

Gleichstellungsbericht des Landeshauptstadt Hannover

**Bericht über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten
und die Arbeitsschwerpunkte im Referat für Frauen und
Gleichstellung**

Berichtszeitraum: 2019-2021

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Rahmenbedingungen der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Referats für Frauen und Gleichstellung	3
2.1. Überblick über die Tätigkeiten des Referats für Frauen und Gleichstellung	4
2.2. Personelle und finanzielle Entwicklung	5
3. Schwerpunkte der Arbeit innerhalb der Verwaltung	6
3.1. Umstrukturierung der Gleichstellungsarbeit in der LHH	7
3.2. Frauenvollversammlung 2020	8
3.3. Verstetigung der Angebote aus der Kampagne „Wir müssen das ändern“ zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	8
3.4. AG Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz	8
3.5. Überarbeitung des Fortbildungsprogramms	9
3.6. Beratungen	9
3.7. Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache	9
4. Schwerpunkte der Arbeit mit und für die Stadtgesellschaft	10
4.1. Schutz vor Gewalt	10
4.1.1. Ausbau der Frauenhauslandschaft	10
4.1.2. Hannoversches Interventionsprogramm gegen Häusliche Gewalt	11
4.2. Sicherheit im öffentlichen Raum	12
4.2.1. Projekt für mehr Sicherheit in Nachtclubs und Bars „We take care“	12
4.2.2. FrauenNachtTaxi	13
4.3. Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen- und Gleichstellungsthemen	13
4.3.1. Befragung der Beratungsstellen zu den Auswirkungen der Pandemie	13
4.3.2. Stadt-Hannover-Preis: Frauen machen Standort	14
4.3.3. FrauenOrt Mary Wigman	15
4.3.4. Durchführung des FrauenNeujahrsEmpfangs 2020	15
4.3.5. One Billion Rising	15
4.3.6. Feministisches BarCamp	16
4.3.7. Veröffentlichung des Broschüre „Verliebt, verlobt, versorgt...“	16
5. Schwerpunkte der Zusammenarbeit mit der Politik	16
5.1. Mentoring zur Kommunalwahl 2021	16
5.2. Situation wohnungsloser Frauen als Thema im Gleichstellungsausschuss	17
6. Ausblick	18

1. Einleitung

Der Gleichstellungsbericht für die Jahre 2019 bis 2021 umfasst einen Zeitraum, in dem Geschlechterfragen und -verhältnisse gesamtgesellschaftlich in einem besonderen Maße verhandelt wurden. Hervorzuheben ist dabei insbesondere die Corona-Pandemie. Laut einer Befragung der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2020¹ verschärfte sich in der Pandemie die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gerade in Familien. Der Anteil von Frauen an der Sorgearbeit nahm weiter zu: Sie waren es, die in Zeiten geschlossener Kitas und Schulen eingesprungen sind und häufig mühevoll Kinderbetreuung und HomeOffice miteinander vereinbart haben. Viele haben ihre Arbeitszeit reduziert. Die Folge ist eine Retraditionalisierung in der Arbeitsteilung von Eltern – auch in Familien, die vor der Pandemie eine gleichberechtigte Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit praktiziert haben.

Doch auch in anderen Lebens- und Politikbereichen wurden Frauen- und Gleichstellungsthemen verhandelt: Die Versorgungslage von schwangeren Frauen zum Beispiel wurde aus mehreren Perspektiven beleuchtet – einerseits mit Blick auf den schwieriger werdenden Zugang zu Informationen über Abtreibungen und zu Abtreibungsmöglichkeiten selbst und andererseits mit Blick auf den Notstand in der flächendeckenden angemessenen Versorgung von Schwangeren durch Hebammen. Auch die Möglichkeit eines positiven Geschlechtseintrags für intersexuelle Menschen beeinflusste die gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen in diesem Zeitraum.

Unter dem Eindruck dieser gesamtgesellschaftlichen Themen hat das Referat für Frauen und Gleichstellung unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Hannover in den Jahren 2019 bis 2021 viele Projekte, Themen und Maßnahmen initiiert, unterstützt und durchgeführt. Gemeinsam mit vielen Kooperationspartner*innen innerhalb der Verwaltung und aus Politik und Zivilgesellschaft war es möglich, zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Landeshauptstadt Hannover beizutragen.

Im nun vorliegenden Bericht geht es im ersten Teil um die finanziellen, organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen der Arbeit im Referat für Frauen und Gleichstellung in diesem Zeitraum. Im zweiten Teil stehen die Projekte und Tätigkeiten innerhalb der Verwaltung sowie die an die Einwohner*innen der Landeshauptstadt Hannover gerichteten Maßnahmen und Angebote im Mittelpunkt. Abschließend wird ein Ausblick auf die Aktivitäten im Zeitraum 2022 bis 2024 gegeben.

¹ <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-ruckschritt-durch-corona-23586.htm>

2. Rahmenbedingungen der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Referats für Frauen und Gleichstellung

Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sind die Paragraphen 8 und 9 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes. Kern ihrer Tätigkeit ist es „dazu beizutragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt [...] an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben“ (§9 Absatz 2 NKomVG). Sie kann Maßnahmen anregen, die sich sowohl auf die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung als auch auf die personellen, wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes in der Kommune beziehen (ebd.). In der LHH obliegt der Gleichstellungsbeauftragten zudem die Leitung des Referats für Frauen und Gleichstellung.

Über das NKomVG hinaus wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und die der Mitarbeiterinnen im Referat für Frauen und Gleichstellung durch die Allgemeine Dienstanweisung „Aufgaben und Zuständigkeiten des Referats für Gleichstellungsfragen – Frauenbüro“ beschrieben. Weitere wichtige Regelungen und Gesetze sind die Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der LHH, das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie Gesetzgebungen rund um Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie arbeitsrechtliche Fragestellungen. Darüber hinaus bilden die Istanbul-Konvention sowie die Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männer auf lokaler Ebene übergeordnete Bezugspunkte der Arbeit.

Die Gleichstellungsbeauftragte untersteht direkt dem*der Hauptverwaltungsbeamt*in und ist bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben nicht weisungsgebunden. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs informieren. Im Berichtszeitraum geschah dies insbesondere durch Pressemeldungen in Abstimmung mit dem Bereich Presseinformation und Öffentlichkeitsarbeit, durch den Internetauftritt des Referats für Frauen und Gleichstellung sowie durch die Durchführung von Veranstaltungen und die Veröffentlichung von Informationsmaterial.

Verwaltungsintern informiert die Gleichstellungsbeauftragte mit aktuellen Meldungen sowie mit dem beständigen Angebot auf den Intranetseiten des Referats für Frauen und Gleichstellung. Darüber hinaus werden in unregelmäßigen Abständen Berichte zu aktuellen Themen in der Mitarbeiter*innenzeitschrift „168...“ sowie in der Stadtzeitung des Gesamtpersonalrats veröffentlicht.

Gemäß § 9 NKomVG ist die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere in Personalangelegenheiten rechtzeitig zu beteiligen. Bei der Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren wurde sie in dem Berichtszeitraum von den Örtlichen Frauenbeauftragten in den Fachbereichen unterstützt, deren Amtszeit jedoch mit dem 31.12.2021 abgelaufen ist.

Die Beteiligung an Personalangelegenheiten umfasst nicht nur die Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren, sondern auch die Teilnahme an verwaltungsinternen Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten befassen. So hat die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum an den Steuerungsgruppen Arbeitgeber*innenattraktivität, Personalentwicklung und alternsgerechte Personalentwicklung sowie an der Arbeitsgruppe Personalgewinnung und -bindung in technischen Berufen teilgenommen. Darüber hinaus war das Referat für Frauen und Gleichstellung auch an den Austauschtreffen der Personalverantwortlichen in den Fachbereichen vertreten.

2.1. Überblick über die Tätigkeiten des Referats für Frauen und Gleichstellung

Dem Referat für Frauen und Gleichstellung der Landeshauptstadt Hannover gehören neben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin vier weitere Mitarbeiterinnen an (Stand: 31.12.2021). Zu diesem Zeitpunkt lag bereits ein Beschluss des Rates vor, Stellen für stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für abgegrenzte Aufgabenbereiche (5,65 VZÄ) einzurichten (Ds. 2689/2020). Die Ausschreibung der Stellen fand erst Ende des Jahres 2021 statt. Die Stellen wurden im Laufe des Jahres 2022 besetzt.

Ziel der Arbeit des Referats für Frauen und Gleichstellung ist es

- Ansprechpartnerin bei Fragen zu Frauen- und Gleichstellungsthemen zu sein,
- in verschiedenen Arbeits- und Steuerungsgruppen in Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft mitzuarbeiten um dort für mehr Geschlechtergerechtigkeit einzutreten,
- durch (Fach)Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Auftritte im Internet und im Intranet öffentlich zu wirken,
- die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung sowie die Einwohner*innen der Landeshauptstadt Hannover in Gleichstellungsfragen zu beraten sowie
- Initiativen und Einrichtungen finanziell und ideell zu unterstützen, die sich für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen.

Darüber hinaus umfasst die Arbeit des Referats für Frauen und Gleichstellung folgende Tätigkeiten:

- Betreuung des Gleichstellungsausschusses (Vor- und Nachbereitung der Sitzungen, Erstellen der Einladungen und Protokolle, Vorbereitung und Durchführung der jährlichen Klausur des Gleichstellungsausschusses)
- Zuwendungscontrolling (Erfassung und Prüfung der eingehenden Anträge, Erstellung von Zuwendungsbescheiden, Prüfung der Verwendungsnachweise, Beratung der Zuwendungsempfänger*innen)
- Haushalt (Mittelanmeldung und Überwachung der Ausgaben)
- Geschäftsführung für das Hannoversche Interventionsprogramm gegen Häusliche Gewalt (Vor- und Nachbereitung der Sitzungen des Runden Tisches und der Bausteine, Teilnahme an Sitzungen der Arbeitsgruppen, Vorbereitung und Durchführungen von Fachtagen, Erstellung von Broschüren und anderen Informationsmaterialien, Netzwerkarbeit, Teilnahme an Fachtagen)
- FrauenNachtTaxi (Abrechnung, Bewerbung und Weiterentwicklung des Konzepts in Kooperation mit Üstra und Hallo Taxi)
- Begleitung der Örtlichen Frauenbeauftragten (Vor- und Nachbereitung der Arbeitstreffen, Vorbereitung und Durchführung der jährlichen Klausurtagung, Koordination der Qualifizierung und Beratung)
- Stadt-Hannover-Preis (Vor- und Nachbereitung der Jury-Sitzungen, Koordination der Werbung)
- Förderung kleiner Projekte für Frauen und Mädchen (Erfassung und Prüfung der eingehenden Anträge, Beratung der Antragstellerinnen, Bewilligung, Prüfung der Verwendungsnachweise)
- Umsetzung der Maßnahmen des Referats für Frauen und Gleichstellung aus dem Gleichstellungsaktionsplan im Rahmen der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
- Umsetzung der Produktziele im Rahmen des Wesentlichen Produktes
- Mitarbeit in der FachAG Geschlechterdifferenzierung nach §78 KJHG und der dazugehörigen UnterAG Mädchenarbeit (Teilnahme an den Treffen, Beteiligung an Projekten)

2.2. Personelle und finanzielle Entwicklung

Die personelle Situation im Referat für Frauen und Gleichstellung war im Berichtszeitraum weitestgehend konstant. Die Stellen waren mit teilweise wechselnden Personen durchgängig besetzt. Erst ab Mitte des Jahres 2021 bestand eine Stellenvakanz für 15 Stunden aufgrund der Arbeitszeitreduzierung einer Mitarbeiterin. In dem Zeitraum war es zudem seit langer Zeit wieder möglich zwei Praktikantinnen zu betreuen.

Im Zeitraum 2019 bis 2021 hat sich der Zuschussbedarf für den Teilhaushalt Gleichstellungsangelegenheiten um etwa 670.000 € erhöht. Hauptgrund hierfür war die Erhöhung der **Zuwendungen**.

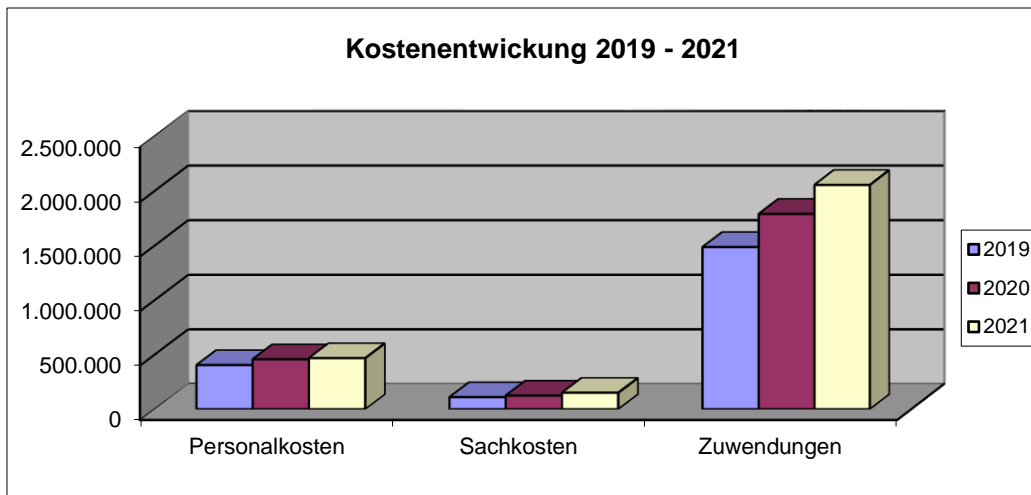
Dieser Anstieg ergibt sich in 2019 durch die zusätzliche Bereitstellung von Mitteln für den Ausbau der Frauenhauslandschaft und für die Täterinnenarbeit (TäBea) durch das Beratungs- und Therapiezentrum Hannover e. V. In 2021 wurden zusätzliche Mittel für das Modellprojekt „We take care“ sowie für das Projekt Berta der Johann-Jobst-Wagenerschen-Stiftung zur Verfügung gestellt, um spezielle Angebote und Beratungen für von Wohnungslosigkeit betroffene Frauen anbieten zu können.

Die im Laufe des Berichtszeitraums gestiegenen **Personalkosten** sind 2020 damit zu erklären, dass in diesem Jahr alle vakanten Stellenanteile besetzt waren. Die Erhöhungen im Jahr 2021 ergeben sich aus Tariferhöhungen und allgemeinen Änderungen wie zum Beispiel Stufenwechseln der Beschäftigten.

Die Anstieg der **Sachkosten** in diesem Zeitraum erklärt sich für das Jahr 2020 mit der Durchführung der beiden Großveranstaltungen FrauenNeujahrsEmpfang und FrauenVollversammlung sowie unter anderem mit der Erhöhung der Fernmelde- und Rundfunkgebühren. 2021 erfolgte unter anderem durch die Anschaffungskosten für Mobiltelefone, Headsets sowie die Erhöhung von Nutzungsentgelten im Rahmen der internen Leistungsverrechnung eine weitere Steigerung der Sachkosten.

Finanzielle Entwicklung des Referates für Frauen und Gleichstellung 2019-2021

	2019	2020	2021
Personalkosten	404.971	457.999	468.611
Sachkosten	110.387	124.975	150.641
Zuwendungen	1.487.740	1.791.012	2.055.723
Zuschussbedarf	2.003.098	2.373.986	2.674.975



Neben der Erteilung der Bescheide, der Auszahlung der Beträge, der Prüfung der Verwendungsnachweise und dem Verfassen möglicher Rückforderungen ist mit dieser Tätigkeit seit 2004 die Pflege der Daten im Zuwendungscontrolling verbunden. Mit den Zuwendungsempfänger*innen besteht ein intensiver fachlicher Austausch, auch um Hilfesuchende an die richtige Einrichtung verweisen zu können.

Über die Gewährung von Zuwendungen hinaus ist es dem Referat für Frauen und Gleichstellung im Rahmen der Kleinen Projekte möglich, Frauen- und Mädchenprojekte finanziell zu unterstützen. Die Beantragung und der Nachweis für die Verwendung sind sehr niedrigschwellig gestaltet, so dass tatsächlich auch kleine Gruppen, die wenig Berührung mit institutionellen Vorgängen haben, Projekte beantragen können. In den Jahren 2019 bis 2020 konnten mit einer jährlichen Fördersumme von 17.640,- € und im Jahr 2021 mit einer Fördersumme von 27.640 € auf diese Weise insgesamt 50 Projekte für Mädchen und Frauen ermöglicht werden.

Für Frauenförderung im Sport stehen seit 2006 jährlich 9.000 € zur Verfügung. Frauen sollen stärker in die Arbeit von Sportvereinen eingebunden werden und für die Vorstandsarbeit oder als Übungsleiterin, Betreuerin oder Schiedsrichterin gewonnen werden. Gleichzeitig sollen auch Frauen und Mädchen, die bisher keinen Zugang zu Sport haben, zu sportlicher Betätigung und möglicher Vereinsarbeit motiviert werden. In diesem Rahmen konnten in den Jahren 2019 bis 2021 acht Projekte gefördert werden.

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2016 bis 2018 ist die Zahl der geförderten Projekte trotz des in 2021 erhöhten Budgets gesunken. Auch das ist eine Auswirkung der Pandemie.

3. Schwerpunkte der Arbeit innerhalb der Verwaltung

Innerhalb der Verwaltung bildet die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben, einen Schwerpunkt. Die Mitwirkung gestaltet sich sehr unterschiedlich und hängt einerseits von den personellen Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin und andererseits von den zeitlichen Anforderungen der jeweils verantwortlichen Organisationseinheiten ab.

Über diese Mitwirkung an Vorhaben der Verwaltung hinaus haben die Gleichstellungsbeauftragte und das Referat für Frauen und Gleichstellung im Berichtszeitraum eigene Projekte auf

den Weg gebracht. Wichtige Kooperationspartner*innen hierbei waren Kolleg*innen im Fachbereich Personal und Organisation sowie im Gesamtpersonalrat und in den Örtlichen Personalräten, die Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, die Mitarbeiterinnen der Antidiskriminierungsstelle sowie die Gesamtschwerbehindertenvertretung.

3.1. Umstrukturierung der Gleichstellungsarbeit in der LHH

Anlässlich einer Beschwerde bezogen auf ein Auswahlverfahren der Landeshauptstadt stellte das Niedersächsische Obergericht 2015 fest, dass es das NKomVG nicht zulasse, „dass die Gleichstellungsbeauftragte die ihr und ihrer Vertreterin [...] von Amts wegen obliegenden Verpflichtungen auf eine dritte Person überträgt“ (Beschluss des OVG, Az.: 5 ME 130/15, S. 7). Eine Delegation der Teilnahme an Auswahlverfahren von der Gleichstellungsbeauftragten an die Örtlichen Frauenbeauftragten war demnach nicht rechtmäßig. Weiterhin stellte das OVG fest, dass die Gleichstellungsbeauftragte einem Mitwirkungspflichtrecht unterliegt: „[...] ein Ermessen hinsichtlich des ‚Ob‘ der Mitwirkung steht der Gleichstellungsbeauftragten nicht zu. Lediglich der Umfang sowie die Art und Weise der Mitwirkung liegen [...] im Ermessen der Gleichstellungsbeauftragten“ (Ebd. S. 6). Die bewährte Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Örtlicher Frauenbeauftragter sowie die Dienstvereinbarung für Örtliche Frauenbeauftragte (10/121) waren damit obsolet geworden.

Die LHH hat mehr als 11.000 Beschäftigte und dementsprechend sind viele Personalangelegenheiten (insbesondere Stellenbesetzungsverfahren) zu bewältigen. Darüber hinaus werden jährlich eine Vielzahl an Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen durch die Verwaltung auf den Weg gebracht, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist. Aufgrund dieser Situation war klar, dass die Bearbeitung der Aufgaben nicht allein durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin erfolgen kann. Eine Möglichkeit, die Aufgaben auf weitere Personen zu delegieren, eröffnete eine kurz darauf erfolgte Änderung im NKomVG, wonach „die Bestellung weiterer Stellvertreterinnen [...] für abgegrenzte Aufgabenbereiche zulässig [ist]“ (§8 Abs. 2 Satz 3 NKomVG).

Anfang 2019 nahm eine Projektgruppe bestehend aus Vertreter*innen des Fachbereichs Personal und Organisation, der Örtlichen Frauenbeauftragten, des Gesamtpersonalrats sowie der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin unter externer Moderation ihre Arbeit auf. Ziel war es, eine für die LHH funktionierende Alternative zum bisherigen Modell zu erarbeiten (Ds. 2689/2020).

Im Abschlussbericht schlug die Projektgruppe eine Ermittlung der Stundenanteile analog zu §22 NGG und damit in Höhe von 12,25 Vollzeitäquivalenten vor. Beschlossen wurde letztendlich die Einrichtung von 5,65 Vollzeitstellen für die Funktion der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten für abgegrenzte Aufgabenbereiche vor. Vereinbart wurde zudem eine Evaluation der Tätigkeit. Die Stellen sollten zentral im Referat für Frauen und Gleichstellung angesiedelt werden und die Gleichstellungsbeauftragte in Bezug auf die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen und in mehreren Handlungsfeldern unterstützen. Die Veränderung der Arbeitsstruktur der Gleichstellungsbeauftragten der LHH wurde im Dezember 2020 im Gleichstellungsausschuss und im Rat beschlossen.

Die Amtszeit der Örtlichen Frauenbeauftragten endete nach einer Übergangszeit mit Ablauf des Jahres 2021. Ihr Engagement wurde im Rahmen einer Veranstaltung unter anderem durch den Oberbürgermeister abschließend gewürdigt. Zudem fand ein Wissensmanagementprozess statt, der eine Weitergabe des Wissens an die nachfolgenden Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten für abgegrenzte Aufgabenbereiche ermöglichen sollte.

3.2. FrauenVollversammlung 2020

Alle zwei Jahre lädt die Gleichstellungsbeauftragte alle weiblichen Beschäftigten anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März zur „FrauenVollversammlung“ ein. Mit dem Thema „Tatort Frauenrechte – international.national.kommunal“ widmete sich die FrauenVollversammlung am 6. März 2020 der „Convention on the Elimination of all forms of discrimination against women“, kurz CEDAW. Die Frauenrechtskonvention gilt als weltweit erster Völkerrechtsvertrag speziell zu den Menschenrechten von Frauen und wurde am 18. Dezember 1979 von den Vereinten Nationen verabschiedet. Inzwischen haben 189 Staaten das Abkommen ratifiziert, Deutschland als eines der ersten Länder bereits 1985. Die Konvention verpflichtet die Vertragsstaaten, jede Form der Diskriminierung von Frauen zu beseitigen und Benachteiligungen von Frauen auf allen Ebenen abzubauen. Neben Bereichen wie Bildung, Arbeit, Staatsangehörigkeit und politischer Beteiligung sind besonders die Rechte von Frauen in der Ehe und der Familie sowie die Rechte von Frauen in ländlichen Gebieten genannt.

Die FrauenVollversammlung gab einen Einblick inwieweit dieses international angestoßene Thema Bedeutung für die tägliche Arbeit in der Stadtverwaltung hat. Dabei ging es um die Rolle der LHH als Arbeitgeberin und als Dienstleisterin für die Einwohner*innen sowie um die Rolle der teilnehmenden Frauen als Mitarbeiterinnen in den verschiedenen Arbeitsbereichen.

Die Veranstaltung fand in Kooperation mit der Vernetzungsstelle im Rahmen des Projekts "Gleichstellung sichtbar machen - CEDAW in Niedersachsen" vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung statt. Es nahmen ca. 500 Mitarbeiterinnen der LHH daran teil.

3.3. Verstetigung der Angebote aus der Kampagne „Wir müssen das ändern“ zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die LHH als Arbeitgeberin ist rechtlich dazu verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu unterbinden. Um dieser Verpflichtung gerecht zu werden, wurde im Jahr 2018 die Kampagne „Wir müssen das ändern“ gestartet. Nach einem Jahr Laufzeit wurde die Kampagne 2019 abgeschlossen, die dadurch entstandenen Maßnahmen wurden jedoch verstetigt. Ziel der Aktivitäten ist es, weiterhin zu erläutern, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, das Aufzeigen von möglichen Folgen für Betroffene und die Veranschaulichung der Angebote und Maßnahmen der LHH. Zudem werden Handlungsoptionen gegen sexuelle Belästigung aufgezeigt.

Mit dem im Zuge der Kampagne entstandenen Material, bestehend aus einer Wanderausstellung, Informationsmaterialien sowie mit Fortbildungen und der Teilnahme an Veranstaltungen konnten in den Jahren 2019 bis 2021 etwa 1000 Mitarbeitende der LHH erreicht werden. Erschwert wurde die Arbeit zum Thema und insbesondere die niedrigschwellige Ansprache von Mitarbeitenden durch die Pandemie und das Wegfallen größerer Veranstaltungen. Dass die Kampagne trotzdem wirkt, zeigte sich unter anderem daran, dass sich die Zahl der verwaltungsinternen Beratungsanfragen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von 2018 bis 2021 von vier auf zwölf Beratungen pro Jahr erhöht hat.

3.4. AG Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz

Bereits im Jahr 2014 wurde die Dienstvereinbarung 11/320 „Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt“ verabschiedet. Damit trägt die LHH als Arbeitgeberin dazu bei,

Häusliche Gewalt aus der Tabuzone zu holen und Aufmerksamkeit für das Thema in der Verwaltungsoffentlichkeit zu schaffen. Hierzu wurden interne Ansprechpartner*innen aus Personalstellen, Örtlichem Personalrat und Örtlichen Frauenbeauftragten benannt und zu diesem Thema geschult, um Schutzmaßnahmen und Hilfestellungen anbieten zu können. In den Jahren 2019 bis 2021 fanden acht Schulungen mit insgesamt 87 Teilnehmenden statt. Die Schulungen befassen sich mit den Grundlagen zum Thema Häusliche Gewalt, weisen speziell auf die Auswirkungen in der Arbeitswelt hin und zeigen Handlungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz auf.

Darüber hinaus wurde die Öffentlichkeitsarbeit zu dem Thema intensiviert. Unter anderem gab es eine Veröffentlichung in der Stadtzeitung des Gesamtpersonalrats und über die Ansprechpersonen wurden Informationen zum Thema Häusliche Gewalt in den Fachbereichen verteilt. Zudem wurde in verwaltungsinternen Runden zum Thema informiert und sensibilisiert. Insbesondere im Zuge der Corona-Pandemie war dies wichtig und notwendig.

3.5. Überarbeitung des Fortbildungsprogramms

Seit 2020 wird das Angebot des Referats für Frauen und Gleichstellung im Fortbildungsprogramm der LHH überarbeitet. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Neukonzeption und Vergabe einer Fortbildung für Führungskräfte zum Thema Genderkompetenz. Darüber hinaus wurde das Angebot „Sicheres Auftreten für Frauen“ neu konzipiert und im Berichtszeitraum bereits einmal durchgeführt.

3.6. Beratungen

Für den Berichtszeitraum 2019 bis 2021 lässt sich im Referat für Frauen und Gleichstellung eine Veränderung im Hinblick auf Beratungen feststellen. Zunächst einmal ist die Zahl der Beratungen gestiegen. Während es in den Jahren 2018 und 2019 noch unter 50 Beratungsanfragen gab, waren es 2020 bereits 65 und 2021 71 Beratungsanfragen. Darüber hinaus nahm die Zahl der Beratungen zu, die sich aufgrund ihrer Komplexität über einen längeren Zeitraum erstreckten. Ausschlaggebend war hierbei einerseits die Kampagne zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, andererseits gab es im Zusammenhang mit der Pandemie eine Vielzahl an Anfragen zu Vereinbarkeitsproblematiken und zur Situation am Arbeitsplatz. Im Referat für Frauen und Gleichstellung führte dies zu einer differenzierteren Erfassung der Beratungsanfragen und im Folgenden auch zu einer Verteilung von Beratungsschwerpunkten im Team.

3.7. Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache

Im Januar 2019 veröffentlichte die LHH die „Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache“, die eine geschlechtsumfassende Schreibweise sowie die Verwendung des Genderstars empfahl. Die LHH war die erste Großstadt, die eine entsprechende Empfehlung für die verwaltungsinterne Kommunikation ausgesprochen hatte und erhielt folglich ein bundesweites Medienecho. Seither gibt es regelmäßig Anfragen anderer Kommunen und Institutionen zur Umsetzung geschlechtergerechter Sprachempfehlungen. Darüber hinaus gibt es Anfragen von Kolleg*innen, die Unterstützung bei der Umsetzung der Empfehlungen suchen.

Verwaltungsintern wird unter anderem im Fortbildungsprogramm der LHH eine Veranstaltung zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ angeboten, die im Berichtszeitraum von ca. 40

Personen besucht wurde. Im Dezember 2021 wurde zudem eine Expertise zu den verfassungsrechtlichen Anforderungen bezüglich der Anwendung geschlechterumfassender Sprache von Prof. Dr. Ulrike Lembke veröffentlicht, die von der LHH in Auftrag gegeben worden war. Die juristische Expertise zeigte, dass geschlechtergerechte Sprache eine konsequente Umsetzung verfassungsrechtlicher Anforderungen darstellt. Hierzu gehört die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ebenso wie die verfassungsrechtliche Anerkennung weiterer Geschlechter jenseits von "männlich" und "weiblich".

4. Schwerpunkte der Arbeit mit und für die Stadtgesellschaft

Über die verwaltungsinternen Aktivitäten hinaus haben die Gleichstellungsbeauftragte und das Referat für Frauen und Gleichstellung auch Maßnahmen und Angebote für die Einwohner*innen der LHH initiiert und umgesetzt. Ein Schwerpunkt lag dabei auf den Themen Gewaltschutz und Sicherheit im öffentlichen Raum. Darüber hinaus gelang es durch eine Vielzahl an Maßnahmen Frauen- und Gleichstellungsthemen sichtbar zu machen und die Akteur*innen zu dem Thema zu vernetzen. Ein besonderes Augenmerk galt dabei der Zusammenarbeit mit den politischen Gremien der LHH.

4.1. Schutz vor Gewalt

4.1.1. Ausbau der Frauenhauslandschaft

Im Rahmen der Haushaltsberatungen zum Doppelhaushalt 2019/2020 verabschiedete der Rat der Landeshauptstadt Hannover einen Antrag zum Ausbau der Frauenhauslandschaft (Ds. H-0039/2019). Im Jahr 2019 sollten 350.000 € zu diesem Zwecke zur Verfügung stehen, ab dem Jahr 2020 dann 800.000 €. Über die Benennung der Summe hinaus wurden in dem Antrag mehrere Projekte, die für den Ausbau der Frauenhauslandschaft stehen könnten, konkret aufgezählt.

Im Februar 2020 konnte das Frauenhaus24 in einer durch die Landeshauptstadt Hannover vermittelten Immobilie mit eingeschränkten Kapazitäten starten. Zunächst gab es im Haus Platz für bis zu 15 Personen, bedingt durch die Covid19-Pandemie standen im Haus ab Juli 2020 nur noch Plätze für fünf Frauen mit Kindern zur Verfügung. Entlastung bot ein zusätzlich bereitgestelltes Gebäude in der Zeit von April bis Juni sowie eine ab dem 3. Quartal 2020 zur Verfügung stehende Wohnung für zwei Frauen bzw. eine Frau mit Kindern. Im März 2021 erfolgte der Umzug in das eigentliche Haus. Seither können dort bis zu 18 Frauen mit ihren Kindern aufgenommen werden. Das Frauenhaus24 ist seit seiner Eröffnung gut ausgelastet und hat auch zur erhofften Entlastung in den anderen Frauenhäusern geführt.

Die Finanzierung erfolgt im Rahmen einer Beihilfe jeweils zur Hälfte durch die Region und die Landeshauptstadt Hannover. Eine Kostenbeteiligung des Landes Niedersachsen ist bisher nicht in Aussicht gestellt.

Darüber hinaus konnte im Oktober 2021 die Schutzeinrichtung „Mola“ für von Gewalt betroffene Mädchen und junge Frauen in Trägerschaft von Mädchenhaus zwei13 e.V. eröffnet werden. Angehörige dieser Altersgruppe stehen mit ihren Bedarfen zwischen Jugendhilfe und Frauenschutz und brauchen letztendlich Unterstützung aus beiden Fachlichkeiten, damit sie vor weiterer Bedrohung und Gewalt geschützt werden und eine stabile Alltagsstruktur erlangen können. Mola trägt in der Landeshauptstadt Hannover nun dazu bei, dass diese Lücke geschlossen wird. Die Finanzierung erfolgt ausschließlich über eine Förderung durch die LHH.

Der Ausbau der Frauenhauslandschaft wird seit Januar 2019 von der Begleitgruppe Frauenhaus24 flankiert, die zunächst nur die Einrichtung der Notaufnahme Frauenhaus24 im Blick hatte, mittlerweile aber den gesamten Prozess begleitet. Mitglieder sind derzeit Vertreter*innen der Region (zwei Kolleg*innen aus dem Team Fachaufsicht Sozialhilfe im Fachbereich Soziales sowie die Gleichstellungsbeauftragte), Vertreterinnen aller Frauenhäuser in der Region Hannover sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Hannover.

4.1.2. Hannoversches Interventionsprogramm gegen Häusliche Gewalt

Seit 1997 arbeiten im Hannoverschen Interventionsprogramm gegen Häusliche Gewalt (HAIP) Vertreter*innen von Polizei, Justiz, städtischen Beratungseinrichtungen und Beratungsstellen freier Träger erfolgreich zusammen, um zu einer besseren Unterstützung und Versorgung von Menschen, die von Häuslicher Gewalt betroffen sind, beizutragen. Die Federführung für HAIP liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten. Sie wird dabei vom Koordinationsteam unterstützt, dem im Berichtszeitraum zwei Mitarbeiterinnen von Frauen(beratungs)einrichtungen sowie eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle HAIP im Referat für Frauen und Gleichstellung angehörten. Für die Arbeit in der Geschäftsstelle standen im Referat für Frauen und Gleichstellung 27,3 Stunden zur Verfügung. Allerdings war die Geschäftsstelle über einen langen Zeitraum nicht im vollen personellen Umfang besetzt, so dass es zu Einschränkungen gekommen ist.

Als neue Mitglieder bei HAIP wurden 2019 Amanda e. V. und baobab zusammensein e.V. aufgenommen, medios wurde 2020 auf eigenen Wunsch verabschiedet und 2021 erweiterte sich der Runde Tisch HAIP um das Männerbüro Hannover e.V mit dem Bereich der männlichen Opfer, die Medizinische Hochschule mit dem Projekt „I can change“ sowie das Frauenhaus24. Der Kreis der Bausteine wurde 2019 durch TäBea – Beratung für Frauen*, die Gewalt in der Beziehung ausüben, und das Familiengericht sowie 2021 durch das Frauenhaus24 und den Bereich männliche Opfer des Männerbüros Hannover e.V. verstärkt.

Die Arbeitsgruppen AG Migrantinnen und AG Zwangsheirat schlossen sich 2019 zu einer Arbeitsgruppe (AG Migrantinnen und Zwangsheirat) zusammen. Zusätzlich gründete sich die Arbeitsgruppe Digitale Gewalt als Ergebnis des HAIP-Bausteine Klausurtages 2019. Somit bestanden im Berichtszeitraum die vier Arbeitsgruppen: AG Beratungs- und Interventionsstellen, AG Digitale Gewalt, AG Kinder und Jugendliche mit Gewalterfahrungen im häuslichen Bereich und die AG Migrantinnen und Zwangsheirat.

Im Jahr 2019 (Ds. 1359/2019) wurde die Praxis der Faxversendung der Formulare Häusliche Gewalt durch die Polizeidirektion Hannover aufgrund der neuen Datenschutzgrundverordnung umgestellt. Infolgedessen wurden die Formulare der Polizei für „Häusliche Gewalt“ für das Land Niedersachsen erneuert. Um wieder einen Interventionsverlauf mit den gewohnt hohen Standards und hohen Qualität einzurichten, arbeiten die Bausteine seither am Thema. Eine schnelle Lösung wäre im Sinne der Betroffenen wünschenswert und wurde auch im Jahr 2021 durch einen gemeinsamen Brief von Oberbürgermeister und Gleichstellungsbeauftragter an das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung eingefordert.

Ein Arbeitsschwerpunkt war zudem die Erarbeitung einer Vereinbarung zu Fallkonferenzen in sogenannten Hochrisikofällen. Ende 2019 wurde diese fertiggestellt und verabschiedet. In den Folgejahren wurde jeweils ein Fall nach dem vereinbarten Vorgehen bearbeitet.

Darüber hinaus führten die Bausteine 2019 einen Klausurtag durch und befassten sich unter anderem mit der Frage, wie der Kontakt zu Familiengerichten verbessert und ausgebaut werden kann; und mit der Frage, wie Häusliche Gewalt als Thema in die Ausbildung von pädagogischen und juristischen Berufen integriert werden kann.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit nahm HAIP unter anderem am Niedersächsischen Präventionstag in Osnabrück, am Fachtag Digitale Welten 2.0, am Fachtag Häusliche Gewalt des Landespräventionsrates, an den Treffen des Kommunalen Präventionsrates teil. Weiterhin wurde HAIP bei der Interdisziplinären Koordinierungsstelle in Braunschweig vorgestellt. Der jährliche Fachtag am 25.11., Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen wurde mit dem Thema „Gewalt an Frauen durch digitale Medien“ durchgeführt.

Das Jahr 2020 (Ds. 0978/2020) wurde durch die Corona-Pandemie geprägt. Das Netzwerk HAIP sowie alle Mitglieder mussten sich in diesem Jahr mit den besonderen Bedingungen und Schwierigkeiten auseinandersetzen. Technische Voraussetzungen mussten geschaffen werden, die Personalsituationen verschlechterten sich krankheitsbedingt, es musste sich auf immer wieder neue Pandemie-Bedingungen eingestellt werden. Viele Veranstaltungen und Sitzungen fielen aus oder wurden nur digital angeboten. Anfang 2020 konnten noch eine Informationsveranstaltung zu StoP - Stadtteile ohne Partnergewalt Hamburg mit der Initiatorin Prof. Dr. Sabine Stövesand durchgeführt werden, die mit ca. 50 Personen gut besucht war. Der jährliche Fachtag anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25.11. unter dem Thema „Femizide“ musste pandemiebedingt ins Jahr 2021 verschoben werden.

Die Pandemie und ihre Auswirkungen war auch 2021 auf verschiedenen Ebenen für die HAIP-Mitglieder von Bedeutung (Ds. 0832/2021). Häufig wechselnde Bedingungen verunsicherten die Menschen und erschwerten die Arbeit der Beratungsstellen. Die Personalsituation hat sich in den Institutionen/Beratungsstellen nicht entspannt und viele Angebote konnten kaum oder gar nicht stattfinden. Ebenso litt die Vernetzungsarbeit – die digitalen Strukturen funktionierten zwar recht gut, doch fehlte allen Beteiligten der persönliche Austausch. Trotz dieser Rahmenbedingung war es möglich Projekte nachzuholen bzw. fortzuführen. So konnte unter anderem der bereits für 2020 geplante Kurzfilm zu der Arbeit von ProBeweis zur Enttabuisierung und zum Bekanntmachen des Angebots gedreht und fertiggestellt werden. Die verschobene Bausteine-Klausur aus 2020 mit dem Thema „Interventionsverlauf und Zusammenarbeit im HAIP-Netzwerk“ wurde im April 2021 nachgeholt. Ebenso wurde der aus dem Jahr 2020 verschobene Fachtag zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen mit dem Thema „Femizide“ digital nachgeholt und fand bundesweit Resonanz.

Im Rahmen des Jahresmottos „Hannover ist stärker als Gewalt - für sichere Familien in unserer Stadt“ des Kommunalen Präventionsrates Hannover wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, um eine After-Work-Veranstaltungsreihe für 2022 zu planen.

4.2. Sicherheit im öffentlichen Raum

4.2.1. Projekt für mehr Sicherheit in Nachtclubs und Bars „We take Care“

Im Oktober 2019 fiel der Startschuss für das Projekt „We take care“, das in Kooperation mit den Veranstalter*innen Bei Chéz Heinz e. V., MusikZentrum Hannover, Kulturzentrum Pavillon, Café Glocksee, Indiego Glocksee, Kulturzentrum Faust e. V. und dem Klubnetz e. V. sowie den Beratungsstellen Violetta – Fachberatungsstelle für sexuelle missbrauchte Mädchen und junge Frauen, Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen e. V. Hannover, Männerbüro Hannover e. V., dem Landesverband Soziokultur Niedersachsen e. V. und dem Referat für Frauen und Gleichstellung der Landeshauptstadt Hannover entwickelt wurde.

Ziel des Projekts ist es, eine kontinuierliche Öffentlichkeits-, Präventions- und Unterstützungsarbeit zu gewährleisten, um Grenzüberschreitungen in Clubs, Bars und auf Veranstaltung entgegenwirken zu können. Das Herzstück des Modellprojekts ist die interne Schulung aller Mitarbeitenden, von Thekenkräften, Türsteher*innen bis zu Garderobenmitarbeiter*innen und Techniker*innen der beteiligten Veranstalter*innen. Neben der Vermittlung von Grundlagen

zum Thema sexuelle Belästigung wird bei den Schulungen gemeinsam mit den Teilnehmenden ein auf die Veranstaltungsorte abgestimmter Handlungsleitfaden erarbeitet. Bis zum Beginn der Pandemie fanden neun Schulungen statt.

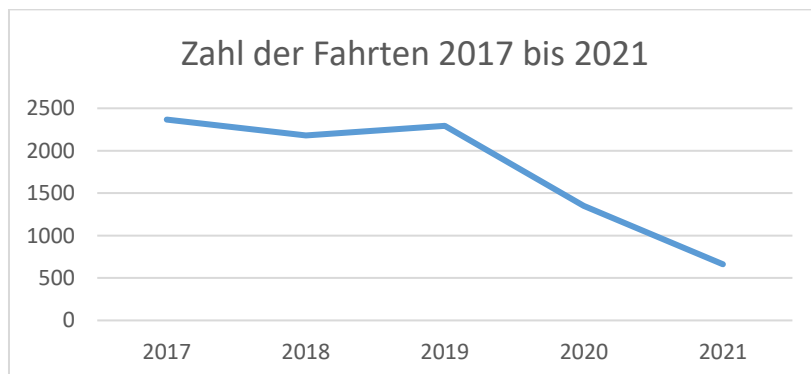
Die Schließung der Nachtclubs und Bars mit Beginn der Pandemie war für die Umsetzung des Projekts einschneidend. Das Interesse an der Zusammenarbeit blieb aber bestehen, so dass mit Blick auf die anstehenden Öffnungen Ende des Jahres 2021 die Planung für weitere Schulungen wieder aufgenommen wurden. Zudem gab es von mehreren Nachtclubs und Bars sowie Veranstalter*innen Interesse dem Netzwerk beizutreten.

Seit 2021, einhergehend mit dem Beschluss über die weitere Förderung des Projekts durch die LHH, liegt die Geschäftsführung beim Kulturzentrum Pavillon.

4.2.2. FrauenNachtTaxi

Das 1993 vom Referat für Frauen und Gleichstellung initiierte und in Kooperation mit der Üstra und der Hannoverschen Funktaxenzentrale „Hallo Taxi“ ins Leben gerufene FrauenNachtTaxi (FNT) soll Frauen einen sicheren Weg von der Haltestelle nach Hause ermöglichen. Im Berichtszeitraum wurde es durchschnittlich für 1435 Fahrten pro Jahr von Frauen genutzt. Seit April 2019 beträgt der Zuschuss pro Fahrt 5 €. Dieser wird zu 75 % von Referat für Frauen und Gleichstellung und zu 25 % von der Üstra finanziert (Ds. 0155/2191 N1). Die Bewerbung des Angebots erfolgt in der Regel über Anzeigenwerbung, Informationsflyer, CityCards und Deckenflächenwerbung in den Stadtbahnen sowie Werbeanzeigen auf Social Media Kanälen.

Nach der Erhöhung des Zuschusses von 2,50 € auf 5 € stiegen die monatlichen Nutzungszahlen für das FNT. Mit Beginn der Pandemie war jedoch ein massiver Einbruch der Nutzungszahlen zu verzeichnen. Zum 31.12.2021 war diesbezüglich noch keine Entspannung erkennbar.



4.3. Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen- und Gleichstellungsthemen

4.3.1. Befragung der Beratungsstellen zu den Auswirkungen der Pandemie

Die Pandemie und die damit verbundenen Auswirkungen haben in den letzten Jahren auch die Arbeit der Beratungsstellen beeinflusst. Um zu analysieren, wie genau sich die Pandemie und ihre Auswirkungen bemerkbar machen, hat die Gleichstellungsbeauftragte im Mai 2021 eine Abfrage bei mehreren Beratungsstellen durchgeführt. Die Abfrage richtete sich an die Beratungsstellen, die vom Referat für Frauen und Gleichstellung und von den Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt gefördert werden. Zudem wurden die Beratungsstellen

adressiert, die an der HAIP-AG Frauenberatungsstellen teilnehmen. Insgesamt waren 17 Beratungsstellen eingeladen sich an der Abfrage zu beteiligen, 15 Beratungsstellen haben sich beteiligt.

In der Abfrage wurden folgende Fragen gestellt:

- a) Ist in 2020 die Zahl der Beratungsanfragen im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen? Wenn ja: Um wie viele Fälle bzw. um wie viel Prozent sind die Beratungsanfragen gestiegen?
- b) Hat es Veränderungen in Bezug auf Komplexität und Intensität der Fälle gegeben? Wenn ja: Welche Auswirkungen sind damit verbunden?
- c) Erstreckt sich die Veränderung der Fallzahlen auf alle Beratungsbereiche gleichmäßig? Wenn nein: Welche Bereiche haben am meisten zugelegt?
- d) Welche Herausforderungen bestehen für Beratungen derzeit im Hinblick auf das Anhalten der Covid19-Pandemie und ihren Auswirkungen?

Mit der Abfrage war kein wissenschaftlicher Anspruch verbunden. Sie sollte niedrigschwellig den beteiligten Beratungsstellen die Möglichkeit geben, die Auswirkungen der Pandemie auf ihre Arbeit zu beschreiben. Dementsprechend waren die Fragen recht offen formuliert.

Im Ergebnis ist deutlich geworden, dass die Pandemie und ihre Auswirkungen die Arbeit in den Beratungsstellen deutlich verändert und alle vor eine besondere Herausforderung gestellt hat. Das Bild, das sich mit Blick auf die einzelnen Beratungsstellen, die Themenbereiche und die zu Beratenden ergibt, ist dabei sehr vielfältig und nicht alle treffen alle Veränderungen treffen auf alle Einrichtungen gleichermaßen zu. Klar wird aus den Rückmeldungen jedoch, dass die Krise mit dem Ende der Maßnahmen oder mit dem Ende der Pandemie nicht vorbei ist. Treffend wird es in der Rückmeldung der Beratungsstelle Osterstraße formuliert: „Wir nehmen an, dass die eigentlichen Folgen der Corona-Krise erst nach der Krise ihre volle Auswirkung entfalten werden, wie wir das bei anderen seelischen Traumatisierungen auch kennen. Das Fehlen tragender direkter auch körperlicher Sozialkontakte wird die Beratung [und die Gesellschaft insgesamt, Anmerkung von GB] noch eine ganze Weile beschäftigen.“

4.3.2. Stadt-Hannover-Preis: Frauen machen Standort

Unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten und in enger Kooperation mit dem Bereich Wirtschaftsförderung im Fachbereich Wirtschaft wurde auch in den Jahren 2019 bis 2021 der mit 10.000,- € dotierte Preis an Unternehmerinnen, Soloselbständige, Freiberuflerinnen, Geschäftsführerinnen oder Frauen in Führungspositionen ausgeschrieben. Die Preisvergabe erfolgte durch eine Jury, die sich in jedem Jahr aus Vertreter*innen aus Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Presse sowie der vorhergehenden Preisträgerin zusammensetzte. Die Jury bewertete bei der Auswahl der Preisträgerin unter anderem

- das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtergerechte Arbeitsteilung,
- das Angebot diverser Arbeitszeitmodelle verbunden mit der Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- den Beitrag zur Imageverbesserung der LHH,
- die Beachtung der Nachhaltigkeitsgrundsätze sowie
- die Verwendung des Preisgeldes.

2019 lag der Schwerpunkt auf dem Thema Innovation, 2021 lag er auf strukturellen Veränderungen und der erfolgreichen Umsetzung zukunftsweisender Arbeitsformen unter Corona-Bedingungen. In 2020 wurde kein Schwerpunkt festgelegt. Insgesamt haben sich 41 Frauen beworben bzw. wurden vorgeschlagen.

Die Preisverleihung erfolgte 2019 wie auch in den Vorjahren im Rahmen des Wirtschaftsempfangs. 2020 und 2021 musste die Verleihung pandemiebedingt in kleinerem Rahmen erfolgen. Der positiven Resonanz auf den Preis und auf die Preisträgerinnen tat dies keinen Abbruch.

4.3.3. FrauenOrt Mary Wigman

Seit 2009 gibt es in Hannover den frauenORT Mary Wigman im Rahmen des Projektes frauenORTE Niedersachsen des Landesfrauenrats Niedersachsen. Das Referat für Frauen und Gleichstellung hat die Patinnenschaft dafür inne und veranstaltet in unregelmäßigen Abständen mit unterschiedlichen Kooperationspartner*innen Veranstaltungen.

2019 stand ganz im Zeichen des Jubiläums der Projekts frauenORTE Niedersachsen und des frauenORTs Mary Wigman. Zentral war die Überarbeitung und Veröffentlichung der Informationsmaterialien zum frauenORT sowie die Aktivitäten im Rahmen der Jubiläumswochen von August bis November 2019. Unter anderem fanden zwei Stadtrundgänge und zwei Tanzperformances mit Bezug zu Mary Wigman statt. Darüber hinaus wurde im September 2019 der frauenORT Ada Lessing eröffnet. Die Patinnenschaft hierfür liegt beim Fachbereich Volkshochschule.

In 2020 und 2021 stand das Projekt „LEBE DEN TANZ“ der Tänzerin und Choreographin Monica Garcia Vicente im Fokus. Im Rahmen mehrerer Workshops in Kooperation mit dem Stadtteilzentrum Lister Turm hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit sich mit der experimentellen Suche nach einer zeitgemäßen Form des Ausdruckstanzes zu befassen.

4.3.4. Durchführung des FrauenNeujahrsEmpfangs 2020

Am 14.2.2020 fand in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover und der AG der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover der FrauenNeujahrsEmpfang statt. Nach vielen Jahren lag die Ausrichtung der Veranstaltung wieder bei der Gleichstellungsbeauftragten der LHH. Das Programm bestand aus einem Fachvortrag von Randi Becker unter der Überschrift „refuse, resist, revolt – Feminismus als Widerstand“ und Auszügen aus der Performance „Furien des Erinnerns“ der Frl. Wunder AG, ursprünglich produziert vom Schauspiel Hannover.

Es haben ca. 500 Frauen an dem Empfang teilgenommen und die Gelegenheit genutzt sich auszutauschen und zu vernetzen.

4.3.5. One Billion Rising

One Billion Rising ist eine weltweite Solidaritäts-Kampagne, bei der am 14.2. jeden Jahres Frauen für ein Ende der Ausbeutung und gegen Gewalt an Mädchen und Frauen aufstehen, streiken und tanzen. Aus der Kampagne „Ausnahmslos“ hatte sich das Aktionsbündnis „Stoppt sexualisierte Gewalt“ gegründet, welches 2016 zu „One Billion Rising“ in Hannover aufrief. Seither fand jedes Jahr eine öffentliche Veranstaltung statt, so auch in den Jahren 2019 und 2020. Bei einer einfachen Choreografie konnten beide Male ca. 300 Personen gemeinsam zu

einem weltweit genutzten Song tanzen und so ihre Solidarität mit allen betroffenen Frauen zeigen. Auch 2021 fand eine Aktion anlässlich der Kampagne statt. Pandemiebedingt handelte es sich um eine digitale Veranstaltung. Kooperationspartner*innen waren die Gleichstellungsbeauftragte der Region Hannover, der Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen Hannover e. V. sowie in 2020 die Frauenbeauftragten der Lebenshilfe Hannover.

4.3.6. Feministisches BarCamp

2019 fand das letzte von insgesamt drei feministischen BarCamps in Hannover statt, das in Kooperation mit dem Team Gleichstellung der Region Hannover und der Stiftung Leben&Umwelt/ Heinrich Böll Stiftung Niedersachsen durchgeführt wurde. Das Feministische Barcamp Hannover war als eine offene Tagung mit Kleingruppensitzungen – sogenannten Sessions – konzipiert. Es wurde an verschiedenen feministischen Themen gearbeitet, dies erfolgte z.B. in Workshops, in Diskussionsrunden oder in Lesungen. Während der gesamten Veranstaltung waren am Veranstaltungsort Informationsstände von rund zehn Organisationen aus Niedersachsen aufgebaut. Im Foyer wurde eine Ausstellung zum Thema häusliche Gewalt gezeigt. Zudem gab es eine Fotobox und es wurden an Pinnwänden Kontaktwünsche, Themen und Visionen der Teilnehmenden gesammelt. Den Abschluss bildete ein Abendprogramm, bei dem unter anderem in der Region bekannte Musikerinnen auftraten. Im Anschluss war Raum für Austausch.

Das feministische BarCamp war eine Veranstaltung, die die Region Hannover und die feministische Szene im Norden von Deutschland bereichert hat. Sie diente als Plattform des Austausches und der Vernetzung, in deren Rahmen die Teilnehmenden sich über den Status quo austauschen und Zukunftsvisionen entwickeln konnten.

4.3.7. Veröffentlichung der Broschüre „Verliebt, verlobt, versorgt...“

In Kooperation mit dem Familienmanagement entstanden im Jahr 2020 zwei Broschüren mit Tipps und Informationen für Paare in Ehe und Beziehungen rund um die Themen finanzielle Absicherung, Familienplanung und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Auf lockere Weise sollten Paare angeregt werden, sich über diese Themen zu unterhalten.

5. Schwerpunkte der Zusammenarbeit mit der Politik

Ein Teil der oben benannten Projekte konnte nur aufgrund politischer Beschlüsse entwickelt und umgesetzt werden. Dies gilt insbesondere für den Ausbau der Frauenhauslandschaft und die Erhöhung des Zuschusses für das FrauenNachtTaxi sowie für das Projekt „We take care“. Darüber hinaus gab es im Berichtszeitraum zwei weitere Themen, die in Kooperation bearbeitet und umgesetzt werden konnten.

5.1. Mentoring zur Kommunalwahl 2021

Mehr Frauen in die Politik, das ist das Ziel der bewährten Mentoring-Programme des Landes. Im Vorfeld der Kommunalwahl 2021 fand unter dem Motto „Frau.Macht.Demokratie“ der bereits sechste Durchgang statt. In Kooperation mit dem Projektträger, der „Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover nahm auch die LHH an dem Programm teil.

Insgesamt 25 Tandems bzw. Trios mit 25 Mentor*innen und 34 Mentees haben in der LHH an dem Mentoringprogramm teilgenommen. Über das Begleitprogramm der Vernetzungsstelle und der Region Hannover hinaus fanden für die Teilnehmer*innen aus der LHH mehrere Treffen statt, die zum Ziel hatten, politische Strukturen, Herausforderungen der ehrenamtlichen Arbeit als Mandatsträgerin und Möglichkeiten kommunaler Gleichstellungspolitik zu vermitteln. Die ersten Veranstaltungen konnten noch in Präsenz durchgeführt werden, später waren nur noch digitale Formate möglich.

5.2. Situation wohnungsloser Frauen als Thema im Gleichstellungsausschuss

Im Berichtszeitraum 2019 bis 2021 wurden neben den Verwaltungsdrucksachen (wie Haushaltsplanung, Jahresplanung im Referat, Frauenfördermittel, Verwaltungsreform, Berichtswesen etc.) und Berichten einzelner Fachbereiche zur Frauenförderung und Gleichstellung auch weitere Themen schwerpunktmäßig behandelt. Unter anderem fand am 26.06.2020 eine Klausurtagung statt, zu der die Mitglieder des Ausschusses, Oberbürgermeister Onay, Mitarbeiter*innen der Verwaltung und des Referates für Frauen und Gleichstellung, des Gesamtpersonalrates, der Geschäftsstellen von SPD, Bündnis 90 / Die Grünen, CDU, FDP, Linke & Piraten, AfD und die FRAKTION eingeladen waren. Die Klausurtagung hatte die Themen „Situation wohnungs- und obdachloser Frauen in Hannover aus sozialpolitischer Sicht“, „Situation der Unterbringung“, „Verwahrlosung im häuslichen Umfeld älterer Menschen – Vorstellung der Vorstudie“ und „Situation von LSBTIQ-Personen in Hannover – Sichtbarkeit und Situation geflüchteter LBTIQ-Personen“ zum Inhalt.

Darüber hinaus fand am 21.09.2020 eine Sondersitzung des Gleichstellungsausschusses statt. Es handelte sich dabei um eine gemeinsame Sitzung mit dem Sozialausschuss, bei der eine Anhörung zum Thema „Was braucht es auf kommunaler Ebene, um Frauen, die wohnungs- oder obdachlos sind, zu schützen?“ durchgeführt wurde.

6. Ausblick

Trotz der schwierigen Bedingungen in den Jahren 2019 bis 2021 ist es in der LHH gelungen, wichtige Themen im Bereich Frauen und Gleichstellung voranzutreiben. Dabei konnten einerseits durch die Veränderung der Arbeitsstruktur die strukturellen Bedingungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten bearbeitet werden und andererseits inhaltliche Themen wie die Versorgung von Betroffenen häuslicher Gewalt mit Unterstützungsangeboten und die interne Arbeit zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gestärkt werden. In diesem Sinne gilt es weiter an den Themen weiterzuarbeiten.

Die Herausforderungen im kommenden Berichtszeitraum, die sich auch auf Geschlechterfragen und -verhältnisse auswirken, haben sich in den vergangenen Monaten schon angedeutet: Der Angriff Russlands auf die Ukraine hat durch die Fluchtbewegungen, vor allem von Frauen und ihren Kindern, und die entstehenden Rohstoffengpässe Auswirkungen auf die Menschen in Hannover. Aufgrund der angespannten Haushaltslage hat der Rat der LHH Ende 2022 das Haushaltskonsolidierungskonzept XI beschlossen und es wird darum gehen, ebenso wie bei vorausgegangenen Haushaltskonsolidierungen, die Auswirkungen der Kürzungsvorschläge auf die Geschlechter im Blick zu behalten. Innerhalb der Stadtverwaltung gilt es zudem die Umsetzung des Masterplans Personal aus Gleichstellungsperspektive zu begleiten und dabei die Auswirkungen sowohl auf die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen als auch auf die (zukünftigen) Mitarbeiter*innen zu benennen.

Im Zusammenhang mit einer zunehmenden sozialen Spaltung der Gesellschaft, der Zunahme von Verschwörungsideologien und antidemokratischer Tendenzen ist auch eine Zunahme antifeministischer gesellschaftlicher Strömungen wahrzunehmen. Eine Auseinandersetzung damit wird notwendig sein. Darüber hinaus gilt es die globale Perspektive beizubehalten und solidarisch unter anderem mit den Frauen im Iran und in Afghanistan zu sein sowie die Auswirkungen weiterer Fluchtbewegungen im Auge zu behalten. Zudem gilt es den Klimawandel und dessen Auswirkungen insbesondere auf Frauen zu berücksichtigen.

Auch im Referat für Frauen und Gleichstellung selbst wird es in dem Zeitraum 2022 bis 2024 Veränderungen geben. Im Laufe des Jahres 2022 haben sechs neue Kolleginnen als stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragte für abgegrenzte Aufgabenbereiche ihre Tätigkeit aufgenommen und unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin in den Fachbereichen und in zentralen übergeordneten Handlungsfeldern. Zudem wird die langjährige Gleichstellungsbeauftragte Friederike Kämpfe zum 31. Juli 2023 aus dem Amt scheidet.