



Gleichstellungsbericht der Stadt Hann. Münden

nach § 9 (7)

**Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz
(NKomVG)**

Berichtszeitraum: 2022 - 2024

Gleichstellungsbericht der Stadt Hann. Münden

Berichtszeitraum:

2022–2024

Herausgeber:

Stadt Hann. Münden

Erstellt von:

Gleichstellungsbeauftragte Melissa Castillo

Datum: Mai 2026

Inhalt

1. Vorwort.....	2
2. Gesetzliche Grundlage des Gleichstellungsberichtes	4
3. Bevölkerungsdaten der Stadt Hann. Münden	5
4. Aufgaben und Handlungsfelder der Gleichstellungsbeauftragten	10
5. Verwaltungsinterne Maßnahmen zur Gleichstellung.....	13
6. Gleichstellungsarbeit für die Bevölkerung.....	18
7. Resümee der Gleichstellungsbeauftragten	29

1. Vorwort

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist kein optionaler Luxus, sondern ein verfassungsrechtlicher Auftrag und wird damit als wichtige gesellschaftliche Aufgabe und ein wesentlicher Bestandteil kommunalen Handelns in der Stadt Hann. Münden verstanden. Die Verwirklichung von Chancengleichheit trägt außerdem dazu bei, die Stadt als modernen, familienfreundlichen und lebenswerten Ort für alle Menschen weiterzuentwickeln.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsbericht informiert die Stadt Hann. Münden über Maßnahmen, Projekte und Entwicklungen der Jahre 2022 bis 2024 im Bereich der Gleichstellungsarbeit und lässt Einblicke in die Jahre 2025 und 2026 zu. Die verzögerte Veröffentlichung des Berichts im Mai 2026 ist darauf zurückzuführen, dass die Gleichstellungsbeauftragte in den Jahren 2024 und 2025 aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit abwesend war. Eine Vertretung stand in diesem Zeitraum nicht zur Verfügung.

Der Bericht vermag einen Überblick darüber zu geben, wie der gesetzliche Auftrag zur Förderung der Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung sowie im kommunalen Leben umgesetzt wurde. Die Themen der Gleichstellungsarbeit sind vielfältig. Sie reichen von der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf über die Förderung gleicher beruflicher Chancen bis hin zur geschlechtergerechten Ausgestaltung kommunaler Angebote und Strukturen, insbesondere bei gesellschaftlich relevanten Themen wie geschlechtsspezifischer Gewalt, (Alters-) Armut, Einsamkeit, psychischer Belastung sowie vielfältigen Diskriminierungserfahrungen.

Der Gleichstellungsbericht versteht sich zugleich als Rückblick und Ausblick: Er soll Transparenz schaffen, Entwicklungen sichtbar machen und Impulse für die weitere Arbeit an einer gerechten Stadtgesellschaft geben. Er dient somit zugleich als Grundlage für politische Entscheidungen, strategische Planungen innerhalb der Stadtverwaltung sowie zur Weiterentwicklung kommunaler Gleichstellungspolitik für die Bevölkerung.

Gleichstellung muss dabei als Querschnittsaufgabe verstanden werden, die verwaltungsintern alle Fachbereiche und Organisationseinheiten betrifft und viele engagierte Akteur*innen innerhalb der Gesellschaft braucht. Neben der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten leisten zahlreiche Mitarbeitende in der Verwaltung und im sozialen Netzwerk der Stadt Hann. Münden

durch ihr tägliches Handeln einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Chancengleichheit, Vielfalt und respektvollem Miteinander.

Gleichstellung ist ein fortlaufender Prozess, der nur durch gemeinsames Engagement erfolgreich gestaltet werden kann. Dass Gleichstellungsprozesse keine Selbstläufer sind, sehen wir weltweit: Trotz aller Fortschritte werden gleichstellungspolitische Errungenschaften aktuell vielerorts zurückgedrängt. Für alle Verfechter*innen unserer Demokratie sollten die Verteidigung und die Weiterentwicklung der Gleichstellung ein besonderes Anliegen sein.

Allen Beteiligten, die an der Erstellung dieses Berichtes mitgewirkt haben und die die Gleichstellungsarbeit in der Stadt Hann. Münden unterstützen, gilt aufrichtiger Dank.

Hann. Münden, Mai 2026



Tobias Dannenberg
Bürgermeister



Melissa Castillo
Gleichstellungsbeauftragte

2. Gesetzliche Grundlage des Gleichstellungsberichtes

Die gesetzliche Grundlage für die Erstellung des Gleichstellungsberichts ergibt sich aus § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG). Danach berichten der Hauptverwaltungsbeamte und die Gleichstellungsbeauftragte alle drei Jahre über die Maßnahmen zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung (Gleichberechtigung) sowie über deren Auswirkungen.

Die Umsetzung dieses Verfassungsauftrags erfolgt innerhalb der Verwaltung auf unterschiedlichen Ebenen. Einerseits nimmt die Gleichstellungsbeauftragte eine zentrale Rolle bei der Initiierung, Koordinierung und Begleitung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen ein. Andererseits ist die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit eine Querschnittsaufgabe, die von allen Fachbereichen, Organisationseinheiten und Mitarbeitenden mitgetragen werden muss.

Der Gleichstellungsbericht informiert über wesentliche Aktivitäten, Projekte und Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten sowohl innerhalb der Verwaltung als auch im Rahmen externer Angebote und Kooperationen. Im Idealfall bildet der Bericht zudem die Maßnahmen der einzelnen Fachbereiche zur Förderung der Gleichstellung ab. Hierzu zählen insbesondere personalwirtschaftliche, organisatorische und fachbezogene Maßnahmen, mit denen Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Verwaltung weiterentwickelt und umgesetzt werden.

Aufgrund der Vielfalt und Komplexität des Aufgabenfeldes können nicht sämtliche Einzelmaßnahmen vollständig dargestellt werden. Der Bericht konzentriert sich daher auf zentrale Entwicklungen und Schwerpunkte der Berichtsjahre.

Die konkreten Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten können den jährlich im Gesellschaftsausschuss vorgestellten Tätigkeitsberichten entnommen werden. Diese sind auf der Internetseite der Stadt Hann. Münden veröffentlicht.

3. Bevölkerungsdaten der Stadt Hann. Münden

Die folgenden Daten stammen aus dem Statistischen Berichtsheft des Landkreises Göttingen, Ausgabe 2025, des Referats für Demografie und Sozialplanung.¹ Sie sind von Bedeutung, um nachvollziehen zu können, weshalb die in den folgenden Kapiteln beschriebenen Arbeitsschwerpunkte gesetzt wurden.

Im Jahr 2024 verfügt Hann. Münden über 23.825 Einwohnende (11.994 weibliche und 11.831 männliche Personen²) und hat damit gegenüber 2022 insgesamt 143 Einwohnende bzw. 0,6 % der Bevölkerung verloren. Das Durchschnittsalter liegt bei 46,8 Jahren und ist seit 2020 leicht gestiegen.

Die Stadt- und Ortsteile mit den meisten Einwohnenden sind Kattenbühl, die Innenstadt, Neumünden, Hermannshagen, Questenberg, Gimte und Hedemünden. Insbesondere Kattenbühl mit 6.346 Einwohnenden benötigt verstärkte Aufmerksamkeit im Sozialraum. Dies hat sich bereits in den Ergebnissen der bisherigen Sozialraumtreffen gezeigt.

Die Beschäftigtenquote ist seit 2020 kreisweit um 1,3 Prozentpunkte auf insgesamt 62,8 % gestiegen. Dieser Zuwachs ist – wie auch auf Bundesebene – überwiegend auf ausländische Beschäftigte zurückzuführen. Besonders Hann. Münden profitiert von dieser Entwicklung: Im Vergleich zu 2020 sind 383 ausländische Beschäftigte hinzugekommen. Insgesamt liegt ihr Anteil an allen Beschäftigten inzwischen bei 14,2 %.

Einen Migrationshintergrund haben rund 29 % der Mündener Bevölkerung, also knapp 7.000 Menschen. Damit weist Hann. Münden nach Göttingen den höchsten Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im Landkreis auf. Die Zahl setzt sich aus Ausländer*innen, Aussiedler*innen³ sowie eingebürgerten Personen zusammen. Den größten Anteil bilden Menschen aus EU-Staaten, weiteren europäischen Ländern sowie den Staaten der ehemaligen GUS⁴. Der Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ umfasst zudem Personen, die selbst in Deutschland geboren wurden, deren Eltern jedoch aus dem Ausland stammen.

¹ Ein Dank für die Bereitstellung relevanter Daten für Hann. Münden. Das Berichtsheft kann digital eingesehen werden unter: https://www.landkreisoettingen.de/index.php?&object=tx_4093.3.1&ModuleID=6&FID=4093.10915.1&kuo=1&call=0&k_sub=0&mt=2&La=1 (Stand: Mai 2026)

² Aussagen zu Menschen nicht-binärer Geschlechteridentität („queer“) fehlen.

³ Menschen, die in Regionen geboren wurden, die historisch deutsch waren und nun zum Ausland gehören.

⁴ Zusammenschluss verschiedener Nachfolgestaaten der Sowjetunion. Die Ukraine gehört nicht mehr dazu.

Das Geschlechterverhältnis unterscheidet sich bei Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sowie zwischen den Altersgruppen nur geringfügig. Geschlechtsspezifische Besonderheiten lassen sich anhand der vorliegenden Daten daher nicht feststellen.

Daten zu Migration in Hann. Münden:

(Quelle: Landkreis Göttingen, Servicestelle Statistik Stand 31.12.2024)

Bevölkerung ohne Migrationshintergrund in Hann. Münden					Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Hann. Münden				
Geschlecht	männlich	weiblich	Gesamt	Anteil männlich	Geschlecht	männlich	weiblich	Gesamt	Anteil männlich
Ortsteil					Ortsteil				
Altmünden	137	155	292	46,9%	Altmünden	130	113	243	53,5%
Bonaforth	193	177	370	52,2%	Bonaforth	32	41	73	43,8%
Gimte	712	704	1416	50,3%	Gimte	256	245	501	51,1%
Hedemünden	586	535	1121	52,3%	Hedemünden	63	67	130	48,5%
Hemeln	402	389	791	50,8%	Hemeln	21	39	60	35,0%
Hermannshagen	688	692	1380	49,9%	Hermannshagen	338	338	676	50,0%
Innenstadt	693	715	1408	49,2%	Innenstadt	622	525	1147	54,2%
Kattenbühl	2061	2312	4373	47,1%	Kattenbühl	983	966	1949	50,4%
Laubach	149	171	320	46,6%	Laubach	24	20	44	54,5%
Lippoldshausen	273	290	563	48,5%	Lippoldshausen	28	33	61	45,9%
Mielenhausen	179	181	360	49,7%	Mielenhausen	16	12	28	57,1%
Neumünden	690	717	1407	49,0%	Neumünden	550	557	1107	49,7%
Oberode	318	268	586	54,3%	Oberode	46	45	91	50,5%
Questenberg	582	629	1211	48,1%	Questenberg	375	341	716	52,4%
Volkmarshausen	307	337	644	47,7%	Volkmarshausen	42	39	81	51,9%
Wiershausen	300	305	605	49,6%	Wiershausen	35	36	71	49,3%
Gesamt	8270	8577	16847	49,1%	Gesamt	3561	3417	6978	51,0%

Tab. 2) Geschlechterverhältnis der Bevölkerung ohne (links) bzw. mit (rechts) Migrationshintergrund in den Ortsteilen von Hann. Münden (31.12.2024, Hauptwohnung/alleinige Wohnung)

Besonders aufschlussreich ist die Altersstruktur der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund. Landkreisweit stellen die sogenannten Babyboomer (50- bis 70-Jährige) den größten Anteil der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Kinder und Jugendliche sind in dieser Bevölkerungsgruppe vergleichsweise selten vertreten. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund weist hingegen eine deutlich jüngere Altersstruktur auf. Während Personen über 75 Jahre nur einen kleinen Anteil ausmachen, finden sich besonders viele Menschen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren. Hervorzuheben ist zudem, dass die Zahl der Kinder bis 14 Jahre mit Migrationshintergrund (1.407) nahezu der Zahl der Kinder ohne Migrationshintergrund (1.559) entspricht.

Diese Entwicklung verdeutlicht die wachsende Bedeutung von Integration, Bildungs- und Teilhabechancen sowie Antidiskriminierungsarbeit für die zukünftige Entwicklung der Stadtgesellschaft. Die Notwendigkeit von Zuwanderung unterstreicht auch die folgende Aussage aus dem Statistischen Berichtsheft:

„Bemerkenswert ist, dass die Bevölkerung in Niedersachsen trotz steigender Zuwanderung stagniert und dass trotz steigender Zuwanderung die Geburtenzahlen die Sterbezahlen nicht ausgleichen können. Niedersachsenweit würde die Bevölkerung ohne Zuwanderung also

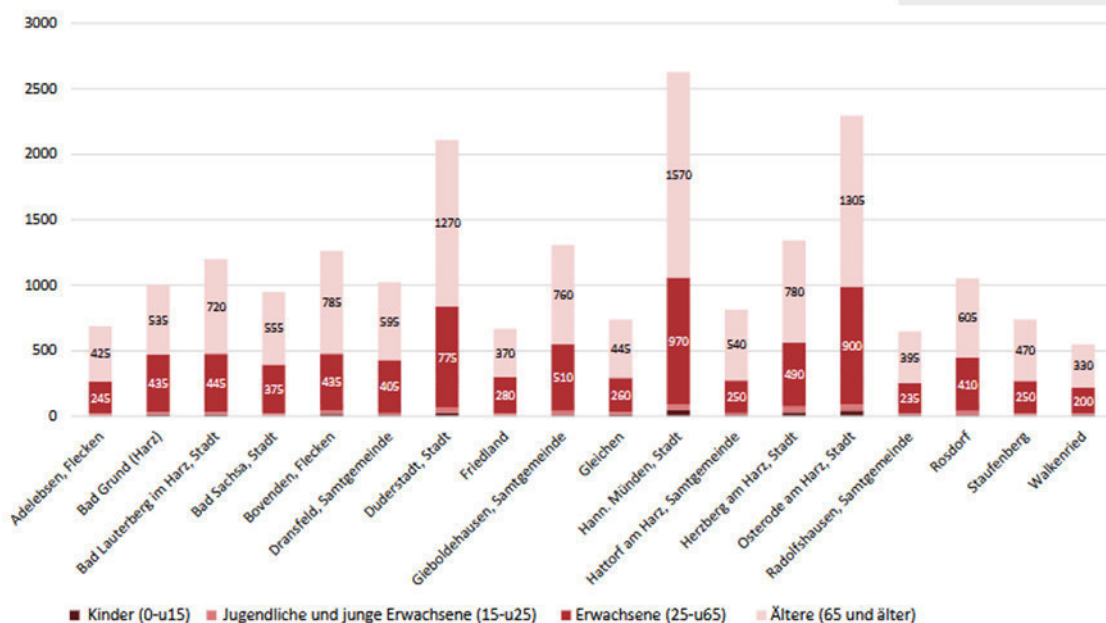
schrumpfen, im Landkreis Göttingen (ohne Stadt Göttingen) tut sie das bereits.“ (Statistisches Berichtsheft Ausgabe 2025, S. 44.)

Ein Blick auf die Berufshauptgruppen der Auszubildenden zeigt, dass in Hann. Münden insbesondere medizinische Gesundheitsberufe stark vertreten sind. Vom Klinikum Hann. Münden sowie von Hausärzt*innen ist bekannt, dass der Anteil ausländischer beziehungsweise migrantischer Beschäftigter und Auszubildender auch in diesem Bereich hoch ist. In Arbeitskreisen und Gesprächen mit dem Krankenhaus wird regelmäßig thematisiert, dass es ausländischen Fachkräften teilweise schwerfällt, Kontakte zur alteingesessenen Bevölkerung aufzubauen. Dies kann zu Gefühlen mangelnder Zugehörigkeit führen und dazu beitragen, dass dringend benötigte Fachkräfte in größere Städte abwandern.

Die vorliegenden Daten sowie die Erfahrungen aus der praktischen Arbeit legen nahe, dass die Integrationsarbeit in Hann. Münden weiter gestärkt werden sollte. Insbesondere die interkulturelle Arbeit vor Ort benötigt hierfür ausreichende personelle Ressourcen.

Hann. Münden fällt auch bei einer weiteren Bevölkerungsgruppe auf: Kreisweit lebt hier die höchste Zahl an Menschen mit Schwerbehinderung. Rund jede zehnte Person ist betroffen. Von den insgesamt 2.620 Menschen mit Schwerbehinderung entfällt der größte Anteil auf die Altersgruppe über 65 Jahre. Gleichzeitig sind aber auch 970 Personen im Alter zwischen 25 und 65 Jahren betroffen. Zudem ist der Anteil von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen vergleichsweise hoch.

Abb. 41 Anzahl von Menschen mit Behinderung nach Altersgruppen in den Städten und (Samt-) Gemeinden des Landkreises Göttingen (ohne Stadt Göttingen) zum 31.12.2023 (N = 21.055)



(Quelle: Statistisches Berichtsheft Ausgabe 2025, S. 96.)

Die Daten verdeutlichen, dass dem Thema alternde Gesellschaft in Hann. Münden eine besondere Bedeutung zukommt. Der demografische Wandel macht sich durch fehlenden Nachwuchs zunehmend bemerkbar. Dies zeigt sich unter anderem am Rückgang der Schüler*innenzahlen an berufsbildenden Schulen. Im Landkreis Göttingen ist Hann. Münden hiervon besonders betroffen. Die BBS Auefeld verzeichnet einen Rückgang von 23 % der Schüler*innenzahlen, was unter anderem mit der allgemeinen Bevölkerungsentwicklung zusammenhängt.

Auch die Betrachtung der Haushaltstypen weist auf gesellschaftliche Veränderungen hin. Einpersonenhaushalte machen rund 40 % aller Haushalte aus, Ehepaare oder nichteheliche Lebensgemeinschaften ohne Kinder weitere 35 %. Demgegenüber stehen 14 % Ehepaare oder Lebensgemeinschaften mit Kindern, 7 % Mehrpersonenhaushalte ohne Paar mit Kindern sowie 4 % Alleinerziehende. Die meisten Familienhaushalte bestehen aus einem oder zwei Kindern. Ein Anstieg der Zahl alleinerziehender Haushalte ist insbesondere in Gimte und Volkmarshausen festzustellen, was unter anderem auf neu entstandene Wohngebiete zurückgeführt werden kann.

Gleichstellungsarbeit richtet ein besonderes Augenmerk auf Familien mit Kindern sowie auf Alleinerziehende. Familiäre Sorgeverantwortung beeinflusst nach wie vor maßgeblich die beruflichen und wirtschaftlichen Teilhabechancen. Insbesondere alleinerziehende Frauen und ihre Kinder sind häufig erhöhten sozialen und finanziellen Risiken ausgesetzt und benötigen verlässliche Unterstützungsstrukturen.

Die Entwicklung der Altersarmut stellt auch in Hann. Münden eine zunehmende sozialpolitische Herausforderung dar. Zwar ist in den vergangenen Jahren ein leichter Rückgang der Zahl der Empfänger*innen von Grundsicherung im Alter zu verzeichnen, dennoch gehört Hann. Münden weiterhin zu den Städten im Landkreis Göttingen mit den höchsten absoluten Fallzahlen.

Besonders betroffen sind ältere Frauen. Sie tragen ein höheres Risiko, im Alter von Armut betroffen zu sein als Männer. Ursachen hierfür liegen häufig in unterbrochenen Erwerbsbiografien, Teilzeitbeschäftigung, Minijobs sowie unbezahlter Sorgearbeit in Form von Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen. Viele Frauen verfügen deshalb im Rentenalter nur über geringe Rentenansprüche. Landesweit liegt die Armutsgefährdungsquote von Frauen über 65 Jahren bei 20,7 % und damit deutlich über der der Männer (18 %). Hinzu kommt, dass ein erheblicher Teil der anspruchsberechtigten Senior*innen Leistungen der Grundsicherung im Alter nicht beantragt. Gründe hierfür sind oftmals Scham, mangelnde Informationen oder die Sorge vor gesellschaftlicher Stigmatisierung. Insbesondere alleinlebende ältere Frauen

nehmen Unterstützungsangebote häufig nicht in Anspruch, obwohl ein Anspruch bestehen würde.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung ist davon auszugehen, dass die Zahl älterer Menschen in den kommenden Jahren weiter steigen wird. Damit wächst auch die Bedeutung kommunaler Unterstützungs- und Beratungsangebote. Für Hann. Münden wird es daher zunehmend wichtig, Altersarmut frühzeitig entgegenzuwirken, soziale Teilhabe älterer Menschen zu sichern und insbesondere Frauen im Rentenalter gezielt zu unterstützen. Auch das Thema Kinderarmut wird in den kommenden Jahren stärker in den Fokus rücken müssen, wie der Landkreis Göttingen hervorhebt. Konkrete Zahlen für Hann. Münden lagen im Statistischen Berichtsheft jedoch noch nicht vor.

Die dargestellten Bevölkerungsdaten sind nicht durchgängig nach Geschlecht differenziert ausgewertet. Dennoch wurden diese Zahlen für den Gleichstellungsbericht ausgewählt, da sie zahlreiche Erkenntnisse aus Sozialraumtreffen, Arbeitskreisen sowie den praktischen Erfahrungen der Gleichstellungsarbeit vor Ort stützen.

Die Daten verdeutlichen, welchen Herausforderungen in den kommenden Jahren besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte. Hierzu zählen insbesondere altersspezifische Armut, Kinderarmut, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Integration und Antidiskriminierungsarbeit sowie die Unterstützung von Menschen in besonders prekären Lebenssituationen.

Diese Themen weisen zugleich vielfältige Bezüge zur Gleichstellungsarbeit auf. Altersarmut betrifft überdurchschnittlich häufig Frauen. Alleinerziehende sind überwiegend weiblich. Kinderarmut steht oftmals in Zusammenhang mit eingeschränkten Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten infolge umfangreicher Sorgeverantwortung. Auch Frauen mit Migrationsgeschichte sehen sich häufig besonderen Herausforderungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder zu Bildungs- und Unterstützungsangeboten gegenüber.

Insgesamt zeigt sich, dass insbesondere Alleinerziehende, Menschen mit geringem Einkommen, Menschen mit Behinderungen sowie Menschen mit Migrationsgeschichte häufig mit strukturellen Teilhabebarrrieren konfrontiert sind. Ihre Perspektiven und Bedarfe sollten daher in kommunalen Planungs- und Entscheidungsprozessen besonders berücksichtigt werden.

Ein weiteres zentrales Thema ist die zunehmende häusliche Gewalt sowie Gewalt gegen Frauen, Mädchen und queere Menschen im Allgemeinen. Gleichzeitig verändern sich

Erscheinungsformen und Auswirkungen von Gewalt kontinuierlich. Aufgrund der besonderen Bedeutung dieses Themenfeldes wird hierauf in Kapitel 6 ausführlicher eingegangen.

In diesem Zusammenhang ist auch auf den Wandel der Gleichstellungsarbeit hinzuweisen. Seit der Einführung kommunaler Frauenbeauftragter hat sich nicht nur die Bezeichnung, sondern auch der Arbeitsauftrag weiterentwickelt. Die Förderung der strukturellen Gleichstellung von Frauen, insbesondere in männlich geprägten Bereichen, bleibt weiterhin ein zentraler Bestandteil der Arbeit. Gleichzeitig hat sich das Verständnis von Gleichstellung erweitert.

Zunehmend werden intersektionale Perspektiven berücksichtigt. Dies bedeutet, dass neben dem Geschlecht weitere Diskriminierungsmerkmale wie Behinderung, Alter, Religion oder Weltanschauung sowie sexuelle Identität in die Analyse gesellschaftlicher Benachteiligungen einbezogen werden. Benachteiligungen treten häufig nicht isoliert auf, sondern wirken in ihrem Zusammenwirken verstärkend.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den institutionellen Strukturen wider. So wurde die Antidiskriminierungsarbeit des Landkreises Göttingen organisatorisch an die Gleichstellungsstelle angebunden. Während entsprechende Aufgaben in vielen Kommunen oder Landkreisen dem Bereich Integration zugeordnet werden, verdeutlicht diese organisatorische Verankerung das erweiterte Verständnis von Gleichstellungspolitik im Landkreis Göttingen. Auf diesen Themenbereich wird ebenfalls in Kapitel 6 näher eingegangen.

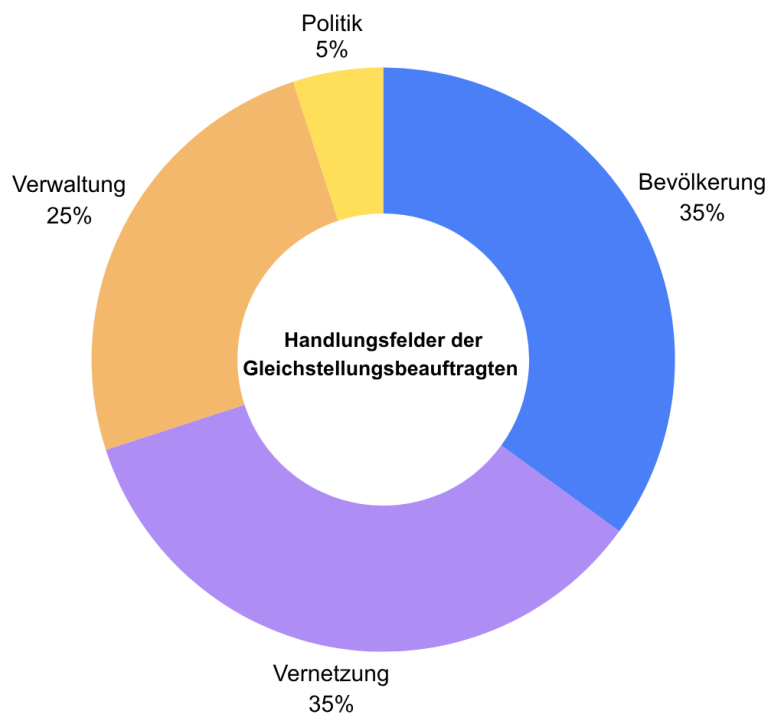
4. Aufgaben und Handlungsfelder der Gleichstellungsbeauftragten

Kommunen mit mehr als 20.000 Einwohner*innen sind verpflichtet, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Stadt Hann. Münden erfüllt diese gesetzliche Vorgabe, indem die Gleichstellungsstelle mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19,5 Stunden besetzt ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar dem Bürgermeister zugeordnet. In der Ausübung ihrer Tätigkeit ist sie nicht weisungsgebunden und bei Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, rechtzeitig zu beteiligen. Gleichstellungsrelevante Entscheidungen, an denen sie nicht beteiligt wurde, können als fehlerhaft oder rechtswidrig bewertet werden. Darüber hinaus verfügt sie über ein Akteneinsichtsrecht sowie Teilnahme- und Rederecht in politischen Gremien und Ausschüssen. Zugleich ist sie gegenüber dem Rat berichtspflichtig und wirkt bei allen Vorhaben und Entscheidungen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben können.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät Rat und Verwaltung dabei, gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf innerhalb der Kommune zu erkennen und geschlechtsspezifische Benachteiligungen abzubauen. Über ihre Arbeit informiert sie regelmäßig in Form jährlicher Tätigkeitsberichte. Weitere wichtige Instrumente der Gleichstellungsarbeit sind der Gleichstellungsbericht sowie der Gleichstellungsplan für die Verwaltung, die jeweils in einem dreijährigen Turnus erstellt werden.

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten umfasst im Wesentlichen vier Handlungsfelder: Verwaltung, Bevölkerung, Netzwerk und Politik. Die folgende Darstellung gibt einen Überblick darüber, in welchem Umfang diese Bereiche im Berichtszeitraum schwerpunktmäßig bearbeitet wurden.



Aufgabenfeld Politik

- Teilnahme an politischen Gremien und Sitzungen
- Beratung von Rat und Verwaltung zu gleichstellungsrelevanten Themen
- Einhaltung gesetzlicher Vorgaben (z. B. Istanbul-Konvention, Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- Berichtswesen und Stellungnahmen

Aufgabenfeld Bevölkerung

- Beratung und Information von Einwohner*innen
- Öffentlichkeits- und Pressearbeit
- Planung und Durchführung von Informations- und Veranstaltungsangeboten

Aufgabenfeld Netzwerk

- Mitarbeit in Fachgremien und Arbeitskreisen
- Initiierung und Koordination von Projekten
- Beratung und fachlicher Austausch mit Kolleg*innen anderer Einrichtungen und Institutionen

Aufgabenfeld Verwaltung

- Zusammenarbeit mit Hauptverwaltungsleitung und Fachbereichsleitungen
- Zusammenarbeit mit Fachdiensten, schwerpunktmäßig mit dem dem FD Personal und dem Personalrat
- Mitwirkung bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Beratung und Information der Beschäftigten
- Durchführung hausinterner Informations- und Bildungsangebote
- Interessenvertretung in Gleichstellungsfragen

Zu Beginn der Amtszeit wurden politische Gremien noch regelmäßig besucht. Im Verlauf des Berichtszeitraums musste dieser Arbeitsbereich jedoch zugunsten anderer Handlungsfelder reduziert werden, da diese sowohl hinsichtlich ihres Umfangs als auch ihrer Dringlichkeit zunehmend in den Vordergrund rückten. An den Sitzungen Gesellschaftsausschusses sowie an den Ratssitzungen wird weiterhin regelmäßig teilgenommen. Zudem werden dort gleichstellungsrelevante Themen eingebracht und erläutert.

Auch die verwaltungsinterne Arbeit (siehe Kapitel 5) nahm im Berichtszeitraum einen geringeren Anteil der Arbeitszeit ein als die Handlungsfelder Bevölkerung und Vernetzung. Beide Bereiche sind eng miteinander verknüpft und bildeten einen wesentlichen Schwerpunkt der praktischen Gleichstellungsarbeit.

Die Verteilung der Arbeitszeit ergab sich dabei vor allem aus dem tatsächlichen Bedarf in den jeweiligen Aufgabenbereichen. Da Hann. Münden weder über eine eigenständige Frauenberatungsstelle noch über ein Frauenhaus verfügt, wurden Beratungsanfragen aus der Bevölkerung häufig unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte herangetragen. Eine qualifizierte Beratung setzt jedoch ein tragfähiges Netzwerk sozialer Einrichtungen, Beratungsstellen, Behörden und weiterer Kooperationspartner voraus. Der Aufbau und die Pflege dieses Netzwerkes waren daher mit einem erheblichen zeitlichen Aufwand verbunden.

Die interne und externe Gleichstellungsarbeit wird in den folgenden Kapiteln ausführlicher dargestellt.

5. Verwaltungsinterne Maßnahmen zur Gleichstellung

Die verwaltungsinterne Gleichstellungsarbeit erhielt im Berichtszeitraum weniger Aufmerksamkeit als die externe Gleichstellungsarbeit. Dies ist auf die hohe Nachfrage nach Beratungen sowie auf die Bearbeitung gesellschaftlicher Brennpunktt Themen zurückzuführen. Gleichwohl sollte und muss die hausinterne Gleichstellungsarbeit künftig stärker priorisiert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird daher ihren Arbeitsauftrag künftig noch stärker innerhalb der Belegschaft kommunizieren und bestehende sowie neue Beratungsangebote gezielter bewerben. Zwar wurde aus der Belegschaft zurückgemeldet, dass die Gleichstellungsarbeit in den vergangenen Jahren präsenter geworden ist, zugleich bestehen jedoch weiterhin Unsicherheiten darüber, für welche Anliegen die Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist. Dies zeigt sich auch in Gesprächen mit Mitarbeitenden und sollte weiter adressiert werden.

Beratungsanfragen aus der Belegschaft betrafen schwerpunktmäßig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Unstimmigkeiten im dienstlichen Kontext und private familiäre Anliegen. Die Gleichstellungsbeauftragte informierte Kolleg*innen zudem über Veranstaltungsangebote für die Bevölkerung sowie über die Bedeutung von Aktionstagen wie dem Weltfrauentag oder dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen.

Auf Anfrage des Niedersächsischen Städtetages wurde eine Empfehlung zur geschlechtergerechten Sprache an die Mitarbeitenden herausgegeben. Diese erfolgte in Abstimmung mit der Verwaltungsleitung und dem Fachdienst Personal. In diesem Zusammenhang sowie zu weiteren Themen, etwa dem Umgang mit nicht-binären Geschlechtsidentitäten sowie zu Fragen im Kontext häuslicher Gewalt und Femiziden, bestanden Rückfragen aus der Belegschaft.

Künftig soll eine freiwillige interne Umfrage dazu beitragen, den Informationsbedarf der Mitarbeitenden systematisch zu erfassen. Themen könnten unter anderem die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Erwerbsarbeit sowie die finanzielle Absicherung von Frauen (z. B. Risiken von Teilzeitbeschäftigung) sein.

Ein stärkerer Austausch mit den Bereichsleitungen wird ebenfalls angestrebt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern. Bisher konnten individuelle Lösungen in der Regel gefunden werden. Aus Gesprächen mit Mitarbeitenden ergibt sich jedoch, dass eine frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Abstimmungsprozesse hilfreich sein kann, um Abläufe zu unterstützen und der Dringlichkeit entsprechender Anliegen besser Rechnung zu tragen.

Der Austausch zwischen Verwaltungsleitung und Gleichstellungsbeauftragter verlief stets konstruktiv und auf kurzem Wege. Gleichstellungsrelevante Themen wurden teilweise unterschiedlich bewertet (z. B. geschlechtergerechte Sprache), es konnten jedoch stets gute Ergebnisse im Sinne der Beschäftigten sowie der Stadtverwaltung erzielt werden.

Da Hann. Münden grundsätzlich gut im Bereich der Kinderbetreuung aufgestellt ist, war die Nachfrage bzgl. einer betrieblicher Kinderbetreuung gering. Gleichwohl wurde in Gesprächen mit Mitarbeitenden deutlich, dass die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung weiterhin eine Herausforderung darstellt. In der Regel konnten durch individuelle Absprachen Lösungen gefunden werden. Dennoch stellt das Thema insbesondere für Mütter eine Herausforderung dar.

Ein hoher Bedarf hinsichtlich der Einrichtung einer betrieblicher Kinderbetreuung, wie im vorherigen Gleichstellungsbericht angeregt, zeichnet sich derzeit nicht ab. Gleichwohl sollte das Thema im Blick behalten werden, um die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin attraktiv und wettbewerbsfähig zu halten. Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers könnte insbesondere in Situationen wie kurzfristigem Unterrichtsausfall eine sinnvolle Ergänzung darstellen. Auch ein Wickelbereich für Babys und Kleinkinder im Hauptverwaltungsgebäude wäre eine zweckmäßige Ergänzung und könnte zugleich Besucher*innen des Melde- und Ausweisservices zugutekommen.

Ein wesentliches Instrument der Personalplanung und Gleichstellungsarbeit ist der Gleichstellungsplan, der zuletzt 2020 vom Fachdienst Personal, der Personalvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten erstellt wurde. Eine Aktualisierung steht bislang aus, da personelle Engpässe, die COVID-19-Pandemie sowie Wechsel in der Personalrats- und Gleichstellungsfunktion die Erstellung verzögert haben. Der Stichtag für die Datenerhebung des nächsten Gleichstellungsplans ist der 30.06.2026. Eine Beratung und Beschlussfassung im Verwaltungsausschuss ist nach Fertigstellung vorgesehen.

Die aktuell vorliegenden Daten des Fachdienstes Personal ermöglichen eine Einschätzung der personellen Situation im Hinblick auf Gleichstellung. Für den Berichtszeitraum konnten die Daten für 2024 nicht rückwirkend vollständig erhoben werden. Eine entsprechende Abfrage hätte während der Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten in Mutterschutz und Elternzeit erfolgen müssen. Daher basiert die Auswertung auf den aktuell verfügbaren Daten und bildet eine Entwicklung über die letzten vier bis fünf Jahre ab.

Einschätzung des Fachdienstes Personal (Stand Mai 2026)

Insgesamt sind bei der Stadt Hann. Münden mehr Frauen als Männer beschäftigt. Von 22 Führungskräften sind 5 weiblich. Allerdings ist festzuhalten, dass von 5 Stabsstellen (incl. Personalrat) 4 mit Frauen besetzt sind.

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 16 Männer sowie 16 Frauen eingestellt. Es hält sich somit die Waage. Auch für das Jahr 2026 befindet sich das Geschlechterverhältnis bei den Auswahlverfahren im Einklang. Allerdings zeigt sich bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen für das Jahr 2026 ein anderes Bild. Hier wurde sich mehrheitlich für Frauen entschieden. Ein genereller Mangel an Bewerbungen von Frauen, lässt sich nicht erkennen. Dies gilt auch für Bewerbungsverfahren der höheren Entgeltgruppen bzw. Besoldungsgruppen.

Zielrichtung nach dem alten Gleichstellungsplan ist eine Quote von 45 %, die wir bei den Führungskräften nicht erreichen. Es zeigt sich aber, dass bei den Nachwuchskräften die Frauenquote seit langem über 50 % liegt, was sich in den nächsten Jahren auch langsam auf die Führungsebene auswirken sollte.

Herausforderungen und Entwicklungen

Von insgesamt 271 Mitarbeitenden befinden sich 98 Mitarbeitende in der Altersklasse über 56 Jahre. Dies bedeutet, dass in den kommenden Jahren zahlreiche Beschäftigte altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden werden. Dadurch entsteht nicht nur ein erhöhter Bedarf an Nachbesetzungen, sondern es geht auch wertvolles Erfahrungs- und Fachwissen verloren. Um diesen Wandel frühzeitig zu begegnen, gewinnen Maßnahmen zum Thema: Wissenserhalt, Nachwuchsgewinnung und Einarbeitung neuer Mitarbeitenden zunehmend an Bedeutung.

Im Bereich der Auszubildenden zeigt sich ein ausgeglichenes Bild an männlichen und weiblichen Auszubildenden, wobei die Bewerberlage eine deutliche Unterrepräsentation männlicher Bewerber zeigt.

Positiv hervorzuheben ist jedoch, dass derzeit keine besonderen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung erforderlich sind, da ausreichend Bewerbungen von Personen aller Geschlechter eingehen.

Herausforderungen könnten sich künftig bei der Beschäftigung von Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ ergeben, da hierzu bislang noch keine praktischen Erfahrungen innerhalb der Verwaltung vorliegen. In diesem Zusammenhang könnten organisatorische Fragestellungen, beispielsweise hinsichtlich der Ansprache, zu berücksichtigen sein.

Anzahl der Mitarbeiter (inkl. Azubis)	
männlich	128
weiblich	143
Gesamt	271

Beamte (inkl. Bgm. & Anwärtler)		Vollzeit	Teilzeit
Männer	18	18	0
Frauen	24	19	5
Gesamt	42	37	5

Beschäftigte		Vollzeit	Teilzeit
Männer	110	100	10
Frauen	119	39	80
Gesamt	229	139	90

Sozial- und Erziehungsdienst		Vollzeit	Teilzeit
Männer	2	1	1
Frauen	4	1	3
Gesamt	6	2	4

Aufteilung nach Altersklassen		16-25 Jahre	26-30 Jahre	31-45 Jahre
Männer	10	6	34	
Frauen	11	11	41	
Gesamt	21	17	75	
Mittelwert für die Berechnung Durchschnittsalter		20,5	28	38

Aufteilung nach Altersklassen		46-55 Jahre	über 56 Jahre	Durchschnittsalter
Männer	29	49	47,99	
Frauen	31	49	46,65	
Gesamt	60	98	47,28	
Mittelwert für die Berechnung Durchschnittsalter		50,5	61,5	

Auszubildende & Anwärter	
männlich	8
weiblich	4
Gesamt	12

Stand 21.05.2026

Besoldungsgruppe	Stellen gesamt	Männer	Fauen
A13-A15	7	5	2
A9-A12	30	10	20
A7-A9	2	0	2
E10-E13	17	8	9
E9	31	15	16
E5-E8	101	60	41
E1-E4	57	12	45
S12	0	0	0
S11	2	0	2
S8	2	1	1
Stellen gesamt ohne Bürgermeister	249	111	138

Ausgeschiedene Mitarbeiter in 2025	24	Rente, Pension, Entlassung
------------------------------------	----	----------------------------

Beurlaubungen	3	Elternzeit
---------------	---	------------

Teilzeitwechsel	0	2025/2026
-----------------	---	-----------

Anzahl Bewerbungsgespräche in 2025	18
Anzahl Bewerbungsgespräche in 2026	14

Stand 15.05.2026

Neueinstellungen in 2025		noch offen
Azubis & Anwärter	5	2x weiblich, 3x männlich
Mitarbeiter	27	14x weiblich, 13x männlich

Neueinstellungen in 2026		noch offen
Azubis & Anwärter (ab 01.08.2026)	5	5x weiblich
Mitarbeiter	6	3x weiblich, 3x männlich

Kommentar der Gleichstellungsbeauftragten

Wie vom Fachdienst Personal dargestellt, zeigt sich hinsichtlich der Bewerberlage insgesamt ein positives Bild. In Stellenbesetzungsverfahren ist jedoch weiterhin festzustellen, dass auf klassisch männlich konnotierte Berufsfelder überwiegend Bewerbungen von Männern eingehen. Eine erneute Ausschreibung von Stellen allein mit dem Ziel, weibliche Bewerbungen zu erhöhen, erscheint bislang nur bedingt zielführend. Hier sind vor allem strukturelle Faktoren außerhalb der Verwaltung relevant.

Gleichwohl ist es sinnvoll, Stellenausschreibungen möglichst geschlechtsneutral zu formulieren. Hier sehe ich weiterhin Gestaltungsspielraum, entsprechende Hinweise wurden bereits eingebracht und teilweise umgesetzt.

Es zeigt sich zudem, dass mit zunehmender Verjüngung der Verwaltung Themen wie geschlechtergerechte Ansprache und Diversität an Bedeutung gewinnen. Erste entsprechende Situationen in Auswahlverfahren konnten bereits durch Hinweise der Gleichstellungsbeauftragten sensibel begleitet werden.

Die Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Personal ist grundsätzlich als konstruktiv zu bewerten, da die Gleichstellungsbeauftragte in Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren regelmäßig eingebunden wurde. Verbesserungsbedarf besteht insbesondere hinsichtlich der Bewertung von Dringlichkeiten bei der Erstellung gleichstellungsrelevanter Daten und Berichte. Ein (regelmäßiger) Austausch zu gleichstellungsrelevanten Themen hat sich als hilfreich erwiesen und ist auch mit Blick auf Personalentwicklungsdaten weiterhin von Bedeutung.

Aus Gleichstellungssicht ist insbesondere die Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung relevant. Während insgesamt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis besteht, zeigt sich bei der Arbeitszeitverteilung ein deutliches Ungleichgewicht: Von 90 Teilzeitbeschäftigten sind 80 Frauen und 10 Männer. Unter den Vollzeitbeschäftigten sind 100 Männer und 39 Frauen vertreten. Bei den verbeamteten Beschäftigten zeigt sich innerhalb der Vollzeitstellen ein ausgewogeneres Bild, jedoch sind auch hier überwiegend Frauen in Teilzeit tätig.

Dies verdeutlicht die weiterhin hohe Relevanz der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit sowie die Bedeutung der Sensibilisierung für langfristige Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung, insbesondere im Hinblick auf Altersarmut.

6. Gleichstellungsarbeit für die Bevölkerung

Externe Gleichstellungsarbeit durch die verschiedenen städtischen Bereiche

Viele städtische Bereiche haben im Berichtszeitraum zur externen Förderung der Gleichstellung in der Stadt Hann. Münden beigetragen. Besonders hervorzuheben ist hierbei der Bereich 3. Zu nennen sind insbesondere die Arbeit des Kinder- und Jugendbüros/Mehrgenerationenhauses, die Stadtbücherei sowie der Bereich Bildung und Sport.

Letzterer hat mit der Einführung des Kita-Portals Ende 2023 eine wichtige Neuerung für Familien im Anmeldeverfahren für Krippen-, Kindergarten- und Hortplätze umgesetzt. Dem Kita-Bericht 2024 ist zu entnehmen, dass die Bedarfsdeckung grundsätzlich gegeben ist, jedoch nicht alle Eltern ihren Wunsch-Kitaplatz erhalten konnten. Für das Kita-Jahr 2024/2025 standen nach der Bedarfsplanung des Landkreises 653 Kindergartenplätze, 176 Krippenplätze sowie zusätzlich 69 Plätze in der Kindertagespflege und 40 Hortplätze zur Verfügung. Problematisch ist, dass nicht alle Einzugsgebiete über ausreichend Krippenangebote verfügen. In Hermannshagen/Wiershausen fehlt ein entsprechendes Angebot vollständig.

Ein zentrales Thema ist der Fachkräftemangel, der das Betreuungsangebot wiederholt einschränkt und teilweise zu Anpassungen der Betreuungszeiten geführt hat. In einzelnen Einrichtungen kam es dadurch zu Reduzierungen der Betreuungsumfänge. Zudem ist die Umwandlung einzelner Regel-Kindergartengruppen in Integrationsgruppen zu nennen, was den gestiegenen Bedarf im inklusiven Bereich widerspiegelt.

Auch wenn der Bereich Bildung und Sport insgesamt von einer weitgehenden Bedarfsdeckung ausgeht, ist der Blick auf verkürzte Betreuungszeiten aufgrund des Fachkräftemangels weiterhin relevant. Aus gleichstellungspolitischer Sicht wäre insbesondere eine Ausweitung der Randzeitenbetreuung bedeutsam, steht jedoch den bestehenden personellen Engpässen gegenüber.

Wie bereits dargestellt, ist die Zahl schwerbehinderter Menschen in Hann. Münden vergleichsweise hoch, was sich auch in einer erhöhten Nachfrage nach inklusiven Betreuungsplätzen zeigt. Umso wichtiger ist die Arbeit des städtischen Behindertenbeauftragten bzw. der Behindertenbeauftragten. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive wäre die Schaffung einer hauptamtlichen Stelle mit ausreichenden zeitlichen Ressourcen wünschenswert. Die Gleichstellungsbeauftragte strebt weiterhin eine enge Zusammenarbeit und kontinuierliche Unterstützung an.

Rückmeldungen von Menschen mit Behinderungen, älteren Menschen mit Mobilitätseinschränkungen sowie Menschen mit Kinderwagen sind wichtige Impulse für Stadtentwicklungsprozesse. In diesem Zusammenhang fand ein regelmäßiger Austausch mit dem Bereich 5 zu Themen wie gendergerechter, barrierefreier und familienfreundlicher Stadtentwicklung sowie zur Verbindung von Klimaschutz und Gleichstellung statt.

Hinzuweisen ist zudem auf die städtische Unterstützung des Bürgertreffs sowie des Mütter- und Familienzentrums (einschließlich der Willkommensbesuche bei Neugeborenen). Beide Einrichtungen sind für die soziale Vernetzung in Hann. Münden von zentraler Bedeutung und leisten einen wichtigen Beitrag zur kommunalen Daseinsvorsorge. Die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ist dabei eng und konstruktiv.

Eine ebenfalls essentielle Einrichtung für Familien ist das Mehrgenerationenhaus/Geschwister-Scholl-Haus (MGH/GSH), welches einen wesentlichen Beitrag zur Förderung von Teilhabe und sozialer Gleichstellung in der Stadt Hann. Münden leistet. Das Mehrgenerationenhaus ist eine Initiative der Stadt Hann. Münden und wurde 2017 in das Aktionsprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aufgenommen. Beteiligt sind die Koordinatorin Elke Steden, das Kinder- und Jugendbüro der Stadt Hann. Münden, der Stadtjugendring Münden e. V. als Betreiber der Cafeteria Graffiti sowie die städtische Gleichstellungsbeauftragte.

Das MGH/GSH ist ein zentraler Begegnungsort und auch für die Gleichstellungsarbeit von hoher Bedeutung. Das Angebot umfasst unter anderem einen offenen Treff für Kinder und Jugendliche, einen Mädchentreff, das „Café Kinderwagen“ für Eltern mit Kindern im Alter von 0 bis 3 Jahren, eine externe AWO-Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern, eine Selbsthilfegruppe für pflegende Angehörige von Menschen mit Demenz sowie ein Trauercafé. Ergänzt wird das Angebot durch einen Treff für geflüchtete Ukrainer*innen, einen Mittagstisch in der Cafeteria Graffiti, die Tafel-Ausgabe, einen Fairteiler, eine Bücherzelle sowie regelmäßige Kinder- und Familienflohmärkte. Ergänzend sind das Ferienprogramm sowie Bildungsfahrten hervorzuheben.

Eine Gruppe junger Menschen organisiert zudem über das Mehrgenerationenhaus den jährlich stattfindenden Mündener CSD. Dadurch wird insbesondere die Sichtbarkeit von Menschen gefördert, die sich außerhalb des binären Geschlechtersystems verorten und sich als „queer“ verstehen. Auch die Stadtbücherei setzt mit diverser Literatur gezielt Impulse für junge Leser*innen und kooperiert jährlich mit dem Mehrgenerationenhaus im Rahmen des Julius-Clubs zur Leseförderung.

Niedrigschwellige und kostenfreie Angebote für Kinder und Jugendliche leisten zugleich eine wichtige Entlastung für Familien und Sorgearbeit leistende Personen. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Koordinatorin Elke Steden unter anderem bei Fördermittelanträgen und Abrechnungen sowie bei gemeinsamen Projekten wie dem Zukunftstag oder Sozialraumtreffen.

Der jährlich im April stattfindende **Zukunftstag** (Girls' and Boys' Day) diene ursprünglich dazu, Kindern und Jugendlichen Einblicke in Berufe zu ermöglichen, die nicht geschlechtstypisch geprägt sind. Heute steht verstärkt die allgemeine Berufsorientierung im Vordergrund. In der Stadtverwaltung wird der Zukunftstag gemeinsam von der Gleichstellungsbeauftragten und der MGH-Koordinatorin organisiert und erfreut sich großer Nachfrage. Seit 2024 stellt die Gleichstellungsbeauftragte dabei auch ihr eigenes Berufsfeld vor.



Ebenfalls im MGH/GSH findet das jährliche **Sozialraumtreffen** statt. Dieses dient dazu, zu ausgewählten Themen Rückmeldungen der Einwohner*innen einzuholen, um den Sozialraum besser an den Bedürfnissen der Bevölkerung ausrichten zu können. Inhaltlich wurden bereits die Zielgruppen Kinder und Jugendliche, Senior*innen sowie das Thema psychische Gesundheit in den Blick genommen. Das Format, geleitet vom Referat für Demografie und Sozialraumplanung des Landkreises Göttingen, hat sich als äußerst wertvoll erwiesen und wird von zahlreichen sozialen Einrichtungen Mündens sowie der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt und die Ergebnisse an Verwaltungsleitung und Politik weitergetragen.



Flyer zum 2. Sozialraumtreffen und Organisationsteam mit dem Bürgermeister.

Externe Gleichstellungsarbeit durch die Gleichstellungsbeauftragte

Wie bereits dargestellt, entfiel ein Großteil der Arbeitszeit der Gleichstellungsbeauftragten auf die Handlungsfelder Bevölkerung und Netzwerk. Beide Bereiche sind eng miteinander verknüpft: Durch die Vernetzung in der Stadt konnte die Gleichstellungsarbeit in der Bevölkerung stärker sichtbar gemacht werden. Kooperationsveranstaltungen mit örtlichen sozialen Einrichtungen, Pressearbeit sowie niedrigschwellige Kontakte zu Einwohner*innen trugen zur besseren Bekanntmachung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bei.

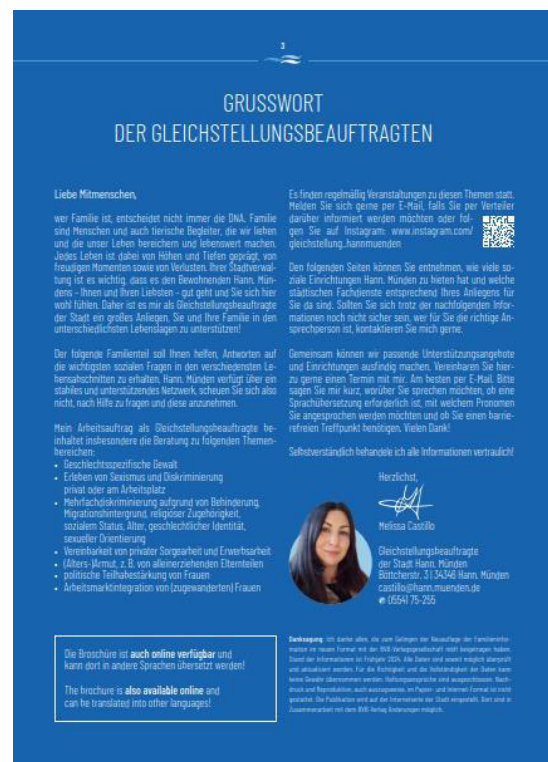
Die Nachfrage aus der Bevölkerung ist im Berichtszeitraum kontinuierlich gestiegen. Einwohner*innen aller Altersgruppen suchten mit sehr unterschiedlichen Anliegen die Beratung bei der Gleichstellungsbeauftragten auf. Die Themenschwerpunkte waren insbesondere:

- Partnerschaftsprobleme und familiäre Auseinandersetzungen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Geschlechtsspezifische Gewalt
- Unterstützung bei Terminen mit Polizei und Jugendamt
- Unterstützung bei Problemen mit Behörden
- Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen durch Privatpersonen oder Behörden
- Geschlechtsspezifische Diskriminierung (Sexismuserfahrungen)
- Integration: Unterstützung bei Arbeitsvermittlung sowie bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit
- Drohende Abschiebung und Härtefallverfahren (u. a. bei gewaltbetroffenen Frauen)

- Barrieren im öffentlichen Raum (u. a. Stadtbegehungen)
- Wohnungslosigkeit, Armut und Abhängigkeit von gewaltbelasteten Beziehungssituationen

Viele Ratsuchende wurden über den gesamten Berichtszeitraum hinweg zu unterschiedlichen Anliegen begleitet, sodass eine genaue Gesamtzahl der Beratungen nicht ausgewiesen werden kann. Beratungsanfragen aus der Bevölkerung hatten stets Priorität, insbesondere bei akuten Fällen von Partnerschaftsgewalt oder möglicher Kindeswohlgefährdung. Dies führte teilweise zu einer hohen Unvorhersehbarkeit der Arbeitsbelastung (Überstunden).

Zur Information der Mündener Bürger*innen wurde zudem die **Familienbroschüre** gemeinsam mit der Bürger*innenbroschüre in einem überarbeiteten Wendeformat neu aufgelegt. Gleichstellungsrelevante Themen wurden dabei in eigene Kategorien aufgenommen, um eine möglichst breite Zielgruppe zu erreichen. Der Familienbegriff wurde hierbei „modern“ gedacht. Die Erstellung dieser Broschüre erforderte im Berichtszeitraum einen erheblichen zeitlichen Aufwand.



Netzwerkarbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Ein ebenfalls zentrales Handlungsfeld der Gleichstellungsbeauftragten ist die Vernetzung. Ohne ein zuverlässiges Netzwerk hätten viele Beratungen nicht zielführend begleitet und Rat-suchende nicht an geeignete Fachstellen weitervermittelt werden können. Aufgrund der Komplexität der Beratungsanliegen ist eine breit aufgestellte Vernetzung von besonderer Bedeutung. Auch gemeinsame Aktionen, Projekte und Veranstaltungen haben sich als sehr wertvoll erwiesen. Sie ermöglichten es, viele Einwohner*innen zu erreichen und für Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren. Eine Übersicht über die wichtigsten Netzwerk- und Kooperationspartner*innen der Gleichstellungsbeauftragten ist dem folgenden Schaubild zu entnehmen.



Grün markiert sind diejenigen Netzwerke, mit denen der intensivste Austausch stattgefunden hat. Hierzu zählen insbesondere das Frauenhaus und der Frauennotruf Göttingen, die Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Göttingen sowie zahlreiche soziale Einrichtungen in Hann. Münden, die nicht einzeln namentlich aufgeführt werden. Hervorzuheben sind jedoch insbesondere das Familienzentrum, der Bürgertreff, das Haus der Nationen, das Mehrgenerationenhaus, die Volkshochschule sowie die Diakonie.

Diese sozialen Einrichtungen bildeten auch den Kern eines örtlichen Netzwerkes, das sich regelmäßig zusammenschloss, um gemeinsam Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag und zu weiteren gleichstellungsrelevanten Anlässen zu organisieren.

Besonders hohe Nachfrage verzeichnete die jährlich zum Internationalen Frauentag stattfindende „Ladies Night for Dancing Queens“, die Frauen zu einem Tanzangebot im Mehrgenerationenhaus einlud. Weitere feste Programmpunkte zum Weltfrauentag waren das

traditionelle Interkulturelle Frauenfrühstück im Bürgertreff sowie weitere jährlich wechselnde Angebote, wie bspw. Selbstbehauptungskurse für Frauen und Mädchen.

Das Capitol Kino stellte bis zu seiner Schließung einen geeigneten Ort dar, um Gleichstellungsthemen über Filmformate niedrigschwellig zugänglich zu machen. Insgesamt wurden insbesondere kostenfreie Angebote sehr gut angenommen.



Der **frauenORT Herzogin Elisabeth** wurde auch im Berichtszeitraum weiter bespielt. Dies ist vor allem dem Engagement und der Kreativität der Frauen der Stadtführergilde, insbesondere Marie Anne Langefeld und Sabine Lohmann, zu verdanken. Jährlich konnte anlässlich des Geburtstags der Herzogin Ende August ein besonderes Programm angeboten werden. Als besonderes Highlight ist zudem die Präsentation von Herzogin Elisabeth auf der Landesgartenschau in Bad Gandersheim hervorzuheben, die gemeinsam mit der Autorin Eleonore Dehnert und der Gleichstellungsbeauftragten gestaltet wurde.



Häusliche Gewalt/Partnerschaftsgewalt

Schwerpunktthema der Gleichstellungsarbeit war insbesondere der Umgang mit häuslicher Gewalt bzw. Partnerschaftsgewalt. Seit der Schließung der Frauenschutzwohnung in Hann. Münden im Jahr 2014 unterstützt die Stadt das Frauenhaus Göttingen e. V. im Rahmen einer freiwilligen Leistung mit jährlich 7.000 €. Positiv ist, dass diese Zahlung nach Jahren ohne gesicherten Haushalt im Berichtszeitraum wieder getätigt werden konnten.



Die Zahlen des Frauenhauses Göttingen e. V. zeigen, wie viele Frauen aus Hann. Münden dort im Berichtszeitraum Zuflucht fanden:

Zahlen des Frauenhaus Göttingen e.V. (2022 bis 2024)

2024	Anzahl der Frauen aus Hann. Münden	7
	Anzahl Tage im FH	45
	Anzahl tel. Beratungen	109
2023	Anzahl der Frauen aus Hann. Münden	3
	Anzahl Tage im FH	51
	Anzahl tel. Beratungen	59
2022	Anzahl der Frauen aus Hann. Münden	4 (+7 weiter verwiesen)
	Anzahl Tage im FH	190
	Anzahl tel. Beratungen	50

Laut Auskunft des Frauenhauses Göttingen ist die Nachfrage nach Unterbringung und Beratung in den vergangenen Jahren gestiegen. Für die Jahre 2023 und 2024 liegen keine Angaben dazu vor, wie viele Frauen aus Hann. Münden aufgrund von Platzmangel oder Sicherheitsvorkehrungen in andere Frauenhäuser weitervermittelt werden mussten. Für das Jahr 2022 ist bekannt, dass vier Frauen aufgenommen und sieben Frauen in andere Frauenhäuser weiterverwiesen wurden. Ähnliche Entwicklungen sind auch für die Folgejahre anzunehmen. Nicht erfasst wird zudem die Zahl der mitbetroffenen Kinder.

Deutlich wird, dass Partnerschaftsgewalt nicht rückläufig ist, sondern sich vielmehr auf einem konstant hohen Niveau bewegt und in ihrer Ausprägung zunehmend komplexer wird (z. B. durch digitale Gewaltformen). Dies bestätigt auch die Polizeiinspektion im Rahmen der aktuellen Kriminalstatistik. Im Jahr 2025 wurden 126 Fälle häuslicher Gewalt registriert; das Dunkelfeld dürfte deutlich höher liegen. Insgesamt bleibt dieser Deliktsbereich laut Polizei auf einem „konstant hohen Niveau“.

Auch wenn gesetzliche Neuerungen wie das Gewalthilfeschutzgesetz auf den Weg gebracht wurden, bedeutet dies nicht automatisch eine Verbesserung der Situation. Vielmehr verdeutlicht dies den weiterhin hohen Handlungs- und Unterstützungsbedarf. Vor diesem Hintergrund ist die fortlaufende finanzielle Unterstützung des Frauenhauses Göttingen durch die Stadt

Hann. Münden von besonderer Bedeutung, insbesondere da vor Ort keine spezialisierte Beratungsstelle für Frauen und Mädchen vorhanden ist.

Im Sinne der rechtlich verbindlichen Umsetzung der Istanbul-Konvention des Europarates – dem internationalen Abkommen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und Mädchen als Menschenrechtsverletzung – ist Gewaltprävention zwingend mitzudenken und aktiv umzusetzen. Hierbei unterstützte der Arbeitskreis Häusliche Gewalt, der bereits seit vielen Jahren tätig ist und sich aus Mitarbeitenden der Polizei, des Jugendamtes, des Familiengerichts, des Frauenhauses und Frauennotrufs Göttingen, der Koordinatorin zur Umsetzung der Istanbul-Konvention, der Gleichstellungsbeauftragten sowie weiteren sozialen Akteur*innen zusammensetzt. Im Mittelpunkt standen Fallberatungen, Wissensvermittlung und Vernetzung.

Jährlich fanden außerdem rund um den 25. November, dem **Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen**, verschiedene öffentlichkeitswirksame Aktionen sowie Informationsveranstaltungen für (potenziell) betroffene Frauen und Mädchen statt. Neben dem öffentlichen Hissen der Fahne durch den Bürgermeister und die Gleichstellungsbeauftragte wurden weitere niedrigschwellige Informationsangebote durchgeführt, bspw. zur Aufklärung besonders vulnerabler Gruppen. Details können den Tätigkeitsberichten der Gleichstellungsbeauftragte entnommen werden.

**INTERNATIONALER TAG
'NEIN ZU GEWALT AN FRAUEN*'**

25.11. 2023

FLAGGE ZEIGEN FILM + DISKUSSION INFO + AUSTAUSCH

Wir sagen NEIN! zu Gewalt gegen FRAUEN! DO. 23.11.2023 Die Stadt Hann. Münden setzt ein klares Zeichen gegen Gewalt an Frauen. Der Bürgermeister & die Gleichstellungsbeauftragte werden vor dem Verwaltungsgebäude, Büttcherstraße 3, die UN-Frauen-Flagge hissen. Diese bleibt bis zum Tag der Menschenrechte am 10.12.2023. Presse & Interessierte sind herzlich eingeladen & können Fragen zur Thematik stellen. Weitere Infos: Castillo@hann.muenden.de gleichstellung-hannmuenden	NUR EINE FRAU FR. 24.11.2023 Das CAPITOL Kino Hann. Münden zeigt um 17 Uhr den Film "Nur eine Frau" (Fik 12), der den 2005 in Deutschland begangenen Femizid an Hakan Siraçi thematisiert. Es handelt sich um eine Kooperationsveranstaltung der Koordinierungsstelle der Interkulturstadt, Landkreis Göttingen, sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Hann. Münden. Diese werden mit kurzen Beiträgen in den Film einführen. Eintritt: 9 €	97. SA. 02.12.2023 Zwischen 10.30 - 13.30 Uhr werden im Vorhof des Mähl-Generationen Hauses, in der Friedrich Ludwig Jahn Straße 4, die bisherigen Femizide des Jahres 2023 anhand einer Gelände dargestellt. Bei gratis Kaffee, Tee & Waffeln ist Raum für Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Hann. Münden zum Thema Gewalt an Frauen. Es gibt Informationsmaterial vom Frauenhaus & Frauen-Notruf Göttingen.
--	---	--

Empowerment-Nachmittag für zugewanderte Frauen und Freundinnen

Zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen:
Wo finde ich Hilfe und Ansprechpartner*innen?
Zusammen sprechen, essen und Bedarfe klären - gemeinsam sind wir stark!

Donnerstag, 24.11.2022, ab 16 Uhr
Begegnungszentrum im Haus der Nationen
Burckhardtstraße 60, 34346 Hann. Münden

Gerne mitbringen:
- Kinder
- Essen/Snacks
- Laternen

Antidiskriminierungsarbeit

Als letztes herausragendes Arbeitsfeld ist die Antidiskriminierungsarbeit zu nennen. Im Bericht wurde mehrfach auf die Antidiskriminierungsarbeit im Landkreis Göttingen Bezug genommen. Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligte sich von Beginn an im neu gegründeten Netzwerk Antidiskriminierung und nahm an einer Schulung zur Verweisberatung teil. Bereits vor dieser Netzwerkgründung in Stadt und Landkreis Göttingen, 2024, machte die diskriminierungs-sensible Beratung der Gleichstellungsbeauftragten jedoch einen großen Teil des Arbeitsalltages aus, wie dem Bericht zu entnehmen ist. Die Hervorhebung dieser Thematik unterstreicht jedoch eindeutig die Wichtigkeit sowie den gesellschaftlichen Handlungsbedarf und wird auch zukünftig Schwerpunktthema sein.



7. Resümee der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsarbeit befindet sich in einem tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandel. Der ursprüngliche Auftrag der klassischen Frauenbeauftragten hat sich in den vergangenen Jahren zu einem breiteren Verständnis von Gleichstellung und Teilhabe weiterentwickelt. Heute steht zunehmend das Zusammenspiel verschiedener Diskriminierungsmerkmale wie Geschlecht, Herkunft, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität im Fokus. Die Integration der Antidiskriminierungsarbeit in die Gleichstellungsstelle des Landkreises Göttingen verdeutlicht diese Entwicklung.

Gleichzeitig zeigen zahlreiche gesellschaftliche Entwicklungen, dass Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe weiterhin nicht selbstverständlich sind. Insbesondere die Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und Beruf stellt viele Menschen vor große Herausforderungen. Obwohl sich die Rahmenbedingungen in vielen Bereichen verbessert haben, wirken traditionelle Rollenbilder und strukturelle Ungleichheiten teilweise fort. Die Folgen zeigen sich unter anderem in geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden, einer ungleichen Verteilung von Sorgearbeit, psychischen Belastungen sowie den Herausforderungen in Pflege- und Sozialberufen. Eine stärkere gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung von Sorgearbeit bleibt daher eine wichtige sozialpolitische Aufgabe.

Eine der größten Herausforderungen vor Ort bleibt die begrenzte personelle und finanzielle Ausstattung sozialer Aufgabenbereiche. Viele Handlungsfelder – von der Gleichstellungs- und Behindertenarbeit bis hin zur Kinder-, Jugend- und Familienhilfe – stehen unter erheblichem Ressourcendruck. Das breite Aufgabenfeld der Gleichstellungsarbeit innerhalb und außerhalb der Verwaltung lässt sich mit den vorhandenen Kapazitäten nur eingeschränkt abdecken. Gleichzeitig wird deutlich, wie wertvoll das Engagement der zahlreichen sozialen Akteur*innen und Ehrenamtlichen in Hann. Münden ist. Dieses Engagement trägt wesentlich dazu bei, soziale Unterstützungsangebote aufrechtzuerhalten.

Mit dem Erreichen eines gesicherten Haushalts wurden wichtige Voraussetzungen für die zukünftige Entwicklung der Stadt geschaffen. Zugleich bleibt es aus Sicht der Gleichstellungsarbeit wichtig, soziale Infrastruktur und Präventionsarbeit als Investitionen in die Zukunft zu verstehen. Um den wachsenden gesellschaftlichen Herausforderungen nachhaltig begegnen zu können, sollte die personelle und strukturelle Ausstattung der Gleichstellungsarbeit regelmäßig überprüft und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden.

Der vorliegende Gleichstellungsbericht zieht nicht nur eine Bilanz der kommunalen Gleichstellungsarbeit der Jahre 2022 bis 2024, sondern spiegelt auch meine persönliche berufliche Entwicklung seit der Übernahme des Amtes Mitte 2022 von meiner Vorgängerin Julia Bytom wider. Als verwaltungs- und stadtfremde Person war der Einstieg in dieses vielschichtige und oftmals emotional herausfordernde Aufgabenfeld zunächst anspruchsvoll. Rückblickend hat sich dieser externe Blick jedoch als wertvolle Ressource erwiesen: Er ermöglicht eine unvoreingenommene Perspektive, eröffnet neue Sichtweisen auf bestehende Strukturen und bietet Ratsuchenden ein hohes Maß an Vertraulichkeit.

Für das Vertrauen, das mir von Bürgermeister Tobias Dannenberg, den Ratsmitgliedern, den Mitarbeitenden der Verwaltung, meinen Netzwerkpartner*innen sowie den Bürger*innen entgegengebracht wurde, möchte ich mich herzlich bedanken.

A handwritten signature in black ink, consisting of a horizontal line followed by a stylized, cursive 'M' and 'C'.

Melissa Castillo
Gleichstellungsbeauftragte

Hann. Münden, Mai 2026

