

**HAN
NOV
ER** 



Hannover auf dem Weg zur Nachhaltigkeit

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020

DIMENSION GOOD GOVERNANCE

Band 6

LANDESHAUPTSTADT HANNOVER

Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst sechs Bände:

Band 1 ÜBERBLICK UND AUSBLICK

Band 2 DIMENSION ÖKOLOGIE

Band 3 DIMENSION ÖKONOMIE

Band 4 DIMENSION SOZIALES

Band 5 DIMENSION KULTUR

Band 6 DIMENSION GOOD GOVERNANCE

Die Gesamtdarstellung finden Sie unter:

www.hannover.de/nachhaltigkeitsbericht-lhh

Hannover auf dem Weg zur Nachhaltigkeit

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020

DIMENSION GOOD GOVERNANCE

Band 6



Visionen und Ziele für eine nachhaltige Stadt

Der Stadtentwicklungsprozess „Mein Hannover 2030“ war und ist ein wichtiger Motor für die nachhaltige Entwicklung der Landeshauptstadt Hannover. Im breit angelegten Dialog haben sich Stadt, Bevölkerung und Politik auf gemeinsame Visionen und Ziele verständigt. Sie geben einer lebendigen und kreativen Nachhaltigkeitskultur in Hannover Impulse und Richtung zugleich.

Wie weit ist die Landeshauptstadt Hannover „auf dem Weg zur Nachhaltigkeit“ schon vorangekommen? Darüber geben die nachfolgenden Ziele, Indikatoren und qualitativen Beschreibungen für die **DIMENSION GOOD GOVERNANCE** Auskunft.

Mein Hannover 2030...

... pflegt eine nachhaltige Finanzpolitik, um die dauerhafte finanzielle Leistungsfähigkeit der Stadt zu gewährleisten

... verfügt über eine gut instandgesetzte und erhaltene Infrastruktur

... hat eine moderne, leistungsfähige, vielfältige und innovative Verwaltung

Mein Hannover 2030...

...zeichnet sich
durch eine
Verwaltung aus,
die querschnittsorientiert
und integriert arbeitet
und als Dienstleisterin
von der Stadtgesellschaft
wertgeschätzt wird



...pflegt eine
nachhaltige
Beteiligungs-,
Kommunikations-
und Dialogkultur

Mein Hannover 2030...

...hat eine
Verwaltung,
die eine
moderne
Arbeitgeberin
ist

...lebt durch
eine starke
Partizipations-
und Beteiligungs-
kultur

...setzt die
globalen
Nachhaltigkeits-
Ziele
auf kommunaler
Ebene um



LEITZIEL 18

Nachhaltige kommunale Finanzpolitik gewährleisten

Mit dem SDG 11 werden Kommunen weltweit verstärkt als Motor von Nachhaltigkeitsaktivitäten verstanden. Dies spiegelt sich auch in den nationalen Nachhaltigkeitsstrategien [1] wider, deren Ziele viele Bereiche der kommunalen Daseinsvorsorge betreffen, unter anderem:

- einen besseren Zugang zu Wohnraum und nachhaltigen Verkehrsmitteln, die sicher und bezahlbar sind, gerade für Menschen in prekären Situationen, Frauen, Kinder, Menschen mit Behinderungen oder Ältere, zu ermöglichen
- den Zugang zu sicheren und inklusiven Grünflächen und öffentlichen Räumen zu gewährleisten
- die Beteiligungsmöglichkeiten für eine nachhaltige Siedlungsplanung auszubauen
- Städte umweltschonender zu gestalten
- Inklusion, Ressourceneffizienz, Abschwächung des Klimawandels und Anpassung daran, Widerstandsfähigkeit gegenüber Katastrophen voranzubringen

Diese Zielsetzungen richten sich an alle Nationen und Kommunen. Wobei besonders die armen Länder des Globalen Südens finanzielle und technische Unterstützung dafür benötigen.

Im Oberbürgermeister-Dialog „Nachhaltige Stadt“, zu dem der Rat für Nachhaltige Entwicklung seit 2011 einlädt, bekennen sich Oberbürgermeister*innen von rund dreißig deutschen Städten dazu, die SDG auf kommunaler Ebene umzusetzen. Gleichzeitig betonen sie in ihrem Positionspapier zu Nachhaltigkeit vom März 2017 [2], dass zur lokalen Umsetzung der SDG ein besserer rechtlicher und finanzieller Handlungsrahmen erforderlich ist.





• Städte und Siedlungen
inklusive, sicher,
widerstandsfähig
und nachhaltig
machen



RELEVANZ FÜR KOMMUNEN

Nicht alles, was aus Nachhaltigkeitssicht wünschenswert beziehungsweise erforderlich ist, verlangt größere Budgets. Doch damit in einer Kommune eine hochwertige, verlässliche, nachhaltige und widerstandsfähige Infrastruktur aufgebaut werden und eine am Gemeinwohl orientierte Stadtentwicklung stattfinden kann, ist eine nachhaltige Finanzpolitik unerlässlich. Entscheidend ist dabei der Dreiklang zwischen verfügbarem Eigenkapital, den Aufgaben und Pflichten der kommunalen Daseinsvorsorge und dem effizienten Einsatz der finanziellen Ressourcen.

Das Eigenkapital einer Kommune ergibt sich aus der Differenz zwischen dem kommunalen Vermögen und den Schulden unter Einbeziehung der Sonderposten. Es ist maßgeblich von den vergangenen Jahresergebnissen beeinflusst und gibt damit rückblickend eine Auskunft über die Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns der Kommune. Demgegenüber steht die Pflicht der Kommune zur kommunalen Daseinsvorsorge, so zum Beispiel die Sanierung beziehungsweise der Bau von Kitas, Schulen oder Wohnungen. Damit dadurch das Eigenkapital nicht schrumpft, müssen Ressourcen effizient eingesetzt werden. Um die vorhandenen Ressourcen wirtschaftlich nachhaltig einzusetzen, muss langfristig geplant und anhand von Zielen transparent gesteuert werden. Der überwiegende Teil der deutschen Kommunen hat inzwischen von der traditionellen Kameralistik, einer reinen Einnahmen- und Ausgabenrechnung, auf das Neue Kommunale Haushalts- und Rechnungswesen in Form einer doppelten Buchführung mit Bilanz- und Ergebnisrechnung (Doppik) umgestellt. So können der Rat und die Verwaltung Ressourcenaufkommen und -verbrauch transparent verfolgen und, wo nötig, gegensteuern.

BEZUG ZU HANNOVER

Das Ziel nachhaltiger Finanzpolitik ist es, „... weder auf Kosten zukünftiger Generationen noch von der aufgebauten Substanz vergangener Generationen zu leben. Das bedeutet, dass strukturell ausgeglichene oder positive Jahresergebnisse erwirtschaftet (...), eine strukturell ausgeglichene Mittelfristplanung erstellt (...), Eigenkapital und Vermögenssubstanz erhalten (...), ein effektiver Schuldenabbau erfolgen und eine Überschussrücklage erwirtschaftet (...)“ werden sollten. [3]

Diese Ziele sind in der Praxis häufig schwer zu erreichen, da den Aufwendungen größtenteils Pflichtaufgaben zugrunde liegen. Auf der anderen Seite kann die Kommune die Ertragsseite nicht alleine steuern, da sie von externen Faktoren wie der Wirtschaftskonjunktur abhängt (Gewerbesteuer, Finanzausgleich). Die Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover arbeitet jedoch seit vielen Jahren in ihrer Haushaltspolitik auf die oben genannten Ziele hin. Durch entsprechende Haushaltssicherungskonzepte wurden bereits erhebliche Erfolge erzielt. Die Haushalts- und Mittelfristplanung erzielte 2019 ein positives Ergebnis. Durch die aktuelle Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf die Wirtschaft und damit unter anderem auf die städtischen Steuereinnahmen ist jedoch 2020 eine massive Verschlechterung eingetreten.

Die Einwohner*innenzahl Hannovers ist bis Ende 2019 kontinuierlich auf rund 543.300 Einwohner*innen angestiegen, Tendenz weiter steigend. Die Anspannung des Wohnungsmarkts nimmt weiter zu, der Anteil älterer Menschen wächst und macht eine Anpassung der Infrastrukturen erforderlich, steigende Geburtenzahlen verlangen eine passende Bildungsinfrastruktur. All diese Erfordernisse haben finanzielle Relevanz: Es besteht Investitionsbedarf in Kitas, Schulen und Wohnraum, und zwar sowohl im Hinblick auf Sanierung und Modernisierung als auch auf Kapazitätserweiterung und Neubau. Dem wurde und wird in der Haushaltsplanung der LHH durch entsprechende Investitionsprogramme Rechnung getragen.

Unterziele und # Indikatoren

UNTERZIEL 18.1

Verantwortungsvolle und generationengerechte Haushaltsführung gewährleisten

94. Jahresergebnis des städtischen Haushalts – Erträge und Aufwendungen in Euro pro Jahr

UNTERZIEL 18.2

Finanzielle Ressourcen effektiv und vorausschauend nutzen

95. Geldschulden und Schuldendeckungsquote – Bilanzielle Entwicklung der Investitionskredite des Kernhaushalts (ohne Nettoverträge- und Eigenbetriebe) und Bestand an Investitions- und Liquiditätskrediten in Millionen Euro sowie Schuldendeckungsquote in Prozent

96. Kommunale Nettoinvestitionen – Investitionen abzüglich Abschreibungen in Millionen Euro pro Jahr

UNTERZIEL 18.1

Verantwortungsvolle und generationengerechte Haushaltsführung gewährleisten

94. Jahresergebnis des städtischen Haushalts – Erträge und Aufwendungen in Euro pro Jahr

Tabelle 49: **Entwicklung der Jahresergebnisse**

	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Erträge und Aufwendungen	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
Ordentliche Erträge	1.816.293.766	2.018.958.306	2.196.166.596	2.216.789.181	2.404.523.651	2.444.409.468
Ordentliche Aufwendungen	1.895.222.685	2.033.446.735	2.188.440.964	2.237.870.104	2.419.660.688	2.445.456.043
Ordentliches Ergebnis	-78.928.919	-14.488.428	7.725.632	-21.080.923	-15.137.037	-1.046.574
Außerordentliches Ergebnis	2.092.159	33.237.748	-2.877.000	9.292.882	15.058.795	5.655.392
Jahresergebnis	-76.836.760	18.749.320	4.848.632	-11.788.041	-78.242	4.608.818

Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Finanzen

DATENBESCHREIBUNG

Das Jahr 2019 schließt mit einem positiven Jahresergebnis in Höhe von 4,6 Mio. Euro ab. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Ergebnisverbesserung von rund 4,7 Mio. Euro. Die ordentlichen Erträge sind seit 2014 vor allem durch die umfangreichen Gewerbesteuereinnahmen, die in 2018 einen Rekordwert von 779 Mio. Euro (2019: 759 Mio. Euro) erreichten, auf 2.444,4 Mio. Euro gestiegen. Allerdings veränderten sich auch die ordentlichen Aufwendungen entsprechend auf insgesamt 2.445,5 Mio. Euro (2018: 2.419,7 Mio. Euro). Das ordentliche Ergebnis verbesserte sich trotzdem gegenüber dem Vorjahr (2018: – 15.137 Mio. Euro) auf – 1,0 Mio. Euro, was durch ein außerordentliches Ergebnis (u. a. durch Veräußerungen von Gebäuden, Grundstücken und unbeweglichen Vermögensgegenständen) in Höhe von 5,7 Mio. Euro (2018: 15,1 Mio. Euro) zu einem positiven Jahresergebnis von 4,6 Mio. Euro führte [4].

Für das von der Corona-Pandemie betroffene Jahr 2020 muss eine erhebliche Abweichung vom Planansatz konstatiert werden. Mit Stand 12/2020 sind Mindereinnahmen von rund 180 Mio. Euro auf der Ertragsseite und Mehrausgaben von 40 Mio. Euro auf der Aufwandsseite zu verzeichnen. Zurückzuführen ist dies vor allem auf die pandemiebedingten erheblichen Einbrüche bei der Gewerbesteuer und der Einkommensteuer sowie auf Mehrausgaben für Asylbewerber*innen-Leistungen, für die Regionsumlage und für die Corona-Soforthilfen [5].

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Eine generationengerechte Haushaltsführung muss dafür Sorge tragen, dass Erträge und Aufwendungen in der Balance gehalten werden. Der disziplinierte Umgang mit Aufwandssteigerungen ist deshalb ein wichtiger Baustein für einen soliden Haushalt.

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung müssen vor allem die Aufwendungen im Fokus stehen, die für Lebensqualität und Zukunft der Stadt entscheidend sind. Steigende Aufwendungen entstehen auch zukünftig vor allem für Betreuung in Kindertagesstätten und Ganztagschulen, Wohnbauförderung, Unterbringung Geflüchteter, soziale Transferaufwendungen oder Digitalisierung.

In zukünftigen Haushaltssicherungskonzepten geht es darum, gegen Krisen „anzuinvestieren“ und sich gleichzeitig schneller, flexibler und serviceorientierter und damit langfristig nachhaltiger aufzustellen.

Um zusätzliche Aufgaben zu bewältigen, ist auch zusätzliches Personal notwendig. Dies betrifft unter anderem ansatzerhöhende Stellen für den Ausbau der Kita- und Krippenbetreuung, den städtischen Ordnungsdienst, für die Flüchtlingsunterbringung, den Rettungsdienst, zur Umsetzung des Investitionsmemorandums, des Bundesteilhabegesetzes oder des Unterhaltsvorschussgesetzes. Im Jahr 2019/2020 wurden insgesamt 347 aufwandssteigernde neue Stellen in den Stellenplan aufgenommen. Hinzu kommen steigende Aufwendungen durch den Anstieg der Regionsumlage.

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Haushaltskonsolidierung

Aufgrund der bereits heute bestehenden Investitionserfordernisse in den Erhalt und die Sanierung von Infrastrukturen und der langfristig erforderlichen Investitionsschwerpunkte (zum Beispiel Schulsanierung und -neubau, Kitaausbau) sowie der Konsolidierungserfordernisse sind die Handlungsspielräume für Neues und Zusätzliches begrenzt. Die LHH hat deshalb in den letzten Jahren den Haushalt stetig und mit einer längerfristigen Perspektive konsolidiert. Ziel ist es, das strukturelle Defizit abzubauen sowie Spielräume zur Finanzierung von zukunftsfähigen Investitionen zu schaffen.

Folgende Maßnahmen haben zur Haushaltssicherung beigetragen:

- Restriktive Haushaltsbewirtschaftung, Aufgabenkritik
- Steigerung der Gewinnabführungen der Beteiligungsunternehmen
- Optimierung von Geschäftsprozessen mit Reduzierungen von Sachaufwendungen
- Generierung zusätzlicher Erträge
- Erhöhung der Gewerbesteuer
- Personalkosteneinsparungen
- Einführung Doppelhaushalt
- Diverse Einzelmaßnahmen der Dezernate

■ Haushaltssicherungskonzepte

Im Jahr 2014 wurde bereits das 9. Haushaltssicherungskonzept entwickelt, um Aufwendungen und Auszahlungen zu reduzieren und damit die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Landeshauptstadt für die Zukunft zu gewährleisten. Die Konzepte umfassen in der Regel einen mehrjährigen Planungszeitraum, da manche Maßnahmen einen Vorlauf zur Entfaltung ihrer Wirkung benötigen. Mit dem letzten Haushaltssicherungskonzept für die Haushaltsjahre 2015 bis 2018 konnten 91,8 Millionen Euro konsolidiert werden.

Insgesamt verbesserten die seit 1994 durchgeführten Einsparmaßnahmen den städtischen Haushalt um über 700 Millionen Euro. Mit dem Haushalt 2019/2020 wurde das zweite Mal ein Doppelhaushalt vorgelegt, der mehr Planungssicherheit für Politik und Verwaltung gibt.

Durch dieses Instrument des Doppelhaushalts konnte der Anstieg des Gesamtaufwandes für den Haushalt 2019/2020 auf lediglich circa 2 Prozent begrenzt werden. Zurzeit (Stand 03/2021) wird das 10. Haushaltssicherungskonzept zur Beschlussfassung dem Rat der LHH vorgelegt.

UNTERZIEL 18.2

Finanzielle Ressourcen effektiv und vorausschauend nutzen

95. **Geldschulden und Schuldendeckungsquote** – Bilanzielle Entwicklung der Investitionskredite des Kernhaushalts (ohne Nettoverwaltungen und Eigenbetriebe) und Bestand an Investitions- und Liquiditätskrediten in Millionen Euro sowie Schuldendeckungsquote in Prozent

Abbildung 54: **Entwicklung der bilanzierten Investitionskredite des Kernhaushaltes**

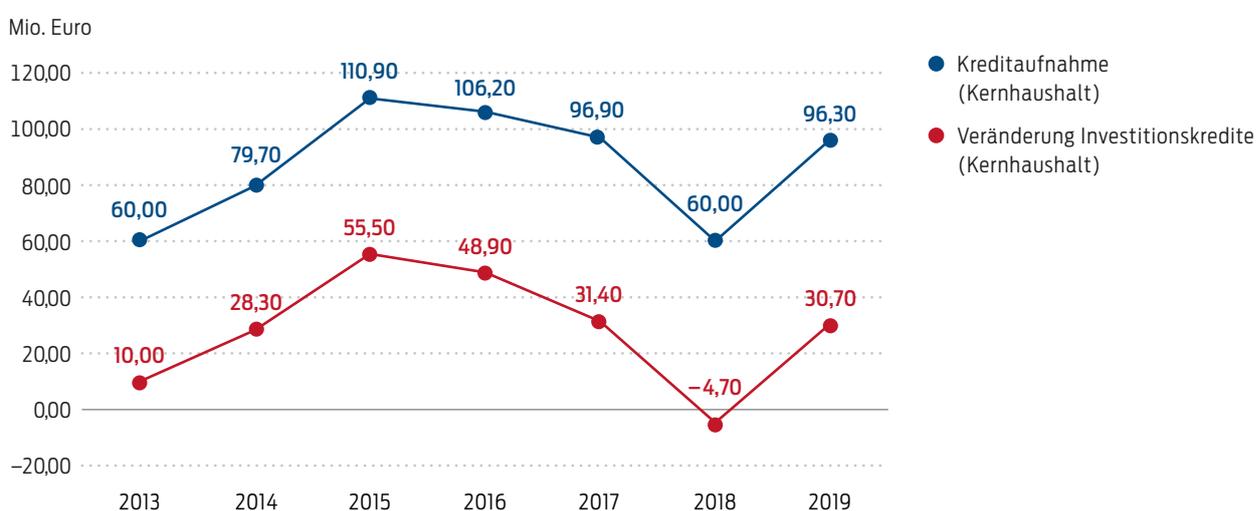
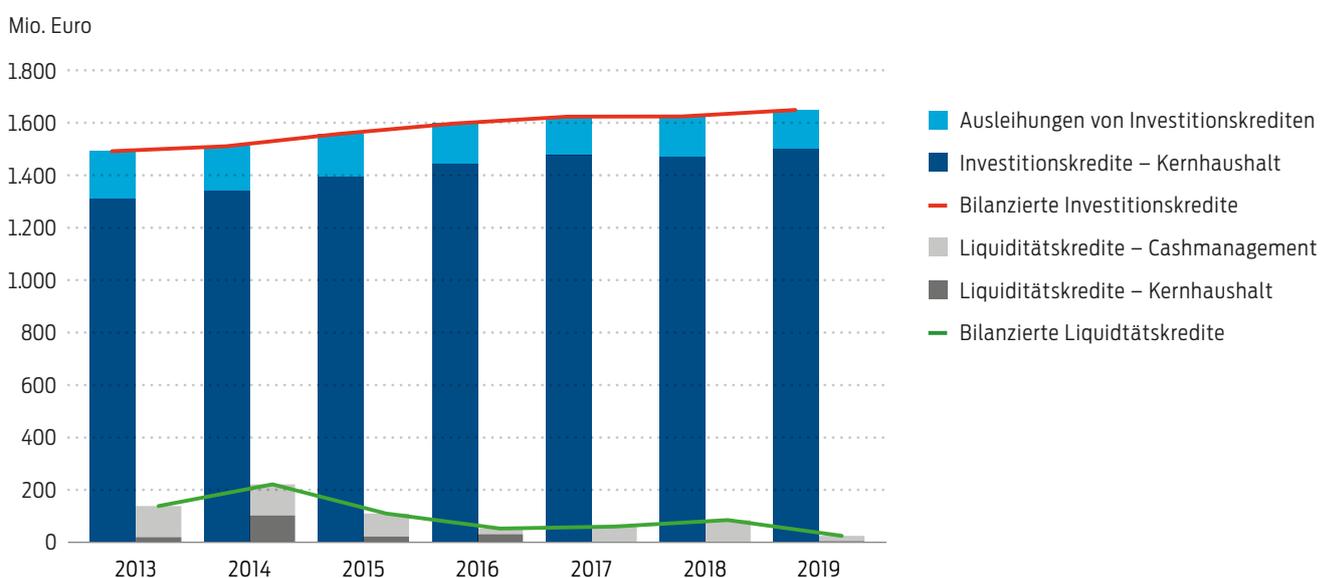


Abbildung 55: **Entwicklung Geldschulden aus Liquiditäts- und Investitionskrediten**



Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Finanzen

DATENBESCHREIBUNG

In der Bilanzposition „Geldschulden“ sind neben Investitionskrediten auch Liquiditätskredite enthalten. Beide betreffen jedoch nicht nur den Kernhaushalt. Investitionskredite werden für die juristisch unselbstständigen Eigen- und Nettoregiebetriebe zentral aufgenommen und an diese als „Ausleihungen“ weitergereicht und im Rahmen des Cashmanagements werden liquide Mittel innerhalb des Konzerns ausgetauscht bzw. weitergeleitet. Die Liquiditätskredite im Kernhaushalt, die 2013 bei 19,3 Mio. Euro lagen und in 2014 auf 102,4 Mio. Euro stiegen (da die Einnahmen aus der Gewerbesteuer deutlich unter den Erwartungen lagen), reduzierten sich in 2019 auf 4,5 Mio. Euro.

Im Berichtsjahr 2019 wurden Investitionskredite für die Kernverwaltung in Höhe von 96,3 Mio. Euro und für die Nettoregie- und Eigenbetriebe in Höhe von 4,0 Mio. Euro aufgenommen. Letztere sind auf der Passivseite der Bilanz in der Position „Geldschulden“ enthalten und werden auf der Aktivseite als Ausleihungen dargestellt. Die Kreditaufnahme erfolgte innerhalb der vorhandenen Kreditermächtigungen. Demgegenüber steht eine Reduzierung der Investitionskredite durch die ordentliche Tilgung (ohne Umschuldungen) um insgesamt 75,7 Mio. Euro. In dem Betrag enthalten sind Tilgungsleistungen für die Nettoregie- und Eigenbetriebe in Höhe von 9,5 Mio. Euro.

Daraus ergibt sich in 2019 für den Kernhaushalt eine Tilgung der Investitionskredite von 66,2 Mio. Euro. In 2019 stieg der Bestand an bilanzierten Investitionskrediten für den Kernhaushalt um 30,7 Mio. Euro an, während der Bestand an bilanzierten kreditähnlichen Rechtsgeschäften im Jahr 2019 nahezu unverändert um 0,3 Mio. Euro auf 60,3 Mio. Euro anstieg. Die Inanspruchnahme der Liquiditätskredite lag jederzeit im Rahmen des festgesetzten Höchstbetrages (2019: 384,5 Mio. Euro).

Zum Stichtag des Jahresabschlusses werden bilanziell 24,7 Mio. Euro an Liquiditätskrediten ausgewiesen, von denen 4,5 Mio. Euro auf den Kernhaushalt entfallen [4]. Für 2020 erhöhten sich der Liquiditätsbedarf des Kernhaushalts coronabedingt [5].

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Liquiditätskredite bezeichnen einen kurzfristig aufgenommenen Kredit zur Überbrückung akuter Liquiditätsengpässe. Die Liquiditätskredite zeigen auf, inwieweit die Kommune aktuell in der Lage ist, die laufenden Ausgaben durch Einnahmen zu decken. Dagegen sind Investitionskredite langfristig ausgerichtete Kredite für Investitionsmaßnahmen, die in die Zukunft gerichtet sind.

Die Höhe der Liquiditätskredite spielt bei der LHH (Bilanzstichtag 31.12.2019) nur eine untergeordnete Rolle. Sie schwankt stark im Zeitablauf. Zu den vier jährlichen Steuerhauptfälligkeiten geht der Liquiditätsbedarf stark zurück beziehungsweise bestehen sogar Liquiditätsüberschüsse, die in den Monaten bis zur nächsten Fälligkeit wieder abgebaut werden. Die Höhe der Liquiditätskredite am Bilanzstichtag ist daher nur eine Momentaufnahme. Der tatsächliche Liquiditätsbedarf wird täglich neu berechnet und nur dieser als Liquiditätskredite aufgenommen.

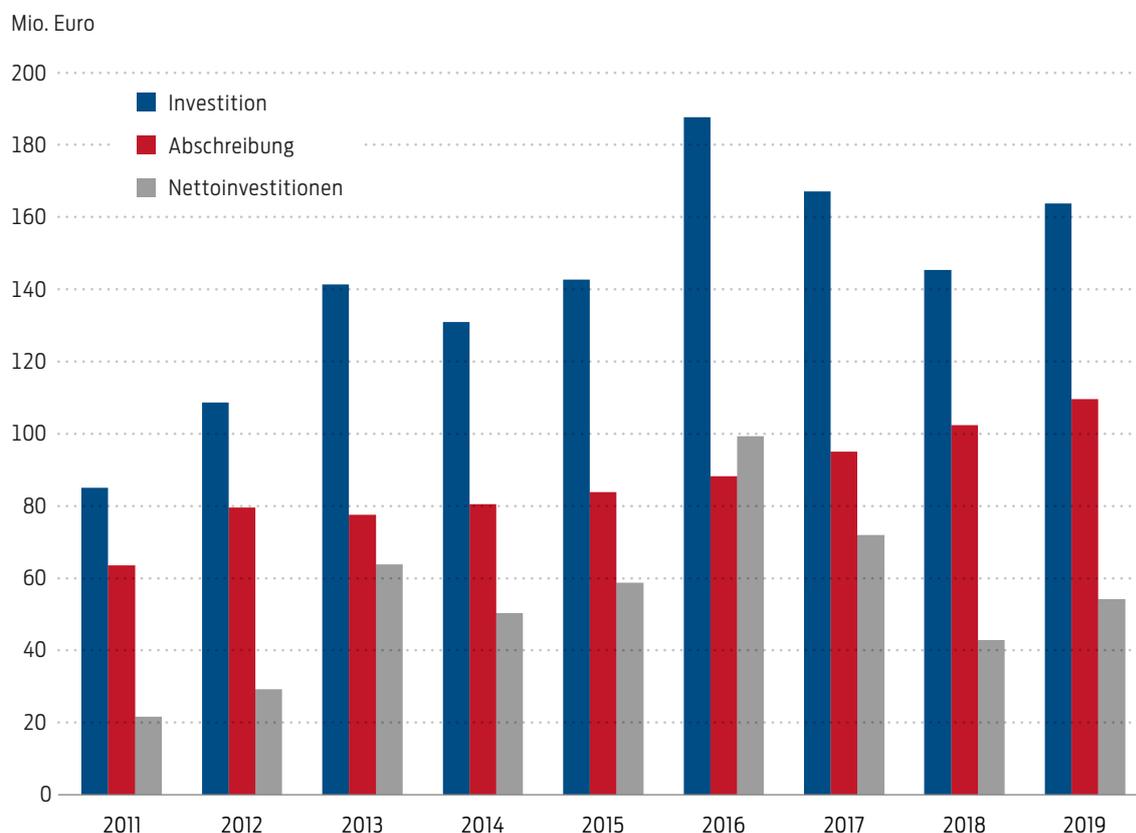
Die Berücksichtigung der Schuldendeckungsquote soll eine gesunde Struktur des kommunalen Haushalts sichern, damit das Verhältnis der Verschuldung zum entsprechenden Anlagevermögen im Sinne der Generationengerechtigkeit sichergestellt ist. Das heißt die Schuldendeckungsquote zeigt, wie hoch das Anlagevermögen durch Kreditverbindlichkeiten belastet ist. Geringe Deckungsquoten sind positiv zu werten, da dann die Schulden stärker über das Anlagevermögen gedeckt sind.

Schulden und die damit verbundene Zinsbelastung schränken den zukünftigen Handlungsspielraum zunehmend ein und führen in der Regel zu einem Rückgang der Investitionen. Eine Kommune lebt in diesem Fall „über ihre Verhältnisse“, ihre Substanz wird aufgezehrt. Das Risiko einer Überschuldung wird den nachfolgenden Generationen angelastet und ihre Chance auf gleichwertige Lebensverhältnisse sinkt.

Die Schuldendeckungsquote der LHH für 2019 beträgt 33,4 Prozent.

96. Kommunale Nettoinvestitionen – Investitionen abzüglich Abschreibungen in Millionen Euro pro Jahr

Abbildung 56: Entwicklung der Nettoinvestitionen



Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Finanzen

DATENBESCHREIBUNG

Investitionen dienen u. a. dazu, das Sachvermögen einer Kommune auch für zukünftige Generationen zu erhalten. Das Sachvermögen der LHH – dazu zählen u. a. unbebaute und bebaute Grundstücke, Bauten auf fremden Grundstücken, Infrastrukturvermögen, Maschinen und technische Anlagen, aber auch Kunstgegenstände und Kulturdenkmäler – liegt seit 2013 relativ konstant bei 8,7 bis 8,8 Mrd. Euro. Wesentliche Veränderungen des abnutzbaren Vermögens sind insbesondere im Infrastrukturvermögen und bei den Gebäuden zu verzeichnen. Die Vermögenswerte des Infrastrukturvermögens reduzierten sich seit dem Jahre 2011 um 196,2 Mio. Euro. Diese Vermögensverringerung ist fast vollständig dem Vermögen der Straßen, Wege und Plätze mit 130 Mio. Euro sowie dem der Brücken und Tunnel insbesondere für das städtische U-Bahn-Netz mit 70,3 Mio. Euro zuzuordnen. Diese Veränderungen resultieren im Wesentlichen aus planmäßigen Abschreibungen. Demgegenüber stehen Vermögenssteigerungen aus den Investitionen der letzten Jahre in die Infrastruktur und den Gebäudebestand.

Während die Investitionen in den letzten Jahren deutlich angestiegen sind und am Bilanzstichtag 31.12.2019 auf einem hohen Niveau von über 160 Mio. Euro lagen, haben sich parallel dazu auch die Abschreibungen erhöht, sodass sich die Nettoneuinvestitionen seit Anfang des Jahrzehnts zwar mehr als verdoppelt haben, aber sich inzwischen auf einem Niveau von deutlich über 50 Mio. Euro einpendeln. Der Bestand an Investitionskrediten veränderte sich in 2019 dafür nur um 30,7 Mio. Euro.

Die LHH hat in 2019 insgesamt 163,8 Mio. Euro investiert. Davon entfallen 98,9 Mio. Euro auf Baumaßnahmen. Investitionsschwerpunkte waren Schulen und Kitas (56,4 Mio. Euro), Straßen, Straßenbeleuchtung und Bushaltestellen (29,5 Mio. Euro), IT (10,6 Mio. Euro), Unterbringung von Geflüchteten und Obdachlosen (5,2 Mio. Euro), Stadterneuerung (4,6 Mio. Euro), Feuerwehr, Gefahrenabwehr und Rettungsdienst (14,6 Mio. Euro), Sportstätten und Bäder (2,0 Mio. Euro) sowie öffentliches Grün (4,2 Mio. Euro) [6].

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Infolge der sinkenden Finanzkraft der Kommunen in den letzten Jahrzehnten und dem gleichzeitigen Bestreben, die Verschuldung zu konsolidieren, wurden erforderliche Investitionen zeitweise ausgesetzt. Dieser Entwicklung wird von der LHH seit einigen Jahren zum Teil mit erheblichen Anstrengungen entgegengesteuert. Inzwischen konnten die Kommunen frühere Investitionsrückstände zumindest teilweise aufholen.

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung ist es angebracht, vorübergehend die Investitionsausgaben anzupassen, Defizite in Kauf zu nehmen, um mithilfe dieser kreditfinanzierten Investitionen langfristig einen Nutzen beziehungsweise „Gewinn“ für die Stadt zu generieren. Die LHH hat deshalb in 2019 insgesamt 164 Millionen Euro investiert. Hiervon wurden nur 96,3 Millionen Euro durch neue Kredite finanziert. Im Rahmen des Investitionsprogramms „500 plus“ hat die LHH begonnen, den bestehenden Investitionsstau bei Schulen und Kitas abzubauen. Hierzu sind große personelle und finanzielle Anstrengungen erforderlich, sodass sich dieses Investitionsprogramm über mehr als 10 Jahre erstrecken wird. Zusätzlich zu den üblichen jährlichen Investitionen waren dafür mindestens weitere 500 Millionen Euro eingeplant. Dieser Betrag ist durch Kostenerhöhungen und auch Anpassungen an aktuelle Entwicklungen schon jetzt deutlich überzeichnet.

Generell kann gesagt werden, dass die Investitionen der LHH eine Vielzahl von Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Die LHH hat sich für Neubauten und Sanierungsmaßnahmen eigene hohe Standards gesetzt, die die gesetzlichen Vorschriften überschreiten (Passivhausstandard oder 30 Prozent besser als die aktuelle Energieeinsparverordnung). Die Investitionsmaßnahmen dienen dem Gemeinwohl und erfolgen in Infrastruktur, Bildung (Schulen, Kitas) und sozialen Wohnungsbau/Unterbringung.

Dieser Nachhaltigkeit in der Mittelverwendung steht auch eine nachhaltige Finanzierung gegenüber. So wird das derzeit sehr niedrige Zinsniveau genutzt, um neu aufzunehmende und auch zur Umschuldung anstehende Kredite langfristig meist bis zum Ende der Tilgungsdauer festzuschreiben, sodass die Zinsaufwendungen niedrig und planbar sind.

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Investitionsprogramm 500 plus

Die LHH hat im Jahr 2015 zur Finanzierung der Bedarfe einer wachsenden Stadt und zum Abbau des Investitionsstaus ein Investitionsmemorandum vorgelegt [6], mit dem in einem Zeitraum von 10 Jahren über 520 Millionen Euro zusätzlich zu den regulären Finanzkorridoren der Fachbereiche bereitgestellt werden sollten. Der eindeutige Schwerpunkt des Investitionsmemorandums liegt auf dem Bildungsbereich (Schulen und Kitas). Ein weiterer Schwerpunkt ist die Wohnungsbauförderung, hierfür stehen zusätzlich 20 Millionen Euro im Programm 500 plus bereit.

Darüber hinaus sind auch zusätzliche Investitionsmittel für Sport und Bäder, Kultur und Verwaltung vorgesehen. Die Investitionen erfolgen im Wesentlichen für Pflichtaufgaben, die die Zukunftsfähigkeit der wachsenden Landeshauptstadt sichern. Soweit Investitionen in freiwillige Aufgaben fließen, geht es ausschließlich um deren Erhaltung.

Die Prioritätensetzung erfolgt nach rein fachlichen Kriterien. Es wurden für die Auswahl der Projekte Kriterien aus baulicher Sicht (Brandschutz, Verkehrssicherung, Substanzerhalt, Vermeidung von Folgeschäden, Sicherstellung der weiteren Nutzbarkeit) sowie gesetzliche Anforderungen (Erfüllung des Anspruchs auf einen Kindergartenplatz, Bereitstellung von Schulplätzen zum Beispiel aus Wiedereinführung G9, Herstellung von Barrierefreiheit) zugrunde gelegt.

Erste Maßnahmen wurden im Doppelhaushalt 2017/18 veranschlagt, weitere Ansätze wurden in den Doppelhaushalt 2019/2020 aufgenommen. Die Verwaltung hat eine Priorisierung der Maßnahmen vorgenommen, die bis 2023 fertiggestellt werden sollen.

Im Rahmen der Konkretisierung der einzelnen Maßnahmen des Programms sind inzwischen erhebliche Kostensteigerungen gegenüber der ursprünglichen Planung zu verzeichnen, die für die bis 2023 fertigzustellenden Maßnahmen zu einer deutlichen Ausweitung des Investitionsvolumens führen [7]. Ursache hierfür sind neben der bundesweit zu verzeichnenden Preisentwicklung veränderte Baustandards etwa im Bereich des Brandschutzes oder der Barrierefreiheit sowie steigende Kinderzahlen.

■ Investitionen in die städtische Infrastruktur

Bei den Schulen sind in 2019 insbesondere Gelder in Maßnahmen an der Goetheschule (12,5 Millionen Euro) und dem Kaiser-Wilhelm-Rats-Gymnasium (2,8 Millionen Euro) geflossen. Der Ausbau zur IGS Südstadt kostete weitere 7,4 Millionen Euro. Ein Investitions- und Neubauprojekt war in 2019 die Fertigstellung eines Bauabschnittes für die Grundschule Am Welfenplatz (ÖPP-Projekt) mit Gesamtinvestitionskosten von 11,4 Millionen Euro. Darüber hinaus wurden an vielen Schulen Brandschutzmaßnahmen umgesetzt.

■ Nachhaltige Finanzierung für nachhaltige Investitionen – Green & Social Schuldschein

Die LHH hat im Frühjahr 2018 erfolgreich den ersten Green & Social Schuldschein [8] einer deutschen Kommune emittiert, um damit ihr langjähriges Engagement auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit zu unterstreichen. Das „Grüne Schuldscheindarlehen“ läuft über 30 Jahre (volltilgend) und konnte zu einem Zinssatz von 1,56 Prozent bei großen Versicherungen und Kreditinstituten platziert werden. Die Emission war mehr als zweifach überzeichnet, sodass das Volumen von ursprünglich geplanten 80 Millionen Euro auf 100 Millionen Euro aufgestockt werden konnte. Das große Interesse zeigt, dass die Investoren die finanzielle Solidität von Hannover sowie die vielfältigen Aktivitäten sowohl zur sozialen Integration als auch ganz besonders auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit zu schätzen wissen. Die Emission erfolgte in Übereinstimmung mit den Sustainability Bond Principles, mit Bezug auf die von der ICMA (International Capital Market Association) veröffentlichten Prinzipien.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt und der Nachhaltigkeitsnutzen der ausgewählten Projekte wurden von einer externen Ratinggesellschaft geprüft und in Form einer Second Party Opinion bestätigt. Als SDG, die dem „Green Bond“ zugrunde liegen, benennt die Ratingagentur imug: Armut in allen ihren Formen und überall beenden (SDG 1), Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern (SDG 7), Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten (SDG 11) sowie umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen (SDG 13). Die energetische Gebäudesanierung erfolgt im Rahmen des Projekts „Klimaneutrale Stadtverwaltung bis 2035“. Ziel ist die wirksame Reduzierung des Energiebedarfs und der CO₂-Emissionen von städtischen Liegenschaften, wie zum Beispiel Grundschulen, Integrierte Gesamtschulen, Gymnasien, Kindertagesstätten, Theater, Museen, Feuerwachen, Bädern oder Sporthallen.

Die LHH hat sich verpflichtet, die Mittel ausschließlich für die Finanzierung beziehungsweise Refinanzierung von Projekten zur Verbesserung der Klimabilanz (durch energetische Gebäudesanierung) oder dem sozialen Wohnungsbau/Unterbringung (Unterbringung von Geflüchteten und Obdachlosen) zu verwenden. Der Emissionserlös von 100 Millionen Euro floss zu 57,5 Prozent in Maßnahmen der energetischen Sanierung und zu 42,5 Prozent in Maßnahmen zur Unterbringung von Geflüchteten und Obdachlosen.

Mit den durch den Green & Social Schuldschein finanzierten Maßnahmen konnten erhebliche Energie- und CO₂-Einsparungen erzielt sowie soziale Kriterien durch eine menschenwürdige Unterbringung mit entsprechend hohen Standards verwirklicht werden. So konnten beim Bauvorhaben „Anbau Schustertrakt Kaiser-Wilhelm-Ratsgymnasium“ beim Energieverbrauch 49 Prozent, beim CO₂-Ausstoß 41 Prozent eingespart werden. Bei der Erweiterung Kita Sahlkamp konnte sogar eine Energieeinsparung von 64 Prozent und eine CO₂-Reduzierung um 67 Prozent erzielt werden.

Die Obdachlosenunterkunft Langensalzastraße (ehemaliges Verwaltungsgebäude) wurde von Grund auf saniert und zum Teil behindertengerecht zu Unterbringungszwecken umgebaut. So wurde beispielsweise

eine Wohneinheit komplett behindertengerecht eingerichtet und der Zugang zum Innenhof ist ebenfalls für Rollstühle frei zugänglich. Im 1. Obergeschoss wurde ein Kinderspielraum eingerichtet, der Außenbereich wurde ebenfalls kindgerecht gestaltet. Die Unterkunft wird ausschließlich mit weiblichen Einzelpersonen oder weiblichen Einzelpersonen mit Kindern belegt, daher wird auch für den Wachdienst sowie die soziale Betreuung ausschließlich weibliches Personal eingesetzt. Die Dauer einer Zuweisung beträgt in der Regel ein Jahr. Aktuell leben in der Unterkunft 21 Frauen und 8 Kinder aus 14 Nationen (Stand Oktober 2019).

Die Flüchtlingsunterkunft Woermannstraße – eine Modulbauanlage, bestehend aus sechs 2-geschossigen Häusern und einem 1-geschossigen Haus – verfügt über circa 116 Betten, welche auf Wohneinheiten für fünf bis acht Personen aufgeteilt sind. In dieser Unterkunft leben 118 Menschen, die aus 14 Nationen kommen. Wichtige Kriterien bei der Unterbringung sind der Schutz und das Wohlergehen von Familien. Die Woermannstraße ist eine Familienunterkunft. Wenn eine gemischte Belegung stattfindet, achtet man bei der Belegung darauf, dass Familien stets getrennt von allein reisenden Männern untergebracht sind. Außerdem wird eine Kinderbetreuung angeboten, zusätzlich gibt es Angebote nur für Frauen. In der Woermannstraße leben Stand Oktober 2018 43 Minderjährige [9].

ZUM WEITERLESEN

- Landeshauptstadt Hannover (2021):
Finanzbericht der Landeshauptstadt Hannover Januar 2021
- Landeshauptstadt Hannover:
Geschäftsberichte der Landeshauptstadt Hannover
- Landeshauptstadt Hannover (2017):
500 plus: Die Maßnahmen bis 2021 – Vom Memorandum über das Konzept zur Umsetzung,
Informationsdrucksache Nr. 2129/2017
- Landeshauptstadt Hannover (2021):
Umsetzung des Investitionsmemorandums 500plus sowie aller baulichen Maßnahmen
des Fachbereiches Gebäudemanagement mit geplanter Fertigstellung bis 2025,
Informationsdrucksache Nr. 0026/2021
- Landeshauptstadt Hannover (2018):
Rahmenwerk für den Green & Social Schuldschein der Landeshauptstadt Hannover



LEITZIEL 19

Moderne, leistungsfähige und einwohner*innenfreundliche Verwaltung stärken

Um SDG 16 und seine Unterziele zu verwirklichen, ist eine verantwortungsvolle Regierungsführung (Good Governance) Grundvoraussetzung. Dazu gehören rechtsstaatliche Systeme, die transparent arbeiten, dezentrale Entscheidungsstrukturen und einwohner*innenfreundliche Verwaltungen. Auch die demokratische Teilhabe der Bevölkerung und das Bekämpfen von Korruption gehören mit dazu. Damit Staaten handlungsfähig sind, brauchen sie auf allen Ebenen effiziente und transparente Verwaltungen.



Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen (16.6)





• Dafür sorgen,
dass die Entscheidungsfindung
auf allen Ebenen
bedarforientiert, inklusiv,
partizipatorisch und
repräsentativ ist (16.7)

RELEVANZ FÜR KOMMUNEN

Kommunen werden mit dem SDG 11 verstärkt als Motor von Nachhaltigkeitsaktivitäten verstanden und tragen – mit ihren politischen Gremien und ihrer Verwaltung gleichermaßen – dazu bei, dass die SDG in ihrem Wirkungsbereich umgesetzt werden. Die hierfür notwendige „gute Verwaltungsführung“ wird mit dem SDG 16 angesprochen, hebt aber die lokale kommunale Bedeutung nicht umfassend hervor.

Die Stadtverwaltung selbst hat die Möglichkeit, im eigenen Wirkungsbereich „Vorbild“ zu sein: indem sie die eigene Arbeit familienfreundlich gestaltet, durch eine konsequente Gleichstellungs- und Diversitypolitik, durch eine nachhaltige Beschaffung und durch eine einwohner*innenfreundliche Digitalisierung. Bürgerschaftliches Engagement und damit verknüpft die Partizipation der Einwohner*innen bei der Gestaltung ihrer Stadt ist ein wichtiger Baustein einer demokratischen Gesellschaft. Transparenz, Offenheit und Dialog sind die Eckpfeiler für gutes Verwaltungshandeln.

BEZUG ZU HANNOVER

Im fünften Verwaltungsentwicklungsprogramm (2016 bis 2020) [10] – das sechste ist in Vorbereitung – werden die wesentlichsten Strategien und Meilensteine zur Weiterentwicklung der Stadtverwaltung auf dem Weg zu einer modernen, leistungsfähigen und einwohner*innennahen Verwaltung beschrieben. Es bildet die Handlungsgrundlage für die Dezernate und Fachbereiche.

Zu den wesentlichen Zielen der Stadtverwaltung Hannover gehören: geeignetes Personal zu gewinnen, Beschäftigte an die Organisation zu binden und ihre Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten gewinnen angesichts der demografischen Entwicklung an Bedeutung. Um den Fachkräftebedarf decken zu können, bietet die Stadtverwaltung eine sehr große Bandbreite an Ausbildungsberufen.

Die Vielfalt ihrer Mitarbeiter*innen sieht die LHH als Stärke. Sie weiter auszubauen ist erklärtes Ziel, deshalb sollen das Arbeitsumfeld und der strukturelle Rahmen ermöglichen, dass alle Mitarbeitenden bei zunehmender Flexibilisierung zusammenarbeiten, dass sie Beruf und Privatleben vereinbaren, sich entsprechend ihrer individuellen Ansprüche qualifizieren und ihre Gesundheit erhalten können. Gender Mainstreaming ist ein integraler Bestandteil der Verwaltungsentwicklung. Diversity beinhaltet dabei für die LHH als Arbeitgeberin und Dienstleisterin die Aspekte, in denen sich Menschen vielfältig unterscheiden: die kulturelle oder ethnische Zugehörigkeit, die soziale Herkunft, das hohe oder junge Alter, die körperlichen, geistigen und psychischen Fähigkeiten, das Geschlecht oder die geschlechtliche und sexuelle Identität jeder Person. Die Vertreter*innen der Diversitydimensionen Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Herkunft und sexuelle Identität arbeiten seit Langem in den jeweiligen Fachverwaltungen an diesen Themen.

Der digitale Wandel eröffnet in allen kommunalen Handlungsbereichen neue Möglichkeiten. Die digitale Transformation mit ihren Chancen und Risiken ist gemeinwohlorientiert im Sinne der Menschen zu gestalten. Das umfasst auch Veränderungen innerhalb der Verwaltung. Mit der in 2018 erstellten Verwaltungsstrategie zur Digitalisierung wurde eine Grundlage geschaffen. Sie berücksichtigt die vier wesentlichen Kernbereiche Infrastruktur, städtische Dienstleistungen, Innovation und fachliche Konzepte im Bereich der Daseinsfürsorge. Nachhaltigkeit, Barrierefreiheit und Datensicherheit sind dabei die Prämissen.

Unterziele und # Indikatoren

UNTERZIEL 19.1

Integriertes Personal- und Organisationsmanagement weiterentwickeln

- # 97. Beschäftigungsstruktur in der Kommunalverwaltung der LHH** – Anzahl der Gesamtbeschäftigten, Schwerbehindertenquote sowie Anzahl und Anteil Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- # 98. Ausbildung in der Kommunalverwaltung der LHH** – Anzahl der Auszubildenden eines Ausbildungsjahrgangs, Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund sowie Anzahl der unbefristet übernommenen Auszubildenden (Vollzeitkräfte)
- # 99. Frauen in Führungspositionen in der Kommunalverwaltung der LHH** – Anzahl der Frauen in Führungspositionen sowie Frauenanteile in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen (Vollzeitkräfte)
- # 100. Eltern- und Teilzeit in der Kommunalverwaltung der LHH** – Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit und Elternzeit sowie deren Anteile von Männern und Frauen
- # 101. Externe und interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Kommunalverwaltung der LHH** – Anzahl der Teilnehmer*innentage und Anzahl der Teilnehmer*innen (gesamt, Anteil Frauen und Männer)
- # 102. Betriebliches Gesundheitsmanagement** – Qualitative Beschreibung

UNTERZIEL 19.2

Erhöhung der Dienstleistungsqualität der Verwaltung durch Digitalisierung

- # 103. Verwaltungsstrategie zur Digitalisierung** – Qualitative Beschreibung

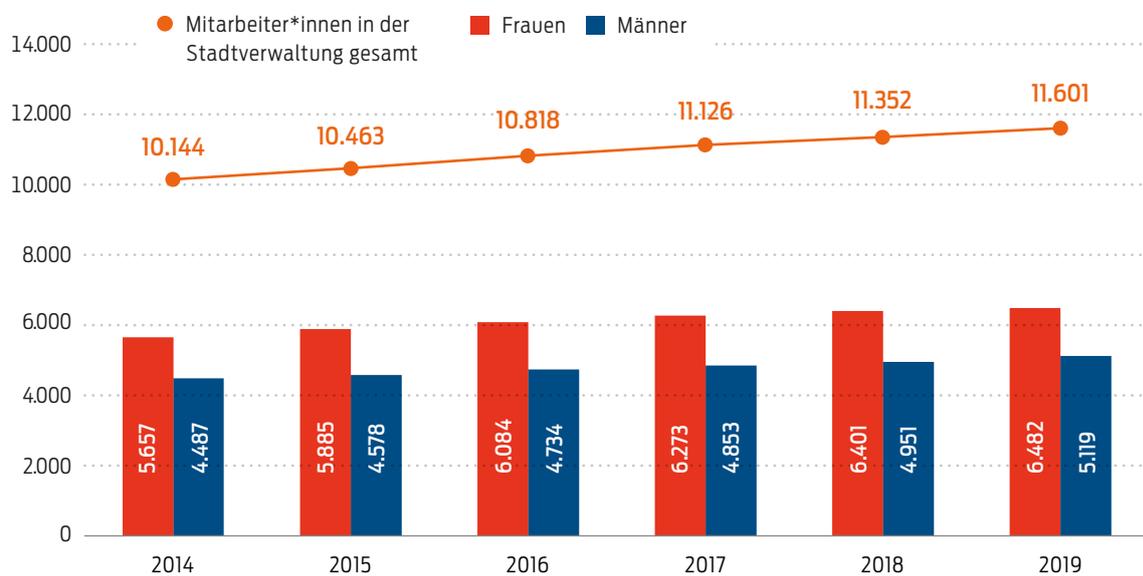
UNTERZIEL 19.1

Integriertes Personal- und Organisationsmanagement weiterentwickeln

97. Beschäftigungsstruktur in der Kommunalverwaltung der LHH –

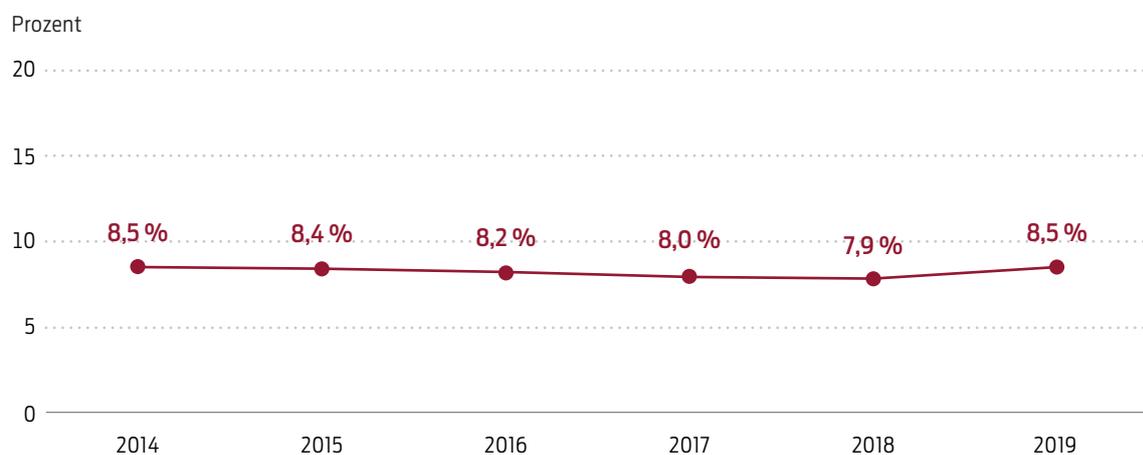
Anzahl der Gesamtbeschäftigten, Schwerbehindertenquote sowie Anzahl und Anteil Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Abbildung 57: Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in der Stadtverwaltung

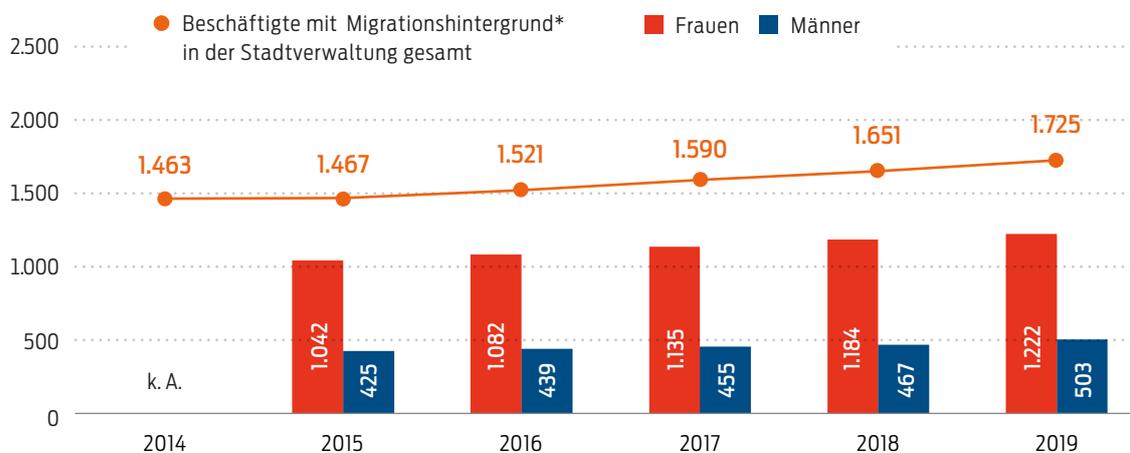


Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Personal und Organisation

Abbildung 58: Entwicklung der Schwerbehindertenquote in der Stadtverwaltung Hannover



Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Personal und Organisation

Abbildung 59: **Entwicklung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung**

* Migrationshintergrund: Alle Mitarbeiter*innen der LHH, die entweder eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen oder als Deutsche im Ausland geboren wurden.

Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Personal und Organisation

DATENBESCHREIBUNG

Von 2014 bis 2019 hat die Zahl der Mitarbeiter*innen in der Stadtverwaltung um 1.457 auf insgesamt 11.601 zugenommen, eine Steigerung von 14,4 %. Bei den Frauen betrug der Zuwachs (825) 14,6 %, bei den Männern (632) 14,1 %. Das Durchschnittsalter bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung ist mit 46,2 Jahren (2019) im Vergleich zu 2014 (45,8) gestiegen. Ein Grund dafür ist u. a. die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre, sodass das Bestandspersonal älter wird und das neu eingestellte Personal diese Verschiebung nicht auffangen kann. Die Schwerbehindertenquote lag 2019 bei 8,5 %.

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund* an allen Beschäftigten ist von 2018 (14,5 %) auf 2019 (14,9 %) erneut gestiegen. Der Anteil der Frauen in dieser Gruppe liegt bei 71 %.

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Eine Stadtverwaltung benötigt ausreichendes, gut ausgebildetes und motiviertes Personal, um leistungsfähig zu sein und einen guten Einwohner*innenservice bieten zu können. Mit über 11.000 Beschäftigten ist die Verwaltung eine wichtige Arbeitgeberin [11]. Ziele der Stadtverwaltung Hannover sind, geeignetes Personal zu gewinnen, sie an die Organisation zu binden und die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten zu erhalten. Gleichzeitig hat die Stadtverwaltung Vorbildfunktion. Im Rahmen der interkulturellen Öffnung soll der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf allen Verwaltungsebenen weiter erhöht und damit eine verbesserte gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht werden. Demografischer Wandel, altersgerechte Personalentwicklung, Ausbau des Wissensmanagements und Weiterentwicklung des Lokalen Integrationsplanes sind wichtige Bausteine der Personalentwicklung, um die LHH zukunftsfähig aufzustellen.

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Leitlinie für Führung und Zusammenarbeit sowie Führungskräfteentwicklungsprogramm

„Verwaltungsführung, Führungskräfte und Mitarbeiter*innen sind in der Verantwortung für die Ziele unserer Stadtverwaltung gefordert“, heißt es in den „Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit“, die als ein Baustein der Personalentwicklung in 1998 erarbeitet wurden. Voraussetzung für den Erfolg sind Kooperation und Übernahme gemeinsamer Verantwortung, Mitarbeiter*innenbeteiligung und Kommunikation, Offenheit und ein fairer Umgang miteinander. Folgende Handlungsgrundsätze sind dabei leitend:

1. Einwohner*innenorientierung
2. Effizientes Verwaltungshandeln, Wirtschaftlichkeit und Kostenbewusstsein
3. Mitarbeiter*innenorientierung
4. Qualitätsorientierung

Auf dieser Basis wurden 13 Leitsätze formuliert, die den Führungskräften als Orientierungs- und Handlungsrahmen dienen, um ihre Vorbildfunktion auszufüllen. Im Führungskräfteentwicklungsprogramm werden Führungskräfte aller Hierarchieebenen intensiv geschult, um diese Funktion im Sinne der Leitlinien wahrnehmen zu können. Die Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit sollen in 2021 in einem Dialogprozess aktualisiert werden.

■ **Verwaltungsentwicklungsprogramm 2016–2020**

Das Verwaltungsentwicklungsprogramm (VEP) 2016–2020 [10] ist besonders verknüpft mit den Anforderungen des Stadtentwicklungskonzeptes „Mein Hannover 2030“, das folgende Zielsetzungen für die Verwaltung herausgearbeitet hat: Mein Hannover 2030 ...

- hat eine moderne, effiziente, leistungsfähige, vielfältige und innovative Verwaltung;
- zeichnet sich durch eine Verwaltung aus, die querschnittsorientiert und integriert arbeitet und sowohl als Dienstleisterin als auch in ihren hoheitlichen Aufgaben von der Stadtgesellschaft wertgeschätzt wird;
- pflegt den Stadtdialog und hat eine nachhaltige Beteiligungs-, Kommunikations- und Dialogkultur nach innen und außen;
- hat eine Verwaltung, die eine moderne Arbeitgeberin ist mit guten Arbeitsbedingungen und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten.

Die strategischen Handlungsfelder sind:

1. E-Government bzw. Informations- und Kommunikationsdienste
2. Aufgabenkritik und Haushaltssicherung
3. Personalentwicklung
4. Organisationsentwicklung
5. Gesundheitsförderung

In einem umfangreichen internen Diskussionsprozess stellten sich in 2015 über 2.000 Mitarbeiter*innen folgende Leitfragen: Wie muss die Verwaltung aussehen, wenn wir „Mein Hannover 2030“ realisieren wollen? Wie wollen wir Prioritäten setzen und wie soll die Kommunikation und die Zusammenarbeit mit der Stadtgesellschaft zukünftig aussehen? Wie müssen die organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen gestaltet sein, damit ein integriertes Stadtentwicklungskonzept erfolgreich umgesetzt werden kann? Und nicht zuletzt die Frage: Wie kann die Stadtverwaltung eine attraktive Arbeitgeberin sein, die Vielfalt auch in ihren eigenen Reihen lebt, die gesunde und moderne Arbeitsbedingungen zur Verfügung stellt und die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in allen Lebensphasen umsetzt?

Verwaltungsentwicklungsprogramme werden dabei von sich stetig veränderten Rahmenbedingungen beeinflusst: anstehende Haushaltssicherungsprogramme, die wachsende Stadt und der demografische Wandel, daraus resultierend die Herausforderung eines Fachkräftemangels und einer älter werdenden Gesellschaft oder die zunehmende Digitalisierung von Arbeits- und Dienstleistungsprozessen.

Die konkreten Ziele und Maßnahmen des VEP 2020 flossen in die Jahresarbeitsprogramme des Fachbereichs Personal und Organisation ein. Jährlich wird über den Umsetzungsstand im Organisations- und Personalausschuss berichtet.

Die folgenden Ausführungen zu Programmen, Projekten und Maßnahmen beziehen sich auszugsweise auf die Umsetzung des VEP 2020. Das vorliegende Verwaltungsentwicklungsprogramm soll in 2021 aktualisiert werden.

■ Personalgewinnung und Personalbindung

Der demografische Wandel trifft auch die Stadtverwaltung immer stärker. Während der Fachkräftemangel zunächst vorwiegend in technischen und sozialen Berufen zu verzeichnen war, gibt es zunehmend Personalgewinnungsprobleme in Verwaltungsberufen, insbesondere für Bereiche der Leistungsgewährung und Eingriffsverwaltung. Dem will die LHH mit folgenden Maßnahmen entgegenwirken: Optimierung von Stellenbesetzungsprozessen, frühzeitige Personalplanung in den einzelnen Fachbereichen, Weiterentwicklung des Personalmarketings und Erhöhung der Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen für technische Berufe. In Zusammenarbeit mit der „Initiative Wissenschaft“ sollen gezielt Akademiker*innen für die Berufsfelder der Verwaltung – insbesondere Frauen im technischen Bereich – gewonnen werden. Männer sind dagegen in den sozialen und pädagogischen Berufsfeldern unterrepräsentiert. Die langjährige Maßnahme „Männer in städtischen Kindertagesstätten“ widmet sich weiterhin der Gewinnung von Jungen und Männern für den Beruf des Erziehers.

■ Altersgerechte Personalentwicklung

Beim Thema „Altersgerechte Personalentwicklung“ stehen neben Personalgewinnungs- auch verstärkt Personalbindungsmaßnahmen im Fokus. So werden zum Beispiel individuelle und systematische Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von „Fachkarrieren“ geprüft, Gesundheitspräventivtage für Teams und Sachgebiete durchgeführt und Fortbildungen wie „50 plus – und nun?“ oder „60 plus – aktiv und kompetent in die dritte Hälfte“ angeboten. Des Weiteren gibt es gesonderte Qualifizierungsverfahren für Führungskräfte wie das Führungskräfteentwicklungs-Programm (FKE).

■ Beschäftigte mit Schwerbehinderung

Die Schwerbehindertenquote der Stadtverwaltung liegt bei 8,5 Prozent (2019). Die Beschäftigungspflichtquote von 5 Prozent ist somit erfüllt. Ziel ist weiterhin, die Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung durch Maßnahmen wie zum Beispiel die Berücksichtigung bei Stellenbesetzungsverfahren, Ausstattung von Arbeitsplätzen, Umsetzung der Integrationsvereinbarung und Controlling sowie durch spezielle Einzelmaßnahmen zu steigern.

■ Lokaler Integrationsplan

Mit dem Lokalen Integrationsplan 2008 (zurzeit in der Fortschreibung) [12] wurde die interkulturelle Öffnung mit dem Schwerpunkt der interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung festgelegt.

Das Konzept gliedert sich in fünf wesentliche Bausteine: die Verankerung von Zuwanderung und Integration als bedeutendes Querschnittsthema, die Fort- und Weiterbildung durch interkulturelle Schulungen, die Steigerung der Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund, die Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in höher qualifizierten Positionen und allen Fachfunktionen sowie die Einrichtung und Qualifizierung von Dolmetscherdiensten.

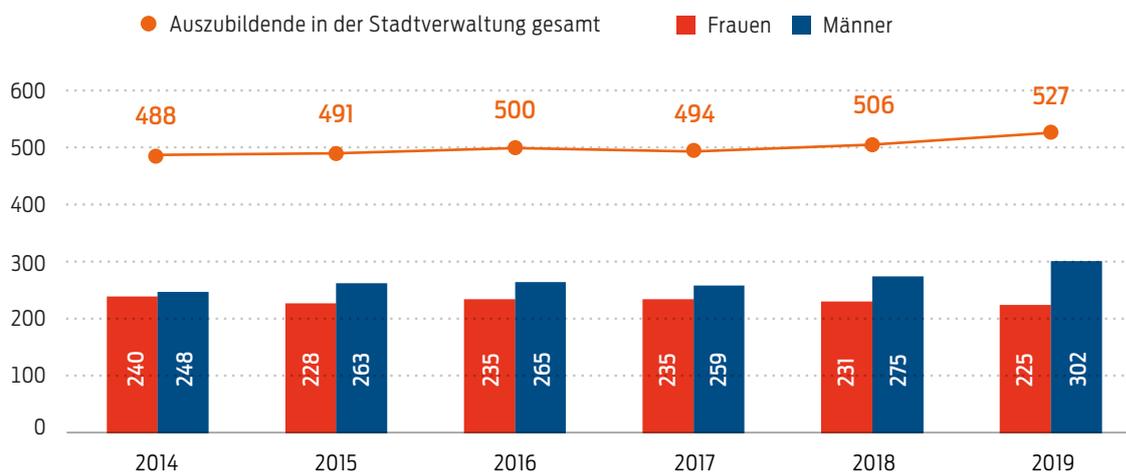
Ziel ist die weitere Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf allen Verwaltungsebenen. Mit speziellen Veranstaltungen werden insbesondere Beschäftigte mit Migrationshintergrund angesprochen. So fanden seit 2014 insgesamt sieben Veranstaltungen „Mut zur Qualifikation“ mit insgesamt 415 Teilnehmenden statt.

■ Steigerung der interkulturellen Kompetenz durch Qualifizierungen und Dolmetscher*innendienste

Seit 2006 werden bei der LHH Schulungen zur interkulturellen Kompetenz vor allem in Arbeitsgebieten durchgeführt, die einen hohen Anteil an Kund*innen mit Migrationshintergrund haben. Von 2008/2009 bis Ende 2019 wurden 3.367 Beschäftigte geschult. Gleichzeitig wird die Mehrsprachigkeit der Mitarbeiter*innen gefördert – unter anderem, um das Angebot der Verwaltungsdolmetscher*innendienste zu ergänzen. Der verwaltungsinterne Dolmetscher*innenpool umfasst 44 Dolmetscher*innen zu den Sprachen Arabisch, Englisch, Französisch, Polnisch, Russisch, Türkisch, Farsi, Kurdisch und Serbisch. 2019 wurden insgesamt 4.968 Einsätze vermittelt.

98. Ausbildung in der Kommunalverwaltung der LHH – Anzahl der Auszubildenden eines Ausbildungsjahrgangs und Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund sowie Anzahl der unbefristet übernommenen Auszubildenden (Vollzeitkräfte)

Abbildung 60: **Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in der Stadtverwaltung**



Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Personal und Organisation

DATENBESCHREIBUNG

Die Anzahl der Auszubildenden bei der LHH ist von 2014 bis 2019 um 8,0 % auf insgesamt 527 gestiegen. Zum Stichtag 31.12.2019 waren es 225 Frauen (42,7 %) und 302 Männer (57,3 %). Von den 527 Nachwuchskräften haben 127 einen Migrationshintergrund, das entspricht einem Gesamtanteil von ca. 25 %. Im Jahr 2019 wurden insgesamt 151 Auszubildende (76 Frauen und 75 Männer) übernommen, davon 85 in ein unbefristetes und 66 in ein befristetes Arbeitsverhältnis.

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Um den Fachkräftebedarf decken zu können, hat die Stadtverwaltung Hannover aufgrund ihrer Aufgabenvielfalt eine große Bandbreite an verschiedenen Berufsbildern. Jährlich beginnen circa 200 Nachwuchskräfte eine Ausbildung oder ein duales Studium. Die Vorgaben des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung, mindestens 165 Neueinstellungen pro Ausbildungsjahr, werden somit regelmäßig übertroffen. Die LHH fördert verstärkt die Ausbildung von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen [13].

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Ausbildungsplätze bei der Landeshauptstadt Hannover

Die große Bandbreite der über 40 verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten deckt Ausbildungsberufe zum Beispiel in den Bereichen Altenpflege, Bäderbetrieb, Abwassertechnik, Anlagenmechanik, Elektrik, Gartenbau, Forstwirtschaft, Industriemechanik, Mediengestaltung, Vermessungstechnik, Veranstaltungstechnik und in der Verwaltung ab – unter anderem auch als Duales Studium Bachelor of Arts „Allgemeine Verwaltung“. Alle Berufe werden auch schwerbehinderten jungen Menschen angeboten und bei Bedarf entsprechende Unterstützungsmaßnahmen organisiert. Bereits seit 2005 werden auch Teilzeitmodelle zur Berufsausbildung unterstützt. Über 400 Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung sind in der Praxisanleitung von Auszubildenden und Praktikant*innen engagiert.

Eine besondere Bedeutung für die Gewinnung von Nachwuchskräften hat das Angebot von Praktikumsplätzen beziehungsweise Hospitationsmöglichkeiten. Neben kurzen Schüler*innen- und Student*innenpraktika werden auch Jahres- und Anerkennungspraktika stärker nachgefragt sowie Praktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen externer Maßnahmenträger*innen, auch zur Integration junger Menschen mit Fluchtgeschichte. So wurden 2019 insgesamt 531 Praktikumsverhältnisse eingegangen.

■ Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund

Das Team Ausbildung der LHH weist auf verschiedensten Veranstaltungen zur Berufsorientierung auf die zahlreichen Ausbildungsmöglichkeiten hin. Vor allem auch in Schulen mit einem hohen Anteil von Schüler*innen mit Migrationshintergrund wird der Kontakt gesucht, um auf die zahlreichen Ausbildungsmöglichkeiten hinzuweisen. Die direkte Ansprache erfolgt außerdem in den Veröffentlichungen und auf den Internetseiten der Aus- und Fortbildung. Im Rahmen der Nachwuchskräftegewinnung für die Berufe der allgemeinen Verwaltung werden gezielt im persönlichen Kontakt Potenziale sichtbar gemacht und unterstützende Maßnahmen für den Ausbildungserfolg angeboten. Als weitere Möglichkeit bieten verschiedene Fachbereiche und Betriebe eine sogenannte Einstiegsqualifizierung. Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven erhalten so die Möglichkeit, in einem Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten Teile eines Ausbildungsberufes kennenzulernen.

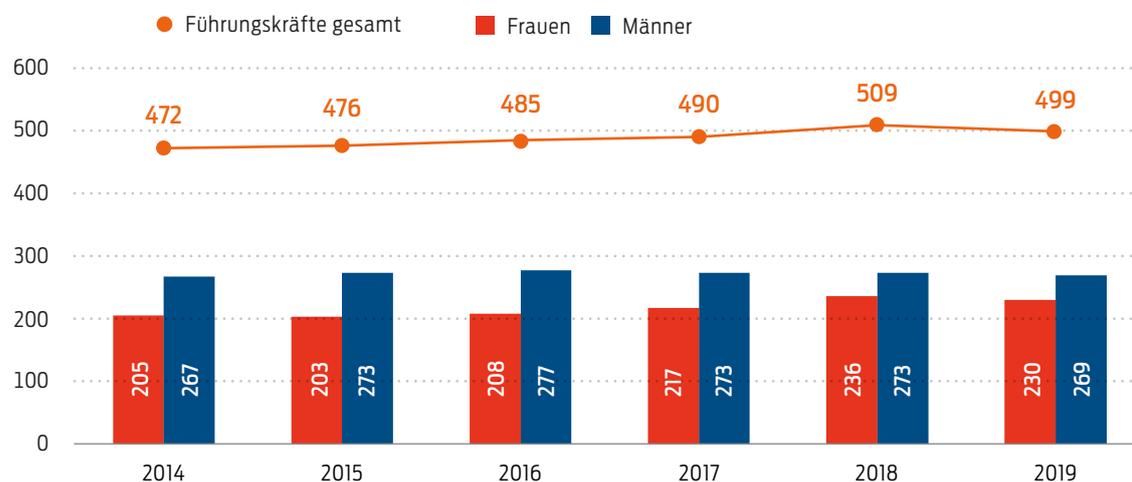
■ Integrationsmanagement für Flüchtlingsunterkünfte

Auch das Integrationsmanagement für Flüchtlingsunterkünfte führt Informationsveranstaltungen rund um das Thema Ausbildung bei der LHH durch. Vertreter*innen aus den handwerklichen Bereichen (Gärtnerei, Tischlerei, Schlosserei, Anlagemechanik und Elektronik), der Pflege- und Gastronomiebranche, den Bereichen Personal und Organisation sowie der Aus- und Fortbildung der LHH stellen Inhalt und Anforderungen der Ausbildungsberufe bei der Stadtverwaltung vor. Die Sozialarbeiter*innen des Integrationsmanagements begleiten interessierte Geflüchtete bei Praktika, Hospitationen oder Sprachprüfungen, unterstützen bei Bewerbungen und begleiten bei Bedarf auch während der Ausbildungszeit.

99. Frauen in Führungspositionen in der Kommunalverwaltung –

Anzahl der Frauen in Führungspositionen sowie Frauenanteile in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen (Vollzeitkräfte)

Abbildung 61: **Entwicklung der Anzahl der Frauen in Führungspositionen in der Stadtverwaltung Hannover**



Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Personal und Organisation

Tabelle 50: **Frauenanteile in den Entgelt-/Besoldungsgruppen (Vollkräfte) in der Kommunalverwaltung der LHH (31.12.2019)**

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Anteil an Vollkräften		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 höherer Dienst	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, A10	53,6%	46,4%	keine
Gesamt gehobener Dienst	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

Quelle: Landeshauptstadt Hannover: Gleichstellungsplan 2020 bis 2022 der LHH nach Nds. Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

DATENBESCHREIBUNG

Der Frauenanteil in den Führungspositionen bei der Stadtverwaltung konnte kontinuierlich gesteigert werden. So lag dieser in 2008 bei 36,3 %, 2013 bei 39,7 % und 2019 bereits bei 46,2 %, bei den Fachbereichsleitungen sogar bei 57,1 %. Bezogen auf die einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen liegt eine Unterrepräsentanz von Männern gesamtstädtisch in den Entgeltgruppen E02 sowie AT/B vor. Ansonsten ist die Verteilung beider Geschlechter paritätisch oder es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Der Frauenanteil in der höchsten Laufbahngruppe AT/B2 lag bei 69,9 %. Hier handelt es sich überwiegend um Fachbereichs- und Bereichsleiter*innenstellen. Betrachtet man die Vergütungsgruppen AT und B2 zusammen, so besteht eine leichte Überrepräsentanz von Frauen. Der Frauenanteil in E15/A15 liegt dagegen nur bei 42,8 %.

Mit 43,3 % Frauenanteil liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen in E11/A12 vor, die in den nächsten drei Jahren abgebaut werden soll. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen in der Besoldungsgruppe E12/A13 (39,1 %). Der Frauenanteil bei den Sachgebietsleitungen lag bei 46 %.

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Zur Gleichstellung von Frauen und Männern gehört eine ausgewogene Besetzung in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen. 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, unter anderem durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die Ziele und Maßnahmen der Stadtverwaltung zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen werden alle drei Jahre im Gleichstellungsplan [14] nach § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz [15] festgeschrieben. Dort werden für die Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes vorliegt, Zielvorgaben formuliert.

Es hat sich gezeigt, dass Verwaltungen mit einer chancengleichen „Unternehmensführung“ und familienfreundlichen Arbeitsgestaltung besser für die strukturellen Veränderungen und zukünftigen Herausforderungen gerüstet sind. Beruf und Familie zu vereinbaren sowie das Berufs- und Privatleben in Balance zu halten, ist für viele Beschäftigte täglich eine große Herausforderung, die durch unterschiedliche Rahmenbedingungen der Stadtverwaltung Hannover positiv beeinflusst werden kann. Dabei ist Vereinbarkeit nicht ausschließlich ein Thema für Eltern. Es geht auch um die Pflege und Betreuung von nahestehenden Personen sowie um das Gefühl, mit dem (Arbeits-)Leben im Einklang im Sinne einer Work-Life-Balance zu sein.

Frauen und Männer sollen die Angebote gleichermaßen jenseits starrer und tradierter Rollenmuster nutzen können. Noch sind die verschiedenen Lebens- und Arbeitsmodelle stark von den Geschlechterrollen abhängig. Zunehmend wird von Frauen und Männern jedoch ein Lebensmodell angestrebt, in dem die Verantwortung für Familie und die Teilhabe am Berufsleben partnerschaftlich geteilt und abgestimmt wird. Eine chancengleiche Unternehmenskultur kann sich im verschärften Wettbewerb um junge, gut qualifizierte Nachwuchskräfte darüber hinaus erfolgreicher durchsetzen.

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist ein integraler Bestandteil der Verwaltungsentwicklung und wird im Rahmen der Gleichstellungspläne nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz und der Aktionspläne nach der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern weiter vertieft [16]. Alle wichtigen Handlungsprogramme und Konzepte der Dezernate sowie das Verwaltungsentwicklungsprogramm der LHH werden unter diesem Aspekt geplant.

Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) [14] ist es, Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung gleiche berufliche Chancen zu ermöglichen. Zur Durchsetzung der Ziele ist gemäß § 15 NGG ein Gleichstellungsplan für eine Geltungsdauer von drei Jahren zu erstellen. Im aktuellen Gleichstellungsplan 2020 bis 2022 sind von der Stadtverwaltung Hannover als Dienststelle im Sinne des § 3 NGG – auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur – die Schwerpunkte und angestrebten gesamtstädtischen Ziele und erforderlichen Maßnahmen zur weiteren Förderung der Gleichstellung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgelegt.

■ Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Mai 2011 hat sich die LHH verpflichtet, kontinuierlich Aktionspläne zu erstellen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen. Im Gleichstellungsaktionsplan 2017–2019 lagen die Schwerpunkte in folgenden sechs Handlungsfeldern: Zivilgesellschaftliche Verantwortung, Engagement gegen vielfältige Diskriminierung, die LHH als Arbeitgeberin, Bildung und Kinderbetreuung, Kultur und Freizeit sowie Planung und wirtschaftliche Entwicklung. Der Aktionsplan und die dazugehörige Berichterstattung hat sich als ein wirkungsvolles Steuerungsinstrument erwiesen.

■ Diversity-Management und Netzwerkarbeit

Bereits mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta der Vielfalt [17] im Jahr 2008 ist die Stadtverwaltung Hannover die Verpflichtung eingegangen, Vielfalt zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen. Die Dimensionen von Diversität sind Alter, Behinderung, Geschlecht, Herkunft, Religion und sexuelle Identität.

Die Diversity-Dimension „Sexuelle und geschlechtliche Identität“ ist dabei seit mehr als 15 Jahren Teil des Arbeitsspektrums. Die LHH ist damit, gemeinsam mit der Landeshauptstadt München, eine der ersten Städte in Deutschland, die die Arbeit für lesbische, schwule, bisexuelle sowie transgeschlechtliche und intergeschlechtliche Mitarbeiter*innen sowie Einwohner*innen als Teil ihrer Aufgaben erkannt hat.

Das im Juni 2013 gegründete Hannoversche Diversity-Netzwerk (HaDi) [18] „Diversität in Wirtschaft, Politik und Verwaltung“ ist ein Netzwerk in Hannover, das sich mit einer Vielzahl an Veranstaltungen ausschließlich dem Thema Diversity widmet. Das aus dem erfolgreich beendeten Projekt „Diversity Management in der Ausbildung“ entstandene HaDi wird nach Ende der Projektförderung von der VHS Hannover in Kooperation mit der ALBuM-Koordinationsstelle und der LHH fortgeführt. Die LHH nimmt zusammen mit dem Netzwerk regelmäßig am bundesweiten Diversity-Tag teil und wurde 2019 für ihr Engagement im Bereich Diversity-Management mit dem Max-Spohr-Preis des Völklinger Kreises ausgezeichnet. Darüber hinaus gilt es, ein Diversity-Konzept für die LHH zu entwickeln, das die Mitarbeitenden in ihrer Unterschiedlichkeit wahrnimmt.

■ **Kampagne gegen sexuelle Belästigung „Wir müssen das ändern“**

Die Kampagne richtet sich an alle Mitarbeitenden der LHH und besteht aus einer Wanderausstellung, einer Broschüre, Fortbildungen, Informationsmaterial und -veranstaltungen. Die Beschäftigten sollen dafür sensibilisiert werden, was sexuelle Belästigung ist und wo Betroffene Hilfe und Unterstützung finden können. Seit Beginn der Kampagne 2018 konnten etwa 2.000 Mitarbeitende erreicht werden.

■ **Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz**

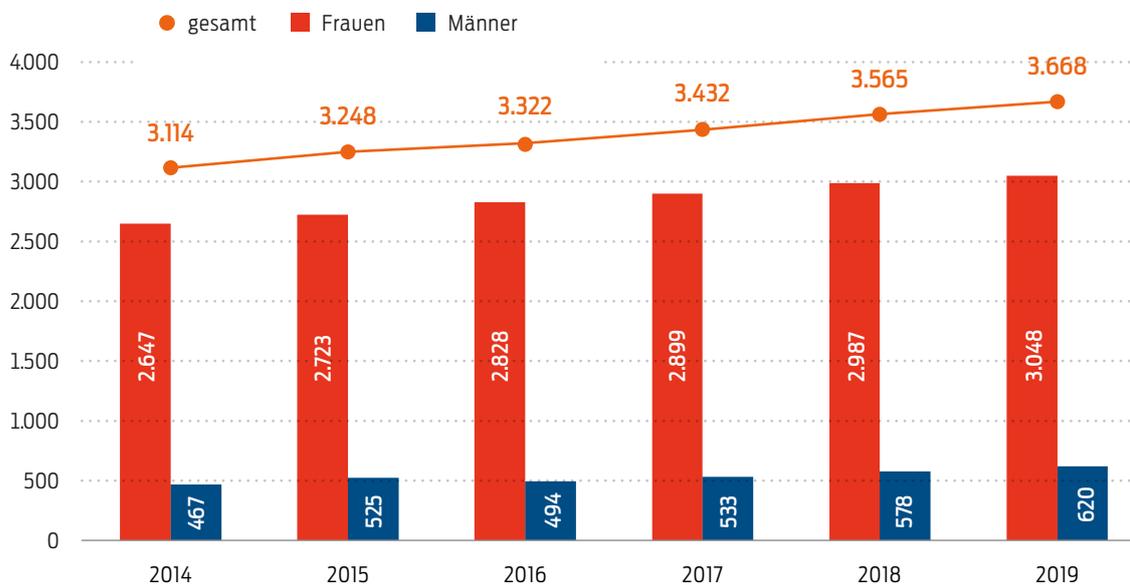
Die LHH trägt als Arbeitgeberin dazu bei, Aufmerksamkeit für das Thema häusliche Gewalt in der Verwaltungsföffentlichkeit zu schaffen. Ziel ist es vor allem, Mitarbeitende zu ermutigen, in dieser Lebenssituation Wege aus der Krise zu entwickeln. Die Bedingungen am Arbeitsplatz sollen dazu so gestaltet werden, dass Betroffene sich öffnen und Hilfestellung erwarten können. Ein Bestandteil der dazu erarbeiteten Dienstvereinbarung ist die Benennung von Ansprechpersonen in den Fachbereichen, die für das Thema Häusliche Gewalt sensibilisiert sind und Betroffene auf der Suche nach Hilfe unterstützen können.

■ **Geschlechtergerechte Sprache**

Im Gleichstellungsaktionsplan der LHH wurde das Ziel verankert, eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache umzusetzen. Mit der im Januar 2019 herausgegebenen „Empfehlung für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache“ [19] wird der Vielzahl geschlechtlicher Identitäten Rechnung getragen. Der „Genderstar“ zwischen der maskulinen und femininen Endung soll in der Schriftsprache als Darstellungsmittel aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten dienen und hebt gezielt den Geschlechterdualismus auf. Die Regelung entspricht der neuen Gesetzgebung, nach der seit dem 1. Januar 2019 die dritte Option im Personenstandsregister geführt wird. Hinweise in Drucksachen machen deutlich, dass die jeweiligen Ratsvorlagen und Veröffentlichungen Gender-Aspekte in den Blick nehmen.

100. Eltern- und Teilzeit in der Kommunalverwaltung der LHH – Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit und Elternzeit sowie deren Anteile von Männern und Frauen

Abbildung 62: Entwicklung der Beschäftigten in Eltern- und Teilzeit in der Stadtverwaltung Hannover



Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Personal und Organisation

DATENBESCHREIBUNG

Zum Stichtag 31.12.2019 waren insgesamt 3.668 Mitarbeiter*innen (32,7 %) teilzeitbeschäftigt. Der Anteil der Frauen liegt bei 83,1 % (3.048), der Männer bei 16,9 % (620). Von den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter*innen waren 79 Führungskräfte (2,2 %), davon 64 weiblich und 15 männlich. Von den in 2019 insgesamt 3.707 in einem Dienst- und Schichtbetrieb der LHH arbeitenden Personen waren 973 teilzeitbeschäftigt. 220 Mitarbeiter*innen waren in Elternzeit, davon 201 Frauen und 19 Männer. Hier liegt ein Männeranteil von 8,6 % vor.

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) [20] hat 2001 den Anspruch eingeführt, Teilzeitarbeit zu fördern und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen zu verhindern. Hierdurch sollen Arbeitnehmer*innen unterstützt werden, Familienleben und Beruf besser vereinbaren zu können. Dies soll auch Personen in leitenden Positionen möglich sein.

Die Ziele und Maßnahmen der Stadtverwaltung zur weiteren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden alle drei Jahre im Gleichstellungsplan festgeschrieben. Teilzeit ermöglicht es, ehrenamtlichem Engagement, Fort- und Weiterbildung, Sport- und Freizeitaktivitäten sowie ganz individuellen Strategien zur Selbstverwirklichung und Karriereentwicklung nachzugehen. Eine reduzierte Stundenzahl bietet die Möglichkeit, nach Krankheit wieder langsam in das Arbeitsleben einzusteigen oder sich in Form von Altersteilzeit allmählich aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen. Bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gilt es, nicht nur den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Beschäftigte voranzutreiben, sondern auch – mit Blick auf den demografischen Wandel – Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen. Bei der Stadtverwaltung gilt jeder Arbeitsplatz bis hin zu Führungspositionen grundsätzlich als teilzeitgeeignet. Durch die flexible Arbeitszeit werden alle praktikablen Arbeitszeitverteilungen ermöglicht.

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Der LHH ist eine familienbewusste Personalpolitik wichtig, weshalb sie sich dem bundesweiten Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ angeschlossen hat. „Familie“ wird in der Stadtverwaltung definiert als „das private und familiäre Umfeld der Beschäftigten, wozu alle (Lebens-)Gemeinschaften zählen, in denen eine soziale Verantwortung für andere übernommen wird“ [21]. Zur Unterstützung dieser Aufgaben gibt es zum Beispiel flexible Tages- und Wochenarbeitszeit, Teleheimarbeit oder Sabbatjahre. Jeder Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung gilt grundsätzlich als teilzeitgeeignet. Berufliche Ausbildung sowie Weiterbildung und Personalentwicklungswege sind in Teilzeit möglich und jeder Antrag auf Beurlaubung aus familiären Gründen wird genehmigt.

Wesentliche Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurden im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2016 bis 2020 der LHH verankert: die Umsetzung Lebensarbeitszeit- und Langzeitkonten, die weitere Umsetzung Konzept „Beruf und Pflege“, eine vereinbarkeitsbewusste Dienst- und Schichtplanung, das „Führen in Teilzeit“ sowie die Aktivierung der Vaterrolle.

■ Angebote der Kinderbetreuung

Die Angebote der Kinderbetreuung reichen von Betriebskrippe, Großtagespflegestelle Feuerwehr, wohnortnahe Sommerferienbetreuung für Kinder, Berücksichtigung von Eltern-Kind-Büros bei der Neuanmietung von Bürogebäuden bis hin zur Fluxx-Kinder-Notfallbetreuung.

■ Lebensarbeitszeit- und Langzeitkonten

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurden seit 1. Januar 2018 Lebensarbeitszeit- und Langzeitkonten eingeführt. Bis zum 31. Dezember 2019 wurden insgesamt 473 Anträge gestellt mit insgesamt 107.860,30 eingebrachten Stunden. Davon entfielen differenziert nach Kategorien 194 Anträge auf Altstunden (61.566 Stunden), 135 auf Sabbatjahre (30.553 Stunden), 117 auf Plusstunden (14.067 Stunden) und 27 gestellte Anträge auf Urlaubsübernahme mit insgesamt 1.674 Stunden.

101. Externe und interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Kommunalverwaltung der LHH – Anzahl der Teilnehmer*innentage und Anzahl der Teilnehmer*innen (gesamt, Anteil Frauen und Männer)

Tabelle 51: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 2019 in der Stadtverwaltung

Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	Teilnehmer*innentage	Anzahl der Teilnehmer*innen		
		weiblich	männlich	gesamt
Zusatzausbildungen/Weiterbildungen	2.364	687	229	916
Verwaltungslehrgang A-I	1.819	13	17	30
Verwaltungslehrgang A-II	2.260	15	5	20
Sonstige externe Fachfortbildung				
- außerhalb von Hannover	2.116	488	440	928
- in Hannover	1.211	458	305	763
Gesamt	9.770	1.661	996	2.657
Gesamt ohne Verw.-Lehrgänge I+II	5.691	1.633	974	2.607

Interne Fortbildungen	Teilnehmer*innentage	Anzahl der Teilnehmer*innen		
		weiblich	männlich	gesamt
Verwaltungsreformenentwicklung	122	17	28	45
Kundenorientierung	931	148	79	227
Sozial-/Methoden-/Selbstkompetenz	393	146	56	202
Personalentwicklungsmaßnahmen	977	266	184	450
Informationsverarbeitung (PC-Fortbildung)	1.063	372	283	655
Förderung der Gleichstellung	77	37	0	37
Gesundheitsförderung	1.208	452	473	925
Betriebswirtschaftliche Grundlagen/NKR	186	74	59	133
Zusatzqualifizierung/Umschulung	670	30	8	38
Sonstige fachspezifische Kenntnisse	1.325	444	286	730
Gesamt	6.952	1.986	1.456	3.442

Daten 01.01. bis 31.12.2019

Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Personal und Organisation

DATENBESCHREIBUNG

Insgesamt sind in 2019 9.770 Teilnehmer*innentage bei externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie 6.952 bei internen Fortbildungen zu verzeichnen. In 2019 haben im Vergleich zu 2018 mehr Mitarbeiter*innen (916 zu 849) an 177 Themen teilgenommen. Es sind 2019 mehr Teilnehmer*innentage pro Teilnehmer*in (2.364 zu 1.870) angefallen, da mehr Mitarbeiter*innen an längerfristigen Weiterbildungen teilgenommen haben. Durchschnittlich haben sich die städtischen Beschäftigten im Jahr 2019 an 1,4 Tagen je Mitarbeiter*in bei internen und externen Veranstaltungen fortgebildet. Bei der Betrachtung der externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist zu berücksichtigen, dass die maximale Anzahl der jährlichen Teilnehmer*innen für den Verwaltungslehrgang A-I und A-II begrenzt ist. Bei den internen Fortbildungen werden insbesondere die Angebote der Gesundheitsförderung von den Mitarbeitenden wahrgenommen (925 von insgesamt 3.442 Teilnehmer*innen). Einige Themen werden als Inhouse-Veranstaltungen anstelle von externen Fortbildungen durchgeführt, z. B. für den städtischen Ordnungsdienst oder für die Schul-

verwaltungskräfte. Der Anteil von Frauen unter den Teilnehmenden bei externen (62,5 %) und internen (57,7 %) Fortbildungen ist merklich höher.

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Die Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten nehmen im Hinblick auf die demografische Entwicklung immer weiter an Bedeutung zu. Die Notwendigkeit von Angeboten für zum Beispiel vorgeschriebene technische Fortbildungen oder für Fortbildungen zu geänderten und erhöhten gesetzlichen Anforderungen erhöht den Bedarf.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhöhen die Attraktivität als Arbeitgeberin und verbessern die Chance der Mitarbeitenden, höherwertige Tätigkeiten und Führungspositionen einzunehmen. Sie stellen somit ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung dar. Weiterhin können sie zu einer kundenorientierten Verwaltung beitragen.

Die Anzahl an Fortbildungen zu Nachhaltigkeitsstrategien und -themen ist bisher noch gering. Eine Intensivierung auf Führungsebene kann dazu beitragen, Nachhaltigkeit in den Fachbereichen und Betrieben als strategisches Instrument zu etablieren. Auf der Sachbearbeiter*innenebene können sie unterstützen, Verwaltungsabläufe – wie zum Beispiel die faire Beschaffung – nachhaltiger zu gestalten.

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

2019 wurde bezüglich der internen Fortbildungsseminare eine Langzeit-Evaluation anhand 17 interner, unterschiedlicher Seminarthemen mit insgesamt 44 Terminen (2017–2019) durchgeführt. Es wurden Fragen zum Inhalt, zu der praktischen Umsetzung und zum Seminar insgesamt gestellt. Alle Seminare wurden jeweils von der Mehrheit der Teilnehmer*innen grundsätzlich als gut und empfehlenswert bewertet, sodass für alle 17 internen Fortbildungen die Weiterführung der vorhandenen Inhalte als sinnvoll eingestuft worden ist.

Zum Ausbau der sprachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter*innen außerhalb des beruflichen Kontextes wurde fachbereichsübergreifend und in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule ein „Sprachprogramm“ analog des Betriebssportes geplant. Beginn der ersten Kurse war in 2018, eine Fortsetzung erfolgte jeweils im Frühling und im Herbst 2019. Daneben gibt es seit 2016 die Möglichkeit, sich die Kosten für Englisch- und Französischsprachkurse außerhalb eines beruflichen Kontextes teilweise erstatten zu lassen. In 2019 wurde die Förderung auf alle Sprachen ausgedehnt.

Die Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten nimmt im Wege der demografischen Entwicklung immer weiter an Bedeutung zu. Dies spiegelt sich bereits an den gestiegenen Teilnahmezahlen und Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen wider.

Als Beispiele für veränderte dienstliche Anforderungen, die Qualifizierungsbedarfe der Mitarbeiter*innen zur Folge haben, sind 2018 und auch weiterführend in 2019 die Qualifizierungen in „systemischer Beratung“ und der „Bachelorstudiengang Soziale Arbeit“ im sozialen und organisatorischen Bereich sowie im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün die Weiterbildungen zur*m „Fachagrarwirt*in Baumpflege“, zur*m „FLL-zertifizierten Baumkontrolleur*in“ und die Qualifizierung zur*m „Spielplatzkontrolleur*in“ zu benennen. Ebenfalls zählen die „Qualifizierung zur*m staatlich geprüften Techniker*in“ im Baubereich und auch die Studiengänge, wie zum Beispiel „Management in der Gefahrenabwehr“, im Bereich der Feuerwehr dazu. Zusätzlich werden auch mehr Weiterbildungen zum Thema „Projektmanagement“ fachbereichsübergreifend gefördert.

102. Betriebliches Gesundheitsmanagement – Qualitative Beschreibung

DATENBESCHREIBUNG

Der seit 2007 bei der LHH angebotene Betriebssport umfasst die vier Handlungsfelder Bewegung, Entspannung, Ernährung und Freizeitaktivitäten. Die Anzahl der Teilnehmenden steigt stetig. Waren es in 2015 noch insgesamt 1.775 Teilnehmer*innen, so stieg die Zahl in 2019 auf 2.142 Personen an.

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) [22] verfolgt die LHH das Ziel, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu erhalten, zu fördern und gegebenenfalls wiederherzustellen. Das Gesamtkonzept und Verständnis des BGM ist in der „Leitlinie Gesundheit und Arbeitsfähigkeit“ zusammengefasst. Als einer von fünf Grundsätzen ist dort die Nachhaltigkeit festgeschrieben. Danach ist das BGM ein auf Dauer angelegter Prozess, auch bei der Durchführung von Projekten ist Nachhaltigkeit sicherzustellen.

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

Neben den rechtlich verpflichtenden Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Säule I) sowie des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (Säule II) stellt die Gesundheitsförderung und -prävention der LHH die 3. Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements dar. Deren Maßnahmen werden zentral und auch dezentral in den Fachbereichen und Betrieben entwickelt und stetig den sich verändernden Rahmenbedingungen entsprechend angepasst. Die Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten und Führungskräfte werden durch gezielte Personalentwicklung und Fortbildungsangebote gestärkt. Zudem verfügt die LHH über einen internen „Betrieblichen Gesundheitsservice“ für Fragen der Beschäftigten zu Arbeitsplatz und persönlicher Gesundheitssituation.

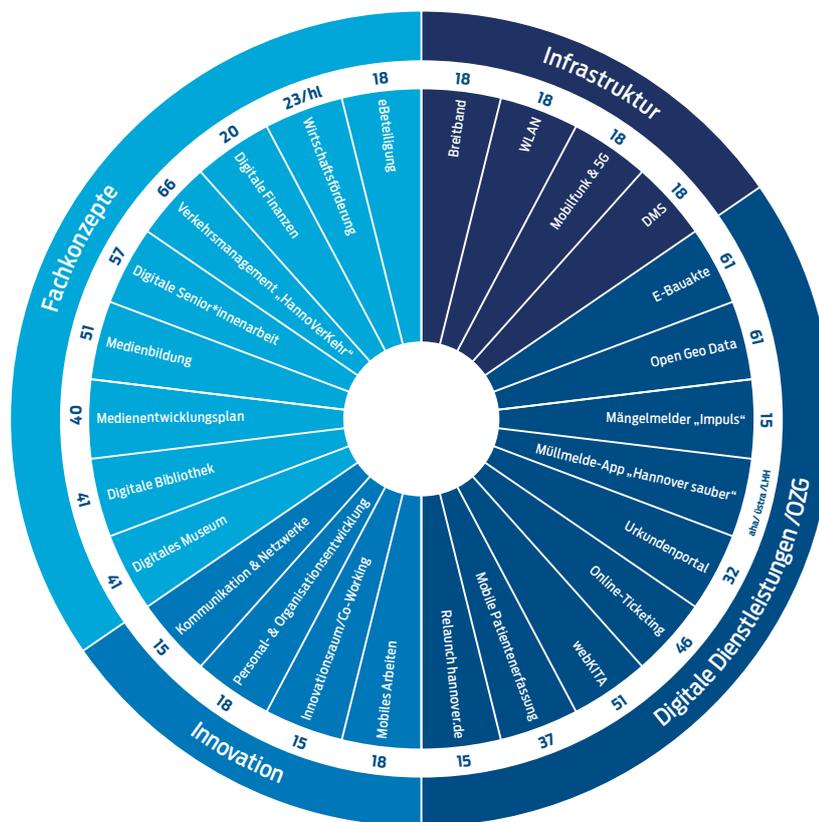
Zu den Handlungsfeldern der Gesundheitsförderung gehören unter anderem die regelmäßigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, Prävention psychische Gesundheit, Förderung der Gesundheitsbildung zum Beispiel durch Fortbildungsangebote oder Gesundheitstage in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben, die Umsetzung gesundheitsförderlicher Konzepte wie zum Beispiel die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, Arbeitszeitflexibilität, gesunderhaltende Arbeitsplatzgestaltung und die betriebliche Suchtprävention.

UNTERZIEL 19.2

Erhöhung der Dienstleistungsqualität der Verwaltung durch Digitalisierung

103. Verwaltungsstrategie zur Digitalisierung – Qualitative Beschreibung

Abbildung 63: Umsetzung der Digitalisierungsstrategie



Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Büro Oberbürgermeister

DATENBESCHREIBUNG

Qualitative Beschreibung

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Mit der in 2018 erstellten Verwaltungsstrategie zur Digitalisierung [23] wurde für die Stadtverwaltung die Grundlage geschaffen, die Digitalisierung zu gestalten und damit auch zu mehr Bürger*innenfreundlichkeit beizutragen. Digitale kommunale Lösungen müssen sich dabei stets am Gemeinwohl und damit auch an Nachhaltigkeitskriterien orientieren und sollen dazu beitragen, die Standortattraktivität und die Lebensqualität der Einwohner*innen in den Bereichen Mobilität, Umwelt, Wirtschaft, Pflege und Kultur zu steigern.

Digitalisierung ist eine gesamtstädtische Aufgabe, deren Umsetzung auch in der Verantwortung aller Fachdezernate liegt. So werden in allen Dezernaten Digitale Scouts eingesetzt und es wurden die zentralen Funktionen des Digitalisierungsbeauftragten und Beauftragten für digitale Infrastruktur innerhalb der Stadtverwaltung geschaffen. Eine besondere Bedeutung kommt vor dem Hintergrund der digitalen Dienstleistungen auf die installierte Taskforce sowie das neu geschaffene Dezernat für Personal, Digitalisierung und Recht zu.

Wie wichtig der Ausbau von leistungsfähigem WLAN und Breitband nicht nur in Gewerbe- und Wohngebieten geworden ist, wird derzeit vor allem an Schulen deutlich. Ohne die Grundvoraussetzungen von Anbindung und Ausstattung sind digitale Bildungsangebote nicht erfolgreich zu etablieren. Daher haben die LHH und die Region Hannover den derzeitigen Zustand aller Schulstandorte sowie in einem Markterkundungsverfahren die zukünftigen Planungen der Anbieter mit dem Ziel zusammengefasst, leistungsfähiges Internet durch Eigen- und geförderten Fremdausbau an allen Standorten zu gewährleisten und auf dem Stadtgebiet die Ausstattung von Schüler*innen und Lehrkräften mit mobilen Geräten voranzutreiben. Dem erhöhten Risiko, den Energie- und Ressourcenverbrauch zu erhöhen, muss dabei durch entsprechende Suffizienzstrategien entgegengewirkt werden.

Das Onlinezugangsgesetz [24] verpflichtet Behörden bis Ende 2022 dazu, grundsätzlich Beantragungen von Verwaltungsleistungen auch digital anzubieten. Bei den städtischen Dienstleistungen spielt das „Digitale Rathaus“ für einfache und schnelle Dienstleistungen eine zentrale Rolle, um den Hannoveraner*innen Dienstleistungen und Informationen in Echtzeit und ressourcenschonend über das Internet anbieten zu können. Grundvoraussetzung für nachhaltige Lösungen ist die Einführung eines einheitlichen Servicekontos durch die Länder sowie die Bereitstellung einer einheitlichen Plattform.

Um dem Veränderungsprozess in der Stadtverwaltung und der Gesellschaft Rechnung zu tragen, spielen Innovationsstrategien eine große Rolle. Der Aufbau eigener Fachexpertise, das Nutzen von relevanten Netzwerken und eine verbesserte Innovations- und Fehlerkultur wurde mit der Einrichtung von verwaltungsinternen Digitalen Scouts, der Unterstützung des Netzwerkes Digitales Hannover und der Eröffnung eines Kreativ- und Innovationsraumes begegnet. Auf höchster Führungsebene wurde das bisherige Personaldezernat unter anderem um die Aufgabe der Digitalisierung städtischer Dienstleistungen und mit der Einrichtung einer Task-Force um eine agile Organisationseinheit erweitert.

Auf Ebene der fachlichen Konzepte stehen neben den bereits beschriebenen schulischen Bildungsthemen verkehrliche Konzepte im Fokus. Für eine intelligente Verkehrs- und Parksteuerung befindet sich das Konzept „HannoVerkehr“ in der Umsetzung und wird durch Initiativen wie die „Urbane Logistik“ einschließlich in diesem Rahmen entwickelter digitaler Analyse-Tools zur Einsparung von Emissionen und Verkehr ergänzt. Aber auch in allen anderen Handlungsfeldern – wie etwa im Bereich des selbstbestimmten Wohnens mit Unterstützung von Nachbarschaftshilfe-Netzwerken und smarten Lösungen im häuslichen Umfeld – werden digitale Unterstützungen erprobt und umgesetzt.

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Digitale Infrastruktur

Die digitale Infrastruktur ist inzwischen zum Bestandteil von Daseinsfürsorge und zum wesentlichen Standortfaktor geworden. Prioritäres Ziel ist es, zunächst den Ausbau von schnellem Internet bei Haushalten, Gewerbegebieten und Schulen zu beschleunigen.

Die LHH wird 25 Schulen durch Bundes- und Landesfördermittel mit Breitband erschließen. Die weiteren Schulen werden durch die Stadt Hannover und Eigeninitiative der Telekommunikationsunternehmen erschlossen. Bei Haushalten und Gewerbegebieten ist eine hohe Abdeckung von schnellem Internet vorhanden. Hier gilt es, die weiteren Ausbauaktivitäten der Wirtschaft bestmöglich zu koordinieren.

Darüber hinaus soll der WLAN-Ausbau ebenfalls beschleunigt werden. Ziel ist es, dass alle Besprechungsräume und öffentliche Bereiche von städtischen Dienstgebäuden mit WLAN ausgestattet werden. Aktuell sind circa 70 städtische Gebäude mit WLAN versorgt. Teilweise ist dies auch für die Öffentlichkeit nutzbar. Weiterhin wird die ÜSTRA bis 2023 WLAN an allen Stadtbahnhaltestellen installieren, um eine flächen-

deckende Versorgung während der Reisekette gewährleisten zu können. Für die Busse werden vorhandene Funkgeräte und Router funktional für öffentliches WLAN erweitert.

Im Bereich des Mobilfunks hat die LHH eine LTE-Abdeckung von 99 Prozent (indoor und outdoor). Ergänzend hierzu wird die LHH die 5G-Technologie in Kooperation mit Wirtschaft und Wissenschaft für eine nachhaltige gesellschaftliche Nutzung testen.

■ Digitale Dienstleistungen – Onlinezugangsgesetz

Die LHH bietet bereits einige Online-Dienstleistungen an, zum Beispiel die Online-Beantragung von Urkunden, die Anmeldung und Informationseinholung zu Kita-Plätzen oder die Zulassung eines Kraftfahrzeugs. Die Online-Verfügbarkeit von weiteren Dienstleistungen befindet sich in der Umsetzung, wie zum Beispiel die Einführung des digitalen Baugenehmigungsverfahrens.

Um der gesetzlichen Verpflichtung bis 2023 gerecht zu werden, setzt die Stadtverwaltung eine Taskforce ein, die eine beschleunigte Umsetzung von nutzer*innenorientierten, medienbruchfreien, digitalen Dienstleistungen im Rahmen des OZG in den Dezernaten/Fachbereichen gewährleistet.

Darüber hinaus beschäftigt sich die LHH in diesem Cluster unter anderem auch mit dem Thema Open-GeoData. Mit der kostenfreien Bereitstellung von städtischen Geodaten wird der Ausbau des E-Governments vorangetrieben und die Kommunikation auf digitalem Wege zwischen Stadtverwaltung, Einwohner*innen und Unternehmen moderner aufgestellt. Städtische Geodaten werden für eigene Zwecke (Planung, Dokumentation, Datenermittlung, Auswertung) erstellt und allen städtischen Fachbereichen zur Verfügung gestellt. Externe Kund*innen, zum Beispiel klein- und mittelständische Unternehmen und Privatleute, können diese Daten größtenteils über www.hannover-gis.de einsehen, für die Weiterverwendung wurden die Daten bisher an die Kunden*innen (Architekten, Leistungsträger, Planungsbüros etc.) nur kostenpflichtig abgegeben.

Als weiterer Baustein ist das digitale Baugenehmigungsverfahren (eBGV) sowie die E-Bauakte zu nennen. Das eBGV wird bei der LHH voraussichtlich im ersten Halbjahr 2021 eingeführt. Ziel ist, dass Bauanträge digital eingereicht und bearbeitet werden können. Hierdurch wird erheblicher Papierverbrauch, der bei analogen Bauanträgen durch das Ausdrucken insbesondere von großformatigen Plänen entsteht, eingespart. Zudem unterbleibt der analoge Transport von Vorgängen von den Antragsteller*innen zur Bauverwaltung sowie von der Bauverwaltung zu anderen Verwaltungsfachstellen und zurück zu den Antragsteller*innen. Die Kosten für die Einführung werden voraussichtlich 200.000 bis 250.000 Euro betragen.

Überdies digitalisiert die Bauordnung der LHH das Bauaktenarchiv mit rund 100.000 Bestandsbauakten. Diese sind insbesondere auch für Entwurfsverfasser*innen und Bauherr*innen wichtig, die zum Bauen im Bestand die derzeitige Genehmigungslage prüfen müssen. Aber auch die Mitarbeitenden der LHH können so digital auf das Bauaktenarchiv zugreifen und Arbeitserleichterungen erfahren. Durch die Digitalisierung werden Lagerkapazitäten und insgesamt mehrere Aktenstandorte frei. Zudem macht es die Digitalisierung möglich, dass Akteneinsichtnehmende die Bauakten nach Identifizierung von zu Hause aus einsehen können, sodass unnötige Wege in die Bauverwaltung unterbleiben und folglich Wegezeiten und Emissionen eingespart werden können. Die Kosten für die extern im sogenannten „Scan on demand“-Verfahren durchzuführende Digitalisierung werden voraussichtlich circa 2,5 Millionen Euro betragen. Mit der Umsetzung dieses Vorhabens soll noch im Jahr 2020 begonnen werden.

■ Schaffung eines Innovationsraums

Die Digitalisierung ist ein umfangreicher Veränderungsprozess auch innerhalb der Verwaltung. Dabei sind die Mitarbeitenden einzubeziehen und der interdisziplinäre Austausch sowie die Kreativität zu fördern. Agile Arbeitsformen, unterstützt durch mobile Endgeräte und Orte der Vernetzung, sollen diese Prozesse begleiten.

Als ein zentrales Angebot wurde die Schaffung eines Innovationsraums umgesetzt. Der sogenannte zwischen//raum ist ein Ort, an dem Kreativität, Innovation und agiles Arbeiten gefördert werden. Die drei Bereiche pausen//raum, werk//raum und ruhe//raum stehen allen Beschäftigten der Stadtverwaltung

offen – als Treffpunkt und Kommunikationsraum, für (kreative) Workshops oder als alternativer Arbeitsplatz. Durch ihre Ausstattung mit zeitgemäßem Mobiliar, moderner Technik sowie kostenfreiem WLAN laden alle Bereiche dazu ein, das Arbeiten in der Verwaltung neu zu erleben, zu denken und mitzugestalten. Die Räumlichkeiten befinden sich im Erdgeschoss des ehemaligen Bürgeramts Mitte.

■ Medienentwicklungsplan (MEP)

Mit dem Medienentwicklungsplan (MEP) [25] hat die LHH ein strategisches Konzept vorgelegt, um in allen allgemeinbildenden Schulen eine Infrastruktur bereitzustellen, die das mobile digitale Lernen ermöglichen soll. Ziel ist es, den Lernenden und Lehrenden Lösungen anzubieten, die es ihnen erlauben, sich auf die pädagogischen Inhalte und Ziele zu fokussieren, sodass digitale Technologien im Einklang mit pädagogischen Konzepten eingeführt werden. Im Gesamtrollout sollen zurzeit 99 Schulen und etwa 52.000 Nutzer*innen Teil des „Vollausbau MEP-Standard“ werden.

Um allen Schulen schon im Jahr 2020 einen ersten Einstieg in das Programm MEP zu ermöglichen, gibt es seit August 2020 die Möglichkeit, als Schule das Onlineportal www.schulen-hannover.de auf Wunsch und abhängig von der jeweils vorhandenen Infrastruktur zu nutzen. Die Schulen werden bei der Einführung des Portals durch den Fachbereich Schule begleitet. Ebenso wird bereits ab dem Schuljahr 2020/2021 allen Schulen auf Wunsch die Möglichkeit gegeben, schulisch eingesetzte Tablets in das Mobile Device Management der LHH zu integrieren, um einen Einstieg in das mobile Lernen zu ermöglichen. Dadurch können Lehrkräfte die entsprechende Klassenraumsteuerung nutzen. Im Zuge der Maßnahmenumsetzung zur Digitalisierung an Schulen erarbeitet die LHH ein Konzept, um die Schulen ab 2021 flächendeckend mit einem Basis-WLAN ausstatten zu können. Parallel zu den Maßnahmen des Medienentwicklungsplans wird aktuell damit begonnen, sechs Schulen in den MEP-Standard zu übernehmen. Im Rahmen des MEPs werden Schulen technisch erschlossen und nach MEP-Standards sowie den Anforderungen aus dem schulischen Medienbildungskonzept ausgestattet. Dazu gehören: flächendeckendes WLAN und Breitband-Internetanschluss, Ausstattung der Unterrichtsräume mit digitalen Projektionsflächen, Einführung von mobilen Endgeräten (Tablets), Dienste im Schulnetz/Betrieb im Rechenzentrum der LHH sowie Support nach Vollausbau im MEP-Standard.

■ Verkehrsmanagement „HannoVerkehr“

Die Frage nach einem zukunftsfähigen Mobilitätskonzept ist elementar, um den Verkehr multimodaler, sauberer und sicherer zu machen. Das gilt insbesondere rund um die wichtigen Themen Gesundheit und Luftreinhaltung. Die E-Mobilität ist dazu ein wesentlicher Baustein und der kontinuierliche Aufbau des städtischen Verkehrsmanagements „HannoVerkehr“ trägt dazu bei, die Ströme des motorisierten Verkehrs in der Stadt verkehrslageunabhängiger und somit noch effizienter zu lenken. Dadurch werden Emissionen vermieden und Fahrzeiten reduziert. Module des digitalen Verkehrsmanagementsystems sind HannoVerkehrsDaten, HannoVerkehrsSteuerung, HannoVerkehrsParken, HannoVerkehrsAssistent und HannoVerkehrIntermodal.

Ergänzend dazu sind die Initiativen und Projekte „Urbane Logistik“, „USEful“ und „5G Access to Public Spaces (5GAPS)“ zu nennen. Das Projekt 5GAPS befindet sich gegenwärtig in der Konzeptphase und soll perspektivisch in 2021 in die Testphase überführt werden. Hinter dem 5GAPS-Projekt verbirgt sich das Vorhaben, den öffentlichen Raum in den drei Raumdimensionen digital in (nahezu) beliebiger Feinheit zu erfassen und aufzuteilen, die ermittelten räumlichen Würfel (Cubelets) systematisch mittels IDs zu adressieren und somit Zielgruppen mit unterschiedlichen teilweise konkurrierenden Nutzungsbedarfen zugänglich zu machen. Das Ziel von 5GAPS ist ein hochpräzises dreidimensionales Positionierungssystem, dessen diskrete virtuelle Würfel jederzeit beliebige, noch zu bestimmende Eigenschaften annehmen können. Die dynamischen Änderungen der Würfeigenschaften im Zeitablauf müssen in Echtzeit erfasst und verarbeitet werden, um Nutzungen zu ermöglichen oder Nutzungskonflikte zu vermeiden. Der technische Ansatz ist ein global definiertes, skalierbares Koordinatensystem, das Raum-, Zeit- und Zustandsinformationen erfasst. Mithilfe von 5GAPS kann die Stadtverwaltung verkehrliche, logistische, stadtplanerische und touristische Prozesse effizienter und zielorientierter an die Bedürfnisse der Bewohner*innen anpas-

sen und gestalten (unter anderem dynamische Administration und Steuerung von Großveranstaltungen, dynamische Parkraumbewirtschaftung, dynamisches Baustellenmanagement). Auch eine automatisierte Erfassung und Dokumentation von Zuständen beziehungsweise Veränderungen im öffentlichen Raum lässt sich in Echtzeit realisieren. 5GAPS bietet durch seine zukunftsorientierte Ausrichtung das Potenzial, unter anderem Kraftfahrzeugverkehre intelligent zu steuern, Park-Such-Verkehre zu verringern und somit eine Reduzierung der Emissionen zu bewirken.

■ Digitale Senior*innenarbeit (alter(n)sgerechte Quartiersentwicklung)

Digitale Technologien bieten neue Chancen für mehr Vielfalt, Teilhabe und Chancengleichheit. Bereits heute leistet digitales bürgerschaftliches Engagement einen wichtigen gesellschaftlichen und sozialen Beitrag. Im Rahmen einer Kooperationspartnerschaft (seit Januar 2017) zwischen der LHH und nebenan.de nutzt der Fachbereich Senioren die digitale Nachbarschaftsplattform. Dabei bietet nebenan.de den Nachbar*innen Möglichkeiten an, miteinander in Kontakt zu treten und Nachbarschaft aktiv zu leben. Der Fachbereich Senioren nutzt die digitale Nachbarschaftsplattform zudem in der alter(n)sgerechten Quartiersentwicklung unter anderem, um Nachbar*innen auf die Angebote für Senior*innen hinzuweisen, Beratung und Möglichkeiten für Engagement zu vermitteln sowie Nachbar*innen mit ähnlichen Interessen zu vernetzen.

Um alle gesellschaftlichen Gruppen auf dem Weg der Digitalisierung mitzunehmen, hat die LHH mit den ehrenamtlichen Medien- und Techniklots*innen ein vorbildliches Angebot geschaffen. Sie unterstützen jährlich über 2.000 Menschen ab 60 Jahren im Umgang mit neuen Medien und helfen beim Kauf von Smartphone, Tablet und anderem sowie bei der Behebung von Softwareproblemen oder Fragen zur digitalen Nachbarschaftsplattform nebenan.de. Ergänzend werden auch Kurse für Computer, Tablet und Smartphone angeboten.

Im Bereich des technikunterstützten Wohnens werden in der kommunalen Technikberatung und smarten Musterwohnung des Fachbereichs Senioren technische Assistenzsysteme für die Erhaltung der Selbstbestimmung und Selbstständigkeit zu Hause gezeigt: In der smarten Musterwohnung können im Roderbruch oder in einer digitalen 360-Grad-Ansicht die Objekte angeschaut werden. Ziel ist, Senior*innen, (pflegende) Angehörige und Organisationen für die aktuellen technischen Möglichkeiten für die eigene Wohnung im Bereich Ambient Assisted Living, Smart Home und E-Health zu sensibilisieren. In der Praxis sind Systeme wie automatische Herdabschaltungen oder Sturzsensoren häufig unbekannt.

ZUM WEITERLESEN

- Landeshauptstadt Hannover (2008):
[Der Lokale Integrationsplan](#)
- Landeshauptstadt Hannover (2016):
[Verwaltungsentwicklungsprogramm 2016 bis 2020](#), Informationsdrucksache Nr. 2529/2016 und
[Berichtswesen Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020](#), Informationsdrucksache Nr. 1020/2019
- Landeshauptstadt Hannover (2019):
[Neue Regelung für eine geschlechtergerechte Sprache](#)
- Landeshauptstadt Hannover (2020):
[Personal- und Organisationsbericht 2018/2019](#),
Informationsdrucksache Nr. 2327/2020
- Landeshauptstadt Hannover (2020):
[Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz \(NGG\)](#),
Informationsdrucksache Nr. 1492/2020

LEITZIEL 20

Nachhaltigkeit querschnittsorientiert etablieren, Partizipation auf allen Ebenen stärken

Mit der „2030-Agenda für nachhaltige Entwicklung“ der Vereinten Nationen [26] haben sich die 196 unterzeichnenden Staaten verpflichtet, die 17 Globalen Nachhaltigkeitsziele auf allen Ebenen umzusetzen und regelmäßig Bericht zu erstatten. Neu ist, dass sich die SDG an den Menschenrechten orientieren, unter zivilgesellschaftlicher Beteiligung formuliert und universell gültig sind. Die Umsetzung richtet sich an die „Länder des Globalen Nordens“ und an die „Länder des Globalen Südens“ gleichermaßen.

Als handlungsleitend gelten folgende fünf Prinzipien:

1. Die Würde des Menschen in den Mittelpunkt stellen
2. Den Planeten schützen
3. Wohlstand für alle fördern
4. Frieden fördern
5. Globale Partnerschaften aufbauen

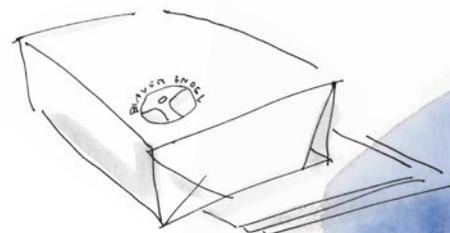


partizipatorische, integrierte und nachhaltige Siedlungsplanung und -steuerung verstärken (11.3)





- Politikkohärenz zugunsten nachhaltiger Entwicklung verbessern (17.14)



Die Staaten verpflichten sich, die Ziele auf allen Ebenen umzusetzen und regelmäßig Bericht zu erstatten. Erstmals soll dabei die Zielerreichung anhand von 230 Indikatoren und verschiedenen Monitoring-Instrumenten erfolgen, also nach einem für alle UN-Mitgliedsstaaten geltenden Zielsystem.

Das SDG 11 – Städte und menschliche Siedlungen inklusiv, sicher, resilient und nachhaltig zu gestalten – sieht Kommunen explizit als Motor von Nachhaltigkeitsaktivitäten. Entsprechend verabschiedete die Bundesregierung im Januar 2017 die „Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie“ [1], die die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ als neuen strategischen Orientierungsrahmen aufgreift.

Der von der Bundesregierung beauftragte „Peer Review 2018 zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie“ kommt zu dem Schluss, dass in der deutschen Gesellschaft und im politischen System Deutschlands wichtige Grundlagen der nachhaltigen Entwicklung fest verankert seien. Allerdings „ist noch viel zu tun, um einen erfolgreichen deutschen Weg hin zu Nachhaltigkeit zu gestalten.“ [27] Inzwischen liegt die Dialogfassung der „Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie 2021“ vor [28].

RELEVANZ FÜR KOMMUNEN

„Der Kampf um die globale Nachhaltigkeit wird sich in den Städten entscheiden“, erklärte der UN-Generalsekretär Ban Ki-Moon bereits am 23. April 2012 vor einer Delegation von Bürgermeister*innen und Repräsentant*innen von Gebietskörperschaften in New York [29].

Städte nachhaltig zu gestalten ist eine große kommunalpolitische Aufgabe. Der Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems soll dabei unterstützen, für die zahlreichen kommunalen Handlungsfelder eine kohärente, in sich stimmige Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln. Um Kommunen in dieser Arbeit zu unterstützen, wurde im Rahmen des Vorhabens „Monitor nachhaltige Kommune“ der Bertelsmann Stiftung und deren weiteren Partner*innen ein Indikatorenkatalog „SDG-Indikatoren für Kommunen“ erarbeitet [30]. Dieser, vom Präsidium des Deutschen Städtetags [31] empfohlene „Indikatoren-Koffer“, orientiert sich an den SDG, wobei jede Kommune entsprechend ihrer Rahmenbedingungen ihre eigenen Schwerpunkte setzen kann und soll.

Damit der Aufbau und die Umsetzung von Nachhaltigkeitsstrategien in Kommunen gelingen kann, braucht es allerdings auch einen Bedeutungsgewinn der Kommunen bei der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie [32], eine verstärkte Kommunikationsstrategie sowie finanzielle und personelle Unterstützung durch den Bund, kohärente Förderlandschaften sowie förderliche gesetzliche Rahmenbedingungen.

BEZUG ZU HANNOVER

Nachhaltigkeit querschnittsorientiert zu etablieren, ist in der LHH seit 25 Jahren ein laufender Prozess. Der Rat der LHH beschloss 1995, eine lokale Agenda 21 im Dialog mit Einwohner*innen, örtlichen Organisationen und der Wirtschaft zu erstellen. Das neu gegründete „Agenda 21-Büro“ der LHH wurde 1996 mit der Umsetzung des Ratsbeschlusses betraut. Bereits im Endbericht (1998) [33] wurden erste Leitbilder und Leitlinien einer nachhaltigen Entwicklung formuliert und Nachhaltigkeit – auch als Aufgabe einer Kommune, die „über den Tellerrand hinausgeht“ – in das damalige Leitbild der LHH aufgenommen.

Im Ratsbeschluss vom Mai 2016 zum integrierten Stadtentwicklungskonzept „Mein Hannover 2030“ wurde das Querschnittsthema Nachhaltigkeit mit fünf Schwerpunkten aufgenommen. Im gleichen Jahr fasste der Rat mit der Unterzeichnung der Resolution „2030-Agenda für Nachhaltige Entwicklung: Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten“ den Beschluss zur Verstärkung der Informations- und Bewusstseinsbildung zu den Nachhaltigkeitszielen, zur Einbindung der Nachhaltigkeitsziele als Querschnittsaufgabe in die kommunalen Handlungsfelder und zur Vertiefung globaler Netzwerke und (Städte-) Partnerschaften, zur Einbeziehung der Potenziale von Migrant*innen sowie zur weiteren Stärkung des Fairen Handels.

Das Agenda 21- und Nachhaltigkeitsbüro ist dabei Koordinationsstelle für Themen der nachhaltigen Entwicklung, um unter anderem:

- Die Verankerung von Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe der Verwaltung zu unterstützen
- Nachhaltigkeitsstrategien und -bausteine zu entwickeln
- Nachhaltige Lebensstile in der Stadtgesellschaft zu fördern
- Nachhaltigkeitsakteur*innen und Förderung des Austausches in Netzwerken zu unterstützen
- Wissen und wachsende Gestaltungskompetenz im Rahmen der Bildung für Nachhaltige Entwicklung zu vermitteln
- Kommunale Entwicklungszusammenarbeit durch Praxisprojekte zu stärken

Die Preisverleihung der Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis [34] als „Nachhaltigste Großstadt 2018“ bestätigt den „Hannoverschen Weg der Nachhaltigkeit“. Sie ist gleichermaßen Motivation und Verpflichtung, diesen Weg fortzuführen.

Da Nachhaltigkeit in fast alle Bereiche des täglichen Lebens hineinwirkt, kann sie nicht einfach „verordnet“ werden. Sie lebt von der aktiven Mitgestaltung durch die Mitarbeitenden der Verwaltung, durch Wirtschaftsunternehmen und -verbände, Bildungsinstitutionen, umwelt-, sozial- und entwicklungspolitische Initiativen und Organisationen, Sportvereine, religiöse Einrichtungen, Kulturschaffenden, ehrenamtlich Tätigen sowie Menschen in der Nachbarschaft, im Quartier oder im Stadtteil.



„Die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung ausbauen (17.16)“



Unterziele und # Indikatoren

UNTERZIEL 20.1

Engagement der Einwohner*innen stärken, Beteiligungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten strukturell im Verwaltungshandeln verankern

104. Beteiligung an Wahlen – Wahlbeteiligung an ausgewählten Wahlen als Anteil der Wahlberechtigten in Prozent

105. Bürgerschaftliches Engagement – Anzahl ausgestellter Ehrenamtskarten, Tätigkeitsbereiche und Altersgruppen sowie Anzahl der Förderungen Ehrenamtlicher aus dem „Förderfonds für Formen der Anerkennung von Bürgerschaftlichem Engagement“

UNTERZIEL 20.2

Nachhaltige Beschaffung und Fairen Handel voranbringen, kommunale Entwicklungszusammenarbeit ausbauen

106. Nachhaltige Beschaffung und Fairer Handel – Qualitative Beschreibung

107. Partnerschaften mit Ländern des Globalen Südens – Qualitative Beschreibung

UNTERZIEL 20.3

Wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement aufbauen

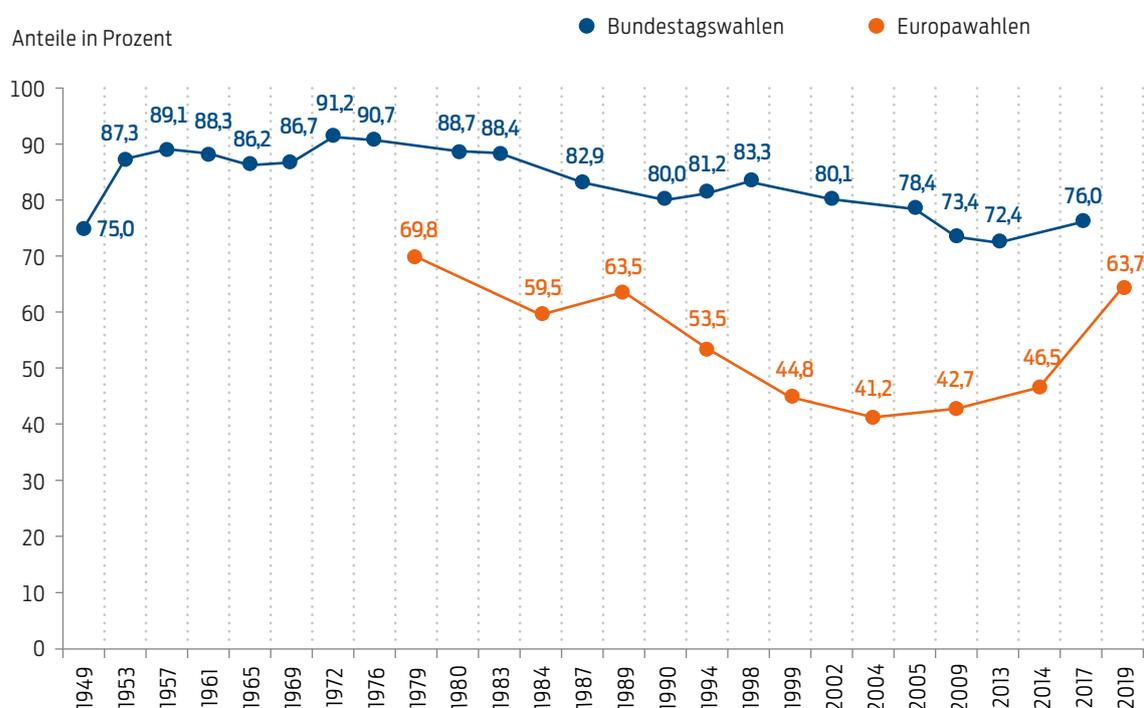
108. Wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement – Qualitative Beschreibung

UNTERZIEL 20.1

Engagement der Einwohner*innen stärken, Beteiligungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten strukturell im Verwaltungshandeln verankern

104. **Beteiligung an Wahlen** – Wahlbeteiligung an ausgewählten Wahlen als Anteil der Wahlberechtigten in Prozent

Abbildung 64: **Entwicklung der Wahlbeteiligung an Bundestags- und Europawahlen**



Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Sachgebiet Wahlen und Statistik: Statistisches Jahrbuch der Landeshauptstadt Hannover

DATENBESCHREIBUNG

Die Wahlbeteiligung 2019 ist bei der Europawahl gegenüber 2014 in allen Stadtteilen gestiegen. Stadtweit lag sie bei 63,7 %, einem Plus von 17,2 Prozentpunkten gegenüber 2014. In 15 Stadtteilen lag sie über 70 %. Die Wahlbeteiligung in den einzelnen Stadtteilen schwankt deutlich zwischen 40,3 % in Vahrenheide und einem fast doppelt so hohen Wert von 76,8 % im Stadtteil Zoo.

Bei der Bundestagswahl ist die Beteiligung im Jahr 2017 in der LHH im Vergleich zu 2013 um 3,6 Prozentpunkte von 72,4 auf 76 % (Region Hannover 78,3 %) deutlich gestiegen. Die Spannweite bei den Gebieten mit den höchsten Wahlbeteiligungen im Stadtteil Zoo (86,1 %), Wülferode (85,7 %) und Isernhagen-Süd (85,3 %) reicht über mittlere Wahlbeteiligungen in Oberricklingen (73,5 %) und Wettbergen (77,5 %) bis zu den niedrigsten Wahlbeteiligungen in Vahrenheide (56,9 %), Hainholz (57,9 %) und Mühlenberg (59,4 %).

Eine Analyse des Wahlverhaltens [35] nach Alter und Geschlecht ergab, dass die Zunahme der Wahlbeteiligung über alle Altersgruppen in der Stichprobe der repräsentativen Wahlstatistik +2,6 Prozentpunkte

beträgt. Am relativ stärksten ist die Zunahme mit +7,3 Prozentpunkten bei den 18- bis 24-Jährigen und mit +6,3 Prozentpunkten bei den 25- bis 34-Jährigen. Bis zu einem Alter von 69 Jahren gehen deutlich mehr Frauen als Männer zur Wahl. Bei den 18- bis 24-Jährigen ist dieses Verhalten am stärksten ausgeprägt, hier wählen 6,3 Prozentpunkte mehr Frauen als Männer. Der Trend zur Briefwahl geht weiter; inzwischen wählt jede*r fünfte Wahlberechtigte per Brief [36].

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Für die Mehrheit der Bürger*innen sind Wahlen die Hauptform der direkten Teilnahme am politischen Prozess. Sie sind damit das wichtigste Instrument politischer Beteiligung in der Demokratie. Durch Wahlen wird die politische Führung bestimmt und der politische Kurs der nächsten Legislaturperiode festgelegt. Wahlen sind das wirksamste Instrument demokratischer Kontrolle. In den vergangenen Wahlen nahm die Beteiligung allgemein wieder zu. Insbesondere die Europawahl 2019 hat gezeigt, dass es oftmals eine Frage der Themen ist, die die Wahlberechtigten zur Teilnahme motiviert.

In der LHH zeigt sich, dass die Wahlbeteiligung in Stadtteilen mit hohen materiellen Standards (überwiegend Ein- und Zweifamilienhäuser, hohes Durchschnittseinkommen), einem höheren Altersdurchschnitt und geringerer Bevölkerungsdynamik deutlich höher ausfällt. Niedrige Wahlbeteiligungen sind in Stadtteilen mit sozial eher prekären Wohn- und Lebenslagen festzustellen. Faktoren wie Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Einkommenssituation und sozialer Status nehmen dabei großen Einfluss auf das Wahlverhalten. Nicht alle, die wahlberechtigt sind, nehmen allerdings ihr Wahlrecht in Anspruch. In einigen Stadtteilen waren es bei der letzten Bundestagswahl weniger als 60 Prozent.

Wahlberechtigt bei Bundestagswahlen sind Deutsche im Alter von 18 Jahren und älter. Bei der EU-Wahl sind ebenfalls volljährige Deutsche und EU-Ausländer*innen wahlberechtigt. Nicht wahlberechtigt sind unter anderem Kinder und Jugendliche, die die Volljährigkeit noch nicht erreicht haben, Menschen, denen per Richterspruch das Wahlrecht aberkannt wurde, sowie alle Ausländer*innen bei Bundestagswahlen und alle Nicht-EU-Ausländer*innen bei EU-Wahlen. So sind in einzelnen Stadtteilen rund die Hälfte der Bewohner*innen von der Wahl ausgeschlossen. Dies sind zudem Stadtteile mit einer geringen Wahlbeteiligung unter den Wahlberechtigten. Insbesondere in diesen Stadtteilen müssen andere Formen der Beteiligung, zum Beispiel Familienkonferenzen und Maßnahmen in den Quartieren, ansetzen.

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Allen Berechtigten die Wahlteilnahme ermöglichen

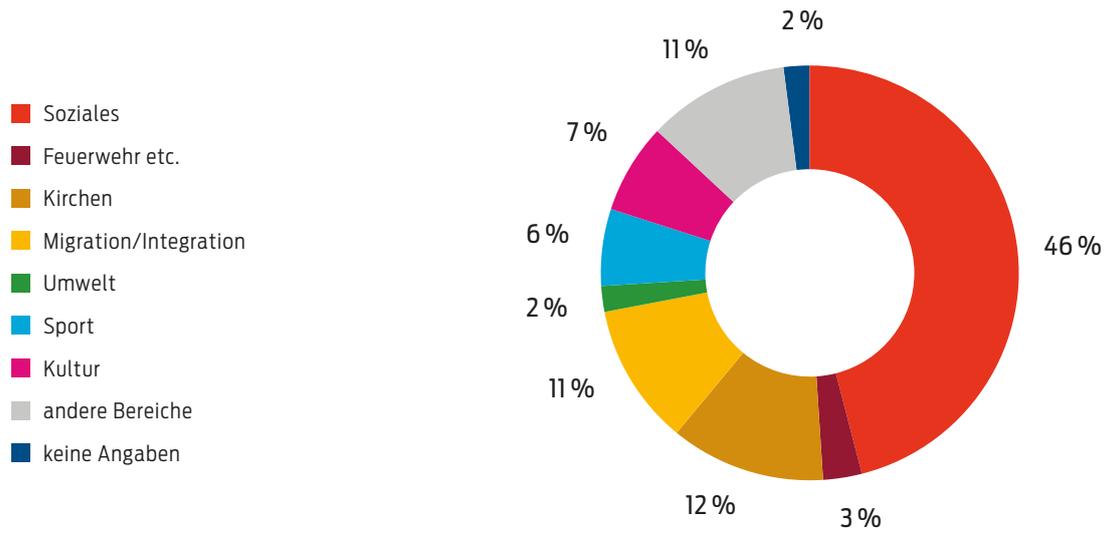
Die Auswahl der Wahllokale erfolgt wohnungsnah und – soweit möglich – barrierefrei. Personen in Einrichtungen wird mithilfe von mobilen Wahlvorständen die Teilnahme an den Wahlen ermöglicht. Für sehbehinderte Wähler*innen stellen die Landesvereine des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes e. V. (DBSV) für Europa-, Bundestags- und Landtagswahlen sogenannte Stimmzettelschablonen kostenfrei zur Verfügung.

Die LHH wirbt für die Teilnahme Wohnungsloser und Obdachloser im Straßenmagazin Asphalt und richtet eine temporäre Briefwahlaufenstelle für Nichtgemeldete im Tagestreff Mecki-Laden ein. Hier können Wohnungs- und Obdachlose anhand ihres Personalausweises ihre Identität nachweisen und sich im Wählerverzeichnis nachtragen lassen.

Die Landeshauptstadt lädt bei Europawahlen aktiv EU-Bürger*innen ein, sich in das Wählerverzeichnis eintragen zu lassen, um an der Europawahl in Hannover teilnehmen zu können.

105. Bürgerschaftliches Engagement – Anzahl ausgestellter Ehrenamtskarten, Tätigkeitsbereiche und Altersgruppen sowie Anzahl der Förderungen Ehrenamtlicher aus dem „Förderfonds für Formen der Anerkennung von Bürgerschaftlichem Engagement“

Abbildung 65: **Verteilung der Ehrenamtskarten nach Tätigkeitsbereichen der Karteninhaber*innen von 2010 bis 2019**



Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Soziales

Tabelle 52: **Förderfonds der Landeshauptstadt Hannover für Formen der Anerkennung von Bürgerschaftlichem Engagement**

Jahr	Bewilligte Anträge / profitierende Organisationen gesamt	Profitierende Ehrenamtliche gesamt	Abgerufene Fördersumme	Bereitstehende Fördersumme gesamt
2010	94	4.041	59.540 €	65.000 €
2011	119	4.378	65.943 €	65.000 €
2012	119	3.563	65.157 €	65.000 €
2013	135	4.465	66.345 €	65.000 €
2014	144	4.725	64.982 €	65.000 €
2015	136	5.330	64.662 €	65.000 €
2016	141	5.698	74.983 €	80.000 €
2017	141	5.583	71.739 €	80.000 €
2018	142	4.897	71.856 €	80.000 €
2019*	174	6.701	88.200 €	81.200 €

* 2019 aktualisiert nach Drucksache Nr. 0319/2020 NI – Förderfonds für Formen der Anerkennung von Bürgerschaftlichem Engagement

Quelle: Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Soziales

DATENBESCHREIBUNG

Im ersten Jahr der Einführung (2010) wurden 718 Ehrenamtskarten ausgestellt, bis zum Stichtag 31.12.2019 waren es insgesamt bereits 1.949 ausgestellte Ehrenamtskarten. Der höchste Anteil von Kartenbesitzer*innen zeigt sich mit 46 % im Bereich Soziales (Senior*innen/Jugend/Kinder/Familie), 12 % bei Kirchen und 11 % im Tätigkeitsfeld Migration/Integration. Im Hinblick auf die Verteilung der Ehrenamtskarten auf die Altersgruppen nimmt mit 30 % die Gruppe der 66- bis 75-Jährigen den größten Anteil ein, gefolgt von 76- bis 85-Jährigen mit 24 %.

Im Förderfonds standen 2019 Mittel in Höhe von 81.200 Euro zur Verfügung. Es wurden Anträge von 174 Organisationen und Initiativen bewilligt, innerhalb derer annähernd 6.700 ehrenamtlich Engagierte von den Fördermitteln und der mit deren Hilfe umgesetzten Maßnahmen profitiert haben [37].

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Bürgerschaftliches Engagement ist ein Sammelbegriff für verschiedene Engagement-Formen vom (klassischen) Ehrenamt bis hin zu Tätigkeiten in selbst organisierten Initiativen und Projekten. Gemeinsam ist den Tätigkeiten, dass sie nicht auf finanziellen/materiellen Gewinn ausgerichtet sind, sich am Gemeinwohl orientieren und nicht ausschließlich im familiären oder privaten Umfeld stattfinden.

Mehr als 150.000 Menschen [38] sind in der LHH ehrenamtlich aktiv. Sie tragen direkt wie indirekt zum solidarischen Zusammenhalt der Gesellschaft bei, bereichern die Stadt- und Quartiersentwicklung mit neuen Ideen und stärken die Resilienz des Gemeinwesens. Das 5. Bürger-Panel „Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement“ der LHH kam in 2016 zu folgendem Ergebnis: Mehr als ein Drittel (34,1 Prozent) der Befragten ist derzeit freiwillig [39] oder ehrenamtlich engagiert. Am höchsten ist der Anteil der aktuell Engagierten mit 44,6 Prozent bei den 65- bis 74-Jährigen, am niedrigsten bei den 35- bis 44-Jährigen (27,2 Prozent). Gemeinwohlorganisationen, Verbände und auch die LHH selbst haben allerdings zunehmend Probleme bei der Gewinnung von ehrenamtlich Engagierten. Es zeigt sich: Freiwilliges Engagement ist nicht voraussetzungslos, sondern bedarf förderlicher Strukturen und Rahmenbedingungen, einer aktiven Förderrolle der Kommune sowie einer breiten Anerkennungskultur.

Aktuelle gesellschaftspolitische und soziale Entwicklungen, wie beispielsweise Digitalisierung, Zuwanderung, Prozesse gesellschaftlicher Spaltung oder Segregation in Quartieren, stellen bürgerschaftliches Engagement und Partizipation strukturell vor neue Herausforderungen. Partizipation ist ein Grundpfeiler einer nachhaltigen Stadtentwicklung und benötigt daher politischen Willen und Auftrag, muss integraler Bestandteil einer gesamtstädtischen Strategie sein, benötigt finanzielle und personelle Ressourcen und für jedes Vorhaben ein maßgeschneidertes Vorgehen sowie einen möglichst zeitnahen Umsetzungshorizont.

Die Kommune selbst hat dabei Vorbildfunktion, denn sie kann nur authentisch nach außen beteiligen, wenn auch nach innen eine gute Beteiligungskultur gelebt wird. Beteiligung ist im Leitbild der Stadtverwaltung und in den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit festgelegt. Zur weiteren Verstetigung der Beschäftigtenbeteiligung wurden in vier Workshops eine Vereinbarung zur Beschäftigtenbeteiligung vom Gesamtpersonalrat und dem Fachbereich Personal und Organisation erarbeitet.

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Bürgerschaftliches Engagement und Förderfonds

Ziel der LHH ist es, das bürgerschaftliche Engagement in seiner Vielfalt durch förderliche Rahmenbedingungen anzuregen und die Kontinuität zu sichern. Dabei sollen nach Zielgruppen und Engagementbereichen differenzierte Lösungsansätze angeboten werden, die bürgerschaftliches Engagement auf gesamtstädtischer wie quartiersbezogener Ebene sichern. Politik, Verwaltung, Gemeinwohlorganisationen, Institutionen, Unternehmen und Bürger*innen sollen für die (Förder-)Belange von bürgerschaftlichem Engagement sensibilisiert und entsprechende erforderliche Anreize und Maßnahmen geschaffen werden.

Zur in der LHH etablierten Anerkennungskultur für bürgerschaftliches Engagement zählt der Förderfonds [40], der Vereinen, Initiativen, Einrichtungen oder Projekten eine Mittelbeantragung ermöglicht, die

der Umsetzung von Formen der Anerkennung für bürgerschaftliches Engagement dient und ausschließlich freiwillig Engagierten selbst zugutekommt.

■ „Freiwillig in Hannover“ – Netzwerk Bürgermitwirkung

Das „Netzwerk Bürgermitwirkung“ [41] ist ein offener Zusammenschluss verschiedener Organisationen, Initiativen, Verbände, Vereine, Träger, Einrichtungen, Bereiche der öffentlichen Verwaltung und Unternehmen, die das freiwillige Engagement in Hannover stärken möchten. Dem Netzwerk gehören circa 75 Kooperationspartner*innen an, mit einem Sprecherkreis, bestehend aus der „Stelle für Engagementförderung der LHH“, dem Freiwilligenzentrum Hannover, der AWO Region Hannover, dem Diakonischen Werk Hannover, KIBIS (Kontakt-, Informations- und Beratungsstelle im Selbsthilfebereich) sowie GEMiDe. Unter dem Leitmotiv „Freiwillig in Hannover“ bündeln die Netzwerk-Kooperationspartner*innen ihre Kompetenzen im Rahmen vielfältiger Kooperationen und bringen gemeinsame Maßnahmen und Projekte auf den Weg, die freiwilliges Engagement stärken. Unter anderem wird hier die Hannoversche Freiwilligenbörse [42] organisiert, eine Veranstaltung, an der 2019 insgesamt 85 gemeinnützige Organisationen und 5.000 Besucher*innen teilnahmen.

Auf der Veranstaltung „Hannover Marktplatz“ [43] treffen Vertreter*innen von gemeinwohlorientierten Organisationen auf Vertreter*innen lokaler Unternehmen, um im Speed-Dating unentgeltliche Leistungen zu tauschen und gemeinnützige Projekte für unsere Stadt und Gesellschaft voranzubringen. Die Organisationen stellen Projekte vor, für die sie die Unterstützung von Unternehmen, Handwerksbetrieben oder Dienstleistern benötigen: Arbeitskraft, Räumlichkeiten, Mentoring oder Beratung, Sachspenden und vieles mehr. Im Gegenzug profitieren die Unternehmen von Leistungen der Organisationen. 2019 waren insgesamt 32 Unternehmen und 34 gemeinnützige Organisationen beteiligt.

■ Freiwillige Feuerwehr der LHH

Die Freiwillige Feuerwehr der LHH [44] gliedert sich in 17 Ortsfeuerwehren, in denen sich rund 750 Frauen und Männer in der Einsatzabteilung engagieren. Neben den klassischen Aufgaben im Brandschutz, in der Technischen Hilfeleistung und im Katastrophenschutz nimmt die Freiwillige Feuerwehr auch Aufgaben im kulturellen Bereich und in der Kinder- und Jugendarbeit in den einzelnen Stadtteilen wahr.

In den 17 Ortsfeuerwehren waren in 2019 insgesamt rund 570 Mädchen und Jungen im Alter von 6 bis 12 Jahren in den sogenannten Kinderfeuerwehren aktiv. Neben der Vorbereitung auf die Mitgliedschaft in der Jugendfeuerwehr stehen besonders die Förderung der sozialen Kompetenz sowie der Gruppen- und Teamfähigkeit im Vordergrund. Die Jugendfeuerwehr Hannover ist die Nachwuchsorganisation für den Einsatzdienst der Freiwilligen Feuerwehr. Im Rahmen der seit 2010 laufenden Werbekampagne „Das ist doch Ehrensache“ [45] sucht die Freiwillige Feuerwehr Hannover insbesondere auch Frauen, interessierte Einwohner*innen mit Migrationshintergrund sowie Kinder und Jugendliche zwischen 6 und 16 Jahren.

Im Bereich der Brandschutzerziehung und -aufklärung arbeitet die Freiwillige Feuerwehr zusammen mit der Berufsfeuerwehr insbesondere in Kindertagesstätten und Grundschulen eng mit Eltern, Lehrer*innen und Erzieher*innen zusammen, um Kindern die Gefahren von Feuer und Rauch, das Verhalten im Brandfall und das richtige Alarmieren der Feuerwehr zu vermitteln.

■ Bürgerbüro Stadtentwicklung

Das Bürgerbüro Stadtentwicklung e. V. (bbs) für Beteiligungskultur [46] setzt sich für eine nachhaltige Stadtentwicklung und Einwohner*innenbeteiligung ein. Der Verein versteht sich als intermediärer und unabhängiger Akteur, dessen Kernaufgabe es ist, die Einwohner*innen, zivilgesellschaftliche Organisationen, Politik, Verwaltung und Wirtschaft in einen Dialog zu bringen. Das bbs informiert über aktuelle Trends in den Themenbereichen Stadtentwicklung und Partizipation, veranstaltet Diskussionen, bietet die Audio.StadtRadTouren an, unterstützt Akteur*innen in Fragen der Stadtentwicklung, entwickelt gemeinsam mit ihnen Konzepte und qualifiziert sie zum Beispiel in der Veranstaltungsreihe „Werkstatt Bürgerbeteiligung“. Darüber hinaus übernimmt das Büro, das seit 25 Jahren besteht, Vernetzungsfunktion, um das Know-how über angemessene und wirksame Partizipationsprozesse zu verbreitern.

■ Freiwilligenzentrum Hannover

Das Freiwilligenzentrum Hannover e. V. [47], gegründet 1999, versteht sich als Kompetenzzentrum für das Ehrenamt und unterstützt das bürgerschaftliche Engagement in Hannover auf vielfältige Art und Weise. Zum Kerngeschäft gehört die Beratung und Vermittlung von Bürger*innen, die auf der Suche nach einem für sie passenden Ehrenamt sind. Rund 600 Bürger*innen melden sich jährlich, um in verschiedenste offene Engagementfelder gemeinnütziger Organisationen (NPO) vermittelt zu werden. Es stehen mehr als 800 freie Angebote von rund 700 NPOs zur Vermittlung zur Verfügung. An das Zentrum wenden sich auch NPOs, circa 30 Einrichtungen pro Jahr, die eine Beratung wünschen. Mit der Realisierung eigener Projekte stärkt das Freiwilligenzentrum Hannover zusätzlich freiwilliges Engagement. Die Förderung einer Anerkennungskultur für Freiwillige gehört ebenfalls zum Kerngeschäft des Zentrums. Das Freiwilligenzentrum Hannover arbeitet grundsätzlich kulturoffen, integrierend, teilhabend und unabhängig. Es ist ein gemeinnützig anerkannter Verein, der auf über 8.000 registrierte Freiwillige für das Ehrenamt zurückgreifen kann. Im Rahmen des Corporate Volunteering (CV) und Corporate Social Responsibility (CSR) sind 48 mittelgroße und große Unternehmen dort vernetzt.

■ Quartiersmanagement und Gemeinwesenarbeit

Zu den Aufgaben des Quartiersmanagements [48] gehört es, die Einwohner*innen an der Entwicklung des Quartiers zu beteiligen, zusammen Ideen und Projekte zu entwickeln und sich zu vernetzen. Darüber hinaus gibt es für „Nichtfördergebiete“, die aber als „Gebiete mit besonderem sozialen Handlungsbedarf“ eingestuft werden, ein Quartiersmanagement des Wohnungsunternehmens hanova. Hierzu zählen der Stadtteil Linden-Süd, der Stadtteil Vahrenheide, das Quartier Roderbruch (Groß-Buchholz) und Hinrichsring (List).

Die Gemeinwesenarbeit [49] in Mittelfeld, Vahrenheide, Bemerode, Sahlkamp und am Hinrichsring ist Anlaufstelle im Quartier, organisiert Stadtteilprojekte, vermittelt, vernetzt und leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Teilhabe. Darüber hinaus sind die „Nachbarschaftstreffs“ Orte, an denen gegenseitige Unterstützung und Hilfe angeboten wird und die so den Zusammenhalt in Stadtteilen stärken.

■ Informelle Beteiligungsverfahren der LHH

Beteiligung und Mitwirkung wird bei einer Vielzahl städtischer Vorhaben in den Fachbereichen umgesetzt. Beispiele dafür sind:

- Aufstellung von Strategien, Konzepten und Programmen, unter anderem zu „Mein Hannover 2030“, „Masterplan 100 % für den Klimaschutz“, Einzelhandels- und Zentrenkonzept, Freiraumentwicklungskonzept „Stadtgrün 2030“
- Kulturhauptstadt-Bewerbung
- Planung und Gestaltung öffentlicher Spielflächen
- Stadtteil- und Familienkonferenzen
- Quartiersmanagement, zum Beispiel „Soziale Stadt“ und „Mein Quartier 2030“
- Beteiligungsprojekte für Kinder und Jugendliche
- Runder Tisch für ausländische Studierende
- Lenkungskreis Initiative Wissenschaft Hannover
- Runder Tisch Fahrradverkehr
- Treffen der Umwelt- und Naturschutzverbände im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün
- Agenda-Plenum des Agenda 21- und Nachhaltigkeitsbüros
- Dialog zur Innenstadtentwicklung
- Dialog zum Umbau des Ihmezentrums

■ Das Bürger*innen-Panel der LHH

Das Bürger*innen-Panel wurde in 2012 von der LHH in einer bundesweiten kommunalen Vorreiterrolle eingeführt [39]. Ziel ist es, ein für die Bevölkerung Hannovers repräsentatives Onlineinstrument zur Verfügung zu haben, welches ein schnelles Meinungsbild zu aktuellen, stadtpolitischen Themen ermöglicht. Derzeit (12/2020) sind rund 3000 Einwohner*innen Hannovers im Bürger*innen-Panel vertreten. Durchschnittlich

nehmen rund 85 Prozent online und 15 Prozent per Post an der Befragung teil. Vor jeder Befragung wird die nach Altersgruppen und Geschlecht repräsentative Zusammensetzung des Panels erneut überprüft, und wenn notwendig eine neue Stichprobe gezogen und weitere Einwohner*innen eingeladen. Seit 2012 haben sechs Befragungen zu folgenden Themen stattgefunden: Mobilität, Außerschulische Bildung in Bildungseinrichtungen, Sport, Mein Hannover 2030, Freiwilliges und ehrenamtliches Engagement sowie Sicherheit und Ordnung im öffentlichen Raum. Es wurden jedoch weitaus weniger Befragungen durchgeführt als die zu Beginn geplanten drei bis vier Befragungen pro Jahr. Zurzeit wird geprüft, inwieweit das Bürger*innen-Panel regelmäßiger zu Schwerpunktthemen der Stadtentwicklung durchgeführt werden kann (siehe unten).

■ **Stadtdialog „Mein Hannover 2030“ und Leitlinien der Beteiligung**

Mit dem Stadtdialog „Mein Hannover 2030“ [50] hat die LHH einen ganzheitlichen, umfassenden und transparenten Beteiligungsprozess zur zukünftigen Stadtentwicklung durchgeführt. Für den Dialog wurden in gemeinsamen Workshops zwischen Fachvertreter*innen der Verwaltung und der Zivilgesellschaft „Spielregeln der Beteiligung“, ein Methodenkatalog, Etikette für Beteiligung und Checklisten für Veranstaltungen festgelegt. Entsprechend dem Motto des Stadtdialogs „Jeden Tag eine gute Stadt“ fanden stadtweit rund 200 Dialogveranstaltungen – viele davon aus der Zivilgesellschaft heraus – statt. Rund 17.000 Interessierte diskutierten über Zukunftsfragen und brachten Ideen ein. Der parallel angebotene Online-Dialog fand ebenfalls bei mehr als 10.000 Personen Resonanz.

Aufbauend auf den Erfahrungen aus vielfältigen Beteiligungsprozessen und dem Stadtentwicklungsdialog „Mein Hannover 2030“ [51] will die LHH die Beteiligung der Einwohner*innen verstetigen, ausbauen und weiter professionalisieren [52]. Parallel dazu soll eine Konzeption für die interne Beteiligung erarbeitet werden. Die positiven Erkenntnisse zu informellen Beteiligungsverfahren wurden in den Leitlinien zur Beteiligung (2018) vertieft, um die Beteiligung der Einwohner*innen zu verstetigen.

Die Leitlinien verstehen sich als Selbstverpflichtung der Verwaltung sowie als Handwerkszeug zur Messung der Verwaltungsarbeit in Bezug auf demokratische Teilhabe. Die Evaluation aus „Mein Hannover 2030“ hat darüber hinaus gezeigt, dass eine stärkere Dezentralisierung notwendig ist, um vor Ort und anhand konkreter Vorhaben mit hoher Identifikationskraft die Mitarbeit an Beteiligungsprozessen zu stärken.

Daher sollen die Beteiligungsformate zielgruppenorientiert ausgerichtet und möglichst mit konkreten Maßnahmen in den Quartieren gestärkt werden. Zur Unterstützung dieses Vorhabens wurde unter Nutzung bereits vorhandener Strukturen eine Koordinierungsstelle für Beteiligung der Einwohner*innen eingerichtet. In 2018 wurde als erster Schritt ein Prozess zur Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Umsetzung auf Stadtbezirksebene initiiert.

■ **Entwicklung eines integrierten Innenstadtkonzepts**

Vor dem Hintergrund des sich durch Corona weiter verschärfenden Strukturwandels in der Innenstadt wurde die Verwaltung im Dezember 2020 [53] beauftragt, ein integriertes Konzept zur Entwicklung einer zukunftsfähigen, resilienten Innenstadt unter Berücksichtigung der mittel- und langfristigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf alle Facetten der Gesellschaft zu erarbeiten. Hierbei sollen insbesondere der (Einzel-)Handel, die Gastronomie, aber auch Kulturangebote, Aufenthaltsqualität und Grünflächen, Wohnen und Arbeiten sowie Freizeit als wesentliche Nutzungen in den Blick genommen werden. Klimaschutz, eine notwendige Mobilitätswende sowie Belange der Teilhabe aller Menschen sind besonders zu berücksichtigen. Hierzu soll ein Beteiligungsverfahren unter Einbindung der unterschiedlichen Interessen- und Nutzer*innengruppen und der Stadtgesellschaft durchgeführt werden, um Veränderungsbedürfnisse herauszuarbeiten. Die Leitlinien und Qualitätskriterien für die Beteiligung der Einwohner*innen der LHH sollen hierbei Anwendung finden. In einem zweiten Schritt wird ein Meinungsbild der Stadtbevölkerung zu den im Beteiligungsprozess aufgeworfenen Fragen und Positionen im Rahmen einer Repräsentativerhebung erfragt. Während des gesamten Prozesses soll die Möglichkeit bestehen, Maßnahmen, die im Beteiligungsverfahren vorgeschlagen werden, begleitend umzusetzen, um ihre Auswirkungen zu testen und die Resultate in weiteren Schritten zu berücksichtigen.

UNTERZIEL 20.2

Nachhaltige Beschaffung und Fairen Handel voranbringen, kommunale Entwicklungszusammenarbeit ausbauen

106. Nachhaltige Beschaffung und Fairer Handel – Qualitative Beschreibung

DATENBESCHREIBUNG

Qualitative Beschreibung

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Die Beschaffung durch die öffentliche Hand macht laut OECD-Studie von Oktober 2019 bundesweit jährlich rund 15 Prozent des BIP beziehungsweise 500 Mrd. Euro aus [54]. Den Kommunen kommt dabei eine besondere Aufgabe zu. Als Großverbraucherin verfügt die öffentliche Hand über eine starke Marktmacht, welche sie nutzen kann, um umweltpolitische Ziele oder faire Arbeitsbedingungen zu fördern. Durch ein strategisches Konzept zur nachhaltigen Beschaffung kann in Kommunen die Transformation zur Nachhaltigen Kommune (SDG 11) gefördert werden.

Die LHH hat sich bereits seit Mitte der 1980er-Jahre per Ratsbeschluss verpflichtet, bestimmte Produkte nicht mehr zu beschaffen: „Verzicht auf Atomstrom“ (1987), „Verzicht auf PVC“ (1987), „Verzicht auf FCKW“ (1989) oder „Verzicht auf Tropenholz“ (1989). Diese Vorgabe wurde fortgesetzt, indem Beschlüsse zur Beschaffung nachhaltiger Produkte gefasst und in allgemeine Dienstanweisungen umgesetzt wurden: „Einsatz von Recyclingpapier“ (2003), „Aktiv gegen Kinderarbeit“ (2004), „Fahrzeugbeschaffung mit umweltfreundlichen Motoren“ (2005). Die Allgemeine Dienstanweisung (ADA) 67/1 „Kommunale Umweltverträglichkeitsprüfung“ (2005) soll dazu beitragen, dass Produkte, Verfahren und Verhaltensweisen der Stadtverwaltung bei mindestens gleich gebliebener Wirtschaftlichkeit eine verbesserte ökologische Qualität aufweisen.

Allerdings gibt es für die Stadtverwaltung der LHH keinen Ratsbeschluss zur nachhaltigen, öko-fairen Beschaffung im Sinne eines integrierten Ansatzes, der zum Ziel hat, die Nachhaltige Beschaffung umfassend zu gestalten. In der Stadtverwaltung der LHH gibt es – wie in vielen Kommunen – sowohl zentrale als auch dezentrale Beschaffungen. Die zentrale Beschaffung wird im Wesentlichen für zum Beispiel Reinigungsmittel, Recyclingpapier, IT-Endgeräte, Büroartikel und Möbel durchgeführt. Es werden Beschaffungsmaßnahmen für Lieferungen und Dienstleistungen zudem dezentral in den jeweiligen Kompetenzzentren der Fachbereiche durchgeführt. In einigen Produkt-Bereichen ist die nachhaltige Beschaffung der LHH schon relativ weit fortgeschritten, wie bei Natursteinen, die ohne ausbeuterische Kinderarbeit gewonnen wurden [55], beim Recyclingpapier mit dem Blauen Engel, bei Arbeitsbekleidung, ökologischen Reinigungsmitteln, energieeffizienten Geräten sowie beim fairen Kaffee (siehe unten). Verbesserungspotenzial besteht beispielsweise bei der eigenen Mittagsverpflegung in kommunalen Einrichtungen, bei Rahmenverträgen für die Bewirtung in städtischen Einrichtungen, bei städtischen Veranstaltungen oder bei repräsentativen Aufgaben. Hürden für die Umsetzung liegen in den knappen personellen Ressourcen, in der fehlenden praktischen Kenntnis bei der Umsetzung der rechtlichen Vorgaben sowie einer fehlenden Formulierung der ökologischen Nachhaltigkeitskriterien für die zu beschaffenden Produktkategorien.

Um den Fairen Handel und einen nachhaltigen Konsum in der Stadtgesellschaft zu stärken, werden gemeinsam mit Akteur*innen des Fairen Handels in Hannover seit 2004 Aktionen durchgeführt (siehe unten). Für das Engagement im Fairen Handel wurde die Stadt Hannover 2010 als erste Fairtrade Town in Niedersachsen ausgezeichnet [56].

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Allgemeine Dienstanweisung (ADA 10/40) über die Verwendung von Recyclingpapier

Die Umweltprobleme, die durch die Papierherstellung und durch den ständig steigenden Papierverbrauch hervorgerufen werden, sind auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt: Abholzung von Wäldern, Frischwasser- und Energieverbrauch, Abwasserbelastungen sowie Entsorgungsprobleme. Weiterhin können soziale Probleme wie der Verlust von Lebensraum oder schlechte Arbeitsbedingungen in den Herkunftsländern des importierten Holzes eine Rolle spielen. Die Wiederverwertung von Materialien beziehungsweise die Kreislaufwirtschaft tragen dazu bei, diese Problematiken zu reduzieren. Für Routinevorgänge, für den Druck von Veröffentlichungen der LHH und für Fertigerzeugnisse für Büro und Schulen ist daher laut ADA 10/40 [57] Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ (RAL-UZ 14a) oder gleichwertigem Siegel in der LHH zu verwenden. Die Recyclingpapiere sind aus den bestehenden Rahmenverträgen für Recyclingpapier über den zentralen Artikelkatalog beziehungsweise das Zentrale Einkaufssystem (Lean Katalog) oder die Hausdruckerei zu beziehen. In 2019 wurden insgesamt circa 26,5 Millionen Blatt Recyclingpapier bezogen. Dies zeigt, dass der hohe Papierverbrauch von Verwaltungen ebenfalls ein Problem darstellt.

■ Beschaffung und Klimaschutz

Die ADA 10/44 [58] zum Vergabewesen der Landeshauptstadt weist auf die verbindliche Berücksichtigung der Ziele des Klimaschutzprogramms 2008 hin (Beschaffung von energieeffizienten Geräten und Produkten, die energiesparend hergestellt und geliefert werden). Im Bereich der Beschaffung von IT Hardware ist ein Teilziel aus dem Klimaschutzprogramm in Bezug auf Energieoptimierung bereits erreicht.

■ Beschluss zur Fairen Beschaffung und Evaluation

Seit 2005 gilt der Beschluss des Rates der LHH, keine Waren zu beschaffen, die mittels ausbeuterischer Kinderarbeit hergestellt wurden. Mit der Unterzeichnung der Millenniumserklärung der Mitgliedskommunen des Deutschen Städtetages [59] hat der Rat der LHH diesen Beschluss in 2009 noch einmal bekräftigt. Gleichzeitig wurde die Verwaltung aufgefordert, Möglichkeiten zum Einsatz fair gehandelter Produkte in der Verwaltung, auf kommunalen Veranstaltungen, in Schulen, Kindergärten etc. zu prüfen und ein Konzept zur Umsetzung vorzulegen. Dem wurde mit der Drucksache „Einsatz von fair gehandelten und ohne ausbeuterische Kinderarbeit hergestellten Produkten in der Stadtverwaltung“ nachgekommen [55].

Mit dem Inkrafttreten des Niedersächsischen Tariftreue- und Vergabegesetzes (NTVergG) in 2014 und der Niedersächsischen Kernarbeitsnormenverordnung (NKernVO) [60] in 2015 wurden weitere landesspezifische vergaberechtliche Regelungen zur Fairen Beschaffung erlassen.

Die Umsetzung der Fairen Beschaffung in der LHH wird seit 2017 regelmäßig im Zwei-Jahres-Turnus evaluiert und qualitativ ausgewertet [61]. In der Evaluation werden insbesondere die Produkte abgefragt, die auch in der NKernVO als zwingend unter Beachtung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation der UNO (ILO) zu beschaffenden Artikelgruppen genannt werden: Kaffee, Tee und Kakao-Produkte, Nahrungsmittel aus dem Globalen Süden, Schnittblumen und Topfpflanzen, Spielwaren und Sportbälle, Natursteine, Arbeitskleidung und Textilien.

■ Palmöl-Projekt

Palmöl befindet sich in vielen Produkten des täglichen Lebens, zum Beispiel in Biodiesel, Lebensmitteln, Tierfutter, Körperpflegeprodukten, Waschmitteln, Kosmetik sowie in Chemie- und Pharmazieprodukten.

Durch den Anbau von nachhaltig zertifiziertem Palmöl können der Landnutzungswandel in den tropischen Regionen unterstützt und weitere Brandrodungen vermieden werden. Daher führt die zentrale Beschaffung in Zusammenarbeit mit der Deutschen Umwelthilfe e. V. das Projekt „Palmöl, aber richtig!“ [62] zur Berücksichtigung von nachhaltigem Palmöl in Produkten zur Handhygiene und Reinigungsmitteln durch. Das Agenda 21- und Nachhaltigkeitsbüro unterstützt das Projekt bei der Aufklärung und Informationsverbreitung innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung.

■ Bildung und Beratung zur sozial nachhaltigen Beschaffung und zum Fairen Handel

Das Agenda 21- und Nachhaltigkeitsbüro ist im Bereich Faire Beschaffung [63] für die Öffentlichkeitsarbeit und Beratung – in enger Absprache mit der zentralen Beschaffung – zuständig. Ein wichtiger Baustein bildet die Informationsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung. Darüber hinaus wird eine Vielzahl von Aktivitäten zum Fairen Handel [64] koordiniert sowie Schulangebote im Rahmen der Bildung für nachhaltige Entwicklung bereitgestellt:

- Handreichung Faire Beschaffung mit Hinweisen zu rechtlichen Hintergründen, glaubwürdigen Siegeln des Fairen Handels sowie Informationsquellen
- Fachtage und Fortbildungen zur Fairen Beschaffung unter anderem in Zusammenarbeit mit dem Verband Entwicklungspolitik Niedersachsen (VEN) sowie FEMNET e. V.
- Infoveranstaltungen zur Fairen Beschaffung, zum Beispiel bei Personalversammlungen
- Einkaufsführer „get fair“ mit über 200 Adressen von Geschäften mit Fairen Produkten, Möglichkeiten für sozial nachhaltigen Konsum sowie Hintergrundinformationen zu fairen Siegeln
- Aktionen und Veranstaltungen mit den Kooperationspartner*innen aus der Stadtgesellschaft zum Fair-Trade-Welttag und der Fairen Woche
- Unterstützung der inzwischen zehn durch TransFair e. V. (Fairtrade Deutschland) zertifizierten „Fairtrade-Schools“ in Hannover
- Entwicklung des Programms „Unsere Schule handelt fair“ mit Themen zu globaler Gerechtigkeit und Fairem Handel anhand von Produkten wie Kakao, Schokolade, Baumwolle, Bekleidung oder Wasser sowie eines Eine-Welt-Schulchecks für Schüler*innen

■ Faire Woche

Im Rahmen der Fairen Woche Hannover [65] organisiert ein Netzwerk von Akteur*innen jedes Jahr verschiedene Veranstaltungen zu Fairem Handel, globaler Gerechtigkeit und fairen Arbeitsbedingungen: Vorträge und Diskussionsveranstaltungen, Exkursionen zu Importorganisationen, Kochworkshops, Verkaufsförderaktion im Einzelhandel oder Veranstaltungen mit Gästen aus der Partnerstadt Blantyre/Malawi mit Einblicken in die Situation vor Ort. Höhepunkt ist in jedem Jahr eine zentrale Veranstaltung in der Innenstadt, bei der Vereine, Weltläden, Schulen, Einzelhandel und die Verwaltung gemeinsam ihr Engagement für den Fairen Handel präsentieren.

■ Unsere Schule handelt fair

Seit 2004 unterstützt die LHH die Gründung und den Betrieb von nachhaltigen Schülerfirmen an den weiterführenden und berufsbildenden Schulen in der Stadt Hannover. In 2018 und 2019 wurde im Rahmen mehrerer Veranstaltungen mit Schüler*innen darüber diskutiert, wie sie die Kund*innen vom Kauf fair gehandelter Produkte überzeugen können. Im Programm „Unsere Schule handelt fair“ [66] erhalten Schulen verschiedene Unterrichtsangebote zu den Themen globale Gerechtigkeit und fairer Handel, die verknüpft werden mit Produkten wie Kakao/Schokolade oder Baumwolle/Textilien. Darüber hinaus können Schüler*innen mithilfe eines Eine-Welt-Schulchecks ihre Schule hinsichtlich „fairer“ Produkte unter die Lupe nehmen und Anregungen für eine „faire“ Beschaffung machen. Das Agenda 21- und Nachhaltigkeitsbüro begleitet und unterstützt Schulen auch bei der Bewerbung für das Zertifikat „Fairtrade-School“. Inzwischen gibt es zehn Fairtrade Schools in Hannover.

Unterstützt wird zudem die Fairtrade School BBS Handel im Rahmen ihrer Partnerschaft mit der ersten Fairtrade School in Indien, der Vidyashilp Academy in Bangalore.

■ Allerweltsladen e. V.

Der Allerweltsladen e. V. [67] gründete sich 1980 aus einer Initiative von Schüler*innen und Lehrer*innen der IGS Linden und eröffnete bereits 1981 das erste Ladengeschäft. Das Ladenteam besteht inzwischen aus rund 15 ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die den Laden gemeinsam betreiben, die Leihbücherei betreuen, inhaltlich arbeiten und Veranstaltungen organisieren. Im Allerweltsladen sind fair gehandelte Lebensmittel, Gebrauchsgegenstände und Kunsthandwerk aus Afrika, Asien und Lateinamerika erhält-

lich. Bücher zu entwicklungspolitischen Themen, Kinder- und Jugendbücher, Unterrichtsmaterialien und Romane ergänzen das Programm. Der Allerweltsladen engagiert sich im Rahmen von Workshops, Lesungen, Theater- und Musikveranstaltungen seit 40 Jahren für den fairen Handel und nachhaltigen Konsum. Er ist externer Ansprechpartner der Steuerungsgruppe Fairtrade Town und organisiert maßgeblich die Faire Woche mit.

■ 10 Jahre Fairtrade Town

Die Fairtrade-Town-Auszeichnung der LHH [56] jährte sich in 2020 zum 10. Mal und seit 2015 wurden im Rahmen der Fairtrade-Deutschland-Kampagne „Fairtrade-Schools in der LHH“ bereits 10 Schulen ausgezeichnet.

107. Partnerschaften mit Ländern des Globalen Südens – Qualitative Beschreibung

DATENBESCHREIBUNG

Um den entwicklungspolitischen kommunalen Beitrag zur Umsetzung des Ziels Nr. 17 der 2030-Agenda sichtbar zu machen, fehlt es laut Monitor nachhaltige Kommune der Bertelsmann Stiftung bisher in den meisten Kommunen an geeigneten Indikatoren und quantitativen Daten. Der im Rahmen der Vorstudie durchgeführte „Relevanzcheck“ kam bei der Prüfung aller SDG-Unterziele bzw. -Teilziele zu den Ergebnissen, dass 44 SDG-Teilziele sich auf Aufgaben beziehen mit Wirkung in der Kommune für die Welt und 14 SDG-Teilziele auf Aufgaben mit Wirkung in der Kommune und für die Kommune.

Als Kernindikatoren wurden in der Vorstudie geprüft:

- Anzahl nachhaltige Schulen und Kitas mit Nachhaltigkeitszertifikat
- Anzahl Projekte mit migrantischen Organisationen
- Migrant*innenanteil in Stadträten und Kreistagen
- Anzahl Projekte mit Initiativen des fairen Handels
- Stand der Fair-Trade-Town-Auszeichnung
- Anzahl Fairtrade-Schools und Fairtrade-Universities
- Index nachhaltige Beschaffung
- Anzahl der nachhaltigen Beschaffungsverfahren
- Anzahl Klimapartnerschaften
- Summe Ausgaben für kommunale Entwicklungszusammenarbeit und Entwicklungspolitik
- Anzahl Projekte mit Partner*innen in Ländern des Globalen Südens
- Anzahl entwicklungspolitische Projekte

Die LHH pflegt eine Vielzahl internationaler Kontakte – in internationalen Organisationen und Netzwerken, Städtepartnerschaften, Städtefreundschaften oder interkommunalen Projekten (siehe auch Dimension Kultur, Unterziel 2.2). Aktivitäten zur Entwicklungsarbeit sind allerdings nur in einzelnen Verwaltungsaktivitäten zu finden. Sie umfassen die kulturellen Aktivitäten rund um die Städtepartnerschaft zwischen Hannover und Blantyre in Malawi, den kommunalen Austausch im Rahmen des Handlungskonzepts „Hannover – Internationale Stadt“, die Aktivitäten zum Fairen Handel, ausgewählte Klimaprojekte, die Zusammenarbeit mit den migrantischen Organisationen sowie pädagogische Angebote im Rahmen der Bildung für nachhaltige Entwicklung (siehe auch Dimension Ökologie, Unterziele 5.1 und 5.3). Das entwicklungspolitische Engagement findet sich darüber hinaus vor allem in der Zivilgesellschaft wieder.

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Die Folgen des Klimawandels, aber auch andere globale Trends wie Digitalisierung, Globalisierung, Bevölkerungswachstum und steigender Ressourcenverbrauch betreffen alle Länder der Erde. Neben Krieg, Terror und Verfolgung ist der Klimawandel inzwischen eine der Hauptfluchtursachen. Die Entwicklungszusammenarbeit gewinnt vor diesem Hintergrund immer mehr an Bedeutung – praktisches Know-how auszutauschen und so gemeinsame Lösungen zu finden, die direkt vor Ort umgesetzt werden können, ist eine der wichtigsten Aufgaben.

Das Handlungskonzept „Hannover – Internationale Stadt“ nennt das „Engagement in der kommunalen Entwicklungszusammenarbeit“ als ein zukünftiges Handlungsfeld. Solche Partnerschaften bringen laut Handlungskonzept „(...) besondere Herausforderungen mit sich, etwa im Hinblick auf ihre dezernats- und fachbereichsübergreifende Dimension, die erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen, die fachlichen Kompetenzen sowie auf den konkreten Nutzen der Kooperation.“

Für die LHH gibt es bisher verschiedene Ansätze und Projekte, jedoch keine abgestimmte Umsetzungsstrategie zur kommunalen Entwicklungszusammenarbeit. Die Projekterfahrungen in der kommunalen Zusammenarbeit mit der Stadt Blantyre (siehe unten) sollen als Basis für die Erarbeitung verwaltungsinterner Leitlinien und konkreter Handlungsfelder dienen.

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Hannover im Klima-Bündnis e. V.

Die LHH ist Gründungsmitglied und seit 1992 Mitglied im Klima-Bündnis der europäischen Städte mit indigenen Völkern der Regenwälder | Alianza del Clima e. V., dem größten europäischen Städtenetzwerk für den Klimaschutz. Seit 30 Jahren arbeiten die Mitgliedskommunen des Klima-Bündnis partnerschaftlich mit indigenen Völkern der Regenwälder gemeinsam für das Weltklima. Die LHH hat sich dazu verpflichtet, klimaschädigende Emissionen zu reduzieren und indigene Völker bei der Regenwalderhaltung zu unterstützen. In diesem Rahmen werden immer wieder indigene Vertreter*innen nach Hannover eingeladen, Malaktionen an Schulen initiiert oder Veranstaltungen zu „Buen vivir“, dem „Guten Leben“, durchgeführt, um in Schulen, aber auch mit der Zivilgesellschaft über die Situation der Menschen im Amazonasgebiet zu diskutieren.

■ Kommunale Klimapartnerschaft mit Belén de los Andaquíes (Kolumbien)

Die LHH unterstützte von 2012 bis 2017 im Rahmen einer kommunalen Klimapartnerschaft Kleinbauern in Belén de los Andaquíes (Kolumbien), die ihren Regenwald durch nachhaltigen Kakaoanbau erhalten wollen. Die Klimapartner*innen haben ein umfangreiches Handlungsprogramm mit Zielen und Maßnahmen zu nachhaltigem Kakaoanbau, Informations- und Bildungsarbeit zu nachhaltigem Konsumverhalten, Stärkung der indigenen Bevölkerung und den Aufbau einer langjährigen Partnerschaft erstellt. Die Klimapartnerschaft wurde im Rahmen des von „Engagement Global/Servicestelle Kommunen in der Einen Welt“ (SKEW) initiierten und finanzierten Projektes „50 Kommunale Klimapartnerschaften bis 2015“ gegründet.

■ Städtepartnerschaft Hannover – Blantyre

Auf Anregung der ehemaligen Ratsherrin und Gründerin des „Freundeskreises Zentral- und Ostafrika e. V.“, Dr. Lore Henkel, beschloss der Rat der Stadt Hannover 1968 einstimmig den Abschluss der Städtepartnerschaft mit Blantyre. Bis heute ist diese Städtepartnerschaft Anlass für persönlichen Austausch und zahlreiche Projekte kommunaler Entwicklungszusammenarbeit. In einem gemeinsamen Memorandum, das die Städte am 23. Juni 2018 anlässlich von 50 Jahren Städtepartnerschaft unterzeichnet haben, bekräftigten beide Städte „(ihr) Versprechen, den Austausch (...) insbesondere in der kommunalen Entwicklungspartnerschaft im Sinne der Ziele der Agenda 2030 weiter zu fördern.“

So organisierte das Kulturbüro, das federführend für die Städtepartnerschaft zuständig ist, unter anderem im Jahr 2019 einen vom „Kleinprojektetfond kommunale Entwicklungspolitik“ der SKEW finanzierten Fachaustausch zu den Themen Abfallwirtschaft und Stadtentwässerung mit Expert*innen der

Landeshauptstadt Hannover, des Zweckverbands Abfallwirtschaft Region Hannover, dem Institut für Siedlungswasserwirtschaft und Abfalltechnik (ISAH) der Leibniz Universität sowie den Fachleuten der Stadtverwaltung Blantyre.

■ **Freundeskreis Malawi e. V.**

Der „Freundeskreis Malawi und Städtepartnerschaft Hannover-Blantyre e. V.“ [68] engagiert sich als Promotor der Partnerschaft zwischen Blantyre (Malawi) und der LHH. Durch kulturellen Austausch werden die freundschaftlichen Beziehungen zwischen den Menschen Malawis und Deutschlands gefördert. Gleichzeitig setzt sich der Freundeskreis durch konkrete Projekte für eine Verbesserung der Lebensbedingungen vor Ort ein (zum Beispiel für Schulbildung, Mädchenförderung, sauberes Trinkwasser durch den Bau von Wasserkiosken und Maßnahmen zum Klimaschutz, urban farming), vermittelt für interessierte Freiwillige Einsatzstellen in Blantyre/Limbe und unterstützt die Schulpartnerschaft zwischen der Jacaranda-Grund- und Sekundarschule (JS) und der IGS List und kooperiert mit dem aware&fair school club in Blantyre.

■ **aware & fair**

Angestoßen vom „Freundeskreis Malawi und Städtepartnerschaft Hannover-Blantyre e. V.“ wurde in den Jahren 2011 bis 2013 das EU-finanzierte Projekt „aware & fair“ vom Agenda21- und Nachhaltigkeitsbüro, dem Kulturamt, den Partnerstädten und zahlreichen Kooperationspartner*innen umgesetzt. Gemeinsam mit Blantyre widmeten sich die Partner den Millenniumsentwicklungszielen (MDGs) und dem Fairen Handel. Infolge wurde der aware&fair school club in Blantyre und der Verein aware&fair e. V. in Hannover gegründet, der neben den Aktivitäten in Blantyre auch die Zusammenarbeit im Klima-Bündnis zu den indigenen Partnern zum Klimaschutz und Erhalt der Regenwälder vertieft.

■ **Solidarität in der Corona-Pandemie und im Klimaschutz**

Die LHH unterstützt ihre Partnerstadt Blantyre in Malawi zu Maßnahmen zum Schutz gegen die Ausbreitung des Corona-Virus sowie zum Klimaschutz und für sauberes Trinkwasser. Dafür hat die LHH zwei Projekte gemeinsam mit Blantyre entwickelt und Fördermittel in Höhe von insgesamt 245.000 Euro aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) aus dem Programm „Nachhaltige Kommunalentwicklung durch Partnerschaftsprojekte“ (NAKOPA) eingeworben.

Innerhalb der ersten Jahreshälfte 2021 sollen in Blantyre besonders gefährdete medizinische Fachkräfte (wie in Kliniken oder Laboren) sowie Bestattungspersonal persönliche Schutzausrüstung (PSA) erhalten, um einer weiteren Verbreitung der Infektion in medizinischen Einrichtungen entgegenzuwirken. Darüber hinaus sind für städtisches Personal umfassende Schulungen und Aufklärungsseminare zum Umgang mit der Pandemie geplant. Durch entsprechende Beschaffungsmaßnahmen soll zudem die Vor-Ort-Produktion von circa 150.000 Stoffmasken ermöglicht werden, die besonders gefährdeten Teilen der Bevölkerung (wie etwa Risikogruppen oder einkommensschwache Haushalte) zur Nutzung im Alltag zur Verfügung gestellt werden. Das Projekt wird zu 100 Prozent aus dem Sonderförderprogramm „Kommunales Corona-Solidarpaket“ finanziert. Das Büro für internationale Angelegenheiten im Büro des Oberbürgermeisters ist federführend und wird dabei vom Kulturbüro der LHH unterstützt.

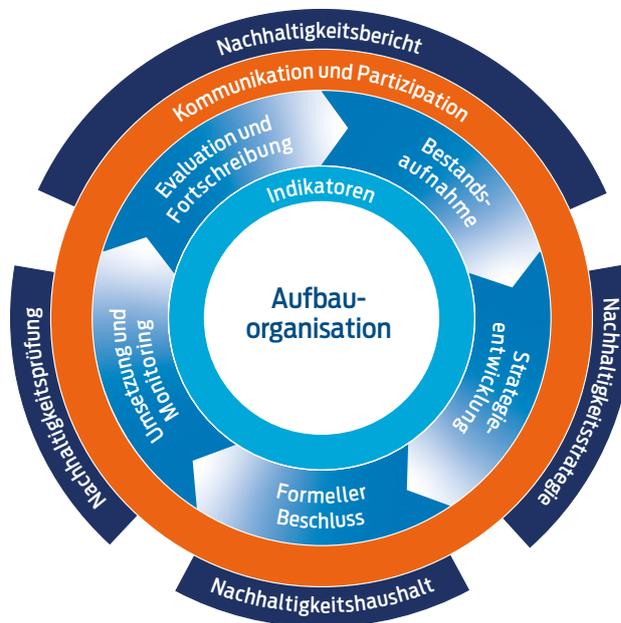
Im dreijährigen Projekt „Nachhaltige Entwicklung durch Klimaschutzmaßnahmen und Bildung stärken – mithilfe von Pflanzprojekten und Brunnenbau“ werden, unter der Federführung des Agenda 21- und Nachhaltigkeitsbüros und mit Unterstützung des Kulturbüros, Baumpflanzungen und Instandhaltung beziehungsweise der Neubau von insgesamt 12 Brunnen in 40 öffentlichen Primary Schools (Grundschulen) in der Partnerstadt umgesetzt. Die Pflanzungen von 6.000 Obstbäumen auf den Schulgeländen dienen neben dem Klimaschutz auch als zusätzliche Nahrungsquelle in den Schulen. Funktionierende Brunnen stellen nicht nur die Trinkwasserversorgung in der Schule sicher, sondern verbessern auch die Hygienesituation in den Schulen und dienen dem Bewässern der Baumpflanzungen. Begleitend dazu finden in Blantyre Workshops und Bildungsmaßnahmen zu Themen wie Klimaschutz, Ressourcenschutz, Abfall, Gesundheit und allgemeine Umweltthemen statt. Schüler*innen, Lehrkräfte und Eltern sollen dabei unterstützt werden, diese Themen stärker in der Schule und in ihrem Alltag zu verankern [69].

UNTERZIEL 20.3

Wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement aufbauen

108. Wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement – Qualitative Beschreibung

Abbildung 66: **Wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement in Kommunen: Schritte, flankierende Elemente und Instrumente**



Quelle: ICLEI 2018, aus Wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement in Kommunen: Leitfäden

NACHHALTIGKEITSRELEVANZ

Laut Studien der Bertelsmann Stiftung gibt es inzwischen eine Vielzahl an deutschen Kommunen, die sich an dem Leitbild der Nachhaltigkeit orientieren und eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgen. So hat eine 2018 von der Bertelsmann Stiftung durchgeführte Befragung kommunaler Verwaltungschefs ergeben, dass rund 25 Prozent der teilnehmenden Städte, Gemeinden und Kreise bereits über ein Leitbild für ihre nachhaltige Entwicklung verfügen und weitere rund 21 Prozent die Entwicklung fest planen. Allerdings werde der Aufbau eines wirkungsorientierten, indikatorenbasierten Nachhaltigkeitsmanagements erst von wenigen Kommunen betrieben: Nur rund ein Prozent der teilnehmenden Kommunen verweende ein umfassendes Indikatorensystem in Verbindung mit den Nachhaltigkeitszielen, rund elf Prozent würden Indikatoren in einigen Handlungsfeldern einsetzen und rund 28 Prozent für einzelne Projekte oder Maßnahmen. Rund 60 Prozent der teilnehmenden Kommunen würden kein Indikatorensystem nutzen [70].

Das kommunale Nachhaltigkeitsmanagement beinhaltet ineinandergreifende Prozesse, Maßnahmen und Instrumente, die die Kommunalverwaltung und -politik unterstützen, eine Stadt nachhaltig zu entwickeln und die Stadtgesellschaft dabei strukturell einzubeziehen.

Die Instrumente des Nachhaltigkeitsmanagements sind vielfältig: Sie reichen von einzelnen Handlungsstrategien und Masterplänen, Indikatoren- und Nachhaltigkeitsberichterstattung über Nachhaltigkeitsprüfungen von Ratsvorlagen, regelmäßigen Nachhaltigkeitskonferenzen über nachhaltige Beschaffung, Einwohner*innenbeteiligungsprozessen bis hin zu einer umfassenden integrierten Nachhaltigkeitssteuerung und der Verknüpfung mit der Doppik.

Laut der Studie „Wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement in Kommunen“ der Bertelsmann Stiftung vom Oktober 2020 [71] ist der Aufbau eines wirkungsorientierten Nachhaltigkeitsmanagements ein zyklischer Prozess, der in fünf Schritten beschrieben werden kann. Diese Beschreibung stellt eine Weiterentwicklung des vom ICLEI-Städtenetzwerk entwickelten Prozessmodells [72] dar. Der erste Schritt ist eine Bestandsaufnahme – idealerweise in Form eines Nachhaltigkeitsberichtes. Er liefert die inhaltlichen Grundlagen für Diskussionen um Leitbild, strategische Zielsetzungen und Handlungsprogramme anhand von Daten, quantitativen und qualitativen Indikatoren sowie Berichten über Aktivitäten im Rahmen von Programmen, Projekten und Maßnahmen. Er zeigt im ersten Durchlauf den Status quo und bewertet Entwicklungen mit Blick auf die Nachhaltigkeitsrelevanz.

In einem zweiten Schritt werden aus der Bestandsaufnahme strategische Ziele, Prozesse und schwerpunktmäßige Programme und Maßnahmen abgeleitet. So entsteht eine Nachhaltigkeitsstrategie, die „Drehbuch und Fahrplan für eine nachhaltige Entwicklung“ des Gemeinwesens darstellt. Die Nachhaltigkeitsstrategie bedient sich dabei in der Regel bestehender Steuerungsinstrumente, Masterpläne und Programme sowie gesellschaftlicher Prozesse.

Mit einem politischen Beschluss erhält in einem dritten Schritt die Kommunalverwaltung den Auftrag, die Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen, benötigte Ressourcen einzusetzen und ein fortlaufendes Monitoring zu etablieren, um den Prozess zielorientiert zu steuern. Nachhaltigkeitsprüfungen als ein weiteres Instrument können dazu beitragen, zu bewerten, ob einzelne Maßnahmen oder Beschlüsse zur nachhaltigen Entwicklung beitragen. Um mittelfristig beurteilen zu können, ob sich die Kommune auf dem Weg der Nachhaltigkeit zielgerichtet vorwärtsbewegt, ist als vierter Schritt eine regelmäßige Evaluation der Fortschritte in Hinblick auf die Zielerreichung notwendig.

Daran schließt sich dann in einem fünften Schritt die Fortschreibung des Nachhaltigkeitsberichtes an, in dem Ziele und Indikatoren fortgeschrieben, angepasst oder ersetzt werden. Dies ist dann der Ausgangspunkt für den nächsten Nachhaltigkeitsmanagementzyklus.

So kann auf neue Entwicklungen reagiert, Fehlentwicklungen können korrigiert und Schritt für Schritt weitere Verwaltungsbereiche und gesellschaftliche Gruppen einbezogen werden. Während dieses fortlaufenden Zyklus ist eine regelmäßige Kommunikation auf allen Ebenen notwendig. Wichtig ist der intensive Austausch zwischen und innerhalb der verschiedenen Verwaltungsebenen, mit der politischen Ebene und den verschiedenen Anspruchsgruppen der Stadtgesellschaft.

Entscheidend sind laut des im Oberbürgermeister*innen-Dialog entstandenen Eckpunktepapiers „In unserer Hand – Strategische Eckpunkte für eine nachhaltige Entwicklung in Kommunen“ „(...) sichtbare und stabile Strukturen und Abläufe in der Verwaltung, um das Anliegen dauerhaft in unseren Kommunen zu verankern.“ Und weiter: „Nachhaltigkeit ist (...) Chefinnen- beziehungsweise Chefsache. Denn Nachhaltigkeit braucht klare Entscheidungen, sowohl für Nachhaltigkeitsziele als auch bei Konflikten zwischen gleichrangigen Zielen oder im Hinblick auf das Setzen von Prioritäten.“ [73]

PROGRAMME, PROJEKTE UND MASSNAHMEN

■ Monitoringsysteme und fachbereichsübergreifende Kooperationen

Die LHH betreibt seit vielen Jahren ein umfangreiches Monitoringsystem und Fachstrategien, die mit jeweils relevanten Indikatoren die Stadtentwicklung beleuchten: Sozialbericht, Familienmonitoring, Bildungsmonitoring, Integrationsmonitoring, Wohnungsmarktbeobachtung, Umweltbericht, Lagebericht zur Stadtentwicklung mit Großstädtevergleich, Gleichstellungsaktionsplan, Trends und Fakten zum Wirtschaftsstandort (zusammen mit der Region Hannover), regelmäßige kommunale Repräsentativerhebungen, statistische Jahresberichte, statistische Sonderauswertungen und vieles mehr.

Verschiedene fachbereichsübergreifende Kooperationsformen dienen dabei der Abstimmung gemeinsamer Zielvorgaben und übergreifender Programme und Projekte, deren Wechselwirkungen und möglicher Zielkonflikte. In der wöchentlich stattfindenden Dezernentenkonferenz werden übergeordnete und querschnittsorientierte Fragestellungen bearbeitet.

■ Stadtentwicklungskonzept „Mein Hannover 2030“

Mit dem integrierten Stadtentwicklungskonzept „Mein Hannover 2030“ [74] schaffte die LHH einen verbindlichen Orientierungsrahmen für das Handeln in Verwaltung und Politik. Das Konzept enthält strategische Ziele für die wichtigen Handlungsfelder der Stadtentwicklung und Strategien, die dem Erreichen der Ziele dienen sollen.

Als Informationsgrundlage für den Stadtdialog diente der im Sommer 2014 erstellte Status-quo-Bericht, der den Sachstand der Arbeit in fünf Handlungsfeldern sowie die hierzu politisch beschlossenen Ziele und Programme aufzeigte. In einem verwaltungsübergreifenden, zunächst internen Prozess wurden folgende sechs Themenfelder und Fragestellungen identifiziert:

1. Wirtschaft, Arbeit, Wissenschaft und Umwelt: Wie wollen wir wachsen?
2. Wohnen, Versorgung und Mobilität: Wie machen wir Hannover zu einem Zuhause für viele?
3. Bildung und Kultur: Wie schaffen wir gute Bildung und lebendige Kultur?
4. Inklusion, Integration und Teilhabe: Wie stärken wir selbstständiges Leben und gesellschaftliche Teilhabe?
5. Finanzen: Was wollen und was können wir uns leisten?
6. Stadtverwaltung 2030: Wie wollen wir in Zukunft in der Stadtverwaltung arbeiten?

Weiterhin wurden folgende Querschnittsthemen festgelegt und beleuchtet: demografischer Wandel, Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender und Diversity), gesellschaftlicher Wandel, Innovation, Nachhaltigkeit und neue Kooperationsformen.

Die Beteiligungskultur nach innen und außen war ebenfalls ein wichtiger Teil der Bestandsaufnahme [75]. Hierzu wurden zunächst „Spielregeln der Beteiligung“ aufgestellt. Entsprechend dem Motto des Stadtdialogs „Jeden Tag eine gute Stadt“ fanden stadtweit rund 200 Dialogveranstaltungen – viele davon aus der Zivilgesellschaft heraus – statt, rund 17.000 Interessierte diskutierten über Zukunftsfragen und brachten Ideen ein.

Der Rat entschied am 16. Juni 2016 abschließend über die Ergebnisse von „Mein Hannover 2030“ [76]. Das Konzept beinhaltet Zielformulierungen für sechs Handlungsfelder sowie ein entsprechendes Arbeitsprogramm. Das Querschnittsthema Nachhaltigkeit wurde mit fünf Strategien in das integrierte Stadtentwicklungskonzept aufgenommen:

- Bildung für nachhaltige Entwicklung fördern
- Bürgerschaftliches Engagement für nachhaltige Entwicklung ermöglichen
- Nachhaltige Lebensweisen in den Mittelpunkt rücken
- Global denken – lokal handeln (Umsetzung SDG)
- Integriertes Nachhaltigkeitsmanagement etablieren

Das aufgelegte Arbeitsprogramm [77] setzt auf die Basis eines internen langjährigen Berichtswesens auf. Es dient der Verwaltungsspitze als Steuerungsinstrument sowie als gemeinsame Basis integrierten Arbeitens und informiert Politik und Öffentlichkeit. Über den Stand der Umsetzung der Vorhaben wird regelmäßig in den jeweils zuständigen Fachausschüssen des Rates berichtet.

Inzwischen wurden zahlreiche Programme und Maßnahmen realisiert und das Arbeitsprogramm auf der Grundlage von dezernats- und fachbereichsübergreifenden Abstimmungsprozessen für 2019–2020 fortgeschrieben [78].

Handlungsfeld Wirtschaft, Arbeit, Wissenschaft und Umwelt

- Nachhaltigkeitsbericht der Landeshauptstadt Hannover
- Gewerbeflächenentwicklung
- Handlungskonzept „Internationale Stadt“

- Programm Elektromobilität „Hannover stromert“
- Umsetzung „Masterplan 100 % für den Klimaschutz“
- Weiterentwicklung der Wochenmärkte
- Weiterentwicklung Ordnungskonzept

Wohnen, Versorgen, Mobilität und Baukultur

- Entwicklung und Aufbau eines Verkehrsmanagementsystems
- Fortschreibung des Bäderkonzeptes
- Hannoversche Wohnungsbauoffensive 2016: Kronsberg-Süd
- Hannoversche Wohnungsbauoffensive 2016: Wasserstadt Limmer
- Perspektive Ihme-Zentrum
- Umsetzung Sportentwicklungsplanung
- Urbane Logistik
- Gestaltungswettbewerb zur Weiterentwicklung des Steintors

Bildung und Kultur

- Bildungsbüro
- Gesamtaktionsprogramm Herrenhäuser Gärten
- House of Music/Sounds
- Kulturentwicklungsplan 2030
- Kulturhauptstadt 2025
- Medienentwicklungsplan – Evaluation und Rollout
- Schulen mit besonderen Herausforderungen/Schule Plus
- Umsetzung „Sanierungsprogramm für Schultoiletten“
- VHS Raum
- Weiterentwicklung des Schützenfests

Inklusion, Integration und Teilhabe

- Aktualisierung des Lokalen Integrationsplans
- Alter(n)sgerechte Quartiersentwicklung – stadtweit fördern
- Ausbildungsinitiative im Rahmen der Generalistik
- Bürgerschaftliches Engagement
- Digitalisierung in der Seniorenarbeit
- Einbürgerungsinitiative
- Eine familienfreundliche und -gerechte Stadt
- „Jugend lebt Stadt – jugendgerechtes Hannover“
- Ohne Wohnung in Hannover – Strategien und Maßnahmen zum Umgang mit Wohnungs- und Obdachlosigkeit aus sozialpolitischer Sicht
- Präventive Ansätze in der Demenzversorgung
- Quartierszentrenbildung/ambulante Gesundheits- und Pflegezentren
- Seniorenplan 2021
- Umsetzung Teilhabechancengesetz (Sozialer Arbeitsmarkt)
- Zukunftsorientierte Ausrichtung des Angebotsportfolios des Betriebes Städtische Alten- und Pflegezentren

Finanzen

- Digitalisierung von Bürgerservices und Finanzen
- Haushaltssicherung
- Investitionsmemorandum „Umsetzungskonzept 2017–2026: 500 plus“

Stadtverwaltung 2030

- Elektronische Akte Ausländerbehörde
- Neubau der Regionsleitstelle Hannover
- Personalgewinnung und -bindung
- Planung, Organisation und Durchführung INTERSCHUTZ 2020 (auf 2022 verschoben) und 29. Deutscher Feuerwehrtag
- Umsetzung „Verwaltungsstrategie zur Digitalisierung der Landeshauptstadt Hannover“
- Verstärkung der Beteiligung

■ Leitbild der LHH

Bereits im Endbericht (1998) zur Entwicklung einer Lokalen Agenda 21 wurden erste Leitbilder und Leitlinien einer nachhaltigen Entwicklung formuliert. Diese Leitlinien fanden Eingang im damaligen „Leitbild der LHH“, unter anderem unter folgendem Motto: „Über den Tellerrand und in die Zukunft schauen ... um dann aus globaler Verantwortung nachhaltig zu handeln!“

In den Jahren 2008/2009 erarbeitete eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretungen aller Dezerenate, des Gesamtpersonalrates und der Gleichstellungsbeauftragten, den Entwurf eines neuen Leitbildes. Dieses wurde in einer Großgruppenkonferenz etwa 100 Mitarbeiter*innen vorgestellt, die Anregungen aus dieser Veranstaltung wurden eingearbeitet [79]. Auch hier werden unter der Überschrift „Gegenwart gestalten und Zukunft sichern“ sowie „Soziale Verantwortung ernst nehmen“ Leitlinien aus allen drei Nachhaltigkeits-Dimensionen benannt – der Hinweis auf die globale Verantwortung wurde allerdings nicht mehr aufgegriffen.

Verwaltungsleitbilder sind stetig den neuen Entwicklungen anzupassen – es gibt neue Herausforderungen und Themen, neue Mitarbeitende, neue Führungskräfte oder neue Verwaltungsspitzen. Der Auftrag zur Überarbeitung des in die Jahre gekommenen Leitbildes von 2010 findet sich explizit im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2016–2020 und soll in einem beteiligungsorientierten Prozess 2021 umgesetzt werden.

■ Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2020 mit seinen 20 Leitzielen, rund 50 Unterzielen und circa 100 Indikatoren bezieht die vier Nachhaltigkeitsdimensionen Ökonomie, Ökologie, Soziales, Kultur sowie zusätzlich die Dimension „Good Governance“ – Gute Regierungsführung – ein. Er orientiert sich an den fachbereichsinternen Weiterentwicklungen von „Mein Hannover 2030“, den Indikatoren der oben genannten Fachberichterstattungen und Monitoringsysteme sowie dem Indikatorenset aus „Monitor nachhaltige Kommune“ [30]. An der Erstellung des Berichtes waren alle Fachbereiche der Stadtverwaltung sowie ausgewählte Eigenbetriebe beteiligt. Mit dem ersten indikatorgestützten Nachhaltigkeitsbericht der LHH liegt ein weiteres Instrument vor, um ein wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement aufbauen zu können. Siehe dazu auch Band 1: Nachhaltigkeitsbericht 2020 – Einsicht und Aussicht.

■ In den Kommunen entscheidet sich die Zukunft

Im Rahmen der überregionalen, nationalen und internationalen Zusammenarbeit pflegt die LHH den kommunalen Austausch und arbeitet an überregionalen Fragestellungen mit. Sie ist Gründungsmitglied von ICLEI – Local Governments for Sustainability [80] sowie dem Klimabündnis der europäischen Städte mit indigenen Völkern der Regenwälder/Alianza del Clima e. V. [81], ist im Covenant for Majors [82] sowie im Oberbürgermeister-Dialog „Nachhaltige Stadt“ vertreten [83] und nahm beispielsweise an Arbeits-sitzungen des Deutschen Städtetages oder des Interministeriellen Arbeitskreises „Nachhaltige Stadtentwicklung in nationaler und internationaler Perspektive“ (IMA Stadt) teil. Darüber hinaus beteiligt sich die LHH an Stakeholdertreffen der „Servicestelle Kommunen in der Einen Welt“ und arbeitet an Forschungsvorhaben wie dem „Monitor Nachhaltige Kommune“ der Bertelsmann Stiftung oder Stellungnahmen des Rats für Nachhaltige Entwicklung mit. Ziel ist es, sich auszutauschen, voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen, aber auch kohärente Nachhaltigkeitsstrategien auf den verschiedenen Ebenen

mitzugestalten und kommunale Belange einzubringen. Denn: Die Kommunen sitzen nicht am Verhandlungstisch der Vereinten Nationen – aber in ihnen entscheidet sich die Zukunft.

In diesen Netzwerken wird deutlich, dass für die erfolgreiche Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele auf EU-, Bundes- und Länderebene eine verstärkte Unterstützung und mehr Mitspracherecht für Kommunen notwendig sind. Dies betrifft sowohl die Entwicklung von übergeordneten Strategien, die Anpassung der rechtlich-politischen Rahmenbedingungen an den gesteckten Nachhaltigkeitszielen, die Verbesserung der statistischen Datengrundlage, die bessere finanzielle und personelle Ausstattung der Kommunen, die Entwicklung und Stärkung von Suffizienz-Strategien, unterstützende Kampagnen sowie Förderangebote auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene.

ZUM WEITERLESEN

- Landeshauptstadt Hannover (2016):
[Integriertes Stadtentwicklungskonzept „Mein Hannover 2030“ – Grundlagen, Ergebnisse, Arbeitsprogramm](#)
- Landeshauptstadt Hannover (2016):
[2030-Agenda – Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten](#), Beschlussdrucksache 0058/2016
- Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis e. V.:
Auszeichnung der Landeshauptstadt Hannover als „[Nachhaltigste Großstadt 2018](#)“
- Landeshauptstadt Hannover (2018):
[Verwaltungsstrategie zur Digitalisierung der Landeshauptstadt Hannover](#)
- Bertelsmann Stiftung (2018):
[Wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement in Kommunen. Leitfäden](#)
- Bertelsmann Stiftung (2019):
[SDG-Indikatoren für kommunale Entwicklungspolitik](#)
- Rat für nachhaltige Entwicklung (2019):
[„In unserer Hand – Strategische Eckpunkte für eine nachhaltige Entwicklung in Kommunen“ – Positionen und Impulse der am Dialog „nachhaltige Stadt“ beteiligten Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeister](#)
- Bertelsmann Stiftung (2020):
[SDG-Indikatoren für Kommunen. Indikatoren zur Abbildung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen in deutschen Kommunen](#)
- Landeshauptstadt Hannover (2021):
[Agenda 21 und Nachhaltigkeit](#)
- Rat für Nachhaltige Entwicklung (2021):
[Dialog „Nachhaltige Stadt“ – Oberbürgermeister für eine nachhaltige Entwicklung in Kommunen](#)
- Die Bundesregierung (2021):
[Nachhaltigkeitsziele verständlich erklärt](#)
- Die Bundesregierung (2020):
[„Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Weiterentwicklung 2021 – Kurzfassung“](#)

QUELLEN

- [1] Die Bundesregierung: „Die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie“, abgerufen am 30.11.2020
- [2] Rat für Nachhaltige Entwicklung (2017): „Positionen zur Nachhaltigkeit – Beschluss des Oberbürgermeister Dialogs Nachhaltige Stadt vom 15. März 2017“, S. 2, abgerufen am 07.12.2020
- [3] Landeshauptstadt Hannover (2016): Stadtentwicklungskonzept „Mein Hannover 2030“, Seite 67, Integrierter Stadtentwicklungsprozess „Mein Hannover 2030“, Beschlussdrucksache Nr. 0508/2016
- [4] Landeshauptstadt Hannover (2019): Geschäftsbericht 2019 der Landeshauptstadt Hannover, abgerufen am 30.11.2020
- [5] Landeshauptstadt Hannover (2021): Finanzbericht der Landeshauptstadt Hannover Januar 2021, abgerufen am 10.02.2021
- [6] Landeshauptstadt Hannover (2016): 500 plus: Das Konzept zur Umsetzung des Investitionsmemorandums, Informationsdrucksache Nr. 1085/2016
- [7] Landeshauptstadt Hannover (2019): Umsetzung des Investitionsmemorandums 500plus sowie der Maßnahmen im Korridor des Teilhaushalts 19, Gebäudemanagement – Maßnahmen mit geplanter Fertigstellung bis 2023 (Kostensteigerungen) –, Informationsdrucksache Nr. 2071/2019
- [8] Landeshauptstadt Hannover (2018): Hannovers Green & Social Schuldschein: Nachhaltig und gut, abgerufen am 30.11.2020
- [9] Landeshauptstadt Hannover (2018): Geschäftsbericht 2018 der Landeshauptstadt Hannover, Seite 37, abgerufen am 30.01.2020
- [10] Landeshauptstadt Hannover (2016): Verwaltungsentwicklungsprogramm 2016 bis 2020, Informationsdrucksache Nr. 2529/2016
- [11] Landeshauptstadt Hannover (2020): Personal- und Organisationsbericht 2018/2019, Informationsdrucksache Nr. 2327/2020
- [12] Landeshauptstadt Hannover (2008): Der Lokale Integrationsplan, abgerufen am 30.01.2020
- [13] Landeshauptstadt Hannover (2018): Ausbildungsbericht der Landeshauptstadt Hannover, abgerufen am 30.11.2020
- [14] Landeshauptstadt Hannover (2020): Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG), Informationsdrucksache Nr. 1492/2020
- [15] Niedersächsisches Vorschrifteninformationssystem: Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz, abgerufen am 23.11.2020
- [16] Landeshauptstadt Hannover (2019): Zwischenbericht zum 2. Gleichstellungsaktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, Informationsdrucksache Nr. 0163/2019
- [17] Charta der Vielfalt e. V.: Europäische Charta der Vielfalt, abgerufen am 23.11.2020
- [18] Volkshochschule Hannover: Hannoversches Diversity Netzwerk (HaDi), abgerufen am 21.11.2020
- [19] Landeshauptstadt Hannover (2019): „Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache“, abgerufen am 07.12.2020
- [20] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), abgerufen am 21.11.2020
- [21] Landeshauptstadt Hannover: „Im Einklang: Beruf und Privatleben“, abgerufen am 21.11.2020

- [22] Landeshauptstadt Hannover (2020): Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Landeshauptstadt Hannover mit Eckdaten und Schwerpunkten für 2018/2019, Informationsdrucksache Nr. 1291/2020
- [23] Landeshauptstadt Hannover (2018): Verwaltungsstrategie zur Digitalisierung der Landeshauptstadt Hannover, abgerufen am 30.11.2020
- [24] Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat: Onlinezugangsgesetz, abgerufen am 21.11.2020
- [25] Landeshauptstadt Hannover (2020): Ergebnisse der Vorberatungen zur Umsetzung des DigitalPakt Schule ab 2021 und Fortsetzung des Medienentwicklungsplans (MEP), Informationsdrucksache Nr. 1272/2020
- [26] United Nations (2015): Resolution der Generalversammlung „Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“, deutsche Übersetzung, abgerufen am 30.11.2020
- [27] Rat für Nachhaltige Entwicklung (2018): „Peer Review 2018 zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie. Veränderung – Chance – Dringlichkeit: die Vorteile nachhaltigen Handelns.“, S. 48, abgerufen am 30.11.2020
- [28] Bundesregierung (2020): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie Weiterentwicklung 2021 (Dialogfassung), abgerufen am 01.02.2021
- [29] Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (DIE) (2016): Städtische Governance für nachhaltige globale Entwicklung: von den SDGs zur New Urban Agenda, Analysen und Stellungnahmen 6/2016, abgerufen am 13.10.2020
- [30] Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2020): SDG-Indikatoren für Kommunen. 2. vollständig überarbeitete Auflage, abgerufen am 07.12.2020
- [31] Deutscher Städtetag (2020): SDG-Indikatoren für Kommunen, abgerufen am 01.02.2021
- [32] Die Bundesregierung: Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie – Aktualisierung 2018, abgerufen am 30.11.2020
- [33] Landeshauptstadt Hannover (1998): Endbericht (1998) zur Entwicklung einer Lokalen Agenda 21, abgerufen am 08.10.2020
- [34] Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis e. V. (2017): Auszeichnung der Landeshauptstadt Hannover als „Nachhaltigste Großstadt 2018“, abgerufen am 21.11.2020
- [35] Landeshauptstadt Hannover: Wahlberichte von Stadt und Region Hannover, abgerufen am 30.11.2020
- [36] Landeshauptstadt Hannover (2020): Statistisches Jahrbuch 2020, abgerufen am 30.11.2020
- [37] Landeshauptstadt Hannover (2020): Förderfonds für Formen der Anerkennung von Bürgerschaftlichem Engagement in der Landeshauptstadt Hannover, Beschlussdrucksache Nr. 0319/2020 N1
- [38] Landeshauptstadt Hannover: Engagieren bei der Stadt Hannover, abgerufen am 30.11.2020
- [39] Landeshauptstadt Hannover: Bürger-Panel, abgerufen am 30.11.2020
- [40] Landeshauptstadt Hannover (2020): Förderfonds für Formen der Anerkennung von Bürgerschaftlichem Engagement in der Landeshauptstadt Hannover, Beschlussdrucksache Nr. 0319/2020 N1
- [41] Landeshauptstadt Hannover: Netzwerk Bürgermitwirkung, abgerufen am 30.11.2020

- [42] Landeshauptstadt Hannover (2019): Bürgerschaftliches Engagement, Freiwilligenbörse, abgerufen am 21.11.2020
- [43] Landeshauptstadt Hannover: Bürgerschaftliches Engagement, Hannover Marktplatz, abgerufen am 21.11.2020
- [44] Landeshauptstadt Hannover: Freiwillige Feuerwehr, abgerufen am 30.11.2020
- [45] www.das-ist-doch-ehrensache.de
- [46] Bürgerbüro Stadtentwicklung e. V. (bbs): www.bbs-hannover.de
- [47] Freiwilligenzentrum Hannover e. V.: www.freiwilligenzentrum-hannover.de
- [48] Landeshauptstadt Hannover: Quartiersmanagement, abgerufen am 30.11.2020
- [49] Landeshauptstadt Hannover: Gemeinwesenarbeit Hannover, abgerufen am 30.11.2020
- [50] Landeshauptstadt Hannover (2016): Stadtentwicklungskonzept „Mein Hannover 2030“, Integrierter Stadtentwicklungsprozess „Mein Hannover 2030“, Beschlussdrucksache Nr. 0508/2016
- [51] Landeshauptstadt Hannover (2016): Integriertes Stadtentwicklungskonzept „Mein Hannover 2030“, Evaluation der Beteiligungsphase, abgerufen am 22.11.2020
- [52] Landeshauptstadt Hannover: Integriertes Stadtentwicklungskonzept „Mein Hannover 2030“ Arbeitsprogramm, Verstetigung der Beteiligung, abgerufen am 07.12.2020
- [53] Landeshauptstadt Hannover (2020): „Integriertes Konzept zur Entwicklung einer zukunftsfähigen, resilienten Innenstadt“, Beschluss-Drucksache Nr. 1995/2020 N1
- [54] Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): Öffentliche Vergabe in Deutschland, abgerufen am 07.12.2020
- [55] Landeshauptstadt Hannover (2010): Einsatz von fair gehandelten und ohne ausbeuterische Kinderarbeit hergestellten Produkten in der Stadtverwaltung, Informationsdrucksache Nr. 0325/2010
- [56] Landeshauptstadt Hannover: Fairtrade Town, abgerufen am 07.12.2020
- [57] Landeshauptstadt Hannover: Allgemeine Dienstanweisung über die Verwendung von Recyclingpapier bei der Landeshauptstadt Hannover, abgerufen am 07.12.2020
- [58] Landeshauptstadt Hannover: Allgemeine Dienstanweisung 10/44, Vergabewesen der Landeshauptstadt Hannover
- [59] Landeshauptstadt Hannover (2009): Antrag der SPD-Ratsfraktion und der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen „Milleniums-Erklärung zu nachhaltigem kommunalen Engagement“, Antrag Nr. 0315/2009, abgerufen am 07.12.2020
- [60] Landeshauptstadt Hannover (2018): Evaluation 2017 zur „Sozial nachhaltigen Beschaffung“ der Landeshauptstadt Hannover, Informationsdrucksache Nr. 2468/2018
- [61] Land Niedersachsen (2015): Niedersächsische Verordnung über die Beachtung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (NKernVO), abgerufen am 30.11.2020
- [62] Deutsche Umwelthilfe e. V.: Projekt „Palmöl, aber richtig!“, abgerufen am 30.11.2020
- [63] Landeshauptstadt Hannover: Sozial nachhaltige Beschaffung, abgerufen am 30.11.2020
- [64] Landeshauptstadt Hannover: Fairer Handel, abgerufen am 30.11.2020

- [65] Landeshauptstadt Hannover: Faire Woche, abgerufen am 30.11.2020
- [66] Landeshauptstadt Hannover: Unsere Schule handelt fair!, abgerufen am 30.11.2020
- [67] Allerweltsladen e. V.: www.allerweltsladen.de
- [68] Freundeskreis Malawi e. V.: www.freundeskreis-malawi.de
- [69] Landeshauptstadt Hannover (2021): Städtepartnerschaft Hannover–Blantyre: Kommunale Entwicklungszusammenarbeit stärken – globalen Herausforderungen gemeinsam begegnen, Informationsdrucksache Nr. 0002/2021
- [70] Bertelsmann Stiftung (2020): „Wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement in Kommunen. Einflussfaktoren und Effekte der Nutzung von Indikatoren“, S. 12, abgerufen am 01.02.2021
- [71] Bertelsmann Stiftung (2020): Wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement in Kommunen. Einflussfaktoren und Effekte der Nutzung von Indikatoren
- [72] Kuhn, Stefan; Burger und Ulrich (2018): Wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement in Kommunen: Leitfäden. Gütersloh., S. 11, abgerufen am 01.02.2021
- [73] Rat für nachhaltige Entwicklung (2019): In unserer Hand – Strategische Eckpunkte für eine nachhaltige Entwicklung in Kommunen – Positionen und Impulse der am Dialog „nachhaltige Stadt“ beteiligten Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeister, S. 8 und 10
- [74] Landeshauptstadt Hannover (2016): „Mein Hannover 2030“, abgerufen am 30.11.2020
- [75] Landeshauptstadt Hannover (2016): „Mein Hannover 2030“ – Die Grundlagen, abgerufen am 30.11.2020
- [76] Landeshauptstadt Hannover (2016): Integrierter Stadtentwicklungsprozess „Mein Hannover 2030“, Beschlussdrucksache: 0508/2016
- [77] Landeshauptstadt Hannover (2016): „Mein Hannover 2030“ – Das Arbeitsprogramm, abgerufen am 30.11.2020
- [78] Landeshauptstadt Hannover (2019): Gesamtstädtisches Arbeitsprogramm „Mein Hannover 2030“ 2019/2020, Informationsdrucksache 0792/2019
- [79] Landeshauptstadt Hannover (2010): Leitbild für die Stadtverwaltung, abgerufen am 30.11.2020
- [80] ICLEI – Local Governments for Sustainability: www.iclei.org
- [81] Klima-Bündnis der europäischen Städte mit indigenen Völkern der Regenwälder | Alianza del Clima e. V.: www.klimabuendnis.org
- [82] Covenant of Mayors: www.konventderbuergermeister.eu
- [83] Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bericht des „Interministeriellen Arbeitskreises Nachhaltige Stadtentwicklung in nationaler und internationaler Perspektive“ (IMA Stadt) 2017

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 49: Entwicklung der Jahresergebnisse	9
Tabelle 50: Frauenanteile in den Entgelt-/Besoldungsgruppen (Vollkräfte) in der Kommunalverwaltung der LHH (31.12.2019)	27
Tabelle 51: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 2019 in der Stadtverwaltung	32
Tabelle 52: Förderfonds der Landeshauptstadt Hannover für Formen der Anerkennung von Bürgerschaftlichem Engagement	46

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 54: Entwicklung der bilanzierten Investitionskredite des Kernhaushaltes	11
Abbildung 55: Entwicklung Geldschulden aus Liquiditäts- und Investitionskrediten	11
Abbildung 56: Entwicklung der Nettoinvestitionen	13
Abbildung 57: Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in der Stadtverwaltung	21
Abbildung 58: Entwicklung der Schwerbehindertenquote in der Stadtverwaltung Hannover	21
Abbildung 59: Entwicklung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung	22
Abbildung 60: Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in der Stadtverwaltung	25
Abbildung 61: Entwicklung der Anzahl der Frauen in Führungspositionen in der Stadtverwaltung Hannover	26
Abbildung 62: Entwicklung der Beschäftigten in Eltern- und Teilzeit in der Stadtverwaltung Hannover	30
Abbildung 63: Umsetzung der Digitalisierungsstrategie	35
Abbildung 64: Entwicklung der Wahlbeteiligung an Bundestags- und Europawahlen	44
Abbildung 65: Verteilung der Ehrenamtskarten nach Tätigkeitsbereichen der Karteninhaber*innen in 2010 bis 2019	46
Abbildung 66: Wirkungsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement in Kommunen: Schritte, flankierende Elemente und Instrumente	57

Landeshauptstadt

Hannover

LANDESHAUPTSTADT HANNOVER

Der Oberbürgermeister
Wirtschafts- und Umweltdezernat
Agenda 21- und Nachhaltigkeitsbüro

Trammplatz 2
30159 Hannover

nachhaltigkeit@hannover-stadt.de

Mit Unterstützung von:

Fachbereich Personal und Organisation
Sachgebiet Wahlen und Statistik

Band 6 **DIMENSION GOOD GOVERNANCE**

Mit Textbeiträgen und unter Mitwirkung von:

Geschäftsbereich des OB, GB – Gleichstellungsbeauftragte, OE 15 Fachbereich Büro Oberbürgermeister, OE 15.0 Zentrale Angelegenheiten, OE 15.23 Büro für internationale Angelegenheiten, OE 20 Fachbereich Finanzen, OE 20.5 Kreditmanagement, Zahlungsverkehr, Buchhaltung, OE 20.52 Sachgebiet Zahlungsverkehr und Cashmanagement, OE 20.53 Sachgebiet Treasury/ Kreditmanagement, OE 20.54 Sachgebiet Anlagenbuchhaltung und Bilanz, OE 18 Fachbereich Personal und Organisation, OE 18.0 Zentrale Fachbereichsangelegenheiten, OE 18.04 Sachgebiet Wahlen und Statistik, OE 18.1 Personal und Organisation, OE 18.10 Personal- und Organisationscontrolling, OE 18.13 Personalentwicklung, OE 18.14 Organisationsentwicklung und E-Government, OE 18.15 Aus- und Fortbildung, OE 18.3 Betrieblicher Gesundheitsservice, OE 18.4 Zentrale Vergabe und Submission, OE 18.64 Koordinierungsstelle für Beteiligung von Einwohner*innen, OE 37 Fachbereich Feuerwehr, OE 37.5 Freiwillige Feuerwehr, OE 41 Fachbereich Kultur, OE 41.14 Internationale Kultur und Städtepartnerschaften, OE 50 Fachbereich Soziales, OE 50.50 Bürgerschaftliches Engagement, IKEM und Nachbarschaftsarbeit, Dez V/LA21-N Agenda 21- und Nachhaltigkeitsbüro sowie weiteren externen Akteur*innen und Netzwerkpartner*innen.

Konzept, Text und Redaktion: Brigitta Rawe, Susanne Wildermann, Dominic Breyvogel

v.i.S.d.R.: Susanne Wildermann

Lektorat: Robert Exner, www.fundwort.de, Susanne Bühler, www.mediengut.com

Gestaltung: www.fischhase.de

Druck: Gutenberg Beuys Feindruckerei, gedruckt auf Recyclingpapier aus 100 % Altpapier, zertifiziert mit dem Blauen Engel

Stand: Dezember 2020, 1. Auflage



Deutscher
Nachhaltigkeitspreis 2018
Preisträger

www.hannover.de/nachhaltigkeitsbericht-lhh