

## **Einladung**

zur 18. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am  
Montag, 4. März 2019, 16.00 Uhr, Rathaus, Hodlersaal

---

## Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 22.10.2018
3. Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde
4. Zwischenbericht zum 2. Gleichstellungsaktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene  
(Informationsdrucks. Nr. 0163/2019 mit 1 Anlage)
5. Sportbündnis FarbenSpiel  
(Drucks. Nr. 0005/2019 N1)
6. Ausbau der Frauenhauslandschaft: Sofortaufnahme für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder  
(Drucks. Nr. 0575/2019 mit 1 Anlage)
7. Anfragen und Anträge
  - 7.1. Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zu einer integrierenden Einrichtung für Zuwanderer aus Südosteuropa  
(Drucks. Nr. 0164/2019 mit 1 Anlage)
  - 7.2. Antrag der Fraktion Die Hannoveraner zur Rücknahme der Empfehlung für eine "geschlechtergerechte Verwaltungssprache"  
(Drucks. Nr. 0290/2019)
8. Bericht des Oberbürgermeisters
9. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
10. Verschiedenes

Schostok

Oberbürgermeister

## PROTOKOLL

18. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am Montag, 4. März 2019,  
Rathaus, Hodlersaal

Beginn 16.00 Uhr  
Ende 18.20 Uhr

---

### Anwesend:

(verhindert waren)

Ratsfrau Klingenburg-Pülm	(Bündnis 90/Die Grünen)	
Ratsherr Küßner	(CDU)	16.00 - 17.25 Uhr
Ratsfrau Dr. Carl	(SPD)	
Ratsherr Engelke	(FDP)	16.00 - 18.15 Uhr
(Ratsfrau Gamoori)	(SPD)	
(Beigeordneter Hauptstein)	(AfD)	
Ratsfrau Iri	(SPD)	für Ratsfrau Gamoori
Ratsfrau Jeschke	(CDU)	16.00 - 17.15 Uhr
Ratsherr Kelich	(SPD)	
Ratsfrau Dr. Matz	(CDU)	für Beigeordnete Seitz
(Beigeordnete Seitz)	(CDU)	
Ratsfrau Steinhoff	(Bündnis 90/Die Grünen)	
Ratsherr Wolf	(LINKE & PIRATEN)	

### **Beratende Mitglieder:**

Frau Feldmann		
Frau Kellner		
Frau Dr. Köster		
Herr Moormann	(SPD)	16.00 - 18.05 Uhr
(Frau Nölting)		
Frau Wegmann		

### **Grundmandat:**

Ratsherr Böning	(DIE HANNOVERANER)	16.00 - 18.10 Uhr
Ratsherr Klippert	(Die FRAKTION)	

### **Verwaltung:**

Herr Schostok	Oberbürgermeister
Frau Kämpfe	Gleichstellungsbeauftragte
Herr Kallenberg	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Volkmann	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Proch	Fachbereich Personal und Organisation LS
Herr Horn	Fachbereich Personal und Organisation LS
Herr Klemm	Fachbereich Schule
Herr Hagen	Fachbereich Soziales

Frau Zingsheim  
Frau Lahde-Fiedler  
Frau Dormann

Fachbereich Wirtschaft  
Fachbereich Planen und Stadtentwicklung  
Fachbereich Planen und Stadtentwicklung

**Gäste:**

Frau Klaus  
Frau Rinas

hannoverimpuls GmbnH  
Hannoversche Allgemeine Zeitung

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 22.10.2018
3. Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde
4. Zwischenbericht zum 2. Gleichstellungsaktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene  
(Informationsdrucks. Nr. 0163/2019 mit 1 Anlage)
5. Sportbündnis FarbenSpiel  
(Drucks. Nr. 0005/2019 N1)
6. Ausbau der Frauenhauslandschaft: Sofortaufnahme für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder  
(Informationsdrucks. Nr. 0575/2019 mit 1 Anlage)
7. Anfragen und Anträge
  - 7.1. Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zu einer integrierenden Einrichtung für Zuwanderer aus Südosteuropa  
(Drucks. Nr. 0164/2019 mit 1 Anlage)
  - 7.2. Antrag der Fraktion Die Hannoveraner zur Rücknahme der Empfehlung für eine "geschlechtergerechte Verwaltungssprache"  
(Drucks. Nr. 0290/2019)
    - 7.2.1. Änderungsantrag der Fraktion Die FRAKTION zu Drucksache 0290/2019: Antrag der Fraktion Die Hannoveraner zur Rücknahmen der Empfehlung für eine "geschlechtergerechte Verwaltungssprache " -1000 Jahre generisches Femininum – Vendetta statt Gleichberechtigung!  
(Drucks. Nr. 0632/2019)
8. Bericht des Oberbürgermeisters
9. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
10. Verschiedenes

### **TOP 1.**

#### **Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung**

**Frau Klingenburg-Pülm** eröffnete die Sitzung und stellte die ordnungsgemäße Einberufung und Beschlussfähigkeit fest. Es wurden folgende Veränderungen zur Tagesordnung festgelegt: Die Tagesordnung wurde um den Antrag der Ratsgruppe Die Linke & Piraten erweitert und unter TOP 7.2 in die Tagesordnung aufgenommen.

### **TOP 2.**

#### **Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 22.10.2018**

Die Abstimmung über das Protokoll der Sitzung vom 22. Oktober 2018 wurde auf Antrag von **Herrn Wolf** vertagt.

### **TOP 3.**

#### **Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde**

Es waren keine Einwohner\*innen mit Fragen anwesend.

### **TOP 4.**

#### **Zwischenbericht zum 2. Gleichstellungsaktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Informationsdrucksache Nr. 0163/2019 mit 1 Anlage)**

**Frau Klingenburg-Pülm** begrüßte aus der Verwaltung Herrn Hagen (Fachbereich Soziales), Frau Dormann (Fachbereich Planen und Stadtentwicklung / Wohnraumversorgung), Frau Lahde-Fiedler (Fachbereich Planen und Stadtentwicklung), Frau Zingsheim und Frau Claus (Fachbereich Wirtschaft / Wirtschaftsförderung und hannoverimpuls GmbH) sowie Frau Volkmann (Fachbereich Personal und Organisation), die zu den vorab benannten Maßnahmen für Rückfragen zur Verfügung standen. Herr Klemm aus dem Fachbereich Schule hatte ebenfalls zugesagt, konnte aber wegen Terminüberschneidungen noch nicht zu Beginn der Sitzung anwesend sein.

**Frau Steinhoff** bat darum, dass die Mitarbeiter\*innen der Verwaltung vorab eine kurze Erläuterung zu den gewünschten Maßnahmen geben.

**Herr Wolf** fragte nach, ob er zu den in der Drucksache in Tabellenform benannten Maßnahmen auch eine Langfassung erhalten könne.

**Frau Volkmann** sagte eine Übersendung zu.

**Herr Hagen** stellte die Maßnahme „Kampagne gegen die Altersarmut“ vor. Er erläuterte, dass das Wohngeld zuletzt in 2016 erhöht worden sei. Der Fachbereich habe dies zum Anlass genommen, mit verschiedenen Aktionen und Veranstaltungen offensiv der

Altersarmut entgegen zu wirken. Es erfolgten verstärkt Außentermine, um möglichst viele Senior\*innen zu erreichen. So habe man in 2016 und 2017 an über 60 Veranstaltungen teilgenommen und damit mehr als 1300 Menschen erreicht. Dies waren nicht nur direkt Betroffene selbst, sondern häufig auch Personen, die als wichtige Multiplikator\*innen dienten. Es seien unter anderem Veranstaltungen mit Migrant\*innenorganisationen, mit dem SoVD, mit gewerkschaftlichen und kirchlichen Senior\*innengruppen und dem städtischen Seniorenbeirat durchgeführt worden, die größtenteils in Hannover stattgefunden hätten. Auffällig hoch war dabei der Frauenanteil, dieser habe bei über 90 % gelegen. In diesem Zusammenhang sei auch der Internetauftritt überarbeitet worden und es sei ein neuer Flyer mit dem Fokus auf Senior\*innen herausgebracht worden.

Im letzten Jahr sei in Zusammenarbeit mit den Jobcentern und der Region Hannover ein Übergabemanagement implementiert worden. Dieses informiere den Personenkreis, der aus Altersgründen aus dem SGB II Bezug ausscheide, schriftlich über die weiteren Möglichkeiten zur Sicherung des Lebensunterhaltes, wie das SGB XII oder den Wohngeldbezug.

Die genannten Maßnahmen hätten bereits spürbare Erfolge gebracht, es bezögen seitdem 600 Personen mehr Wohngeld. Mittlerweile sei jede bzw. jeder 4. Wohngeldberechtigte 60 Jahre oder älter. Der Frauenanteil bei den älteren Personen liege bei 2/3 und steige mit dem Lebensalter bis auf 90 % an.

Als Fazit sei zu sagen, dass die Kampagne Erfolg gezeigt habe und dies auch nach wie vor anhalte.

**Frau Dormann** stellte die Maßnahme „Genderfokus bei der Wohnungsvermittlung“ vor. Sie erläuterte, dass die kommunale Wohnungsvermittlung zur Prävention von Wohnungslosigkeit schon seit Jahren ein fester Bestandteil in Hannover sei. Die Wohnungsvermittlung richte sich an Haushalte mit geringem Einkommen, wohnungslose Personen, von Wohnungslosigkeit bedrohte oder in unzureichenden Wohnverhältnissen lebende Personen und Personen, die sich auf dem Wohnungsmarkt nicht selbst vorsorgen können. Durch die Wohnungsvermittlung erhalten diese Haushalte Unterstützung bei der Vermittlung einer Belegrechtswohnung. Die Vermittlung der Wohnungen erfolge geschlechtsneutral. Unter den Wohnungsuchenden gebe es auch eine größere Anzahl alleinstehender oder alleinerziehender Frauen. Ziel sei es, Barrieren zur kommunalen Wohnungsvermittlung für Frauen abzubauen.

Es bestehe auch ein enger Kontakt und eine gute Zusammenarbeit mit den Beratungseinrichtungen für von Gewalt bedrohten Frauen und den hannoverschen Frauenhäusern. Ein besonderes Projekt sei die „Reintegration wohnungsloser Frauen“. Es handele sich dabei um eine Maßnahme, bei der die Frauen in neue Mietverhältnisse begleitet und in ihrem neuen Umfeld stabilisiert würden. Zielgruppe dieses Angebotes seien alleinstehende Frauen oder alleinerziehende Frauen mit minderjährigen Kindern, die überwiegend in einer städtischen Unterkunft, in Frauenhäusern oder anderen Einrichtungen leben. Der Einzug in eine eigene Wohnung und der damit verbundene Einstieg in ein normales Leben ist für diese Frauen oft mit Problemen verbunden. Aus diesem Grund werde im Rahmen dieses Projektes in Zusammenarbeit mit der hannoverschen Wohnungsbaugesellschaft Hannova eine Wohnbegleitung für zunächst ein Jahr zur Verfügung gestellt. Es handele sich dabei um eine weibliche Fachkraft, die die Frauen ca. eine Stunde pro Woche unterstütze. Derzeit gebe es zehn Wohnbegleitungsplätze.

**Frau Dormann** führte weiter aus, dass ein großes Problem die angespannte Lage auf dem Wohnungsmarkt sei. Die Nachfragen seien weitaus höher als das momentane Angebot, dies betreffe sowohl Frauen als auch Männer.

**Frau Dr. Carl** fragte, welche Personenkreise besonders häufig die Wohnungsvermittlung kontaktieren und ob es prozentuale Angaben im Besonderen zu alleinerziehenden und wohnungslosen Frauen gebe. Darüber hinaus bat sie um Informationen, ob auch Frauen geholfen werde, die nur vorübergehend Wohnraum benötigen, oder inwieweit mit

nachgelagertem Wohnangebot unterstützt werden könne.

**Frau Dormann** antwortete, dass es sich bei ca. 48 % um alleinstehende Personen handele und ca. 20% der zu Vermittelnden alleinerziehende Frauen seien. Bei allen Wohnungen, die vermittelt werden, handele es sich um Dauermietverträge, eine vorübergehende Wohnraumversorgung sei nicht möglich.

**Frau Steinhoff** bat um eine genauere Aufschlüsselung der prozentualen Angaben.

**Frau Dormann** führte aus, dass von den 48 % Alleinstehenden 41 % Frauen seien. Somit sei bei diesem Personenkreis der der Männeranteil höher.

**Frau Zingsheim** stellte die Maßnahmen „Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen“ und „Kongress Unternehmerinnen und Gründerinnen“ vor. Es gebe schon seit Jahren in der städtischen Wirtschaftsförderung Projekte, die genderpolitisch orientiert seien. So sei beispielsweise bei der Tochtergesellschaft hannoverimpuls GmbH das Projekt „Gründerinnenconsult“ angesiedelt, welches sich speziell mit Frauenförderung und Existenzgründerinnenberatung befasse. Ein anderes Projekt sei der „Unternehmerinnenkongress“, beides sei als Maßnahme im Gleichstellungsaktionsplan genannt.

**Frau Claus** führte dazu aus, dass im letzten Jahr beispielsweise 480 Frauen mit 1620 Stunden Beratung begleitet worden seien. Dies seien 54 % aller Gründungen, es gebe somit mittlerweile bei hannoverimpuls schon mehr Gründungen durch Frauen als durch Männer. Pro Jahr würden ca. 1000 Frauen mit Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten erreicht. Dies sei sicherlich auch dem vielfältigen Angebot von Gründerinnenconsult geschuldet, gleichzeitig aber auch den internen Transfers zu hannoverimpuls. In Zusammenarbeit mit der Landeshauptstadt Hannover sei beispielsweise ein lokales Gesundheitsnetzwerk mit vielen Kooperationspartner\*innen im Stadtteil Linden initiiert worden. Man sei hier auf einem guten Weg, es soll in naher Zukunft ein offenes Angebot für Unternehmer\*innen bereitgestellt werden, um sich gemeinsam zum Thema Gesundheit zu vernetzen. Auch der Unternehmerinnenkongress sei schon seit vielen Jahren ein Garant für den Zuwachs an neuen Gründerinnen. Im September 2018 sei man mit der Website online gegangen, nach kurzer Zeit lagen über 200 Anmeldungen vor, der Kongress war komplett ausgebucht. Dies sei unter anderem auch ein Grund dafür, weshalb nach neuen Räumlichkeiten gesucht werde, um die hohe Anzahl an Nachfragen bedienen zu können.

**Frau Dr. Carl** erkundigte sich, ob die genannten Zahlen im Vergleich zu den Vorjahren angestiegen seien. Weiterhin interessierte sie sich dafür, welche Projekte von den hannoverschen Frauen angestoßen würden und auch die Digitalisierung ein Thema sei.

**Frau Claus** gab an, dass die Zahlen in den letzten Jahren tatsächlich angestiegen seien, in 2016 wurden 400 Frauen, in 2017 405 Frauen und in 2018 480 Frauen beraten. Gründungen würden in allen Branchen erfolgen, das Thema Digitalisierung sei auch ein Thema, dabei seien Gründungen häufiger durch ein Team zu beobachten und es handele sich vorrangig um jüngere Frauen, die eine Gründung planen. Besonders wichtig sei den Gründerinnen dabei die Sicherheit und der Datenschutz im Internet.

**Frau Lahde-Fiedler** stellte die Maßnahme „Förderung der Gleichstellung bei Planungswettbewerben und Mehrfachbeauftragung vor“. Sie erläuterte, dass es im vergangenen Jahr keine eigenen städtischen Planungswettbewerbe gegeben habe. Das Baudezernat habe aber an vier Wettbewerben verschiedener externer Investoren mitgearbeitet. Die Stadtplanung habe auch intensiv darauf hingewirkt, dass immer mehr Frauen in den Juries beteiligt werden.

**Herr Klemm** stellte die Maßnahme „Qualitätsentwicklung von Bildungsangeboten in Ganztagsgrundschulen“ vor. Er erläuterte, dass die spezifischen Bedürfnisse von Mädchen und Jungen an Ganztagschulen durch Abfragen und Beteiligungsprojekte, wie beispielsweise die Kooperation mit mannigfaltig e. V., das Angebot „Kochen für Kerle“ oder auch besondere technische Angebote für Mädchen, Berücksichtigung fänden. Es finde schon seit längerer Zeit ein Sensibilisierungsprozess statt, der das Ziel habe, positive Geschlechterbilder zu entwickeln und Rollenklischees abzubauen. Dieser Prozess finde nicht nur bei den Grundschulkindern statt, sondern vermehrt auch bei den Erwachsenen, die die Kinder begleiten und betreuen. Er verwies dazu auch auf die Drucksache zur Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung, die eine pädagogische Handreichung enthalte. Ein Handlungsfeld sei unter anderem die gender- und diversitybezogene Pädagogik. Diese richte sich an die Schulleitungen, die pädagogischen Fachkräfte sowie interessierte Eltern. Eine Broschüre sei in Planung, es habe dazu im Vorfeld viel Zustimmung und Unterstützung aus anderen Fachbereichen gegeben. Die pädagogische Handreichung habe zum Ziel, gemeinsame Qualitätsstandards zu entwickeln, sowohl auf den Schulstandort als auch auf die Kooperationspartner\*innen bezogen. Es habe dazu auch schon zwei Veranstaltungen gegeben, bei der die Handreichung den Schulleitungen und den Kooperationspartner\*innen vorgestellt worden sei. Es werde eine breite Beteiligung aller an diesem Thema Interessierten angestrebt, in welcher Form dies erfolge (z. B. Workshops oder Arbeitsgruppen), werde noch erarbeitet.

**Frau Dr. Matz** gab an, dass die pädagogischen Inhalte doch eigentlich eher Aufgabe des Landes seien und nicht unbedingt der Kommune. Sei dies so zu verstehen, dass die Angebote des Landes nicht ausreichend seien?

**Herr Klemm** konnte dies nicht bestätigen. Er führte aus, dass sich die Landeshauptstadt Hannover schon seit einigen Jahren sowohl inhaltlich als auch finanziell am Ausbau von Ganztagsschulangeboten beteilige. Der Weg werde gemeinsam mit den Schulleitungen und den Kooperationspartner\*innen gegangen, dies sei abgesichert durch die trilaterale Kooperationspartnerschaft. Die individuelle Förderung von Kindern, gerade auch im Hinblick auf Gender- und Diversityaspekte, sei auch ein Teil des Schulprogramms.

**Frau Dr. Matz** erwiderte, sie sehe dies grundsätzlich genauso, aber dennoch sei ihrer Meinung nach die Ausgestaltung der Pädagogik an den Schulen vorrangig Aufgabe des Landes. Es verwundere sie daher, dass trotzdem für die inhaltliche pädagogische Handreichung ein so großer Aufwand betrieben werde.

**Herr Küßner** erteilte der Vorsitzenden **Frau Klingenburg-Pülm** das Wort.

**Frau Klingenburg-Pülm** gab an, sie habe die Ausführungen so verstanden, dass es in erster Linie darum gehe, wie die Betreuung der Kinder nach dem Unterricht erfolge. Es gehe nicht darum, auf die Pädagogik der Lehrkräfte einzuwirken.

**Frau Dr. Matz** antwortete, sie könne dieser Argumentation nicht folgen. Es werde ein pädagogisches Programm entwickelt, welches unter anderem auch für die Kooperationspartner\*innen bindend sein soll. Bedeute dies, dass es künftig auch ein Aspekt für die Zusammenarbeit sei, je nachdem wie gut das pädagogische Programm umgesetzt werde. Sie fragte sich, inwieweit bei den Kooperationspartner\*innen Nachholbedarf vorhanden sei, wenn so viel Arbeit in dieses Programm investiert werde.

**Herr Klemm** erläuterte, dass an die pädagogische Handreichung nicht mit einem defizitären Blick herangegangen werde. Die Themen Gender und Diversity seien in der Handreichung

platziert, um die Arbeit zu reflektieren. Es handele sich um ein Dialog- und Reflexionsangebot. Die Handreichung soll auch eine Würdigung für die bereits vor Ort mit allen Beteiligten geleistete Arbeit darstellen.

**Frau Steinhoff** fragte, aus welchen speziellen Angeboten die Mädchen und Jungen wählen können. Sie interessierte sich auch für das Auswahlverfahren der Träger, wie und nach welchen Kriterien die Ausschreibung erfolge und welchen Stellenwert die Genderperspektive in den Ausschreibungen habe. Darüber hinaus fragte sie, ob es eine Liste aller Nachmittagsangebote gebe, aus der erkennbar sei, welches Angebot von welchem Geschlecht wahrgenommen werde.

**Herr Klemm** antwortete, dass alle Kooperationspartner\*innen Träger der Jugendhilfe seien, die Genderaspekte hätten bei allen Jugendhilfeträgern eine besondere Relevanz. Auf die Frage nach einer Liste der Angebote antwortete er, dass diese aktuell nicht vorgelegt werden könne aufgrund personeller Engpässe im Sachgebiet. Er sei aber selbst daran interessiert, diese Zahlen im Rahmen der Qualitätsoffensive zu ermitteln, und werde zu gegebener Zeit darüber berichten.

**Frau Dr. Matz** betonte erneut, dass aus ihrer Sicht die Erstellung einer pädagogischen Handreichung nicht angemessen sei. Die Kooperationspartner\*innen würden bereits sehr sensibel mit diesem Thema umgehen. Sie frage sich, welche konkreten Anlässe den Fachbereich Schule dazu veranlasst haben können, diese Qualitätsoffensive zu starten. Darüber hinaus seien die Schulen im Ganztagsbetrieb eigenverantwortlich für die konzeptionelle Aufstellung, jede Schule bewerbe sich mit einem eigenen Konzept. Sie halte die Kooperationspartner\*innen auch ohne eine pädagogische Handreichung für dieses Thema ausreichend und umfassend sensibilisiert.

**Herr Klemm** führte zusammenfassend aus, dass der Fachbereich Schule bislang für die inhaltliche Ausgestaltung der pädagogischen Handreichung viel Zuspruch, auch von Seiten der Kooperationspartner\*innen erhalten habe. Eine Verpflichtung zur Umsetzung sei nicht beabsichtigt worden gewesen. Wenn dies tatsächlich so aufgefasst werde, liege ein Missverständnis vor.

**Frau Kellner** fragte nach, ob in den Ausschreibungen auch schon darauf hingewiesen werde, dass sowohl Maßnahmen hinsichtlich geschlechtspädagogischer Aspekte mit dem Blick auf Gender und Diversity angeboten werden sollen.

**Herr Klemm** konnte es nicht mit Bestimmtheit sagen, gab aber an, dass dies nachgeholt werde, sofern die Ausschreibungen diese Punkte bislang nicht vorsehen sollten.

**Frau Dr. Carl** gab an, dass die Nachmittagsangebote der Ganztagschulen in der Zuständigkeit der Kommune lägen. Die Träger der Jugendhilfe seien gesetzlich dazu verpflichtet, Arbeitsgemeinschaften zu bilden und zu bestimmten Themen der Jugendhilfe Anregungen für die gemeinsame Arbeit zu entwickeln. In der AG Geschlechterdifferenzierung werde unter anderem über die Themen Gender und Diversity, Geschlechtergerechtigkeit und Chancengerechtigkeit diskutiert. Sie verstehe daher nicht, warum vor diesem Hintergrund diese Themen nicht auch durch eine Handreichung begleitet werden können. Eine Verpflichtung zur exakten Umsetzung der Handreichung gebe es nicht, sie soll lediglich den Prozess unterstützen. Es sei bekannt, dass es beispielsweise bei den queeren Themen durchaus noch Verständnislücken gebe, die Handreichung biete hier eine gute Möglichkeit, sich in den Themen fit zu machen und Verständnislücken zu schließen. Die Stadtverwaltung Hannover trete für Geschlechtergerechtigkeit ein, durch die pädagogische Handreichung werde dieser Prozess auf freiwilliger Basis positiv unterstützt.

**Frau Steinhoff** betonte, dass die Stadt Hannover eine pädagogische Verantwortung den Eltern und Kindern gegenüber habe, die an den Ganztagschulen das Nachmittagsangebot nutzen. Sie entscheide über das Personal und auch darüber, wie mit den Kindern gearbeitet werden soll. Die freien Träger müssen also die gemachten Vorgaben erfüllen können. Die Handreichung sei aus ihrer Sicht ein gutes Mittel, um die Träger in ihrer Arbeit zu unterstützen.

**Frau Dr. Köster** gab an, dass die Reflexion des eigenen Handelns Teil der pädagogischen Arbeit sei. Es sei ein ständiger Lernprozess. Eine Handreichung könne dabei durchaus hilfreich sein. Für sie sei dies ein Zeichen von Qualität und Professionalität und nicht ein Eingeständnis eines vorhandenen Defizits. Es sei wichtig, diese Themen anzunehmen und kontinuierlich daran zu arbeiten. Die Lehr- und Betreuungskräfte hätten durch die Handreichung eine Möglichkeit, mehr Sicherheit und Sensibilität für ihr Handeln zu erlangen. So seien beispielsweise die immer noch geschlechterstereotypen und heteronormativen Lehrmaterialien, mit denen die Lehrkräfte jeden Tag arbeiten müssen, ein gutes Beispiel dafür, wie wichtig eine regelmäßige Reflexion sei.

Die Drucksache wurde zur Kenntnis genommen.

#### **TOP 5.**

#### **Sportbündnis FarbenSpiel (Drucks. Nr. 0005/2019 N1)**

**Herr Wolf** begrüßte grundsätzlich den Beitritt der Landeshauptstadt Hannover zum Sportbündnis Farbenspiel, kritisierte aber das formelle Verfahren dazu. Er fragte, warum der Rat den Beitritt nicht beschlossen habe.

**Herr Horn** vom Fachbereich Personal und Organisation /LS erläuterte, dass die Landeshauptstadt Hannover bereits im letzten Jahr anlässlich der Auftaktveranstaltung deklaratorisch dem Sportbündnis beigetreten sei. Die Neufassung der Drucksache wurde im Sportausschuss beschlossen, der bereits erfolgte Beitritt soll mit dieser Drucksache bestätigt werden.

**Frau Dr. Carl** hob hervor, wie positiv sie und ihre Fraktion den Beitritt zum Sportbündnis sehe. Hannover setze damit ein Zeichen für Toleranz, Akzeptanz und Vielfalt, dies sei ein wichtiger und notwendiger Schritt. Ihre Fraktion werde dieses Beteiligungsprojekt auch weiterhin mit großem Interesse begleiten.

**Frau Steinhoff** begrüßte den Beitritt ebenfalls ausdrücklich. Für sie sei die spontane Zusage durch die Sportdezernentin Frau Beckedorf bei der Auftaktveranstaltung im letzten Jahr nachvollziehbar, auch wenn der Rat nicht im Vorfeld beteiligt worden sei. Sie wünsche sich, dass in der nächsten Zeit viele Vereine diesem Bündnis beitreten.

**Herr Küßner** kritisierte den langen Zeitraum zwischen der Zusage zum Beitritt und der Erstellung der Drucksache. Seine Fraktion begrüße den Beitritt zwar, hätte sich aber eine zeitnahe Information durch die Verwaltung gewünscht.

Die Drucksache wurde einstimmig beschlossen.

## **TOP 6.**

### **Ausbau der Frauenhauslandschaft: Sofortaufnahme für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder (Informationsdrucksache Nr. 0575/2019 mit 1 Anlage)**

**Frau Kämpfe** gab eine kurze Einleitung zum Sachstand des Ausbaus der Frauenhauslandschaft in Hannover und begrüßte Frau Dietrich vom Autonomen Frauenhaus und Frau Pfeiffer von der AWO.

**Frau Steinhoff** begrüßte die bereits erfolgten Schritte zum Ausbau der Frauenhauslandschaft. Sie wisse, dass eine große Schwierigkeit darin bestehe, eine geeignete Immobilie zu finden und bat dazu um Stellungnahme.

**Frau Dietrich** bestätigte, dass aktuell die Suche nach einer geeigneten Immobilie im Fokus stehe, bislang sei aber noch nichts Geeignetes gefunden worden. Sie hoffe, dass eventuell auch die Stadt oder Region Hannover eine geeignete Immobilie finden und warb dafür, die Augen und Ohren weiterhin offen zu halten. Geplant sei zudem auch noch ein zeitnahes Treffen mit allen Beteiligten, um das Konzept inhaltlich weiter auszuarbeiten. Dem Ausschuss werde dann über die weiteren Schritte berichtet.

**Frau Dr. Carl** bedankte sich für die Informationen zum aktuellen Sachstand. Sie fragte, welche pädagogischen Angebote vorgesehen seien. Weiterhin interessierte sie sich dafür, wie sichergestellt werden könne, dass im neu geplanten Frauenhaus 24 der Aufenthalt vier Werktagen nicht überschreite. Darüber hinaus fragte sie, welche konkreten Überlegungen es für das geforderte nachgelagerte Wohnangebot „Second Stage“ gebe und wie die weitere Zeitschiene insgesamt geplant sei.

**Frau Pfeiffer** antwortete zur Frage des nachgelagerten Wohnens, dass ein solches Angebot bereits seit dem 01.12.2018 von der AWO in der Region Hannover vorgehalten werde. Die sieben Wohneinheiten können von allen drei hannoverschen Frauenhäusern belegt werden. Ein Aufenthalt sei bis zu zwölf Monate möglich. Die aufgenommenen Frauen würden unter der Woche von zwei Mitarbeiterinnen pädagogisch betreut und in ihrem Lebensalltag begleitet und gefördert.

**Frau Dr. Carl** fragte nach, ob eine Erweiterung dieses Angebotes geplant sei.

**Frau Pfeiffer** antwortete, dass die Mittel dafür von der Region Hannover zur Verfügung gestellt werden und somit eine Erweiterung von der Bereitstellung weiterer Mittel abhängen. Sie wisse aber, dass das Frauen- und Kinderschutzhaus ebenfalls die Einrichtung von Second Stage Wohnungen plane.

**Frau Kämpfe** erläuterte zum weiteren Ablauf, dass am 18.03. das nächste Treffen der Arbeitsgruppe stattfindet und dort der weitere zeitliche Ablauf konkretisiert werde. Es soll unter anderem auch darüber gesprochen werden, welche Maßnahmen für die 18 bis 25jährigen Frauen umgesetzt werden sollen. Sie werde in der nächsten Ausschusssitzung im April darüber berichten und hoffe, spätestens im vierten Quartal das Gesamtkonzept vorlegen zu können.

**Frau Dietrich** antwortete zur Frage nach dem pädagogischen Angebot, dass konkrete Angebote sowohl für die Frauen als auch für die Kinder in den ersten Tagen des Aufenthaltes nicht geplant seien. Es gehe zunächst vorrangig darum, dass die Frauen zur

Ruhe kämen und sich darüber klarwerden können, wie es weitergehen soll. Zur Frage der Aufenthaltsdauer gab sie an, dass man sich mit dem geplanten Aufenthalt von vier Werktagen an den Erfahrungen der 24/7 Einrichtung in Hamburg orientiert habe. Danach soll eine Weitervermittlung in eine andere Einrichtung erfolgen, ein Platz werde dabei bundesweit gesucht.

**Frau Wegmann** begrüßte ebenfalls dieses Vorhaben. Damit werde eine große Lücke im System für von Gewalt betroffener Frauen geschlossen. Zur Finanzplanung hatte sie eine Anmerkung. Sie wies darauf hin, dass sie die vorgesehene Eingruppierung für eine Hauswirtschafterin mit E 2 als zu niedrig erachte und bat darum, darauf zu achten, dass die Bezahlung nach Tarif und mit einer höheren Entgeltgruppe erfolge.

**Frau Dietrich** sagte eine Prüfung zu.

**Frau Dr. Matz** fragte, ob es eine Kooperation mit der Familien- und Erziehungsberatungsstelle der Region Hannover gebe beziehungsweise geplant sei.

**Frau Dietrich** gab an, dass eine intensive pädagogische Betreuung, auch unter Einbeziehung von Familien- und Beratungsstellen, erst erfolge, wenn sich die aufgenommene Frau über ihre nächsten Schritte konkrete Gedanken gemacht habe.

**Frau Dr. Matz** fragte nach, ob es grundsätzlich Kooperationen mit den Beratungsstellen der Region Hannover und den Frauenhäusern gebe.

**Frau Dietrich** erklärte, man arbeite selbstverständlich zusammen, allerdings ohne vertragliche Vorgaben.

**Frau Steinhoff** bat um Erläuterung was passiere, wenn nach vier Tagen Aufenthalt keine Lösung für den weiteren Verbleib der Frauen gefunden worden sei.

**Frau Pfeiffer** erklärte, dass keine Frau nach vier Tagen die Einrichtung zwingend verlassen müsse. Die Mitarbeiterinnen vor Ort werden aber intensiv daran arbeiten, innerhalb dieses Zeitraums einen adäquaten Schutzplatz oder ein anderes Hilfeangebot für die betroffene Frau zu finden.

Die Drucksache wurde zur Kenntnis genommen.

## **TOP 7.**

### **Anfragen und Anträge**

#### **TOP 7.1.**

#### **Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zu einer integrierenden Einrichtung für Zuwanderer aus Südosteuropa (Drucks. Nr. 0164/2019 mit 1 Anlage)**

**Herr Wolf** stellte den Antrag auf Einrichtung einer integrierenden Einrichtung für Zugewanderte aus Südosteuropa vor. Er ging dabei auf die besondere Schutzbedürftigkeit dieser Menschen ein. Der Antrag solle dazu dienen, die Verwaltung zu veranlassen, mit dem Freundeskreis Burg & Weg e. V. Gespräche zu führen und zu prüfen, ob das Gebäude der ehemaligen Paul-Dohrmann-Schule für dieses Projekt geeignet sei. Er betonte, dass die Einrichtung als offene Begegnungsstätte gedacht sei, die nicht nur für Sinti und Roma zugänglich gemacht werden soll. Auch Menschen aus anderen Kulturkreisen sollen sich dort informieren können.

**Frau Dr. Carl** befand den Antrag durchaus als begrüßenswert. Sie gab jedoch zu bedenken, dass das Gebäude der ehemaligen Paul-Dohrmann-Schule unter Denkmalschutz stehe. Zudem müssten umfangreiche Sanierungsmaßnahmen erfolgen, die dafür anfallenden Kosten seien schwer kalkulierbar.

**Frau Steinhoff** äußerte sich ebenfalls kritisch zu diesem Antrag. Das Thema sei zwar sehr verfolgenswert, der vorgesehene Ort aber sowohl von der Lage als auch vom Gebäude her für das beantragte Projekt nicht geeignet.

**Frau Dr. Matz** betonte, sie sehe das Engagement für die Gruppe der Sinti und Roma grundsätzlich positiv. Es sei durchaus wichtig, die Stadtgesellschaft zu diesem Thema noch mehr zu sensibilisieren. Allerdings sei der Antrag doch sehr fokussiert auf den Ort, dies sollte eher unabhängig davon betrachtet werden. Erste Gespräche mit dem Verein können von der Verwaltung auch ohne einen Beschluss und entsprechenden politischen Auftrag erfolgen. Sie regte an, dass der Verein sich und seine Arbeit zunächst an geeigneter Stelle, beispielsweise im Internationalen Ausschuss, vorstellen sollte, um sich ein besseres Bild machen zu können.

**Herr Klippert** unterstützte die Anregung von Frau Dr. Matz, dass der Verein sich zunächst vorstellen und bekannt machen sollte, bevor weitere Schritte erfolgen. Er bedauerte es, dass alle Fraktionen dem Antrag zwar grundsätzlich positiv gegenüberstünden, aber keine Zustimmung erfolge, nur aufgrund des möglicherweise nicht ausreichend durchdachten Vorschlags für ein bestimmtes Gebäude.

**Herr Kelich** führte aus, dass die Stadtverwaltung in Bezug auf die weitere Nutzung der Paul-Dohrmann-Schule eine konzeptionelle Arbeit verfolge. In der Drucksache 0492/2018 werde beschrieben, in welchem schlechten Zustand sich dieses Gebäude befinde. Eine würdige Unterbringung in dieser Unterkunft sei bei dem aktuellen Zustand der Bausubstanz nicht möglich. Er unterstützte ebenfalls den Vorschlag von Frau Dr. Matz, dass sich der Verein zunächst vorstellen soll, um Fragen zu klären und mehr über die Arbeit zu erfahren. Dann könne man gegebenenfalls einen neuen Antrag auf den Weg bringen.

**Herr Wolf** erklärte zusammenfassend, dass sich der Antrag nicht nur auf den Kulturkreis der Sinti und Roma beziehe, sondern auf alle Zugewanderten aus Südosteuropa. Ihm sei der bauliche Zustand der Paul-Dohrmann-Schule durchaus bekannt und es sei ihm auch klar, dass eine Sanierung erhebliche Kosten verursachen werde. Es sei ihm mit diesem Antrag in erster Linie darum gegangen, die Anregung an die Verwaltung zu geben, Gespräche mit dem Verein Burg & Weg e. V. aufzunehmen.

Der Antrag wurde mit 6 Stimmen dagegen und 1 Stimme dafür ohne Enthaltungen abgelehnt.

## **TOP 7.2.**

**Antrag der Fraktion Die Hannoveraner zur Rücknahme der Empfehlung für eine "geschlechtergerechte Verwaltungssprache" (Drucks. Nr. 0290/2019)**

### **TOP 7.2.1.**

**Änderungsantrag der Fraktion Die FRAKTION zu Drucksache 0290/2019: Antrag der Fraktion Die Hannoveraner zur Rücknahmen der Empfehlung für eine "geschlechtergerechte Verwaltungssprache " -1000 Jahre generisches Femininum – Vendetta statt Gleichberechtigung! (Drucks. Nr. 0632/2019)**

**Herr Böning** stellte den Antrag vor. Er betonte, dass es nicht darum gehe, das dritte Geschlecht zu diskriminieren. Es gehe vielmehr darum, dass die Empfehlung zur Einführung der geschlechtergerechten Sprache in der Verwaltung der Stadt Hannover eine so große Auswirkung habe und daher aus seiner Sicht dem Rat der Stadt Hannover als Beschlussdrucksache hätte vorgelegt werden müssen.

**Herr Klippert** stellte den Änderungsantrag vor. Er erläuterte, dass es der Verwaltung mit der Einführung dieser Empfehlungen um die Gerechtigkeit im Sprachgebrauch gehe. Sprache soll niemanden ausschließen, das generische Maskulinum, welches unter anderem von der AfD und den Hannoveranern benutzt werde, tue aber genau dies. Es sei daher notwendig, diesen Missstand aufzulösen. Aus diesem Grund plädiere er für die Einführung des generischen Femininums.

**Frau Dr. Carl** erläuterte, die Verwaltung zeige mit dem genderumfassenden Ansatz, dass Hannover für alle Menschen da sei und die bisherigen Bemühungen um eine gendergerechte Sprache konsequent fortgeführt würden. Der Blickwinkel werde so auf alle Geschlechter gelenkt. Dies werde auch durch den kürzlich verliehenen Max-Spohr-Preis untermauert. Sprache sei ein Mittel, welches den Zusammenhalt in der Gesellschaft ausdrücken könne, dies werde durch den genderumfassenden Ansatz erreicht. Hannover gehe mit der Empfehlung einer Einführung zur gendergerechten Sprache mutig voran.

Sie sehe die Abkehr vom generischen Maskulinum ebenfalls als längst überfällig an und halte die Idee zur Einführung des generischen Femininums grundsätzlich für begrüßenswert. In der Praxis sei dies allerdings nicht umsetzbar, da es nicht nur um Frau und Mann, sondern um alle Geschlechter gehe.

**Frau Dr. Matz** betonte, dass ihre Partei der Verwaltungsempfehlung zur Einführung einer gendergerechten Sprache kritisch gegenüberstehe, dies sei auch in der aktuellen Stunde der letzten Ratssitzung hinreichend geäußert worden. Sie gehe auch nicht davon aus, dass diese Empfehlungen deutschlandweit umgesetzt werden und sich andere Städte dabei an Hannover orientieren. Letztendlich sei die Verwaltungsempfehlung aber von Oberbürgermeister Schostok als Hauptverwaltungsbeamten zu verantworten.

**Oberbürgermeister Schostok** erklärte, dass es sich nach der niedersächsischen Kommunalverfassung bei der Erstellung der Verwaltungsempfehlung um eine Arbeit der laufenden Verwaltung handele. Allgemeine Dienstanweisungen (ADA) werden danach durch den Oberbürgermeister festgelegt, die Empfehlung der gendergerechten Sprache sei als solche anzusehen. Er verwies auch auf eine ADA vom 01.12.1995, in der bereits darauf hingewiesen wurde, dass beim Verfassen von Texten auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu achten sei. Es sei schon damals empfohlen worden, eine zeitgemäße, Frauen

und Männern angemessene Verwaltungssprache zu verwenden. Die letzte Fassung dazu stamme aus dem Jahr 2003. Diese sei nun erweitert und neu aufbereitet worden. Er betonte, dass das Prinzip der Lesbarkeit eines Textes gewährleistet bleiben müsse. Mit dem neuen erstellten Faltblatt soll auf die Möglichkeit zur Nutzung anderer Formulierungen hingewiesen werden, die genderumfassend seien und die die Lesbarkeit des Textes sicherstellen. Etliche Formulierungen seien aber durchaus nicht neu, sondern aus den Empfehlungen des Jahres 2003 übernommen worden.

**Oberbürgermeister Schostok** wies ausdrücklich darauf hin, dass niemand in der Stadtverwaltung anordnen werde, einen Text zwingend vollständig zu gendern. Alle Texte sollen lesbar bleiben, dennoch soll sichtbar gemacht werden, dass geschlechtsumfassend gedacht werde. Er machte noch einmal zusammenfassend deutlich, dass aus den genannten Gründen eine Zustimmung des Rates nicht erforderlich war.

**Herr Wolf** gab an, dass er den Antrag der Hannoveraner ablehnen werde, da er ihn für unsinnig halte. Dem Antrag der Fraktion werde er jedoch zustimmen.

**Frau Steinhoff** machte mit einem Zitat deutlich, dass sie und ihre Fraktion die Empfehlungen zur gendertgerechten Sprache mittragen werden, daher werde der Antrag der Hannoveraner abgelehnt. Sie selbst verwende zwar durchaus das generische Femininum, dennoch könne sie dem Antrag der Fraktion nicht zustimmen.

**Frau Dr. Köster** sagte, die massive Kritik an der Einführung der Verwaltungsempfehlung zur gendertgerechten Sprache habe sie sehr betroffen gemacht. Es sei höchste Zeit, dass das Handeln in Form von Sprache verändert werde, damit sich das Denken, gerade auch bei den kritikübenden Personen, verändern könne.

**Herr Kelich** widersprach den Ausführungen von Frau Dr. Matz. Es gebe mittlerweile durchaus Städte in Deutschland, wie z. B. Hamburg, die über Veränderungen in der Verwaltungssprache nachdenken würden, Hannover werde dabei als positives Beispiel herangezogen. Er könne daher die gewählten Formulierungen im Antrag der Hannoveraner überhaupt nicht verstehen. Er betonte, welche Bedeutung Sprache habe. Sprache sei Macht. Wie täglich gesprochen werde bestimme auch wie gedacht werde. Was gelesen und gehört werde beeinflusse das Gesellschaftsbild. Auch er werde beiden Anträgen nicht zustimmen.

**Herr Böning** nahm die Ausführungen von Oberbürgermeister Schostok dahingehend zur Kenntnis, dass es sich bei den Verwaltungsempfehlungen um ein Geschäft der laufenden Verwaltung handle und nicht dem Rat vorgelegt werden müsse. Er äußerte erneut Kritik daran, dass nicht trotzdem dem Rat zur formalen Zustimmung eine entsprechende Drucksache vorgelegt worden sei. Im Übrigen wies er die Anmerkungen von sich, dass der Antrag seiner Fraktion von der Wortwahl her zu aggressiv formuliert gewesen sei.

**Frau Dr. Carl** erwiderte, sie halte die erneut vorgebrachten Argumente von Herrn Böning für eindeutig vorgeschoben, da es den Hannoveranern mit dem Antrag doch vielmehr darum gehe, die inhaltliche Initiative zur geschlechtsumfassenden Formulierung zu diskreditieren.

**Herr Böning** antwortete zusammenfassend, dass die Begründung des Antrags sich ausschließlich auf die fehlende Beschlussfassung durch den Rat beziehe.

Der Antrag wurde mit 0 Stimmen dafür und 6 Stimmen dagegen bei 1 Enthaltung abgelehnt.

Der Änderungsantrag wurde mit 1 Stimme dafür und 6 Stimmen dagegen ohne

Enthaltungen abgelehnt.

#### **TOP 8.**

##### **Bericht des Oberbürgermeisters**

**Oberbürgermeister Schostok** bedankte sich für das Interesse und die Teilnahme an der am 28.02.2019 durchgeführten Veranstaltung zum Thema „100 Jahre Frauen im Rat der Stadt Hannover“. Es sei eine sehr aufschlussreiche Veranstaltung gewesen, aus der viele konstruktive Vorschläge hervorgegangen seien, um den Frauenanteil in der hannoverschen Kommunalpolitik zu erhöhen.

#### **TOP 9.**

##### **Bericht der Gleichstellungsbeauftragten**

**Frau Kämpfe** wies auf die Tischvorlage zum abschließenden Bericht über das wesentliche Produkt Gleichstellungsangelegenheiten für das Haushaltsjahr 2018 hin. Alle Prognosen zur gerechteren Verteilung der Familienarbeit seien erfüllt worden. Lediglich die Vorgaben der zu schulenden Personen zum Thema Häusliche Gewalt seien nicht vollständig erreicht worden, da eine Schulung ausgefallen sei und auch nicht mehr nachgeholt werden konnte.

**Frau Dr. Matz** fragte nach, welche von den Bezeichnungen „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und „gerechtere Verteilung der Familienarbeit“ die richtige und die aktuell von der Verwaltung verwendete sei.

**Frau Kämpfe** antwortete, dass dieses Themenfeld seit einigen Jahren in der Stadtverwaltung unter der Bezeichnung „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ behandelt werde, da sich herausgestellt habe, dass die Bezeichnung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ nicht mehr alle Interessenlagen abgedeckt habe.

**Herr Kallenberg** bestätigte die Erläuterungen von Frau Kämpfe. Die Bezeichnung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sei zu einschränkend gewesen.

**Frau Wegmann** erklärte, dass ihrer Meinung nach der Begriff des Privatlebens auch nicht alle Lebenslagen abdecke, für sie sei die umfassende Formulierung eher die Bezeichnung „gerechtere Verteilung von Familienarbeit“.

#### **TOP 10.**

##### **Verschiedenes**

**Frau Kämpfe** berichtete, dass auf der letzten Sitzung des Runden Tisches HAIP die Empfehlungen zu Umgangsregelungen in Fällen von Häuslicher Gewalt bzw. Gewalt zwischen Eltern innerhalb der Familie verabschiedet worden seien, diese werden mit dem Protokoll zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wies sie auf die ausgelegte Zeitung zum 8. März hin und regte zur Teilnahme an den rund um diesen Tag stattfindenden Veranstaltungen hin.

**Frau Dr. Carl** fragte, ob sich die Stadt Hannover mit einer Aktion am diesjährigen Equal Pay Day beteiligen werde und wünsche sich zu gegebener Zeit einen Bericht darüber.

**Frau Kämpfe** antwortete, sie sei Mitglied des Equal Pay Day Bündnisses in Hannover für Niedersachsen. Es sei beschlossen worden, in diesem Jahr eine nichtöffentliche

Veranstaltung durchzuführen, die sich an Schüler\*innen der berufsbildenden Schulen richtet.  
Informationen zu den intern geplanten Maßnahmen reiche sie nach.

Die Sitzung wurde um 18:20 Uhr geschlossen.

Der Oberbürgermeister  
In Vertretung  
Tegtmeyer-Dette

Barluschke  
Für das Protokoll



ZBKomplett.GA.pdf Umgangsstandards.pdf

# Positionspapier zu Empfehlungen zur Umgangsregelung in Fällen von Häuslicher Gewalt bzw. Gewalt zwischen den Eltern in einer Familie

- HAIP-AG Kinder und Jugendliche mit Gewalterfahrungen im häuslichen Bereich -

---

Auf der Grundlage der „Qualitätsstandards der Hilfe und Unterstützung für die einzelnen Familienmitglieder bei Häuslicher Gewalt / Partnerschaftsgewalt“ (2014) haben die nachfolgend beschriebenen Empfehlungen zur Umgangsregelung<sup>1</sup> in Fällen von Häuslicher Gewalt für alle im Interventionsverlauf beteiligten Institutionen Gültigkeit.

Häusliche Gewalt ist Partnerschaftsgewalt und findet zwischen Eltern bzw. zwischen Erwachsenen in einer Familie statt. Sie betrifft in ihren Auswirkungen die gesamte Familie. Neben der Mutter, in den meisten Fällen ist sie die Geschädigte, und dem Vater / Partner, der in heterosexuellen Partnerschaften zumeist der Verursacher Häuslicher Gewalt ist, sind es insbesondere die Kinder, die unter dieser gewaltvollen Familiensituation leiden.

In Einzelfällen finden aber auch Gewalthandlungen durch Frauen Männern gegenüber sowie in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften statt. In diesen Fällen gelten die beschriebenen Standards auch.

Gerade in Trennungs- und Scheidungskonflikten besteht eine erhöhte Gefahr, dass es zu erneuten Streitigkeiten und Gewalt kommt. Diesem Umstand muss bei Überlegungen zu Umgangsregelungen Rechnung getragen werden.

Ausgehend von dem Grundsatz, dass der Schutz vor Gewalt immer Vorrang vor dem Recht auf Kontakt haben muss, spricht sich die Arbeitsgruppe für folgende Positionen bzw. Vorschläge zum Verfahren aus. Dabei wird im Rahmen der Täterarbeit mit den Vätern dahingehend gearbeitet, dass sie für den Schutz ihrer Kinder auch mit verantwortlich sind.<sup>2</sup>

## 1) Ausgangssituation

- Das Miterleben von Gewalt gegen die Mutter hat immer eine schädigende Wirkung für die Kinder, unabhängig davon, ob sie selbst unmittelbar Gewalt erleiden oder nicht.
- Wenn Partnerschaftsgewalt stattfindet, dann besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass auch Gewalt gegen die Kinder ausgeübt wird, diese misshandelt, sexuell missbraucht oder vernachlässigt werden.
- Wenn Kindesmisshandlung durch den Vater stattfindet, dann besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass auch die Mutter Gewalt erleidet.
- Frauen können ihre Kinder nur dann beschützen, wenn sie selbst Schutz und Sicherheit finden. D.h., wenn Frauen in dieser Situation unterstützt und geschützt

---

<sup>1</sup> In Anlehnung an *Prof. Dr. Barbara Kavemann (2004)*.

<sup>2</sup> Dies gilt auch für in der Partnerschaft gewaltausübende Mütter / Partnerinnen .

werden, besteht die Chance, dass auch die Kinder besser von den Unterstützungssystemen<sup>3</sup> erreicht werden.

- Auch wenn Frauen den gewalttätigen Partner verlassen, bedeutet das nicht das Ende der Gewalt, sondern in vielen Fällen eine Eskalation der Bedrohung und Gewalt. Gleichzeitig setzt der Kampf vieler Männer um die Kinder ein.
- Frauen und Kinder werden häufig während der Besuche bzw. bei der Übergabe der Kinder bedroht oder misshandelt.
- Besuchsregelungen geben Vätern die Möglichkeit, Misshandlungen, Bedrohungen und abhanden gekommene Kontrolle über die Frau fortzusetzen. Dies ist in vielen Fällen die zugrundeliegende Motivation für den Antrag auf Umgang mit dem Kind.

## 2) Vorschläge zum Verfahren

Durch die Trennung vom Vater setzt bei vielen Kindern eine Idealisierung ein. Wenn nach Abwägung der nachfolgenden Punkte ein Umgang möglich ist, bietet dies den Kindern die Gelegenheit, sich ein realistisches Bild von ihrem Vater zu machen.

Es sind folgende Punkte zu berücksichtigen, um bei einer Umgangsregelung den Schutz der Frauen und den der Kinder zu gewährleisten.

- In Fällen, in denen Gewalt<sup>4</sup> gegen Kinder bekannt oder zu befürchten ist, wird im Beratungsgespräch zur Sicherung des Kindeswohls nach der Situation der Kindesmutter gefragt und mögliche Gefährdungen geklärt.
- Frauen, die Häusliche Gewalt erleiden bzw. erlitten haben, erhalten entsprechende Informationen über Zufluchts- und Beratungsmöglichkeiten.
- In Gewaltverhältnissen gibt es keine „gleichberechtigte Verhandlungsebene“. Frauen, die vor einem gewalttätigen Partner geflüchtet sind, werden nicht zu gemeinsamen Gesprächen mit diesem Mann verpflichtet.
- Alle Maßnahmen und Angebote, die dem Schutz und der Unterstützung von Frauen und ihren Kindern dienen, müssen daraufhin überprüft werden, ob sie das Wohl der Kinder und die Sicherheit der Mutter nicht vernachlässigen oder gefährden.
- Alle Entscheidungen zum Umgangsrecht müssen daraufhin überprüft werden, ob sie die Sicherheit der Mütter oder das Wohl der Kinder nicht vernachlässigen oder gefährden. Wenn Häusliche Gewalt vorliegt, wird grundsätzlich eine Aussetzung des Umgangsrechts angestrebt, bis die Frage der Sicherheit von Frau und Kindern geklärt ist.

---

<sup>3</sup> u.a. dem Kinderschutz-Zentrum Hannover als Koordinierungsstelle für betroffene Kinder und Jugendliche

<sup>4</sup> Dies umfasst Formen der Vernachlässigung, der körperlichen Misshandlung, der seelischen und psychischen Misshandlung, der sexualisierten Gewalt und des Schulabsentismus.

- Im Beratungsgespräch mit dem Mann wird auf Angebote zur Verhaltensänderung - z.B. auf entsprechende Angebote beim Männerbüro Hannover<sup>5</sup> - hingewiesen. Wenn er Verantwortung für sein Handeln übernimmt und zur Veränderung bereit ist, ist das Umgangsrecht entsprechend den o.g. Punkten umzusetzen.<sup>6</sup>

Eine weitere Möglichkeit ist die gemeinsame Elternberatung.

---

<sup>5</sup> bspw. „Sozialer Trainingskurs für Männer, die gegen ihre (Ex-)Partnerin gewalttätig waren“ oder „Caring Dads- durch Soziales Trainings zum fürsorglichen Vater“.

<sup>6</sup> Dies gilt auch für in der Partnerschaft gewaltausübende Frauen.

Hier wäre exemplarisch „tae-bea“ vom Beratungs- und Therapiezentrum (BTZ) Hannover zu nennen.

# **Zwischenbericht zum 2. Gleichstellungsaktionsplan der Landeshauptstadt Hannover**

**gemäß Europäischer Charta zur Gleichstellung von  
Frauen und Männern auf lokaler Ebene**

vorgelegt im Gleichstellungsausschuss am 04.02.2019 und am 04.03.2019

## **1. Politische Rolle**

### **1.1. Zivilgesellschaftliche Verantwortung**

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene hat sich die LHH u.a. laut Artikel 3 verpflichtet, die aktive Mitwirkung von Frauen und Männern am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben zu fördern.

Die Repräsentanz von Frauen z.B. bei öffentlichen Veranstaltungen und in Führungspositionen wie auch das Sichtbarmachen gleichstellungspolitischer Themen sind Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen.

Eine Maßnahme ist es demnach, die Veranstaltungen des Büros des Oberbürgermeisters paritätisch zu besetzen, um eine Ausgewogenheit zwischen Akteurinnen und Akteuren zu erreichen und so ein sichtbares Selbstverständnis zur Geschlechtergerechtigkeit herzustellen.

Darüber hinaus findet sich erneut der Beteiligungsbericht als Maßnahme im Gleichstellungsaktionsplan. Hiermit wird weiterhin öffentliche Transparenz über den Frauenanteil unter den Beschäftigten und ihren Anteil in Führungspositionen in städtischen Beteiligungsunternehmen geschaffen. Als weiteres Ziel wurde zudem ein Bericht über die Anzahl der weiblichen und männlichen Aufsichtsratsmitglieder aufgenommen. Diese Maßnahme beruht auf dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Das Referat für Frauen und Gleichstellung der LHH beteiligt sich seit vielen Jahren am internationalen Frauentag zum 8. März, an dem Equal Pay Day und an weiteren Aktionstagen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit, die die feministischen Perspektiven sichtbar machen sollen. In diesem Jahr wird durch das Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit vielfältigen Kooperationspartnerinnen ein feministisches Barcamp konzipiert und durchgeführt. Hier wird frauen- und gleichstellungsrelevanten Themen Raum gegeben und die Möglichkeit geboten, feministische Perspektiven diskutieren und (weiter)entwickeln zu können.

### 1.1.1. Paritätische Besetzung der Akteurinnen und Akteure bei Veranstaltungen des Büros des Oberbürgermeisters

Artikel der Charta	Art. 1 Demokratische Verantwortung Art. 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben Art. 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung von Gleichstellung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sichtbares Selbstverständnis zu Geschlechtergerechtigkeit unabhängig von Themenfeldern und bewusste paritätische Durchführung von Veranstaltungen des Büros des Oberbürgermeisters</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geschlechterparitätische Auswahl von potentiellen Akteurinnen und Akteuren bzw. Partnerinnen und Partnern für die Planung von Veranstaltungen</li> <li>- Aufbau einer differenzierten Statistik zur Überprüfung des Vorgehens</li> <li>- qualitatives Controlling nach Ablauf der Berichtszeit</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der geplanten und durchgeführten Veranstaltungen unter geschlechterbewusstem Fokus</li> <li>- Vorliegen der geplanten Statistik</li> <li>- Evaluation der Ergebnisse</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Büro des Oberbürgermeisters
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 1.1.1 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstverständnis und Bewusstsein für geschlechtergerechte Auswahl bei Durchführung von Veranstaltungen geschaffen</li> <li>• paritätische Besetzung bei der Durchführung von Veranstaltungen wird umfänglich angestrebt, kann jedoch – auch funktionsbedingt – nicht in allen Themenbereichen konsequent eingehalten werden</li> <li>• bei größeren Veranstaltungen Erfassung nicht wie gewünscht möglich</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 – 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• differenzierte Statistik zu Veranstaltungen in den Bereichen Grundsatzangelegenheiten und Eventmanagement ist aufgebaut und wird fortlaufend gepflegt</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• für den Berichtszeitraum wurden die laufenden Veranstaltungen erfasst</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• differenzierte Statistik wird bis zum Ende des Berichtszeitraums fortgeführt</li> <li>• anschließend erfolgt die geplante Evaluation der Ergebnisse</li> </ul>

## 1.1.2. Beteiligungsbericht

Artikel der Charta	Art. 4 Öffentliches Engagement
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§ 151 NKomVG DS 1111/2011 Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betrieben mit städtischer Beteiligung Ratsbeschluss aus dem Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen 0453/2012 zur Frauenförderung in Betrieben mit städtischer Beteiligung

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schaffung von öffentlicher Transparenz, insbesondere bei der Gesellschafterin und bei den Aufsichtsratsmitgliedern: <ul style="list-style-type: none"> <li>• in Bezug auf Frauen-/ Männeranteile in den städtischen Beteiligungsunternehmen insgesamt und auf unterschiedlichen Führungsebenen,</li> <li>• zu den getroffenen Maßnahmen in den Unternehmen bezüglich der Komplexe Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Frauenförderung,</li> <li>• in Bezug auf Frauen-/ Männeranteile bei den Aufsichtsratsmitgliedern in den städtischen Beteiligungsunternehmen.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Datenerhebung mittels jährlicher Umfrage und Stammdatenauswertung</li> <li>- Berichterstattung im Rahmen des Beteiligungsberichtes nach §151 NKomVGs</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	Vorliegen eines jährlichen Beteiligungsberichtes mit entsprechender Berichterstattung
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Finanzen
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 1.1.2 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die entsprechende Transparenz wurde mit Vorlage des Beteiligungsberichtes 2017 Mitte September 2017 geschaffen.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Der Beteiligungsbericht geht jeweils im September den Ratsmitgliedern zu und wird anschließend im Internet veröffentlicht.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Es wird auf den im Internet unter hannover.de abrufbaren Beteiligungsbericht verwiesen.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die Maßnahme wird weiter fortgeführt um zukünftig das erreichte Transparenzniveau mit jeweils aktualisierten Daten aufrecht zu erhalten. Der Beteiligungsbericht 2018 mit Daten für das Jahr 2017 erschien unter der DS-Nummer 2434/2018.

### 1.1.3. Feministischen Perspektiven Raum geben

Artikel der Charta	Art. 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern Art. 6 Kampf gegen Stereotype
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	-----

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vernetzung und Austausch von Feministinnen in und um Hannover</li> <li>- Entwicklung von Zukunftsvisionen für eine geschlechtergerechte Gesellschaft</li> <li>- Sichtbarmachen von aktuellen feministischen Perspektiven im gesellschaftlichen Diskurs</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konzeption einer Veranstaltung unter Beteiligung vielfältiger zivilgesellschaftlicher Kooperationspartnerinnen- und partner und Unterstützerinnen und Unterstützer</li> <li>- Durchführung der Veranstaltung</li> <li>- Nachbereitung der Veranstaltung und ggfs. Entwicklung nachfolgender Maßnahmen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitwirkung von vielfältigen zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren</li> <li>- Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer</li> <li>- Berichterstattung in lokalen Medien</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 1.1.3 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Im Berichtszeitraum wurden zwei Veranstaltungen durchgeführt in deren Rahmen Perspektiven für eine geschlechtergerechte Gesellschaft benannt wurden. Chancengleichheit, Vereinbarkeit, Lebensgestaltung, Paritätische Besetzung, Equal Pay, Frauenbewegung, Alltagssexismus, Armutsrisiken, Gendergerechte Sprache, Erstarben von Rechtspopulismus/Antifeminismus waren die von den Teilnehmenden bearbeiteten Themen.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzeption und Durchführung eines feministischen Barcamps am 10.7.2017 sowie am 9.6.2018.</li> <li>• Außerdem gab es im Sommer zwei Folgeveranstaltungen um entstandene Netzwerke zu vertiefen.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In 2017 haben ca. 60 zivilgesellschaftliche Akteur*innen/Institutionen mitgewirkt und in 2018 ca. 40</li> <li>• Insgesamt nahmen 260 Personen den BarCamps in 2017 und 2018 teil.</li> <li>• Es erfolgte trotz Pressemitteilung und Einladung in beiden Jahren keine mediale Berichterstattung. Die Veranstaltungen waren in den sozialen Netzwerken hingegen sehr präsent.</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

## 1.2. Engagement gegen Vielfältige Diskriminierung

Diskriminierung ist vielfältig und hat mehrere Dimensionen. Neben dem Geschlecht gilt es nach dem AGG die Dimensionen ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität als Merkmale zu beachten. Sind die Auswirkungen bekannt, kann den daraus resultierenden Benachteiligungen entgegengewirkt werden und Vielfalt als Stärke genutzt werden. Die LHH unterzeichnete bereits im Jahr 2008 die Charta der Vielfalt und ist die Verpflichtung eingegangen, Vielfalt zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen. Im Jahr 2014 hat zudem die Vernetzungsgruppe Diversity ihre Arbeit aufgenommen. Dabei engagiert sich die LHH als Arbeitgeberin nach innen und als Dienstleisterin nach außen. Kundinnen und Kunden sollen von einer vielfältigen Belegschaft der LHH profitieren. Ein diskriminierungsfreier Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhöht die Identifikation mit der Arbeitgeberin LHH.

Das Engagement der LHH gegen vielfältige Diskriminierung wird sowohl als positive Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity im Gleichstellungsaktionsplan aufgegriffen als auch zielgruppenspezifisch umgesetzt.

Das Hannoversche Diversity-Netzwerk bietet Entscheidungs- und Personalverantwortlichen aus Wirtschaft, Verwaltung, Kammern, Gewerkschaften und Verbänden eine Plattform für Dialog rund um das Thema Diversity Management.

Altersarmut ist auch in Hannover überwiegend weiblich. Ein bedeutender Anteil der Wohngeldbeantragenden sind Frauen. Um den Frauen die Möglichkeit zu geben alle Unterstützungsmaßnahmen, die es in der Stadt gibt, nutzen zu können, gilt es geeignete Informationsmaterialien und Zugänge zu entwickeln, die sprachliche und technische Barrieren reduzieren. Hilfreich hierfür sind z.B. Kooperationen mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen wie sie in der Maßnahme „Kampagne gegen die Altersarmut“ vorgesehen sind. Ziel ist es die Sicherung von Grundbedürfnissen, der von Armut bedrohten älteren Menschen und deren Zugang zu Teilhabeangeboten zu gewährleisten.

Auch die Maßnahme „Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund am Sport über Qualifikation“ setzt auf Kooperation mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen. Sport ist oft ein elementarer Bestandteil für gelungene Integration. Viele Sportangebote zielen auf Jugendliche ab und in der Regel auf junge Männer. Um Vereinssportangebote mehr Mädchen aus Einwandererfamilien zugänglich zu machen, ist es hilfreich mehr Übungsleiterinnen mit Migrationshintergrund im Sport zu etablieren.

### 1.2.1. Genderfokus beim Hannoverschen Diversity-Netzwerk

Artikel der Charta	Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern Art. 10 vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Drucksache 0760/2015 Gemeinsam interkulturelle Stärken leben – Bilanz und Perspektiven von 10 Jahren Netzwerk ALBuM

<b>Ziele</b>	Sensibilisierung der Netzwerkmitwirkenden für die Dimension Gender in den Diversity-Management-Prozessen der jeweiligen Unternehmen
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontinuierliche Beachtung von Genderaspekten bei den Veranstaltungen des Hannoverschen Diversity-Netzwerks (HaDi) durch gendergerechte Werbung, Ansprache und geschlechterparitätische Mitwirkung an den HaDi-Treffen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- durchgeführte Veranstaltungen in den Jahren 2017 bis 2019</li> <li>- thematische Schwerpunktsetzungen im Berichtszeitraum</li> <li>- Anzahl der Mitwirkenden an den HaDi-Treffen (Männer und Frauen)</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur in Kooperation mit dem Fachbereich Ada-und-Theodor-Lessing-Volkshochschule
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 1.2.1 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Im Jahr 2017 und 2018 durchgeführte und für 2019 geplante Schwerpunktveranstaltungen zu verschiedenen Dimensionen der Charta der Vielfalt.
<b>Umsetzungsschritte</b> <b>2017 - 6/2018</b>	<p><b>HaDi-Veranstaltungen und Mitwirkung am Diversity Tag der LHH</b></p> <p><b>2017:</b> - HaDi Netzwerktreffen zum Thema „Gender Diversity und Frauenförderung“ <u>Inhalte:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Besetzung von Führungspositionen</li> <li>b. Teilzeitführung als Instrument von Gender Diversity</li> </ol> <p><b>2018:</b> - Diversity Tag der LHH zum Thema „Vielfalt auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt: Anspruch und Realität“ <u>Inhalt:</u> Vielfaltsförderung für Migrant*innen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt</p> <p><b>2019:</b> - HaDi Netzwerktreffen (geplant für den 04.04. 2019) - Teilnahme am Diversity Tag der LHH 2019</p>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p><b>Teilnehmer*innen an den Veranstaltungen:</b> 10 Männer / 57 Frauen Teilnehmer*innen (2017) 18 Männer / 56 Frauen Teilnehmer*innen (2018)</p> <p><b>(Podiums-)Teilnehmer*innen und Vortragende:</b> 1 Mann / 5 Frauen (2017) 4 Männer / 4 Frauen (2018)</p>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

## 1.2.2 Kampagne gegen die Altersarmut

Artikel der Charta	Art. 18 Soziale Kohäsion
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Wohngeldgesetz 2016

<b>Ziele</b>	Sicherung von Grundbedürfnissen der von Armut bedrohten älteren Menschen und deren Zugang zu Teilhabeangeboten
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zielgruppennahe Information zu möglichen Ansprüchen auf Wohngeld über die Strukturen der stadtbezirklichen Netzwerkarbeit des Fachbereichs Senioren</li> <li>- Information über muttersprachliche und zielgruppenspezifische Medien zum Thema</li> <li>- Information unter Einbindung der Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen</li> <li>- Informationsangebote in den Seniorenwohnanlagen im Stadtgebiet</li> <li>- Anpassung auf <a href="http://www.hannover.de">www.hannover.de</a> beim Thema Wohngeld speziell für ältere Menschen</li> <li>- Erstellung eines Flyers in verschiedenen Sprachen für ältere Menschen zur Thematik</li> <li>- Aufbau einer Vernetzung mit dem Jobcenter und der Deutschen Rentenversicherung hinsichtlich eines Übergabemanagements</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Wohngeldbezieherinnen- und bezieher nach Alterskohorten und Geschlecht</li> <li>- Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen in den Stadtbezirken, Wohnanlagen und mit den Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Soziales in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Senioren
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 1.2.2 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Über den Fachbereich Senioren wurden in allen Bezirken der LHH Informationsveranstaltungen für Seniorinnen und Senioren abgehalten</li> <li>• Infoveranstaltungen in Türkisch und Russisch zum Thema Wohngeld</li> <li>• Zusammenarbeit mit Can Arkadas und MISO</li> <li>• Die Homepage <a href="http://www.hannover.de">www.hannover.de</a> enthält Spezifika zum Thema Wohngeld und Senior/*innen</li> <li>• Ein Flyer in deutscher Sprache zum Thema „Wohngeld für Seniorinnen/Senioren“ wurde entwickelt</li> <li>• Mit dem Jobcenter Region Hannover wurde in Kooperation mit der Region Hannover und der LHH ein Übergabemanagement beim altersbedingten Ausscheiden aus dem SGB II vereinbart. Es enthält relevante Informationen über Wohngeld und SGB XII Leistungen. LHH und Region Hannover haben entsprechende Vorarbeiten geleistet.</li> <li>• Die Versichertenältesten der Dt. Rentenversicherung mit Sitz in Hannover wurde in einer Info-Veranstaltung über die Schnittstelle Senior*innen/Wohngeld informiert.</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<p>Die Zusammenarbeit beschränkt sich nicht nur auf den Fachbereich Senioren. Vielmehr haben sich vielfältige Kontakte zum Beispiel zum Seniorenbeirat der LHH und auch zum Landesseniorenrat Niedersachsen ergeben.</p> <p>In 2017 wurde der Flyer Wohngeld für Seniorinnen und Senioren entwickelt. Dieser Flyer findet große Akzeptanz.</p> <p>Die Kampagne und auch der entwickelte Flyer haben über die Grenzen Hannovers hinaus Beachtung gefunden (Osnabrück, Gifhorn, Landesseniorenbeirat, Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbeiräte) Es gibt und gab konkrete Anfragen und Einladungen von anderen Seniorenbeiräten zu dem Thema.</p> <p>Ebenso wurde in 2017 die Homepage der Stadtverwaltung in Bezug auf Wohngeld und Senioren/innen um ausführliche Informationen erweitert.</p> <p>Es wurden in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Senioren Veranstaltungen in russischer und insbesondere mit Can Arkadas in türkischer Sprache durchgeführt. Die Informationsveranstaltung für die Versichertenältesten diente dazu die Beratungskompetenz in Richtung Wohngeld zu erweitern. Bisher wurde dort sehr einseitig die Schnittstelle Rente und SGB XII IV. Kapitel betrachtet.</p>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Von 2017 bis Mitte 2018 wurden in ca. 50 Veranstaltungen interessierte Seniorinnen und Senioren und Multiplikatoren über das Thema Wohngeld informiert. Dabei wurde ca. 1.100 Menschen erreicht.</li> <li>• In den Informationsveranstaltungen liegt der Frauenanteil der Gäste bei 85 bis 90 %.</li> <li>• Es findet quartalsweise eine Auswertung der eingehenden Wohngeldanträge in Bezug auf das Geschlecht der beantragenden Personen statt.</li> <li>• In den Alterskohorten ab 70 aufwärts zeigt sich auch ein deutlicher Anteil von Frauen von 65% bzw. darüber hinaus aufsteigend.</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die Veranstaltungen werden auch in Zukunft fortgeführt.

### 1.2.3 Genderfokus bei der Wohnungsvermittlung

Artikel der EU-Charta	Art. 19 Wohnraum
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Richtlinie der kommunalen Wohnungsvermittlung

<b>Ziele</b>	Abbau möglicher Zugangsbarrieren für Frauen zur kommunalen Wohnungsvermittlung
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zentrale Ansprechperson für Beratungseinrichtungen für von Gewalt betroffene Frauen</li> <li>- Regelmäßige Kommunikation mit den in Hannover ansässigen Einrichtungen (z.B. Frauenhäusern) und Frauenprojekten und Beratung über die Möglichkeiten der Wohnungsvermittlung</li> <li>- Projekt „Reintegration wohnungsloser Frauen“</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der geführten Gespräche mit Einrichtungen und Frauenprojekten</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
<b>Ressourcen</b>	Im Rahmen der Haushaltsplanung

### 1.2.3 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die genannten Ziele werden auch weiterhin verfolgt.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine zentrale Ansprechpartnerin für die Frauenhäuser ist vorhanden. Bei Anträgen aus Frauenhäusern erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den dortigen Mitarbeiterinnen.</li> <li>• Im Projekt „Reintegration wohnungsloser Frauen“ (ReWof) erfolgen regelmäßige Austauschgespräche.</li> <li>• Im Rahmen der bestehenden AG nach § 4 SGB XII wurde eine Unter AG Frauen eingerichtet.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Am 24.05.17 hat ein Austauschgespräch im Frauenhaus Hannover stattgefunden.</li> <li>• Am 23.11.17 fand ein Austauschgespräch zum Projekt ReWof mit den daran Beteiligten statt.</li> <li>• Die Teilnahme an der Unter AG Frauen erfolgt regelmäßig.</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p>Wir halten weiterhin an dem Ziel des Abbaus möglicher Zugangsbarrieren für Frauen zur kommunalen Wohnungsvermittlung fest. Es wird weiterhin eine zentrale Ansprechperson geben und einen Austausch mit beteiligten Einrichtungen und Projekten.</p> <p>Aufgrund des angespannten Wohnungsmarktes gibt es derzeit bei der Wohnungsvermittlung jedoch lange Wartezeiten für alle Personengruppen bis tatsächlich die Vermittlung einer geeigneten Wohnung erfolgen kann. Die Nachfrage übersteigt das Angebot an freigemeldeten Wohnungen um ein Vielfaches.</p>

## 1.2.4 Schutz von Frauen und Kindern vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge

Artikel der EU-Charta	Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Drucksache 0786/2016 Kinderschutzbericht Fachbereich 51 – Kooperationen und Vereinbarungen zum Kinderschutz</li> <li>- Drucksache 1003/2016 Verwaltungsvorschrift für die Unterbringung von Flüchtlingen und Asylbegehrenden</li> <li>- Drucksache 0830/2017 Kinderschutzbericht Fachbereich Jugend und Familie</li> <li>- Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften (BMFSFJ und UNICEF, 2016)</li> </ul>

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionelle Netzwerke zum Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt schaffen.</li> <li>- Die Optimierung der Zusammenarbeit im Kinderschutz der unterschiedlichen Fachbereiche, Behörden, Träger, Betreiber, Beratungsstellen und Polizei.</li> <li>- Eine Plattform zum fachlichen Austausch und zur Qualifizierung der Hauptamtlichen, beteiligten Fachdienste und Institutionen anbieten.</li> <li>- Den haupt- und ehrenamtlich Tätigen Handlungsempfehlungen und -pläne für Krisen und Notfälle zur Verfügung stellen.</li> <li>- Funktionierende Beratungs- und Beschwerdemechanismen für BewohnerInnen, aber auch für Mitarbeitende etablieren.</li> <li>- Informationen zu den Rechten und Ansprüchen von Kindern, Jugendlichen und Frauen in den Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge zur Verfügung stellen.</li> <li>- Zugänge zu medizinischer Versorgung und psychosozialer Unterstützung zu schaffen.</li> <li>- Erweiterung der schutzbedürftigen Zielgruppe um LSBTIQ.</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Runder Tisch zum Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Flüchtlingsunterkünften (Netzwerktreffen).</li> <li>- Beteiligungsorientierte Erarbeitung von Schutzkonzepten in den Unterkünften.</li> <li>- Schulungen und Informationen zum Gewaltschutz für die Haupt- und Ehrenamtlichen in den Unterkünften.</li> <li>- Beschreibung von Schutzstandards in Betreiberverträgen und Kooperationsvereinbarungen.</li> </ul>

<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Regelmäßige und verbindliche Netzwerktreffen (Runder Tisch) - Anzahl Teilnehmende.</li><li>- Vorlage eines Schutzkonzepts.</li><li>- Schutzstandards wie die Vorlage erweiterte Führungszeugnisse und Qualifizierungen der Mitarbeitenden sind in Verträgen und Kooperationsvereinbarungen benannt.</li><li>- Schulungen der Mitarbeitenden sind terminiert</li><li>- Anzahl der Teilnehmenden.</li></ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Jugend und Familie Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
<b>Ressourcen</b>	Im Rahmen der Haushaltsplanung

## 1.2.4 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Rahmen des Runden Tisches (RT) zum Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Flüchtlingsunterkünften werden regelmäßig Angebote und Maßnahmen der unterschiedlichen Fachbereiche, Behörden, Träger, Betreiber, Unterstützernetze, Fachberatungsstellen und der Polizei vorgestellt und ausgetauscht.</li> <li>• Der RT wird zum Fachaustausch in Einzelfällen und spezifischen Themen zur Flüchtlingsunterbringung wie z.B. Informationen zu Dolmetschereinsätzen genutzt.</li> <li>• Über die Betreiberverträge sind die Mitarbeiter*innen verpflichtet, an den Schulungen zum Kinderschutz teilzunehmen und melden sich zu den regelmäßigen Schulungen an.</li> <li>• Über den Verteiler des RT werden zusätzlich weitere Qualifikationsangebote und Informationsmaterialien auch für Kinder, Jugendliche und Frauen vermittelt.</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der RT zum Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Flüchtlingsunterkünften (Netzwerktreffen) findet regelmäßig statt und ist etabliert.</li> <li>• Die im RT erarbeiteten Handlungsempfehlungen zu Schutzkonzepten werden zurzeit überarbeitet</li> <li>• Das DRK erstellt im Rahmen der „(Bundes)Initiative zum Schutz von Frauen und Kindern in Flüchtlingsunterkünften“ ein einrichtungsinternes Schutzkonzept in einer seiner Unterkünfte. Das Konzept wurde im RT vorgestellt und soll in die Handlungsempfehlungen einfließen.</li> <li>• Die Betreiber melden regelmäßig ihre Mitarbeiter*innen zu den festgelegten Schulungsterminen an.</li> <li>• In den neuen Betreiberverträgen sind als Anlage minimale Schutzstandards wie die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen, die Verpflichtung zur Teilnahme am RT und den Schulungen zum Kinderschutz, die Fachberatung zum Kinderschutz gem. § 8b SGB VIII / § 4 KKG zur Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung genannt.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>Es fanden im Berichtszeitraum</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Runde Tische statt mit jeweils 15 – 20 Teilnehmenden</li> <li>• Die Handlungsempfehlung liegt als Entwurf vor.</li> <li>• Bei 3 Schulungsterminen haben jeweils 16 – 20 Mitarbeiter*innen der Betreiber teilgenommen.</li> <li>• Die neuen Betreiberverträge werden mit einer Anlage abgeschlossen, in der Mindeststandards zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Frauen beschrieben sind</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p>Die Schulungen sollen regelmäßig fortgeführt werden, da es bei den Betreibern eine hohe Personalfuktuation gibt. In 2018 sind noch zwei Termine geplant. Es soll überprüft werden, wie die Schulungen inhaltlich und bedarfsorientiert weiterentwickelt werden können.</p> <p>Die Handlungsempfehlungen zu Schutzkonzepten sollen um Hannover spezifische Angebote / Verfahren erweitert werden und bis Ende 2018 abgeschlossen sein. In 2019 sollen Teile davon in neuen Betreiberverträgen aufgenommen werden.</p>

## 1.2.5 Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund am Sport über Qualifikation (Übungsleiterin)

Artikel der Charta	Art. 18 Soziale Kohäsion Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 10 Vielfältige Diskriminierungen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Lokaler Integrationsplan Leitlinien der Sportentwicklungsplanung

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetenzförderung und persönliche Weiterentwicklung bei der Zielgruppe</li> <li>- Förderung integrativer Prozesse in den Sportvereinen</li> <li>- Schaffung von zielgruppenspezifischen Sportangeboten im und außerhalb des organisierten Sports</li> <li>- Schaffung von Netzwerken zwischen Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen, sozialen Einrichtungen und dem organisierten Sport</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifikation von Frauen mit Migrationshintergrund zur Übungsleiterin C im Breitensport</li> <li>- perspektivische Weiterförderung zur Übungsleiterin B im Breitensport</li> <li>- Vernetzung/ weiterführender Austausch</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der durchgeführten Qualifikationen im Berichtszeitraum</li> <li>- Anzahl der erfolgreichen Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationshintergrund</li> <li>- Anzahl der Mitgliedschaft der Teilnehmerinnen im Sportverein vor und nach der Qualifikation</li> <li>- Anzahl der angebotenen Sportkurse in den Sportvereinen/ Kulturvereinen, geleitet von Absolventinnen der Qualifikation</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Sport und Bäder in Zusammenarbeit mit der Sportregion Hannover
<b>Ressourcen</b>	Fördermittel LandesSportBund Nds. e.V. und im Rahmen der Haushaltsplanung

## 1.2.5 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Kompetenzförderung und persönliche Weiterentwicklung bei der Zielgruppe Übungsleiterqualifikation: "Fußball C Lizenz" wurde mit 14 Teilnehmerinnen im Dezember 2017 gestartet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung integrativer Prozesse in den Sportvereinen</li> </ul> <p>Alle Teilnehmerinnen in einem Verein als Mitglied gemeldet, es werden nun Mädchenmannschaften mit überwiegendem Migrationshintergrund durch die qualifizierten Übungsleiterinnen trainiert und betreut.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung von zielgruppenspezifischen Sportangeboten im und außerhalb des organisierten Sports</li> </ul> <p>Der Frauenfußball ist noch unterrepräsentiert und es fehlen Übungsleiterinnen um in der eher männerdominierten Sportart auch qualifizierte Übungsleiterinnen einzusetzen. Mit der Maßnahme haben insgesamt 14 Teilnehmerinnen die C Lizenz erworben und arbeiten nun in verschiedenen Vereinen als Übungsleiterinnen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung von Netzwerken zwischen Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen, sozialen Einrichtungen und dem organisierten Sport</li> </ul> <p>Die Maßnahme wurde in Kooperation mit dem 1. FFC Hannover durchgeführt. Dieser ist ein reiner Frauenfußballverein, der sich vom Vorstadt bis zu den Jugendtrainerinnen selbst organisiert. Nach den erfolgreichen Lehrgängen arbeiten viele Übungsleiterinnen mit jugendlichen Mädchen die in sozialen Brennpunkten (Sahlkamp Vahrenheide) einen hohen Migrationshintergrund haben. Hierbei wurde ein Netzwerk mit dem 1. FFC Hannover, dem NFV Kreis Hannover, den Jugendeinrichtungen und dem Fachbereich Sport und Bäder aufgebaut.</p>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 04/2017 Erarbeitung einer Kooperation mit dem 1. FFC Hannover und den Migrantensorganisationen.</li> <li>• 06/2017 Antrag auf Fördermittel beim Landessportbund durch den 1. FFC Hannover e.V.</li> <li>• 09/2017 Kooperation mit dem Niedersächsischen Fußball Verband (NFV) und Schaffung eines Lehrgangs speziell für Frauen.</li> <li>• 10/2017 Anmeldung der Teilnehmerinnen durch Vereine und Migrantensorganisationen</li> <li>• 12/2017 Start des Lehrgangs mit 14 Teilnehmerinnen; 120 Lerneinheiten zzgl. ErsteHilfe-Kurs</li> <li>• 04/2018 Abschluss des Lehrgangs mit Aushändigung der C-Lizenzen für 12 Teilnehmerinnen</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>Start der Maßnahme mit 14 Teilnehmerinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 Teilnehmerinnen haben den Lehrgang erfolgreich bestanden.</li> <li>• 2 Teilnehmerinnen haben aus zeitlichen Gründen den Lehrgangs vorfristig abgebrochen.</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p>Bei diesem Angebot haben von den 14 Teilnehmerinnen drei Frauen einen Migrationshintergrund und eine Teilnehmerin hat das Angebot Inklusiv genutzt. Trotz Handicap hat sie den Lehrgang erfolgreich bestanden.</p> <p>Die Trainerinnen sind mittlerweile als Übungsleiterinnen in den Vereinen aktiv. Des Weiteren wird im kommenden Jahr der 1. Internationale Hannover Cup der Frauen im Sommer 2019 ausgetragen. Erstmals werden Frauen mit Migrationshintergrund für Ihre Nation bei diesem Turnier gegeneinander Fußball spielen und sollen dabei gemeinsam eine Möglichkeit bekommen, durch den IHCup ins Gespräch zu kommen und sich zu vernetzen.</p> <p>Die Übungsleiterinnen aus dem genannten Lehrgang werden bei der Organisation einbezogen.</p>

## 2 Rolle als Arbeitgeberin

### 2.1 Die LHH als Arbeitgeberin

In der Stadtverwaltung Hannover sind die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fest im Leitbild und in der Verwaltungsentwicklung verankert.

Neben dem Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz, welcher aktuell für die Jahre 2016-2018 vorliegt, wurden von der Stadtverwaltung seit vielen Jahren vielfältige Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt. So liegen die Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern und die strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik vor. Jährlich werden für Maßnahmen Frauenfördermittel in Höhe von 1,1 Mio. € zur Verfügung gestellt.

Damit leistet die Stadtverwaltung Hannover gute Arbeit zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die sich nicht zuletzt in dem vergleichsweise hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen widerspiegelt. Um sowohl diesen hohen Standard zu halten als auch im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Arbeitgeberin weiterhin attraktiv zu sein, werden unterschiedliche Maßnahmen kontinuierlich weiterbearbeitet.

Weibliche Führungskräfte sind bei der LHH bereits gut vertreten, so lag der Anteil zum Stichtag 31.12.2015 bei 42,6%. In der ersten Führungsebene der Fachbereichsleitungen lag der Frauenanteil sogar bei 48%. Nach wie vor sind Frauen aber in einigen höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen unterrepräsentiert. Im aktuellen Gleichstellungsplan 2016-2018 wurden Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz festgelegt, so wie es in der Maßnahme „Förderung der Gleichstellung in der Personalarbeit“ beschrieben ist.

Bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gilt es, nicht nur den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Beschäftigte voranzutreiben, sondern auch hinsichtlich des demographischen Wandels, Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen.

Dazu gehören die Entwicklung und Umsetzung von Angeboten zum mobilen Arbeiten sowie möglichst vereinbarkeitsbewusste Dienst- und Schichtplanung. Sehr wichtig ist auch die Förderung einer familienbewussten Führungs- und Unternehmenskultur, die Frauen und Männern hilft, gleichberechtigt Privatleben und Erwerbsarbeit vereinbaren zu können.

Die „Personalgewinnung und Personalbindung in technischen Berufen“ ist mit Blick auf den bestehenden Fachkräftemangel und die häufig geringen Bewerbungszahlen für die betroffenen Fachbereiche eine zentrale Maßnahme. Sie soll auch dazu genutzt werden, um insbesondere Frauen für eine Tätigkeit im technischen Bereich zu gewinnen. So wie Frauen in den technischen Berufsfeldern in der Regel unterrepräsentiert sind, sind es die Männer in den sozialen und pädagogischen Berufsfeldern. Die langjährige Maßnahme „Männer in städtischen Kindertagesstätten“ widmet sich weiterhin der Gewinnung von Jungen und Männern für den Erzieherberuf. Ziel beider Maßnahmen ist es, das Spektrum möglicher Berufe sowohl für Mädchen und Frauen als auch für Jungen und Männer zu erweitern.

Um zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beizutragen, hält die LHH ein umfassendes Betriebssportprogramm vor. An diesem nehmen weniger Männer als Frauen teil. Diesem Umstand will die LHH mit einem erweiterten Angebot begegnen, das die unterschiedlichen Bedürfnisse und Einstellungen von Frauen und Männern nach Artikel 14 – Gesundheit berücksichtigt.

Die LHH wird auch weiterhin Ansprechpersonen zum Thema häusliche Gewalt schulen und fortbilden. Dies gilt ebenso für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bei einer Vollversammlung aller weiblichen Beschäftigten wurde dies als zentrales Thema benannt.

## 2.1.1. Förderung der Gleichstellung in der Personalarbeit

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Hannover, NKomVG, NGG

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt A13/ E13</li> <li>- Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab A12/ E11</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/ E13</li> <li>- Gewinnung geeigneter Frauen über Einstiegsamt A 13 um potentielle Bewerberinnen für höherwertige Aufgaben zu generieren</li> <li>- gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen</li> <li>- paritätische Teilnahme von Frauen am Förderkreis</li> <li>- verstärkte Nutzung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche zur Ermittlung von Entwicklungspotenzial und von Fördermaßnahmen bei geeigneten Frauen</li> <li>- Ermöglichen der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenanteile in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen E15Ü/ A16</li> <li>- Frauenanteile in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen E12/ A13; E11/ A12</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation Referat für Frauen und Gleichstellung
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.1 Zwischenbericht

		<b>Stand Juli 2018</b>			
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die im Gleichstellungsplan 2016-2018 bis Ende 2018 konkret angestrebten Ziele konnten bereits zum Stichtag 31.12.17 erreicht werden.				
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<p><b>Paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/E13:</b>            4. Gruppe 01.10.15-31.03.17 3 Frauen, 3 Männer            5. Gruppe 28.08.17-28.02.19 je 6 Frauen und Männer</p> <p><b>Gewinnung geeigneter Frauen über Einstiegsamt A13:</b>            Einstellung von Frauen in A13/E13: 10 Frauen in 2016 und 6 Frauen in 2017</p> <p><b>Gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen und verstärkte Nutzung der Mitarbeitergespräche:</b>            werden verstärkt in den Fachbereichen in den Fokus genommen</p> <p><b>Paritätische Teilnahme am Förderkreis:</b>            3. Förderkreis 2015-2017: 9 Frauen und 4 Männer            4. Förderkreis 2017-2020: 9 Frauen und 10 Männer</p> <p><b>Ermöglichen der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung in Teilzeit wird ermöglicht, so sind zum Stichtag 31.12.17 von den 490 FK 55 FK in Teilzeit (Frauenanteil daran 83,6% / dieser liegt etwas unter dem Frauenanteil an der gesamtstädtischen Teilzeitquote)</li> <li>• Zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehen die Fördermittel zur Geschlechtergerechtigkeit bei der Aufteilung einer Stelle generell zwei, bei Führungskräften fünf Stunden pauschalen Stundenaufschlag wöchentlich vor.</li> <li>• An der aktuellen Gruppe Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/E13 nehmen 2 Frauen und 1 Mann in Teilzeit teil. Für die externen Hospitationen, die grundsätzlich in Vollzeit zu absolvieren sind, wurde eine Lösung gefunden. Vollzeittah werden 35 Std. bei den Teilzeitkräften als ausreichend erachtet. 30 Stunden sind unmittelbar beim Hospitationsgeber zu absolvieren, 5 Stunden können in Telearbeit erfolgen.</li> <li>• Die Lehrgänge AI und All werden auch als familienfreundliche Lehrgänge in Teilzeit angeboten.</li> </ul>				
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>					
	<b>Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe</b>	<b>Zum Stichtag 30.06.2015 festgestellter anteiliger Prozentsatz</b>	<b>Zum Ablauf 31.12.2018 angestrebter Prozentsatz</b>	<b>Stichtag 31.12.17</b>	
	E15Ü / A16	38,5%	43,7%	44,3%	
	E12 / A13	34,0%	35,0%	36,1%	
	E11 / A12	41,6%	42,0%	43,6%	
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>					

## 2.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 14 Gesundheit Art. 16 Kinderbetreuung Art. 17 Betreuung anderer Familienmitglieder
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan der LHH, NKomVG, NGG Verwaltungsentwicklungsprogramm, E-Government-Strategien der Landeshauptstadt Hannover

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalbindung und Personalgewinnung</li> <li>- Förderung einer wertschätzenden und familienbewussten Verwaltungs- und Unternehmenskultur und Stärkung der Führungskräfte</li> <li>- Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten</li> <li>- Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern</li> <li>- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung i.S. von „Work-Life-Learn-Planning“: Chancengleichheit und Teilhabe an Arbeitszusammenhängen in allen beruflichen Lebensphasen</li> <li>- Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weitere Konkretisierung und Veröffentlichung der Strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik</li> <li>- Überarbeitung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit und Kommunikation in Dialogveranstaltungen</li> <li>- Einrichtung der Clearingstelle „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“</li> <li>- Fortführung des begonnenen Dialogprozesses zu Teilzeit (z.B. im Dienst- und Schichtbetrieb) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzeption „Mobiles Arbeiten“ bis Ende 2016</li> <li>• 2017 Beginn der Umsetzung Unterstützung mit entsprechender Hardware zur Entlastung und Flexibilisierung der Arbeit und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</li> </ul> </li> <li>- Schaffung weiterer Betreuungsplätze in einer Betriebskinderkrippe für 1-3jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung (Fertigstellung Anfang 2019)</li> <li>- Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6-12jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung</li> <li>- Ermittlung und Vorhaltung entlastender Angebote für Beschäftigte der Stadtverwaltung mit Pflegeverantwortung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung des Themennachmittages Pflege</li> <li>• Erfahrungsaustausch und Vernetzung Pflegenden ermöglichen</li> <li>• Fluxx Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf</li> </ul> </li> </ul>

<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überarbeitete Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit</li> <li>- Durchgeführte Beratungen der Clearingstelle „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“</li> <li>- Analyse von Dienst- und Schichtsystemen auf Teilzeiteignung</li> <li>- Vorliegen des Konzepts zum Mobilen Arbeiten</li> <li>- Nutzung der neuen Angebote von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften</li> <li>- Evaluation der Projekte</li> <li>- Anzahl der geschaffenen Krippenplätze in der Betriebskinderkrippe</li> <li>- Anzahl der angebotenen Ferienbetreuungsplätze pro Jahr</li> <li>- Anzahl der Themennachmittage Pflege und Anzahl Teilnehmenden</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.2 Zwischenbericht / Überblick

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>siehe die nachfolgenden 3 Einzelberichte zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten (Teil 1)</li> <li>• Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern (Teil 2)</li> <li>• Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Teil 3)</li> </ul> <p><u>Andere Felder:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalbindung und Personalgewinnung</li> <li>• Förderung einer wertschätzenden und familienbewussten Verwaltungs- und Unternehmenskultur und Stärkung der Führungskräfte</li> <li>• zur Lebensphasenorientierte Personalentwicklung i.S. von „Work-Life-Learn-Planning“: Chancengleichheit und Teilhabe an Arbeitszusammenhängen in allen beruflichen Lebensphasen wird weiterhin unter verschiedensten Einzelaspekten und in übergeordneten Zusammenhängen gearbeitet</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die seit 01.07.2018 gültigen neuen Vergabekriterien der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung (ehemals Frauenfördermittel) bieten eine Basis für individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Beschäftigten</li> <li>• Einzelaspekt: in der Qualifizierungsmaßnahme A14/E13 sind erstmals Teilzeitkräfte, für die dreimonatigen Hospitationsphasen wurde eine vereinbarungsgerechte Lösung gefunden</li> <li>• die Angestelltenlehrgänge AI und AII der städtischen Aus- und Fortbildung wurden in familienfreundlicher Version konzipiert (Veranstaltungszeiten zwischen 09.30 Uhr und 12.45 Uhr (AI hat bereits 1x stattgefunden, AII beginnt am 01.02.2019))</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Die Überarbeitung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit ist in 2019 geplant.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

## 2.1.2 Zwischenbericht Teil 1

	<b>Stand Juli 2018</b> <b>Teilbericht 1: Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Das Konzept "Mobiles Arbeiten" ist erstellt, seit 01.07.2017 können Anträge entsprechend der Dienstvereinbarung (DV) 11/133 zur Ein- und Durchführung von Telearbeit gestellt werden.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Die Vorstellung und Information zur neuen Arbeitsform in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben ist erfolgt.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Nach ersten Praxiserfahrungen wird die DV 11/133 hinsichtlich der Ergonomie überarbeitet. Die Voraussetzungen für Telearbeit hinsichtlich der datenschutzrechtlich zu beachtenden Schutzstufen werden in Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten der Stadtverwaltung neu gefasst, um mehr Telearbeit zu ermöglichen.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Nach Abschluss der Überarbeitung erfolgt die Veröffentlichung.

## 2.1.2 Zwischenbericht Teil 2

	<b>Stand Juli 2018</b> <b>Teilbericht 2: Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Der Arbeitskreis Teilzeit setzt sich mit Teilzeit im Dienst- und Schichtbetrieb auseinander. Ziel ist es, auf der Grundlage umfangreicher interner und externer Recherche praxisorientierte gesamtstädtische Lösungen zu erarbeiten, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen ihre Arbeitszeit zu reduzieren und gleichzeitig einen geregelten Dienst- und Schichtbetrieb zu gewährleisten.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Externe und interne Recherche zur vorhandenen Praxis im Umgang mit Teilzeit im Dienst- und Schichtbetrieb
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Die externe und interne Recherche ist abgeschlossen. Mit 13 Fachbereichen wurden Einzelgespräche unter Beteiligung der Personalstellen, der Personalräte und der örtlichen Frauenbeauftragten geführt. Bis Ende des 3. Quartals soll ein Abschlussbericht zu den Recherchen erstellt werden.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Nach Abschluss der internen Recherche werden in einem Papier verschiedene Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt.

## 2.1.2 Zwischenbericht Teil 3

	<p><b>Stand Juli 2018</b>  <b>Teilbericht 3: Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege</b></p>							
<p><b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• im Berichtszeitraum <b>Januar 2017 bis Juli 2018</b> sind für die Mitarbeitenden weiterhin <b>Themennachmittage Pflege</b> und <b>Schwerpunkt-Themennachmittage Pflege</b> durchgeführt worden</li> <li>• ein Ergebnis des Themennachmittages ist die Einrichtung des <b>Erfahrungsaustausches für Mitarbeitende</b> mit pflegebedürftigen Angehörigen</li> <li>• Beratung im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege hat weiterhin stattgefunden           unterschiedliche inhaltliche Beratungen, verstärkt waren Anfragen zu Möglichkeiten der <b>Reduzierung der Arbeitszeit</b> und die Freistellung im Notfall mit Beratung zur <b>Beantragung von Pflegeunterstützungsgeld</b></li> <li>• die <b>Clearingstelle</b> wurde eingerichtet, Beratungsfälle sind nicht aufgetreten; die frühzeitige Einbindung von Führungskraft, örtlichem Personalrat, der örtlichen Frauenbeauftragten oder bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Kolleg*innen die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ermöglichen einen zeitnahen Austausch mit Klärung der strittigen Situation</li> <li>• das Angebot <b>Fluxx Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf</b> steht weiterhin zur Verfügung und ist entsprechend angenommen worden.</li> <li>• die <b>Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6 – 11jährige Kinder</b> der Mitarbeitenden ist in 2017 und 2018 wieder angeboten und umgesetzt worden</li> <li>• weitere <b>Betreuungsplätze in einer Betriebskinderkrippe für 1 – 3jährige Kinder in der Walter-Ballhause Straße, 30451 Hannover</b> der Mitarbeitenden sollen geschaffen werden (die Fertigstellung ist für 2021 geplant) für eine Krippengruppe/15 Kinder</li> </ul>							
<p><b>Umsetzungsschritte 2017 -6/2018</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Themennachmittag Pflege: 1</li> <li>• Schwerpunkt-Themennachmittag Pflege:          Demenz : 27.02.2017 / 10.10.2018          Pflegestärkungsgesetz I+II : 18.09.2017 / 09.04.2018</li> <li>• weiterhin ist eine Sonderveranstaltung für den FB 67 in Planung</li> <li>• Einrichtung des Erfahrungsaustausches für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen und durchgeführte Treffen:           <table style="margin-left: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">20.03.2017: 5w/5m = 10</td> <td rowspan="5" style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</td> <td rowspan="5" style="border: 1px solid black; padding: 5px;">jeweils <b>2 Stunden</b> mit insgesamt <b>23</b> Mitarbeitenden</td> </tr> <tr> <td>28.08.2017: 1w/2m = 3</td> </tr> <tr> <td>25.09.2018: 1w = 1</td> </tr> <tr> <td>19.02.2018: 4w/2m = 6</td> </tr> <tr> <td>14.05.2018: 3w/0 m = 3</td> </tr> </table> </li> </ul> <p>der Erfahrungsaustausch wird weiter fortlaufend angeboten</p>	20.03.2017: 5w/5m = 10	}	jeweils <b>2 Stunden</b> mit insgesamt <b>23</b> Mitarbeitenden	28.08.2017: 1w/2m = 3	25.09.2018: 1w = 1	19.02.2018: 4w/2m = 6	14.05.2018: 3w/0 m = 3
20.03.2017: 5w/5m = 10	}	jeweils <b>2 Stunden</b> mit insgesamt <b>23</b> Mitarbeitenden						
28.08.2017: 1w/2m = 3								
25.09.2018: 1w = 1								
19.02.2018: 4w/2m = 6								
14.05.2018: 3w/0 m = 3								

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beratung im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/Pflege:</li> </ul> <p>2017: 121 Frauen/32 Männer = 154  persönlich: 19  telefonisch: 135</p> <p>2018: 71 Frauen/9 Männer = 80  persönlich: 9  telefonisch: 71</p> <p style="text-align: right;">} <b>234</b></p> <p><b>Gesamtberatungszahlen</b>  2017: <b>154</b> davon <b>Pflege: 18</b>  2018: <b>80</b> davon <b>Pflege: 18</b>  die Beratung findet fortlaufend statt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fluxx Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf:    im Berichtszeitraum fanden <b>14</b> Beratungen statt. Daraus ergaben sich 1 Betreuung und 7 Fahrdienste.</li> <li>Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6 – 11jährige Kinder der Mitarbeitenden:    2017: <b>65 Kinder</b>  2018: <b>66 Kinder</b></li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	siehe oben
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

### 2.1.3. Personalgewinnung und Personalbindung in technischen Berufen

Artikel der Charta	Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) Gleichstellungsrichtlinien der LHH Gleichstellungspläne gemäß NGG Investitionsmemorandum DS 1085/2016, veröffentlicht Mai/2015 500 plus-Konzept zur Umsetzung des Investitionsmemorandums, veröffentlicht Mai 2016

<b>Ziele</b>	Aufgabenwahrnehmung in ausgewählten vorwiegend technisch orientierten Bereichen unter gezielter Anwerbung von Frauen
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen z.B. Masterstudiengänge und Aufbau von technischen Förderkreisen</li> <li>- Ausbau von Möglichkeiten für Fachkarrieren</li> <li>- Gewinnung von Frauen als Zielgruppe für die technischen Berufe in der Verwaltung z.B. flexible Arbeits(zeit)modelle, verschiedene Kinderbetreuungsmodelle, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fluktuationsrate und Anzahl der besetzten Stellen in den technischen Bereichen</li> <li>- Frauen- und Männeranteil in den jeweiligen Bereichen</li> <li>- Anzahl und Frauenanteil der Auszubildenden in technischen Berufen</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.3 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Als der am stärksten vom Fachkräftemangel betroffene Berufsgruppe wurden zunächst für die technischen Berufe zwei Dialogveranstaltungen (Mai 2016 und April 2017) mit allen betroffenen Fachbereichen durchgeführt, um die Problemlagen zu konkretisieren und Lösungsansätze zu erarbeiten. Hier galt es, über die Darstellung als attraktive Arbeitgeberin hinaus, ein Konzept zu entwickeln, wie die LHH gezielt in den betroffenen Bereichen Personal gewinnen und auch langfristig binden kann. Eine fachbereichsübergreifende AG aus Vertretungen der Fachbereiche mit technischem Personal hat unter Federführung von Fachbereich Personal und Organisation die Ergebnisse der ersten Dialogveranstaltung ausgewertet. Auf dieser Basis wurden Handlungsbedarfe festgelegt, die in sechs thematischen Unter-AGs bis zur zweiten Dialogveranstaltung im April 2017 bearbeitet wurden. Die Unter-AGs waren weitestgehend geschlechterparitätisch zusammengesetzt (mind. 40% Frauenanteil) und auch die meisten AG-Leitungen waren weiblich. Die Ergebnisse wurden in dem Handlungskonzept für Maßnahmen zur Personalgewinnung und –bindung aufgenommen, welches in der Dezernent*innenkonferenz am 14.03.18 zustimmend zur Kenntnis genommen wurde. Die Unter-AG 3 (Qualifizierung) hat ein Konzept (s. unten) erarbeitet. Ebenso tagte im Berichtszeitraum für den IT-Bereich der LHH die AG Fachkarrieren 18.5 (s. unten).</p>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<p><b>AG 3 (Qualifizierung):</b> Nach einer Bestandsaufnahme der Qualifizierungsbedarfe in allen sieben technischen Fachbereichen wurden Eckpunkte eines Konzepts zur stadtverwaltungsweiten Qualifizierungsoffensive benannt, die im Wesentlichen vier Aufstiegswege ermöglichen sollen (ohne Abschluss, Abschluss, Techniker*in bzw. Meister*in zu Ingenieur*in). Dieses Konzept soll nun in der Folge-AG Weiterbildungskoordination umgesetzt werden, siehe unten. Es wurde explizit auf die dienstlichen wie lebensweltlichen Bedingungen von Männern und Frauen geachtet, auch da diese für die Erfolgsbedingungen berufsbegleitenden Lernens essentiell sind.</p> <p><b>AG Fachkarrieren 18.5:</b> Im IT-Sektor ist der Frauenanteil sehr gering. Bei den Personalgewinnungs- und Bindungs-Strategien durch Fachkarrieren wurde daher darauf geachtet, dass Qualifizierungen z.B. durch die Leitung von (Groß-)Projekten auch in Teilzeit oder nach größeren Unterbrechungen möglich sein müssen.</p> <p><b>AG Weiterbildungskoordination in techn. Berufen:</b> Diese Arbeitsgruppe wird am 27.09.18 starten und ist erneut geschlechterparitätisch zusammengesetzt und wird von einem Mann und einer Frau geleitet. Eine erste Skizze für die Maßnahmenplanung zum konkreten Angebot von Weiter-Qualifizierungen für Männer und Frauen wird Ende 2018/ Anfang 2019 erfolgen.</p> <p><b>Gewinnung von Frauen als Zielgruppe für die technischen Berufe:</b> Die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde durch Abschluss der Dienstvereinbarungen zur Telearbeit sowie der Langzeitkonten erreicht. Zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehen die Fördermittel zur Geschlechtergerechtigkeit bei der Aufteilung einer Stelle generell zwei, bei Führungskräften fünf Stunden Überlappung wöchentlich vor. Weitere Aspekte zur Gewinnung von Frauen als Zielgruppe werden durch die fachbereichsübergreifende AG technische Berufe nach Optimierung der Datenbasis bis Ende 2019 erarbeitet.</p>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<p>Aktuell können lediglich Auswertungen des Frauen- und Männeranteils auf Fachbereichsebene sowie für die Funktionsgruppe „Technische Sachbearbeitung“ erfolgen. s. Anmerkung</p>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p><b>Optimierung der Datenbasis Schwerpunkt bis Ende 2018:</b> Für die technischen Berufe ist eine Auswertung nach Qualifikationsprofilen weitgehend noch nicht möglich, da die Beschäftigten z.B. als IngenieurInnen, TechnikerInnen und ZeichnerInnen derzeit im verwendeten Personalinformationssystem Infoplan als „technische SachbearbeiterIn“ erfasst sind. Dazu erfolgt nach dem Konzept „Strategische Personalplanung“ aktuell die Ermittlung und Erfassung der erforderlichen Daten mit der Umsetzung der neuen Entgeltverordnung. Auf dieser Basis soll eine qualitative Personalplanung und eine Zielgruppenansprache ermöglicht werden.</p>

## 2.1.4. Männer in die städtischen Kindertagesstätten

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 16 Kinderbetreuung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Niedersächsischer Orientierungsplan Kindertagesstätten § 9 und 3 SGB VIII „Wegweiser für Kindertagesstätten“ in der LHH Ergebnisse des LHH-Projektes der Kinderladen-Initiative Hannover e.V. und mannigfaltig e.V. „Mehr Männer in Kitas“

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhen des Anteils von Männern in den Kitas</li> <li>- Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes für Männer</li> <li>- Sensibilisierung des Fachpersonals für Genderthemen und Rollenverhalten</li> <li>- Repräsentation der Lebenswelt der Kinder, Abbildung von Vielfalt, Diversität/Heterogenität</li> <li>- Partnerschaftlichen Umgang zwischen Männern und Frauen erleben und erlernen können</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gezielte Werbung in Fachschulen</li> <li>- Information im Jugendhilfeausschuss 2017</li> <li>- Kooperation/Berufsfindungsveranstaltungen mit dem Jobcenter</li> <li>- aktive Beteiligung bei der „Langen Nacht der Berufe“</li> <li>- Angebot von Arbeitsplätzen für eine berufsbegleitende Ausbildung</li> <li>- Männer-Arbeitskreis für Mitarbeiter in Kitas</li> <li>- Geschlechtersensible Reflexion des pädagogischen Alltags</li> <li>- School Bus für Kampagne „Mehr Männer in Kitas“</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Männeranteil in den Kitas</li> <li>- Anzahl der Arbeitsplätze für berufsbegleitende Ausbildung</li> <li>- evtl. Projekte mit thematischem Zusammenhang</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Jugend und Familie
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.4 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei gleicher fachlicher Eignung werden Männer bevorzugt eingestellt. Die Erhöhung der Attraktivität einhergehend mit besserer Bezahlung des Erzieherberufs ist eine weiter bestehende Forderung; keine Veränderung</li> <li>• Für 2018 ist eine Fortbildungsreihe zur Sensibilisierung zum Thema Gender und Diversität für den gesamten Kita-Bereich geplant in Kooperation mit 18.LS.</li> <li>• Fachliche Themenschwerpunkte in der Kita-Leitungs-DB zur Repräsentation der Lebenswelt von Kindern</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Über das Projekt „Mehr Männer in Kitas“, das in Kooperation mit maangifaltig e. V. und der Kinderladeninitiative durchgeführt wird, gibt es eine engere Zusammenarbeit mit den Fachschulen; Gender wurde dort als Prüfungsthema etabliert; es wurde ein Arbeitskreis für männliche Auszubildende ins Leben gerufen</li> <li>• Neben dem Jugendhilfeausschuss und dem Gleichstellungsausschuss wird auch in den § 78 AGB VIII Fach-AGs regelmäßig zum Sachstand berichtet</li> <li>• Beteiligung an diversen Jobmessen, an der „Langen Nacht der Berufe“</li> <li>• Die Anzahl der berufs begleitenden Ausbildungsplätze wurde im gesamten Stadtgebiet erhöht</li> <li>• Durchführung des Projekts „Kita International“ vorurteilsbewusste Erziehung, Abbildung von Vielfalt, Diversität und Heterogenität. Das Projekt läuft noch bei 4 Modellstandorten bis Mitte 2019.</li> <li>• Der Arbeitskreis Männer, der seitens der LHH trägerübergreifend angeboten wird, berät nicht nur einzelne männliche Pädagogen mit ihren Fragestellungen im Alltag. Es gibt auch die Möglichkeit, dass sich Träger von Einrichtungen oder Teams von Einrichtungen zum geschlechtersensiblen Umgang miteinander beraten lassen können.</li> <li>• Die School Bus Kampagne der BAGE soll erneut durchgeführt werden.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Anteil der männlichen Pädagogen bei der LHH lag für den Berichtszeitraum bei etwas über 11% und liegt damit deutlich über dem stadtweiten Durchschnitt (Stand Ende 2016: 4,8%)</li> <li>• Anzahl der Arbeitsplätze für berufs begleitende Ausbildung: 55</li> <li>• Personalanwerbung: Profis für die Kitas und Potentialanalysen sind geschlechtergleichgestellt zu betrachten.</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<p>Niedersachsen-Plan des Kultusministeriums „Mehr Fachkräfte für die Kita!“ auf den Weg gebracht, die Attraktivität der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung weiter zu steigern und ergänzende Modelle zur bisherigen Ausbildung zu entwickeln. Potentialanalysen als Projekt zur Nachwuchsgewinnung soll weiter beibehalten werden. Das Projekt „Mehr Männer in Kitas“ soll weiter verstetigt werden (aktuelle Laufzeit bis Ende 2018)</p>

## 2.1.5 Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 14 Gesundheit Art. 13 Lebenslanges Lernen Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	„Konzept Unternehmenssport“ vom 06.08.2007 Gesundheitsbericht 2016 (DS 1066/2016)

<b>Ziele</b>	Erhöhung des Männeranteils bei der Inanspruchnahme des Betriebssportangebotes durch die Beschäftigten der LHH
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufbau einer aussagekräftigen Statistik und Ergebnisanalyse</li> <li>- Entwicklung entsprechender Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils und Implementierung in das nachfolgende Betriebssportangebot</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Betriebssport (Männer/Frauen)</li> <li>- Vorliegen einer Sachstandsanalyse</li> <li>- Qualitative Auswertung der neuen Angebote</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Personal und Organisation
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.5 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Angebotserweiterung für Aktivitäten, die bevorzugt von Männern angenommen werden.
<b>Umsetzungsschritte 2017 – 6/2018</b>	Entsprechend einer intensiven Nachfrage Erweiterung bei Angeboten wie z.B. Boxen, Krav Maga (Selbstschutztraining allgemein) etc.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Männer sind gut vertreten bei den Angeboten wie Boxen, Krav Maga, Bogenschießen, Laufen, Rudern, Tennis usw. Auch die erweiterten Angebote werden gut angenommen, so dass die Gesamtzahl der Teilnehmenden nochmals gestiegen ist. Trotzdem haben sich aber die Anteile von Frauen und Männern (65 : 35 %) kaum verändert.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die unterschiedliche Nutzung des Betriebssportes durch die Frauen (2/3) und Männer (1/3) erklärt sich zu einem Teil bereits aus dem Verhältnis der Geschlechter in der Zusammensetzung der Stadtverwaltung, bei ca. 56% Frauen und ca. 44% Männern. Außerdem ist zu vermuten, dass Männer eher in Mannschaftssportarten (Fußball, Handball....) zu finden sind, die sie meist privat neben dem Betriebssport regelmäßig aufsuchen. Trotzdem wird weiter versucht, über von Männern besonders nachgefragte Betriebssportangebote die Teilnehmeranteile der Männer weiter zu erhöhen.

## 2.1.6 Häusliche Gewalt und die Auswirkungen am Arbeitsplatz

Artikel der Charta	Art. 11 Kommune als Arbeitgeberin Art. 10 Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligung Art. 22 Geschlechtsspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Jährlicher HAIP-Bericht DV 11/320 Häusliche Gewalt u. ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt aus 2014

<b>Ziele</b>	- Beschäftigte der Landeshauptstadt Hannover kennen die Hilfestrukturen der Arbeitgeberin zum Thema häusliche Gewalt.
<b>Maßnahmen</b>	- Schulung weiterer Ansprechpersonen <ul style="list-style-type: none"> <li>• allgemeine Informationsveranstaltungen</li> <li>• Vertiefungsschulungen</li> </ul> - Durchführung einer Informationskampagne
<b>Indikatoren</b>	- Anzahl der durchgeführten Schulungen - Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer - durchgeführte Kampagne
<b>Zuständigkeit</b>	Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation und dem Gesamtpersonalrat
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.6 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die Bearbeitung des Themas Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz wurde, wie geplant fortgeführt.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Durchführung der Schulungen
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	2017 wurden Veranstaltungen mit 42 Teilnehmenden durchgeführt (Vertiefungsschulung mit 11 TN, Erfahrungsaustausch mit 31 TN).
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	In 2018 werden eine weitere Basisschulung sowie ein Erfahrungsaustausch durchgeführt. Zudem wird derzeit die Informationskampagne vorbereitet. Rückmeldungen aus den Schulungen und dem Erfahrungsaustausch sind in das Plakatlayout eingeflossen. Die Veröffentlichung erfolgte im 1. Quartal 2019.

## 2.1.7 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Artikel der Charta	Art. 8 – Allgemeine Verpflichtungen Art. 11 – Rolle als Arbeitgeberin Art. 21 – Sicherheit Art. 22 – Geschlechterspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	DV 18/200 Schutz vor Diskriminierungen Schutz der Beschäftigten der LHH vor Diskriminierungen i.S. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes; DV vom 20.12.07

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In der LHH wird ein Klima gefördert, in welchem die Grenzen und Bedürfnisse der Beschäftigten als selbstverständlich akzeptiert werden</li> <li>- Beschäftigte der LHH erkennen sexuelle Belästigung und setzen sich dagegen ein</li> <li>- Beschäftigte der LHH kennen die vorhandenen Unterstützungsstrukturen, die in Fällen sexueller Belästigung beraten</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kampagne zur Sensibilisierung für das Thema und zur Bekanntmachung der vorhandenen Stellen, die in Fällen sexueller Belästigung beraten (Gleichstellungsbeauftragte und Örtlichen Frauenbeauftragten, Gesamtpersonalrat und Örtliche Personalräte, Mitglieder der AGG-Beschwerdekommision)</li> <li>- Durchführung von Schulungsangeboten zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz insbesondere für Führungskräfte, die Örtlichen Personalräte und Frauenbeauftragten sowie interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</li> <li>- Entwicklung und Durchführung von Angeboten zum Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten und zur Wahrnehmung von Grenzen</li> <li>- Information der Auszubildenden über den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie über Unterstützungsangebote</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchführung der Kampagne zur Sensibilisierung</li> <li>- Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte, Örtlichen Personalräte und Frauenbeauftragten sowie interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulungsangeboten</li> <li>- Anzahl der Auszubildenden, die über den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie über Unterstützungsangebote informiert worden sind</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation und mit dem Gesamtpersonalrat
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

## 2.1.7 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die Kampagne wurde entwickelt und initiiert. Durch Ausstellung, Infomaterial und Schulungen sowie Auseinandersetzungen über das Material wird das Thema sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei Führungskräften präsent gemacht.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Die Kampagne wurde entwickelt und befindet sich in der Durchführung. Es wurde bisher eine Fortbildung für Führungskräfte angeboten. Es wurden in 6 Fachbereichen Infoveranstaltungen durchgeführt, zusätzliche Infoveranstaltungen gab es für Örtliche Frauenbeauftragte, Örtlichen Personalräte, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, das Fachbereichsleiter-Forum und die Dezentenkonferenz. Die Ausstellung wurde bisher an 9 Standorten gezeigt.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Es wurden insgesamt 224 Mitarbeitende der LHH über Informationsveranstaltungen erreicht, darunter 65 Führungskräfte, 57 Örtliche Frauenbeauftragte, 51 Örtliche Personalräte, 50 Mitarbeiter*innen sowie 1 Jugendauszubildendenvertretung und 2 Gesamtschwerbehindertenvertretungen. An der Fortbildung für Führungskräfte nahmen 18 Personen teil.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Ausstellung läuft weiter durch die Fachbereiche und Dienstgebäude, es werden laufend Infoveranstaltungen angeboten.</li> <li>• im November fand eine Schulung für Mitarbeitende und eine Schulung für Führungskräfte statt</li> <li>• Dezember 2018 Abschlussveranstaltung im Neuen Rathaus</li> <li>• Verstetigung des Themas durch die Arbeitsgruppe</li> <li>• Verleih der Ausstellung an extern Anfragende ab 2019</li> </ul>

## **3 Rolle als Dienstleistungserbringerin**

### **3.1 Bildung und Kinderbetreuung**

Kinderbetreuung und Berufstätigkeit stellen noch oft ein organisatorisches Problem dar. Es ist unerlässlich, alleinerziehenden Frauen den Zugang zu existenzsichernden Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Um beiden Problemlagen begegnen zu können ist es wichtig, Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen, die neben sinnvollen zeitlichen Rahmenbedingungen auch eine qualitativ hochwertige Betreuung und Begleitung der Kinder gewährleisten. Neben einem guten Personalschlüssel und einer vernünftigen Ausstattung müssen pädagogische Einrichtungen ihre Konzepte gendersensibel gestalten. Nur so lässt sich Partnerschaftlichkeit und Emanzipation auch für kommende Generationen verwirklichen.

Trotz des großen Ausbaus von Kinderbetreuungsplätzen in Hannover stehen nach wie vor nicht ausreichend Möglichkeiten zur Verfügung. Hinsichtlich des aktuellen Geburtenanstiegs in Hannover muss dieses Problem weiterbearbeitet werden. Das Vorhaben zur bedarfsgerechten Schaffung von Kindertagesstättenplätzen widmet sich dem quantitativen Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen. Mehr Betreuungsplätze helfen die in Artikel 16 der Europäischen Charta zur Kinderbetreuung geforderte Möglichkeit umzusetzen, Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinen.

In Anlehnung an Artikel 17, der die Betreuung anderer Familienangehöriger in den Blick nimmt, soll insbesondere die Fluxx- Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf zukünftig weiter ausgebaut und bekannter gemacht werden.

Mit der „Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung“ ist nicht nur ein Beitrag im Rahmen des Haushaltskonsolidierungskonzepts IX + verbunden, sondern insbesondere eine Qualitätsentwicklung der ganztägigen Betreuung von Grundschulkindern. Mit den Trägern der Ganztagsbetreuung wird ein passgenaues Bildungsangebot für Jungen und Mädchen entwickelt. Dabei wird die Anzahl weiblicher und männlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick genommen und die Anzahl geschlechterspezifischer Angebote überprüft. So folgen die Vorhaben dem Artikel 13 zum Bildungswesen und lebenslangem Lernen der Europäischen Charta, der darauf hinweist, dass die Organisation von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen ein wichtiges Modell für Kinder und Jugendliche darstellt.

Mädchen und Jungen die Möglichkeit zu geben ihre Aufenthaltsorte aktiv zu mitgestalten ist ein bewährtes pädagogisches Mittel um die Identifikation zu steigern und somit Vandalismus zu reduzieren. Gleichzeitig werden Schulen so zu einem Lernort, in dem demokratische Teilhabe gelebt und umgesetzt wird. Die Maßnahme „Verschönerung an Schulanlagen am Beispiel der Gestaltung von WC- Anlagen“ bietet Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit sich einzubringen und auch über Geschlechterbilder ins Gespräch zu kommen.

### 3.1.1 Bedarfsgerechte Schaffung von Kindertagesstättenplätzen

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 13 Bildung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Armutsbericht, Bildungsmonitoring; § 24 SGB VIII

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereithalten eines bedarfsgerechten Betreuungsangebotes für die Kinder im Stadtgebiet</li> <li>- der Anteil der betreuten Kinder mit Migrationshintergrund soll dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung der Stadt Hannover entsprechen</li> <li>- Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten</li> <li>- Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhung der Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder im Alter von 0-6</li> <li>- Anpassung der notwendigen Öffnungszeiten / Betreuungszeiten für Kinder im Alter von 0-6</li> <li>- Umwandlung von Kitas in Familienzentren</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der geschaffenen Einrichtungen/ Plätze nach Altersstruktur</li> <li>- Öffnungszeiten/ Betreuungszeiten nach Betreuungsform</li> <li>- Anzahl der geschaffenen Familienzentren</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Jugend und Familie
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung Fördermittel von Bund und Land

### 3.1.1 Zwischenbericht

Ziele	Stand Juli 2018
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die Verwaltung berichtet halbjährlich über die Schaffung von Krippen- bzw. Kindergartenplätze im Jugendhilfeausschuss (s. DS 2350/2017, 0618/2018 und 1807/2018 Der Kindertagesstättenbericht 2018 gibt zum Stichtag 1.10.2017 einen Überblick über das gesamte Betreuungsangebot (s. DS 1247/2018).
<b>Umsetzungsschritte 2017- 6/2018</b>	Der kontinuierliche Anstieg der Kinder im Alter von 1 – 2 setzt sich nicht so fort, im 2. Halbjahr 2018 kann erstmals seit 2013 wieder zu einem Rückgang der Kinder im rechtsanspruchsrelevanten Alter kommen. Zum 30.6.2018 betrug die Versorgungsquote 59,5 %. Die Bevölkerung der 3 – 5-jährigen Kinder ist im Berichtszeitraum infolge von Geburtenanstiegen und Zuzügen angestiegen. Aufgrund der steigenden Kinderzahlen betrug zum 30.06.2018 die Versorgungsquote 99,1 %.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Im Zeitraum vom 1.1.2017 – 30.06.2018 wurden 334 Krippen- und 501 Kindergartenplätze neu geschaffen.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Das Ausbauprogramm wird weiter fortgesetzt.

### 3.1.2 Fluxx – Noffallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 17 Betreuung anderer Familienangehöriger
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Jahresbilanzen und Berichterstattung im Jugendhilfeausschuss

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimierung von Zeitnot in den Familien</li> <li>- Etablierung von Fluxx für Angehörige mit Unterstützungsbedarf in Verbindung mit stärkerer öffentlicher Präsenz</li> <li>- Ausbau des ehrenamtlichen Beratenden- sowie Betreuendenpools</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Präsenz bei Wirtschaftsempfängern, Zusammenarbeit mit hannoverimpuls, Wirtschaftsunioren, Jobcenter und Arbeitsagentur</li> <li>- aktive Mitarbeit in folgenden Gremien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitskreis „Audit Familie und Beruf in der Region“</li> <li>• „Fachkräfteallianz in der Region Hannover zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“</li> <li>• AG Hochschulen</li> <li>• Arbeitskreis Chancengleichheit</li> <li>• Studentenwerk Hannover</li> <li>• AGJÄ</li> <li>• Großstadtnetzwerk „Großstadtbündnis“</li> </ul> </li> <li>- Präsenz bei Veranstaltungen der Kammern (IHK, HWK, Ärztekammer, Steuerberaterkammer, DGB)</li> <li>- Veröffentlichung und Verbreitung der Informationsbroschüre sowie Werbekampagne in öffentlichen Verkehrsmitteln</li> <li>- Überarbeitung des Intranetauftritts <a href="http://www.fluxx-hannover.de">www.fluxx-hannover.de</a></li> <li>- Einführung von Software zur optimierten Kommunikation zwischen Ehrenamtlichen und Profession</li> <li>- zielgruppenspezifische Qualifizierung und Coaching von Ehrenamtlichen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der mitwirkenden Betriebe und Unternehmen</li> <li>- Anzahl der durchgeführten Beratungen (Männer/ Frauen)</li> <li>- Anzahl der Qualifizierungen mit Anzahl der Teilnehmenden</li> <li>- Anzahl der Veranstaltungen mit Präsenz</li> <li>- Anzahl der durchgeführten Werbekampagnen</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Jugend und Familie in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung der Region Hannover und der Kooperationsstelle Frau und Beruf
<b>Ressourcen</b>	Im Haushaltsplan sowie jährliche Förderung mit 20.000-€ durch die Region Hannover

### 3.1.2 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akquise weiterer Ehrenamtlicher für Betreuung und Beratung</li> <li>• Akquise neuer Partnerbetriebe und Kommunen</li> <li>• Permanente Aktualisierung der Informationsträger (Broschüren und Internet)</li> <li>• Entwicklung neuer Werbeträger</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsenz auf berufsbezogene öffentliche Veranstaltungen und Messen</li> <li>• regelmäßige Qualifizierung und Coaching der Ehrenamtlichen</li> <li>• Koordination und Steuerung des Netzwerks für Ehrenamtliche</li> <li>• Installieren und etablieren eines Netzwerks für die Umlands-Kommunen</li> <li>• Koordination und Steuerung des Netzwerks „Fluxx-Region Hannover“</li> <li>• Projekt-Präsentationen in Partnerunternehmen auf Personalveranstaltungen</li> <li>• Mitarbeit in verschiedenen Gremien: <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Fachkräfteallianz in der Region Hannover zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“</li> <li>- AGJÄ</li> <li>- „Großstadtbündnis“</li> </ul> </li> <li>• Veröffentlichung und Verbreitung von Informationsmaterial</li> <li>• Weiterentwicklung der Software zur Optimierung von Bilanzen und Statistiken für Fluxx-Partner*innen / Betriebe</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktualisierter Internetauftritt unter <a href="http://www.fluxx-hannover.de">www.fluxx-hannover.de</a></li> <li>• Aktive Präsenz und Mitarbeit in Personalversammlungen der Partnerbetriebe</li> <li>• Erstellen von Bilanzen und Statistiken für inzwischen 25 Partnerbetriebe</li> <li>• Ausbau des Netzwerkes „Fluxx- Region Hannover“ für neu interessierte Kommunalverwaltungen</li> <li>• Durchführung von Fachtagen und Kooperationen mit anderen Großstädten (Hamburg, München, Wolfsburg u.a.)</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzungszunahme der Beratungsleistungen haben sich verdoppelt, die der Betreuungseinsätze in den Familien verdreifacht</li> <li>• Qualifizierte aktive Ehrenamtliche sind auf 36 Personen gewachsen</li> <li>• Betriebs-Partnerschaften sind überplanmäßig auf 25 angestiegen</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Beschluss-DS zur Verstetigung der Fluxx-Dienstleistungen nach Ablauf der Projektzeit (Juni 2019)

### 3.1.3 Ausbau der Ganztagschulen

Artikel der Charta	Art. 6 Kinderbetreuung Art. 13 Bildung Art. 18 Soziale Kohäsion
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Armutbericht, Bildungsmonitoring, verwaltungsinterne Drucksachen, Investitionsmemorandum

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten</li> <li>- Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben</li> <li>- Schaffung weiterer Ganztagsangebote für Schülerinnen und Schüler im Grundschulbereich und weiterführenden Schulen</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schaffung neuer Ganztagschulen</li> <li>- Bedarfsgerechte Anpassung der Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter inklusive Ferienbetreuung</li> <li>- weitere Identifizierung von Grundschulen, die nachfolgend zu Ganztagschulen umzubauen sind</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der ausgebauten Schulen</li> <li>- Betreuungszeiten</li> <li>- Benennung der Schulen, die zum weiteren Ausbau vorgesehen sind</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Schule und Fachbereich Gebäudemanagement
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.1.3 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<p>Im Rahmen des städtischen Programms zum Ausbau von Ganztagsgrundschulen trägt die Stadt Hannover seit dem Jahr 2010 in großem Umfang finanziell, inhaltlich und strukturell zum Ausbau von Ganztagsgrundschulen im Stadtgebiet Hannover bei. Ziel des städtischen Engagements ist es, allen interessierten Grundschulen die Umwandlung in eine Ganztagsgrundschule zu ermöglichen, sowie die Umsetzung eines qualitativ hochwertigen, den Bedürfnissen und Bedarfen von Kindern und ihren Familien weitestgehend entsprechenden Ganztagsangebots zu unterstützen. Die Verbesserung der Bildungsinfrastruktur ist ein strategisches Ziel im Rahmen des Haushaltsplans und des wesentlichen Produktes „Schulformübergreifende Programme und Projekte“ im Teilhaushalt 40.</p> <p>Eine qualitative Weiterentwicklung des Ganztagsangebots hinsichtlich bedarfsgerechter Betreuungszeiten erfolgt u. a. im Rahmen der Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung durch die Anpassung des Finanzierungskonzepts für Ganztagsgrundschulen.</p>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung neuer Ganztagsgrundschulen</li> <li>• Bedarfsgerechte Anpassung der Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter inklusive Ferienbetreuung</li> <li>• Weitere Identifizierung von Grundschulen, die nachfolgend zu Ganztagsgrundschulen umzubauen sind</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Schuljahr 2017/18 sind mit der GS Stammestraße, GS Tegelweg und GS Tiefenriede drei weitere Grundschulen in den Ganztagsbetrieb gewechselt.</li> <li>• Die stadtweite Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter in Hannover konnte durch den fortschreitenden Ausbau an Ganztagsgrundschulen somit weiter erhöht werden.</li> <li>• Mit der Info-DS 0669/2017 N1 wurden die Grundlagen für die Planung für den weiteren Ausbau von Grundschulen zu Ganztagsgrundschulen ab dem Schuljahr 2020/21 dargestellt.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Schuljahr 2017/18 sind 41 von insgesamt 60 Grundschulen im Ganztagsbetrieb (68%).</li> <li>• Im Schuljahr 2017/18 sind von den 44 weiterführenden Schulen bereits 31 Schulen im Ganztagsbetrieb (70%).</li> <li>• Das Betreuungsangebot in der Ganztagsgrundschule wird von Montag bis Freitag grundsätzlich im Zeitraum von 13:00 bis i. d. R. 16:00 Uhr (oder nach konzeptioneller Grundlage 15:15 / 15:30 Uhr) sichergestellt. Zusätzlich wird bei Bedarf eine Früh- und Spätbetreuung angeboten (Montag – Freitag 07:00 – 08:00 Uhr und i. d. R. 16:00 – 17:00 Uhr). Die Betreuungszeit in den Ferien findet grundsätzlich von 08:00 bis 16:00 Uhr statt. Auch hier ist eine Früh- und Spätbetreuung optional möglich.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zum Schuljahr 2018/19 nehmen folgende Schulen den Ganztagsbetrieb auf: GS Pestalozzischule, GS Kardinal-Galen-Schule, GY Helene-Lange-Schule, GY Kurt-Schwitters, RS Misburg.</li><li>• Ab 01.02.2019 wechselt der Primarbereich der IGS Roderbruch in den Ganztagsbetrieb nach städtischem Modell.</li></ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

### 3.1.4 Qualitätsentwicklung von Bildungsangeboten in Ganztagsgrundschulen

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 13 Bildungswesen und lebenslanges Lernen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Bedarfsermittlung

<b>Ziele</b>	Schaffung von gendergerechten Bildungsangeboten im Rahmen der Qualitätsoffensive in den Ganztagsgrundschulen im Stadtgebiet und Beförderung positiver Geschlechterbilder bei den Kindern
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abfrage der Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen für ihre Betreuung in den Ganztagsgrundschulen</li> <li>- passgenaue Bildungskonzeptionen für die jeweilige Schule mit speziellen Angeboten für Jungen und Mädchen, entwickelt mit den Kooperationspartnerinnen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der teilnehmenden Kinder</li> <li>- Anzahl weiblicher und männlicher Betreuungskräfte im Ganzttag</li> <li>- Anzahl der getrennt geschlechtlichen Angebote</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Schule in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnerinnen- und partnern
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.1.4 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität in Ganztagsgrundschulen im Rahmen der Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung. Dabei werden die Bildungsangebote entsprechend angepasst und individuelle Bildungsbiografien unabhängig von der Herkunft und unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen in den Mittelpunkt gestellt.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Abfrage hinsichtlich der Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen bei Bildungsangeboten erfolgt mittels Umfragen bei Kindern und Eltern in den Ganztagsgrundschulen gleichermaßen</li> <li>• Definition von pädagogischen Qualitätsstandards hinsichtlich einer Gender- und Diversity-bezogenen Pädagogik in der Ganztagsgrundschule gemeinsam mit den Ganztagsgrundschulen und den Kooperationspartnern im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Workshops.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Von den etwa 12.300 Schüler*innen, die im Schuljahr 2017/18 eine Ganztagsgrundschule in Hannover besuchten, haben knapp 8.500 das Ganztagsangebot wahrgenommen. Dies entspricht einer Quote von ca. 69 %.</li> <li>• Das Bildungsangebot in den Ganztagsgrundschulen wird sowohl von weiblichen, als auch männlichen Betreuungskräften durchgeführt. Eine statistische Erhebung diesbezüglich erfolgt nicht.</li> <li>• Das Bildungsangebot in den Ganztagsgrundschulen richtet sich generell an beide Geschlechter und wird gleichermaßen für Jungen und Mädchen eingerichtet. Eine statistische Erhebung diesbezüglich erfolgt nicht.</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

### 3.1.5 Verschönerungen an Schulanlagen am Beispiel der Gestaltung von WC-Anlagen

Artikel der Charta	Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 14 Gesundheit Art. 16 Kinderbetreuung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	DS 1718/2015 Haushaltssatzung 2016 und Änderungsantrag vom 17.11.2015

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkung des Verantwortungsbewusstseins für Geschaffenes bei den Schülerinnen und Schülern sowie Reduzierung von Vandalismus</li> <li>- Verbesserung der Hygiene in den WC-Anlagen und positive Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten der Kinder</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gemeinsamer Planungsprozess mit den Mädchen und Jungen zur Neugestaltung der WC-Anlagen in ihrer Schule</li> <li>- Aufzeigen von geschlechtsspezifischem Rollenverhalten und Sensibilisierung für das jeweils andere Geschlecht</li> <li>- aktive Gestaltung der WC-Räumlichkeiten durch Schülerinnen und Schüler der jeweiligen Schule</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der teilnehmenden Schulen</li> <li>- Anzahl der teilnehmenden Mädchen und Jungen</li> <li>- Anzahl der Schadensmeldungen in den jeweiligen Schulen nach der Neugestaltung</li> <li>- Art der Berichterstattung in den Medien</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Schule/ Bereich Schulmanagement in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Gebäudemanagement
<b>Ressourcen</b>	Jährlich 45.000 €

### 3.1.5 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2019</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die Bearbeitung erfolgt laufend, die Partizipation der Schüler*innen trägt zur Zufriedenheit der Nutzer*innen der WC-Anlagen bei und fördert das Ausbleiben von Vandalismus. Weitere Maßnahmen sind geplant und werden im Rahmen des Sonderprogramms zur Sanierung der Schultoiletten umgesetzt.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Weitere Verschönerungsmaßnahmen laufen und oder sind geplant.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Aufgrund der hohen Anzahl an Neubau- und Sanierungsprojekten im Schulbau (Invest-Memorandum) und der derzeitigen Personalsituation ist eine spezifische Datenerhebung derzeit nicht, wie ursprünglich, geplant leistbar.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Im Rahmen des Sonderprogramms zur Sanierung der Schul- Toiletten werden weitere Verschönerungsmaßnahmen umgesetzt.

## 3.2 Kultur und Freizeit

Das Freizeitverhalten von Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männern unterscheidet sich signifikant. Jungen und Männer sind häufig in (Sport)vereinen aktiv, dafür aber in öffentlichen Bibliotheken unterrepräsentiert. Frauen und Mädchen verbringen ihre Freizeit weniger öffentlich. Die vermeintlichen Vorlieben der Geschlechter für bestimmte Aktivitäten sind in der Regel Resultat der gesellschaftlichen Vorurteile und Erwartungen an das jeweilige Geschlecht. Freizeit- und Kulturaktivitäten sollen laut Artikel 20 der europäischen Charta aber für alle Menschen gleichermaßen zugänglich gemacht werden und dabei, wenn möglich, Stereotypen entgegenwirken. Ein weiterer Aspekt in diesem Handlungsfeld bezieht sich darauf, dass Frauen in Kultur und Medien schlechter bezahlt werden und weniger präsent sind als ihre Kollegen. Honorare für Kulturschaffende liegen heute noch häufig unter der gesetzlichen Mindestlohngrenze.

Entsprechend gilt es Geschlechterbilder zu erweitern und Frauen und Mädchen im kulturellen Leben sichtbarer zu machen. Zudem sollen Kulturschaffende ein existenzsicherndes Einkommen haben. Die Sicherstellung der Teilhabe aller Menschen am kulturellen Leben bedeutet auch neue Beteiligungsformen zu entwickeln um z.B. Menschen mit Migrationshintergrund das kulturelle Leben der LHH mitgestalten zu lassen.

Häufig ist Menschen aus Einwandererfamilien der Zugang zu Teilhabe und Gestaltung erschwert. Um diesem Umstand zu begegnen und die Diversität Hannovers auch hier sichtbar zu machen, wird im Rahmen der Maßnahme „Aktivierung der Mitgestaltung städtischen Kulturlebens“ eine enge Zusammenarbeit der verschiedenen Kultureinrichtungen mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen angestrebt.

Unter dem Titel „Jungen und Männer erobern die Stadtbibliothek“ wird die Stadtbibliothek eine Veranstaltungsreihe konzipieren, die sich gezielt an Jungen und Männer richtet, um die Zielgruppe besser ansprechen zu können und ein erweitertes Nutzungsverhalten zu erreichen.

Zudem wird sich der finanziellen Gleichstellung von Künstlerinnen und Künstlern gewidmet, mit dem Ziel, eine Gleichstellung mit den Honoraren anderer freiberuflicher Berufsgruppen sicher zu stellen. Analog zur Verbesserung der Wahrnehmung von Künstlerinnen aus Hannover zielt auch die Maßnahme zum Frauenanteil in öffentlichen Ehrungen auf eine bessere Sichtbarmachung von Frauen mit Verdiensten für die LHH ab. Hierfür werden die Prüfkriterien um „besondere Verdienste“ überarbeitet und eine fachliche Begutachtung von geeigneten Persönlichkeiten vorgenommen.

### 3.2.1 Aktivierung der Mitgestaltung städtischen Kulturlebens

Artikel der Charta	Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung Art. 18 Soziale Kohäsion Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Quartalsberichterstattung im Kulturausschuss

<b>Ziele</b>	Stärkere Nutzung der städtischen Kultureinrichtungen- und angebote durch Menschen mit Migrationshintergrund und stärkere Einbindung von Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planung und Organisation von Beteiligungsprozessen in ausgewählten Stadtbezirken</li> <li>- Durchführung eines gendergerechten Beteiligungsprozesses</li> <li>- gemeinsame Projekte von Museen, Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen und Stadtteileinrichtungen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Stadtbezirke, in denen der Beteiligungsprozess durchgeführt bzw. begonnen wurde</li> <li>- Anzahl der durchgeführten gemeinsamen Projekte</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur in Zusammenarbeit mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.2.1 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Eine bereits bestehende gemeinsame Veranstaltungsreihe mit kargah und Einrichtungen des Fachbereiches Kultur wurde fortgesetzt und intensiviert. In Zusammenarbeit mit kargah wurde eine Erweiterung der Internetsite „Welt in Hannover“ für Kulturinformationen in Betrieb gesetzt.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

### 3.2.2 „Jungen und Männer erobern die Stadtbibliothek“

Artikel der Charta	Art. 20 – Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	---

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Begeisterung von mehr Jungen und Männern für die Angebote der Stadtbibliothek</li> <li>- Entwicklung einer Veranstaltungsreihe im Frühjahr und Herbst 2017 speziell für Jungen und Männer, um gezielt diese beiden Gruppen zu bewerben</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lesung für Erwachsene: Andreas Kraß – „Ein Herz und eine Seele. Geschichte der Männerfreundschaft“</li> <li>- Lesung für Erwachsene: Hanjo Kesting – „Oskar Wilde“ in der Reihe ‚Große Romane der Weltliteratur‘</li> <li>- Zukunftstag in der Stadtbibliothek (nur für Jungen)</li> <li>- Bilderbuchkino mit einem männlichen Helden (eventuell auch in mehreren Stadtteilbibliotheken)</li> <li>- Programm für Jungen, konzipiert vom Sachgebiet Kinder-Schulbibliotheksarbeit (z.B. TOMMI, Kindersoftwarepreis)</li> <li>- Männerthema in der Reihe „Musik im Wort“</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Teilnehmenden an den Veranstaltungen (männlich/ weiblich)</li> <li>- Anzahl der Bibliotheksnutzer (Basis Nutzungszahlen 2017-2019)</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur/ Stadtbibliothek Hannover
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.2.2 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Die in den Maßnahmen beschriebenen Veranstaltungsformate sind geplant und durchgeführt worden.
<b>Maßnahmen</b>	<p>Frühjahr 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lesung für Erwachsene: Andreas Kraß – „Ein Herz und eine Seele. Geschichte der Männerfreundschaft“</li> <li>• Lesung für Erwachsene: Hanjo Kesting – „Oskar Wilde“ in der Reihe ‚Große Romane der Weltliteratur‘</li> <li>• Zukunftstag in der Stadtbibliothek (nur für Jungen)</li> </ul> <p>Herbst 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilderbuchkino mit einem männlichen Helden (eventuell auch in mehreren Stadtteilbibliotheken)</li> <li>• Programm für Jungen, konzipiert vom Sachgebiet Kinder-Schulbibliotheksarbeit (z.B. TOMMI, Kindersoftwarepreis)</li> </ul> <p>Männerthema in der Reihe „Musik im Wort“</p>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<p>Erwachsenenlesung: durchgeführt</p> <p>Lesereihe für Erwachsene, Zukunftstag für Jungen, Bilderbuchkinos mit männlichen Helden, Programm für Jungen (KSB): Maßnahmen werden fortgesetzt.</p> <p>In der Reihe „Musik im Wort“ hat sich inhaltlich noch kein Thema ergeben. Wird weiter verfolgt.</p>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwachsenenlesung Andreas Kraß: Leider wenig Teilnehmer, nur Frauen, das heißt, dass die ursprüngliche Idee nicht aufgegangen ist, das Ziel wurde nicht erreicht</li> <li>• Lesereihe mit Hanjo Kesting. Besucherzahl zwischen 140 – 160 Personen, Anteil männlich ca. 40 %; weiblich etwa 60 %</li> <li>• Zukunftstag. 100 % männlich.</li> <li>• Bilderbuchkino mit männlichem Helden, z.B. das Buch von Susann Opel-Götz: „Ab heute sind wir cool“. Etwa 50% Jungen, 50% Mädchen</li> <li>• Kindersoftwarepreis TOMMI, feste Jury aus 20 Kindern; 80 % Jungen; 20 % Mädchen</li> <li>• Workshop „Buch-Block-Bau“ – Phantasiewelten bauen mit Minetest: Teilnehmer/-innen: 80 % männlich; 20 % weiblich</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

### 3.2.3 Künstlerinnen in und aus Hannover

Artikel der Charta	Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 4 Öffentliches Engagement Art. 10 Vielfältige Diskriminierung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	-----

<b>Ziele</b>	Verstärkter Blick auf Künstlerinnen in und aus Hannover: Verbesserung der Wahrnehmung von Künstlerinnen
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gezielte künstlerische Aktivitäten</li> <li>- Ideenentwicklung für die Schaffung eines weiteren frauenORTes in Hannover im Rahmen des Projekts „frauenORTE Niedersachsen“ des Landesfrauenrats Niedersachsen e.V.</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der künstlerischen Aktivitäten</li> <li>- Berichterstattung in lokalen Medien</li> <li>- ggf. Einrichtung eines zweiten frauenOrtes</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur in Kooperation mit der Gemeinschaft der Künstlerinnen und Kunstförderer NiedersachsenHannover
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.2.3 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Der bestehende frauenORT "Mary Wigman" wurde unterstützt. Derzeit läuft eine Initiative der VHS, Ada Lessing in einem frauenORT zu würdigen. Zu prüfen ist, ob ein möglicher weiterer Frauenort für eine Künstlerin denkbar wäre.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die Verbesserung der Wahrnehmung von Künstlerinnenn soll thematisch im zu erstellenden Kulturentwicklungsplan berücksichtigt und konkrete Maßnahmen in diesem Rahmen erarbeitet werden.

### 3.2.4 Finanzielle Gleichstellung von Künstlerinnen und Künstlern

Artikel der Charta	Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 4 Öffentliches Engagement Art. 10 Vielfältige Diskriminierung und Benachteiligung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	----

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung einer Honoraruntergrenze für Freie Künstlerinnen und Künstler mit dem Ziel, dass die freiberuflichen, künstlerischen Honorare den gesetzlichen Mindestlohn nicht länger unterschreiten</li> <li>- Gleichstellung mit Honoraren anderer freiberuflicher Berufsgruppen</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Öffentlicher Diskurs über das Thema</li> <li>- Anpassung der Zuwendungsberechnungen</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Öffentliche Wahrnehmung</li> <li>- Höhe der Honorare</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur
<b>Ressourcen</b>	ist im Rahmen der Haushaltsplanung ggfs. zu berücksichtigen

### 3.2.4 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Auf der Basis der allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen – Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, steigende Lebenshaltungskosten, Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst – werden auch soziale Mindeststandards für freischaffende Künstler*innen, z.B. durch Honoraruntergrenzen, von der Freien Szene sowie etwa dem Bundesverband Freie Darstellende Künste e. V. und dem Landesverband der Freien Theater Niedersachsen e. V. gefordert.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Die wünschenswerte Einhaltung der Mindeststandards führte in Hannover in den Jahren 2017 und 2018 – bei gleichbleibenden Förderansätzen – zu einer deutlichen Verringerung der Anzahl der geförderten Projekte (25% weniger Projekte als in 2016). Als Konsequenz droht es somit zumindest mittelfristig zur Ausdünnung der hannoverschen Theater- und Tanzlandschaft, zu Abwanderung, zu geringerer Konkurrenz zu kommen. Somit droht letztlich auch ein Qualitätsverlust.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die Umsetzung kann letztendlich nur über eine Erhöhung der Förderansätze erfolgen. Dieses Thema wird im zu erstellenden Kulturentwicklungsplan aufgenommen. In diesem Kontext soll der öffentliche Diskurs erfolgen.

### 3.2.5 Frauenanteil in öffentlichen Ehrungen

Artikel der Charta	Art. 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Quartalsberichterstattungen im Kulturausschuss

<b>Ziele</b>	Stärkere Sichtbarmachung von Frauen mit Verdiensten für die Stadt Hannover
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nutzung der neuen Ehrengräbersatzung für das formulierte Ziel</li> <li>- Überarbeitung der Prüfkriterien für „besondere Verdienste“ für die Stadt Hannover</li> <li>- fachliche Begutachtung von geeigneten Persönlichkeiten</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prozentualer Frauenanteil bei den Ehrengräbern auf städtischen Friedhöfen</li> <li>- Vorliegen aktualisierter Prüfkriterien für die besonderen Verdienste</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Kultur
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.2.5 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Die Maßnahme musste aus personellen Engpässen zurückgestellt werden, die Umsetzung beginnt im Mai 2019.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	

### 3.3 Planung und wirtschaftliche Entwicklung

Eine durchdachte wirtschaftliche Förderung in Kommunen birgt große Potentiale, die Lebenssituationen von Frauen nachhaltig zu verbessern. Die Erschließung neuer kreativer Ideen in Unternehmen und damit verbundene ökonomische Gewinne durch Unternehmensförderung bereichern das Leben in der LHH. Gleichzeitig trägt eine an Gleichstellung orientierte Wirtschaftsförderung zur Senkung von Arbeitslosigkeit, insbesondere von Frauen bei und fördert damit eine geschlechtergerechte Gesellschaft.

Dazu gehören wie in Artikel 27 der Charta beschriebene Angebote für Frauen, die selbstständig werden wollen oder bereits Unternehmerinnen sind. Der Weg in die Selbstständigkeit wird auch heute noch in der Regel seltener von Frauen als von Männern beschritten. Seit langem arbeiten die LHH, hannoverimpuls und Gründerinnenconsult zusammen, um Frauen zu ermutigen, diesen Schritt zu gehen. Dabei sind sowohl Beratungen, Netzwerkarbeit als auch Fachveranstaltungen von besonderer Bedeutung. Demnach sind der jährlich in Hannover stattfindende niedersachsenweite Unternehmerinnen- und Gründerinnenkongress als auch die Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen im zweiten Gleichstellungsaktionsplan erneut aufgeführt.

Darüber hinaus gilt es die Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Nahversorgung zu berücksichtigen und für die Sicherung der guten Qualität dieser in der LHH Sorge zu tragen. Die Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel sowie die flächendeckend gute Versorgungslage in sämtlichen Quartieren mit ihren kurzen Wegen und der guten Erreichbarkeit, sind Merkmale einer familienfreundlichen und inklusiven Stadt. Die Neuausrichtung des Einzelhandels- und Zentrenkonzepts als städtebauliches Entwicklungskonzept im Sinne des §1 Abs. 6 Nr. 11 des Baugesetzbuches wird deswegen als Maßnahme in den zweiten Gleichstellungsaktionsplan sowohl bezüglich der Konzepterarbeitung als auch der Qualitätssicherung aufgenommen.

### 3.3.1 Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen

Artikel der Charta	Art. 27 Wirtschaftliche Entwicklung Art. 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	- - - - -

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vereinfachung der Rahmenbedingungen für Frauen in der Existenzgründung</li> <li>- erfolgsorientierte, geschlechterspezifisch bedarfsgerechte Beratungsangebote</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachberatungen</li> <li>- regelmäßige Öffnungszeiten für individuelle Beratung</li> <li>- fachspezifische Informationsveranstaltungen und Netzwerkarbeit</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Beratungsgespräche</li> <li>- Anzahl der Infoveranstaltungen</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Wirtschaft
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung Eigenmittel hannoverimpuls/ Gründerinnen-Consult Fördermittel EU (N-Bank)

## 3.3.1 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<p><b>Highlights 2017</b>  <b>Zielgruppenadäquate Angebote für Unternehmerinnen und Gründerinnen in der Mode- und Designbranche</b>  Zielgruppenadäquate Veranstaltungen für Gründerinnen in der Mode- und Designbranche wurden 2017 in Zusammenarbeit von Gründerinnen-Consult/hannoverimpuls mit der Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Hannover 7 x erfolgreich durchgeführt. Zusätzliche Veranstaltungen wurden zur Vorbereitung auf Messe-Teilnahmen angeboten. Insgesamt konnten 63 Teilnehmerinnen (Modemacherinnen, Designerinnen) mit den Veranstaltungen „Infoabend Mode &amp; Design“ und „Designerinnen-Club“ und den Messen erreicht werden.  Der <b>Designerinnen-Club</b> dient dem regelmäßigen Austausch unter Gleichgesinnten, in lockerer Atmosphäre. Das Veranstaltungsformat wurde 2017 2x durchgeführt. Das Konzept wechselnde Veranstaltungsorte zu wählen, wurde fortgesetzt.  <b>06.02.2017:</b> im TrafoLab, der Werkstatt von Lichtbildhauer Franz Betz. Fachvortrag „Wearables – Mode und Technik“  <b>28.08.2017:</b> Das 2. Meetup des Designerinnen-Clubs vertiefte das Thema Marketing/Vertrieb mit dem Vortrag von Gesa Lischka, Agentur Kochstraße, „Neuromarketing für Designerinnen“  <b>21.03.2017 Hannoversche Designerinnen präsentieren sich auf der CEBIT</b>  Ausstellung „Mode und Technik“ mit Prototypen von hannoverschen Designerinnen  <b>20.05.2017 Designerinnen-Club auf dem FreakyFashionFestival</b>  Verkaufsstand und Teilnahme mit Prototypen und Modekollektionen von Designerinnen  <b>Info-Abend für Modemacherinnen</b>  Der Info-Abend fand 2017 zweimal statt: am 27.04.2017, mit Keynote „Technische Textilien“ mit Speakerin Marte Hentschel, Berlin, und am 26.10.2017 mit Keynote „Ein faires Business aufbauen und führen – Meine Rolle als Unternehmerin“ mit Speakerin Lisa Jaspers, Folkdays GbR, Berlin.  Das Format mit Kurzvorträgen und fachlicher Beratung (Steuern, Recht, Produktion, Marketing, Vertrieb) hat sich dabei bewährt. Das Veranstaltungsformat dient dazu den Bedarf der Modemacherinnen am Hannover Standort an branchenspezifischer umfassender Beratung durch BeraterInnen, die über Erfahrungen in dieser Branche verfügen, zu decken. Der Sprechtag fand zentral im Haus der Wirtschaftsförderung, unter dem gemeinsamen Dach der LHH-Wirtschaftsförderung und hannoverimpuls GmbH/Gründerinnen-Consult statt.</p> <p><b>Bühne frei“ für innovative Dienstleisterinnen: Ideen-Pitch</b>  Die Veranstaltung Ideen-Pitch wurde 2017 viermal durchgeführt. Zielgruppen waren <i>Akteurinnen (die pitchten)</i>: „Ehemalige“ Gründerinnen, d.h. Unternehmerinnen, die unterschiedlich lang bereits über Markterfahrung verfügen; Gründerinnen kurz vor / nach dem Start. Das Publikum setzte sich aus interessierten Gründerinnen in allen Gründungsphasen zusammen.  <b>20. Februar 2017</b> - 40 Anmeldungen / 28 Teilnehmerinnen Pitches: Online-Vermittlungsportal für Yoga-Kurse; <i>Horse Analytics</i> GmbH (Aktivitäts-tracker zur Gesunderhaltung von Pferden); Bauüberwachung und Sanierung; <i>betAtesTr</i> (Web-Plattform für Prototypen-Tester)  <b>8. Mai 2017</b> - 30 Anmeldungen / 19 TN Pitches: <i>wowdio</i> – Promi-Sprachnachrichten per WhatsApp; <i>Foto-Wanderer</i> (Fotographie); (Finca-Vermietung (Mallorca und Menorca); <i>shelley's CONCEPT STORE</i> (Modeladen)  <b>18. September 2017</b> - 24 Anmeldungen / 16 TN Pitches: Gründung des Modelabels WAYÓM; Eröffnung einer Physiotherapie-Praxis; <i>reConnect!</i> Life Coaching; vom Clown zum „Auftritts-Coach“  <b>6. November 2017</b> - Schwerpunkt Gesundheitswirtschaft 18 Anmeldungen / 12 TN (Veranstaltungsort passend zum Branchenschwerpunkt: Yoga-Praxis „zeitraum“) Pitches: PRÄVENTION . GESUNDHEIT. BEWUSSTSEIN; selbstständig als HEBAMME; „ENERGIETANKSTELLE“ - Betriebliches Gesundheitsmanagement; STRALA YOGA – innovativ und revolutionär.</p>

	<p><b>Highlights 2018</b></p> <p><b>Meetup für Gründerinnen</b> in den Stadtteilen Zur ersten Netzwerkveranstaltung (Meetup) in Marienwerder am 07.06.18 kamen 24 Teilnehmerinnen. Sie fand in der Halle96 (Zentrum für Kultur- und Kreativwirtschaft) statt. Gezielt in einzelnen Stadtteilen Netzwerke aufzubauen, unterstützt die lokale Ökonomie, die im besonderen Fokus der städtischen Wirtschaftsförderung ist. hannoverimpuls/GründerinnenConsult und die Wirtschaftsförderung verfolgen dieses Meetup-Konzept gemeinsam.</p> <p><b>Gründerinnentag</b> Am 05.04.18 fand der Gründerinnentag in Hannovers City statt. Gründerinnen-Consult hat 2018 hierfür gemeinsam mit der städtischen Wirtschaftsförderung ein speziell an den Bedarfen der Gründerinnen und Zeitthemen orientiertes Veranstaltungskonzept entwickelt. Im Vordergrund stand das Thema „Netzwerken“, von den Netzwerk-Basics über die Auswahl von Netzwerkverbänden bis hin zum Social Media Networks und – Marketing. Ziel der Veranstaltung ist die Gruppe der weiblichen Startups (14,7 %) ebenfalls thematisch mit dem Gründerinnentag zu unterstützen und sie mit den „klassischen“ Gründerinnen zu vernetzen.</p> <p><b>Pilot-Projekt Gesundheitswirtschaft</b> Auf Basis einer Erhebung in 2017, wurde 2018 ein Pilotprojekt in Linden umgesetzt, es geht dabei um den Netzwerkaufbau in der Gesundheitsbranche in Linden. 2018 erfolgten bereits 4 Netzwerktreffen in Linden: Die Termine fanden am 14. Februar / 21. März / 18. April, 13. Mai und 13. Juni statt. Weitere sind für Juli, August geplant Das Unternehmerinnen-Zentrum in Linden ist dafür der Treffpunkt. Auch hier ist der Netzwerk-Grundgedanke die Unterstützung der lokalen Ökonomie in einem Stadtteil aber zusätzlich mit einem Branchenschwerpunkt versehen. Die ersten Treffen zeigen, dass das ernsthafte Interesse an einem Branchen-Netzwerk besteht.</p> <p><b>Freaky Fashion Festival 2018</b> Am 02.06.18 beteiligte sich Gründerinnen-Consult mit Verkaufsstand und Teilnahme mit Prototypen und Modekollektionen von drei Designerinnen.</p> <p><b>Teilnahme am Ideenboulevard 2018</b> Vier hannoversche Designerinnen und deren Modekollektionen präsentieren sich am 14.08.18 auf dem Ideenboulevard/Maschseefest. der ebenfalls von Gründerinnen--Consult organisiert und von der städtischen Wirtschaftsförderung unterstützt wird. Gleichzeitig ist eine der ausstellenden Designerinnen für einen Pitch in der „Höhle der Karpfen“, auf dem Maschseefest agitiert worden.</p>
<p><b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b></p>	<p>Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 657 gründungsinteressierte Frauen mit 1625 Beratungsgesprächen von mind. 1h begleitet. 66 Info-Veranstaltungen/Qualifizierungen wurden von GC konzipiert und organisiert. Erreicht werden konnten so insgesamt 786 Teilnehmerinnen. Die Veranstaltungen hatten stets einen fachlichen Input z.B. zu Geschäftsmodell, Persönlichkeitsentwicklung, einen Bereich für offene Fragen und wurden verstärkt mit interaktiven Anteilen angeboten.</p>
<p><b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b></p>	<p>Ein weiteres „Meetup für Gründerinnen“ wird am 25.10.18 im Unternehmerinnenzentrum Hannover in Linden stattfinden. Das Pilotprojekt Gesundheitswirtschaft wird sich auch in der zweiten Jahreshälfte 2018 weiter treffen und sich zudem am Regionsentdeckertag (09.09.18) zum ersten Mal im Rahmen des „Tags der offenen Tür“ des Unternehmerinnen-Zentrums gemeinsam präsentieren.</p>

### 3.3.2 Kongress Unternehmerinnen und Gründerinnen

Artikel der Charta	Art. 27 Wirtschaftliche Entwicklung Art. 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Kongressberichte Nachweise für die N-Bank

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterbildung von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen</li> <li>- Netzworfbildung und fachliche Informationen</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	Planung und Durchführung eines jährlichen Kongresses
<b>Indikatoren</b>	Anzahl der Teilnehmerinnen bei den Kongressen
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Wirtschaft
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung Eigenmittel hannoverimpuls/ Gründerinnen-Consult Fördermittel EU (N-Bank) Zuschüsse der Ministerien

### 3.3.2 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	Der Kongress erweist sich auch weiterhin als erfolgreiches Mittel, um die o.g. Ziele zu erreichen. Am Kongress beteiligen sich neben der städtischen Wirtschaftsförderung auch die niedersächsischen Ministerien für Wirtschaft und für Soziales. Die Federführung liegt bei Gründerinnen-Consult / hannoverimpuls.
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Der Unternehmerinnentag 2017 wurde am 25. Nov. 2017 erfolgreich durchgeführt. Der Kongress-Schwerpunkt lag 2017 auf dem Thema Dienstleistungen in Zeiten der Digitalisierung. In 2018 wird das Thema Marketing im Vordergrund stehen, ab August 2018 werden Anmeldungen möglich sein.
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Der Unternehmerinnentag 2017 war überbucht, es haben letztlich dann 143 Frauen teilgenommen. Die kostenfreie Kinderbetreuung nutzten Mütter mit insgesamt sieben Kindern. Die Resonanz der Kongressteilnehmer sowie die öffentliche Berichterstattung war wie in den Vorjahren ausgesprochen positiv.
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die Vorbereitungen für den Niedersächsischen UnternehmerinnenTag 2018 laufen derzeit. Die Veranstaltung wird am Sa. 24. Nov. im Neuen Rathaus, Trammplatz stattfinden. Frau Reimann, Nds. Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung sowie Frau Tegtmeyer-Dette, Erste Stadträtin, Wirtschafts- und Umweltdezernentin der Landeshauptstadt sowie Herr Dr. Kopp, Geschäftsführer hannoverimpuls GmbH werden den Kongress mit einer Talkrunde zu Unternehmerinnen und deren Herausforderungen eröffnen.

### 3.3.3 Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Konzepterarbeitung

Artikel der Charta	Art. 25 Stadt- und Lokalplanung Art. 12 Beschaffungs- und Vertragswesen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§1 Abs. 6 Baugesetzbuch DS 0212/2011 (Schriftenreihe zum Flächennutzungsplan Heft 22)

<b>Ziele</b>	Ausgewogene Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen und Männern im Verfahren der Neuaufstellung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes der Landeshauptstadt Hannover
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berücksichtigung von Genderaspekten im Aufstellungsverfahren und bei der Formulierung von Zielen und Grundsätzen</li> <li>- Beteiligung der (Fach-)Öffentlichkeit im Aufstellungsprozess unter stärkerer Berücksichtigung von Genderaspekten</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	Beachtung von geschlechterrelevanten Aspekten in der fachlichen Diskussion
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.3.3 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestandsaufnahme und Analyse der Bestandsdaten zum räumlichen Verteilungsmuster des Einzelhandels im Stadtgebiet</li> <li>• Analyse Angebot und Nachfragesituation</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online Bürger*innenbefragung Juni - August 2017</li> <li>• Online Händler*innenbefragung Juni - August 2017</li> <li>• Online Check der Betriebe in den Stadtteil-Zentren</li> <li>• interne Planer*innenworkshops</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestandsaufnahme und Analyse der Einzelhandelssituation</li> <li>• Vorentwurf zu Zielen und Grundsätzen</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Konzeptentwurf Einzelhandels- und Zentrenkonzept mit integriertem Nahversorgungskonzept bis Frühjahr 2019

### 3.3.4 Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Qualitätssicherung

Artikel der Charta	Art. 25 Stadt- und Lokalplanung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§1 Abs. 6 Baugesetzbuch DS 0212/2011 (Schriftenreihe zum Flächennutzungsplan Heft 22)

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Halten des hohen Standards der Nahversorgungsqualität im Stadtgebiet</li> <li>- Erhalt und Ausbau kurzer Wege</li> <li>- Erhalt und Stärkung einer flächendeckenden und wohnortnahen Nahversorgungsstruktur im Bereich Nahrungs- und Genussmittel</li> <li>- Erhalt und Stärkung der polyzentralen Nahversorgungsstruktur durch die Zentren</li> <li>- Anbindung der Standorte und Zentren an den ÖPNV</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation und Weiterentwicklung der Qualitätsziele aus dem Einzelhandels- und Zentrenkonzept von 2011:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufende Aktualisierung der Standorte der Lebensmittelversorgerinnen und Lebensmittelversorger</li> <li>• Überprüfung von Bauleitplänen auf möglicherweise den Zielen des Konzeptes entgegenstehende Festsetzungen</li> <li>• „Konstruktiver Dialog“ mit den Betreiberinnen und Betreibern</li> <li>• Aktualisierung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes in regelmäßigen Zeitabständen</li> </ul> </li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verkaufsflächenausstattung pro Einwohner*in</li> <li>- Anzahl der Einwohner*innen im 500m-Radius um den jeweiligen Lebensmittelanbieter</li> <li>- Reduzierung von Leerständen</li> <li>- Verbesserung des Verkaufsflächenangebotes im Wohnumfeld (z.B. Erhöhung der Sortimentstiefe und- breite, erhöhtes Konkurrenzangebot, Ausfüllen von Netzlücken)</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung; in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Wirtschaftsförderung
<b>Ressourcen</b>	im Rahmen der Haushaltsplanung

### 3.3.4 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufende Bearbeitung und Betreuung von Ansiedlungs- und Erweiterungsvorhaben</li> <li>• Eröffnung Nahversorger Eupener Straße</li> <li>• Baubeginn Gebäudekomplex mit Nahversorger und Drogeriemarkt Philipsborn Straße</li> <li>• Baugenehmigung Nahversorger Alter Damm</li> <li>• Vorhabenbezogener Bebauungsplan zur Erweiterung behindertengerechter Discounter Vitalquartier Annastift</li> <li>• Planung eines Zentralen Versorgungsbereichs/ Stadtteilzentrum in Verbindung mit dem Wohngebiet Kronsberg- Süd</li> </ul>
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beginn der Neuaufstellung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes mit integriertem Vergnügungstättenkonzept im März 2017 durch Gutachterbüro</li> <li>• Dazu 2 interne Workshops und 2 Arbeitskreissitzungen</li> <li>• Online Befragungen Händler und Bürgerinnen und Bürger</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollerhebung des Einzelhandels</li> <li>• Ergebnisse Online-Befragungen</li> </ul>
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Bewährte Maßnahmen werden weitergeführt und ggf. ergänzt Entwurf des Einzelhandels und Zentrenkonzeptes im Frühjahr 2019

### 3.3.5 Förderung der Gleichstellung bei Planungswettbewerben und Mehrfachbeauftragungen

Artikel der EU-Charta	Art. 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Wohnkonzept 2015 Wohnbauflächeninitiative Hannoversche Wohnungsbauoffensive 2016 RPW 2013 – Richtlinie für Planungswettbewerbe

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Achtsamkeit und Aufmerksamkeit der Auslobenden gegenüber geschlechtersensibler Planung fördern</li> </ul>
<b>Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verankerung dieser Zielsetzung in den für den internen Gebrauch erarbeiteten Leitlinien für die Erarbeitung von Verfahrensgrundlagen für Auslobungen durch die LHH</li> <li>- Information + Beratung bei der Erstellung der Auslobungsunterlagen / Aufgabenstellung hinsichtlich geschlechtersensibler Bewertungskriterien</li> <li>- auf paritätische Besetzung von Jurys hinwirken</li> </ul>
<b>Indikatoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzahl der Verfahren, bei denen Genderaspekte in Auslobungen und Jurybesetzungen in städtischen Wettbewerbsverfahren berücksichtigt wurden</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachbereich Planen und Stadtentwicklung</li> </ul>
<b>Ressourcen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Im Rahmen der Haushaltsplanung bei städtischen Wettbewerben</li> </ul>

### 3.3.5 Zwischenbericht

	<b>Stand Juli 2018</b>
<b>Sachstände zur Erreichung der Ziele</b>	In der ersten Jahreshälfte 2018 wurden durch den Fachbereich Planen und Stadtentwicklung keine Wettbewerbe ausgelobt. Einzelne Maßnahmen aus dem Gleichstellungsaktionsplan wurden durchgeführt (siehe Umsetzungsschritte).
<b>Umsetzungsschritte 2017 - 6/2018</b>	Die Zielsetzung „Achtsamkeit und Aufmerksamkeit der Auslobenden gegenüber geschlechtersensibler Planung zu fördern“, wurde durch die Umsetzung folgender Maßnahme gefördert: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Zielsetzung ist in die für den internen Gebrauch erarbeiteten Leitlinien für die Erarbeitung von Verfahrensgrundlagen für Auslobungen durch die LHH aufgenommen worden.</li> <li>• Bei Verfahren, an denen der Fachbereich Planen und Stadtentwicklung beteiligt war, wurde auf das Thema paritätische Besetzung von Jurys hingewirkt.</li> </ul>
<b>konkrete Datenlage im Berichtszeitraum</b>	Keine durch den FB Planen und Stadtentwicklung durchgeführte Verfahren, jedoch 4 extern ausgelobter Wettbewerbsverfahren
<b>Anmerkungen zum weiteren Vorgehen</b>	Die Maßnahmen werden weiterhin bei Planungswettbewerbsverfahren und Mehrfachbeauftragungen berücksichtigt.

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-  
drucksache

In den Gleichstellungsausschuss  
In den Organisations- und Personalausschuss  
In den Verwaltungsausschuss  
An die Ratsversammlung (zur Kenntnis)

Nr. 0163/2019

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

---

## **Zwischenbericht zum 2. Gleichstellungsaktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene**

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene hat die LHH im Jahr 2011 ihr Engagement für Geschlechtergerechtigkeit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus bekräftigt. Eine zentrale Aufgabe, die sich aus der Unterzeichnung der Europäischen Charta herleitet, ist die Erarbeitung von Gleichstellungsaktionsplänen. Sie sind laut Charta notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im jeweiligen Zuständigkeitsbereich. Ihre besondere Qualität liegt in der konkreten Benennung von zu ergreifenden Maßnahmen und der regelmäßigen Berichterstattung

Zum 2. Gleichstellungsaktionsplan der LHH mit seiner Laufzeit von 2017 bis 2019 wurde im Sommer 2018 eine Zwischenabfrage zum Sachstand der Umsetzung durchgeführt. In Formularen, die die Zielsetzungen, Maßnahmen und Indikatoren der jeweiligen Aktionen wiedergaben, wurden die jeweiligen Zwischenstände abgefragt. Die Rückmeldungen erfolgten im Herbst und die Zusammenstellung ergab eine sehr umfangreiche Berichterstattung.

In der beigefügten Anlage sind die Ergebnisse tabellarisch in einer Kurzfassung als Übersicht dargestellt. Eine ausführliche Berichterstattung kann zu einzelnen Maßnahmen durch Vertretungen aus den Fachverwaltungen in einem Folgetermin des Gleichstellungsausschusses erfolgen.

### **Berücksichtigung von Gender-Aspekten**

Der Gleichstellungsaktionsplan und die dazu gehörige Berichterstattung hat das Thema Gender als grundlegendes Thema.

### **Kostentabelle**

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18.1  
Hannover / 03.01.2019

Nr. der Maßnahme	Bezeichnung	Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Stadtverwaltung Hannover	Sachstand der Umsetzung
1.1.1	Paritätische Besetzung der Akteurinnen und Akteure bei Veranstaltungen des Büro des Oberbürgermeisters	Büro des Oberbürgermeisters	Die Geschlechterparität bei Veranstaltungen wird angestrebt, ist jedoch nicht in allen Themenbereichen möglich. Eine differenzierte Statistik wurde aufgebaut und eine Evaluation am Ende der Berichtszeit ist geplant.
1.1.2	Beteiligungsbericht	Fachbereich Finanzen	Die entsprechende Transparenz wurde mit dem Beteiligungsbericht 2017 geschaffen. Der Bericht erscheint jeweils im September und wird unter hannover.de mit allen Daten veröffentlicht.
1.1.3	Feministischen Perspektiven Raum geben	Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Hannover	Bisher fanden 2 Veranstaltungen unter Mitwirkung vielfältiger Kooperationspartnerinnen und –partnern statt. Es nahmen insgesamt 260 Personen teil. Trotz Pressemitteilung und Einladung erfolgte keine mediale Berichterstattung. In sozialen Netzwerken waren die Veranstaltungen jedoch sehr präsent.
1.2.1	Genderfokus beim Hannoverschen Diversity-Netzwerk	Fachbereich Kultur in Kooperation mit dem Fachbereich Ada-und-Theodor-Lessing-Volkshochschule	2017: Hanoversche Diversity-Netzwerk-Treffen unter dem Thema "Gender Diversity und Frauenförderung" mit Schwerpunkt Führungspositionen und Teilzeitführung (Teilnehmende: 10 Männer / 57 Frauen, Podium: 1 Mann / 5 Frauen) 2018: Diversity-Tag zum Thema Vielfalt auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (Teilnehmende 18 Männer / 56 Frauen, Podium 4 Männer / 4 Frauen)
1.2.2	Kampagne gegen die Altersarmut	Fachbereich Soziales in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Senioren	Bis Mitte 2018 wurden 50 Informationsveranstaltungen für Seniorinnen und Senioren und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zum Thema Wohngeld durchgeführt (u.a. auch in russischer und türkischer Sprache). 1.100 Menschen wurden erreicht, mit einem Frauenanteil von fast 90%. Die Veranstaltungen werden zukünftig fortgeführt.

Nr. der Maßnahme	Bezeichnung	Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Stadtverwaltung Hannover	Sachstand der Umsetzung
1.2.3	Genderfokus bei der Wohnungsvermittlung	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung	Eine zentrale Ansprechpartnerin für die Frauenhäuser ist vorhanden. Es erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den Frauenhäusern und dem Projekt für wohnungslose Frauen. Bisher gab es 2 Austauschgespräche und im Rahmen einer bestehenden AG nach §4 SGB XII entstand eine Unter-AG Frauen.
1.2.4	Schutz von Frauen und Kindern vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge	Fachbereich Jugend und Familie Fachbereich Planen und Stadtentwicklung	Es fanden im Berichtszeitraum 3 Runde Tische statt mit jeweils bis zu 20 Teilnehmenden. Eine Handlungsempfehlung zum Thema wurde erarbeitet. Bei 3 Schulungsterminen wurden Betreiber der Unterkünfte geschult und Mindeststandards zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Frauen sind bei neuen Betreiberverträgen inkludiert.
1.2.5	Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund am Sport über Qualifikation (Übungsleiterin)	Fachbereich Sport und Bäder	Konzeption und Finanzierungsplanung zu einem Qualifikationsangebot für Frauen mit Migrationshintergrund erfolgte in 2017. Eine Qualifizierungsmaßnahme wurde mit 12 Teilnehmerinnen im April 2018 erfolgreich abgeschlossen. Diese Teilnehmerinnen sind inzwischen in Vereinen als Übungsleiterinnen aktiv.
2.1.1	Förderung der Gleichstellung in der Personalarbeit	Fachbereich Personal und Organisation Referat für Frauen und Gleichstellung	Teilnahme an der Qualifizierung für Führungs- und Schlüsselpositionen A14/E13: Kurs beendet am 31.03.17 mit 3 Frauen / 2 Männern, lfd. Kurs (Ende 28.02.19) mit 6 Frauen / 6 Männern (davon in Teilzeit: 2 Frauen / 1 Mann).  2017: externe Einstellung von 6 Frauen in A14/E13  Förderkreis 2017-2020: 9 Frauen / 10 Männer  Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung: Finanzierung von Stundenüberschneidungen bei Aufteilung einer Stelle

Nr. der Maßnahme	Bezeichnung	Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Stadtverwaltung Hannover	Sachstand der Umsetzung
2.1.2	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Fachbereich Personal und Organisation	<p>Die neuen Vergabekriterien zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit gelten seit 01.07.2018 und bieten Möglichkeiten zu individueller Vereinbarkeit (BDS 0013/2018). Qualifizierungsmaßnahmen und Angestelltenlehrgänge werden auch in vereinbarkeitsfreundlichen Varianten angeboten. Die Dienstvereinbarung 11/133 zu Telearbeit ist in Kraft und erfährt derzeit eine datenschutzrechtliche Überarbeitung.</p> <p>Externe und interne Recherchen zum Umgang mit Teilzeit im Dienst- und Schichtbetrieb sind nahezu abgeschlossen. Ein Papier zum Aufzeigen von Lösungswegen wird erstellt.</p> <p>3 Themennachmittage Pflege wurden im Berichtszeitraum angeboten, 5 Termine für einen Erfahrungsaustausch zum Thema Pflege fanden statt. Das Angebot der Fluxx-Notfallbetreuung besteht weiterhin für alle Beschäftigten, ebenso das der Ferienbetreuungsmaßnahme im Sommer.</p>
2.1.3	Personalgewinnung und Personalbindung in technischen Berufen	Fachbereich Personal und Organisation	<p>Durchführung von 2 Dialogveranstaltungen zur Problemlagenanalyse und anschließend Arbeit in UnterAGs. Ein Handlungskonzept wurde im März 2018 vorgestellt. In der AG Weiterbildungscoordination in technischen Berufen erfolgt derzeit eine Maßnahmeplanung für die Weiterqualifizierung von Frauen und Männern.</p> <p>Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit als günstige Voraussetzung zur Gewinnung von Frauen für technische Berufe wurde durch die Einführung von Telearbeit und Langzeitkonten erreicht.</p> <p>An der Optimierung der Datenbasis zur Erfassung von Frauen und Männern in technischen Berufen wird bis Ende 2019 gearbeitet.</p>

Nr. der Maßnahme	Bezeichnung	Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Stadtverwaltung Hannover	Sachstand der Umsetzung
2.1.4	Männer in die städtischen Kindertagesstätten	Fachbereich Jugend und Familie	<p>In den städtischen Kitas läuft in 2018 eine Fortbildungsreihe zum Thema Gender und Diversität. Über das Projekt "Mehr Männer in die Kitas" gibt es eine enge Zusammenarbeit mit den Fachschulen und es wurde ein Arbeitskreis für männliche Auszubildende ins Leben gerufen. Darüber hinaus bietet der Arbeitskreis Männer von seiten der LHH trägerübergreifend Beratungsangebote an.</p> <p>Es wird im Gleichstellungsausschuss, im Jugendhilfeausschuss und in FachAGs regelmäßig berichtet, auf Jobmessen und an der "Langen Nacht der Berufe" teilgenommen. Das Projekt "Kita International" läuft an 4 Standorten.</p> <p>Der Anteil der männlichen Pädagogen in städtischen Kitas lag im Berichtszeitraum bei 11%, die Anzahl der Arbeitsplätze für berufsbegleitende Ausbildung liegt bei 55.</p>
2.1.5	Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Fachbereich Personal und Organisation	<p>Auf Basis einer Nachfrage wurde das Angebot erweitert und von Männern gut angenommen (Boxen, Krav Maga, Bogenschießen, Laufen, Rudern, Tennis). Die Anzahl der Teilnehmer ist gestiegen, jedoch blieb das Verhältnis zwischen Männern und Frauen gleich (1/3 : 2/3).</p> <p>Erklärung: Gesamtanteil der Männer und Frauen in der Stadtverwaltung (44 % : 56%) außerdem ist zu vermuten, dass Männer eher in Mannschaftssportarten außerhalb des Betriebssports tätig sind.</p>
2.1.6	Häusliche Gewalt und die Auswirkungen am Arbeitsplatz	Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation und dem Gesamtpersonalrat	<p>Die Bearbeitung des Themas wurde wie geplant fortgeführt. 2017 fanden Veranstaltungen mit 42 Teilnehmenden statt (Vertiefungsschulungen 11 TN, Erfahrungsaustausch 31 TN) Die Informationskampagne wird derzeit vorbereitet, ein Plakat wurde entworfen und im 1. Quartal 2019 wird es veröffentlicht.</p>

Nr. der Maßnahme	Bezeichnung	Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Stadtverwaltung Hannover	Sachstand der Umsetzung
2.1.7	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation und mit dem Gesamtpersonalrat	Die Kampagne befindet sich in der Durchführungsphase. Es wurde eine Fortbildung für Führungskräfte angeboten (18 TN). Es fanden in 6 Fachbereichen Infoveranstaltungen (insgesamt 224 TN) statt und Veranstaltungen für Örtliche Personalräte, Örtliche Frauenbeauftragte, Gesamtschwerbehindertenbeauftragte, für das Fachbereichsleiterforum und die DezernentInnenkonferenz. Die Ausstellung zum Thema wurde bisher an 9 Standorten gezeigt und wird weiterhin angeboten, ein Verleih an extern Anfragende ist ab 2019 möglich.
3.1.1	Bedarfsgerechte Schaffung von Kindertagesstättenplätzen	Fachbereich Jugend und Familie	Zum 30.06.2018 betrug die Versorgungsquote für die 1-2jährigen 59,5%. Die Versorgungsquote für die 3-5jährigen lag zum Stichtag bei 99,1%. Vom 01.01.2017 bis 30.06.2018 wurden 334 Krippenplätze und 501 Kindergartenplätze neu geschaffen. Berichterstattung zu den Kindergartenplätzen im Jugendhilfeausschuss siehe DS 2350/2017, 0618/2018, 1807/2018 und siehe Kindertagesstättenbericht 2018 (DS 1247/2018).
3.1.2	Fluxx – Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf	Fachbereich Jugend und Familie	Der Internetauftritt <a href="http://www.fluxx-hannover.de">www.fluxx-hannover.de</a> wurde aktualisiert und auf Personalversammlungen der Partnerbetriebe (25) wird das Angebot präsentiert. Das "Netzwerk Fluxx-Region Hannover" wird für neu interessierte Kommunalverwaltungen ausgebaut. Mit Hamburg, München und Wolfsburg (u.a.) wurden Fachtage durchgeführt und Kooperationen eingegangen. Die Beratungsleistungen haben sich verdoppelt, die Betreuungseinsätze in den Familien haben sich verdreifacht, die Zahl der qualifizierten aktiven Ehrenamtlichen liegt bei 36. Eine Drucksache zur Verstetigung der Fluxx-Dienstleistungen wird nach Ablauf der Projektzeit (Juni

Nr. der Maßnahme	Bezeichnung	Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Stadtverwaltung Hannover	Sachstand der Umsetzung
3.1.3	Ausbau der Ganztagschulen	Fachbereich Schule und Fachbereich Gebäudemanagement	<p>2019) vorgelegt.</p> <p>Im Schuljahr 2017/18 sind drei Grundschulen in den Ganztagsbetrieb gewechselt (GS Stammestraße, GS Tegelweg, GS Tiefenriede) und die Betreuungsquote wurde weiter erhöht. Von 60 Grundschulen sind 41 (68%) im Ganztagsbetrieb. Bei den weiterführenden Schulen werden von 44 bereits 31 (70%) im Ganztagsbetrieb geführt. Zum Schuljahr 2018/19 nehmen außerdem 2 Grundschulen, 2 Gymnasien und eine Realschule den Ganztagsbetrieb auf. Das Betreuungsangebot wird bei den Ganztagschulen von Montag bis Freitag von 13.00 Uhr bis i.d.R. 16.00 Uhr (oder je nach Betreuungskonzept bis 15.15 Uhr) sichergestellt, bedarfsweise gibt es auch eine Früh- oder Spätbetreuung. In den Ferien findet die Betreuung von 08.00 Uhr bis 16.00 Uhr statt.</p> <p>In der Info-DS 0669/2017 N1 sind die Planungsgrundlagen zum weiteren Ausbau von Grundschulen zu Ganztagschulen ab 2020/21 dargestellt.</p>
3.1.4	Qualitätsentwicklung von Bildungsangeboten in Ganztagsgrundschulen	Fachbereich Schule	<p>Eine Abfrage zu den Wünschen und Bedürfnissen von Mädchen und Jungen bei den Bildungsangeboten erfolgt mittels Umfragen bei den Kindern und Eltern. Im Rahmen von Workshops und Informationsveranstaltungen werden Qualitätsstandards hinsichtlich einer gender- und diversitybezogenen Pädagogik gemeinsam mit den Kooperationspartnern erarbeitet. Von ca. 12.300 Schülerinnen und Schülern (2017/18) in den Ganztagschulen haben ca. 8.500 das Ganztagsangebot wahrgenommen (69%). Eine statistische Erhebung zu den männlichen und weiblichen Betreuungskräften erfolgt nicht.</p> <p>Die Bildungsangebote richten sich generell gleichermaßen an Jungen und Mädchen. Eine statistische Erhebung diesbezüglich erfolgt nicht.</p>

Nr. der Maßnahme	Bezeichnung	Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Stadtverwaltung Hannover	Sachstand der Umsetzung
3.1.5	Verschönerungen an Schulanlagen am Beispiel der Gestaltung von WC-Anlagen	Fachbereich Schule/ Bereich Schulmanagement in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Gebäudemanagement und der Gebäudereinigung	Die Bearbeitung erfolgt laufend, die Partizipation der Schülerinnen und Schüler trägt zur Zufriedenheit der Nutzerinnen und Nutzer der WC-Anlagen bei und fördert das Ausbleiben von Vandalismus. Weitere Maßnahmen sind geplant und werden im Rahmen des Sonderprogramms zur Sanierung der Schultoiletten umgesetzt. Aufgrund der hohen Anzahl an Neubau- und Sanierungsprojekten im Schulbau (Invest-Memorandum) und der derzeitigen Personalsituation ist eine spezifische Datenerhebung derzeit nicht wie ursprünglich geplant leistbar.
3.2.1	Aktivierung der Mitgestaltung städtischen Kulturlebens	Fachbereich Kultur	Eine bereits bestehende gemeinsame Veranstaltungsreihe mit Kargah und Einrichtungen des Fachbereichs Kultur wurde fortgesetzt und intensiviert. In Zusammenarbeit mit Kargah wurde eine Erweiterung der Internetseite "Welt in Hannover" um Kulturinformationen in Betrieb gesetzt.
3.2.2	„Jungen und Männer erobern die Stadtbibliothek“	Fachbereich Kultur/ Stadtbibliothek Hannover	Lesung für Erwachsene A. Kraß: "Ein Herz und eine Seele..." (TN 100% Frauen) Lesung H. Kesting: Oskar Wilde (ca 150 TN, davon 40% Männer) Zukunftstag in der Stadtbibliothek für Jungen (TN 100 % männlich) Bilderbuchkino mit männlichen Helden (etwa 50% Jungen und 50% Mädchen) Kinderschulbibliotheksarbeit: Kindersoftwarepreis (20 TN, davon 80% Jungen) Workshop "Buch-Block-Bau" (TN 80% Jungen) Männerthema in der Reihe "Musik im Wort" wird derzeit verfolgt.
3.2.3	Künstlerinnen in und aus Hannover	Fachbereich Kultur	Der bestehende frauenORT "Mary Wigman" wurde

			unterstützt. Derzeit läuft eine Initiative der VHS, Ada Lessing in einem frauenORT zu würdigen. Eine verbesserte Wahrnehmung von Künstlerinnen soll im Kulturentwicklungsplan berücksichtigt werden.
<b>Nr. der Maßnahme</b>	<b>Bezeichnung</b>	<b>Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Stadtverwaltung Hannover</b>	<b>Sachstand der Umsetzung</b>
3.2.4	Finanzielle Gleichstellung von Künstlerinnen und Künstlern	Fachbereich Kultur	Auf Basis der gesellschaftlichen Entwicklungen (gesetzlicher Mindestlohn, Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst) werden auch soziale Mindeststandards für freie Kulturschaffende gefordert (Honoraruntergrenzen). Die wünschenswerte Einhaltung der Mindeststandards führte in Hannover in 2017 und 2018 zu einer deutlichen Verringerung der Anzahl geförderter Projekte (25% weniger als 2016, bei gleichbleibenden Förderansätzen). Damit droht die Ausdünnung der Theater- und Tanzlandschaft in Hannover. Die Umsetzung der Standards kann letztlich nur über die Erhöhung der Förderansätze erfolgen. Dieses Thema wird in den Kulturentwicklungsplan aufgenommen.
3.2.5	Frauenanteil in öffentlichen Ehrungen	Fachbereich Kultur	Diese Maßnahme musste wegen personeller Engpässe zurückgestellt werden, die Umsetzung begann im November 2018.
3.3.1	Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen	Fachbereich Wirtschaft	Es wurden zahlreiche zielgruppenadäquate Angebote für Unternehmerinnen der Mode- und Designbranche angeboten sowie regelmäßige Austauschtreffen. Für innovative Dienstleisterinnen gab es die Veranstaltungsreihe Ideen-Pitch. Desweiteren fanden der Gründerinnentag, ein Pilotprojekt Gesundheitswirtschaft, ein Fashion Festival statt und einiges mehr. Es wurden insgesamt 657 gründungsinteressierte Frauen mit 1625 Beratungsgesprächen von mindestens einer Stunde begleitet. In 66 Info-Veranstaltungen wurden 786 Teilnehmerinnen erreicht.

3.3.2	Kongress Unternehmerinnen und Gründerinnen	Fachbereich Wirtschaft	Am Unternehmerinnentag 2017 nahmen 143 Frauen teil, die angebotene Kinderbetreuung wurde genutzt. In 2018 fand der Unternehmerrinnentag am 24.11.18 im Neuen Rathaus statt.
<b>Nr. der Maßnahme</b>	<b>Bezeichnung</b>	<b>Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Stadtverwaltung Hannover</b>	<b>Sachstand der Umsetzung</b>
3.3.3	Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Konzepterarbeitung	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung	Nach einer Onlinebefragung von Bürgerinnen und Bürgern, einer Befragung von Händlerinnen und Händlern und einem Online Check der Betriebe in den Stadtteilen fanden 2 Workshops mit Planerinnen und Planern statt. Die Bestandsaufnahme und Analyse der Einzelhandelsituation erfolgte und ein Konzeptentwurf für ein Einzelhandels- und Zentrenkonzept mit integriertem Nahversorgungskonzept wird erarbeitet.
3.3.4	Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Qualitätssicherung	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung; in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Wirtschaftsförderung	Laufende Betreuung von Ansiedlungs- und Erweiterungsvorhaben, Eröffnung Nahversorger Eupener Straße, Baubeginn Nahversorger Philipsbornstraße, Baugenehmigung Nahversorger Alter Damm, Bebauungsplan Vitalquartier Annastift, Versorgungsplanung zum Wohngebiet Kronsberg-Süd. Zur Datenerfassung liegen eine Vollerhebung des Einzelhandels sowie die Ergebnisse der Online-Befragungen vor. Der Entwurf des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes wird im Frühjahr 2019 vorliegen.
3.3.5	Förderung der Gleichstellung bei Planungswettbewerben und Mehrfachbeauftragungen	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung Fachbereich Gebäudemanagement	Im Berichtszeitraum wurden durch den Fachbereich Planen und Stadtentwicklung keine Wettbewerbe ausgelobt, jedoch 4 extern ausgelobte Wettbewerbsverfahren fanden statt. Bei Verfahren, an denen der Fachbereich Planen und Stadtentwicklung beteiligt war, wurde auf die paritätische Besetzung der Jurys hingewirkt. Die formulierte Zielsetzung ist in die für den internen Gebrauch erarbeiteten Leitlinien für die Erarbeitung von Verfahrensgrundlagen für Auslobungen durch die LHH aufgenommen worden.

--	--	--	--

Landeshauptstadt



Beschluss-  
drucksache

b

In den Gleichstellungsausschuss  
In den Ausschuss für Integration, Europa und  
Internationale Kooperation (Internationaler Ausschuss)  
In den Organisations- und Personalausschuss  
In den Verwaltungsausschuss  
In die Ratsversammlung  
An den Sportausschuss (zur Kenntnis)

1. Neufassung  
Nr. 0005/2019 N1  
Anzahl der Anlagen 0  
Zu TOP

---

## Sportbündnis FarbenSpiel

**Antrag,**  
***den Beitritt der Landeshauptstadt Hannover zum Sportbündnis FarbenSpiel zu bestätigen.***

~~zum Beitritt der Landeshauptstadt Hannover zum Sportbündnis FarbenSpiel.~~

### **Berücksichtigung von Gender-Aspekten**

Der Beitritt zum Sportbündnis FarbenSpiel hat selbst Themen zu Gender und Gleichstellung der Geschlechter zum Inhalt.

### **Kostentabelle**

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

### **Begründung des Antrages**

Das Sportbündnis FarbenSpiel ist ein Zusammenschluss von Vereinen, Verbänden, Veranstaltern, Organisationen und weiteren Institutionen in der Stadt und der Region Hannover, die sich gegen Homo- und Transphobie im Sport einsetzen.

Ziel des Sportbündnisses ist der Einsatz für mehr Respekt und Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Sport. Die Unterstützer\*innen des Bündnisses sind darin einig, dass Feindlichkeit gegenüber schwulen, lesbischen, bisexuellen, sowie transgeschlechtlichen, intersexuellen – kurz: allen queeren – Menschen (LSBTIQ) in ihren Einrichtungen kein Raum gegeben werden soll.

Innerhalb der teilnehmenden Vereine und Institutionen werden Diskriminierung, Ausgrenzung, Beleidigung und Mobbing nicht nur nicht toleriert, sondern diesen wird aktiv entgegengewirkt. Angriffe dieser oder ähnlicher Art gegen Menschen stellen einen Angriff auf die Grundwerte unserer Gesellschaft dar. Aufgrund der sexuellen oder geschlechtlichen Identität darf kein Mensch benachteiligt werden.

Alle Unterstützer\*innen des Bündnisses engagieren sich im Rahmen eines Bekenntnisses für eine offene und vielfältige demokratische Gesellschaft für die Anerkennung und den Respekt gegenüber LSBTIQ.

Das Sportbündnis entstand aus der Initiative des Runden Tisches für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt der Landeshauptstadt Hannover. Dieser setzt sich unter der Geschäftsführung der Verwaltung seit 2002 für die Belange der queeren Community der LHH ein. Der schwul-lesbische Sportverein SLS Leinebagger e.V. hat das Bündnis 2018 gemeinsam mit dem Lesben- und Schwulenverband (LSVD) Niedersachsen-Bremen e.V. und dem Zentrum für Hochschulsport der Leibniz Universität Hannover ins Leben gerufen und weitete das Bündnis jetzt auf weitere Partner\*innen aus. Die Stabstelle der Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt der Landeshauptstadt Hannover hat den Prozess der Gründung als Moderatorin begleitet. Vor dem Hintergrund dessen, dass die Beauftragten bereits seit Jahren das Thema Homophobie im Sport begleiten und mit dem Respekt-Spiel gegen Homophobie im Sport 2012, 2014 und 2016 - und Themenabenden im Gaypeoplezelt zum Schützenfest 2015 und 2016 - bereits erste Erfolge erarbeiteten, war dies auch sinnvoll.

Jeder Verein und jede Institution in Hannover, der oder die sich dem Ehrenkodex des Bündnisses verpflichtet, kann am Sportbündnis mitwirken. Jede teilnehmende Institution entscheidet dabei selbst, in welcher Form sie innerhalb der eigenen Organisation diese Ziele umsetzt. Diese Umsetzung kann beispielsweise mit der Organisation von Veranstaltungen zum Thema erfolgen, die Aufnahme von Grundsätzen in die Vereinsstatuten oder anderen Vorkehrungen zur Unterstützung von LSBTIQ und gegen Diskriminierung. Innerhalb des Bündnisses entsteht so ein Netzwerk der guten Ideen, die untereinander ausgetauscht werden und Kooperationen entstehen lassen.

Die beste Umsetzung des Bündnisgedankens wird jährlich mit einem Preis ausgezeichnet. Außerdem soll einmal im Jahr eine große Sportveranstaltung unter gemeinsamer Flagge organisiert werden.

### **Der Beitritt wird von der Verwaltung der Landeshauptstadt befürwortet.**

Das Motto des Leitbildes der Landeshauptstadt Hannover ist „Vielfalt ist unsere Stärke“. Schwule, lesbische, bisexuelle, transgeschlechtliche und intersexuelle Menschen sind ein Teil dieser Vielfalt und fester Bestandteil der Stadtgesellschaft.

Die Stadtverwaltung setzt sich für Inklusion und Teilhabe vielfältiger Lebensweisen ein. Sie arbeitet aktiv in vielen Bereichen des täglichen Lebens für Offenheit und Akzeptanz aller Menschen.

Sportliche Aktivitäten beschäftigen einen großen Teil der Bevölkerung. Sei es durch die eigene Ausübung der favorisierten Sportart oder das Interesse für die verschiedenen Arten von Leistungssport. Der Sport bringt viele Menschen zusammen und ist deshalb eine wichtige Plattform für Integration und Inklusion, für Offenheit und Akzeptanz.

Es hat sich gezeigt, dass es trotz einiger Initiativen gerade im Bereich der Homophobie noch viel Handlungsbedarf besteht. So verbergen beispielsweise männliche homosexuelle Profisportler, von denen es statistisch Hunderte geben müsste, aus Angst vor Diskriminierungen ihre sexuelle Identität.

Mit dem Beitritt des Sportbündnisses zeigt die Landeshauptstadt Hannover einmal mehr, dass sie gegen Abwertung, Ausgrenzung und Diskriminierung in jeglicher Form und in allen Lebensbereichen entgegenwirkt.

Dez. III  
Hannover / 13.02.2019

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-  
drucksache

In den Gleichstellungsausschuss

Nr. 0575/2019

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP 6

---

## **Ausbau der Frauenhauslandschaft: Sofortaufnahme für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder**

Im Rahmen der Haushaltsberatungen beauftragte der Rat die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der Region ein zukunftsfähiges Konzept für den bedarfsgerechten Ausbau der Frauenhauslandschaft zu erarbeiten und dem Gleichstellungsausschuss eine Drucksache über die Verteilung der Gelder vorzulegen (Haushaltsantrag H-0039/2019 zu DS 1297/2018). Die Konzeptentwicklung für die Schaffung einer Notaufnahmeeinrichtung für von Gewalt betroffene Frauen ist inzwischen vorangeschritten und darüber informiert die nun vorliegende Drucksache.

Nach zwei Treffen in 2018 konstituierte sich am 15. Januar 2019 die „Projektbegleitgruppe zur Installierung der Notaufnahme FrauenHaus.24“ mit Vertreter\*innen der Region (zwei Kolleg\*innen aus dem Team Fachaufsicht Sozialhilfe im Fachbereich Soziales sowie die Gleichstellungsbeauftragte), Vertreterinnen der drei Frauenhäuser in der Region Hannover (Frauenhaus der AWO, Frauen- und Kinderschutzhaus und Autonomes Frauenhaus) sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Hannover.

Zentrale Aufgabe des FrauenHaus.24 ist die unbürokratische, sofortige Aufnahme von Frauen und ggf. ihrer Kinder, die von häuslicher Gewalt und von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sind. Innerhalb von vier Werktagen werden dann die nächsten Schritte gemeinsam geplant. Verabredungen zur Zusammenarbeit der Frauenhäuser werden in einer Kooperationsvereinbarung festgehalten, diese wird zurzeit noch erarbeitet. 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. Unabhängig davon ist beabsichtigt, diesbezüglich auf das Land zuzugehen.

Verabredet ist, dass in der Begleitgruppe auch ein Austausch über die weiteren Bausteine zum Ausbau der Frauenhauslandschaft stattfindet, die von Region und Landeshauptstadt Hannover jeweils über das gemeinsame Projekt FrauenHaus.24 hinaus geplant werden.

### **Berücksichtigung von Gender-Aspekten**

Jede vierte Frau hat im Laufe ihres Lebens mindestens einmal körperliche oder sexuelle Partnerschaftsgewalt erlebt. Davon betroffen sind Frauen aller sozialen Schichten. Das FrauenHaus.24 bietet diesen Frauen und ihren Kindern Schutz und Unterstützung.

### **Kostentabelle**

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

GB  
Hannover / 21.02.2019

# FrauenHaus.24

Sofortaufnahme für gewaltbetroffene Frauen & ihre Kinder

## **Gewalt gegen Frauen ist eine Verletzung der Menschenrechte**

Jede vierte Frau hat mindestens einmal in ihrem Leben körperliche Misshandlungen oder sexualisierte Gewalt durch einen Partner / Ex-Partner erlebt<sup>1</sup>.

Umgerechnet wird an jedem dritten Tag eine Frau in der Bundesrepublik durch einen Partner oder Ex-Partner getötet<sup>2</sup>.

Gewalt gegen Frauen hat viele Gesichter, weil Täter vielfältig Gewalt ausüben: Psychische Gewalt erscheint auf den ersten Blick nicht sichtbar und wird oft übersehen und verleugnet, ebenso wie emotionale Gewalt. Sexualisierte Gewalt ist mehr scham- und schuldbehaftet als jede andere Form erlittener Gewalt. Körperliche Misshandlungen erscheinen beweisbar und offensichtlich. Nachstellungen, Angst machen und Ein-schüchterungen, Bedrohungen - auch gegen Kinder / Eltern / Freunde, Einbeziehung von Dritten als Täter(helfer), Verfolgungen und Stalking, Verunglimpfungen (victim blaming) sind immer Teil der ausgeübten Gewalt.

Die Täter\*innen von Gewalt gegen Frauen können Ehemänner und Partner sein, sind häufig Ex-Partner, können Väter oder Eltern sein, sie können Zuhälter sein oder Liebhaber, die zu Zuhältern wurden, sie können Verwandte sein.

Meistens kommen sie aus dem sozialen Nahbereich und nutzen Vertrauen und Bindung aus. Manchmal kommen Täter aus dem weiteren sozialen Umfeld und haben dort eine machtvoll Position, selten sind Täter Unbekannte.

Gewalt gegen Frauen kann jede Frau und jedes Kind treffen.

## **I. Ausgangslage**

Seit einigen Jahren sind die drei Frauenhäuser in Stadt und Region Hannover zunehmend hoch belegt und können im Durchschnitt den täglichen Anfragen nach Aufnahme nicht nachkommen.

Im *Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt*, welches seit Februar 2018 in der Bundesrepublik Gültigkeit hat, wird empfohlen pro 10.000 Einwohner\*innen einen Familienplatz in einem Frauenhaus vorzuhalten<sup>3</sup>. Dieser Richtwert soll dazu führen, dass ausreichend freie Schutzplätze zur Verfügung gestellt werden, um einerseits den gewaltbetroffenen Frauen sofortigen Schutz bieten zu können und andererseits gesellschaftlich den Stellenwert des Gewaltschutzes sichtbar zu machen.

---

<sup>1</sup> vgl. [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

<sup>2</sup> vgl. Polizeiliche Kriminalstatistik 2017

<sup>3</sup> Untersuchung der "Task Force des EU-Rates zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Häuslicher Gewalt"

## II. Bedarf

### Situation in der Region Hannover (Stadt Hannover und Umland)

Einwohner\*innen in der gesamten Region Hannover: 1.17 Mio.  
(Stadt Hannover: 540 Tsd. *plus* Umland: 631 Tsd.)

$1.17 \text{ Mio.} / 10.000 = 117 \text{ Familienplätze}^4$  sollte die Region vorhalten

Ist-Stand Familienplätze 2018:

Frauen- und Kinderschutzhaus (Region)	15 Familienplätze
Frauenhaus der AWO (Region)	12 Familienplätze
Frauenhaus Hannover (Stadt)	24 Familienplätze

---

gesamt 51 Familienplätze

Bedarf: 117

- Ist: 51

Fehlbedarf: 66 Familienplätze in den Frauenhäusern in Stadt und Region Hannover <sup>5</sup>

Exkurs: Anteil der Stadt Hannover:

Einwohner\*innen Stadt Hannover:

$540.000 / 10.000 = 54 \text{ Familienplätze}$  sollte die Stadt vorhalten

24 Familienplätze sind im Frauenhaus Hannover vorhanden.

Bedarf: 54

- Ist: 24

---

Fehlbedarf: 30 Familienplätze in einem Frauenhaus Stadt Hannover.

Bitte beachten Sie unterschiedliche Zählweisen:

Das Frauenhaus Hannover verfügt über 36 Betten (Plätze) für Frauen und Kinder (pro Nase).

In der Landesförderung wird jedoch von 24 Familienplätzen ausgegangen, in denen dann 12 Plätze für Kinder enthalten sind. In der Istanbulkonvention wird ebenfalls von Familienplätzen ausgegangen, was bedeuten würde, dass durchschnittlich jeder Familienplatz aus zwei bis drei Betten besteht.

Es besteht ein rechnerischer und tatsächlicher Bedarf an weiteren Frauenhausplätzen in der Region Hannover, um dem Bedarf zu entsprechen und um das Unterstützungssystem im Kampf gegen Gewalt gegen Frauen angemessen weiterzuentwickeln und auszubauen.

Durch ein neues Frauenhaus mit der Prämisse, dass rund um die Uhr Aufnahmen und Beratungen der gewaltbetroffenen Frauen und ihrer Kinder möglich sind, wird eine wesentliche Aufgabe klassischer Anti-Gewalt-Arbeit wieder gewährleistet.

Trotz der beschriebenen schwierigen Ausgangslage soll die Situation deutlich verbessert werden, indem Frauen die Möglichkeit erhalten, jederzeit (dann, wenn sie dazu bereit sind) die Gewaltspirale, bzw. den Gewaltkreislauf zu unterbrechen.

---

<sup>4</sup> Als Familienplatz bezeichnen wir einen Frauenhausplatz für eine alleinstehende Frau oder eine Frau mit einem oder mehreren Kindern. Unabhängig von der Anzahl der Kinder und der tatsächlichen Personen-zahl.

<sup>5</sup> Umland:  $631.000 / 10.000 = 63 \text{ Plätze}$  - Ist  $15 + 12 = 27$  - Fehlbedarf: 36 Familienplätze  
Stadt Hannover:  $540.000 / 10.000 = 54 \text{ Plätze}$  - Ist 24 - Fehlbedarf: 30 Familienplätze

Mit dem FrauenHaus.24 soll eine neue Schutz- und Unterstützungseinrichtung für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder geschaffen werden, die als Sofortaufnahme die Arbeit der bestehenden Frauenhäuser / Frauenschutzeinrichtungen flankieren und ergänzen wird.

### **III. Ziele**

Gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder sollen gestärkt werden, indem sie jederzeit der Gefährdungs- und Gewaltsituation an einen sicheren Ort ausweichen können.

Im FrauenHaus.24 sollen sie die Möglichkeit erhalten, in einem gewaltfreien Umfeld zur Ruhe zu kommen und Akzeptanz und Parteilichkeit erfahren.

In fachlich qualifizierter Beratung können sie sich entlasten und werden durch Mitarbeiterinnen dabei unterstützt, herauszufinden, was sie selber wollen und brauchen, welche Möglichkeiten das Hilfesystem oder das persönliche Umfeld bieten.

Sie werden gestärkt die nächsten Schritte zu planen und umzusetzen, eine ggf. notwendige Vermittlung an ein Frauenhaus wird gewährleistet.

Mitbetroffene oder selbstbetroffene Kinder werden im FrauenHaus.24 ebenfalls direkte Unterstützung erhalten. Männliche Jugendliche bis 16 Jahren können mit ihrer Mutter aufgenommen werden - wenn die räumlichen Voraussetzungen dafür gegeben sind.

Wenn nötig, werden betroffene Frauen unterstützt geeignete andere Hilfesysteme zu nutzen. Hilfe wird frühzeitig passgenau gestaltet. Die Bewohnerinnen und die Frauenhäuser in Stadt und Region Hannover sollen durch die Sofortaufnahme deutliche Entlastung erfahren.

Neuaufnahmen finden ausschließlich über eine neue (kostenfreie) zentrale Telefonnummer des FrauenHaus.24 statt. Das erleichtert den Zugang zu Schutz und Unterstützung für alle gewaltbetroffenen Frauen und ihre Kinder.

Das FrauenHaus.24 soll ein sicherer Ort zu jeder Tages- und Nachtzeit für gewaltbetroffene Frauen sein - unabhängig von der Frage nach überfüllten Frauenhäusern, Wohnungsmarktlage, Zugangsbarrieren usw.

### **IV. Aufgaben**

Zentrale Aufgabe des FrauenHaus.24 ist die unbürokratische, sofortige Aufnahme der Frauen<sup>6</sup> mit und ohne Kinder, die von häuslicher Gewalt und von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sind.

Der Aufenthalt dient den Frauen zum Schutz und unterstützt die Beendigung der Gewalt. Beratung zu den Gewalterfahrungen, Orientierung im Hilfesystem und Informationen über Frauenhäuser, Gewaltschutz, Kinderschutz und angrenzende Themen sind originäre Aufgaben der Mitarbeiterinnen. Gemeinsam sollen die Bedarfe der Bewohnerinnen und auch der Kinder besprochen werden, welche Unterstützungsmöglichkeiten passend sind und wie sie genutzt werden können.

Der Aufenthalt im FrauenHaus.24 soll 4 Werkzeuge nicht überschreiten - ausreichend Zeit um Schutz, Informationen und Beratung zu erhalten und den, bzw. die nächsten Schritte zu planen.

---

<sup>6</sup> Frauen ab 18 Jahren

Neue Frauen werden mit Nahrung und Hygieneartikeln versorgt. Eine Kleiderkammer für Frauen und Kinder wird eingerichtet und soll auf Spendenbasis von den Mitarbeiterinnen geführt werden.

Das FrauenHaus.24 soll mit Unterstützung der drei Frauenhäuser in Stadt und Region Hannover regelmäßig Öffentlichkeitsarbeit und Informationen für Betroffene erstellen und veröffentlichen. Regionale und überregionale Vernetzung ist zur erfolgreichen Umsetzung der gestellten Aufgaben unerlässlich.

## **V. Räume & Personal**

Das FrauenHaus.24 ist an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr erreichbar. Eine kostenfreie Telefonnummer, Fax, Email, Webseite gewährleisten den niedrigschwelligen Zugang. Die Hausanschrift soll anonym gehalten werden.

Das Gebäude muss barrierefrei sein. Eine zentrale Lage bzw. eine gute Erreichbarkeit im Stadtgebiet sind wünschenswert. Erforderliche Sicherheitsvorkehrungen werden installiert.

Das FrauenHaus.24 soll Platz für ca. 20 Personen vorhalten. Zimmer werden bei Bedarf auch mehrfach belegt. Ausreichendes, qualifiziertes, weibliches Personal für die 24-Stunden-Erreichbarkeit, für Aufnahme, Versorgung und Beratung, sowie für die Betreuung und die Arbeit mit den Kindern wird eingestellt. Zusätzlich stehen täglich Aushilfen und Honorarkräfte zur Verfügung. Eine festangestellte Hausmeisterin und eine Hauswirtschafterin pflegen das Gebäude und sichern die Versorgung der Bewohnerinnen und ihrer Kinder.

### **Personal**

Pädagogische Mitarbeiterinnen im Drei-Schicht-System

Pädagogische Mitarbeiterin für die Arbeit mit den Kindern

Geringfügig Beschäftigte im Drei-Schicht-System

Honorarkräfte

Hauswirtschafterin und Hausmeisterin

Koordinierung / Verwaltung / Geschäftsführung

## **VI. Trägerschaft & Kooperationen**

Zur Umsetzung des Konzeptes des FrauenHaus.24 kooperieren das *Frauenhaus der AWO*, das *Frauen- und Kinderschutzhaus Hannover* und das *Frauenhaus Hannover - Frauen helfen Frauen e.V.*

Trägerin der Maßnahme wird der Verein *Frauenhaus Hannover - Frauen helfen Frauen e.V.*

Neue Frauenschutzeinrichtungen sind zur Kooperation eingeladen.

Es ist erwünscht, dass das FrauenHaus.24 - Sofortaufnahme für gewaltbetroffene Frauen & ihre Kinder als Projekt des Trägervereins *Frauenhaus Hannover - Frauen helfen Frauen e.V.* aufgebaut wird.

Ein fachlicher Beirat soll den Aufbau des Projektes unterstützen und auch die reguläre Arbeit des FrauenHaus.24 inhaltlich und organisatorisch begleiten. Jedes der

drei Frauenhäuser soll im Fachbeirat angemessen vertreten sein. Gemeinsame Auswertungen und Veröffentlichungen sind erwünscht.

Jedes der drei Frauenhäuser verpflichtet sich zur Kooperation mit dem FrauenHaus.24 und dazu, regelmäßig Plätze zur Verfügung zu stellen. Anpassungen an die Bedarfe sollen nach Absprache jederzeit möglich sein.

## **VII. Inhaltliche Ausrichtung**

Das FrauenHaus.24 arbeitet im Sinne des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt von 2011, ratifiziert im Februar 2018.

Im Sinne dieser Konvention betrachten wir Gewalt gegen Frauen als *"Ausdruck historisch gewachsener ungleicher Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern ..., die zur Beherrschung und Diskriminierung der Frau durch den Mann und zur Verhinderung der vollständigen Gleichstellung der Frau geführt haben"*<sup>7</sup>.

Wir sehen, dass Gewalt gegen Frauen *"als geschlechtsspezifische Gewalt strukturellen Charakter ..."* hat und *"einer der entscheidenden sozialen Mechanismen ..."* ist *"durch den Frauen in eine untergeordnete Position gegenüber Männern gezwungen werden"*<sup>8</sup>.

Diese gesellschaftlich untergeordnete Position befördert die Machtungleichheit und die geschlechtsspezifische Gewaltausübung. Das FrauenHaus.24 setzt dem Parteilichkeit und Solidarität sowie fachlich qualifizierte Beratung und passgenaue Unterstützung entgegen.

Die Konvention ist in der Bundesrepublik seit Februar 2018 verbindlich gültig. Sie verbietet jede Form von Ausgrenzung, Diskriminierung und Rassismus. Somit sind ausdrücklich alle gewaltbetroffenen Frauen und ihre Kinder herzlich willkommen.

## **IX. Finanzen**

Das FrauenHaus.24 wird pauschal finanziert.

Veranschlagte Kosten gesamt: 800.000,00 € / Jahr

Der Anteil an Personalkosten beträgt: 85 %

Stand 08.02.2019

---

<sup>7</sup> Aus der Präambel des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt von 2011, Seite 3

<sup>8</sup> Aus der Präambel des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt von 2011, Seite 4

**Urheberinnen dieses Textes sind:**

Ute Vesper und Lydia Pfeiffer, Frauenhaus der AWO in der Region Hannover  
Dorit Rexhausen, Frauen- und Kinderschutzhaus Hannover - Verein zum Schutz  
misshandelter Frauen und Kinder Niedersachsen e.V.

Ute Schimpf und Silke Dietrich, Frauenhaus Hannover - Frauen helfen Frauen e.V.



# Vorläufiger Finanzplan

## Personalkosten

Qualifikation	Std./Woche	Eingruppierung	Kosten/Jahr
8 Sozialpädagoginnen oder vergleichbare Qualifikation	38,5	S 12	522.890,00 €
1 Verwaltungskraft	19,25	E 5	20.208,00 €
1 Hauswirtschafterin	38,5	E 3	37.897,00 €
1 Hausmeisterin	32	E 2	31.500,00 €
Honorarkräfte			47.000,00 €
Fachberatung, Fortbildung , Su- pervision			6.000,00 €
<i>Sonn- und Feiertagszuschläge*</i>			<i>noch nicht kalkuliert</i>
<b>Summe Personalkosten</b>			<b>665.495,00 €</b>
Verwaltungskosten (5% der Personalkosten)			33.274,00 €
<b>Gesamt</b>			<b>698.770,00 €</b>

\* Sonntagsdienst: Zuschlag pro Stunde 25% des Stundenlohns, Feiertagsdienst: Zuschlag pro Stunde 35% des Stundenlohns, Stundenlohn Soz.päd. S12, St.3: 24,47 €

## Sachkosten

	jährliche Beträge
Aktivitäten, Veranstaltungen, Betreuungsaufwand	6.000,00
Mietkosten Mietnebenkosten	78.000,00
Instandhaltung Wartung	3.000,00
Versicherungen Abgaben	1.000,00
Verwaltungskosten	3.000,00
Wirtschaftsbedarf Lebensmittel	9.000,00
<b>Gesamt</b>	<b>100.000,00</b>
Erstausstattung, einmalig	70.000,00 €
	<b>170.000,00 €</b>

Stand 08.02.2019



## Wohnraumbedarf

Das FrauenHaus.24 ist an 365 Tagen im Jahr und rund um die Uhr erreichbar und soll Platz für ca. 20 Personen vorhalten.

Ein Haus, eine große Wohnung oder zwei neben einander liegende Wohnungen in Standardausstattung, gerne mit Garten, wären denkbar. Ehemalige Hotels oder Pensionen, Krankenhäuser etc. sind zur Nutzung meist gut geeignet.

Zentrale Lage und eine gute Verkehrsanbindung sollen gegeben sein.

Abhängig von der Nutzbarkeit (Anzahl der Schlafräume / Waschgelegenheiten in den Zimmern, etc.) sollte das FrauenHaus.24 mindestens über 400 qm<sup>2</sup> Wohnfläche verfügen. Zimmer können bei Bedarf mehrfach belegt werden, einige kleinere Zimmer zur Einzelbelegung wären trotzdem vorteilhaft. Sanitäre Anlagen - Duschräume, Toiletten, Badezimmer - müssen ausreichend vorhanden sein.

Das Wohnumfeld muss für die täglich 24-stündige Nutzung einer Kriseneinrichtung geeignet sein. Ein Mehrfamilienhaus mit noch anderen Wohnparteien ist dies grundsätzlich nicht.

Selbstverständlich ist das FrauenHaus.24 barrierearm und auch für E-Rollifahrerinnen nutzbar.

Ein Aufenthaltsraum für alle, ein Spielzimmer (mindestens 25 qm<sup>2</sup>), Küche/n und Wirtschaftsräume, ein Lagerraum, 3 Multifunktionsräume (Büro / Beratungsräume) werden benötigt.

Um ältere Söhne unkompliziert und gut aufnehmen zu können wäre eine Einliegerwohnung oder ein anderer separierbarer Teil sinnvoll.

Die räumliche Mindestausstattung umfasst:

- 6 - 7 Schlafzimmer mit 20 Schlafplätzen für Frauen und Kinder
- 1 Aufenthaltsraum
- 3 Multifunktionsräume (Büro, Beratungszimmer, Personalraum mit Schlafplatz für den Nachtdienst)
- 1 Spielzimmer
- Große Küche oder mehrere kleine Küchen
- Bäder / Waschgelegenheiten
- Lager- und Wirtschaftsräume

Um die Qualität in der Arbeit im FrauenHaus.24 zu gewährleisten ist diese räumliche Mindestausstattung notwendig. Je größer und gestaltungsreicher (Außenfläche, helle Räume in unterschiedlicher Größe) die Immobilie ist, umso eher lässt sich Überbelegung verhindern und lassen sich neue konzeptionelle Überlegungen (z.B. Aufnahmealter von Jungen) verwirklichen.

Stand 08.02.2019





Schmiedestraße 39  
30 159 Hannover

Bruno Adam Wolf  
stellv. Gruppenvorsitzender

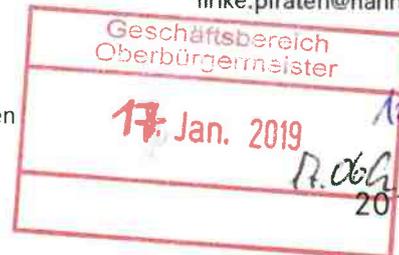
☎ 05 11 - 168 326 00

☎ 05 11 - 168 326 08

linke.piraten@hannover-rat.de

In

- den Jugendhilfeausschuss
- den Gleichstellungsausschuss
- den Ausschuss für Integration, Europa und internationale Kooperation
- den Kulturausschuss
- den Sozialausschuss
- den Stadtentwicklungs- und Bauausschuss
- den Schul- und Bildungsausschuss
- den Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Liegenschaftsangelegenheiten
- den Ausschuss für Haushalt, Finanzen und Rechnungsprüfung
- den Verwaltungsausschuss
- die Ratsversammlung



## Antrag

gemäß §§ 10 und 34 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover

### Integrierende Einrichtung für Zuwanderer aus Südosteuropa

#### zu beschließen:

Die Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover (LHH) wird beauftragt, in Gesprächen mit dem „Freundeskreis Burg & Weg“ die Frage zu klären, inwieweit dem Verein in Gründung das Areal Burgweg 5 (Liegenschaft und Gebäude der ehemaligen Paul-Dohrmann-Schule) zur Nutzung für eine integrierende Einrichtung längerfristig zur Verfügung gestellt werden kann.

Der Zweck dieser Einrichtung ist zunächst die Unterbringung, Versorgung und Betreuung von jugendlichen und erwachsenen Zuwanderinnen und Zuwanderer aus Südosteuropa. Im Weiteren soll für diese Menschen der Zugang zu Bildung, Schule, Ausbildung und Erwerbstätigkeit und die Übergänge zwischen den Lebensabschnitten ermöglicht bzw. erleichtert werden.

Zudem soll eine offene Begegnungsstätte entstehen und der kulturelle Austausch zwischen den Kulturen im Sinne eines guten Miteinanders gefördert werden.

#### Begründung:

Vor einiger Zeit hat die Stadt beschlossen, die Obdachlosenunterkunft auf dem Gelände der ehemaligen Paul-Dohrmann-Schule im Burgweg 5 zu schließen und die dortigen Roma-Großfamilien (zeitweise waren es bis zu 125 Bewohner\*innen) auf mehrere Objekte zu verteilen, z.B. ehemalige oder dafür vorgesehene neu gebaute Flüchtlingsunterkünfte (vgl. auch Drucksache 0492/2018).

Der Freundeskreis Burg & Weg vollzieht derzeit die notwendigen Schritte zur Gründung eines (gemeinnützigen) Vereins und wird damit rechtsfähig. Die handelnden Personen sind Menschen, die seit geraumer Zeit mit den südosteuropäischen Bewohnerinnen und Bewohnern vor Ort, in Schule, Kindergarten, Projekten, verschiedensten Arbeitsgruppen, als Heimleitung der Liegenschaft, als Lehrkräfte, als Sozialarbeiterinnen und -arbeiter, als Therapeuten und Therapeutinnen und als verantwortlich Tätige in Bildungs-, Qualifizierungs- und vielfältigen Sozialeinrichtungen tätig sind. Sie besitzen insoweit profundes Wissen und Kompetenz zum Betrieb einer entsprechenden integrierenden Einrichtung.

Durch die Fortführung bzw. gezielte Erweiterung von verschiedensten Projekten auf dem Gelände Burgweg 5 können die bereits gewachsenen Strukturen in besonderer Weise gefördert bzw. sichergestellt werden.

In Kooperation mit Partnerorganisationen in Südosteuropa sollen auch Möglichkeiten geschaffen werden, Ursachen für Flucht und (Armut-)Zuwanderung und sonstige soziale Gründe zu beseitigen.

Die hier unterstützten Menschen sollen sich damit auch eine Perspektive zur Rückkehr in ihr Heimatland erarbeiten, wenn sie dieses wünschen und das notwendige Rüstzeug dafür erwerben können und wollen. Soziale Kompetenzen und Qualifikationen sind dabei die Grundlage für erfolgreiche Kooperation und Entwicklung von persönlicher und gesellschaftlicher Perspektive.

Der Freundeskreis Burg & Weg hat eine Projektskizze erarbeitet (*siehe Anlage*). Eine Umsetzung würde das Thema der Kulturhauptstadt-Bewerbung „Nachbarschaft“, das selbstverständlich auch die südosteuropäischen Nachbarn einzubeziehen hat, in besonderer Weise einbeziehen.



Bruno Adam Wolf  
stellv. Gruppenvorsitzender

Anlage: Projektskizze des Freundeskreises Burg & Weg

# Projektskizze „Freundeskreis Burg & Weg“

## Einleitung

Vor einiger Zeit hat die Stadt beschlossen, die Obdachlosenunterkunft auf dem Gelände der ehemaligen Paul-Dohrmann-Schule im Burgweg 5 zu schließen. Im Burgweg 5 etablieren sich aber seit längerer Zeit u.a. eine Anzahl verschiedener (Sprach- und soziale Förderungsangebote, ob der besonderen Situation im Kontext und der langen Keimzeiten solcher Projekte noch immer „zarte Pflänzchen“, die „Rucksackschule“ z.B., sowie Garten-Projekte, Kinonachmittage, Theaterangebote u.v.m. Zahlreiche Initiativen von Schulen, Sozialverbände und ehrenamtlichen Helfern (bspw. Ärzten) sind regelmäßig vor Ort

Für viele Bewohner ist das Gelände so zu einem Zuhause („Sicherem Ort“) geworden. Sie haben Vertrauen zu Menschen auch außerhalb ihrer Gemeinschaften gewonnen, fühlen sich beginnend willkommener und sind tatsächlich und spürbar bemüht, hier in Hannover Fuß zu fassen.

Eine Schließung dieses besonderen Standortes würde bedeuten, dass viele der guten Ansätze im Keim erstickt und etliche Angebote wegen neuer Wohnsituationen nicht mehr wahrgenommen würden. Die beginnende Integration würde wieder einmal eine deutliche Zurücksetzung erfahren.

Im Zuge dieser aktuellen Situation haben wir auf der Grundlage vorheriger Zusammenarbeit im Frühjahr 2018 den Freundeskreis „Burg & Weg“ ins Leben gerufen, der auf diese Situation aufmerksam machen will und einer Zerschlagung von gewachsenem Vertrauen und beginnendem Willkommen zu begegnen.

## Unsere Idee

Unsere Idee sieht vor, nach der Beendigung der derzeitigen tatsächlich an vielen Stellen unzureichenden Situation mit nicht zweckdienlicher Ausstattung und ständiger Überbelegung in enger Zusammenarbeit mit der LHH und mit einer eigenen Betreibergesellschaft im Burgweg eine innovative Weiternutzung zu entwickeln. Wir planen dort ein integratives Lebens-, Bildungs- Arbeits- und Wohnprojekt.

Dazu bietet sich an, die (denkmalgeschützte) Immobilie und das Gelände gemeinsam mit der Stadt zu sanieren und perspektivisch einer langfristigen und sinnvollen Nutzung zuzuführen. Zu diesem Zweck haben wir deutlich gemacht, die Immobilie nach einer Übergangszeit von mindestens 5 Jahren, deren Finanzierung die Stadt Hannover zunächst sicherstellt in Erbbaurecht zu erwerben. Die Zuständigkeit der Stadt würde dann nach dieser Übergangszeit tatsächlich enden und die Verantwortlichkeit vollständig auf die Erwerbgesellschaft übergehen. Die Steuerungsmöglichkeiten der Stadt wären durch die Möglichkeiten der Gestaltung im Erbbaurecht trotzdem noch in angemessener Weise gegeben.

Vorgesehen ist zunächst, mit maximal 8 Roma- (ca. 60- 80 Personen) und beginnend ggf. mit ein bis zwei deutschen Familien zum einen weiter eine Obdachlosenunterkunft zu betreiben. In diesem Rahmen sollen die ehemaligen

Schulräume zu abgeschlossenen Wohnungen mit eigenen Sanitäreinrichtungen und Küchen sukzessive umgebaut werden. Zusätzlich wird auf dem Gelände eine regelmäßige Kinderbetreuung eingerichtet sowie ein Kindergarten mit Spielplatz, der auch für auswärtige Kinder offenstehen soll.

Die bisher angebotenen Förderangebote sollen koordiniert ausgebaut und um verschiedene spezielle Programme wie weitergehende Bildungs – und Sprachförderung, Psychomotorik und z.B. Ergotherapie erweitert werden.

In den zwischenzeitlichen Gesprächen ergäbe sich hier z.B. auch ein (mutiges) Modellprojekt für die Bewerbung der LHH Hannover als „EUROPÄISCHE KULTURHAUPTSTADT 2025“, die unter dem Motto „NACHBARSCHAFT“ steht.

### **„Wir“ - Freundeskreis Burg & Weg (Verein in Gründung)**

Wir, das sind stellvertretend für eine Gruppe von Menschen des „Freundeskreises Burg & Weg“ Eva-Maria Grünreich (Förderschullehrerin an der Peter-Ustinov-Oberschule in Ricklingen), Markus Koenig (Heimleiter der Obdachlosenunterkunft Burgweg 5) und Helmut Meyer (bis 31.3.2018 DAZ-Lehrer an der Grundschule Wendlandstr in Herrenhausen, (zuständig für Burgweg 5), in eigener Praxis als Heilpraktiker für Psychotherapie langjährig tätiger (Trauma-) Therapeut, ebenso tätig als Geschäftsführer der hm-personalpartner GmbH Hannover (Organisations-, Personalentwicklung, Erwachsenenbildung).

Seit Jahren arbeiten wir des Weiteren mit vielen KollegInnen und an verschiedenen Stellen mit in Hannover lebenden Roma-Familien und sind uns in diesem Zusammenhang fast zwangsläufig am Burgweg begegnet. Aus Sicht der dominierenden Mehrheitsgesellschaft gelten die dort lebenden Menschen häufig als nicht oder nicht schnell genug integrierbar oder als wirtschaftlich nicht hinlänglich verwertbar. Als Ursachen hierfür werden mangelnde Bildung, persönliche Schicksale und die ausgeprägten Clan- und Familienstrukturen und viele andere hinlänglich bekannte „Defizite“ angeführt.

Unsere gemeinsame Tätigkeit, u.a. in der ehemals so bezeichneten „Roma-AG Schule“ (heute: AG Zuwanderung Osteuropa – Schule) führte zu einer engen, intensiven Zusammenarbeit. Dieses Forum wurde 2016 auf Initiative der Landesschulbehörde Hannover insbesondere auf Grund der aus Schulsicht desaströsen Situation und vielschichtigen Integrationsproblematiken wie dem hohen Schulabsentismus ins Leben gerufen.

Die „Roma AG Schule“ als Institution hatte nach Erstellung von sog. „Brücken-Konzepten“ Ihre routinemäßige Arbeit zu mindestens ausgesetzt. Die Arbeit der Roma AG wird ab Ende Juni 2018 wieder fortgesetzt, eine enge Zusammenarbeit und Fortführung der begonnenen Ansätze wird angestrebt.

Außerdem sind in unserer Projektidee Arbeitsworkshops und Anpassungsqualifizierungen nach den verschiedenen Bestimmungen des SGB II und SGB III bzw. ESF – Förderungen für in der Regel männliche, aber auch weibliche Erwachsene (wohl nicht nur aus der Einrichtung Burgweg 5) in für diese Zwecke in den freiwerdenden Räumlichkeiten geplanten Werkstätten, z.B. Tischlerei, Schlosserei, Dachdeckerei, Gärtnerei, Landschaftsbau, Näherei vorgesehen.

Die Beteiligung der gegenwärtigen und künftigen Bewohner an den Renovierungsarbeiten in Zusammenarbeit mit deutschen Fach- (Firmen) ist aus mehrfachen Erwägungen vorgesehen. Brücken in den Arbeitsmarkt können entstehen, weitergehende Kontakte zu möglichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgenommen werden, passgenaue Qualifizierung organisiert werden.

Wir haben über die o.g. Erwachsenenbildungseinrichtungen vielfältige Erfahrung in der Durchführung ähnlich umfangreicher Sanierungs- und Beschäftigungsprojekte, die hinlänglich dokumentiert wurden.

Es gibt in Niedersachsen eine ganze Anzahl von Einrichtungen, die vor Zeiten in ähnlicher Zusammenarbeit und Finanzierungsquellen und -modellen zusammen von kommunalen Behörden und Stellen, Unternehmen, Erwachsenenbildungseinrichtungen, entstanden sind. Diese etablieren sich in der Regel und verrichten nach wie vor ihre Aufgaben.

Die Maßnahmen sollen im Rahmen der einschlägigen Finanzierungen von einem AZAV- zertifizierten Bildungs- und Qualifizierungsträger durchgeführt werden. Für diese arbeitsmarktlichen Aufgaben stehen im Übrigen langjährige Erfahrung und Reputation in der Durchführung erfolgreicher beruflichen (Modell-) Maßnahmen für Rand – und Problemgruppen) für die Arbeitsverwaltung, Job- Center und sonstigen kommunalen Beschäftigungsträgern zur Verfügung.

Weitere Bildungs- und Qualifizierungs- Partner verfügen ebenso über weitreichende Kompetenzen und Infrastruktur und könnten von sollen mit eingebunden werden.

Insbesondere sollen auch für Frauen attraktive Maßnahmen etabliert werden, die geeignet sind, sie auf Lehrberufe (z.B. Hauswirtschaft) vorzubereiten.

Neben Arbeit und Leben, streben wir einen Kulturaustausch („Geordneter Zugang/ Geordneter Zuzug“) an: Es soll in Zusammenarbeit mit anderen niedersächsischen Organisationen eine offene Begegnungsstätte mit Café, Ausstellungen zur Geschichte der „Zigeuner“ und Raum für Vorträge, Tagungen, themenbezogene Filmvorführungen und Weiterbildungen entstehen.

### **Rückführung der Roma nach Rumänien**

Die Maßnahmen in unserem Projekt sollen außerdem dazu geeignet sein, die Roma-Familien im Hinblick auf eine Rückkehr nach Rumänien mit Fähigkeiten auszustatten, die es Ihnen dort erlauben, eine Arbeit anzunehmen, sich (mit einem Handwerk) selbstständig zu machen oder etwa einen kleinen (Bio-)Hof zu bewirtschaften.

In einem geschützten Rahmen sollen Teilnehmer an den oben genannten Maßnahmen (Bewohner und evtl. Teilnehmer von außen) das nötige Rüstzeug erhalten, um eine gelingende Integration in unsere Gesellschaft zu vollziehen, darüber hinaus soll eine mögliche Rückkehr in Ihr „Heimatland“ mit dem Ziel der dortigen finanziellen Unabhängigkeit im Fokus stehen.

## Burgweg 5

Der Ort „Burgweg 5“ ist durch seine Lage tatsächlich ideal für ein solches Projekt und bietet viel Grün und Platz zum „geordneten Zugang“, zum Aufeinander- Treffen, zum Kennenlernen, Verweilen u.v.m.

Der Stand der Überlegungen bei der LHH bzgl. der Schließung bzw. der weiteren Verwendung der Immobilie ist nach unserem Kenntnisstand noch nicht abgeschlossen. Von daher wäre auch ein gemeinsames (Modell-) Projekt wie beschrieben unter Federführung der LHH selbst und mit starken, regionalen Partnern diskutierbar.

Die Dominanz- Gesellschaft zeigt sich mittlerweile zwar durchaus bemüht und mitunter nachsichtig im Umgang mit den Sinti und Roma, doch viele Maßnahmen und Angebote laufen regelmäßig ins Leere, wenn sie nicht aufsuchend und kontinuierlich sind. Folglich stehen viele Schulen und Kindergärten den Kindern dieser Volksgruppen hilflos und überfordert gegenüber. Unsere Erfahrungen in Schule und Obdach zeigen jedoch, dass eine kontinuierliche Verortung der Integrationsangebote dorthin, wo die Familien leben, ertragreich ist. Die diesbezüglich, z.B. in der ehemaligen „Roma – AG“, heute AG Zuwanderung Osteuropa Schule“ entwickelten Brückenkonzepte und die praktischen Ansätze im Burgweg sollen wissenschaftlich begleitet und kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt werden.

Zu diesen Fragestellungen wurden auch von Lehrenden der Hochschule Hannover schon vielfältige Forschungsthemen im Zusammenhang mit den Roma- Thematiken bearbeitet. Ein Schwerpunkt ist die aus unserer Sicht sehr notwendige Betrachtung zum Thema „Institutionelle Diskriminierung gegen Roma“.

Auch an der Uni Hildesheim gibt es ebenso interessante und unterstützende Forschungsansätze, z.B. zum Thema Bildungsteilhabe von Sinti und Roma.

Wir verfolgen also die Idee der Etablierung von vielfältigen Bildungsangeboten direkt in die Lebenswelt der Familien vor Ort, im Alltag der Familien in Obdach und einer damit einhergehenden sukzessiven Emanzipation der Familienmitglieder von ihren „sicheren“ aber auch sehr starren Strukturen.

Darunter verstehen wir ebenso den Abbau von gegenseitigen (Berührungs-) Ängsten, Vorbehalten und Vorurteilen, die in Jahrhunderten der Verfolgung und Bedrohung gegenüber den Roma gewachsen sind und in Bezug auf die Gesellschaft in Deutschland bestehen. Dieser Integrations-prozess braucht Vertrauen und Sicherheit, und es braucht ein Selbstwertgefühl, das sich nicht entwickeln kann, solange man als „Mangelwesen“ stigmatisiert wird und sich im Grunde (gegenseitig) nicht willkommen fühlt.

Zur weiteren praktischen und wissenschaftlichen Aufarbeitung wären ggf. auch Themenstellungen der transgenerationalen Traumatisierungen zu berücksichtigen.

## Sozialpakt

Wir möchten mit den Bewohnern einen praktischen, konkret umsetz- und lebbareren *Sozialpakt* eingehen, der alle gleichermaßen in die Verpflichtung nimmt, ihren Beitrag zu leisten. Die Familien verpflichten sich z.B., ihre Kinder an den Angeboten vor Ort teilnehmen zu lassen und sie regelmäßig in die Schulen zu schicken; Erwachsene könnten verpflichtet werden, an mindestens einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilzunehmen; dafür wandelt sich der Status eines Obdachlosenheimbewohners nach und nach (Zeiträume von 2- 5 Jahren könnten durchaus realistisch sein) in den eines, wenn auch zeitlich befristeten selbstverantwortlichen Mieters.

Wir streben nicht die dauerhafte Bindung an dieses Projekt an, sondern betrachten es als eine Art „Sicheren Ort“, in dem die Bewohner ihre Selbstständigkeit üben, um an der Gesellschaft wirksam partizipieren zu können, der sie momentan in vielen Bereichen noch überfordert gegenüberstehen.

## Modellkonzept

Das Modellkonzept ist zunächst ausgelegt für eine Kapazität von ca. 50 – 60 Bewohnern. Durch den Neubau von Wohnungen auf dem Gelände wäre eine Aufstockung der Familien und Bewohner möglich. Die Motive für die Etablierung der Maßnahmen und Angebote vor Ort (dorthin, wo die Familien wohnen) wurden an anderer Stelle bereits besprochen

Die verschiedenen Maßnahmen im Projekt unterscheiden sich in solche, die als Ausbildung bzw. Ausbildung vorbereitende Maßnahmen zu verstehen sind, und jene, die als Angebote und Fördermaßnahmen zu verstehen sind.

Im Hinblick auf eine gelingende Integration in diese Gesellschaft oder Rückführung nach Rumänien sowie einer Emanzipation der einzelnen Familienmitglieder von starren Familienstrukturen halten wir Maßnahmen und Angebote gleichermaßen für notwendig

Im Folgenden werden die einzelnen Disziplinen vorgestellt und inklusive ihrer Anforderungen an die Räumlichkeiten entsprechend in den Gebäuden verortet. Eine Anpassung bzw. Korrektur ist nach Begutachtung eines Architekten und Statikers gegebenenfalls angezeigt.

## Ergänzung:

### **Modellhaftes Projekt: Kommunale Zuständigkeit versus Niedersächsischer Integrationsplan**

In Zeiten von erstarkendem Nationalismus, Ablehnung, Verärgerung und Unverständnis in der Bevölkerung gegenüber diesen, uns oft fremden Menschen, könnte unser Projekt in vielerlei Hinsicht als „Hannoveraner Modellversuch“ wegweisend für Niedersachsen und darüber hinaus eine Einladung sein, weitergehende Integration und Zusammenarbeit zu ermöglichen. U.E. und aus wissenschaftlicher Sicht (siehe „Veranstaltungsreihe 75 Jahre Auschwitz- Erlass, Kontinuitäten des Rassismus gegen Sinti und Roma“) fehlt es an einem

„Niedersächsischen Integrationsplan“, der die verschiedenen Erfahrungen an anderen Orten zusammenfasst.

Es ist nicht davon auszugehen, dass die Zuwanderung von Roma- Familien aus anderen südosteuropäischen Ländern sich verlangsamen wird, das „Problem“ sich also von selbst erledigen wird. Die auch für Hannover vorhersehbaren Größenordnungen lassen deutlich anderes erwarten, die Situation in den Herkunftsländern, insbesondere in Rumänien, Bulgarien aber auch anderen (ost- und südosteuropäischen) Ländern wird die Einwanderungsbewegungen nach Deutschland künftig noch deutlich verstärken

Uns ist bewusst, dass unser Vorhaben vor diesem Hintergrund ein streitbares Politikum ist und wir auf der Seite einer Bevölkerungsgruppe stehen, die keine Lobby hat und über die zunehmend gesagt und politisch als Strategie verfolgt wird, es sei besser, sie würden wieder gehen.

Durch Kooperation mit Partnerorganisationen in Südosteuropa sollen vielmehr auch Möglichkeiten geschaffen werden, Ursachen für Flucht und (Armut-) Zuwanderung und sonstige sozialen Gründen zu beseitigen. Diese Menschen sollen sich damit auch eine Perspektive zur Rückkehr in ihr Heimatland erarbeiten, wenn sie dieses wünschen und das notwendige Rüstzeug dafür erwerben können und wollen. Soziale Kompetenzen und Qualifikationen sind die Grundlage für erfolgreiche Kooperation und Selbstverwirklichung.

Ohne ein „Willkommen“ sind Maßnahmen und Projekte der Mikro- und Makro- Organisations-entwicklung auf Dauer aber nicht wirklich geeignet, eine spürbare Verbesserung der angespannten Situation zu erreichen.

## **Fazit**

Die Betreiberverträge im Burgweg 5 laufen demnächst (Ende Feb. 2019) aus, offenbar gibt es allerdings Pläne, die Nutzung des Geländes/ der Gebäude über diesen Zeitraum hinaus fortzusetzen.

In diesem Zusammenhang ist offenbar ein formales Interessenbekundungsverfahren durch die LHH in Vorbereitung. Die LHH sollte allerdings aus unserer Sicht genauestens prüfen, ob nicht eine eigene Nutzung wie beschrieben mit der Sicherstellung der Finanzierung mindestens in den ersten 5 Jahren eine günstigere Variante darstellt.

Die notwendigen finanziellen Mittel sollen mit der Erbringung von direkt zu finanzierenden Leistungen, z.B. weiterhin der Unterbringung einer allerdings geringeren Anzahl von Roma – Familien, der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen und der Erbringung von weiteren refinanzierten sozialen Dienstleistungen (*Kindergarten, Vorschule, etc.*) *aufgebracht werden*.

Selbstverständlich werden zusätzlich einzuwerbende Mittel aus lokalen, nationalen und vor Allem auch europäischen (Forschungs- und Qualifizierungs-) Programmen die Finanzierung auf ein breites Fundament stellen.

# **Projektskizze „Freundeskreis Burg & Weg“**

## **Einleitung**

Vor einiger Zeit hat die Stadt beschlossen, die Obdachlosenunterkunft auf dem Gelände der ehemaligen Paul-Dohrmann-Schule im Burgweg 5 zu schließen. Im Burgweg 5 etablieren sich aber seit längerer Zeit u.a. eine Anzahl verschiedener (Sprach- und soziale Förderungsangebote, ob der besonderen Situation im Kontext und der langen Keimzeiten solcher Projekte noch immer „zarte Pflänzchen“, die „Rucksackschule“ z.B., sowie Garten-Projekte, Kinonachmittage, Theaterangebote u.v.m. Zahlreiche Initiativen von Schulen, Sozialverbände und ehrenamtlichen Helfern (bspw. Ärzten) sind regelmäßig vor Ort.

Für viele Bewohner ist das Gelände so zu einem Zuhause („Sicherem Ort“) geworden. Sie haben Vertrauen zu Menschen auch außerhalb ihrer Gemeinschaften gewonnen, fühlen sich beginnend willkommener und sind tatsächlich und spürbar bemüht, hier in Hannover Fuß zu fassen.

Eine Schließung dieses besonderen Standortes würde bedeuten, dass viele der guten Ansätze im Keim erstickt und etliche Angebote wegen neuer Wohnsituationen nicht mehr wahrgenommen würden. Die beginnende Integration würde wieder einmal eine deutliche Zurücksetzung erfahren.

Im Zuge dieser aktuellen Situation haben wir auf der Grundlage vorheriger Zusammenarbeit im Frühjahr 2018 den Freundeskreis „Burg & Weg“ ins Leben gerufen, der auf diese Situation aufmerksam machen will und einer Zerschlagung von gewachsenem Vertrauen und beginnendem Willkommen zu begegnen.

## **Unsere Idee**

Unsere Idee sieht vor, nach der Beendigung der derzeitigen tatsächlich an vielen Stellen unzureichenden Situation mit nicht zweckdienlicher Ausstattung und ständiger Überbelegung in enger Zusammenarbeit mit der LHH und mit einer eigenen Betreibergesellschaft im Burgweg eine innovative Weiternutzung zu entwickeln. Wir planen dort ein integratives Lebens-, Bildungs- Arbeits- und Wohnprojekt.

Dazu bietet sich an, die (denkmalgeschützte) Immobilie und das Gelände gemeinsam mit der Stadt zu sanieren und perspektivisch einer langfristigen und sinnvollen Nutzung zuzuführen. Zu diesem Zweck haben wir deutlich gemacht, die Immobilie nach einer Übergangszeit von mindestens 5 Jahren, deren Finanzierung die Stadt Hannover zunächst sicherstellt in Erbbaurecht zu erwerben. Die Zuständigkeit der Stadt würde dann nach dieser Übergangszeit tatsächlich enden und die Verantwortlichkeit vollständig auf die Erwerbgesellschaft übergehen. Die Steuerungsmöglichkeiten der Stadt wären durch die Möglichkeiten der Gestaltung im Erbbaurecht trotzdem noch in angemessener Weise gegeben.

Vorgesehen ist zunächst, mit maximal 8 Roma-Familien (ca. 60- 80 Personen) und beginnend ggf. mit ein bis zwei deutschen Familien zum einen weiter eine Obdachlosenunterkunft zu betreiben. In diesem Rahmen sollen die ehemaligen

Schulräume zu abgeschlossenen Wohnungen mit eigenen Sanitäranlagen und Küchen sukzessive umgebaut werden. Zusätzlich wird auf dem Gelände eine regelmäßige Kinderbetreuung eingerichtet sowie ein Kindergarten mit Spielplatz, der auch für auswärtige Kinder offenstehen soll.

Die bisher angebotenen Förderangebote sollen koordiniert ausgebaut und um verschiedene spezielle Programme wie weitergehende Bildungs- und Sprachförderung, Psychomotorik und z.B. Ergotherapie erweitert werden.

In den zwischenzeitlichen Gesprächen ergäbe sich hier z.B. auch ein (mutiges) Modellprojekt für die Bewerbung der LHH Hannover als „EUROPÄISCHE KULTURHAUPTSTADT 2025“, die unter dem Motto „NACHBARSCHAFT“ steht.

### **„Wir“ - Freundeskreis Burg & Weg (Verein in Gründung)**

Wir, das sind stellvertretend für eine Gruppe von Menschen des „Freundeskreises Burg & Weg“ Eva-Maria Grünreich (Förderschullehrerin an der Peter-Ustinov-Oberschule in Ricklingen), Markus Koenig (Heimleiter der Obdachlosenunterkunft Burgweg 5) und Helmut Meyer (bis 31.3.2018 DAZ-Lehrer an der Grundschule Wendlandstr in Herrenhausen, (zuständig für Burgweg 5), in eigener Praxis als Heilpraktiker für Psychotherapie langjährig tätiger (Trauma-) Therapeut, ebenso tätig als Geschäftsführer der hm-personalpartner GmbH Hannover (Organisations-, Personalentwicklung, Erwachsenenbildung).

Seit Jahren arbeiten wir des Weiteren mit vielen KollegInnen und an verschiedenen Stellen mit in Hannover lebenden Roma-Familien und sind uns in diesem Zusammenhang fast zwangsläufig am Burgweg begegnet. Aus Sicht der dominierenden Mehrheitsgesellschaft gelten die dort lebenden Menschen häufig als nicht oder nicht schnell genug integrierbar oder als wirtschaftlich nicht hinlänglich verwertbar. Als Ursachen hierfür werden mangelnde Bildung, persönliche Schicksale und die ausgeprägten Clan- und Familienstrukturen und viele andere hinlänglich bekannte „Defizite“ angeführt.

Unsere gemeinsame Tätigkeit, u.a. in der ehemals so bezeichneten „Roma-AG Schule“ (heute: AG Zuwanderung Osteuropa – Schule) führte zu einer engen, intensiven Zusammenarbeit. Dieses Forum wurde 2016 auf Initiative der Landesschulbehörde Hannover insbesondere auf Grund der aus Schulsicht desaströsen Situation und vielschichtigen Integrationsproblematiken wie dem hohen Schulabsentismus ins Leben gerufen.

Die „Roma AG Schule“ als Institution hatte nach Erstellung von sog. „Brücken-Konzepten“ Ihre routinemäßige Arbeit zu mindestens ausgesetzt. Die Arbeit der Roma AG wird ab Ende Juni 2018 wieder fortgesetzt, eine enge Zusammenarbeit und Fortführung der begonnenen Ansätze wird angestrebt.

Außerdem sind in unserer Projektidee Workshops und Anpassungsqualifizierungen nach den verschiedenen Bestimmungen des SGB II und SGB III bzw. ESF – Förderungen für in der Regel männliche, aber auch weibliche Erwachsene (wohl nicht nur aus der Einrichtung Burgweg 5) in für diese Zwecke in den freiwerdenden Räumlichkeiten geplanten Werkstätten, z.B. Tischlerei, Schlosserei, Dachdeckerei, Gärtnerei, Landschaftsbau, Näherei vorgesehen.

Die Beteiligung der gegenwärtigen und künftigen Bewohner an den Renovierungsarbeiten in Zusammenarbeit mit deutschen Fach- (Firmen) ist aus mehrfachen Erwägungen vorgesehen. Brücken in den Arbeitsmarkt können entstehen, weitergehende Kontakte zu möglichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgenommen werden, passgenaue Qualifizierung organisiert werden.

Wir haben über die o.g. Erwachsenenbildungseinrichtungen vielfältige Erfahrung in der Durchführung ähnlich umfangreicher Sanierungs- und Beschäftigungsprojekte, die hinlänglich dokumentiert wurden.

Es gibt in Niedersachsen eine ganze Anzahl von Einrichtungen, die vor Zeiten in ähnlicher Zusammenarbeit und Finanzierungsquellen und -modellen zusammen von kommunalen Behörden und Stellen, Unternehmen, Erwachsenenbildungseinrichtungen, entstanden sind. Diese etablieren sich in der Regel und verrichten nach wie vor ihre Aufgaben.

Die Maßnahmen sollen im Rahmen der einschlägigen Finanzierungen von einem AZAV- zertifizierten Bildungs- und Qualifizierungsträger durchgeführt werden. Für diese arbeitsmarktlichen Aufgaben stehen im Übrigen langjährige Erfahrung und Reputation in der Durchführung erfolgreicher beruflichen (Modell-) Maßnahmen für Rand – und Problemgruppen) für die Arbeitsverwaltung, Job- Center und sonstigen kommunalen Beschäftigungsträgern zur Verfügung.

Weitere Bildungs- und Qualifizierungs- Partner verfügen ebenso über weitreichende Kompetenzen und Infrastruktur und könnten von sollen mit eingebunden werden.

Insbesondere sollen auch für Frauen attraktive Maßnahmen etabliert werden, die geeignet sind, sie auf Lehrberufe (z.B. Hauswirtschaft) vorzubereiten.

Neben Arbeit und Leben, streben wir einen Kulturaustausch („Geordneter Zugang/ Geordneter Zuzug“) an: Es soll in Zusammenarbeit mit anderen niedersächsischen Organisationen eine offene Begegnungsstätte mit Café, Ausstellungen zur Geschichte der „Zigeuner“ und Raum für Vorträge, Tagungen, themenbezogene Filmvorführungen und Weiterbildungen entstehen.

### **Rückführung der Roma nach Rumänien**

Die Maßnahmen in unserem Projekt sollen außerdem dazu geeignet sein, die Roma-Familien im Hinblick auf eine Rückkehr nach Rumänien mit Fähigkeiten auszustatten, die es Ihnen dort erlauben, eine Arbeit anzunehmen, sich (mit einem Handwerk) selbstständig zu machen oder etwa einen kleinen (Bio-)Hof zu bewirtschaften.

In einem geschützten Rahmen sollen Teilnehmer an den oben genannten Maßnahmen (Bewohner und evtl. Teilnehmer von außen) das nötige Rüstzeug erhalten, um eine gelingende Integration in unsere Gesellschaft zu vollziehen, darüber hinaus soll eine mögliche Rückkehr in Ihr „Heimatland“ mit dem Ziel der dortigen finanziellen Unabhängigkeit im Fokus stehen.

## **Burgweg 5**

Der Ort „Burgweg 5“ ist durch seine Lage tatsächlich ideal für ein solches Projekt und bietet viel Grün und Platz zum „geordneten Zugang“, zum Aufeinander- Treffen, zum Kennenlernen, Verweilen u.v.m.

Der Stand der Überlegungen bei der LHH bzgl. der Schließung bzw. der weiteren Verwendung der Immobilie ist nach unserem Kenntnisstand noch nicht abgeschlossen. Von daher wäre auch ein gemeinsames (Modell-) Projekt wie beschrieben unter Federführung der LHH selbst und mit starken, regionalen Partnern diskutierbar.

Die Dominanz- Gesellschaft zeigt sich mittlerweile zwar durchaus bemüht und mitunter nachsichtig im Umgang mit den Sinti und Roma, doch viele Maßnahmen und Angebote laufen regelmäßig ins Leere, wenn sie nicht aufsuchend und kontinuierlich sind. Folglich stehen viele Schulen und Kindergärten den Kindern dieser Volksgruppen hilflos und überfordert gegenüber. Unsere Erfahrungen in Schule und Obdach zeigen jedoch, dass eine kontinuierliche Verortung der Integrationsangebote dorthin, wo die Familien leben, ertragreich ist. Die diesbezüglich, z.B. in der ehemaligen „Roma – AG“, heute AG Zuwanderung Osteuropa Schule“ entwickelten Brückenkonzepte und die praktischen Ansätze im Burgweg sollen wissenschaftlich begleitet und kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt werden.

Zu diesen Fragestellungen wurden auch von Lehrenden der Hochschule Hannover schon vielfältige Forschungsthemen im Zusammenhang mit den Roma- Thematiken bearbeitet. Ein Schwerpunkt ist die aus unserer Sicht sehr notwendige Betrachtung zum Thema „Institutionelle Diskriminierung gegen Roma“.

Auch an der Uni Hildesheim gibt es ebenso interessante und unterstützende Forschungsansätze, z.B. zum Thema Bildungsteilhabe von Sinti und Roma.

Wir verfolgen also die Idee der Etablierung von vielfältigen Bildungsangeboten direkt in die Lebenswelt der Familien vor Ort, im Alltag der Familien in Obdach und einer damit einhergehenden sukzessiven Emanzipation der Familienmitglieder von ihren „sicheren“ aber auch sehr starren Strukturen.

Darunter verstehen wir ebenso den Abbau von gegenseitigen (Berührungs-) Ängsten, Vorbehalten und Vorurteilen, die in Jahrhunderten der Verfolgung und Bedrohung gegenüber den Roma gewachsen sind und in Bezug auf die Gesellschaft in Deutschland bestehen. Dieser Integrations-prozess braucht Vertrauen und Sicherheit, und es braucht ein Selbstwertgefühl, das sich nicht entwickeln kann, solange man als „Mangelwesen“ stigmatisiert wird und sich im Grunde (gegenseitig) nicht willkommen fühlt.

Zur weiteren praktischen und wissenschaftlichen Aufarbeitung wären ggf. auch Themenstellungen der transgenerationalen Traumatisierungen zu berücksichtigen.

## **Sozialpakt**

Wir möchten mit den Bewohnern einen praktischen, konkret umsetz- und lebbaeren *Sozialpakt* eingehen, der alle gleichermaßen in die Verpflichtung nimmt, ihren Beitrag zu leisten. Die Familien verpflichten sich z.B., ihre Kinder an den Angeboten vor Ort teilnehmen zu lassen und sie regelmäßig in die Schulen zu schicken; Erwachsene könnten verpflichtet werden, an mindestens einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilzunehmen; dafür wandelt sich der Status eines Obdachlosenheimbewohners nach und nach (Zeiträume von 2- 5 Jahren könnten durchaus realistisch sein) in den eines, wenn auch zeitlich befristeten selbstverantwortlichen Mieters.

Wir streben nicht die dauerhafte Bindung an dieses Projekt an, sondern betrachten es als eine Art „Sicheren Ort“, in dem die Bewohner ihre Selbstständigkeit üben, um an der Gesellschaft wirksam partizipieren zu können, der sie momentan in vielen Bereichen noch überfordert gegenüberstehen.

## **Modellkonzept**

Das Modellkonzept ist zunächst ausgelegt für eine Kapazität von ca. 50 – 60 Bewohnern. Durch den Neubau von Wohnungen auf dem Gelände wäre eine Aufstockung der Familien und Bewohner möglich. Die Motive für die Etablierung der Maßnahmen und Angebote vor Ort (dorthin, wo die Familien wohnen) wurden an anderer Stelle bereits besprochen

Die verschiedenen Maßnahmen im Projekt unterscheiden sich in solche, die als Ausbildung bzw. Ausbildung vorbereitende Maßnahmen zu verstehen sind, und jene, die als Angebote und Fördermaßnahmen zu verstehen sind.

Im Hinblick auf eine gelingende Integration in diese Gesellschaft oder Rückführung nach Rumänien sowie einer Emanzipation der einzelnen Familienmitglieder von starren Familienstrukturen halten wir Maßnahmen und Angebote gleichermaßen für notwendig

Im Folgenden werden die einzelnen Disziplinen vorgestellt und inklusive ihrer Anforderungen an die Räumlichkeiten entsprechend in den Gebäuden verortet. Eine Anpassung bzw. Korrektur ist nach Begutachtung eines Architekten und Statikers gegebenenfalls angezeigt.

## **Ergänzung:**

### **Modellhaftes Projekt: Kommunale Zuständigkeit versus Niedersächsischer Integrationsplan**

In Zeiten von erstarkendem Nationalismus, Ablehnung, Verärgerung und Unverständnis in der Bevölkerung gegenüber diesen, uns oft fremden Menschen, könnte unser Projekt in vielerlei Hinsicht als „Hannoveraner Modellversuch“ wegweisend für Niedersachsen und darüber hinaus eine Einladung sein, weitergehende Integration und Zusammenarbeit zu ermöglichen. U.E. und aus wissenschaftlicher Sicht (siehe „Veranstaltungsreihe 75 Jahre Auschwitz- Erlass, Kontinuitäten des Rassismus gegen Sinti und Roma“) fehlt es an einem

„Niedersächsischen Integrationsplan“, der die verschiedenen Erfahrungen an anderen Orten zusammenfasst.

Es ist nicht davon auszugehen, dass die Zuwanderung von Roma- Familien aus anderen südosteuropäischen Ländern sich verlangsamen wird, das „Problem“ sich also von selbst erledigen wird. Die auch für Hannover vorhersehbaren Größenordnungen lassen deutlich anderes erwarten, die Situation in den Herkunftsländern, insbesondere in Rumänien, Bulgarien aber auch anderen (ost- und südosteuropäischen) Ländern wird die Einwanderungsbewegungen nach Deutschland künftig noch deutlich verstärken

Uns ist bewusst, dass unser Vorhaben vor diesem Hintergrund ein streitbares Politikum ist und wir auf der Seite einer Bevölkerungsgruppe stehen, die keine Lobby hat und über die zunehmend gesagt und politisch als Strategie verfolgt wird, es sei besser, sie würden wieder gehen.

Durch Kooperation mit Partnerorganisationen in Südosteuropa sollen vielmehr auch Möglichkeiten geschaffen werden, Ursachen für Flucht und (Armut-) Zuwanderung und sonstige sozialen Gründen zu beseitigen. Diese Menschen sollen sich damit auch eine Perspektive zur Rückkehr in ihr Heimatland erarbeiten, wenn sie dieses wünschen und das notwendige Rüstzeug dafür erwerben können und wollen. Soziale Kompetenzen und Qualifikationen sind die Grundlage für erfolgreiche Kooperation und Selbstverwirklichung.

Ohne ein „Willkommen“ sind Maßnahmen und Projekte der Mikro- und Makro-Organisations-entwicklung auf Dauer aber nicht wirklich geeignet, eine spürbare Verbesserung der angespannten Situation zu erreichen.

## **Fazit**

Die Betreiberverträge im Burgweg 5 laufen demnächst (Ende Feb. 2019) aus, offenbar gibt es allerdings Pläne, die Nutzung des Geländes/ der Gebäude über diesen Zeitraum hinaus fortzusetzen.

In diesem Zusammenhang ist offenbar ein formales Interessenbekundungsverfahren durch die LHH in Vorbereitung. Die LHH sollte allerdings aus unserer Sicht genauestens prüfen, ob nicht eine eigene Nutzung wie beschrieben mit der Sicherstellung der Finanzierung mindestens in den ersten 5 Jahren eine günstigere Variante darstellt.

Die notwendigen finanziellen Mittel sollen mit der Erbringung von direkt zu finanzierenden Leistungen, z.B. weiterhin der Unterbringung einer allerdings geringeren Anzahl von Roma – Familien, der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen und der Erbringung von weiteren refinanzierten sozialen Dienstleistungen (*Kindergarten, Vorschule, etc.*) aufgebracht werden.

Selbstverständlich werden zusätzlich einzuwerbende Mittel aus lokalen, nationalen und vor Allem auch europäischen (Forschungs- und Qualifizierungs-) Programmen die Finanzierung auf ein breites Fundament stellen.

Herrn  
Oberbürgermeister  
Stefan Schostok  
o. V. i. A.  
Rathaus

Hannover, 25.01.2019

In die entsprechenden Ausschüsse  
In die Ratsversammlung

Geschäftsbereich Oberbürgermeister	
25. Jan. 2019	18.60 ✓
<i>Wo.</i>	13:37h 18.60

## Antrag gemäß § 34 der GO des Rates

### Rücknahme der Empfehlungen für eine „geschlechtergerechte Verwaltungssprache“

#### Der Rat möge beschließen:

Die von der Verwaltung als sog. Empfehlungen beschlossene verbindliche Veränderung der Sprache wird zurückgenommen.

#### Begründung:

Die Entscheidung der Verwaltung, eine Vorreiterrolle in gendergerechter Sprache einzunehmen, sorgt bundesweit für Häme, Spott und vor allem für massive Kritik.

Die neue Sprachregelung deckt sich weder mit der als allgemein verbindlich angesehenen Duden-Rechtschreibung noch mit Grammatik und Semantik der in den Schulen gelehrtens deutschen Sprache. Sie ist doktrinär und gängelt die 11.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung. Zudem mutet sie den Bürgern der Stadt eine Sprache zu, die diese mehrheitlich nicht wollen und teilweise nicht verstehen.

Es handelt sich bei diesen Empfehlungen um eine Veränderung der Sprache, die weit über Hannover hinaus ganz Deutschland betrifft und deshalb nicht ohne Beteiligung des Rates eingeführt werden darf.

Sie ist ein Bruch mit allen bisher geltenden Sprachregeln.



Gerhard Wruck  
Stellv. Fraktionsvorsitzender

In den Gleichstellungsausschuss  
In den Verwaltungsausschuss  
In die Ratsversammlung

**Änderungsantrag** gemäß § 34 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover zur Drucksache Nr. 0290/2019 (Antrag der Fraktion Die Hannoveraner zur Rücknahme der Empfehlung für eine "geschlechtergerechte Verwaltungssprache")

## 1000 Jahre generisches Femininum – Vendetta statt Gleichberechtigung!

### Antrag zu beschließen:

Der Antragstext wird wie folgt geändert bzw. erweitert:

*Die von der Verwaltung als sog. Empfehlungen beschlossene verbindliche Veränderung der Sprache wird zurückgenommen.*

**Stattdessen werden sämtliche generischen Maskulina nun durch ihr feminines Pendant – das generische Femininum – ersetzt.**

### Begründung:

*Die Entscheidung der Verwaltung, eine Vorreiterrolle in gendergerechter Sprache einzunehmen, sorgt bundesweit für Häme, Spott und vor allem für massive Kritik. Denn plötzlich fühlt sich jeder dazu berufen, Sprache zu kommentieren – vollkommen egal, wie qualifiziert dabei der Inhalt der Anmerkungen ist.*

**Um endlich wieder Klarheit zu schaffen – und damit endlich wieder jeder ganz genau weiß, was er sagen soll – wird von nun das generische Femininum Einzug in den Sprachgebrauch halten. Die allgemeine Sorge um Lesbarkeit und Schönheit der deutschen Sprache wird galant umgangen und nach einer kurzen Phase der Umgewöhnung sollte allen das generische Femininum so schnell von der Hand gehen, wie uns allen das generische Maskulinum seit Jahrhunderten.**

*Die ~~neue Sprachregelung~~ geforderte Einführung des generischen Femininums deckt sich ~~weder~~ mit der als allgemein verbindlich angesehenen Duden-Rechtschreibung, ~~noch~~ sowie mit der Grammatik und Semantik der in den Schulen gelehrteten deutschen Sprache.*

*Sie ist ~~doktrinär und gängelt die 11.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung.~~*

**Der konsequente Gebrauch des generischen Femininums gängelt zukünftig höchstens die bisher ungegängelten 44% eindeutig männlichen Mitarbeiter der Verwaltung<sup>1</sup>, womit die Verfasser dieses Antrags durchaus leben können.**

*Zudem ~~mutet sie den Bürgern der Stadt eine Sprache zu, die diese mehrheitlich nicht wollen und teilweise nicht verstehen.~~ Verwaltungssprache zeichnet sich generell weniger durch Bürgernähe aus. Die LHH setzte daher schon immer große Mühen in Verständlichkeit, unter anderem durch die Ausweitung der "Leichten Sprache". Eher scheint es so, dass reaktionäre Kräfte im Rat am Status Quo festhalten wollen, schließlich wurde die meisten der sich Empörenden bisher sprachlich immer integriert.*

**Sie ist kein Bruch mit allen bisher geltenden Sprachregeln. Denn: „Das sogenannte generische Maskulinum ist eine Konvention des Sprachgebrauchs (noch dazu eine historisch sehr junge und keineswegs durchgängig stabile). Es stellt keine strukturelle Unterscheidung des Sprachsystems, keine grammatische Kategorie oder dergleichen, dar. Das sogenannte generische Maskulinum nicht zu verwenden, verletzt keine Regel des Sprachsystems.“<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Daten aus der OPA-Klausur 11./12.08.2017

<sup>2</sup> Diewald, Gabriele. 2018. Zur Diskussion: Geschlechtergerechte Sprache als Thema der germanistischen Linguistik – exemplarisch exerziert am Streit um das sogenannte generische Maskulinum. In: Zeitschrift für germanistische Linguistik. Band 46, Heft 2