

Berlin, den 06. Juni 2018

## **Preisverleihung „Gender Award – Kommune mit Zukunft“ Laudatien für die Preisträgerinnen**

### **Laudatio für die Region Hannover als Preisträgerin beim Zweiten Gender Award 2018**

Sehr verehrte Frau Ministerin, liebe Preisträgerin, meine Herren, meine Damen,

für mich als ehemalige Bürgermeisterin einer großen Mittelstadt ist es eine besondere Ehre, hier heute die Region Hannover und damit die überaus engagierte Gleichstellungsarbeit und das Eintreten für mehr Gendergerechtigkeit vorzustellen und die Laudatio zu halten.

Wikipedia schreibt über die Region: Ich zitiere: „Die Region Hannover ist ein Kommunalverband besonderer Art. Die bevölkerungsreichsten Städte der Region Hannover nach Hannover selbst sind Garbsen und Langenhagen, die flächengrößte Stadt ist Neustadt am Rübenberge (eine der flächengrößten Gemeinden Deutschlands).“ Die Region zählt 1,174 Mio Einwohner und Einwohnerinnen. Seit 2006 ist Herr Hauke Jagau Regionspräsident und damit hat er die Verwaltungsleitung der ca 2900 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, davon sind ca 65% weiblich und ca 34% männlich, inne.

Die Region Hannover wurde zum 1. November 2001 aus den Kommunen des bisherigen Landkreises Hannover und der bisher kreisfreien Stadt Hannover gebildet, zugleich wurden der Landkreis Hannover und der Kommunalverband Großraum Hannover aufgelöst. Die größte Stadt Hannover wurde in die Region Hannover eingegliedert, behielt jedoch ihren Rechtsstatus als kreisfreie Stadt. In die Region Hannover sind 21 Städte und Gemeinden eingegliedert. Die Gebietskörperschaft Region Hannover bündelt heute wesentliche Leistungen der Daseinsvorsorge, so z.B. ist sie Trägerin des ÖPNV und der Abfallentsorgung, neben anderen sehr wichtigen Aufgaben.

Die Region liegt in der südlichen Mitte Niedersachsens. Die Nachbarkreise sind Nienburg/Weser, Heidekreis, (dieser Kreis hat übrigens beim 1. Genderaward den 4. Preis erhalten), Celle, Schaumburg, Gifhorn, Peine, Hameln-Pyrmont und Hildesheim. Die Region verfügt über eine Fläche von 2.290,86 qkm. Bedeutende große Firmen haben in der Region Ihren Haupt- oder Deutschlandsitz, wie z.B. Bahlsen, Kind Hörgeräte, Konica usw. Im Zukunftsatlas 2016 belegte die Region Hannover Platz 82 von 402 Landkreisen, Kommunalverbänden und kreisfreien Städten in Deutschland und zählt damit zu den Regionen mit „hohen Zukunftschancen“.

Ich behaupte einmal „kess“, da haben das Team der Gleichstellungsstelle der Region Hannover, aber auch die Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Kommunen einen - wenn auch kleinen - Anteil.

Sie schreiben auf ihrer Homepage: ich zitiere: Das Team der Gleichstellung der Region Hannover arbeitet für die Interessen der Menschen in der Region. Das Ziel ist mächtig: eine Welt, in der die Gleichberechtigung von Frauen und Männern Wirklichkeit ist.

Ein wesentlicher Gesichtspunkt, der uns als Jury bei der Bewertung wichtig war, war der Vernetzungsgedanke, insbesondere in die Fläche hinein. Das Team arbeitet mit zahlreichen Multiplikatoren und Multiplikatorinnen zusammen, die sich in Netzwerken organisiert haben. Hiervon profitieren z. B. auch die Bürger und Bürgerinnen in der kleinsten Gemeinde der Region.

Ein wunderbares Beispiel ist das Thema der Nahversorgung: Die Region fördert die Entstehung von Dorfläden. Das Interesse an Ihnen und deren Anzahl wächst im gesamten Regionsgebiet. In dem Wissen, dass Frauen weniger oft einen PKW zur Verfügung haben und noch die meisten Einkäufe erledigen ( *ich habe es z. B. seit Jahren in meinem privaten Alltag geschafft, dass dies mein Mann erledigt* ) und dass sie älter und damit auch unmobiler werden, ist der Aufbau von Dorfläden gleichstellungsrelevant. Dorfläden – so die Gleichstellungsstelle in ihrer Bewerbung – sichern nicht nur die Nahversorgung, sie sind oft auch etwas wie die Seele des Ortes.

Die AG der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover wirkt darauf hin, dass frauen- und gleichstellungspolitische Themen auf die öffentliche und politische Agenda kommen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Region oder früher des Landkreises koordiniert und leitet diese Aufgabe seit über 25 Jahren. Es geht hier insbesondere um kollegiale Beratung, Qualifizierung, gemeinsame Positionen, Produkte und Veranstaltungen.

Einige wichtige Maßnahmen, sind hier zu erwähnen: Einmal, das Forum gegen häusliche Gewalt, es vernetzt die 12 Lokalen Runden Tische gegen häusliche Gewalt in den Kommunen mit den 3 Frauenhäusern, den Frauenberatungsstellen und den beiden BISS-Stellen. Es gibt dieses Forum jetzt schon 7 Jahre und es hat eine Arbeitshilfe Frauenschutz- Kinderschutz entwickelt, die von den Fachleuten sehr begrüßt wurde, zudem stark nachgefragt wird. Ebenso zu nennen sind das Aktionsbündnis „ Stoppt sexualisierte Gewalt“ 2016 haben sich Frauenhäuser und Frauen- und Mädchenberatungsstellen in der Region, unterstützt vom Landesfrauenrat Niedersachsen, der Landes-AG kommunaler Frauenbüros und Vertreterinnen aus Parteien, Gewerkschaften und Verbänden zusammengeschlossen, um nach einer gemeinsamen Veranstaltung anlässlich der weltweiten „ One Billion Rising- Aktion“ weitere thematische Schwerpunkte zu bearbeiten.

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erfährt auch die Unterstützung der Politischen Gremien in der Region. Erkennen kann man dies daran, dass das Team aus 5,5 Stellen besteht und Verantwortung für einen Etat von ca. 1 Million Euro hat. An der Umsetzung von Gender Mainstreaming wird seit 15 Jahren gearbeitet. Es ist darüber hinaus eine Stelle einer Genderkoordinatorin durch Beschluss der Politik geschaffen worden.

Der Anteil der Kommunalpolitikerinnen besteht zwischen 25-37%. Da ist sicher noch viel Luft nach oben. Hier sind natürlich insbesondere die einzelnen Parteien/Fraktionen in der Region gefragt, mehr Frauen bei der nächsten Kommunalwahl auf aussichtsreichen Positionen aufzustellen.

In der allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung der Region Hannover heißt es unter dem Punkt: Gender Mainstreaming: „Die Verwirklichung der Gleichstellung ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Das heißt:, dass alle Beschäftigten in ihrer täglichen Arbeit die unterschiedlichen Situationen und Bedürfnisse der Geschlechter wahrnehmen und berücksichtigen sowie Entscheidungen bzw. Handlungen auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen überprüfen und - falls nötig - auch verändern.

Derzeit läuft ein Projekt für Gender Budgeting, bevor es dann auch in die Fläche geht. Die Region versteht das Gender Budgeting als integralen Teil der Strategie von Gender Mainstreaming. In diesem Zuge haben die Beschäftigungsförderung und die Gleichstellung ein Konzept für die Einführung und Umsetzung entwickelt. Dabei richtet sich der Fokus zunächst auf den Bereich der

Zuwendungen. Es wurde Wert darauf gelegt, ein praxisorientiertes Konzept zu entwickeln, welche Steuerungsmöglichkeiten für Führung und Politik bietet. Weiter wurde darauf geachtet, keine „Insellösung“ für den Pilotbereich zu entwickeln, sondern das Konzept so anzulegen, dass eine Ausweitung auf andere Fachbereiche und eine Darstellung im Haushalt der Region Hannover möglich ist.

Nur ein Beispiel: Es gibt erste Erhebungen im Team Kultur zur Auftrittsvergabe an Frauen und Männer, auch Erkenntnisse über die Besucher, Besucherinnen an einem Veranstaltungsort liegen mittlerweile vor.

Verwaltungsintern stärkt das Team der Gleichstellung sehr stark die Führungskräfte im Bereich Genderkompetenz. Alle neuen Führungskräfte durchlaufen eine Pflichtschulung. Im Nachgang zum Seminar findet ein individuelles Gespräch mit der Genderkoordinatorin statt, um die Inhalte der Schulung in Zusammenhang mit den eigenen Fachaufgaben und mit dem Controllinginstrument Gleichstellungsbericht zu setzen.

Z.B. Bietet die Region Hannover seit 2012 ihren Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Kinder im Alter von 8 Wochen bis zu drei Jahren in einer Betriebskrippe betreuen zu lassen. Dies ist ein wichtiger Bestandteil von Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Region hat sich mit dem Audit berufundfamilie zertifizieren lassen und sich damit auf einen strukturierten Weg zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege für Frauen und Männer begeben. Neben Angeboten zum mobilen Arbeiten, der Förderung einer aktiven Übernahme von Sorgearbeit durch Väter, Möglichkeiten von Führen in Teilzeit hat die Region - wie schon erwähnt - eigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten geschaffen. Bei den Arbeitszeitmodellen ist sie sehr flexibel, zwischen 6.00 Uhr - 20.00 Uhr können 15-40 Wochenstunden gearbeitet werden. Durch die Zertifizierung wird auch an diesem Punkt auf ein transparentes Verfahren gesetzt, dass Fortschritte beschreibbar macht.

Was den Bereich Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angeht, hat die Region einer sehr breite Palette an sportlichen Angeboten. Nur ein Beispiel: Eine staatlich geprüfte Gymnastiklehrerin bietet kostenfrei die „bewegte Mittagspause“ sechs Mal im Jahr eine Woche lang an.

Es gäbe natürlich noch einiges zu erwähnen, aber das würde den Rahmen der Laudatio sprengen.

Herzlichen Glückwunsch zum 1. Preis des 2. Genderaward. Ihnen ist in hervorragender Weise gelungen, Gleichstellung mit vielen anderen Akteuren und Akteurinnen in die Fläche zu bringen und ein komfortables Netzwerk aufzubauen. „Frau“ sagt man ja nach, dass sie zu wenig und nicht intensiv genug „netzwerken“. Das kann frau/man den Akteuren und Akteurinnen in Hannover nicht nachsagen.

Wir gratulieren den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und auch besonders natürlich den Bürgern und Bürgerinnen der Region Hannover zu diesem Preis. Ruhen Sie sich nicht auf dem Erreichten aus, es gibt noch viel zu tun, packen wir es gemeinsam an!

Maria Unger, Bürgermeisterin a.D.