

HAN  
NOV  
ER



# DEMOGRAFIEBERICHT 2015

Nr. 142 · Beiträge zur regionalen Entwicklung



Region Hannover

# Demografiebericht 2015

---

Region Hannover



**Region Hannover**




Der Demografische Wandel ist eine große Herausforderung für Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Alle Regionen sind in unterschiedlichem Umfang von den Veränderungen betroffen. Neben den Änderungen der Bevölkerungsstruktur werden viele Regionen der Bundesrepublik von einem teilweise gravierenden Einwohnerrückgang gekennzeichnet.

Für die Region Hannover ist mittelfristig (bis ca. 2025) noch von einem moderaten Bevölkerungswachstum von 1,6 % auszugehen. Jedoch sind teilregional deutliche Unterschiede auszumachen. Dies betrifft nicht nur die Einwohnerzahlen, sondern auch die altersstrukturellen Veränderungen. Generell ist die Entwicklung von einer erheblichen Zunahme älterer Bevölkerungsgruppen und einer bisher leichten Abnahme der Anzahl von Kindern und Jugendlichen geprägt. Die deutlichen Veränderungen der Einwohnerstruktur erfordern auch seitens der Regionsverwaltung mit ihren vielfältigen Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge umfangreiche Anpassungsprozesse. Der demografische Wandel ist damit – neben beispielsweise technischen Entwicklungen und gesellschaftlichem Wertewandel – ein zusätzlicher Anlass, auf allen planerischen Handlungsfeldern innovative Projekte auf den Weg zu bringen, die dazu dienen, die Lebensqualität in der Region zu erhalten und zu befördern.

Der vorgelegte Bericht schildert anhand von Beispielen aus den regionsangehörigen Städten und Gemeinden sowie von der Region Hannover selbst, wie mit diesen Herausforderungen umgegangen wird. Die Rahmenbedingungen verändern sich permanent. Neue Konzepte wurden und werden entwickelt. Vielerlei Maßnahmenbündel zur Gestaltung des demografischen Wandels sind erfolgreich erprobt und im Alltag umgesetzt, weitere werden folgen. Dementsprechend wird in einem nächsten Bericht der Schwerpunkt auf der Einbindung der neuen Ideen und Projekte zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels in die strategische Ausrichtung der Region liegen.



**Axel Prieb**  
Erster Regionsrat



**Erwin Jordan**  
Regionsrat





<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Demografische Entwicklung</b>	<b>7</b>
<b>2.1</b>	<b>Einwohnerentwicklung 2007 – 2012</b>	<b>7</b>
2.1.1	Bevölkerungsentwicklung gesamt 2007 - 2012	7
2.1.2	Wanderungssaldo und natürliche Bevölkerungsentwicklung	8
2.1.3	Altersstruktur	10
2.1.4	Anteile von Frauen und Männern	12
2.1.5	Bevölkerung mit Migrationshintergrund	12
<b>2.2</b>	<b>Prognose der Bevölkerungsentwicklung 2014 - 2025/30</b>	<b>16</b>
<b>3</b>	<b>Handlungsfelder in der Region Hannover</b>	<b>22</b>
<b>3.1</b>	<b>Siedlungsentwicklung und Wohnen</b>	<b>22</b>
3.1.1	Änderungen der Altersstruktur und mögliche Auswirkungen auf die Siedlungsstruktur und Quartiersentwicklung	22
3.1.2	Vergleich: Entwicklung der Wohneinheiten und Bevölkerungsentwicklung	24
<b>3.2</b>	<b>Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt</b>	<b>26</b>
3.2.1	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort und Arbeitslose	26
3.2.2	Qualifikation/Ausbildung	31
3.2.3	Fachkräfte	33
3.2.4	Vereinbarkeit Familie und Beruf, Pflege und Beruf	38
3.2.5	Ältere Menschen in der Arbeitswelt	41
3.2.6	Gesundheitswirtschaft	43
<b>3.3</b>	<b>Soziale Infrastruktur</b>	<b>44</b>
3.3.1	Kita und u-3 Betreuung	44
3.3.2	Selbstbestimmtes und aktives Leben im Alter	48
<b>3.4</b>	<b>Versorgung</b>	<b>51</b>
3.4.1	Gesundheit	51
3.4.2	Pflege	55
3.4.3	Nahversorgung	57
<b>3.5</b>	<b>Mobilität</b>	<b>59</b>
3.5.1	Barrierefreiheit im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV)	59
3.5.2	Sicherheit im Straßenverkehr	61



Seit einigen Jahren wird überall in Deutschland der „demografische Wandel“ diskutiert. Ein ganz alltäglicher Vorgang – die Veränderung von Bevölkerungszahlen und Altersstruktur im Lauf der Jahre – hat in den letzten Jahren in Deutschland so deutliche Züge gewonnen, dass unter dem Stichwort „demografischer Wandel“ von grundlegenden gesellschaftlichen Änderungen und damit von Herausforderungen in vielen verschiedenen Bereichen gesprochen wird. Ganz kurz gesagt: Wir werden weniger, wir werden älter und wir werden „bunter“. Dem demografischen Wandel wird allgemein eine vergleichbar grundlegende Rolle zugeschrieben wie z. B. dem Klimawandel. Der demografische Wandel ist nicht überall in Deutschland gleich und er ist nicht überall in Deutschland gleich stark, aber spürbar ist er überall.

Weniger und älter: In der Region Hannover geht es in den meisten Teilräumen dabei vor allem um Alterung und weniger um Schrumpfung. So war die Zahl der Kinder und Jugendlichen in der Region im Jahr 2012 um 2,7 % kleiner als im Jahr 2007 und soll bis 2025 weiter abnehmen – aufgrund der aktuell starken Zuwanderung junger Menschen nur um ca. 1 % im Vergleich zum Jahr 2012. Die Zahl der älteren und alten Menschen (65 Jahre und älter) von 2007 bis 2012 um 3,2 % zugenommen und bis zum Jahr 2025 wird eine weitere Zunahme um 12 % erwartet. Besonders deutlich steigt die Zahl der Hochbetagten (über 85 Jahre), zwischen 2007 und 2012 stieg sie bereits um 20 %.

Menschen mit einem Lebenshintergrund aus anderen Ländern leben seit vielen Jahren in Deutschland, die Mehrzahl von ihnen sind Deutsche. Sie machen den Alltag vielfältiger und bunter. Insbesondere diejenigen, die neu in Deutschland ankommen, bringen auch Anforderungen mit: Fragen der Integration müssen sowohl von den Ankommenden als auch von der Gesellschaft, in die sie zuziehen, gestellt und beantwortet werden – sie gehören in Deutschland zum Alltag.

Der demografische Wandel in allen seinen Ausprägungen stellt geänderte – und gestiegene – Anforderungen an die Einrichtungen und Angebote der sozialen Infrastruktur. Doch auch in zahlreichen weiteren Handlungsfeldern der Region Hannover und der Kommunen spielen die Folgen des demografischen Wandels eine Rolle:

So muss sich die Siedlungsstruktur in verschiedensten Bereichen auf die Änderungen in der Bevölkerungsstruktur einstellen. Auch Fragen zur Nahversorgung oder zur Mobilität bekommen insbesondere vor dem Hintergrund einer älter werdenden Bevölkerung eine neue/andere Ausrichtung.

Unabhängig davon, wie hoch das Rentenalter zukünftig angesetzt wird: Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt sind deutlich. „Fachkräftemangel“, „ältere Arbeitnehmer/innen“ – schon zwei Schlagworte machen bewusst, worum es dabei gehen kann.

Der zweite Demografiebericht der Region Hannover schließt an die Aussagen des ersten Demografieberichtes von 2008 an und gibt zum einen Auskunft darüber, wer in der Region wohnt – wie viele, wie alt, woher die Menschen kommen usw.. Er erläutert Veränderungen der letzten Jahre und wirft einen Blick darauf, wie es in Zukunft weitergehen wird mit der Bevölkerungszahl und –struktur.

Zum anderen beschreibt er anschließend für verschiedene Handlungsfelder, wie die Situation in der Region Hannover konkret aussieht und welche Antworten die Region Hannover und ihre Kommunen im Umgang mit dem demografischen Wandel finden. Exemplarisch werden einige Projekte vorgestellt, die sich innerhalb verschiedener Themenbereiche den unterschiedlichen Fragestellungen und Problemen annehmen.

Der Demografiebericht gibt keine Handlungsempfehlungen – zu unterschiedlich ist die Situation in den einzelnen Kommunen, zu vielfältig sind die Möglichkeiten der Antworten und Reaktionen auf den demografischen Wandel. Der Demografiebericht will für das Thema sensibilisieren und Anregungen geben. Und er will zeigen, dass in der Region Hannover an vielen Stellen viele Menschen für die positive Gestaltung des demografischen Wandels tätig sind.





## 2. Demografische Entwicklung

### 2.1 Einwohnerentwicklung 2007 – 2012

Bevölkerungsprofil der Region Hannover im Jahr 2012		
	Anzahl	Anteil
Bevölkerungszahl	1.141.991	-
Wanderungssaldo	+ 8.232	-
Saldo der natürlichen Bevölkerungsentwicklung	- 2.341	-
Unter 18jährige	182.260	16,00 %
Über 65jährige	240.124	21,03 %
Frauen	586.029	51,32 %
Männer	555.962	48,68 %
Ausländerinnen und Ausländer	121.497	10,64 %

Abb. 1:

#### Bevölkerungsprofil der Region Hannover im Jahr 2012

(Quelle: Melderegister/

Quelle Ausländer/innen: LSN)

#### 2.1.1 Bevölkerungsentwicklung gesamt 2007 - 2012

Die Bevölkerungszahl in der Region Hannover hat sich im Zeitraum von 2007 bis 2012 insgesamt auf 1.141.991 erhöht, also um 1,06 % (Quelle: LSN) – Zunahmen und Abnahmen sind dabei unterschiedlich auf die Gemeinden verteilt: Überdurchschnittliche Zuwächse im Zeitraum 2007 – 2012 hatten Langenhagen (+ 3,51 %) und die Stadt Hannover (+ 2,33 %). Überdurchschnittliche Abnahmen hatten im gleichen Zeitraum Springe (- 2,01 %), Barsinghausen (- 1,63 %), Neustadt a. Rbge. (- 1,46 %), Wunstorf (-1,42 %) und Uetze (-1,41 %) (vgl. Abb. 2).

Im Zeitraum von 2007 – 2012 stieg die Bevölkerungszahl in zwölf Kommunen der Region an. Teilweise setzt dies einen seit längerem bestehenden Trend fort (z. B. Isernhagen, Langenhagen, Pattensen, Sehnde). Die Zuwächse haben sich dabei in allen Kommunen - mit Ausnahme von Langenhagen – im Lauf der letzten 15 Jahre abgeschwächt. Deutlichste Zuwächse hatte Sehnde in der Zeit von 1997 bis 2007. Teilweise gab es eine Trendumkehr, d. h. nach Bevölkerungsrückgängen stieg die Bevölkerungszahl in den letzten fünf oder zehn Jahren wieder an (z. B. Burgdorf, Gehrden, Stadt Hannover), wobei nicht immer das Niveau von 1997 schon wieder erreicht ist.

In neun Kommunen der Region Hannover ist die Bevölkerungszahl zwischen 2007 und 2012 zurückgegangen. Hierbei hat der Bevölkerungsrückgang zeitlich versetzt begonnen: In Barsinghausen ist er seit 1997 ungebrochen, in einigen Kommunen besteht er seit 2002 (z. B. Garbsen, Lehrte, Springe), in anderen Kommunen hat er erst nach 2007 eingesetzt (Burgwedel, Neustadt a. Rbge., Uetze, Wennigsen), hier liegt in allen Fällen die Bevölkerungszahl von 2012 deutlich über derjenigen von 1997.

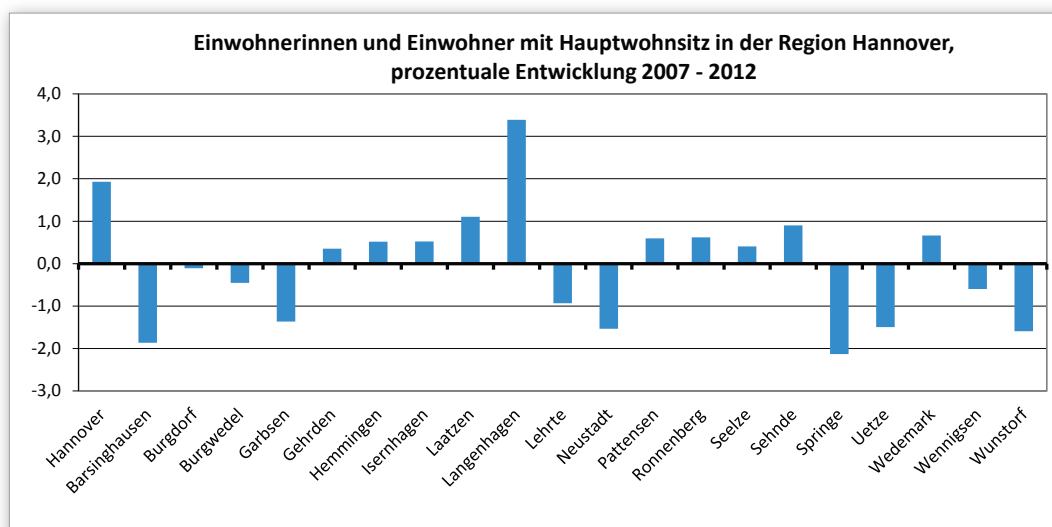


Abb. 2:  
**Einwohnerinnen und Einwohner mit Hauptwohnsitz in der Region Hannover, prozentuale Entwicklung 2007 - 2012**  
(Quelle: Melderegister)

## 2.1.2 Wanderungssaldo und natürliche Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung setzt sich zusammen aus dem Wanderungssaldo (Differenz zwischen Zu- und Fortzügen) und der natürlichen Bevölkerungsentwicklung (Differenz zwischen Geburten und Sterbefällen). Bei einer differenzierten Betrachtung zeigt sich die Region Hannover als Zuwanderungsregion, allerdings im Verlauf der Jahre mit deutlichen Schwankungen. Abb. 3 zeigt den seit Jahrzehnten sehr wechselvollen Verlauf des Wanderungssaldos und den vergleichsweise gleichförmigen Verlauf der natürlichen Entwicklung. Für das Jahr 2012 ergibt sich durch die Wanderungsgewinne und trotz der negativen natürlichen Bevölkerungsentwicklung ein Zuwachs von rund 6.000 Personen.

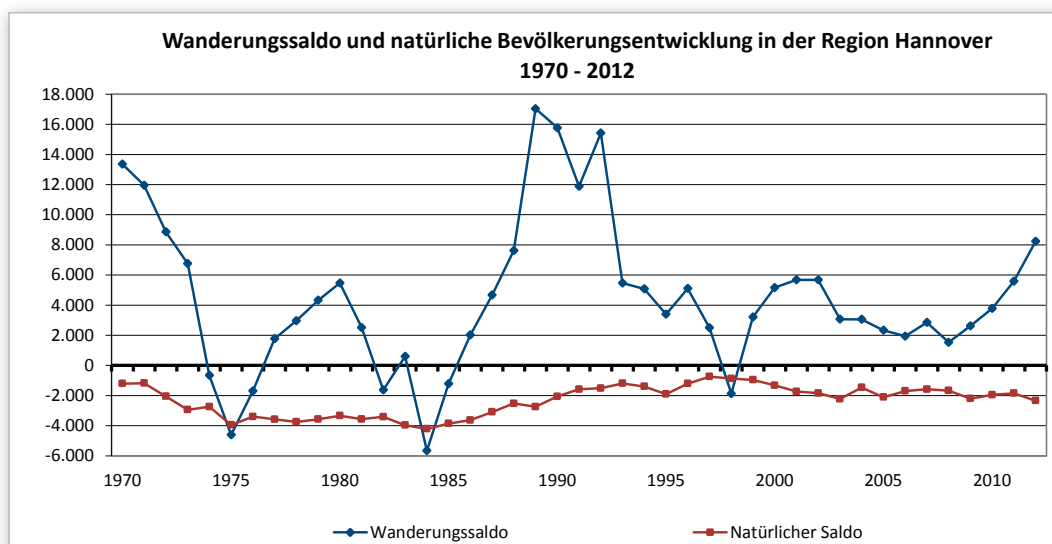


Abb. 3:  
**Wanderungssaldo und natürliche Bevölkerungsentwicklung in der Region Hannover 1970 - 2012**  
(Quelle: LSN)

Seit 2008 steigt der **Wanderungssaldo** der Region Hannover jedes Jahr an. Im Jahr 2012 ergab sich ein Wanderungsgewinn von über 8.000 Personen. Eine noch größere Zuwanderung gab es zuletzt zur Zeit der Wende (1989). Menschen aus dem Ausland tragen wie schon 2011 zu über 50 % zu den Wanderungsgewinnen bei. Aus dem Erweiterten Wirtschaftsraum zogen rund 600 Personen mehr zu als fortgezogen sind. Im Jahr 2012 betrug allein der Saldo der Zu- und Fortzüge gegenüber



dem Ausland 4.635 Personen, davon waren 48 % Frauen. Einen erheblichen Beitrag leistet die seit den letzten Jahren erhöhte Zuwanderung aus Südeuropa, die größte Zahl an Wanderungsgewinnen aus einem einzelnen Land hat Polen (2012: +1.531 Personen, 2011: +1.157).

Trotz der erheblichen Wanderungsgewinne von 8.232 Personen im Jahr 2012 sieht die Bilanz in der Altersgruppe 65+ negativ aus – bei insgesamt erheblich weniger Bewegungen als in den jüngeren Altersgruppen. Am deutlichsten zeigt sich dies gegenüber dem Ausland, wo viele Ältere hinziehen. Es betrifft aber auch viele niedersächsische Kommunen, gegenüber denen die Bilanz über alle Altersgruppen zusammen von wenigen Ausnahmen abgesehen positiv ist.

Auch im niedersächsischen Vergleich zeigt sich die Region Hannover deutlich als Region mit starker Zuwanderung: Der für gesamt Niedersachsen seit Jahren größte Wanderungsgewinn von „+28.653 Personen liegt fast 50 % über dem des Jahres 2011 (+19.236) und ist der höchste seit zehn Jahren“<sup>1</sup>. Hiervon kam über ein Viertel (28 %) in die Region Hannover – bei einem Anteil an der niedersächsischen Bevölkerung von nur rund einem Achtel.

In absoluten Zahlen hat die Stadt Hannover eindeutig am meisten von den hohen Wanderungsgewinnen des Jahres 2012 profitiert. Werden die Salden aber in Bezug zur Einwohnerzahl gesetzt (Saldo pro 1000 Einwohner), zeigt sich, dass Langenhagen mit 12,6 die meisten Neubürger/innen gewonnen hat. Hier spiegeln sich auch die erheblichen Wohnungsbaufertigstellungen wider. An zweiter Stelle steht Burgdorf mit 11,2 und Hannover folgt mit 9,0 an siebter Stelle.

Anders sieht es aus, wenn der Durchschnitt der Jahre 2007 bis 2012 betrachtet wird: Die Landeshauptstadt liegt in diesem Zeitraum an dritter Stelle mit einem Saldo von 5,2, nach Langenhagen (9,2) und Sehnde (5,5). In Langenhagen neigt sich die Entwicklung Kaltenweides dem Ende zu. Gleichzeitig gab es im Innenbereich des Kernortes viele Baufertigstellungen. Beides sind Maßnahmen, die auch Neubürger angezogen haben. Sehnde ist schon seit Jahren attraktiv für Eigenheimbauer, da der ÖPNV günstige Verbindungen zu den Arbeitsstätten in der Landeshauptstadt bietet und die Grundstückspreise moderat sind.

Der Saldo der **natürlichen Bevölkerungsentwicklung** ist im Zeitraum von 2007- 2012 nahezu gleichbleibend negativ und schreibt damit die Entwicklung fort. In der letzten Dekade lag die Zahl der Geburten pro Jahr jeweils knapp unter 10.000. Trotz rückläufiger Zahl potenzieller Mütter ist die Geburtenzahl ungefähr konstant geblieben. Das deutet auf einen leichten Anstieg der Geburtenraten hin.

Neben den häufig zu findenden jährlichen Zahlen „Geburten pro 1000 Frauen nach Altersjahren“ (auch zusammengefasste Geburtenziffer genannt), die seit Mitte der 1970er Jahre bis 2006 in der Hannover Region zwischen 1200 und 1300 lagen und seitdem leicht über 1300, gibt es auch die Möglichkeit, nicht Kalenderjahre zu betrachten sondern die Kinderzahl von Frauen nach ihren Jahrgängen zu unterscheiden. Abb. 4 zeigt eine solche Aufbereitung zum Stand 2012. Für die Jahrgänge 1958 bis 1966 ist die durchschnittliche Kinderzahl von Jahr zu Jahr gesunken. Für jüngere Frauen scheint sich eine Veränderung des Trends anzukündigen. Für die hellblau dargestellten Jahrgänge sind weitere Kinder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten. Da diese Jahrgänge deutlich geringer besetzt sind, wird die Zahl der Kinder insgesamt trotzdem nicht steigen.

---

<sup>1</sup> Zitat: Pressemeldung LSN

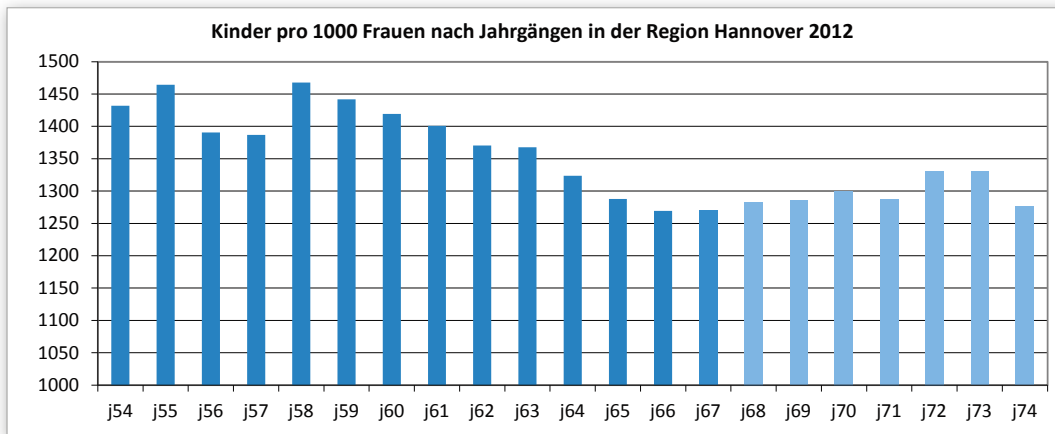


Abb. 4:  
**Kinder pro 1.000 Frauen nach Jahrgängen in der Region Hannover 2012**  
(Quelle: LSN/eigene Berechnung)

### 2.1.3 Altersstruktur

Die Entwicklung der Altersgruppen ist im Zeitraum von 2007 bis 2012 sehr unterschiedlich verlaufen (s. Abb. 5).

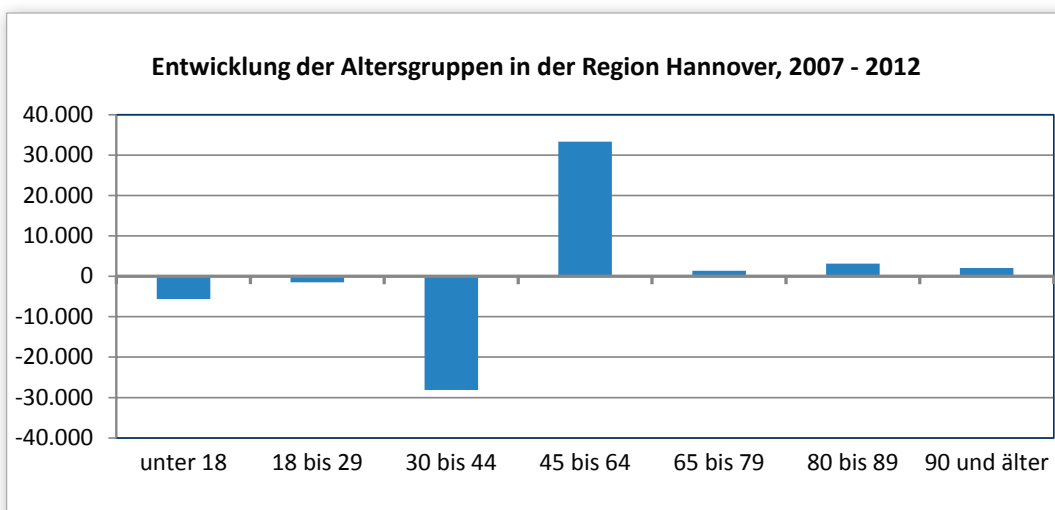


Abb. 5:  
**Entwicklung der Altersgruppen in der Region Hannover, 2007 - 2012**  
(Quelle: Melderegister)

#### Anzahl und Anteil unter 18-jähriger, Entwicklung 2007 - 2012

Im Jahr 2012 leben in der Region Hannover 5.644 Kinder und Jugendliche weniger als im Jahr 2007, das entspricht einem Rückgang von 3 %. Auch der Anteil der Kinder und Jugendlichen ist von 2007 - 2012 in fast allen Kommunen der Region zurückgegangen (s. Abb. 6). Ausnahme ist die Gemeinde Isernhagen mit einem leichten Anstieg des Anteils der unter 18-jährigen.



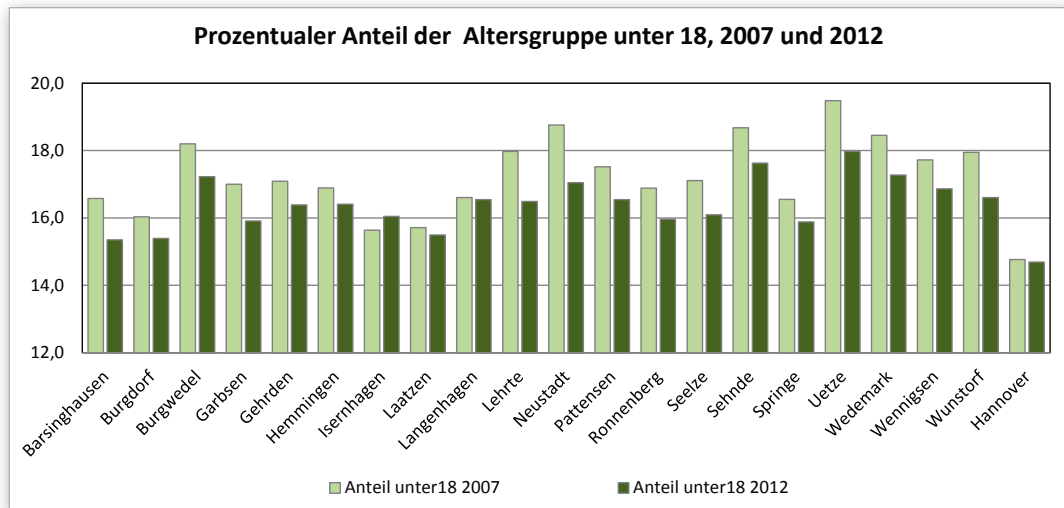


Abb. 6:  
**Prozentualer Anteil der Altersgruppe unter 18, 2007 und 2012**  
 (Quelle: Melderegister)

**Anzahl und Anteil über 65-Jähriger, Entwicklung 2007 - 2012**

Im Jahr 2012 leben in der Region Hannover 6.523 ältere Menschen (65 Jahre und älter), das entspricht einem Zuwachs von 3 %. Hierbei sind die Zuwächse bei den Hochbetagten besonders hoch: über 90-jährige: + 26 %. Ähnlich wie bei den Jugendlichen geht die Entwicklung auch bei den Älteren (65-Jährige und älter) in fast allen Kommunen in dieselbe Richtung – nur das es hier um einen erheblichen Zuwachs geht. Die Ausnahme ist in diesem Fall die Landeshauptstadt Hannover, in der der Anteil der Älteren abgenommen hat.

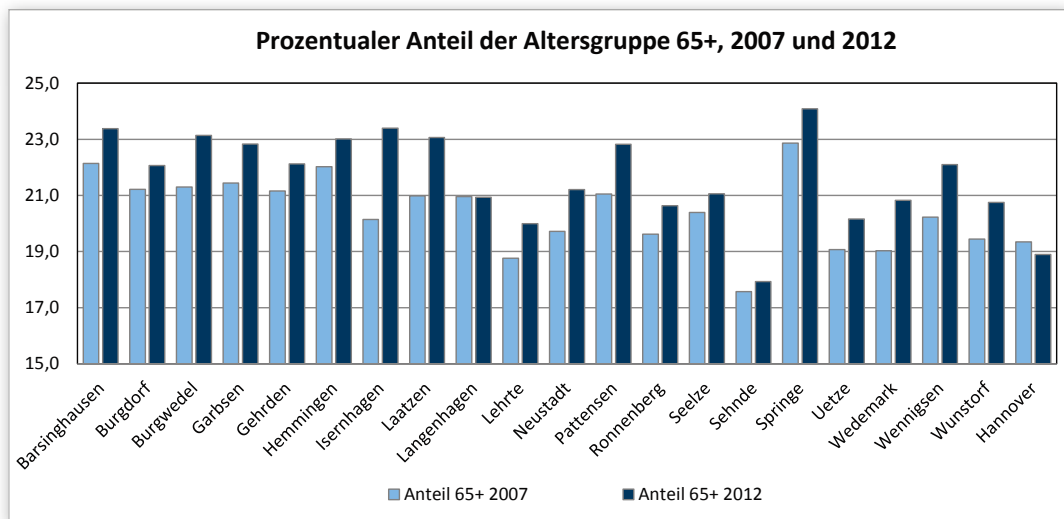


Abb. 7:  
**Prozentualer Anteil der Altersgruppe 65+, 2007 und 2012**  
 (Quelle: Melderegister)

### 2.1.4 Anteile von Frauen und Männern

Im Jahr 2012 sind 48,4 % der Bevölkerung in der Region Hannover männlich und 51,6 % weiblich. Seit 2007 ist dieses Verhältnis nahezu gleichgeblieben. Der Anteil der Frauen steigt dabei mit zunehmendem Alter der jeweiligen Bevölkerungsgruppe an (vgl. Abb. 8).

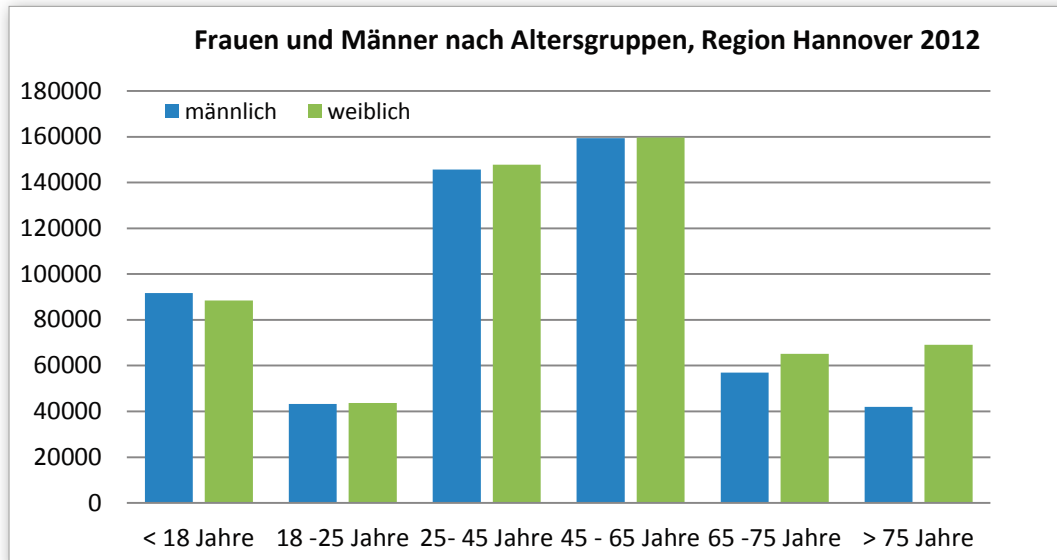


Abb. 8:  
**Verhältnis Frauen/Männer,  
Region Hannover 2012**  
(Quelle Melderegister)

Am deutlichsten ist der Unterschied bei den über 75-Jährigen: Im Jahr 2012 lebten in der Region Hannover 41.982 über 75-jährige Männer und 69.134 über 75-jährige Frauen. Bei den Ausländerinnen und Ausländern ist im Jahr 2012 der Anteil der Männer mit 50,5 % höher als bei den Deutschen (48,2 % Männer).

### 2.1.5 Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Das „bunte“ Bild in den Städten und Gemeinden Deutschlands ist nicht nur durch Ausländerinnen und Ausländer geprägt. Der Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ ist weiter gefasst und nicht allgemeingültig definiert. Nach der hier verwendeten Datenquelle, dem Zensus 2011, sind Personen mit Migrationshintergrund „alle zugewanderten und nicht zugewanderten Ausländer/-innen sowie alle nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Deutschen und alle Deutschen mit zumindest einem nach 1955 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewanderten Elternteil“.

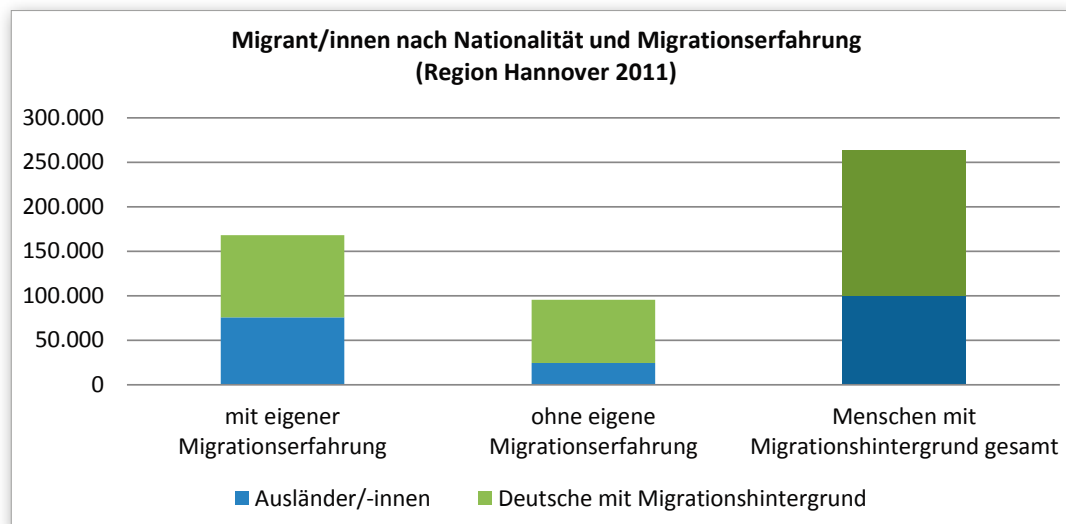
Im Jahr 2011 lebten 263.640 Menschen mit Migrationshintergrund in der Region Hannover, was einem Migrationsanteil von 24 % entspricht. Dies liegt über den Durchschnittswerten für Deutschland (19 %) und Niedersachsen (17 %). Das Geschlechterverhältnis der Menschen mit Migrationshintergrund in der Region Hannover war mit 49 % Männern zu 51 % Frauen recht ausgeglichen, ähnlich wie bei den Menschen ohne Migrationshintergrund, mit einem Männer- bzw. Frauenanteil von jeweils 48 % und 52 %.

Nach der Definition des Zensus 2011 gehören zu den Menschen mit Migrationshintergrund einerseits Ausländerinnen und Ausländer und andererseits Deutsche mit Migrationshintergrund. In der Region Hannover lebten im Jahr 2011 deutlich mehr Deutsche mit Migrationshintergrund (163.140) als Ausländerinnen und Ausländer (100.540).



Menschen mit Migrationshintergrund werden darüber hinaus dahingehend unterschieden, ob sie eine eigene Migrationserfahrung haben, also nach Deutschland zugezogen sind, oder ob sie keine eigene Migrationserfahrung haben, also in Deutschland geboren sind. Im Jahr 2011 waren von den Menschen mit Migrationshintergrund in der Region Hannover deutlich mehr Menschen zugezogen (168.220) als in Deutschland geboren (95.460). Die in Deutschland geborenen Migrantinnen und Migranten machen nur einen Anteil von 36 % aus. Bei den Ausländer/-innen ist dieser Anteil mit nur 9 % noch einmal deutlich geringer (vgl. Abb. 9).

Abb. 9:  
**Ausländer/-innen und Deutsche mit Migrationshintergrund nach Migrationserfahrung**  
(Quelle: Zensus 2011, Neuberechnung auf Grundlage der Altersklassen)



### Zuzugsjahre und Aufenthaltsdauer

Von den im Jahr 2011 in der Region Hannover lebenden Menschen mit eigener Migrationserfahrung sind die meisten in den Jahren 1990 – 1999 zugewandert (57.120 Menschen bzw. 34 %). In den Jahren danach (2000 – 2011) waren es nur noch 35.930 Menschen (21,3 %). In den vorherigen Jahrzehnten waren es deutlich weniger Menschen (s. Abb. 10).

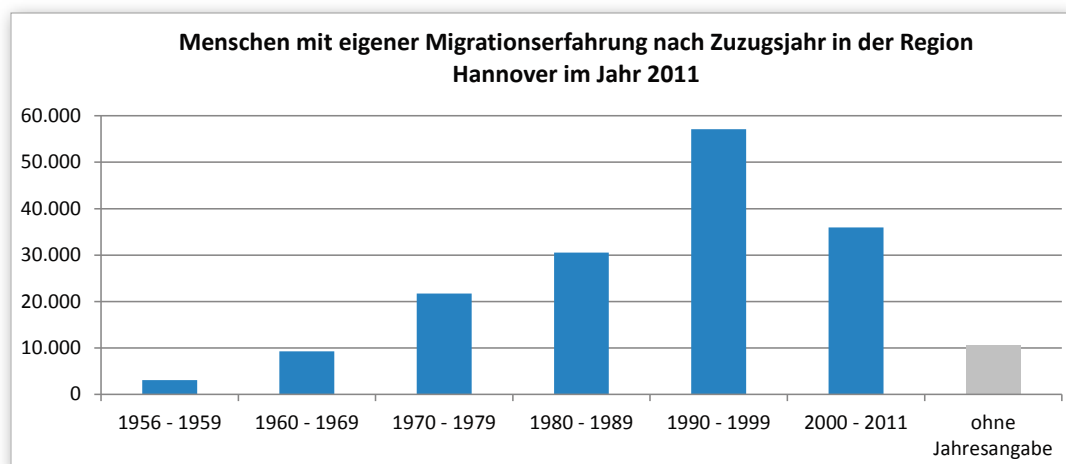


Abb. 10:  
**Menschen mit eigener Migrationserfahrung nach Zuzugsjahr in der Region Hannover im Jahr 2011**  
(Quelle: Zensus 2011, Neuberechnung auf Grundlage der Altersklassen)

Die meisten der im Jahr 2011 in der Region Hannover lebenden Migrantinnen und Migranten haben eine Aufenthaltsdauer in der Region von mehr als 20 Jahren (43 %). Demgegenüber ist der Anteil derjenigen, die seit weniger als fünf Jahren in der Region leben, mit knapp 10 % deutlich niedriger. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass diejenigen, die vor 2011 fortgezogen sind, methodenbedingt (Zensus-Befragung) nicht mit erfasst wurden, so dass kein Rückschluss auf eine durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Menschen mit Migrationshintergrund möglich ist.

### Altersstruktur der Menschen mit Migrationshintergrund

Die Altersstruktur der Menschen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich deutlich von derjenigen der Gesamtbevölkerung in der Region Hannover (vgl. Abb. 11) wie auch insgesamt in Deutschland: Das Durchschnittsalter der Menschen mit Migrationshintergrund lag im Jahr 2011 in der Region Hannover bei 35,5 Jahren, dasjenige der Menschen ohne Migrationshintergrund bei 45,2 Jahren. Dabei sind Ausländer/innen mit einem durchschnittlichen Alter von 39,2 Jahren im Schnitt um sechs Jahre älter als Deutsche mit Migrationshintergrund. Der Anteil der Kinder und Jugendlichen unter 18 Jahren lag im Jahr 2011 bei den Menschen mit Migrationshintergrund bei 23,7 % und bei den Menschen ohne Migrationshintergrund bei 14 %. Demgegenüber war der Anteil der älteren Menschen bei den Migrantinnen und Migranten mit 9,3 % deutlich niedriger als bei den Menschen ohne Migrationshintergrund (24,6 %).

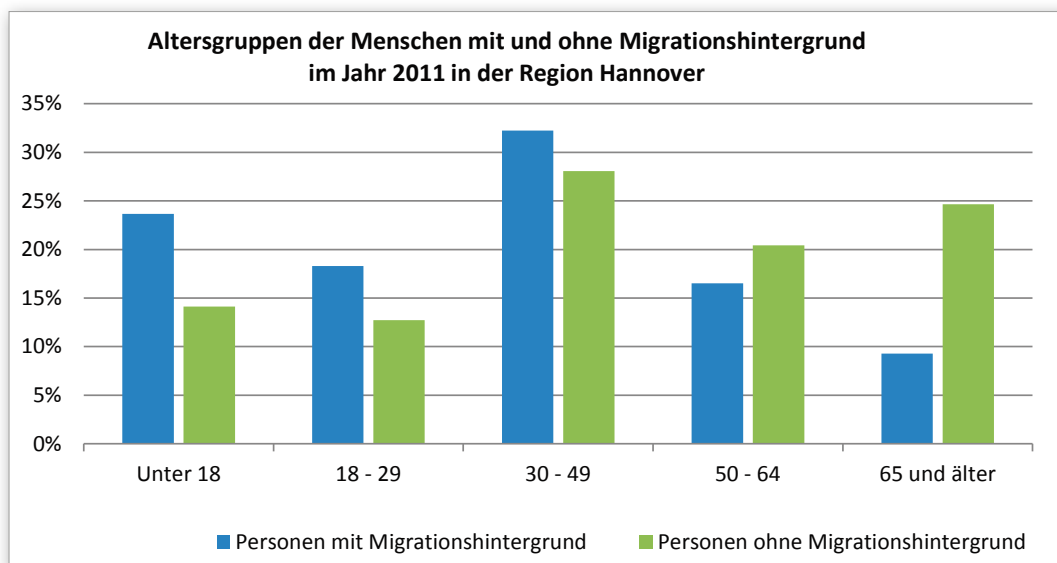


Abb. 11:  
**Menschen mit und ohne  
Migrationshintergrund nach  
Altersgruppen, Region  
Hannover 2011**  
(Quelle: Zensus 2011)

### Herkunftsländer

Der größte Anteil der in der Region Hannover lebenden Menschen mit Migrationshintergrund (38 %) stammt aus nicht EU-Mitgliedsstaaten innerhalb Europas. Mit 34 % kommen geringfügig weniger Migrantinnen und Migranten aus einem Mitgliedstaat der EU. 28 % der in der Region ansässigen Menschen mit Migrationshintergrund haben Herkunftsländer in anderen Teilen der Welt. Nach den Ergebnissen des Zensus 2011 sind die häufigsten Herkunftsländer der Migrantinnen und Migranten in der Region Hannover die Türkei (19 %) und Polen (18 %), gefolgt von der russischen Föderation (8,3 %) und Kasachstan (7,4 %) (vgl. Abb. 12). Da im Zensus nur einige Herkunftsländer getrennt ausgewiesen werden, ist der Anteil der „Sonstigen Länder“ mit 33 % sehr hoch.





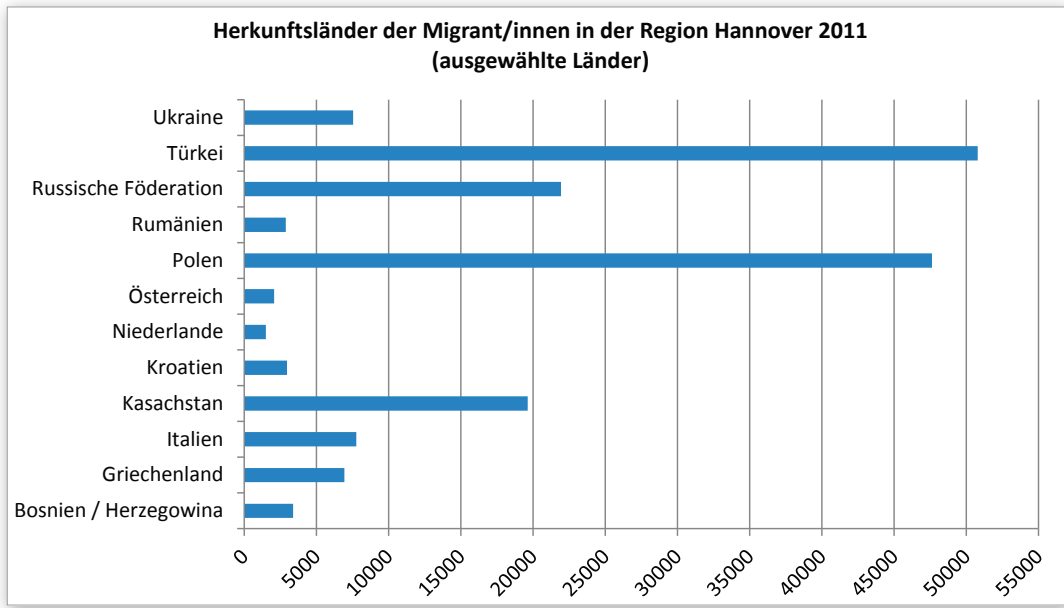


Abb. 12:  
**Herkunftsländer der Migrant/innen in der Region Hannover 2011 (ausgewählte Länder)**  
 (Quelle: Zensus 2011)

**Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Städten und Gemeinden**

Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund ist offensichtlich deutlich durch die Nähe zur Stadt Hannover geprägt: So hat Laatzen, eine Stadt mit 38.860 Einwohner/innen mit 31,7 % den höchsten Anteil an Migrant/innen in der Region Hannover, gefolgt von der Stadt Hannover (30,6 %) und den ebenfalls direkt an Hannover angrenzenden Städten Garbsen (28,5 %) und Langenhagen (26,5 %) (vgl. Abb. 13)

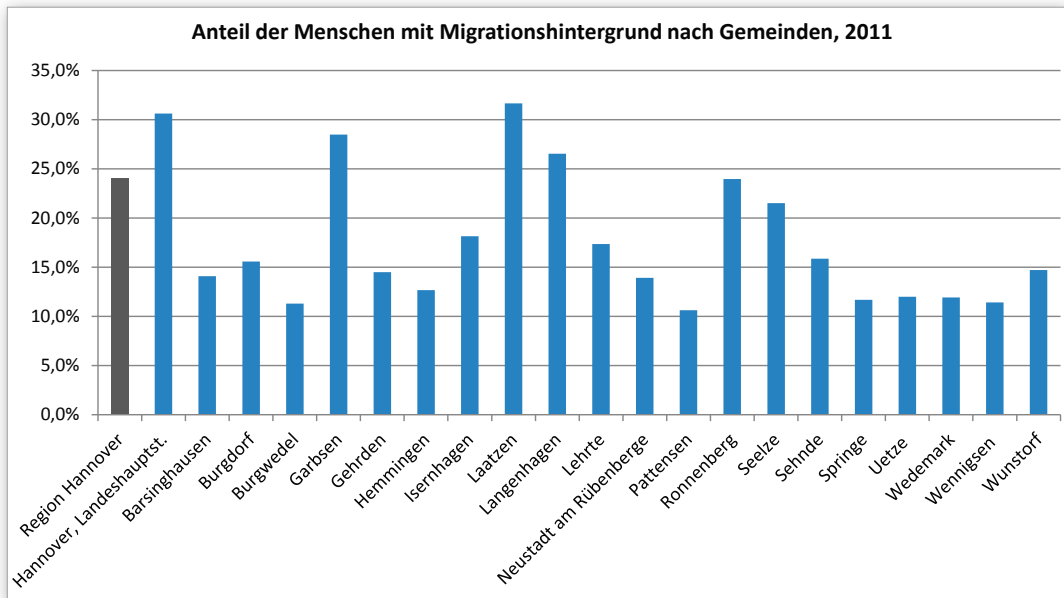


Abb. 13:  
**Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund nach Gemeinden, 2011**  
 (Quelle: Zensus 2011)

## Entwicklung der Zahl der Ausländerinnen und Ausländer 2007 - 2012

Für Menschen mit Migrationshintergrund liegen bisher nur Daten aus dem Jahr 2011 vor (Zensus), so dass hier keine Aussagen über die zeitliche Entwicklung gemacht werden können. Seit längerem erfasst werden Zahlen über den Anteil an Ausländerinnen und Ausländern:

Demnach hat in der Region Hannover die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer in der Zeit von 2007 bis 2012 um 3,62 % zugenommen (von 117.258 im Jahr 2007 auf 121.457 im Jahr 2012<sup>2</sup>). Die deutlichste Zunahme gab es in Pattensen (+ 17,6 %), gefolgt von Springe (+ 12,5 %). Auch in Gehrdren, Langenhagen, Lehrte und der Wedemark nahm die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer um über 10 % zu. Leicht rückläufig war die Zahl der Ausländerinnen und Ausländern in Neustadt a. Rbge. (-0,07 %), Sehnde (-0,6 %) und Burgwedel (-1,7 %). Deutlich zurück ging die Zahl in Uetze (-6,4 %).

## 2.2 Prognose der Bevölkerungsentwicklung 2014 - 2025/30

Eine Arbeitsgemeinschaft aus Landeshauptstadt Hannover und Region Hannover hat 2014 wieder eine Bevölkerungsprognose bis zum Jahr 2025 (auf kleinräumiger Ebene) bzw. 2030 (auf Gesamtebene für Landeshauptstadt, Umland und Region) vorgelegt, die als Arbeitshilfe für viele Planungen dient.

Bevölkerungsprofil der Region Hannover - Prognose		LHH	Umland	Region
<b>Bevölkerungsstand 2014</b>		524.450	614.250	1.138.700
<b>Bevölkerungsstand 2030</b>		543.644	609.294	1.152.938
<b>Bevölkerungs- entwicklung</b>	natürlicher Saldo	-2.898	-42.199	-45.098
	Wanderungssaldo	22.092	37.243	59.335
	Veränderung 2014 - 2030 in %	3,7	-0,8	1,3
<b>u18</b>	Anteil am 01.01.2030	15,0	16,8	15,6
	Veränderung zu 2014 in %	-0,3	-5,1	-2,6
<b>ü65</b>	Anteil am 01.01.2030	21,9	25,3	23,0
	Veränderung zu 2014 in %	14,4	12,8	9,7
<b>Geschlechter- verhältnis</b>	Veränderung Frauenanteil	-0,3	0,3	0,1
	Veränderung Männeranteil	0,3	-0,3	-0,1

Quelle: Landeshauptstadt Hannover/Region Hannover 2014.

<sup>2</sup> Die Angaben zur zeitlichen Entwicklung des Anteils der Ausländerinnen und Ausländer beruht auf Daten des LSN; diese unterscheiden sich von den Daten des Zensus 2011.



### **Prognose der Bevölkerungsentwicklung in der Region Hannover**

Die Zahl der insgesamt in der Region Hannover lebenden Menschen wird von 1.138.700 am 1.1.2014 voraussichtlich auf 1.152.938 zu Beginn des Jahres 2030 leicht ansteigen, das entspricht einem Wachstum von 1,3 %. Sowohl in der Landeshauptstadt als auch im Umland wird mit einem negativen natürlichen Bevölkerungssaldo gerechnet, der in der Landeshauptstadt positive Wanderungssaldo gleicht dies jedoch in der Gesamtregion mehr als aus. Allerdings handelt es sich hierbei um einen Trend, der in der Landeshauptstadt bereits ab Mitte der 2020er Jahre deutlich abflachen könnte. Im Umland wird nur in den ersten vier Prognosejahren mit einem leichten Bevölkerungszuwachs gerechnet. Bezüglich Einwohnerentwicklung, Wanderungssaldo und Altersstruktur sind erhebliche kleinräumige Unterschiede absehbar.

Die im Jahr 2012 erstellte Prognose für die Bevölkerungsentwicklung der Gesamtregion ging zwar bereits von Wanderungsgewinnen aus, setzte diese aber – wie sich in den letzten Jahren zeigte – zu niedrig an. Vor allem die Wanderungsgewinne aus innerdeutschen Wanderungen in die Landeshauptstadt Hannover übertrafen die Erwartungen, so dass nun insgesamt ein Einwohnerzuwachs von 1,3 % in der Region schon bis 2025 angenommen wird. Während für die Landeshauptstadt mit + 3,7 % ein erkennbares Wachstum angenommen wird, sieht die Annahme für die Umlandkommunen insgesamt zunächst Stagnation (bis 2025: -0,2 %) und dann einen leichten Bevölkerungsrückgang (2030: -0,8 %) voraus.

Einen relevanten Unterschied der Anzahl Männer und Frauen in der Region Hannover wird es 2030 nur noch bei der Altersgruppe der über 75-Jährigen geben, wobei auch hier schon eine abnehmende Tendenz zu erkennen ist (75 – 84-Jährige: 56,7 % Frauen; über 85-Jährige: 63,7 %). Bezogen auf alle Altersklassen lag der Frauenanteil im Basisjahr 2014 bei 51,3 % und wird bis 2030 minimal ansteigen, auf 51,4 %.

### **Prognose der Bevölkerungsentwicklung in den Kommunen der Region**

Neben den interkommunalen Unterschieden hinsichtlich der zukünftigen Gesamtanzahl der Bevölkerung, sind deutliche Differenzen bezüglich der zu erwartenden Altersstrukturen in den Städten und Gemeinden zu erwarten, wenngleich die gesamte Region entsprechend dem bundesdeutschen Trend von einer zunehmenden Alterung der Gesellschaft geprägt wird. Die heutige Altersstruktur bestimmt die für 2025 prognostizierte Bevölkerungsstruktur wesentlich mit: Wo schon heute ein besonders hoher Anteil Älterer lebt und der Anteil der Personen im Elteralter unterdurchschnittlich ist, kann die natürliche Entwicklung nicht mehr durch Wanderungsgewinne ausgeglichen werden. Hier werden recht große Unterschiede zwischen den Kommunen deutlich.

Die prozentuale Einwohnerentwicklung wird mit +4,7 % in der Stadt Langenhagen am stärksten positiv ausfallen, gefolgt von der Landeshauptstadt mit +3,7 %. Eine negative prozentuale Entwicklung von mehr als -3 % ergab die Prognose für die Städte Barsinghausen (-3,1 %), Springe (-3,3 %) und Neustadt a. Rbg. (-3,9 %). Innerhalb der Landeshauptstadt weisen alle 13 Stadtbezirke in der Prognose ein Bevölkerungswachstum auf, das jedoch mit Werten zwischen 0,5 % im Stadtbezirk Herrenhausen-Stöcken bis 10,6 % in Kirchrode-Bemerode-Wülferode sehr stark variiert.

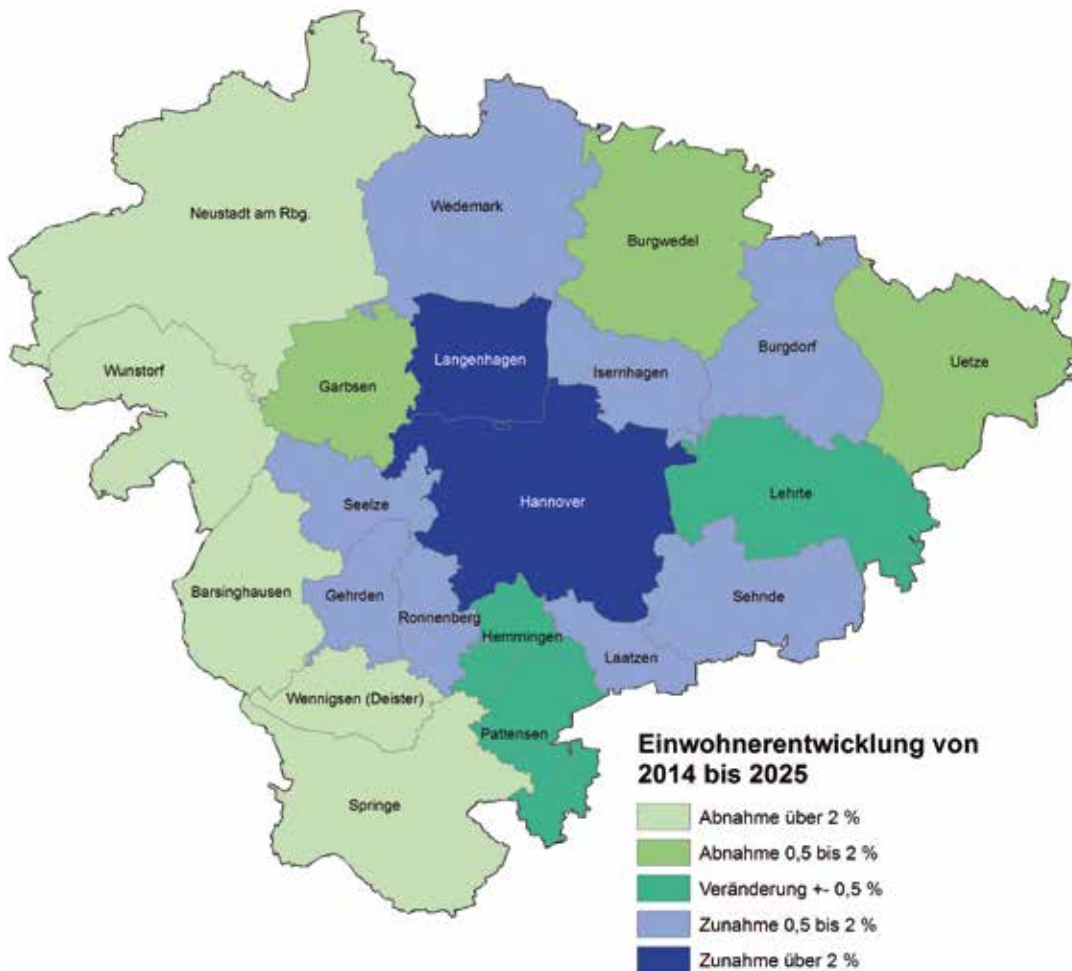


Abb. 15:  
**Einwohnerentwicklung der Städte und Gemeinden der Region Hannover 2014 bis 2025**

(Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Region Hannover: Bevölkerungsprognose 2014 bis 2025 / 2030, Schriften zur Stadtentwicklung Heft 120), eigene Darstellung

### Prognose der Entwicklung der Altersstruktur in der Region

Die Entwicklung der Altersstruktur in der Region Hannover entspricht dem bundesdeutschen Trend: Anhaltend geringe Geburtenzahlen stehen den geburtenstarken Jahrgängen der 1950er – 1960er gegenüber, die Gesellschaft wird durch eine zunehmende Alterung der Bevölkerung geprägt.

In der Gesamtregion ergibt sich im Prognosezeitraum 2014 - 2030 eine Abnahme der Kinder und Jugendlichen um 2,3 %, sowie der 18 – 64-Jährigen um 4,2 %. Die Senior/innen (>65 Jahre: +20,5 %) und vor allem die Hochbetagten (> 85 Jahre: +77,1 %) werden dagegen stark zunehmen. Neben den Wanderungsgewinnen wird die insgesamt positive Einwohnerentwicklung demnach auch von einem Zuwachs an Senior/innen getragen.

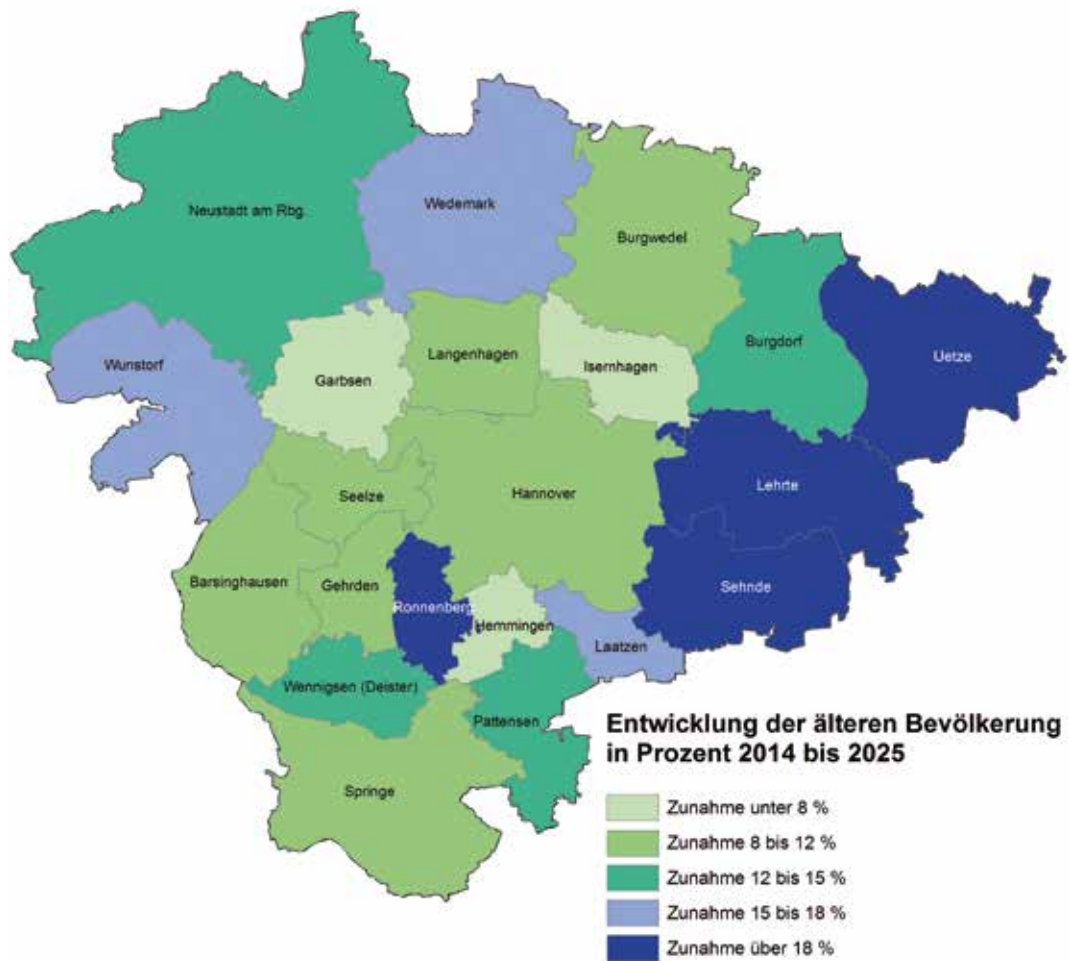
Der bestehende Trend einer Verschiebung der Altersstruktur hin zu mehr älteren Einwohner/innen besteht sowohl in der Landeshauptstadt als auch in den anderen Regionskommunen, wenn auch in unterschiedlichem Maße: In der Landeshauptstadt wird sich der Anteil der unter 18-Jährigen an der Gesamtbevölkerung bis 2030 um 0,3 % verringern, im Umland hingegen um -5,1 %. So entsteht im Gesamttraum ein Rückgang der Kinder und Jugendlichen um ca. 2 % bis 2030. Der Anteil der Bevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren geht mit -4,1 % ebenfalls zurück (Umland: -3,3 %). Nur der Anteil der Senior/innen steigt in Landeshauptstadt sowie Umland mit 14,4 % bzw. 12,8 % vergleichsweise stark an. Für die Planung altersstrukturabhängiger Infrastruktur ist daher die gemeinsame Prognose eine wichtige Grundlage.



Abb. 16:

**Entwicklung der Altersgruppe der über 64-Jährigen in den Städten und Gemeinden der Region Hannover von 2014 bis 2025 (in Prozent)**

(Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Region Hannover: Bevölkerungsprognose 2014 bis 2025 / 2030, Schriften zur Stadtentwicklung Heft 120), eigene Darstellung



Die zahlenmäßige Entwicklung der Altersgruppe der über 65-Jährigen ist in der Region sehr unterschiedlich (vgl. Abb. 16). Während in den an das Stadtgebiet Hannover angrenzenden Kommunen die Anzahl der Senior/innen um weniger als 8 % zunehmen wird, bewegt sich die Zunahme der älteren Menschen in einem der Großteil der Kommunen zwischen 8 und 15 %. Mehr als 15 % Zunahme älterer Menschen wird es der Prognose zufolge vor allem in den Kommunen am östlichen Rand der Region geben. Hinzu kommen Ronnenberg als kleine Kommune, für die ein Zuwachs von mehr als 18 % erwartet wird, sowie Wunstorf und die Wedemark mit jeweils zwischen 15 und 18 %.

Wenngleich die Gesamtzahl der Kinder und Jugendlichen im Regionsgebiet voraussichtlich nur moderat sinken wird, sind jedoch auch hier erhebliche kleinräumige Unterschiede in der demografischen Entwicklung zwischen den einzelnen Städten und Gemeinden der Region zu erwarten (vgl. Abb. 17). Während in der Landeshauptstadt die Zahl der Kinder und Jugendlichen noch um mehr als 3 % wachsen wird, ist im Umland von einem Rückgang von Kindern und Jugendlichen um insgesamt fast 7 % auszugehen (a. a. O., S. 19).

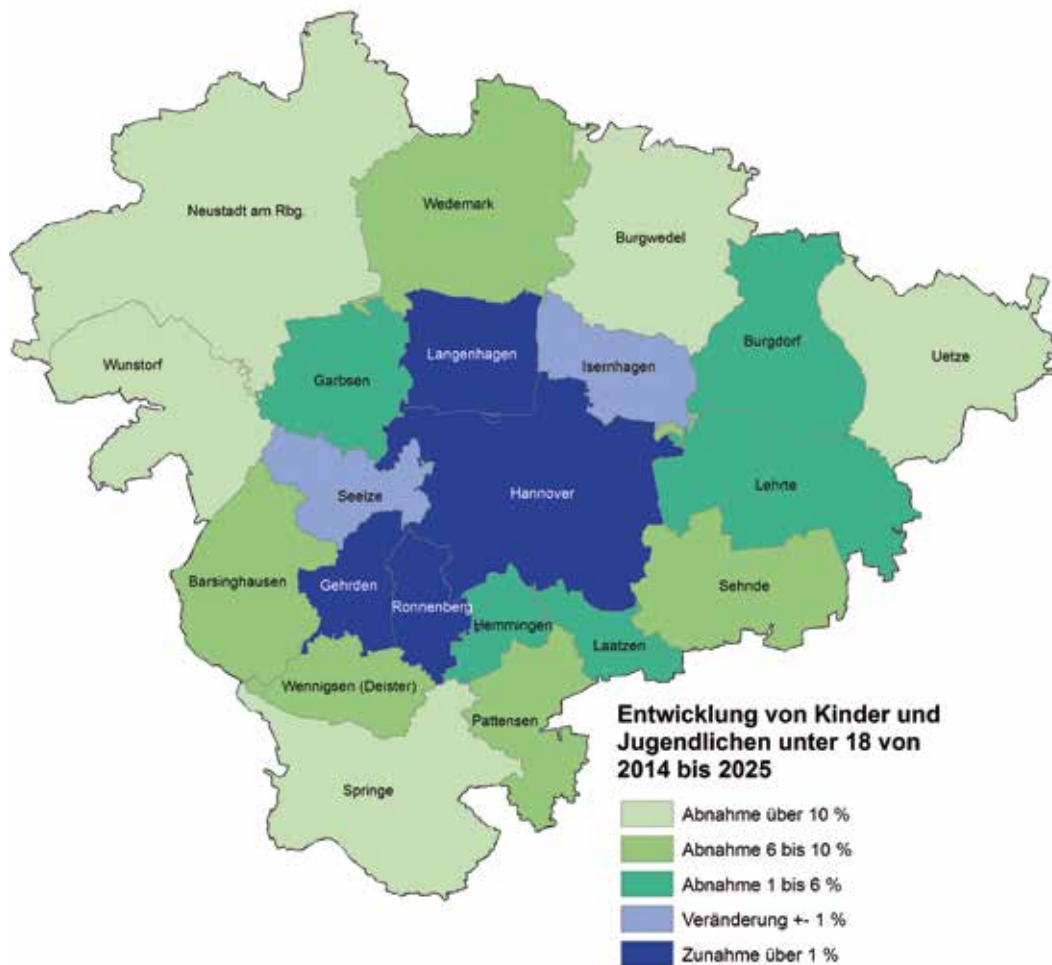


Abb. 17:  
**Entwicklung von Kindern und Jugendlichen unter 18 in den Städten und Gemeinden der Region Hannover von 2014 bis 2025**

(Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Region Hannover: Bevölkerungsprognose 2014 bis 2025 / 2030, Schriften zur Stadtentwicklung Heft 120), eigene Darstellung

In der Gegenüberstellung der aktuellen Altersstruktur der Bevölkerung der Region Hannover mit den Prognosezahlen für das Jahr 2030 wird deutlich, dass sich bezüglich der 0 bis 40-jährigen wenig ändern wird. Dies ist überwiegend auf die regelmäßig zu- und fortziehenden jungen Menschen – überwiegend Studierende – zurückzuführen. Die Region Hannover ist ein wichtiger Ausbildungsstandort. Die Zahl der ca. zwischen 20- und 30-jährigen sinkt somit nur leicht, während die der 35- bis 40-jährigen etwas ansteigt. Die noch in der Bevölkerungsprognose von 2012 angenommene steigende Zahl potenzieller Mütter ist aus der aktuellen Prognose nur noch insofern abzulesen, als das durchschnittliche Alter der Familiengründung sich im Bereich 35- bis 40-jähriger Frauen stabilisieren sollte. Die Zahl der künftigen Schüler/innen könnte damit mittelfristig zunächst konstant bleiben.



Die deutliche Verschiebung der geburtenstarken Jahrgänge von 40 bis 55-Jährigen im Jahr 2014 ist in Abb. 18 mit Pfeilen markiert; sie ist maßgeblich für die steigende Anzahl der Senior/innen verantwortlich und wird nach 2030 voraussichtlich zu einer noch höheren Anzahl Hochbetagter führen. Dies begründet die Notwendigkeit, der Anpassung und dem Ausbau bestehender Infrastrukturen für diese Zielgruppe in besonderem Maße Aufmerksamkeit zu widmen.

Ebenso bedeutend wird die Veränderung des Altenquotienten für eine nachhaltige Steuerung der (sozialen) Infrastrukturen sein: Entfielen auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2014 noch 33 (Landeshauptstadt) bzw. 37 (Umland) über 65-Jährige, so werden es im Jahr 2030 in der Landeshauptstadt bereits 42, im Umland sogar 49 sein – damit stehen dort nur noch je zwei potenziell Erwerbstätige einer Person im Rentenalter gegenüber.

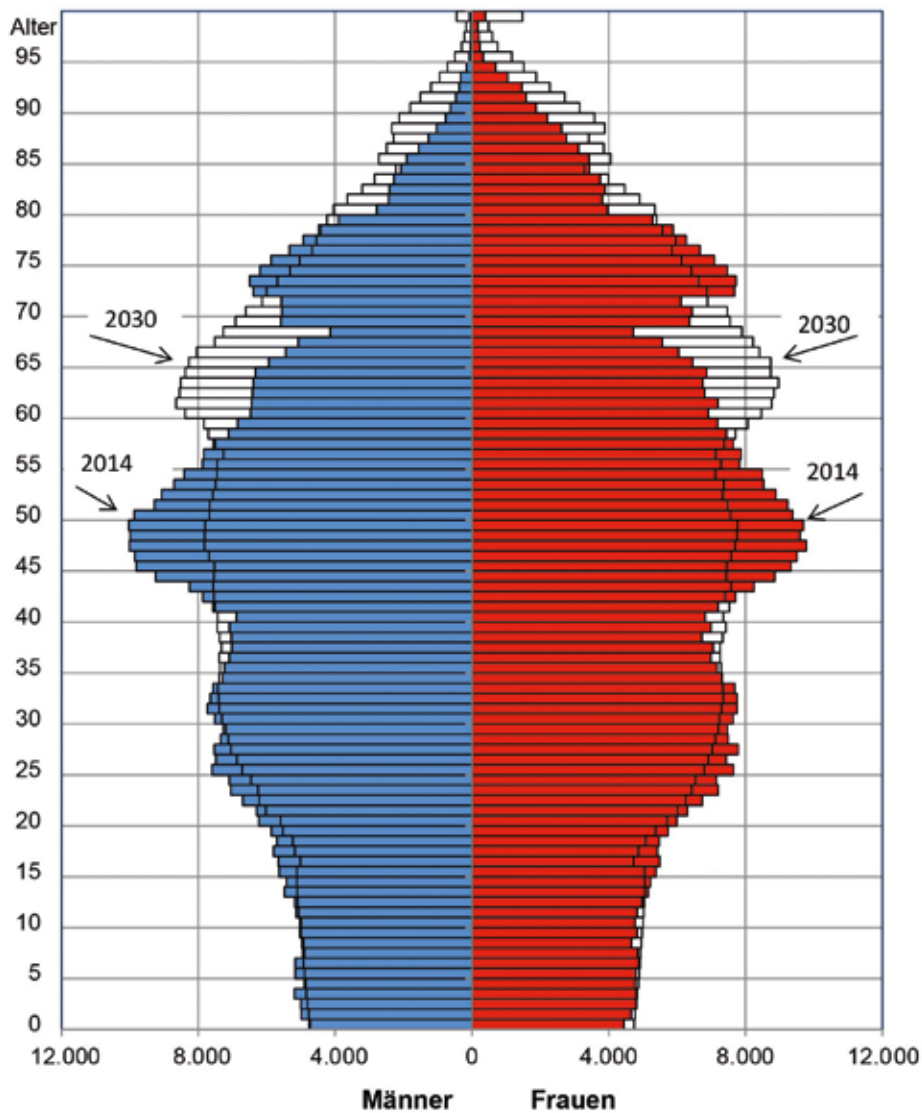


Abb. 18:  
**Altersstruktur in der  
Region Hannover  
2014 und 2030**

(Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Region Hannover: Bevölkerungsprognose 2014 bis 2025 / 2030, Schriften zur Stadtentwicklung Heft 120), eigene Darstellung



## 3. Handlungsfelder in der Region Hannover

Im Folgenden werden für verschiedene Handlungsfelder die Auswirkungen der demografischen Entwicklung dargestellt. Es wird jeweils darauf eingegangen, wie in der Region Hannover in den verschiedenen Handlungsfeldern die Herausforderungen des demografischen Wandels aufgegriffen und beantwortet werden.

### 3.1 Siedlungsentwicklung und Wohnen

#### 3.1.1 Änderungen der Altersstruktur und mögliche Auswirkungen auf die Siedlungsstruktur und Quartiersentwicklung

Die demografische Entwicklung ist in der Region Hannover durch Alterung der Bevölkerung geprägt. Sie hat Auswirkungen auf die Siedlungsentwicklung und den Wohnungsmarkt: Betrachtet werden hierbei die Altersgruppe der 25 bis 45-Jährigen und diejenige der über 65-Jährigen. Insbesondere in ländlich geprägten Gemeinden bestimmen die Wohn- und Standortentscheidungen dieser beiden Gruppen maßgeblich die Siedlungsentwicklung. Dabei ist die Altersgruppe der 25 bis 45-Jährigen, gerade in der Familiengründungsphase, eine der Hauptnachfragegruppen nach Immobilien (Entscheidungen über Bestandsimmobilie oder Neubau, Kauf oder Miete, Wohnung oder Haus und nicht zuletzt Lage des neuen Wohnstandortes). Über 65-Jährige sind häufig Eigentümer/innen von Einfamilienhäusern, oft aus den 1950er bis 1970er Jahren. In Niedersachsen beträgt die durchschnittliche Eigentümerquote über 50 %. Ältere Personen ziehen seltener um, aber wenn ein Umzug in Betracht gezogen wird (u. a. kleinere Wohnung, altengerechte Ausstattung, zentralere Lage, Wohnung statt Haus), rücken häufig altengerechte Eigentums- oder Mietwohnungen in den Fokus. Auf den Markt kommen dann die Gebrauchtimmobilien, die jedoch in vielen Punkten (Ausstattung, Zuschnitt, energetischer Standard) nicht den heutigen Anforderungen der Nachfragegruppe entsprechen. Unter dem aktuellen Nachfragedruck infolge der hohen Wanderungsgewinne der letzten Jahre werden teilweise auch weniger marktgängige Wohnimmobilien oder Mietwohnungen wieder nachgefragt. Voraussetzung ist, dass es sich um Objekte in Lagen mit guter Infrastruktur handelt. Insgesamt führt diese Entwicklung zu deutlichen Engpässen bei bezahlbarem Wohnraum.

Wie vielerorts in Deutschland wächst auch in der Region Hannover die Altersgruppe der > 65-Jährigen (Rentenalter) während die Altersgruppe der 25 bis 45-Jährigen (Berufseinstieg, Familiengründungsphase, ggf. Immobilienerwerb usw.) eher abnimmt. Die Entwicklung erfolgt zwangsläufig aufgrund der gegebenen Altersstruktur. Die relativ moderate Entwicklung in der Stadt Hannover beeinflusst dabei den Gesamtverlauf in der Region deutlich (vgl. Abb. 19 und 20). In einigen Kommunen der Region hat sich das Verhältnis bereits umgekehrt und es gibt im Jahr 2012 dort mehr über 65-Jährige als Menschen im Alter von 25 bis 45 Jahren (vgl. Abb. 21 und 22).





Abb. 21 und 22:  
Anzahl der über 65-Jährigen  
im Vergleich zur Anzahl der  
25 – 45-Jährigen,  
1992 – 2012, Stadt Springe  
und Gemeinde Isernhagen  
(Quelle: LSN)

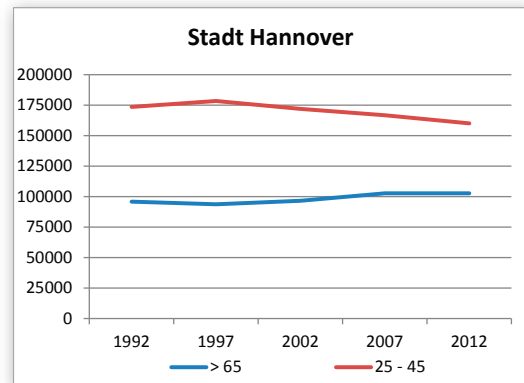
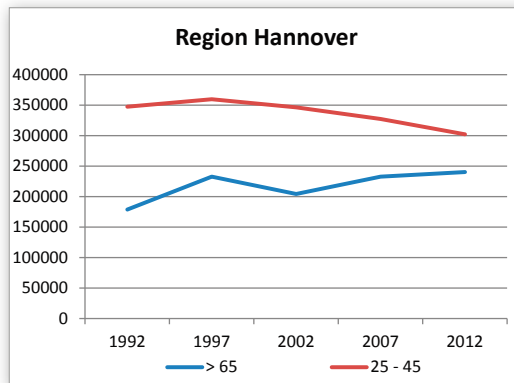
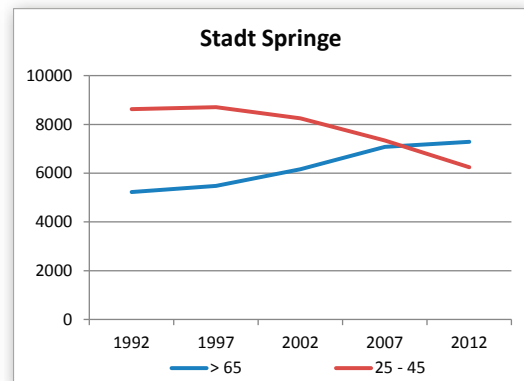
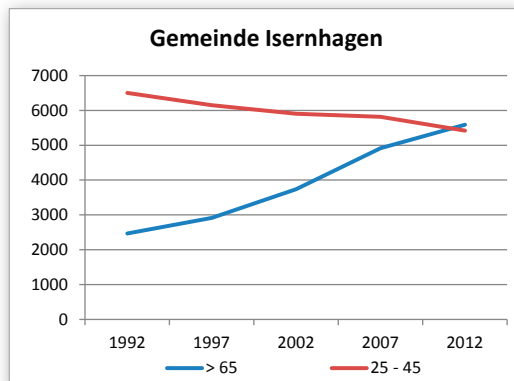


Abb. 19 und 20:  
Anzahl der über 65-Jährigen  
im Vergleich zur Anzahl der  
25 – 45-Jährigen,  
1992 – 2012, RegionHanno-  
ver und Stadt Hannover  
(Quelle: LSN)



Mit der Zunahme des Anteils und der Anzahl älterer und alter Menschen werden Anforderungen nicht nur an die altengerechte Gestaltung und Ausstattung von Wohnungen, sondern ebenfalls an lebenswerte, „alter(n)sgerichte“ Quartiere deutlicher und wichtiger: Erreichbarkeiten von Nahversorgung, Hausarztpraxis und sonstigen medizinischen Dienstleistungen, sozialen Treffpunkten, kulturellen Einrichtungen, soziales Miteinander und barrierearme Straßenraumgestaltung stellen neue Anforderungen an Planung und Gestaltung von Quartieren. Der Wunsch nach möglichst langem, selbstbestimmtem Leben in gewohnter Umgebung verstärkt diese Tendenzen nicht nur in Städten, sondern auch in kleineren Gemeinden und Ortschaften (vgl. auch Kap. 3.3.2). Dass es hierbei nicht nur um Gestaltung von Wohnungen oder Aufbau von Nachbarschaftshilfe geht, zeigen Projekte in der Region Hannover, die ganz bewusst auf Ebene eines Quartiers agieren.

### Projektbeispiel: Demografische Entwicklung und Quartiersentwicklung

#### Integrierte Sozialraumentwicklung – alter(n)sgerichte Quartiere

<b>Träger</b>	Landeshauptstadt Hannover, FB Senioren, Kommunalen Seniorenservice Hannover
<b>Kooperationen</b>	Im Bereich Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung, Politik
<b>Laufzeit</b>	Zunächst drei Jahre, bis Ende 2016
<b>Finanzierung</b>	Haushaltsmittel der Landeshauptstadt

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitziel: Eine Stadt für alle</li> <li>• Zukunftsfähige Gestaltung integrierter Versorgungs- und Unterstützungsstrukturen</li> <li>• Aus- und Aufbau neuer Infrastrukturen</li> <li>• Möglichst lange selbständig und bei guter Lebensqualität bis ins hohe Alter in der gewohnten Wohnung bzw. dem Wohnumfeld leben zu können</li> </ul>
<b>Kurzbeschreibung</b>	<p>Aufbau bzw. Weiterentwicklung einer dezentralen, wohnortnahen Infrastruktur. Modellhaft geplant für zunächst drei Jahre an drei Standorten in unterschiedlichen Kooperationen. Die quartiersnahe zielgruppenorientierte Infrastrukturentwicklung bezieht Anwohner/innen und Nutzer/innen von Anlaufstellen mit ihren Ideen in die Sozialraumgestaltung ein. Hierzu werden Dialogveranstaltungen wie Ideenwerkstätten und World-Cafés durchgeführt.</p> <p>Bausteine der Umsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quartiersauswahl</li> <li>• Ideenwerkstatt mit Bürger/innen des Quartiers</li> <li>• Quartiersmanagement einrichten</li> <li>• Steuerungsgruppe einrichten</li> <li>• Sozialraum- und Stärken-Schwächen-Analyse</li> <li>• Ziele festlegen, Maßnahmen planen</li> <li>• Leitbild für das Quartier entwickeln</li> <li>• „10-Punkte Plan-Quartiersentwicklung“ umsetzen</li> <li>• Jährliche Feedback-Veranstaltung</li> </ul>
<b>Bisherige Erfahrungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktive Bürger- und Akteursbeteiligung vor Ort an den Ideenwerkstätten, Möglichkeit, die Bedürfnisse und Bedarfe im Quartier abzufragen und Projekte/Aktivitäten in Gang zu setzen.</li> <li>• Hindernisse: Aktivierung von Teilnehmenden ist kein Selbstläufer, sondern erfordert zeitlich intensives Handeln.</li> </ul>
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.seniorenberatung-hannover.de">www.seniorenberatung-hannover.de</a>



### 3.1.2 Vergleich: Entwicklung der Wohneinheiten und Bevölkerungsentwicklung

Wohnungsbestände und Bevölkerungszahlen entwickeln sich nicht völlig parallel. Die Zahl der Wohneinheiten ist in der Region Hannover in der Zeit zwischen Ende 2001 und Ende 2011 dabei in absoluten Zahlen stärker gestiegen als die Bevölkerungszahl der Region. Die weitere Abnahme der durchschnittlichen Haushaltsgröße im Betrachtungszeitraum – infolge verschiedener auch altersstrukturbedingter Faktoren – hat dazu beigetragen. Ebenso hat der in diesen Jahren vergleichsweise entspannte Wohnungsmarkt vielen Nachfragern ermöglicht, ihre Wohnvorstellungen umzusetzen und ältere Miet- und gebrauchte Eigentumsobjekte wurden weniger nachgefragt.



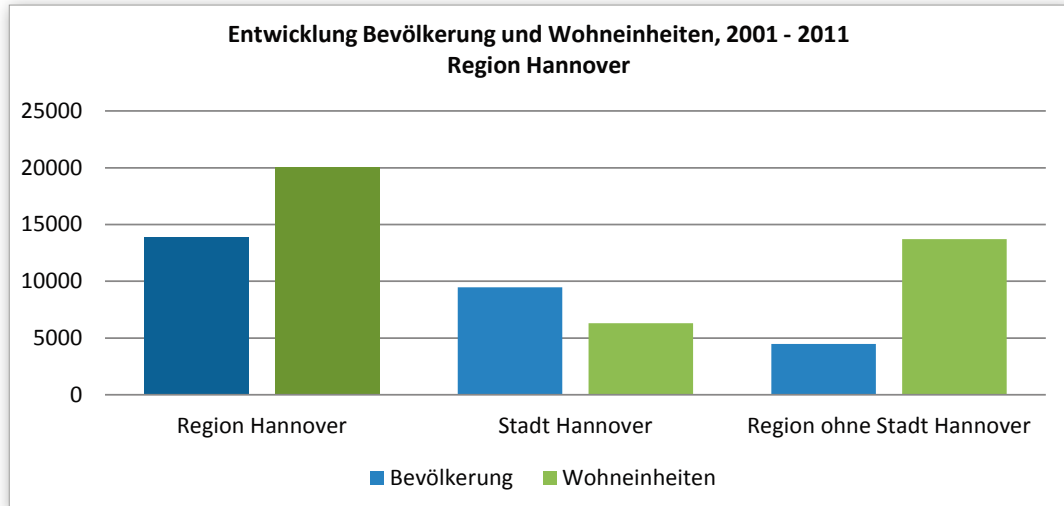


Abb.23:  
**Entwicklung Bevölkerung und Wohneinheiten, 2001 - 2011 Region Hannover**  
 (Quelle: LSN)

Der Vergleich zwischen der Stadt Hannover und den weiteren Kommunen in der Region zeigt deutliche Unterschiede: Während in der Stadt Hannover die Bevölkerungszahl stärker gestiegen ist als die Zahl der Wohneinheiten, übersteigt in den Städten und Gemeinden der Region die Zunahme der Zahl der Wohneinheiten deutlich die Zunahme der Bevölkerungszahl (vgl. Abb. 24).

Noch deutlicher wird die Unterschiedlichkeit der Entwicklung bei einer Betrachtung einzelner Kommunen: Es gibt dabei sowohl parallele Entwicklungen (z.B. Burgwedel), als auch ein deutliches Auseinanderlaufen: Einerseits übersteigt in wachsenden Kommunen wie zu erwarten die Zunahme der Bevölkerungszahl die Zunahme der Wohneinheiten. Andererseits gibt es Kommunen mit deutlichem Zuwachs an Wohneinheiten und parallel einem deutlichen Rückgang der Bevölkerungszahl (vgl. Abb. 24). Die Zunahme von Wohneinheiten führte im Betrachtungszeitraum nicht zu einer Zunahme der Bevölkerungszahl. Aktuell bewirkt die verstärkte Zuwanderung ein Bevölkerungswachstum und führt dabei auch wieder zu höheren Belegungsdichten von Wohnungen.

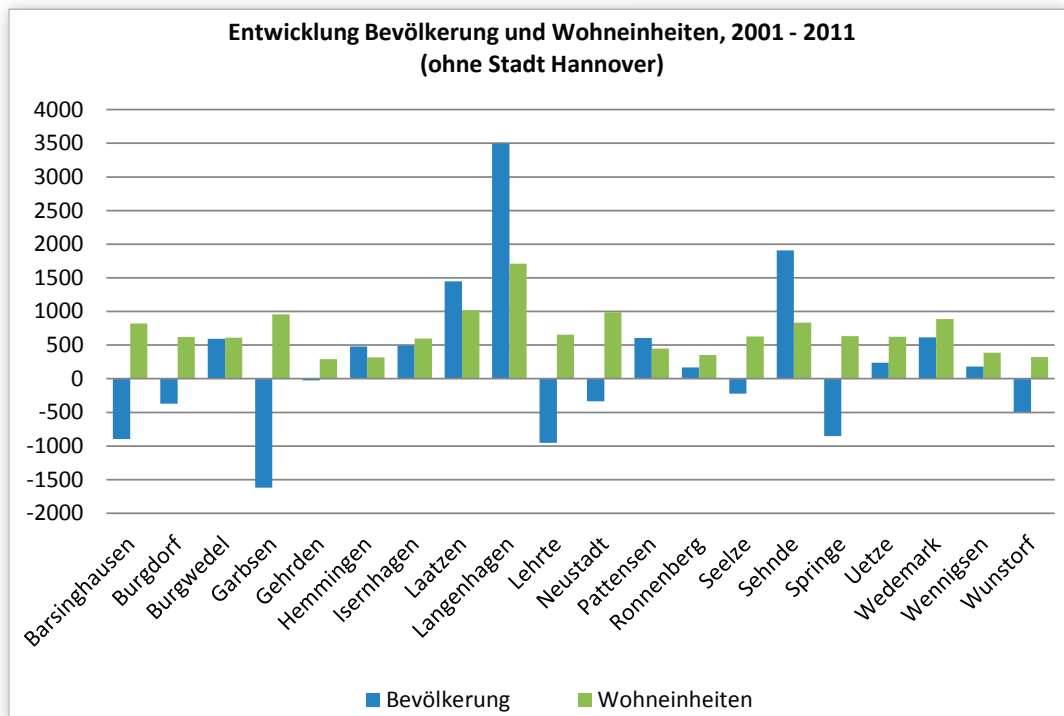


Abb. 24:  
**Entwicklung Bevölkerung und Wohneinheiten nach Gemeinden, 2001 - 2011 (ohne Stadt Hannover)**  
 (Quelle: LSN)

Prozentual die meisten neuen Wohneinheiten seit 2001 gab es überwiegend am Rand der Region (Wedemark, Uetze, Sehnde, Pattensen und Wennigsen) und in Burgwedel.

Die in den letzten Jahren wieder gestiegenen Wanderungsgewinne der Region Hannover haben die Situation am Wohnungsmarkt spürbar verändert. Allgemein werden deutliche Preisanstiege beobachtet.

Vor diesem Hintergrund wurde von der Region Hannover ein neues Wohnraumförderprogramm aufgelegt. Ziel des Wohnraumförderungsprogramms ist die Erhöhung des Anteils an bedarfsgerechtem und preisgünstigem Mietwohnraum für Haushalte, die sich auf dem Wohnungsmarkt aufgrund ihrer Einkommens- und Lebenssituation sowie besonderer Anforderungen an das Wohnen nicht angemessen mit Mietwohnraum versorgen können (Wohnraumförderprogramm der Region Hannover).

## 3.2 Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt

### 3.2.1 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort und Arbeitslose

#### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) am Arbeitsort

Den Wanderungsgewinnen der Bevölkerung in der Region Hannover folgt ein erheblicher Gewinn an Arbeitsplätzen in den letzten Jahren. Nach der Weltausstellung EXPO 2000, die für einen deutlichen Beschäftigungsimpuls zur Jahrtausendwende sorgte, fiel die Zahl der Beschäftigten zunächst deutlich, seit 2006 steigt jedoch die Beschäftigung am Arbeitsort Region Hannover wieder deutlich an. 2012 wurde der Wert vom Jahr 2000 übertroffen und auch der langjährige Höchststand von 1992 wieder erreicht. Im Jahr 2013 waren insgesamt 458.000 Menschen sozialversicherungspflichtig in der Region beschäftigt. Seit dem letzten Demografiebericht (2007) wuchs somit die Beschäftigtenzahl um 39.400 Personen (etwa 9,4 %) an. Insgesamt folgt die Entwicklung in der Region der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland, allerdings war die positive Entwicklung im Vergleich mit Niedersachsen und den westdeutschen Bundesländern leicht unterdurchschnittlich (vgl. Abb. 25).

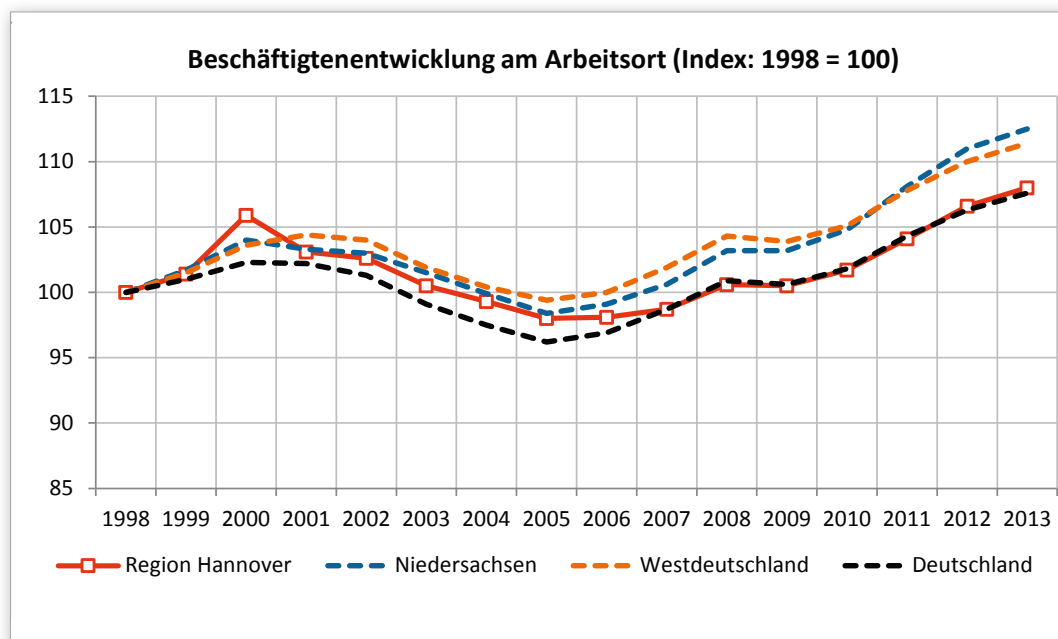


Abb. 25:  
Beschäftigtenentwicklung  
am Arbeitsort  
(Index: 1998 = 100),  
(Quelle: Agentur für Arbeit)



Mit Blick auf die intraregionalen Entwicklungen hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort in den Kommunen der Region Hannover von 2008 – 2013 in den meisten Kommunen zugenommen, allerdings in sehr unterschiedlichem Maße (vgl. Abb. 26): Die Zuwächse liegen zwischen + 0,55 % (Burgdorf) und + 20,2 % (Garbsen). In Laatzen ging die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort im gleichen Zeitraum deutlich zurück (- 6,1%). Insgesamt stieg die Beschäftigung im Vergleichszeitraum 2008 bis 2013 in der Region um etwa 7,35 % an, in der Landeshauptstadt um ca. 6,7 %.

Die deutlichsten Zugewinne an Beschäftigten haben vor allem die Umlandstädte und Gemeinden, die über stark verflochtene Arbeitsmärkte mit den jeweiligen Nachbarstädten bzw. der Landeshauptstadt Hannover verfügen und deren Anteil der Einpendlerinnen und Einpendler entsprechend hoch ist (vgl. Abb. 26). Aus Branchensicht sind vor allem Logistik und Großhandel „Treiber“ der Beschäftigtenentwicklung. In Garbsen führen zusätzlich die Entwicklung des neuen Universitätscampus und das wachsende produzierende Gewerbe zu einem verstärkten Impuls auf dem Arbeitsmarkt, während der Beschäftigtenzuwachs in Langenhagen in den letzten fünf Jahren ausschließlich von Dienstleistungsunternehmen getragen wurde.

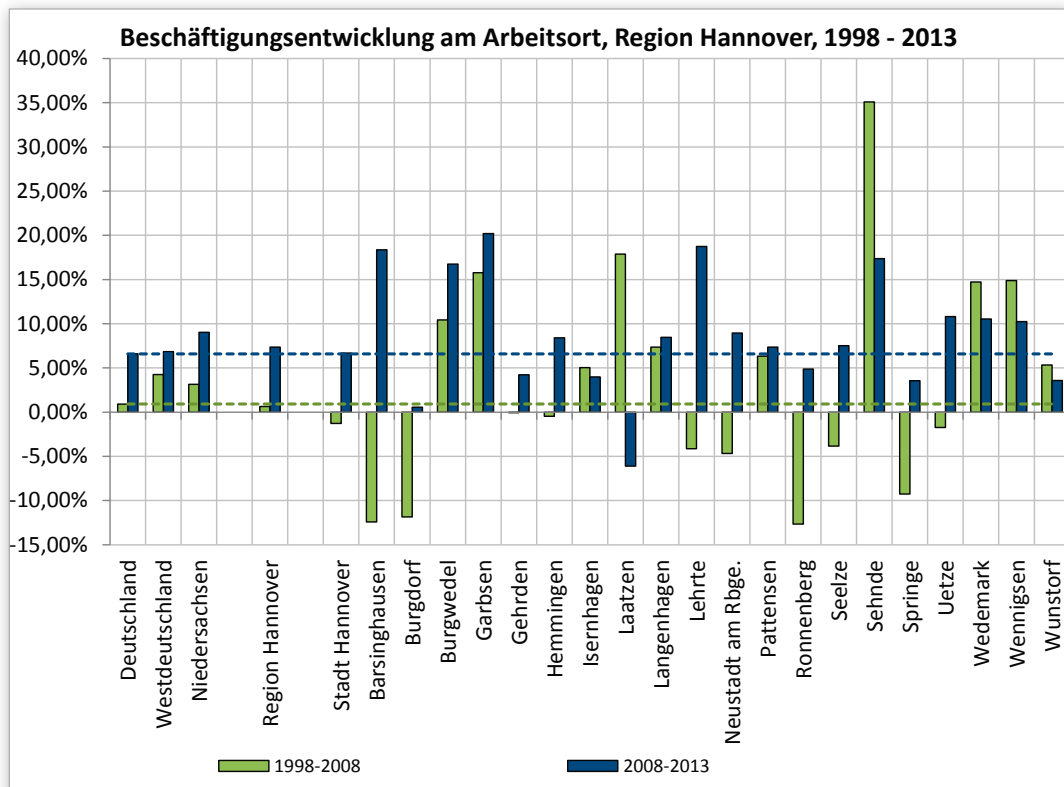


Abb. 26:

### Beschäftigungsentwicklung am Arbeitsort, Region Hannover 1998 - 2013

(Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen der Region Hannover, Stichtag jeweils 30.06.)

Dabei hat das Umland in den meisten Jahren stärker profitiert als die Landeshauptstadt Hannover. 1992 befanden sich ca. 69 % der SVB in der Landeshauptstadt, 2012 waren es 64 %. Die deutlichsten Gewinner waren Garbsen und Langenhagen mit über 6.000 bzw. über 8.000 zusätzlichen Beschäftigten. Beide Städte haben stark verflochtene Arbeitsmärkte mit den jeweiligen Nachbarstädten bzw. der Landeshauptstadt Hannover, der Anteil der Einpendlerinnen und Einpendler ist entsprechend hoch.

### Details der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort spiegelt die zunehmende Alterung der Bevölkerung wieder: Der Anteil der Beschäftigten über 45 Jahren nimmt gegenüber dem Anteil der Beschäftigten, die jünger als 45 Jahre sind, kontinuierlich zu (vgl. Abb. 27). Dies liegt vor allem an einer Zunahme des Anteils der über 54-Jährigen, also der älteren Beschäftigten. Die Anzahl der über 65-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt im Lauf der Jahre leicht an; ihr Anteil an den SVB liegt im Jahr 2013 bei etwa 0,6 %.

Im Jahr 2013 liegt der Anteil der Beschäftigten zwischen 25 und 44 Jahren mit 46 % noch leicht über dem Anteil der Beschäftigten über 45 Jahre (vgl. Abb. 27). 10 % der SVB sind unter 25 Jahre alt. Die Anteile sind im Durchschnitt der Region für Frauen und Männer nahezu gleich.

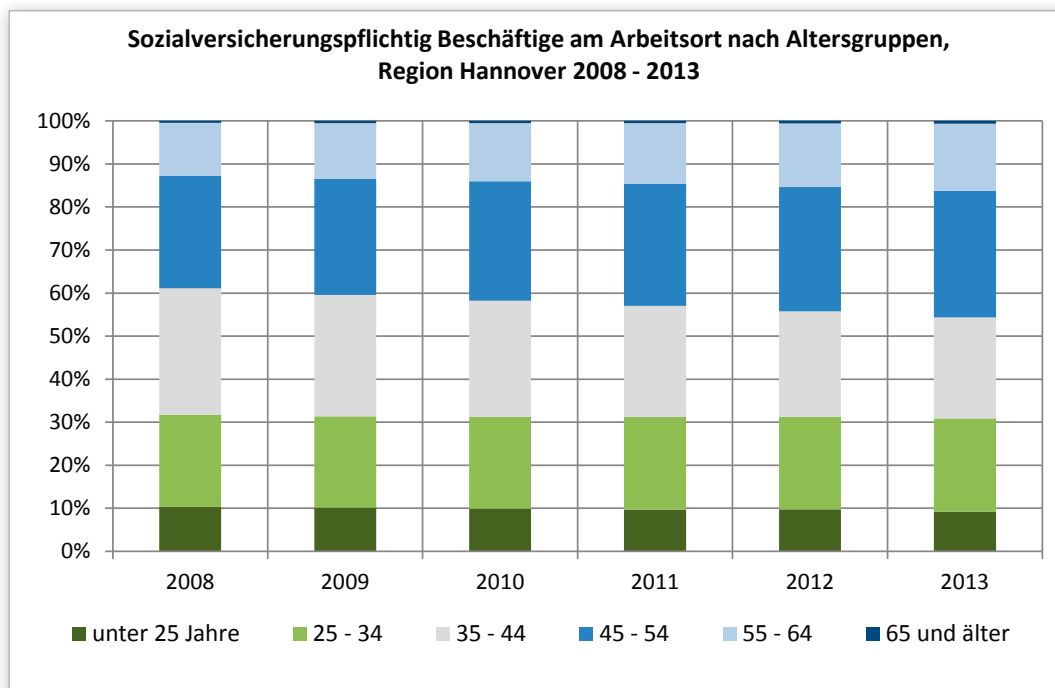


Abb. 27:  
**Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Altersgruppen, Region Hannover 2007 - 2012**  
(Quelle: Agentur für Arbeit)

Der Anteil der Frauen insgesamt an den SVB liegt in den letzten Jahren relativ stabil bei 47 %. Der Anteil der Ausländer/innen an den SVB ist in der Region Hannover zwischen 2008 und 2013 kontinuierlich von 6,7 % auf 7,9 % gestiegen.

### Arbeitslose

*(Der folgende Text ist übernommen aus dem Sozialbericht der Region Hannover, 2015)*

Sowohl für die Einzelne bzw. den Einzelnen als auch für den Arbeitsmarkt in der Region Hannover insgesamt stellt sich die Frage, welche Gruppen in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Der Vergleich mit Niedersachsen zeigt zunächst, dass die meisten gruppenspezifischen Anteile in der Region Hannover in etwa denen auf Landesebene entsprechen. Nennenswerte Abweichungen lassen sich lediglich in Bezug auf den Anteil der Langzeitarbeitslosen erkennen, die in der Region Hannover einen Anteil von 41,2 aller Arbeitslosen ausmachen, in Niedersachsen insgesamt jedoch nur 37,3 %. Unter dem Aspekt der Arbeitsmarktdynamik und der Vermittlungschancen ist dieser hohe Wert negativ zu bewerten, weil er Ausdruck einer verfestigten Arbeitslosigkeit ist.



Zweitens zeigt sich für die Gruppe der Ausländer ein signifikant höherer Wert als auf Landesebene, der sich allerdings, relativiert wenn man bedenkt, dass in der Region Hannover insgesamt gesehen auch mehr Ausländer leben als im Landesdurchschnitt.<sup>1</sup>

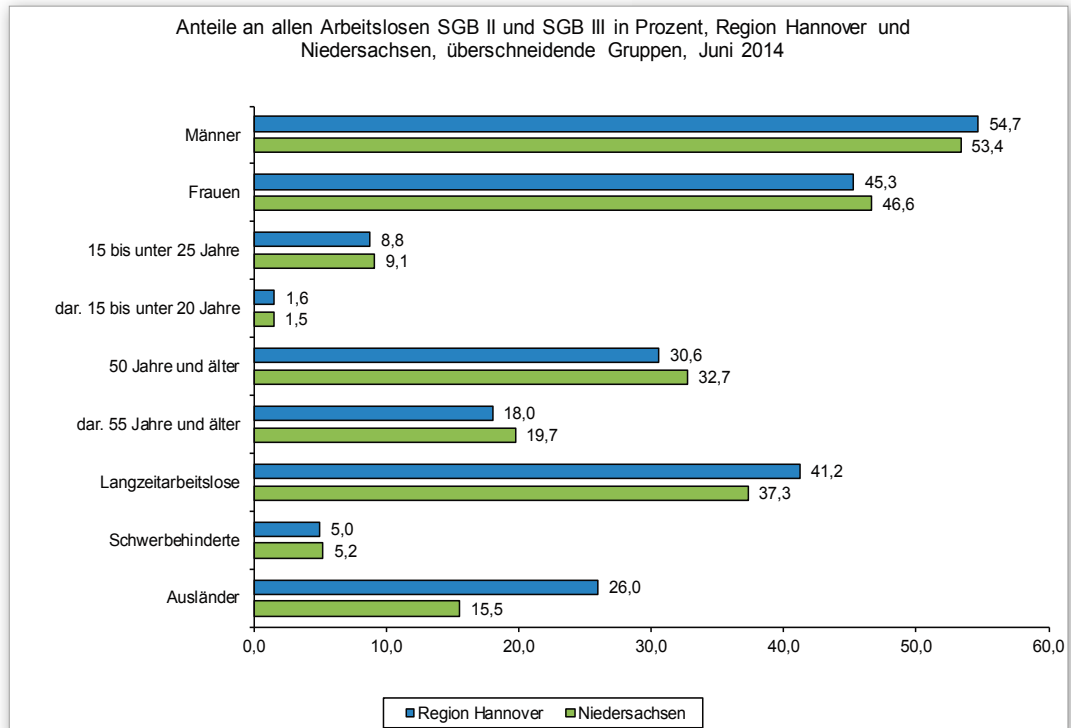


Abb. 28:  
**Anteile an allen Arbeitslosen SGB II und SGB III in Prozent, Region Hannover und Niedersachsen, überschneidende Gruppen, Juni 2014**

(Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Report für Kreise und kreisfreie Städte, Graphik aus: Sozialbericht 2015 der Region Hannover)

Gegenüber den anderen Gruppen fällt die Betroffenheit der Ausländerinnen und Ausländer von Arbeitslosigkeit deutlich überdurchschnittlich aus. Mit einer gruppenspezifischen Arbeitslosenquote von 20,3 % in der Region Hannover liegt sie deutlich über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 8,1 % und auch deutlich über allen anderen gruppenspezifischen Arbeitslosenquoten (siehe folgende Grafik).

Interessant ist ein Blick auf den Vergleich der gruppenspezifischen Arbeitslosenquoten (siehe folgende Grafik). Die Arbeitslosenquote der Ausländerinnen und Ausländer ist zwar in der Region Hannover insgesamt hoch, ist aber gegenüber der Landesquote nur durchschnittlich erhöht, nämlich um den Faktor 1,3.

Bei der Jugendarbeitslosigkeit, die unter den 15 bis unter 20-Jährigen mit 5,3 % zunächst recht gering auszufallen scheint, verhält es sich anders. Vergleicht man diesen Wert mit dem Landeswert für Niedersachsen fällt auf, dass die Jugendarbeitslosigkeit landesweit betrachtet bei nur 3,0 % liegt. Damit ist die Quote in der Region Hannover zwar insgesamt scheinbar noch immer niedrig, gegenüber dem Landeswert jedoch um den Faktor 1,8 höher, während die Gesamtquote und auch alle anderen gruppenspezifischen Arbeitslosenquoten zwischen dem Faktor 1,2 und 1,3 über der Landesquote liegen. So betrachtet gibt es in der Region Hannover eine gegenüber dem Land auffallend hohe Jugendarbeitslosigkeit und damit gute Gründe für das Programm der Region Hannover gegen Jugendarbeitslosigkeit.

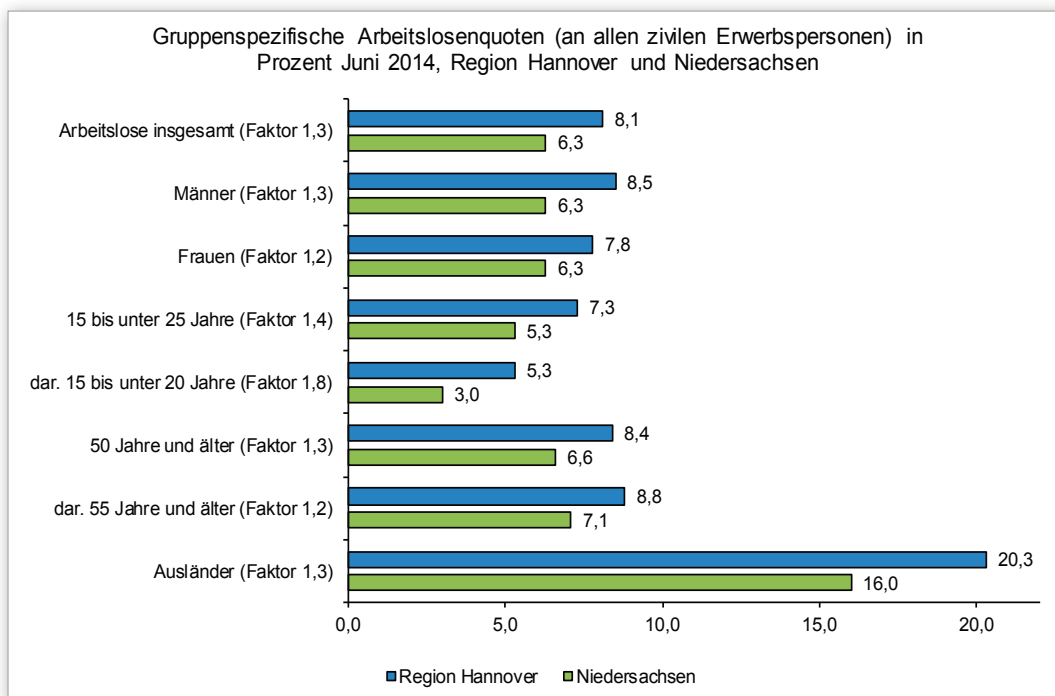


Abb. 29:  
**Gruppenspezifische Arbeitslosenquoten in Bezug auf alle zivilen Erwerbspersonen in Prozent, Region Hannover und Niedersachsen (mit Faktor), Juni 2014**

(Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Report für Kreise und kreisfreie Städte, Graphik aus: Sozialbericht 2015 der Region Hannover)

### Projektbeispiel: Umgang mit Arbeitslosigkeit von Menschen U30 und Ü50

JobAct to Connect Laatzen	
<b>Träger</b>	Projektfabrik gGmbH
<b>Kooperationen</b>	Kinder- und Jugendzentrum Laatzen, Leine-Volkshochschule gGmbH, Stadt Laatzen,
<b>Laufzeit</b>	11 Monate
<b>Finanzierung</b>	JobCenter Region Hannover/ Laatzen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“.
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die zentrale zukünftige Veränderung der Arbeitswelt durch den demografischen Wandel rückt in das Blickfeld der Öffentlichkeit und wird – für die jeweiligen Teilnehmer/innen der verschiedenen Altersgruppen – konkret erfahrbar</li> <li>• Eine Rückgewinnung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie selbstbewussteres Auftreten der Teilnehmer/innen durch das Gefühl, die Initiative zu ergreifen sollen erreicht werden</li> <li>• Die Kombination aus kreativer Arbeit und Vorbereitung auf eine Rückkehr in ein Arbeitsverhältnis soll persönlichkeitsstärkende sowie fachliche Impulse bieten</li> </ul>





**Kurzbeschreibung**

Die Projektteilnehmer/innen jeden Alters gestalten unter Anleitung einer Theaterpädagogin die Inszenierung eines Theaterstückes – Bühnenbild, Öffentlichkeitsarbeit, Schauspiel – gemeinsam in der Gruppe. Hinzu kommt in dieser Phase intensives Bewerbungstraining und Biografiearbeit. Im Anschluss an die Premiere absolvieren die Projektteilnehmer/innen zunächst ein 5-monatiges begleitetes Praktikum, bevor sie in den Arbeitsmarkt zurückkehren.

**Bisherige Erfahrungen**

Nach einem erfolgreichen ersten Projekt findet JobAct to Connect 2015 zum zweiten Mal in Laatzen statt.

**Weitere Informationen**

<http://www.projektfabrik.org/index.php/projekte-jobact-to-connect.html>

### 3.2.2 Qualifikation/Ausbildung

Zahl und Anteil der Schulabschlüsse mit allgemeiner Hochschulreife steigen in den letzten Jahren in der Region Hannover kontinuierlich an (vgl. Abb. 30). Gleichzeitig sinkt die Zahl der Jugendlichen, die die allgemeinbildenden Schulen mit einem Real- oder Hauptschulabschluss verlassen. Damit nimmt das zur Verfügung stehende Bewerberpotenzial für die betrieblichen und schulischen Ausbildungen unterhalb der Hochschulebene kontinuierlich ab.

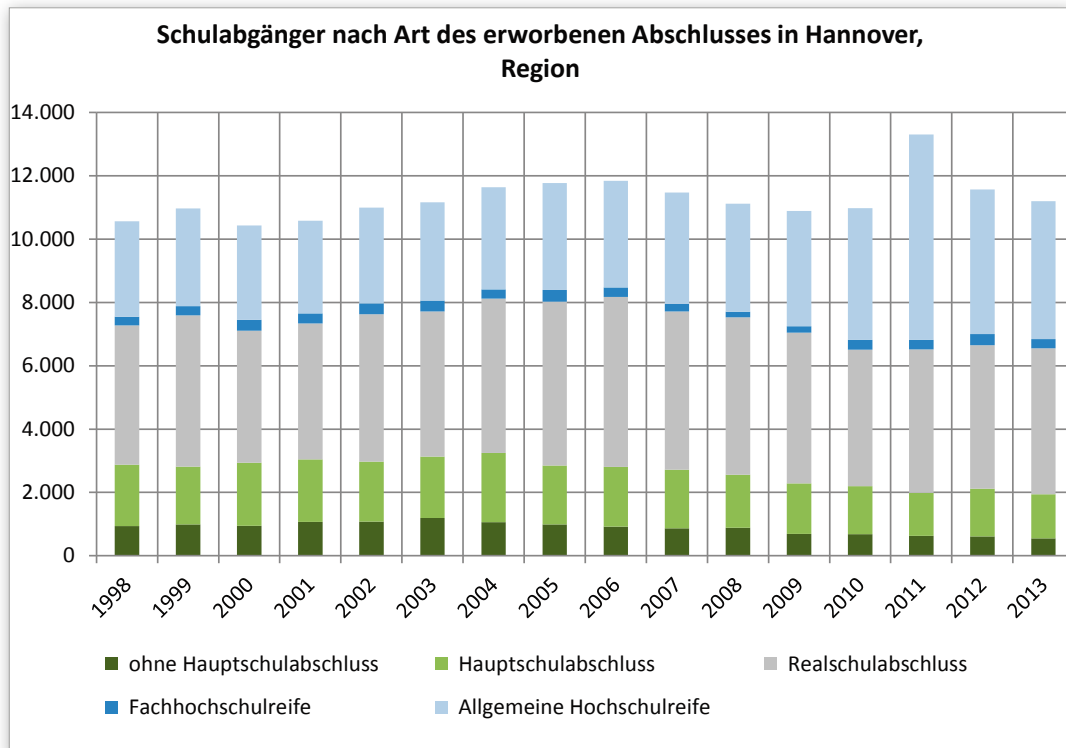


Abb. 30:  
Schulabgänger/innen  
nach Art des erworbenen  
Abschlusses in der  
Region Hannover  
(Quelle: LSN)

Für die Betriebe wird es daher zunehmend schwieriger, aus einem schrumpfenden Bewerberpool geeignete Auszubildende auszuwählen. Die Region Hannover befindet sich als Verdichtungsraum in der noch vergleichsweise günstigen Situation, dass das differenzierte Ausbildungsangebot die

Attraktivität des Standorts stärkt und so in der Vergangenheit eine nicht unerhebliche Zahl von Jugendlichen aus dem engeren und weiteren Umfeld der Region für eine Ausbildung nach Hannover kam. Dieses Potenzial ist jedoch aufgrund der ungünstigen demografischen Entwicklung und den zum Teil sehr stark rückläufigen Jahrgangsbesetzungen in den Herkunftsregionen<sup>2</sup> von noch stärkeren Rückgängen gekennzeichnet als das Bewerberpotenzial innerhalb der Region (vgl. Region Hannover: Bildungsmonitoring 2015).

Bundesweit werden etwa drei Viertel der beruflichen Ausbildungen unterhalb der Hochschulebene im Dualen System absolviert. Auch in der Region Hannover ist die betriebliche Ausbildung mit rund 20.000 Auszubildenden (Stand 2011<sup>3</sup>) der dominierende Ausbildungsweg. An den (Berufs-) Fachschulen und Schulen des Gesundheitswesens werden weitere 5.300 bzw. 2.600 Schüler/innen ausgebildet.

Die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge spiegeln die hohe Bedeutung der betrieblichen Ausbildung in der Region Hannover wider: Im Jahr 2013 wurden in der Region Hannover insgesamt rund 8.500 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, d.h. bezogen auf einen durchschnittlichen Altersjahrgang zwischen 16 und unter 25 Jahren haben fast 7 von 10 Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung begonnen. Damit übertrifft die Region Hannover den Bundeswert<sup>4</sup> deutlich und erreicht unter den Verdichtungsräumen eine Spitzenposition.

Auch für die Ausbildung akademischer Nachwuchskräfte ist die Region Hannover mit insgesamt acht Hochschulen ein wichtiger Standort. Vor allem für Studieninteressierte aus den umliegenden Landkreisen und das weitere niedersächsische Umland ist der Hochschulstandort Hannover attraktiv. Nennenswerte Anteile von Studienanfängern aus dem übrigen Bundesgebiet weisen lediglich die Medizinische Hochschule Hannover, die Tierärztliche Hochschule und die Hochschule für Musik, Theater und Medien auf. Fachliche Spezialisierungen des Hochschulstandorts liegen neben den medizinischen Studiengängen vor allem im Maschinenbau. Gerade in diesem Bereich, der auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragte Ingenieure ausbildet, stellt die Bindung der Hochschulabsolventen in der Region eine wichtige Herausforderung dar.

### **Projektbeispiel: Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher**

<b>WALK – Bildung für nachhaltige Entwicklung für benachteiligte Jugendliche</b>	
<b>Träger</b>	Deutsche Gesellschaft Bildung für nachhaltige Entwicklung e. V.
<b>Kooperationen</b>	Stadt Hannover mit Fachbereich Bildung und Qualifizierung (Freizeitheim Lister Turm) und Umwelt und Stadtgrün (Waldstation Eilenriede), Freiwilligenzentrum Hannover e.V., Leibniz Universität Hannover, Stadtteilbauernhof
<b>Laufzeit</b>	2009 bis 2012
<b>Finanzierung</b>	Region Hannover, Förderer: DBU, BOSCH, DM,

<sup>2</sup> z.B. südliches und östliches Niedersachsen, ostdeutsche Bundesländer

<sup>3</sup> Obwohl für die betriebliche Ausbildung bereits aktuellere Zahlen vorliegen (2013: 20.057 Auszubildende in der Region Hannover), wird zum Vergleich hier der Datenstand 2011 herangezogen, da insbesondere für die schulischen Ausbildungswege noch keine neueren vergleichbaren Zahlen verfügbar sind.

<sup>4</sup> 59 Neuabschlüsse je 100 Jugendliche eines durchschnittlichen Altersjahrgangs





<b>Ziele</b>	Das Erlernen von Kompetenzen in den Bereichen Umwelt und Kultur steht neben dem Anspruch, handlungs- und lebensorientierte Erfahrungen zu vermitteln, mit denen die Jugendlichen einen Weg in umweltrelevante Berufsfelder finden können.
<b>Kurzbeschreibung</b>	Jährlich nehmen vier siebte Klassen aus Haupt- und Förderschulen am Projekt teil. Die Schüler/innen werden in außerschulischen Lernorten an umwelt- und naturbezogene Themen herangeführt und können die eigenen Fähigkeiten erproben. Anschließend finden Praktika in umweltrelevanten Bereichen statt, bei denen die Schüler/innen u.a. von einem/r selbst gewählten Paten/Patin aus dem Freiwilligenzentrum unterstützt werden.
<b>Bisherige Erfahrungen</b>	Nach erfolgreichem Abschluss der Modellprojektphase wurde eine Verstärkung angestrebt. 2012 erhielt das Projekt eine Auszeichnung der „Ideen Initiative Zukunft“ und wurde für den niedersächsischen Integrationspreis nominiert. Auch im Jahr 2014 nahmen wieder Schüler/innen aus der Region Hannover an dem Projekt teil.
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.hannover.de/Kultur-Freizeit/">http://www.hannover.de/Kultur-Freizeit/</a>

### 3.2.3 Fachkräfte

Die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs ist ein aktuelles Topthema der Standortpolitik: Schon heute werden in einigen Branchen und Regionen Fachkräfte knapp. Diese Situation wird sich in den nächsten Jahren aufgrund einer demografisch bedingten Verknappung des Erwerbspersonenpotenzials weiter zuspitzen. Sofern keine geeigneten Maßnahmen ergriffen werden, fehlt es zukünftig in vielen Städten und Regionen an jenen Fachkräften, die der Motor für Wachstum und Wohlstand sind.

Im zunehmenden Standortwettbewerb ist eine nachhaltige Fachkräfteentwicklung und -sicherung von entscheidender Bedeutung für die wirtschaftliche Dynamik der Region Hannover. Die vielschichtige Herausforderung „Fachkräftesicherung“ steht vor diesem Hintergrund ganz oben auf der Agenda der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung.

Wenngleich Aus- und Weiterbildung als zentrale Säulen der Personal- und Organisationsentwicklung grundsätzlich in betrieblicher Verantwortung liegen, können und dürfen insbesondere die überwiegend kleinen und mittleren Unternehmen mit der Bewältigung dieser Aufgabe nicht allein gelassen werden. Die regionale Wirtschaftsförderung bringt daher schon seit Jahren maßgeschneiderte Initiativen auf den Weg. Initiiert und unterstützt werden zahlreiche Qualifizierungsprojekte, Maßnahmen zur Nachwuchsförderung, zur Mitarbeiterrekrutierung und -bindung sowie zur Verbesserung der Kooperations- bzw. Netzwerkstrukturen.

Zukünftig wird die Frage entscheidend sein, wie Talente in noch höherem Maße gewonnen, qualifiziert und an die Region Hannover gebunden werden können. Unter Talenten sind dabei nicht nur Technik- und Ingenieurfachkräfte zu verstehen, sondern leistungsstarke Mitarbeiter/innen aller Hierarchien und Qualifikationen. Die regionale Wirtschaftsförderung setzt in Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Betrieben (KMU) konkret in den folgenden Handlungsfeldern an:

- Frühzeitige Berufs- und Studienorientierung
- Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze
- Bindung von Studenten und High-Potentials an die Region
- Besserer Wissenstransfer zu den regionalen Hochschulen
- Verbesserung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen
- Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität
- Weiterbildung und Qualifizierung
- Rekrutierung und Bindung von Fachkräften
- Personalentwicklungskompetenz in den Unternehmen stärken

Eine optimierte Fachkräfteentwicklung kann nur in Kooperation mit den kommunalen Wirtschaftsförderungen und allen wirtschaftspolitisch relevanten Akteuren gelingen. Die 2014 gegründete Fachkräfteallianz in der Region Hannover bringt Wirtschaftsförderungsakteure, Arbeitsagentur und Jobcenter, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Hochschulen zusammen, um institutionenübergreifend Projekte zu entwickeln und zu kommunizieren.

### Fachkräftemonitoring der Region Hannover

Mit einem gemeinsam mit der Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft hannoverimpuls GmbH entwickelten Fachkräftemonitoring werden für die Region Hannover regelmäßig Ergebnisse einer Befragung von Unternehmen verschiedener wissens- und technologieorientierter Branchen zum konkreten Fachkräftebedarf zusammengefasst. Das Fachkräftemonitoring ist als fortlaufende jährliche Untersuchung angelegt. Es stellt eine zentrale Datenquelle zur zukünftigen Einschätzung der Fachkräfteentwicklung primär aus Sicht kleinerer und mittlerer Unternehmen (KMU) dar. Damit wird ein wichtiger Beitrag geleistet, um einen faktenbasierten und fundierten Branchendialog über akute oder drohende Fachkräfteengpässe zu führen und passgenaue Maßnahmen für eine nachhaltige Fachkräftesicherung zu entwickeln.

Eine zentrale Erkenntnis ist vor allem, dass über alle Branchen hinweg die eigene Betroffenheit regelmäßig geringer eingeschätzt wird als die Auswirkungen für die gesamte Branche.

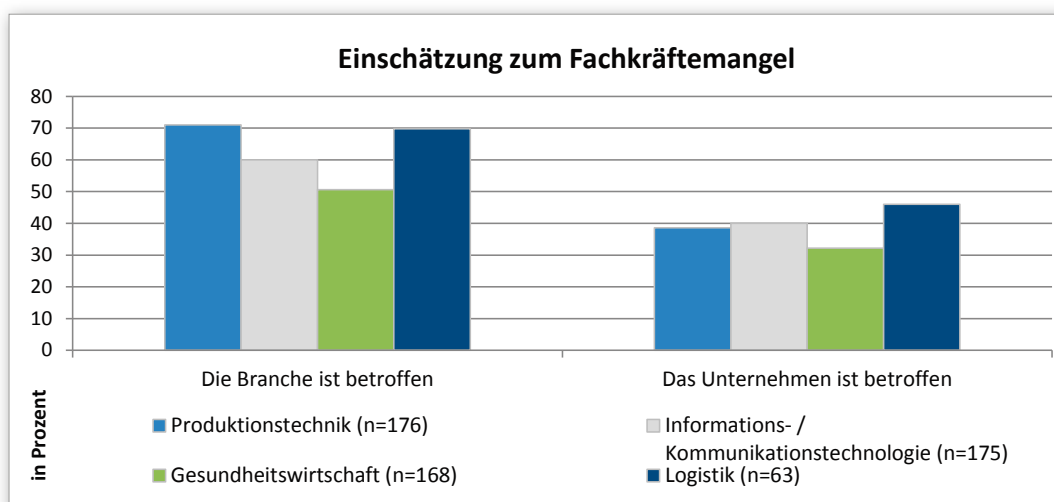


Abb. 31:  
Einschätzung der befragten Unternehmen zum Fachkräftemangel  
(Quelle: Region Hannover)



Die Ergebnisse des Fachkräftemonitorings in der Region Hannover bestätigen, dass bereits heute zahlreiche Unternehmen von Fachkräfteengpässen betroffen sind. Dies zeigen bspw. die überdurchschnittlich hohen Vakanzzeiten offener Stellen. Die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften und die höheren Qualifikationsanforderungen werden die Engpässe auf dem regionalen Arbeitsmarkt zukünftig noch verstärken.

### **Projektbeispiele zum Thema „Fachkräfte“**

#### **„Bienvenido! – Willkommen in Hannover“**

<b>Träger</b>	Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft und der Region Hannover
<b>Kooperationen</b>	Region Hannover, Unternehmen
<b>Laufzeit</b>	2013 - 2015
<b>Finanzierung</b>	EU-Mittel, Bundesmittel, Unternehmen, Region Hannover
<b>Ziele</b>	Erleichterter Zugang für spanische Fachkräfte zum Arbeitsmarkt in der Region Hannover
<b>Kurzbeschreibung</b>	<p>Nachdem interessierte Unternehmen in der Region Hannover sowie die ersten Fachkräfte für das Projekt gewonnen wurden, beginnen im ersten Quartal 2013 die zweimonatigen Sprachkurse und die interkulturelle Vorbereitung in Spanien. Ab dem zweiten Quartal 2013 absolvieren die Fachkräfte ein einmonatiges Praktikum mit begleitendem Sprachkurs und pädagogischer Betreuung durch das BNW. Der Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ist in der Folge geplant. Für die ersten sechs Monate der Anstellung übernimmt das BNW die pädagogische und organisatorische Betreuung.</p> <p>Nach einem ersten Durchlauf mit etwa der Hälfte der Teilnehmerzahl, sollen bis Ende 2015 nach und nach weitere Unternehmen gewonnen und Fachkräfte in die Region Hannover geholt werden.</p>
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.hannover.de/Service/Presse-Medien/Region-Hannover/Weitere-Meldungen-der-Region-Hannover/2013/Willkommen-in-Hannover">http://www.hannover.de/Service/Presse-Medien/Region-Hannover/Weitere-Meldungen-der-Region-Hannover/2013/Willkommen-in-Hannover</a>



#### **ProMi – Pro Migranten und Integration**

<b>Träger</b>	Landeshauptstadt Hannover
<b>Kooperationen</b>	Projekt- und Servicegesellschaft mbH der Handwerkskammer Hannover (HWK), JobCenter der Region Hannover
<b>Laufzeit</b>	01.07.2011 – 30.09.2013
<b>Finanzierung</b>	Europäischer Sozialfonds, Träger und Kooperationspartner

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integration auf dem Arbeitsmarkt</li> <li>• Fachkräftesicherung für das Handwerk</li> <li>• Vorbereitung auf die externe Gesellenprüfung</li> <li>• Verbesserung der Sprachkompetenz</li> </ul>
<b>Kurzbeschreibung</b>	<p>Viele Personen mit Migrationshintergrund arbeiten in fachfremden, meist gering qualifizierten Bereichen oder sind gänzlich vom Erwerbsleben ausgeschlossen. Die Zielgruppe Migranten bzw. Migrantinnen, die Kenntnisse und Erfahrungen in der Arbeit im Metallbereich aus ihren Heimatländern mitbringen, diese aber hier in Deutschland nicht in die Anerkennung überführen konnten, war geradezu prädestiniert für den Ansatz dieses Pilotprojekts, das mit einer erfolgreich extern abgeschlossenen Gesellenprüfung im Metallbauer- oder Feinmechanikerhandwerk 12 Menschen eine neue berufliche Perspektive eröffnete. Das Pilotprojekt setzte mit seiner Projektstruktur an den Bedürfnissen des Handwerks und an den Voraussetzungen der Teilnehmenden an, um so in seiner Zielsetzung eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten zu schaffen.</p>
<b>Bisherige Erfahrungen</b>	<p>Die gesteckten Ziele sind mit der erfolgreichen Vorbereitung auf die externe Gesellenprüfung, der Verbesserung der Sprachkompetenz und der Integration auf dem Arbeitsmarkt sowie der Fachkräftesicherung für das Handwerk in ausgezeichneter Weise gelungen und waren deshalb alle Bemühungen wert. Das Projekt kann als wegweisend gelten, dem bestehenden Fachkräftemangel und Problemen der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund innovativ entgegenzutreten.</p>
<b>Weitere Informationen</b>	<p><a href="http://www.hwk-hannover.de/artikel/projekt-promi-geht-erfolgreich-zu-ende-23,0,3313.html">http://www.hwk-hannover.de/artikel/projekt-promi-geht-erfolgreich-zu-ende-23,0,3313.html</a></p>



### Lebensphasenorientiertes Personalmanagement

Die Verwaltung Region Hannover, als Arbeitgeberin, beschäftigt mehr als 2800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichsten Berufen. Die Region Hannover sieht den demografischen Wandel - wie viele andere Unternehmen auch - als eine besondere Herausforderung und Chance.

Die externen Haupteinflussfaktoren, wie beispielsweise die rückläufige Geburtenrate, der steigende Altersdurchschnitt, der Fach- und Nachwuchskräftemangel und die veränderten Einstellungen zur individuellen „Work-Life-Balance“, machen das Thema auch zu einem kommunalen Querschnittsthema, welches intern einer abgestimmten Strategie bedarf, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit nicht nur der älter werdenden Beschäftigten zu fördern.

Seit 1993 ist das Durchschnittsalter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst um drei Jahre auf 45 angestiegen (Quelle DBB). Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten der Regionsverwaltung liegt bei 45,66 Jahren (Stand 31.12.2013). Bis 2030 werden voraussichtlich 1093 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt ausscheiden.



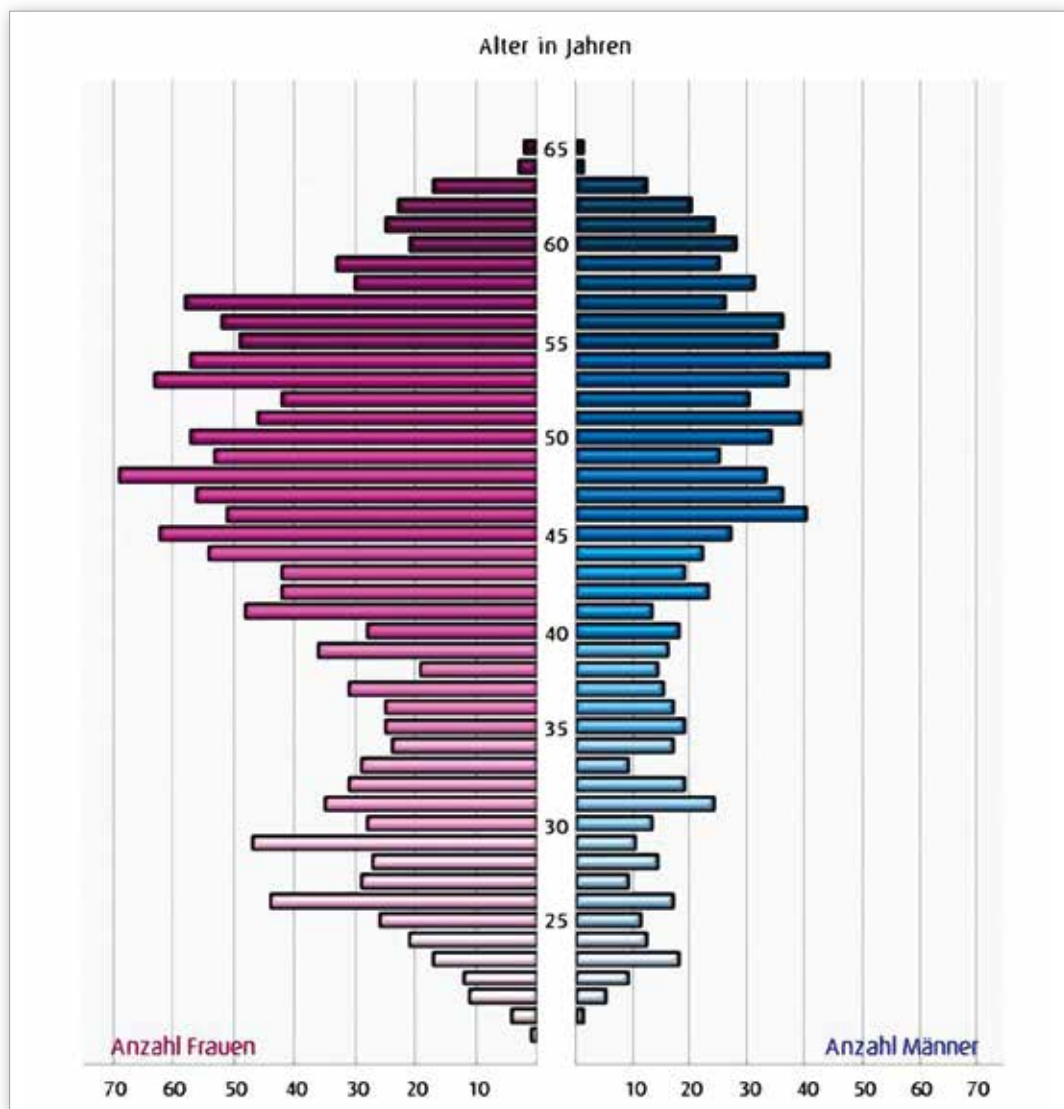


Abb. 32:  
**Altersstruktur der  
 Beschäftigten der  
 Regionsverwaltung**  
 (Quelle: Region  
 Hannover 2014)

Bereits seit mehreren Jahren wurden aufbauend aufgrund dieser Feststellung Maßnahmen und Projekte konzipiert. Eine Implementierung einer demografie-sensiblen Personalpolitik hat die Region Hannover als eine Selbstverständlichkeit betrachtet und ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement als Strategie für den demografischen Wandel entwickelt. So sind die Herausforderungen, die aus dem demografischen Wandel entstehen, absehbar und bieten die Chance, frühzeitig Gegenmaßnahmen einzuleiten. Hier einige Beispiele und Projekte:

- **Analyse und Nachfolgeplanung** – Auf Basis vorliegender Daten wird kontinuierlich im Rahmen von Altersstrukturanalysen, Personalplanungsdialogen, Stellenplangesprächen etc. eruiert, welche Mitarbeiter/Innen kurz-, mittel- und langfristig in der erforderlichen Qualität und Quantität zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort und unter Berücksichtigung der Verwaltungsziele zur Verfügung stehen müssen.
- **Nachwuchs-/Fachkräftegewinnung** – Die Regionsverwaltung positioniert sich als attraktive Arbeitgeberin im Rahmen ihres Personalmarketings im Internet und auf Job- und Fachmessen. Auszubildende/Anwärter werden nach Ende der Ausbildung/des Studiums konsequent übernommen. Hospitationen und Praktika ermöglichen den ersten Kontakt zur möglichen zukünftigen Arbeitgeberin.

- **Beschäftigte sind mehr in den Blick zu nehmen.** Die Region Hannover muss dafür Sorge tragen, dass die Beschäftigten nicht abwandern. Die Attraktivität als Arbeitgeberin ist zu steigern. Fach- und Führungskarrieren sind als Bindungsinstrumente zu sehen. Lebenslanges Lernen bei der Region Hannover wird ermöglicht. Maßnahmen zu Personalbindung werden erarbeitet.
- **Balance zwischen Arbeit und Freizeit und Familie** – Um dies zu unterstützen gibt es verschiedene Möglichkeiten der individuellen Arbeitsorganisation wie flexible Arbeitszeit und alternierende Telearbeit. Das zentrale Weiterbildungsangebot kann auch während einer Beurlaubung genutzt werden. Eine Betriebskinderkrippe wurde zum 01.12.2012 eingerichtet.
- **Integriertes Gesundheitsmanagement** – Hierzu zählen beispielsweise ein Betriebliches Eingliederungsmanagement, Angebote zur Prävention von Stress und Burnout, die Betriebliche Sozialberatung und Betriebssport.

### 3.2.4 Vereinbarkeit Familie und Beruf, Pflege und Beruf

Familienleben und Beruf zu vereinbaren, gehört mittlerweile zur Lebensplanung der meisten Familien. Das berufliche Comeback nach einer Phase der familienbedingten Berufsunterbrechung ist jedoch nicht immer einfach. Selbst der zeitnahe Wiedereinstieg nach der Elternzeit garantiert häufig keine reibungslose Rückkehr in den Beruf. Mehr als eine Million Frauen jährlich wollen heute nach einer familienbedingten Unterbrechung ins Berufsleben zurückkehren. Unternehmen müssen sich mit dem wachsenden Bedarf an familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auseinandersetzen, denn auch die Pflege von Angehörigen wird zunehmend ein relevantes Thema für Unternehmen.

Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet die Verbesserung der Attraktivität für Unternehmen und motivierte Fachkräfte, sowie eine erhöhte Lebensqualität für Familien in der Region Hannover.

Mit der Koordinierungsstelle Frau und Beruf Region Hannover und dem Familienmanagement der Landeshauptstadt bieten die Region Hannover und die Landeshauptstadt Hannover zwei Anlaufstellen, die Berufsrückkehrerinnen und Unternehmen beratend zur Seite stehen.

Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf Region Hannover ist seit 1996 eine anerkannte Beratungsstelle zur beruflichen und betrieblichen Förderung von Frauen in der Region Hannover. Die drei Kernaufgaben sind

- die Beratung von Frauen zu Fragen des beruflichen Wiedereinstiegs und/oder der Neuorientierung,
- die Weiterbildung mit dem zweimal jährlichen erscheinenden Seminarangebot und Informationsveranstaltungen zur Orientierung auf dem Arbeitsmarkt sowie
- die Geschäftsstellenarbeit für den Überbetrieblichen Verbund Hannover Region e.V. (ÜBV).

Das Land Niedersachsen hat mit der Einrichtung der 23 Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft Anlaufstellen geschaffen, die sich dieser Problematik annehmen. Sie haben zum Ziel, die berufliche Integration von Frauen nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung zu fördern. Zugleich sollen sie in Kooperation mit regionalen kleinen und mittleren Unternehmen neue Wege aufzeigen, wie frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden können.





**Projektbeispiele zum Thema Vereinbarkeit Familie/Beruf****FIT FOR WOMAN – weibliche Fachkräfte, attraktive Arbeitgeber**

<b>Träger</b>	Region Hannover, Agentur für Arbeit Hannover
<b>Kooperationen</b>	EAF Berlin, kindl consulting, Rubicon, Frau & Beruf
<b>Laufzeit</b>	Herbst 2012 – 2014
<b>Finanzierung</b>	Es wird ein Eigenanteil der Teilnehmer/innen erhoben.
<b>Ziele</b>	Unterstützung der KMU in ihrem Bestreben, als Arbeitgeber für Frauen attraktiv zu werden
<b>Kurzbeschreibung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungsaustausch und Werkstattgespräche im Rahmen von sechs ganztägigen Workshops innerhalb von neun Monaten. Es nehmen bis zu drei Personen aus dem Unternehmen teil.</li> <li>• Themen: <ul style="list-style-type: none"> <li>Flexibilisierung der Arbeit</li> <li>Kinderbetreuung und Familienförderung</li> <li>Unternehmensstrukturen</li> <li>Unternehmenskultur und Gleichstellung</li> <li>Demografie und Rekrutierung</li> <li>Diversity Management und Attraktiver Arbeitgeber</li> </ul> </li> <li>• Unterstützung bei Planung, Umsetzung und Evaluierung von Maßnahmen</li> <li>• Optionales, ergänzendes Modul: Qualifizierung insbesondere weiblicher Fach- und Führungskräfte in ausgewählten Themen</li> </ul>
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.fit-kmu.de">www.fit-kmu.de</a>

**Pro AIdA Laatzen - Produktionsnetzwerk zur Integration von Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt**

<b>Träger</b>	Stadt Laatzen, Region Hannover, Leine VHS
<b>Kooperationen</b>	Stadt Laatzen, Leine VHS, Frauenzentrum Donna Clara, JobCenter Laatzen
<b>Laufzeit</b>	Seit Frühjahr 2009. Die Kooperationspartner stimmen sich weiterhin regelmäßig ab.
<b>Finanzierung</b>	Als Teil eines bundesweiten Pilotprojekts: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (40.000 Euro) , Förderung durch die Region Hannover und die Stadt Laatzen

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alleinerziehenden in SGB II-Bezug Hilfestellung zu geben, aus prekären Lebenssituationen heraus und (zurück) in ein eigenständiges Leben im gewünschten Berufsfeld zu gelangen</li> <li>• Durch das Netzwerk soll dazu individuell angepasste Hilfe ermöglicht werden.</li> <li>• Aufbau eines ähnlichen Angebotes in weiteren Kommunen der Region Hannover</li> </ul>
<b>Kurzbeschreibung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung und Vermittlung von Betreuungsangeboten in den Familienservice Büros</li> <li>• Hilfe zum beruflichen Wiedereinstieg von alleinerziehenden Müttern unter 30 durch das Projekt „Junge Mütter Laatzen“, zusammen mit der Leine VHS</li> <li>• Beratung, Selbsthilfegruppen und Interventionen durch die Beratungsstelle für Frauen und Mädchen in Gewaltsituationen e.V. „Donna Clara“</li> <li>• Beratung bei JobCenter, Sozialem Dienst und Gleichstellungsbeauftragter.</li> </ul> <p>Beispiel: Im Rahmen von „Junge Mütter Laatzen“ beginnen die Frauen mit einer Beratungs- und Eingewöhnungsphase von vier Wochen, wo auch Themen wie Kindererziehung und Schuldnerberatungen angesprochen werden können. Es folgt eine praxisbezogene Qualifizierungsphase, in der die Teilnehmerinnen an drei Tagen in einer Einsatzstelle praktisch tätig sind und an zwei Tagen schulische Weiterbildung besuchen.</p>
<b>Bisherige Erfahrungen</b>	In einem Erfahrungsbericht schildern die Teilnehmerinnen von „Junge Mütter Laatzen“ die anfänglichen Schwierigkeiten, bspw. Ihr Kind in eine Betreuung zu geben, aber auch das durch die Überwindung der Schwierigkeiten gewonnene Selbstvertrauen. Insgesamt ziehen die Teilnehmenden ein sehr positives Fazit.
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.hannover.de/Wirtschaft-Wissenschaft/Arbeit/Arbeitsmarkt/Integration-in-den-Arbeitsmarkt/Pro-AIdA2">http://www.hannover.de/Wirtschaft-Wissenschaft/Arbeit/Arbeitsmarkt/Integration-in-den-Arbeitsmarkt/Pro-AIdA2</a>



Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekommt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels einen weiteren deutlichen Schwerpunkt in der Vereinbarkeit von Pflege von Familienangehörigen und Beruf. Eine Herausforderung in diesem Bereich ergibt sich aus der steigenden Zahl Pflegebedürftiger bei gleichzeitig eher sinkenden Kapazitäten häuslicher Betreuung bzw. Pflege und einem schon jetzt akut zu Tage tretenden Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen. Auch in der Region Hannover ergibt sich durch diese Prozesse eine Dynamik, die Maßnahmen zur Erleichterung einer häuslichen Betreuung Pflegebedürftiger erforderlich macht. Die vorhandenen Aktivitäten zur Fachkräftemobilisierung müssen außerdem u.a. für den Pflegebereich genutzt werden.



**Projektbeispiel zum Thema Vereinbarkeit Pflege/Beruf**

<b>Landeshauptstadt Hannover: Informationsbroschüren zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf</b>	
<b>Träger</b>	Landeshauptstadt Hannover
<b>Kooperationen</b>	Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V., gefördert durch das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration.
<b>Laufzeit</b>	–
<b>Finanzierung</b>	Neben den Leistungen nach Familienpflegezeitgesetz sollen die innerbetrieblichen Beratungen v.a. Kosten einsparen, die auf beiden Seiten durch Informationsdefizite entstehen können.
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung von Arbeitgeber/innen sowie Arbeitnehmer/innen im Umgang mit der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf</li> <li>• Erleichterung des Wiedereinstieges nach einer Pflegezeit</li> </ul>
<b>Kurzbeschreibung</b>	Die bereitgestellten Informationen für Angehörige beziehen sich auf verschiedenste Aspekte, die im Laufe einer Pfllegetätigkeit für einen Angehörigen auftreten können. Für Unternehmen werden neben verschiedenen Modellen des Umgangs mit pflegenden Mitarbeiter/innen auch Hinweise auf deren hohe Belastungen sowie praktische Tipps bereitgestellt, bspw. ein Leitfaden für das Gespräch mit Beschäftigten mit familiärer Pflegeverantwortung.
<b>Weitere Informationen</b>	Kontakt: Fachbereich Senioren – kommunaler Seniorenservice, Tel.: 0511 168 42345, E-Mail: 57-infothek@hannover-stadt.de.

**3.2.5 Ältere Menschen in der Arbeitswelt**

Im demografischen Wandel bekommt das Thema „Ältere Menschen in der Arbeitswelt“ aus zweierlei Gründen eine größere Bedeutung. Zum einen gibt es in vielen Unternehmen – ebenso wie in der Verwaltung – heute und in naher Zukunft einen größeren Anteil älterer Beschäftigter, da die geburtenstarken Jahrgänge den Nachwuchskräften rein zahlenmäßig überlegen sind. Somit entstehen neue Anforderungen an die Arbeitgeber/innen: Gesundheitliche Präventionsangebote und ein auf die Bedürfnisse Älterer abgestimmtes Arbeitsumfeld sind nur zwei Bereiche, in denen Arbeitgeber/innen gefragt sind, sich zu engagieren. Denn sie werden in den kommenden Jahren und Jahrzehnten auf die Gruppe der älteren Arbeitnehmer/innen angewiesen sein, besonders in den Branchen, in denen der Fachkräftemangel volle Wirkung entfaltet. Ziel muss es also aus Unternehmenssicht sein, die besten Rahmenbedingungen für ein langes Verbleiben im Berufsleben zu schaffen. So können die vielen Qualifikationen und Qualitäten, die ältere Arbeitnehmer/innen mitbringen, zur beiderseitigen Zufriedenheit lange genutzt werden.

Zum anderen ergeben sich auch in persönlicher Hinsicht Änderungen in der Phase des Übergangs von der Berufstätigkeit in den Ruhestand. Mit dem Stichwort der „fitten Älteren“ wird das politisch geförderte Modell eines mit Engagement und Freizeitaktivität gefüllten Ruhestands umschrieben. Senior/innen sollen darin bestärkt werden, sich als aktiver Teil der Gesellschaft zu erfahren, indem sie den Ruhestand nicht als „Statusfalle“ sondern als Chance begreifen, neu zu entscheiden, wie und wo sie sich einbringen, sei es im Bereich ihrer Freizeitinteressen oder mit Bezug zu ihrer früheren Berufstätigkeit.

In der Region Hannover waren 2014 rund 145.000 bzw. 30 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 50 und 64 Jahren alt, bei den geringfügig Beschäftigten rund ein Viertel bzw. etwa 27.000 Menschen. Die regionale Wirtschaft steht vor der Herausforderung, diese Menschen möglichst lange im aktiven Arbeitsprozess zu halten bzw. die o.g. Ressourcen „der Älteren“ bestmöglich für beide Seiten auszuschöpfen.

### **Projektbeispiele zum Thema „Ältere Menschen in der Arbeitswelt“**

<b>VielfALT</b>	
<b>Träger</b>	Volkshochschule Langenhagen
<b>Kooperationen</b>	Universität Hannover, Universität Hildesheim, Region Hannover, klein- und mittelständische Unternehmen aus Langenhagen und Hannover
<b>Laufzeit</b>	2012 – 2014
<b>Finanzierung</b>	EU-Mittel (EFRE)
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklungspotenzial von Älteren in einer sich wandelnden Gesellschaft erschließen</li> <li>• Alter nicht als Defizit begreifen, sondern als Ressource</li> <li>• Für altersrelevante Themen sensibilisieren, um dadurch besser auf den demografischen Wandel reagieren zu können</li> <li>• Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit steigern</li> </ul>
<b>Kurzbeschreibung</b>	<p>Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zum alterssensiblen Lernen in verschiedenen Themenbereichen. Die Formate sind bedarfsgerecht und reichen von Seminar, In-House-Schulung, Runder Tisch, bis hin zu Vortrag und Beratung. Die Teilnahme ist kostenfrei, da sie aus EU-Fördermitteln finanziert wird. Themenauswahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demografischer Wandel in Best Practice – wie gehen Unternehmen aus der Region mit älteren Beschäftigten und Kund/innen um?</li> <li>• Lernen 50plus: Trainingssache, nicht Altersfrage!</li> <li>• Mobbing – „Und Du, Alter, bist raus!“</li> <li>• Work-life-balance – Verschiebung der Lebensperspektiven im demografischen Wandel</li> </ul>
<b>Bisherige Erfahrungen</b>	Ältere Menschen lernen anders als Jüngere, aber nicht automatisch schlechter. Das typische Lern- und Kompetenzprofil älterer Mitarbeiter/innen weicht zwar von dem der jüngeren Kolleg/innen ab. Wird aber neues Wissen alterssensibel und auf Erfahrungen aufbauend vermittelt, sind Ältere in hohem Maße lernfähig. Dass sie dabei vor allem ihr in langer Berufspraxis angeeignetes Erfahrungswissen einbringen, sind sie aus Unternehmenssicht wichtig für die Gesamtleistung eines altersgemischten Teams.
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.vielfalt-langenhagen.de">www.vielfalt-langenhagen.de</a>



### 3.2.6 Gesundheitswirtschaft

Vor dem Hintergrund der steigenden Zahl älterer und alter Menschen steigt die Bedeutung der Gesundheitswirtschaft im Zuge des demografischen Wandels deutlich an.

Bereits heute spielt die Gesundheitswirtschaft in der Region Hannover eine herausragende Rolle, jede/r siebte Beschäftigte ist in dieser Branche tätig, insgesamt rund 62.000 Menschen. Stark vertreten sind patientenbezogene Gesundheits- und Pflegedienstleistungen. In diesem Bereich waren im Jahr 2013 rund 37.500 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Region Hannover ist sehr gut mit Gesundheitsdienstleistungen versorgt: Mit 33 Beschäftigten in Gesundheits- und Pflegeberufen pro 1.000 Einwohner/innen steht sie bundesweit an der Spitze – der Durchschnitt liegt in Deutschland bei 27 Beschäftigten.

Allerdings ist absehbar, dass für eine flächendeckende, qualitativ hochwertige Versorgung in der Zukunft schon heute dringend zusätzliche Fachkräfte erforderlich sind. Das gilt vor allem für einen der Kernbereiche der Gesundheitswirtschaft, die ambulante bzw. stationäre Altenpflege. Durch den relativ hohen Anteil an älteren Beschäftigten werden bis 2020 hohe Ersatzbedarfe entstehen (21,3 % der Beschäftigten in der Gesundheitswirtschaft waren 2010 älter als 50 Jahre). Zudem wird die Anzahl Pflegebedürftiger bis 2030 um rund ein Drittel steigen, was den Fachkräftebedarf zusätzlich verstärken wird.

Engpässe bestehen auch bei den Qualifikationen: Bereits heute ist etwa ein Drittel der Beschäftigten in der ambulanten und stationären Pflege ohne bzw. ohne einen für die Pflege relevanten Berufsabschluss tätig. Zur langfristigen Sicherung qualitativ guter Pflege und aufgrund von vorgeschriebenen Fachkräftequoten sind Pflegeeinrichtungen allerdings auf qualifizierte Beschäftigte angewiesen, insbesondere examinierte Pflegekräfte. Dieser Bedarf an (hoch-)qualifizierten Mitarbeiter/innen wird durch das verfügbare Angebot an Arbeitskräften nur unzureichend gedeckt.

Dem sehr hohen Bedarf an gut ausgebildeten Beschäftigten stehen allerdings große Hemmnisse bei der Rekrutierung gegenüber. Mehr als zwei Drittel der im Rahmen der Unternehmensbefragung 2012 (s.u. unter „Fachkräfte“) befragten Pflegedienste haben bereits große bis sehr große Probleme, geeignetes Personal zu finden.

Die regionale Wirtschaftsförderung setzt zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Gesundheitswirtschaft an folgenden Punkten an:

- Transparenz und analytische Basis schaffen, um Fachkräfteengpässe frühzeitig zu erkennen und gezielt reagieren zu können
- Mobilisierungspotenziale bei aktuell beschäftigten und arbeitssuchenden Fachkräften (z. B. Berufsrückkehrer/innen, Migrant/innen, Ältere) aufdecken
- Zielgenaue Zuwanderung qualifizierter Pflegekräfte unterstützen
- Personalentwicklung in der Gesundheitswirtschaft verbessern (z. B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten, Gesundheitsmanagement)
- Attraktivität der Pflegeberufe im Blick auf Arbeits-, Verdienst- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten steigern
- Modellversuche für neue Aus- und Weiterbildungsgänge im Gesundheitswesen entwickeln
- Neue Ausbildungsgänge an den Berufsschulen (z. B. Versorgungsassistent/in) implementieren
- Bildungswege zur Nachqualifizierung von berufserfahrenen Pflegehilfskräften zur Pflegefachkraft eröffnen
- Öffentlichkeitsarbeit verstärken (positives Image der Gesundheitswirtschaft)
- Gesetzliche und politische Rahmenbedingungen verbessern

## 3.3 Soziale Infrastruktur

### 3.3.1 Kita und u-3 Betreuung<sup>5</sup>

Üblicherweise wird davon ausgegangen, dass sich Bevölkerungswachstum oder -rückgang unmittelbar auf die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen und Angeboten auswirken. Der anhaltende Ausbau von Betreuungsplätzen für unter 3-jährige in Krippen und in Kindertagespflege (KTPF) bei gleichzeitig sinkenden bzw. stagnierenden Kinderzahlen weist zwei Aspekte auf: Erstens, dass sich der demografische Wandel keineswegs immer unmittelbar und linear auswirkt. Zweitens, dass der gesellschaftliche Wandel, insbesondere die stärkere Erwerbsorientierung der Frauen sowie eine zunehmend öffentliche Verantwortung für das Aufwachsen unserer Kinder, ein viel stärkerer Motor des Wandels und damit auch der Anforderungen an die Planung und Bereitstellung öffentlicher Infrastruktur ist.

#### U-3 Betreuung: Entwicklung der Versorgungsquote

Am 01. August 2013 ist bundesweit der Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung für ein- bis unter 3-jährige Kinder in Kraft getreten. In den vergangenen Jahren haben die Städte und Gemeinden in der Region Hannover<sup>6</sup> die Kindertagesbetreuung deshalb kontinuierlich ausgebaut. In den 15 Städten und Gemeinden, für die die Region Hannover zuständiger Jugendhilfeträger ist, ist die Versorgungsquote<sup>7</sup> im Zeitraum von 2008 bis 2013 von 11,9 % auf 32,2 % gestiegen. Das entspricht einer Zunahme um 171,8 %. In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass im Zeitraum 2008 bis 2013 1.996 neue Plätze geschaffen wurden (2008: 1.162 Plätze, 2013: 3.158 Plätze). Dabei konnte die Versorgungsquote im U3-Bereich in allen 15 Kommunen erhöht werden. Abb.32 zeigt jedoch auch, dass der Ausbau noch nicht beendet ist. Eine Umsetzung der geplanten Ausbautzahlen bis 2016 würde bspw. für die 0- bis 2-jährigen einen weiteren Anstieg der Versorgungsquote auf 40,5 % ermöglichen.

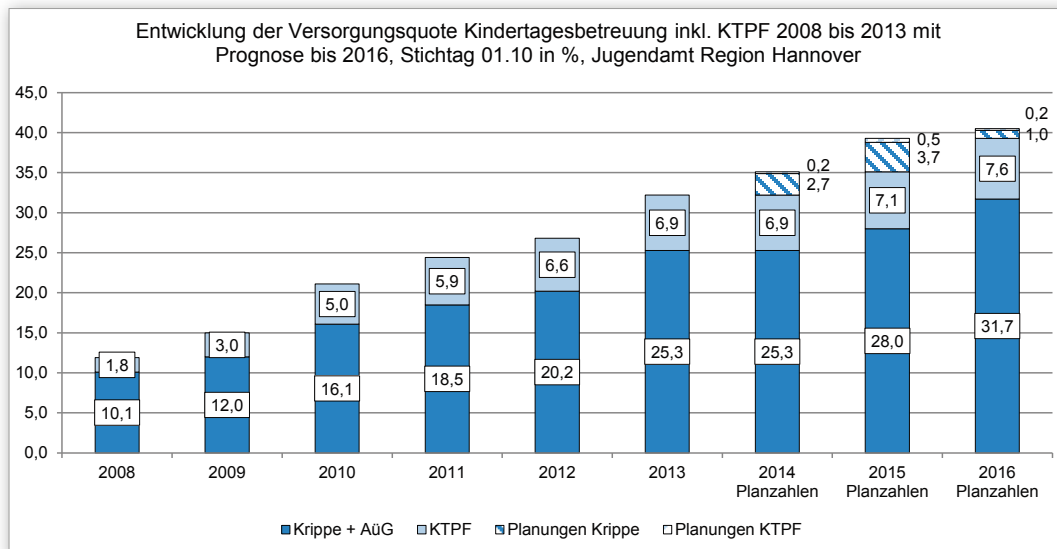


Abb. 33: Entwicklung der Versorgungsquote Kindertagesbetreuung für Kinder u. 3, im Zuständigkeitsbereich des Jugendamtes Region Hannover. Quelle: Sozialbericht Region Hannover 2015.

<sup>5</sup> Texte und Graphiken auf Grundlage des Sozialberichtes der Region Hannover 2015.

<sup>6</sup> Aufgrund einer Umstrukturierung der Zuständigkeiten in der Region Hannover zu Beginn 2014 werden im Bereich Kindertagesbetreuung lediglich die 15 regionsangehörigen Kommunen herangezogen, für die das Jugendamt Region Hannover zuständig ist (vgl. Sozialbericht der Region Hannover 2015).

<sup>7</sup> Die Versorgungsquote berechnet sich hier aus der Anzahl der zur Verfügung stehenden Betreuungsplätze sowie der in Anspruch genommenen Plätze in der Kindertagespflege, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Kinder einer Altersgruppe.



In der Region Hannover machen die 1- bis 2-Jährigen über 99 % aller Kinder aus, die in Krippen und KTPF für unter 3-Jährige insgesamt betreut werden. Die Versorgungsquote für diese Altersklasse beträgt in der Region durchschnittlich 46,8 %. Abb. 33 zeigt die Entwicklung der Versorgungsquoten von 0- bis 2-Jährigen insgesamt sowie der 1- bis 2-Jährigen im Vergleich.

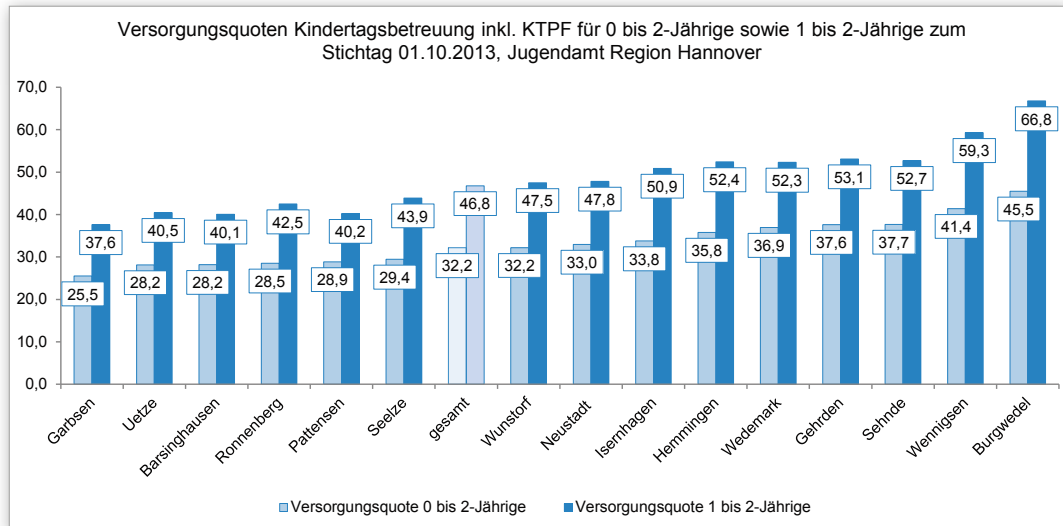


Abb. 34:  
**Versorgungsquote Kindertagesbetreuung inkl. KTPF für 0-2-Jährige sowie 1-2-Jährige zum 1.10.2013 in 15 Gemeinden der Region Hannover.**  
 Quelle: Sozialbericht Region Hannover 2015.

### Ausbau der Kindertagesbetreuung und gesellschaftlicher Wandel

Für die örtliche Kitaplanung ist entscheidend, dass die Umsetzung des Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter 3 Jahren nicht vom Erreichen bzw. Nichterreichen der auf Bundesebene viel diskutierten Zielmarke von 35 % Betreuungsquote abhängig ist, sondern vom tatsächlichen Bedarf vor Ort. Die Nachfragesituation in den Kommunen wird von vielfältigen Faktoren beeinflusst:

- durch das quantitative und qualitative Angebot der örtlichen Kindertagesbetreuung selber (Angebot schafft Nachfrage),
- durch berufliche und finanzielle Bedarfslagen und Zukunftsplanungen der Eltern,
- durch die Geburtenentwicklung, die Zu- und Abwanderung,
- durch den gesellschaftlichen Wandel der Einstellungen gegenüber Berufs- und Familienrollenbildern bei den Geschlechtern,
- durch unser Bild von Kindheit,
- und nicht zuletzt durch den örtlichen bzw. regionalen Arbeitsmarkt und den durch ihn entstehenden Sog auf die (potenziellen) Beschäftigten.

Für den Moment und wohl auch für die nächsten Jahre gilt trotz örtlicher Stagnation oder gar leichtem Rückgang der Kinderzahlen, dass ein weiterer Ausbau im Bereich der Kindertagesbetreuung notwendig sein wird, um den weiter steigenden Ansprüchen gerecht zu werden. Was im Moment zu beobachten ist, kann man wohl am besten als eine sich weiter drehende Nachfragespirale beschreiben: Je mehr öffentlich über die Bedeutung frühkindlicher Bildung, über die Notwendigkeit früher Förderung, über den Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung für unter 3-Jährige, über den drohenden Fachkräftemangel und über die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert wird, desto mehr Eltern fragen entsprechende Kindertagesbetreuungsangebote nach. Die in den letzten Jahren neu geschaffenen Plätze werden jedoch schnell zur

Selbstverständlichkeit, und diese Selbstverständlichkeit zieht ihrerseits neu geweckte Bedarfe nach sich. Die Spirale dreht sich immer weiter, bis irgendwann eine Sättigung der Nachfrage eingetreten sein wird. Bei der Bewältigung dieses gesellschaftlichen Wandels sind jedoch nicht nur die Städte und Gemeinden in der Verantwortung, denn hinter dem Begriff „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ verbirgt sich nicht nur ein möglichst passgenaues öffentliches Kindertagesbetreuungsangebot für alle Altersstufen, sondern ein ganzes Bündel familienfreundlicher Maßnahmen, wie beispielsweise flexibel gestaltbare tägliche Arbeitszeiten für die Eltern und die Chance, den Arbeitsumfang (Vollzeit/Teilzeit) ohne langfristige berufliche Nachteile verändern zu können.

Im Übrigen verzeichnen häufig diejenigen Kommunen eine geringere Versorgungsquote, in denen auch der Anteil der Kinder im Mindestsicherungsbezug eher hoch ist. Eine ähnliche Korrelation ist mit der Anzahl auffälliger Kinder bei der Schuleingangsuntersuchung festzustellen – eine Entwicklung, die im Sinne der Gewährung präventiv frühzeitiger Entwicklungsförderung zur Verbesserung der Chancengleichheit von Kindern – und auch Eltern – einen hohen Handlungsbedarf begründet.

Abb. 35 verdeutlicht den bereits festgestellten aktuellen Nicht-Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Anzahl der Kinder unter drei Jahren und der Steigerung der Betreuungsplätze für diese Altersstufe in den 15 Kommunen im Zuständigkeitsbereich der Region Hannover als öffentlichem Jugendhilfeträger.

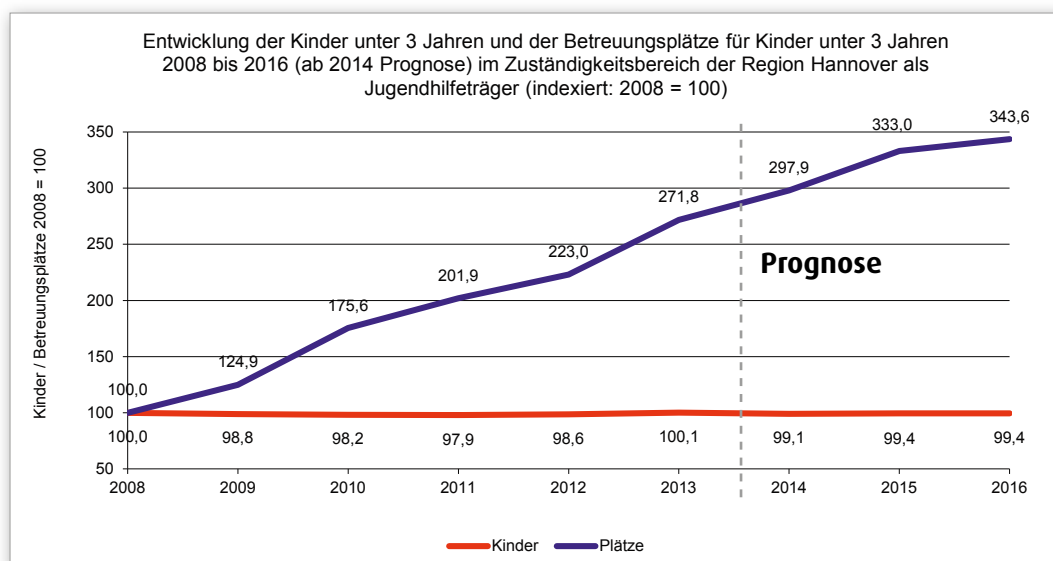


Abb. 35:  
**Entwicklung der Kinder unter 3 Jahren und der Betreuungsplätze 2008 – 2016 (ab 2014: Prognose) im Zuständigkeitsbereich der Region Hannover als Jugendhilfeträger (indexiert: 2008 = 100).**  
Quelle: Sozialbericht Region Hannover 2015, leicht geändert.

Während die Anzahl der Kinder der Altersgruppe unter drei Jahren von 2008 aus betrachtet bis 2016 in der Prognose nur um 0,6 % zurückgehen wird, erwarten wir mit Blick auf die angebotenen Betreuungsplätze einen Zuwachs von 243,6 % (2008 jeweils = 100).

Neben der U-3-Betreuung ist in den letzten Jahren auch die Versorgungsquote für die 3 bis 6-jährigen sowie für die Schulkinder in Form der Hortbetreuung und des Ausbaus der Ganztagschulen vorangekommen. Die Versorgungsquote der 3 bis 6-jährigen ist im Zeitraum 2008 bis 2013 von 94,4 % auf 102,0 % gestiegen, die der Hortkinder von 11,8 % auf 21,0 %, wobei hier die unterschiedlichen schulischen Ganztagsbetreuungsangebote noch nicht mitgerechnet sind.





### **Mittel- bis langfristige Handlungsoptionen in Reaktion auf sich ändernden Bedarf**

Bleibt die Frage, was passiert, wenn die skizzierte Nachfragespirale eines Tages einen Punkt der Sättigung erreicht haben wird? Was können Kommunen tun, wenn die derzeit geschaffenen Betreuungsplätze zukünftig nicht mehr im vollen Umfang benötigt werden oder aber andere Betreuungsformen, zu anderen Zeiten, an anderen Orten, mit anderen Rahmenbedingungen nachgefragt werden?

- Eine Möglichkeit ist die vorrangige Inanspruchnahme von Betreuungsplätzen in Krippen durch die Reduzierung von Vermittlungen in die Kindertagespflege (KTPF), denn die Erfahrungen zeigen, dass sich Eltern bei einer Wahlmöglichkeit zwischen Krippe und Kindertagespflege vorrangig für die institutionelle Betreuung entscheiden.
- Um flexibel auf eine mögliche rückläufige Nachfrage reagieren zu können, haben einige Kommunen in ihre Mietverträge mit den Einrichtungsträgern Sonderkündigungsklauseln aufgenommen, um bestehende Mietverträge schneller kündigen zu können.
- Eine weitere schon genutzte Möglichkeit besteht darin, bei Krippenneubauten im Vorfeld mit dem Bauträger ein Konzept zu erarbeiten, das zunächst eine Krippennutzung vorsieht, aber auch den Handlungsspielraum ermöglicht, bei Bedarf diese Kindertagesstätten zu Wohnhäusern umbauen zu können.
- Sollten vorhandene Betreuungsplätze nicht mehr benötigt werden, wären letztlich auch Schließungen von Einrichtungen möglich, die aufgrund ihrer sanierungsbedürftigen Bausubstanz den Ansprüchen an heutige Standards im Bereich der Kindertagesbetreuung nicht mehr hinreichend entsprechen.

### **Qualitätsanforderungen an die Betreuung**

Die aus dem demografischen, vor allem aber aus dem gesellschaftlichen Wandel resultierenden derzeitigen Anforderungen an die kommunale Kitabedarfsplanung sind also vielschichtig. Neben dem nach wie vor notwendigen quantitativen Ausbau der Betreuungsangebote für unter 3-Jährige sind präventive, entwicklungsfördernde und frühpädagogische Ansätze in den letzten Jahren vermehrt ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Viele Kinder besuchen drei Jahre, mitunter auch länger, Kindertageseinrichtungen. Darin liegt einerseits eine große Chance, denn die Förderung von Kindern ist eine notwendige Voraussetzung, um gleiche Bildungs- und Entwicklungschancen sowie eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu erreichen. Gleichzeitig eröffnet ein quantitativ und qualitativ gut ausgebautes lokales Betreuungsangebot Eltern sowie Unternehmen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktvorteile. Dabei muss dieses System steigender öffentlicher Verantwortung für das Aufwachsen unserer Kinder jedoch auch qualitativ gut ausgestattet sein, damit sich die Entwicklungschancen der Kinder dadurch tatsächlich verbessern. Nur ein ausreichend vorhandenes, qualitätsorientiertes und bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für alle Kinder kann langfristig dazu beitragen, dem Bedarf bzw. der Nachfrage gerecht zu werden und nicht zuletzt dem Geburtenrückgang entgegenzuwirken.

### 3.3.2 Selbstbestimmtes und aktives Leben im Alter

Eine Voraussetzung für selbstbestimmtes und aktives Leben ist die Möglichkeit, auch im Alter die Wohnform selber zu bestimmen. Das Thema Wohnen im Alter und die damit zusammenhängenden Fragestellungen spielt auch in der Region Hannover eine immer bedeutendere Rolle. Das Ziel der meisten Menschen ist es, so lange wie möglich selbstbestimmt, sicher und gut versorgt in der eigenen Wohnung zu leben (vgl. auch Kap. 3.1.1). Dazu gehört auch ein anregendes und unterstützendes soziales Umfeld. Besonders im privaten Lebens- und Wohnumfeld sind die Möglichkeiten dazu oft beschränkt. Verschiedene Projekte greifen diese Fragestellung auf und wirken dem entgegen, oft mit hohem ehrenamtlichem Engagement.

#### **Beispiele zum Thema Selbstbestimmtes und aktives Leben im Alter**

Wohnberatung der Region Hannover	
<b>Träger</b>	Region Hannover
<b>Kooperationen</b>	Durchführung ausschließlich von der Region Hannover
<b>Laufzeit</b>	Unbegrenzt
<b>Finanzierung</b>	Haushaltsmittel der Region Hannover
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung von Seniorinnen und Senioren sowie Menschen mit Behinderungen beim Finden von Lösungen für eine weitestgehend selbstbestimmte und eigenständige Lebensführung in der eigenen Wohnung</li> <li>• Finden von bedarfsgerechten und ressourcenorientierten Lösungen für Wohnen im Alter oder mit Behinderungen in Zusammenarbeit mit Regional- und Stadtentwicklung</li> </ul>
<b>Kurzbeschreibung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle Wohnberatung, auch vor Ort (Hilfsmittel, Umbauten, Finanzierung)</li> <li>• Strukturelle Wohnberatung zu Neu- bzw. Umbaumaßnahmen (Anforderungen, Normen), auch vor Ort</li> <li>• Beratung zu Wohnformen im Alter oder bei Behinderungen</li> <li>• Stellungnahmen zu barriere reduzierten Baumaßnahmen für Baukostenzuschuss, Sozialhilfe, u.a.</li> <li>• Entwickeln und Koordinieren der Wohnberatung in der Region (Ziele, Strategie, Handlungsplan...)</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit für die Wohnberatung (Ansprechpartnerin für die Akteurinnen und Akteure)</li> <li>• Thema „Soziales Wohnen“, das heißt             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulse für ressourcenorientierte Lösungen (Informieren, Initiativen vernetzen, Projekte fördern und Kooperationen bilden)</li> <li>• Entwickeln und Umsetzen von Konzepten und Lösungen</li> <li>• Beteiligung an der Durchführung der aus den Konzepten entstandenen Projekte</li> </ul> </li> </ul>





### Bisherige Erfahrungen

Die steigende Bedeutung des Themas Wohnen im Alter zeigt sich auch darin, dass die Wohnberatung der Region Hannover immer öfter angefragt wird. Die Anfragen kommen von den direkt betroffenen Personen mit Unterstützungsbedarf, aber auch oft von Angehörigen oder Freunden. Häufige Fragestellungen zum privaten Wohnbereich sind: Badumbau, Zugang zur Wohnung, Hilfsmittel, technische Hilfen und Kosten.

Ein häufig angesprochenes Thema ist auch der Wechsel in eine der neuen Lebenssituation entsprechende Wohnung. Hier zeigt sich, dass die Nachfrage nach barrierefreien oder barrierearmen Wohnungen erheblich höher ist als das Angebot. Mögliche Wohnalternativen, wie z.B. gemeinschaftliches Wohnen, Wohnen mit Versorgungssicherheit, Pflege-Wohngemeinschaften, sind eher selten und oft nur mit längerem Vorlauf zu verwirklichen.

Die Umgestaltung des eigenen Wohnraumes oder das Einrichten des Wohnraumes mit technischen Hilfen ist nicht kostenfrei umzusetzen. Die Erfahrung zeigt, dass bei neutraler und kostenfreier Beratung die Bereitschaft, eigene Mittel in die Hand zu nehmen steigt. Der Baukostenzuschuss der Region Hannover dient als weiterer finanzieller Anreiz, für die eigene Zukunft zu investieren.

### Weitere Informationen

Kontakt: Region Hannover, Ulrike Buchwald/Theo Piltz, Hildesheimer Str. 20, 30169 Hannover.  
Internet: [Hannover.de/Wohnberatung](http://Hannover.de/Wohnberatung)

## Miteinander in Pattensen – aktiv mit Senioren

<b>Träger</b>	Region Hannover
<b>Kooperationen</b>	Stadt Pattensen, Mobile e.V., Hochschule Hannover Fakultät IV
<b>Laufzeit</b>	01.01.2014 – 31.12.2016
<b>Finanzierung</b>	Projektmittel des BMFSFJ und Haushaltsmittel der Region Hannover
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der selbständigen und selbstbestimmten Lebensführung in der vertrauten Wohnumgebung.</li> <li>• Förderung der sozialen Integration und der gesellschaftlichen Teilhabe von Seniorinnen und Senioren.</li> <li>• Eine Aktivierung und Erhöhung der Eigeninitiative, Mobilität und der Selbsthilfepotenziale.</li> </ul>

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilhabe und bürgerschaftliche Beteiligung durch ehrenamtliches Engagement</li> <li>• Eine generationen- und kulturübergreifende Gesellschaftskultur wird weiterentwickelt.</li> <li>• Ein inklusiver Sozialraum für ältere Menschen wird ausgebaut.</li> <li>• Eine bedarfsgerechte Versorgung für Seniorinnen und Senioren mit dem Ziel „ambulant vor stationär“ wird erleichtert.</li> </ul>
<b>Kurzbeschreibung</b>	<p>Ehrenamtliche werden durch eine 50 Stunden umfassende, modularisierte Schulung angelehnt an das DUO-Konzept zu Seniorenbegleitungen qualifiziert. Sie fungieren für die zu begleitenden Personen als Lotsen im System und halten von sich aus Kontakt, so dass Zugangsbarrieren so weit wie möglich abgebaut werden. Die Ehrenamtlichen nehmen nach Beendigung der Schulung an regelmäßig stattfindenden fachlich betreuten Reflektionsgruppen teil. Sie erledigen keine pflegerischen oder hausnahen Tätigkeiten.</p>
<b>Bisherige Erfahrungen</b>	<p>Das Projekt befindet sich zzt. in der Schulungsphase der Ehrenamtlichen. Es lassen sich acht Personen zu ehrenamtlichen Seniorenbegleitungen qualifizieren, die sehr motiviert und lebhaft an der Schulung teilnehmen.</p> <p>Eine aktivierende Befragung der sozialen Institutionen und Verbände vor Ort ergab, dass die Fachkundigen einen prognostisch steigenden Bedarf an Unterstützung für alleinlebende Seniorinnen und Senioren in Patten sehen. Dies ist zum einen dem demografischen Wandel und zum anderen den sich verändernden familiären Strukturen geschuldet. Sowohl die Familien als auch bestehende nachbarschaftliche Netzwerke verlieren ihre Tragfähigkeit, wenn sich eine Hilfsbedürftigkeit im Alter steigert und verstetigt.</p>
<b>Weitere Informationen</b>	<p>Kontakt: Region Hannover, Fachbereich Soziales, Team 50.05, Pflegestützpunkt Calenberger Land, Simone Junggebauer, Am Rathaus 14 a in 30952 Ronnenberg/Empelde <a href="mailto:Simone.Junggebauer@region-hannover.de">Simone.Junggebauer@region-hannover.de</a></p>



## 3.4 Versorgung

### 3.4.1 Gesundheit

#### Hausärztliche Versorgung

Die Verfügbarkeit und Erreichbarkeit von niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten ist für die Lebensqualität der Bevölkerung, insbesondere von chronisch Kranken und älteren Menschen, ein wichtiger Bestandteil. Die derzeitigen demografischen Entwicklungen in Deutschland führen zu einer Bevölkerungsstruktur mit immer mehr älteren Menschen und Hochbetagten. Damit einhergehend steigen auch die Erkrankungszahlen bei chronischen und altersassoziierten Erkrankungen, wie auch die Anzahl an Menschen mit Mehrfacherkrankungen (Multimorbidität). Es ergeben sich damit zukünftig deutliche Änderungen an den Bedarf der ambulanten und stationären Versorgung. D. h., dass auch bei gleichbleibenden oder sogar sinkenden Bevölkerungszahlen aufgrund der Alterung der Bevölkerung der Bedarf nach hausärztlichen Leistungen eher steigt. Berechnungen der Bevölkerungsentwicklung haben ergeben, dass in der Region Hannover in den Umlandkommunen der Anteil der über 50-Jährigen im Laufe der Zeit stärker zunimmt als in der Landeshauptstadt Hannover. Bereits jetzt leben in den 20 Kommunen der Region Hannover deutlich mehr ältere Menschen als in der Stadt.

Insbesondere in ländlich geprägten Räumen kommt die Frage der Erreichbarkeit hinzu: Hier sind nicht nur deutlich größere Distanzen aufgrund der Einwohnerdichte zu bewältigen, sondern das Netz des öffentlichen Personennahverkehrs ist weitaus weniger komfortabel als in der Stadt. Ohne Möglichkeit einer Pkw-Nutzung ist also durchschnittlich ein höherer Zeitbedarf für das Erreichen der ambulanten Versorgung zu erwarten. Auch ist eine Barrierefreiheit des öffentlichen Personennahverkehrs gerade im ländlichen Raum nicht immer gegeben. Anders ausgedrückt bedeutet das, dass die Menschen mit dem größten Bedarf an ambulanter ärztlicher Versorgung die größten Probleme haben, eine Ärztin oder einen Arzt alleine aufzusuchen. Der Gesetzgeber gibt die Sicherstellung einer flächendeckenden medizinischen Versorgung der Bevölkerung vor. Danach sollte die Erreichbarkeit einer Praxis aus Sicht der Patientinnen und Patienten mit einem vertretbaren Aufwand gewährleistet sein, wobei allerdings keine Definitionen existieren, was ein vertretbarer Aufwand in Raum und Zeit ist.

Dem steht die Nachfolgeproblematik von Hausarztpraxen gerade im ländlichen Raum gegenüber: Altersbedingt ausscheidende Ärztinnen und Ärzte finden keine Nachfolgerinnen oder Nachfolger, wodurch sich die Situation weiter verschärft. Es besteht ein deutliches Gefälle in der Beliebtheit von Stadtpraxen im Vergleich zu Landpraxen bei Ärztinnen und Ärzten. Nachteile, die mit einer Landpraxis verbunden werden, sind dabei zum Beispiel fehlende berufliche Kooperationen, fehlender Arbeitsplatz für den Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin, ungenügendes Schul-, Betreuungs- und Freizeitangebot oder die erhöhte Anzahl der Bereitschaftsdienste.

Im Jahr 2010 nahm der Fachbereich Gesundheit der Region Hannover diese Entwicklungen zum Anlass, einen Gesundheitsbericht zur Versorgungsstruktur von niedergelassenen Haus- und Fachärztinnen und -ärzten in den Umlandkommunen zu verfassen. Es wurde die kommunale ambulante Versorgungssituation für die Region Hannover dokumentiert und dargestellt. Zu diesem Zeitpunkt bestand die Region Hannover aus zwei Planungsbereichen (die Landeshauptstadt Hannover als ein Planungsbereich und die 20 Umlandkommunen, bzw. der ehemalige Landkreis Hannover als zweiter Planungsbereich). Da es innerhalb eines Planungsbereiches den Ärzten selbst überlassen ist, wo sie sich niederlassen, war es das Ziel, mögliche kommunale Unterversorgung auszuschließen, da per Definition beide Planungsbereiche überversorgt waren.

Eine Gegenüberstellung des ländlichen Raumes der Region Hannover mit der Landeshauptstadt im Jahr 2011 zeigte, dass sich im ländlichen Raum 1,2 mal mehr Einwohnerinnen und Einwohner eine Hausärztin oder einen Hausarzt teilen als in der Stadt Hannover. Insgesamt gab es im dritten Quartal 2013 in den 20 Kommunen 330 Hausärztinnen und Hausärzte im ambulanten Bereich (vgl. Abb. 36). Im dritten Quartal 2013 waren im ehemaligen Planungsbereich der Region Hannover sechs Ärzte und Ärztinnen weniger als 2011 tätig. Weniger Ärztinnen und Ärzte sind im dritten Quartal 2013 in Burgdorf, Garbsen, Hemmingen, Langenhagen, Lehrte, Springe, Wennigsen und Wunstorf tätig gewesen. Einen personellen Zuwachs hatten dagegen Isernhagen, Laatzen, Neustadt am Rübenberge, Seelze, Uetze und die Wedemark.

Die Verteilung der Altersstruktur der Hausärztinnen und Hausärzte in den Kommunen der Region Hannover entspricht im Wesentlichen dem Landes- und Bundesdurchschnitt mit Werten die leicht unter den Mittelwerten liegen. Bei der Betrachtung der Altersstruktur in den einzelnen Kommunen zeigte sich erwartungsgemäß aufgrund der kleinen Zahlen eine deutliche Streuung. Insgesamt 92 Ärztinnen und Ärzte (knapp 28 %) waren über 59 Jahre alt (vgl. Abb. 36), werden also in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. Zum Vergleich: Im vierten Quartal im Jahr 2010 waren es insgesamt 336 Ärztinnen und Ärzte, von denen insgesamt 85 (25%) über 59 Jahre alt waren. Bei unzureichender Wiederbesetzungsquote muss davon ausgegangen werden, dass die Zahl der Hausärztinnen und Hausärzte abnehmen wird. In Anbetracht der neuen Bedarfsplanungsrichtlinien können hier aber keine verlässlichen Vorhersagen gemacht werden. Besonders betroffen sind die Kommunen Ronnenberg, Springe und Lehrte.

Darüber hinaus ist die ambulante Versorgung im ländlichen Raum der Region Hannover bislang als gut zu bezeichnen. Eine stärkere Ausrichtung am regionalen Versorgungsbedarf ist dennoch wünschenswert.

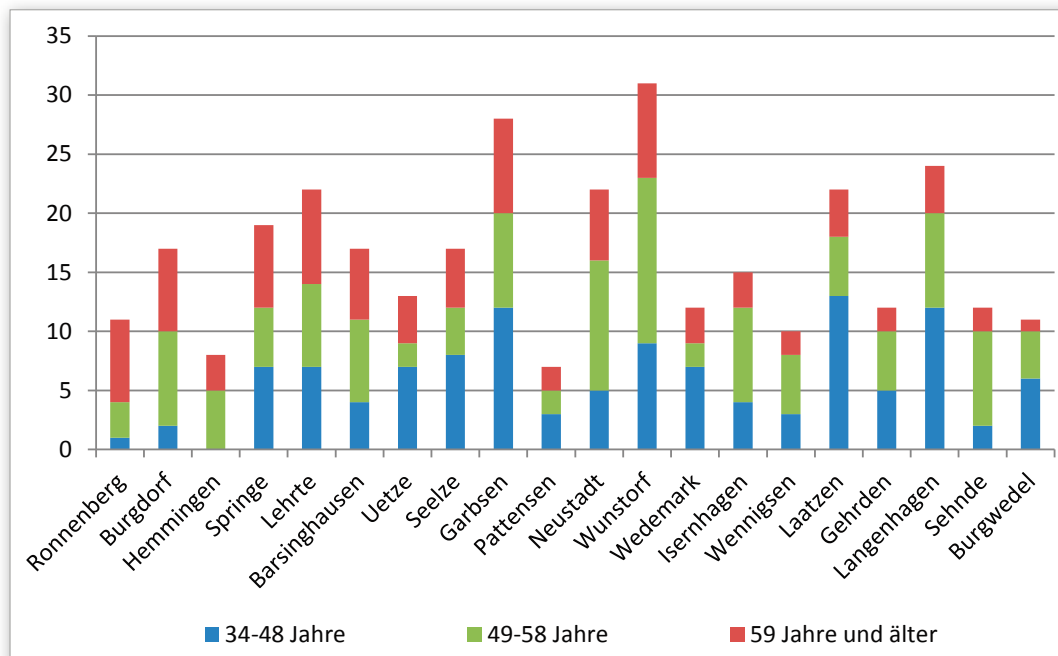


Abb. 36:  
**Anzahl und Alter der Hausärztinnen und Hausärzte in den Kommunen der Region Hannover 2013 (ohne Stadt Hannover)**

Quelle: Region Hannover, FB Gesundheit 2013



**Projektbeispiel zum Thema Hausärztliche Versorgung**

<b>Resse: Geteilte Praxis für Ärztinnen und Ärzte</b>	
<b>Träger</b>	Bürger für Resse e.V.
<b>Kooperationen</b>	–
<b>Laufzeit</b>	seit 2006
<b>Finanzierung</b>	Gebäudekauf: genossenschaftliches Modell, Umbau: Spenden. Laufende Kosten durch Mieteinnahmen gedeckt.
<b>Ziele</b>	Erhalt der Ortsstrukturen und -attraktivität
<b>Kurzbeschreibung</b>	Nach der drohenden Schließung der Arztpraxis im Ort gründete sich der Verein Bürger für Resse e.V. und nahm sich vor, ein Ärztehaus zu realisieren, um die Lebensqualität im Ort zu erhalten. Dafür wurde eine Genossenschaft gegründet und das alte Sparkassengebäude gekauft. Der Umbau wurde durch Spenden und Eigenleistung der Bürger/innen ermöglicht.  Neun Monate später zog die Gemeinschaftspraxis ein. Die drei Ärzte betreiben parallel eine Praxis im Nachbarort.
<b>Bisherige Erfahrungen</b>	Für den Verein selbst stellt sich die Gemeinschaftspraxis als erstes der drei großen Projekte dar, die dem Dorf Resse „ein neues Wir-Gefühl“ und Vertrauen in die Dorfgemeinschaft gaben. Der Verein spricht außerdem von einem Anstieg der Grundstückspreise im Ort, der auf das aktive Dorfleben zurückführbar sei (Bürger für Resse e.V. 2015).
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.buerger-fuer-resse.eu/Kontakt.html">http://www.buerger-fuer-resse.eu/Kontakt.html</a>

**Gesundheitsprävention**

Das Team Sozialpädiatrie und Jugendmedizin im Fachbereich Jugend der Region Hannover untersucht jährlich im Rahmen der Schuleingangsuntersuchung rund 10.000 Kinder. Dieses standardisierte Untersuchungsverfahren ermöglicht es, ein umfassendes Bild über die Entwicklung und Gesundheit von Kindern im Vorschulalter zu bekommen. So zeigen die Ergebnisse der Schuleingangsuntersuchung ein vermehrtes Vorkommen von Entwicklungsauffälligkeiten bei Kindern aus bildungsfernen und sozial benachteiligten Familien. Die Daten zeigen aber auch, dass der Kindergartenbesuch von mehreren Jahren einen positiven Effekt auf die Entwicklung und Gesundheit eines Kindes haben kann. Insofern ist es erforderlich, die Bedeutung und Qualität der Kindertageseinrichtungen weiter auszubauen und die Kompetenz der Erzieher/innen und Eltern dahingehend zu unterstützen, dass eine erfolgreiche ganzheitliche Entwicklungs- und Gesundheitsförderung möglichst früh im Leben eines Kindes ansetzen kann.

Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wichtig, durch den Gesundheits- und Bildungschancen weiter an Bedeutung gewinnen. Um jedem Kind in der Region Hannover einen guten Schulstart zu ermöglichen, ist es erforderlich präventive Leistungen und Maßnahmen für eine gesunde Entwicklung vor Ort anzubieten. Denn bei mangelnder Gesundheit ist eine erfolgreiche schulische Bildung kaum möglich.

<b>Fitte Kids - Powerkids</b>	
<b>Träger</b>	Stadt Seelze
<b>Kooperationen</b>	Team Jugendmedizin, Sozialpädiatrie der Region Hannover, Jugendzentrum Letter, Stadtjugendpflege
<b>Laufzeit</b>	seit 2006
<b>Finanzierung</b>	Stadt Seelze, Deutsches Kinderhilfswerk. Ein Teilnehmerbeitrag wird erhoben, kann jedoch über eine Bezuschussung im Rahmen des Bildungspakets gemindert werden.
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung übergewichtiger Kinder zum gesundheitsbewussten Umgang mit ihrem Körper</li> <li>• Lebendige Vermittlung der Themen gesunde Ernährung und Bewegung</li> <li>• Vermittlung von neuem Körpergefühl und damit höherem Selbstvertrauen</li> </ul>
<b>Kurzbeschreibung</b>	Ein Bewegungs- und Ernährungsprogramm für übergewichtige Kinder im Alter von 8 – 13 Jahren, das vor allem Spaß an Bewegung, Zutrauen in den eigenen Körper, gesundes Essverhalten und Selbstvertrauen vermittelt. Rad- und Kanufahren, Klettern, Hockey usw. stehen ebenso auf dem Programm wie das gemeinsame Zubereiten und Ausprobieren leckerer Rezepte.
<b>Bisherige Erfahrungen</b>	Betroffene Kinder werden oft in der Schule erreicht, z.B. bei Elternabenden. Außerdem wird auf Veranstaltungen und in lokalen Zeitungen dafür geworben. Ein Kurs dauert jeweils über 6 – 9 Monate. Die Kinder sind gerne dabei und es gibt nahezu keine Abbrecher. Um einen Eindruck der Langfristigkeit der erzielten Erfolge zu erhalten, wird die Aufrechterhaltung des Kontakts zu früheren Kursteilnehmer/innen angestrebt.
<b>Weitere Informationen</b>	Ansprechpartner/in: Jugendzentrum Letter, Tel. 0511 404341





### 3.4.2 Pflege

Im Jahr 1999 wurde die Pflegestatistik als Bundesstatistik, die alle zwei Jahre erhoben wird, eingeführt. Sie gibt Auskunft über den Umfang der Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI) – Soziale Pflegeversicherung. Die folgenden Grafiken beziehen sich auf Daten der Niedersächsischen Pflegestatistik 2011.

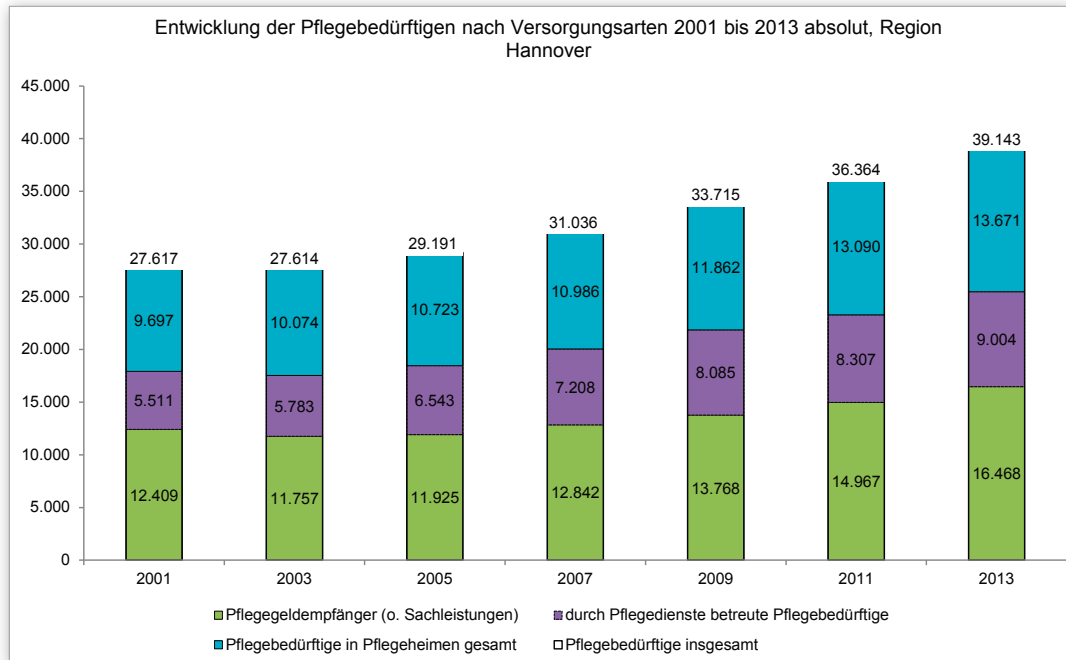


Abb. 37:  
**Entwicklung der Pflegebedürftigen**  
Quelle: LSN, Niedersächsische Pflegestatistik

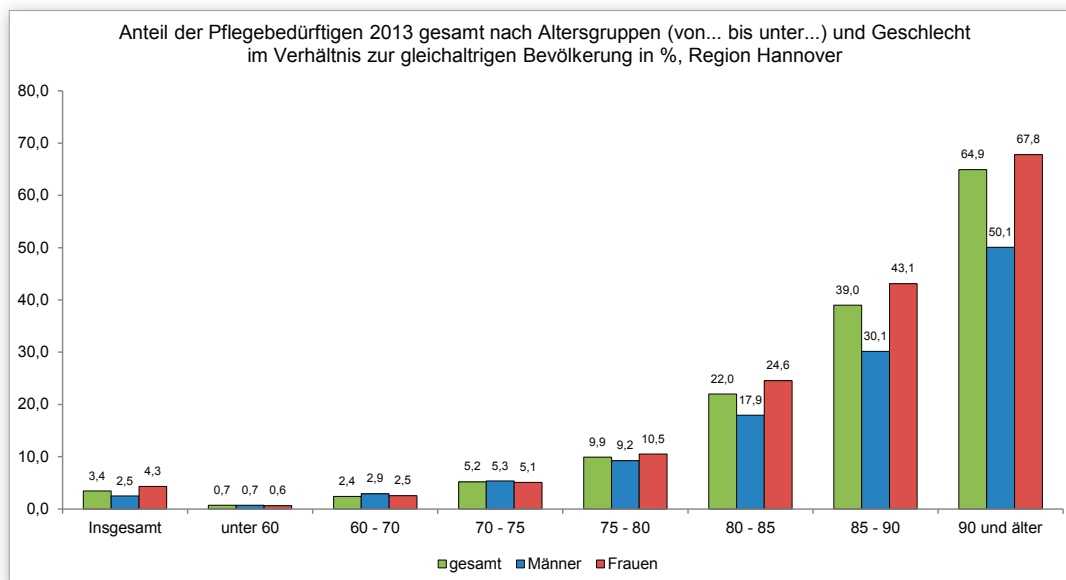


Abb. 38:  
**Pflegebedürftige nach Alter und Geschlecht**  
Quelle: LSN, Niedersächsische Pflegestatistik

Pflegebedürftigkeit nimmt mit steigendem Alter zu. Etwa zwei Drittel der Empfänger und Empfängerinnen von SGB XI-Leistungen werden zuhause gepflegt, überwiegend ausschließlich durch Familienangehörige. Um die daraus resultierenden Belastungen zu mildern, werden in der Region Hannover unterschiedliche Angebote vorgehalten, z. B. Unterstützung und Wissensvermittlung,

Gesprächskreise und Besuchsdienste, ehrenamtliche Entlastungsangebote u. a. durch Pflegestützpunkte, Wohlfahrtspflege, Pflegekassen, Pflegedienste. Dank des Ausbaus der Palliativversorgung können auch schwerst- oder sterbenskranke Menschen zuhause gepflegt werden. Häusliche Pflege ohne persönliches Hilfenetzwerk ist oftmals mit den der Person zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln nicht zu organisieren.

Neben fehlender informeller Unterstützung ist mangelnde Barrierefreiheit für viele Pflegebedürftige ausschlaggebend für einen Umzug in eine Pflegeeinrichtung. Es fehlt in der Region Hannover an seniorenfreundlichem Wohnraum in barrierearmer Umgebung mit bezahlbaren Serviceangeboten besonders im hauswirtschaftlichen Bereich, um hilfebedürftigen Menschen den Wunsch nach weitest gehender Unabhängigkeit in ihrer Wohnung zu erfüllen.

Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass in naher Zukunft weniger Personen häusliche Pflegeleistungen übernehmen können. Schon heute sinkt die Möglichkeit zur Pflege durch Angehörige in den Familien, in denen die Wohnorte von Eltern und Kindern zu weit voneinander entfernt sind. Abnehmende private Pflegemöglichkeiten können den Bedarf an professioneller Pflege erhöhen. Pflegedienste und Pflegeheime in der Region Hannover beklagen bereits einen Mangel an Fachkräften in der Alten- und Krankenpflege. Der soeben erschienene Sozialbericht enthält eine Hochrechnung zur Entwicklung der Zahl der Pflegebedürftigen.

### **Projektbeispiel zum Thema Pflege**

<b>Pflegestützpunkte: 3 in der Region, 2 in der Landeshauptstadt</b>	
<b>Träger</b>	Region Hannover (Geschäftsführung), Landesverbände der Kranken- und Pflegekassen
<b>Kooperationen</b>	Landeshauptstadt Hannover
<b>Laufzeit</b>	2011 - unbefristet
<b>Finanzierung</b>	Landesverbände der Kranken- und Pflegekassen (je 1 EUR/EW über 60 Jahre, das entspricht ca. 25 – 30 % der Gesamtkosten), Region Hannover bzw. Landeshauptstadt Hannover
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfassende Beratung und Hilfe für Betroffene und ihre Angehörigen bei anstehenden Pflegeproblemen</li> <li>• Ermöglichung eines länger selbstbestimmten Lebens (Grundsatz: ambulant vor stationär)</li> <li>• Abdeckung auch des vorpflegerischen Beratungsbedarfs</li> </ul>
<b>Kurzbeschreibung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungen im Pflegestützpunkt (30 Std./Woche)</li> <li>• Hausbesuche und Außensprechstunden</li> <li>• Organisation von Vorträgen und Veranstaltungen</li> <li>• Teilnahme an Fachtagen und Messen (z. B. Senioren- und Gesundheitstage)</li> <li>• Netzwerkarbeit zu relevanten Akteurinnen und Akteuren</li> </ul>





<b>Bisherige Erfahrungen</b>	Die Pflegestützpunkte werden aus der gesamten Region Hannover und darüber hinaus nachgefragt. Die Nachfrage nimmt mit steigender Entfernung zum Pflegestützpunkt ab.
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.hannover.de\Gesundheit\Pflege">www.hannover.de\Gesundheit\Pflege</a>

### 3.4.3 Nahversorgung

Die Frage einer für alle Menschen zugänglichen Versorgung mit Gütern des täglichen Bedarfes ist in zweierlei Hinsicht vom demografischen Wandel geprägt: Zunächst steigt mit der wachsenden Zahl älterer und alter Menschen auch die Zahl der Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, da sie nicht mehr ohne Weiteres weite Strecken mit Auto, Fahrrad oder auch ÖPNV zurücklegen können, also stärker auf eine tatsächlich nah gelegene Versorgung angewiesen sind. Hinzu kommt in vielen Gegenden ein Bevölkerungsrückgang vor allem in kleineren Gemeinden, so dass hier die Aufrechterhaltung der Nahversorgung zu einer großen Herausforderung wird. In kleinen Ortschaften oder Ortsteilen fehlen bereits heute oft Läden für den täglichen Bedarf. Große Handelsketten bevorzugen Standorte mit mindestens 3.500 oder sogar 5.000 Einwohner/innen. Ältere Betreiber/innen kleiner Dorfläden finden häufig keine Nachfolge. Lebensmittel gehören ebenso zur Grundversorgung wie Post, Bank oder Apotheke – meist zieht die Schließung des örtlichen Lebensmittelmarktes jedoch auch den Verlust der Rentabilität solch anhängiger Dienstleistungen mit sich, was neben dem offenkundigen Problem länger werdender Fahrtstrecken auch den Verlust der Ortsmitte als Treff- und Austauschmöglichkeit nach sich zieht. Dorfläden hatten und haben immer auch eine Bedeutung als sozialer Treffpunkt.

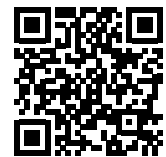
In der Region Hannover ist aufgrund der hohen Bevölkerungsdichte das Thema erst relativ spät akut geworden. Aber hier gibt es – wie auch anderswo – Initiativen, die in verschiedenen Modellen „Dorfläden“ betreiben, u.a. in Resse (Wedemark), Fuhrberg (Burgwedel), Altenhagen I (Springe) und Bolzum (Sehnde). Darüber hinaus ist ein Projekt in Mariensee (Neustadt) weit fortgeschritten.

Der Erhalt einer wohnortnahen Grundversorgung auch in kleineren Orten gehört zu den erklärten Zielen regionaler Entwicklungsplanung in der Region Hannover. Im Frühjahr 2015 gibt es Ideen zu einem regionalen Wettbewerb, in dem die besten Initiativen für eine Zukunft der Nahversorgung in der Region Hannover gekürt werden sollen. Als Konzept mit Modellcharakter gelten in diesem Bereich besonders Konzepte, die mit bürgerschaftlichem Engagement oder in Kooperationen einen Weg finden, außerhalb der Prämisse einer wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit zu existieren, da diese in kleineren Orten immer schwerer zu erreichen sein wird.

#### Dorf-Kultur-Erbe e.G. Altenhagen I (Springe)

<b>Träger</b>	Genossenschaft der Bewohner/innen Altenhagens
<b>Kooperationen</b>	Hofläden und regionale Erzeuger/innen, REWE, Felsenkeller Rupp Bräu
<b>Laufzeit</b>	2012: Grobkonzept 2013: Gründung der Genossenschaft und Gebäudeerwerb 2014: Eröffnung

<b>Finanzierung</b>	Genossenschaft: von 900 notwendigen Anteilen à 100,00 Euro waren bis Herbst 2014 830 Anteile gezeichnet.
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehr als eine Einkaufsmöglichkeit bieten</li> <li>• Lockeren Treffpunkt für die Menschen aus dem Ort anbieten</li> <li>• Kulturleben im Dorf fördern</li> </ul>
<b>Kurzbeschreibung</b>	<p>Nach Schließung des Lebensmittelladens entstand die Idee eines Dorfladens. Wichtige Schritte waren die Gründung der Genossenschaft und der Erwerb des alten Schul- und Verwaltungsgebäudes in der Ortsmitte. Die notwendigen Umbau- und Renovierungsarbeiten wurden mit hohem ehrenamtlichem Engagement durchgeführt. Im September 2014 wurde der Dorfladen eröffnet. Bausteine:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lebensmittelladen</li> <li>• Frühstückscafé</li> <li>• Dorfkulturkneipe</li> </ul>
<b>Bisherige Erfahrungen</b>	Der Laden wird bei den Bewohnern von Altenhagen (und teilweise sogar aus benachbarten Orten) gut angenommen. Das Café ist so beliebt, dass Reservierungen erforderlich sind.
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.dorf-kultur-erbe.de">http://www.dorf-kultur-erbe.de</a>



### Einkaufsfahrdienst in Burgdorf (Teilbaustein des Burgdorfer Modells)

<b>Träger</b>	Organisation und Umsetzung ausschließlich auf ehrenamtlicher Basis
<b>Kooperationen</b>	Teilbaustein des Burgdorfer Modells, das den Menschen ein möglichst selbständiges und selbstbestimmtes Leben im Alter ermöglichen soll und als städtische Gesamtstrategie von der Region Hannover finanziell gefördert wird.
<b>Laufzeit</b>	Seit 2010
<b>Finanzierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busmiete: aus Spenden, Nutzung von Privat-PKWs der Ehrenamtlichen;</li> <li>• Arbeitszeit (Fahrdienste): Ehrenamtlich</li> </ul>
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Formen der Hilfe beim Einkaufen und der Versorgung anbieten</li> <li>• Erhalt sozialer Kontakte</li> <li>• Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens</li> </ul>





<b>Kurzbeschreibung</b>	<p>Anders als bei herkömmlichen „Einkaufsbringdiensten“ steht der Gedanke der eigenständigen Versorgung im Vordergrund – es sollten also nicht die Lebensmittel zu den Menschen, sondern umgekehrt die Menschen zu den Lebensmitteln gebracht werden: (Insbesondere) alte Menschen sollen sich so lange wie möglich selbst versorgen können, weil durch das selbständige Einkaufen wichtige soziale Kontakte erhalten bleiben.</p> <p>Nach monatelanger Vorbereitungszeit konnte die Arbeitsgruppe einen Abholdienst auf der Basis von ehrenamtlichem Engagement organisieren: Dieser Dienst startete am 07. Juli 2010 in der Burgdorfer Südstadt mit einem Kleinbus. Einmal wöchentlich werden Bürgerinnen und Bürger nach vorheriger Anmeldung ab 8.30 Uhr von zu Hause abgeholt und in die Innenstadt gefahren. Die Rückfahrt beginnt ab 11 Uhr.</p>
<b>Bisherige Erfahrungen</b>	<p>Im Rahmen des von der EON-Avacon ausgelobten Pro-Regio-Preises 2012 prämiert. Grund hierfür war das aus Sicht der Jury vorbildliche ehrenamtliche Engagement zur Bewältigung der Herausforderungen der Zukunft (demografischer Wandel).</p>
<b>Weitere Informationen</b>	<p><a href="http://www.burgdorf.de/stadtinfo/kinder-familien-senioren/senioren/burgdorfer-modell/">http://www.burgdorf.de/stadtinfo/kinder-familien-senioren/senioren/burgdorfer-modell/</a></p>

## 3.5 Mobilität

### 3.5.1 Barrierefreiheit im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV)

Gleichwertige Chancen zur Nutzung des ÖPNV herzustellen, ist ein wesentliches Ziel der Region Hannover. Langfristig sollen mobilitätseingeschränkte Personen selbstständig mit Bus und Bahn fahren können – und das im gesamten Netz ohne fremde Hilfe. Ein barrierefreier Öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV) nutzt einem großen Teil der Bevölkerung und nicht nur einer kleinen Minderheit (s. Kasten). Außerdem berücksichtigt er Bedürfnisse, die durch den demografischen Wandel immer mehr Menschen haben werden. Nach dem NNVG sind die Bedürfnisse einzelner Gruppen wie mobilitätseingeschränkter Personen, Kinder, Frauen und Senior/innen, besonders zu beachten. Auch die Mobilitätsbedürfnisse weiterer Gruppen wie Migrant/innen und Jugendliche sind zu berücksichtigen.

Die barrierefreie Gestaltung des ÖPNV hat sich bisher verstärkt auf die Verkehrssysteme Stadt- und S-Bahn konzentriert. Dabei nimmt die Region Hannover bundesweit eine Spitzenposition ein: Hochbahnsteige wurden gebaut, Stationen wurden mit Aufzügen und taktilen Leitsystemen ausgestattet. Aber schon seit 2001 wird mit dem Ausbauprogramm „Barrierefreier Linienverkehr im ländlichen Raum“ auch am barrierefreien Bussystem gearbeitet.

Für die Gewährleistung einer durchgehenden Barrierefreiheit sind Maßnahmen an Verknüpfungspunkten von besonderer Bedeutung. Sie sind vorrangig barrierefrei zu gestalten. Dies gilt aber nicht nur für Bahnsteige, sondern auch für die Fahrzeuge selbst. Werden neue Fahrzeuge angeschafft, müssen sie im Innenraum weitestgehend barrierefrei und auf die Infrastruktur abgestimmt sein. Die vollständige Barrierefreiheit des ÖPNV ist bis zum 1. Januar 2022 herzustellen. Ausnahmen von dieser Frist müssen im Nahverkehrsplan (NVP) benannt und begründet werden.

#### Wer ist mobilitätseingeschränkt?

Das sind Menschen, die aufgrund von Einschränkungen mit Behinderungen leben müssen. Sie können daher die öffentlichen Verkehrsmittel nur mit Schwierigkeiten benutzen. Darüber hinaus gehören folgende Personenkreise dazu: - Menschen, die aufgrund ihres Alters in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, Menschen, die aufgrund motorischer, sensorischer und/oder mentaler Einschränkungen mit Behinderungen leben müssen, Menschen mit kurzzeitigen Behinderungen (z.B. nach Operationen oder Unfällen), Kinder und kleinwüchsige Menschen, Schwangere, Personen mit Kinderwagen oder mit Gepäck.

Mobilitätseingeschränkte sind keine kleine Personengruppe: Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt 20-25%!

#### Erweiterter Begriff für Barrierefreiheit im Nahverkehrsplan (NVP) 2015

Unter Beteiligung der Fahrgastverbände wurde ein erweiterter Barrierefreiheitsbegriff für den Nahverkehrsplan 2015 definiert. Das Augenmerk soll hierbei nicht nur auf physische Barrierefreiheit und Behindertengerechtigkeit gerichtet werden, sondern darauf, dass möglichst alle Arten von Barrieren wahrgenommen werden. Wichtig bei dieser Begriffserweiterung ist, dass die Sinne für die Wahrnehmung aller Arten von Barrieren geschärft werden und eine Betrachtung der gesamten Wegekette erfolgt, die der Fahrgast zurücklegt. Dabei müssen auch schon Barrieren beachtet werden, die bei der Information über den ÖPNV oder beim Zugang (z.B. Fahrscheinkauf) entstehen können. Des Weiteren sind Barrieren abzubauen, die den Fahrgast verunsichern (Sicherheitsaspekte, Unpünktlichkeit, schlechte/fehlende Information) bzw. sein Wohlbefinden einschränken. Beschwerden über Mängel und Anregungen von Fahrgästen können hier als wertvolle Hinweise für Qualitätsverbesserungen genutzt werden (vgl. Region Hannover 2015a).

Als Ergänzung bieten die Verkehrsunternehmen Trainingsangebote für mobilitätseingeschränkte Fahrgäste an. Hier können ältere Menschen den Umgang mit dem ÖPNV in Ruhe üben. Informationen, welche Haltestellen und Fahrzeuge barrierefrei sind, werden vom GVH zur Verfügung gestellt. Die Serviceangebote sind im Internet beim GVH (<http://www.gvh.de/service/ungehindert-mobil/>) einsehbar.



**Projektbeispiel zum Thema Barrierefreiheit im ÖPNV**

Nachrüstprogramm für Hochbahnsteige im Stadtbahnsystem	
<b>Träger</b>	Infrastrukturgesellschaft Region Hannover GmbH (infra)
<b>Kooperationen</b>	Üstra, Kommunen
<b>Laufzeit</b>	Vsl. bis 2030
<b>Finanzierung</b>	Land Niedersachsen, Region Hannover
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stufenloser Ein- und Ausstieg zwischen Bahnsteig und Fahrzeug</li> <li>• Herstellung eines vollständig barrierefreien Stadtbahnsystems</li> <li>• Steigerung der Haltestellenqualität und Attraktivität des ÖPNV</li> </ul>
<b>Kurzbeschreibung</b>	Nachrüstung von Hochbahnsteigen an bestehenden Stadtbahnhaltestellen und Herstellung einer barrierefreien Wegekette zwischen den Seitenräumen der Straße über die Fahrbahnen und Gleise bis in das Stadtbahnfahrzeug.
<b>Bisherige Erfahrungen</b>	Bei 2-3 Hochbahnsteignachrüstungen pro Jahr wachsen die Mobilitätsmöglichkeiten für den darauf angewiesenen Personenkreis stetig. Die Akzeptanz des ÖPNV in der Bevölkerung wird zunehmend größer und die Fahrgastzahlen im Stadtbahnsystem steigen kontinuierlich.
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Mobilität/Bus-Bahn/Angebot-Infrastruktur/Stadtbahn">www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Mobilität/Bus-Bahn/Angebot-Infrastruktur/Stadtbahn</a> <a href="http://www.infra-hannover.de">www.infra-hannover.de</a>

**3.5.2 Sicherheit im Straßenverkehr**

Die Region Hannover hat zusammen mit der Polizeidirektion Hannover, der Landeshauptstadt Hannover (LHH) und der Niedersächsischen Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr (NLStBV) die Initiative gestartet, mittelfristig ein Verkehrssicherheitskonzept für das Gebiet der Region Hannover aufzustellen. Es soll ein umfassender Rahmen geschaffen werden, der Ziele setzt, Handlungsbedarf definiert und konkrete Maßnahmen festlegt, die von der Region Hannover und den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren eines „Netzwerkes für Verkehrssicherheit“ gemeinsam getragen und umgesetzt werden. Zielführend ist eine wirkungsvolle und nachhaltige Verkehrssicherheitsarbeit zu leisten sowie ein gut funktionierendes regionales Netzwerk aus verschiedenen Akteurinnen und Akteuren mit verbindlichen Strukturen der Information, Koordination und Kooperation mit klar definierter Aufgabenteilung in der Region Hannover zu gründen.

Neben der Polizeidirektion Hannover, der LHH und der NLStBV sind die Städte und Gemeinden der Region Hannover als wichtige Partnerinnen mit einzubeziehen. Die Kommunen übernehmen eine besondere Rolle, denn insbesondere auf der lokalen Ebene ist der „Bedarf“ an verkehrssicheren Maßnahmen bekannt. Ziel ist eine effektive und effiziente Vernetzung der lokalen Akteurinnen und Akteure sowie die zielgruppenspezifische Entwicklung von Handlungskonzepten und Maßnahmen. Der Fokus soll insbesondere auf die sogenannten „verletzlichen Verkehrsteilnehmenden“ (Radfahrende, Kinder, Seniorinnen und Senioren, Fußgängerinnen und Fußgänger) gelegt werden.

### **Projektbeispiel zum Thema Sicherheit im Straßenverkehr**

<b>Aktionsnetzwerk movidu – unsere Wege machen Schule</b>	
<b>Träger</b>	Region Hannover
<b>Kooperationen</b>	Niedersächsische Landesschulbehörde Klimaschutzagentur Region Hannover
<b>Laufzeit</b>	dauerhaft
<b>Finanzierung</b>	Region Hannover (Mobilitätsmanagement)
<b>Ziele</b>	Verringerung der bisher hohen Quote derjenigen Kinder, die mit dem Auto zur Schule gebracht werden  Förderung einer nachhaltigen Mobilität von Schüler/innen im Sinne des Niedersächsischen Curriculums Mobilität  Erweiterung der Verkehrssicherheitserziehung um die Themen Umwelt, Klimaschutz, Gesundheit und Soziales.
<b>Kurzbeschreibung</b>	Das Aktionsnetzwerk movidu erleichtert Lehrkräften den Zugang zu Angeboten der Mobilitätserziehung, fördert den Austausch der regionalen Partner und unterstützt das sichere, gesunde und eigenständige Mobilitätsverhalten von Kindern und Jugendlichen.
<b>Bisherige Erfahrungen</b>	Die Entwicklung einer gemeinsamen Marke und regelmäßige Netzwerktreffen fördern den Austausch zwischen externen Partner/innen und Lehrkräften sowie der Partner/innen untereinander. Die Netzwerkarbeit wird im Zuge des Mobilitätsmanagements der Region Hannover laufend weiterentwickelt.
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://movidu.de/">http://movidu.de/</a> Kontakt: Region Hannover, Fachbereich Verkehr (86.03), Eva Hannak, Telefon: 0511 – 616-23261.





## Quellenverzeichnis

Agentur für Arbeit (2014): Beschäftigtenentwicklung

Agentur für Arbeit (2014): SV-Beschäftigte am Arbeitsort

Behrends HB, Gerdes S, Specker B. Perspektiven der ambulanten ärztlichen Versorgung in den Kommunen der Region Hannover. Fachbereich Gesundheit der Region Hannover, 2011

Bundesagentur für Arbeit (2014): Report für Kreise und kreisfreie Städte.

Bürger für Resse e.V. 2015: Das Resser Modell. Neues Leben auf dem Land. (Präsentation vom 30.01.2015)

CIMA Institut für Regionalwirtschaft (2014): Bildungsreport 2014.

DBB: Deutscher Beamtenbund und Tarifunion.

König H, Günther O, Kürstein B, Riedel-Heller SG. Versorgungsforschung. Anreize für die Niederlassung. Deutsches Ärzteblatt; Jg. 108; Heft 9; 4. März 2011; A446-A447

Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN). <http://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/> .

Landeshauptstadt Hannover/Region Hannover (2014): Bevölkerungsprognose 2014 bis 2025 / 2030. In: Schriften zur Stadtentwicklung. Heft 120.

Melderegister: Meldedaten der Kommunen der Region Hannover

Pitzius O. Status quo der medizinischen Versorgung in Rheinland Pfalz. Kassenärztliche Vereinigung Rheinland-Pfalz, 2010

Region Hannover (2013): Fachkräftemonitoring 2014.

Region Hannover (2014): Regionales Siedlungsstrukturentwicklungskonzept Region Hannover.

Region Hannover (2015): Sozialbericht 2015.

Region Hannover (2015a): Nahverkehrsplan 2015 der Region Hannover (Beiträge zur regionalen Entwicklung Heft Nr. 137). Fachbereich Verkehr, Team 86.04 Verkehrsentwicklung und Verkehrsmanagement.

Schallock M, Czihal T, Graf von Stillfried D. Zukünftige vertragsärztliche Versorgung in dünn besiedelten ländlichen Räumen Thüringens. Eine kleinräumige Analyse zum Jahr 2020. Gutachten. Zentralinstitut für die kassenärztliche Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland, 2009.

Volkholz E. 1. Gesundheitsbericht der Region Hannover. Ist die Zukunft ambulanter ärztlicher Versorgung in der Region gesichert? Analyse der aktuellen Versorgungsstruktur durch Ärzte in freier Praxis zur Optimierung der Niederlassungsplanung im Bereich der Region Hannover. Planungshilfe für Lokalpolitiker und Ärzte. Fachbereich Gesundheit der Region Hannover, 2002

Zensus 2011. <https://ergebnisse.zensus2011.de/> .



# Region Hannover

## Herausgeber

Der Regionspräsident

Region Hannover  
Team Regionalplanung  
Höltysstraße 17  
30171 Hannover

## Redaktion

Franziska Lehmann, pro loco  
Helga Gügel, Region Hannover

## Bearbeitung

Arbeitskreis Demografie und weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
der Region Hannover und der Kommunen in der Region Hannover

## Gestaltung

Region Hannover, Team Medienservice & Post

## Fotos

Titel: © Kzenon - Fotolia.com, © Robert Kneschke - Fotolia.com,  
© Ingo Bartussek - Fotolia.com, © drubig-photo - Fotolia.com

## Druck

Region Hannover, Team Medienservice & Post

## Stand

Januar 2016