

Einladung

zur 27. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am
Montag, 6. Juli 2020, 16.00 Uhr, Rathaus, Ratssaal

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 27. Mai 2020
3. Einwohner*innenfragestunde
4. Interne Evaluation des Lokalen Integrationsplans für die Landeshauptstadt Hannover
(Informationsdrucks. Nr. 0509/2020 N1 mit 1 Anlage) - bereits übersandt
5. Dynamisches, soziales Krisenmonitoring – Armut und Armutsentwicklung in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie
(Informationsdrucks. Nr. 1302/2020 mit 1 Anlage) - bereits übersandt
6. Auswertung der telefonischen Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Zeit vom 01.01.2019 – 31.12.2019
(Informationsdrucks. Nr. 1310/2020 mit 1 Anlage) - bereits übersandt
7. Bericht zur Vergabe der Fördermittel für Geschlechtergleichstellung für das Haushaltsjahr 2019
(Informationsdrucks. Nr. 1434/2020 mit 3 Anlagen)
8. Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
(Informationsdrucks. Nr. 1492/2020 mit 1 Anlage)
9. Anfragen und Anträge
- 9.1. Antrag der Fraktion die FRAKTION: Periode? Läuft bei mir!
(Drucks. Nr. 1301/2020)
10. Bericht des Oberbürgermeisters
11. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
12. Verschiedenes

Onay
Oberbürgermeister

PROTOKOLL

27. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am Montag, 6. Juli 2020,
Rathaus, Ratssaal

Beginn 16.00 Uhr
Ende 17.55 Uhr

Anwesend:

(verhindert waren)

(Ratsfrau Klingenburg-Pülm)	(Bündnis 90/Die Grünen)		
Ratsfrau Jeschke	(CDU)		
Ratsfrau Dr. Carl	(SPD)		
Ratsherr Engelke	(FDP)	16.00 - 17.50 Uhr	
(Beigeordnete Gamoori)	(SPD)		
(Beigeordneter Hauptstein)	(AfD)		
Ratsherr Hellmann	(CDU)	16.00 - 17.25 Uhr	für
		Beigeordnete Seitz	
Ratsherr Jeng	(CDU)	16.40 - 17.55 Uhr	
Beigeordneter Kelich	(SPD)		
Bürgermeisterin Kramarek	(Bündnis 90/Die Grünen)	für RF Klingenburg-Pülm	
Ratsherr Kreis	(SPD)	16.00 - 16.40 Uhr	für
		RF Gamoori	
(Beigeordnete Seitz)	(CDU)		
Ratsfrau Steinhoff	(Bündnis 90/Die Grünen)		
Ratsherr Wolf	(LINKE & PIRATEN)		

Beratende Mitglieder:

(Frau Feldmann)
(Frau Gutenberger)
Frau Kellner
Frau Dr. Köster
(Herr Moormann)
Frau Wegmann

Grundmandat:

Ratsherr Böning	(DIE HANNOVERANER)	16.00 - 17.15 Uhr
Ratsherr Klippert	(Die FRAKTION)	

Verwaltung:

Herr Bodemann	Baudezernent
Frau Kämpfe	Gleichstellungsbeauftragte
Frau Diers	FB Personal und Organisation
Frau Volkmann	FB Personal und Organisation
Frau Schwiertzky	FB Personal und Organisation
Frau Sauermann	Koordinationsstelle Sozialplanung
Frau Bartoszak	FB Jugend und Familie
Herr Dr. Behrendt	FB Soziales

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 27. Mai 2020
3. Einwohner*innenfragestunde
4. Interne Evaluation des Lokalen Integrationsplans für die Landeshauptstadt Hannover
(Informationsdrucks. Nr. 0509/2020 N1 mit 1 Anlage)
5. Dynamisches, soziales Krisenmonitoring – Armut und Armutsentwicklung in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie
(Informationsdrucks. Nr. 1302/2020 mit 1 Anlage)
6. Auswertung der telefonischen Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Zeit vom 01.01.2019 – 31.12.2019
(Informationsdrucks. Nr. 1310/2020 mit 1 Anlage)
7. Bericht zur Vergabe der Fördermittel für Geschlechtergleichstellung für das Haushaltsjahr 2019
(Informationsdrucks. Nr. 1434/2020 mit 3 Anlagen)
8. Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
(Informationsdrucks. Nr. 1492/2020 mit 1 Anlage)
9. Anfragen und Anträge
- 9.1. Antrag der Fraktion die FRAKTION: Periode? Läuft bei mir!
(Drucks. Nr. 1301/2020)
10. Bericht des Oberbürgermeisters
11. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
12. Verschiedenes

TOP 1.

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

Frau Klingenburg-Pülm eröffnete die Sitzung und stellte die ordnungsgemäße Einberufung und Beschlussfähigkeit fest. Es wurden folgende Veränderungen zur Tagesordnung

festgelegt:

TOP 9.1 wurde auf Wunsch vom Bündnis 90 / Die Grünen in die Fraktion gezogen.

TOP 2.

Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 27. Mai 2020

Das Protokoll wurde mit 8 Stimmen dafür, 0 Stimmen dagegen und 1 Enthaltung angenommen.

TOP 3.

Einwohner*innenfragestunde

Es waren keine Einwohner*innen mit Fragen anwesend

TOP 4.

Interne Evaluation des Lokalen Integrationsplans für die Landeshauptstadt Hannover (Informationsdrucksache Nr. 0509/2020 N1 mit 1 Anlage)

Frau Steinhoff bat die Verwaltung um eine Einschätzung, wie die Gleichstellungsthematik im weiteren Prozess zur Erarbeitung des Lokalen Integrationsplans (LIP) sichergestellt werden könne, insbesondere im Hinblick auf das Ziel einer paritätischen Besetzung der Expert*innengruppen.

Herr Dr. Behrendt aus dem Fachbereich Soziales antwortete für die Verwaltung, dass die paritätische Besetzung der Expert*innengruppen größtenteils gelungen sei. Die Besetzung habe in der Verantwortung der jeweiligen Dezernate gelegen.

Das Thema Gleichstellung werde in der ersten Entwurfsfassung des nächsten Lokalen Integrationsplans als Querschnittsthema grundsätzlich durchgehend berücksichtigt, allerdings seien hier noch Aktualisierungen notwendig.

Frau Dr. Carl fragte, inwieweit das Thema der queeren Flüchtlingsarbeit im Lokalen Integrationsplan aufgegriffen werde.

Herr Dr. Behrendt antwortete, dass dieses Thema nicht Gegenstand der Onlinebefragung gewesen sei, welche unter anderem als Grundlage für den Bericht gedient habe. Im nächsten Lokalen Integrationsplan werde die queere Flüchtlingsarbeit und auch der Umgang mit LSBTIQ als Thema aufgegriffen.

Frau Kramarek regte zu Punkt 3.3 an, die Angebote an Sprachkursen für geflüchtete Frauen mit Kindern deutlich zu erhöhen, da die Angebote, auch momentan coronabedingt, den Bedarf bei weitem nicht abdecken.

*Nachtrag der Verwaltung zur paritätischen Besetzung der Expert*innengruppen:*

Stand 9.7.2020

- 1. Stadtverwaltung und interkulturelle Öffnung: 4 w, 5 m*
- 2. Jugend: 7w, 3m, 1d*
- 3. Wirtschaft: 5 w, 4(5) m (Die Zahl in Klammern bezieht sich auf ein inaktives Mitglied)*
- 4. Stadtleben und Kultur: 5 w, 4 m*
- 5. Bildung: 8 w, 3 m*
- 6. Soziales: 9 w, 1 m*
- 7. Demokratie: 4 w, 4 m*

Insgesamt: 42w, 25m, 1d

Die Drucksache wurde zur Kenntnis genommen.

TOP 5.

Dynamisches, soziales Krisenmonitoring – Armut und Armutsentwicklung in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie (Informationsdrucksache Nr. 1302/2020 mit 1 Anlage)

Frau Sauermann von der Koordinationsstelle Sozialplanung stellte die Drucksache mit einer Powerpoint Präsentation vor. Sie ging dabei auf die Auswirkungen der Covid19-Pandemie für die soziale Lage der Stadt Hannover ein. Auch mittel- und langfristig werden die Auswirkungen für die Einwohner*innen und das Zusammenleben spürbar sein. Sie erläuterte, welche Fragestellungen bei diesem Monitoring im Fokus gestanden haben. Dies sei zum einen die Frage, wie viele Personen in Hannover durch die Pandemie in wirtschaftliche oder existenzielle Notlage geraten seien und wie viele davon es schaffen, sich längerfristig wieder finanziell unabhängig zu machen. Zum anderen sei es die Frage, wie vielen Menschen in Hannover aktuell nicht das gewohnte Einkommen zur Verfügung stehe.

Mit dem Krisenmonitoring werden Daten zusammengestellt, die als Grundlage für die Steuerung und Planung sowohl der Verwaltung, der Politik als auch der Stadtgesellschaft dienen sollen. Zur erfolgreichen Umsetzung würden daher ab sofort monatliche Kennzahlen veröffentlicht, die als Basis für die Steuerung und Planung dienen sollen.

Frau Sauermann erklärte den Aufbau der Drucksache, diese unterteile sich in zwei Kapitel. Das erste Kapitel beschäftige sich mit den Auswirkungen der Pandemie auf die bisherige Arbeitsbevölkerung und richte einen Blick auf diejenigen Einwohner*innen Hannovers, die durch die Pandemie arbeitslos geworden seien und/ oder Transferleistungen in Anspruch nehmen müssen. Darüber hinaus enthalte das erste Kapitel Angaben zu den gesetzlichen Veränderungen, die seit März 2020 erfolgt seien und Informationen zu den Unterstützungsmöglichkeiten, um die Folgen der Pandemie abzumildern. Im zweiten Kapitel gehe es um das eigentliche Monitoring. Als Indikatoren seien hier die Zahlen zur Kurzarbeit, zur Arbeitslosigkeit, zum Leistungsbezug nach SGB II und XII, zum Wohngeld und zu Schulden und Verbraucherinsolvenzen ausgewertet worden. Dieser Teil werde künftig monatlich veröffentlicht, wie bereits erwähnt. Sie wies darauf hin, dass die Daten selbstverständlich auch gegendert werden sollen, hier könne allerdings aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten beim monatlichen Monitoring keine verlässliche Auswertung erfolgen, dies werde erst im Jahresmonitoring mit differenzierten Daten passieren. Die hier genannten Indikatoren zielen vor allem primär auf die Beschreibung der monetären

Auswirkungen ab, qualitative Aspekte, wie z. B. weitere Indikatoren zu Gleichstellungsaspekten, können leider nicht dargestellt werden. Eine Studie, die sich mit der Auswirkung der Covid19-Pandemie auf Frauen und deren Lebenssituation genauer beschäftige, werde zum Protokoll nachgereicht.

Anmerkung der Verwaltung

:

Die Studie ist als Anlage 1 dem Protokoll beigelegt.

Frau Sauermann gab Informationen zu den erfassten Daten der einzelnen Indikatoren. Im Bereich der Kurzarbeit seien die Zahlen mittlerweile wieder rückläufig, Frauen und Männer seien gleichermaßen von Kurzarbeit betroffen, wobei Männern häufiger eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch die Arbeitgeber*innen erhalten, dies liege vorwiegend an den Beschäftigungsbranchen. Zum Indikator Arbeitslosigkeit berichtete sie, dass seit März 2020 ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen sei. Die Arbeitslosenquote sei aktuell auf einem so hohen Niveau, welches rückblickend bis 2007 nie erreicht worden sei. Auch der SGB II-Bezug sei seit März deutlich angestiegen. Beim Indikator Verbraucherinsolvenz werde aufgrund der Covid19-Pandemie ebenfalls ein deutlicher Anstieg erwartet, welcher zahlenmäßig aber erst zu einem späteren Zeitpunkt erfasst werden könne, da Insolvenzverfahren einen längeren zeitlichen Vorlauf benötigen. Als einen der Hauptgründe für eine Überschuldung sei die Arbeitslosigkeit zu nennen.

Abschließend führte **Frau Sauermann** aus, dass die Indikatoren bei Bedarf auch überarbeitet und angepasst werden, um eine möglichst vollständige Grundlage für die Steuerung und Planung zur Verfügung zu stellen. Das Krisenmonitoring stehe sowohl im städtischen Intranet als auch im Internet zur Verfügung.

Frau Dr. Carl fragte, ob sich an den genannten Indikatoren auch Auswirkungen im Bereich der Kindeswohlgefährdung ablesen lassen. Des Weiteren bat sie um Angaben, inwieweit Möglichkeiten gesehen werden, Frauen mit weiteren Hilfsangeboten zu unterstützen, die von Armut betroffen bzw. gefährdet seien.

Frau Sauermann antwortete, dass beim Thema Frauenarmut die Kommune relativ wenig Möglichkeiten zur Einflussnahme habe, da es vorwiegend um übergeordnete bundes- oder landesrechtliche Regelungen gehe. Monetäre Aspekte zur Unterstützung der von Armut betroffenen oder gefährdeten Frauen sehe sie daher nicht. Allerdings biete die Kommune im Rahmen ihrer Möglichkeiten verschiedene Unterstützungsangebote an, wie z. B. die Fluxx Notfallkinderbetreuung, an, um Frauen sowohl die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern als auch die Teilhabe trotz Armut am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Zur Auswirkungen der Pandemie auf die Kindeswohlgefährdung könne sie keine Angaben machen, sie sagte aber eine Prüfung zu, inwieweit eine Erfassung dieser Daten möglich sei.

Frau Steinhoff bedankte sich bei der Verwaltung für den Bericht und hob besonders die Aufbereitung der Daten und deren Verständlichkeit hervor.

Frau Kellner erkundigte sich, aus welchen Gründen eine Auswertung der Daten nach spezifischen Merkmalen, wie beispielsweise Geschlecht oder Herkunft, nicht möglich sei und fragte, sofern künftig eine Erfassung möglich sei, wie dies umgesetzt werden könne. Zudem bat sie um Prüfung, ob auch intersektionale Perspektiven im Monitoring aufgenommen werden können.

Frau Sauermann erklärte, dass eine weitere Differenzierung in den monatlichen Berichten

aus den bereits genannten Gründen nicht möglich sei, die gewünschten Auswertungen im Jahresmonitoring aber durchaus erfasst würden.

Die Drucksache wurde zur Kenntnis genommen.

TOP 6.

Auswertung der telefonischen Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Zeit vom 01.01.2019 – 31.12.2019 (Informationsdrucksache Nr. 1310/2020 mit 1 Anlage)

Frau Dr. Carl fragte, was getan werden könne, um den durch die Covid19-Pandemie bedingten steigenden Fallzahlen in der Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen Rechnung zu tragen.

Frau Bartoszak vom Fachbereich Jugend und Familie antwortete, dass bislang keine erheblichen Steigerungen der Fallzahlen sowohl in der Fachberatung als auch bei Meldungen des Kommunalen Sozialdienstes zur Kindeswohlgefährdung erkennbar seien. Es sei allerdings ein Anstieg bei Anfragen nach Frauenhausplätzen zu verzeichnen. Die Beratungsangebote würden im gleichen Umfang vorgehalten, hier sei festzustellen, dass mindestens 90 % der Beratungen im Schulsystem zu verzeichnen seien. Dies deute darauf hin, dass sich nicht unbedingt das Angebot der Kommune verändern müsse, sondern die Unterstützung der Lehrkräfte beim Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung intensiviert werden sollte. Hierzu fehlen allerdings entsprechende Konzepte. Aus ihrer Sicht können sich die Beratungszahlen an den Schulen längerfristig nur verändern, wenn die Schulen in ihrem System dem Kinderschutz mehr Gewicht geben würden. Die Arbeit der Fachberatung könne insgesamt bislang noch ohne größere Veränderungen durchgeführt werden.

Die Drucksache wurde zur Kenntnis genommen.

TOP 7.

Bericht zur Vergabe der Fördermittel für Geschlechtergleichstellung für das Haushaltsjahr 2019 (Informationsdrucksache Nr. 1434/2020 mit 3 Anlagen)

Frau Volkmann aus dem Fachbereich Personal und Organisation stellte die Drucksache zur Vergabe der Fördermittel für Geschlechtergleichstellung für das Haushaltsjahr 2019 vor. Die zentralen Fördermittel betragen, wie auch in den vorherigen Jahren, 1,1 Mio. Euro. Die Kommission, bestehend aus einer Vertretung des Fachbereichs Personal und Organisation, einer Vertretung des Gesamtpersonalrates und der Gleichstellungsbeauftragten, habe sich in 2019 12 x getroffen und über die Verteilung der Fördergelder entschieden. Die Antragstellung erfolgte dabei immer über die Personalstellen der jeweiligen Fachbereiche. Voraussetzung für eine Förderung sei, dass zusätzliche Kosten für die Fachbereiche entstehen und geschlechtergleichstellende Aspekte bzw. Sachverhalte in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vorliegen. Als Grundlage für die Prüfung einer Förderung werde der seit 2018 gültige Kriterienkatalog herangezogen. Unabhängig von dieser Möglichkeit der Förderung zur Geschlechtergleichstellung habe jeder Fachbereich darüber hinaus die Verantwortung, auch mit dem eigenen Personalkostenbudget entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um zu einer Geschlechtergleichstellung beizutragen. Dies ergebe sich aus der Tatsache, dass zum Stichtag 31.12.2019 55,6 % Frauen und 44,4 % Männer bei der Landeshauptstadt Hannover beschäftigt waren.

Frau Volkmann berichtete, dass 2019 nicht die gesamte Fördersumme von 1,1 Mio. Euro bewilligt worden sei, sondern nur ca. 930.000 Euro. Dabei war ein starker Anstieg der Anträge zu den Kriterien „Beschäftigung während der Elternzeit“ und „Vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung“ zu verzeichnen, aber auch zum Kriterium „Erprobung in neuen Aufgabengebieten“ seien viele Anträge gestellt worden. Sie nannte dazu ein Beispiel aus dem Fachbereich Kultur. Ein Rückgang war zum Kriterium „Personalersatz für längere Krankheitszeiten“ festzustellen, dies habe vermutlich an den durch Personalmangel entstandenen Vakanzen in vielen Fachbereichen gelegen, die Fachbereiche konnten dadurch auf eigene Mittel zurückgreifen. Auch im Berichtsjahr 2019 konnten nicht alle Anträge bewilligt werden, da die genannten Begründungen eine eindeutige Zuordnung zu einem bestimmten Kriterium in einigen Fällen nicht zugelassen haben.

Sie gab einen kurzen Ausblick auf das Jahr 2020 und merkte an, dass die neuen Kriterien von den Personalstellen der Fachbereiche sachlich und inhaltlich positiv aufgenommen worden seien, wie ein Treffen Anfang des Jahres gezeigt habe. Von der Fördersumme seien in diesem Jahr bereits ca. 750.000 Euro vergeben worden und ca. 350.000 Euro stünden für das 2. Halbjahr 2020 noch zur Verfügung.

Frau Steinhoff hatte eine Nachfrage zum Rückgang der Gesamtausgaben und bat um eine Einschätzung, woran dies liegen könne. Sie interessierte sich auch dafür, ob die im laufenden Jahr bereits vergebenen Fördermittel von ca. 60 % vergleichbar mit den Vorjahren seien. Darüber hinaus fragte sie, ob die Verwaltung noch weitere Verbesserungsmöglichkeiten für die Vergabekriterien sehe.

Frau Volkmann antwortete, sie könne zum Rückgang der Gesamtausgaben für einige Kriterien nur Vermutungen anstellen, da hier keine konkreten Daten bei den Fachbereichen abgefragt würden. Lediglich zum Kriterium „Personalersatz für längere Krankheitszeiten“ könne sie, wie bereits berichtet, etwas konkretere Angaben zur Ursache machen. Sicherlich könne aber ein Grund auch in den langen Beantragungs- und Bewilligungswegen liegen. Wenn die Personalstellen Bedarfe über das eigene Budget abdecken können, werde vermutlich eher dieser Weg gewählt, um sich den zeitlichen Aufwand zu sparen. Zur Frage der Vergleichbarkeit der bisher bewilligten Fördersumme mit den Vorjahren gab sie an, dass erfahrungsgemäß im 1. Halbjahr immer der größere Anteil an Anträgen erfolge, aber auch im 2. Halbjahr, besonders zum Jahresende hin, noch etliche Anträge eingingen. Man liege hier im Trend. Sie gehe davon aus, dass auch coronabedingt im 2. Halbjahr noch einige zusätzliche Anträge gestellt werden.

Zur Frage nach Verbesserungsmöglichkeiten antwortete **Frau Volkmann**, dass sie eher Bedarf bei der Vereinfachung des Verfahrens sehe als an der Veränderung der Kriterien. Die Erweiterung des Kriterienkataloges stoße in bestimmten Bereichen, wie z. B. im Pflegebereich, an arbeitsrechtliche Hindernisse, weshalb auch schon bei der Neufassung 2018 nicht alle Vorschläge umgesetzt werden konnten.

Frau Dr. Carl fragte, wie die Fördermöglichkeiten in Fachbereichen angenommen würden, die einen hohen Männeranteil haben, insbesondere in Bereichen, in denen stereotype Berufsbilder vorherrschen. Sie bat auch um nähere Angaben zu den Fördermöglichkeiten bei der Inanspruchnahme von Elternzeit, hier besonders mit dem Fokus auf Väter und der Frage, ob auch länger als zwei Monate Elternzeit genommen werde und wie sich dies im Bereich der Führungspositionen, bei der Aufteilung einer Stelle bei Teilzeitbeschäftigung oder auch bei elternzeitunschädlicher Beschäftigung auswirke.

Frau Volkmann antwortete, dass es in 2019 tatsächlich einen Antrag auf elternzeitunschädliche Beschäftigung gegeben habe, der Anteil sei also verschwindend

gering. Männer würden von den Fördermöglichkeiten häufig bei Beschäftigung im Schichtdienst profitieren, oftmals seien es alleinerziehende Väter. Auch Anträge zur Aufteilung einer Stelle bei Teilzeitbeschäftigung von Männern habe es in 2019 gegeben, der Anteil sei im Gegensatz zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen aber wesentlich geringer und betrage höchstens 20%.

Frau Schwiertzky vom Fachbereich Personal und Organisation führte ergänzend aus, dass in 2019 220 Beschäftigte Elternzeit in Anspruch genommen hätten, der Väteranteil belief sich dabei auf 8,6 %. Der Trend bei den Vätern gehe tatsächlich dazu, nur zwei Monate oder weniger Elternzeit zu nehmen. Sie wies zudem darauf hin, dass bei der Landeshauptstadt Hannover nicht die Stellenteilung, sondern die vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung, auch bei Führung in Teilzeit, das präferierte Arbeitsmodell sei.

Herr Wolf bat um Erläuterung, aus welchen Gründen im Bereich der beruflichen Weiterbildung seit 2015 ein starker Rückgang zu verzeichnen sei. Er fragte, ob der Bedarf so stark zurückgegangen sei oder es auch an der mangelnden Bekanntheit oder mangelnden Bereitschaft der Dezernate liegen könne, sich dieser Thematik anzunehmen. Er bat auch um Angaben, ob hierzu eine Analyse durchgeführt worden sei bzw. noch erfolgen werde, um gegebenenfalls nachsteuern zu können.

Frau Volkmann antwortete, dass das Kriterium der persönlichen beruflichen Weiterbildung ab 2018 in anderen Kriterien des Maßnahmenkatalogs aufgegangen sei und erläuterte dies an einem Beispiel aus dem Fachbereich Jugend und Familie. Diese Kosten seien nun zum größten Teil im Kriterium „Strukturelle Maßnahmen“ wiederzufinden.

Herr Wolf hatte eine weitere Frage zu den erfolgten Anträgen des Fachbereichs Kultur in 2019. Er bat um Erklärung, um welche Stellen mit welcher Eingruppierung und welchen inhaltlichen Tätigkeiten es sich im Einzelnen bei dem Kriterium „Aufteilung einer Stelle“ gehandelt habe und weshalb dieser Fachbereich einen vergleichsweise hohen Bedarf hatte.

Frau Volkmann gab an, dass der Fachbereich Kultur im Gegensatz zu vielen anderen Fachbereichen aufgrund des Aufgabenzuschnitts vielfältige Möglichkeiten habe, Fördermittel zu beantragen und benannte beispielhaft die Projektarbeiten zur Bewerbung Hannovers als Kulturhauptstadt. Sie sage zu, eine detaillierte Aufstellung zu diesem Kriterium zum Protokoll nachzureichen.

Ergänzung der Verwaltung zum Protokoll:

Siehe Anlage 2

Die Drucksache wurde zur Kenntnis genommen.

TOP 8.

Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) (Informationsdrucksache Nr. 1492/2020 mit 1 Anlage)

Herr Wolf fragte, warum das Merkmal divers im Bericht nicht aufgegriffen worden sei.

Frau Schwiertzky vom Fachbereich Personal und Organisation antwortete, dass in den gesetzlichen Regelungen, wie z. B. dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG), diese Anpassung noch nicht umgesetzt worden seien.

Frau Diers ergänzte, dass sich in den Berichten sehr eng am NGG orientiert werden

müsse. Intern werde, wie von Frau Schwiertzky benannt, über die entsprechenden Anpassungen bereits nachgedacht, der Gleichstellungsplan gebe aber deutlich vor, dass bislang nur die Einordnung von Frauen und Männern über die Entgelt- und Besoldungsgruppen zu erfolgen habe.

Frau Steinhoff interessierte sich für das Thema der Konzepterstellung zur Personalgewinnung und –bindung. Bedingt durch das altersbedingte Ausscheiden vieler Mitarbeiter*innen in den nächsten Jahren werde der Personalmangel weiter ansteigen. Sie fragte daher, was die Stadt Hannover in den Bereichen Ausbildung, Neueinstellungen – auch als Quereinsteiger*in – oder auch Attraktivität als Arbeitgeberin plane, um den Personalmangel zu verringern bzw. nicht noch weiter ansteigen zu lassen.

Frau Schwiertzky erläuterte, dass die Personalgewinnung und –bindung schon länger ein Thema in der Verwaltung sei. Bereits im März 2018 sei dazu ein Handlungskonzept zur Personalgewinnung und –bindung für technische Berufe entwickelt worden. Aktuell werde hierzu eine detaillierte Bilanz erstellt. Es werde überlegt, dieses Konzept auch auf andere Berufsgruppen der Stadtverwaltung, wie z. B. die sozialpädagogischen und pflegerischen Berufe, oder die handwerklich gewerblichen Berufe anzuwenden. Momentan werde für die Verwaltungsberufe ein Handlungskonzept erstellt, da sich auch hier der Fachkräftemangel bemerkbar mache. In einer Arbeitsgruppe werden dazu Empfehlungen erarbeitet, die unter anderem auch die von Frau Steinhoff benannten Punkte aufgreifen. Durch die Entwicklung dieser speziellen Handlungskonzepte soll mit neuen Angeboten dem demographischen Wandel Rechnung getragen werden.

Frau Diers führte dazu ergänzend aus, dass zunächst definiert werden müsse, wer zu den Quereinsteiger*innen zähle. Einstellungen erfolgen, mit Ausnahme der Auszubildenden im gewerblichen Bereich (hier werde sogar über Bedarf ausgebildet), fast ausschließlich über den externen Arbeitsmarkt, hier handele sich dann aber um bereits qualifizierte Fachkräfte. Als Quereinsteiger*innen könnten diejenigen Beschäftigten betrachtet werden, die z. B. im Verkehrsaußendienst oder als Vorzimmerkraft tätig waren und sich über den internen Angestelltenlehrgang I für die Übernahme von Verwaltungstätigkeiten qualifiziert haben. Dieser Personenkreis soll noch stärker gefördert werden, ebenso sollen die Zahlen der Ausbildungsplätze erhöht werden.

Frau Dr. Carl bat um weitergehende Erläuterungen zum Thema „Führung in Teilzeit“. Sie bat auch um Angaben zum Thema „Mobiles Arbeiten“, hier insbesondere mit Blick auf die Vervielfachung der Zahlen. Im Ausblick des Gleichstellungsplans sei angegeben, dass die Erfahrungen ausgewertet würden. Sie fragte, wie diese Auswertung erfolge und ob besonders Frauen während der Coronakrise vom Angebot des Mobilen Arbeitens profitiert hätten.

Frau Diers antwortete, es gebe eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit. Diese sei coronabedingt gelockert worden, um mehr Beschäftigten die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen. Die technischen Voraussetzungen seien für ca. 4000 Mitarbeitende vorhanden. Aktuell werde eine Online-Umfrage bei den Mitarbeitenden und Führungskräften durchgeführt. Die Ergebnisse sollen ausführlich im Organisations- und Personalausschuss besprochen werden. Gegebenenfalls werde dann die Dienstvereinbarung in einigen Punkten überarbeitet. Leider stehe die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens nicht allen Mitarbeitenden zur Verfügung, was sich aus den jeweiligen Arbeitszuschnitten ergebe. Es sei daher besonders wichtig, alle Mitarbeitenden im Blick zu behalten.

Frau Schwiertzky ergänzte, dass zum Thema „Führen in Teilzeit bzw. vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung“ und aktuell auch zum „Mobilem Arbeiten“ Gespräche mit den Fachbereichen geführt würden, um die Angebote noch attraktiver zu gestalten und sich als

Arbeitgeberin zukunftsfähiger aufzustellen.

Herr Klippert regte an, den Bereich der sozialen und pädagogischen Berufe stärker in den Fokus zu nehmen und zu fördern, da er für diesen Bereich dem Bericht ein großes Ungleichgewicht von Frauen und Männern entnommen habe. Er bat um Einschätzung, wie dies aus gleichstellungsperspektivischer Sicht bewertet werde. Er fragte, inwieweit die Verwaltung bei Unterrepräsentanzen nachsteuere bzw. wie sichergestellt werde, dass bei einer paritätischen Besetzung der Stellen dieses Ergebnis auch gehalten werden könne. Dabei sei auch zu klären, ob unter einer paritätischen Besetzung die Stellenbewertungen stadtweit oder fachbereichsweit zu verstehen seien. Eine weitere Frage bezog sich auf die Teilzeitbeschäftigung und die Gründe hierfür.

Frau Diers erklärte, dass es in Teilen im Verwaltungsinteresse stehe, den Männeranteil in pädagogischen oder auch pflegerischen Berufen zu erhöhen. Zur Frage nach der Betrachtung der Stellen stadtweit oder fachbereichsweit führte sie aus, dass nach dem NGG die Stadtverwaltung Hannover als eine Dienststelle betrachtet werden müsse und dementsprechend auch die Auswertungen erfolgen.

Zur Frage der Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung antwortete **Frau Diers**, es sei Haltung der Stadt, dass nicht eine Teilzeitbeschäftigung, sondern die Beschäftigung in Vollzeit angestrebt werde. Nichtsdestotrotz werde den Mitarbeitenden, die in Teilzeit arbeiten möchten oder müssen, die bestmögliche Unterstützung dafür geboten. Die personalwirtschaftliche Schwierigkeit sei in den nicht besetzten Stellenanteilen zu sehen, die im Einzelnen nicht besetzt werden können. Hier müsse stadtweit geschaut werden, inwieweit die Stellenanteile zusammengefasst werden können, um eine Nachbesetzung zu ermöglichen.

Frau Kramarek bezog sich mit ihrer Frage auf das Handlungskonzept zur Personalgewinnung und –bindung. Sie fragte, inwiefern in das Handlungskonzept auch gestalterische Veränderungen einfließen, die sich auf den Auftritt der Stadt Hannover als attraktive Arbeitgeberin beziehen. Aus ihrer Sicht fehle es dem Auftritt der Stadt Hannover auf Veranstaltungen an Modernität. Sie fragte, ob es Planungen dazu gebe, den Auftritt der Stadt Hannover jünger und geschlechtsspezifischer zu gestalten.

Frau Diers erwiderte, es gebe einen neuen Messestand, der aus ihrer Sicht wesentlich moderner als der Vorgänger gestaltet sei. Sie sagte zu, Frau Kramarek Bilder zukommen zu lassen.

Frau Kellner merkte an, ihr fehle im Bericht die intersektionale Perspektive mit entsprechenden spezifischen Ansätzen und detaillierten Erläuterungen und fragte, ob dieser Aspekt mitbetrachtet worden sei.

Frau Schwiertzky antwortete, dieser Bericht orientiere sich nur am NGG und beziehe sich daher nur auf Angaben zu Frauen und Männern. Die gesetzlichen Vorgaben seien leider noch nicht soweit, auch diese neuen Aspekte bei der Auswertung mit zu berücksichtigen. Gleichwohl gebe es in der Stadtverwaltung eine Vernetzungsgruppe, die an einem Diversitykonzept arbeite, wie die verschiedenen Diversitydimensionen miteinander verknüpft werden können.

Frau Dr. Köster erkundigte sich, ob es von der Verwaltung aktive Bemühungen gebe, Führungskräfte entsprechend zu schulen und für das Thema Gender und Diversity zu sensibilisieren.

Frau Schwiertzky verwies dazu auf Angaben im Bericht, wonach über 46 % der

Führungsstellen mit Frauen besetzt seien und in der obersten Führungsebene der Frauenanteil sogar 57 % betrage. Frauen seien bei der Stadtverwaltung in den hohen Entgelt- und Besoldungsgruppen sehr gut repräsentiert. Im Führungskräfteentwicklungsprogramm seien diese Themen ebenfalls enthalten, die Führungskräfte würden entsprechend geschult.

Die Drucksache wurde zur Kenntnis genommen.

TOP 9. Anfragen und Anträge

TOP 9.1. Antrag der Fraktion die FRAKTION: Periode? Lläuft bei mir! (Drucks. Nr. 1301/2020)

Der Antrag wurde auf Wunsch des Bündnis 90 / Die Grünen in die Fraktion gezogen.

TOP 10. Bericht des Dezernenten

Top 11. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Frau Kämpfe informierte über den aktuellen Sachstand zum Frauenhaus24. Seit Eröffnung seien 175 Frauen mit 156 Kindern aufgenommen worden. Im zusätzlich von Anfang April bis Ende Juni angemieteten Gästehaus seien weitere 27 Frauen mit 34 Kindern versorgt worden. Die Bereitstellung dieser zusätzlichen Plätze erfolgte aufgrund der Covid 19 Pandemie. Aktuell sei es wieder möglich mit den Kapazitäten des Frauenhaus24 und durch Unterstützung der weiteren hannoverschen Frauenhäuser den Bedarf zu decken.

Sie wies zudem auf den Stadt-Hannover-Preis „Frauen machen Standort“ hin, für den noch bis zu 31.08.2020 eine Bewerbung möglich sei und bat um Bekanntmachung.

TOP 12. Verschiedenes

Die Sitzung wurde um 17:55 Uhr geschlossen.

Bodemann
Stadtbourat

Barluschke
Für das Protokoll



Anlage zum Protokoll GA 06.07.20.pdf WSI-Studie Frauen.pdf

POLICY BRIEF

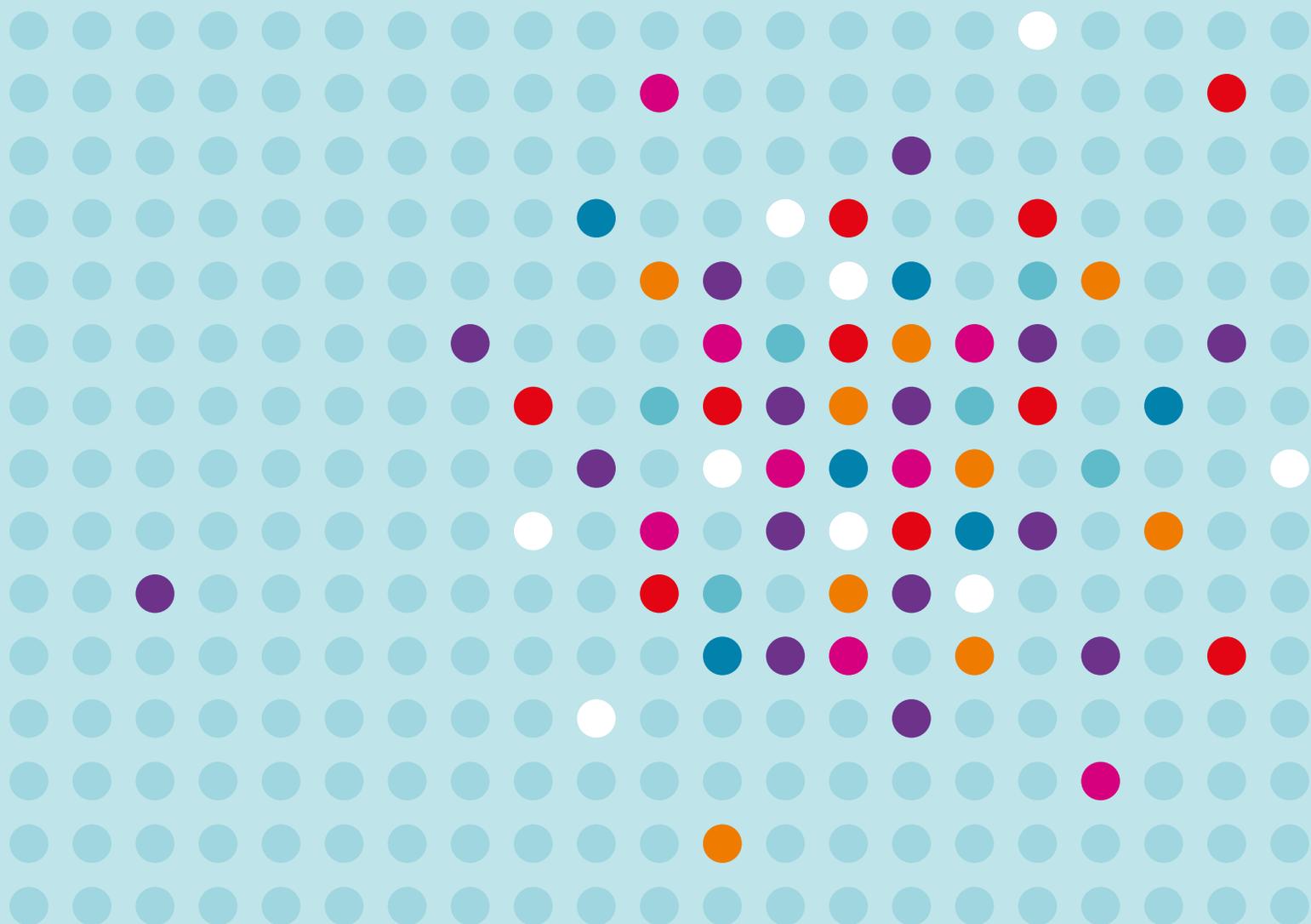
Nr. 40 · Policy Brief WSI · 05/2020

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

DIE CORONA-KRISE TRIFFT FRAUEN DOPPELT

Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit

Bettina Kohlrausch, Aline Zucco



Die Corona-Krise hat das soziale und ökonomische Leben in Deutschland innerhalb weniger Tage fast komplett lahm gelegt. Das Schließen vieler Geschäfte und das Herunterfahren der Produktion von Waren, die nicht als systemkritisch eingestuft werden, hat viele Beschäftigte sehr hart getroffen. Hinzu kommt, dass viele Arbeitnehmer*innen aufgrund der Schließung von Kitas und Schulen dazu gezwungen sind, ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren beziehungsweise komplett aufzugeben, um ihre Kinder zu betreuen. Diese Last der verminderten Erwerbstätigkeit einerseits und der vermehrten Kinderbetreuung andererseits trifft Frauen aber noch stärker als Männer, was vor allem auf lange Sicht verheerende Folgen haben kann.

1 Einleitung

Um eine exponentielle Ausbreitung des Coronavirus in Deutschland zu vermeiden, wurden im März 2020 innerhalb von wenigen Tagen Schulen, Kindergärten, kulturelle Einrichtungen, Gaststätten, Einkaufsläden und vieles mehr geschlossen. Die daraus resultierende Last der verminderten Erwerbstätigkeit einerseits und der vermehrten Sorgearbeit andererseits scheint Frauen härter zu treffen als Männer. Klassische Frauenberufe sind häufig zwar systemrelevant, aber schlecht bezahlt (Koebe et al. 2020). Die Schließung von Kitas und Schulen wird offenbar überwiegend von Müttern kompensiert, die diese zusätzliche Kinderbetreuung neben ihrer Erwerbstätigkeit im Homeoffice übernehmen müssen. Während das öffentliche Leben allmählich wieder hochgefahren wird, gibt es noch keine zeitliche Perspektive für die vollständige Öffnung der Kitas und Schulen. Hier wird auch mittelfristig nur ein eingeschränktes Betreuungsangebot gewährleistet werden.

In dem vorliegenden Policy Brief untersuchen wir empirisch, inwiefern und in welchem Ausmaß Frauen von den Auswirkungen der gegenwärtigen Krise betroffen sind. Dabei konzentrieren wir uns zum einen auf die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und zum anderen auf ihre Situation im Hinblick auf die Verteilung der familiären Sorgearbeit.

2 Daten: Erwerbstätigenbefragung während der Corona-Krise

Grundlage unserer Analysen ist eine im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführte Erwerbstätigenbefragung. Die Interviews wurden als Computergestützte Online-Interviews (CAWI) durchgeführt. Insgesamt wurden im Zeitraum vom 03. bis 14. April 2020 7.677 Erwerbspersonen ab 16 Jahren befragt. Die Stichprobe basiert auf einer Quotenstichprobe im Rahmen eines Online-Access-Panels. Dabei wurde die strukturelle Zusammensetzung der Befragten anhand von festgelegten Quoten nach den Merkmalen Alter, Geschlecht, Bundesland und Bildung abgebildet. Die Quotenvorgaben basieren auf Sollzahlen aus der amtlichen Statistik. Das bedeutet, dass eine Stichprobe erhoben wurde, die die Erwerbsbevölkerung entsprechend dieser Merkmale adäquat abbildet. Gleichwohl handelt es sich nicht um eine Zufallsstichprobe, welche nach wie vor als „Goldstandard“ für die Erhebung

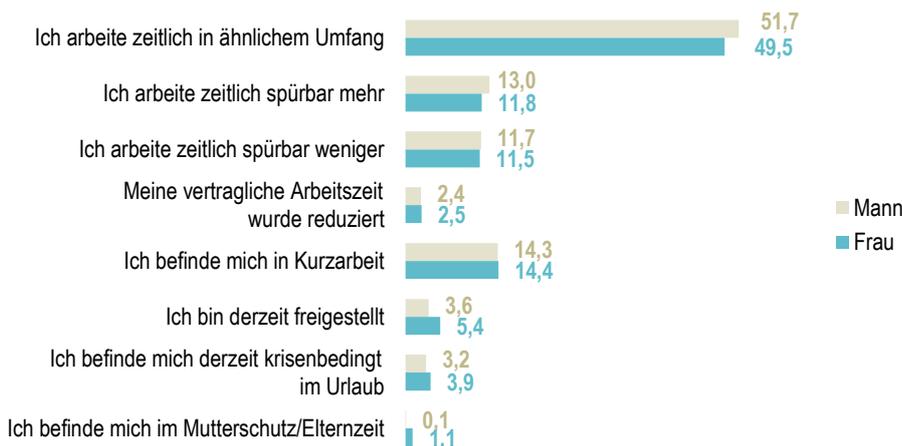
repräsentativer Stichproben gilt. Der Panel-Ansatz hat jedoch den Vorteil, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen aufgrund der Quotierung anteilmäßig besser abgebildet werden können und dass dieselben Personen zu einem späteren Zeitpunkt erneut befragt werden können, um Veränderungen auf individueller Ebene zu messen. Außerdem erleichtert die hohe Fallzahl die Auswertung und Analyse bestimmter Teilgruppen.

3 Die Erwerbssituation von Frauen und Männern

Die Auswertung der Befragung zeigt, dass Frauen im Zuge der Krise häufiger von einer Arbeitszeitreduktion betroffen sind. Sie arbeiten zwar ungefähr genauso häufig in Kurzarbeit wie Männer, sind jedoch häufiger von der Arbeit freigestellt (siehe Abb. 1).

Abb. 1: Aktuelle Arbeitssituation nach Geschlecht

Welchen Einfluss hat die Corona-Epidemie auf Ihre aktuelle Arbeitssituation? Angaben in Prozent



Quelle: Erwerbstätigenbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Gewichtete Werte.

WSI

Auch wenn Frauen nicht häufiger von Kurzarbeit betroffen sind, so erhalten sie doch deutlich seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Während 28 Prozent der Frauen, die sich in Kurzarbeit befinden, angeben, dass ihr/e Arbeitgeber/in Kurzarbeit aufstockt, sind es von den Männern in Kurzarbeit 36 Prozent. Von den Frauen, die sich ohne Aufstockung in Kurzarbeit befinden, schätzen fast die Hälfte (49 Prozent), mit diesem Gehalt maximal drei Monate auskommen zu können. In der männlichen Vergleichsgruppe sind es 41 Prozent. Vor dem Hintergrund generell geringerer Gehälter führt die Kurzarbeit ohne Aufstockung somit bei Frauen zu einer noch angespannteren finanziellen Situation als bei Männern.

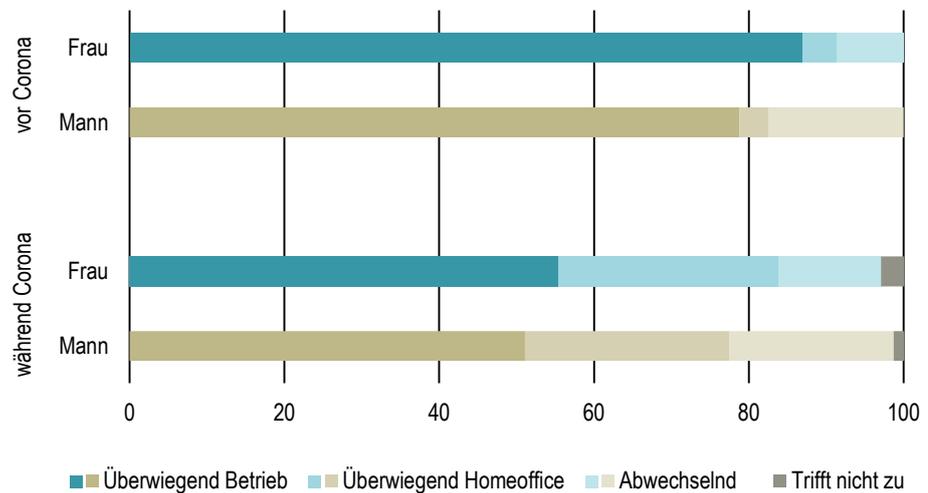
Homeoffice gewinnt während der Corona-Pandemie erheblich an Bedeutung

Die Einschränkungen durch Corona, insbesondere die Schließung der Kitas und Schulen, haben die Arbeitswelt stark verändert. Das zeigt sich insbesondere bei der Verteilung der Beschäftigten auf den Arbeitsort (siehe Abb. 2). So haben vor der Krise 87 Prozent der Frauen und 79 Prozent der Männer überwiegend im Betrieb gearbeitet und nur vier Prozent der Beschäftigten im Homeoffice. Interessanterweise haben 18 Prozent der Männer, und somit doppelt so häufig wie Frauen, abwechselnd im Betrieb und im Homeoffice gearbeitet. Diese Befunde decken sich mit einer früheren Untersuchung, die zeigt, dass 22 Prozent der Frauen, aber nur zehn Prozent der Männer nicht im Homeoffice arbeiten dürfen, obwohl es technisch möglich wäre (Abendroth/Lott 2019).

Bedingt durch die Corona-Pandemie hat Homeoffice jedoch stark an Bedeutung gewonnen: Der Anteil der Beschäftigten, die überwiegend im Betrieb arbeiten, ist bei Männern auf 51 und bei Frauen auf 55 Prozent gesunken. Während der Anteil der beschäftigten Männer und Frauen, die überwiegend im Homeoffice arbeiten, ähnlich groß ist, unterscheiden sich die Anteile der Beschäftigten, die abwechselnd im Homeoffice und im Betrieb arbeiten, weiterhin, denn 21 Prozent der Männer, aber nur 13 Prozent der Frauen arbeiten abwechselnd im Homeoffice und im Betrieb.

Abb. 2: Arbeitsort vor und während Corona nach Geschlecht

Von wo aus arbeiten Sie derzeit bzw. haben Sie vor der Corona-Krise gearbeitet? Angaben in Prozent



Quelle: Erwerbstätigenbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Gewichtete Werte.

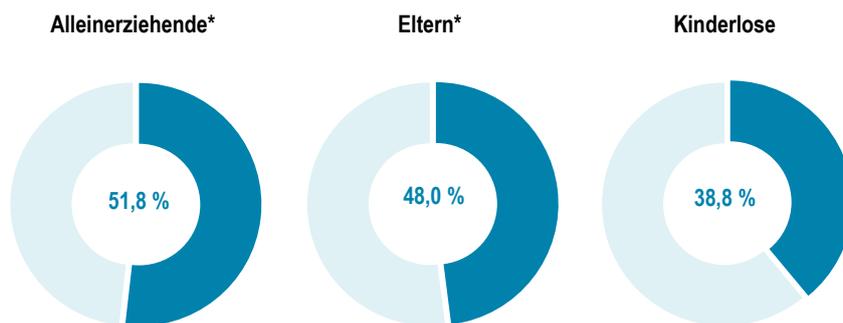
WSI

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass Beschäftigte – und zwar Männer und Frauen – aufgrund der Pandemie nun wesentlich häufiger überwiegend im Homeoffice arbeiten als vorher. Allerdings verdeutlicht die Darstellung auch, dass nicht alle Erwerbstätigen im Homeoffice arbeiten können.

4 Verteilung der Kinderbetreuung vor und während der Corona-Pandemie

Vor dem Hintergrund der einschneidenden Veränderungen im Erwerbsleben nehmen Beschäftigte ihre Lage angesichts der Pandemie häufig als belastend wahr. Allerdings machen sich hier – abhängig von der Haushaltskonstellation – deutliche Unterschiede bemerkbar: Während 39 Prozent der Befragten ohne Kinder bis maximal 14 Jahren ihre Gesamtsituation als „äußerst belastend“ oder „sehr belastend“ bewerten, liegt dieser Anteil mit 48 Prozent unter Eltern in Paarbeziehungen und mit knapp 52 Prozent unter den Alleinerziehenden deutlich höher (siehe Abb. 3). Diese Unterschiede sind mitunter darauf zurückzuführen, dass Eltern durch die Schließung der Schulen und Kitas neben der veränderten Erwerbssituation zusätzlich die Kinderbetreuung übernehmen müssen.

Abb. 3: Befragte, die die Situation als „äußerst“ oder „stark“ belastend wahrnehmen
Wie belastend empfinden Sie in der aktuellen Corona-Krise alles in allem Ihre derzeitige Gesamtsituation?
Angaben in Prozent



* mit Kindern unter 14 Jahren

Quelle: Hövermann 2020

WSI

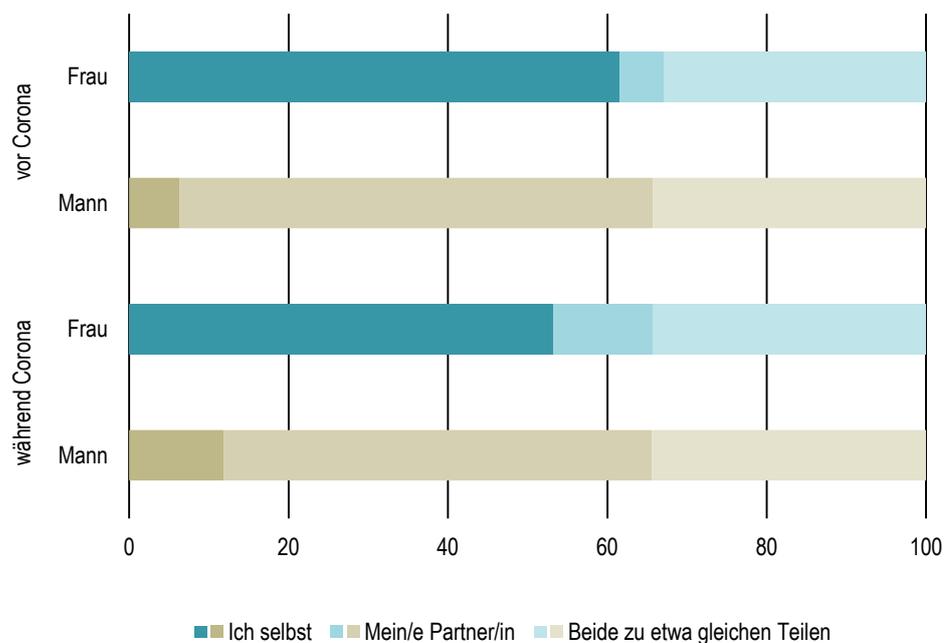
Durch diese neue Erwerbs- und Betreuungssituation stellt sich die Frage, ob sich damit auch die Aufteilung der Kinderbetreuung innerhalb von Paarbeziehungen ändert. So könnten neue Möglichkeiten der Vereinbarkeit durch mobiles Arbeiten im Homeoffice zu einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und einer faireren Verteilung der Kinderbetreuung zwischen den Sorgeberechtigten führen. Unsere Auswertungen zeigen jedoch sehr eindeutig, dass auch in der Krise der ganz überwiegende Teil der anfallenden Betreuungsarbeit von Frauen übernommen wird. 54 Prozent der befragten Frauen, aber nur 12 Prozent der Männer geben an, den überwiegenden Teil der anfallenden Kinderbetreuung zu übernehmen. Hier setzen sich existierende Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsverteilung fort, da die Kinderbetreuung auch vor der Pandemie größtenteils von

Frauen getragen wurde. Nur ein Drittel der Befragten gibt an, dass die Betreuung der Kinder von beiden Elternteilen gleichermaßen übernommen wird. Diese Einschätzung teilen Männer und Frauen gleichermaßen¹.

Nur bei einem geringen Teil der Paare übernehmen die Männer den größeren Teil der Kinderbetreuung. So ist der Anteil der Männer, die den überwiegenden Anteil übernehmen, während der Pandemie von sechs auf 12 Prozent angestiegen (siehe Abb. 4). Dass dies langfristig sogar positive Effekte auf die Gleichverteilung der Sorgearbeit haben könnte, zeigen zumindest Ergebnisse im Hinblick auf die Elternzeit. Denn in einer aktuellen Studie zeigt Tamm (2019), dass auch wenige Elternzeitmonate und somit Zeit, in der der Vater mehr Kinderbetreuung übernimmt, langfristige Effekte auf die Gleichverteilung der Sorgearbeit hat.

Abb. 4: Aufteilung der Kinderbetreuung nach dem Geschlecht der/des Befragten vor und während der Krise

Wer übernimmt aktuell den größeren Teil der anfallenden Kinderbetreuung bzw. hat ihn vor der Krise übernommen? Angaben in Prozent



Quelle: Erwerbstätigenbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Nur Befragte, die mit ihrem/ihrer Partner*in sowie mindestens einem Kind bis 14 Jahre im Haushalt leben. Gewichtete Werte.



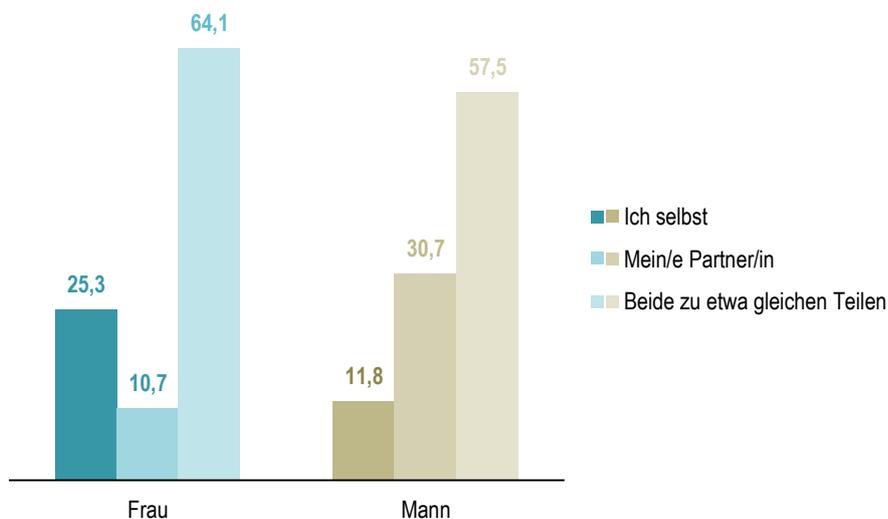
¹ Im Fragebogen ist leider nur das Geschlecht des Befragten und nicht des Partners bzw. der Partnerin angegeben. Da die Mehrheit der Familien in Deutschland in heterosexuellen Partnerschaften leben (BPB 2018), gehen wir von heterosexuellen Beziehungen aus. Selbstverständlich können sich unter den Befragten auch homosexuelle Paare befinden, da wir aber davon ausgehen, dass schwule und lesbische Paare gleich wahrscheinlich in unserem Sample verteilt sind, sollten sich die Ergebnisse dadurch nicht verzerren.

Während der Krise lässt sich teilweise eine Retraditionalisierung beobachten

Während bei dem überwiegenden Teil der Paare somit alte Muster der Verteilung der Sorgearbeit unter den Bedingungen zusätzlich anfallender Betreuungspflichten fortgesetzt werden, lässt sich teilweise sogar eine Retraditionalisierung – also ein Rückfall in traditionelle Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung feststellen: Nur noch 60 Prozent der Personen, die mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren im Haushalt leben und die angaben, sich die Sorgearbeit mit dem jeweils anderen Partner*in vor der Corona-Krise fair zu teilen, geben an, dies auch während der Krise zu tun (siehe Abb. 5). Unter den Paaren mit einem Haushaltseinkommen von unter 2000 Euro sind es sogar nur 48 Prozent. Dies kann so interpretiert werden, dass Paaren, die finanziell stärker belastet sind, weniger Spielräume für eine faire Arbeitsteilung bleiben. Auch wenn sich die Angaben von Männern und Frauen unterscheiden, wird doch deutlich, dass die zusätzlich anfallende Sorgearbeit auch in Familien mit einer vormals gleichberechtigten Verteilung der Sorgearbeit nun von Frauen erledigt wird.

Abb. 5: Aufteilung der Kinderbetreuung bei Paaren, die sie vor der Krise gleich verteilt hatten, nach Geschlecht der/des Befragten

Wer übernimmt aktuell den größeren Teil der anfallenden Kinderbetreuung? Angaben in Prozent



Quelle: Erwerbstätigenbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Nur Befragte, die mit ihrem/ihrer Partner*in sowie mindestens einem Kind bis 14 Jahre im Haushalt leben. Gewichtete Werte.

WSI

Dabei sind Paare, die die Kinderbetreuung vor der Krise relativ gleich verteilt haben, bereits Paare, die sich gegen eine „traditionelle“ Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit entschieden haben. Häufig reduzieren Frauen ihre Arbeitszeit nach der Geburt des ersten Kindes, während Männer meist ohne Unterbrechung weiterarbeiten (z. B. Schrenker/Zucco 2020). Oftmals schleicht sich hier schon eine klassische Rollenverteilung ein, die dazu führt, dass Frauen mehr Sorgearbeit übernehmen (siehe Abb. 4). Dass selbst ein Teil der Paare, die sich entgegen dem skizzierten Trend für eine gleichberechtigte Verteilung der Sorgearbeit entschieden haben, in der aktuellen Situation in eine traditionelle Aufteilung der Sorgearbeit zurückfallen, spricht dafür, dass die strukturellen Rahmenbedingungen (z. B. krisenbedingte Gehaltseinbußen) Paaren eine gleichberechtigte Aufteilung der Sorgearbeit erschweren. Die beobachtete Retraditionalisierung kann somit die bereits bestehenden Ungleichheiten weiter verfestigen, indem es langfristig zu einer ungleichen Verteilung der Kinderbetreuung einerseits und zu erschwerten Karrieremöglichkeiten für Frauen andererseits kommen kann.

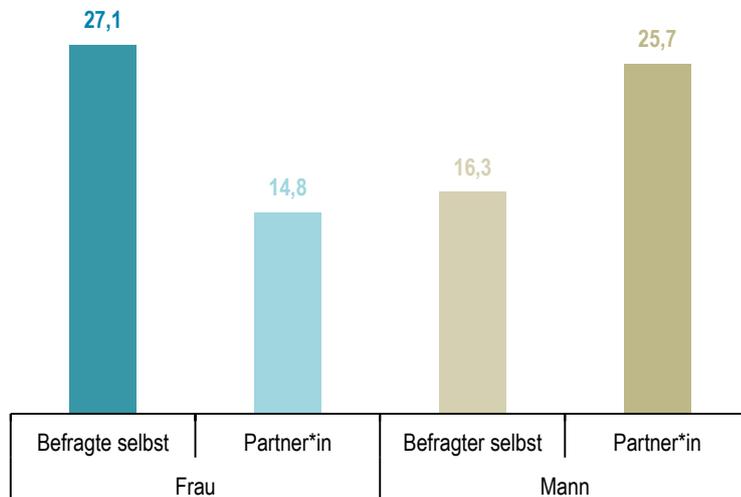
5 Folgen der Doppelbelastung für die Erwerbstätigkeit

Die zusätzlich anfallende Sorgearbeit führt vor allem bei Frauen zu Arbeitszeitreduktionen: Gut ein Viertel aller befragten Frauen mit Kindern bis zu 14 Jahren, aber nur ein Sechstel der befragten Männer mussten ihre Arbeitszeit wegen der Betreuungssituation reduzieren (siehe Abb. 6). Dieses Bild ergibt sich nicht zufällig, sondern ist vielmehr das Ergebnis bereits ungleich verteilter Erwerbseinkommen vor der Pandemie. Denn da Paare versuchen ihre ökonomischen Ausfälle zu minimieren, reduziert häufig das Elternteil mit dem geringeren Lohn – meist die Frau (z. B. Schrenker/Zucco 2020) – seine Arbeitszeit. Hinzu kommt, dass es für Frauen oftmals leichter ist, ihre Arbeitsstunden (nach unten) anzupassen (Seifert et al. 2016). Auch in der gegenwärtigen Krise ist die geschlechtsspezifische Diskrepanz der Verteilung der Sorgearbeit in den unteren Einkommensgruppen größer.

Diese Arbeitszeitreduktion birgt aber vor allem auf lange Sicht große Gefahren. Denn auch nach Corona werden die Folgen der Krise noch spürbar sein, so dass eine Aufstockung auf die vorherige Arbeitszeit unter Umständen nicht möglich sein wird. Somit können sich hieraus langfristig drastische Folgen für das Erwerbseinkommen von Frauen ergeben und bestehende Ungleichheiten im Einkommen zwischen den Geschlechtern durch die Corona-Krise noch weiter zunehmen.

Abb. 6: Arbeitszeitreduktion nach Geschlecht der/des Befragten

Mussten Sie oder Ihr/e Partner/in Arbeitszeit reduzieren, um die Betreuung der Kinder gewährleisten zu können?
Angaben in Prozent



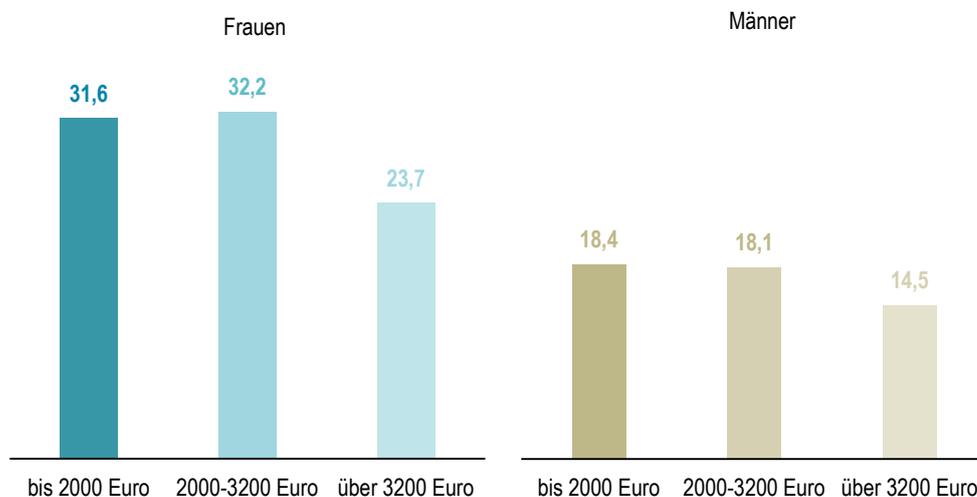
Quelle: Erwerbstätigenbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Nur Befragte, die mit ihrem/ihrer Partner*in sowie mindestens einem Kind bis 14 Jahre im Haushalt leben. Gewichtete Werte.

WSI

Neben der sich verstärkenden Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern wächst außerdem die Kluft zwischen den Haushalten mit hohen und geringen Einkommen. Vergleicht man in Abhängigkeit vom Haushaltseinkommen, wie häufig Männer und Frauen wegen der Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, zeigt sich, dass die Kluft zwischen Männern und Frauen in den unteren Einkommensgruppen deutlich größer ausfällt. Insbesondere in Haushalten mit einem Einkommen bis zu 3200 Euro reduzieren Frauen viel häufiger ihre Arbeitszeit als Frauen in Haushalten mit einem höheren Einkommen. Ein ähnlicher, wenn auch schwächerer Zusammenhang ist auch bei Männern zu beobachten (siehe Abb. 7). Dies lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass Beschäftigte mit einer geringeren formalen Qualifikation ihre Tätigkeit seltener im Homeoffice ausüben können als Personen mit einer höheren beruflichen Bildung.

Aus diesen Ergebnissen lässt sich ableiten, dass gerade in Haushalten mit geringem Einkommen Beschäftigte ihre Arbeitszeit auf Grund der fehlenden Kinderbetreuung häufiger reduzieren müssen. Damit sinkt das Einkommen insbesondere in jenen Haushalten, die schon davor am unteren Ende der Einkommensverteilung lagen, während sich am Einkommen der Besserverdienenden nichts ändert. Somit deutet sich an, dass die mangelnde Kinderbetreuung bestehende Einkommensungleichheiten weiter verstärkt.

Abb. 7: Arbeitszeitreduktion von Frauen und Männern nach Haushaltseinkommen
 Mussten Sie Arbeitszeit reduzieren, um die Betreuung der Kinder gewährleisten zu können?
 Angaben in Prozent



Quelle: Erwerbstätigenbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Nur Befragte, die mit ihrem/ihrer Partner*in sowie mindestens einem Kind bis 14 Jahre im Haushalt leben. Gewichtete Werte.

WSI

6 Fazit

Die Auswertungen haben gezeigt, dass Frauen in der Krise in mehrfacher Hinsicht unter Druck stehen. Erstens übernehmen Frauen den größeren Anteil der zusätzlich anfallenden Sorgearbeit. Dies hat Auswirkungen auf die innerfamiliäre Arbeitsteilung. Zweitens sind Frauen häufiger von Arbeitszeitreduktionen betroffen. Auch wenn dies mit den aktuellen Daten noch nicht gezeigt werden konnte, ist zu erwarten, dass das langfristige negative Auswirkungen auf Erwerbsverläufe von Frauen, auch im Hinblick auf Gehaltsentwicklung und Beförderungsmöglichkeiten, haben wird.

Drittens erhalten Frauen seltener eine Aufstockung der Kurzarbeit, was zusätzliche Auswirkungen auf ihr Gehalt hat. Damit wird es wahrscheinlicher, dass es in Paarhaushalten auch zukünftig die Frau sein wird, die ihre Arbeitszeit reduziert, um die (weiterhin zusätzlich anfallende Sorgearbeit) zu übernehmen – weil sie das geringere Einkommen bezieht. Es ist somit die Kombination von zusätzlich anfallender Sorgearbeit und wachsendem finanziellen Druck, der dazu führt, dass die Last der zusätzlichen Sorgearbeit vor allem von Frauen getragen wird.

Vor dem Hintergrund dieser Befunde wird deutlich, dass Familien von Sorgearbeit entlastet werden müssen, damit beide Partner*innen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilhaben können. Kita- und Schulschließungen verstärken Einkommensungleichheit. Daher muss eine baldige Wiederöffnung der Kitas und Grundschulen als Priorität angesehen werden, wenn Politiker*innen ein weiteres Auseinanderdriften der Einkommen zwischen den Geschlechtern vermeiden wollen.

Zudem bedarf es vor allem in den unteren Lohngruppen einer besseren Kompensation krisenbedingter Gehaltseinbußen. Da Frauen ohnehin schon ein geringeres Gehalt als Männer haben, schwächen die aktuellen Gehaltseinbußen aufgrund von Kurzarbeit oder Freistellung ihre Verhandlungsposition in innerfamiliären Auseinandersetzungen um die Aufteilung der Sorgearbeit zusätzlich. Oftmals haben Familien auch schlicht nicht die Möglichkeit, auf das – meist höhere Gehalt – des Mannes zu verzichten. Die beschlossene Aufstockung der Kurzarbeit ist somit ein Schritt in die richtige Richtung, kommt jedoch für viele Frauen zu spät. Zudem sollte die im Infektionsschutzgesetz beschlossene Lohnkompensation (momentan sind es bis zu 67 Prozent des Lohns) für Eltern, die ihrer Erwerbsarbeit aufgrund von Kinderbetreuung nicht nachkommen können, zumindest für die unteren Lohngruppen erhöht werden.

Literatur

Bundeszentrale für Politische Bildung [BPB] (2018): Regenbogenfamilien in Deutschland. [Online verfügbar](#), zuletzt aufgerufen am 12.05.20.

Hövermann, Andreas (2020): Aktuelle Belastungswahrnehmung von Eltern. Berechnungen basierend auf der Erwerbstätigenbefragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. [Online verfügbar](#), zuletzt aufgerufen am 13.05.20

Koebe, Josefine/Samtleben, Claire/Schrenker, Annetrin/Zucco, Aline (2020): Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona. DIW aktuell 28.

Lott, Yvonne/Abendroth, Anja (2019): Reasons for Not Working from Home in an Ideal Worker Culture, WSI Working Paper Nr. 211, November 2019.

Schrenker, Annetrin/Zucco, Aline (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. DIW Wochenbericht 10, S. 137-145.

Seifert, Hartmut/Holst, Elke/Matiaske, Wenzel/Tobsch, Verena (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. WSI-Mitteilungen 4/2016, S. 300-308.

Tamm, Marcus (2019): Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation". Labour Economics 59, S. 184-197.

AUTORINNEN

Prof. Dr. Bettina Kohlrausch

Wissenschaftliche Direktorin
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf

Dr. Aline Zucco

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Buschke

WWW.BOECKLER.DE

Anlage zum Protokoll GA am 06.07.20

Nachreichung zu Top 7 Drucksache 1431/2020: Vergabe der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung (FGG) in 2019

FGG-Maßnahmen des Fachbereichs Kultur im Jahr 2019

Maßnahmen zu den Kriterien	Zeitraum	Wochenstundenzahl	Entgeltgruppe	Kosten der Maßnahme	Summen
1.1 Aufteilung einer Stelle					
Aufteilung einer Stelle auf 3 Mitarbeiterinnen mit Stundenergänzung bei Kulturprogrammen für Familien bzw. Eltern	01.06.2019 - 31.12.2019	16,5	E 09	12.904,-€	12.904,-€
Teilung einer Führungsstelle in einem Freizeitheim und ergänzende Förderung mit maximaler Stundenzahl	01.01.2019 - 30.08.2019	20	S 12	19.546,-€	19.546,-€
Teilung einer Führungsstelle in Kultureinrichtung mit Stundenanreicherung	01.01.2019 – 31.12.2019	9,25	E 13	16.160,-€	16.170,-€
Stellenteilung und Stundenergänzung zur Vermeidung von Schichtdiensten (Vereinbarkeit) als Heimwart	01.01.2019 - 30.09.2019	19,25	E 07	15.733,-€	15.733,-€
Stellenteilung und ergänzende Förderung mit maximaler Stundenerhöhung wegen zusätzlicher Aufträge aus kulturpolitischem Raum	01.01.2019 - 31.12.2019	20	E 11	31.031,-€	31.031,-€
Stellenteilung und Stundenergänzung zur Vermeidung von Schichtdiensten (Vereinbarkeit) als Heimwart	01.06.2019 - 31.07.2019	19,25	E 07	3.471,-€	3.470,-€
Stellenteilung und Stundenergänzung zur Vermeidung von Schichtdiensten (Vereinbarkeit) als Heimwart	01.08.2019 – 31.12.2019	19,25	E07	8.792,-€	8.792,-€
Stellenteilung und ergänzende Förderung für zusätzliche Restaurierungsarbeiten vor geplantem Umzug	01.02.2019 - 31.12.2019	19,25	E 09	22.541,-€	22.541,-€
Aufteilung einer Stelle aus Gründen der Vereinbarkeit Beruf und Familie im Museumsbereich	01.02.2019 - 31.12.2019	15	E 09	17.565,-€	17.565,-€
Summe Maßnahmen 1.1					147.752,-€

Maßnahmen zu den Kriterien	Zeitraum	Wochenstundenzahl	Entgeltgruppe	Kosten der Maßnahme	Summen
Übertrag von Seite 1					147.752,-€
1.2 Arbeitszeiterhöhung von Teilzeitbeschäftigten					
zusätzlich übernommener Auftrag von einer Teilzeitbeschäftigten: Relaunch einer Homepage	01.09.2019 - 31.12.2019	6,5	E 12	3.740,-€	3.740,-€
1.4 vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit					
Kollegin kehrt vor dem vereinbarten Ende der Elternzeit mit reduzierter Stundenzahl zurück	01.01.2019 - 10.03.2019	19,25	E 08	3.910,-€	3.910,-€
5.1 Erprobung in einem neuen Aufgabengebiet					
Koordinierung und Weiterentwicklung eines Projektes zur Jugendkultur, dient der beidseitigen Erprobung zur dauerhaften Übertragung der Aufgabe	01.06.2019 - 30.11.2019	19,25	E 11	14.934,-€	14.934,-€
5.3 Besonderes					
zusätzliche Aufträge aus dem kulturpolitischen Raum (Kulturausschuss) und Förderung einer alleinerziehenden Teilzeitbeschäftigten	01.01.2019 - 31.12.2019	12,75	E 11	19.782,-€	19.782,-€
Summe aller Maßnahmen im Fachbereich Kultur					190.118,-€

Endbetrag differiert um 1,-€ Rundungsdifferenz zum Endbetrag in den Tabellen der Drucksache.

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache



In den Organisations- und Personalausschuss
In den Sozialausschuss
In den Gleichstellungsausschuss
In den Jugendhilfeausschuss
An den Ausschuss für Angelegenheiten des
Geschäftsbereiches des Oberbürgermeisters (zur
Kenntnis)
An den Ausschuss für Umweltschutz und Grünflächen
(zur Kenntnis)
An den Ausschuss für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und
Liegenschaftsangelegenheiten (zur Kenntnis)
An den Stadtentwicklungs- und Bauausschuss (zur
Kenntnis)
An den Kulturausschuss (zur Kenntnis)
An den Schul- und Bildungsausschuss (zur Kenntnis)
An den Sportausschuss (zur Kenntnis)
An die Ratsversammlung (zur Kenntnis)
An den Ausschuss für Integration, Europa und
Internationale Kooperation (Internationaler Ausschuss)
(zur Kenntnis)
An den Verwaltungsausschuss (zur Kenntnis)

1. Neufassung

Nr. 0509/2020 N1

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

**- Neufassung wegen geänderterer Beratungsfolge -
BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt**

Interne Evaluation des Lokalen Integrationsplans für die Landeshauptstadt Hannover

Der im Jahr 2008 durch den Rat der Landeshauptstadt Hannover beschlossene Lokale Integrationsplan (LIP) stellte eine Zusammenstellung damaliger Maßnahmen, Projekte, Initiativen der Stadt sowie neuer Ideen und Handlungsfelder dar und definierte die wesentlichen Ziele und die wichtigsten Handlungsansätze der lokalen Integrationspolitik und -arbeit in Hannover. Seit dieser Zeit wurden zahlreiche Projekte und Maßnahmen im Integrationsbereich initiiert. Vor dem Hintergrund sich verändernder gesellschaftlicher und kommunaler Rahmenbedingungen wird der LIP in diesem Jahr aktualisiert – Arbeitstitel: LIP 2.0. Um sich zunächst jedoch über den erreichten Stand zu vergewissern, wurden in 2019 zwei unterschiedliche Maßnahmen zur Evaluation des Lokalen Integrationsplan von 2008 durchgeführt.

Zum einen schrieb der Gesellschaftsfonds Zusammenleben (GFZ) seinen XI.

Ideenwettbewerb unter dem Titel „Erfahrung für die Zukunft! Zehn Jahre Lokaler Integrationsplan – Wie soll es weitergehen?“ aus. Elf einzelne Projekte wurden mit über 130.000 € gefördert (siehe DS 2902/2018), in denen der LIP von Aktiven und Interessierten aus der Stadtgesellschaft diskutiert und aus höchst unterschiedlichen Perspektiven bewertet wurde. Die Ergebnisse der einzelnen Projekte wurden für die öffentliche Diskussion im Rahmen der LIP 2.0-Auftaktveranstaltung am 17.1.2020 auf Postern im DIN A0-Format dokumentiert. Für die Weitergabe der Ergebnisse an die Ratsgremien und die LIP 2.0-Expert*innengruppen wurden sie aufgrund des Überformats in Form einer Zeitung zusammengefasst. Diese Zeitung mit allen GFZ-Ergebnispostern plus zusätzlichen Postern von vier weiteren Inputgeberinnen für die LIP 2.0-Auftaktveranstaltung wird als separate Informationsdrucksache vorgelegt.

Zum anderen wurden sechs externe Institute angefragt, ein Design für eine Evaluation des LIP aus Sicht der Verwaltung einzureichen. Als Ergebnis des Auswahlverfahrens wurde die Forschungsfirma IMAP GmbH beauftragt, den verwaltungsinternen Rück- und Ausblick auf den LIP zu realisieren. IMAP hat hierfür mit unterschiedlichen Instrumenten insbesondere die Führungskräfte, aber auch Beschäftigte der Landeshauptstadt Hannover befragt. Die Auswertung dieser Erhebung wird mit dem dieser Drucksache beigefügten Bericht (siehe Anlage1) vorgelegt.

Rückmeldungen nach Kenntnisnahme des Dokuments an die federführende OE 50.6 (Bereich Migration und Integration im Fachbereich Soziales) sind ausdrücklich erwünscht.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Die GFZ-geförderten Projekte waren für alle Geschlechter offen. Die empirische Erhebung durch das IMAP-Institut wurden „geschlechterblind“ durchgeführt, angestrebt war auf der Ebene der Führungskräfte eine Vollerhebung.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

50.60
Hannover / 30.04.2020

Sachstandsbericht „Einwanderung und interkulturelle Öffnung“

zur Evaluation des
Lokalen Integrationsplans

für die Landeshauptstadt Hannover

IMAP GmbH



Januar 2020

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	III
1. Einleitung: Evaluationsgegenstand und Auftragsverständnis	1
2. Evaluationsvorgehen	2
2.1. Explorationsphase und Feinkonzeption	2
2.2. Onlineumfrage	3
2.3. Qualitative Interviews	4
2.4. Der vorliegende Bericht	5
3. Ergebnisse I: Sachstand Einwanderung und Interkulturelle Öffnung	6
3.1. Relevanz der Thematik	6
3.2. Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung	14
3.2.1 Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund	15
3.2.2 Bewusstsein für Kultur und Vielfalt	17
3.2.3 Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung	19
3.3. Zusammenarbeit im Themenbereich Einwanderung und Teilhabe von Eingewanderten	23
3.3.1 Interne Zusammenarbeit	23
3.3.2 Externe Zusammenarbeit	25
4. Ergebnisse II: Der Lokale Integrationsplan 2008	27
4.1. Erstellungsprozess	27
4.2. Wirkungsannahmen und Nachhaltigkeit	29
4.3. Umsetzungsprozess und Controlling	32
4.4. Anregungen zur Weiterentwicklung	33
5. Fazit	37
6. Anhang	42
A. Übersicht über die an der Onlineumfrage beteiligten Fachbereiche	42
B. Übersicht über die telefonisch befragten Fachbereiche	43

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1 - Evaluationsvorgehen.....	2
Abbildung 2 - Empfundener Einfluss der gestiegenen kulturellen Vielfalt auf den Arbeitsalltag in den Sachgebieten.....	6
Abbildung 3 - Empfundener Einfluss der gestiegenen kulturellen Vielfalt auf den Arbeitsalltag in den Sachgebieten nach Dezernat	7
Abbildung 4 - Einflussbereiche der kulturellen, ethnischen und religiösen Vielfalt auf den Arbeitsalltag	8
Abbildung 5 - Geschätzter Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im Sachgebiet.....	9
Abbildung 6 - Wahrgenommene Folgen der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in den Sachgebieten.....	10
Abbildung 7 - Wahrgenommene Hemmnisse und Hürden für Bürger*innen mit Migrationshintergrund im Kontakt mit der Stadtverwaltung	11
Abbildung 8 - Häufigste genannte Begriffe im Zusammenhang mit der gestiegenen kulturellen, ethnischen und religiösen Vielfalt in Hannover	11
Abbildung 9 - Bestrebungen zur Erhöhung des Anteils von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund ...	15
Abbildung 10 - Durchführung von Fortbildungen zu interkulturellen Themen in den Sachgebieten.....	16
Abbildung 11 - Leitbild der Verwaltung zu kultureller Vielfalt und damit zusammenhängenden Konzepten	18
Abbildung 12 - Wahrgenommene Hindernisse einer erhöhten interkulturellen Ausrichtung der Stadtverwaltung Hannover	19
Abbildung 13 - Maßnahmen zur Erhöhung der Zugänglichkeit der Stadtverwaltung Hannover für Menschen mit Migrationshintergrund	20
Abbildung 14 - Bestehen von Kooperationen und/oder Austauschformaten mit anderen Sachgebieten zu den Themen Migration und Teilhabe von Eingewanderten nach Dezernat	23
Abbildung 15 - Austauschformate für den Austausch zu dem Themen Migration und Teilhabe von Eingewanderten in den Sachgebieten.....	24
Abbildung 16 - Bestehen von Kooperationen und/oder Austauschformaten zu den Themen Migration und Teilhabe von Eingewanderten nach Dezernat	25
Abbildung 17 - Individuelle Beteiligung der Befragten an der Entwicklung oder Umsetzung von Maßnahmen des Lokalen Integrationsplans von 2008	27
Abbildung 18 - Individuelle Beteiligung der Befragten an der Umsetzung von Maßnahmen des Lokalen Integrationsplans von 2008 nach Feldern	28
Abbildung 19 - Wahrgenommene Konsequenzen und Wirkungen der Entwicklung und Nutzung des Lokalen Integrationsplans von 2008.....	30
Abbildung 20 - Wahrgenommene Unterstützung der weiterführenden Arbeit mit dem Lokalen Integrationsplans von 2008 durch das Controlling	32
Abbildung 21 - Wahrgenommene wichtige Faktoren bei der Weiterentwicklung des Lokalen Integrationsplans	33
Abbildung 22 - Individuelle erwartete/gewünschte Einbindung in die Entwicklung des neuen LIP	34
Tabelle 1 - Beantwortungen der Onlineumfrage nach Dezernat.....	4
Tabelle 2 - Maßnahmen zur Erhöhung der Zugänglichkeit der Stadtverwaltung für Menschen mit Migrationshintergrund nach Dezernaten	21
Tabelle 3 - Individuelle erwartete/gewünschte Einbindung in die Entwicklung des neuen Lokalen Integrationsplans nach Dezernaten (Mehrfachantworten möglich).....	35
Tabelle 4 - Beantwortungen der Onlineumfrage nach Fachbereich	42

1. Einleitung: Evaluationsgegenstand und Auftragsverständnis

2008 legte die niedersächsische Landeshauptstadt Hannover erstmalig einen Lokalen Integrationsplan (LIP) auf. In einem breiten Beteiligungsprozess wurde der Integrationsplan in einem intensiven zweijährigen Prozess durch die Arbeit aller Akteur*innen innerhalb der Stadtverwaltung, der zivilgesellschaftlichen Organisationen und der Bürger*innen erarbeitet. Seit dieser Zeit wurden zahlreiche Projekte und Maßnahmen im Integrationsbereich initiiert. Im Jahr 2020 wird dieser Plan aufgrund sich verändernder gesellschaftlicher und kommunaler Rahmenbedingungen aktualisiert.

Vor diesem Hintergrund sollte der Lokale Integrationsplan von 2008 verwaltungsintern evaluiert werden, um Rückschlüsse auf dessen Umsetzungsgüte und Wirkungseffekte zu ziehen.

Die Evaluation eines zeitlich weit zurückliegenden Vorhabens birgt zwei **wesentliche Herausforderungen**:

(1) arbeiten zahlreiche Akteur*innen, die damals an dem Prozess oder an der Umsetzung beteiligt waren, mittlerweile auf anderen Positionen oder sind ausgeschieden. Aufgrund der veränderten Personenkonstellationen war es insofern nur möglich, einzelne Akteur*innen zu ihren Erfahrungen und Erinnerungen an den Prozess zu befragen.

(2) führt der große zeitliche Abstand zu erheblichen Erinnerungslücken und Fehlern. Dabei ist die Rekonstruktion von Wirkungszusammenhängen nur eingeschränkt möglich. Außerdem besteht die Möglichkeit, dass einzelne Sachverhalte den Beteiligten in der retrospektiven Betrachtung unterschiedlich bewusst und somit Verzerrungseffekte wahrscheinlich sind.

In diesem Zusammenhang wurde der **Evaluationsgegenstand** angepasst. Der Lokale Integrationsplan wird deswegen nicht in der Tiefe untersucht, aber dahingehend ausgeweitet, dass neben der Evaluation des Lokalen Integrationsplans ein Sachstand „Integration und Interkulturelle Öffnung“ der Verwaltung erhoben wird sowie Akteur*innen, die nicht an der Entstehung und Umsetzung beteiligt waren, die Chance erhalten, ihre Bedarfe und Anforderungen an den aktualisierten Lokalen Integrationsplan zu artikulieren. Der Evaluationsgegenstand ist somit dreiteilig:

(1) Die Darstellung eines **Sachstands „Einwanderung und Interkulturelle Öffnung“** hat zum Ziel, die Relevanz des Themenkomplexes in der Stadtverwaltung zu erheben und die verwaltungsinterne Zusammenarbeit bei integrationsrelevanten Themen zu untersuchen. Darüber hinaus sollen etablierte Strukturen und Prozesse der Interkulturellen Öffnung identifiziert werden. Schließlich sollen Handlungsableitungen für die Förderung der interkulturellen Öffnung und die Erhöhung des Themenbewusstseins ermittelt werden.

(2) Die **retrospektive Betrachtung** des Lokalen Integrationsplans von 2008 dient der Identifikation von Wirkungsannahmen auf Grundlage des Lokalen Integrationsplans. Daneben werden Erkenntnisse aus dem Erstellungs- und Umsetzungsprozess sowie aus der Nachhaltigkeit des Lokalen Integrationsplans gezogen.

(3) Eine **Erwartungsabfrage zu dem Aktualisierungsprozess** des Lokalen Integrationsplans soll auch Unbeteiligten die Möglichkeit geben, ihre Erwartungen für die Erstellung des neuen Lokalen Integrationsplans zu vermitteln, um den Weg für eine erfolgreiche Konzeption und Umsetzung zu ebneten.

Aus allen Bereichen werden Schlüsse gezogen und Handlungen abgeleitet, die als wertvolle Erkenntnisse für die neue Phase des Integrationskonzeptes und der verwaltungsinternen Bearbeitung des Themas genutzt werden können.

2. Evaluationsvorgehen

Um Erkenntnisse über den Sachstand „Einwanderung und Interkulturelle Öffnung“ in der Verwaltung sowie über die Umsetzung, die Bedeutung und die Wirkung des aktuellen Lokalen Integrationsplans zu gewinnen, wurden unterschiedliche Hierarchieebenen befragt. Dabei wurde ein Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Methoden angewendet, um einerseits in die Breite (Onlineumfrage der Sachgebiets- und Bereichsleiter*innen) und andererseits in die Tiefe (qualitative Interviews mit Fachbereichsleiter*innen) befragen zu können.

Abbildung 1 zeigt das Evaluationsvorgehen. Die einzelnen Erhebungsschritte werden in den folgenden Unterkapiteln im Detail vorgestellt.

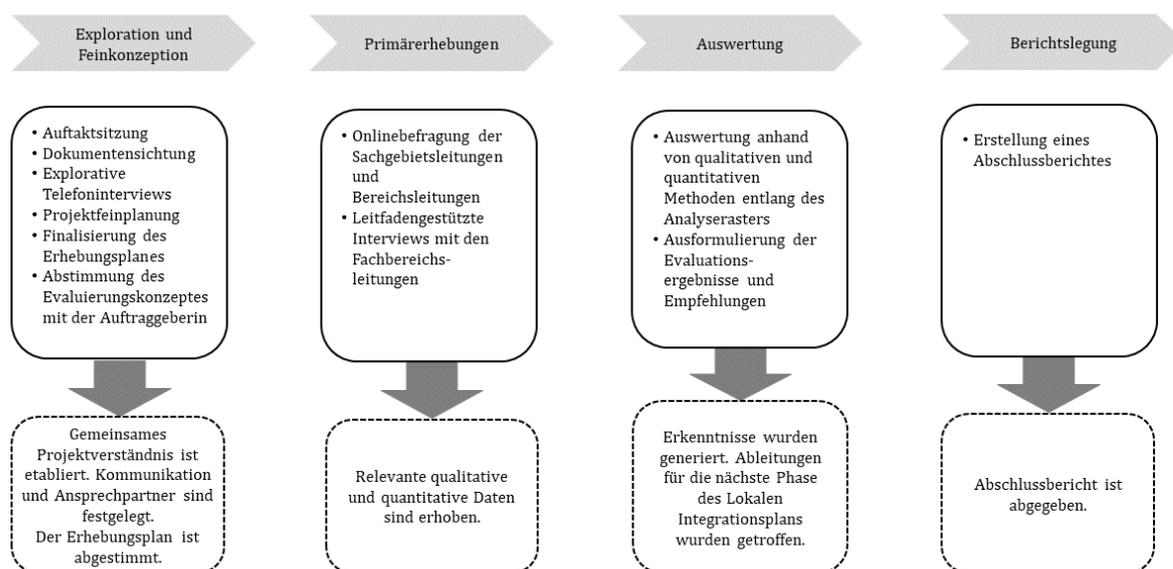


Abbildung 1 - Evaluationsvorgehen

2.1. Explorationsphase und Feinkonzeption

Um die Primärerhebungen vorzubereiten, wurde eine Explorationsphase durchgeführt. Auf Basis der Erkenntnisse dieser Explorationsphase wurden der Erhebungsplan finalisiert und das Evaluierungskonzept feingeplant. Beides wurde mit der Auftraggeberin abgestimmt. Folgende Schritte fanden im Rahmen der Explorations- und Feinkonzeptionsphase statt:

- **Auftaktsitzung** zur Auftragsklärung vor Ort
- Zwei **explorative Interviews**
- **Dokumentensichtung** (z. B. Lokaler Integrationsplan)
- Überarbeitung des **Evaluationsdesigns**
- Diverse **Abstimmungsschleifen** und -telefonate mit der Auftraggeberin

Auf Basis des feingeplanten Evaluationskonzeptes wurden die Erhebungsinstrumente der Primärerhebungen erstellt.

2.2. Onlineumfrage

Die Onlineumfrage der Sachgebiets- und Bereichsleiter*innen der Stadtverwaltung Hannover verfolgte drei Ziele. Die befragten Sachgebiets- und Bereichsleiter*innen...

ECKDATEN

- **Erhebungsform:** Standardisierte Onlineumfrage
- **Zielgruppe:** Sachgebiets- und Bereichsleiter*innen
- **Rücklauf:** 202 Beantwortungen
- **Zeitraum:** September bis Oktober 2019 (fünf Wochen)

(1) ...sollten ihre Einschätzungen zu dem Einfluss der kulturellen Vielfalt in Hannover auf die Stadtverwaltung und den Prozess der interkulturellen Öffnung in der Gesamtverwaltung geben.

(2) ..., die an der Erstellung des Lokalen Integrationsplans 2008 beteiligt waren, sollten ihre Einschätzung zu der Wirksamkeit und zu den Erfolgsfaktoren des Prozesses abgeben.

(3) ...sollten ihre Erwartungen für die Erstellung des neuen Lokalen Integrationsplans vermitteln, um den Weg für eine erfolgreiche Konzeption und Umsetzung zu ebnen.

Weitere Anmerkungen

- Um eine **ressourcensparende** Befragung zu ermöglichen, bestand der Onlinefragebogen überwiegend aus geschlossenen Fragen. Diese wurden an geeigneten Stellen durch offene Fragen bzw. Kommentarmöglichkeiten ergänzt.
- Es wurde ein umfangreicher **Pretest** vor der Öffnung der Onlineumfrage durchgeführt.
- Die Umfrage wurde an **Sachgebiets- und Bereichsleiter*innen** verschickt. Diese konnten die Befragung nach eigenem Ermessen an **ausgewählte Mitarbeiter*innen** weiterleiten, die thematisch besonders relevante Themenfelder abdecken. Bei den Teilnehmenden der Onlineumfrage handelte es sich zu ca. 60 Prozent um Sachgebietsleitungen, zu 20 Prozent um Bereichsleitungen und zu 20 Prozent um Mitarbeitende mit anderen Funktionen (z. B. stellvertretende Bereichsleitung, Sachbearbeiter*in, Ausbildungsbeauftragte*r)¹.
- Die Umfrage war im **Zeitraum September bis Oktober** 2019 vier Wochen lang offen und wurde im Anschluss in Abstimmung mit der Auftraggeberin um eine weitere Woche verlängert.
- Durch die Möglichkeit der Weiterleitung der Umfrage an ausgewählte Mitarbeiter*innen, kann keine genaue **Rücklaufquote** ermittelt werden, da die Anzahl derer, die den Link zu der Befragung erhalten haben, nicht bekannt ist. Insgesamt nahmen **202 Personen** an der Befragung teil (vgl. Anhang A für eine Übersicht über die Befragten nach Fachbereich).
- Alle **Dezernate** waren in den Beantwortungen vertreten. Tabelle 1 zeigt die Beantwortungen aggregiert nach Dezernat.
- Die **Auswertung** erfolgte auf Ebene der Gesamtverwaltung sowie bei ausgewählten Fragen auf Dezernatsebene. Da auf Ebene der Fachbereiche z. T. niedrige Teilnahmezahlen vorliegen, kann eine Darstellung auf dieser Ebene nicht erfolgen, um die Anonymität zu wahren. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass Auswertungen auf der Gesamtebene lediglich die Perspektive der an der Umfrage teilgenommenen Personen widerspiegeln. Die Umfrage ist nicht repräsentativ für die Gesamtverwaltung. Bei der Auswertung nach Dezernaten ist zu beachten, dass die Fachbereiche der Dezernate unterschiedlich stark (und in zwei Fällen gar nicht) repräsentiert sind. Dies führt auch hier zu Verzerrungen, sodass keine Repräsentativität gegeben ist.
- Es wurden **Filterfragen** genutzt, um jeder befragten Person nur die für sie relevanten Fragen stellen zu können. Beispiele hierfür sind die Fragen, ob Kund*innenkontakt besteht oder ob an

¹ Für eine verbesserte Lesbarkeit sind Prozentangaben im Text zumeist auf ganze Prozente gerundet. Originalwerte: 121 Sachgebietsleitungen (59,90%), 41 Bereichsleitungen (20,3%), 40 Mitarbeitende mit anderer Funktion (19,8%).

dem Erstellungsprozess des Lokalen Integrationsplans mitgewirkt wurde. Durch die Filterführung ergeben sich für die verschiedenen Fragen unterschiedlich viele Beantwortungen. Diese sind als „n“ in den jeweiligen Diagrammen im Ergebnisteil aufgeführt.

Dezernat	Anzahl der Teilnahmen an der Onlineumfrage
Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters	15
Dezernat I (Kulturdezernat)	14
Dezernat II (Finanz- und Ordnungsdezernat)	25
Dezernat III (Sozial- und Sportdezernat)	49
Dezernat IV (Personal-, Bildungs-, Jugend- und Familiendezernat)	59
Dezernat V (Wirtschafts- und Umweltdezernat)	23
Dezernat VI (Baudezernat)	17
Gesamt	202

Tabelle 1 - Beantwortungen der Onlineumfrage nach Dezernat

2.3. Qualitative Interviews

Ergänzend zu der Onlineumfrage wurden qualitative Interviews mit elf Fachbereichsleitungen geführt. Diesen wurde ein Leitfaden zugrunde gelegt, um möglichst strukturierte und vergleichbare Erkenntnisse generieren zu können. Gleichzeitig wurde den Perspektiven der verschiedenen Fachbereiche durch einige offenere Fragen Raum gegeben. Die Leitfadeninterviews erfassten u. a. die Perspektive der Fachbereichsleitungen auf den Umsetzungsprozess sowie auf die strategische Bedeutung des Lokalen Integrationsplans. Außerdem wurden Fragen zu Erfahrungen mit Maßnahmen der interkulturellen Öffnung gestellt.

ECKDATEN

- **Erhebungsform:** Leitfadengestützte, telefonische Interviews
- **Zielgruppe:** Fachbereichsleitungen
- **Dauer:** Durchschnittlich eine Stunde pro Interview
- **Anzahl:** 11 Interviews
- **Zeitraum:** Oktober bis November 2019

Weitere Anmerkungen

- Von 13 ursprünglich geplanten Interviews konnten elf geführt werden. Ein Interview konnte aus zeitlichen Gründen von Seiten der entsprechenden Fachbereichsleitung, eins aus personellen Gründen nicht geführt werden. Eine Übersicht über die telefonisch **geführten Interviews** findet sich im Anhang B.
- Mit den elf geführten Interviews konnten Personen aus allen **Dezernaten** (bis auf das Dezernat VI (Baudezernat)) sowie aus dem Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters befragt werden.
- Grundsätzlich wurden die **Fachbereichsleitungen** interviewt. In zwei Fachbereichen wurden die Leitungen durch Sachbereichs- oder Bereichsleitungen vertreten. Das Büro des Oberbürgermeisters wurde durch die Kommissarische Leitung repräsentiert. Bei einem der Interviews war neben der Fachbereichsleitung zusätzlich ein*e Mitarbeiter*in aus dem Fachbereich anwesend, da der- bzw. diejenige insbesondere mit Themen von Migration und Integration betraut ist.
- Unter den Befragten waren **sechs Frauen und sechs Männer**.

- Zu Beginn des Interviews wurden einige „**Filterfragen**“ gestellt (z. B. „Waren Sie an dem Erstellungsprozess des Lokalen Integrationsplans 2008 beteiligt?“). Die Antworten hierauf beeinflussten, zu welchen inhaltlichen Bereichen Fragen gestellt wurden. Somit waren die Interviews von unterschiedlicher Dauer.
- Von den elf Gesprächspartner*innen waren acht an der **Erstellung des Lokalen Integrationsplans** 2008 zumindest teilweise beteiligt. Zwei Personen waren gar nicht beteiligt. Hiervon war eine Person im Jahr 2008 noch nicht in der Stadtverwaltung tätig. An der Umsetzung des Lokalen Integrationsplans waren ebenfalls acht Personen zumindest teilweise beteiligt.

2.4. Der vorliegende Bericht

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der Primärerhebungen zusammen. Die Ergebnisdarstellung gliedert sich in zwei zentrale Kapitel. In Kapitel 3 „Sachstand Einwanderung und Interkulturelle Öffnung“ wird die Relevanz dieser Themen dargelegt. Es wird deutlich, welche Konsequenzen eine gestiegene kulturelle Vielfalt auf Seiten der Kundschaft, aber auch der Mitarbeitenden für die Arbeit der Stadtverwaltung hat. Weiterhin wird auf Maßnahmen der interkulturellen Öffnung sowie auf die verwaltungsinterne und -externe Zusammenarbeit in dem Themenfeld Einwanderung und Teilhabe von Eingewanderten eingegangen. Das nachfolgende Kapitel 4 „Der Lokale Integrationsplan 2008“ widmet sich dem Erstellungs- und Umsetzungsprozess sowie den Wirkungen und der Nachhaltigkeit des 2008 verabschiedeten Lokalen Integrationsplans. Außerdem werden die Weiterentwicklung des Lokalen Integrationsplans und die hiermit verbundenen Erwartungen der Beteiligten in Kürze betrachtet. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse werden Handlungsempfehlungen für die weitere Bearbeitung des Themas Einwanderung und der interkulturellen Öffnung in der Stadtverwaltung Hannover abgeleitet.

3. Ergebnisse I: Sachstand Einwanderung und Interkulturelle Öffnung

3.1. Relevanz der Thematik

Am 31.12.2018 hatten 173.190 Personen, also 31,8 Prozent der Bevölkerung Hannovers, einen Migrationshintergrund². Die in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegene kulturelle, religiöse und ethnische Vielfalt in der Stadtgesellschaft beeinflusst den Arbeitsalltag in der Stadtverwaltung. 53 Prozent der online befragten Sachgebiets- und Bereichsleitungen³ nehmen einen starken oder eher starken Einfluss auf den Arbeitsalltag in ihren Sachgebieten wahr (vgl. Abbildung 2). Weitere 24 Prozent bewerten den Einfluss als moderat⁴.

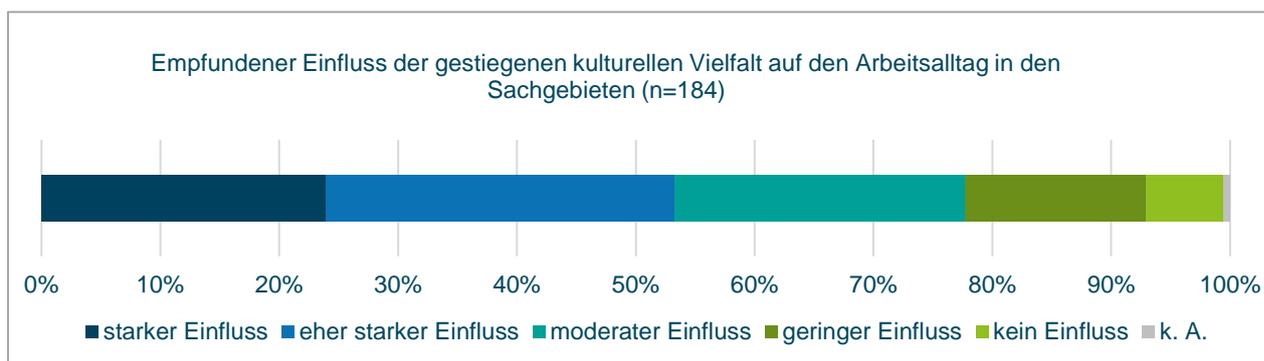


Abbildung 2 - Empfundener Einfluss der gestiegenen kulturellen Vielfalt auf den Arbeitsalltag in den Sachgebieten

Werden die Antworten dezernatsweise betrachtet, ergibt sich ein differenzierteres Bild (vgl. Abbildung 3). Der Übersichtlichkeit halber wurde in dieser Darstellung nur der Teil der Antworten eingeblendet, der auf die Antwortoptionen „starker Einfluss“ und „eher starker Einfluss“ gefallen ist. Insbesondere die Befragten des Kulturdezernates (77 Prozent), des Sozial- und Sportdezernates (72 Prozent) und des Personal-, Bildungs-, Jugend- und Familiendernates (62 Prozent) sprechen der gestiegenen Vielfalt einen starken oder eher starken Einfluss auf den Arbeitsalltag in ihren Sachgebieten zu. Im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (18 Prozent) sowie im Wirtschafts- und Umweltdezernat (14 Prozent) ist der empfundene Einfluss auf den Arbeitsalltag am geringsten. Auffällig ist, dass bei den Befragten dieser beiden Dezernate keine Antworten auf die Antwortkategorie „starker Einfluss“ fielen.

Auch in den qualitativen Interviews mit den Fachbereichsleitungen lassen sich Unterschiede in dem wahrgenommenen Einfluss der Thematik auf den Arbeitsalltag feststellen. Es ist nicht überraschend, dass die beigemessene Relevanz sich unterscheidet, je nachdem mit welchen Aufgaben ein Fachgebiet befasst ist und welche Sachbereiche ihm zugeordnet sind.

Auch in der qualitativen Betrachtung zeigt sich trotz wahrnehmbarer Varianz in der empfundenen Wichtigkeit des Themas, dass die Befragten die Thematik insgesamt als verhältnismäßig wichtig für die Fachbereiche ansehen. In den Interviews wurde mehrfach auf einen Zusammenhang zu den gestiegenen Zuwanderungszahlen, insbesondere im Jahr 2015, hingewiesen.

Dennoch war es vielen Gesprächspartner*innen wichtig zu betonen, dass die Thematik schon länger eine Rolle spiele und bereits im Alltag der Fachbereiche angekommen sei.

² Landeshauptstadt Hannover (2019): Bevölkerungsentwicklung der LH Hannover im Jahr 2018, S. 1

³ Für eine verbesserte Lesbarkeit wird im Folgenden von „Sachgebiets- und Bereichsleitungen“ oder den „Befragten der Onlineumfrage“ gesprochen. Hierbei sind auch diejenigen Mitarbeitenden eingeschlossen, die aufgrund einer Weiterleitung der Onlineumfrage ergänzend teilgenommen haben. Diese machen einen Anteil von 20% der Befragten aus.

⁴ In der Onlineumfrage wurden Bewertungsskalen mit fünf Antwortoptionen genutzt. Hier bestanden die Antwortmöglichkeiten in „starker Einfluss“, „eher starker Einfluss“, „moderater Einfluss“, „geringer Einfluss“ und „kein Einfluss“. Des Weiteren wurde in vielen Fragen die Ausweichoption „keine Angabe“ (k. A.) hinzugenommen, da die Themen der Befragung in den verschiedenen Verwaltungsbereichen unterschiedlich behandelt werden und somit anzunehmen ist, dass nicht jede Frage von jeder Person sinnvoll beantwortet werden kann.

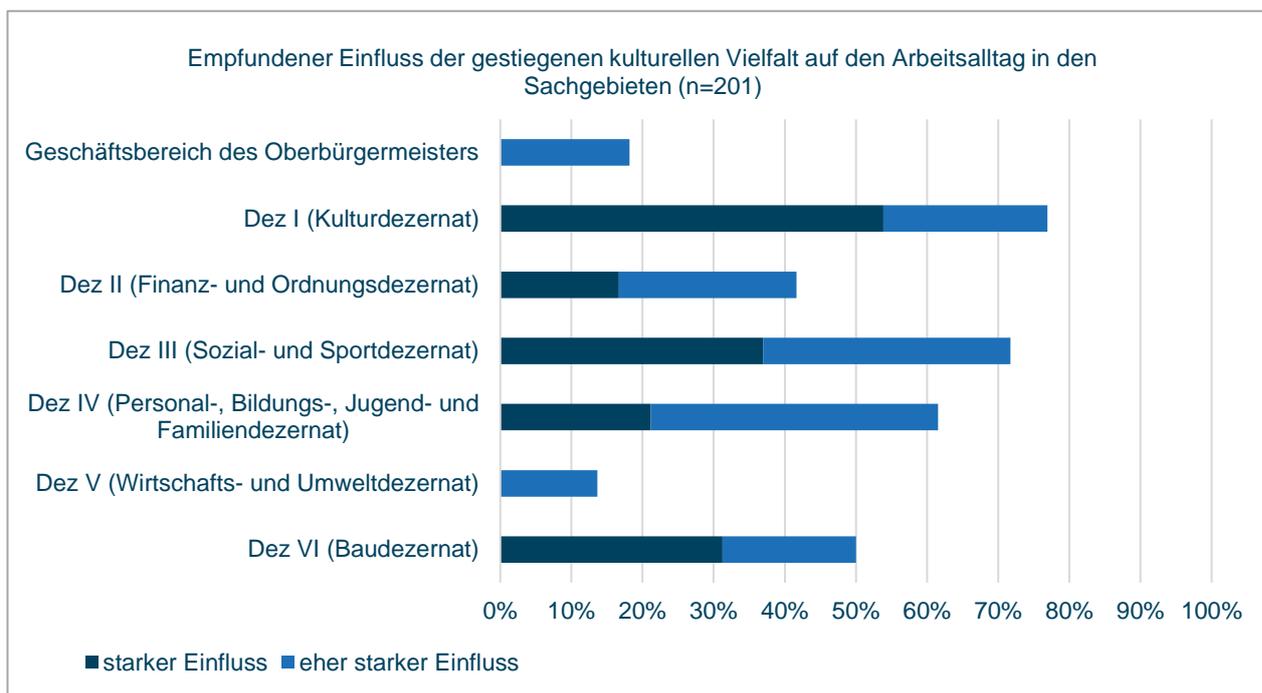


Abbildung 3 - Empfundener Einfluss der gestiegenen kulturellen Vielfalt auf den Arbeitsalltag in den Sachgebieten nach Dezernat

Eine hohe Relevanz des Themas wurde von den Fachbereichsleitungen u. a. an einem erhöhten Kund*innenkontakt der Verwaltungsmitarbeitenden mit Menschen mit Migrationshintergrund sowie an einer anwachsenden Mitarbeiterschaft mit Migrationshintergrund festgemacht. Einige Befragte berichteten, die Themen

„Das war latent immer ein Thema [...], aber durch die Ereignisse von 2015 ist das Thema nochmal deutlich präsenter geworden.“

(Quelle: Interview_FBL_01)

Migration und Vielfalt in verschiedene Bereiche der Fachbereichsarbeit strategisch mit einzubeziehen. Auch in der Onlineumfrage wurden die Einflussbereiche der gestiegenen kulturellen, religiösen und ethnischen Vielfalt abgefragt (vgl. Abbildung 4)⁵. Hier geben 68 Prozent der Befragten an, dass die gewach-

sene Vielfalt sich durch den gestiegenen Kontakt mit Kund*innen mit Migrationshintergrund manifestiere („Stimme voll zu“ bzw. „Stimme eher zu“). Vor dem Hintergrund, dass über 90 Prozent der Befragten angaben, dass die Mitarbeitenden ihres Sachgebiets wenigstens gelegentlich in direktem Kund*innen- bzw. Bürger*innenkontakt stehen, ist dieser Bereich als wichtig für einen Großteil der Stadtverwaltung einzuordnen. Ungefähr die Hälfte der Befragten (49 Prozent) beobachtet außerdem, dass inhaltlich verwandte Themen wie Integration, Einwanderung und Interkulturalität zunehmend eine Rolle in der Arbeit ihrer Sachgebiete spielen („Stimme voll zu“ bzw. „Stimme eher zu“). Lediglich ein Viertel der Befragten (23 Prozent) stimmt der Aussage voll oder eher zu, dass der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in ihrem Sachgebiet zugenommen hat.

*„Die große Vielfalt in der Mitarbeiterschaft und bei den Kund*innen ist Alltag.“*

(Quelle: Interview_FBL_07)

⁵ Diagramme in der vorliegenden Darstellungsform (gestapelte Balken) werden in diesem Bericht einheitlich nach der addierten Häufigkeit der Antwortkategorien „Stimme voll zu“ und „Stimme eher zu“ geordnet.

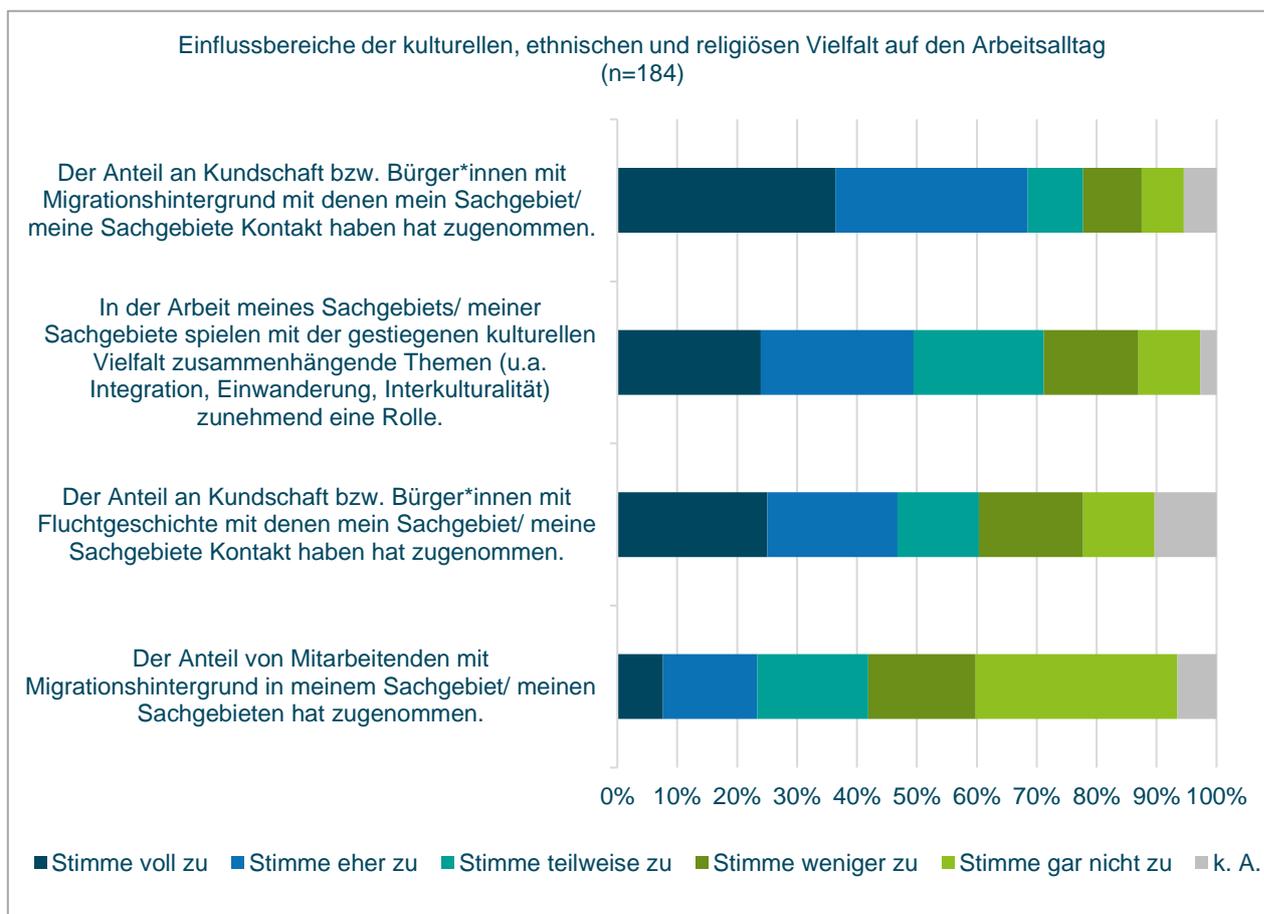


Abbildung 4 - Einflussbereiche der kulturellen, ethnischen und religiösen Vielfalt auf den Arbeitsalltag

In der Gesamtverwaltung der Stadt Hannover hatten zu dem Stichtag 31.12.2018 1.651 von 11.352 Beschäftigten (14,5 Prozent) einen Migrationshintergrund⁶. Zusätzlich wurden in der Onlineumfrage die Sachgebiets- und Bereichsleitungen um ihre (subjektive) Einschätzung bezgl. des Anteiles an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in ihren Sachgebieten gebeten. Diese Frage wurde nur den Teilnehmenden gestellt, die angaben, dass in ihrem Sachgebiet Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind (71 Prozent). Abbildung 5 zeigt, dass die Antworten hier sehr unterschiedlich ausfallen und sich relativ gleichmäßig auf die verschiedenen Antwort-Intervalle verteilen: Auf jede Antwortoption fallen jeweils zwischen 15 und 25 Prozent. Dies kann sowohl an tatsächlichen Unterschieden zwischen Sachgebieten sowie an empfundenen Unterschieden bzw. Fehleinschätzungen liegen. Im Durchschnitt – das zeigen die offiziellen Statistiken – liegt der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund jedoch unter dem in der Stadtgesellschaft (31,8 Prozent⁷).

Es wird deutlich, dass die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund überwiegend als positiv und hilfreich empfunden wird. Abbildung 6 zeigt auf, inwiefern die online Befragten verschiedene mögliche Konsequenzen in ihren Sachgebieten ausmachen. Die überwiegende Mehrheit der Befragten stimmt der Aussage nur in einem geringen Maße (37 Prozent) oder gar nicht (50 Prozent) zu, dass die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund zu Konflikten bzw. Missverständnissen zwischen Mitarbeitenden führt. Die restlichen Antwortoptionen hingegen verzeichnen allesamt hohe Zustimmungswerte.

⁶ Statistik aus dem Fachbereich Personal und Organisation

⁷ Landeshauptstadt Hannover (2019): Bevölkerungsentwicklung der LH Hannover im Jahr 2018, S. 1

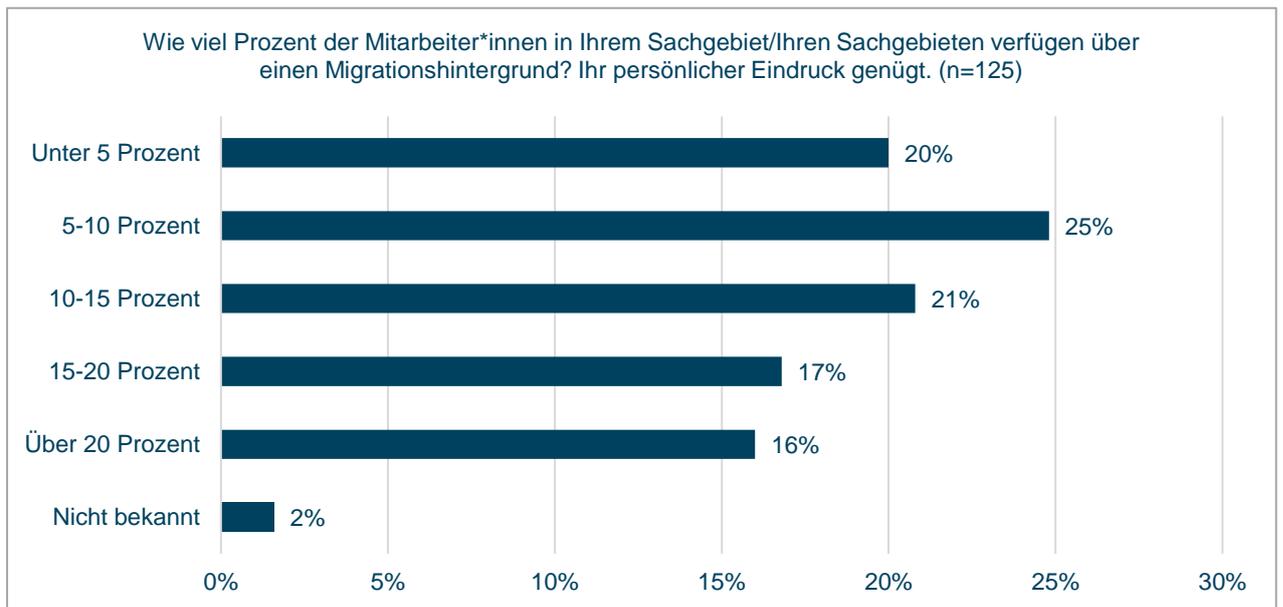


Abbildung 5 - Geschätzter Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im Sachgebiet

So geben jeweils zwischen 40 und 50 Prozent der Befragten an, dass die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in einem sehr hohen oder hohen Maße die Sprachenvielfalt im Sachgebiet erhöht, ein positives Signal an die Stadtbevölkerung sendet, im Kontakt mit Bürger*innen hilfreich ist sowie die interkulturellen Kompetenzen im Sachgebiet erhöht. Werden die Antworten der Kategorie „Im moderaten Maße“ hinzugenommen, erhöhen sich die Zustimmungswerte auf jeweils über 70 Prozent. Insgesamt ist zu bedenken, dass auch Befragte mit einem niedrigen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund diese Frage beantwortet haben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Zustimmungswerte zu den als positiv empfundenen Konsequenzen tendenziell steigen, je mehr Mitarbeitende mit Migrationshintergrund im Sachgebiet arbeiten (nach Einschätzung der Befragten). Die Befragten, in deren Sachgebieten nach eigener Einschätzung nur ein geringer Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund arbeitet, beobachten in einem geringeren Ausmaß positive Effekte, jedoch auch in einem geringeren Ausmaß negative Effekte.

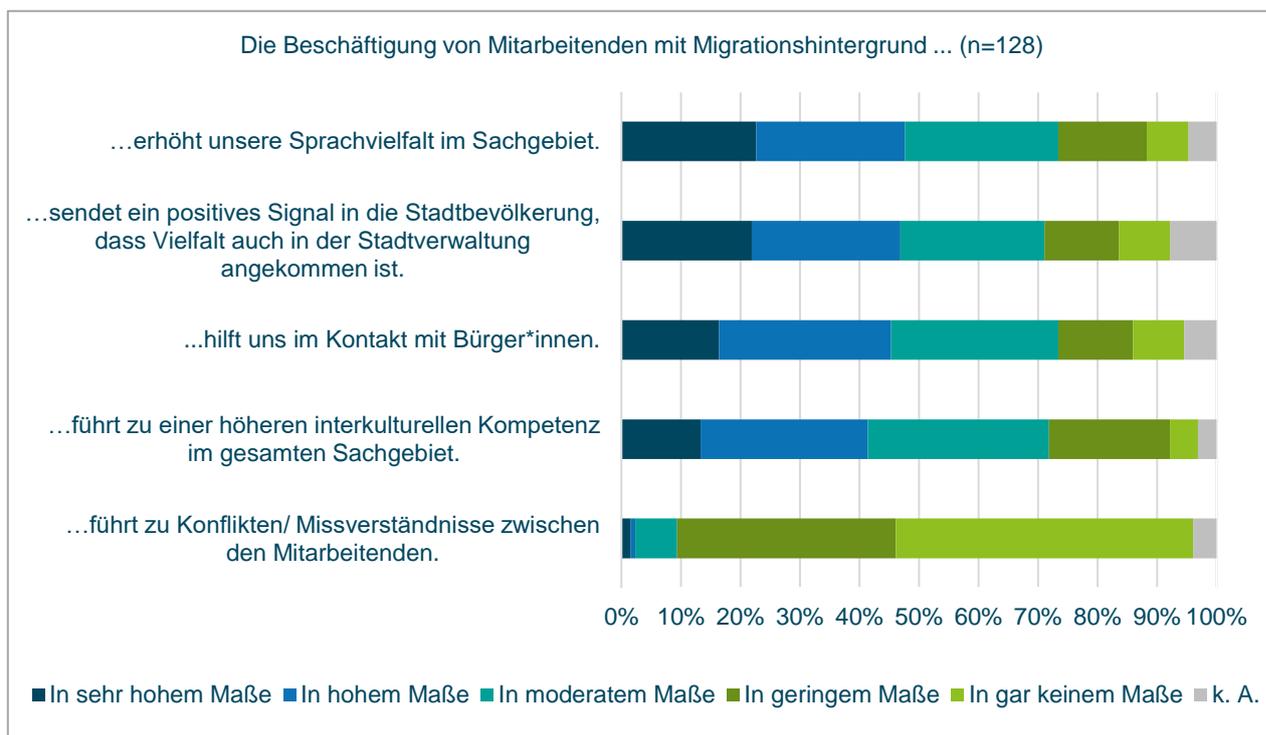


Abbildung 6 - Wahrgenommene Folgen der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in den Sachgebieten

91 Prozent der befragten Sachgebiets- und Bereichsleitungen geben an, dass in ihrem Sachgebiet zumindest gelegentlich Kontakt zu Bürger*innen bzw. Kund*innen im Rahmen des Arbeitsalltages auftritt. In Verbindung mit der Einschätzung, dass der Anteil an Kund*innen mit Migrationshintergrund in vielen Sachgebieten zugenommen hat, ergeben sich diverse Herausforderungen, denen die Stadt u. a. durch Maßnahmen der interkulturellen Öffnungen begegnet (vgl. Kapitel 3.2). Hierbei werden Hemmnisse und Hürden im Kund*innen-Kontakt hauptsächlich in dem fehlenden Wissen der Kund*innen zu behördlichen Vorgängen sowie in Sprachbarrieren gesehen (vgl. Abbildung 7). So sind 55 Prozent der online Befragten der Ansicht, dass fehlendes Wissen zu behördlichen Vorgängen in einem sehr hohen oder hohen Maße ein Hemmnis darstellt. Bei den Sprachbarrieren zwischen Mitarbeitenden und Kund*innen sind 49 Prozent dieser Ansicht. Misstrauen gegenüber Behörden bewerten lediglich 21 Prozent als eine in einem sehr hohen oder hohen Maße auftretende Hürde im Kontakt mit Kund*innen mit Migrationshintergrund. Mangelnde interkulturelle Kompetenzen der Mitarbeitenden werden hingegen nicht als nennenswerte Hürde wahrgenommen. Hier nehmen 76 Prozent der Befragten eine fehlende interkulturelle Kompetenzausstattung in der Mitarbeitendenschaft nur in einem geringen Maße oder gar nicht als Hürde wahr.

bzw. das abgestimmte Handeln zu Themen wie Migration und Teilhabe von Eingewanderten in den letzten fünf Jahren stark (17 Prozent) oder etwas (39 Prozent) angestiegen ist (n=127). Noch auffälliger ist die Veränderung der Durchführung eigener Maßnahmen mit Bezug zu Themen von Migration und der Teilhabe von Eingewanderten. Die Durchführung eigener Maßnahmen ist in den letzten fünf Jahren in den Sachgebieten von 26 Prozent der Befragten stark, von 29 Prozent der Befragten etwas angestiegen. Die restlichen Antworten fallen fast ausschließlich auf die Antwortkategorien „keine Veränderung“ oder „keine Angabe“⁹. Kapitel 3.4 geht näher auf die verwaltungsinterne und -externe Zusammenarbeit im Themenfeld ein.

Im Kontext des Arbeitsalltages in den Sachgebieten wurden in der Onlineumfrage auch Diskriminierungserfahrungen in dem Zusammenhang mit kultureller, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit erfragt¹⁰. Dabei geben acht Prozent der Befragten an, Diskriminierung gegenüber der eigenen Person erlebt zu haben (n=177). Ein Erklärungsansatz für diesen recht niedrigen Wert könnte darin bestehen, dass der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund auf den verschiedenen Leitungsebenen möglicherweise relativ gering ist (hierzu liegen keine Zahlen vor) und somit auch die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierungserfahrungen in dem Zusammenhang mit kultureller, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit zu machen, eher niedrig ausfällt. Jeweils über ein Viertel der Befragten hat hingegen schon Diskriminierung in dem Zusammenhang mit kultureller, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit gegenüber Mitarbeitenden (27 Prozent) oder gegenüber Kund*innen (28 Prozent) wahrgenommen. Als reine Fremdeinschätzungen sind diese Zahlen nicht belastbar. Zum einen fiel hier die Unsicherheit höher aus: 16 bzw. 14 Prozent gaben an, die Frage nicht eindeutig beantworten zu können. Zum anderen haben diese Zahlen keine Aussagekraft über die tatsächlichen Diskriminierungserfahrungen der Mitarbeitenden. Sie zeigen jedoch, dass Diskriminierungserfahrungen in der Stadtverwaltung durchaus präsent sind.

Handlungsempfehlungen

- Die gestiegene kulturelle, ethnische und religiöse Vielfalt beeinflusst auch den Arbeitsalltag in der Stadtverwaltung Hannover. Es wird jedoch deutlich, dass die Relevanz und die Auswirkungen sich stark zwischen den Dezernaten unterscheiden, u. a., weil sie verschiedene Themen behandeln und in einem unterschiedlich starken Ausmaß im Kund*innen-Kontakt stehen. Die **unterschiedliche Relevanz sollte zum einen anerkannt und in dem zukünftigen Prozess berücksichtigt werden**. Das bedeutet, verwaltungsinterne Akteure unterschiedlich stark in die Erstellung des Lokalen Integrationsplans einzubeziehen und insbesondere die Verwaltungseinheiten, die sehr stark von der Thematik betroffen sind, in die **Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen** einzubeziehen. Zum anderen sollte in jenen Verwaltungseinheiten, in denen die empfundene Relevanz der Thematik niedrig ist, der **Fokus auf eine Sensibilisierung** gesetzt werden.
- Als zwei der größten Hürden und Hemmnisse im Umgang mit Kund*innen mit Migrationshintergrund werden Sprachbarrieren und ein fehlendes Verständnis für behördliche Vorgänge auf Kund*innen-Seite gesehen. Hier gilt es, **Transparenz zu schaffen und behördliche Vorgänge verständlicher zu machen**. Dazu sollten verstärkt mehrsprachige Informationen online und vor Ort eingesetzt werden. Außerdem zeigen die Ergebnisse, dass Mitarbeitende mit Migrationshintergrund hier die Verständigung erleichtern können, da sie u.a. die Sprachenvielfalt in der Stadtverwaltung erhöhen und im Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund behilflich sind. Dieser Mehrwert ist insbesondere in Sachgebieten sichtbar, wo der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund höher ist. Es empfiehlt sich, das **Potenzial** bereits beschäftigter Personen mit Migrationshintergrund durch einen gezielten Einsatz bei Kundschaft mit Migrationshintergrund und entsprechenden sprachlichen Hintergründen stärker zu nutzen. Weiterhin sollte der **Anteil an Beschäftigten mit Migrationsanteil** proaktiv erhöht werden (vgl. Kapitel 3.2).

⁹ Austausch bzw. abgestimmtes Handeln: 0 Prozent sehen hier einen Rückgang. Durchführung eigener Maßnahmen: 3% sehen hier einen Rückgang.

¹⁰ Da der Fokus der Umfrage nicht auf Diskriminierungserfahrungen lag, wurde lediglich nach Diskriminierungen in dem Zusammenhang mit kultureller, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit (bzw. Zugehörigkeitszuschreibungen) gefragt. Andere Diskriminierungskategorien wurden nicht erfragt.

- Jeweils über ein Viertel der Befragten hat Diskriminierung im Zusammenhang mit kultureller, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit gegenüber Mitarbeitenden (27 Prozent) oder gegenüber Kund*innen (28 Prozent) wahrgenommen. Um hier belastbare Zahlen aus der Perspektive der Betroffenen selbst zu generieren, eignen sich eine **Mitarbeitendenbefragung** sowie eine **Kund*innenbefragung zu Vielfalt und Diskriminierungserfahrungen**. Da Diskriminierung und Benachteiligungen häufig **mehrdimensional** auftreten, sollte sich hier nicht auf Dimensionen beschränkt werden, die mit ethnischer Zugehörigkeit oder Religion in Verbindung stehen. So kann das Thema vertieft werden und es können auf Basis der Ergebnisse Maßnahmen abgeleitet werden. Außerdem können bestehende Mechanismen gegen Diskriminierung in der Stadtverwaltung hinterfragt und ggf. ergänzt werden.
- Nur sehr wenige Befragte sehen fehlende interkulturelle Kompetenzen in ihren Sachgebieten als Hürde oder Hemmnis an. Hier scheint also durch Fortbildungen eine breite Basis in der Stadtverwaltung Hannover geschaffen worden zu sein. Gleichzeitig zeigen die Werte der beobachteten Diskriminierungserfahrungen, dass Themen wie **Antidiskriminierung und Unconscious Bias** nicht ausreichend adressiert werden. Es empfiehlt sich, das Fortbildungsangebot zu überarbeiten und entsprechende Fortbildungen entweder zusätzlich mit aufzunehmen oder integriert mit **interkulturellen Kompetenz-Fortbildungen** (z. B. in Form von **Diversity-Schulungen**) anzubieten. Diese können bspw. für die **gesamte Mitarbeiterschaft verpflichtend** in das Fortbildungsprogramm aufgenommen werden. Aktuell hingegen besuchen in vielen Fällen nur ausgewählte Mitarbeitende (z. B. mit häufigem Kontakt mit Kund*innen mit Migrationshintergrund) interkulturelle Kompetenzfortbildungen (vgl. Kapitel 3.2).

3.2. Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung

Im Rahmen des Lokalen Integrationsplans wurde das Verfolgen eines Prozesses zu einer Interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung als Ziel artikuliert.

„Die Landeshauptstadt Hannover stellt sich der Aufgabe der interkulturellen Öffnung auch auf der strukturellen Ebene, um relevante Aspekte von Integration und Einwanderung in allen Diensten und Leistungen der Stadtverwaltung zu verankern und durch gezielte organisatorische Maßnahmen zu unterstützen.“ (Zielsetzung des Lokalen Integrationsplans 2008 im Kapitel 6.4 Interkulturelle Organisationsentwicklung)

An dieser Stelle setzt dieses Kapitel an. Im Rahmen der Evaluation sollte der Sachstand des interkulturellen Öffnungsprozesses in der Stadtverwaltung untersucht werden. Dabei wurde sowohl das Bewusstsein für die Thematik auf Seiten der Befragten untersucht als auch der Stand bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen im Sinne der interkulturellen Öffnung. Hierbei gilt anzumerken, dass bei der Beurteilung des Sachstandes keine Annahmen darüber gemacht werden können, inwieweit Entwicklungen in diesem Themenfeld ursächlich auf Effekte des Lokalen Integrationsplans zurückzuführen sind. Es können lediglich Annahmen darüber gemacht werden, dass durch die geschaffenen Strukturen, wie bspw. durch die Schaffung eines Dolmetscherdienstes, Angebote etabliert wurden, die den Prozess der interkulturellen Öffnung fördern.

„Wir müssen reflektieren, woher die eigenen Urteile und Vorurteile stammen.“

(Quelle: Interview_FBL_10)

Der Begriff Interkulturelle Öffnung¹¹ wird von den Befragten mit unterschiedlichen Aspekten in Verbindung gebracht. In den Interviews mit den Fachbereichsleitungen wurde diese Mehrdimensionalität deutlich. Mit Interkultureller

Öffnung wird so bspw. die Abwesenheit von Diskriminierung, der Einbezug interkultureller Faktoren in die Personalauswahl, die Abstimmung von Angeboten an die Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen und auch die Erreichbarkeit dieser Zielgruppen assoziiert. Es stehen sich teilweise ein eher pragmatisches Verständnis und ein eher ideell geprägtes Verständnis von Interkultureller Öffnung gegenüber. Bei dem pragmatischen Verständnis geht es eher um die personelle Besetzung und die Ausrichtung von Dienstleistungen, bei dem eher ideell geprägten Verständnis stehen vielfach die Wertschätzung und Offenheit gegenüber Diversität im Vordergrund. Die begriffliche Definition von Seiten der Stadtverwaltung stellt beide Perspektiven nebeneinander.

„Das hat ganz viel mit Sprache zu tun, aber auch mit anderen Kommunikationsformaten und -kanälen“

(Quelle: Interview_FBL_09)

Darüber hinaus wird in der begrifflichen Definition auch eine Weiterentwicklung in Richtung einer stärkeren Partizipation der Zielgruppe bei der Entwicklung von Maßnahmen der Stadtverwaltung gesehen. Inwieweit sich die Befragten bei dem Thema an der Definition der Stadt orientieren, ist nicht bekannt.

*„Wir sehen die Menschen nicht nur als Kund*innen und Zielgruppe, sondern auch als partizipative Gruppe.“*

(Quelle: Interview_FBL_09)

Im Folgenden sollen unterschiedliche Maßnahmen der Stadt voneinander unterschieden werden, da sie auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden. Neben strukturellen Folgen, wie der Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund, werden sowohl Maßnahmen zur Haltungsänderung auf

¹¹ Definition von Interkultureller Öffnung: „Interkulturelle Öffnung ist eine Strategie, die sich leiten lässt von dem Grundgedanken der Akzeptanz von Vielfalt als Chance für die gesellschaftliche Entwicklung und sich abgrenzt von einer Abwehr oder Abwertung spezifischer Herkünfte, Lebenssituationen, Lebensstile, Sprachen und Religionen. Bezogen auf die Stadtverwaltung bedeutet dies, sämtliche Leistungen und Dienste der Stadtverwaltung daraufhin zu überprüfen, ob sie der durch Einwanderung und andere Faktoren gestiegenen Pluralität in der Stadtbevölkerung noch gerecht werden. Dabei geht es nicht nur um eine erweiterte Offenheit gegenüber den Eingewanderten und um das Einfordern von deren aktiver Teilhabe an der Stadtgesellschaft, sondern auch um einen bewusst zu gestaltenden Prozess der Reflexion über Normalitätsvorstellungen und Werte innerhalb der Bevölkerung wie auch der Stadtverwaltung. Interkulturelle Öffnung führt zu der Veränderung der Aufbau- und Ablauforganisation, um beispielsweise Zugangsbarrieren abzubauen. Angebote und Maßnahmen der infrastrukturellen und individuellen Versorgung werden so ausgerichtet, dass sie alle in der Stadt lebenden Menschen gleichermaßen wirksam erreichen.“ Quelle: Lokaler Integrationsplan der Stadt Hannover 2008)

Ebene der Mitarbeitenden als auch geschaffene Strukturen zu dem Abbau von Zugangsbarrieren untersucht.

3.2.1 Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund

Die Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund ist ein wichtiger strategischer Baustein bei dem Erhalt einer zukunftsfähigen Verwaltung in einer zunehmend kulturell vielfältigen Gesellschaft. In diesem Sinne dienen die Bestrebungen, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung zu erhöhen, zwei Zielen der Interkulturellen Öffnung: Zum einen zielen sie auf die Gewährleistung der Teilhabe und zum anderen auf die Nutzung der vorhandenen Potenziale im Personalbereich ab. Dieser Anspruch geht über die vorhandene Definition der Interkulturellen Öffnung hinaus und wird von dem Fachbereich Personal und Organisation aktiv adressiert und verfolgt. In diesem Zuge wurden für die Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund Zielquoten und Erfolgskriterien festgelegt. Darüber hinaus wird bei gleicher Eignung zu Gunsten von Menschen mit Migrationshintergrund entschieden und es wird in der Stellenausschreibung explizit darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund erwünscht sind. Im Rahmen der Onlineumfrage wurde untersucht, inwieweit ein Bewusstsein auf Seiten der Sachgebiets- und Bereichsleitungen für die Bearbeitung dieses Zieles vorhanden ist. Dabei geben 26 Prozent der Befragten an, dass es in ihren Sachbereichen und Sachgebieten keinerlei Bestrebungen gibt, den Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen. 41 Prozent der Befragten sind unsicher oder haben keine Kenntnisse dazu (n=179). Eine Erklärung für diese Diskrepanz können Transparenzbedarfe zu den Rekrutierungs- und Auswahlprozessen der Stadtverwaltung sein. Eine andere Deutung könnte sein, dass dieses Ziel keine Relevanz für diese Bereiche und Sachgebiete hat.

Die Verteilung nach Dezernaten zeigt in diesem Sinne deutliche Differenzen in der Zustimmung zu den entsprechenden Bestrebungen (vgl. Abbildung 9). So fallen die Zustimmungswerte zu der Frage im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters sowie auch in den Dezernaten I (Kulturdezernat: 42 Prozent) und IV (Personal-, Bildungs-, Jugend- und Familiendezernat: 31 Prozent) überproportional groß aus. An dieser Stelle lässt sich ein Gruppeneffekt feststellen; diejenigen Dezernate, die einen starken Einfluss der gestiegenen kulturellen Vielfalt auf den Arbeitsalltag angeben, sind auch bestrebt, die kulturelle Vielfalt in ihren Dezernaten zu erhöhen (vgl. Kapitel 3.1).

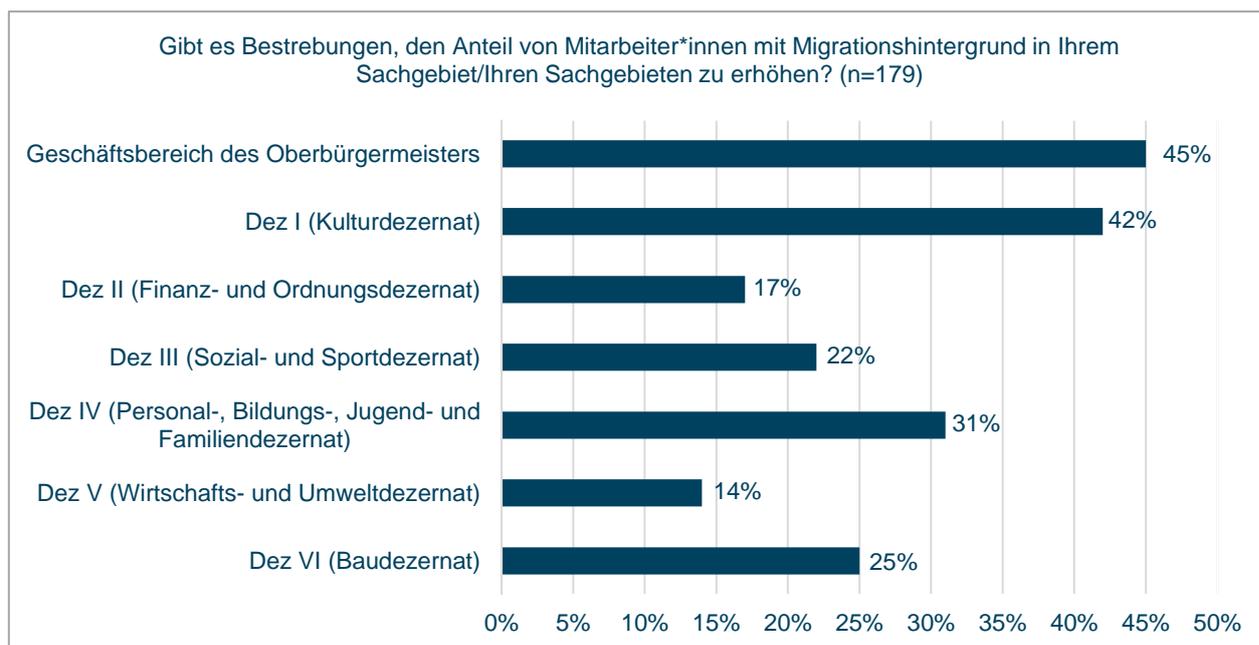


Abbildung 9 - Bestrebungen zur Erhöhung des Anteils von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund

Befragte, die zustimmend auf die Frage nach Bestrebungen für den Bereich oder das Sachgebiet reagierten, wurden daraufhin darum gebeten, konkrete Maßnahmen zu benennen. In insgesamt 48 Freitextantworten geben die Befragten 24 Erwähnungen zu Hinweisen in den Stellenausschreibungen bezgl. der Erwünschtheit von Bewerber*innen mit Migrationshintergrund. Weitere elf Erwähnungen beziehen sich auf die Gewährleistung chancengleicher Bewerbungsverfahren.

Der Frage, ob die interkulturelle Kompetenz von Bewerbenden im Bewerbungsverfahren thematisiert oder abgefragt wird, stimmen 60 Prozent der Befragten zu (n=178). Von denjenigen Befragten, die die Frage nach der Thematisierung der interkulturellen Kompetenz verneinen, geben 35 Prozent an, dass sie dies jedoch als sinnvoll erachten würden.

Daraus können drei wesentliche Erkenntnisse gezogen werden: Erstens sehen die Befragten die Verantwortung für die Erhöhung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im Fachbereich Organisation und Personal. Zweitens werden entsprechende Bestrebungen nur teilweise aus einer potentialorientierten Perspektive betrachtet, sondern eher aus Sicht der Chancengleichheit. Drittens scheint es unterschiedliche Wissensstände hinsichtlich der Bearbeitung des Themas innerhalb der Dezernate zu geben.

Weiterhin wurde festgestellt, dass 35 Prozent derer, die angaben, dass interkulturelle Kompetenzen in der Personalauswahl ihres Sachgebietes nicht thematisiert würden (n=72), dies für sinnvoll hielten. Hier wird eine Offenheit dafür deutlich, entsprechende Kompetenzen in Zukunft stärker bei der Personalauswahl einzubeziehen.

Neben der Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund spielt auch die **Qualifizierung im Bereich interkultureller Kompetenzen** in dem Prozess der Interkulturellen Öffnung eine wichtige Rolle. Mit der Fertigstellung des Lokalen Integrationsplans wurden von Seiten des Fachbereiches Organisation und Personal Fortbildungsangebote zu dem Erwerb interkultureller Kompetenzen geschaffen. Fortbildungen werden durch die Stadtverwaltung zentral angeboten und jede*r Mitarbeitende hat die Möglichkeit, teilzunehmen. 71 Prozent der Befragten der Onlineumfrage geben an, dass dies in ihren Bereichen und Sachgebieten zumindest durch einzelne Mitarbeitende in Anspruch genommen wurde.

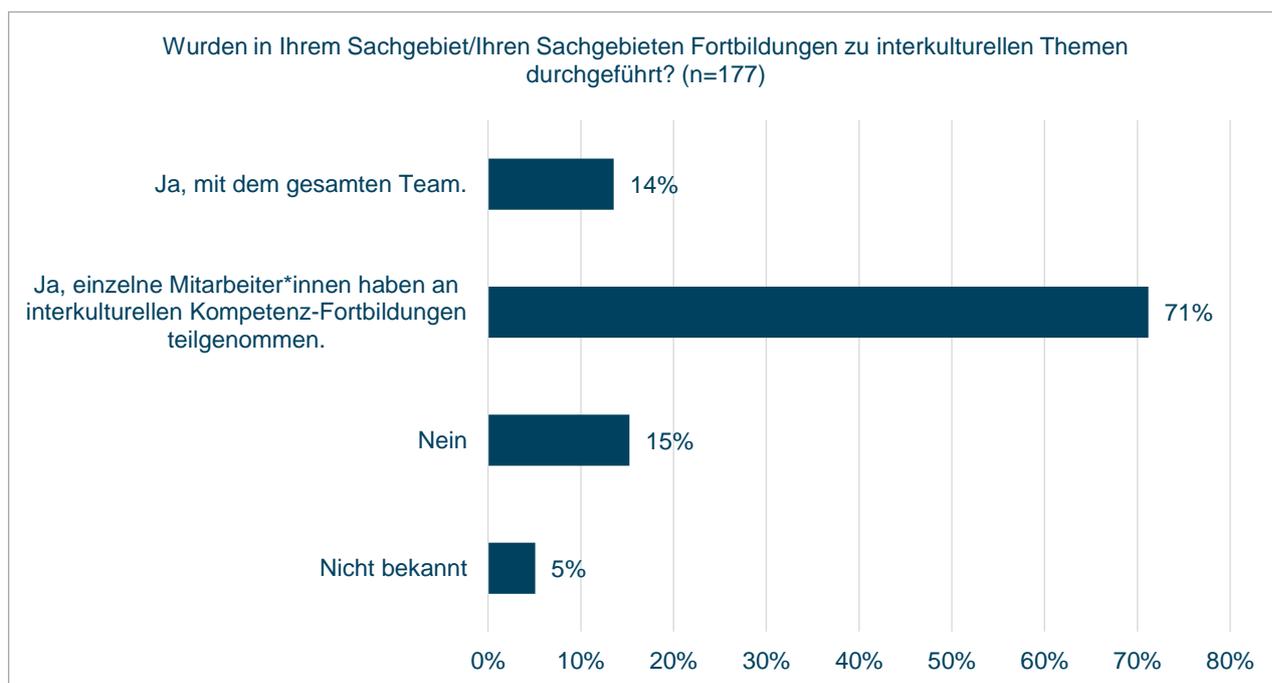


Abbildung 10 - Durchführung von Fortbildungen zu interkulturellen Themen in den Sachgebieten

14 Prozent der Befragten geben an, dass mit dem gesamten Team die Fortbildung(en) durchgeführt wurden (vgl. Abbildung 10). Von Seiten der befragten Bereichs- und Sachgebietsleitungen, die mit „Nein“ oder „Nicht bekannt“ antworten (n=37), geben 30 Prozent an, dass eine Durchführung von Fortbildungen zu interkulturellen Themen im Sachgebiet als sinnvoll erachtet wird. Hier zeigen sich entsprechende Ausweitungsmöglichkeiten, insbesondere in Bereichen und Sachgebieten, die bislang noch keine Schulungen durchgeführt haben.

Im Rahmen der Interviews mit den Fachbereichsleitungen fanden die Schulungen vielfach Erwähnung. Vereinzelt berichten die befragten Fachbereichsleitungen, die Fortbildung sei im eigenen Fachbereich verpflichtend durchgeführt worden, während andere angeben, eher bedarfsgerichtet zu entscheiden, für welche Mitarbeitenden die Fortbildung sinnvoll erscheint. Demnach nehmen vor allem diejenigen Mitarbeitenden das Angebot in Anspruch, die häufig in Kontakt zu Kund*innen und Bürger*innen stehen.

Diese Praxis entspricht den Interessenslagen der Mitarbeitenden. Rund 73 Prozent der Sachgebiets- und Bereichsleitungen gibt an, dass es zumindest vereinzelt Interesse unter der Mitarbeiterschaft gibt, an der Interkulturellen Kompetenzschulungen teilzunehmen (n=177)¹².

3.2.2 Bewusstsein für Kultur und Vielfalt

Dem Verständnis von Interkultureller Öffnung liegt auch ein Bewusstsein für die wichtige Rolle von Kultur und Vielfalt zugrunde. In diesem Zusammenhang ist es interessant, in welchem Maße die Befragten mit dem Begriff der Interkulturellen Öffnung etwas verbinden. In der Kapiteleinleitung wurden bereits unterschiedliche Begriffsassoziationen und Verständnisebenen dargelegt.

Den befragten Sachgebiets- und Bereichsleitungen ist der Begriff weitgehend bekannt. 67 Prozent der Befragten aus der Onlineumfrage geben an, Interkulturelle Öffnung als Begriff erklären zu können (n=177). Im Kontext der unterschiedlichen Perspektiven der Fachbereichsleitungen ist auch hier davon auszugehen, dass das Verständnis von Interkultureller Öffnung unterschiedlich ausgeprägt ist. In 53 Prozent der Fälle geben die Befragten darüber hinaus an, dass Interkulturelle Öffnung durch ihre Führungskraft thematisiert wird (n=175) (vgl. Abbildung 11). Dabei kann sich die Thematisierung in konkreten Handlungsmaßnahmen und der Installation von Diensten und Leistungen niederschlagen.

„Das Leitbild der Stadtverwaltung sollte noch viel mehr darauf abzielen, mit welchem interkulturellen Verständnis man arbeitet und wie das dem Gemeinwohl dient. Das müsste verbindlicher werden! Nicht jeder teilt das Thema, das müsste stärker als Bekenntnis entstehen, auch durch Führungskräfte muss das stärker betont werden.“

(Quelle: Interview_FBL_04)

Im Prozess der Interkulturellen Öffnung können Leitbilder eine Orientierungshilfe und einen strategischen Rahmen für die konkrete Umsetzung des Themas bieten. In diesem Sinne wurde im Rahmen der Onlineumfrage untersucht, inwieweit die Sachgebiets- und Bereichsleitungen mit Leitbildern arbeiten bzw. die kulturelle Vielfalt thematisieren. Hierbei geben 42 Prozent der Befragten (n=175) an, dass ihnen nicht bekannt sei, ob ein entsprechendes Leitbild existent sei. Immerhin 30 Prozent geben an, dass ein entsprechend fokussiertes Leitbild auf Fachbereichsebene vorliegt, 23 Prozent geben dies auf Ebene des Dezernats an.

¹² Gefragt wurde: „Interessieren sich die Mitarbeiter*innen Ihres Sachgebietes/Ihrer Sachgebiete für interkulturelle Fortbildungsthemen?“. Zumindest vereinzelt Interesse implizieren die Antworten auf die Antwortmöglichkeiten „Es gibt insgesamt ein großes Interesse.“ und „Vereinzelte Mitarbeiter*innen sind interessiert.“.

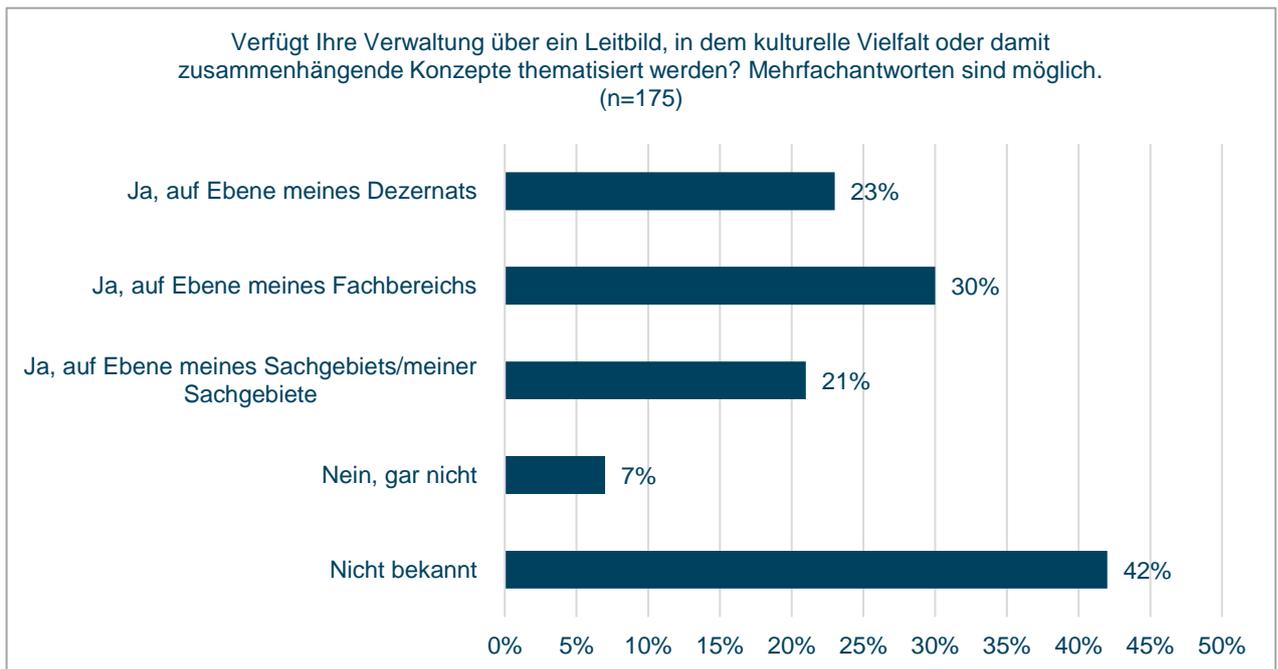


Abbildung 11 - Leitbild der Verwaltung zu kultureller Vielfalt und damit zusammenhängenden Konzepten

Wenngleich die Fachbereichsleitungen dem Thema der Interkulturellen Öffnung sehr positiv gegenüberstehen, werden auch **Hemmnisse und Hürden für das Handlungsfeld in der Stadtverwaltung** wahrgenommen. Dabei wurden in den qualitativen Interviews unterschiedliche Hürden bei der Etablierung des Themas genannt, die sich sowohl auf externe als auch auf verwaltungsinterne Faktoren beziehen. Als externe Herausforderung wird die Komplexität der Umwelтанforderungen genannt, die es erschwert, simple Lösungen zu finden, da unterschiedliche Erwartungen an die Stadtverwaltung herangetragen werden, die es zu balancieren gilt. Daneben werden interne Herausforderungen vor allem mit einer geringen Ressourcenausstattung zur Finanzierung von Vorhaben der Interkulturellen Öffnung benannt. Zudem schränken eine wachsende Formalisierung und Verrechtlichung in bestimmten Bereichen relevante Entscheidungsspielräume ein. Schließlich gehen einige Fachbereichsleitungen noch auf die Mitarbeitendenperspektive ein. Demnach gebe es in der Stadtgesellschaft einen teilweise problemzentrierten Blick auf das Themas, sodass Zweifel darin bestehen, dass Veränderungen aktiv mitgetragen werden.

Die Onlineumfrage der Bereichs- und Sachgebietsleitungen gibt ebenfalls einen Einblick in die wahrgenommenen Hürden und Hemmnisse (vgl. Abbildung 12).

Insbesondere der Mangel an Personal wird hier von 43 Prozent der Befragten genannt. Weitere genannte Herausforderungen sind ein Bedarf an Koordinierung (31 Prozent), gewünschte Impulse der Führungsspitze (27 Prozent) und ein Mangel an finanzieller Ausstattung (26 Prozent) (n=175).

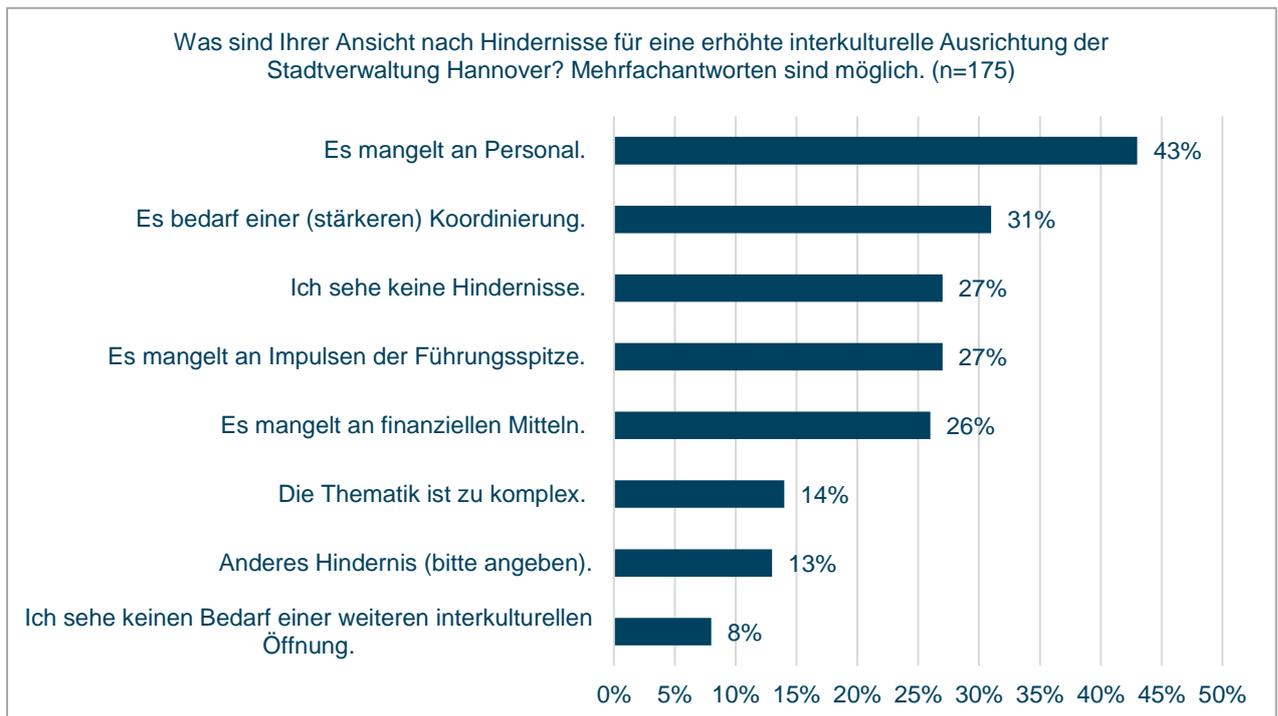


Abbildung 12 - Wahrgenommene Hindernisse einer erhöhten interkulturellen Ausrichtung der Stadtverwaltung Hannover

„Das umfangreiche Alltagsgeschäft begrenzt eine systematische Auseinandersetzung mit strategischen Themen, interkulturelle Kompetenz ist hierbei ein Querschnittsthema, wird aber nicht immer systematisch mitgedacht.“

(Quelle: Onlineumfrage)

Unter der Option „Sonstiges“ konnten die Befragten der Onlineumfrage Freitextantworten geben. Hier wird u. a. die wahrgenommene Hürde eines personellen Engpasses hinsichtlich der Bearbeitung des Themas konkretisiert. Dabei wird die hohe Arbeitsbelastung, bzw. die starke Eingebundenheit in feste Arbeitsabläufe als Hürde genannt, die es erschwert, Projekte zu einer Interkulturellen Öffnung zu initiieren.

Auch weitere bereits benannte Herausforderungen finden sich hier wieder. So wird bspw. betont, die Thematik müsse durch die Führungsebenen stärker priorisiert werden, da andere Themen damit in Konkurrenz stünden. Die Freiwilligkeit in der Auseinandersetzung mit dem Thema führe ansonsten zu einer Vernachlässigung.

Einige Erwähnungen sehen vor allem die Problemorientierung des Themas sowie die Vernachlässigung der Potenziale des Interkulturellen Öffnungsprozesses als Hürde an. In diesem Sinne würden bereits bestehende Ressourcen, wie mehrsprachiges Personal, zu wenig eingesetzt. Es wird dabei von einigen Befragten der Bedarf geäußert, einen offenen und einen auch Kritik zulassenden Diskurs darüber zu führen, welche Chancen und Herausforderungen die Interkulturelle Öffnung für den Arbeitsalltag haben.

„Interkulturalität wird noch immer zu sehr problemorientiert und nicht als Selbstverständlichkeit (Einwanderungsstadt!) betrachtet.“

(Quelle: Onlineumfrage)

3.2.3 Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung

Konkrete Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung setzen auf verschiedenen Ebenen an. Einige Maßnahmen, die insbesondere personalorientierte Ansätze aufzeigen, wie die Erhöhung interkultureller

Kompetenz oder die Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund, wurden bereits angesprochenen. Interkulturelle Öffnung hat aber ebenfalls den Anspruch, die Verwaltungsstrukturen auf eine durch kulturelle Vielfalt geprägten Umwelt auszurichten. Entsprechend ist Interkulturelle Öffnung auch ein Organisationsentwicklungsprozess.

Dahingehend wurden die Sachgebiets- und Bereichsleitungen auch dazu befragt, welche Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung bereits durchgeführt werden (vgl. Abbildung 13). Auch hier wird vor allem auf die interkulturellen Kompetenzentwicklungsschulungen verwiesen (59 Prozent). Daneben sind Maßnahmen zu der Gewährleistung mehrsprachiger Angebote präsent wie die Bereitstellung mehrsprachigen Informationsmaterials (54 Prozent) und die Einbeziehung von Dolmetscher*innen und Sprachmittler*innen (53 Prozent) (n=164).



Abbildung 13 - Maßnahmen zur Erhöhung der Zugänglichkeit der Stadtverwaltung Hannover für Menschen mit Migrationshintergrund

Die Befragten der Onlineumfrage hatten zudem die Möglichkeit, nicht abgefragte Maßnahmen zu ergänzen. 8 von 20 Ergänzungen der Befragten verweisen dabei auf die Vernetzung mit externen Akteur*innen im Themenfeld als Maßnahme der Interkulturellen Öffnung. Dazu gehören vor allem der Besuch von Netzwerktreffen, Runden Tischen und Konferenzen im Themenfeld.

Die schwerpunktmäßige Ausrichtung der Maßnahmen in den Bereichen Mehrsprachigkeit und Kompetenzschulung bestätigte sich auch im Gespräch mit den Fachbereichsleitungen. Das Zurverfügungstellen mehrsprachigen Materials wird an vielen Stellen praktiziert.

Ein Pilotprojekt im Bereich Sprache ist das Video-Dolmetsching, welches probeweise im Fachbereich Soziales eingeführt wurde. Hier können per Videotelefonie Sprachmittler*innen außerhalb der Stadtverwaltung hinzugezogen werden, um eine größere Sprachenvielfalt abzudecken. Initiiert wurde das Projekt von dem

Fachbereich Personal und Organisation, sollte es als Erfolg bewertet werden, so könnte es perspektivisch auf die anderen Fachbereiche ausgeweitet werden.

Als weiteres Feld weisen einige Fachbereichsleitungen, die aus ihrer stärker strategisch ausgerichteten Perspektive einen besseren Einblick in diese Gestaltungsfelder haben, auf die Ausrichtung der Programme und Angebote entsprechend der jeweiligen direkten Zielgruppen hin. In diesem Sinne gehen die Fachbereiche stark bedarfsorientiert vor. Beispiele hierfür sind die muttersprachliche Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund in verschiedenen Bereichen oder die Organisation einer Ausstellung in Kooperation mit migrantischen Akteur*innen. Diese Art der Ausrichtung war insbesondere bei solchen Fachbereichen zu finden, die (1) durch ihre Zuständigkeiten verstärkt in Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund kommen

„[Die interkulturelle Öffnung] [...] taucht als Fragestellung immer mal wieder auf, meist ist der Bedarf dann aber nicht so konkret da und es wird außer teils mehrsprachigen Dokumenten nichts gemacht.“

(Quelle: Interview_FBL_06)

„Das ist schon seit mindestens fünf Jahren ein Thema. Es wird immer geschaut, wo die Nachfrage groß ist und dann wird dort übersetzt.“

(Quelle: Interview_FBL_03)

und (2) einen verhältnismäßig großen Gestaltungsspielraum zur Ausrichtung von Angeboten haben. In diesem Sinne ist es nicht überraschend, dass bspw. die Befragten im Dezernat III, welches die größten Schnittstellen mit der Zielgruppe besitzt, die meisten Angaben zu Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung machen (vgl. Tabelle 2).

	OBE (n=15)	Dez I (n=14)	Dez II (n=25)	Dez III (n=49)	Dez IV (n=59)	Dez V (n=23)	Dez VI (n=17)
Nutzung von Dolmetscher*innen/Sprachmittler*innen	33% ¹³	29%	56%	61%	46%	9%	29%
Mehrsprachiges Informationsmaterial	40%	43%	36%	69%	37%	30%	29%
Mehrsprachige/visuelle Hinweisschilder	20%	43%	16%	39%	17%	22%	18%
FAQs für Menschen mit Migrationshintergrund	13%	21%	4%	12%	3%	9%	0%
Zusammenarbeit mit externen Multiplikator*innen in Kontakt zur Zielgruppe	20%	79%	8%	51%	36%	13%	35%
Interkulturelle Kompetenzschulungen	40%	35%	60%	65%	51%	26%	29%
Wir nutzen keine solcher Maßnahmen	13%	0%	8%	2%	5%	26%	35%

Tabelle 2 - Maßnahmen zur Erhöhung der Zugänglichkeit der Stadtverwaltung für Menschen mit Migrationshintergrund nach Dezernaten

¹³ Bei den Zahlen in den Zellen handelt es sich um die prozentualen Häufigkeiten. Diese wurden errechnet, indem die absoluten Antwortwerte pro Dezernat pro Antwortkategorie durch die Gesamtzahl an Befragten aus dem jeweiligen Dezernat geteilt wurden. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden Häufigkeiten unter 20 Prozent weiß, Häufigkeiten zwischen 20 und 40 Prozent hellgrau, Antworten ab 40 Prozent dunkelgrau hinterlegt.

Handlungsempfehlungen

- Der Begriff Interkulturelle Öffnung besitzt eine große **Bedeutungsvielfalt**. Mit dem Begriff werden sowohl Aspekte der Chancengleichheit als auch der Potenzialgewinnung assoziiert. Die Definition der Stadt Hannover fokussiert vor allem Ersteres. An dieser Stelle könnte eine Neudefinition des Begriffs angedacht werden, die auf eine stärkere **Potenzialorientierung** setzt. Interkulturelle Öffnung ist dabei kein Selbstzweck und keine Sozialmaßnahmen. Sie dient vor allem der Erhöhung der Arbeitseffektivität und Entlastung der Mitarbeitenden. Mit diesem Blick kann das Konzept eine höhere Überzeugungskraft entfalten und die diejenigen mitnehmen, die dem Ansatz kritisch gegenüberstehen.
- Das Verständnis und die damit verbundenen Ziele von interkultureller Öffnung sollten **transparent** gemacht und in die Gesamtverwaltung kommuniziert werden. Die Ergebnisse der Befragungen zeigen deutlich, dass hier selbst auf verschiedenen Führungsebenen Unklarheiten über die Definition von interkultureller Öffnung, die strategische Ausrichtung sowie über die Existenz eines Leitbildes, welches dieses Thema aufgreift, herrschen.
- Interkulturelle Öffnung bedarf einer **konkreten Umsetzungsstruktur**. Der Prozess setzt sowohl auf Ebene des Individuums als auch Ebene der Organisation an. Bislang liegt der Fokus der Stadt Hannover auf der Individualebene, vor allem im Rahmen von interkulturellen Kompetenzschulungen. Daneben bestehen mit dem vorhandenen Dolmetscher*innen-Pool auch strukturelle Angebote. Interkulturelle Öffnung ist aber ein ganzheitlicher Prozess, der gesteuert werden muss. An dieser Stelle könnten sich **ausgewählte Pilotbereiche** sich dem Thema annehmen und das Thema im Rahmen zeitliche begrenzter Projekte aufgreifen. Daneben könnte es einen koordinierenden Bereich geben, der für entsprechende Projekte die Verantwortung übernimmt, die internen Maßnahmen bündelt und diese auf andere Bereiche transferiert. Über die damit verbundenen Erfolge könnte das Thema Breitenwirkung innerhalb der Verwaltung erzielen.
- Interkulturelle Öffnung sollte als **Veränderungsprozess** verstanden werden. In diesem Rahmen spielen insbesondere die oberen Führungsebenen eine entscheidende Rolle. Aus Sicht der Befragten besteht an dieser Stelle Handlungsbedarf. Um Wirkung in der Verwaltung zu entfalten, braucht Interkulturelle Öffnung die Rückendeckung und die Thematisierung von Führung. Im Rahmen der Entwicklung des Lokalen Integrationsplans 2020 sollten die Dezernats- und Fachbereichsleitungen eng mitgenommen werden.
- Die bestehenden Angebote auf der Individualebene sollten evaluiert und vertieft werden. Wie bereits erwähnt, sollte das Angebot an **interkulturellen Schulungen** überprüft und ausgeweitet werden. Hierbei geht es zum einen um einen breiten und der Komplexität des Themas angemessenen Ansatz (Schlagwörter können hier sein: Vielfalt, Diversity, Antidiskriminierung, Unconscious Bias). Zum anderen zeigen die Ergebnisse, dass teilweise auch in Sachgebieten, in denen bislang noch keine Schulungen durchgeführt wurden, interkulturelle Schulungen als sinnvoll erachtet werden.
- Auf organisationaler Ebene sollte ein noch ganzheitlicherer Ansatz verfolgt werden, um Menschen mit Migrationshintergrund als **Mitarbeiter*innen zu gewinnen und zu binden**. Ein Fokus auf entsprechende Zusätze in Stellenausschreibungen ist dabei nicht ausreichend. Hier gilt es, neue Wege der Personalakquise aufzutun, das Image der Verwaltung als Arbeitgeberin zu verbessern, Zugangshürden zu minimieren und Hemmnisse für Menschen mit Migrationshintergrund im Arbeitsalltag abzubauen.
- Die Befragten identifizierten den Personalmangel als eines der größten Hindernisse für eine erhöhte interkulturelle Ausrichtung der Stadtverwaltung. Aktuell empfinden Mitarbeiter*innen in der Stadtverwaltung das Thema interkulturelle Öffnung oftmals als Be- und nicht als Entlastung. Hier gilt es, an geeigneten Stellen **Personalressourcen** einzusetzen, um die strategisch wichtigen Themen wie interkulturelle Öffnung und Personalgewinnung umfangreich bearbeiten zu können.

3.3. Zusammenarbeit im Themenbereich Einwanderung und Teilhabe von Eingewanderten

Der Integrationsplan von 2008 sowie auch die sich in der Weiterentwicklung befindliche Fassung haben u. a. zum Ziel, die Projekte, Maßnahmen und Initiativen im Themenfeld Einwanderung und Teilhabe von Eingewanderten besser aufeinander abzustimmen. Vor diesem Hintergrund ist die stadtverwaltungsinterne wie auch externe Zusammenarbeit essenziell.

3.3.1 Interne Zusammenarbeit

In diesem Zusammenhang wurden die Befragten der Onlineumfrage zu ihren **internen Kooperationen bei den Themen Migration und Teilhabe von Eingewanderten** befragt. Von den befragten Bereichs- und Sachgebietsleitungen geben 64 Prozent an, regelmäßig mit anderen Sachgebieten in einem Austausch zu den Themen Migration und Teilhabe von Eingewanderten zu stehen, während 31 Prozent angeben, dass dies nicht der Fall sei (n=127). Differenziert nach Dezernaten ergeben sich teilweise größere Unterschiede (vgl.

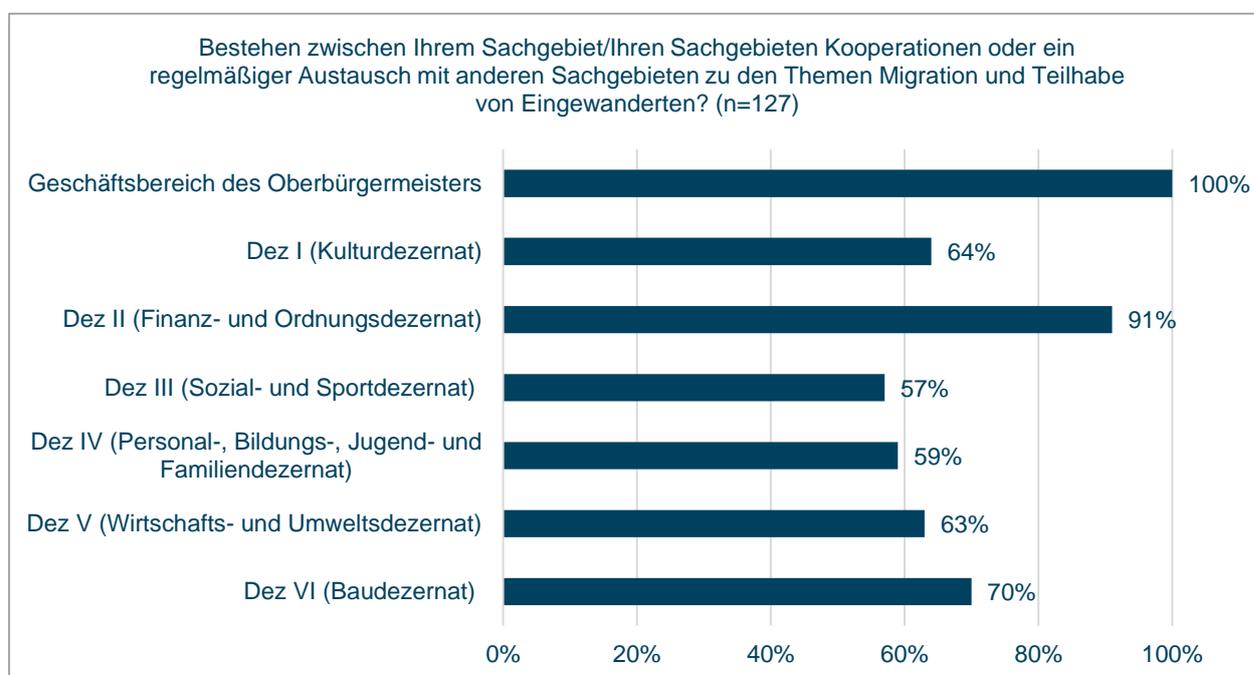


Abbildung 14 - Bestehen von Kooperationen und/oder Austauschformaten mit anderen Sachgebieten zu den Themen Migration und Teilhabe von Eingewanderten nach Dezernat

Abbildung 14). So geben alle Befragten im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters an, regelmäßig mit anderen Bereichen und Sachgebieten zu den angesprochenen Themen in Kontakt zu stehen. Auch von den Befragten aus dem Ordnungs- und Finanzdezernat (Dezernat II) mit 91 Prozent sowie im Baudezernat (Dezernat VI) mit 70 Prozent wird eine regelmäßige bereichsübergreifende Kommunikation angegeben. Ein geringerer Austausch mit den anderen Verwaltungseinheiten zu den Themen Migration und Teilhabe von Eingewanderten ist hingegen im Kulturdezernat (Dezernat I, 36 Prozent), im Sport- und Sozialdezernat (Dezernat III, 34 Prozent) sowie im Personal-, Bildungs-, Jugend- und Familiendezernat (Dezernat IV, 36 Prozent) vorzufinden.¹⁴ Interessant ist vor allem die Feststellung, dass insbesondere das Baudezernat sich zu dem Thema vor allem bereichsübergreifend austauscht. Eine mögliche Erklärung liegt in den spezifischen Themenkomplexen. Beim Thema Wohnung, vor dem Hintergrund einer immer vielfältigen Gesellschaft, ist der Austausch mit den Akteur*innen im Sozialraum wesentlich. Andere Themen, die vor diesem Hintergrund

¹⁴ Es ist darauf hinzuweisen, dass die anteiligen Angaben nur eingeschränkt interpretierbar sind, da bei dieser Frage teilweise sehr geringe Fallzahlen für einzelne Dezernate vorlagen.

behandelt werden wie bspw. Jugend- und Familienthemen können gesamthafter im Fachbereich behandelt werden. Hinsichtlich des Austausches zwischen den Bereichen scheint es noch Ausweitungspotenziale zu geben.

Im Anschluss wurde den Befragten, die mit „Ja“ geantwortet haben, die Frage gestellt, **in welchen Formaten dieser Austausch verläuft** (vgl. Abbildung 15). Die Befragten geben dabei an, sich vor allem bilateral auszutauschen, wenn man von einem sehr häufigen bis gelegentlich stattfindenden Austausch ausgeht. Arbeitsgruppen innerhalb der Verwaltung werden von knapp einem Drittel der Befragten als sehr häufig oder häufig auftretend deklariert. Auch der direkte bilaterale Austausch mit dem Bereich Migration und Integration tritt aus Sicht von knapp über einem Viertel der Befragten sehr häufig oder häufig auf. Die Formate „Gremium“ und „Runder Tisch“ werden hingegen seltener angegeben.

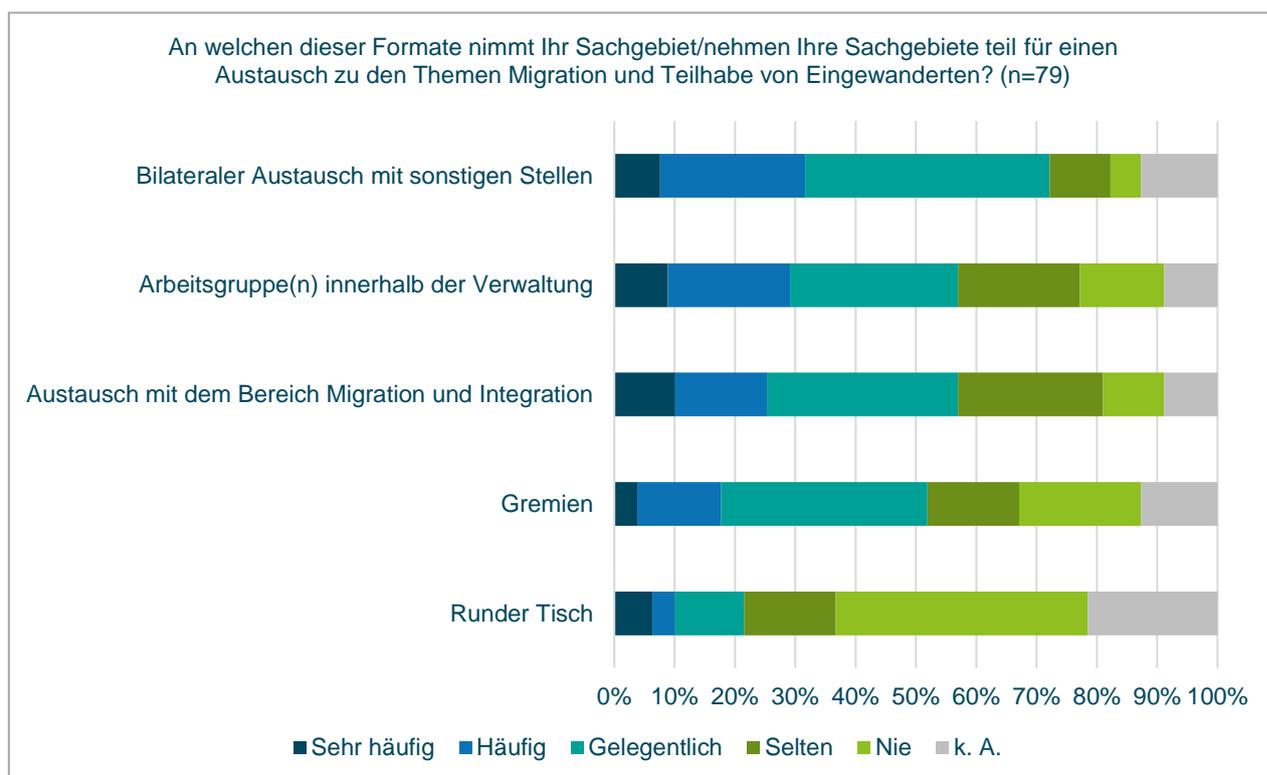


Abbildung 15 - Austauschformate für den Austausch zu dem Themen Migration und Teilhabe von Eingewanderten in den Sachgebieten

„Man müsste eine Kultur schaffen, bei der alle das gleiche Ziel verfolgen (aber schwierig bei begrenzten Ressourcen und unterschiedlichen Aufgaben).“

(Quelle: Interview_FBL_07)

Neben der dezernatsweisen Betrachtung und der Fokussierung spezifischer Austauschformate können die qualitativen Interviews mit den Fachbereichsleitungen einen Einblick in die interne Zusammenarbeit in der Stadtverwaltung bzgl. der Themen Einwanderung, Vielfalt und Teilhabe von Eingewanderten geben.

Der hier vermittelte Eindruck ist gemischt. So sind einige der Leitungen insgesamt sehr **zufrieden mit der internen Zusammenarbeit** und sehen keine Bedarfe, nachzusteuern.

Einige der Gesprächspartner*innen vermittelten jedoch auch, dass sie **Verbesserungspotentiale** sehen. Häufiger wurde dabei geäußert, dass ein zu großer Fokus auf Zuständigkeiten und Abgrenzungen zwischen den Bereichen die Zusammenarbeit bei gemeinsamen Themen verhindere. Auch wurde es als problematisch angesehen, dass das Engagement für eine Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen verschiedenen Stellen teilweise sehr personengebunden statfinde. Um hier Verbindlichkeit zu erzeugen, wünschten sich einige der Fachbereichsleitungen insgesamt eine stärkere organisationale Vernetzung, klarere Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen Fachbereichen (insbesondere bezgl. der Zuständigkeiten) sowie strukturelle Lösungen. Zudem sprachen manche Gesprächspartner*innen an, sich insgesamt mehr Verständnis für ein integriertes Mitdenken der Themen Einwanderung, Vielfalt und Teilhabe von Eingewanderten zu wünschen, da dies den Themen inhaltlich besser gerecht werde und die Zusammenarbeit vereinfachen könne.

„Es muss deutlicher werden, dass Entscheidungen eines Fachbereichs auch auf andere Fachbereiche Auswirkungen haben – das wird oft nicht bedacht.“

(Quelle: Interview_FBL_05)

3.3.2 Externe Zusammenarbeit

Zusätzlich wurde der **Austausch mit verwaltungsexternen Akteur*innen zu den Themen Migration und Teilhabe von Eingewanderten** untersucht (vgl. Abbildung 16). Über die Hälfte (53 Prozent) der befragten Sachgebiets- und Bereichsleitungen geben an, regelmäßigen Austausch oder Kooperationen mit verwaltungsexternen Partnern zu pflegen. 43 Prozent geben an, keinen regelmäßigen Austausch mit verwaltungsexternen Akteur*innen zu haben (n=127).

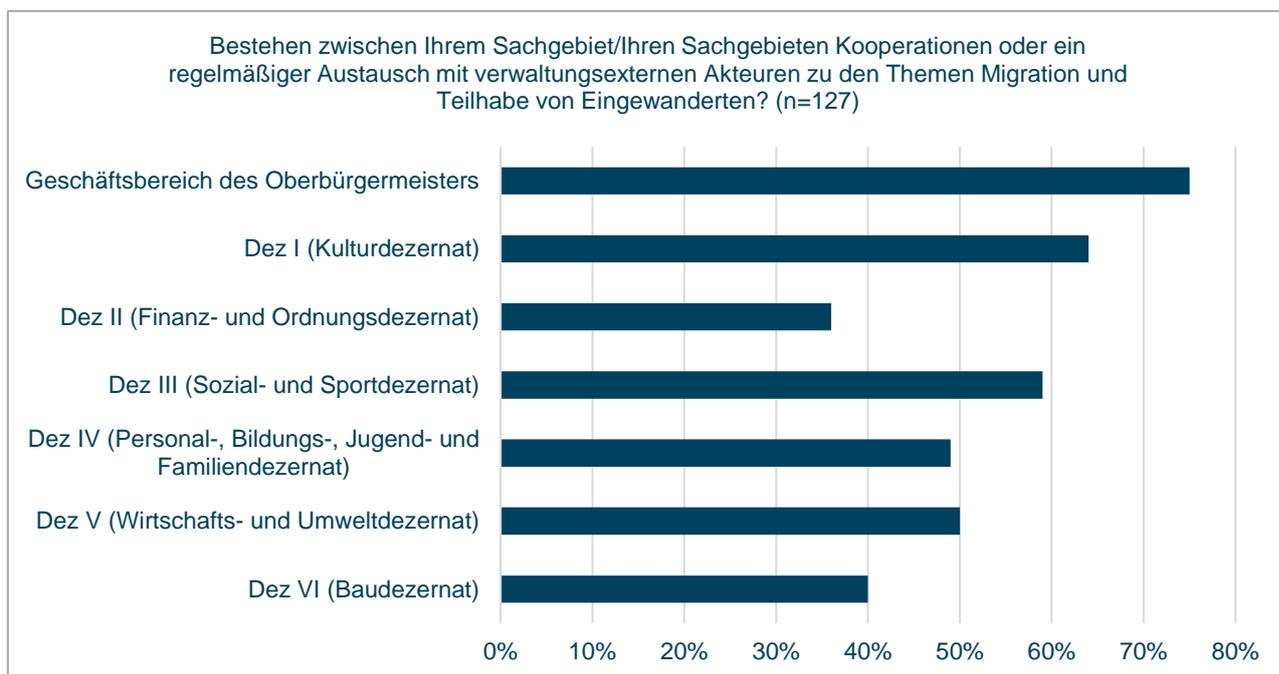


Abbildung 16 - Bestehen von Kooperationen und/oder Austauschformaten zu den Themen Migration und Teilhabe von Eingewanderten nach Dezernat

Wie auch bei der internen Zusammenarbeit lassen sich Unterschiede zwischen Dezernaten erkennen. Überdurchschnittlich häufig geben Befragte aus dem Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters (75 Prozent) sowie aus den Dezernaten I (Kulturdezernat, 64 Prozent) und III (Sozial- und Sportdezernat, 59 Prozent) an, regelmäßigen Kontakt zu verwaltungsexternen Akteur*innen zu haben.

Diejenigen Befragten, die angeben, dass sie einen regelmäßigen Austausch pflegen, wurden hier ebenfalls zu den **Austauschformaten** befragt. Von den Antwortoptionen¹⁵, die zur Verfügung standen, sind die am häufigsten ausgewählten die Arbeitsgruppe(n) (67 Prozent), gefolgt von bilateralem Austausch (64 Prozent) und den stadtweiten Netzwerken (58 Prozent). Auch die Formate „Gremium“ und „Runder Tisch“ werden von einigen Befragten gewählt (Gremien: 42 Prozent; Runder Tisch: 36 Prozent) und scheinen in der verwaltungsexternen Zusammenarbeit im Vergleich einen größeren Stellenwert einzunehmen als es intern der Fall ist. Zur Ergänzung der Formate wurde die Antwortoption „Sonstiges“ zur Verfügung gestellt (16 Prozent der Befragten wählen diese Option). Hier werden Planung- und Auswertungsgespräche von geförderten Maßnahmen, projektbezogener Austausch sowie der Austausch auf Stadtteilebene benannt.

In einer weiteren, offenen Frage wurden die **verwaltungsexternen Kooperationspartner** spezifisch erfragt (n=58). Dabei werden einige Partner*innen besonders häufig benannt; es ist eine relativ hohe Homogenität in den Antworten zu erkennen. Bei den Vereinen sind die häufigsten Nennungen der Kargah e.V., das MiSO-Netzwerk, der Can Arkadas e.V. sowie das Ethno-Medizinische Zentrum e.V.. Als staatliche Stellen werden am häufigsten das Jobcenter bzw. übergeordnet die Bundeagentur für Arbeit erwähnt. Zudem finden sich auch die Wohlfahrtsverbände Arbeiterwohlfahrt (AWO) und Deutsches Rotes Kreuz (DRK) häufig wieder. Neben diesen Akteur*innen werden weitere migrantische Verbände, Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften und Bildungseinrichtungen benannt.

Die auf Dezernatsebene erkennbaren Unterschiede werden auf Fachbereichsebene kontextualisiert. Vor dem Hintergrund, dass die Fachbereiche sehr unterschiedliche Aufgaben verfolgen, ist es nicht überraschend, dass mit sehr unterschiedlichen Partner*innen in ebenfalls sehr diversen Themenbereichen und in

in einem differierenden Umfang kooperiert wird. Insgesamt sind viele Fachbereichsleitungen **zufrieden mit der Zusammenarbeit in ihren Fachbereichen**. Wiederholt angesprochen werden lediglich teilweise auftretende Interessenkonflikte zwischen Träger*innen und der Stadt. Einige Befragte wünschen sich eine mit den Träger*innen klarer formulierte Zieldefinition sowie eine teilweise stärker übergreifende Koordination der Zusammenarbeit mit externen Partner*innen insgesamt.

„Die Kultur in Hannover ist insgesamt so, dass man als Stadt nicht alles selbst macht und auch Träger viel übernehmen, das läuft nicht immer rund, aber man sieht sich als Partner und meistens passt es.“

(Quelle: Interview_FBL_07)

Handlungsempfehlungen

- Integration bzw. Integrationsmanagement sind komplexe Bereiche, die rechtskreisübergreifende Themen und Fragen mit sich bringen. Hierzu ist es erforderlich, die organisatorisch häufig stark getrennten Verwaltungsbereiche mit starkem Zuständigkeitsdenken zu vernetzen und einen übergreifenden **Austausch** zu fördern. Wenn davon gesprochen wird, dass **Netzwerke** aufgebaut und vertieft werden müssen, ist also nicht nur von der Vernetzung mit verwaltungsexternen Akteur*innen, sondern auch verwaltungsinterner Art die Rede. So können Kooperationen ausgebaut und Ressourcen gespart werden. Netzwerkformate helfen, Schnittstellen zu verbessern und kurze Wege zu etablieren. In der Stadtverwaltung sind zu den Themen Migration und Teilhabe von Eingewanderten aktuell insbesondere bilaterale Austauschformate stärker vertreten. Diese sollten um – zielgerichtet durchgeführte, personell passend besetzte – Gremien **bzw. Arbeitsformate** wie Arbeitsgruppen oder Runde Tische ergänzt werden.
- Im Rahmen der Fortentwicklung des Lokalen Integrationsplans sollte ein Fokus auf die Zusammenarbeit mit externen Einrichtungen bzw. Organisationen gelegt werden. Hier sollte über klare Zielformulierungen und einen partizipativen Prozess ein Gefühl von **Verbindlichkeit** geschaffen werden. Außerdem sollte es eine stärkere übergreifende **Koordination** der Zusammenarbeit mit externen Partnern insgesamt geben.

¹⁵ Mehrfachantworten waren möglich, sodass sich die einzelnen Antwortoptionen nicht zu 100 Prozent aufaddieren lassen.

4. Ergebnisse II: Der Lokale Integrationsplan 2008

Für die Evaluation des Lokalen Integrationsplans von 2008 wurde zwischen einer retrospektiven und einer prospektiven Betrachtungsweise unterschieden. Abhängig davon, ob eine Beteiligung an der damaligen Entwicklung von Maßnahmen und der anschließenden Umsetzung vorlag, wurden die Befragten entweder zu ihren Erfahrungen und Erinnerungen an den Prozess im Jahr 2008 oder zu ihren Bedarfen und Anforderungen für den Aktualisierungsprozess im Jahr 2020 befragt. Da in der Onlineumfrage nur ein geringer Teil der Befragten angab, an der Erstellung und Umsetzung beteiligt gewesen zu sein, weisen die im Anschluss gestellten Befragungsergebnisse jeweils eine geringe Fallzahl auf und sind entsprechend nicht repräsentativ. Es können dabei höchstens Annahmen getroffen werden oder bereits bestehende Hypothesen plausibilisiert werden.

4.1. Erstellungsprozess

Am Erstellungsprozess und der Umsetzung des Lokalen Integrationsplans von 2008 war ein Großteil der Befragten nicht beteiligt. 18 Prozent der hier befragten Sachgebietsleitungen gaben an, an der Entwicklung oder Umsetzung von Maßnahmen beteiligt gewesen zu sein, während 82 Prozent nicht beteiligt waren. Auch hier gibt es Unterschiede in den verschiedenen Dezernaten (n=173) (vgl. Abbildung 17).

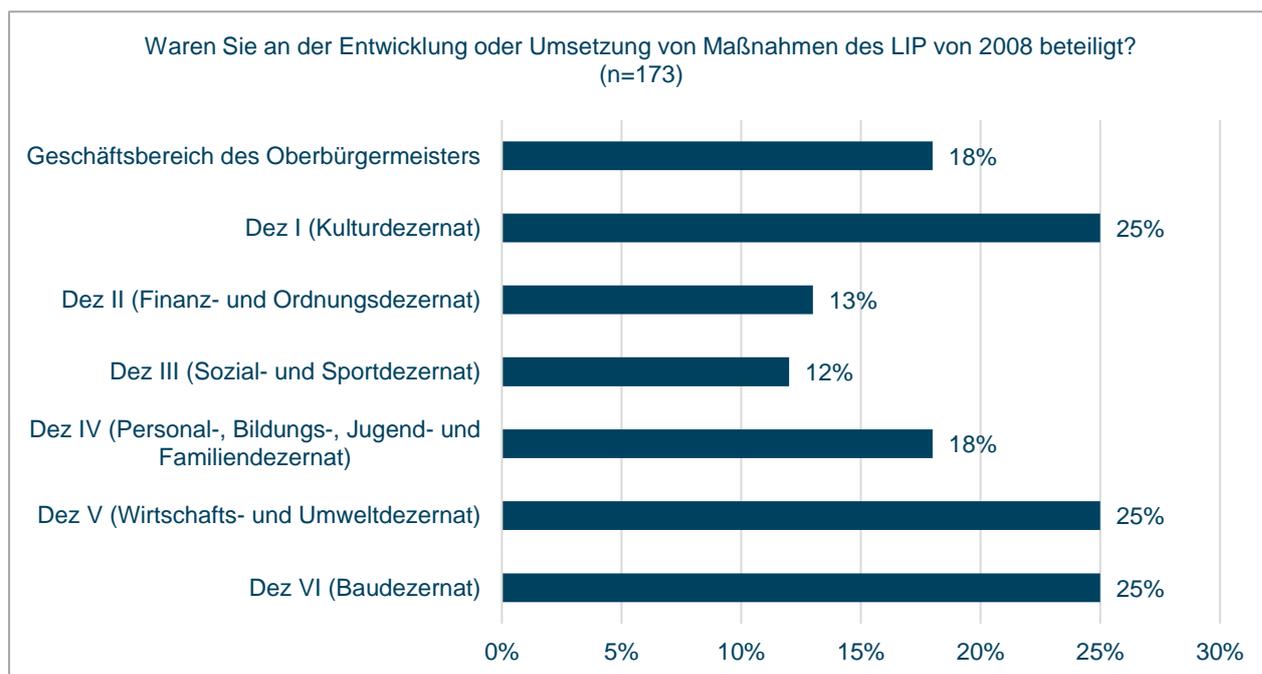


Abbildung 17 - Individuelle Beteiligung der Befragten an der Entwicklung oder Umsetzung von Maßnahmen des Lokalen Integrationsplans von 2008

Die Dezernate I (Kulturdezernat), V (Wirtschafts- und Umweltdezernat) und VI (Baudezernat) weisen dabei überdurchschnittliche Werte (jeweils 25 Prozent) bei der Beteiligung auf, während die Befragten aus den Dezernaten II (Finanz- und Ordnungsdezernat) und III (Sozial- und Sportdezernat) unterdurchschnittlich starke Beteiligung aufweisen. Bei den elf im Gespräch befragten Fachbereichsleitungen ist das Verhältnis entgegengesetzt. So gaben jeweils acht Gesprächspartner*innen an, an der Erstellung bzw. an der Umsetzung beteiligt gewesen zu sein.

Mit Blick auf die Umsetzung von Maßnahmen ist auf Sachgebiets- und Bereichsebene fraglich, inwieweit Maßnahmen, die im relevanten Themenfeld durchgeführt wurden, mit einem direkten Bezug zum Lokalen Integrationsplan in Verbindung gebracht wurden. Aus den Interviews mit den Fachbereichsleitungen

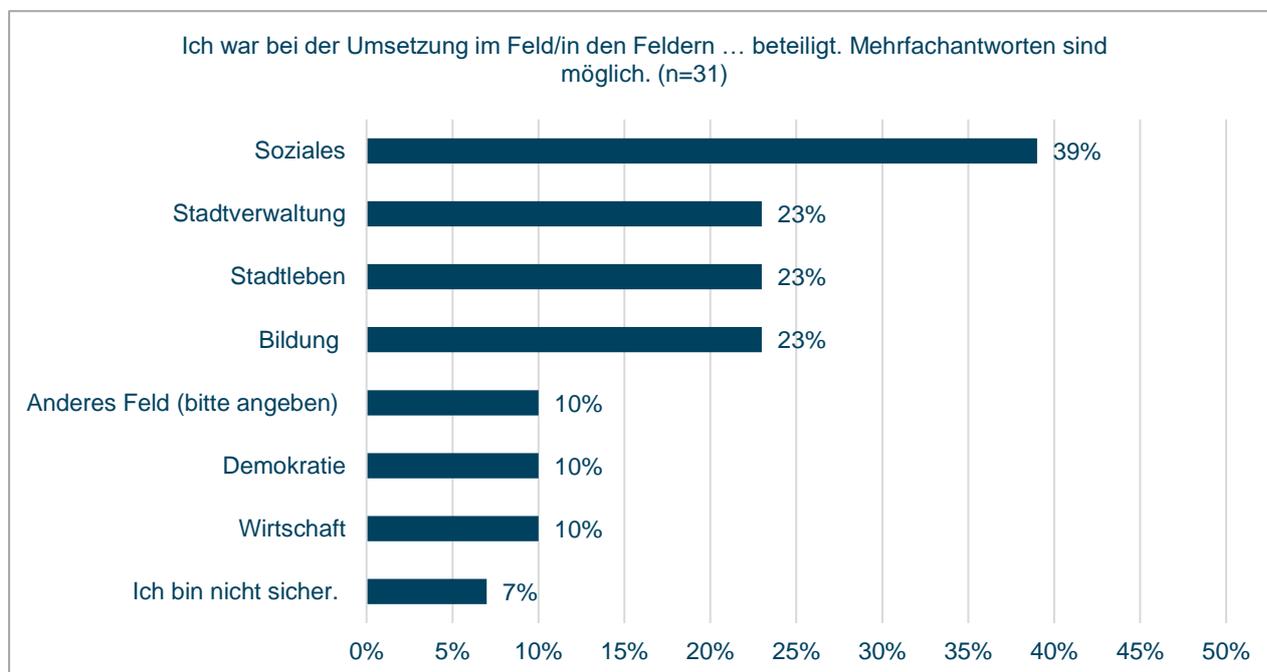


Abbildung 18 - Individuelle Beteiligung der Befragten an der Umsetzung von Maßnahmen des Lokalen Integrationsplans von 2008 nach Feldern

ging hervor, dass nach der Einführung des Lokalen Integrationsplans zwar ein größeres Bewusstsein für die angesprochenen Themen vorhanden war und Maßnahmen mit direktem Bezug zum Lokalen Integrationsplan umgesetzt wurden. Im Zeitverlauf hat dieses Themenbewusstsein aus Sicht der Befragten jedoch merklich abgenommen. Es wäre daher möglich, dass ein größerer Anteil an Personen an der Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des Lokalen Integrationsplans beteiligt war, sie dies jedoch nicht mehr mit dem Lokalen Integrationsplan in Verbindung bringen.

In der Onlineumfrage wurden die Personen, die angeben an der Entwicklung oder Umsetzung von Maßnahmen beteiligt gewesen zu sein, im Anschluss gefragt, in welches der sechs definierten Themenfelder des Lokalen Integrationsplans diese Beteiligung einzuordnen ist (vgl. Abbildung 18).

Die häufigste Angabe ist hier mit 39 Prozent das Themenfeld Soziales. Diese Angabe passt zu der Tatsache, dass im Feld 3: Soziales, die meisten Handlungsfelder liegen und hier somit die meisten Ansatzpunkte für den Lokalen Integrationsplan bestehen. Auch die Felder Stadtverwaltung, Stadtleben und Bildung sind noch stärker vertreten und werden von jeweils 23 Prozent der an der Entwicklung und Umsetzung Beteiligten angegeben. Durch die insgesamt geringe Anzahl an Befragten, die beteiligt waren sowie die Überrepräsentation insbesondere der Dezernate III (Sozial- und Sportdezernat) und IV (Personal-, Bildungs-, Jugend- und Familiendezernat), welche viele der für die Themenfelder des Lokalen Integrationsplans relevanten Fachbereiche und Bereiche in sich vereinen, ist die Übertragbarkeit dieser Häufigkeiten nur sehr eingeschränkt gegeben.

In einem ersten Schritt wurden die Fachbereichsleitungen nach Ihren Einschätzungen und Erinnerungen an den **Erstellungsprozess des Lokalen Integrationsplans** befragt. Dabei zeigten die beteiligten Fachbereichsleitungen ein differenziertes Bild. Durch die intensive Auseinandersetzung mit den Themen Migration und Vielfalt in dieser Phase und dem intensiven Austausch verschiedener Stellen, konnte in den Augen einiger Befragter eine Haltung des alltäglichen Mitdenkens erzeugt werden. Nicht nur

innerhalb der Stadtverwaltung, sondern auch in der Außenwirkung wird der Erstellungsprozess als wichtig erachtet. Die hohe Beteiligungsorientierung wird unterschiedlich bewertet. Während einerseits der enge Einbezug von Träger*innen und externen Partner*innen als bereichernd und positiv empfunden wird, wird andererseits auch darauf hingewiesen, dass die Partizipation auch mit einem großen Aufwand und der Einhegung spezifischer Partikularinteressen einhergeht. Es ist hier darauf hinzuweisen, dass diese Einschätzungen nicht aus zwei verschiedenen Lagern kommen, sondern die Gesprächspartner*innen häufig auf Vor- und Nachteil der weit gefassten Beteiligung gleichermaßen aufmerksam machten.

4.2. Wirkungsannahmen und Nachhaltigkeit

Ein wesentliches Erkenntnisinteresse der durchgeführten Evaluation liegt in der Identifikation von Wirkungen des Lokalen Integrationsplans. Dabei handelt es sich lediglich um Wirkungsannahmen, nicht um gemessene Wirkungen. Bei der Untersuchung von Wirkungen muss zunächst geklärt werden, ob man im Rahmen der Untersuchung identifizierte Wirkungen ursächlich auf einen oder mehrere Faktoren zurückführen kann. War also der Lokale Integrationsplan der entscheidende Faktor oder die entscheidende Interventionsform für eine Veränderung? Diese Frage kann hier nicht abschließend beantwortet werden. Dies ist zum einen in dem zeitlichen Abstand zu dem Erhebungsgegenstand begründet (2008) als auch in der methodischen Komplexität und dem Umfang, Wirkungen kausal nachzuvollziehen. In diesem Sinne wird in der Folge von **Wirkungsannahmen** gesprochen, die wichtige Hinweise für die Wirkungsrichtung des Lokalen Integrationsplans aufzeigen können.

In diesem Rahmen wurden die an der Erstellung oder Umsetzung beteiligten Personen zu verschiedenen **Wirkungskontexten und -ebenen** befragt (vgl. Abbildung 19). Diese Kontexte beziehen sich auf die Bewusstmachung und Sensibilisierung für das Thema sowie auf die Zusammenarbeit und die Nachhaltigkeit des Lokalen Integrationsplans. Im Folgenden wird auf die relevanten Zustimmungswerte der Befragten aus der Onlineumfrage (Basis: „stimme voll zu“ + „stimme eher zu“) eingegangen.

Die Befragten aus der Onlineumfrage geben in diesem Rahmen an, dass der größte Einfluss des Lokalen Integrationsplans in der **Bewusstmachung und Sensibilisierung** für das Thema liegt. 51 Prozent der Befragten stimmen zu, dass der Lokale Integrationsplan dazu beigetragen hat, Aufmerksamkeit auf das Thema Migration zu lenken und Teilhabe für Eingewanderte innerhalb der Stadtverwaltung zu schaffen, 41 Prozent stimmen ebenfalls einer erhöhten Schaffung von Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit zu. Laut 48 Prozent der Befragten hat der Lokale Integrationsplan auch dazu beigetragen Transparenz der Maßnahmenlandschaft in dem Themenbereich zu schaffen. 47 Prozent der Befragten bringen mit dem Lokalen Integrationsplan eine Professionalisierung der Themenbearbeitung in Verbindung. Die im Vergleich zu den anderen Wirkungsannahmen hohen Zustimmungswerte weisen darauf hin, dass der Entstehungsprozess als solcher, unabhängig von der Güte der entwickelten Ziele oder Maßnahmen, als wertvoll angesehen wird. Durch den Austausch der Akteur*innen und die öffentlichkeitswirksame Präsentation der Konzeptentwicklung kann somit die Relevanz des Themas in Verwaltung und Stadtgesellschaft gefördert werden.

Auf Ebene der Wirkungen des Lokalen Integrationsplans hinsichtlich einer verbesserten **Zusammenarbeit** stimmen 42 Prozent der Befragten zu, dass Schnittstellen im Verwaltungshandeln besser berücksichtigt werden. Mit Blick auf verwaltungsexternen Schnittstellen geben 32 Prozent der Befragten an, sich aufgrund des Lokalen Integrationsplans besser abzustimmen. Der Blick nach Innen zeigt noch geringere Werte: Einer verbesserten verwaltungsinternen Abstimmung stimmen nur 21 Prozent zu, eingegangener Kooperationen stimmen 32 Prozent zu. Hier zeigt sich insbesondere die geringe Wirkung des Lokalen Integrationsplans auf bestehende Arbeitsabläufe und ämterübergreifende Kommunikation. Dies kann auch daran liegen, dass die Logik der Zuordnung von Maßnahmen und Themen im Lokalen Integrationsplan sehr trennscharf auf Sachgebietsebene vorgenommen wurde. Damit wurde zwar erreicht, dass klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten geschaffen wurden, die Notwendigkeit zu internen und externen Kooperationen wurde durch dieses Vorgehen aber weniger gefördert.

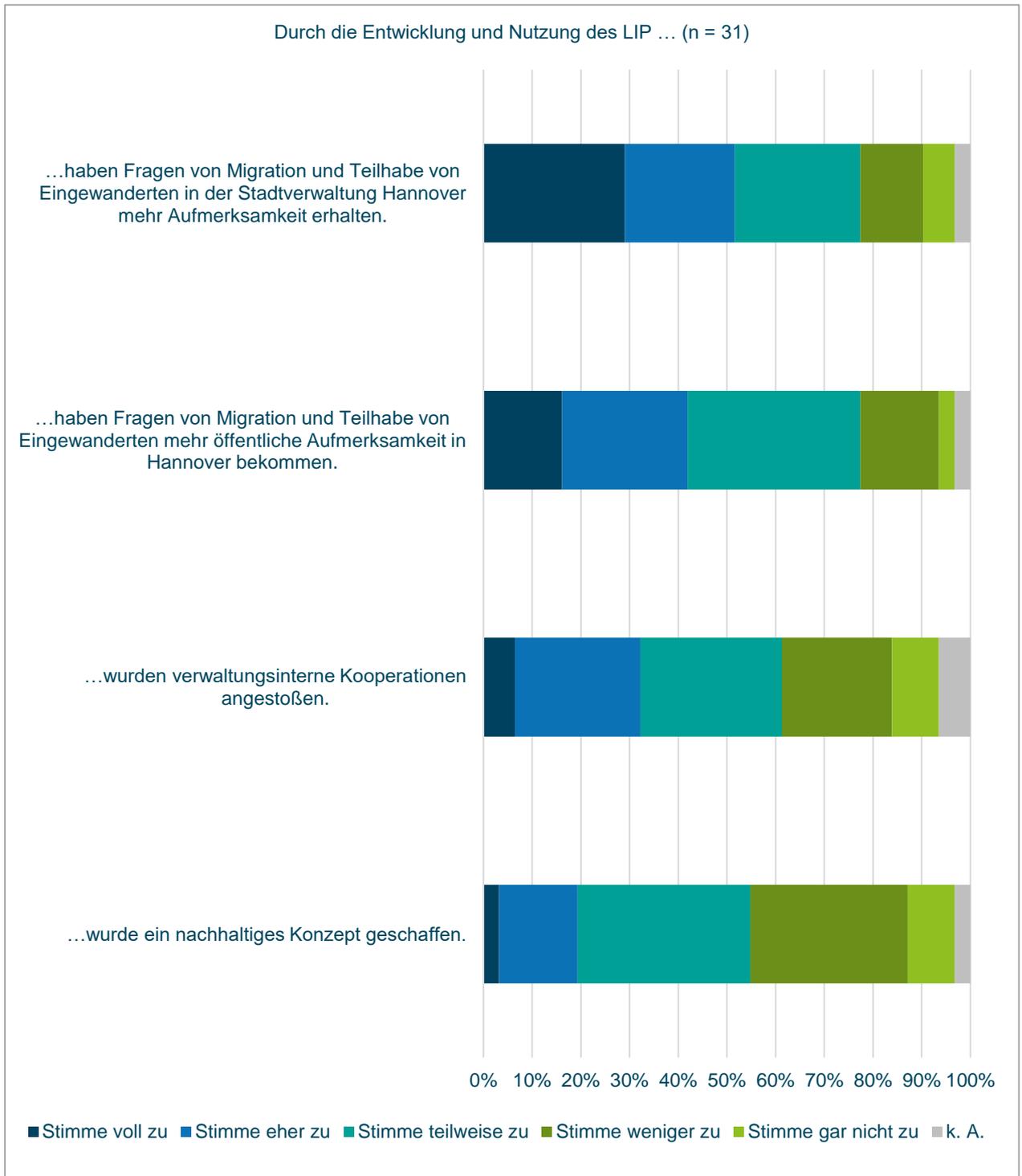


Abbildung 19 - Wahrgenommene Konsequenzen und Wirkungen der Entwicklung und Nutzung des Lokalen Integrationsplans von 2008

Bezgl. der **Nachhaltigkeit des Konzeptes** fällt auf, dass zu den Fragen, ob der Lokale Integrationsplan die Messbarkeit von Entwicklungen gefördert hat oder als nachhaltig wahrgenommen wird, die wenigsten Befragten zustimmen (Messbarkeit: 7 Prozent; Nachhaltigkeit: 19 Prozent). Ebenfalls stimmen zu der Frage, ob Folgemaßnahmen an dem Lokalen Integrationsplan orientiert wurden, lediglich 23 Prozent der Befragten zu. Vergleicht man diese Zustimmungswerte mit den Aussagen der Fachbereichsleitungen, deckt sich diese Einschätzung.

In den Interviews wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass der Lokale Integrationsplan mittlerweile stark in den Hintergrund getreten sei, wobei anzumerken ist, dass diese Tatsache nicht negativ konnotiert wurde. Während der Prozess der Erstellung von einigen als wichtig angesehen wurde, sahen die meisten das daraus entstandene Dokument weniger dazu in der Lage, diesen Prozess nachhaltig zu

„Nach dem LIP hat jeder „alleine“ an seinen Projekten weitergearbeitet, der Austausch wurde nicht so gut gefördert.“

(Quelle: Interview_FBL_01)

festigen und eine effektive Bearbeitung der Themen in der Stadtverwaltung zu ermöglichen. Die befragten Fachbereichsleitungen geben zwar an, dass sie durchaus eine effektive Bearbeitung der Maßnahmen in ihrem Fachbereich erzielt haben. Sie sehen dabei jedoch nicht den Lokalen Integrationsplan als entscheidenden Hebel.

Betrachtet man die Entstehungsgeschichte des Lokalen Integrationsplan, ist diese Einschätzung nicht überraschend. Der Großteil der im Lokalen Integrationsplan ausgeführten Maßnahmen bestand bereits vor der Konzepterstellung. In diesem Zusammenhang gab der Lokale Integrationsplan zwar einen Rahmen für die Maßnahmen, war jedoch kein zwingender Faktor für deren Initiierung. Zum anderen hatten die im Lokalen Integrationsplan gefassten Ziele lediglich die Funktion, die Maßnahmen zu rahmen. Da sie nicht als strategische Ziele einer nachhaltigen Integrationsrichtung entwickelt wurden, wurden die Möglichkeiten einer nachhaltigen Fortschreibung von Maßnahmen vermindert.

Aufgrund der niedrigen Fallzahl der Befragten und des zeitlichen Abstands zum Erhebungsgegenstand sind die Ergebnisse der Onlineumfrage relativ zu betrachten und bedürfen einer stärkeren Kontextualisierung. Dass insbesondere Themen der Bewusstmachung und Sensibilisierung in den Vordergrund gestellt werden, kann verschiedene Ursachen haben. (1) ist hier der Zeitabstand zu betrachten; es liegt nahe, dass man sich bei der Erinnerung an den Gesamtprozess eher auf die diffuse Vorstellung der Aufmerksamkeitsgewinnung besinnt als auf kleine konkrete Maßnahmen oder Zusammenarbeitskonstellationen. (2) geben die qualitativen Interviews mit den Fachbereichsleitungen einen interessanten Kontext. So gaben einige Gesprächspartner*innen an, der Lokale Integrationsplan habe eine Verstärkung von Maßnahmen im Fachbereich bewirkt, diese seien aber mittlerweile so stark in den Alltag übergegangen, dass der Bezug zum Lokalen Integrationsplan kaum noch vorhanden sei.

Handlungsempfehlungen

- Der Entwicklungsprozess des Lokalen Integrationsplans bietet ein großes Potential, die **wahrgenommene Relevanz für das Themenfeld Vielfalt und Teilhabe von Eingewanderten** sowohl innerhalb als auch außerhalb der Verwaltung zu erhöhen. Um die dabei entstehende Wirkung zu fördern, sollte der Entwicklungsprozess von einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden. Dazu bedarf es ebenfalls einer verwaltungsinternen Kampagne. Hier sollten Förder*innen und Sponsor*innen unter den Führungskräften gewonnen werden, die die Mitarbeitenden zu der Beteiligung an dem Lokalen Integrationsplan in den für sie relevanten Bereichen anspornen.
- Um den Grad an **verwaltungsexterner und -interner Zusammenarbeit** zu erhöhen, sollte der Entwicklungsprozess vor allem Potenziale der Vernetzung entfalten. Dies kann durch die Etablierung struktureller Formate, wie eine regelmäßig tagende Steuerungsgruppe, Netzwerktreffen oder Runde Tische, erfolgen. Wichtig ist, dass die Formate auch über den Erstellungsprozess des Lokalen Integrationsplans hinaus eingesetzt werden, um langfristig ein zuständigkeits- und verantwortlichkeitsübergreifendes Verwaltungshandeln sicherzustellen.
- Um **Maßnahmen nachhaltig fortschreiben** und weiterentwickeln zu können, müssen die im Lokalen Integrationsplan entwickelten Ziele relevant sein. Sie müssen als strategische Ziele der Maßnahmenorientierung dienen. Neu entwickelte Maßnahmen müssen dahingehend überprüft werden, ob die den übergeordneten Leitzielen des Lokalen Integrationsplans dienen. Nur so ist ein langfristig tragfähiges Integrationsmanagement leistbar.

4.3. Umsetzungsprozess und Controlling

In der Onlineumfrage konnten mit Blick auf den Umsetzungsprozess hauptsächlich Erkenntnisse in Bezug auf das **Controlling** gewonnen werden. Die Befragten, die an der Entwicklung oder Umsetzung von Maßnahmen beteiligt waren, bewerten die Unterstützung in der weiterführenden Arbeit mit dem Lokalen Integrationsplan durch die Controllingprozesse als eher gering (vgl. Abbildung 20).

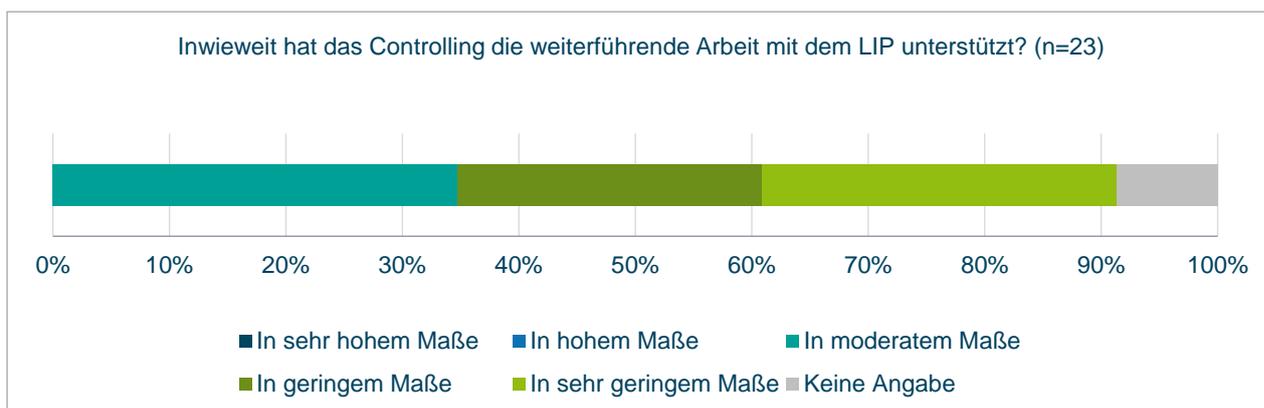


Abbildung 20 - Wahrgenommene Unterstützung der weiterführenden Arbeit mit dem Lokalen Integrationsplans von 2008 durch das Controlling

57 Prozent der Befragten geben hier an, dass das Controlling in einem geringen oder sehr geringen Maße als unterstützend empfunden wird. Auffallend ist insbesondere auch, dass die beste überhaupt vergebene Bewertung die Unterstützung in einem moderaten Maße ist.

Die Gesprächspartner*innen in den qualitativen Interviews nahmen dies größtenteils ähnlich wahr. Das Controlling wurde als zu aufwändig und nicht zielführend wahrgenommen.

Es herrschte Uneinigkeit darüber, welche Stellenwert das Controlling idealerweise einnehmen sollte. So gibt es Befragte, die davon überzeugt sind, dass die Umsetzung von Maßnahmen schon so in die Normalität der Arbeit im Fachbereich übergegangen sei, dass ein Controlling quasi überflüssig sei, während auf der anderen Seite die Meinung herrscht, dass auf ein regelmäßiges Bewusstmachen der Thematik und eine regelmäßige Überprüfung der Maßnahmen nicht verzichtet werden könne. Vorschläge für ein umsetzbares und zielführendes Controlling beinhalten die Festlegung konkreter Zielzahlen sowie die Festlegung von Verantwortlichen für die Kontrolle der Zielerreichung.

Handlungsempfehlungen

- Ein regelmäßiges Controlling dient der Transparenz, deckt Schwierigkeiten in der Maßnahmenumsetzung auf und hilft bei der Rechenschaftslegung. Er kann dazu genutzt werden, konkrete, im Handlungskonzept festgelegte Ziel- oder Richtwerte zu überprüfen. Dies erhöht die Steuerungsfähigkeit in der Umsetzung des Konzeptes. Bereits bei der Konzeptentwicklung sollten deshalb (1) Zielwerte formuliert, (2) diese auf die Realisierbarkeit einer Messung bzw. eines Controllings hin überprüft sowie (3) Zuständigkeiten für Maßnahmen und Controlling-Verantwortliche festgelegt werden.

4.4. Anregungen zur Weiterentwicklung

Mit Blick auf die anstehende Weiterentwicklung bzw. Fortschreibung des Lokalen Integrationsplans wurden sowohl die Teilnehmer*innen der Onlineumfrage als auch die Interviewpartner*innen dazu befragt, welche Faktoren aus ihrer Sicht wichtig für den Prozess sind. Außerdem wurde erfragt, in welcher Form ein Engagement bzw. ein Einbezug gewünscht ist. Die Fallzahlen der Onlineumfrage sind in diesem Themenbereich höher als in anderen, da die Fragen jedem*r Teilnehmer*in gestellt wurden und nicht durch Filterfragen Personen ausgeschlossen wurden.

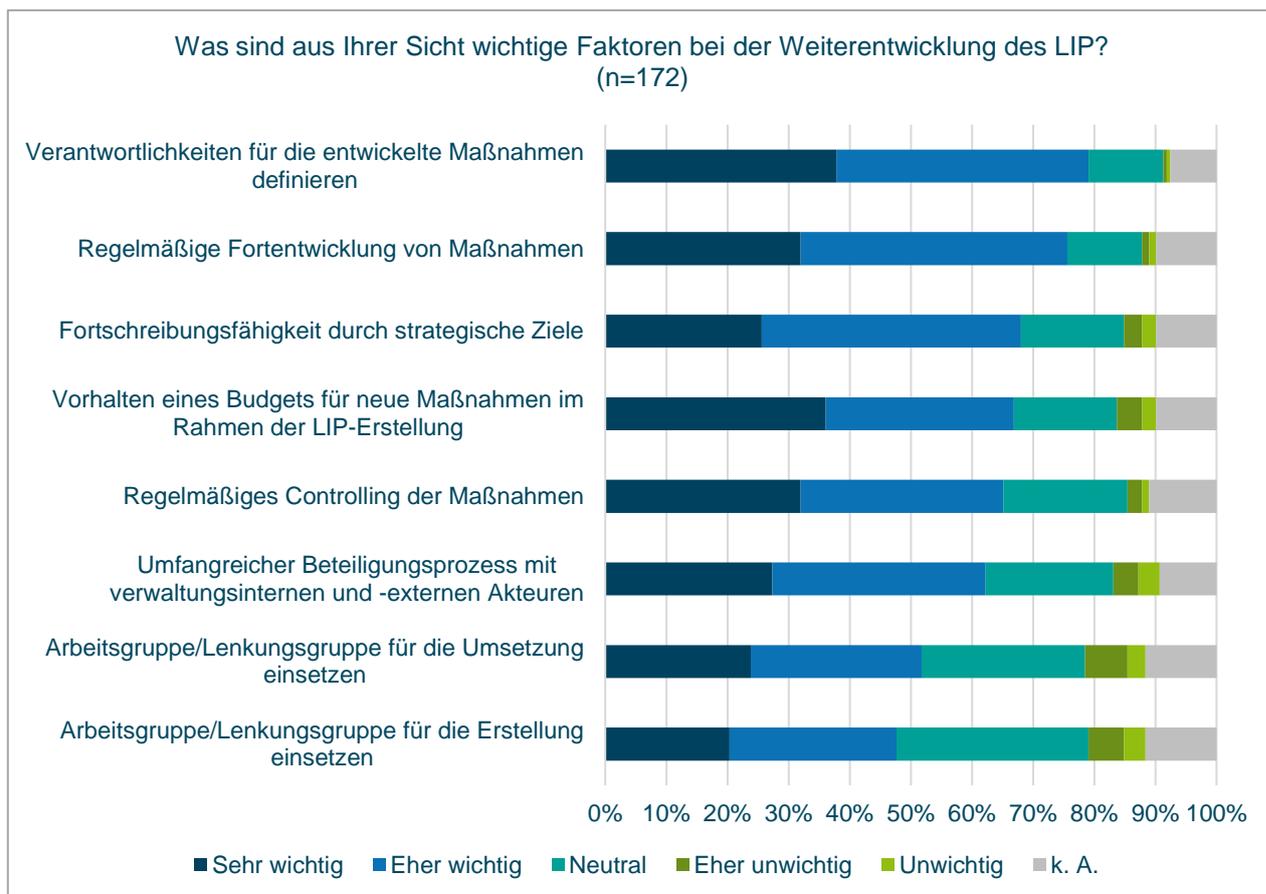


Abbildung 21 - Wahrgenommene wichtige Faktoren bei der Weiterentwicklung des Lokalen Integrationsplans

Die befragten Sachgebiets- und Bereichsleitungen sehen als **wichtigsten Faktor in der Weiterentwicklung** die Definition von Verantwortlichkeiten für entwickelte Maßnahmen an (vgl. Abbildung 21). 79 Prozent geben an, dies als sehr oder eher wichtig einzuschätzen. Klare Zuständigkeiten erleichtern wiederum die praktische Umsetzbarkeit des Faktors mit den zweithöchsten Zustimmungswerten: eine regelmäßige Fortentwicklung der Maßnahmen (76 Prozent). Den Befragten halten weiterhin die Fortschreibungsfähigkeit durch strategische Ziele für einen sehr oder eher wichtigen Faktor (68 Prozent). Die Zustimmungswerte zu der „Fortentwicklung von Maßnahmen“ und „Fortschreibungsfähigkeit durch strategische Ziele“ machen deutlich, dass ein Konzept einerseits einen klaren Handlungsrahmen bieten soll und andererseits als Instrument gesehen wird, dass eine gewisse flexible Anpassung und Weiterentwicklung in der Umsetzungsphase ermöglichen sollte. Weitere 67 Prozent bewerteten es als wichtig, dass ein Budget für die Umsetzung von Maßnahmen zur Verfügung gestellt wird. Dieser Aspekt konnte auch durch die Interviews bestätigt werden. Es wurde hier von manchen Fachbereichsleitungen darauf

hingewiesen, dass die Motivation zu der Umsetzung der Maßnahmen nicht ausreiche, sondern die Priorisierung sich auch in der Zurverfügungstellung entsprechender personeller Mittel widerspiegeln müsse. Obgleich die Zufriedenheit mit dem bisherigen Controlling des Lokalen Integrationsplans eher gering war, sprechen sich über zwei Drittel der Befragten für ein regelmäßiges Controlling der Maßnahmen aus (65 Prozent). Es lässt sich hieraus schließen, dass ein Controlling der Maßnahmen als wichtig und bereichernd eingeschätzt wird und lediglich die bisherige Form des Controllings als nicht ausreichend zielführend empfunden wurde.

Die Einbindung von verwaltungsexternen Akteur*innen in die Weiterentwicklung des Lokalen Integrationsplans bewerten von den befragten Sachgebiets- und Bereichsleitungen 62 Prozent als einen sehr oder eher wichtigen Faktor. In einer offenen Frage wurde hier beleuchtet, welche Akteur*innen in Hinblick auf eine Beteiligung bei der Entwicklung von Zielen, Konzepten und Maßnahmen als wichtig erachtet werden. Die Befragten (n=105) sprechen sich hier vielfach für die Einbindung von Migrant*innen-selbstorganisationen aus. Explizit wird hierbei mehrfach der MiSO e.V. (MigrantInnenSelbstOrganisationen-Netzwerk Hannover e.V.) sowie der Kargah e.V. (Verein für interkulturelle Kommunikation, Migrations- und Flüchtlingsarbeit) benannt. Häufige Nennungen gab es weiterhin bei Akteur*innen aus dem Bereich der Hochschulen, Wissenschaft, Akteur*innen mit Fachwissen sowie Forscher*innen und Expert*innen. Auch der Einbezug der Stadtgesellschaft wird als wichtig erachtet und findet mehrfach Erwähnung.

Es wurde außerdem erhoben, in welcher Form die Befragten **in den Entwicklungsprozess** des neuen Lokalen Integrationsplans **eingebunden** werden möchten. Abbildung 22 zeigt, dass der Bedarf an Informationen am ausgeprägtesten ist: 60 Prozent der online Befragten geben an, Informationen über den Prozess erhalten zu wollen (Mehrfachantworten möglich). Immerhin ein knappes Drittel (30 Prozent) möchte in die Entwicklung von konkreten Zielen und Maßnahmen einbezogen werden, jedoch erwarten nur 17 Prozent, tatsächlich über Ziele und Maßnahmen mitzuentcheiden. Ein Drittel gibt an, dass eine Beteiligung nicht notwendig ist (29 Prozent). Insgesamt 17 Prozent möchten in der Rolle als Expert*in, Input-Geber*in bzw. als Teil eines Sounding Boards einbezogen werden.

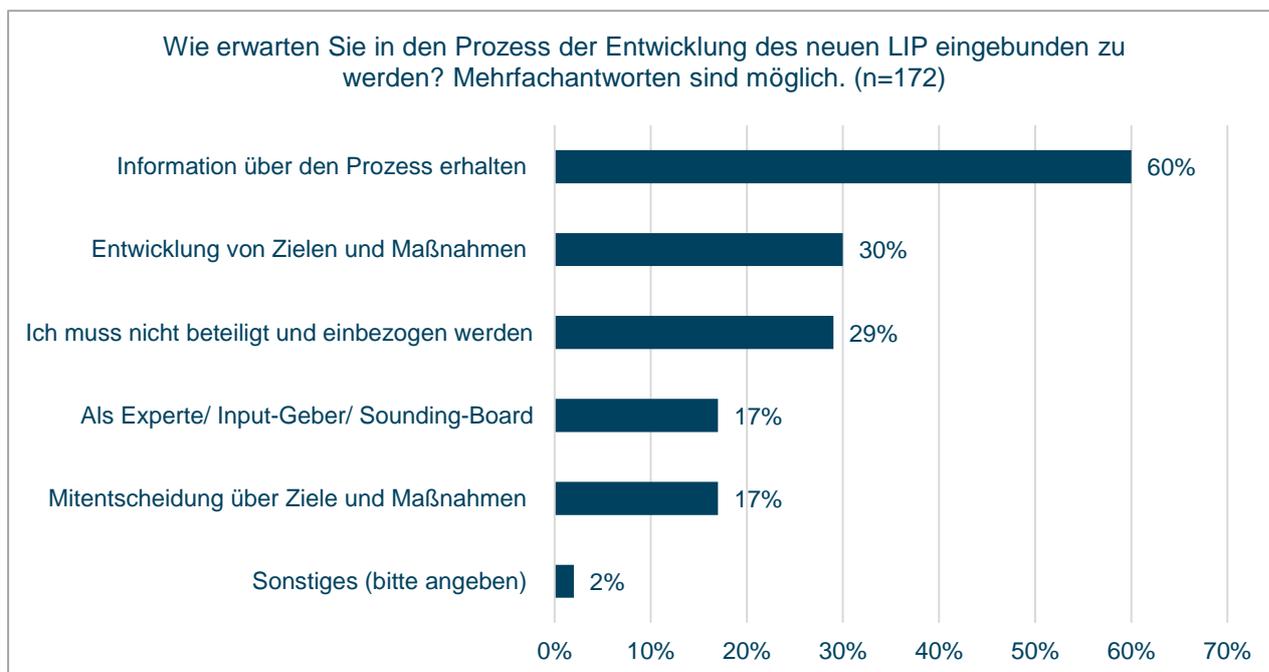


Abbildung 22 - Individuelle erwartete/gewünschte Einbindung in die Entwicklung des neuen LIP

Welche Rolle die online Befragten im Prozess einnehmen möchten, entscheidet sich außerdem zwischen den Dezernaten (vgl. Tabelle 3). Hier wird deutlich, dass insbesondere im Dezernat I (Kulturdezernat) ein vergleichsweise starkes Interesse daran besteht, Ziele und Maßnahmen mitzuentwickeln.

Hier wählen 64 Prozent der Befragten diese Antwortmöglichkeit aus. In diesem Dezernat ist auch der Wunsch danach, als Expert*in o. ä. eingebunden zu werden, besonders hoch. In anderen Dezernaten – bspw. Dezernat VI (Baudezernat) – ist eine Einbindung überwiegend in Form von Informationsweitergabe gewünscht. Den höchsten Zustimmungswert zu der Antwortoption „Ich muss nicht beteiligt und einbezogen werden“ erreicht hingegen das Dezernat V (Wirtschafts- und Umweltdezernat).

	OBE (n=15)	Dez I (n=14)	Dez II (n=25)	Dez III (n=49)	Dez IV (n=59)	Dez V (n=23)	Dez VI (n=17)
Mitentscheidung über Ziele und Maßnahmen	13% ¹⁶	29%	12%	18%	15%	9%	6%
Entwicklung von Zielen und Maßnahmen	13%	64%	16%	24%	32%	9%	24%
Als Experte/Input-Geber/ Sounding Board	20%	36%	12%	16%	14%	4%	12%
Information über den Prozess erhalten	27%	43%	52%	59%	53%	43%	65%
Ich muss nicht beteiligt und einbezogen werden.	33%	7%	36%	20%	19%	39%	29%

Tabelle 3 - Individuelle erwartete/gewünschte Einbindung in die Entwicklung des neuen Lokalen Integrationsplans nach Dezernaten (Mehrfachantworten möglich)

Der Wunsch nach eigener Beteiligung im Weiterentwicklungsprozess sowie auch der Blick auf die Beteiligung insgesamt fällt bei den Fachbereichsleitungen ähnlich unterschiedlich aus wie bei den in der Onlineumfrage befragten Sachgebiets- und Bereichsleitungen. Auch die generelle Perspektive auf den Beteiligungsumfang unterscheidet sich. So wurde hier einerseits die Meinung vertreten, dass es hauptsächlich um die Beteiligung der Personen gehe, die am stärksten mit den betreffenden Themen in Kontakt stehen sowie den Personen, die auch am stärksten mit der Umsetzung befasst sein werden. Andererseits wurde von anderen Interviewpartner*innen betont, dass der Entwicklungsprozess möglichst umfassend gestaltet werden müsse, da gerade der breit gestreute Austausch zwischen verschiedenen Einheiten der Stadtverwaltung essenziell sei. Diesbezüglich bestanden zugleich einige Bedenken. Es wurde die Schwierigkeiten herausgestellt, die verschiedenen Positionen am Ende des Prozesses zusammenzufassen und in ein konkretes, umsetzbares Endergebnis zu überführen. Zudem wurde auch auf den hohen zeitlichen Aufwand eines sehr umfassenden Austausches hingewiesen. Die Zeitressourcen müssten entsprechend eingeplant werden, um die Mitarbeitenden nicht zusätzlich zu belasten. Gerade Fachbereiche oder Sachgebiete, die weniger Kontakt zu den Lokalen Integrationsplan-bezogenen Themen haben, könnten hier ggf. eine hohe Belastung verspüren. Es wurde dennoch darauf hingewiesen, dass dieses Belastungsgefühl auch abgebaut oder zu Wertschätzung werden könne, wenn im Prozess Schnittpunkte bewusster würden, die ggf. vorher unklar waren und zukünftig die Zusammenarbeit bereichern können. Einen Prozess zu entwickeln, welcher diese Balance zwischen einem schnellen und effektiven Prozess und einem Prozess, der alle mitnimmt und beteiligt, findet, wurde als herausfordernd angesehen.

„[Es ist eine] hohe Kunst, die Handlungsfelder so in ein Zusammenspiel zu bringen, dass sich jeder wiederfindet und die Schnittmengen klar sind [...]“

(Quelle: Interview_FBL_08)

¹⁶ Bei den Zahlen in den Zellen handelt es sich um die prozentualen Häufigkeiten. Diese wurden errechnet, indem die absoluten Antwortwerte pro Dezernat pro Antwortkategorie durch die Gesamtzahl an Befragten aus dem jeweiligen Dezernat geteilt wurden. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden Häufigkeiten unter 20 Prozent weiß, Häufigkeiten zwischen 20 und 40 Prozent hellgrau, Antworten ab 40 Prozent dunkelgrau hinterlegt.

Jenseits der Frage der Beteiligung wurden in den Gesprächen Wünsche und Ziele geäußert. So wurde bspw. gewünscht, den Fokus stärker auf übergeordnete Themen und eine Verortung der Verwaltung und die Generierung von Ideen zu legen und weniger „festgenagelte“ Maßnahmen zu kreieren, da dies mit Blick auf die Fortschreibung und Weiterentwicklung wenig Nachhaltigkeit aufweise. Daneben wurde angemerkt, dass eine noch stärkere Verknüpfung zwischen Aufgabengebieten und Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung (da auch im Integrationsprozess der betroffenen Personen verschiedene Lebensbereiche Interdependenzen aufweisen und ineinandergreifen) wünschenswert sei. Es wurde außerdem die grundsätzliche Hoffnung geäußert, dass die Impulse und Inspirationswirkung des Lokalen Integrationsplans genutzt werden, um neuen „Schwung“ für die Themen zu erzeugen. Die an der Umsetzung beteiligten Personen müssten zudem authentisch hinter den erarbeiteten Konzepten stehen. In diesem Kontext wurde auch verdeutlicht, wie wichtig es ist, dass die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung sich mit den Botschaften des Lokalen Integrationsplans identifizieren können. Laut einer Fachbereichsleitung seien dabei insbesondere klare Ziele wichtig, die nicht nur ein abstraktes Leitbildniveau erfüllen, sondern bspw. jährlich Verbindlichkeiten und Ansatzpunkte für die Mitarbeitenden schaffen.

Handlungsempfehlungen

- Es empfiehlt sich, Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung einerseits möglichst breit einzubinden, um **Perspektivenvielfalt** zu gewährleisten und einen Austausch zu schaffen (d. h. „jeder kann“). Andererseits sollte berücksichtigt werden, dass die Themen **unterschiedliche Relevanz** für die verschiedenen Bereiche haben und nicht alle Mitarbeiter*innen motiviert dazu sind, an der Entwicklung des Lokalen Integrationsplans mitzuarbeiten (d. h. „nicht jeder muss“). Dieser Prozess kann entweder ungesteuert über eine offene Einladung zu einem ersten Informations- oder Arbeitstreffen erfolgen. Eine andere Möglichkeit besteht darin, vorab einen Austausch zwischen Führungskräften oder sonstigen Verantwortlichen der verschiedenen Einheiten (z. B. Fachbereichen) zu organisieren, in dessen Rahmen die passenden Beteiligungsarten und -ausmaße gemeinsam besprochen werden.
- Damit der Lokale Integrationsplan letztendlich als Leitbild fungieren kann, müssen sich die Leitungsebenen sowie ein möglichst großer Anteil der Mitarbeiter*innen mit dem Endergebnis identifizieren können. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sie die Maßnahmen und Ziele in das eigene Arbeiten und in die strategische Ausrichtung ihrer Abteilungen einbeziehen. Dafür ist es unabdingbar, einen **transparenten Prozess** zu gestalten. Die Mitwirkungsmöglichkeiten sollten so offen wie möglich gehalten werden (bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Zeitressourcen). Zusätzlich sollte jedoch für Beteiligte wie auch Unbeteiligte größtmögliche Transparenz über die Vorgehensweise, Möglichkeiten der Beteiligung, Ziele des Prozesses und Umsetzung des Lokalen Integrationsplans herrschen.
- Bei allen berechtigten Abwägungen bezgl. der Effizienz und Umsetzbarkeit des Prozesses sollte berücksichtigt werden, dass der Prozess nicht nur das Ziel verfolgen sollte, ein gutes Endergebnis zu liefern. Gemäß dem Sprichwort „der Weg ist das Ziel“ kann ein möglichst **offener Prozess** mit möglichst **umfangreicher Beteiligung** unterschiedlicher verwaltungsinterner und verwaltungsexterner Akteur*innen viele positive Nebeneffekte mit sich bringen. Ein derartiger Prozess hat das Potenzial, Raum für Austausch zu schaffen und somit zu kürzeren Wegen zwischen verschiedenen Verwaltungseinheiten, einem Abbau von „Silo-Denken“ und einer verbesserten, verzahnten und rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit zu führen. Hiervon profitiert letztendlich das kommunale Integrationsmanagement. Dafür ist es notwendig, im Erstellungsprozess Räume zu schaffen, Gelegenheiten zu bieten, Kontakte zu initiieren und Perspektivenvielfalt zu ermöglichen.
- Der bisherige Lokale Integrationsplan stellt eine gute Lerngelegenheit dar. Aus den **Rückmeldungen und den Erfahrungen** hierzu können Ableitungen für das weitere Vorgehen getroffen werden. So sollte bspw., wie bereits in Kapitel 4.3 erwähnt, die Konzeption des **Controllings** überdacht werden.

5. Fazit

Die Themen Migration und Vielfalt werden in der Stadtverwaltung Hannover seit langer Zeit bearbeitet. Die umfangreiche Beteiligung aller Dezernate an der Befragung sowie die Antworten zeigen, dass die **Relevanz dieser Themen für den Arbeitsalltag** als hoch eingeschätzt wird und diese in den vergangenen Jahren sukzessive zugenommen hat. Dabei variieren die Werte durchaus zwischen den Dezernaten, was aufgrund der unterschiedlichen thematischen Ausrichtungen sowie dem unterschiedlichen Grad an Kundenkontakt nicht überrascht. Befragte aller Dezernate können von **Maßnahmen interkultureller Öffnung** berichten, wenn auch in unterschiedlichem Umfang. Es ist außerdem davon auszugehen, dass der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Verwaltungseinheiten sehr unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Gleichzeitig herrscht bei den Fachbereichsleitungen sowie den Bereichs- und Sachgebietsleitungen zum Teil Unklarheit darüber, wie die **strategische Ausrichtung** der Gesamtverwaltung mit Blick auf die Themen Migration und Vielfalt aussieht. Auch die Definitionen und Verständnisse von interkultureller Öffnung unterscheiden sich teilweise. Hier besteht die Notwendigkeit, Transparenz zu schaffen und die stadtinterne Definition von Interkultureller Öffnung potentialorientiert auszurichten. Dies sollte die Aktualisierung des Lokalen Integrationsplans leisten.

Integrationskonzepte wie ein Lokaler Integrationsplan dienen einerseits als **Handlungsrahmen**, der strategische und richtungsweisende Entscheidungen vorgibt und die Zusammenarbeit von Akteuren strukturiert. Gleichzeitig sollten sie möglichst präzise und praktisch die nächsten Schritte in Form von **Unterzielen und Maßnahmen** festlegen. Um ein strategisches handlungsleitendes und fortschreibungsfähiges Konzept zu schaffen, benötigen Integrationskonzepte ein kohärentes Zielsystem. Dabei lebt ein gesamtstädtisches Integrationskonzept von der Umsetzung durch die vielen diversen Akteure der Integrationsarbeit. Damit ein entwickeltes Integrationskonzept nicht „in der Schublade landet“, ist es deshalb notwendig, Zuständigkeiten zu klären, Indikatoren mit Zielwerten zu bestücken, zielführende Formen der Zusammenarbeit und des Austauschs zu etablieren sowie das Erreichte regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf nachzusteuern. Dabei ist es wichtig Verbindlichkeit bei den beteiligten Stellen und Personen zu schaffen. Die **Umsetzung und Steuerung** eines Integrationskonzeptes ist demnach mindestens ebenso wichtig wie der Erstellungsprozess. Gleichzeitig ist die Bedeutung des Erstellungsprozesses keinesfalls zu unterschätzen. Umso **partizipativer und offener** solch ein Prozess ausfällt, desto eher kann sich die Umsetzung eines Konzeptes später auf die Zusammenarbeit vieler stützen und sich auf viele Schultern verteilen. Der Erstellungsprozess führt zu Austausch, einem gegenseitigen Kennenlernen, Perspektivwechseln und verbessert somit im besten Falle die Zusammenarbeit der beteiligten Akteure – verwaltungsintern sowie verwaltungsextern. Gleichzeitig ist nicht zu vernachlässigen, dass ein partizipativer Prozess viele Ressourcen bindet. Umso wichtiger ist es, ein Gesamtergebnis zu schaffen, das auch in den Folgejahren „lebt“ und Wirkung entfaltet und die investierten Ressourcen rechtfertigt.

Im Folgenden sind die Handlungsempfehlungen der einzelnen Unterkapitel tabellarisch zusammengefasst.

Handlungsempfehlungen (HE)

Sachstand Einwanderung und Interkulturelle Öffnung	Relevanz der Thematik	
	HE 1	Die gestiegene kulturelle, ethnische und religiöse Vielfalt beeinflusst auch den Arbeitsalltag in der Stadtverwaltung Hannover. Es wird jedoch deutlich, dass die Relevanz und die Auswirkungen sich stark zwischen den Dezernaten entscheiden, u. a. weil sie unterschiedliche Themen behandeln und in unterschiedlich starkem Ausmaß im Kund*innen-Kontakt stehen. Die unterschiedliche Relevanz sollte zum einen anerkannt und im zukünftigen Prozess berücksichtigt werden . Das bedeutet, verwaltungsinterne Akteure unterschiedlich stark in die Erstellung des Lokalen Integrationsplans einzubeziehen und insbesondere die Verwaltungseinheiten, die sehr stark von der Thematik betroffen sind, in die Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen einzubeziehen. Zum anderen sollte in jenen Verwaltungseinheiten, in denen die empfundene Relevanz der Thematik niedrig ist, der Fokus auf eine Sensibilisierung gesetzt werden.

HE 2	<p>Als zwei der größten Hürden und Hemmnisse im Umgang mit Kund*innen mit Migrationshintergrund werden Sprachbarrieren und ein fehlendes Verständnis für behördliche Vorgänge auf Kund*innen-Seite gesehen. Hier gilt es, Transparenz zu schaffen und behördliche Vorgänge verständlich zu machen. Dazu sollten verstärkt mehrsprachige Informationen online und vor Ort eingesetzt werden. Außerdem zeigen die Ergebnisse, dass Mitarbeitende mit Migrationshintergrund hier die Verständigung erleichtern können, da sie unter anderem die Sprachenvielfalt in der Stadtverwaltung erhöhen und im Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund behilflich sind. Dieser Mehrwert ist insbesondere in Sachgebieten sichtbar, wo der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund höher ist. Es empfiehlt sich, das Potenzial bereits beschäftigter Personen mit Migrationshintergrund stärker zu nutzen, durch einen gezielten Einsatz bei Kundschaft mit Migrationshintergrund und entsprechenden sprachlichen Hintergründen. Weiterhin sollte der Anteil an Beschäftigten mit Migrationsanteil weiter und proaktiv erhöht werden (vgl. Kapitel 3.2).</p>
HE 3	<p>Jeweils über ein Viertel der Befragten hat Diskriminierung im Zusammenhang mit kultureller, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit gegenüber Mitarbeitenden (27 Prozent) oder gegenüber Kund*innen (28 Prozent) wahrgenommen. Um hier belastbare Zahlen aus der Perspektive der Betroffenen selbst zu generieren, eignen sich eine Mitarbeitendenbefragung sowie eine Kundenbefragung zu Vielfalt und Diskriminierungserfahrungen. Da Diskriminierung und Benachteiligungen häufig mehrdimensional auftreten, sollte sich hier nicht auf Dimensionen beschränkt werden, die mit ethnischer Zugehörigkeit oder Religion in Verbindung stehen. So kann das Thema vertieft werden und es können auf Basis der Ergebnisse Maßnahmen abgeleitet werden. Außerdem können bestehende Mechanismen gegen Diskriminierung in der Stadtverwaltung hinterfragt und ggf. ergänzt werden.</p>
HE 4	<p>Nur sehr wenige Befragte sehen fehlende interkulturelle Kompetenzen in ihren Sachgebieten als Hürde oder Hemmnis. Hier scheint also durch Fortbildungen eine breite Basis geschaffen zu sein in der Stadtverwaltung Hannover. Gleichzeitig zeigen die Werte der beobachteten Diskriminierungserfahrungen, dass Themen wie Antidiskriminierung und Unconscious Bias nicht ausreichend adressiert werden. Es empfiehlt sich, das Fortbildungsangebot zu überarbeiten und entsprechende Fortbildungen entweder zusätzlich mit aufzunehmen oder integriert mit interkulturellen Kompetenz-Fortbildungen (z. B. in Form von Diversity-Schulungen) anzubieten. Diese können bspw. für die gesamte Mitarbeiterschaft verpflichtend in das Fortbildungsprogramm aufgenommen werden. Aktuell hingegen besuchen in vielen Fällen nur ausgewählte Mitarbeitende (z. B. mit häufigem Kontakt mit Kund*innen mit Migrationshintergrund) interkulturelle Kompetenzfortbildungen (vgl. Kapitel 3.2).</p>
Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung	
HE 5	<p>Der Begriff Interkulturelle Öffnung besitzt eine große Bedeutungsvielfalt. Mit dem Begriff werden sowohl Aspekte der Chancengleichheit als auch der Potenzialgewinnung assoziiert. Die Definition der Stadt Hannover fokussiert vor allem Ersteres. An dieser Stelle könnte eine Neudefinition des Begriffs angedacht werden, die auf eine stärkere Potenzialorientierung setzt. Interkulturelle Öffnung ist dabei kein Selbstzweck und keine Sozialmaßnahmen. Sie dient vor allem der Erhöhung der Arbeitseffektivität und Entlastung der Mitarbeitenden. Mit diesem Blick kann das</p>

	Konzept eine höhere Überzeugungskraft entfalten und die diejenigen mitnehmen, die dem Ansatz kritisch gegenüberstehen.
HE 6	Das Verständnis und die damit verbundenen Ziele von interkultureller Öffnung sollten transparent gemacht und in die Gesamtverwaltung kommuniziert werden. Die Ergebnisse der Befragungen zeigen deutlich, dass hier selbst auf verschiedenen Führungsebenen Unklarheiten über die Definition von interkultureller Öffnung, die strategische Ausrichtung sowie über die Existenz eines Leitbildes, welches dieses Thema aufgreift, herrschen.
HE 7	Interkulturelle Öffnung bedarf einer konkreten Umsetzungsstruktur . Der Prozess setzt sowohl auf Ebene des Individuums als auch Ebene der Organisation an. Bislang liegt der Fokus der Stadt Hannover auf der Individualebene, vor allem im Rahmen von interkulturellen Kompetenzschulungen. Daneben bestehen mit dem vorhandenen Dolmetscher*innen-Pool auch strukturelle Angebote. Interkulturelle Öffnung ist aber ein ganzheitlicher Prozess, der gesteuert werden muss. An dieser Stelle könnten sich ausgewählte Pilotbereiche sich dem Thema annehmen und das Thema im Rahmen zeitliche begrenzter Projekte aufgreifen. Daneben könnte es einen koordinierenden Bereich geben, der für entsprechende Projekte die Verantwortung übernimmt, die internen Maßnahmen bündelt und diese auf andere Bereiche transferiert. Über die damit verbundenen Erfolge könnte das Thema Breitenwirkung innerhalb der Verwaltung erzielen.
HE 8	Interkulturelle Öffnung sollte als Veränderungsprozess verstanden werden. In diesem Rahmen spielen insbesondere die oberen Führungsebenen eine entscheidende Rolle. Aus Sicht der Befragten besteht an dieser Stelle Handlungsbedarf. Um Wirkung in der Verwaltung zu entfalten, braucht Interkulturelle Öffnung die Rückendeckung und die Thematisierung von Führung. Im Rahmen der Entwicklung des Lokalen Integrationsplans 2020 sollten die Dezernats- und Fachbereichsleitungen eng mitgenommen werden.
HE 9	Die bestehenden Angebote auf der Individualebene sollten evaluiert und vertieft werden. Wie bereits erwähnt, sollte das Angebot an interkulturellen Schulungen überprüft und ausgeweitet werden. Hierbei geht es zum einen um einen breiten und der Komplexität des Themas angemessenen Ansatz (Schlagwörter können hier sein: Vielfalt, Diversity, Antidiskriminierung, Unconscious Bias). Zum anderen zeigen die Ergebnisse, dass teilweise auch in Sachgebieten, in denen bislang noch keine Schulungen durchgeführt wurden, interkulturelle Schulungen als sinnvoll erachtet werden.
HE 10	Auf organisationaler Ebene sollte ein noch ganzheitlicherer Ansatz verfolgt werden, um Menschen mit Migrationshintergrund als Mitarbeiter*innen zu gewinnen und zu binden . Ein Fokus auf entsprechende Zusätze in Stellenausschreibungen ist dabei nicht ausreichend. Hier gilt es, neue Wege der Personalakquise aufzutun, das Image der Verwaltung als Arbeitgeberin zu verbessern, Zugangshürden zu minimieren und Hemmnisse für Menschen mit Migrationshintergrund im Arbeitsalltag abzubauen.

	HE 11	Die Befragten identifizierten den Personalmangel als eines der größten Hindernisse für eine erhöhte interkulturelle Ausrichtung der Stadtverwaltung. Aktuell empfinden Mitarbeiter*innen in der Stadtverwaltung das Thema interkulturelle Öffnung oftmals als Be- und nicht als Entlastung. Hier gilt es, an geeigneten Stellen Personalressourcen einzusetzen, um die strategisch wichtigen Themen wie interkulturelle Öffnung und Personalgewinnung umfangreich bearbeiten zu können.
	Zusammenarbeit im Themenbereich Einwanderung und Teilhabe von Eingewanderten	
	HE 12	Integration bzw. Integrationsmanagement sind komplexe Bereiche, die rechtskreisübergreifende Themen und Fragen mit sich bringen. Hierzu ist es erforderlich, die organisatorisch häufig stark getrennten Verwaltungsbereiche mit starkem Zuständigkeitsdenken zu vernetzen und einen übergreifenden Austausch zu fördern. Wenn davon gesprochen wird, dass Netzwerke aufgebaut und vertieft werden müssen, ist also nicht nur von der Vernetzung mit verwaltungsexternen Akteur*innen, sondern auch verwaltungsinterner Art die Rede. So können Kooperationen ausgebaut und Ressourcen gespart werden. Netzwerkformate helfen, Schnittstellen zu verbessern und kurze Wege zu etablieren. In der Stadtverwaltung sind zu den Themen Migration und Teilhabe von Eingewanderten aktuell insbesondere bilaterale Austauschformate stärker vertreten. Diese sollten um – zielgerichtet durchgeführte, personell passend besetzte – Gremien bzw. Arbeitsformate wie Arbeitsgruppen oder Runde Tische ergänzt werden.
	HE 13	Im Rahmen der Fortentwicklung des Lokalen Integrationsplans sollte ein Fokus auf die Zusammenarbeit mit externen Einrichtungen bzw. Organisationen gelegt werden. Hier sollte über klare Zielformulierungen und einen partizipativen Prozess ein Gefühl von Verbindlichkeit geschaffen werden. Außerdem sollte es eine stärkere übergreifende Koordination der Zusammenarbeit mit externen Partnern insgesamt geben.
Der Lokale Integrationsplan	Erstellungsprozess	
	Wirkungsannahmen und Nachhaltigkeit	
	HE 14	Der Entwicklungsprozess des Lokalen Integrationsplans bietet ein großes Potential, die wahrgenommene Relevanz für das Themenfeld Einwanderung und Interkulturelle Öffnung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Verwaltung zu erhöhen. Um die dabei entstehende Wirkung zu fördern, sollte der Entwicklungsprozess von einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden. Dazu bedarf es ebenfalls einer verwaltungsinternen Kampagne. Hier sollten Förder*innen und Sponsor*innen unter den Führungskräften gewonnen werden, die die Mitarbeitenden zu der Beteiligung an dem Lokalen Integrationsplan in den für sie relevanten Bereichen anspornen.
HE 15	Um den Grad an verwaltungsexterner und -interner Zusammenarbeit zu erhöhen, sollte der Entwicklungsprozess vor allem Potenziale der Vernetzung entfalten. Dies kann durch die Etablierung struktureller Formate, wie eine regelmäßig tagende Steuerungsgruppe, Netzwerktreffen oder Runde Tische, erfolgen. Wichtig ist, dass die Formate auch über den Erstellungsprozess des Lokalen Integrationsplans hinaus eingesetzt werden, da ansonsten die Rückkehr in ein „Silo-Denken“ wahrscheinlich ist.	

HE 16	Um Maßnahmen nachhaltig fortschreiben und weiterentwickeln zu können, müssen die im Lokalen Integrationsplan entwickelten Ziele relevant sein. Sie müssen als strategische Ziele der Maßnahmenorientierung dienen. Neu entwickelte Maßnahmen müssen dahingehend überprüft werden, ob die den übergeordneten Leitzielen des Lokalen Integrationsplans dienen. Nur so ist ein langfristig tragfähiges Integrationsmanagement leistbar.
Umsetzungsprozess und Controlling	
HE 17	Ein regelmäßiges Controlling dient der Transparenz, deckt Schwierigkeiten in der Maßnahmenumsetzung auf und hilft bei der Rechenschaftslegung. Er kann dazu genutzt werden, konkrete, im Handlungskonzept festgelegte Ziel- oder Richtwerte zu überprüfen. Dies erhöht die Steuerungsfähigkeit in der Umsetzung des Konzeptes. Bereits bei der Konzeptentwicklung sollten deshalb (1) Zielwerte formuliert, (2) diese auf die Realisierbarkeit einer Messung bzw. eines Controllings hin überprüft sowie (3) Zuständigkeiten für Maßnahmen und Controlling-Verantwortliche festgelegt werden.
Anregungen zur Weiterentwicklung	
HE 18	Es empfiehlt sich, Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung einerseits möglichst breit einzubinden, um Perspektivenvielfalt zu gewährleisten und einen Austausch zu schaffen (d. h. „jeder kann“). Andererseits sollte berücksichtigt werden, dass die Themen unterschiedliche Relevanz für die verschiedenen Bereiche haben und nicht alle Mitarbeiter*innen motiviert dazu sind, an der Entwicklung des Lokalen Integrationsplans mitzuarbeiten (d. h. „nicht jeder muss“). Dieser Prozess kann entweder ungesteuert über eine offene Einladung zu einem ersten Informations- oder Arbeitstreffen erfolgen. Eine andere Möglichkeit besteht darin, vorab einen Austausch zwischen Führungskräften oder sonstigen Verantwortlichen der verschiedenen Einheiten (z. B. Fachbereichen) zu organisieren, in dessen Rahmen die passenden Beteiligungsarten und -ausmaße gemeinsam besprochen werden.
HE 19	Damit der Lokale Integrationsplan letztendlich als Leitbild fungieren kann, müssen sich die Leitungsebenen sowie ein möglichst großer Anteil der Mitarbeiter*innen mit dem Endergebnis identifizieren können. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sie die Maßnahmen und Ziele in das eigene Arbeiten und in die strategische Ausrichtung ihrer Abteilungen einbeziehen. Dafür ist es unabdingbar, einen transparenten Prozess zu gestalten. Die Mitwirkungsmöglichkeiten sollten so offen wie möglich gehalten werden (bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Zeitressourcen). Zusätzlich sollte jedoch für Beteiligte wie auch Unbeteiligte größtmögliche Transparenz über die Vorgehensweise, Möglichkeiten der Beteiligung, Ziele des Prozesses und Umsetzung des Lokalen Integrationsplans herrschen.
HE 20	Bei allen berechtigten Abwägungen bezgl. der Effizienz und Umsetzbarkeit des Prozesses sollte berücksichtigt werden, dass der Prozess <u>nicht nur</u> das Ziel verfolgen sollte, ein gutes Endergebnis zu liefern. Gemäß dem Sprichwort „der Weg ist das Ziel“ kann ein möglichst offener Prozess mit möglichst umfangreicher Beteiligung unterschiedlicher verwaltungsinterner und verwaltungsexterner Akteur*innen viele positive Nebeneffekte mit sich bringen. Ein derartiger Prozess hat das Potenzial, Raum für Austausch zu schaffen und somit zu kürzeren Wege zwischen verschiedenen Verwaltungseinheiten, einem Abbau von „Silo-Denken“ und einer

		verbesserten, verzahnten und rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit zu führen. Hiervon profitiert letztendlich das kommunale Integrationsmanagement. Dafür ist es notwendig, im Erstellungsprozess Räume zu schaffen, Gelegenheiten zu bieten, Kontakte zu initiieren und Perspektivenvielfalt zu ermöglichen.
	HE 21	Der bisherige Lokale Integrationsplan stellt eine gute Lerngelegenheit dar. Aus den Rückmeldungen und den Erfahrungen hierzu können Ableitungen für das weitere Vorgehen getroffen werden. So sollte bspw., wie bereits in Kapitel 4.3 erwähnt, die Konzeption des Controllings überdacht werden.

6. Anhang

A. Übersicht über die an der Onlineumfrage beteiligten Fachbereiche

Fachbereich	Anzahl der Teilnahmen an der Onlineumfrage
15: Fachbereich Büro Oberbürgermeister	7
18: Fachbereich Personal und Organisation	6
19: Fachbereich Gebäudemanagement	1
20: Fachbereich Finanzen	13
23: Fachbereich Wirtschaft	8
30: Fachbereich Recht	5
32: Fachbereich Öffentliche Ordnung	12
37: Fachbereich Feuerwehr	0
40: Fachbereich Schule	15
41: Fachbereich Kultur	14
43: Fachbereich Volkshochschule	4
46: Fachbereich Herrenhäuser Gärten	3
50: Fachbereich Soziales	36
51: Fachbereich Jugend und Familie	34
52: Fachbereich Sport und Bäder	3
57: Fachbereich Senioren	10
61: Fachbereich Planen und Stadtentwicklung	17
66: Fachbereich Tiefbau	0
67: Fachbereich Umwelt und Stadtgrün	14
Gesamt	202

Tabelle 4 - Beantwortungen der Onlineumfrage nach Fachbereich

B. Übersicht über die telefonisch befragten Fachbereiche

Die folgenden Fachbereiche wurden im Rahmen der telefonischen Interviews befragt:

- 15: Fachbereich Büro Oberbürgermeister
- 18: Fachbereich Personal und Organisation
- 20: Fachbereich öffentliche Ordnung
- 23: Fachbereich Wirtschaft
- 40: Fachbereich Schule
- 41: Fachbereich Kultur (zwei Interviews)
- 50: Fachbereich Soziales
- 51: Fachbereich Jugend und Familie
- 52: Fachbereich Sport und Bäder
- 57: Fachbereich Senioren

Impressum

Auftraggeber

Stadt Hannover
Fachbereich Soziales
Hamburger Allee 25
30161 Hannover

Redaktion

IMAP GmbH
Gladbacher Str. 6
40219 Düsseldorf

Stand: Januar 2020

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

In den Sozialausschuss
In den Gleichstellungsausschuss
An den Jugendhilfeausschuss (zur Kenntnis)
An den Schul- und Bildungsausschuss (zur Kenntnis)
An den Verwaltungsausschuss (zur Kenntnis)
An die Ratsversammlung (zur Kenntnis)

Nr. 1302/2020
Anzahl der Anlagen 1
Zu TOP

BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

Dynamisches, soziales Krisenmonitoring – Armut und Armutsentwicklung in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie

Die Covid-19 Pandemie hat spontane, mittel- und langfristige Auswirkungen auf die sozialen Lagen und das soziale Gefüge in der Stadt Hannover. Unterstützungssysteme mussten verändert und angepasst werden. Viele Menschen sind in finanzielle Schwierigkeiten geraten – mit unabsehbaren Folgewirkungen, was die Dauer und die Intensität betrifft. Das zu beobachten, zu messen und zu kommunizieren, als Grundlage für lokale Planung und Steuerung, ist **Ziel des Sozialen Krisen-Monitorings**.

Kapitel I skizziert den bisherigen und nun erweiterten Armutsbegriff sowie die Unterstützungsmaßnahmen, die aufgelegt wurden, um soziale Härten zu vermeiden.

Kapitel II beinhaltet das soziale Krisenmonitoring, das ab sofort monatlich aktualisiert und auf der Intra- und Internetseite der Koordinationsstelle Sozialplanung abrufbar sein wird.

- **Themenfelder:** Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Leistungsbeziehende im SGB II und SGB XII, Wohngeld, Schulden, Verbraucherinsolvenzen (werden **dynamisch** angepasst und erweitert).
- **Kleinräumigkeit:** Relevante und **zugleich** monatlich verfügbare Daten liegen nicht immer auf der Ebene des Stadtgebiets vor. In diesem Fall werden ausnahmsweise Daten für das Gebiet der Region Hannover herangezogen.

Gender: Eine Differenzierung nach Frauen und Männern erfolgt, wann immer dies möglich ist.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Die Indikatoren wurden, sofern möglich, geschlechtsspezifisch analysiert.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

Dez. III
Hannover / 10.06.2020

Dynamisches, soziales Krisenmonitoring

Armut und Armutsentwicklung in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie

Inhalt

Einleitung2

I. Einfluss der Corona Pandemie auf die soziale Lage in der Landeshauptstadt Hannover3

1. Ausgangslage – Die hannoversche Armutsberichterstattung
2. Armut - Besondere Betroffenheit der bisherigen Armutsbevölkerung
3. Neue Armut durch die Covid-19 Pandemie
4. Armutsprävention in der Covid-19 Pandemie – Maßnahmen gegen wirtschaftliche Not

II. Dynamisches soziales Krisenmonitoring8

- A. Kurzarbeit
- B. Arbeitslosigkeit
- C. Leistungen nach dem SGB II und SGB XII
- D. Wohngeld
- E. Schulden – Verbraucherinsolvenz
- F. Ausblick

Einleitung

Die Covid-19 Pandemie hat spontane, mittel- und langfristige Auswirkungen auf die soziale Lage und das soziale Gefüge in der Stadt Hannover. Damit geht einher, dass Unterstützungssysteme veränderten Bedarfen und Rahmenbedingungen angepasst werden müssen. Dieses kann kurzfristige Interventionen, zum Beispiel bezogen auf die Sicherung der materiellen Existenzgrundlage beinhalten, aber auch die mittel und langfristige Anpassung von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. Die Landeshauptstadt Hannover ist hierbei genauso gefordert wie die Stadtgesellschaft insgesamt.

Für die Soziale Arbeit, die Quartiers- und Nachbarschaftsarbeit, Beratung und Begleitung vor Ort bedeutet das unter anderem:

- Umgang mit einer größeren Anzahl von Leistungsberechtigten sowie Ansprache neuer, möglicherweise erstmals unterstützungsbedürftiger Zielgruppen
- Entwicklung alternativer, analoger und digitaler Methoden, Zugänge und Formate
- Einstellung auf eine größere Bandbreite an Beratungsinhalten infolge neuer sozialer Herausforderungen.

Die Kommunikation von Leistungen und Leistungsansprüchen sowie von Teilhabeangeboten ist hierbei vor allem für diejenigen, die pandemiebedingt erstmalig in eine prekäre soziale Lage geraten sind, von besonderer Bedeutung.

Wie viele Personen sind, gemessen an verschiedenen Indikatoren, durch die Covid-19 Pandemie in eine wirtschaftliche oder existenzielle Notlage geraten? Wie vielen wird es gelingen, sich mittel- oder langfristig wieder finanziell unabhängig zu machen? Wie vielen Menschen in Hannover steht aktuell nicht das gewohnte Einkommen zur Verfügung? Diese Fragen sollen beantwortet werden, um datenbasiert steuern und planen zu können. Deshalb werden mit diesem sozialen Krisenmonitoring quantifizierbare Fakten zusammengetragen.

In Kapitel I wird ein erweiterter Armutsbegriff in Zeiten der Covid-19 Pandemie dargestellt, der abweichend vom üblichen Monitoring sozialer Lagen und der Armutsberichterstattung für das soziale Krisenmonitoring angewendet wird. Er nimmt Personen, die aufgrund der Pandemie in finanzielle, wirtschaftliche Notlagen geraten sind und auf monetäre staatliche Unterstützung angewiesen sind, zusätzlich in den Blick. Es wird die Betroffenheit der bisherigen Armutsbevölkerung und derer, die erst durch die Pandemie in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind, skizziert. Und es werden Unterstützungsmaßnahmen, die von Kommune, Land und Bund aufgelegt wurden, um soziale Härten zu vermeiden, dargestellt.

In Kapitel II wird anhand ausgewählter Daten die soziale und wirtschaftliche Dynamik infolge der Corona-Pandemie dargestellt. Zur Vorgehensweise siehe Teil II.

I. Einfluss der Corona Pandemie auf die soziale Lage in der Stadt Hannover

1. Ausgangslage – Die hannoversche Armutsberichterstattung

Der hannoversche Armutsbegriff ist aktuell nur bedingt aussagekräftig

Zur Messung und Darstellung von Armut in der Landeshauptstadt Hannover werden üblicherweise Empfänger*innen von Transferleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts herangezogen. Transferleistungen umfassen Leistungen nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II und Sozialgeld), Hilfe zum Lebensunterhalt oder Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem SGB XII sowie Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (seit Dezember 2015).

Die Armutsbevölkerung vor der Covid-19-Pandemie

Ende 2018 galten nach obiger Definition insgesamt 82.751 Personen in der Stadt Hannover als arm. Insbesondere Kinder und Jugendliche, Ausländer*innen und Familien, darunter Alleinerziehende waren besonders betroffen. Zwischen den Stadtteilen gibt es erhebliche Unterschiede von Isernhagen-Süd bis Mühlenberg (vgl. Sozialbericht 2018, Seite 67f). Ende 2019 ist die Zahl der Transferleistungsbeziehenden, wie in den Jahren zuvor, zurückgegangen und wird voraussichtlich bei rund 78.000 Personen liegen.

2. Armut - Besondere Betroffenheit der bisherigen Armutsbevölkerung

Wirtschaftliche Krisen – wie aktuell aufgrund der Corona Pandemie eingetreten - treffen zuerst Geringverdienende und prekär Beschäftigte und infolgedessen häufiger Frauen als Männer. Geringverdienende oder prekär Beschäftigte verfügen selten über finanzielle Rücklagen, um eine ökonomische Krise zu überstehen. Darüber hinaus ergeben sich für sie häufiger Problemlagen im Bereich Arbeit, Teilhabe, Bildung, Wohnen, z.B. folgendes

- Home-office ist in bestimmten Branchen, z.B. personenbezogenen Dienstleistungen, praktisch nicht möglich. Home-Office funktioniert meist nur in höheren beruflichen Positionen, oft verbunden mit Telearbeit. Die Vereinbarkeit einer Erwerbsarbeit mit Kinderbetreuung – solange Schulen und Kitas geschlossen sind – ist in Familien mit wenig Geld deshalb besonders erschwert. Vor allem, da nicht auf Großeltern als Risikogruppe zurückgegriffen werden kann.
- Zusätzliche finanzielle Belastungen, weil das Haushaltsbudget entlastende Teilhabeangebote entfallen, so zum Beispiel Mensa- und Tafelangebote, kostenlose bzw. BuT-finanzierte Mittagstische in den Schulen oder in anderen Einrichtungen.
- Schüler*innen, deren Eltern wenig Geld haben, können home-schooling Angebote der Schulen meist schlechter erledigen: Teils fehlt ein Arbeitsplatz, die Unterstützung der Eltern oder die digitale Ausstattung. Auch fehlen schulunterstützende Angebote, z.B. Hausaufgabenhilfe und Nachmittagsangebote.
- Kontaktsperrungen und die Empfehlung zuhause zu bleiben, trifft Armutshaushalte besonders: Die Wohnungen sind oft klein und mit überdurchschnittlich vielen Personen belegt. Vor allem in Familien mit (mehreren) Kindern und in Alleinerziehendenhaushalten ist das Konfliktpotential vergleichsweise hoch.

Von **absoluter** Armut sind Obdachlose betroffen. Für sie ergeben sich existenzielle Nöte in Bezug auf ihre Grundversorgung: Unterkünfte, Tagestreffs, Essensausgaben wurden geschlossen. Temporäre Alternativen wurden ermöglicht, wie zum Beispiel die Öffnung der Jugendherberge für Obdachlose. Als Risikogruppe sind sie, auf der Straße lebend, besonders gefährdet. Ein „Stay at home“ funktioniert hier nicht.

3. Neue Armut durch die Covid-19 Pandemie

Für Personen, die kurzfristig, überraschend und vielleicht erstmalig durch die Pandemie in wirtschaftliche Nöte geraten sind, sind Existenzängste unter Umständen neu. Anders trifft es Personen, die sich im Hilfesystem auskennen, ein kleines Budget gewohnt sind und ihre Ausgaben bereits angepasst und zwangsläufig minimiert haben. „Neue Arme“ hingegen müssen (teils hohe) laufende Haushaltsausgaben - zum Beispiel hohe Mieten, Hauskredite, Leasingraten etc. – ad hoc geringeren Einnahmen anpassen.

Einkommen fallen ganz oder teilweise aus, wenn Arbeitnehmer*innen in Kurzarbeit gehen, arbeitslos werden oder (Solo-)Selbständigen die Geschäftsgrundlage verloren geht. Betroffen sind aber auch rund zwei Drittel aller Studierenden, die neben dem Studium arbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren (Tagesschau vom 8.6.2020) sowie eine nicht zu beziffernde Anzahl von Rentner*innen, die aus monetären Gründen einen (Mini)Job haben. Viele dieser Jobs, vor allem in der Gastronomie, Hotellerie und im Einzelhandel oder im Kulturbereich waren lange im „Lockdown“.

4. Armutsprävention in der Corona-Zeit – Maßnahmen gegen wirtschaftliche Not

Zur Sicherung von Existenzen, zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, zur Überbrückung und Rettung von Unternehmen in der Krise und über die Krise hinaus haben Bund, Land und die Stadt Hannover Hilfspakete geschnürt, die (relativ) unbürokratisch abgerufen werden können, z.B. Soforthilfen der Stadt Hannover für Unternehmen sowie der Corona-Sozialfonds, Hilfen des Landes Niedersachsen für kleine Unternehmen, Solo-Selbstständige u.a. oder auch KfW-Schnellkredite.

Hilfsangebote: Große Vielfalt, große Unübersichtlichkeit

Aktuelle Hilfsangebote auf **Bundesebene** sind aufgrund von Vielfalt, unterschiedlichen Zuständigkeiten, Fokussierung auf unterschiedliche Zielgruppen und obendrein tagesaktuellen Anpassungen sehr unübersichtlich. Einen guten Überblick über aktuelle Hilfsangebote auf Bundesebene gibt der „Lotse für Corona-Hilfen“ des BMAS. Die im Rahmen des Monitorings genannten Maßnahmen stellen eine Auswahl zum Stichtag 02.06.2020 dar.

Trotz allem ist schon jetzt ein großes Plus an Personen in finanziell prekären Lagen ersichtlich. Die Bundesregierung rechnet allein mit bis zu 1,2 Millionen zusätzlichen SGB II-Bezieher*innen (Stand 06.05.20), das JobCenter der Region Hannover mit 30.000 Neuanträgen bis zum Jahresende (PM 04.05.20). Dies ist nur eine der staatlichen Leistungen oder neuen gesetzlichen Maßnahmen (z.B. Sozialschutzpaket), um persönliche finanzielle Notlagen zu überbrücken.

Folgende Maßnahmen des Bundes, des Landes und der Kommune sind in den vergangenen Wochen beschlossen worden:

- **Grundsicherung nach dem SGB II (Hartz IV) und SGB XII– Leichter Zugang**

Wer ab dem 01.03.2020 bis einschließlich 30.06.2020 einen Neuantrag auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende stellt, für den entfällt, für die ersten sechs Monate die Vermögensprüfung, sofern kein erhebliches Vermögen verfügbar ist. In diesem Zeitraum werden die Ausgaben für Unterkunft und Heizung in tatsächlicher Höhe anerkannt. Allein im April verzeichnete das JobCenter der Region Hannover 6.000 Neuanträge auf SGB II-Leistungen (Pressemitteilung JobCenter Region Hannover 04.05.20).

Darüber hinaus können auch bei nicht erwerbsfähigen Menschen durch die COVID-19-Pandemie Einkommen wegfallen. Aus diesem Grund werden die Maßnahmen für das SGB II auch im SGB XII angewendet.

- **Kurzarbeit**

Um Beschäftigte und Betriebe zu unterstützen, ist die gesetzliche Grundlage geschaffen worden, um den Zugang zum Kurzarbeitergeld zu vereinfachen. Die neuen Regelungen zur Kurzarbeit gelten seit dem 1. März 2020 und sind vorerst befristet bis voraussichtlich 31.12.2020.

Im März und April wurde für zusammen 10,66 Millionen Menschen konjunkturelle Kurzarbeit angezeigt und im Mai (bis einschließlich 27. Mai) für weitere 1,06 Millionen Personen (Bundesagentur für Arbeit, Presseinfo Nr. 32, 03.06.2020). Nicht alle davon werden letztendlich tatsächlich auch kurzarbeiten. Aber: Schon jetzt sind deutlich mehr als zur Zeit der Großen Rezession 2008/2009 betroffen. Damals gingen Anzeigen für 3,3 Millionen Menschen ein (Bundesagentur für Arbeit, Presseinfo Nr. 27, 30.04.2020).

Das Kurzarbeitergeld kann für alle Beschäftigten gezahlt werden, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, auch für Leiharbeiter*innen. Minijobber*innen sind aufgrund der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen. Arbeitnehmer*innen erhalten 60 Prozent des während der Kurzarbeit ausgefallenen Nettolohns (mit Kind 67 Prozent). Das Kurzarbeitergeld wird für diejenigen, die Kurzarbeitergeld für ihre um mindestens 50 Prozent reduzierte Arbeitszeit beziehen, ab dem vierten Monat des Bezugs auf 70 Prozent (bzw. 77 Prozent für Haushalte mit Kindern) und ab dem siebten Monat des Bezuges auf 80 Prozent (bzw. 87 Prozent für Haushalte mit Kindern) des pauschalierten Netto-Entgelts erhöht, längstens bis 31. Dezember 2020.

Um die finanzielle Situation zu verbessern, ist Arbeitnehmer*innen in Kurzarbeit ein Hinzuverdienst in allen Berufen bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens bis zum 31. Dezember 2020 erlaubt.

Trotzdem steigt die Arbeitslosigkeit in Deutschland erstmals seit längerem wieder an. Im April erhöhte sich die Zahl der Arbeitslosen um 308.000 auf 2,6 Millionen Personen, im Mai stieg sie um weitere fast 170.000 auf rund 2,8 Millionen an (Bundesagentur für Arbeit, Presseinfo Nr. 27, 30.04.2020 und Nr. 32, 03.06.2020).

- **Wohngeld**

Wer aufgrund der Corona-Krise Kurzarbeitergeld bezieht oder seinen Minijob verliert, hat zum Teil erhebliche Einkommenseinbußen. Für diese Betroffenen besteht aufgrund des Wohngeldstärkungsgesetzes die Möglichkeit, Wohngeld zu beantragen. Wer bereits Wohngeld empfängt, kann einen Antrag auf Wohngelderhöhung stellen. Näheres unter: www.hannover.de/wohngeld-lhh

- **Kündigungsausschluss im Mietrecht sowie Zahlungsaufschub bei Verbraucherdarlehensverträgen und existenzsichernden Verträgen** (Quelle: BMJ)

- **Mieter*innen und Pächter*innen** kann vom 1. April bis 30. Juni 2020 nicht wegen ausgefallener Mietzahlungen aufgrund der COVID-19-Pandemie gekündigt werden. Die Miete bleibt für diesen Zeitraum weiterhin fällig. Mietschulden aus diesem Zeitraum müssen bis Mitte 2022 beglichen werden. Mieter*innen müssen glaubhaft machen, dass die Nichtzahlung der Miete auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beruht.
- **Verbraucher*innen** erhalten einen Zahlungsaufschub für existenzsichernde Verträge der Grundversorgung (Strom, Gas, Wasser, Abwasser, Internet). Das Leistungsverweigerungsrecht hat zur Folge, dass sie trotz Nichtzahlung nicht in Verzug kommen.
- Für **Verbraucherdarlehensverträge** werden Ansprüche des Darlehensgebers auf Rückzahlungs-, Zins oder Tilgungsleistungen, die zwischen dem 1. April 2020 und dem 30. Juni 2020 fällig werden, gestundet. Voraussetzung ist, dass die Verbraucher*innen durch die COVID-19-Pandemie Einnahmeausfälle haben, die dazu führen, dass Rückzahlungs-, Zins- oder Tilgungsleistungen

den angemessenen Lebensunterhalt gefährden würde. Die Forderungen laufen auf und müssen nach dem Wegfall der Stundung gezahlt werden, oder das Darlehen läuft entsprechend länger.

- **Kinderzuschlag – Not-KIZ**

Familien, bei denen sich aktuell das Einkommen durch Kurzarbeit, Arbeitslosengeld oder geringere Einnahmen reduziert, erhalten zeitlich befristet einen leichteren Zugang zum Kinderzuschlag. Die Bundesagentur für Arbeit prüft vorübergehend nur das Einkommen des vergangenen Monats und nicht mehr das Einkommen aus den vergangenen sechs Monaten. Außerdem wird die Vermögensprüfung ausgesetzt. Für Familien, die im ablaufenden Bewilligungszeitraum den höchstmöglichen Gesamtkinderzuschlag bezogen haben, erfolgt ohne erneute Einkommensprüfung eine einmalige Verlängerung des Kinderzuschlags um sechs Monate. So können die Leistungen ohne Unterbrechung gewährt werden. Dies soll für die Zeit vom 1. April bis 30. September 2020 gelten.

- **Elterngeld**

Die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Epidemie haben zur Folge, dass Eltern die Voraussetzungen für den Bezug des Elterngeldes oft nicht mehr einhalten können. Folgenden Regelungen wurden am 07.05.2020 im Bundestag beschlossen:

Maßnahmen (aus der Vorlage des BMFSFJ): Anpassungen beim Elterngeld für Eltern, die in sogenannten systemrelevanten Berufen arbeiten. Da sie aktuell gebraucht werden, können sie ihre Elterngeldmonate aufschieben. Außerdem sollen Eltern den Partnerschaftsbonus, den Mütter und Väter bekommen, die gleichzeitig Teilzeit arbeiten, um sich die Kindererziehung zu teilen - nicht verlieren, wenn sie aufgrund der Corona-Krise aktuell mehr oder weniger arbeiten als geplant. Zudem sollen (werdende) Eltern, die aktuell Einkommensverluste haben, z. B. weil sie in Kurzarbeit sind, keinen Nachteil im Elterngeld haben. Konkret: Kurzarbeitergeld und Arbeitslosengeld I infolge von „Corona“ reduzieren nicht das Elterngeld und fließen auch bei der späteren Berechnung des Elterngeldes für ein weiteres Kind nicht mit ein.

- **Ausgleich des Verdienstauffalls, wenn Kinder zu Hause betreut werden**

„Wer wegen Schul- oder Kitaschließung die eigenen Kinder betreuen muss und nicht zur Arbeit kann, soll gegen übermäßige Einkommenseinbußen abgesichert werden. Dafür wurde das Infektionsschutzgesetz zum 30.3.20 angepasst. Eltern erhalten demnach eine Entschädigung von 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens (maximal 2.016 Euro) für bis zu zehn Wochen je Elternteil, bzw. 20 Wochen für Alleinerziehende (www.Bundesregierung.de, 28.05.20). Die Auszahlung übernimmt der Arbeitgeber, der bei der zuständigen Landesbehörde einen Erstattungsantrag stellen kann. Voraussetzung dafür ist, dass die erwerbstätigen Eltern Kinder unter 12 Jahren zu betreuen haben, weil eine Betreuung anderweitig nicht sichergestellt werden kann und dass Gleitzeit-, beziehungsweise Überstundenguthaben ausgeschöpft sind“ (Quelle: BMFSFJ).

- **Akuthilfe für pflegende Angehörige**

Die Corona-Krise belastet auch Familien von Pflegebedürftigen schwer, insbesondere vor dem Hintergrund des (temporären) Aufnahmestopps in Pflegeeinrichtungen oder weil Tagespflegeeinrichtungen geschlossen wurden.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung und Pflegeunterstützungsgeld: Angehörige, die Pflegebedürftige in der Corona-Krise zu Hause betreuen und zugleich erwerbstätig sind, erhalten bis zum 30.09.2020 einen vereinfachten Zugang zum Pflegeunterstützungsgeld.

Wenn Engpässe in der pflegerischen Versorgung entstehen, haben die Pflegenden die Möglichkeit, bis zu 20 (statt bisher 10) Arbeitstagen der Arbeit fern zu bleiben. Während dieser Zeit kann das Pflegeunterstützungsgeld in Anspruch genommen werden.

Familienpflegezeit: Pflegende Angehörige erhalten leichter eine Freistellung von 6 Monaten (Pflegezeit) beziehungsweise 24 Monaten (Familienpflegezeit). Dadurch entstehende Einkommenseinbußen können durch zinslose Darlehen nach dem Familienpflegezeitgesetz abgedeckt werden. (BMFSFJ: Pressemitteilung vom 14.05.2020).

- **Corona-Sozialfonds**

Zur Vermeidung und Abmilderung sozialer Härten wurde durch Region und Landeshauptstadt Hannover ein gemeinsamer Fonds eingerichtet, der zum Ziel hat, immer dann zu greifen, wenn sich in Folge der Corona-Krise Personen und infolgedessen ihre Familien in einer unvorhergesehenen akuten und existenzbedrohenden Notlage befinden, für deren Abmilderung kein anderer Anspruch auf entsprechende Leistungen nach den sozialen Sicherungs- bzw. Sozialleistungssystemen besteht. Voraussetzung ist, dass es sich um besondere Härtefälle handelt und vor Inanspruchnahme der Einzelfallhilfe in Form einer Einmalzahlung alle gesetzlichen Leistungsansprüche bereits nachweisbar ausgeschöpft sind. Der Fonds dient ausdrücklich nicht der Sicherung von laufenden Lebenshaltungskosten oder dem Ausgleich von Umsatzverlusten, Honorar- bzw. Einkommensausfällen. Näheres zum Sozialfonds und zum Antragsformular siehe unter www.hannover.de.

II. Dynamisches, soziales Krisenmonitoring

Innerhalb sehr kurzer Zeit sind viele Menschen in finanzielle Schwierigkeiten geraten – wie lange diese andauern und wie viele nach dem Ende des Lockdowns und später finanziell wieder unabhängig werden, ist ungewiss. Dieses zu beobachten, zu messen und zu kommunizieren ist Ziel dieses sozialen Krisen-Monitorings. Hierbei geht es darum, eine Grundlage für Planung und Steuerung der kommunalen Maßnahmen für die Bewohner*innen Hannovers zu schaffen.

Leider lassen sich nicht alle im Kapitel I, 4 skizzierten Unterstützungsmaßnahmen und -leistungen und die Zahl derer, die sie in Anspruch nehmen zeitnah und für das Stadtgebiet darstellen. Im Folgenden wird zusammengetragen, was verfügbar ist (siehe Indikatoren) mal auf der räumlichen Ebene des Stadtgebiets Hannover, mal für die Region Hannover.

Vorgehensweise:

1. **Indikatoren:** Es wurden Indikatoren ausgewählt, die soziale, finanzielle Auswirkungen der Krise verdeutlichen. Das soziale Krisenmonitoring startet mit Indikatoren aus den Themenfeldern Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Leistungsbeziehende im SGB II und SGB XII, Wohngeld, Schulden / Verbraucherinsolvenzen.
2. **Aktualität und Genauigkeit:** Kennzeichnend für die Corona-Krise ist deren Dynamik im Verlauf sowie die Dynamik der Gesetzgebung, der Erlasse und Sofortmaßnahmen. Um dieser Dynamik annähernd gerecht zu werden und diese zeitnah beobachten zu können, ist Aktualität erforderlich. Diese Aktualität geschieht teilweise auf Kosten der Genauigkeit, weil zum Beispiel auch vorläufige oder noch nicht final revidierte Daten verwendet werden müssen.
3. **Kleinräumigkeit:** Relevante und **zugleich** monatlich oder quartalsweise verfügbare Daten liegen nicht auf Stadtteilebene vor, teilweise nicht mal auf Ebene des Stadtgebiets. In diesem Fall werden Daten für das Gebiet der Region Hannover insgesamt herangezogen.
4. **Gender:** Zur Differenzierung nach Frauen und Männern sind ausschließlich im Themenfeld Arbeitslosigkeit unterjährige Daten verfügbar. Mit Veröffentlichung der Daten der anderen Themenfelder zum Jahresende sind weitere Differenzierungen nach Geschlecht, Alter, Nationalität möglich. Die Beobachtung, dass sich Rollenmuster infolge der Coronakrise retraditionalisieren kann durch die klassischen und derzeit lokal verfügbaren Indikatoren nicht abgebildet werden. Auch für Arbeitsteilungsmuster bei der Care- und Familientätigkeit stehen leider keine (kleinräumigen) Quellen zur Verfügung. Die hier verwendeten Indikatoren zielen primär auf die monetären Auswirkungen der Coronakrise auf die hannoversche Bevölkerung und werden - wann immer es möglich ist – nach Geschlecht differenziert.
5. **Turnus:** Das Monitoring soll von jetzt an auf unbestimmte Zeit jeweils Mitte des Monats erscheinen
 - **Download auf der Intranetseite** der Koordinationsstelle Sozialplanung
 - **Internet** (Start am 11.6.) unter www.hannover.de/soziales-krisenmonitoring.
6. **Dynamik:** Später folgen – je nach Verfügbarkeit – weitere Themenfelder, wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Indikatoren werden laufend angepasst, sofern und sobald zusätzliche Informationen verfügbar sind.

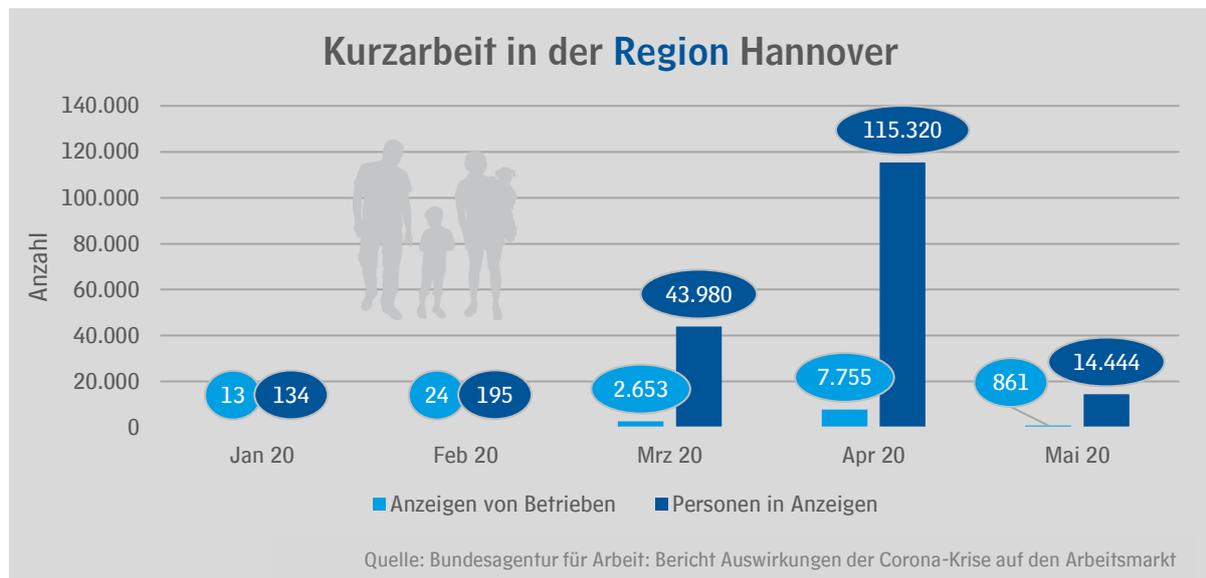
A. Kurzarbeit

Durch Kurzarbeit sollen Arbeitslosigkeit vermieden und Arbeitsplätze erhalten werden. Der Indikator zeigt, wie viele Betriebe und Personen wirtschaftliche Einbußen verzeichnen, die zu einer finanziellen und sozialen Notlage führen können.

Methodik – Was wird dargestellt?

Angezeigte Kurzarbeit: Betriebe müssen vor Beginn der Kurzarbeit eine Anzeige erstatten. Statistische Daten zu eingegangenen Anzeigen beinhalten die Angaben eines Betriebes mit der Anzahl der von Kurzarbeit voraussichtlich betroffenen Personen und stehen im Folgemonat zur Verfügung. Laut Ergebnis einer Befragung des Ifo-Instituts von Mai 2020 unter Unternehmen, sind rund 72 Prozent der angemeldeten Personen tatsächlich in Kurzarbeit gegangen.

Erst später kann die Statistik der **realisierten Kurzarbeit** in das Monitoring einbezogen werden. Sie basiert auf Angaben in Abrechnungslisten zu den Anträgen auf Kurzarbeitergeld. Daten über realisierte Kurzarbeit werden mit einer Wartezeit von fünf Monaten veröffentlicht.



Zusammenfassung

Kurzarbeit in der **Region Hannover** ist in den Monaten März und April 2020 in Zeiten des Lockdowns massiv und sprunghaft angestiegen. Dies gilt sowohl für die Anzahl der Betriebe, die Kurzarbeit angezeigt haben als auch für die voraussichtlich von Kurzarbeit betroffenen Personen. Im Monat Mai ist die Anzahl der Betriebe und Personen im Zuge des „Restarts“ unter das Niveau im März gesunken.

B. Arbeitslosigkeit

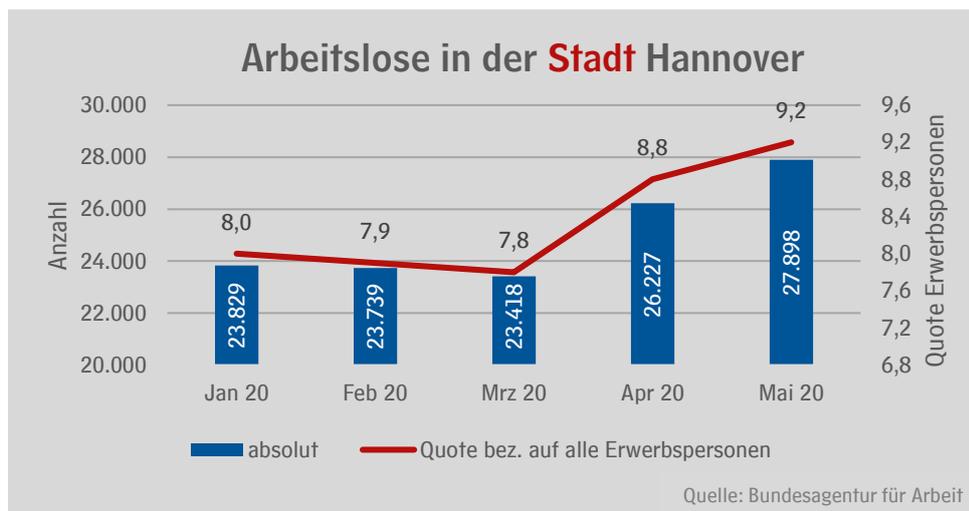
Arbeitslosigkeit bedeutet Einbußen beim Einkommen und den Konsummöglichkeiten und kann, wenn sie länger andauert, zum Verlust sozialer Kontakte, Selbstwert und sozialer Akzeptanz führen. Phasen globaler Finanz- und Wirtschaftskrisen führten schon in früheren Jahren zu teils langanhaltender Arbeitslosigkeit, weit über die Dauer der eigentlichen Krise hinaus (z.B. Finanzkrise).

Methodik – Was wird dargestellt?

Arbeitslos sind Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei der Vermittlung durch die Agentur für Arbeit zu Verfügung stehen und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben.

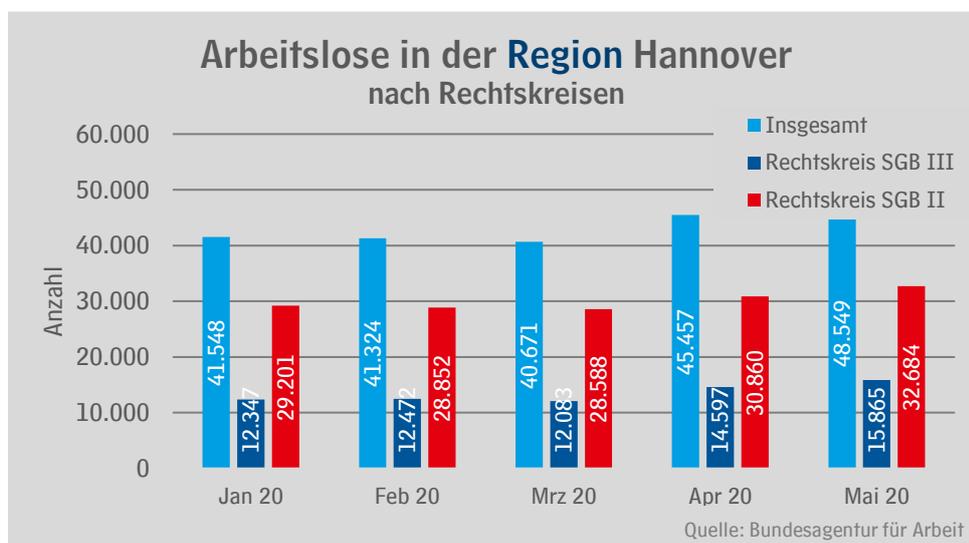
Wer arbeitslos wird, erhält in der Regel Arbeitslosengeld (ALG I nach dem SGB III). Sollte dieses aufgrund eines geringen vorherigen Einkommens nicht existenzsichernd sein, erhalten Arbeitslose ergänzend Leistungen nach dem SGB II (ALG II, „Hartz IV“). Dieses gilt auch, wenn die Arbeitslosigkeit bereits so lange dauert, dass nach persönlichen Voraussetzungen kein ALG I mehr gezahlt wird. Arbeitslose im Rechtskreis des SGB II sind damit in einer besonders prekären sozialen Lage.

Für die **Landeshauptstadt Hannover** lassen sich Entwicklungen anhand von monatlichen Arbeitslosenzahlen darstellen. Differenziertere Angaben, wie hier zur Zugehörigkeit der Regelkreise SGB II und SGB III und nach Geschlecht, Alter und Nationalität sind nur für die **Region Hannover** insgesamt verfügbar.



**Steigerung
März – Mai 2020**

19,1 %

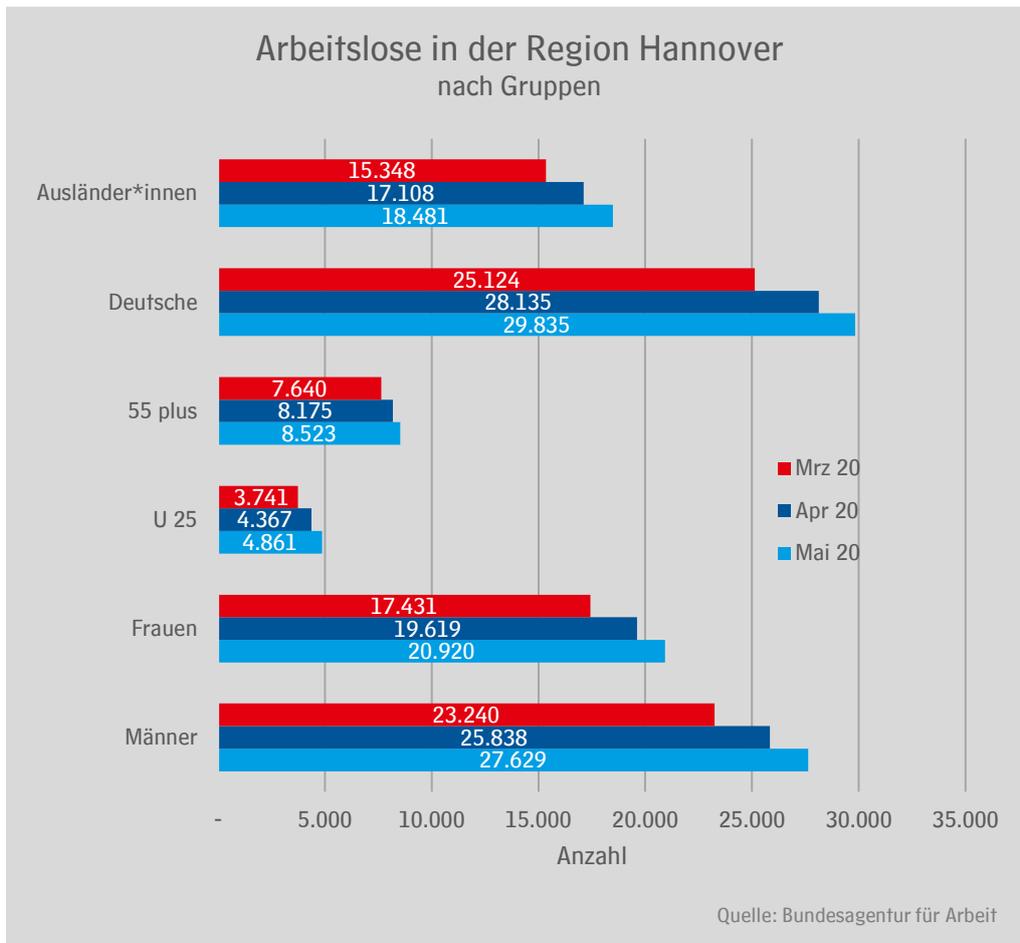


**Steigerung
März – Mai 2020**

Insgesamt 19,4 %

SGB III 31,3 %

SGB II 14,3 %



Steigerung März – Mai 2020

Ausländer*innen

20,4 %

Deutsche

18,8 %

55plus

11,6 %

U25

29,9 %

Frauen

20,0 %

Männer

18,9 %

Zusammenfassung

In der **Stadt Hannover** waren die Zahl der Arbeitslosen und deren Quote an den Erwerbsfähigen zu Beginn des Jahres leicht rückläufig. Von März bis Mai ist ein Anstieg der Arbeitslosigkeit insgesamt um 19,1 Prozent zu verzeichnen.

In der **Region Hannover** ist die kurzfristige Steigerung ähnlich hoch (+19,4 Prozent). Der Anstieg basiert primär auf der Zunahme von Arbeitslosen mit ALG I im Rechtskreis des SGB III von plus 31,3 Prozent, weniger durch die Zunahme von Arbeitslosen im SGB II (plus 14,3 Prozent). Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ist für Frauen und Männer, Deutsche und Ausländer*innen nur gering abweichend vom Durchschnitt. Stark betroffen ist die Gruppe der unter 25-Jährigen (plus 29,9 Prozent), seltener vom Anstieg betroffen die 55-Jährigen und älteren (plus 11,6 Prozent).

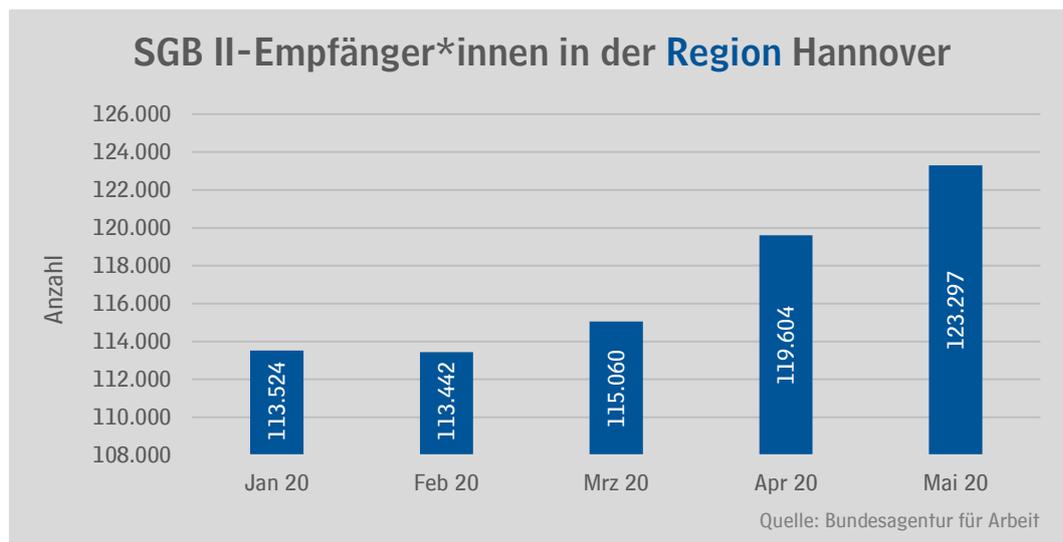
C. Leistungen nach dem SGB II und SGB XII

Das Sozialstaatsprinzip garantiert Menschen, dass im Fall einer längeren Zeit ohne Erwerbstätigkeit oder bei Erwerbsunfähigkeit für das Existenzminimum gesorgt ist. Dieses meint, dass die Wohnung bezahlt wird und alles, was zum täglichen Leben gehört. Abhängig davon, ob jemand bei Hilfebedürftigkeit erwerbsfähig ist oder nicht, besteht Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II („Hartz IV“) oder nach dem SGB XII (hier: Hilfe zum Lebensunterhalt sowie Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung).

Methodik - Was wird dargestellt?

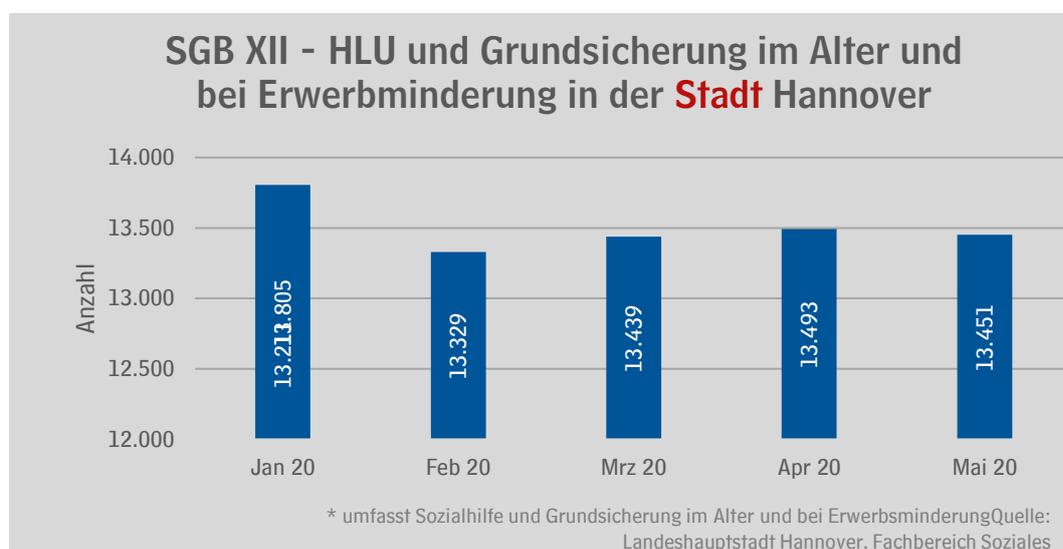
Für die **Landeshauptstadt Hannover** stehen SGB II-Daten mit einer zeitlichen Verzögerung von ungefähr vier Monaten zur Verfügung. Aktuell kann bis auf den Monat Januar zurückgeblickt werden. Die coronainduzierte Entwicklung kann somit erst im Sommer 2020 abgebildet werden (siehe Ausblick). Für die **Region Hannover** insgesamt werden Daten der Bundesagentur für Arbeit monatsaktuell veröffentlicht.

Leistungen nach dem SGB XII (hier: Hilfe zum Lebensunterhalt sowie Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung) werden durch die Landeshauptstadt Hannover gewährt und ausgezahlt. Jeweils zum Monatsende ist bekannt, um wie viele Personen es sich handelt. Bis zur Veröffentlichung mit einem Time-lag von rund vier Monaten sind diese Daten als vorläufig zu betrachten.



Entwicklung
März bis Mai 2020

7,2 %



Entwicklung
März bis Mai 2020

0,1 %

Zusammenfassung

Für die **Stadt Hannover** liegen noch keine Daten der SGB II-Empfänger*innen im Pandemiezeitraum vor. Die Anzahl der SGB XII Empfänger*innen in der Stadt Hannover stieg im März, dem Beginn des Lock-downs, um 110 Personen an und befindet sich seitdem auf gleichbleibendem Niveau.

Im März 2020 war in der **Region Hannover** bereits ein Anstieg der Empfänger*innen von SGB II-Leistungen von 1.618 Personen zu verzeichnen. Im April 2020 kamen weitere gut 4.540 Personen dazu, im Mai zusätzlich gut 3.700 Leistungsempfänger*innen. Damit stieg die Anzahl der SGB II-Empfänger*innen seit Beginn der Pandemie um insgesamt 9.855 an.

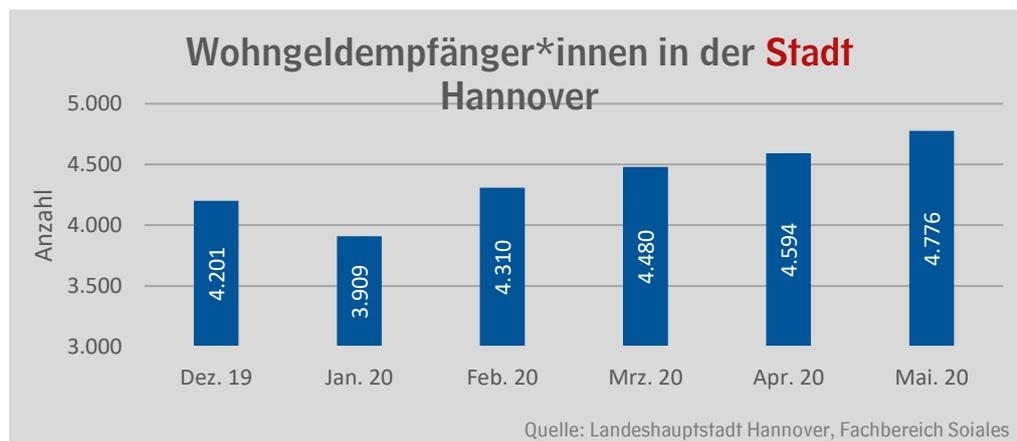
D. Wohngeld

Wohngeld nach dem Wohngeldgesetz (WoGG) ist ein staatlicher Zuschuss für Mieter*innen von Wohnraum sowie Eigentümer*innen selbst genutzten Wohnraums. Wohngeld wird an Personen geleistet, die keine Transferleistungen wie z. B. Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe, Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung beziehen. Ziel des Wohngeldes ist es, einkommensschwachen Haushalten, deren Lebensunterhalt durch eigene Mittel bestritten wird, bei der Finanzierung ihrer Wohnkosten zu unterstützen, ohne dazu weitergehende soziale Leistungen in Anspruch nehmen zu müssen.

Methodik - Was wird dargestellt

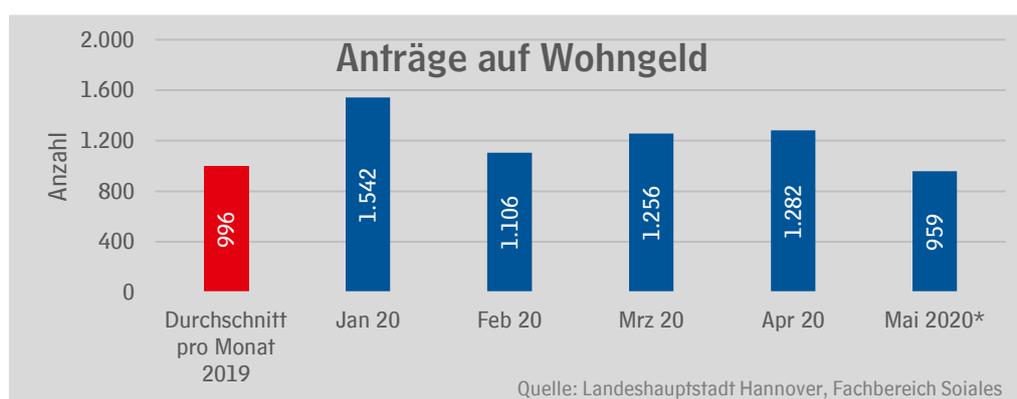
Wohngeldempfänger*innen: Wohngeld wird durch die Landeshauptstadt Hannover gewährt und ausbezahlt. Dargestellt werden Wohngeldzahlungen des jeweils laufenden Monats.

Anträge auf Wohngeld: Der Fachbereich Soziales prüft, ob Anspruch auf Wohngeld besteht. Die Anzahl der Anträge gibt Auskunft darüber, wie viele Personen aufgrund finanzieller Engpässe ihre Ansprüche (über)prüfen lassen. Die Anträge enthalten keine Gründe für die Antragstellung. Hinweise darauf können die Sachbearbeiter*innen liefern: aktuell ist eine Zunahme von Anträgen wegen Kurzarbeitergeld, ALG I oder Wegfall von Einkommen bei Studierenden zu verzeichnen. Die Antragszahlen können sich für die Vormonate noch verändern, da auch rückwirkend Anträge erfasst werden können.



Steigerung
März bis Mai 2020

6,6 %



* im Juni werden noch Anträge aus dem Monat Mai erfasst. Die Antragszahlen werden sich deshalb noch erhöhen.
Revision im Juni

Zusammenfassung

Seit Januar 2020 steigt die Anzahl der Wohngeldempfänger*innen in der Stadt Hannover an. Nach Kenntnis des zuständigen Bereichs ist der Anstieg im Januar auf die Wohngeldreform vom 01.01.20 zurückzuführen. Mehr Haushalte haben seitdem Anspruch auf Wohngeld. Die Steigerung der Antragszahlen im März und April gehen nach Kenntnis der Sachbearbeitung auf coronabedingte Einkommensausfälle (z.B. Kurzarbeit, ALG I und Einkommensausfälle Studierender) zurück.

E. Schulden und Verbraucherinsolvenzen

Die Coronakrise führt unter Umständen dazu, dass Einkommen ausfallen und Vermögen aufgebraucht werden müssen. Schnell entstehen in solchen Situationen Schulden. Grundsätzlich ist das Risiko, sich zu verschulden oder sogar zu überschulden, für Haushalte mit einem niedrigen Einkommen und geringer Qualifikation höher (vgl. Sozialbericht 2018, Seite 72 ff). Private Haushalte sind überschuldet, wenn sie ihre Schulden, nach Abzug aller Lebenshaltungskosten, nicht fristgerecht tilgen können (relative Überschuldung). Wenn Einkommen und Vermögen der Schuldner*innen nicht mehr ausreichen, um bestehende Verbindlichkeiten zu decken, liegt eine absolute Überschuldung (Insolvenz, Vermögensauskunft) vor.

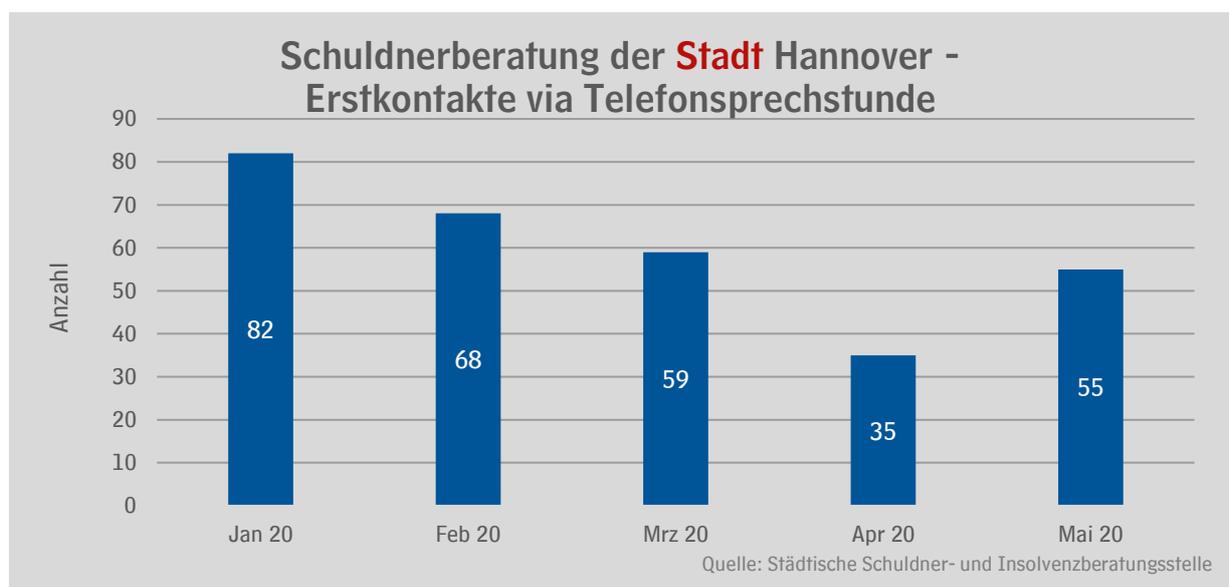
Schuldner- und Insolvenzberatungsstellen sind meist die ersten Instanzen, die sich mit der Situation der Schuldner*innen professionell befassen, auch im Falle einer angestrebten Verbraucherinsolvenz ist eine Schuldnerberatung vorgelagert.

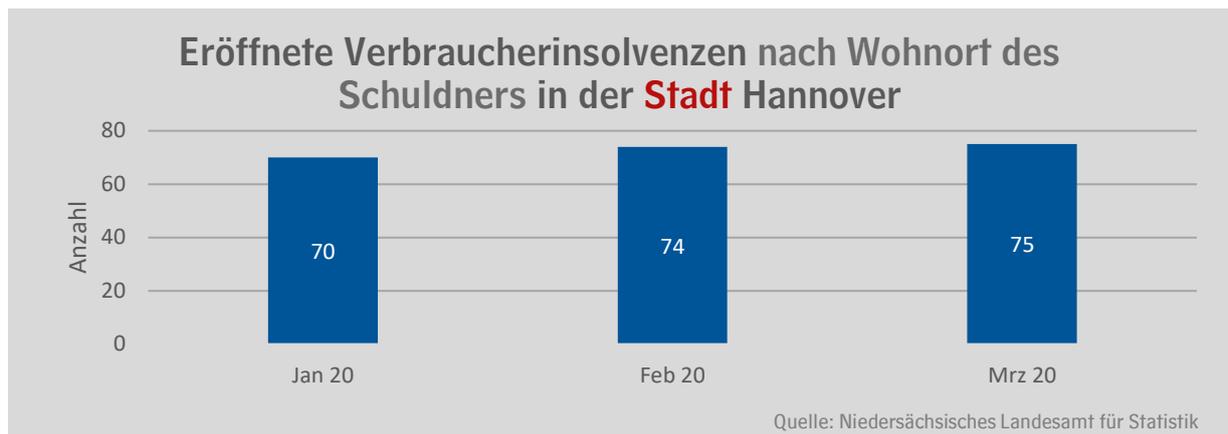
Verbraucherinsolvenzen sind ein vereinfachtes Insolvenzverfahren. Diese dürfen zahlungsunfähige Privatpersonen beantragen, die nicht selbstständig arbeiten oder gearbeitet haben. Ziel ist es, Schuldner*innen die Chance auf einen schuldenfreien Neubeginn zu eröffnen. Aufgrund der guten Konjunktur in den vergangenen Jahren mussten immer weniger Verbraucher private Insolvenz anmelden (vgl. Sozialbericht 2018, Seite 75). Es ist nicht zu erwarten, dass die Coronakrise kurzfristig eine Welle von Verbraucherinsolvenzverfahren auslösen wird, hier ist mit einer mittel- oder langfristigen Auswirkung zu rechnen. Es gibt Schätzungen aus der Wirtschaft (Pressemitteilung Crifbürgel, 26.03.2020), die bundesweit einen Anstieg um mindestens 10 Prozent erwarten, vor allem, da der Hauptgrund für private Insolvenzen Arbeitslosigkeit ist. Auch länger andauernde Kurzarbeit dürfte ein gewichtiger Auslöser für Verbraucherinsolvenzen werden.

Methodik - Was wird dargestellt?

Erstkontakte via Telefonsprechstunde: Bei der sogenannten „Telefon-Sprechstunde“ der städtischen Schuldner- und Insolvenzberatungsstelle handelt es sich um Erstkontakte. Deren Anzahl und Entwicklung werden monatlich dargestellt. Die Daten der städtischen Schuldner- und Insolvenzberatungsstelle werden zum Auftakt des Monitorings stellvertretend für die Beratungsstellen in der Stadt Hannover herangezogen.

Verbraucherinsolvenzen: Dargestellt wird die monatliche Anzahl der eröffneten verbraucherinsolvenzverfahren für die Stadt Hannover. Diese Daten werden vom Niedersächsischen Landesamt für Statistik monatlich zur Verfügung gestellt.





Zusammenfassung

Erstkontakte via Telefonsprechstunde: Seit Januar 2020 sind die telefonischen Erstkontakte zur städtischen Schuldnerberatung zunächst rückläufig gewesen. Im Mai 2020 ist ein leichter Anstieg zu beobachten.

Verbraucherinsolvenzen: Bis eine Insolvenz eröffnet wird, ist ein Vorlauf von mindestens drei Monaten nötig, erfahrungsgemäß sind es in der Praxis eher sechs Monate. Erste Auswirkungen der Corona-Pandemie können demnach frühestens ab der zweiten Jahreshälfte oder im Herbst erkennbar werden.

F. Ausblick

Sobald Daten verfügbar sind, wird das Monitoring „dynamisch“ um folgende Indikatoren ergänzt, zum Beispiel:

- Leistungsbezug SGB II / „Hartz IV“: Empfänger*innenzahlen auf Ebene des Stadtgebiets.
- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: Entwicklung der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter. Eine Differenzierung nach Altersgruppen, Staatsangehörigkeit und Geschlecht ist möglich.
- Corona-Sozialfonds: Empfänger*innen von einer Einmalzahlung als Einzelfallhilfe aus dem kürzlich eingerichteten Corona-Sozialfonds. Mit ersten Daten wird frühestens ab Mitte Juli 2020 gerechnet. Dargestellt werden können Anträge auf Einzelfallhilfen, differenziert nach Umlandkommunen von Region und Stadt Hannover sowie nach Geschlecht (m/w/d) sowie die Anzahl von Bewilligungen und Ablehnungen.

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

In den Jugendhilfeausschuss
In den Gleichstellungsausschuss
In den Ausschuss für Integration, Europa und
Internationale Kooperation (Internationaler Ausschuss)
In den Sozialausschuss
In den Schul- und Bildungsausschuss

Nr. 1310/2020
Anzahl der Anlagen 1
Zu TOP

BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

Auswertung der telefonischen Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Zeit vom 01.01.2019 – 31.12.2019

Mit der vorliegenden Informationsdrucksache soll auf Basis der jährlichen statistischen Dokumentation die Entwicklung der telefonischen Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Zeit vom 01.01.2019 – 31.12.2019 dargestellt werden.

Mit Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes (BKisSchG) am 01.01.2012 erhielten Berufsheimnisträger*innen gemäß. § 4 Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) und weitere Personen gemäß § 8b SGB VIII einen Anspruch auf Beratung zur Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung.

Mit der telefonischen Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen wurde ein zielgruppenspezifisches und bedarfsgerechtes Beratungsangebot in der Landeshauptstadt Hannover zur Verfügung gestellt, das seit dem 01.01.2015 in Kooperation mit der Region Hannover angeboten wird (Informationsdrucksache 0001/2015).

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Das Angebot richtet sich generell an alle Geschlechter. Geschlechtsspezifische Bedingungen von Kindern und Jugendlichen im Rahmen des Kinderschutzes werden fachlich in die Beratungen zur Einschätzung einer Kindeswohlgefährdung und in die Dokumentationen einbezogen.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

51.2
Hannover / 10.06.2020

Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen - Auswertung des Beratungsangebotes gem. § 4 KKG und § 8b SGB VIII der Landeshauptstadt Hannover und der Region Hannover - Berichtszeitraum 01.01.- 31.12.2019

Inhalt

1. Anspruchsberechtigte Zielgruppen	1
2. Öffentlichkeitsarbeit.....	1
3. Anzahl der Anrufe und gesetzliche Grundlagen.....	2
4. Kontexte der Fachberatung	4
5. Beratene Berufsgruppen – Kontext Schule.....	5
6. Kontext Schulformen	6
7. Standorte der anfragenden Personen.....	7
8. Dauer der Fachberatung	8
9. Geschlecht der Kinder und Jugendlichen	9
10. Altersgruppen der Kinder und Jugendlichen	9
11. Ergebnis der Gefährdungseinschätzung	10
12. Art der Kindeswohlgefährdung.....	11
13. Weitere Handlungsschritte der Fachkraft	13
14. Ausblick	14

1. Anspruchsberechtigte Zielgruppen

Die anspruchsberechtigten Zielgruppen sind kontextgebunden und im Bundeskinderschutzgesetz (BKischG) gesetzlich definiert:

Gemäß § 4 Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) sind die anspruchsberechtigten Personen sogenannte Berufsgeheimnisträger*innen, wie Ärzt*innen, Hebammen/Entbindungspfleger, andere Angehörige eines Heilberufes, Berufspsycholog*innen, Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater*innen, Beratungsfachkräfte für Suchtfragen und nach dem Schwangerschaftskonfliktgesetz, Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen und Lehrkräfte.

Gemäß § 8b Sozialgesetzbuch (SGB) VIII sind dies grundsätzlich alle Personen, die beruflich in Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, wie z.B. pädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe, Personen die haupt-, nebenberuflich, auf Honorarbasis oder ehrenamtlich in Vereinen und Verbänden tätig sind, professionelle Fachkräfte außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. Mitarbeiter*innen beim Jobcenter, Sozialamt oder der Behinderten- und Obdachlosenhilfe); Mitarbeiter*innen in Musikschulen und kommerziellen Ferien- und Freizeitangeboten sowie Ausbilder*innen von jugendlichen Lehrlingen, Ausbildungspart*innen und Lesementor*innen.

2. Öffentlichkeitsarbeit

Die Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen informierte im Jahr 2019 in Netzwerken und Gremien wiederkehrend über ihr Angebot und bildete unterschiedliche Akteur*innen, innerhalb und außerhalb der Jugendhilfe, in Schulungen zum Kinderschutz fort. Durch die Teilnahme an Arbeitskreisen, Gremien und Foren beteiligte sich die Fachberatung aktiv am Dialog Kinderschutz und brachte ihre Expertise ein. Die Bekanntheit des Angebotes wird durch eine entsprechende Internetpräsenz sowie die Nutzung von Printmedien zusätzlich ge-

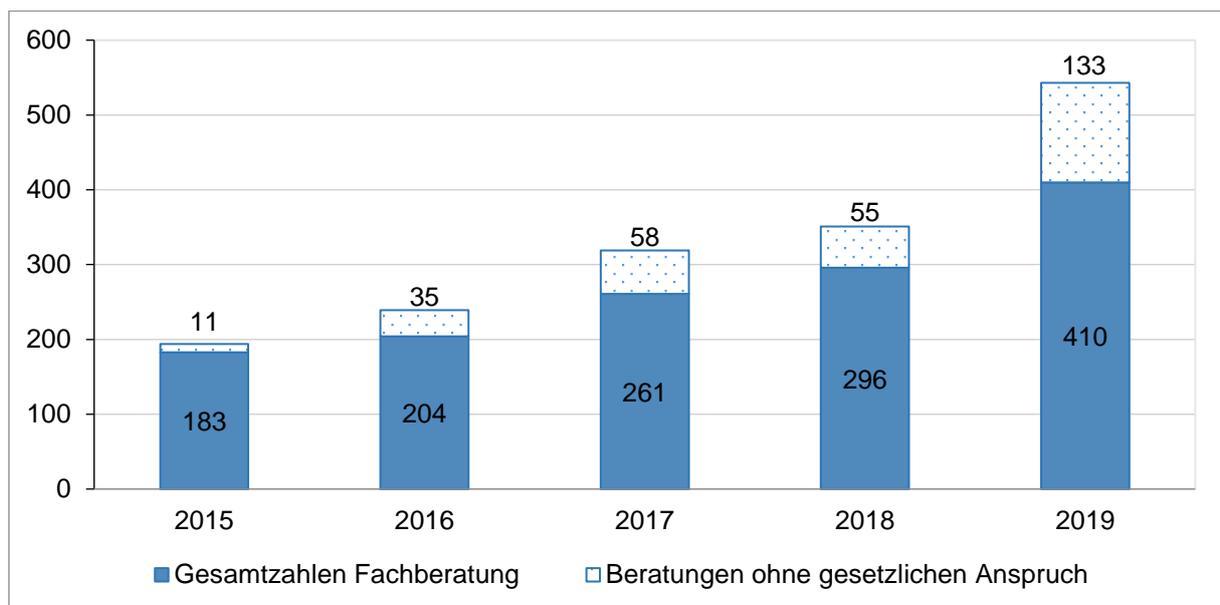
steigert, u. a. ist das Angebot der Fachberatung auf den Internetplattformen „www.hannover.de“ und „www.kinderschutz-niedersachsen.de“ hinterlegt und abrufbar, Flyer und Plakate werden den Zielgruppen zur Verfügung gestellt und informieren über die Angebotsstruktur der Fachberatung.

Gemeinsam mit der Schulsozialarbeit OE 51.24 und Mitarbeiter*innen der KSD-Dienststellen fanden für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte Informationsveranstaltungen zu den Kinderschutzverfahren und Beratungsmöglichkeiten statt. Neben Grundschulen wurden auch Schulen mit einem besonderen Schwerpunkt wie z. B. die Mira-Lobe-Schule und das Landesblindenzentrum geschult und informiert.

In Zusammenarbeit mit OE 40.12 Ganztagsschulangebote und OE 51.24 Schulsozialarbeit initiierte die Koordinierungsstelle Kinderschutz und Frühe Hilfen im November 2019 eine Fachveranstaltung zum Thema „Kinderschutz an hannoverschen Ganztagschulen“. Den Teilnehmer*innen wurden zentrale Informationen zum Kinderschutz, u. a. zur Kooperation zwischen den Grundschulen und dem Fachbereich Jugend und Familie/KSD und der implementierten Fachberatung nach § 4 KKG und § 8b SGB VIII, vermittelt. Die Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen arbeitet derzeit gemeinsam mit dem Schulträger (OE 40.12) und der Schulsozialarbeit (OE 51.24) an der Umsetzung, die Kooperationspartner*innen an den Ganztagsgrundschulen und die Schulsozialarbeiter*innen des Landes Niedersachsen perspektivisch in die Kooperationsvereinbarung „Zusammenarbeit im Kinderschutz“ (Informationsdrucksache Nr. 0448/2017) einzubinden. Über den Fachtag „Kinderschutz an hannoverschen Ganztagsgrundschulen“ berichtet die Informationsdrucksache Nr. 0376/2020.

Entsprechend der Empfehlung des unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) und dessen Bundesinitiative „Schule gegen sexuelle Gewalt“ hat die Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen nach § 4 KKG in Kooperation mit der Fachberatungsstelle Violetta e.V. und der Theaterpädagogischen Werkstatt Osnabrück das Pilotprojekt „Schule als sicherer Ort – Prävention vor sexualisierter Gewalt an Grundschule“ konzipiert. Das Pilotprojekt wurde modellhaft an einer Grundschule im Stadtgebiet, mit dem Ziel ein beteiligungsorientiertes Schutzkonzept zu entwickeln, durchgeführt.

3. Anzahl der Anrufe und gesetzliche Grundlage

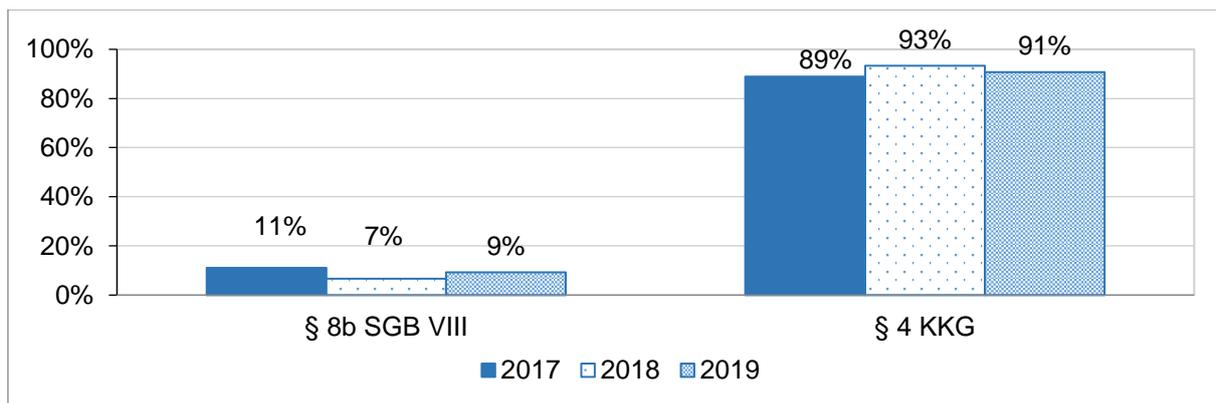


Im Berichtszeitraum vom 01.01. - 31.12.2019 wurden insgesamt 543 Beratungen durch die Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen geführt. Das sind im Durchschnitt,

bei 248 Werktagen, zwei Fachberatungen pro Tag. Im Vergleich zum Jahr 2018 ist ein Zuwachs von 192 Anrufen zu verzeichnen. Die Anzahl der in Anspruch genommenen Beratungen hat sich mit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 2015 mehr als verdoppelt.

Der stetige und zuletzt sprunghafte Anstieg der Fachberatungen ist unter anderem auf die kontinuierliche und breite Öffentlichkeitsarbeit der vergangenen Jahre zurückzuführen. Das Angebot der Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen ist durch intensive Netzwerk- und Gremienarbeit in der Landeshauptstadt, sowie der Region Hannover implementiert und bekannt.

Der Anteil der Anrufenden ohne gesetzlichen Anspruch auf die Fachberatung gemäß § 8b SGB VIII/ § 4 KKG hat sich mit 133 Anrufen im Vergleich zum Vorjahr fast verdreifacht. Ohne gesetzlichen Anspruch („Irrläufer“) gemäß § 8b SGB VIII/ § 4 KKG sind unter anderem Privatpersonen oder Mitarbeitende von freien Trägern, die gemäß § 8a Abs. 4 SGB VIII eine eigene Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft (Kinderschutz) erhalten sollen. Die Bedarfsermittlung sowie die Vermittlung zu Fachstellen oder zuständigen Institutionen der Jugendhilfe binden bei 133 geführten Gesprächen entsprechende zeitliche Ressourcen. Das hohe Beratungsaufkommen für Personen ohne gesetzlichen Anspruch kann als Ausdruck einer zunehmenden Sensibilisierung im Themenfeld „Kindeswohlgefährdung“ gewertet werden und ist nicht gleichbedeutend mit steigenden Fallzahlen von Kindeswohlgefährdungen in der Region Hannover im Allgemeinen.

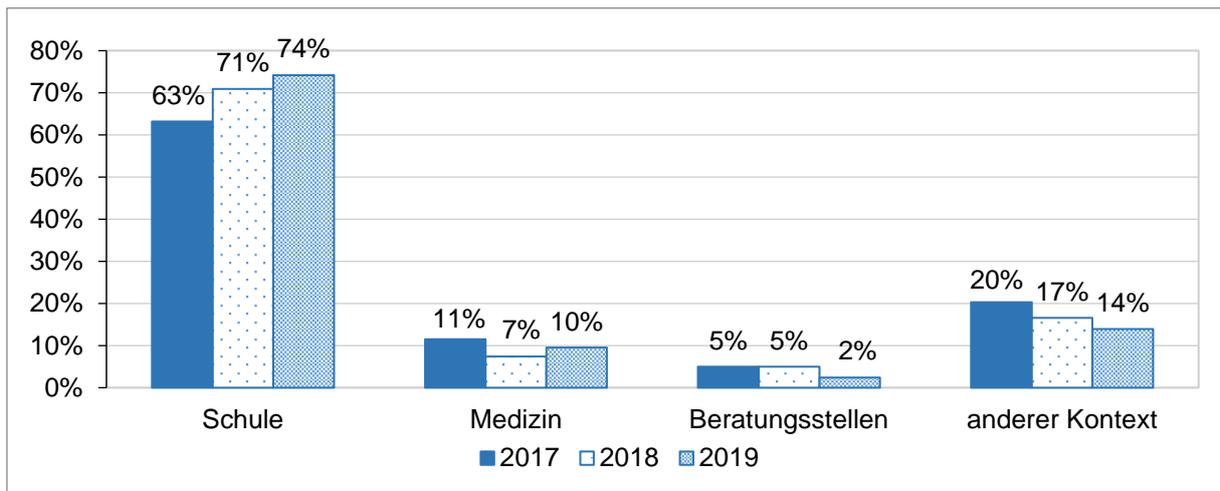


Mit 91 % ist der Anteil der Beratungen von Berufsheimnisträger*innen gem. § 4 KKG gleichbleibend hoch.

Im Jahr 2019 ist, wie bereits beschrieben, ein deutlicher Anstieg der Beratungen insgesamt zu verzeichnen. Die Verteilung der beiden Fallgruppen ist jedoch relativ gleichbleibend.

Durch intensive Bemühungen, das Angebot der Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen bei Anspruchsberechtigten gem. § 8b SGB VIII im Jahr 2019 weiter bekannt zu machen, konnte die Anzahl der geführten Beratungen im Vergleich zum Vorjahr nahezu verdoppelt werden (von 20 auf 38).

4. Kontexte der Fachberatung



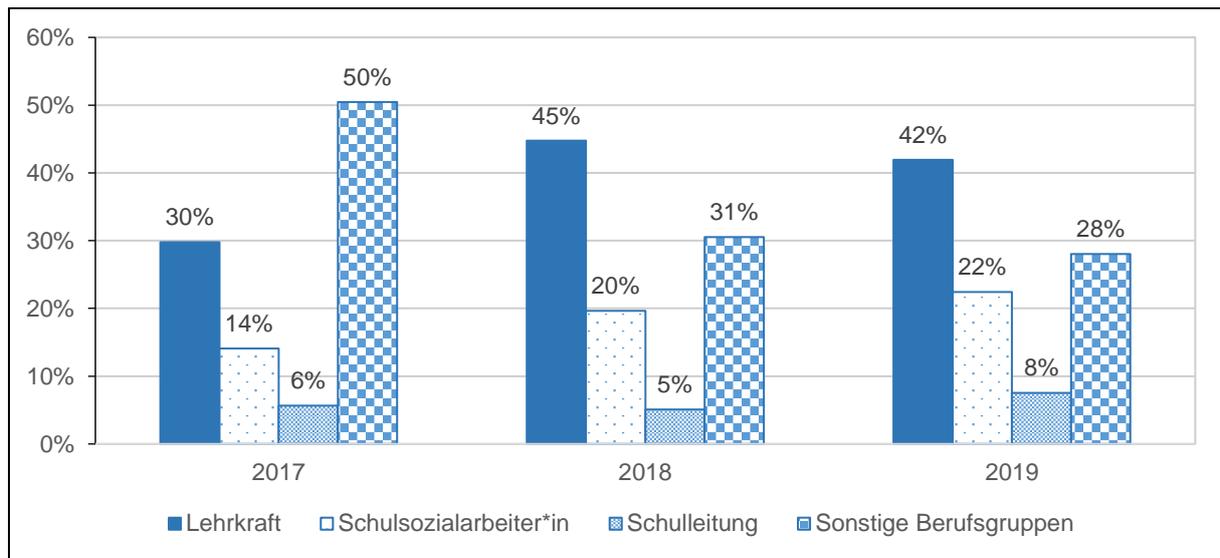
74 % der Anrufenden kommen aus dem Kontext Schule. Hierzu zählen neben den Lehrer*innen und Schulleiter*innen auch Schulsozialarbeiter*innen. Ihr Beratungsanspruch wird durch den § 4 Abs. 2 KKG geregelt. Die Schule stellt im Leben von schulpflichtigen Kindern einen entscheidenden Lebensraum dar. Strukturell bedingt werden somit im Kontext Schule besonders häufig Indikatoren zum Kinderschutz sichtbar. Der sich hieraus ergebende hohe Beratungsbedarf für Mitarbeitende im Kontext Schule wird auch im Jahr 2019 durch steigende Fallzahlen der in Anspruch genommenen Fachberatungen ersichtlich. Wurden im Jahr 2018 noch 210 Fachberatungen im Kontext Schule durchgeführt, so waren es im Jahr 2019 bereits 304 Beratungen. Die steigenden Beratungen aus dem Kontext Schule ergeben sich in diesem Zusammenhang auch aus der intensiven Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Nr. 2) und aus der persönlichen Weiterempfehlung beratener Personen.

Der Bereich Medizin umfasst folgende Berufsgruppen: Ärzt*innen, Psycholog*innen, Kinder- und Jugendpsychotherapeut*innen und Hebammen. Zur Verbesserung des Kinderschutzes im Kontext Medizin hat die Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften (AWMF) nach intensiven Bemühungen unter Einbindung der Jugendhilfe und Pädagogik die S3+ Leitlinie Kindesmisshandlung, -missbrauch und -vernachlässigung im Februar 2019 veröffentlicht. Durch Kinderschutzgruppen und Notfallambulanzen an hannoverschen Kliniken und Krankenhäusern besteht eine enge Kooperation zwischen medizinischen Einrichtungen und Bezirkssozialarbeit. Diese gewachsene Kooperation und die im System hinterlegten Verfahren (S3+) können als Indiz für die geringen Beratungszahlen aus dem Kontext Medizin gewertet werden. Im Bereich der niedergelassenen Ärzt*innen und Psycholog*innen gilt es, weiterhin das Angebot der Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen bekannt zu machen und Hürden abzubauen.

Im Kontext von Therapie und Beratungsstellen – hierbei handelt es sich um Berufspsycholog*innen, Ehe-, Familien-, Erziehung- oder Jugendberater*innen sowie Suchtberater*innen und Berater*innen, die nach dem Schwangerschaftskonfliktgesetz beraten – wird die telefonische Fachberatung nur wenig in Anspruch genommen. Diejenigen Einrichtungen, die mit einem örtlichen Träger der Jugendhilfe eine Rahmenvereinbarung zum Kinderschutz abgeschlossen haben, nutzen in der Regel eine eigene insoweit erfahrene Fachkraft gemäß § 8a Abs. 4 SGB VIII, so dass die telefonische Fachberatung nicht in Anspruch genommen werden muss.

Die unter „anderer Kontext“ zusammengefasste Personengruppe gehört dem Personenkreis an, die gemäß § 8b SGB VIII einen Anspruch haben. Insbesondere haben sich hier Mitarbeitende aus dem Jobcenter, dem Flüchtlingsbereich sowie der Kindertagespflege gemeldet.

5. Beratene Berufsgruppen – Kontext Schule



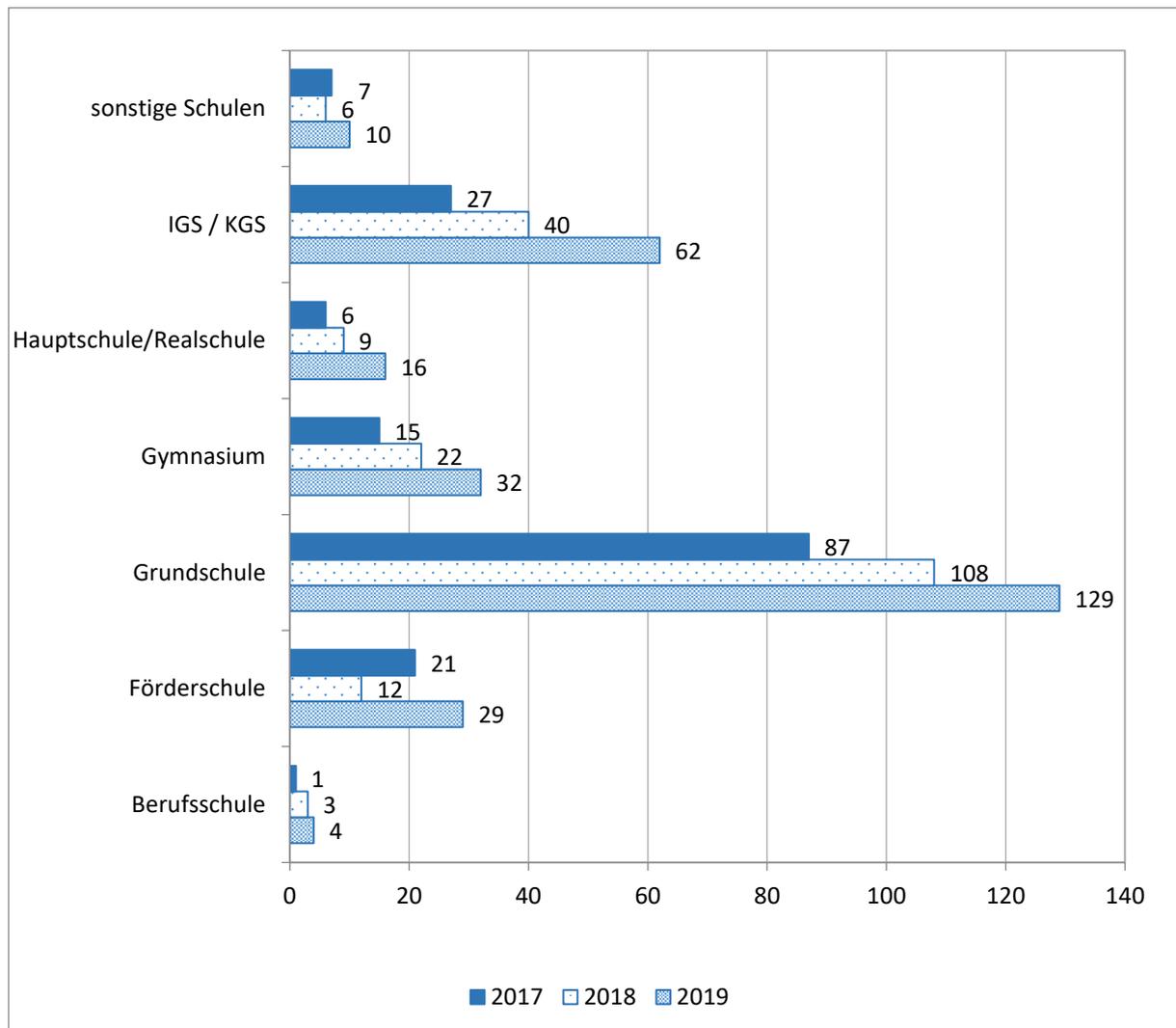
Beratene Berufsgruppen 2019	absolut	relativ
Lehrkraft	172	42%
Schulsozialarbeiter*in	92	22%
Schulleitung	31	8%
Sonstige	115	28%

Besonders die Berufsgruppen im Kontext Schule, wie Schulleitungen, Lehrkräfte und Schulsozialarbeiter*innen, nehmen die Fachberatung mit deutlich steigender Tendenz in Anspruch. Den benannten drei Berufsgruppen lassen sich 72 % des gesamten Beratungsaufkommens zuordnen. Mit 22 % bilden Schulsozialarbeiter*innen nach den Lehrkräften die zweitgrößte Gruppe im Ranking der beratenen Berufsgruppen.

In der Regel handelt es sich um Schulsozialarbeiter*innen des Landesprogramms „Schulsozialarbeit in schulischer Verantwortung“, denen im Gegensatz zu dem kommunal eingesetzten Schulsozialarbeiter*innen keine insoweit erfahrene Fachkraft zur Beratung zur Verfügung steht. Sie nutzen daher ihren Beratungsanspruch gemäß § 4 KKG und greifen auf die telefonische Fachberatung zurück.

Durch gewachsene Netzwerkstrukturen zwischen Instanzen der Niedersächsischen Landes-schulbehörde und der Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen wird das Angebot der Beratung auf unterschiedlichen Ebenen beworben. Hierzu gehören u.a. Dienstbesprechungen der Sozialarbeit in schulischer Verantwortung, Studienseminare am Standort Hannover sowie die Ausbildung von Beratungslehrkräften.

6. Kontext Schulformen

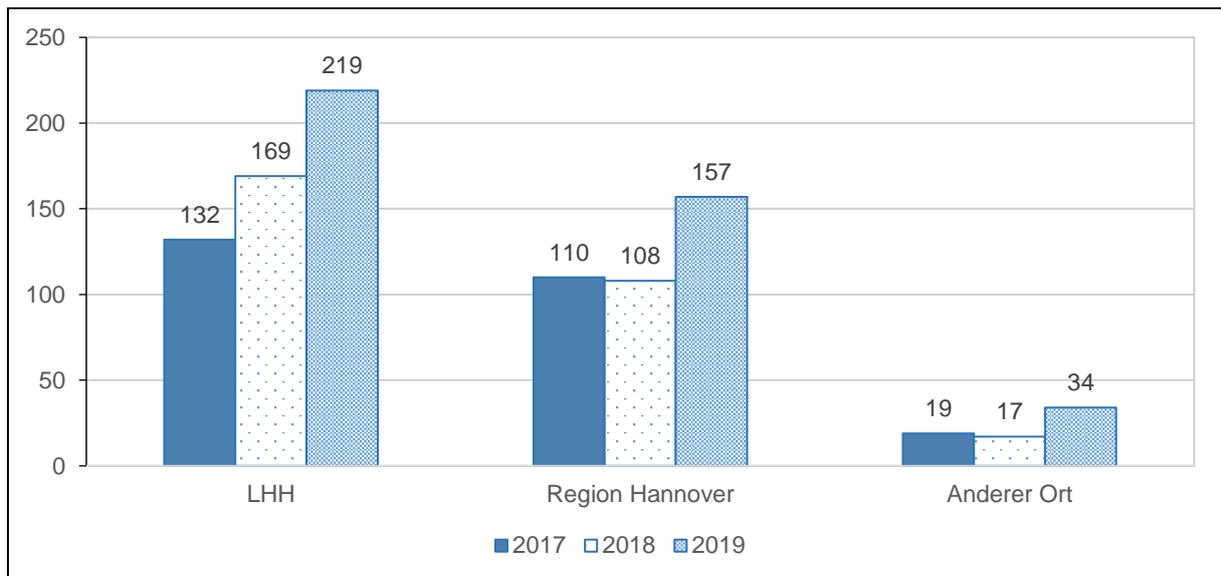


Betrachtet man die Verteilung der Anrufer*innen entsprechend der Schulformen, so ist das Beratungsaufkommen aus dem Bereich Grundschule weiterhin mit 129 Beratungen stark ausgeprägt.

An den Integrierten und Kooperativen Gesamtschulen sowie den Gymnasien konnten die Beratungen im Vergleich zum Jahr 2017 verdoppelt werden. Im Kontext Förderschulen und Hauptschulen wurde das Beratungsaufkommen im Vergleich zum Vorjahr bei den Förderschulen verdoppelt und bei den Hauptschulen sogar verdreifacht.

Aufgrund der geringen Anzahl von Real- und Hauptschulen (inkl. Oberschulen), sind die Beratungen in diesen Schulformen seit 2015 gleichbleibend niedrig. Unter „sonstige Schulen“ werden freie bzw. private Schulen erhoben.

7. Standorte der anfragenden Personen



Im Jahr 2019 gab es erneut eine deutliche Steigerung von Anrufen aus dem Gebiet der Landeshauptstadt Hannover. Das lässt auf einen hohen Bekanntheitsgrad der telefonischen Fachberatung in den Schulen der Landeshauptstadt schließen. Auch die Anzahl der Anrufenden aus dem Gebiet der Region Hannover hat sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht.

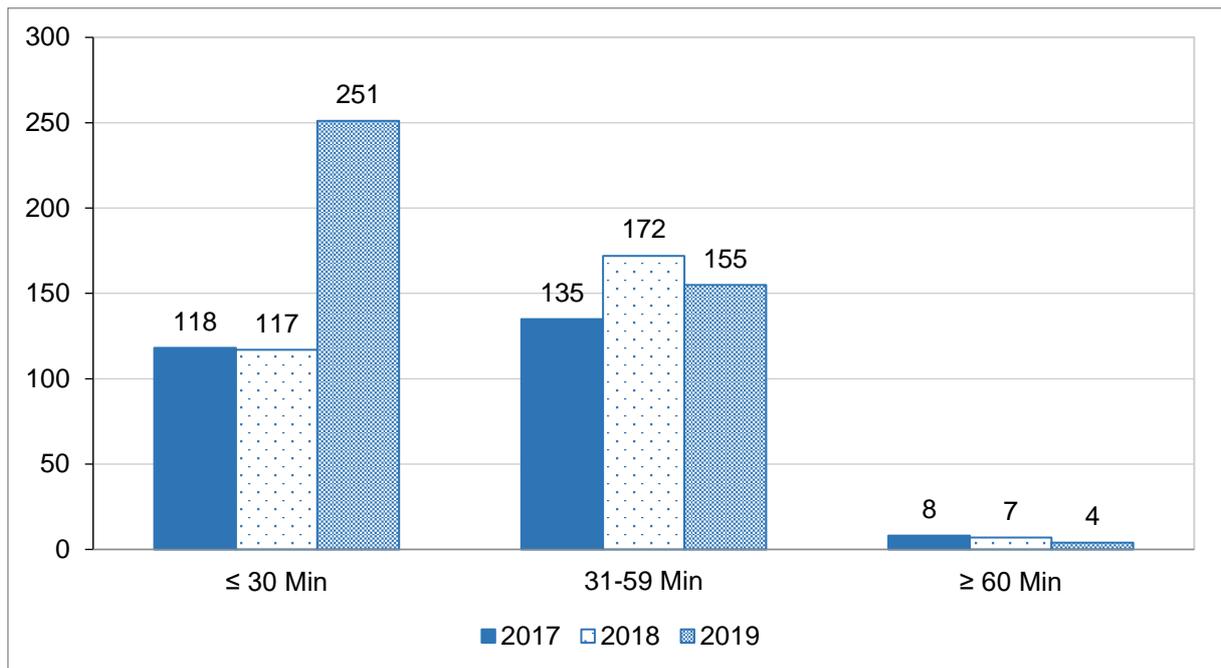
Der Bereich „anderer Ort“ hat sich mit 34 Beratungen zum Vorjahr verdoppelt.

Anfragende Personen, die unter dem Punkt „anderer Ort“ erfasst werden, können folgende Faktoren zum Hintergrund haben:

- unbekannte oder anonym gehaltene Orte,
- eigenständige Jugendämter der Region Hannover (Lautzen, Langenhagen, Lehrte, Burgdorf – exklusive LHH),
- andere Jugendämter aus dem Bundesgebiet.

In der Region Hannover wird der gesetzliche Beratungsanspruch gemäß § 4 KKG / § 8b SGB VIII zusätzlich von anderen eigenständigen Jugendämtern angeboten, deren Beratungen hier nicht erfasst werden. Es werden anrufende Personen aus dem gesamten Bundesgebiet beraten.

8. Dauer der Fachberatung



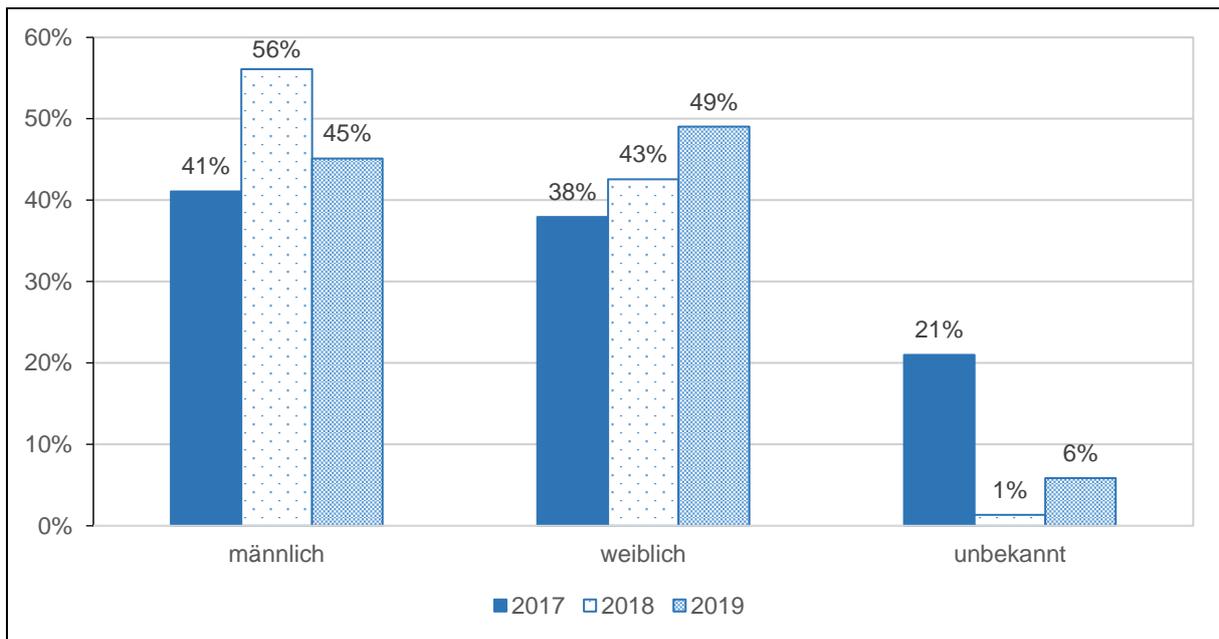
Bei gleicher personeller und zeitlicher Ausstattung der Fachberatung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen wurden im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr 114 Beratungen (ohne „Irrläufer“) mehr durchgeführt. Die Verdopplung der Beratungen im Segment „bis 30 Minuten“ sind Ausdruck eben dieser Entwicklung. Aufgrund des teilstandardisierten Beratungsverfahrens wird eine gleichbleibend hohe Qualität der Beratungen auch bei kürzerer Beratungsdauer gesichert.

Aus den geführten Telefonaten lässt sich zudem der Trend erkennen, dass anrufende Personen über den Verfahrensablauf aus dem § 4 KKG Kenntnis haben und diesem folgen. Die Anrufer*innen rufen demnach vermehrt gut vorbereitet und mit einer konkreten Fragestellung an. Dies wirkt sich positiv auf den Beratungsverlauf aus und die Beratungsdauer kann hierdurch verkürzt werden.

Eine zeitliche Begrenzung von 30 min wird durch die Fachberatung nicht forciert und kann neben den benannten Faktoren auch Ausdruck der begrenzten zeitlichen Kapazitäten der anrufenden Person sein.

Mit 155 geführten Beratungen ist der Bereich der Beratungen „31-59 Minuten“ gleichbleibend hoch und stabil. Komplexe Fälle binden entsprechende zeitliche Ressourcen, um dem Kinderschutz gerecht zu werden.

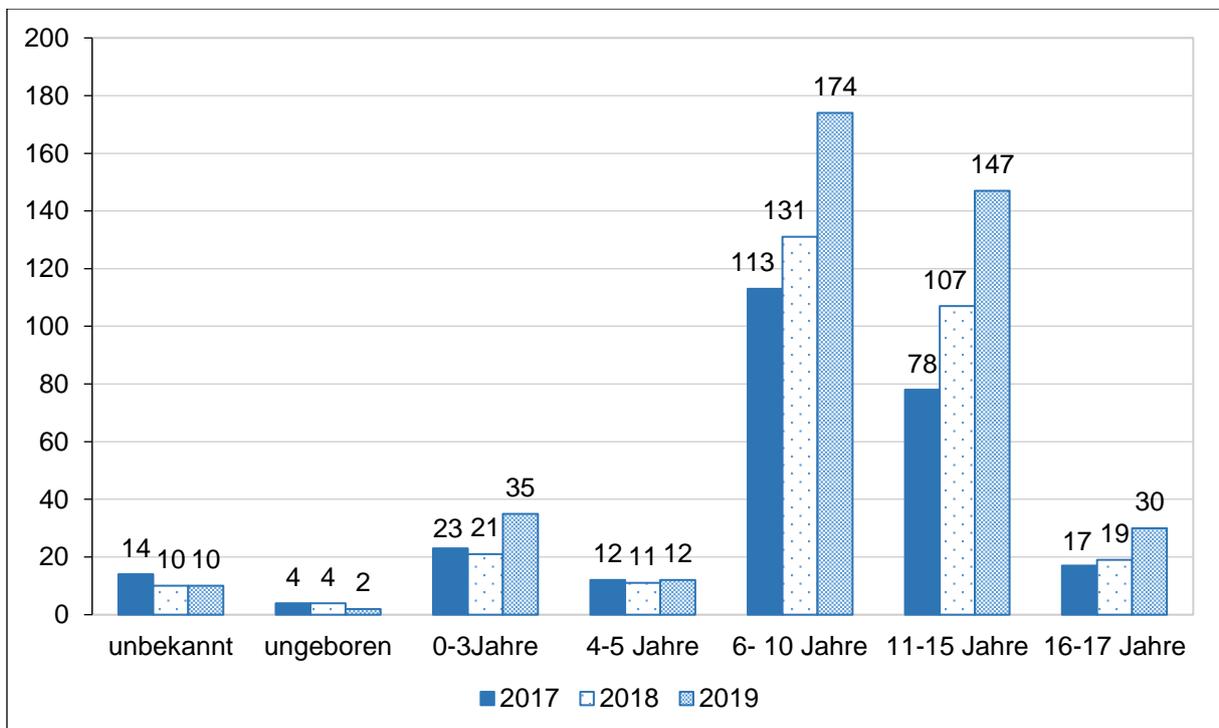
9. Geschlecht der Kinder und Jugendlichen



Die Verteilung der Geschlechter auf männlich 45 % und weiblich 49 % kann aufgrund der erhobenen Daten für das Jahr 2019 als ausgewogen beschrieben werden.

Im Vergleich zum Vorjahr gab es bei Beratungen, in denen das Geschlecht des Kindes oder Jugendlichen nicht genannt wurde, eine Steigerung um 5 %. Auch wurden 2019 keine Beratungen zu Kindern oder Jugendlichen mit dem Geschlechtsmerkmal „divers“ durchgeführt.

10. Altersgruppen der Kinder und Jugendlichen

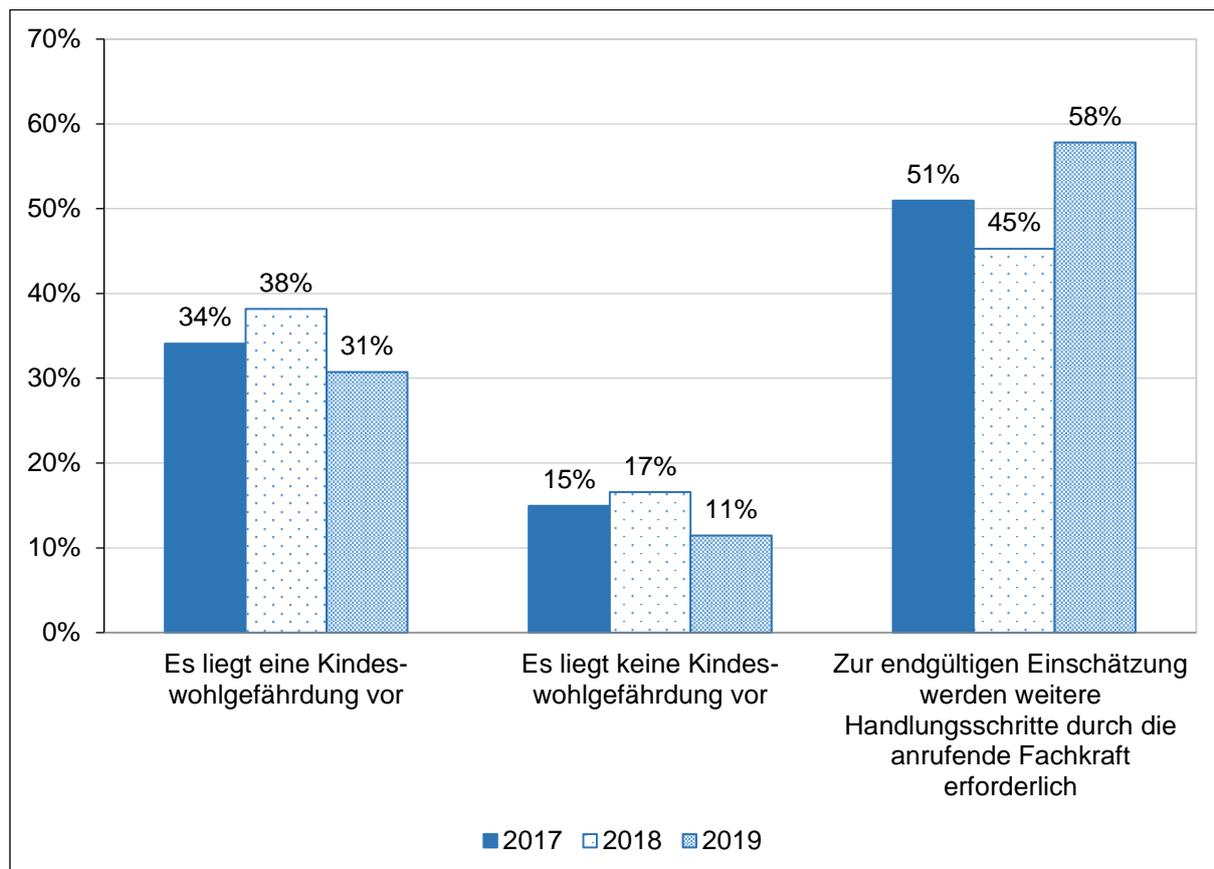


Gefährdungseinschätzungen finden überwiegend zu Kindern und Jugendlichen der Altersgruppe der 6- bis 10-Jährigen sowie zur Altersgruppe der 11- bis 15-Jährigen statt. Hier wird der Zusammenhang zwischen Anrufernden aus Schulen und dem Alter der Betroffenen deutlich.

Bei den 0- bis 3-Jährigen wurden im Vergleich zum Vorjahr 14 Beratungen mehr durchgeführt. Diese Fallzahlen generieren sich überwiegend aus dem medizinischen Bereich.

Im Jahr 2019 wurden zwei Gefährdungseinschätzungen zu noch ungeborenen Kindern durchgeführt.

11. Ergebnis der Gefährdungseinschätzung



Die Einschätzung der Frage, ob und inwieweit eine Kindeswohlgefährdung vorliegt, ist eine äußerst komplexe und diffizile Aufgabe, weil es mit mehreren Faktoren (multifaktoriell) verbunden ist und die Abschätzung hohe fachliche Kompetenz, Sicherheit und Erfahrung der Fachberatung fordert. Weiterhin hat die Risikoeinschätzung für die Kinder oder Jugendlichen und deren Familien unterschiedliche Maßnahmen zur Folge, die Einfluss auf den weiteren Fallverlauf nehmen können. Der Einzelfall ist stets im Gesamtkontext zu bewerten und die Haltung und Handlungsfähigkeit der Eltern grundsätzlich zu klären.

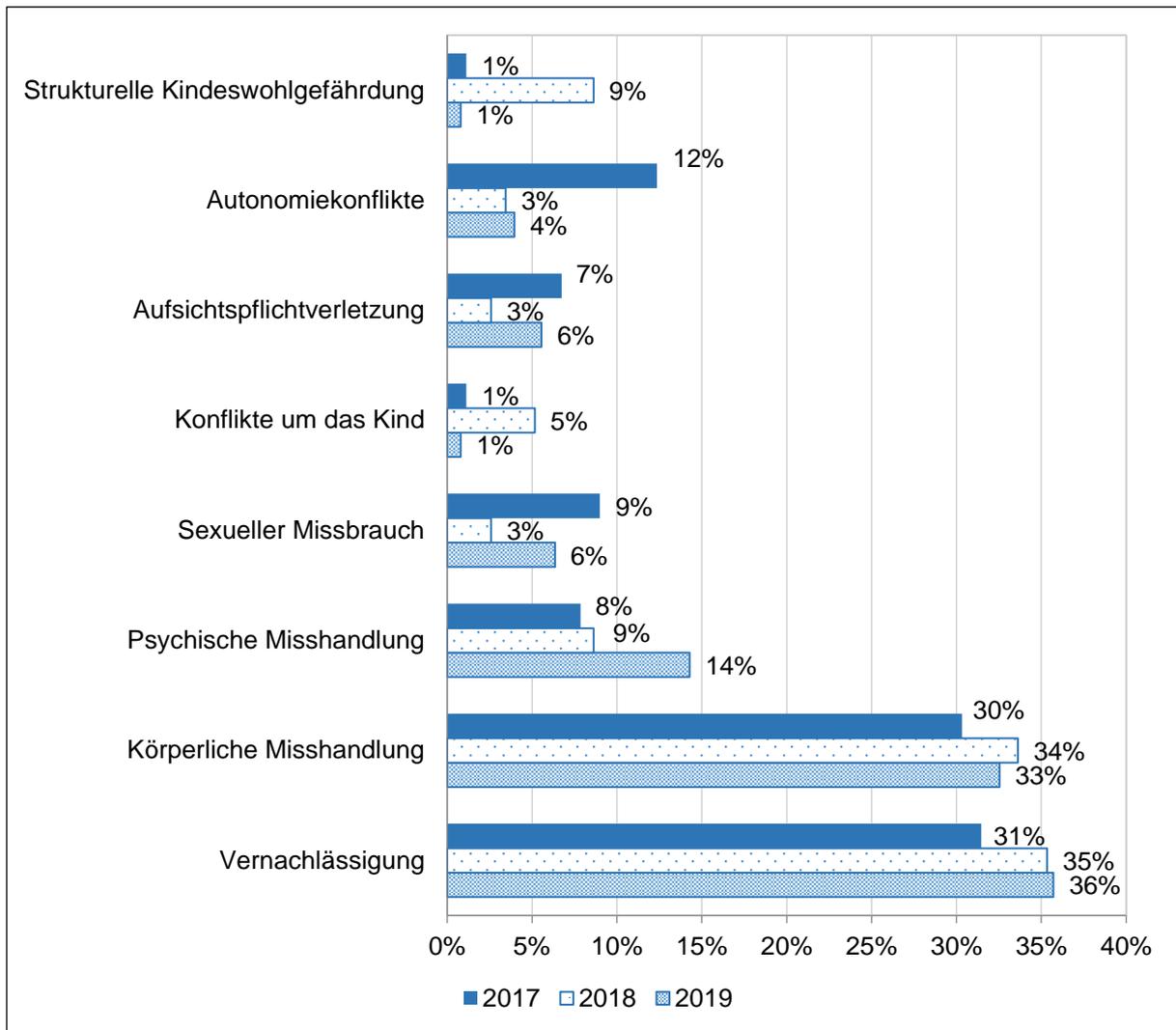
Im Jahr 2019 lagen bei 31 % der erfolgten Gefährdungseinschätzungen gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung vor, die ein unverzügliches Handeln der anrufenden Person erforderten. Somit ist zum Vorjahr eine relative Abnahme von rund 7 % zu verzeichnen. Aufgrund des gestiegenen Beratungsaufkommens zeigt sich bei der Betrachtung der absoluten Zahlen ein Zuwachs von 13 Fällen.

In 11 % der Fälle konnte aufgrund der vorgenommenen Gefährdungseinschätzung eine Kindeswohlgefährdung ausgeschlossen werden. Gegebenenfalls wurde in diesen Einzelfällen ein anderer Hilfebedarf, wie zum Beispiel Hilfen zur Erziehung, sichtbar und dies der anrufenden

Person rückgespiegelt. Vergleicht man die absoluten Zahlen vom Vorjahr (47 Fälle) mit denen aus 2019 (49 Fälle) zeigt sich eine gleichbleibend hohe Verteilung in dieser Fallgruppe.

In rund 58 % der beratenen Fälle reichten die Informationen zur abschließenden Falleinschätzung zum Beratungszeitpunkt noch nicht aus. In diesen Fällen berät und erörtert die Fachberatung Wege zur ergänzenden Informationsbeschaffung und weiteren Handlungsschritten. Dies beinhaltet in der Regel das persönliche Gespräch mit dem betroffenen Kind/ der*dem Jugendlichen und den Eltern.

12. Art der Kindeswohlgefährdung



Ist das Ergebnis einer Beratung „eine Kindeswohlgefährdung liegt vor“, so erfolgt auch die Zuordnung, in welcher Art und Weise das Kind/ die*der Jugendliche geschädigt wird. Aufgrund der mehrdimensionalen Fallstruktur können sich mehrere verschiedene Ausprägungen der Art der Kindeswohlgefährdung innerhalb eines Fallgeschehens abzeichnen. Es wird immer die prägnanteste Form für die Statistik herausgearbeitet und festgehalten. Die anrufende Person hat häufig nur einen eingeschränkten Blick auf das Fallgeschehen, was in der Regel in Ihrer Funktion/ Rolle (Lehrer*in, Ärzt*in; Therapeut*in etc.) begründet ist. Die Indikatoren zu den Arten von Kindeswohlgefährdung müssen eindeutig und im Kontext eingeschätzt und beschrieben werden, damit das Jugendamt bei einer eingehenden Meldung eine erste Risikobewertung für die ersten notwendigen Handlungsschritte vornehmen kann.

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren wurden Kindeswohlgefährdungen, insbesondere in den Bereichen Vernachlässigung mit 36 % sowie der körperlichen Misshandlung des betroffenen Kindes oder Jugendlichen mit 33 %, beraten.

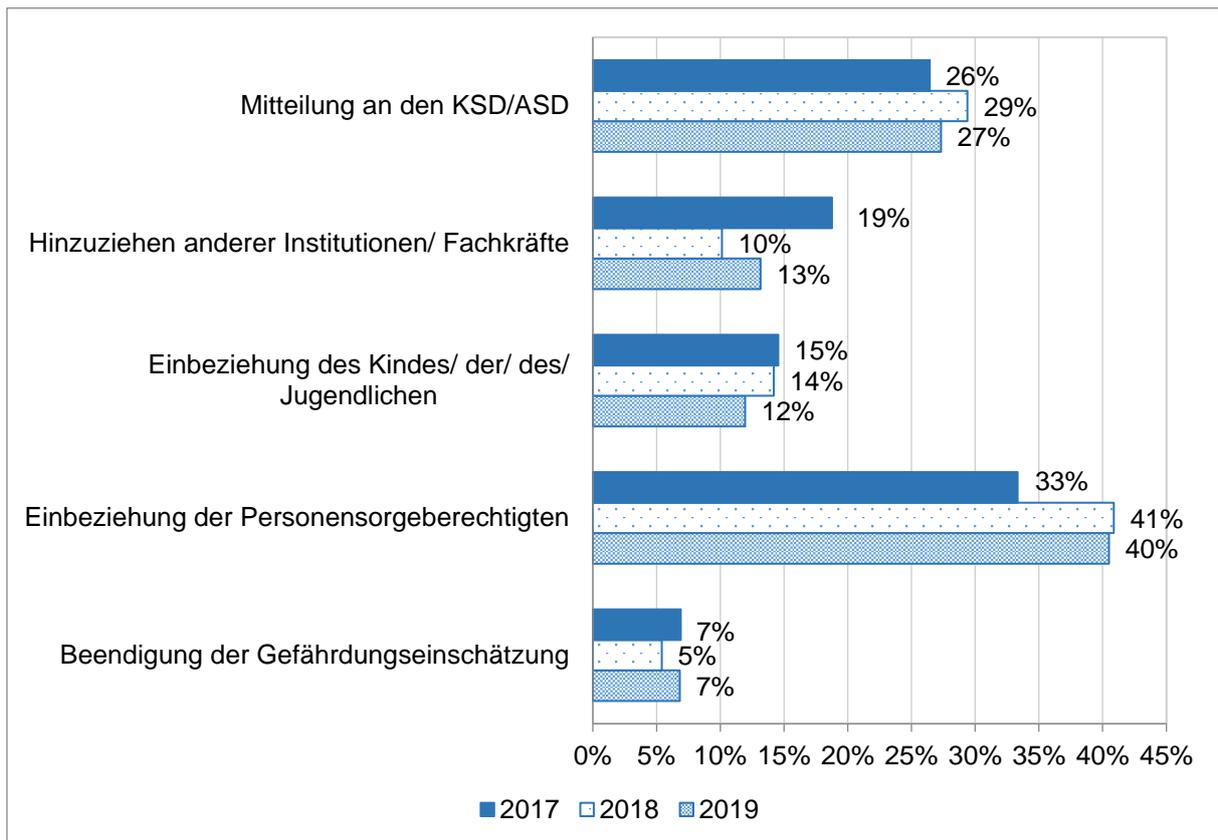
Es zeigt sich ein deutlicher Anstieg der psychischen Misshandlung von 9 % im Vorjahr auf 14 % im Jahr 2019. Psychische Misshandlungen sind aufgrund ihrer Struktur schwer einzuschätzen und setzen eine hohe fachliche Kompetenz der anrufenden Person sowie der Fachberatung voraus. Beispiele für psychische Misshandlungen können Ablehnung, verweigern von emotionaler Zuwendung, ignorieren, isolieren oder Erpressung sein. Neben dem ablehnenden, zurückweisenden, abwertenden Verhalten können auch Überbehütung oder symbiotische Fesselung des Kindes Indikatoren einer seelischen Misshandlung sein.

Der starke Anstieg in der Rubrik sexueller Missbrauch auf 6 % im Vergleich zum Vorjahr kann Ausdruck der Offensive des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs sowie der medialen Berichterstattung im Jahr 2018/2019 sein. Die Fälle Stufen und Lüge haben den medialen Diskurs stark geprägt und die Bevölkerung für das Thema sexuellen Missbrauch/ sexualisierte Gewalt sensibilisiert. Der Trend, der sich hier abzeichnet deckt sich auch mit der Kriminalitätsstatistik der Polizei für die Bundesrepublik Deutschland. Wurden im Jahr 2017 noch 11.547 Fälle bundesweit erfasst, so waren es 13.670 Fälle im Jahr 2019¹. Es ist davon auszugehen, dass die Dunkelziffer deutlich höher liegt.

Die strukturelle Kindeswohlgefährdung wird erst seit dem Jahr 2017 statistisch erhoben. In der Darstellung der Daten zeigt sich, dass die „strukturelle Kindeswohlgefährdung“ sowie die „Konflikte um das Kind“ im Jahr 2019 kaum als prägnantes Merkmal erfasst wurden. Dies kann unterschiedliche Gründe haben. Zum einen ist es möglich, dass die strukturelle Kindeswohlgefährdung und Konflikte um das Kind zwar durch die Fachberatung erkannt wurden, aber eine andere Art der Ausprägung eine höhere Relevanz für den Einzelfall aufwies. Zum anderen unterliegen die Beratungsschwerpunkte äußeren Faktoren wie dem geführten fachlichen Diskurs, der medialen Berichterstattung, der aktuellen Politik sowie Faktoren von Migration und Bildung.

¹Vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/380167/umfrage/polizeilich-erfasste-faelle-von-sexuellem-missbrauch-von-kindern-in-deutschland/>

13. Weitere Handlungsschritte der Fachkraft



Weitere Handlungsschritte ergeben sich nach der Bewertung der von den Anrufernden geschilderten Anzeichen für eine mögliche Kindeswohlgefährdung (Indikatoren). Hierbei ist das Leitziel der Fachberatung, den Kinderschutz bestmöglichst zu gewährleisten, indem die anrufende Person in ihrer Rolle im Kinderschutz gestärkt wird. Es können mehrere Handlungsschritte vereinbart werden. Dennoch wird nur der mit der höchsten Relevanz erfasst.

Die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten ist als nächster Handlungsschritt mit 40 % gleichbleibend hoch. Hier spiegelt sich die zunehmende Bereitschaft, mit den Eltern ins Gespräch zu gehen und gemeinsame Lösungen im Sinne des Kindes/der*des Jugendlichen zu finden. Die Einbeziehung des Kindes / der*des Jugendlichen bzw. der Personensorgeberechtigten ist gem. § 4 KKG gesetzlicher und fachlicher Beratungsstandard. Die telefonische Fachberatung wird in diesen Fällen häufig zusätzlich zur Vorbereitung des Elterngesprächs bzw. für das Gespräch mit dem Kind / der*des Jugendlichen genutzt.

Das Hinzuziehen anderer Institutionen/Fachkräfte kann für eine ergänzende Expertise zur Einschätzung der Lebenssituation des jungen Menschen notwendig und hilfreich sein. Die anrufenden Personen werden über etwaige zu beachtende datenschutzrechtliche Aspekte informiert, eine rechtliche Beratung erfolgt nicht.

Die Beendigung der Gefährdungseinschätzung erfolgt in den Fällen, in denen keine wichtigen Anhaltspunkte vorliegen und damit verbunden die Interventionsschwelle für den Schutz und Hilfeauftrag nicht erreicht ist. In diesen Fällen sorgen sich die anrufenden Fachkräfte häufig um das Wohl eines Kindes oder einer*eines Jugendlichen und es kann ein Hilfe- und Unterstützungsbedarf deutlich werden. Bei Bedarf erhalten die anrufenden Fachkräfte Beratung über weitergehende Hilfsmöglichkeiten.

Wird im Rahmen einer Fachberatung eine Kindeswohlgefährdung festgestellt, berät die Fachberatung über einzuleitende Hilfen und Maßnahmen zur Abwendung der Gefährdung. Dies beinhaltet in der Regel die Mitteilung an den KSD/ASD.

14. Ausblick

Seit 2015 steigt die Anzahl der telefonischen Fachberatung stetig an. Nach wie vor liegt der Schwerpunkt der Beratung im schulischen Kontext. In den Schulen der Landeshauptstadt Hannover ist die telefonische Fachberatung inzwischen fester Bestandteil von Vereinbarungen zum Kinderschutz zwischen den Schulen und der Jugendhilfe (Broschüre „Zusammenarbeit im Kinderschutz“ – Kooperationsvereinbarung zwischen den Grundschulen und dem Fachbereich Jugend und Familie/Kommunaler Sozialdienst). Regelmäßig führen die Fachberater*innen der Koordinierungsstelle Kinderschutz und Frühe Hilfen gemeinsam mit der Fachberatung der Schulsozialarbeit und Bezirkssozialarbeiter*innen Informationsveranstaltungen zum Kinderschutz in den schulischen Gremien durch, die von den Schulen selbst initiiert sind.

Die Kooperationsträger*innen der Ganztagsgrundschulen in Hannover sollen zukünftig in die bestehende Vereinbarung zum Kinderschutz zwischen Grundschule und Jugendhilfe eingebunden werden. Eine Kooperation hierzu mit OE 40.12 und OE 51.24 hierzu wird angestrebt. Eine Interessensbekundung der Schulen und Kooperationspartner*innen liegt entsprechend vor. Als Auftakt diene der Fachtag „Kinderschutz an hannoverschen Ganztagschulen“, dessen Ergebnisse in die erweiterte Kooperationsvereinbarung und die Kinderschutzarbeit an den hannoverschen Schulen einfließen sollen.

Analog zur den Vereinbarungen im Kinderschutz mit den Grundschulen sollen in den nächsten Jahren Kooperationsvereinbarungen im Kinderschutz mit den weiterführenden Schulen getroffen werden.

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

In den Gleichstellungsausschuss
In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 1434/2020

Anzahl der Anlagen 3

Zu TOP

Bericht zur Vergabe der Fördermittel für Geschlechtergleichstellung für das Haushaltsjahr 2019

In jedem Kalenderjahr werden vom gesamtstädtischen Personalkostenansatz 1,1 Mio. € in ein zentrales Budget (Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung – FGG) eingestellt, um daraus entsprechend der festgelegten Vergabekriterien (Beschlussdrucksache 0013/2018) geschlechtergleichstellende Maßnahmen finanzieren zu können. Über die Verteilung der Gelder entscheidet die Vergabekommission, bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten, einer Vertretung des Gesamtpersonalrates sowie einer Vertretung aus dem Bereich Personal und Organisation. Eine jährliche Berichterstattung über die Verwendung dieses Budgets erfolgt durch den Bereich Personal und Organisation im Folgejahr.

Zu Beginn jeden Jahres wird die Ausgabenentwicklung durch die Kommissionsmitglieder analysiert. Es werden Schwerpunkte der Finanzierung ausgemacht und eine Abschätzung für die Entwicklung im neuen Jahr vorgenommen. Auch die unterschiedliche Inanspruchnahme der Vergabekriterien, die seit 01.07.2018 gültig sind, wird aufmerksam verfolgt.

Für Maßnahmen, die aus dem Etat in Höhe von 1,1 Mio. € gefördert werden sollen, müssen vom jeweiligen Fachbereich, Amt, Betrieb oder der vergleichbaren Organisationseinheit jeder Einzelfall beantragt und begründet werden.

Wichtige Voraussetzung für die Bewilligung dieser Mittel ist im Regelfall das Entstehen zusätzlicher (nicht geplanter) Personalkosten durch die beabsichtigte Maßnahme. Darüber hinaus dienen die bewilligten Mittel generell der Anschubfinanzierung. Nach Ablauf der Förderzeit (je nach Vergabekriterium) müssen die Fachbereiche, Ämter, Betriebe oder vergleichbaren Organisationseinheiten die Kosten der Maßnahmen in ihrem eigenen Budget einplanen.

Der Eigenanteil wird nach Abstimmung mit dem Gleichstellungsausschuss wegen des hohen Arbeitsaufkommens, das mit der Erhebung verbunden ist, nicht mehr errechnet. In Anlehnung an die vorherigen Jahre kann der Anteil am gesamtstädtischen Personalkostenansatz auf ca. 2,7 % geschätzt werden. Das entspricht einem geschätzten Betrag von 17,1 Mio €. Ein Hauptteil dieser, im normalen Personalkostenansatz enthaltenen Mittel wird für Vertretungszeiten verwendet.

1. Mittelverbrauch und Mittelvergabe im Jahr 2019

Die Vergabekommission traf sich im Berichtsjahr an zwölf Terminen, um über eingereichte Anträge zu entscheiden. Mit 932.219,97 € wurde das Budget in 2019 nicht vollständig ausgeschöpft. Ein Restbetrag von 167.780,03 € floss an den allgemeinen Haushalt zurück.

Der Darstellung in **Anlage 1** kann entnommen werden, in welcher Gesamthöhe die einzelnen Fachbereiche, Ämter, Betriebe oder vergleichbaren Organisationseinheiten im Jahr 2019 Zahlungen bewilligt bekamen.

Es lässt sich – wie auch in den Vorjahren – feststellen, dass einige Fachbereiche mit einem hohen Frauenanteil größere Beträge aus dem zentralen Etat erhielten, z. B. der Fachbereich Jugend und Familie mit 420.579 € bei einem Frauenanteil von 79%. Der Fachbereich Kultur hat mit 190.117 € den zweithöchsten Betrag aus dem Budget abgerufen, der Frauenanteil liegt bei 68%.

Auch in Fachbereichen mit einer geringeren Anzahl von weiblichen Beschäftigten wurden Maßnahmen durchgeführt, die als förderungswürdig anerkannt werden konnten. So wurden beispielsweise in diesem Jahr für den Fachbereich Tiefbau (30 % Frauenanteil) 58.858 € bewilligt. Leider gab es bei der Gebäudereinigung im Berichtsjahr keine Beantragungen (Frauenanteil 81%), obwohl in einem längeren Beratungsgespräch mit der Personalstelle die Möglichkeiten der FGG für den Bereich besprochen wurden.

Sowohl im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters, als auch in den Fachbereichen der Dezernate III und IV wurden weniger Mittel abgerufen als im Vorjahr. Besonders erwähnenswert ist dabei der Fachbereich Planen und Stadtentwicklung, der fast 37.000 € mehr in Anspruch nahm, als in 2018 (Frauenanteil 51%).

2. Überblick geförderte Maßnahmen

Um zu verdeutlichen, wie sich die Gewichtung bei ausgewählten Kriterien in den letzten Jahren entwickelte, wurden die Jahre 2014 bis 2019 in der **Anlage 2** gegenübergestellt. Dabei wurden Kriterien ausgewählt, die jeweils eine Dynamik aufweisen.

Ein Anstieg bei den Ausgaben ist bei den Kriterien Aufteilung einer Stelle (1.1), vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung (1.4), Beschäftigung während der Elternzeit (2.1.1.) und Erprobung in neuen Aufgabengebieten (5.1) zu verzeichnen.

Ein Rückgang der Ausgaben kann bei den Kriterien Arbeitszeiterhöhung von Teilzeitbeschäftigten (1.2) und beim Personalsatz für längere Krankheiten (3.2) festgestellt werden. Der Rückgang beim Kriterium Persönlicher Weiterentwicklung (3.1) korreliert mit dem Zuwachs bei den Strukturellen Maßnahmen (5.2).

Weitere Ausführungen dazu siehe unter Punkt 2.1.

2.1 Entwicklung der Abfrage zu den einzelnen Vergabekriterien

Die Auflistung der **Anlage 3** umfasst inzwischen 2 Seiten, da die Anzahl der Vergabekriterien auf 18 angewachsen ist. Die Darstellung gibt die Inanspruchnahme zu den einzelnen Kriterien, aufgeschlüsselt nach Fachbereichen wieder. Nachfolgend einige Hervorhebungen zu den Kriterien:

Aufteilung einer Stelle

Dieses Kriterium hat in diesem Berichtsjahr einen Zuwachs von ca. 65.000 € erfahren. Allein der Fachbereich Kultur hat 147.752 € für 9 Maßnahmen zur Stellenteilung erhalten. Der Fachbereich Schule ist mit 37.774 € (4 Maßnahmen) vertreten und der Fachbereich Jugend und Familie hat 3 Anträge für insgesamt 23.118 € für Stellenteilungen bewilligt bekommen. Die Anzahl der geförderten Wochenstunden pro Maßnahme war sehr unterschiedlich, von minimal 2 bis maximal 20 Wochenstunden.

Arbeitszeiterhöhung bei Teilzeitbeschäftigten

Die Inanspruchnahme zu dieser Maßnahmenart ist im Vergleich zum Anstieg in den letzten Jahren um ca. 20.000 € gesunken. Der Fachbereich Planen und Stadtentwicklung hat mit 22.502 € mit Abstand den größten Anteil erhalten und hat damit 3 Maßnahmen zur Arbeitszeiterhöhung umgesetzt.

Beispiele:

Bei der Standortsuche und planerischen Bearbeitung von neuen Einrichtungen zur Unterbringung von Flüchtlingen und Obdachlosen entstand akut ein Mehrarbeitsbedarf bei der Flächennutzungsplanung. Die Mehrarbeit leistete eine technische Zeichnerin.

Für den derzeit notwendigen Relaunch einer Homepage im Kulturbereich leistete eine teilzeitbeschäftigte Kollegin für 3 Monate Mehrarbeit.

Vorzeitige Rückkehr aus der Eltern- und Pflegezeit

Dieses Kriterium wurde vom Fachbereich Jugend und Familie mit 25.869 € für eine Maßnahme in Anspruch genommen. Darüber hinaus wurden 4 weitere Fälle der vorzeitigen Rückkehr in 4 anderen Fachbereichen über FGG realisiert.

Beschäftigung während der Elternzeit

Auch in 2019 setzt sich der kontinuierliche Anstieg der letzten Jahre hinsichtlich der Abfrage bei diesem Kriterium fort. Mit einem Anstieg von über 75.000 € im Vergleich zum Vorjahr werden inzwischen insgesamt 324.170 € erreicht. Damit nimmt diese Maßnahme über ein Drittel der Gesamtausgaben der FGG von 2019 ein.

Der Fachbereich Jugend und Familie hat mit 220.930 € mit großem Abstand den höchsten Förderbetrag für dieses Kriterium erhalten. Es wurden damit 18 Maßnahmen realisiert. Der Fachbereich Planen und Stadtentwicklung setzte mit 14.332 € 2 Maßnahmen um und der Fachbereich Tiefbau nutzte 58.858 € für 3 Maßnahmen. Hier ist die bewilligte Wochenstundenzahl ebenfalls sehr unterschiedlich, sie kann maximal 30 Stunden pro Woche umfassen.

Persönliche berufliche Weiterentwicklung

Auch in 2019 ging die Auslastung zu diesem Kriterium zurück. Dem Fachbereich Sport und Bäder wurde mit 8.221 € der Personalersatz im Jahr 2019 für die Qualifizierung einer Frau zur Meisterin für Bäderbetriebe genehmigt und dem Fachbereich Umwelt und Stadtgrün wurde für eine Frau mit 425 € eine Geräteschulung bewilligt. Es handelt sich bei diesem Kriterium um individuell zur Person gestellte Anträge, die der konkreten Frauenförderung entsprechend der gesamtstädtischen gleichstellungspolitischen Zielsetzungen dienlich sind (s. DS 2046/2019, Frauenförderung in geschlechteruntypischen Berufsfeldern).

Fortbildungskosten, die über eine allgemeine Qualifizierungsvereinbarung des Fachbereiches mit einem Bildungsträger eingesetzt werden, finden ihre Abbildung nun in den „Strukturellen Maßnahmen“ oder im Budget der Aus- und Fortbildung des jeweiligen Fachbereiches.

Personalersatz für längere Krankheitszeiten

Die Abschöpfung zu diesem Kriterium ist im Berichtsjahr um über 110.000 € gesunken. Der Fachbereich Senioren hat für Personalersatz im Falle von erkrankten Pflegekräften in den Pflegeheimen 40.112 € beantragt. Damit konnten 44 Personalausfälle ausgeglichen werden. Die Volkshochschule hat 9.866 € für 1 Maßnahme erhalten.

Beteiligung an der Kostenübernahme bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in geschlechteruntypischen Berufsfeldern

Während unter der Maßnahme "Persönliche berufliche Weiterentwicklung" der Fachbereich Sport und Bäder die Personalkosten ersetzt bekam, wird mit dieser Maßnahme mit 5.200 € die Mitarbeiterin zusätzlich zum Fortbildungsbudget des Fachbereiches zur geprüften Meisterin für Bäderbetriebe qualifiziert. Den Vergabekriterien entsprechend wurden 80% der Fortbildungskosten übernommen. Auch diese Maßnahme entspricht einem Schwerpunkt der gesamtstädtischen gleichstellungspolitischen Zielsetzungen.

Erprobung in neuen Aufgabengebieten

Bei diesem Kriterium ist ein enormer Anstieg der Inanspruchnahme zu verzeichnen. Der FB Jugend und Familie beantragte 34.583 € und realisierte damit 3 Maßnahmen. Dem Fachbereich Soziales wurde für 1 Fall 17.490 € bewilligt, der Fachbereich Kultur erhielt 14.934 € für 1 Maßnahme.

Beispielhaft sei hier die Maßnahme für eine Beschäftigte aus dem Kita-Bereich genannt, die einen Wechsel in den Verwaltungsbereich anstrebte. Um das Arbeitsfeld Verwaltung kennen zu lernen, ermöglichte der Fachbereich ihr 6 Monate in der Verwaltung von Kindertagesstätten Erfahrungen zu sammeln.

Strukturelle Maßnahmen

Auch dieses Kriterium wurde im Berichtsjahr stärker in Anspruch genommen als zuvor. Ausschließlich der Fachbereich Jugend und Familie beantragte für die Umsetzung einer Qualifizierungsmaßnahme für Erzieher*innen (Kooperationsvereinbarung mit der FH Hannover) Mittel. Der Personalersatz für die Zeit der Fortbildungstage von 7 Beschäftigten in der genannten Qualifizierung konnte über FGG in einer Höhe von 73.363 € ermöglicht werden.

2.2 „Besonderes“

Hier finden Maßnahmen ihren Platz, die ansonsten im Kriterienkatalog nicht eindeutig zu verorten sind, jedoch von der Kommission für förderfähig gehalten werden. Der Gesamtbetrag von 75.121 € setzt sich in diesem Jahr folgendermaßen zusammen:

Maßnahme	Ausgaben
FB Finanzen: Stabilisierung einer Alleinerziehenden mit 3 Kindern an einem neuen Arbeitsplatz für 3 Monate	5.735.- €
FB Kultur: zusätzliche Aufträge im kulturpolitischen Bereich und Förderung einer Alleinerziehenden für 1 Jahr	19.782.- €
FB Schule: 2,5monatige Überbrückung bis weitere Stundenanteile, für die Beschäftigte frei wurden	2.084.- €
FB Herrenhäuser Gärten: 10monatige Übergangsphase für erkrankte langjährig Beschäftigte bis zur Verrentung/ Wissenstransfer	4.803.- €
FB Jugend und Familie: Fortführung aus 2018: 2,5monatige Zahlung des Differenzbetrages zwischen Gehalt Erzieher*in und Entgelt Anerkennungspraktikum	5088.- €
FB Jugend und Familie: 3 Fälle zur Stabilisierung langjährig Beschäftigter mit Erkrankungen, Einsatz in schonenderen Arbeitszusammenhängen	37.629.- €
Gesamtsumme	75.121.- €

Auch in diesem Jahr findet sich der Festbetrag aus der Kooperationsvereinbarung Fluxx als **personalkostenungebundene Maßnahmen** unter der gesamten Auflistung in Anlage 3 unten. Diesmal handelt es sich um einen Betrag von 1.800 €. Damit sind städtische Beschäftigte berechtigt, die Dienstleistung einer Notfallbetreuung für Familien mit unterstützungsbedürftigen Angehörigen in Anspruch zu nehmen. Jahresbilanzen und Berichterstattungen zur Nutzung dieses Angebotes durch die Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover erfolgen regelmäßig im Jugendhilfeausschuss.

Im Berichtsjahr 2019 konnten insgesamt in 24 Fällen **Männer** von den Fördermitteln für Geschlechtergleichstellung profitieren. Dabei erfolgte in 5 Fällen eine Stellenteilung nach Vergabekriterium 1.1., in 2 Fällen erfolgte eine Erprobung in einem neuen Aufgabenfeld, 2 Männer gingen einer Beschäftigung während der Elternzeit nach und ein Mann kehrte vorzeitig aus seiner Elternzeit zurück. Jeweils ein Mann ist bei den Maßnahmen unter Besonderes und bei den Strukturellen Maßnahmen vertreten. Darüber hinaus übernahmen im Fachbereich Senioren in 12 Fällen Männer die Vertretung von erkrankten Kolleginnen in den Pflegeheimen.

Die Anzahl Frauen, für die Fördermittel bewilligt wurden, liegt im Berichtsjahr insgesamt bei 181.

2.3 Abgelehnte Anträge

Trotz eines Restbetrages von 167.780 €, der an den allgemeinen Haushalt zurückgeflossen ist, konnte in insgesamt 6 Fällen keine Bewilligung werden.

Bei einem Antrag war in den Vorjahren bereits die mögliche Laufzeit der Maßnahme ausgeschöpft worden. Bei 5 Anträgen konnte weder ein geschlechterfördernder Aspekt noch eine Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gemäß den Vergabekriterien erkannt werden. Sie stellten sich als rein personalwirtschaftlich begründete Fälle dar (z.B. Personalersatz für einen Mann durch einen Mann, sehr geweitete Interpretation des Kriteriums Besonderes, keine doppelt anfallenden Personalkosten).

3. Ausblick auf die Arbeit der FGG-Kommission für das Jahr 2020

Die Abschöpfung aus dem Etat liegt zum 01.06.20 bei ca. 60 %. Im Februar fand ein Austauschtreffen mit Vertreter*innen der Personalstellen statt, um noch einmal Anregungen zur Optimierung der Prozesse rund um die FGG zu erhalten. Dabei wurden vorwiegend Impulse zur Beantragung herausgearbeitet und einige Anregungen zur Konkretisierung der jetzt gültigen Vergabekriterien formuliert.

Kostentabelle

18.1
Hannover / 18.06.2020

VERTEILUNG DER FÖRDERMITTEL GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG 2019

Dezernate / Fachbereiche		Personal- kosten Etat 2019	bewilligte FGG Mittel	Anzahl Mitarb.)	Anzahl Frauen anteil *)	Frauen anteil in %
Geschäftsbereich Oberbürgermeister						
GB	Gleichstellungsbeauftragte	553.049 €	1.600 €	7	7	100,00%
OE 14	Rechnungsprüfungsamt	3.467.858 €	0 €	39	23	58,97%
OE 15	Büro Oberbürgermeister	5.440.206 €	0 €	77	54	70,13%
OE 30	FB Recht	2.087.122 €	0 €	24	14	58,33%
OE 46	FB Herrenhäuser Gärten	7.440.914 €	4.803 €	168	76	45,24%
Summe		18.989.148 €	6.403 €	315	174	55,24%
Dez I Kulturdezernat						
OE 41	FB Kultur	34.232.295 €	190.117 €	864	587	67,94%
Summe		34.232.295 €	190.117 €	864	587	67,94%
Dez II Finanz- u. Ordnungsdezernat						
OE 16	Zusatzversorgungskasse LHH	3.039.300 €	0 €	49	27	55,10%
OE 20	FB Finanzen	17.563.969 €	20.294 €	284	172	60,56%
OE 32	FB Öffentliche Ordnung	35.865.960 €	0 €	705	472	66,95%
Summe		56.469.229 €	20.294 €	1.038	671	64,64%
Dez III Sozial- und Sportdezernat						
OE 50	FB Soziales	46.834.672 €	23.636 €	905	564	62,32%
OE 52	FB Sport und Bäder	9.447.475 €	22.507 €	221	105	47,51%
OE 57	FB Senioren	31.530.472 €	47.911 €	784	616	78,57%
Summe		87.812.619 €	94.054 €	1.910	1.285	67,28%
Dez IV Personal-, Bildungs-, Jugend- u. Familiendezernat						
OE 18	FB Personal und Organisation (ohne OE 18.7)	39.335.991 €	0 €	925	450	48,65%
OE 18.7	Gebäudereinigung	9.108.612 €	0 €	393	319	81,17%
OE 37	FB Feuerwehr	66.097.216 €	13.551 €	864	69	7,99%
OE 40	FB Schule	28.559.271 €	44.734 €	695	408	58,71%
OE 43	FB VHS	8.886.989 €	9.866 €	126	86	68,25%
OE 51	FB Jugend und Familie	109.930.496 €	420.579 €	2.273	1.790	78,75%
Summe		261.918.575 €	488.730 €	5.276	3.122	59,17%
Dez V Wirtschafts- u. Umweltdezernat						
OE 19	FB Gebäudemanagement	25.298.795 €	0 €	409	185	45,23%
OE 23	FB Wirtschaft	6.933.863 €	0 €	111	58	52,25%
OE 67	FB Umwelt u. Stadtgrün	44.546.216 €	425 €	829	248	29,92%
OE 68	Stadtentwässerung Hannover	34.000.000 €	0 €	526	119	22,62%
OE 82	Städtische Häfen Hannover	5.840.000 €	0 €	97	10	10,31%
OE 83	Hannover Congress Centrum	5.830.000 €	0 €	139	57	41,01%
Summe		122.448.874 €	425 €	2.111	677	32,07%
Dez VI Baudezernat						
OE 61	FB Planen u. Stadtentwicklung	30.017.690 €	37.700 €	476	244	51,26%
OE 66	FB Tiefbau	22.205.701 €	58.858 €	364	111	30,49%
Summe		52.223.391 €	96.558 €	840	355	42,26%
Gesamtsumme Dezernate		634.094.131 €	896.581 €	12.354	6.871	55,62%
GPR		337.761 €	33.838 €	14	9	64,29%
Einzelfälle			1.800 €			
Summen		634.431.892 €	932.219 €	12.368	6.880	55,63%
Gesamtsumme zentrale Frauenfördermittel in 2018			932.219 €			

Verteilung FFG 2019 (Anlage 1)

*) Stichtag 31.12.2019

Quelle: OE 18.23, OE 18.25, OE 18.10 und OE 83

11.04.2020 / OE 18.13 Volkmann

Verteilung bei ausgewählten Vergabekriterien: Vergleich der Jahre 2014 bis 2019

Nr.	Kriterien	Ausgaben	Ausgaben	Ausgaben	Ausgaben	Ausgaben	Ausgaben
		2019	2018	2017	2016	2015	2014
1.1	Aufteilung einer Stelle in zwei mal 30 Std. oder 25 u. 30 Std.	218.683,00 €	152.760,00 €	126.055,00 €	121.938,00 €	101.667,00 €	90.241,00 €
1.2	Arbeitszeiterhöhung bei Teilzeitbeschäftigten	34.755,00 €	54.983,00 €	30.306,00 €	24.043,00 €	68.867,00 €	147.518,00 €
1.3	Arbeitszeiterhöhung bei Teilzeitbeschäftigten in Fortbildungen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	7.503,00 €	0,00 €	0,00 €
1.4	Vorzeitige Rückkehr aus der Eltern- und Pflegezeit	54.025,00 €	8.989,00 €	13.476,00 €	5.354,00 €	3.561,00 €	13.547,00 €
1.5	Arbeitszeitänderung während befrist. Arbeitszeitreduzierung	0,00 €	9.202,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2.1.1	Beschäftigung von Mitarbeiter*innen während der Elternzeit	324.170,00 €	248.713,00 €	202.915,00 €	122.230,00 €	103.756,00 €	64.562,00 €
2.1.2	Kinderbetreuung in besond. Fällen	0,00 €	1.012,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2.1.3.1	Personalersatz für die Zeit der Mutterschutzfrist (Beamtinnen)	0,00 €	1.187,00 €	69.311,00 €	113.801,00 €	93.893,00 €	91.554,00 €
2.1.3.2	Einarbeitung vor Mutterschutz und Elternzeit	0,00 €	5.931,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
3.1.	Persönliche berufliche Weiterentwicklung	8.646,00 €	32.568,00 €	96.245,00 €	147.328,00 €	144.770,00 €	0,00 €
3.2.	Personalersatz für längere Krankheitszeiten	49.978,00 €	163.418,00 €	232.309,00 €	139.706,00 €	44.366,00 €	65.751,00 €
4.2	Beteiligung Kosten Fortbildungen in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern	5.200,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
5.1	Erprobung in neuen Aufgabengebieten	86.478,00 €	19.971,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
5.2	Strukturelle Maßnahmen	73.363,00 €	22.324,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
5.3	Besonderes	75.121,00 €	62.941,00 €	41.916,00 €	42.273,00 €	62.368,00 €	298.867,00 €

Durchgeführte Maßnahmen nach FGG (Ziffer 1 und 2) der Fachbereiche, Betriebe oder vergleichbaren Organisationseinheiten 2019

Dezernate / Fachbereiche		1.1 Aufteilung einer Stelle	1.2 Arbeitszeiterhöhung von Teilzeitbeschäftigten	1.3 Arbeitszeiterhöhung bei Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Bildungsmaßnahmen	1.4 Vorzeitige Rückkehr aus der Eltern- und Pflegezeit	1.5 Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit von Beschäftigten während einer befristeten Arbeitszeitreduzierung	2.1.1 Beschäftigung während der Elternzeit	2.1.2 Finanzierung von Kinderbetreuung in besonderen Fällen	2.1.3.1 Personalsatz für Beamtinnen im Mutterschutz	2.1.3.2 Einarbeitung vor Mutterschutz und Elternzeit für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte	2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	Summe der Maßnahmen 1 und 2 bezogen auf jeden Fachbereich
Geschäftsb. OB												
GB	Referat für Frauen und Gleichstellung	1.599,97 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.599,97 €
OE 14	Rechnungsprüfungsamt	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 15	Büro Oberbürgermeister	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 30	FB Recht	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 46	Herrenhäuser Gärten	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe		1.599,97 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.599,97 €
Dez I	Kultur- und Personaldezernat											
OE 41	FB Kultur	147.751,98 €	3.739,83 €	0,00 €	3.909,55 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	155.401,37 €
Summe		147.751,98 €	3.739,83 €	0,00 €	3.909,55 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	155.401,37 €
Dez II	Finanz- und Ordnungsdezernat											
OE 16	Zusatzversorgungskasse der Stadt Hannover	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 20	FB Finanzen	0,00 €	2.368,24 €	0,00 €	12.190,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	14.559,16 €
OE 32	FB Öffentliche Ordnung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe		0,00 €	2.368,24 €	0,00 €	12.190,92 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	14.559,16 €
Dez III	Sozial- und Sportdezernat											
OE 50	FB Soziales	0,00 €	6.145,84 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	6.145,84 €
OE 52	FB Sport und Bäder	0,00 €	0,00 €	0,00 €	9.085,97 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	9.085,97 €
OE 57	FB Senioren	3.785,60 €	0,00 €	0,00 €	2.969,57 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	6.755,16 €
Summe		3.785,60 €	6.145,84 €	0,00 €	12.055,54 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	21.986,97 €
Dez IV	Bildungs-, Jugend- und Familienddezernat											
OE 18	FB Personal und Organisation	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 18.7	Kommunale Gebäudereinigung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 37	FB Feuerwehr	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 40	FB Schule	37.773,51 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	37.773,51 €
OE 43	FB Volkshochschule	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 51	FB Jugend und Familie	23.117,71 €	0,00 €	0,00 €	25.868,89 €	0,00 €	220.929,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	269.916,34 €
Summe		60.891,22 €	0,00 €	0,00 €	25.868,89 €	0,00 €	220.929,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	307.689,84 €
Dez V	Wirtschafts- und Umweltdezernat											
OE 19	FB Gebäudemanagement	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 23	FB Wirtschaft	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 67	FB Umwelt und Stadtgrün	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 68	Stadtentwässerung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 82	Städtische Häfen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 83	Hannover Congress Centrum	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Dez VI	Baudezernat											
OE 61	FB Planen und Stadtentwicklung	866,83 €	22.501,57 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	14.331,67 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	37.700,07 €
OE 66	FB Tiefbau	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	58.858,15 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	58.858,15 €
Summe		866,83 €	22.501,57 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	73.189,81 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	96.558,21 €
GPR		3.787,40 €					30.050,32 €					33.837,72 €
Gesamtsumme		218.683,00 €	34.755,48 €	0,00 €	54.024,90 €	0,00 €	324.169,87 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	631.633,25 €

Durchgeführte Maßnahmen nach FGG (Ziffer 3, 4 und 5) der Fachbereiche, Betriebe oder vergleichbaren Organisationseinheiten 2019

Dezernate / Fachbereiche		3.1 Beteiligung an der Kostenübernahme für Maßnahmen zur persönlichen beruflichen Weiterentwicklung	3.2 Personalsatz für längere Krankheitszeiten	4.1 Schaffung von räumlichen und sachlichen Voraussetzungen	4.2 Beteiligung an der Kostenübernahme bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in schlechteruntypischen Berufsfeldern	4.3 Förderung der deutschen Sprachkenntnisse (mündlich und schriftlich)	5.1 Erprobung in neuen Aufgabengebieten	5.2 Strukturelle Maßnahmen	5.3 Besonderes	Summe der Maßnahmen 3. 4 und 5 bezogen auf jeden Fachbereich	Summe aller Maßnahmen FGG auf jeden Fachbereich
Geschäftsb. OB											
GB	Referat für Frauen und Gleichstellung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.599,97 €
OE 14	Rechnungsprüfungsamt	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 15	Büro Oberbürgermeister	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 30	FB Recht	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 46	Herrenhäuser Gärten	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4.802,91 €	4.802,91 €	4.802,91 €
Summe		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4.802,91 €	4.802,91 €	6.402,88 €
Dez I	Kultur- und Personaldezernat										
OE 41	FB Kultur	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	14.933,52 €	0,00 €	19.782,06 €	34.715,58 €	190.116,95 €
Summe		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	14.933,52 €	0,00 €	19.782,06 €	34.715,58 €	190.116,95 €
Dez II	Finanz- und Ordnungsdezernat										
OE 16	Zusatzversorgungskasse der Stadt Hannover	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 20	FB Finanzen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	5.735,28 €	5.735,28 €	20.294,45 €
OE 32	FB Öffentliche Ordnung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	5.735,28 €	5.735,28 €	20.294,45 €
Dez III	Sozial- und Sportdezernat										
OE 50	FB Soziales	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	17.490,50 €	0,00 €	0,00 €	17.490,50 €	23.636,34 €
OE 52	FB Sport und Bäder	8.221,49 €	0,00 €	0,00 €	5.200,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	13.421,49 €	22.507,46 €
OE 57	FB Senioren	0,00 €	40.111,87 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.044,00 €	0,00 €	0,00 €	41.155,87 €	47.911,03 €
Summe		8.221,49 €	40.111,87 €	0,00 €	5.200,00 €	0,00 €	18.534,50 €	0,00 €	0,00 €	72.067,86 €	94.054,83 €
Dez IV	Bildungs-, Jugend- und Familienddezernat										
OE 18	FB Personal und Organisation	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 18.7	Kommunale Gebäudereinigung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 37	FB Feuerwehr	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	13.550,72 €	0,00 €	0,00 €	13.550,72 €	13.550,72 €
OE 40	FB Schule	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4.876,63 €	0,00 €	2.083,88 €	6.960,51 €	44.734,02 €
OE 43	FB Volkshochschule	0,00 €	9.865,79 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	9.865,79 €	9.865,79 €
OE 51	FB Jugend und Familie	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.582,82 €	73.363,00 €	42.717,24 €	150.663,06 €	420.579,40 €
Summe		0,00 €	9.865,79 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	53.010,17 €	73.363,00 €	44.801,12 €	181.040,08 €	488.729,92 €
Dez V	Wirtschafts- und Umweltdezernat										
OE 19	FB Gebäudemanagement	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 23	FB Wirtschaft	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 67	FB Umwelt und Stadtgrün	425,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	425,00 €	425,00 €
OE 68	Stadtentwässerung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 82	Städtische Häfen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 83	Hannover Congress Centrum	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe		425,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	425,00 €	425,00 €
Dez VI	Baudezernat										
OE 61	FB Planen und Stadtentwicklung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	37.700,07 €
OE 66	FB Tiefbau	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	58.858,15 €
Summe		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	96.558,21 €
GPR										0,00 €	33.837,72 €
Gesamtsumme		8.646,49 €	49.977,66 €	0,00 €	5.200,00 €	0,00 €	86.478,19 €	73.363,00 €	75.121,37 €	298.786,71 €	930.419,97 €
Personalkostenungebundene Maßnahmen											1.800,00 €

Gesamtsumme der in 2019 gezahlten Fördermittel:	932.219,97 €
--	---------------------

dem allgemeinen Haushalt zugeflossener, nicht verbrauchter Restbetrag in 2019:	167.780,03 €
--	---------------------

Landeshauptstadt



Informations-
drucksache



In den Gleichstellungsausschuss
In den Organisations- und Personalausschuss

Nr.	1492/2020
Anzahl der Anlagen	1
Zu TOP	

Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern sind gemäß § 1 NGG gleichrangige Hauptziele des NGG.

Gemäß § 15 NGG hat jede Dienststelle zur Durchsetzung der Ziele auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Dienststelle im Sinne des § 3 Abs. 2 NGG ist die Stadtverwaltung Hannover.

Die Verwaltung legt mit dem nachfolgenden Bericht den Gleichstellungsplan 2020-2022 vor.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Der in der Anlage beigefügte Gleichstellungsplan stellt die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern dar.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18.10
Hannover / 23.06.2020



Hannover

**Dezernat IV
Fachbereich Personal und Organisation**

**Gleichstellungsplan
nach dem Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetz (NGG)**

Geltungsdauer 2020 bis 2022

Inhaltsverzeichnis:	Seite
1. Zielsetzungen des NGG	1
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung Hannover für die Ist-Analyse und Feststellung von Unterrepräsentanzen	1
2.1 Anteil von Frauen und Männern nach Vollkräfteanteil	1
2.2 Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen	2
2.3 Anteil von Frauen und Männern bei den Auszubildenden	3
2.4 Anteil von Frauen und Männern in den Fachbereichen	3
2.5 Anteil von Frauen und Männern in den Entgelt- und Besoldungsgruppen	5
3. Fluktuationsuntersuchung – Abschätzung neu zu besetzender Stellen	7
4. Gesamtstädtische Ziele der Stadtverwaltung Hannover	7
4.1 Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen	7
❖ Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt A13/E13	
❖ Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab A11/E10	
4.2 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern	8
❖ EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern	9
❖ Gender und Diversity	9
❖ Maßnahmen der LHH als attraktive Arbeitgeberin	10
○ Technische Berufe	11
○ Verwaltungsberufe	12
○ Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe	13
○ Gewerblich-handwerkliche Berufe	14
5. Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gemäß §§ 4 bis 6 NGG	14
❖ Arbeitszeit und Arbeitsort	15
❖ Führungs- und Zusammenarbeitskultur und Führungskompetenz	17
❖ Lebensphasenorientierte Personalentwicklung	17
❖ Service für Familien	18
❖ Familienbewusste Information und Kommunikation	19
❖ Teilzeitarbeit und Beurlaubung	19

1. ZIELSETZUNGEN DES NGG

Ziel des Gesetzes ist es, Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung gleiche berufliche Chancen zu ermöglichen. Die Entscheidung zur Übernahme oder Aufteilung von Betreuungsaufgaben von Kindern oder älteren Angehörigen in ihren Familien soll für Frauen und Männer erleichtert werden. Zur Durchsetzung der Ziele ist gemäß §15 NGG ein Gleichstellungsplan für eine Geltungsdauer von drei Jahren zu erstellen. In diesem sind von der Stadtverwaltung Hannover, als Dienststelle im Sinne des § 3 NGG, die Schwerpunkte und angestrebten gesamtstädtischen Ziele zur weiteren Förderung der Gleichstellung sowie die hierzu erforderlichen Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung festzulegen. Für die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie legt die Dienststelle fest, welcher Standard erreicht werden soll.

Dafür erfolgt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und die Feststellung, in welchen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes besteht und welche Ursachen dafür vorliegen. Für diese Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen sind im Weiteren eine Fluktuationsabschätzung und eine Festlegung von Zielvorgaben (%-Anteile) zum Abbau der festgestellten Unterrepräsentanzen erforderlich.

Gemäß § 13 Abs. 5 NGG darf in einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, in der ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zur Erreichung der Zielvorgaben eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber einer Person des anderen Geschlechts bevorzugt werden.

2. BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR IN DER STADTVERWALTUNG HANNOVER

Im Folgenden erfolgt eine Ist-Analyse der Beschäftigungsstruktur in der Stadtverwaltung zum Stichtag 31.12.19 sowie die Feststellung von Unterrepräsentanzen.

Gemäß § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Vergütungs-, Entgelt- oder Besoldungsgruppe der Dienststelle unter 45% liegt. Grundlage ist das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiter*innen. D.h., dass Teilzeitbeschäftigte bzw. Beurlaubte mit dem Anteil ihrer individuellen Arbeitszeit berücksichtigt werden (Bsp.: Halbtagsbeschäftigte mit 0,5 Vollkräfteanteil).

2.1 Anteil von Frauen und Männern nach Vollkräfteanteil

Zunächst erfolgt zum Stichtag 31.12.19 die Übersicht der Anzahl aller Beschäftigten („Köpfe“) der Stadtverwaltung Hannover:

Gesamtbeschäftigte	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
11.601	6.482	5.119	55,9%	44,1%

Neben flexiblen Arbeitszeiten für alle Beschäftigten wurden alle praktikablen Teilzeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht und von den Beschäftigten genutzt:

- 32,7% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren teilzeitbeschäftigt
 - davon waren 83,1% Frauen und 16,9% Männer
- 3,4% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren beurlaubt ohne Bezüge
 - davon waren 85,5% Frauen und 14,5% Männer
 - Von den 400 Beurlaubten waren 220 Beschäftigte in Elternzeit
 - davon 91,4% Frauen (201) und 8,6% Männer (19)

Bei der -nach dem NGG- vorgeschriebenen Berücksichtigung der individuellen Arbeitszeiten und somit des Vollkräfteanteils (VK) der Mitarbeiter*innen ergibt sich eine andere Verteilung beim Geschlechterverhältnis in der Stadtverwaltung Hannover:

Beschäftigungsvolumen gesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
9.999,7	5.139,5	4.860,2	51,4%	48,6%

Gesamtstädtisch besteht insoweit für alle Tarifgruppen insgesamt betrachtet keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes. Eine separate Betrachtung der Entgelt- und Besoldungsgruppen, des S-Tarifes (Erziehungs- und Sozialdienst), P-Tarifes (Pflegekräfte in städtischen Alten- und Pflegezentren) sowie NGG-Tarifes (HCC) ergibt folgende Geschlechterverteilung:

Tarife	Beschäftigungsvolumen	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
Entgelt- und Besoldungsgruppen	8.197,4	3.785,4	4.412,0	46,2%	53,8%
S-Tarif	1.443,2	1118,7	324,5	77,5%	22,5%
P-Tarif	253,4	194,7	58,7	76,8%	23,2%
NGG-Tarif	105,7	40,7	65,0	38,5%	61,5%

Im P-Tarif und S-Tarif sind Männer insgesamt unterrepräsentiert. Knapp 90% der im S-Tarif eingruppierten Tarifbeschäftigten sind im Fachbereich Jugend und Familie eingesetzt.

Die nach § 3 Abs. 3 NGG erforderliche Feststellung der Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, erfolgt unter Ziffer 3.5.

2.2 Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen

Stichtag 31.12.2019	Anzahl der Führungskräfte			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Fachbereichsleitung	21	12	9	57,1%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>100,0%</i>
Bereichsleitung	113	50	63	44,2%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>11</i>	<i>10</i>	<i>1</i>	<i>90,9%</i>
Sachgebietsleitung	365	168	197	46,0%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>45</i>	<i>36</i>	<i>9</i>	<i>80,0%</i>
Gesamt	499	230	269	46,1%
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>57</i>	<i>53</i>	<i>14</i>	<i>93,0%</i>

Der Frauenanteil in den Führungspositionen bei der Stadtverwaltung insgesamt liegt zum Stichtag 31.12.2019 bei 46,1%. Die Unterrepräsentanz ist somit durch eine aktive Gleichstellungspolitik der Stadtverwaltung abgebaut worden. Bei den Fachbereichsleitungen lag der Frauenanteil sogar bei 57,1%. Zum Stichtag 31.12.19 waren vier Fachbereichsleitungsstellen vakant (Büro des Oberbürgermeisters, Fachbereiche Recht, Planen und Stadtentwicklung sowie Umwelt und Stadtgrün).

Auch nahm der Anteil der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte auf 11,4% zu. Der Frauenanteil ist mit 93% höher als bei dem Teilzeitanteil von Frauen insgesamt.

2.3 Anteil von Frauen und Männern bei den Auszubildenden

Zum Stichtag 31.12.2019 befanden sich 225 Frauen (42,7%) und 302 Männer (57,3%) in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadtverwaltung. Die Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Ausbildungsberufe ist dabei unterschiedlich. Der Frauenanteil liegt bei über 70% bei den „Auszubildenden“ für Verwaltung (Bachelor Of Arts - Allgemeine Verwaltung, Beamt*in des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes und Verwaltungsfachwirt*in).

Überwiegend männliche Auszubildende hatten die Fachbereiche Feuerwehr für den feuerwehrtechnischen Dienst (64 Männer), Eigenbetrieb Stadtentwässerung (25 Männer) sowie Umwelt und Stadtgrün (16 Männer). In den Fachbereichen mit vielen handwerklich-gewerblichen Berufen liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

2.4 Anteil von Frauen und Männern in den Fachbereichen

Das vielfältige Aufgabenspektrum spiegelt sich in den Fachbereichen und der Verteilung von Berufen und Mitarbeiter*innen wider. (Anzahl der Beschäftigten (Köpfe) ohne Auszubildende):

Fachbereich	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Rechnungsprüfungsamt	38	22	16	57,9%	42,1%
Büro des Oberbürgermeisters	70	50	20	71,4%	28,6%
Zusatzversorgungskasse	49	27	22	55,1%	44,9%
Personal und Organisation	1052	633	419	60,2%	39,8%
Gebäudemanagement	401	183	218	45,6%	54,4%
Finanzen	276	167	109	60,5%	39,5%
Wirtschaft	111	58	53	52,3%	47,7%
Recht	24	14	10	58,3%	41,7%
Öffentliche Ordnung	702	469	233	66,8%	33,2%
Feuerwehr	791	61	730	7,7%	92,3%
Schule	672	393	279	58,5%	41,5%
Kultur	804	539	265	67,0%	33,0%
Volkshochschule	116	79	37	68,1%	31,9%
Herrenhäuser Gärten	158	69	89	43,7%	56,3%
Soziales	861	541	320	62,8%	37,2%
Jugend und Familie	2160	1706	454	79,0%	21,0%
Sport und Bäder	206	97	109	47,1%	52,9%
Senioren	718	568	150	79,1%	20,9%
Planen und Stadtentwicklung	466	241	225	51,7%	48,3%
Tiefbau	349	101	248	28,9%	71,1%
Umwelt und Stadtgrün	787	232	555	29,5%	70,5%
Stadtentwässerung	494	115	379	23,3%	76,7%
Städtische Häfen	97	10	87	10,3%	89,7%
Hannover Congress Centrum	111	46	65	41,4%	58,6%
Gesamt	11513	6421	5092	55,8%	44,2%

▪ **Fachbereiche mit eher ausgewogenem Geschlechterverhältnis**

Die technischen Fachbereiche Gebäudemanagement sowie Planen und Stadtentwicklung haben ein eher ausgewogenes Geschlechterverhältnis, da die vorherrschende Fachrichtung Architektur ist. In diesem Studiengang herrscht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Der Fachbereich Sport und Bäder hat mit überwiegend nichtverwaltungstypischen Berufsbildern ebenso ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, wie auch der Fachbereich Wirtschaft mit verschiedenen Berufsfeldern.

▪ **Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Männern**

In den Fachbereichen mit vorwiegend klassischen Verwaltungsberufen sind Männer eher unterrepräsentiert, z.B. Fachbereiche Personal und Organisation, Finanzen sowie Öffentliche Ordnung.

Klassische Verwaltungsberufe in der Stadtverwaltung:

z.B.

- Wissenschaftliche Sachbearbeitung (Masterstudiengang oder A14/E13 Qualifizierung)
- Sachbearbeitung ab E09b (Eigener Studiengang Bachelor of Arts Allgemeine Verwaltung, Qualifizierung Verwaltungsfachwirt*innen, Angestelltenlehrgang II)
- Sachbearbeitung bis E09a (Stadtsekretäranwärter*innen, Angestelltenlehrgang I)
- Verwaltungs- und Schreibkräfte sowie Schulverwaltungskräfte

Darüber hinaus gibt es Fachbereiche mit einem sehr geringen Männeranteil. Dies sind die Fachbereiche mit sozialer, pflegerischer, pädagogischer oder kultureller Aufgabenstellung. Der Fachbereich Jugend und Familie hat z.B. einen Männeranteil von rd. 21% und der Fachbereich Senioren einen Anteil von 20,9%. Im Fachbereich VHS lag der Männeranteil bei 31,9%. Im Fachbereich Kultur, in dem neben den Museen auch die Stadtbibliotheken zugeordnet sind, lag der Männeranteil bei 33%.

Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe in der Stadtverwaltung:

z.B.

- Erzieher*innen in Kitas (S-Tarif)
- Sozialarbeiter*innen (S-Tarif)
- Altenpfleger*innen in den Alten- und Pflegezentren der LHH (P-Tarif)
- Bibliotheksfachangestellte und Diplombibliothekar*innen

▪ **Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Frauen**

Fachbereiche mit vielen handwerklichen Berufen wie Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, die Betriebe Stadtentwässerung Hannover oder Städtische Häfen Hannover, weisen einen geringen Frauenteil aus (10,3% bis 29,5%). In diesen Fachbereichen ist der Anteil der ehemaligen Lohnempfänger*innen sehr hoch (65-68%). Es handelt sich hier oftmals um Tätigkeiten in Form schwerer körperlicher Arbeit. Für diese Bereiche ist es schwierig, interessierte und geeignete Bewerberinnen zu finden.

Gewerblich-handwerkliche Berufe in der Stadtverwaltung:

z.B.

- Gärtner*innen
- Kraftfahr*innen
- Schulhausmeister*innen sowie Hauswarte
- Gartenarbeiter*innen
- Friedhofsarbeiter*innen
- Straßenbauer*innen
- Kanalbetriebsarbeiter*innen

Auch weiterhin gestaltet es sich schwierig, in überwiegend technischen Bereichen geeignete weibliche Kräfte zu finden. So liegt z.B. der Frauenanteil im Fachbereich Feuerwehr mit überwiegend feuerwehrtechnischem Dienst bei 7,7%.

Technische Berufe in der Stadtverwaltung:

z.B.

- Feuerwehrtechnischer Dienst
- Ingenieur*innen verschiedener Fachrichtungen
- Staatlich geprüfte Techniker*innen verschiedener Fachrichtungen
- Vermessungstechniker*innen und Geomatiker*innen
- Wirtschaftsinformatiker*innen

2.5 Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

Festzustellen ist, dass eine Unterrepräsentanz von Männern gesamtstädtisch in den Entgeltgruppen E02 sowie AT/B2 vorliegt. Ansonsten ist die Verteilung beider Geschlechter paritätisch oder es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor:

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Anteil an Vollkräfteanteil (VK)		Unterrepräsentanz nach NGG
	Frauen	Männer	Anteil < 45%

AT, B2	69,9%	30,1%	Männer
E15Ü, A16	41,3%	58,7%	Frauen
E15, A15	42,8%	57,2%	Frauen
E14, A14	52,5%	47,5%	keine
E13, A13 Einstiegsamt	45,8%	54,2%	keine
Gesamt "h.D."	48,9%	51,1%	keine

E12, A13	39,1%	60,9%	Frauen
E11, A12	43,3%	56,7%	Frauen
E10, A11	47,9%	52,1%	keine
E09, A9 Einstiegsamt A 10	53,6%	46,4%	keine
Gesamt "g.D."	49,2%	50,8%	keine

E08, A9, A8, E08a	34,9%	65,1%	Frauen
E07, E07a	32,3%	67,7%	Frauen
E06, A7	51,3%	48,7%	keine
E05, A6	42,3%	57,7%	Frauen
E04, E04a	16,2%	83,8%	Frauen
E03, E03a	50,4%	49,6%	keine
E02	82,8%	17,2%	Männer
Gesamt E02-E08	43,6%	56,4%	Frauen

GESAMT	46,2%	53,8%	keine
---------------	--------------	--------------	-------

- **Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt A13/E13 (ehem. höherer Dienst „h.D.“)**

Im letzten Gleichstellungsplan 2016-2018 war zu Beginn der Geltungsdauer lediglich in **E15Ü/A16** mit einem Anteil von 38,5% eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Diese konnte zum Stichtag 31.12.18 erfolgreich mit einem Anteil von 47% abgebaut werden. Zum Stichtag 31.12.19 ist der Frauenanteil auf 41,3% gesunken (7,8 VK Frauen / 11 VK Männer).

Dafür lag der Frauenanteil in den höchsten Vergütungsgruppen **AT/B2** bei 69,9% (11,6 VK Frauen zu 5 VK Männer). Hier handelt es sich überwiegend um Fachbereichs- und Bereichsleitungsstellen. Betrachtet man diese Vergütungsgruppen zusammen, besteht insoweit sogar eine leichte Überrepräsentanz von Frauen. Der Frauenanteil bei den **Fachbereichsleitungen** lag zum Stichtag 31.12.19 bei 57,1%. Bei den **Bereichsleitungen** lag der Frauenanteil bei 44,2%.

Zu Beginn der Geltungsdauer des letzten Gleichstellungsplans lag der Frauenanteil in **E15/A15** bei 46,4%. Zum Stichtag 31.12.19 wurde eine Unterrepräsentanz von Frauen mit einem Anteil von 42,8% festgestellt. Hier handelt es sich überwiegend um Bereichsleitungsstellen.

- **Laufbahngruppe 2 ab A11/E10 (ehem. gehobener Dienst „g.D.“)**

Frauen sind nach wie vor in den Vergütungsgruppen E11, A12 mit einem Anteil von 43,3% geringfügig sowie in E12/ A13 mit einem Anteil von 39,1% unterrepräsentiert. Der Frauenanteil bei den **Sachgebietsleitungen** lag zum Stichtag 31.12.19 bereits bei 46,0%.

- **Entgeltgruppen E02 bis E08, A9, A8**

Ab 2017 gibt es für die 269 Beschäftigten in der Altenpflege den separaten P-Tarif. Der Frauenanteil lag zum Stichtag 31.12.19 bei 78,4%. Im letzten Gleichstellungsplan 2016-2018 waren die Beschäftigten noch bei den Entgeltgruppen E02 bis E08 dargestellt. Durch die Anpassung ergeben sich Änderungen bei den Geschlechteranteilen. Ebenso gab es durch die Umsetzung der neuen Entgeltordnung ab 2018 Verschiebungen, wodurch eine Vergleichbarkeit mit Vorjahren nur bedingt möglich ist.

E08, E09a, A9, A8:

Hier besteht mit einem Anteil von 34,9% eine Unterrepräsentanz von Frauen, der Anteil ist erneut gesunken. Ohne den Fachbereich Feuerwehr lag der Frauenanteil bei 60,6%. Der Fachbereich Feuerwehr ist weiterhin bestrebt, den Anteil von Beamtinnen im feuerwehrtechnischen Dienst zu erhöhen.

E07/E04:

Nach dem TVöD erfolgte in diese Entgeltgruppen eine Überleitung überwiegend aus dem ehemaligen Lohnarbeiter*innen-Bereich. Frauen sind dort in den vorherrschenden Berufsbildern im erheblichen Maß unterrepräsentiert. es besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen mit einem Anteil von 32,3% in E07 bzw. 16,2% in E04.

Die meisten in **Entgeltgruppe E04** eingruppierten Beschäftigten waren zum Stichtag 31.12.19 im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün und dem Eigenbetrieb Stadtentwässerung eingesetzt. In **Entgeltgruppe E07** gab es durch die Umsetzung der neuen Entgeltordnung ab 2018 Verschiebungen. Zum Stichtag 31.12.19 waren die meisten in Entgeltgruppe E07 eingruppierten Beschäftigten im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün, dem Eigenbetrieb Stadtentwässerung, dem Fachbereich Kultur, dem Fachbereich Öffentliche Ordnung sowie dem Fachbereich Tiefbau eingesetzt.

E02:

In dieser Entgeltgruppe sind Männer unterrepräsentiert, hier sind vorwiegend Reinigungs- sowie Haus- und Küchenhilfen eingruppiert.

3. FLUKTUATIONSUNTERSUCHUNG – ABSCHÄTZUNG NEU ZU BESETZENDER STELLEN

Nach dem NGG soll für die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts festgestellt wurde, eine Abschätzung der frei werdenden Stellen für die Jahre 2020 bis 2022 erfolgen. Während für den letzten Gleichstellungsplan in den Jahren 2016 bis 2018 insgesamt 257 altersbedingte Austritte über alle Entgelt- und Besoldungsgruppen erwartet wurden, sind es für die Jahre 2020 bis 2022 insgesamt 579 Austritte. Mit einem Anteil von 57,1% scheiden dabei mehr Frauen als Männer aus.

4. GESAMTSTÄDTISCHE ZIELE DER STADTVERWALTUNG HANNOVER

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist integraler Bestandteil des Leitbildes der Stadtverwaltung Hannover. Schwerpunkte sind - bei Feststellung einer Unterrepräsentanz eines Geschlechts - die weitere Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die weitere Verbesserung einer familiengerechten Arbeitsgestaltung für beide Geschlechter. Die Ziele der Stadtverwaltung Hannover sind im Überblick dargestellt:

- Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen
- Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern
- Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ein wichtiges Instrument zur Unterstützung der Fachbereiche im Rahmen der gesamtstädtischen Ziele ist die Bereitstellung von Fördermitteln aus zentralen Haushaltsmitteln (1,1 Mio. €). Gemäß der Auftragsstellung aus dem Gleichstellungsausschuss wurden die Vergabekriterien in Anlehnung an die gesamtstädtischen Ziele überarbeitet und den zukünftigen Erfordernissen einer modernen Arbeitgeberin angepasst.

Die Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung sollen:

- die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover fördern
- der Frauenförderung dienen
- den Abbau von Unterrepräsentanzen der Geschlechter in einzelnen Fachbereichen unterstützen
- und die Gleichstellung der Geschlechter in der Landeshauptstadt Hannover weiter fördern.

4.1 Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen

Bei der Berechnung von Zielquoten zum 31.12.2022 ist zu berücksichtigen, dass in den im folgenden benannten Vergütungsgruppen mehr Frauen als Männer bis Ende 2022 ausscheiden werden. Das Halten des Frauenanteils ist daher Ziel bis Ende 2022.

Angestrebt wird, dass mindestens 50% der frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden können, so dass der hohe Frauenanteil gehalten werden kann.

❖ **Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt A13/E13**

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 31.12.2019 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2020-2022	Zum Ablauf 31.12.2022 angestrebter Prozentsatz
E15Ü, A16	41,3%	6	41,3%
E15, A15	42,8%	8	42,8%

Maßnahmenübersicht:

- Ziel: Paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab Besoldungsgruppe A14/ Entgeltgruppe E13
- Ziel: Paritätische Besetzung der in 2020 bis 2022 vakanten Fachbereichs- und Bereichsleitungsstellen

❖ **Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab A11/E10**

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 31.12.2019 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2020-2022	Zum Ablauf 31.12.2022 angestrebter Prozentsatz
E12, A13	39,1%	25	39,1%
E11, A12	43,3%	28	43,3%

Rein rechnerisch sinkt der Frauenanteil in E11/A12 durch die altersbedingten Austritte von Frauen und Männern auf 42,3%, wenn die Hälfte der freien Stellen mit Frauen besetzt werden. Daher ist das Halten des Frauenanteils von 43,3% ein ambitioniertes Ziel. Ebenso wird weiterhin eine paritätische Besetzung von vakanten Sachgebietsleitungsstellen angestrebt.

Maßnahmenübersicht für die gesamte Laufbahngruppe 2

- Anbieten von gezielten Weiterbildungsangeboten und gegeben falls vorrangige Meldung von Frauen zum Führungskräfteentwicklungsprogramm
- Ziel: Paritätische Teilnahme am Förderkreis
- Ermittlung von Entwicklungspotentialen und -perspektiven sowie Vereinbarung von individuellen Förder- und Entwicklungsmaßnahmen über das Mitarbeiter*innengespräch
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben
- Anbieten von flexiblen Arbeitsmodellen

4.2 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern

Das vielfältige Aufgabenspektrum der Stadtverwaltung spiegelt sich in den Fachbereichen und in der Verteilung von Berufen wider. Gesamtgesellschaftlich sind nach wie vor Männer in sozialen, pädagogischen sowie pflegerischen Berufen und Frauen in technischen und handwerklichen Berufen unterrepräsentiert. Die Stadtverwaltung Hannover hat unmittelbar keine Einflussmöglichkeiten auf die Berufswahl.

Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter wird man nur gelangen, wenn sich neben den Frauenrollen auch die Männerrollen ändern. Deshalb verpflichtet das NGG die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken. Im Schwerpunkt soll eine berufliche Chancengleichheit gefördert werden, um den Zugang für alle Geschlechter zu ermöglichen.

Zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

❖ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern durch den Oberbürgermeister im Mai 2011 hat sich die LHH verpflichtet, kontinuierlich Aktionspläne zu erstellen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen. Der Aktionsplan und die dazugehörige Berichterstattung hat sich als ein wirkungsvolles Steuerungsinstrument erwiesen, um im gemeinsamen Dialog mit Politik und Verwaltung die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit in der LHH zu setzen und weiter zu entwickeln. Die Laufzeit des zweiten Aktionsplanes ging 2019 zu Ende. Eine Abschlussberichterstattung über die Zielerreichung wird im Herbst 2020 den politischen Gremien vorgestellt. Ab Herbst 2020 wird die Erarbeitung des 3. Gleichstellungsaktionsplanes konzipiert. Eine Ideensammlung hat begonnen.

❖ Gender und Diversity

Der Blickwinkel von Frauen und Männern soll in allen kommunalpolitischen Bereichen eingenommen werden, um die Unterschiedlichkeit als Chance für ein zielgruppenorientiertes und weitgreifendes Handeln zu nutzen. Diese Geschlechterperspektive schlägt sich in einer der Kerndimensionen beim Diversityansatz nieder. Bereits mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta der Vielfalt im Jahr 2008 ist die Stadtverwaltung Hannover u.a. die Verpflichtung eingegangen, kontinuierlich ihre Personalstrukturen zu überprüfen und unter Vielfaltsaspekten zu optimieren.

In folgenden Arbeitsfeldern finden sich diese Prozesse wieder:

Vernetzungsgruppe Diversity innerhalb der Stadtverwaltung

Zur besseren Vernetzung rund um die Diversitythemen treffen sich Vertreter*innen der Diversitydimensionen in der Stadtverwaltung Hannover weiterhin regelmäßig. Unter Leitung des Fachbereichs Personal und Organisation wirken unter anderem die Gleichstellungsbeauftragte, die Beauftragte für Menschen mit Behinderungen, die Organisationsentwicklung, die Personalentwicklung, die Antidiskriminierungsstelle, die Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, der Kommunale Seniorenservice, der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Beauftragte für Menschen mit Behinderungen sowie Vertreter*innen aus den Fachverwaltungen mit. Zu gleichstellungsrelevanten Themen soll sich in der kommenden Zeit folgenden Aspekten gewidmet werden:

- 3. Option für Geschlechter: Regelungsbedarfe für die Stadtverwaltung
- Neukonzeption AGG-Schulungen: Geschlecht als ein zentraler Aspekt in der Antidiskriminierungsarbeit

Ein erfolgreiches Zusammenwirken und der Austausch zu den Themen wird weiterhin in den Mittelpunkt der Arbeit gerückt. Eine Konzeption für die zukünftige Arbeit befindet sich in der Abstimmungsphase.

Fortbildungen der LHH im internen Fortbildungsprogramm

Alle Fortbildungen zu genderrelevanten Themen wurden hinsichtlich ihrer Abfrage und Anzahl der Teilnehmenden untersucht. Eine Überarbeitung der Lerninhalte unter Berücksichtigung einer diversitysensiblen Haltung der Referent*innen wird in nächster Zeit erfolgen.

Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung

Die seit Juli 2018 gültigen Kriterien zur Vergabe der Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung wurden konkret auf die gesamtstädtischen gleichstellungspolitischen Zielsetzungen abgestimmt und finden ihre Anwendung. So können nunmehr strukturelle Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Fortbildung in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern gefördert werden.

Auf der Basis von 1,5 Jahren Erfahrungen fand im Februar 2020 ein Austauschtreffen der städtischen Personalstellen statt. Praxisnähe, Anwendbarkeit und Verfahrensfragen sollten mit dem Ziel, einer besseren Auslastung der Kriterien und der optimalen Abschöpfung des Budgets, thematisiert werden. Es gab Anregungen zum Verfahren, die in ihrer Umsetzbarkeit geprüft wurden. Für die Zukunft sind jährliche Austauschtreffen geplant.

Eine jährliche Berichterstattung im Gleichstellungsausschuss zur Vergabe der Fördermittel erfolgt weiterhin.

❖ **Maßnahmen der Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin:**

Zur Steigerung der Arbeitgeberin-Attraktivität hat die Stadtverwaltung in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt. Ziel ist es, die im Gleichstellungs-Aktionsplan 2017 bis 2019 sowie im aktuellen Verwaltungsentwicklungsprogramms 2020 benannten Maßnahmen bis Ende 2020 und darüber hinaus weiter umzusetzen.

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel

Neben den Schwerpunkten der Stadtverwaltung zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit sind die Aspekte des demografischen Wandels wie Fachkräftemangel sowie Vielfalt in der Stadtgesellschaft zu berücksichtigen.

Die Stadtverwaltung ist als Arbeitgeberin mit Bindung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst insbesondere in technischen Berufen weitaus stärker von dem aktuellen Fachkräftemangel betroffen als die private Wirtschaft. Während der Fokus in der Personalgewinnung und –bindung zunächst bei den technischen Berufen lag, wurde die Stadtverwaltung auch in Verwaltungsberufen fachbereichsübergreifend in Bereichen der Leistungsgewährung und Eingriffsverwaltung vom Personalmangel eingeholt.

Für die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin bilden die vier Hauptberufsgruppen die aktuellen Schwerpunkte, bei denen sie bereits vom Fachkräftemangel betroffen ist:

- Technische Berufe
- Verwaltungsberufe
- Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe
- Gewerblich-handwerkliche Berufe

Hier gilt es, über die Darstellung als attraktive Arbeitgeberin hinaus Konzepte zu entwickeln, wie die Stadtverwaltung gezielt in den betroffenen Bereichen – auch diversityorientiert – Personal gewinnen und auch langfristig binden kann. Dazu sollen bis Ende 2020 Maßnahmen erarbeitet und mit der Verwaltungsführung abgestimmt werden. Die Umsetzung soll ab 2021 erfolgen.

Wesentliche Voraussetzungen dafür sind:

1. Strategische Personalplanung für alle Berufsgruppen der Stadtverwaltung Hannover
2. Bilanz „Handlungskonzept Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen“
3. Konzepterstellung zur Personalgewinnung und –bindung in Verwaltungsberufen
4. Aktualisierung des Ausbildungsberichtes (insbesondere für die handwerklich-gewerblichen Berufe, die die LHH selbst ausbildet)
5. Strategische Personalplanungsgespräche mit den Fachbereichen

Auf Basis der abgestimmten Konzepte und der Fachbereichsgespräche können von der Steuerungsgruppe Gleichstellung / Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ab dem IV. Quartal 2020 die Schwerpunkte und Ziele zur Förderung der Gleichstellung und weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ab 2021 abgestimmt werden. Dabei sind auch die Planungen für das Verwaltungsentwicklungsprogramm ab 2021 zu berücksichtigen. Die Maßnahmen könnten auch im 3. Gleichstellungs-Aktionsplan ab 2021 benannt werden.

Ab 2021 sollen die unteren Vergütungsgruppen bis E08, A9, A8 verstärkt in den Fokus genommen werden. Bei den Vergütungsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, soll festgestellt werden, welche Funktionen bzw. Berufe dort vertreten sind.

Parallel soll bis Ende 2020 für eine strategische Personalplanung eine Analyse der Berufsgruppen und Berufe innerhalb der Stadtverwaltung erfolgen. Unter Ausschöpfung aller Potentiale der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sollen dabei Gender- und Diversityaspekte Berücksichtigung finden.

Zur Ermöglichung einer strategischen Personalplanung und Fluktuationsanalyse nach erforderlichem Jobprofil erfolgt seit 2018 eine fachbereichsübergreifende Optimierung der Datenbasis für die technischen Berufe. Diese beinhaltet auch die Abbildung des Frauen- und Männeranteils in den unterschiedlichen Jobprofilen der Stadtverwaltung.

▪ **Technische Berufe**

Als die am stärksten vom Fachkräftemangel betroffene Berufsgruppe wurde zunächst auf Basis einer Stärken- und Schwächenanalyse eine fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe (Fachbereiche Gebäudemanagement, Planen und Stadtentwicklung, Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, Stadtentwässerung sowie IT-Bereich des Fachbereiches Personal und Organisation und Gesamtpersonalrat sowie Gleichstellungsbeauftragte) unter Federführung des Fachbereiches Personal gebildet. Die Arbeitsgruppe hat das „Handlungskonzept Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen“ erarbeitet, welches im März 2018 in der Dezernent*innenkonferenz zustimmend zur Kenntnis genommen wurde.

Die fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe tagt weiterhin quartalsweise. Ebenso wurde noch an zwei Themenschwerpunkte in zwei Arbeitsgruppen zur Umsetzung des Handlungskonzeptes weitergearbeitet: Die AG Weiterbildungscoordination hat ein Konzept für eine fachübergreifende Qualifizierungs-Offensive vorgelegt. Die Planung der Umsetzung soll in 2020 erfolgen. Die AG Personalplanung und Marketing hat für relevante Qualifikationsprofile in technischen Berufen Jobprofile erstellt, deren Weitergestaltung und Veröffentlichung bis Ende 2020 geplant ist:

Ingenieur*innen

- Architektur
- Bauingenieurwesen mit verschiedenen Vertiefungsrichtungen
- Elektrotechnik
- Technische Gebäudeausrüstung
- Landschaftsarchitektur
- Landschaftsplanung

- Umweltplanung
- Vermessungswesen

Techniker*innen

- Bautechnik Schwerpunkt Hochbau
- Bautechnik Schwerpunkt Tiefbau
- Elektrotechnik
- Technische Gebäudeausrüstung
- Vermessungstechniker*innen (eigene Ausbildung)
- Geomatiker*innen

IT Bereich

- Wirtschaftsinformatik (eigener dualer Studiengang)
- Planungsingenieur*in Nachrichtentechnik
- Elektroniker*in Informations- und Telekommunikationstechnik (eigene Ausbildung)

Darüber hinaus ist die Personalgewinnung und -bindung in technischen Berufen sowohl im 2. Gleichstellungs-Aktionsplan der LHH 2017-2019 als auch im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 als Maßnahme benannt. Die festgelegten Maßnahmen laufen noch bis Ende 2020 und darüber hinaus weiter:

- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen
- Ausbau von Fachkarrieren
- Gewinnung von Frauen als Zielgruppe
- Förderkreise für technische Berufe

Bilanz „Handlungskonzept Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen“

Die technischen Fachbereiche werden im Sommer eine Bilanz erstellen. Bis Herbst 2020 soll die Datenoptimierung für die Funktionsgruppe „Technische Sachbearbeitung“ abgeschlossen sein. Nach dieser werden auch Unterrepräsentanzen in den einzelnen Jobprofilen in technischen Berufen sichtbar werden und aufzeigen, wo Handlungsbedarfe bestehen. Darauf aufbauend sollen weitere Maßnahmen ab 2021 fachbereichsübergreifend festgelegt werden.

▪ Verwaltungsberufe

Während der Fokus in der Personalgewinnung und –bindung zunächst bei den technischen Berufen lag, fand im November 2018 eine Auftaktveranstaltung für die sozialen, pädagogischen und pflegerischen Berufe mit den Fachbereichen Soziales, Jugend und Familie sowie Senioren statt. Nach einer Bestandsaufnahme und zwei Arbeitsgruppensitzungen wurde die gemeinsame Arbeit im Mai 2019 beendet, da keine fachbereichsübergreifenden Schnittstellen festgestellt wurden. Jedoch wurde deutlich, dass die Fachbereiche in Verwaltungsberufen fachbereichsübergreifend in Bereichen der Leistungsgewährung und Eingriffsverwaltung vom Personalmangel eingeholt wurden. Die Arbeitsgruppe unter Federführung des Fachbereiches Personal und Organisation wurde um die Fachbereiche Finanzen und Öffentliche Ordnung erweitert und umbenannt.

Die AG Verwaltungsberufe tagt unter Einbindung der Fachbereiche Finanzen, Öffentliche Ordnung, Soziales, Jugend und Familie sowie Senioren und deren örtlichen Personalrat und örtlichen Frauenbeauftragten sowie der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates viermal in 2020.

Konzepterstellung zur Personalgewinnung und –bindung in Verwaltungsberufen

In der ersten Sitzung im Januar 2020 wurden zur Bearbeitung der festgestellten Handlungsfelder drei Unter-AGs gebildet. Diese sollen dreimal tagen und ein Ergebnis bis

Ende Juli 2020 vorlegen. Die Ergebnisse sollen in einem Konzept münden, welches in die Dezernent*innenkonferenz eingebracht werden soll. Die Schwerpunkte der drei Unter-AGs sind:

- Ausbildung
- Quereinsteiger*innen
- Personalwirtschaft / Arbeitgeberin-Attraktivität

Die Stadtverwaltung bildet ihren Verwaltungsnachwuchs selbst aus. Die Aktualisierung des Ausbildungsberichtes für die die „Azubis“ Bachelor of Arts allgemeine Verwaltung, bei der Qualifizierung Verwaltungsfachwirt*innen und bei den Stadtsekretär*innen bildet eine Grundlage für die weiteren Planungen. Denkbar ist als Ziel die Erhöhung des Männeranteils bei den Studierenden Bachelor of Arts allgemeine Verwaltung, bei der Qualifizierung Verwaltungsfachwirt*innen und bei den Stadtsekretär*innen. Ebenso könnte ggf. ein Quereinstieg in die Stadtverwaltung mit anschließender bedarfsgerechter Qualifizierung vereinfacht werden.

▪ **Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe**

Für die Berufsgruppe der Sozialpädagog*innen hat die Stadtverwaltung teilweise große Probleme Stellen nach zu besetzen, insbesondere im Kommunalen Sozialdienst. Daher hat im Fachbereich Jugend und Familie eine Arbeitsgruppe ein Konzept zur Personalgewinnung im kommunalen Sozialdienst erstellt.

Es sollte eine wie für die technischen Berufe vergleichbare Arbeitsgruppe fachbereichsübergreifende Handlungsfelder erarbeiten. Im November 2018 fand eine Auftaktveranstaltung für die sozialen, pädagogischen und pflegerischen Berufe mit den Fachbereichen Soziales, Jugend und Familie sowie Senioren statt. Nach einer Bestandsaufnahme und zwei Arbeitsgruppensitzungen wurde die gemeinsame Arbeit im Mai 2019 beendet, da keine fachbereichsübergreifenden Schnittstellen festgestellt wurden.

Die Ziele und Maßnahmen werden überwiegend fachbereichsintern in den Fachbereichen bedarfsgerecht geplant. Gemeinsame Image-Kampagnen zur Erhöhung der Wahrnehmung als attraktive Arbeitgeberin sind denkbar. Erarbeitet werden sollen auch Wechsel- und Qualifizierungskonzepte für diese Berufsbilder.

Bedarfsgerechte Planung von überwiegend fachbereichsinternen Maßnahmen

Das Konzept des Fachbereiches Jugend und Familie zur Personalgewinnung und –bindung von Sozialpädagog*innen beinhaltet auch die gezielte Ansprache von Männern.

Bei den Altenpfleger*innen in städtischen Alten- und Pflegezentren wird seit Jahren eine Erhöhung des Männeranteils bei den Beschäftigten durch gezielte Erhöhung des Männeranteils bei den Auszubildenden angestrebt. Der Männeranteil bei den Auszubildenden lag zum Stichtag 31.12.19 bei 29,4%. Dazu erfolgt eine zielgruppengerechte Kommunikation und Ansprache über Internet und Facebook-Präsenz und die Teilnahme an einschlägigen Berufsmessen. Es wurde ebenfalls ein Imagefilm gedreht. Über das Projekt „Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege“ sollen die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert werden.

Die Bestrebungen des Fachbereiches Jugend und Familie, den Männeranteil bei den Erzieher*innen zu erhöhen, werden fortgeführt. „Männer in die städtischen Kindertagesstätten“ ist als Ziel im 2. Gleichstellungs-Aktionsplan der LHH 2017-2019 verankert. Der Abschlussbericht ist in Bearbeitung und soll im Herbst 2020 in den Gleichstellungsausschuss eingebracht werden.

Benannte Ziele waren:

- Erhöhen des Anteils von Männern in den Kitas
- Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes für Männer
- Sensibilisierung des Fachpersonals für Genderthemen und Rollenverhalten
- Repräsentation der Lebenswelt der Kinder, Abbildung von Vielfalt, Diversität/Heterogenität
- Partnerschaftlichen Umgang zwischen Männern und Frauen erleben und erlernen können

▪ **Gewerblich-handwerkliche Berufe bis Entgeltgruppe E08**

Die Gründe für festgestellte gesamtstädtische Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen „E02“ bis „E08, A9, A8“ liegen in der Besetzung von geschlechtstypischen Berufsfeldern. Aufgrund der Heterogenität der Berufe innerhalb der Entgeltgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, machen gesamtstädtische Zielvorgaben keinen Sinn.

Als Grundlage für weitere Planungen soll in 2020 eine Aktualisierung des Ausbildungsberichtes, insbesondere für die handwerklich-gewerblichen Berufe, die die Stadtverwaltung selbst ausbildet erfolgen. Aus diesem soll ersichtlich werden, wie hoch der Bedarf in diesen Ausbildungsberufen ist und inwieweit die Stadtverwaltung Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden hat.

Unter den TOP 50 der am meisten in der Stadtverwaltung benötigten Berufsbilder finden sich aus dem handwerklich-gewerblichen Bereich z.B.:

- Gärtner*innen
- Reinigungshilfen
- Kraftfahr*innen
- Schulhausmeister*innen sowie Hauswarte
- Küchenhilfen
- Gartenarbeiter*innen
- Friedhofsarbeiter*innen
- Straßenbauer*innen
- Kanalbetriebsarbeiter*innen

Ab 2021 sollen die unteren Vergütungsgruppen bis E08, A9, A8 verstärkt in den Fokus genommen werden. Bei den Vergütungsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, soll im Rahmen der strategischen Personalplanung festgestellt werden, welche Funktionen bzw. Berufe dort vertreten sind.

Bei den festgestellten Unterrepräsentanzen könnte je nach dringlichem Personalbedarf ein aktionsbezogener Schwerpunkt ab 2021 erfolgen. Aktionen und Kampagnen könnten stattfinden als Motivation, in einen geschlechtsuntypischen Beruf ein- oder umzusteigen.

5. WEITERE VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN GEMÄSS §§ 4 BIS 6 NGG

Gemäß § 4 NGG sind die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

Für die Arbeitgeberin Stadtverwaltung besteht nach wie vor die Herausforderung, ein Arbeitsumfeld sowie strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen alle

Mitarbeitenden bei zunehmender Flexibilisierung zusammenarbeiten, sich gleichzeitig entsprechend ihrer individuellen Ansprüche qualifizieren und ihre Gesundheit erhalten können.

Zur **weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** wurden zahlreiche Maßnahmen bis 2019 umgesetzt bzw. angestoßen. Ein Meilenstein war es, dass wesentliche Maßnahmen zur weiteren Verbesserung im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 der LHH verankert wurden. Dies zeigt die Wichtigkeit des Themas innerhalb der Stadtverwaltung. Es wurden im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahmen aufgenommen:

- Umsetzung Lebensarbeitszeit – und Langzeitkonten
- Weitere Umsetzung Konzept Beruf und Pflege
- Vereinbarkeitsbewusste Dienst- und Schichtplanung
- Führen in Teilzeit
- Aktivierung der Vaterrolle

Der Abschlussbericht des Verwaltungsentwicklungsprogramms 2020 wird im Herbst 2020 in den Organisations- und Personalausschuss eingebracht. An den Maßnahmen wird teils über 2020 hinaus weitergearbeitet. Neue Maßnahmen sollen im Rahmen des neuen Verwaltungsentwicklungsprogramms und des 3. Gleichstellungs-Aktionsplans ab 2021 geplant werden.

Die Rahmenbedingungen wurden in den folgenden Handlungsfeldern weiter ausgebaut:

- Arbeitszeit und Arbeitsort
- Führungs- und Zusammenarbeitskultur und Führungskompetenz
- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung
- Service für Familien
- Familienbewusste Information und Kommunikation
- Teilzeit und Beurlaubung

❖ **Handlungsfelder Arbeitszeit und Arbeitsort**

Ziel ist, neben Arbeitszeitflexibilisierung und der Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung, das Anbieten von weiteren flexiblen bedarfsgerechten Arbeitsmodellen für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung:

▪ **Mobiles Arbeiten**

Die neue Dienstvereinbarung 11/133 Telearbeit ist am 06.02.2017 in Kraft getreten. Sie löst die alte Dienstvereinbarung 11/122 zur Teleheimarbeit ab und regelt die Verfahren zur mobilen und alternierenden Telearbeit für alle Fachbereiche, Ämter und Betriebe der Landeshauptstadt Hannover.

Die Einführung von Telearbeit soll u. a. dazu beitragen

- a. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern,
- b. die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern,
- c. Ausfallzeiten zu verringern,
- d. die Mitarbeiterbindung und die Arbeitgeberinattraktivität zu erhalten und zu erhöhen,
- e. weitere Arbeitsressourcen durch eine größere Teilhabe von Teilzeitkräften am Arbeitsleben zu erschließen,
- f. die Gesunderhaltung zu fördern sowie
- g. erworbene berufliche Qualifikationen und vorhandenes Wissen auch in der Familienzeit zu erhalten und einen schnelleren beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Im Anschluss an die Erarbeitung der DV 11/133 begann eine erste Überarbeitung aufgrund von in der Praxis festgestellten Anforderungen an das Beantragungsverfahren sowie dem Umgang von Telearbeit bei Schutzstufe D (Personenbezogene Daten, deren Missbrauch die gesellschaftliche Stellung oder die wirtschaftlichen Verhältnisse des Betroffenen erheblich beeinträchtigen kann („Existenz“)). Das Verfahren soll weiter in der Praxis erprobt werden. Alle genehmigten Anträge mit Schutzstufe D sollen anhand der neuen Regelungen überprüft und ggf. angepasst werden.

Üblicherweise arbeiten rund 1.000 Beschäftigte der Stadtverwaltung im Homeoffice. Durch die Corona-Krise sind es rund 4.000 von ca. 11.000 Beschäftigten. Derzeit wertet die Stadtverwaltung die Erfahrungen mit der verstärkten Heimarbeit aus. Ergebnis könnte sein, dass dieses Arbeitsmodell künftig offensiver angeboten und genutzt wird.

▪ **Langzeitkonto**

Die Umsetzung von Lebenszeit- und Langzeitkonten wurde im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Maßnahme aufgenommen.

Die Regelungen zum Langzeitkonto wurden in der DV 11/113 und der ADA 11/13 beschrieben, die beide im Februar 2018 veröffentlicht wurden. Mit dem Langzeitkonto können Beschäftigte über einen längeren Zeitraum Zeitguthaben ansparen und zu einem späteren Zeitpunkt entnehmen. Das Langzeitkonto kann beispielsweise für eine Freistellung vor Beginn der gesetzlichen Altersrente oder auch für eine Reduzierung der täglichen Arbeitszeit genutzt werden oder es kann für eine Auszeit, auch in Verbindung mit Urlaub, beansprucht werden. Das verantwortliche Mitgestalten der eigenen Arbeitszeit durch die Beschäftigten soll gefördert und die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit erleichtert werden. Dadurch können Beruf und Privatleben besser in Einklang gebracht werden, die Attraktivität der Landeshauptstadt Hannover als Arbeitsgeberin wird erhöht.

Im Anschluss an die Erarbeitung der DV 11/113 und Erprobung in der Praxis erfolgte eine erste Überarbeitung aufgrund von in der Praxis festgestellten Anforderungen an das Beantragungsverfahren. Eine inhaltliche Bewertung oder Überarbeitung ist an die Ergebnisse der Evaluation geknüpft. Das Verfahren soll weiter in der Praxis erprobt werden. Innerhalb der nächsten fünf Jahre ist eine Evaluation des Verfahrens mit den Beteiligten geplant.

▪ **Vorhalten eines fachübergreifenden Beratungsangebotes zum Thema Arbeitszeit**

Innerhalb des Sachgebiets Organisationsentwicklung und E-Government im Fachbereich Personal und Organisation erfolgt eine Beratung zum Thema Arbeitszeit in folgenden Bereichen:

1. Arbeitszeiterfassung
2. Telearbeit
3. Langzeitkonten
4. Arbeitszeitflexibilisierungs-Regelungen der Fachbereiche aufgrund der Rahmendienstvereinbarung 11/121

Dieses Angebot soll beibehalten werden. Eine Ausweitung ist aktuell nicht geplant.

▪ **Zentrale „Clearingstelle Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“**

Zur Unterstützung von Beschäftigten im Einzelfall und Ermöglichung von Lösungen im Konfliktfall zwischen den Beschäftigten und dem jeweiligen Fachbereich wurde eine Clearingstelle eingerichtet. Die Clearingstelle musste noch nicht zusammentreten.

Bisher ist es der zentralen Ansprechpartnerin für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in allen potentiellen Fällen gelungen, durch Beratung und Dialog mit den Betroffenen und ggfls. den Beteiligten der Fachbereiche, zu einer Lösung zu kommen.

❖ Führungs- und Zusammenarbeitskultur und Führungskompetenz

Gemäß § 1 Abs. 3 NGG sind alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Nachdem in den letzten Jahren im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehr die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung vorrangig war, ist nunmehr zusätzlich mit einer bereits hohen Dringlichkeit die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und Work-Life-Learn-Planning im Fokus der Aufmerksamkeit. Zudem gilt es, die Vereinbarkeit von Familie und Karriere insbesondere für Frauen weiterhin in den Blick zu nehmen und Väter zur Übernahme von Erziehungs- und Familienaufgaben zu ermuntern.

Dazu wurden im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 folgende Maßnahmen aufgenommen, deren Bearbeitung noch nicht abgeschlossen ist:

▪ **Überarbeitung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit**

Die Überarbeitung ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.1 „Führung und Zusammenarbeit“ als Maßnahme aufgenommen worden. Die Abstimmung für den Prozess zur Aktualisierung der Leitlinien wird in 2020 erfolgen.

▪ **Die strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik und das Konzept Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

Die Leitlinien wurden im Intranet-Auftritt der Personalentwicklung veröffentlicht. Die weitere Umsetzung des Konzeptes Vereinbarkeit von Beruf und Pflege „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahme aufgenommen worden:

Jährlich wird ein allgemeiner Themennachmittag sowie zusätzlich zwei Schwerpunktthemennachmittage angeboten. Ebenso werden vier Termine zum Erfahrungsaustausch Pflege angeboten. Die Fortführung der Formate ist geplant.

▪ **Aktivierung der Vaterrolle**

Die Maßnahme Aktivierung der Vaterrolle ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahme aufgenommen worden: Es ist ein Auftrag, Väter zur Übernahme von Erziehungs- und Familienaufgaben zu ermuntern. Dazu hat eine AG „Haltung der LHH zur Vaterrolle“ im I. Quartal 2020 einen ersten Berichtsentwurf erstellt, der bis Herbst 2020 fertig gestellt sein soll.

❖ Lebensphasenorientierte Personalentwicklung

Das Thema lebensphasenorientierte Personalentwicklung ist in die Personalstrategie der Stadtverwaltung aufgenommen worden. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden die Aus- und Weiterbildung und die Personalentwicklung auch in Teilzeit ermöglicht. So werden Chancengleichheit sowie die Teilhabe an Arbeitszusammenhängen gefördert. Dabei unterstützt ein integriertes Gesundheitsmanagement die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes ebenso wie die Orientierung an der jeweiligen Lebensphase die Beschäftigten bei der Bewältigung des Arbeitsalltages.

So ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.4 „Demografischer Wandel/Lebensphasen/Laufbahn- und Wechselkonzepte“ verankert:

„Der Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen ist in allen Lebensphasen und Altersgruppen sicher zu stellen. Damit der Organisation das Potenzial der Beschäftigten zur

*Verfügung steht, Mitarbeiter*innen sich entwickeln können und gesunde Arbeitsbedingungen über die gesamte Berufszeit erhalten bleiben, muss die Durchlässigkeit innerhalb der Organisation erhöht werden. Es braucht ein Rahmenkonzept zu beruflichen Laufbahn- und Wechselkonzepten (vertikale und horizontale Wechsel). Hilfreich für alle Gruppen kann die Konkretisierung von Jobfamilien sein und die Erhöhung der Durchlässigkeit durch die Erstellung von Kompetenzprofilen.“*

- **Kulturentwicklung hin zu einer noch stärkeren Wertschätzungs- und Anerkennungskultur**

In 2019 wurde ein neues Produkt „Hospitationstag“ eingeführt. Ziele sind ein Cross-Funktionaler Austausch, Vernetzung und ein Perspektivwechsel. Ferner wird das Thema wertschätzende Führung und Zusammenarbeit seit 2020 in den Fokus genommen.

- ❖ **Service für Familien / zusätzliche Angebote**

Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist unabdingbare Voraussetzung für eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Ziel ist es, die spezifischen Bedürfnisse der Beschäftigten zu ermitteln und ergänzende Lösungen anzubieten.

- **Kinderbetreuung**

Neubau einer weiteren Betriebskrippe

Neben der seit 2008 bestehenden Betriebskrippe mit 12 Plätzen plant die Stadtverwaltung eine weitere Betriebskrippengruppe mit 15 Plätzen im Neubau in der Walter-Ballhause-Straße im Stadtbezirk Linden-Limmer. Die Fertigstellung des Neubaus ist für ca. Anfang 2021 geplant.

Angebot wohnortnahe Sommerferienbetreuung

Eine wohnortnahe Sommerferienbetreuung für Kinder im Alter von 6 bis 11 Jahren wird jedes Jahr für drei Wochen mit insgesamt 25 Plätzen pro Woche angeboten.

Fluxx-Notfall Kinderbetreuung

Seit Oktober 2014 ist die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin Partnerbetrieb der Fluxx-Kinderbetreuung im Notfall. Fluxx bietet Eltern Beratung und Unterstützung, wenn die Regelbetreuung ihres Kindes nicht greift und keine Lösung im persönlichen Umfeld organisiert werden kann.

- **Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen**

Angebot Themennachmittage Pflege

Die Durchführung der Themennachmittage Pflege startete im November 2015. Das Format wurde kontinuierlich durchgeführt und weiterentwickelt. Zu den regelmäßigen allgemeinen Themennachmittagen wurden Schwerpunkt-Themennachmittage aufgenommen mit Themen wie z.B. Demenz, Pflegestärkungsgesetz II oder ein spezielles Angebot entsprechend der Bedarfe der Mitarbeitenden.

Angebot Erfahrungsaustausch Pflege

Eine Rückmeldung aus den Themennachmittagen ergab, dass ein regelmäßiges Angebot des Erfahrungsaustausches für pflegende Angehörige zur Verfügung gestellt werden sollte. Die Umsetzung ist erfolgt und soll auch weiterhin angeboten werden.

Fluxx-Notfallbetreuung für unterstützungsbedürftige Angehörige

2016 wurde das Projekt „Fluxx – Notfallbetreuung für Ihr Kind“ ergänzt um den Part für unterstützungsbedürftige Angehörige. Das „Fluxxfon“ ist 24 Stunden geschaltet und es werden umfassende Beratungen durchgeführt.

Intranet-Auftritt unter „Service für Familien / Angebote für Pflege von Angehörigen“

Der Intranet Auftritt ist Nutzer*innenfreundlicher geworden, die PowerPoint-Präsentationen der Themennachmittage Pflege sind zum Nachlesen im Intranet veröffentlicht worden.

❖ Familienbewusste Information und Kommunikation

Die kontinuierliche Information über Möglichkeiten und Nutzen familienunterstützender Angebote verstärkt die Wirksamkeit der Maßnahmen und sorgt nach innen und außen nachhaltig für eine Imageverbesserung.

▪ Aktivierung der Vaterrolle

Am Beispiel Aktivierung der Vaterrolle soll ab Ende 2020 die kontinuierliche Information über Möglichkeiten und Nutzen familienunterstützender Angebote verstärkt werden.

❖ Teilzeit und Beurlaubung

Eine Arbeitgeberin, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als wichtige Schwerpunktaufgabe wahrnimmt und die Bedingungen für die Teilzeitarbeit verbessert, leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männer im Arbeitsleben. 83,1% der Teilzeitbeschäftigten und 85,5% der Beurlaubten bei der Stadtverwaltung Hannover waren zum Stichtag 31.12.19 Frauen.

▪ Neues Förderkriterium „Aufteilung einer Stelle“ bei Fördermitteln zur Geschlechtergerechtigkeit

Zur Förderung für teilzeitbegründete Arbeitszeitüberschneidung bei Führungskräften und Mitarbeitenden wurden ergänzende Regelungen für die Fördermittel zur Geschlechtergerechtigkeit vereinbart. Die neuen Regelungen zur Geschlechtergleichstellung bieten unter dem Schwerpunkt „Flexible Gestaltung von Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ seit dem 01.07.2018 das neu ausgerichtete Förderkriterium „Aufteilung einer Stelle“. Die Förderdauer beträgt in jedem Fall maximal drei Jahre.

Gefördert werden die Zeiten für teilzeitbegründete Arbeitszeitüberschneidung mit folgenden Möglichkeiten:

- Generell werden bei Führungskräften 3 bis 5 Stunden wöchentlich pro Stelle gefördert, bei Sachbearbeitungsstellen sind es 2 Stunden wöchentlich
- Förderung über einen größeren Stundenumfang (bis max. 20 Wochenstunden) pro Stelle können nach begründeter Einzelbeantragung bewilligt werden.

Die Wirksamkeit der Maßnahme aus den Fördermitteln für Geschlechtergerechtigkeit soll beobachtet werden und eine Evaluation vorbereitet werden. Mit Erfahrungswerten, wie diese Möglichkeiten in Anspruch genommen werden, wird ab 2020 im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Vergabe der Fördermittel gerechnet.

▪ Möglichkeiten von vereinbarkeitsbewusster Dienst- und Schichtplanung

Die Prüfung wurde im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahme aufgenommen. Eine interne Recherche wurde im November 2018 abgeschlossen. Zur Ermittlung der Ist-Situation wurden Gespräche mit 13 Fachbereichen unter Beteiligung der örtlichen Personalräte sowie der örtlichen Frauenbeauftragten geführt. In 2019 arbeiteten von insgesamt 3.707 Mitarbeitenden im Dienst- und Schichtbetrieb 973 in Teilzeit, das entspricht einer Quote von 26%. Aufgrund

der internen Recherche zum Thema „vereinbarkeitsbewusste Dienst und Schichtarbeit“ wurden betroffene Organisationseinheiten kontaktiert.

Der Arbeitskreis Teilzeit hat ausgehend von der Ist-Situation Empfehlungen erarbeitet, inwieweit durch den Einsatz von vorhandenen Arbeits- und Teilzeitmodellen eine vereinbarkeitsbewusste „Dienst- und Schichtplanung“ realisiert werden kann. Die Umsetzung soll bis Ende 2020 geprüft werden und der Bericht im Intranet veröffentlicht werden.

Darüber hinaus wurden für dieses Themenfeld im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ folgendes aufgenommen:

Wichtig beim Thema Teilzeit ist das Bewusstsein über das Spektrum der Teilzeit (somit gibt es nicht die Lösung für alle Teilzeitkräfte), gerade aber auch das Bewusstsein darüber, dass eine große Gruppe der Beschäftigten „vollzeitnah“ (z. B. über 30 Stunden) arbeitet. Vollzeitnahe Teilzeitarbeit und kurzfristige Auszeiten stellen jedoch auch eine personalwirtschaftliche und organisatorische Herausforderung für die Organisation dar.

Die schwerpunktmäßige Bearbeitung der festgelegten Maßnahmen wird ab dem III. Quartal 2020 erfolgen:

- **Führen in Teilzeit**
- **Kurzfristige Auszeiten**
- **Vollzeitnahe Teilzeitarbeit und Kompensation von Stellenanteilen**

Für die Kompensation von freien Stelleanteilen soll ein Konzept vom Arbeitskreis Teilzeit erarbeitet werden.

Hannover, den 9. Juni 2020

In den Gleichstellungsausschuss
In den Schul- und Bildungsausschuss
In den Ausschuss für Haushalt, Finanzen und Rechnungsprüfung
In den Verwaltungsausschuss
In die Ratsversammlung

Antrag gemäß § 34 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover

Periode? Läuft bei mir!

Antrag zu beschließen:

Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen,

1. wie hoch die jährlichen Kosten für den Zugang zu kostenfreien Menstruationsartikeln sind in
 - a) den Gebäuden der LHH für alle Mitarbeiter*innen
 - b) sämtlichen Schulgebäuden der LHH für alle Schüler*innen

2. ob durch das Einrollen der Tampons in Geldscheinen ein Mittel gefunden werden kann, die Lücke des Gender Pay-Gaps zu schließen.

Zu Menstruationsartikeln gehören neben Tampons, Binden, Reinigungstücher für Menstruationstassen auch Slipeinlagen¹.

Das Ergebnis inklusive eines Vorschlags zur Finanzierung soll den entsprechenden Gremien passend zu den kommenden Haushaltsberatungen vorgestellt werden.

Begründung:

Die Menstruation ist eine natürliche, menstruierenden Menschen auferlegte Last, welche sie im Alltag auf vielen Ebenen einschränkt und so zu einer Ungleichheit führt, durch welche sich menstruierende Menschen oft benachteiligt fühlen müssen. Die Menstruation abzuschaffen wäre nur durch eine landesweite kostenlose Uterusentfernungsaktion möglich, diese wäre allerdings sehr teuer und würde zu anderen Problemen führen, weshalb diese Idee theoretisch direkt wieder verworfen werden kann. Den menstruierenden Menschen bleibt also nichts anderes übrig als die monatlichen Martyrien weiterhin durchzumachen. Um wenigstens den finanziell belastenden Aspekte der Menstruation abzuschwächen wären kostenlose Hygiene- bzw. Periodenartikel, auf allen Toiletten in Gebäuden der Stadt und in Schulen das Mindeste! Dieser Antrag wurde von 3 Praktikantinnen geschrieben, die wissen wovon sie sprechen.

Julian Klippert
Fraktionsvorsitzender

¹ <https://www.thefemalecompany.com/magazin/slipeinlagen-steuer/>