darunter 62,4% Männer und 37,6% Frauen), 126.000 arbeiten in Teilzeit (20,1% Männer und 79,9% Frauen) Mitte 2014 liegt der Frauenanteil bei den sog. „atypisch“<sup>47</sup> Beschäftigten bei 72%.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen (und Männern) sinkt bereits ab einem Alter von 50 Jahren; es ist eine deutlich niedrigere Erwerbsbeteiligung von Frauen in allen Lebensphasen (insbesondere mit Kindern) zu beobachten. Die Region Hannover weist vergleichsweise hohe Arbeitslosenquoten (Frauen & Männer) auf, die sich durch die niedrige Erwerbsbeteiligung insgesamt und die hohe Erwerbslosigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund begründet. Mitte 2015 waren laut Agentur für Arbeit 46.483 Personen ohne Beschäftigungsverhältnis gemeldet. Die Arbeitslosenquote liegt dabei über beide Rechtskreise bei 7,6% (SGB III 1,7%; SGB II 6,0%). Die Anzahl der weiblichen Arbeitslosen ist seit 2005 stark gesunken (überwiegend im Bereich des SGB

<sup>46</sup> Bildrechte © Region Hannover, Koordinierungsstelle Frau und Beruf; Fotograf: Thomas Deutschmann

<sup>47</sup> Im Gegensatz zum Normalarbeitsverhältnis in Vollzeit sind diese Beschäftigungsverhältnisse Teilzeitstellen, Minijobs mit einer Verdienstgrenze von 450€ ohne Begrenzung der Arbeitszeit und ohne Sozialversicherungsabgaben, Midi-Jobs mit einem Einkommen zwischen 450,01 -850 € mit Sozialversicherungspflicht, Leiharbeitsverhältnisse, befristete Beschäftigungsverhältnisse und Selbstständigkeit ohne Mitarbeiter/innen.

III) – im Jahresdurchschnitt 2014 sind von diesen Frauen statistisch 6.560 als 50 Jahre und älter; 6.259 als Ausländerinnen, 1.225 als Berufsrückkehrende, 4.487 als Alleinerziehende und 8.176 mit Teilzeitwunsch erfasst.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich zwar wie im gesamtdeutschen Trend verbessert – doch anders als in anderen westdeutschen Flächenländern konnte der Abstand zu den Männern aus gesamtniedersächsischer Sicht nicht verändert werden und die Frauen profitieren im Ländervergleich unterproportional vom sehr guten Niedersächsischen Beschäftigungswachstum<sup>48</sup>.

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen bleibt daher weiterhin die zentrale Zielsetzung, denn die Erhöhung der Frauenerwerbsquote ist weiterhin eine Zunahme von Minijobs und Teilzeitstellen – was für die Frauen jetzt existenzsichernd und später nicht auskömmlich für eine Rente ist, familien- und gleichstellungsorientierte Maßnahmen in Unternehmen sind noch kein selbstverständlicher Teil von Personalwirtschaft, die Rückkehr in das Erwerbsleben nach einer Familienphase weist noch immer Hürden auf, Frauen sind (auch durch die vorgenannten Gründe) nach wie vor selten in Führungspositionen und Mädchen und junge Frauen suchen sich selten eine naturwissenschaftliche Ausbildung oder ein technisches Studienfach.

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Fachkräftesicherung spielt in Unternehmen vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung schon jetzt in vielen auch kleinen und mittleren Unternehmen eine zentrale Rolle. Im Wettbewerb um die besten Köpfe kann eine Personalentwicklung, in der Frauenförderung mit wirksamen Instrumenten umgesetzt wird, ein Standortvorteil sein. Die Beschäftigungsförderung hat das Ziel, durch entsprechende Konturierung von Projektanträgen und der damit verbundenen Entwicklung und Implementierung entsprechender Instrumente (Flexibilisierung von Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Unternehmenskultur, Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen), insbesondere kleine und mittlere Betriebe bei diesem Prozess zu unterstützen.

### Ziel

Die Erschließung des Fachkräftepotentials von Frauen für die Unternehmen in der Region Hannover und Implementierung von familienfreundlichen Maßnahmen in der strategischen Personalplanung von kleinen und mittleren Betrieben.

---

<sup>48</sup> vgl. dazu IAB Niedersachsen-Bremen-Studie, 2015

## Durchgeführte Maßnahmen

Umsetzung des Bundesprojekts „Fit for Women - Arbeitgeberattraktivität“<sup>49</sup> in Kooperation mit der EAF und des ESF Projekts „Starke Frauen - Unternehmen wachsen“ in Kooperation mit der Qubic GmbH.

## Auswirkungen der Maßnahmen

In beiden Projekten wurden erfolgreich gemeinsam mit über 30 kleinen und mittleren Unternehmen entsprechend bedarfsgerecht für kleine und mittlere Betriebe Bausteine für eine frauen- und familienorientierte Personalentwicklung entwickelt und umgesetzt. Die Gestaltungsmöglichkeiten einer familienfreundlichen Personalpolitik in den Projekten sind vielfältig und bieten keineswegs nur Lösungen für finanzkräftige Unternehmen. Denn es bedarf nicht immer gleich einer unternehmenseigenen Kinderkrippe. Eine betrieblich unterstützte Kinder- und Angehörigenbetreuung kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon eine spürbare Erleichterung bei der Balance von Familie und Arbeit darstellen. Flexible Arbeitszeitmodelle und eine ebenfalls von Flexibilität geprägte familienfreundliche Führungs- und Unternehmenskultur sind dabei zentrale Aspekte, die bereits viel bewirken können. Darüber hinaus ist die kontinuierliche Information über Möglichkeiten und Nutzen familienunterstützender Maßnahmen von großer Bedeutung. Sie verstärkt die Wirksamkeit der Maßnahmen und sorgt darüber hinaus nach außen für eine Imageverbesserung. Bessere Informationen in der Familienphase erleichtern darüber hinaus auch den Wiedereinstieg der Beschäftigten. Die Unterstützung der Unternehmen durch die Koordinierungsstelle Frau und Beruf tragen dazu bei, dass Unternehmen in der Region den demographischen Wandel mit einer entsprechenden Organisations- und Personalentwicklung unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings gestalten können.

## Berufsrückkehr und Wiedereinstieg

Die Karriere vieler Frauen mit Kindern bekommt einen Knick, wenn sie in Elternzeit gehen und ihre Berufstätigkeit länger unterbrechen. Der Wiedereinstieg bzw. die Rückkehr in den Beruf erfolgt häufig in Teilzeit und ist mit einem Verlust an Verantwortung, befristeter Beschäftigung, geringer Bezahlung und weiteren Nachteilen verbunden. Hier bieten sich für die Beschäftigungsförderung und die Koordinierungsstelle Frau und Beruf verschiedene Ansatzpunkte für Projekte, Qualifizierungsangebote oder Veranstaltungen. Mit Ihren Beratungs- und Vernetzungsangeboten ist die Koordinierungsstelle regionales Bindeglied und übernimmt die Rolle der Impulsgeberin

---

<sup>49</sup> vgl. Beschlussdrucksache 0471 (III) „Förderung des Projektes FIT - Fit for Women. Attraktive Arbeitgeber, sichere Fachkräfte“



sowie eine Lotsinfunktion für die Frauen, für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, für Bildungsträger und die arbeitsmarktpolitischen Akteure und Akteurinnen. Die Koordinierungsstelle erarbeitet kontinuierlich an neuen Ansätzen, um Wiedereinsteigerinnen und Berufsrückkehrerinnen zu informieren, zu beraten und bewusst anzusprechen. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auch auf der Zielgruppe der stillen Reserve<sup>50</sup>. In Kenntnis der strukturellen Diskriminierung von Frauen ist die Koordinierungsstelle dabei sowohl für Erwerbslose, Beschäftigte als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aktiv. Sie verknüpft Wirtschafts- und Frauenförderung in einer gendersensiblen interdisziplinären Arbeitsweise.

### Ziel

Der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Phase der Familienzeit ist erleichtert und Frauen haben gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt.

### Durchgeführte Maßnahme

A) Die Beschäftigungsförderung war in den letzten Jahren in drei Mentoring Projekten (z.B. Projekt Minerva des KDA – Kirchlicher Dienst der Arbeitswelt, Mentoring Projekte der Hochschule Hannover und der Leibniz Universität Hannover) wichtige Kooperationspartnerin. Mentoring verstand sich in den geförderten Projekten als persönliche Begleitung beim beruflichen Ein-, Um- und Aufsteigen und leistet dort Unterstützung, wo die Zugangschancen von Frauen zum Arbeitsmarkt sich nicht allein aufgrund fachlicher Qualifikation entscheiden. Es hilft, die eigenen Stärken besser einzuschätzen und auf den Bedarf von Unternehmen zuzuspitzen. Es hilft, die Präsentation der eigenen Fähigkeiten zu verbessern und bietet Zugang zu beruflichen Netzwerken.

B) Die Beschäftigungsförderung war Initiatorin des EU geförderten Projektes „Back2Job-Ingenieurinnen gesucht!“. Die Zielgruppe sind Wiedereinsteigerinnen mit akademischem Abschluss in den Fachrichtungen Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik. Das Projekt leistet einen konkreten Beitrag zur Verbesserung des (Wieder-)Einstiegs von Frauen in Beschäftigung in den MINT-Berufen. Die Projektteil-

---

<sup>50</sup> zur stillen Reserve gehören v.a.:

- (1) Personen, die beschäftigungslos sowie verfügbar sind und Arbeit suchen, ohne bei den Agenturen für Arbeit (Agentur für Arbeit) oder einem kommunalen Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II als Arbeitslose registriert zu sein,
- (2) Personen, die wegen ungünstiger Arbeitsmarktlage die Arbeitssuche entmutigt aufgegeben haben, bei günstiger Arbeitsmarktlage aber Arbeitsplätze nachfragen würden,
- (3) Personen in Warteschleifen des Bildungs- und Ausbildungssystems oder in arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen (Arbeitsmarktpolitik) und
- (4) Personen, die aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (Frühverrentung).

nehmerinnen qualifizieren<sup>51</sup> sich und erweitern ihre vorhandenen naturwissenschaftlich-technischen Vorkenntnisse durch Qualifizierung an den Hochschulen und können auch in der Familienphase bzw. durch die Migration erworbene Soft Skills einfließen lassen.<sup>52</sup>

C) Ausbau eines ganzheitlichen Beratungs- und Informationsangebotes zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Insbesondere die Koordinierungsstelle Frau und Beruf begleitet durch individuelle Einzelberatungsangebote zur Balance von Erwerbs- und Familienarbeit sowie gezielten Weiterbildungsangeboten zum beruflichen Wiedereinstieg oder der (Neu-) Orientierung insbesondere Berufsrückkehrerinnen ein Stückweit beim gelungenen Einstieg zu begleiten.

D) Erstmals präsentierten ausgewählte ÜBV-Unternehmen<sup>53</sup> ihre Ansätze zur Familienfreundlichkeit auf dem AG-Podium der FrauenBerufsBörse am 20.10.2015.

### Auswirkung der Maßnahme

A) Über 80% der beteiligten Frauen konnten über diese Projekte in sozialversicherungspflichtige Arbeit vermittelt werden.

B) Nach einjährigem Planungsvorlauf und erfolgreicher Antragstellung startet das Pilotprojekt mit 19 Teilnehmerinnen zum 1. April 2016 mit einer Dauer von zwölf Monaten.

C) Die Koordinierungsstelle verzeichnete in 2015 einen großen Zulauf und konnte 112 Frauen in Einzelberatungen erreichen. Die Beratung umfasst die Neuorientierung und Entscheidungsfindung beim beruflichen Wiedereinstieg, Strategien zur beruflichen Entwicklung, Weiterbildungsmöglichkeiten und Angebote zur finanziellen Unterstützung bei Weiterbildung und Qualifizierung, Fortbildung während der Elternzeit, Erstinformation zur Existenzgründung, Möglichkeiten der Kinderbetreuung oder auch Rahmenbedingungen bei der Pflege von Angehörigen. Der hohe Zuwachs mit steigender Tendenz lässt weiteres Potenzial vermuten. Um dem Bedarf gerecht zu

---

<sup>51</sup> in einer Kombination aus technischen Fachkenntnissen, Sozial- und Methodenkenntnissen und nachgefragten Schlüsselqualifikationen für Schnittstellentätigkeiten im technischen Bereich

<sup>52</sup> Die Wiedereinstiegsqualifizierung erhöht die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmerinnen signifikant, insbesondere angesichts der regional großen Nachfrage an qualifizierten Fachkräften im MINT-Bereich. Darüber hinaus leistet das Projekt einen Beitrag zum Abbau der horizontalen geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt, da Frauen in MINT-Berufen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind.

<sup>53</sup> Der Überbetriebliche Verbund Hannover Region e.V. (ÜBV e.V.) ist ein Zusammenschluss kleiner und mittelständischer Unternehmen mit dem Ziel zukunftsorientierter Personalplanung unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf übernimmt für den Verein die Geschäftsstellenarbeit. Der ÜBV e.V. ist offen für Unternehmen aller Branchen, die weibliche Fachkräfte beschäftigen und diese langfristig an ihr Unternehmen binden wollen. (s. <http://www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de/Personal-und-Fachkr%C3%A4fte/Vereinbarkeit-von-Familie-und-Beruf/Koordinierungsstelle/Unternehmen.-Familie.-Beruf>)

werden, verstärkt die Koordinierungsstelle das Beratungsangebot mit Unterstützung von freiberuflichen Honorarkräften.

D) Wahrnehmung der am ÜBV beteiligten Unternehmen von zahlreichen Besucherinnen.

## Junge Frauen in der beruflichen Orientierung

Der Anteil der Beschäftigung von Frauen in den Bereichen Mathematik, Naturwissenschaft, Informatik und Technik (MINT) bleibt trotz aller Maßnahmen in den letzten Jahren und trotz leicht steigender Studierendenzahlen auch in Hannover weiterhin zu niedrig. Laut Agentur für Arbeit hat die Beschäftigung in den MINT-Berufen in der Region zugenommen. Über alle Qualifikationen stieg die Beschäftigung um 4 %. Bei den MINT-„Expertinnen und Experten“ sogar um 5,5 %. Der Anteil beschäftigter Expertinnen beträgt 20%, der der Experten entsprechend 80% an allen Beschäftigten.<sup>54</sup>

MINT-Berufe gelten gemein als Männerdomäne. Eine Strategie, möglichen Fachkräftengpässen in diesem Bereich zu begegnen, ist es daher, mehr Frauen für diese Berufe zu gewinnen. Zu den auf Innovationsfähigkeit ausgelegten Entwicklungszielen der Beschäftigungsförderung (in Verbindung mit den Zielen der Fachkräfteallianz) gilt es daher, durch Nach- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen auch für die nicht unerhebliche Zahl an arbeits- bzw. erwerbslosen Akademikerinnen Strategien insbesondere für die MINT Bereiche zu entwickeln, damit auch diese Gruppe von der Entwicklung am Arbeitsmarkt profitiert. Viele Betriebe in der Region Hannover sehen in der Zielgruppe der Frauen auch ein wesentliches Potential zur Sicherung ihrer Fachkräftebedarfe.

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt der Beschäftigungsförderung ist daher schon seit Jahren, in jungen Jahren auf das Berufswahlverhalten junger Mädchen und Jungen einzuwirken. Mädchen und Jungen interessieren sich weiterhin für geschlechtsstereotype Berufe. Junge Frauen interessieren sich überwiegend für die frauendominierten Berufe (Kauffrau im Einzelhandel, Verkäuferin, Med. Fachangestellte, Bürokauffrau, Kauffrau für Bürokommunikation). Junge Männer interessieren sich überwiegend für technische Berufe.<sup>55</sup>

Die Region Hannover als wichtiger Standort auch produzierender Betriebe bietet eine breite Palette an Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in MINT-Fächern Entsprechend gut und groß sind die beruflichen Entwicklungschancen. Jungen Frauen diese

---

<sup>54</sup> Von den insgesamt zwischen 2012 und 2015 zusätzlich eingestellten 1.444 Personen waren 400 Frauen, die überproportional von der gestiegenen Nachfrage profitieren konnten und folglich 1044 Männer.

<sup>55</sup> Laut Genderbericht Niedersachsen 2015 waren in Niedersachsen bei der Bundesagentur für Arbeit 65.000 Bewerberinnen und Bewerber gemeldet (36.900 junge Männer, 28.100 junge Frauen).

Chancenvielfalt bewusst zu machen und sie stärker als bisher für MINT Berufe zu begeistern, bedeuten auch Standortsicherung für die Region Hannover. Der verstärkte Einsatz geschlechtersensibler didaktischer Ansätze und Methoden und auch entsprechende zielgenauen Projekte soll die Wirkung von berufsorientierenden Angeboten für Schülerinnen verbessern, das Berufswahlspektrum erweitern und so auch den Zugang zu MINT Berufen erhöhen.

### Ziel

Mädchen und Jungen werden bei ihrer Berufswahl unterstützt und erweitern ihr Berufswahlspektrum jenseits der derzeit etablierten Geschlechtergrenzen.

### Durchgeführte Maßnahmen

A) Mit den erfolgreichen Projekten „RobertaRegio Zentrum“ mit jährlich über 500 Teilnehmende - vermehrt auch mit reinen Mädchen Gruppen, „MUT- Mädchen und Technik“ – jährlich 1 Tag zwischen 80 -100 Mädchen und „Talenteakademie Niedersachsen“ – jährlich eine Woche mit über 20 Mädchen sind weitere Projekte gemeinsam mit der Beschäftigungsförderung entwickelt und umgesetzt worden. Alle Projekte, die sich ausschließlich (MUT) oder wie bei der Talenteakademie oder des RobertaRegio Zentrums<sup>56</sup> mit einem besonderen Fokus auch an Mädchen richten, sollen die Möglichkeit bieten, Berührungspunkte mit den MINT-Fächern abzubauen. Die Mädchen sollen so motiviert werden, sich technisch auszuprobieren und dabei verschiedene MINT-Bereiche kennenlernen. Praktische Erfahrungen mit der Robotertechnik, Wettbewerbe und Spaß an naturwissenschaftlich-technischen Fragestellungen sind dabei zentraler Punkt der Projekte.

B) Der verstärkte Einsatz geschlechtersensibler Ansätze soll das Berufswahl Spektrum der jungen Mädchen und Jungen erweitern und in den Berufsorientierungsprojekten der Beschäftigungsförderung als wesentlicher Baustein verankert werden. Hierzu sind in den letzten Jahren für die unterschiedlichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Berufsvorbereitung und im Übergang Schule Beruf (z.B. Workshop mit Ausbildungslotsen, Vortrag zum Thema im regionalen Bildungsbeirat) erste Maßnahmen von der Beschäftigungsförderung entwickelt und umgesetzt worden. Im Rahmen des Girls`s Day für junge Mädchen, junge Frauen und Eltern wurden zusätzliche Angebote organisiert, wo neben neuer Praxiserfahrung in männerdominierten Berufen auch Frauen in Zukunftsberufen vorgestellt und als Modelle jenseits der „Top 10- Berufe“ zur Verfügung standen.

---

<sup>56</sup> ab 2016 auch reine Mädchenkurse

C) Zielgruppenspezifische Veranstaltungen, Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote für Frauen, Unternehmen und Multiplikatoren. Hierzu gehörten beispielsweise Workshops zum genderorientierten Berufswahlverhalten für Multiplikatoren.

### Auswirkungen der Maßnahmen

A) Die Koordinierungsstelle konnte mit der Unterstützung des niederschweligen Angebots der Rails Girls in Kooperation mit dem Kulturzentrum Pavillon in einem zweitägigen Programmier-Workshop 29 Teilnehmerinnen erreichen, die sich geocoacht in kleinen Teams Basics des Web-Developments und -Designs erarbeiten und dynamische Web-Applicationen entwickelten.

B) Diese Aktivitäten wurden von den jungen Frauen gut angenommen und sollen in den nächsten Jahren auch fortgesetzt werden.

## Karrieren von Frauen

Frauen bilden sich bundesweit häufiger als Männer aus eigener Initiative weiter. Bei der betrieblichen Weiterbildung liegen sie auch nach aktuellen Studien in Niedersachsen deutlich hinter den Männern. Der Eindruck aber, dass viele Frauen von ihrem Engagement in Qualifizierung und Weiterbildung nicht profitieren, wird durch ihren geringen Anteil an den Führungskräften verstärkt. Verknüpft mit entsprechender Beratung durch die Koordinierungsstelle und unterstützt durch gezielte Weiterbildungsangebote sollen Frauen auf Ihrem Fach- und Führungskarriereweg unterstützt werden

### Ziel

Karriereorientierte Weiterbildung fördern, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern.

### Durchgeführte Maßnahmen

Einrichtung eines Bildungsurlaubsangebotes zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ und eines Wochenendseminars „Frauen überzeugen in Verhandlungen“.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Kooperation mit dem Bildungsverein

## Auswirkungen der Maßnahmen

Mit 13 bzw. 16 Teilnehmerinnen waren beide Angebote des Testlaufs in 2015 ausgebucht.

## Ausblick

Beide Seminare werden im Jahr 2016 halbjährlich angeboten.

## Allgemeine Auswirkungen

Durch eine stärkere mediale Präsenz und Marketingaktivitäten konnte die Bekanntheit der Koordinierungsstellen-Angebote und der Projekte der Beschäftigungsförderung verbessert werden. Es gibt eine starke Nachfragesteigerung sowohl bei den Beratungs- als auch bei den Weiterbildungsangeboten. Neue Angebots-Formate wie individueller Bewerbungsmappen-Check, Einzel-Coachings im Hinblick auf Bewerbungsgespräche, Wochenendseminare, Bildungsurlaube, Vortragsveranstaltung und auch die neue Netzwerk-Veranstaltungsreihe Welcome Back für Wiedereinsteigerinnen wurden eingeführt. Durch strategische Netzwerkarbeit und eine ausdifferenzierte zielgruppenspezifische Angebotsstruktur konnten wohl auch neue Zielgruppen erreicht werden.

Durch die zahlreichen Projekte konnte eine weitere Sensibilisierung rund um das Thema Geschlechtergerechtigkeit bei den Arbeitsmarktakteuren aber auch bei den Unternehmen in der Region Hannover erreicht werden. Die Anzahl der teilnehmenden Unternehmen an den Projekten und Veranstaltungen zum Thema haben sich in den letzten Jahren verdoppelt. Insgesamt wurden die frauenspezifischen Themen im Team in den letzten Jahren fast verdoppelt und bilden einen nicht unwesentlichen Schwerpunkt der Arbeit der Beschäftigungsförderung.

Ob ein direkter Wirkungszusammenhang zwischen den Projektaktivitäten und den statistisch erfassten Veränderungen (z.B. Erhöhung der Erwerbstätigenquote von Frauen, Steigerung der Studienanfängerinnen im Mint Bereich, Mobilisierung der Stillen Reserve) besteht, kann nicht kausal beantwortet werden. Zumal die Beschäftigungsförderung ist nicht alleine in diesem Thema tätig ist. Zumindest können die Projekte bei der Sensibilisierung wichtiger Akteurinnen und Akteure, die sich bisher weniger für das Thema interessiert haben wichtige Impulse geben. Die Auswirkungen lassen sich jedoch nicht kurzfristig und auch nicht alleine durch die Entwicklung von Projekten und dem Ausbau von Beratung erreichen.

## Vorhaben in Planung

### Projekt „Männer in Erzieherberufe“

Auch wenn es in Deutschland ermutigende Tendenzen gibt, die darauf hindeuten, dass eine Steigerung des Männeranteils in Kitas möglich ist, so bleibt doch festzuhalten: Der Anteil männlicher pädagogischer Fachkräfte in Kindertagesstätten liegt bundesweit gerade einmal bei 2,4 %. Einer der Hauptgründe für den geringen Männeranteil in Kindertagesstätten liegt in einer traditionellen Geschlechterordnung begründet, die zu stereotypen Geschlechterbildern und einer entsprechenden Arbeitsteilung führt. Eine Geschlechterordnung, die sich auch dadurch auszeichnet, dass frühkindliche Erziehung Frauen zugewiesen wird und sogenannte Frauenberufe, wie der Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers, eine geringe soziale Anerkennung erfahren und in der Regel schlechter entlohnt werden als sogenannte Männerberufe. Die Befunde zahlreicher Studien weisen nach, dass männliche Fachkräfte als große Bereicherung für die pädagogische Arbeit wahrgenommen und geschätzt werden. Gemeinsam mit dem VNB (Verein nds. Bildungseinrichtungen) und der Agentur für Arbeit ist für den Herbst 2016 ein entsprechendes Projekt zur vertieften Berufsorientierung mit dem o.g. Ziel geplant.

Die Beschäftigungsförderung wird in den kommenden Monaten gemeinsam mit den Projektpartnerinnen und -partnern einen alten US-Schulbus zu einer Ausstellung „MEHR Männer in Kitas“ umbauen, um damit quer durch die Region Hannover zu fahren. Damit sollen vor allem junge Schüler ab 16 Jahren angesprochen werden und der Beruf Erzieher dargestellt werden.

### Projekt „Roberta Girls Cup“ in Planung mit VW und der LUH

In enger Kooperation mit VW, der Leibniz Universität Hannover und dem Roberta Regio Zentrum soll ein neues Wettbewerbs-Format („Roberta Girls Cup“) für Schülerinnen und weibliche Auszubildende im Bereich der Robotertechnik und Produktionstechnik entwickelt werden.

### Projekt „Kail – Karrierewege für Frauen“

Entwicklung und Umsetzung zusätzlicher Qualifizierungs- und Beratungskonzepte und Mentoring Projekte zum Thema Frauen in Führung, Karrierewege und Fachkarrieren.

## Projekt „Frauen im Handwerk“

Rollenmuster gepaart mit Vorbehalten auf beiden Seiten, Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerade in kleineren Betrieben und zu wenig frauenspezifische Berufsorientierung mit praktischen Anteilen zum Abbau von Schwellenängsten erschweren den Zugang, Verbleib und Aufstieg für Frauen in Handwerk und Technik.

Die Beschäftigungsförderung wird im Rahmen der Fachkräfteallianz noch 2016 gemeinsam mit der Handwerkskammer Hannover und den Unternehmensverbänden ein Projekt im Rahmen der ESF Richtlinie FIFA entwickeln: Ziel des Projektes ist eine bessere Ausschöpfung der Frauenpotenziale im Handwerk, die frühzeitige und systematische Begleitung von Berufsorientierungsprozessen, die Unterstützung während der Ausbildungsphase, eine gute Vernetzung sowie die Einbindung von Ausbildungs- und Betriebsberaterinnen der Kammern. Gleichzeitig sollen im Projekt konkrete Maßnahmen und Anreize sowohl für Frauen als auch für Betriebe geschaffen werden, die mittel- oder langfristig dazu dienen, den Frauenanteil in diesem Beschäftigungssektor deutlich zu erhöhen und ein größeres Bewusstsein für die besonderen Anforderungen an eine geschlechtergerechte Arbeitswelt herzustellen.

## Weiterentwicklung Koordinierungsstelle

Weitere Steigerung der Bekanntheit und Aufbau des Images der Koordinierungsstelle (und des ÜBV) in der Region, insbesondere noch stärker in der Fläche.

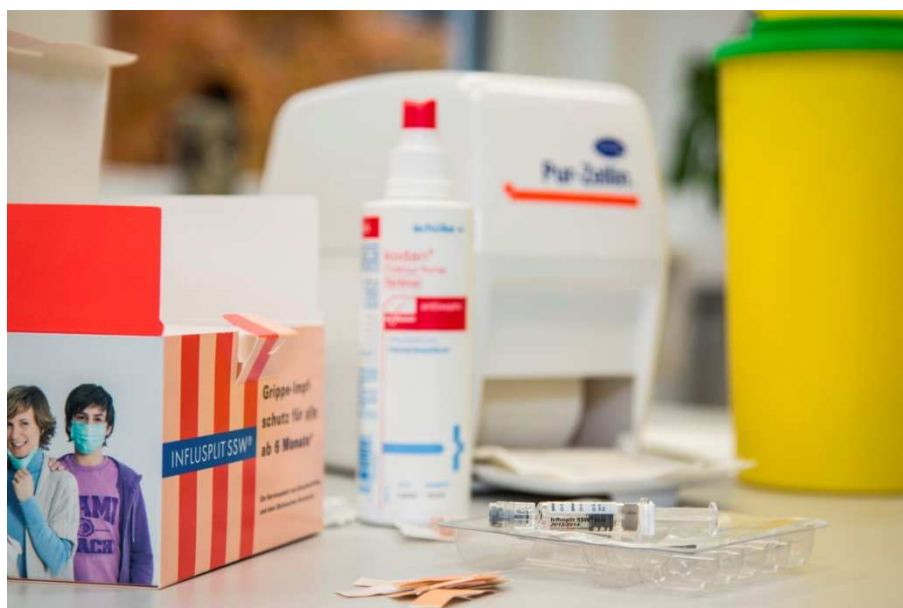
Inhaltlich stärker profilieren möchten wir die Koordinierungsstelle auch mit Angeboten für Frauen, die sich in Fach- oder Führungskarrieren weiterentwickeln wollen und dabei immer wieder auf individueller und betrieblicher Ebene für Equal Pay und Quoten zu sensibilisieren.

## Entwicklung eines geschlechterdifferenzierten Berichtswesens.

Info: Bearbeitet werden diese Aufgaben im Team Beschäftigungsförderung (80.03)



# Gesundheit



## Beratung zu Sexuell Übertragbaren Infektionen und HIV

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beratungsstelle für Sexuell Übertragbare Infektionen (STI) und HIV leisten neben Beratungen und Untersuchungen zu diesen Infektionen aufsuchende Sozialarbeit (Streetwork) im Bereich der Prostitution und führen Aufklärungs- und Fortbildungsveranstaltungen an allgemein- und berufsbildenden Schulen und für verschiedene Zielgruppen durch.

### Ziel

Alle Angebote der Beratungsstelle sind darauf ausgerichtet, sowohl im Hinblick auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Fragestellungen als auch im Hinblick auf unterschiedliche Lebensentwürfe zielgruppenspezifisch, lebensweltakzeptierend und möglichst niedrigschwellig Bürgerinnen und Bürger aller Geschlechter und sexuellen und geschlechtlichen Identitäten rund um die Themen HIV & STI, Partnerschaft, Sexualität sowie sexuelle und geschlechtliche Identität zu informieren und beraten.

<sup>58</sup> Bildrechte © Region Hannover, Fotograf: Florian Smit

## Durchgeführte Maßnahmen

A) Geschlechterspezifische Präventionsveranstaltungen in Schulen zu den Themen sexuell übertragbare Infektionen, Sexualität, Verhütung. In den Jahren 2013, 2014 und 2015 wurden an verschiedenen allgemein- und berufsbildenden Schulen im Bereich der Landeshauptstadt und der Region Hannover insgesamt 390 Schülerinnen geschlechtsspezifisch zu HIV/STI, Schwangerschaft, Schwangerschaftsverhütung, Mutterschaft informiert. Außerdem wurden 410 Schüler schwerpunktmäßig mit Informationen zu HIV/STI, Anatomie von Frauen und Männern als auch Menschen anderer geschlechtlicher Identitäten versorgt. Es wurden 3534 Teilnehmer und Teilnehmerinnen in gemeinsamen Veranstaltungen mit den o.g. Informationen versorgt. In dem genannten Zeitraum erfolgten 152 Veranstaltungen, die in 15 Fällen von zwei Mitarbeiter/innen und in 137 Fällen von einem Mitarbeiter bestritten wurden.

B) Besonderes Beratungs- und Untersuchungsangebot für Männer, die Sex mit Männern haben. Im Rahmen der Aktionsreihe „GAYSund?!“ wurden im Jahr 2013 121, im Jahr 2014 129 und im Jahr 2015 164 Männer, die Sex mit Männern haben, anonym auf sexuell übertragbare Krankheiten untersucht.

C) Geschlechterspezifische Beratung zu sexuell übertragbaren Infektionen und HIV. Die Beratungen zu sexuell übertragbaren Infektionen finden im Rahmen der Sprechstunden der Beratungsstelle statt. Sie richten sich an Sexarbeiterinnen und -arbeiter und Menschen, die nicht krankenversichert sind. Zwar finden im Bereich der Sexarbeit auch ambulante Beratungen im Rahmen des Streetworks statt, aber die Kombination von Beratungen und gynäkologischen Untersuchungen kann durch die dafür erforderlichen technischen und personellen Notwendigkeiten nur in der Beratungsstelle erfolgen. Im Rahmen der STI-Sprechstunde wurden 2013 an 1109 Terminen (1015 Frauen/94 Männer) 1081 Beratungen und 1008 Untersuchungen bei 357 Personen durchgeführt. Durch den Umzug nach Laatzen und die schlechtere Erreichbarkeit der Beratungsstelle waren es 2014 nur noch 763 Termine (681 Frauen/ 82 Männer) mit 746 Beratungen und 712 Untersuchungen bei 289 Personen sowie in 2015 718 Termine (634 Frauen /84 Männer) mit 717 Beratungen und 685 Untersuchungen bei 295 Personen. Es ist davon auszugehen, dass sich die Zahlen nach dem Rückzug nach Hannover auf dem Wert konsolidieren werden, der vor dem Umzug nach Laatzen erreicht werden konnte. Die HIV-Beratung wurde 2013 von 2654 Personen (973 Frauen/1681 Männer), 2014 von 2404 Personen (876 F / 1528 M) und 2015 von 2316 Personen (789 F / 1527 M) zu Beratung, Testung und Ergebnismitteilung aufgesucht. Für die HIV-Sprechstunde ist davon auszugehen, dass der Besucherstrom sich auf den Wert vor dem Umzug nach Laatzen einpendeln wird oder – bedingt durch die Attraktivität des Schnelltest-Angebotes – leicht darüber.

## Auswirkungen der Maßnahmen

A) Etwa 18% der Schülerinnen und Schülern wurde dem Ziel entsprechend geschlechtergetrennt beraten. Diese geringe Quote ist der Tatsache geschuldet, dass geschlechtergetrennter Unterricht aus organisatorischen Gründen seitens der Schulen aber auch aufgrund einer nicht für alle Anfragen ausreichenden personellen Ausstattung der Beratungsstelle nicht in größerem Maße möglich war.

B) Innerhalb der Beratungs-Landschaft ist das Team der Beratungsstelle über Arbeitskreise und die Zusammenarbeit in gemeinsamen Projekten<sup>59</sup> fest verankert und genießt einen guten Ruf als kompetentes Beratungsangebot. Die Wartezeit auf einen Termin im Rahmen einer GAYsund?!-Aktion beträgt ein bis zwei Monate. Die Termine sind zu einer Sprechstunde immer ausgebucht.

C) Für die STI-Sprechstunden, die wegen des gynäkologischen / urologischen Untersuchungsangebotes einen höheren Zeitaufwand pro Besucherin oder Besucher erfordern, musste einen Großteil der Sprechstunden auf Terminvereinbarungen umgestellt werden, um die Arbeitsabläufe effizient und ohne unzumutbare Wartezeiten für die Besucherinnen und Besucher bewältigen zu können. Die Wartezeit auf einen freien Termin in der STI-Sprechstunde beträgt je nach gewünschtem Wochentag ein bis zwei Wochen.

Von den HIV-Meldungen, die aus dem Bereich Region Hannover an das RKI gehen, kommen etwa ein 20-25% über in unserer Beratungsstelle durchgeführte Testungen.

## Ausblick

Die Beratungsstelle arbeitet an der Konzeption eines gemeinsamen Ortes, in dem die Angebote des Andersraumes um Beratungs- und Untersuchungsangebote zur sexuellen Gesundheit für die jeweiligen Zielgruppen aber auch für die Allgemeinbevölkerung erweitert werden sollen.<sup>60</sup> Ziele sind eine noch bessere Erreichbarkeit und Niedrigschwelligkeit. Durch die räumliche Anbindung und Verknüpfung der Beratungsangebote mit den im Zentrum angesiedelten Selbsthilfeangeboten wird eine noch bessere Bekanntheit und eine noch höhere Akzeptanz erhofft.

Die personellen und organisatorischen Auswirkungen des Prostituiertenschutzgesetzes sind zu diesem Zeitpunkt nicht abzusehen.

Info: Bearbeitet werden diese Themen im Team Prävention und Gesundheitsförderung (53.08)

---

<sup>59</sup> z.B. Café Nachtschicht im Bereich der weiblichen Prostitution

<sup>60</sup> gemeinsam mit dem Andersraum, der Hannöverschen Aids-Hilfe e.V., der Lazaruslegion e.V., Phoenix e.V. und SIDA e.V.

Aufgabe der Gesundheitsförderung ist es, gesundheitlichen Ungleichheiten in der Bevölkerung entgegen zu wirken. Hierzu gibt es unterschiedliche Herangehensweisen: Einerseits werden verschiedene Netzwerke mit Akteurinnen und Akteuren aus dem Gesundheitsbereich koordiniert. Dies sind u.a. das Gesundheitsplenum für die Region Hannover mit seinen AGs oder die AG Gesundheitsförderung. Andererseits spielt die Informationsvermittlung eine wichtige Rolle, um Menschen in ihrer Gesundheitskompetenz zu stärken. Dies geschieht z.B. über Vorträge, Informationen in Form von Printmedien, ein Internetplattform zu gesundheitsbezogenen Beratungsangeboten in der Region Hannover ([www.inge-hannover.de](http://www.inge-hannover.de)), öffentliche Veranstaltungen und niedrigschwellige Gesundheitsangebote in Stadtteilen mit besonderem Entwicklungsbedarf.

Zugang zu Gesundheitsangeboten scheint für Frauen und Männer allerdings unterschiedlich zu sein. So werden „vor Ort“-Angebote, die dem Aufbau von Gesundheitsressourcen dienen, in sozial benachteiligten Stadtgebieten überwiegend von Frauen in Anspruch genommen, während Männer sich fast ausschließlich über das Internet zum Thema Gesundheit informieren und gerade über Sport und andere Bewegungsthemen an das Thema Gesundheit herangeführt werden können.

### Ziel

Prävention und Gesundheitsförderung werden von Frauen und Männern gleichermaßen angenommen.

### Durchgeführte Maßnahmen

A) Der unterschiedliche Umgang von Frauen und Männern mit ihrer Gesundheit wird in allen Planungen mitgedacht. Das heißt, es gibt bei allen Aktivitäten immer die Überlegung, wie sowohl Männer als auch Frauen mit den Angeboten angesprochen werden können.

B) In einer themenbezogenen Veranstaltung mit den Partnerinnen und Partnern aus dem Gesundheitsplenum wurde im Jahr 2015 eine Veranstaltung mit dem Schwerpunkt Bewegung durchgeführt. Diese Veranstaltung bot neben Fachvorträgen und Diskussionsmöglichkeiten an Thementischen auch die Möglichkeit, Bewegungsarten vor Ort auszuprobieren.

### Auswirkungen der Maßnahmen

A) Einzelne Auswirkungen sind nicht zähl- oder messbar, da die Region Hannover Frauen und Männern nur Impulse geben kann.

B) Die Veranstaltung wurde sowohl von Männern als auch Frauen gleichermaßen gut angenommen.

### Ausblick

Das Thema Männergesundheit wird im Team weiter bearbeitet, hier sollen noch weitere zielgruppengerechte Angebote entwickelt werden. Die bereits bestehende Internetplattform [www.inge-hannover.de](http://www.inge-hannover.de) wird um ein Angebot zum Thema „Wegweiser für Gesundheitskurse“ erweitert, um mehr Männern über ihre genutzte Informationsquelle zu erreichen.

Info: Bearbeitet werden diese Themen im Team Prävention und Gesundheitsförderung (53.08)

## Mobilität - Öffentlicher Personennahverkehr



Bei der Analyse des Aufgabenfeldes Verkehr wird immer wieder festgestellt, dass nicht allein das Merkmal Geschlecht die Nutzung von Öffentlichem Personennahverkehr (ÖPNV) beeinflusst. Vielmehr ist es ein entscheidendes Merkmal, das aber nicht ohne den Lebenskontext (Familienstand, Erwerbsarbeit und Alter) zu betrachten ist. Dies wurde in einer Studie belegt, auf die sich die meisten der im Folgenden genannten Ziele und Maßnahmen beziehen.

Im Auftrag der Region Hannover hat das Marktforschungsinstitut infas im Herbst 2011 erhoben, wie die Menschen in der Region in ihrem Alltag unterwegs sind. 3.700 Menschen aus der Region haben dafür jeweils einen Tag lang notiert, welche Wege sie zurücklegen – zu Fuß, per Rad, mit den öffentlichen Verkehrsmitteln oder im eigenen Auto. Insgesamt 12.163 Wege wurden erfasst und ausgewertet.<sup>62</sup>

Die Ergebnisse wurden intensiv analysiert und aufbereitet. Der Berichtsband enthält zum einen die in der MiD üblichen Grundauswertungen:

- Mobilitätsvoraussetzungen (Verfügbarkeit von Pkw, Fahrrad, ÖPNV-Fahrkarte, Mobilitätseinschränkungen etc.).
- Zurückgelegte Wege am Stichtag (genutzte Verkehrsmittel, wie weit, zu welchem Zweck etc.).

<sup>61</sup> Bildrechte © Region Hannover, Fotograf: Christian Stahl

<sup>62</sup> Die Untersuchung entsprach dem Design der vom Bundesministerium für Verkehr regelmäßig beauftragten bundesweiten Befragung „Mobilität in Deutschland“ (MiD).

Ergänzend gab es drei Vertiefungen:

- Wege zu Fuß, mit dem Fahrrad und öffentlichen Verkehrsmitteln: Wo gibt es noch Potenziale für den Umweltverbund? Thematisiert wurden hier auch Einstellungen und Bewertungen des ÖPNV.
- Mobilität für alle – Herausforderung Vielfalt: Welche Unterschiede hinsichtlich Mobilitätsvoraussetzungen und –anforderungen müssen berücksichtigt werden? Hier ging es auch um einen Wegezweck, der in Verkehrserhebungen bisher gar nicht erhoben wurde: Wege für Versorgungsarbeit.
- Klima und Verkehr: CO<sup>2</sup>-Emissionen des Alltagsverkehrs in der Region Hannover.<sup>63</sup>

### *Vielfalt sichtbar gemacht*

Hier werden unterschiedliche Mobilitätsvoraussetzungen und –stile sichtbar gemacht. Im Mittelpunkt standen dabei zwei Erkenntnisinteressen:

- In welchen Gruppen beziehungsweise worin bestehen erhöhte Mobilitätsanforderungen?
- Bei wem beziehungsweise in welchen Lebensphasen sind Veränderungen im Sinne des Klimaschutzes denkbar?

Hervorgehoben wurde, dass Unterschiede häufig erst durch die Überlagerung von mehreren Effekten entstehen: Auf den ersten Blick ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Zahl der zurückgelegten Wege und dem Zeitaufwand nicht sehr groß. Differenzen werden erst deutlich, wenn in der Analyse auch Lebensphasen betrachtet werden. Beispielsweise

- gehen Frauen häufiger zu Fuß, sind häufiger Beifahrerin und sitzen seltener selbst am Steuer als Männer.
- erledigen vollzeit-erwerbstätige Männer mehr Wege und legen wesentlich mehr Kilometer zurück (durchschnittlich 64 Km) als vollzeit-erwerbstätige Frauen (44 Km) - überwiegend mit dem Auto.
- wählen teilzeiterwerbstätige Männer hingegen häufiger das Fahrrad, fahren häufiger ÖPNV und sitzen seltener selbst am Steuer als teilzeitbeschäftigte Frauen.

---

<sup>63</sup> Die Ergebnisse wurden 2013 veröffentlicht und sind im Rahmen einer vertiefenden Analyse „Herausforderung Vielfalt – Mobilität für alle“ aus der MiR 2011“ in den Nahverkehrsplan für die Region Hannover eingeflossen.

- legen teilzeit-erwerbstätige Frauen die meisten Wege zurück (4,1) und sind am längsten unterwegs (90 Min.).
- legen die Frauen und Männer die jeweils längsten Tagesstrecken zurück, die mit Kindern im Haushalt leben.
- hat bei Männern jeder zehnte Weg einen dienstlichen Hintergrund, bei Frauen nur jeder fünfundzwanzigste.
- spielt bei Frauen bei 19% der Wege der Zweck „Begleitung“ die wesentliche Rolle, bei Männern sind dies nur 9%.

### *Versorgungsarbeit – zentrale Herausforderung für die Mobilitätsplanung*

- Mindestens jeder fünfte Weg wird für unbezahlte Versorgungsarbeit unternommen: für Versorgung des Haushalts, der Kinder, des Partners oder Angehörige. Bisher war Versorgungsarbeit als Wegezweck in Verkehrserhebungen nicht vorgesehen und verschwand deshalb in der Kategorie „Freizeitwege“.
- Je schwieriger es ist, eigenständig mobil zu sein, desto mehr Mobilitätsaufwand entsteht zur Versorgung.
- Wer sich zur Schule oder für soziale Kontakte, zum täglichen Einkauf oder zum Arzt nicht allein bewegen kann, löst Mobilität Anderer aus. Dies ist zunächst ein soziales Problem: geringere Mobilitätschancen für die Versorgten, höherer Aufwand für die Versorgenden. Darüber hinaus wird auch die Erreichung der Klimaschutz-Ziele in Frage gestellt, weil die zeitliche Belastung durch Versorgungsarbeit häufig durch den Einsatz des Verkehrsmittels Auto kompensiert wird.
- Die Versorgung des Haushalts und der Familienmitglieder wird zu einem hohen Anteil von Frauen erledigt. Besonders deutlich sind die Geschlechterunterschiede hier in der Gruppe der Teilzeiterwerbstätigen: Frauen legen ein Viertel ihrer täglichen Wege zur Versorgung zurück; Männer hingegen nur zu 16 %.
- Teilzeiterwerbstätige Frauen und Mütter verwenden 15 bzw. 17 Minuten am Tag für Versorgungswege, während teilzeiterwerbstätige Männer und Väter hierfür nur 6 bis 9 Minuten aufwenden.



## Mehr Geschlechtergerechtigkeit im ÖPNV-Angebotsmanagement

### Ziele

A) Im Jahr 2015 wurden Fahrplanmaßnahmen für das Fahrplanjahr 2016 erarbeitet und durch die Politik beschlossen, die insbesondere das ÖPNV-Angebot für die Versorgungsarbeit verbessern.<sup>64</sup>

B) Die Zugänglichkeit zum ÖPNV soll durch den Abbau verbleibender Barrieren im ÖPNV-Angebot verbessert werden.

### Durchgeführte Maßnahmen

A1) Der Mindestbedienungsstandard wurde in Schillerslage durch eine Ausweitung des ÖPNV-Angebotes in den Abendstunden realisiert. Der Mindestbedienungsstandard gewährleistet, dass alle Ortsteile eine ÖPNV-Verbindung zum jeweiligen zugehörigen Gemeindezentrum und zum Oberzentrum Hannover haben. In der Hauptverkehrszeit (ca. 6.30 – 8 Uhr und ca. 13- 19 Uhr) ist die Fahrtenhäufigkeit stündlich, zu den sonstigen Zeiten zweistündlich.<sup>65</sup>

A2) In der Wedemark wurde ein Anrufsammeltaxi eingerichtet. Kennzeichen des Anrufsammeltaxis gegenüber dem RufTaxi in der Region Hannover ist eine Bedienung bis vor die Haustür statt bis zur Haltestelle, ein stündliches Angebot auch abends und am Wochenende, die Möglichkeit, auch von Ortsteil zu Ortsteil und nicht nur zum Gemeindezentrum fahren zu können und ein Zuschlag zum gültigen GVH-Fahrausweis von 2 €.

B) Im Jahr 2015 wurden neun S-Bahnen so umgebaut, dass nun alle 68 S-Bahn-Fahrzeuge einen stufenlosen Eingangsbereich haben.

### Auswirkungen der Maßnahmen

A1) Versorgungsfahrten zwischen Schillerslage und Burgdorf bzw. Hannover sind jetzt auch in den besonders relevanten Tagesrandlagen (vor 6 Uhr und nach 20 Uhr) im ÖPNV möglich.

---

<sup>64</sup> Für Fahrplanmaßnahmen macht die Verwaltung unter Abwägung von Nutzen und den zur Verfügung stehenden Finanzmitteln jedes Jahr im Frühjahr Vorschläge, über die die politischen Gremien der Region Hannover entscheiden.

<sup>65</sup> vgl. Nahverkehrsplan 2015, S. 108 – 119

A2) In der Wedemark sind abends und an Wochenenden Versorgungsfahrten von allen Ortsteilen in alle Ortsteile möglich. Darüber hinaus wird durch die Haustürbedienung die Attraktivität insbesondere für Versorgungsfahrten deutlich verbessert.

B) Die Nutzung für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen wurde erleichtert.

### Ausblick

A) Weitere Maßnahmen werden derzeit erarbeitet.

B) Im Jahr 2016 wird die Zugänglichkeit zu den S-Bahn-Fahrzeugen durch den Einbau von mobilen Klapprampen und den Umbau der Mehrzweckabteile weiter verbessert.

Info: Bearbeitet wird diese Aufgabe im Team ÖPNV Angebotsmanagement (86.02)

## ÖPNV-Marketing

Grundsätzlich ist es aufgrund der oben beschriebenen Marktgegebenheiten nicht mehr das vornehmliche Ziel der Geschlechtergerechtigkeit, sondern das Ziel, allen relevanten Zielgruppen (Kinder, Schülerinnen und Schüler, junge Erwachsene, Seniorinnen und Senioren, Mobilitätseingeschränkte, Menschen in verschiedenen Lebensphasen) den Zugang und die Nutzung aller Verkehrsmittel des Mobilitätsverbundes zu erleichtern.

### Ziele

A) Verbesserung der subjektiven Sicherheit im ÖPNV aller Gruppen zu allen Tageszeiten.

B) Erhöhung der flexiblen Nutzung multimodaler Angebote (ÖPNV, Taxi, Carsharing, Fahrrad).

C) Erleichterung des ÖPNV-Zugangs für Eltern mit Kind.

D) Partizipation von Interessengruppen, die den öffentlichen Verkehr besonders intensiv nutzen (ÖPNV-Rat der Region), um beispielsweise besondere Sichtweisen von Mobilitätseingeschränkten in die Verkehrsplanungen einfließen zu lassen.

E) Die Informationen in allen Kommunikationskanälen (Internet, gedruckte Medien, Haltestellen, Ansagen etc.) werden geschlechtergerecht in Wort und Bild dargeboten.

F) Schaffung verbesserter Grundlagen zur kundenorientierten und geschlechtergerechten Planung im ÖPNV.

G) Personen mit geringerem Einkommen wird der Zugang zum ÖPNV erleichtert.

### Durchgeführte Maßnahmen

A) Einsatz für den Verbleib der Notrufinfosäulen an Bahnstationen (die Deutsche Bahn plant Abbau) zur Vermeidung der Verschlechterung der subjektiven Sicherheit.

B) Entwicklung eines Mobilitätsshops im GVH zur zentralen Buchung von multimodalen Angeboten, um bspw. durch Taxiruf oder Carsharing-Buchung die Mobilität in Zeiten reduzierten ÖPNV-Angebotes sicherzustellen.

C) Planung eines speziellen Tarifangebotes „BabyCard“, die einen noch zu definierenden Preisnachlass für Eltern mit Baby bei der ÖPNV-Nutzung beinhaltet. Da in der Elternzeit das Einkommen verringert ist, ist dies eine Überlegung zur Familienfreundlichkeit.

D) Durchführung weiterer Termine mit dem ÖPNV-Rat auf Vorschlag der dort vertretenen Gruppen.

E) Im Herbst 2015 haben zwei Kommunikationsexpertinnen des Verkehrsverbundes Großraum-Verkehr Hannover (GVH) an der Schulung „geschlechtergerechte Bildersprache und Sprache“ teilgenommen.<sup>66</sup>

F) Verankerung von Kundenzufriedenheitsuntersuchungen in Verkehrsverträgen und Dienstleistungsverträgen mit Verkehrsunternehmen und projektbegleitende Marktforschungen, um mögliche gleichstellungsrelevante Handlungsansätze zu erkennen.

G1) Initiierung eines Projektes zur Erhöhung des Absatzes von JobTickets, das der Überprüfung von bestehenden Konditionen und Absatzwegen dient (Verkehrsentwicklungsplan-Teilprojekt „JobTickets für alle“). Dadurch sollen zusätzliche Kundinnen und Kunden in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung preisgünstige Mobilität erhalten.

G2) Erarbeitung des Masterplans „Shared Mobility“ im Aufgabenfeld Mobilitätsmanagement, um gerade auch im ländlichen Raum verschiedenen Nutzungsgruppen die Mobilitätskombination aus ÖPNV und CarSharing-Auto zu ermöglichen.

G3) Vorbereitung zur Einführung der Mitnahmemöglichkeit bei Seniorenzeitkarten, bei der zu bestimmten Zeiten kostenlos eine weitere erwachsene Person und bis zu drei Kinder und Jugendliche mitgenommen werden können. So können auch Rentne-

---

<sup>66</sup> vom Teams Gleichstellung organisiert

rinnen, die durchschnittlich weniger Altersbezüge, und Rentner mit einem geringen Einkommen einen Ausflug mit den Enkelkindern unternehmen.

### Auswirkungen der Maßnahmen

Alle beschriebenen Maßnahmen dienen als Basis für die strategischen Planungen des Fachbereichs Verkehr:

- Die vertiefende Analyse „Herausforderung Vielfalt – Mobilität für alle“ aus der Studie „Mobilität in der Region Hannover (MiR) 2011“ ist in die Potenzialanalyse im Nahverkehrsplan 2015 der Region eingeflossen
- In der bundesweiten Erhebung „Mobilität in Deutschland 2016“ wurde nach Einbringung in die bundesweite projektbegleitende Arbeitsgruppe der Vorschlag der Region Hannover aufgegriffen, Wege für unbezahlte Pflege und Versorgung zu erfassen. Bisher wurden solche Wege aufgrund unscharfer Erfassung vermutlich häufig als „Freizeitwege“ erfasst. Die neue Einteilung ermöglicht bessere Erkenntnisse für differenzierte Planungen nach Lebenszyklusphasen der ÖPNV-Nutzerinnen und -Nutzer.

### Ausblick

Beteiligung an der nächsten bundesweiten Studie „Mobilität in Deutschland“ zur Schaffung aktualisierter Grundlagendaten zur Aufgabenbewältigung. Vorgesehen sind u.a. Analysen zur zeitlichen Inanspruchnahme von Personen durch Versorgungswege.

Info: Bearbeitet werden die Themen im Team ÖPNV-Marketing (86.03)

## Planung von Verkehrsflüssen

Es kann festgehalten werden, dass sich das Verkehrsverhalten von Frauen und Männern statistisch unterscheidet. Die spezifischen Verkehrsverhalten werden individuell erhoben und damit auch berücksichtigt. Sie werden dann aber momentan im Rahmen von Analysen bereits frühzeitig vermengt und in Form von Durchschnittswerten in den Analysen- und Konzeptionsphasen weiter behandelt. Auch bei den Planungsinstrumenten werden die Möglichkeiten einer Geschlechterdifferenzierung derzeit nicht genutzt.

Weiterhin kann festgehalten werden, dass sich an den Beteiligungsprozessen bei der Verkehrsplanung deutlich mehr Männer als Frauen einbringen. Somit besteht die Ge-

fahr, dass die männliche Sichtweise auch bei den Ergebnissen der Planungen im Vordergrund steht.

### Ziel

Es soll angestrebt werden die Geschlechterdifferenzierung im Rahmen des gesamten Planungsprozesses (Analyse, Beteiligung, Zielsetzung, Konzeption) von Verkehrsflüssen beizubehalten, um am Ende geschlechtergerechte Maßnahmen vorzuschlagen zu können.

### Durchgeführte Maßnahmen

Beim Beteiligungsprozess zum Nahverkehrsplan wurden Teilnehmerinnen und Teilnehmer in gleicher Anzahl berücksichtigt.

### Auswirkungen der Maßnahmen

Die stärkere Beteiligung von Frauen im Rahmen der Aufstellung des Nahverkehrsplans führte dazu, dass im Ergebnis der Veranstaltungen andere Erwartungen und Schwerpunktsetzungen an den ÖPNV in der Region Hannover formuliert wurden. So hatte der Themenkreis „Subjektive Sicherheit“ eine große Bedeutung. In diesem Zusammenhang wurden das Beibehalten der Videoüberwachung und der Notrufsäulen in den Fahrzeugen und an Stationen prioritär gefordert. Weiterhin wurden insbesondere von Frauen größere Mehrzweckbereiche in den Fahrzeugen für Rollstühle, Kinderwagen, Fahrräder und eindeutige Nutzungsregeln dafür vorgeschlagen.<sup>67</sup>

### Ausblick

Das Verkehrsmodell der Region Hannover sieht derzeit keine Geschlechterdifferenzierung vor. Eine Einführung wird in den nächsten Monaten mit den beauftragten Gutachtern andiskutiert und eine Lösung geprüft.

Zum Thema Verkehrssicherheit werden die Unfalldaten 2014 ausgewertet. Eine geschlechterdifferenzierte Auswertung wird geprüft.

Info: Bearbeitet wird dieses Themenfeld im Team Verkehrsentwicklung und Verkehrsmanagement.

---

<sup>67</sup> Die Vorschläge sind im Folgenden allerdings nicht weiter geschlechterdifferenziert behandelt, sondern als Gesamtergebnis, eingeflossen.

Frauen nutzen den ÖPNV/SPNV (Schienenpersonennahverkehr) häufiger als Männer. Männer nutzen den PKW häufiger als Frauen. Frauen haben ein höheres Sicherheitsbedürfnis als Männer. Frauen als Berufspendlerinnen fahren oft zu anderen Zeiten als vollzeitberufstätige Männer (Teilzeit, Minijob). Bestimmte Lebensumstände beeinflussen das Verkehrsverhalten bzw. die Verkehrsmittelwahl entscheidender, als das Geschlecht. Gesundheitszustand, Alter, Gepäck, die Begleitung von Kindern und finanzielle Verhältnisse sind hier zu nennen. Beim Bau von Park+Ride- und Bike+Ride-Stellplätzen ist dies zu berücksichtigen.

Auf Grund der gesetzlichen Forderung zur vollständigen Barrierefreiheit (PBefG) werden die Stationen und Haltestellen im ÖPNV/SPNV (Schienenpersonennahverkehr) mit einem Standard ausgebaut, der die Teilhabe von allen Menschen optimal berücksichtigt.

Handlungsbedarf besteht hinsichtlich der Vermeidung von unsicheren und dunklen Bereichen an Haltestellen und Umsteigeanlagen bei Planung und Bau (bspw. Anordnung von Hecken, Gebüsch, Verteilerkästen). Durch den Bau von transparenten, beleuchteten Wartehallen an Haltestellen wird dieser Anforderung Rechnung getragen. Die Baustandards werden u. a. im NVP festgelegt. Detaillösungen individuell entwickelt.

### Ziel

Beim barrierefreien Ausbau von Haltestellen und Stationen im ÖPNV/SPNV werden grundsätzlich Kriterien berücksichtigt, die eine möglichst optimale Nutzung der Anlagen für alle Menschen sicher stellen: u.a. Lage, Umfeld, Zugänge, Fluchtwege, Verknüpfungen, Sicherheit und soziale Kontrolle, Orientierung, Barrierefreiheit, Helligkeit und Unterhaltung und Pflege für Sicherheitsempfinden.

### Durchgeführte Maßnahmen

A) Fortsetzung des barrierefreien Ausbaus von Stadtbahnstationen und Bushaltestellen. Die Umsetzung der genannten Sicherheitsstandards (Beleuchtung, Vermeidung von dunklen Bereichen, transparente Wartehallen) kommt dem Sicherheitsempfinden von Frauen nach, aber auch Männern zu Gute. Der barrierefreie Ausbau erleichtert Frauen und Männern, welche mit Kinderwagen unterwegs sind, und anderen Mobilitätseingeschränkten die ÖPNV-Nutzung.

B) Fortsetzung des Neu- und Ausbaus von Umsteigeanlagen bei Park+Ride und Bike+Ride.

C) Ausbau und Umbau des zentralen Omnibusbahnhofes in Neustadt am Rügenberge mit Optimierung der P+R / B+R-Angebote (Baubeginn in 2014, Bauende Anfang 2017): Kurze, stufenfreie Umsteigewege zwischen Bus und Bahn wirken sich positiv auf die Qualität Wegekette aus. Mittelfristig ist eine Randbebauung des ZOB geplant. Durch die Ansiedlung von Läden erfolgen eine soziale Aufwertung des Areals und damit eine Erhöhung des Sicherheitsempfindens.

### Auswirkungen der Maßnahmen

Mit der Umsetzung der genannten Maßnahmen konnte die Attraktivität der ÖPNV/SPNV weiter verbessert werden. Die Fahrgastnachfrage in der Region insbesondere im SPNV stieg in 2015 erneut. Die Nutzung des ÖPNV/SPNV in der Region soll durch die Infrastrukturverbesserungen für alle Fahrgäste bequemer, einfacher und sicherer werden.

### Ausblick

Ziel ist es, auch Männer, die bislang noch den PKW nutzen, zum Umsteigen auf öffentliche Verkehrsmittel zu bewegen.

In 2016 soll die Umsetzung des erarbeiteten Vorrangnetzes für den Alltagsradverkehr beginnen. Das baulastträgerübergreifende Netz soll das tägliche Radfahren zur Arbeit, zur Schule oder zum Einkaufen verbessern. In der Regel sollen die Radverbindungen entlang von klassifizierten Straßen verlaufen. Hierdurch ist eine bessere soziale Kontrolle gegeben, welche das Sicherheitsempfinden insbesondere von Frauen und Kindern steigert. Die alltägliche Nutzung des Fahrrades durch Frauen und Kinder soll hiermit deutlich ansteigen.

Info: Bearbeitet wird diese Thematik im Team Planung und Bau Verkehrsinfrastruktur (86.05)

<b>Barrierefrei nutzbarer öffentlicher Straßenraum</b>
--

Frauen sind öfter mobilitätsbehindert als Männer, denn Frauen sind die werdenden Mütter und Frauen nehmen den größeren Anteil der Elternzeit, sie sind häufiger mit kleinen Kindern in Kinderwagen, in Begleitung kleiner Kinder oder mit dem Fahrrad

unterwegs und somit auf eine sichere Führung im nicht motorisierten Individualverkehr (NMIV) als Radfahlerin oder Fußgängerin angewiesen.

Da Frauen häufiger nicht motorisiert unterwegs sind, sind barrierefreie und ausreichend bemessene Anlagen für zu Fußgehende und Radfahrende von Gleichstellungsrelevanz. Hierzu zählen neben den Geh- und Radwegen auch die Querungsstellen<sup>68</sup>. Die Region Hannover ist als Straßenbaulastträgerin für die Radwege, die damit zusammenhängenden Querungsstellen und die Ampeln zuständig. Bedarf entsteht bei den Radwegen (Schaffung ausreichender Breiten), den Querungsstellen (barrierefreier Ausbau mit unterschiedlich hohen Bordsteinabsenkungen) und den Ampeln (Schaffung kurzer Wartezeiten für Fußgänger/innen und Radfahrer/innen).

### Ziel

Schaffung eines barrierefrei nutzbaren öffentlichen Straßenraums.

### Durchgeführte Maßnahmen

A) An Ampelanlagen ein barrierefreier Ausbau mit unterschiedlich hohen Bordsteinen und Minimierung der Wartezeiten für den Fuß- und Radverkehr.

B) Ampeln, die auf LED-technik umgerüstet wurden, sind auch mit kurzen Wartezeiten für Personen zu Fuß oder mit dem Rad und akustischen Signalen ausgestattet worden.

C) An Knotenpunkten, an denen die Benutzungspflicht für Radfahrende aufgehoben wurde und sie die Fahrbahn mit benutzen durften, wurden die Steuerungen der Ampeln an die im Vergleich zum motorisierten Individualverkehr langsameren Geschwindigkeiten der Radfahrenden angepasst.

### Auswirkungen der Maßnahmen

A) Nach Drücken der Ampel zeigt sie für die Kfz fünf Sekunden orange und dann rot. Für insgesamt maximal sieben Sekunden wird für den querenden Verkehr grün angezeigt. Die Bedeutung der Straßenübergänge vor allem an den Ortseinfahrten hat durch die Änderung der Radwegebenutzungspflicht an Bedeutung gewonnen. Der Bau von Querungshilfen ist weitergeführt worden, sie wurden angelegt, aber nur teilweise mit unterschiedlichen Bordsteinhöhen.

---

<sup>68</sup> Straßenübergänge an denen Menschen zu Fuß oder mit dem Fahrrad eine Fahrbahn mit Hilfe einer baulichen Maßnahme überqueren, zum Beispiel an einer Ampel, einem Zebrastreifen oder einer Verkehrsinsel



Die Geschwindigkeiten an den Querungsstellen, hier sind insbesondere die Mittelinseln zu nennen, ist geringer geworden.

B) Die Verkehrssicherheit und –qualität der nicht motorisierten Verkehrsarten und damit auch der Mobilitätseingeschränkten hat sich erhöht.

C) Radfahrende starten vor den Kraftfahrzeugen und werden so besser gesehen.

### Ausblick

In den letzten Jahren ist bei Radwegen noch der Fokus auf den Neubau gelegt worden. Bei späteren Sanierungsvorhaben an Radwegen, Verbreiterung auf 2,50 Meter.

Im Rahmen des Handlungskonzeptes Radverkehr hat die Region neben der sichereren Führung der Radfahrenden die Schaffung von Querungsstellen besonders in den Fokus gerückt. Der Bau von Übergängen soll verstärkt betrieben und vor allem systematisiert werden (unterschiedliche Bordsteinabsenkungen, bei Querungsstellen mit Ampeln, Minimierung der Wartezeiten für den Rad- und Fußverkehr). Ziel ist es flächendeckend (Kreisstraßen) eine sichere und komfortable Führung der nichtmotorisierten Verkehrsarten zu erreichen (Breite der Radwege).

Bearbeitet wird das Thema im Team Erhaltung und Erneuerung Straßeninfrastruktur (86.06)

## Repräsentanz von Frauen und Männern auf Verkehrsschildern

Auf den Schildern, die für eine verkehrsregelnde Anordnung gemäß der Straßenverkehrsordnung<sup>69</sup> zum Einsatz kommen, sind mehr männliche als weibliche Figuren oder abgebildet. Die Schilder spiegeln eine gesellschaftliche Rollenzuschreibung wieder<sup>70</sup>. Zudem ist die bloße Anzahl der Verkehrsschilder, auf denen Figuren mit männlich assoziierter Statur abgebildet sind um ein vielfaches höher als die mit weiblicher, Frauen kommen also weniger vor. Beides ist für die Wahrnehmung relevant und verfestigt zum einen die Klischees über die Aufgaben von Männern und Frauen in der Gesellschaft und zum anderen wird die Hälfte der Gesellschaft nicht zur entsprechenden Hälfte abgebildet.

---

<sup>69</sup> Die Aufgabenerfüllung an Zielgruppen mit besonderen Schutzbedürfnissen wie Altenheime oder Kindergärten orientiert ist oder aber sie gilt generell für alle Personen im Straßenverkehr gleichermaßen, die eine Straße nutzen. Bei der Aufgabenerfüllung ist die Regionsverwaltung an gesetzliche Vorgaben gebunden. Durch Landes- bzw. Bundesgesetzgebung besteht eine hohe Regelungsdichte.

<sup>70</sup> Zum Beispiel ist die Figur auf dem Baustellenschild von männlicher Statur und die Figur auf dem Fußwegschild von weiblicher.

### Ziel

Ausgeglichene Repräsentanz von Frauen und Männern auf Straßenschildern.

### Durchgeführte Maßnahme

Prüfung der Vorgehensweise, um das Ziel zu erreichen.

### Auswirkungen der Maßnahme

Die Regionsverwaltung hat keine direkte Einflussmöglichkeit auf die auf den Schildern befindlichen Abbildungen von männlichen oder weiblichen Figuren und damit auf die Repräsentanz von Frauen und Männern auf den Schildern. Die Schilder werden nach Vorgaben der Straßenverkehrsordnung bebildert, hierüber entscheidet der Bund.

### Ausblick

Bei einer Beteiligung der Region Hannover in Gesetzgebungsverfahren z. B. über den Niedersächsischen Landkreistag wird versucht, auf die Repräsentanz auf Schildern einzuwirken, indem die Angelegenheit thematisiert wird.

Info: Bearbeitet wird dieses Thema im Team Verwaltung (86.01)

## Beförderung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung

Kinder mit Behinderung, für die eine längerfristige Mietwagenbeförderung bewilligt wurde, haben einen Beförderungsanspruch für die Strecke von der Wohnanschrift zur Schule und zurück. Die Beförderung erfolgt zu den regulären Unterrichtszeiten, an die sich die Erziehungsberechtigten anpassen müssen. Die individuelle Beförderung von Kindern im Freistellungsverkehr von der Schule zur Wohnanschrift bedeutet Zeitkonflikte bei berufstätigen Erziehungsberechtigten.

### Ziel

Ein Unterstützungsangebot für Eltern von Kindern mit Behinderung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### Durchgeführte Maßnahme

Durch Anpassung der Ausschreibungsbedingungen für Beförderungsunternehmen bietet die Region Hannover - über den Rechtsanspruch hinaus - die Beförderung zu einer weiteren Betreuungsanschrift (z.B. Großeltern, Tagesbetreuung oder Hort) an.<sup>71</sup>

### Auswirkungen der Maßnahme

Dadurch, dass die Erziehungsberechtigten von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung die Möglichkeit haben die Kinder nicht jeden Tag zu Hause in Empfang zu nehmen, können sie flexibler die Vereinbarkeit von Familie und Beruf arrangieren und sind ggf. in der Lage ganztätig zu arbeiten.

Info: Bearbeitet wird dieses Thema im Team Schülerbeförderung (40.02)

---

<sup>71</sup> Bedingung dafür ist, dass die Beförderung dorthin regelmäßig mit einem Kleinbus oder einem PKW erfolgt und die Anschrift im Einzugsbereich der Schule liegt. Dieser Standard wird bei allen europaweit ausgeschriebenen Leistungen angeboten.

## Die Region Hannover als Arbeitgeberin



72

Bei der Region Hannover sind rund 2800 Personen beschäftigt. Sie bringen sich jeden Tag mit ihrer Arbeitskraft für die 1,1 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner im Regionsgebiet ein. Damit das Arbeitsumfeld für die Beschäftigten stimmt, sieht sich die Verwaltung in der Verantwortung, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Für die Angestellten und die Beamtinnen und Beamten ist der Service Personal als Organisationseinheit im Haus zuständig. Im Folgenden sind einzelne Maßnahmen mit Gleichstellungsrelevanz abgebildet. Die hier abgebildeten Ziele oder Maßnahmen werden von mehr als einem Team bearbeitet, daher wird im Arbeitsalltag teamübergreifend zusammengearbeitet und die hier vorgenommene Zuschreibung von Tätigkeiten zu einzelnen Organisationseinheiten darf an einigen Stellen nicht zu eng gesehen werden.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument bei der täglichen Arbeit im Service Personal. Er zeigt eine detaillierte Übersicht über die Verteilung von Männern und Frauen in der Regionsverwaltung<sup>73</sup> Es wurden Maßnahmen festgelegt um Unterrepräsentanzen abzubauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. An dieser Stelle wird auf Wiederholung der im Gleichstellungsplan aufgeführten Zielen und Maßnahmen verzichtet.<sup>74</sup>

<sup>72</sup> Bildrechte © Region Hannover, Fotograf: Frank Oheim

<sup>73</sup> vgl. „0727 (III) IDs Gleichstellungsplan 2012 - 2014 der Region Hannover: Maßnahmen zur Zielerreichung“

<sup>74</sup> Drucksache 2533 (III) IDs Gleichstellungsplan der Region Hannover für den Geltungszeitraum 2015 – 2017, Kapitel 6.2

## Stellenausschreibungen und Auswahlprozesse

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel ist eine wesentliche Herausforderung, die Regionsverwaltung als flexible und familienbewusste Arbeitgeberin zu präsentieren, die für Männer und Frauen gleichermaßen attraktiv ist.

In vielen Bereichen sind beide Geschlechter ähnlich repräsentiert. Gleichzeitig gibt es auch Bereiche in denen Über- oder Unterrepräsentanzen vorhanden sind. Im Sozial- und Erziehungsdienst sind Frauen mit einem Anteil von über 69% stark vertreten. Bei den Reinigungskräften (95,9%) oder Ärztinnen (75%) zeigt sich ebenfalls eine Überrepräsentanz von Frauen. Auf Führungsebene sind mehr Männer (58,65%) als Frauen (41,35%) vertreten, ebenso in technischen Bereichen.

Alle Stellen sind grundsätzlich teilzeitgeeignet, aktuell beträgt die Teilzeitquote 30%. Sie verteilt sich auf Frauen mit 44% und Männer mit 7% aller Beschäftigten. Innerhalb der Teilzeitbeschäftigung ist der Frauenanteil mit 92% sehr hoch.

Die Personalgewinnung erfolgt nach den Grundsätzen der Bestenauslese und weiterer rechtlicher Vorgaben. Bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung steht der Abbau von Unterrepräsentanzen im Vordergrund. Am 15.05.2015 ist die Richtlinie für Stellenbesetzungs- und Personalauswahlverfahren in Kraft getreten. Sie soll gewährleisten, dass Auswahlverfahren weiterhin chancen- und gleichstellungsgerecht ausgerichtet sind. Ebenso soll mit Hilfe der Richtlinie auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hingewirkt werden.

### Ziele

- A) Die bestehenden Unterrepräsentanzen sind weiter abgebaut.
- B) Der Anteil von Frauen und Männern, die in Teilzeit arbeiten, hat sich angeglichen.

### Durchgeführte Maßnahmen

A) Bei geschlechtlicher Unterrepräsentanz wurde neben der internen Ausschreibung möglichst zusätzlich öffentlich ausgeschrieben. Im Ausschreibungstext wurden bei bestehender Unterrepräsentanz Männer oder Frauen gezielt angesprochen, sich zu bewerben.

B) Sämtliche Stellen wurden als grundsätzlich teilzeitgeeignet ausgeschrieben, um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig von der vorherrschenden Le-

bensituation die Chance zu bieten, sich zu bewerben. Ein Abweichen hiervon erfolgt nur in Ausnahmesituationen und mit hinreichender Begründung.

### Auswirkungen der Maßnahmen

A) Die Richtlinie ist 2015 in Kraft getreten.

B) Für die im Berichtszeitraum ausgeschriebenen Stellen hat es keine Ausnahme gegeben.

### Ausblick

Die Richtlinie für Stellenbesetzungs- und Personalauswahlverfahren wird evaluiert. Hierzu werden Wirkung und Erfolg der Richtlinie ständig im Rahmen eines Controllings vom Service Personal und Organisation überprüft und ggf. angepasst. Es soll außerdem ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch aller Beteiligten stattfinden.

Ein Fragebogen in dem nach den Medien gefragt wird, die Bewerberinnen und Bewerber für die Stellensuche nutzen, soll künftig ausgegeben werden, um den Erfolg unterschiedlicher Personalmarketingstrategien zu evaluieren.

<h2>Ausbildung</h2>
---------------------

Die Region Hannover bietet in unterschiedlichen Berufen Ausbildungsmöglichkeiten. Bei einer Gesamtbetrachtung der Auszubildenden ist die geschlechtsspezifische Verteilung relativ ausgeglichen. Betrachtet man die einzelnen Ausbildungsberufe, gibt es verschiedene Unterrepräsentanzen, wie beispielsweise eine Unterrepräsentanz von Männern bei den Auszubildenden zum Verwaltungsfachangestellten oder eine Unterrepräsentanz von Frauen bei den Auszubildenden in den gewerblichen Berufen.

### Ziele

Die Region Hannover baut ihre Aktivitäten aus, mit denen sie junge Leute als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen will und steigert ihren Bekanntheitsgrad als Ausbildungsbehörde mit gleichstellungsrelevantem Blick auf diese Punkte:

A) Es findet eine verstärkte Nachwuchskräftewerbung in den Unterrepräsentanzen statt. Der Frauenanteil bei den gewerblichen Berufen ist gestiegen. Der Männeranteil bei den Verwaltungsfachangestellten und Anerkennungspraktikanten ist erhöht.

B) Auch parallel zu Erziehungs- und Pflegezeit ist es möglich, eine Ausbildung zu machen.

### Durchgeführte Maßnahmen

A) In den letzten Jahren wurde die Teilnahme an Berufsfindungsmessen konsequent ausgebaut und eine verstärkte Präsenz auf Job-Messen gezeigt, um dort über die Vielfalt an unterschiedlichen Berufen zu informieren, aber auch um Interessierte für Bewerbungen in geschlechtsuntypischen Berufen zu bestärken<sup>75</sup>. In Stellenausschreibungen und auf entsprechenden Flyern wurde das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen (bspw. Männer bei den Anwärtern, Verwaltungsfachangestellten und Anerkennungspraktikanten) und eine geschlechtergerechte Bildsprache verwendet.

B) Gemeinsam mit dem Niedersächsischen Studieninstitut wurde das Angebot eines Angestelltenlehrgang I zu familienfreundlichen Zeiten (Teilzeitausbildung) für Kolleginnen und Kollegen, die ein Kind unter 15 Jahren erziehen oder Angehörige pflegen, entwickelt. Es startet in 2016.

### Auswirkungen der Maßnahmen

A) Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen lag deutlich über der von Männern. Ob die Maßnahmen Wirkung zeigen, kann erst in den nächsten Jahren beobachtet werden.

B) Die Auswirkungen bezüglich des neuen Angebots der Teilzeitausbildung können erst im nächsten Jahr bewertet werden.

### Ausblick

A) Die verstärkte Marketingtätigkeit wird fortgesetzt und eine begleitende Evaluation der Aktivitäten und des Erfolgs durchgeführt.

B) Eine Ausweitung des Angebots der Teilzeitausbildung für den Angestelltenlehrgang II wird geprüft.

---

<sup>75</sup> Beispielhaft sind hier genannt: Lange Nacht der Berufe, Vocationum, Parentum.

## Personalentwicklung

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Aufgabenerledigung und in Veränderungsprozessen zu unterstützen, werden zahlreiche Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung angeboten. Die Angebote sind breit gefächert. Sie werden zentral für alle oder auch für einen bestimmten Personenkreis angeboten. So hat jede Kollegin und jeder Kollege die Möglichkeit, sich fort- und weiterzubilden.

Die Fort- und Weiterbildungsangebote richten sich auch an Beurlaubte. Die Führungskräfte sind die ersten Ansprechpersonen, wenn es um die Personalentwicklung der Kolleginnen und Kollegen in ihrem Teams geht.

Aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen auf der Führungsebene werden Angebote vorgehalten, mit denen Frauen bestärkt werden „in Führung zu gehen“.

### Ziele

- A) Beurlaubten wird die Rückkehr in die Regionsverwaltung erleichtert.
- B) Frauen bewerben sich häufiger auf Führungspositionen.
- C) Führungskräfte werden in Ihrer Gender-Kompetenz gestärkt.

### Durchgeführte Maßnahmen

A) Im Jahr 2015 wurde erstmals wieder ein „Workshop für Beurlaubte“ angeboten. Sofern für die Zeit einer Fort- oder Weiterbildung eine Betreuung der Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen notwendig ist, kann eine Kostenerstattung erfolgen oder eine professionelle Betreuung durch die Personalentwicklung vermittelt werden.

B) Im Gleichstellungsplan 2012 bis 2014 ist Mentoring als geeignete personelle Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz genannt. Der erste Durchgang des Nachwuchsqualifizierungsprogramms „Mentoring zur Personalentwicklung“ ist im Juni 2014 gestartet. Das Angebot wurde als Orientierungsprogramm konzipiert und soll sowohl Männer, aber auch vor allem Frauen darin bestärken, sich auf Führungspositionen oder Positionen mit gesteigerter Verantwortung zu bewerben. Durch die erlernten Fähigkeiten und ausgebauten Qualifikationen sollen sie in der Lage sein, die Aufgaben, die eine solche Position mit sich bringt, erfolgreich zu bewältigen. Es handelt sich also um eine vorgeschaltete Maßnahme.

C) Im Jahr 2013 wurden alle Führungskräfte zu Gender Mainstreaming geschult. Im Jahr 2015 ist eine neue Schulung entwickelt worden, die sich noch stärker an den



Strukturen der Region Hannover orientiert. Diese Schulung wird ab 2016 für alle neuen und interessierte Führungskräfte, die bereits teilgenommen haben, in überarbeiteter Form angeboten werden. Der Workshop dient zur Vermittlung von Grundwissen und zur Erarbeitung von Handlungsoptionen.

#### Auswirkungen der Maßnahmen

- A) Es haben 13 Beurlaubte teilgenommen.
- B) Am ersten Durchgang des Programms „Mentoring zur Personalentwicklung“ haben elf Tandems teilgenommen, die sich zusammengesetzt haben aus sechs Mentoren und fünf Mentorinnen sowie vier männlichen und sieben weiblichen Mentees. Die Auftaktveranstaltung für den zweiten Durchgang fand im Dezember 2015 statt. An den elf Tandems sind sechs Mentorinnen und fünf Mentoren sowie sechs weibliche und fünf männliche Mentees beteiligt.
- C) Das Angebot wird evaluiert.

#### Ausblick

- A) Der Workshop für Beurlaubte wird künftig zweimal im Jahr, nach vorheriger Interessenabfrage, angeboten. Das Angebot wird evaluiert.
- B) In den Folgejahren kann ausgewertet werden, wie viele ehemalige Teilnehmende sich auf eine Führungsposition beworben oder eine solche übernommen haben.
- C) Start und Evaluierung der Neuauflage der Führungskräftequalifizierung zum Thema Gender Mainstreaming.

audit berufundfamilie®
------------------------

In rund 82.000 Haushalten leben Einwohnerinnen und Einwohner ab 75 Jahren; 50,6 % dieser Haushalte sind Einpersonenhaushalte; damit fehlt in etwa der Hälfte der Haushalte ein/e Partner/in, der/die bei Dingen des täglichen Lebens, insbesondere bei Pflegebedürftigkeit zur Seite stehen kann – damit wird die hohe Bedeutung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in den nächsten Jahren deutlich. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten der Regionsverwaltung wird durch unterstützende Arbeitsbedingungen und -strukturen erhalten. Gleichzeitig werden Grundlagen geschaffen, mit denen auf eine berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern hingewirkt werden kann.

## Ziele

A) Das Thema Pflege und Beruf wird verstärkt in den Fokus genommen und die Unterstützungsangebote werden weiter ausgebaut.

B) Es werden ergänzende familiengerechte flexible Arbeitsbedingungen geprüft und beschrieben.

## Durchgeführte Maßnahmen

A1) Die Angebote im Netzwerk Lernen wurden ergänzt um den Workshop „Plötzlich pflegebedürftig – und was nun?“ Informationen zu Pflegeleistungen und Ansprechpersonen und Resilienz in der Pflegesituation, Umgang mit belastenden Situationen. Im Netzwerk Lernen geben Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichsten Arbeitsbereichen der Regionsverwaltung, die über Expertenwissen zu zentralen Themen verfügen, ihr Wissen im Rahmen von internen Fortbildungsveranstaltungen an andere Kolleginnen und Kollegen weiter.

A2) Der Erste-Hilfe-Pflegeleitfaden wurde überarbeitet und aktualisiert. Außerdem steht im Intranet eine Persönliche Notfallmappe zur längerfristigen Vorbereitung und als Nachschlagewerk zur Verfügung. Der Erste-Hilfe-Pflegeleitfaden gibt in komprimierter Form einen schnellen Überblick zu wichtigen Themen rund um das Thema Pflege und Unterstützungsmöglichkeiten und nennt Ansprechpersonen im Haus. Die Persönliche Notfallmappe unterstützt dabei sich längerfristig vorzubereiten. Die Mappe beinhaltet Formulare, mit denen man sich Informationen zusammenstellen kann, die für die Angehörigen oder sich selbst wichtig werden können und die im Ernstfall zur Verfügung stehen sollten (bspw. wichtige Telefonnummern, Adressen, persönliche und medizinische Daten, Vorsorgevollmachten und Verfügungen).

A3) Das Angebot der Themen-Nachmittage Pflege und Beruf, das seit 2008 besteht, wurde kontinuierlich fortgesetzt. Themen waren bisher: Wohnen im Alter; Betreuungs-, Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht; Leistungen und Ansprechpersonen der Pflegeberatung; Elternunterhalt; ambulante Betreuung; Umgang mit Demenz; Testament; Pubertät; Kinder und Jugendliche online. 2014 und 2015 haben vier Termine stattgefunden. Es besteht das Angebot Angehörige (bspw. Eltern, Kinder, Partner/in) mitzubringen. Dies wird auch gerne und immer mehr genutzt.

B1) Mit Abschluss der „Dienstvereinbarung der Region Hannover über alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten“ vom 19.03.2015 wurde das Angebot der alternierenden Telearbeit um die Möglichkeit des mobilen Arbeitens ergänzt. Unter mobilem Arbeiten wird die dienstliche Arbeit außerhalb der Dienststelle verstanden, die nicht im Rahmen der Vorgaben für alternierende Telearbeit geleistet wird. Für mobiles Arbeiten wird eine individuelle Vereinbarung zwischen Führungskraft und Beschäftigten

geschlossen. Das Angebot kann genutzt werden, um beispielsweise kurze oder ungeplante Betreuungsgänge zu überbrücken.

B2) Die Intranet-Seiten „Familienfreundliche Region“, auf denen Kolleginnen und Kollegen grundsätzliche Regelungen, Gesetze und Beratungsangebote sowie Angebote der Regionsverwaltung und Ansprechpersonen finden, wurden überarbeitet und aktualisiert.

### Auswirkungen der Maßnahmen

Die unter A genannten Maßnahmen haben vorrangig informativen oder begleitenden Charakter. Unmittelbare Auswirkungen auf den Abbau von Unterrepräsentanz oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf können daher nur schwer beschrieben werden.

A3) Die Themen-Nachmittage erfahren eine steigende positive Resonanz und werden als Informationsforum genutzt. Die Anzahl der Teilnehmenden liegt zwischen 40 und 160.

B1) Das Angebot des mobilen Arbeitens wird häufig genutzt. Derzeit liegen 51 Vereinbarungen vor (33 Frauen, 18 Männer).

B2) An einer zentralen Stelle sind benutzungsfreundlich alle wichtigen Informationen hinterlegt.

### Ausblick

Die Teilnahme am audit berufundfamilie soll fortgesetzt werden.

Info: Bearbeitet werden die Aufgabenfelder im Team Personalgewinnung und –förderung (11.01)

## Die Regionsverwaltung als familienfreundliche Arbeitgeberin

Die Regionsverwaltung stellt sich als attraktive Arbeitgeberin auf. Es werden Aktivitäten und Maßnahmen entwickelt, wie neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, u.a. speziell auch Fachkräfte wie z.B. Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, Erzieherinnen und Erzieher, ärztliches Personal, entsprechend des ermittelten zukünftig bestehenden Bedarfs gewonnen werden können. Auch für die unteren Entgeltgruppen werden Verbesserungen in der Einkommenssituation erarbeitet. Im eigenen Reinigungs-

dienst sind, von wenigen Ausnahmen abgesehen, überwiegend Frauen tätig. Sie arbeiten fast ausschließlich halbtags.

Seit dem 01.12.2012 bietet die Region Hannover ihren Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Kinder im Alter von acht Wochen bis zu drei Jahren in der Betriebskrippe Höltystraße betreuen zu lassen. Dies ist ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei den betreuten Kindern wird ein Augenmerk auf die Gruppenmischung gelegt.<sup>76</sup>

### Ziel

Die Region Hannover ist als Arbeitgeberin bei Männern und Frauen gleichermaßen bekannt und attraktiv. Langfristig qualifiziertes Personal wird gehalten. Der berufliche Wiedereinstieg für Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, ist erleichtert.

### Durchgeführte Maßnahme

A) In 2014 wurde der Internetauftritt überarbeitet, um die Region Hannover besser darzustellen.

B) Erhöhung der Stellenbewertung für Reinigungskräfte, in dem ein Entscheidungsspielraum in den Arbeitsprozess eingeräumt wurde, im Jahr 2015.

C) Die Krippe soll aufgrund des hohen Bedarfs erweitert werden. Die Planungen dazu sind in 2014 angelaufen.

### Auswirkungen der Maßnahme

A) Die Region Hannover verwendet durchgängig geschlechtergerechte Sprache.

B) Erhöhung der Tarifgruppe von EG 1 TVÖD auf EG 2 ab dem Jahr 2015.

C) Die Nachfrage nach Betreuungsplätzen für unter Dreijährige ist auch bei der Region groß. Das lässt auf den Wunsch nach einem schnellen Wiedereinstieg in den Job schließen, dem die Verwaltung gern nachkommt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird damit deutlich unterstützt.

---

<sup>76</sup> In der Dienstvereinbarung zur Regelung der Vergabe der Belegplätze (von den insgesamt 15 Plätzen belegt die Region Hannover zehn Plätze für die Kinder von Beschäftigten, fünf Plätze sind öffentlich zugänglich) der Krippe Höltystraße ist geregelt, dass die Platzvergabe insgesamt unter einer ausgewogenen Geschlechts- und Altersmischung erfolgen soll. Die Nachbesetzung der Belegplätze wurde von der Aufnahmekommission nach alters- und geschlechtergerechten Gesichtspunkten durchgeführt.

## Ausblick

A) Die konzeptionelle Ausarbeitung einer Personal(Marketing-)Strategie ist ab 2016 geplant. Hierin werden auch geschlechterspezifische Aspekte bei der Bedarfsanalyse und die Chancengleichheit für Männer und Frauen bei der Umsetzung eine wesentliche Rolle spielen.

B) Der im Reinigungsbereich begonnene Einsatz von Reinigungskräften mit Sonderaufgaben (Vorarbeiterinnen oder Vorarbeiter) soll ggf. ausgeweitet werden. Diese mit EG 3 bewerteten 75 %-Stellen bieten die Möglichkeit zur Verbesserung der Qualifikation und der finanziellen Situation.

C) Die Eröffnung der Krippenerweiterung ist zum Sommer 2016 geplant.

Info: Bearbeitet werden die Themen in den Teams Personal Zentrale Aufgaben (11.05) und Infrastrukturelle Aufgaben (17.06)

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) soll die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten der Region Hannover erhalten, verbessern oder wieder herstellen.<sup>77</sup> Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation können gesteigert und die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten minimiert werden. Das BEM erfasst alle Beschäftigten der Region, die innerhalb der letzten zwölf Monate (nicht Kalenderjahr) länger als 42 Tage ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind oder waren. Die Beschäftigten können auch von sich aus vor Ablauf der 42-Tage-Frist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement in Anspruch nehmen. Für die Beschäftigten ist die Teilnahme an dem Verfahren freiwillig. Es bedarf in jeder Phase ihrer Zustimmung und kann jederzeit beendet werden. Im Team arbeiten zwei Frauen und ein Mann, die Beratungen anbieten. Beschäftigte können sich aussuchen, ob sie von einem Mann oder einer Frau beraten werden wollen. Die Beratung wird von beiden Geschlechtern in etwa gleich gut angenommen, wobei etwas häufiger von Mann zu Mann beraten wird, ebenso von Frau zu Frau.

## Ziel

Geschlechterspezifische Analyse des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

---

<sup>77</sup> Umsetzung des gesetzlichen Auftrages nach § 84 Abs. 2 SGB IX

## Durchgeführte Maßnahmen

Auswertung der Kontaktfälle im Jahr 2015 nach Geschlecht.

## Auswirkungen der Maßnahmen

Im Jahr 2015 waren 168 Beschäftigte länger als 42 Tage erkrankt und wurden vom Fallmanagement BEM angeschrieben. Der Anteil der 113 angeschriebenen Frauen ist dabei gut doppelt so hoch, wie der Anteil der 55 angeschriebenen Männer. Insgesamt haben von den 168 angeschriebenen Beschäftigten 102 einem Erstgespräch<sup>78</sup> zugestimmt und daran teilgenommen. Der Anteil der Frauen lag hierbei bei 70 Beschäftigten und der Anteil der Männer bei 32 Beschäftigten.

## Ausblick

Es werden in Zukunft weitere Daten erhoben.<sup>79</sup>

Info: Bearbeitet wird dieses Thema im Team Arbeits- und Gesundheitsschutz / Gesundheitsmanagement (11.06)

## **Allgemeines zum Service Personal**

Es haben sich einzelne Arbeitsbereiche neue Ziele gesteckt und werden dazu Maßnahmen entwickeln. Es sollen z.B. Daten zum genutzten Bildungsurlaub je Fachbereich nach Frauen und Männern erhoben werden; es wird erhoben, wie hoch die Teilnahmequote von Frauen und Männern in den hausinternen Angeboten von Beratungen, Vorträgen oder Seminaren zu Gesundheitsthemen ist, um zu ermitteln, ob alle gleichermaßen von Angeboten profitieren. Außerdem ist beabsichtigt das Thema Sicherheit in den Regionsgebäuden (insbesondere in den Abendstunden) in den Fokus zu nehmen. Frauen haben bisweilen ein Bedürfnis nach mehr Sicherheit. Das gilt auch für die überwiegend weiblichen Reinigungskräfte, die noch bis 20.00 Uhr die Dienstgebäude reinigen. Das Thema Gleichstellung ist zentral im Arbeitsalltag verankert. Daher gibt es Standards, die selbstverständlich eingehalten werden; hier einige Beispiele: Bei allen Texten wie z.B. Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen, Projektaufträgen, Schriftstücken, Abschlussberichten, Präsentationen wird darauf geach-

---

<sup>78</sup> Die erste Stufe ist das sogenannte Erstgespräch. Es wird als Vier-Augen-Gespräch nur mit der Fallmanagerin bzw. dem Fallmanager geführt.

<sup>79</sup> Dazu wird zum einen ermittelt, wie oft sich Mann → Mann, Frau → Frau, Frau → Mann oder Mann → Frau beraten lassen. Zudem wird geprüft inwieweit auch Lebens- oder Arbeitsplatzumstände (wie familiäre oder Arbeitsbelastung) als Grund für Arbeitsunfähigkeit anonymisiert erfasst werden dürfen, um daraus Rückschlüsse auf strukturelle Probleme schließen zu können.

tet, dass beide Geschlechter angesprochen werden und sowohl die weibliche als auch die männliche Form gewählt wird; Möglichkeit der Beratung durch männliche oder weibliche Mediator/innen in Konfliktfällen; Organisationsuntersuchungen und -beratungen werden so begleitet, dass nach dem Abschluss des jeweiligen Projektes in der untersuchten Organisationseinheit im Rahmen der Umsetzung eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden kann; Beratungen, Vorträge, Fortbildungen usw. werden am Vormittag angeboten, damit Teilzeitkräfte besser teilnehmen können.

# Rahmenbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten

## Grundsätzliches

Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit ist in der Region Hannover schon seit 1988 ein eigenständiges Handlungsfeld. Der Landkreis Hannover, Rechtsvorgänger der Region Hannover, hatte sich bereits vor der gesetzlichen Verpflichtung für die Bestellung einer Frauenbeauftragten entschieden. Die Stelle gehörte damals mit zu den ersten, die in der Region Hannover eingerichtet wurden ( 1986 startete die Landeshauptstadt, ein Jahr später folgte die 1. Frauenbeauftragte im Umland – in Barsinghausen - noch im gleichen Jahr kam Langenhagen dazu ).

1993 trat das erste Gesetz in Niedersachsen in Kraft, dass die Kommunen zur Einrichtung einer Frauenbeauftragten verpflichtete. Die Aufgaben, Rechte und Befugnisse wurden in der damaligen Niedersächsischen Landkreis- und Gemeindeordnung festgelegt.

Über diesen Aufgabenkatalog hinaus hatte der damalige Landkreis der Frauenbeauftragten ziemlich bald weitere zusätzliche Aufgaben übertragen: Die Förderung von Frauenhäusern und Beratungsstellen.

Mit Gründung der Region Hannover 2001 bestellte der Regionsausschuss eine Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten, die Bezeichnung „Referat für Frauenfragen“ wurde geändert in „Team Gleichstellung“. Seit April 2005, mit der Änderung der Niedersächsischen Landkreisordnung, wurde die Frauenbeauftragte in Gleichstellungsbeauftragte umbenannt.

2005 wurde die „Leitstelle für Integration“ im Team Gleichstellung angesiedelt, 2009 folgte die Stelle „Beauftragte/r für Menschen mit Behinderungen“. Die Einbindung beider Bereiche bot sich an, um Synergien für die Arbeit nutzbar zu machen. Die Weiterentwicklung der Themen Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund als Querschnittsaufgaben für die Region Hannover konnte so unterstützt und befördert werden.

Seit 2015 sind beide Querschnittsbereiche bei anderen zentralen Stellen angebunden, der Bereich Barrierefreiheit im Sozialdezernat, Integration beim Service Personal und weiterhin im Dezernat des Regionspräsidenten. Das Team Gleichstellung konzentriert sich seitdem wieder auf Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern. Der originäre gesetzliche Auftrag, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen, wurde mit dieser Verlagerung gestärkt.



Die Gleichstellungsbeauftragte (GB) unterstützt die Region Hannover dabei, die Gleichberechtigung in der Region Hannover zu verwirklichen. Sie wirkt an allen Vorhaben, Entscheidungen und Programmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben.

Laut gesetzlichem Auftrag wirkt die Gleichstellungsbeauftragte sowohl nach innen als auch nach außen.<sup>80</sup> Sie kann Vorhaben und Maßnahmen anregen, die die Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung, personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Region Hannover oder Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich der Region Hannover betreffen. Sie ist Expertin und Anlaufstelle für Anfragen und Beratungen. Außerdem koordiniert und vernetzt sie regionsweit Arbeitskreise zu frauen- und gleichstellungsspezifischen Themen. Sie unterrichtet die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs.

### Ausschuss für Gleichstellung und Integration (AfG)

Bereits 1991 hatte der damalige Landkreis Hannover einen Ausschuss für Gleichstellungsfragen eingerichtet. Seit 2006 gibt es den Ausschuss für Gleichstellung und Integration (AfG). Der AfG stellt die Weichen für die Sicherung und Stärkung frauen- und gleichstellungsorientierter Strukturen in der Region Hannover. Es werden inhaltliche Schwerpunktthemen diskutiert und Beschlussempfehlungen zu frauen- und gleichstellungspolitischen Belangen gegeben. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet im Ausschuss regelmäßig über Aktivitäten des Teams Gleichstellung. Auch die organisatorische und inhaltliche Vorbereitung der Arbeit des AfG obliegt dem Team Gleichstellung.

Die Unterstützung und Förderung der frauen- und gleichstellungsspezifischen Beratungsstellen sind ein zentraler Bestandteil der Arbeit des AfG. Hier werden die Zuwendungsanträge beraten und dem Regionsausschuss zur Empfehlung vorgelegt. Regelmäßig stellen Beratungsstellen ihre Arbeit im AfG vor, bspw. haben das Frauen- und Mädchengesundheitszentrum der Region (FMGZ) und die Koordinierungsstelle Frau und Beruf ihre Angebote im Berichtszeitraum vorgestellt. Auch die Berichte über die Arbeit gegen häusliche Gewalt sind regelmäßiger Bestandteil der Arbeit des AfG. Seit 2014 finden auf Wunsch der Politik Bereisungen statt, um die Arbeit der Beratungsstellen vor Ort besser kennenzulernen.

Die Erweiterung der regionseigenen Krippe, der Gleichstellungsplan und der Gleichstellungsbericht wurden im AfG behandelt. Darüber hinaus wurden einzelne Themen inhaltlich vertieft, beispielweise Fragen zum Sommercamp der Region Hannover o-

---

<sup>80</sup> s. § 8 Nkom.VG

der zum landesweiten Mentoringprogramm „Mehr Frauen in die Politik“. Expertinnen und Experten kommen zu Wort, um einzelne Aspekte bestehender Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu vertiefen. Besondere Aufmerksamkeit erfuhren beispielsweise in 2015 ein Vortrag zum geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen und der Bericht über frauenspezifische Aspekte in der Arbeit des landesweiten Demografiebeirats.

Mit dem AfG betont die Region Hannover die Bedeutung des Themas Gleichstellung auch nach außen. Um das öffentliche Interesse an den Themen und der politischen Arbeit im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung zu befördern, werden – über die Veröffentlichung der Tagesordnung in den Medien hinaus – interessierte Multiplikatorinnen und Kooperationspartnerinnen zu den Sitzungen eingeladen. Dies hat in den letzten Jahren zu einer Steigerung der öffentlichen Wahrnehmung geführt.

### Personelle und finanzielle Ausstattung

2002, kurz nach Regionsgründung, wurde das Team Gleichstellung für den Bereich Frauenförderung / Gleichstellungsarbeit um eine weitere Stelle erweitert und so mit vier Stellen ausgestattet. Diese personelle Ausstattung blieb über ein Jahrzehnt unverändert bestehen, trotz veränderter Rahmenbedingungen und gesteigener Anforderungen. 2014 kamen weitere 1,5 Stellen hinzu: die Sachbearbeitung wurde um eine halbe Stelle für zentrale Aufgaben aufgestockt. Die landesweit erste Stelle einer Genderkoordinatorin, eingerichtet auf politischen Beschluss, verstärkt das Team Gleichstellung in Sachen Gender Mainstreaming. Diese 5,5 Stellen werden von insgesamt sieben Frauen wahrgenommen.

Damit gehört Team Gleichstellung niedersachsenweit zu den am besten ausgestatteten Gleichstellungsstellen, entsprechend der Größe und vielfältigen Aufgabenstruktur der Region Hannover. Auch die finanzielle Ausstattung ist gestiegen:

## Ansätze für Frauenförderung/Gleichstellungsarbeit in der Region Hannover

<i>Sachkonto</i>	<i>Ansatz im Haushaltsplan 2013</i>	<i>Ansatz im Haushaltsplan 2014</i>	<i>Ansatz im Haushaltsplan 2015</i>
Öffentlichkeitsarbeit (im Bereich Frauenförderung/Gleichst.arbeit)	22.100,00 €	22.000,00 €	24.000,00 €
Sommercamp	10.000,00 €	10.000,00 €	10.000,00 €
Gemeinsame Projekte der AG der Gleichstellungsbeauftragten	3.100,00 €	3.100,00 €	5.600,00 €
Zuschüsse an kleine Projekte und Initiativen	15.000,00 €	15.000,00 €	15.000,00 €
Zuschüsse an Frauenhäuser und Beratungsstellen	368.000,00 €	408.400,00 €	478.400,00 €
Zuschüsse für Beratung im Bereich häusliche Gewalt	182.500,00 €	207.500,00 €	207.500,00 €
<i>Summe</i>	600.700,00 €	666.000,00 €	740.900,00 €

Obwohl im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Projekte der GB sparsam gewirtschaftet werden muss – die Mittel haben sich hier kaum verändert - hat sich der finanzielle Rahmen insgesamt erhöht. Diese Mittel erhöhen hauptsächlich den Handlungsspielraum der Beratungsstellen in der Region Hannover.

### **Impuls**

Insgesamt ist die Verstärkung von Ressourcen, personell wie finanziell, vorwiegend auf politische Beschlüsse zurückzuführen. Der Handlungsspielraum von Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit steigt mit dem politischen Willen zur Veränderung hin zu einer geschlechtergerechten Region Hannover.

## Zuwendungen an Frauenprojekte und Beratungsstellen

Im Team Gleichstellung werden 20 Beratungsstellen begleitet und die Mittel für diese bewirtschaftet. Regelmäßig finden Treffen mit den Beratungsstellen statt, bei denen neben finanziellen Fragen vor allem der inhaltliche Austausch im Vordergrund steht. Die Aufgaben und Tätigkeiten der frauen- und gleichstellungsspezifischen Beratungsstellen sind in den letzten Jahren umfangreicher und differenzierter geworden,

analog zu den komplexer gewordenen Problemlagen in der Gesellschaft. Dank der einvernehmlichen Beschlüsse der politischen Gremien der Region Hannover konnte die Beratungslandschaft inzwischen nicht nur gesichert, sondern auf vielfältige Weise auch gestärkt werden:

Die in Förderung befindlichen Beratungsstellen erhalten höhere Zuwendungen. Das Frauenhaus Hannover - Frauen helfen Frauen e.V. - konnte auf diese Weise bspw. in den Bau barrierefreier Räumlichkeiten investieren, die Frauenberatungsstelle der AWO im Ostkreis der Region größere Räume beziehen und personell aufstocken, in Wunstorf kann nun hauptamtlich gearbeitet werden. Es wurden auch weitere bereits bestehende Beratungsstellen in die Förderung aufgenommen, die bislang keine Förderung durch die Region Hannover erhalten haben: im Berichtszeitraum kamen der Frauen-Treffpunkt Hannover, SchLAu Hannover e.V., die Donna Clara Beratungsstelle des Frauenzentrums Laatzen und das Mädchen- und Frauenzentrum Garbsen e.V. hinzu. Alle diese konnten dadurch ihr Angebot erweitern. Außerdem ermöglichte die Förderung der Region Hannover, dass in Seelze/Garbsen und in Hemmingen/Pattensen vertiefende Beratungsangebote eingerichtet werden konnten. Auch im Bereich der Erstberatung nach dem Gewaltschutzgesetz – der BISSberatung - wurde der Handlungsrahmen erweitert.<sup>81</sup> Das Männerbüro kann nun Beratung für männliche Opfer von Gewalt auch im Umland der Region anbieten, ebenso ist die Arbeit für von häuslicher Gewalt, Zwangsheirat und Stalking betroffene Migrantinnen durch die Susana Frauenberatung auch im Umland gewährleistet.

### **Impuls**

In der Stärkung der Beratungsstellen insgesamt – und damit auch dem erklärten politischen Ziel, ein flächendeckendes Netz mit Frauenberatungsstellen in der Region Hannover anzubieten - ist die Region Hannover im Berichtszeitraum weiter vorangekommen. Bislang haben vier Kommunen im südlichen Teil der Region Hannover noch keine Frauenberatungsstellen direkt vor Ort: Barsinghausen, Gehrden, Wengeln und Springe.

---

<sup>81</sup> s. Informationsdrucksachen 1021 (III), 1202 (III), 1565 (III), 2433 (III)

## Interne Schwerpunkte und Impulse der GB

### Mitwirkung an Entscheidungen, in Gremien und Projekten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Beginn an in die Führungsgremien der Region Hannover eingebunden gewesen. Sie nimmt an der Dezernentenkonferenz und den Treffen der Fachbereichsleitungen ebenso teil wie an den Konzerngesprächen der Region Hannover oder den Treffen der Region Hannover mit den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern der Städte und Gemeinden.

Ein zentrales internes Handlungsfeld ist die Mitwirkung in Personalangelegenheiten. Auch hier war die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover von Anfang an selbstverständlich. Die Barrieren liegen eher in der konkreten Umsetzung: Es gibt mittlerweile viel mehr Personalauswahlverfahren als noch im letzten Berichtszeitraum. Diese Menge an Verfahren kann mit den vorhandenen personellen Ressourcen nicht umfänglich begleitet werden. Die GB und ihre Stellvertreterin sichten alle Stellenausschreibungen, nehmen dazu Stellung und verhandeln bei Bedarf über Änderungen; als Beispiel: das waren in 2015 168 Ausschreibungen. Sie entscheiden dann, bei welchen Verfahren welche weitere Mitwirkung, also Information und/oder Beteiligung, erforderlich ist. Bei der vollständigen Mitwirkung an Besetzungsverfahren bis hin zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen konzentrieren sich die GB und ihre Stellvertreterin auf Führungsstellen und höherbezahlte Stellen mit weiblicher Unterrepräsentanz. In 2015 waren dies bspw. 48 Verfahren.

Damit die rechtzeitige Beteiligung der GB in der Umsetzung weiter gut gelingt, ist eine gute Kommunikation und Zusammenarbeit der handelnden Personen unerlässlich. Hierzu gehören insbesondere die Sicherstellung bewährter Praktiken und ein guter Wissenstransfer. Der 2011 eingeführte regelmäßige Austausch aller an Auswahlverfahren beteiligten Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, Personalreferentinnen und -referenten mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist da sehr hilfreich und ein tragfähiges Fundament.

Auch die Beteiligung der GB an den weiteren personellen und organisatorischen Maßnahmen, ebenso wie an Gremien und Projekten hat sich in der Region Hannover gut etabliert. Bedingt durch die Aufgabenvielfalt und der Größe der Region Hannover ist dies allerdings schon quantitativ eine Herausforderung. Die Region Hannover bearbeitet z.B. eine enorme Themenvielfalt in Projekt- oder Beteiligungsformaten. Die Gleichstellungsbeauftragte wird daran regelmäßig beteiligt und eingeladen, sich an Lenkungen von neu aufgelegten Projekten zu beteiligen, um frauen- und gleichstellungsspezifische Belange in die Vorhaben der Region Hannover einzubringen. Anfragen und Angebote zur Beteiligung reichen bspw. vom Netzwerk Frühe Hil-

fen über die Koordinierungsstelle für Alleinerziehende bis hin zum regionalen Raumordnungsprogramm oder dem Nahverkehrsplan.

Die GB konzentriert sich auch hier auf wesentliche Maßnahmen und Programme – mit kreativem Mut zur Lücke. So wurden bspw. Themen wie Nachwuchskräftequalifizierung (Mentoring zur Personalentwicklung), der aktuelle Gleichstellungsplan 2015 bis 2017, die Dienstvereinbarung zum Schutz vor häuslicher Gewalt, die allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung (ADGA), die Richtlinie Personalauswahl, das neue Konzept zur Telearbeit, leistungsorientierte Bezahlung oder auch die Neuausrichtung der Ausländerbehörde inhaltlich von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Ihre Anregungen sind zum großen Teil mit eingeflossen.

Natürlich gibt es in Sachen Beteiligung auch in der Region Hannover noch Handlungsbedarf: Über die bestehende gute Beteiligung hinaus gibt es Bereiche, an denen die GB bislang nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wird. Dies betrifft bspw. auch einen wesentlichen Part ihres gesetzlichen Auftrags – die Prüfung von Drucksachen der Verwaltung unter frauen- und gleichstellungsspezifischer Perspektive. Eine systematische Prüfung sämtlicher Beschlussdrucksachen aller bestehenden Ausschüsse der Region Hannover, um ggf. auf Defizite aufmerksam zu machen und weiterführende Empfehlungen zu geben, ist im Nachhinein allerdings wenig sinnvoll. Hier ist es weiterhin von Vorteil, wenn die einzelnen Bereiche der Verwaltung die Gleichstellungsbeauftragte schon im Vorfeld regelmäßig und aktiv einbinden.

### **Impuls**

Insgesamt betrachtet funktioniert die Beteiligung gut. Die Mitwirkungsanfragen an die Gleichstellungsbeauftragte nehmen zu. Nicht alles kann aber über „Beteiligung“ abgedeckt werden. Hier wäre es hilfreich, gemeinsam mit den jeweiligen Akteurinnen und Akteuren neue Wege zu entwickeln, um frauen- und gleichstellungsspezifische Belange einzubringen.

### **Interne Projekte der Gleichstellungsbeauftragten**

Neben den beschriebenen internen Handlungsfeldern ist die Gleichstellungsbeauftragte auch nach innen Ansprechpartnerin für Beschäftigte zu frauen- und gleichstellungsspezifischen Fragen. Sie informiert, berät und unterstützt auch Fachbereiche und Teams der Regionsverwaltung. Es geht um berufliche (Weiter-)Entwicklung, Diskriminierung am Arbeitsplatz und Gewalt in allen Ausprägungen – und immer wieder um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In der Arbeit für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich die Gleichstellungsbeauftragte mit ihrem Team vor allem für zwei Highlights engagiert:

- Das Sommercamp

Das Sommercamp wird jedes Jahr in den letzten drei Wochen der Sommerferien angeboten und ist seit über zehn Jahren gerne nachgefragt. Es werden schulpflichtige Kinder von Beschäftigten der Regionsverwaltung und weiterer Kooperationspartnerinnen vom Regionsjugendring betreut. 2015 wurde das Sommercamp zum letzten Mal vom Team Gleichstellung organisiert und durchgeführt – es wird ab 2016 vom Service Personal und Organisation betreut.

- Die „Regionskrippe“

Nachdem die „Regionskrippe“ im Dezember 2012 feierlich eröffnet wurde, hat die Politik die Verwaltung in 2014 beauftragt, das Platzangebot der Kinderkrippe Höltystraße bei Bedarf auszubauen. In 2014 wurde der Platzbedarf geprüft und bejaht, ein Anbau mit Kostenschätzung geplant, eine Bauvoranfrage gestellt und es wurden erste Vorgespräche mit den weiteren Akteurinnen geführt. In der Sitzung der Regionsversammlung am 16.12.2014 wurde die konkrete Erweiterung beschossen. An der Umsetzung dieses Auftrags sind mehrere Einheiten beteiligt: Service Personal und Organisation ist federführend und zuständige Ansprechpartnerin für die Krippe. Service Gebäude zeichnet für den Umbau verantwortlich. Der Gesamtprozess wird von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet und wo erforderlich unterstützt – ihr oblag bereits die Projektleitung zur Einrichtung der Krippe.

**Impuls**

Das Sommercamp und die Einrichtung der „Regionskrippe“ sind wichtige Meilensteine für die familienfreundliche Region Hannover.

Neben dem Thema Vereinbarkeit setzt sich die Gleichstellungsbeauftragte schon lange für die Stärkung und den Ausbau von Gender Mainstreaming in der Region Hannover ein. Bereits im letzten Gleichstellungsbericht wurde die GM-Strategie der Region Hannover ausführlich dargestellt. Gemeinsam mit der Personalentwicklung der Region Hannover und der Genderkoordinatorin, die zum Team Gleichstellung gehört, hat die Gleichstellungsbeauftragte hierzu ein neues Schulungskonzept für Gender Mainstreaming für Führungskräfte entwickelt, um Führungskräfte bzgl. ihrer Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming zu unterstützen.

In 2015 wurde auch ein Schulungskonzept für geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild entwickelt und für MultiplikatorInnen im Haus bereits zwei Mal angeboten.

**Impuls**

Um zu gewährleisten, dass Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe gelingt, benötigt der Gender Mainstreaming Prozess weiterhin die positive Begleitung durch die Spitzen von Politik und Verwaltung.

## Externe Schwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten

- 6 von 16 MinisterInnen der Bundesregierung sind Frauen.
- 32,3 Prozent der Sitze in Landesparlamenten werden von Frauen eingenommen.
- 26,6 Prozent sind es in den in den Räten der Kommunen.
- 14 Prozent der Großstädte haben eine Frau als Oberbürgermeisterin.
- 11,1 Prozent in Vorständen und Aufsichtsräten der wichtigsten börsennotierten Unternehmen sind Frauen.
- 5,9 Prozent Frauen sind in Spitzenpositionen der Wirtschaft zu finden.
- 19,9 Prozent der Hochschul-Professuren sind mit Frauen besetzt.
- 18 Prozent der Chefredakteurinnen und Chefredakteure im Fernsehen und 2 Prozent bei Zeitungen sind Frauen.
- 45,3 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten in Teilzeit.
- 9,8 Prozent der erwerbstätigen Männer arbeiten in Teilzeit.
- Frauen verdienen im Durchschnitt 22 Prozent weniger als Männer.
- 59,6 Prozent weniger gesetzliche Rente erhalten Frauen im Durchschnitt als Männer.
- 63,3 Prozent der Frauen erhalten weniger als 650 Euro Rente.
- Jede 4. Frau wird Opfer von Gewalt in der Partnerschaft.
- 20 Minuten am Tag verbringen Väter durchschnittlich mit ihren Kindern.
- 62 Minuten am Tag verbringen Mütter durchschnittlich mit ihren Kindern.
- 25 Minuten Hausarbeit leisten Männer im Schnitt täglich.
- 54 Minuten durchschnittlich arbeiten Frauen täglich im Haushalt.<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> vgl. Strategiepapier der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter Deutschlands, Bundeskonferenz März 2015



Diese Zahlen zeigen ausschnitthaft, worum es bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern geht. Die GB der Region Hannover bearbeitet mit ihrem Team schwerpunktmäßig drei Handlungsfelder aus Frauen- und Gleichstellungsperspektive. Diese sind auch für die Region Hannover insgesamt von zentraler Bedeutung: Frau und Beruf, Arbeit gegen (Häusliche) Gewalt und für Gesundheit von Mädchen und Frauen. Die Aktivitäten der GB richten sich nach diesen Schwerpunkten aus. Die Darstellung der Aktivitäten erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

## (Politische) Repräsentanz und Partizipation

### Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover

Die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten (AG GB) ist ein Netzwerk hier in der Region, das sich monatlich trifft und von der Gleichstellungsbeauftragten der Region moderiert und geleitet wird. Neben den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Städte und Gemeinden sind die Gleichstellungsbeauftragten des Klinikums, des Abfallwirtschaftsverbands aha und die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeits-



markt des Jobcenters Region Hannover (JC) ebenso wie die interne Gleichstellungsbeauftragte des JC in der AG vertreten. Standards der gemeinsamen Arbeit sind gegenseitige Beratung, Austausch über kommunale Aktivitäten, es werden gemeinsame Aktivitäten wie bspw. zum FrauenNeujahrsEmpfang oder zum Equal Pay Day geplant, Materialien herausgegeben oder auch themenspezifische Flyer, Broschüren oder Stellungnahmen erarbeitet. Die AG GB setzt frauen- und gleichstellungspolitische Themen auf die öffentliche und politische Agenda.<sup>83</sup>

<sup>83</sup> Bildrechte © Jasmin Mittag: <http://werbrauchtfeminismus.de>

## Jährlicher FrauenNeujahrsempfang (FNE)

Die größte öffentlichkeitswirksame Veranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover ist der jährliche FrauenNeujahrsempfang. Er findet seit 1997 statt - als frauenpolitischer Treffpunkt für alle Frauenverbände, -vereine und -initiativen, ursprünglich entstanden als eine Art "Alternativveranstaltung" zu den männerdominierten Neujahrsempfängen der üblichen Art. Jedes Jahr wird dabei aus einem anderen Blickwinkel auf die Lage der Frauen geschaut. 2013 - zum 25-jährigen Jubiläum - fand der FNE im Haus der Region statt, 2014 in Langenhagen und 2015 im Schloss Landestrost in Neustadt. Regelmäßig nehmen, je nach Veranstaltungsort, 200 bis 400 Frauen teil.<sup>84</sup>



## Mehr Frauen in die Politik

Landesweit sind Frauen nur zu 22,6% in den Stadt- und Gemeinderäten vertreten. In der Regionsversammlung sind 35% weibliche Abgeordnete.



In den Städten und Gemeinden der Region Hannover werden aktuell Quoten zwischen 17% und 45% erreicht. Der Durchschnitt liegt demnach bei knapp 30%. Was besser als der landesweite Durchschnitt ist, aber eben nicht die Hälfte. Um mehr Frauen für die Kommunalpolitik zu gewinnen und den Anteil an Kandidatinnen zu erhöhen, hat sich die Gleichstellungsbeauftragte deshalb wieder beim landesweiten Mentoringprogramm „Politik sucht Frauen“ engagiert. Die Auftakt- und auch die Abschlussveranstaltung haben aufgrund bewährter Kooperationen mit dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung und der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte<sup>85</sup> im

<sup>84</sup> Bildrechte: © Region Hannover, Team Medienservice und Post

<sup>85</sup> Die Vernetzungsstelle ist Informationsquelle und Beratungsinstanz für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie für frauenpolitische Akteurinnen und Akteure. Ziel ist die Förderung der Gleichberechtigung durch kontinuierlichen Informationstransfer und durch Förderung der systematischen Zusammenarbeit der Adressa-

Haus der Region stattgefunden. Da das Programm vor Ort von den Gleichstellungsbeauftragten getragen wird, übernahm die Gleichstellungsbeauftragte die Federführung für den Standort Hannover, zu dem auch Celle gehörte. Von Januar 2015 bis Februar 2016 wurden 170 Personen begleitet, die sich im Standort Hannover an diesem Programm beteiligt haben, 90 Mentees wurden von 82 Mentorinnen und Mentoren betreut. Zwölf Regionsabgeordnete, sechs Frauen und sechs Männer, haben sich ebenfalls an diesem Programm beteiligt. Die drei vom Land vorgesehenen Rahmenveranstaltungen wurden aufgrund der enormen Größe des Standortes Hannover mehrmals angeboten. Gemeinsam mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Städten und Gemeinden wurde darüber hinaus ein umfangreiches Begleitprogramm für den Standort Hannover organisiert und durchgeführt.<sup>86</sup>

## Gegen Häusliche Gewalt

Als sich vor 40 Jahren die ersten Frauenhäuser in Deutschland gründeten, haben die engagierten Gründerinnen sicher nicht geahnt, welche Diskussionen heute immer noch – oder wieder – geführt



werden müssen – um Selbstbestimmung, um Menschenrechte, um Frauenrechte. Es gibt Frauen, für die ist ihr Zuhause der gefährlichste Ort der Welt. Nirgendwo sonst werden sie so oft beleidigt, bedroht, geschlagen und sogar getötet. Rund ein Viertel aller Frauen in Deutschland haben körperliche oder sexuelle Gewalt durch ihren Beziehungspartner erlebt. Damals, vor 40 Jahren, ging es vor allem darum, dass Frauen überhaupt einen Zufluchtsort hatten. In einer Zeit, als häusliche Gewalt noch ein solches Tabuthema war, dass sie geleugnet oder bagatellisiert wurde, abgetan als Kavaliersdelikt. Häusliche Gewalt war damals Privatsache und galt nicht als Menschenrechtsverletzung. Vergewaltigung in der Ehe gab es ebenfalls nicht.

Es stellte sich bald heraus, dass Frauenhäuser allein nicht ausreichten. Auch die Beratung und Begleitung der Frauen wurde zusehends notwendig, um ihnen wirklich

---

tinnen. Die Vernetzungsstelle steht im Dialog mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, öffentlichen und privaten Institutionen, Bundes- und Landesministerien. (<http://www.vernetzungsstelle.de>)

<sup>86</sup> Bildrechte © 2016 Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte.

helfen zu können. In der Region Hannover gründeten sich die ersten Frauengruppen, die dafür sorgten, dass Beratungsstellen eingerichtet werden konnten. Ein wichtiger proaktiver Schritt wurde dann 2002 mit dem Gewaltschutzgesetz umgesetzt. Frauen wird darin das Recht zugesprochen, in ihrem gewohnten Umfeld verbleiben zu können. Häusliche Gewalt ist ein Straftatbestand. Dies war ein entscheidender rechtlicher Schritt.

Doch auch fast 15 Jahre nach Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes sind in Deutschlands Wohn-, Schlaf- oder Kinderzimmern Schläge und Bedrohung keine Seltenheit.

Die Region Hannover engagiert sich auf vielfältige Weise gegen häusliche Gewalt. Sie fördert die drei bestehenden Frauenhäuser in der Region. Es werden Beratungsstellen gefördert, sei es Erstberatung nach dem Gewaltschutzgesetz (BISS, s.o.), allgemeine Frauenberatung in den Städten und Gemeinden, Frauennotrufe, Beratungsstellen für Mädchen und Jungen, auch die Arbeit mit Täterinnen und Tätern wird finanziell unterstützt.

Die Arbeit gegen häusliche Gewalt ist dementsprechend ein zentraler Arbeitsschwerpunkt im Team Gleichstellung. In den letzten Jahren sind viele Flyer, Initiativen und Aktionen dazu entstanden - oft in Kooperation mit den Beratungsstellen in der Region Hannover und/oder mit den Gleichstellungsbeauftragten der Städte und Gemeinden. Das gemeinsame Positionspapier „Nein zu häuslicher Gewalt“, das die Bürgermeister aller 21 Städte und Gemeinden und die Region Hannover 2012 unterzeichnet haben, bildet weiterhin eine wichtige Grundlage für die gemeinsame Arbeit. 2013 war das Thema Häusliche Gewalt als Schwerpunkt beim Gesundheitstag der Region Hannover gesetzt. Die Beschäftigten kamen mit den Beratungsstellen ins Gespräch. Dazu wurde die Ausstellung „Keine Gewalt gegen Frauen“ eröffnet und vier Wochen im Haus gezeigt. 2014 fand die im Rahmen des Internationalen Tags „Keine Gewalt gegen Frauen“ die Veranstaltung „Häusliche Gewalt hört auch im Alter nicht auf!“ statt.<sup>87</sup>

### **Forum gegen häusliche Gewalt in der Region Hannover**

Für Themen rund um die Arbeit gegen häusliche Gewalt hat die GB auf vielfachen Wunsch der beteiligten Akteurinnen (Fachfrauen aus den Frauenhäusern und Beratungsstellen) 2011 das Forum gegen häusliche Gewalt initiiert, das sie seitdem leitet. Das Forum vernetzt die Lokalen Runden Tische gegen häusliche Gewalt in den Kommunen mit den Frauenhäusern, den Frauenhäusern und den BISS-Stellen. Ziel ist es, die Zusammenarbeit zu verbessern und die Einrichtungen größtmöglich zu unterstützen in ihrer Arbeit, sowie gemeinsame Lobbyarbeit zu betreiben. Dabei geht

---

<sup>87</sup> Foto: Mario Wezel und Felix Schmitt (Motiv aus einer Plakatkampagne des BISS-Verbundes Region Hannover, der AG der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover und FHH, Fakultät III – Medien, Information und Design)

es vor allem darum, betroffenen Frauen und Kindern zu helfen und diese Hilfe so zu organisieren, dass sie diese auch erreicht. Das Forum tagt zweimal jährlich.

## Arbeit und Wirtschaft

Im Themenfeld Frau und Beruf ist die Schaffung existenzsichernder Arbeitsplätze von zentraler Bedeutung. Denn Gleichberechtigung kann nur auch bei finanzieller Unabhängigkeit funktionieren. Obwohl mittlerweile gleiche Voraussetzungen und gesetzliche Regelungen für Männer und Frauen bestehen, wirkt sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf doch immer noch unterschiedlich auf Männer und Frauen aus. Egal, wie gleichberechtigt und partnerschaftlich Paare zusammenleben, sobald das erste Kind geboren ist, finden sie sich in der klassischen Rollenverteilung wieder. Meistens treten Frauen kürzer, wenn Kinder kommen. Familiäre Gründe heißt das dann.

Ein weiteres zentrales Thema ist die Verbesserung der Kinderbetreuung. Hier ist durch den Rechtsanspruch auch in der Region Hannover sehr viel erreicht worden. Oft gibt es aber immer noch Kitas, deren Betreuungszeiten nur eingeschränkte Arbeitszeiten zu lassen, besonders dann, wenn noch Wegezeiten zum Arbeitsplatz dazu kommen. Wenn Kinder in die Schule kommen, wird es wieder schwieriger – es gibt es keinen Anspruch mehr auf Betreuung, Hortplätze oder Ganztagschulen entwickeln sich nicht so schnell, wie Eltern das fordern. Aber es ist viel in Bewegung gekommen. Auch Arbeitgeber setzen sich inzwischen im Interesse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich ein, indem sie Betreuungsangebote machen oder ergänzen.

Dann geht es immer noch um Geld: Durchschnittlich erhalten Frauen in Deutschland 22% weniger Entgelt als Männer. Für so einen deutlichen Unterschied gibt es mehrere Ursachen. Zum einen wählen Frauen häufiger geringer bezahlte Berufe. Frauen streben eher in Dienstleistungsberufe - insbesondere im sogenannten „Care-Bereich“ sind deutlich mehr Frauen zu finden, als Männer. Außerdem arbeiten vielmehr Frauen in Teilzeit, aus den bereits genannten Gründen, aber zunehmend auch, weil ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wird. Und Teilzeittätigkeit führt zu Teilgehalt. Dabei wollen 60 % der jungen Väter und Mütter ein Lebensmodell, in dem beide in gleichem Maße erwerbstätig sind. Jeder dritte Vater möchte lieber Teilzeit. Paare und Eltern wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung der „Familienarbeit“. Noch schwieriger zu organisieren ist die Pflege von Angehörigen, für die es wenig gute Rahmenbedingungen gibt. Oft sorgen hier Angehörige, meistens Frauen, für Ihre Eltern oder Schwiegereltern.

Diese Aspekte haben negative Auswirkungen auf das Erwerbsleben von Frauen. Berufskarrieren werden unterbrochen oder in Minijobs fortgesetzt. Dies bedeutet für die

Frauen, dass sie nicht mal annähernd eigenständig von ihrem Einkommen leben können, von den zu erwartenden Renten mal ganz abgesehen.

Um diese Baustellen weiter voranzubringen, besteht ein intensiver Arbeitszusammenhang mit der Koordinierungsstelle Frau und Beruf und den Kolleginnen aus dem Jobcenter und der Arbeitsagentur. Die Gleichstellungsbeauftragte war bis 2014 als stellvertretende Vorsitzende im Beirat des Jobcenters der Region Hannover vertreten und teilt sich diesen Sitz seitdem mit der Leiterin der Koordinierungsstelle Frau und Beruf der Region Hannover.

### Equal-Pay-Day

„Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit“ hat das Aktionsbündnis 2013 öffentlichkeitswirksam gefordert. 2014 standen Minijobs im Fokus, 2015 die gemeinsame Aktion unter dem Motto „die ewige Baustelle gerechte Bezahlung“.

Denn die Wahl des Berufes und die Branche bedeuten auf jeden Fall Einbußen. Unterbrechungszeiten in gleicher Weise. Und wer wie hoch zum Familieneinkommen beiträgt, ist ebenfalls entscheidend. Das Hannoversche Aktionsbündnis für Niedersachsen fordert bessere Vereinbarkeit für Familie und Beruf, finanzielle Aufwertung von (sogenannten) Frauenberufen und ein Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeit - GLEICHES ENTGELT FÜR GLEICHE UND GLEICHWERTIGE ARBEIT!!<sup>88</sup>



## Gesundheit für Frauen und Mädchen

Gute Gesundheit und Gesundheitsversorgung ist für die Region Hannover ein wichtiges Handlungsfeld. Die Gleichstellungsbeauftragte leitet seit 2001 den „Runden Tisch Frauen- und Mädchengesundheit“ in der Region Hannover. Zweimal jährlich lädt die Gleichstellungsbeauftragte zum Runden Tisch Frauen, Mädchen und Gesundheit ein. In diesem Netzwerk sind über 50 aktive Einrichtungen – Beratungsstellen, Vereine und Organisationen - vertreten, die sich für eine Verbesserung der gesundheitlichen Versorgung, Gesundheitsförderung und Prävention für Frauen und Mädchen in der Region Hannover einsetzen.

<sup>88</sup> Bildrechte: © Region Hannover, Team Gleichstellung

Wichtige Themen waren bspw. die gesundheitliche Versorgung von Sexarbeiterinnen in der Region Hannover oder die gesundheitlichen Risiko- und Schutzfaktoren der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen. 2015 hat sich der Runde Tisch besonders dem Thema „Geburtshilfe“ zugewandt. Die Verbesserung der Situation der Hebammen spielt eine Rolle, ein weiteres Ziel ist es, Frauen, die schwanger sind, wirklich Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Geburt zu bieten und eine natürliche Geburt zu fördern. Dazu sind verschiedene Module wie bspw. Informationspapiere und Veranstaltungen in Vorbereitung.

## Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen

Auch Frauen- und Gleichstellungsthemen brauchen eine gute Öffentlichkeitsarbeit. Die Gleichstellungsbeauftragte informiert die Öffentlichkeit über vorhandene Hilfen, Initiativen oder wichtige Themen. Gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten der Städte und Gemeinden und anderen Kooperationspartnerinnen werden Veranstaltungen zu relevanten Themen durchgeführt, Stellungnahmen herausgegeben, Ausstellungen organisiert und Informationsmaterialien entwickelt.

Die GB hält auch Vorträge über ihre Arbeit und spricht Grußworte zu besonderen Anlässen, bspw. bei der Frauenberufsbörse oder dem Frauensporttag, regelmäßig auch bei Jubiläen von Beratungsstellen. Im Berichtszeitraum hat sie auf Einladung der jeweiligen Kommunen Grußworte für die ausscheidenden Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt (Dr. Brigitte Vollmer-Schubert), Barsinghausen (Heidi Zeuschner-Barchmann), Lehrte (Annette Wiede) und Wennigsen (Ria Schlieper) in den jeweiligen Ratssitzungen gehalten.

### **Internationaler Frauentag**

Zum Internationalen Frauentag beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte mit unterschiedlichsten Beiträgen. So wurde 2013 bspw. von Regionspräsident Hauke Jagau und Hans Mönninghoff, Erster Stadtrat, zusammen mit den Gesamtpersonalratsvorsitzenden von Region und Stadt, Christian Gawlick und Hans-Jürgen Jeroschweski, und mit den Gleichstellungsbeauftragten Petra Mundt (Region) und Dr. Brigitte Vollmer-Schubert (Stadt Hannover) eine gemeinsame Selbstverpflichtung gegen häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz unterzeichnet. 2014 folgte eine interne Informationsaktion rund um Zahlen und Daten zum Thema Gleichstellung. 2015 fand gemeinsam mit dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung eine Veranstaltung zu Frauen in Führungspositionen statt.

## Kooperationen

In Kooperation mit dem *Europäischen Informationszentrum Niedersachsen (EIZ)* und dem nds. Landesfrauenrat beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte an politischen Debatten, die über die reine Regionspolitik hinausgehen: So wurde bspw. im



September 2014 unter dem Titel „Prostitution: Frauen – Handel – Sex – Arbeit“ zu einer Veranstaltung über Prostitution eingeladen. Zu einer Zeit, als seit Monaten in Deutschland über ein neues Prostitutionsgesetz diskutiert wurde. In allen Medien, der Öffentlichkeit, Politik und Gesellschaft wurden die Debatten - Forderungen und Stellungnahmen dazu – transportiert und kommentiert. Dabei tauchten immer wieder die gleichen Fragen auf: Fördert Prostitution den Menschenhandel? Welche Hilfe brauchen Opfer von Menschenhandel? Sollen Freier bestraft werden? Ist Sexarbeit ein Job wie jeder andere? Und gehört Prostitution nicht sowieso verboten? Mit diesen Fragen haben wir uns auseinandergesetzt und dem großen Diskussionsbedarf auch in der RH eine Plattform geboten.<sup>89</sup>

## Veröffentlichungen

### *Ratgeber Trennung/Scheidung*

Eine kleine Pressenotiz und 2.000 Exemplare waren vergriffen: Multiplikatorinnen in Beratungsstellen, Vereine und Verbänden, Einzelpersonen, Gleichstellungsbeauftragte aus Bund und Ländern, Anwaltskanzleien etc. nutzen den Ratgeber.<sup>90</sup>



<sup>89</sup> Bildrechte: © Niedersächsische Staatskanzlei, Europäisches Informations-Zentrum Niedersachsen

<sup>90</sup> Bildrechte: © Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover



*Broschüre gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*

seit langem geschätzt, immer wieder erforderlich und vergriffen: Nun endlich wieder erhältlich bei Ihren Gleichstellungsbeauftragten.<sup>91</sup>



Anstelle eines Fazits - wer Visionen hat...

soll zum Arzt gehen – hat mal jemand gesagt. Nun, für den Fall, dass Sie das auch anders sehen, da hätten wir etwas für Sie:

**Unsere Visionen**

- Die Posten der Bundesregierung, in Landtagen und auf der kommunalen Ebene sind zur Hälfte mit Frauen besetzt.
- Genauso sieht es in den Führungsetagen aller Unternehmen und an den Universitäten und Institutionen aus.
- Männer und Frauen teilen sich die Hausarbeit gerecht und haben so beide mehr Zeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.
- Mütter und Väter verbringen gleich viel Zeit mit den Kindern und können beide eine gute Beziehung zu ihnen aufbauen.
- Väter müssen nicht mehr darum kämpfen in Elternzeit zu gehen und Mütter müssen sich nicht mehr in Teilzeitjobs drängen lassen. Durch das neue Familienmodell und eine gute Betreuung ist für die Kinder gesorgt.
- Männer und Frauen teilen sich die Pflege ihrer alten oder kranken Familienangehörigen.
- Frauen und Männer bekommen für die gleiche und gleichwertige Arbeit das gleiche Geld, Altersarmut von Frauen gibt es nicht mehr.

---

<sup>91</sup> Bildrechte; ebd.

- Mädchen und Jungen können werden, was sie wollen, die Berufe sind für beide gleichermaßen attraktiv.
- Frauenhäuser und Beratungsstellen für Betroffene von sexueller Gewalt konnten geschlossen werden, weil es keinen Bedarf mehr dafür gab.
- Diskriminierung und Sexismus sind gesellschaftlich geächtet und werden nicht mehr zugelassen.
- Das Geld im Staatshaushalt wird gleichermaßen für Frauen- und Männerbedürfnisse ausgegeben.

Möglich wurde all das durch das jahrzehntelange Engagement von Frauen- und Männergruppen, Politik, Medien, Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten und Unternehmen, die nicht länger ertragen konnten, dass die Hälfte der Gesellschaft schon seit Jahrhunderten nicht die gleichen Chancen bekommt.

## Zusammenfassung

Eine Herausforderung bei der Erstellung des Berichts war die Vielfalt der Themen und der handelnden Personen. Zwar ist ein standardisiertes Verfahren etabliert worden, aber die Rückmeldungen auf die Abfragen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in den Arbeitsbereichen waren sehr unterschiedlich. Daher war es mitunter nicht einfach, alles in die Form dieses Berichts einzupassen.

Die Region Hannover ist bunt und groß – genau wie die Aufgaben der Regionsverwaltung. In diesem Bericht wurden 50 Ziele beschrieben, durch die die Gleichstellung von Männern und Frauen und Jungen und Mädchen erreicht werden soll. Die dahinterliegenden über 80 Maßnahmen sind vielfältig und reichen von Absprachen bis hin zu richtungsweisenden Entscheidungen oder Strategien.

Bei einigen Teams musste nachgehalten werden, dass für sie selbstverständliche gleichstellungsgerichtete Handeln zu dokumentieren. Zum einen können erst dann gute Ideen an andere Teams im Haus weitergegeben werden, wenn sie niedergeschrieben und damit bekannt sind. Zum anderen lässt sich ein weiterer Mehrwert dann generieren, wenn die geltenden Standards systematisiert werden. Sie können dann von den Beteiligten betrachtet und im Bedarfsfall nachgesteuert und verbessert werden. So werden die vielen Ansätze im Laufe der Zeit stetig besser. Der Stellenwert der Gespräche zwischen den Teamleitungen und der Genderkoordinatorin ist als hoch zu bewerten. In einzelnen Arbeitsfeldern wurden dadurch neue Ziele und Maßnahmen formuliert, die nun zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen, in anderen Themenfeldern konnten Ziele und Maßnahmen noch konkreter gefasst werden.

Mehr und mehr Führungskräfte sehen den Bericht als das was er ist: das zentrale Controllinginstrument für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Insgesamt weist dieser Bericht in eine gute Richtung. Keine Frau und kein Mann und erst recht kein Junge und kein einziges Mädchen sollen durch veraltete Strukturen oder überholtes Denken Benachteiligung in der Region Hannover erleben müssen – daran arbeitet die Verwaltung auch weiterhin.



# Region Hannover

Der Regionspräsident

**Redaktion:**

Region Hannover, Team Gleichstellung, Karina Kroll

**Titelfoto:**

© Kamaga - Fotolia.com, ©majivecka - Fotolia.com

**Gestaltung:**

Region Hannover, Team Mediengestaltung und Post

**Druck:**

Region Hannover, Team Mediengestaltung und Post  
gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

**Stand:**

Mai 2016

---

**Weitere Informationen**

Region Hannover  
Team Gleichstellung  
Hildesheimer Straße 20  
30169 Hannover

