

# Inhalt

Grußwort und Vorwort.....	4
Haltung der Landeshauptstadt Hannover zu Migration und Teilhabe .....	6
Grund der Überarbeitung und Ausgangssituation.....	8
<b>Ziele und Funktionen des WIR<sup>2.0</sup> .....</b>	<b>10</b>
Geltungsbereich und zeitliche Gültigkeit .....	10
Akteur*innen, Zielgruppen und strukturelle Ansätze .....	10
<b>Rahmenbedingungen für die Umsetzung .....</b>	<b>12</b>
Kennzahlen .....	12
Qualitätssicherung und kontinuierliche Weiterentwicklung .....	12
Zentrale Koordination und WIR <sup>2.0</sup> -Kuratorium.....	12
Wirksamkeitsanalysen.....	13
Finanzen .....	13
<b>Übergreifende Priorisierungen .....</b>	<b>14</b>
<b>Handlungsfelder und Querschnittsthemen .....</b>	<b>16</b>
Handlungsfeld Bildung.....	18
Handlungsfeld Soziales.....	36
Handlungsfeld Demokratie .....	52
Handlungsfeld Stadtleben und Kultur .....	62
Handlungsfeld Wirtschaft.....	78
Handlungsfeld Stadtverwaltung und interkulturelle Öffnung .....	86
<b>Unsere Vision: Wir halten zusammen .....</b>	<b>100</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>102</b>

## Grußwort

„WIR<sup>2.0</sup>“, der Titel des neuen Migrations- und Teilhabepfandes, ist Programm. Zu diesem „Wir“ sollen sich alle, die in dieser Stadt leben, zugehörig fühlen können, unabhängig davon, wo sie oder ihre Eltern geboren wurden. Die vorliegenden Strategien und Ziele geben somit der Einwanderungsstadt Hannover eine Orientierung auf dem Weg zu mehr Teilhabegerechtigkeit. Der WIR<sup>2.0</sup> stellt die Weichen für das Morgen und auch das Übermorgen. Ein ganz wichtiger grundlegender Gedanke durchzieht das gesamte Papier: Einwanderung ist eine selbstverständliche Konstante unserer Stadtgesellschaft. Folgerichtig nimmt der WIR<sup>2.0</sup> auch die gesamte Stadtgesellschaft in den Blick, weil es um unser Zusammenleben geht.

Wir leben in einer krisenhaften, konfliktreichen Zeit. Die Klimakrise hat schon heute weitreichende Auswirkungen auf Menschen und die Umwelt und sie löst vor allem im globalen Süden eine Zunahme von Hunger- und Wasserkrisen aus. Hinzu kommen Kriege und bewaffnete Konflikte weltweit und aktuell leider auch wieder in Europa. In den kommenden Jahren und Jahrzehnten werden Migrationsbewegungen weiter zunehmen. Und das nicht nur krisenbedingt, sondern auch, weil dem Fachkräftemangel in Deutschland nur durch Einwanderung begegnet werden kann. In Hannover werden wir also vor der Aufgabe stehen, mehr Menschen in unserer Stadt willkommen zu heißen. Diese Menschen bedürfen nicht nur unserer Solidarität, sondern auch von Anfang an der Möglichkeit der Teilhabe.

Die Strategien, Ziele und Maßnahmen für Migration und Teilhabe sind im Dialog entstanden und bilden den Konsens vieler Akteur\*innen ab. Antidiskriminierung ist dabei als Querschnittsaufgabe festgeschrieben worden. Nicht nur daran werden wir uns zukünftig messen lassen müssen. Die Maßstäbe wurden sehr hoch angesetzt. Genauso hoch sind sicherlich auch die Erwartungen an die Umsetzung der entwickelten Maßnahmen. Wie kann es uns gelingen für den konstruktiven Umgang mit Vielfalt einen Rahmen zu schaffen, in dem Potentiale eingebracht werden können und jedwede Form von sozialer Ausgrenzung keinen Platz hat? Einen Rahmen in dem alle Menschen ihre individuellen Lebensentwürfe diskriminierungsfrei verfolgen können. Einen Rahmen also für unsere postmigrantische Wirklichkeit, der Teilhabe für alle sichert. Und das unabhängig davon, ob eine Person gerade erst eingewandert ist, als Geflüchtete\*r Schutz sucht, als Nachkomme von Einwander\*innen hier lebt, einer binationalen Familie entstammt oder seit Jahrhunderten familiäre Wurzeln in dieser Stadt hat.

Mein Dank gilt an dieser Stelle allen, die durch ihr Mitwirken dazu beigetragen haben, dass der WIR<sup>2.0</sup> mit Ideen und Visionen gefüllt wurde. Lassen Sie uns nun gemeinsam daran arbeiten, unserer Vision näher zu kommen.



**Belif Onay**

Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Hannover

## Vorwort

Hannover ist eine Einwanderungsstadt. 2008 haben wir mit dem Lokalen Integrationsplan (LIP) bereits den richtigen Schritt getan, die Weichen dafür zu stellen. Jetzt legen wir Ihnen mit dem WIR<sup>2.0</sup> den neuen Ziele- und Maßnahmenkatalog vor, der uns in den nächsten fünf Jahren mit seinen 85 vorgeschlagenen Maßnahmen begleiten wird und uns dem Ziel einer weltoffenen und für alle lebenswerten Stadt mit großen Schritten entgegenbringt. Unser Ziel: Die gesellschaftliche Teilhabe und den sozialen Zusammenhalt in unserer Stadt zu stärken.

Einen sehr großen und in Deutschland gar einzigartigen Schritt haben wir dabei bereits getan und 2022 einen eigenen Fachbereich zum Thema Gesellschaftliche Teilhabe gegründet, in dem wir unsere Kräfte bündeln und die Entwicklung mit aller Kraft vorantreiben. Dabei wird in dem Fachbereich nicht nur das Thema Einwanderung bearbeitet, sondern auch die Bereiche Wohnen und Leben in Gemeinschaftsunterkünften und Wohnungen sowie die sozialen Hilfen in Wohnungslosigkeit.

Darüber hinaus bietet der Fachbereich Beratung gegen Diskriminierung an und unterstützt gleichzeitig neue Eingewanderte mit konkreten Hilfestellungen beim Ankommen. Konkrete Hilfsangebote, soziale Beratung und strategische Planung werden so unter einem Dach zusammengefasst. Die Verwirklichung von gesellschaftlicher Teilhabe wird so zu einer zentralen Aufgabe der Stadtverwaltung.

Ein hoher Anspruch! Der WIR<sup>2.0</sup> kommt zur rechten Zeit und zeigt auch während der aktuellen Situation der Aufnahme von Geflüchteten, dass wir in Hannover den richtigen Weg eingeschlagen haben.

Gleichzeitig lenkt der WIR<sup>2.0</sup> den Blick darauf, dass Einwanderung nicht allein durch Flucht vor Krieg und Verfolgung zustande kommt. Arbeitssuche, die Werbung um Fachkräfte, binationale Partnerschaften oder ein Studium an einer hannoverschen Hochschule bringen Menschen aus aller Welt dazu, unsere Stadt als ihren neuen Lebensmittelpunkt zu wählen. Sie alle wollen wir erreichen und in unserer Vision von gesellschaftlicher Teilhabe miteinbeziehen. Dabei ist klar: Gesellschaftliche Teilhabe erreichen wir nicht durch die Aktivitäten der Verwaltung allein, sondern nur zusammen mit den vielen engagierten Menschen in dieser Stadt. Das ist die DNA unseres Zusammenlebens in der Stadt – und trägt uns vom IHR zum WIR.



**Sylvia Bruns**

Dezernentin für Soziales und Integration der Landeshauptstadt Hannover



**Alexander Koop**

Leiter des Fachbereichs Gesellschaftliche Teilhabe

## Haltung der Landeshauptstadt Hannover zu Migration und Teilhabe

Die Landeshauptstadt Hannover ist eine Einwanderungsstadt. Das Zusammenkommen von Menschen von überall her, sei es aus dem unmittelbaren Umland oder von anderen Kontinenten, prägt unsere Stadt.

Dieses Selbstverständnis als Einwanderungsstadt hat praktische Konsequenzen, die sich in folgenden **Leitlinien** ausdrücken:

1. Hannover ist eine offene Stadt der Vielfalt und versteht Migration als selbstverständlichen Teil unserer gesellschaftlichen Realität.

2. Alle Menschen in Hannover sollen gleichberechtigt und respektvoll zusammenleben können. Deshalb streben wir gleichberechtigte Teilhabe und Chancengerechtigkeit für alle im wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und sozialen Leben an.

3. Das Zusammenleben in Vielfalt hängt von allen ab und ist deshalb eine Aufgabe für die gesamte Stadtgesellschaft. Das Zusammenleben in Vielfalt braucht zudem für alle verbindliche Werte und Gesetze. Dieses gemeinsame Fundament bilden unsere Verfassung und die Rechtsstaatlichkeit.

4. Wir wollen lebendige Nachbarschaften, in denen alle Einwohner\*innen gemeinsam ohne Angst in ihrer Unterschiedlichkeit leben können.

5. Wir fördern Sprachkompetenz in Deutsch und generell Mehrsprachigkeit sowie weitere Kompetenzen, die gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen.

6. Wir bekämpfen Rassismus, und jede andere Form von Diskriminierung in Hannover entscheiden.

7. Diese Leitlinien, die der Humanität und der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verpflichtet sind, sind ein Maßstab für die gesamte Stadtgesellschaft.

In anderen Worten: Ziel der Migrations- und Teilhabepolitik der Landeshauptstadt Hannover ist die Förderung sozialen Zusammenhalts und die Verwirklichung gleichberechtigter Teilhabe aller Hannoveraner\*innen an den verschiedenen Lebensbereichen unabhängig davon, wo sie oder ihre Vorfahren geboren wurden. Eine bewusste Gestaltung des Umgangs mit Einwanderung in diesem Sinne erfordert von einer Stadtgesellschaft, die sich bis zur Jahrtausendwende noch nicht bewusst als Einwanderungsstadt begriffen hat, Veränderungen gerade auf struktureller Ebene. Das heißt, nicht nur auf der individuellen, zwischenmenschlichen Ebene, sondern auch auf der Ebene der Organisationen und der formalen Verfahren müssen Zugänge geöffnet werden. Deshalb sind es vor allem die Menschen, die schon länger Teil der Stadtgesellschaft sind – einschließlich der langansässigen Migrant\*innen und ihrer Nachkommen –, die durch ihr Wirken in Vereinen, Organisationen, Behörden etc. die Bedingungen dafür schaffen, dass Eingewanderte und ihre Nachkommen insgesamt eine Position der gleichberechtigten Teilhabe einnehmen können.

Damit ist auch gesagt, dass Begriffe wie „Mehrheitsgesellschaft“ oder „Aufnahmegesellschaft“ wenig Aussagekraft haben, weil schon längst Eingewanderte und ihre Nachkommen das Geschehen in der Stadt als Teil der „Mehrheitsgesellschaft“ mitprägen und gestalten. Die Rede von der „Aufnahmegesellschaft“ macht insofern eine irreführende Trennung zwischen „uns“ und den „anderen“ auf. Ein nicht von Einwanderung geprägtes, einheitliches „Wir, die schon immer hier waren“ gibt es im Jahr 2022 nicht und hat es auch früher nie gegeben.

Das Beispiel zeigt: Sprache schafft Wirklichkeit und Begriffe sind nicht belanglos. Sie prägen vielmehr mit, was überhaupt gedacht werden kann. Begriffe können Denkhorizonte öffnen oder auch schließen. In diesem Sinne ist die Zeit des Überbegriffs „Integration“ für alles, was mit Einwanderung zu tun hat, vorbei. Als wissenschaftliche Kategorie ist Integration unverändert von Bedeutung und keineswegs obsolet. Doch als politischer Begriff der praktischen Gestaltung des Umgangs mit Migration und migrationsbedingter Vielfalt in unserer Stadt ist er so umstritten, dass er nur noch begrenzten Nutzen hat. Statt jedoch einen neuen Masterbegriff an seine Stelle zu setzen, wird in diesem Konzept versucht, möglichst genau zu beschreiben, was jeweils konkret gemeint ist. So wird der Begriff „Teilhabe“ überall dort benutzt, wo es um Zugänge zu Ressourcen sowie die Möglichkeit der aktiven Gestaltung und Prägung der Stadtgesellschaft geht. An Stellen, wo sich der Fokus auf die Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung richtet, wird eher der Begriff „Zusammenleben in Vielfalt“ stehen.

Durch einen entsprechend flexiblen und präzisen Umgang wird auch der Gebrauch des ebenfalls sehr umstrittenen Begriffs „mit Migrationshintergrund“ auf ein Minimum reduziert. Will man bei-

spielsweise Menschen bezeichnen, die unmittelbar mit all den Herausforderungen konfrontiert sind, die die Niederlassung in einem anderen Land mit sich bringt, sind die Begriffe „Migrant\*innen“ oder „Eingewanderte“ angemessen. Meint man den erweiterten Kreis aller Menschen, die vielleicht nicht selbst eingewandert sind, aber über das Eingewandert-Sein der Eltern oder eines Elternteils eine deutliche biografische Prägung erlebt haben, bietet es sich an, von „Eingewanderten und ihren Nachkommen“ zu sprechen oder von „Menschen aus Einwanderungsfamilien“. Meint man Menschen, die aufgrund ihrer Hautfarbe oder anderer Merkmale rassistisch diskriminiert werden, kann man von Black, Indigenous and People of Color (BIPOC) sprechen, beziehungsweise von Menschen, die von Rassismus betroffen sind. Die vielfach als Ausgrenzung erlebte Kategorie „mit Migrationshintergrund“ braucht es hier nicht.

Zu rechtfertigen ist der Gebrauch des Begriffs „mit Migrationshintergrund“ oder alternativ „mit Migrationsbiografie“ tatsächlich allein als statistisches Werkzeug für die Messung systematischer Barrieren bei Zugang zu Gütern und Entwicklungschancen. Auch hier gilt aber, dass überprüft werden muss, ob dieses Werkzeug präzise genug ist. Das grundlegende Dilemma jeder Antidiskriminierungsmaßnahme, dass sie das vermeintliche Merkmal, das zum Vorwand genommen wird, Menschen zu diskriminieren, benennen muss und durch gerade diese Benennung dazu beiträgt, dass es zum Stigma und immer weitergetragen, reproduziert und damit verstetigt wird, lässt sich an dieser Stelle nicht lösen.

Für das respektvolle Zusammenleben in der Stadt ist es unabhängig davon notwendig darauf hinzuwirken, dass Kategorien wie „mit Migrationshintergrund“, die Menschen in „wir“ und „andere“ aufteilen, an Bedeutung verlieren und verblassen.

## Grund der Überarbeitung und Ausgangssituation

Im Jahr 2008 wurde erstmalig ein umfassendes Konzept zur Gestaltung des Zusammenlebens in Vielfalt für die Landeshauptstadt Hannover beschlossen. In Anlehnung an den kurz zuvor entstandenen Nationalen Integrationsplan wurde es „Lokaler Integrationsplan“, kurz LIP, getauft. Vorgegangen waren zwei Jahre intensiver Arbeit vieler Akteur\*innen innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung. Tatsächlich lassen sich die Anfänge der Bemühungen sogar zurückverfolgen bis zu einem Ratsbeschluss von 2004, in welchem die Verwaltung beauftragt wurde, ein interkulturelles Handlungsprogramm für Hannover vorzulegen.

Was den LIP-Entstehungsprozess besonders auszeichnete war, dass sich zahlreiche Migrant\*innenorganisationen aktiv daran beteiligt haben. Der LIP kann in dieser Hinsicht durchaus als eine Art Wendepunkt im Verhältnis zwischen Migrant\*innen-Communities und „etablierter“ Stadtgesellschaft gesehen werden. Denn es wurden in dieser Zeit Partizipations- und Kommunikationsverbindungen etabliert, die sich in der Folge erfolgreich verstetigt haben.

Es verdient ebenso hervorgehoben zu werden, dass die endgültige Verabschiedung durch die Ratsversammlung am 12. Juni 2008 fraktionsübergreifend und einstimmig zustande kam. Es ist auf diese Weise tatsächlich gelungen, einen weitgehenden Konsens in der Stadtgesellschaft zum Thema Migration und Teilhabe herzustellen.

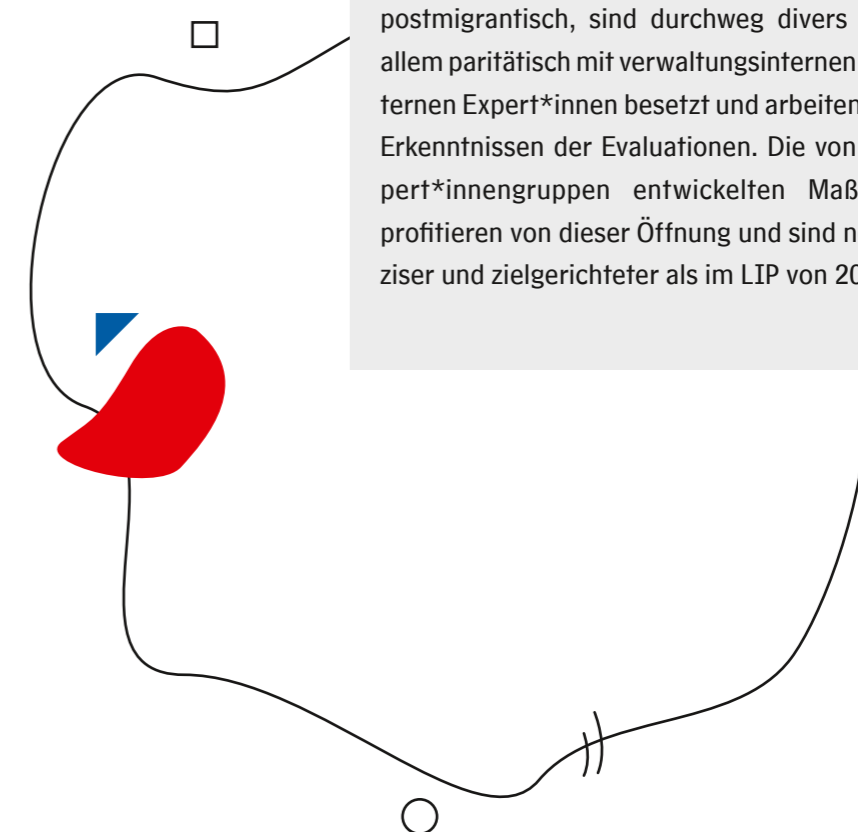
In den zwölf Jahren seit der Veröffentlichung des LIP sind viele Projekte und Maßnahmen zu seiner Umsetzung realisiert worden. Es haben sich in dieser Zeit aber auch die Rahmenbedingungen auf kommunaler, gesamtgesellschaftlicher und internationaler Ebene stark verändert. Heute ist Hannover – anders als noch 2008 – eine stark wachsende Stadt und es findet wieder eine erhebliche Einwanderung statt. Das Gesamtwachstum Hannovers von 524.000 Einwohner\*innen in 2014 auf heute über 556.000 ist in erheblichem Umfang auf neue Migrationsprozesse – darunter EU-Binnenwanderung und fluchtbedingte Einwanderung – zurückzuführen.

Eine Überarbeitung des LIP steht aber nicht nur deshalb dringend an, es hat sich auch der gesamtgesellschaftliche Diskurs zum Thema Einwanderung stark weiterentwickelt. Es gab daher schon länger konkrete Forderungen aus der hannoverschen Zivilgesellschaft und insbesondere von Migrant\*innenorganisationen, den LIP konstruktiv weiterzuentwickeln, die nunmehr in einem gesamtstädtischen Partizipationsprozess aufgegriffen und umgesetzt werden können.

Um sich zunächst über den erreichten Stand zu vergewissern, wurden in 2019 zwei unterschiedliche Maßnahmen zur Evaluation des Lokalen Integrationsplans von 2008 durchgeführt. Zum einen schrieb der Gesellschaftsfonds Zusammenleben (GFZ) seinen XI. Ideenwettbewerb unter dem Titel „Erfahrung für die Zukunft! Zehn Jahre Lokaler Integrationsplan – Wie soll es weitergehen?“ aus. Elf einzelne Projekte diskutierten und bewerteten den LIP aus höchst unterschiedlichen Perspektiven.

Zum anderen fand durch ein extern beauftragtes Institut eine Evaluation des LIP aus Sicht der Verwaltung statt. Der verwaltungsinterne Rückblick sollte Rückschlüsse auf die Qualität der Umsetzung und Wirkungseffekte des LIP ermöglichen. Schwerpunkte lagen dabei zum einen auf der Darstellung eines Sachstands „Einwanderung und Interkulturelle Öffnung“ zum anderen wurden durch die retrospektive Betrachtung des Lokalen Integrationsplans von 2008 neben Stärken auch Schwächen identifiziert und Erkenntnisse aus dem Erstellungs- und Umsetzungsprozess sowie aus der Nachhaltigkeit des Lokalen Integrationsplans gezogen.

Zusammenfassend betonen beide Evaluationen, dass der LIP seit 2008 das Stadtleben nachhaltig positiv geprägt hat und ein hoher Identifikationsgrad erreicht wurde. Eine Vielzahl von Einzelprojekten wurde im Rahmen des LIP erfolgreich umgesetzt oder Teil des laufenden Geschäfts der Stadtverwaltung. Daneben ist sicherlich die Bewusstmachung und Sensibilisierung für das Thema Einwanderung innerhalb der Stadtverwaltung sowie die Begegnung auf Augenhöhe aller am Prozess beteiligten Akteur\*innen als eine zentrale Folge des alten LIP anzusehen. Die Kritikpunkte der Evaluationen bezogen sich primär auf die nachhaltige Umsetzung, die Jugendbeteiligung, das Controlling sowie insgesamt auf die Beteiligung der Stadtgesellschaft. Auf dieser Grundlage wurde deshalb für den WIR<sup>2.0</sup> ein Entstehungs- und Umsetzungsprozess entwickelt, der von Beginn an auf eine breite Mitwirkung der Stadtgesellschaft gesetzt hat. Die sechs Expert\*innengruppen sowie die in allen Gruppen vertretene Jugend-AG WIR<sup>2.0</sup> postmigrantisch, sind durchweg divers und vor allem paritätisch mit verwaltungsinternen und -externen Expert\*innen besetzt und arbeiten mit den Erkenntnissen der Evaluationen. Die von den Expert\*innengruppen entwickelten Maßnahmen profitieren von dieser Öffnung und sind noch präziser und zielgerichteter als im LIP von 2008.



## Ziel und Funktion des WIR<sup>2.0</sup>

Der WIR<sup>2.0</sup> schreibt die Richtung der Migrations- und Teilhabepolitik für Hannover fort. Dabei geht es um die Gestaltung und Organisation des Umgangs mit Migration und migrationsbedingter Vielfalt in unserer Stadt. Migrations- und Teilhabepolitik auf städtischer Ebene umfasst dabei Fragen von Zu- und Abwanderung, vor allem aber der Förderung gesellschaftlichen Zusammenhalts und der individuellen Teilhabe der Eingewanderten und ihrer Nachkommen.

Das Ziel der Migrations- und Teilhabepolitik der Landeshauptstadt Hannover ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Hannoveraner\*innen am (stadt-) gesellschaftlichen Leben. Teilhabe ist hier immer auch explizit aktiv gemeint, also als Möglichkeit, die Stadtgesellschaft zu gestalten, sichtbar zu prägen und zu bereichern. Um dieses Ziel zu erreichen, entwickelt der WIR<sup>2.0</sup> in sechs Handlungsfeldern konkrete Maßnahmen. Diese sind so formuliert, dass sie in den Zuständigkeitsbereich der Kommune fallen, können aber in Einzelfällen auch darüber hinaus weisen. Damit steckt er außerdem den Rahmen für den Umgang mit Migration und migrationsbedingter Vielfalt in Hannover ab.

### Geltungsbereich und zeitliche Gültigkeit

Der WIR<sup>2.0</sup> gilt innerhalb der Stadtverwaltung übergreifend für alle Dezernate und alle Fachbereiche. Alle Bereiche der Stadtverwaltung sind ausdrücklich für die Umsetzung des WIR<sup>2.0</sup> zuständig und an seiner Umsetzung beteiligt.

Außerhalb der Stadtverwaltung beansprucht der WIR<sup>2.0</sup> einen Konsens zu formulieren, der richtungweisend für alle Akteur\*innen der Stadtge-

sellschaft ist. Der WIR<sup>2.0</sup> wendet sich daher an die Stadtgesellschaft als Ganzes. Die Aufgabe, ein gedeihliches Zusammenleben in einer Einwanderungsstadt zu gestalten, kann nur im Zusammenwirken der Vielen bewältigt werden.

Der WIR<sup>2.0</sup> soll mit einer Perspektive von fünf Jahren den Rahmen der Migrations- und Teilhabepolitik in Hannover setzen. Er wird zwar kontinuierlich weiterentwickelt, es sollte aber spätestens nach fünf Jahren eine Bilanz gezogen und eine Neubewertung vorgenommen werden.

### Akteur\*innen, Zielgruppen und strukturelle Ansätze

Die Stadtverwaltung ist eine wichtige Akteurin der städtischen Migrationspolitik. Ihre Rolle ist darüber hinaus die einer Koordinatorin, die das Zusammenwirken aller nach Kräften unterstützt. Das bedeutet auch, bestehende Angebote und Akteur\*innen in allen Bereichen, die das Thema Migration und Teilhabe in Hannover berühren, zu vernetzen. Die Landeshauptstadt Hannover eine gestärkte Organisationsstruktur für das Thema Migration und Teilhabe im Dezernat III „Soziales und Integration“ entwickelt, indem ein neuer Fachbereich „Gesellschaftliche Teilhabe“ geschaffen wurde. Dieser wird dazu beitragen, dass Hannover sich zu einer diskriminierungsfreien und diversitätsorientierten weltoffenen Einwanderungsstadt entwickelt.

Migrations- und Teilhabepolitik ist eine Angelegenheit der gesamten Stadtgesellschaft sowie ihrer Institutionen, vielfältigen zivilgesellschaftlichen Organisationen und politischen Vertretungen. Eine besondere Schnittstelle zwischen Zivilgesellschaft und Politik stellen die Stadtbezirksräte und in ihnen vor allem die Integrationsbeiräte dar. Alle Hannoveraner\*innen, egal ob sie Migration aktiv oder passiv erfahren haben, sind sowohl Akteur\*innen, als auch Zielgruppe des WIR<sup>2.0</sup>. Wenn

im Folgenden von „wir“ gesprochen wird, sind also alle Menschen, die in Hannover leben, gemeint.

Dabei ist auch klar, dass nicht jede\*r Hannoveraner\*in die gleichen Bedürfnisse und Möglichkeiten bei der Verwirklichung einer offenen und gleichberechtigten Stadtgesellschaft hat. In Hannover leben Menschen, die lange Wege hinter sich haben und hier auf ein besseres Leben hoffen. In Hannover leben Menschen, denen Teilhabe und Anerkennung seit Jahren, Jahrzehnten oder Generationen schwergemacht oder verweigert werden. In Hannover leben Menschen, die Rassismus erfahren und zu „Anderen“ gemacht werden. Auch andere Diskriminierungsdimensionen können Ausgrenzung bewirken und dazu führen, dass Fähigkeiten und Potenziale nicht erkannt und damit nicht anerkannt werden. So ergeben sich Teilhabebarrrieren und Hürden, die andere nicht zu überwinden haben.

Die Stadtgesellschaft – und mit ihr die Verwaltung – steht vor der Aufgabe, entschieden dafür einzutreten, dass alle Hannoveraner\*innen ihre Stadt gleichberechtigt mitprägen können sowie entschieden dagegen vorzugehen, dass Hannoveraner\*innen diskriminiert und ausgegrenzt werden.

Die grundsätzliche Frage, wie schaffen und pflegen wir den Zusammenhalt unserer Stadtgesellschaft, reicht allerdings über das individuelle Wohlergehen hinaus. Deshalb erschöpft sich das Thema nicht in der individuellen Teilhabe der Eingewanderten und ihrer Nachkommen auf gleichberechtigter Basis, sondern es verlangt auch eine gesellschaftliche, überindividuelle Perspektive. Und hier sprechen wir zum einen über Solidarität. Es geht darum, sichtbar zu machen, dass wir als Stadt eine Solidargemeinschaft bilden, die soziale Schief lagen nicht auf Dauer dulden kann. Zum anderen eröffnet eine überindividuelle Perspektive den Blick auf strukturelle und institutionelle Hinder-

nisse und Diskriminierungen, die einer gleichberechtigten Teilhabe insbesondere von Eingewanderten und ihren Nachkommen im Wege stehen. Die Landeshauptstadt Hannover stellt sicher, dass sie in ihren Strukturen und ihren Leistungen für alle Menschen in Hannover in gleicher Weise zugänglich ist.

Das gilt insbesondere im Hinblick auf Geflüchtete, Eingewanderte und ihre Kinder, die dritte und vierte Generation in Einwanderungsfamilien, BIPOC sowie Eingewanderte in bestimmten Lebensphasen, Alterssegmenten und sozialen Milieus und unterschiedlicher Religionszugehörigkeit. Besondere Aufmerksamkeit gilt vulnerablen Gruppen wie beispielsweise Kindern und Menschen mit physischen oder psychischen Einschränkungen. Selbstverständlich sind auch diese definierten Zielgruppen in sich nicht homogen, innerhalb der Gruppe der BIPOC können beispielsweise gerade Frauen zusätzlichen Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts ausgesetzt sein. Die Selbstwahrnehmung der Angesprochenen wird bei den Maßnahmen des WIR<sup>2.0</sup> mitgedacht.

## Rahmenbedingungen für die Umsetzung

Die Zuständigkeiten für die Migrations- und Teilhabepolitik sind in Deutschland auf die beiden föderalen Ebenen (Bund/Länder) verteilt. Die Kommunen sind Teil der Bundesländer, haben aber verfassungsrechtlich garantiert ein Recht der Selbstverwaltung und damit eine gewisse Eigenständigkeit. Das Grundgesetz bestimmt, dass ihnen die Möglichkeit gegeben werden muss, „alle Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft im Rahmen der Gesetze in eigener Verantwortung zu regeln“. Darüber hinaus hat die Kommune zahlreiche gesetzlich zugewiesene staatliche Aufgaben, die sie als örtlicher Verwaltungsträger für die Länder wahrnimmt. Dies sind im Wesentlichen die Aufgaben der Daseinsvorsorge. So fällt beispielsweise der Betrieb von Kindergärten in die Zuständigkeit der Kommune. Sie kann die frühkindliche Bildung in ihren Kitas fördern und Unterstützungsprogramme wie „Rucksack“ in den Grundschulbereich übertragen.

Wichtige Bereiche der Migrationspolitik, wie die Handhabung des Einbürgerungs-, Aufenthalts- und Asylrechts oder das Wahlrecht für Nicht-EU-Bürger\*innen liegt nicht im Handlungsspielraum der Kommunen. Die Landeshauptstadt Hannover bewegt sich somit als Kommune im Bereich der Migrations- und Teilhabepolitik in einem engen Rahmen, hat aber dennoch eine gestaltende Kraft, die sie nutzen will.

### Kennzahlen

Für den WIR<sup>2.0</sup> werden im Rahmen des Ziel- und Maßnahmenkataloges eine überschaubare Anzahl an Kennzahlen in ausgewählten Bereichen festgeschrieben. Es werden nur Kennzahlen für Bereiche festgeschrieben, in denen die Kommune eine eigene Zuständigkeit hat.

### Qualitätssicherung und kontinuierliche Weiterentwicklung

Die gesellschaftliche Arbeit, der sich der WIR<sup>2.0</sup> verpflichtet sieht, endet nicht mit der Festschreibung von Zielen und Maßnahmen, sondern beginnt damit. Die Umsetzung des Ziel und Maßnahmenkataloges ist deshalb prozesshaft zu denken. Für die Umsetzungsphase ist eine fortlaufende Analyse und transparente Reflexion angedacht, um nachsteuern und neu justieren zu können. Hierfür wird folgende Struktur aufgebaut:

### Zentrale Koordination und WIR<sup>2.0</sup>-Kuratorium

Die Aufgabe der internen Steuerung ist im Dezernat III „Soziales und Integration“ der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover angesiedelt. Von hier aus findet, in Abstimmung mit dem WIR<sup>2.0</sup>-Kuratorium, eine ständige Begleitung des Umsetzungsprozesses und die überprüfende Auseinandersetzung mit den angestrebten Zielen und Wirkungen statt.

Darüber hinaus wirkt das Dezernat III in Kooperation mit dem WIR<sup>2.0</sup>-Kuratorium im Rahmen einer Kommunikationsstrategie darauf hin, den WIR<sup>2.0</sup> und seine Maßnahmen der breiteren Stadtbevölkerung noch weiter bekannt zu machen und weist über Öffentlichkeitsarbeit in den Stadtteilen auf kontinuierliche Beteiligungsmöglichkeiten hin.

Für das WIR<sup>2.0</sup>-Kuratorium werden verwaltungsinterne sowie stadtgesellschaftliche Akteur\*innen, darunter auch Jugendvertretungen und Migrant\*innenorganisationen, berufen, die den Umsetzungsprozess begleiten und bewerten. Es handelt sich um ein beratendes Gremium, das gleichzeitig auch eine Steuerungsfunktion ausübt. Die Einbeziehung der Stadtbezirksräte und Integrationsbeiräte ist in diesem Kontext über die Abfrage von Einschätzungen zum Umsetzungsprozess und für das Aufgreifen neuer Entwicklungen vorgesehen. Das WIR<sup>2.0</sup>-Kuratorium tagt regelmä-

ßig (wenigstens halbjährlich) und diskutiert den Stand der Umsetzung. Zwischen den zuständigen Fachabteilungen und dem WIR<sup>2.0</sup>-Kuratorium finden regelmäßige offene Reflexionsgespräche statt, über die auch die Öffentlichkeit informiert wird.

### Wirksamkeitsanalysen

Für ausgewählte Maßnahmen aus dem Feld der übergreifenden Priorisierungen werden darüber hinaus wissenschaftlich begleitete Wirksamkeitsanalysen angesetzt. In die Auswahl kommen die Empfehlungen des WIR<sup>2.0</sup>-Kuratorium, über die der Internationale Ausschuss entscheidet.

### Finanzen

Die Ziele und Maßnahmen des WIR<sup>2.0</sup> müssen finanziell hinterlegt werden. Hierfür ist es unabdingbar die bestehenden Maßnahmen der Stadtverwaltung und die damit verbundenen Aufwendungen aufzubereiten und mit dem entwickelten Ziel- und Maßnahmenkatalog abzugleichen.

Um die Umsetzung der entwickelten Ziele und Maßnahmen finanziell zu fördern, wird der „WIR<sup>2.0</sup>-Förderprogramm“ neu eingerichtet. Innerhalb dieses Fonds sind folgende drei Schwerpunkte förderfähig:

1. Kleinstprojekte bis zu einer Höhe von 5.000 €
2. Projekte mit einem Volumen zwischen 5.000 € und 50.000 €
3. Innovative Projekte der Stadtverwaltung

Über die zu fördernden Kleinstprojekte entscheidet das WIR<sup>2.0</sup>-Kuratorium unmittelbar. Über die Projekte mit größerem Volumen und die Projekte der Stadtverwaltung hat das WIR<sup>2.0</sup>-Kuratorium ein Vorschlagsrecht. Die letztendliche Entscheidung obliegt den Ausschüssen der Landeshauptstadt Hannover.

### Mitglieder des WIR<sup>2.0</sup>-Kuratorium

Vorsitz: Fachbereich Gesellschaftliche Teilhabe

- 1 Sitz FB Personal und Organisation
- 1 Sitz FB Öffentliche Ordnung
- 1 Sitz FB Senioren / FB Soziales
- 1 Sitz FB Schule / FB Volkshochschule / FB Jugend und Familie
- 1 Sitz FB Wirtschaft
- 1 Sitz FB Planen und Stadtentwicklung
- 1 Sitz FB Stadtbibliothek / FB Kultur / FB Sport, Bäder und Eventmanagement

- 2 Sitze Ratsfraktion B90/Die Grünen
- 2 Sitze Ratsfraktion SPD
- 1 Sitz Ratsfraktion CDU
- 1 Sitz Delegiertenkonferenz der Integrationsbeiräte
- 1 Sitz Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Niedersachsen-Mitte
- 1 Sitz Industrie- und Handelskammer Hannover
- 1 Sitz Rat der Religionen
- 1 Sitz AG der freien Wohlfahrtspflege Hannover
- 1 Sitz JobCenter Region Hannover
- 1 Sitz Region Hannover
- 1 Sitz AG WIR<sup>2.0</sup> postmigrantisch

4 Sitze für gewählte Vertreter\*innen von Migrant\*innenorganisationen:

- Can Arkadaş e.V.
- Initiative für internationalen Kulturaustausch e. V.
- kargah e.V.
- Generation Postmigration e.V.

Beratende Mitglieder:

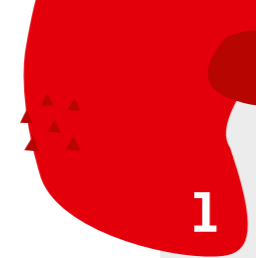
- 1 Sitz Büro Oberbürgermeister
- 1 Sitz Vertreter\*in aus der Wissenschaft

## Übergreifende Priorisierungen

Die gleichberechtigte Teilhabe aller Hannoveraner\*innen am (stadt-) gesellschaftlichen Leben erfordert sowohl breit aufgestellte Akteur\*innen und Maßnahmen als auch eine Fokussierung auf die drängendsten Themen. Entsprechend wurden auch gezielt Maßnahmen für einzelne Diskriminierungsdimensionen entwickelt. Wir wollen die Zukunft der vielfältigen Stadtgesellschaft konstruktiv gestalten und die Weichen stellen für mehr gesellschaftlichen Zusammenhalt und gegen soziale Polarisierung.

Gesellschaftlicher Zusammenhalt lässt sich anhand von mehreren Dimensionen beschreiben, die sich aufeinander beziehen. Werte wie soziale Gerechtigkeit, Wertschätzung von Diversität sowie Zufriedenheit mit der sozioökonomischen Situation sind dabei Bedingungen, die die Möglichkeit schaffen, sich mit einer größeren Community, sei es die Nachbarschaft oder die gesamte Stadt, solidarisch zu identifizieren. Aus der Verbindung der Bedingungen entsteht die Möglichkeit, am gesellschaftlichen und politischen Leben teilzuhaben sowie Debatten und Gesellschaft aktiv und sichtbar zu gestalten. Eine solche Beteiligungsmöglichkeit ist in der Realität für Eingewanderte und ihre Nachkommen, aber auch für viele andere Gruppen in der Stadtgesellschaft, nicht immer selbstverständlich.

Deshalb wollen wir zur gleichberechtigten Teilhabe und zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen, indem wir im WIR<sup>2.0</sup> zwei übergeordnete Prioritäten setzen.



1

■ **Wir fördern konsequent Maßnahmen, die der Etablierung einer Kultur der Wertschätzung und Sichtbarkeit von Vielfalt dienen und gegen Diskriminierung in der Einwanderungsstadt wirken**

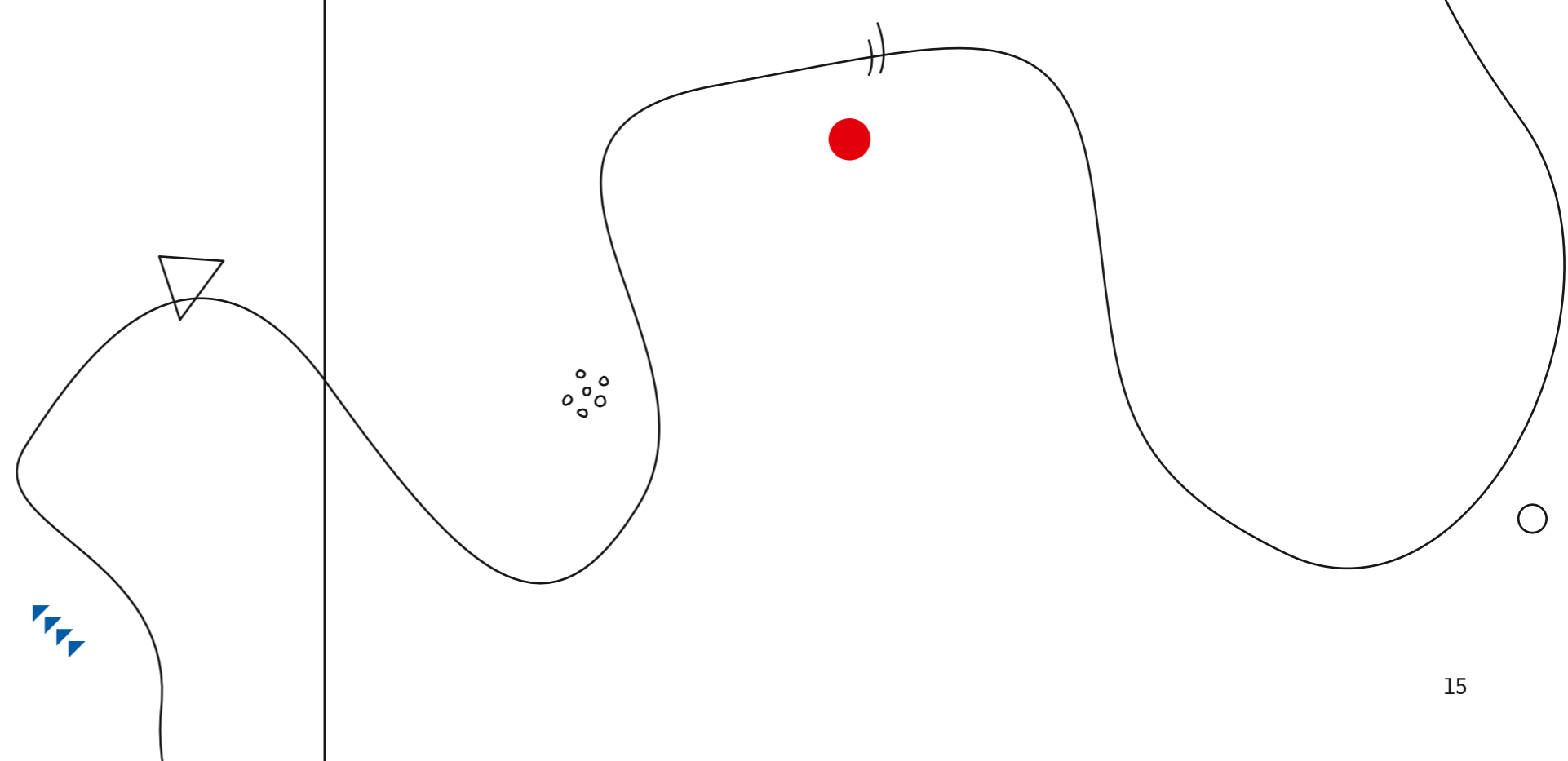
Alle Menschen in Hannover sollen in der Lage sein, ihre Individualität ohne Angst vor Diskriminierung zu leben. Die Maßnahmen des WIR<sup>2.0</sup> sind entsprechend den Ansätzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) darauf ausgerichtet, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der vermeintlichen ethnischen Herkunft oder der Hautfarbe, des Alters, der Behinderung, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung verhindert oder wo möglich aktiv beseitigt werden. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auch auf den Verschränkungen dieser Dimensionen zu Mehrfachdiskriminierungen und auf strukturellen Diskriminierungen.



2

■ **Wir fördern die Öffnung und Durchlässigkeit gesellschaftlicher Institutionen für alle Menschen in der Einwanderungsstadt**

In den zentralen gesellschaftlichen Lebensbereichen wie Bildung, Arbeit, Kultur, Politik, Gesundheit, Sport, Wohnen oder Digitalisierung muss für alle Menschen in Hannover die selbstverständliche Möglichkeit zur freien Entfaltung, Beteiligung und gestaltenden Einflussnahme gegeben sein. Deshalb muss nicht nur allen der gleiche Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, Dienstleistungen, Positionen und Aufstiegschancen ermöglicht werden, sondern es müssen auch alle Angebote von gesellschaftlichen Institutionen der Vielfalt der Stadtgesellschaft Rechnung tragen, damit sie allen in gleicher Qualität zur Verfügung stehen.





## Handlungsfelder und Querschnittsthemen

Das Werkzeug des WIR<sup>2.0</sup> sind konkrete Maßnahmen, mit denen wir das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe aller am gesellschaftlichen Leben erreichen wollen. Die Maßnahmen verteilen sich auf die sechs Handlungsfelder Bildung, Soziales, Demokratie, Stadtleben und Kultur, Wirtschaft sowie Stadtverwaltung und interkulturelle Öffnung. Für die Entwicklung der Maßnahmen wurden die folgenden drei Querschnittsthemen festgelegt, die in allen Maßnahmen zu berücksichtigen waren:

### Gleichbehandlung

Die Landeshauptstadt Hannover ist der Umsetzung des in der Verfassung verankerten Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet. Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsschutz gehören zu den wesentlichen Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft. Diskriminierungen finden auf individueller, struktureller und institutioneller Ebene statt und haben zur Folge, dass den Betroffenen die gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen des Stadtlebens erschwert oder gar verweigert wird. Über die sechs Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und ihre Verschränkungen zu Mehrfachdiskriminierungen hinaus sollen mit dem WIR<sup>2.0</sup> Benachteiligungen zum Beispiel aufgrund des sozioökonomischen Status verhindert werden.

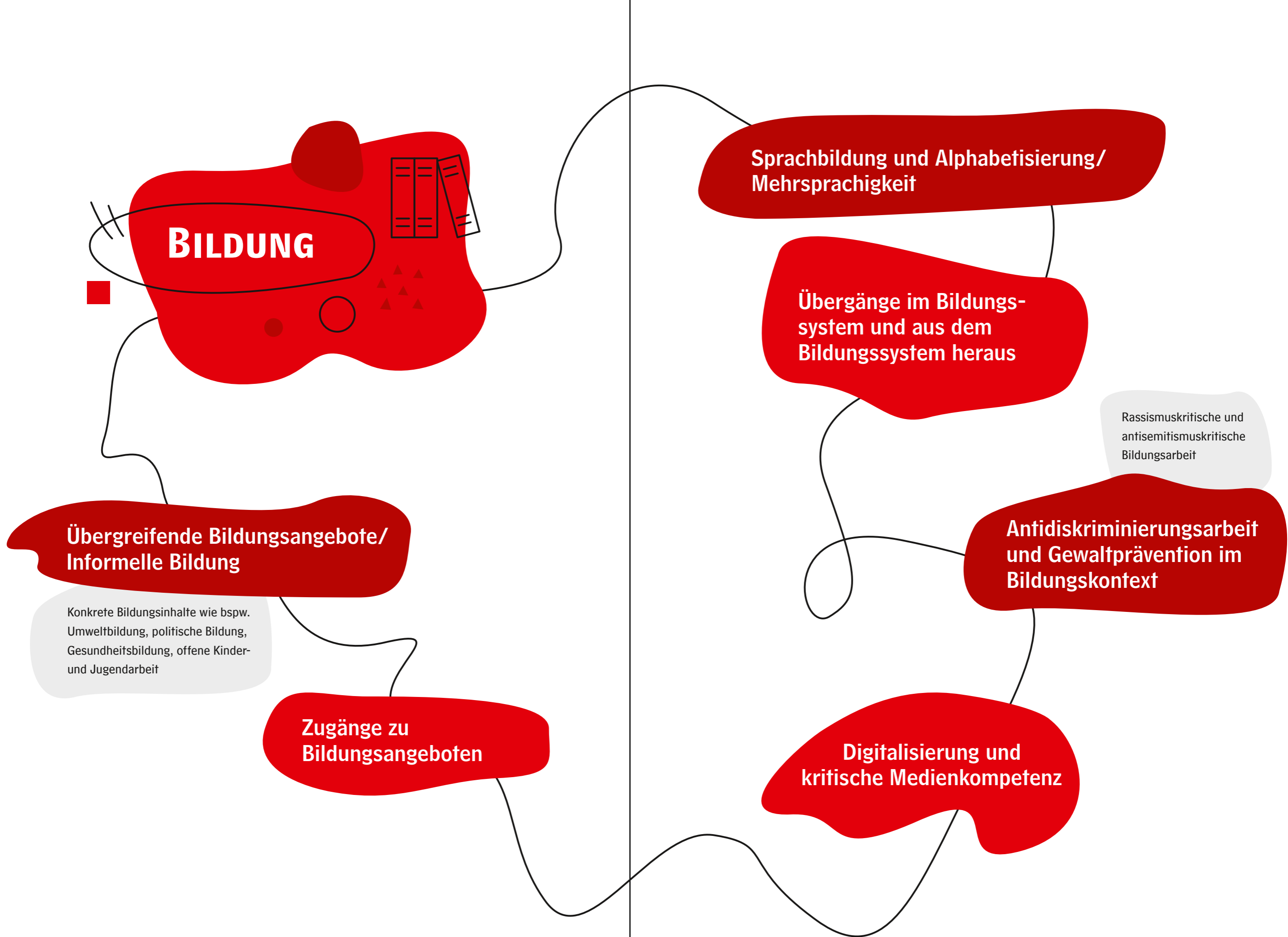
### Anerkennung und Förderung von Diversität

Wir begreifen Diversität als gesellschaftliches Potenzial. In einer pluralen Stadtgesellschaft ist die sichtbare Vielfalt von Lebensstilen die Normalität – und sie ist ausdrücklich erwünscht. Deshalb muss die Arbeit an dem Thema aufgewertet und in der Öffentlichkeit präsenter werden. Strukturen und Prozesse innerhalb und außerhalb der Verwaltung müssen unter Aspekten der Diversität überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

### Zielgruppenorientierte Kommunikation und Konzeption

Damit Angebote und Maßnahmen möglichst viele Menschen erreichen, sollten die dazu benutzten Medien und Sprachen neben Deutsch auch auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten sein. Durch einen zielgruppenorientierten Einsatz digitaler Medien können Sprachbarrieren abgebaut und Informationen und Angebote passgenau gestaltet werden, um Zugänge zu erleichtern. So muss bei der Entwicklung von Informationen und Angeboten auch stets geprüft werden, ob neu Eingewanderte einbezogen sind.







## Handlungsfeld Bildung

Bildung ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die individuelle Entfaltung in allen Lebensphasen sowie für die aktive Teilhabe an der Gesellschaft. Es gibt jedoch keine gleichen Bildungschancen für alle, solange Herkunft und Bildungsstand der Eltern für den Bildungsaufstieg prägend sind. In den Regelsystemen läuft Bildung immer noch nach einem relativ starren Schema ab. Die Übergänge zwischen Bildungseinrichtungen gestalten sich beispielsweise nicht nur für eingewanderte Menschen als eine manchmal unüberwindbare Hürde. Außerhalb dieser formalen Strukturen ist Bildung auch ein informeller, lebenslanger und zum Teil unbewusster Lernprozess, bei dessen Gestaltung außerschulische Lernorte eine wichtige Rolle spielen.

Im Handlungsfeld Bildung wird die interkulturelle Öffnung der hannoverschen Bildungslandschaft im Rahmen der kommunalen Möglichkeiten fortgeführt, sodass ein durchlässiger Raum für lebenslanges Lernen für alle – einschließlich der jungen postmigrantischen Generation – entsteht. Durch zusätzliche Unterstützungs- und Beratungsangebote sollen Barrieren abgebaut werden, die den Zugang zu Bildung erschweren. Gleichzeitig sollen marginalisierte Gruppen und von Diskriminierung betroffene Menschen durch Vergrößerung ihrer Handlungsspielräume gestärkt werden. Zu diesem Zweck hat die Arbeitsgruppe „WIR<sup>2.0</sup> postmigrantisch“ zum Beispiel das Projekt „A-Teams“ ins Leben gerufen.

Die entwickelten Maßnahmen adressieren wichtige Schwerpunktthemen (siehe Grafik), die auf jeder Bildungsstufe einer idealtypischen Bildungsbiografie anzutreffen sind.



Stephan Kaps, ehemaliger Programmbereichsleiter Kultur und Gestalter an der VHS Hannover und Sprecher für das Handlungsfeld Bildung.

**„WIR in Hannover haben uns auf den Weg gemacht und müssen dran bleiben, nicht abzukommen. Wir müssen weiter die Strukturen hinterfragen und uns ständig weiterbilden. Hierbei kann die VHS eine wichtige Rolle übernehmen und inhaltliche Angebote machen sowie Plattform für Vereine und Initiativen sein. Das lebenslange Lernen ist für mich besonders relevant. Sicherlich werden Lerngrundlagen früh gelegt, aber die Lebenszeit ab 18 ist die längste Phase, die strukturell mehr Beachtung finden sollte.“**  
Stephan Kaps

## Ziele

### 1. Die interkulturelle Öffnung der Regelsysteme im Bildungsbereich wird fortgeführt, indem...

- ... der Zugang zu allen Bildungsangeboten, seien sie formal, non-formal oder informell, für alle Einwohner\*innen unabhängig von ihren Diversitätsmerkmalen wie Einkommen, sozialem Status oder Einwanderungsgeschichte ermöglicht wird.
- ... Barrieren, die den Zugang zu Bildung erschweren, frühzeitig erkannt und systematisch abgebaut werden.
- ... zielgruppenspezifische, niederschwellige Beratungsangebote ausgebaut werden.
- ... neue Distributionskanäle für Bildungsangebote etabliert werden.

### 2. Antidiskriminierungsarbeit wird in Bildungseinrichtungen gestärkt, indem...

- ... Diversität und Schutz vor Diskriminierung bei allen Strukturen und Prozessen als Standardthemen eingeführt und berücksichtigt werden.
- ... Bildungsangebote zu Antidiskriminierungsarbeit und Gewaltprävention als fester Bestandteil im Bereich der formalen und non-formalen / informellen Bildung etabliert werden.

### 3. Sprachbildung, Alphabetisierung und Mehrsprachigkeit werden von Anfang an und über die gesamte Bildungsbiografie gefördert, indem...

- ... eine kontinuierliche Verankerung und Professionalisierung der Bildungsangebote sichergestellt wird.
- ... die Beherrschung der deutschen Sprache als Schlüsselkompetenz stärker gefördert wird.
- ... die sprachliche Vielfalt der Hannoveraner\*innen in allen Bildungsinstitutionen und -einrichtungen als Ressource anerkannt und wertgeschätzt wird.
- ... der Fremdspracherwerb für alle Hannoveraner\*innen unterstützt wird.
- ... Angebote barrierefrei und bedarfsgerecht sowie niedrigschwellig und zielgruppenspezifisch realisiert werden.



#### 4. Alle Menschen in Hannover werden bei allen Übergängen im Bildungssystem sowie beim Übergang in die Arbeitswelt unterstützt, indem...

- ... die Durchlässigkeit der Bildungssysteme deutlich erhöht wird, um die persönliche Entwicklung zu unterstützen und mögliche Zugangshindernisse zu vermindern.
- ... die Übergänge (Kita > Grundschule, Grundschule > weiterführende Schule, Schule > Beruf/Studium) barrierefrei gestaltet und durch ein multiprofessionelles Übergangsmanagement individuell begleitet werden.

#### 5. Es wird ein durchlässiger Raum für lebenslanges Lernen geschaffen durch die Einführung und Förderung von stadtweiten sowie stadtteilbezogenen Bildungs-kooperationen zwischen Einrichtungen und Trägern der formalen, non-formalen und informellen Bildung, sowie Migrant\*innenorganisationen.

#### 6. Non-formale und informelle Bildung werden diskriminierungskritisch und diversitätssensibel aufgestellt, indem...

- ... die Multiplikator\*innen im Bereich der non-formalen und/oder informellen Bildung inklusive der Kinder- und Jugendarbeit in diesen Themen gestärkt werden.
- ... entsprechende Inhalte insbesondere in folgenden Bereichen verstärkt vermittelt werden:
  - a. Gesundheitsbildung
  - b. Kulturelle Bildung
  - c. Politische Bildung
  - d. Umweltbildung
  - e. Interreligiöse Bildung.

#### 7. Bildungsangebote zur kritischen Medienkompetenz und Mediengrundbildung gemäß dem europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen werden im Bereich der formalen und non-formalen Bildung etabliert.

## Maßnahmen

### 1. Ausbau der kommunalen Beratungsstrukturen hinsichtlich schulischer Erstberatung und schulischer Inklusion

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Pädagogische Programme / Bildungsbüro (40.13)

Neu eingewanderte und zugezogene Familien benötigen eine erste Orientierung in der städtischen Bildungslandschaft, um geeignete Schulplätze für ihre Kinder zu finden. Für die Familien ist die schulische Erstberatung im Bildungsbüro Hannover die zentrale Anlaufstelle. Sie berät neu Eingewanderte mit schulpflichtigen Kindern über das Schulangebot in der Landeshauptstadt und bietet Orientierung zum (Quer-)Einstieg ins Schulsystem. Der Infopunkt Schulische Inklusion (ISI) bietet ergänzend zur schulischen Erstberatung ein Informationsangebot für Familien mit Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Der Infopunkt stellt eine neutrale und institutionsübergreifende Anlaufstelle für die Familien dar.

Neu aufgebaut wird hier ein Netzwerk verschiedener Akteur\*innen, die die Kontaktaufnahme zu den zuständigen Stellen unterstützen und Verweisberatung zu folgenden Themen anbieten:

- Übergänge zwischen den Bildungsinstitutionen
- Schulformberatung/-wahl
- Förderschwerpunktspezifische Schulplatzberatung
- Feststellung des sonderpädagogischen Unterstützungsbedarfs
- Nachteilsausgleich



## 2. Weiterentwicklung des Ansatzes Familienzentren auf den Lernort Grundschule

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereiche Schule (40) sowie Jugend und Familie (51)

Durch die Weiterentwicklung von Grundschulen zu Familienzentren wird ein wichtiger Beitrag für einen gelingenden Übergang von der Kita in die Grundschule und somit die Grundlage für den langfristigen Bildungserfolg von Kindern geleistet.

Im Rahmen einer Kooperation von Grundschulen mit einem bereits bestehenden Familienzentrum werden Synergien ermöglicht. Die Erfahrungen aus den Handlungsfeldern „Öffnung in den Stadtteil“, „Zusammenarbeit mit Eltern/Familien“ sowie das Wissen zu frühkindlichen Bildungsprozessen und der Interessenentwicklung des einzelnen Kindes werden für die Grundschule nutzbar gemacht. Dies wird in einer einjährigen Pilotphase an

drei Modellstandorten erprobt, um Erkenntnisse für eine eventuelle Verstetigung zu gewinnen.

Die intensive Kooperation der Systeme „Kita“ und „Schule“ wirkt sich positiv auf die (Lern-) Entwicklung von Kindern nach der Einschulung aus. Besonders wirkungsvolle Kooperationsmaßnahmen sind die Abstimmung von Bildungsdokumentationsverfahren im Übergang, die gezielte Weitergabe von Informationen zur kindlichen Entwicklung sowie die kooperative Erarbeitung bildungsstufenübergreifender Curricula. Durch feste Zuständigkeiten und Ansprechpartner\*innen wird Bildung durch Bindung an Personen und Orte fokussiert.

## 3. Patenschaften für eingewanderte Familien

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereiche Schule (40) sowie Jugend und Familie (51)

Ziel des Patenschaftsprogramms ist es, neu eingewanderten Eltern von Beginn an eine Ansprechperson an die Seite zu stellen, die möglichst ihre Sprache spricht und Erfahrungen mit dem Schulsystem in Niedersachsen hat. Die ehrenamtlichen Pat\*innen unterstützen bei organisatorischen und sprachlichen Schwierigkeiten hauptsächlich in schulischen Belangen.

Eine zentrale Koordinierungsstelle für das Patenschaftsprogramm für eingewanderte Familien wird bei der LHH eingerichtet. Diese Stelle dient als Ansprechpartnerin der bestehenden Willkommensbüros an Schulen und organisiert Fortbildungen für die dort Mitarbeitenden. Es werden außer-

dem halbjährliche Austauschrunden für die Willkommensbüros eingerichtet, um einen stetigen Erfahrungsaustausch zu gewährleisten.

Die Vermittlung der Familien und der passenden Pat\*innen werden weiterhin durch ein Willkommensbüro an jeder teilnehmenden Schule durchgeführt. Idealerweise haben die Pat\*innen Kinder, die die gleiche Schule besuchen. Bei Sprachen, die nicht häufig angefragt werden, können die Pat\*innen auch extern von einer anderen Stelle angefordert werden. Die Pat\*innen werden durch regelmäßige Reflexionen und Fortbildungsangebote fachlich begleitet.

## 4. Brücken zur Bildung

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Schule, Sachgebiet Pädagogische Programme / Rucksack Schule (40.13)

Nach Angaben der Niedersächsischen Landes-schulbehörde sind aktuell circa 300 Kinder aus Rom\*nja-Familien in Hannover schulpflichtig, etwa die Hälfte davon sind Grundschul-kinder. Die meisten Familien wohnen in Obdachlosenunterkünften in Hannover.

Das Projekt „Brücken zur Bildung“ zielt darauf ab, Rom\*nja-Familien mit Vor- und Grundschulkindern den Zugang zur Schule zu ermöglichen, Interesse an Bildung zu wecken bzw. zu stärken und durch die kooperative Elternarbeit die Chancengleichheit in Bildungsprozessen zu erhöhen.

Dies kann im Wesentlichen in drei Handlungsbe-reichen geschehen:

- Sprach- und Elternbildung: Mit Hilfe rumänischsprachiger Elternbegleiter\*innen wird zunächst eine Vertrauensbasis zu den Eltern aufgebaut. Im Anschluss wird die Sprach- und Elternbildung schrittweise aufgebaut.
- Unterstützungsangebote für die Vor- und Grundschul-kinder von Rom\*nja-Familien: Parallel zu der Sprach- und Elternbildung werden auch Unterstützungsmaßnahmen in Form einer pädagogischen Begleitung für die Kinder angeboten.
- Unterstützung der zuständigen Grundschulen: Die Grundschulen werden beim Zugang zur Elternschaft und dem Kontaktaufbau zwischen Lehrkräften und Rom\*nja- Familien unterstützt.

## 5. Interkultureller Schül\*innen-Pool

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Pädagogische Programme (40.13)

Interkulturelle Schül\*innen leisten an einigen Schulen bereits wertvolle Arbeit und sind dort ein unverzichtbarer Teil der multiprofessionellen Teams von Lehrkräften, Sozialpädagog\*innen und Berufsberater\*innen. In den Schulen sind sie Ansprechpartner\*innen für Schüler\*innen, Eltern und alle Mitarbeitenden. Sie beraten in ihren Herkunftssprachen kultursensibel und fachkundig zu allen Belangen, die die Bildungsbiographien der Schüler\*innen betreffen. Darüber hinaus agieren sie als Mittler\*innen zu anderen Stellen. Sie stehen aber nicht allen Schulen zur Verfügung. Zudem gibt es Engpässe bei selteneren Sprachen.

Aus diesem Grund stellt die Stadt den Schulen einen verlässlichen Pool an interkulturellen Schül\*innen zur Verfügung. In diesem Pool werden aktive Schül\*innen gelistet, so dass die Schulen nach Bedarf passende Kandidat\*innen abrufen können. Die Schül\*innen werden für ihre Tätigkeit fortlaufend qualifiziert und erhalten regelmäßige Supervision nach Bedarf.

Bei ihrem Einsatz erhalten interkulturelle Schül\*innen feste Verträge, um ein planbares und vertrauensvolles Arbeiten für alle Beteiligten zu ermöglichen.



## 6. Aufbau von Unterstützungsstrukturen für die weiterführende Schule

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Schule (40)

Eltern und ihre Kinder sind mit der Wahl einer weiterführenden Schule und dem Schul- bzw. Quereinstieg manchmal überfordert. Das gilt insbesondere dann, wenn sie mit dem hiesigen Bildungssystem nicht vertraut sind. Der Aufbau von Unterstützungsstrukturen für die weiterführende Schule ist daher eine notwendige Maßnahme, die Eingewanderten und ihren Kindern in besonderem Maße zu Gute kommt.

Mit dieser Maßnahme wird der Übergang in die weiterführenden Schulen intensiv begleitet, indem Angebote, die sich am Vorbild des Rucksack-Programms anlehnen, aufgebaut werden. Davon profitieren sowohl die Eltern, die an den Elterngruppen teilnehmen, als auch ihre Kinder sowie häufig

auch das weitere Umfeld der Familien. Auch haben die qualifizierten Elternbegleiter\*innen nicht selten eine Multiplikator\*innenfunktion in ihren Communities.

Zusätzlich dazu begleiten junge Erwachsene in einem Mentoring-Programm für Schüler\*innen aus eingewanderten Familien die Jugendlichen beim Übergang in die weiterführende Schule. Die Mentor\*innen können Auszubildende oder Studierende pädagogischer bzw. sozialer Fächer sein, die das Rucksackprogramm idealerweise selbst aus ihrer Grundschulzeit kennen und nun Unterstützung für Jugendliche aus neu eingewanderten Familien anbieten.

## 7. Mit Videos zum Studium ermutigen

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiete Wissenschaftsstadt Hannover (15.22), Pädagogische Programme / Bildungsbüro (40.13), Familienmanagement (51 F)

Jugendliche mit Migrationsgeschichte sind an Hochschulen immer noch eine Minderheit. Deshalb zielt diese Maßnahme darauf, Jugendliche aus eingewanderten Familien mit filmischen Beiträgen zu ermutigen, den akademischen Bildungsweg zu beschreiten.

Die Videos haben folgende fünf Ziele:

1. Darlegung von Gründen für ein Studium
2. Widerlegung von gängigen Vorurteilen gegen ein Studium
3. Information über Studienfinanzierung
4. Information über Unterstützungsmöglichkeiten
5. Verdeutlichen, dass ein Hochschulstudium möglich ist

Die Beiträge wenden sich nicht ausschließlich an Schüler\*innen und Eltern mit Migrationsgeschichte, sollen diese aber durch die Darstellung und durch Beispiele besonders ansprechen. Die Beiträge werden in weitere Sprachen übersetzt.

## 8. Bildungsketten Sprachbildung

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Pädagogische Programme/ Rucksack Schule (40.13)

Das Projekt zielt darauf ab, alle Träger\*innen, die in Hannover Sprachlernangebote für die deutsche Sprache anbieten, in einem gemeinsamen Netzwerk zu organisieren. Durch eine Zusammenarbeit der Träger\*innen schafft das Netzwerk eine weitgehend lückenlose, zielgruppengerechte Bildungskette für die deutsche Sprache und verhindert Abbrüche von Sprachlernprozessen.

Zunächst findet eine Bestandsaufnahme der Sprachlernangebote statt, um Angebotsdopplungen und -lücken festzustellen. Gründe für häufig auftretende Lernabbrüche werden analysiert. Die im Austausch erkannten Angebotslücken werden durch die Entwicklung zusätzlicher Angebote z.B. für bisher nicht oder schwer zu erreichende Ziel-

gruppen geschlossen. Dabei sollen Sprachbildungsangebote unter Berücksichtigung der Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen bedarfsgerecht gestaltet werden (z.B. ein Angebot für Familien mit kleinen Kindern). Die Träger\*innen vereinbaren eine Zusammenarbeit bei der Angebotsplanung sowie bei den Übergängen beim Kurs- bzw. Trägerwechsel. Die Interessen der Träger\*innen werden dabei berücksichtigt. Eine Übersicht über die bedarfsorientierten Kurse zum Deutschlernen wird online abrufbar sein.

Auf diese Weise kann eine lückenlose Bildungskette in der hannoverschen Sprachbildung entstehen.

## 9. Fördertopf herkunftssprachlicher Angebote

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereiche Schule (40) sowie Jugend und Familie (51)

Der Erhalt der Familiensprache ist für viele eingewanderte Eltern, auch in der zweiten Generation, ein wichtiges und emotionales Anliegen. Die Familiensprache ist für die Eltern ein Stück Heimat und ein Band zum Herkunftsland und zu dessen Kultur, zu den eigenen Eltern, zu Großeltern, die noch dort leben. Dieses Band sollen auch die Kinder kennenlernen, erleben und entwickeln, die bereits in Deutschland geboren wurden. Die LHH richtet aus diesem Grund einen Fonds ein, mit dem die Durchführung von herkunftssprachlichen Angeboten für Kinder gefördert wird.

Die Beantragung herkunftssprachlichen Unterrichts in der Schule ist mit erheblichen Hürden verbunden. Das gilt selbst für den Primarbereich.

Aus diesem Grund sind viele Migrant\*innenorganisationen daran interessiert, selbst herkunftssprachliche Angebote für ihre Kinder zu organisieren und diese auch mit dem Kennenlernen der Herkunftskultur der Eltern zu verbinden. Diese Angebote werden derzeit meist ehrenamtlich organisiert, die Lehrkräfte erbringen ihre Leistung ebenfalls ehrenamtlich. Manche Angebote können derzeit auch nicht realisiert werden, weil keine ehrenamtlichen Lehrkräfte zur Verfügung stehen. Für die Vereine bedeutet die Einrichtung eines solchen Fonds eine große Hilfe und Unterstützung und signalisiert die Anerkennung und Wertschätzung der sprachlichen Vielfalt in Hannover.



## 10. Berufsbegleitende Deutschkurse für Auszubildende und Berufstätige in der Pflege

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereiche Senioren (57), Volkshochschule (43)

In Hannover arbeiten in der Altenpflege viele eingewanderte Menschen, überwiegend Frauen, in geringqualifizierten und entsprechend schlecht-bezahlten Arbeitsverhältnissen. Sie könnten ihre berufliche Situation durch weitere Qualifizierung verbessern. Der Zugang zu einer berufsbegleitenden Ausbildung in der Pflege bleibt ihnen jedoch häufig versperrt – aufgrund fehlender Deutschkenntnisse. Somit fallen auch die Möglichkeiten einer weiteren Qualifizierung und eines beruflichen Aufstiegs weg, gerade für eingewanderte Menschen, die nicht selten schon jahrelang in der Pflege arbeiten.

Die VHS bietet zur Verbesserung dieser Situation Sprachkurse für Eingewanderte mit geringen oder

mangelnden Deutschkenntnissen für ein niedriges Kursentgelt an. Eine Übernahme des Kursentgelts sowie die engagierte Mitwirkung seitens der Arbeitgeber\*innen für eine Mitarbeiter\*innenqualifizierung wird angestrebt. Die Sprachkurse orientieren sich am klassischen Schichtsystem und werden so gestaltet, dass sie auch von Vollzeitbeschäftigten bequem außerhalb der Arbeitszeit aufgesucht werden können. Mit dem Sprachkurs wird das Erreichen eines soliden B2-Sprachniveaus angestrebt.

Pflegeeinrichtungen haben damit eine größere Chance, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

## 11. Feriensprachcamps und Wochenendseminare

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Pädagogische Programme (40.13)

Eingewanderte Familien mit schulpflichtigen Kindern haben häufig Sprachförderbedarf und suchen Orientierung in der städtischen Bildungslandschaft. Die Eltern haben darüber hinaus nicht selten Schwierigkeiten, ihren Kindern mit schulischen Themen zu helfen. In Wochenendseminaren und

Feriensprachcamps werden Sprachkompetenzen gestärkt sowie die Grundlagen des niedersächsischen Schulsystems vermittelt. In den Seminaren und Camps findet außerdem Demokratiebildung statt.

## 12. Kompetenzförderung durch Qualifikation im und durch Sport / Multiplikator\*innenschulung zur Gesundheitsbildung

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Sport, Bäder und Eventmanagement (52)

Die Bildung und Qualifizierung im und durch Sport sind wichtige „Türöffner“ für die Teilhabe eingewandeter Menschen am (organisierten) Sport und am gesellschaftlichen Zusammenleben. Ein Kompetenzgewinn in den Bereichen Sport / Bewegung / Gesundheit verbessert auch die Teilhabe am Berufsleben bzw. erhöht die Chancen für einen Berufseinstieg.

Diese Maßnahme umfasst unterschiedliche Qualifizierungsmodule im Bereich der Gesundheitsbildung, die von sportfachlichen Lizenzierungen bis zur Fortbildungen in der Gesundheitsprävention reichen. Flankierend zu den bestehenden Qualifi-

zierungsangeboten werden neue Formate konzipiert, die den Zugang für eingewanderte Menschen erleichtern und ihre Bedarfe stärker berücksichtigen. Zum Beispiel können Personen aus Einrichtungen der Inklusions- und Integrationsarbeit, Schulen, Kitas, Kultureinrichtungen als Multiplikator\*innen der Gesundheitsförderung geschult werden.

Im Zentrum der Qualifizierung steht neben der Wissensvermittlung über die Relevanz von Bewegung, Sport und gesunder Ernährung die praktische Umsetzung des Wissens.

## 13. Fortbildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende an Ganztagsgrundschulen

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Schulplanung und Pädagogik (40.1), Fachbereich Jugend und Familie (51)

Diese Maßnahme setzt, als Teil der Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung, auf die Qualifizierung von Mitarbeitenden an Ganztagsgrundschulen.

Es werden Fortbildungen zu den Themen inklusive Ganztagsgrundschule, Kinderschutz, gender- und diversitätsbezogene Pädagogik, Partizipation und Demokratiebildung von Kindern sowie Zusammenarbeit mit Eltern angeboten. Auch Themen wie Antidiskriminierung und Gewaltprävention werden in den Fortbildungen behandelt. Die Fortbildungen

werden In-House und träger\*innenübergreifend innerhalb eines Schulstandortes angeboten. Alle Mitarbeitenden an Ganztagsgrundschulen haben die Möglichkeit, sich für eine der themenspezifischen Fortbildungen anzumelden.

Durch die gemeinschaftliche Qualifizierung in multiprofessionellen Teams werden die jeweiligen Schulstandorte gestärkt und besser vernetzt. Dadurch wird eine nachhaltige Austauschkultur und ein respektvolles Zusammenleben in den Schulen gefördert.

## 14. Fortbildungsmöglichkeiten für ehrenamtlich Beschäftigte / Übungsleiter\*innen

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Bürgerschaftliches Engagement (50.5), Sachgebiet Koordinierungsstelle für Beteiligung von Einwohner\*innen (18.64), Sachgebiet Jugendbildungscoordination (51.58)

Im Bereich der informellen Bildung gibt es viele Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, jedoch aus zeitlichen oder finanziellen Gründen nicht immer die Möglichkeit haben, sich für ihr Ehrenamt fortzubilden. Die Landeshauptstadt entwickelt nach einer Bedarfsabfrage ein kostenloses Fortbildungsangebot für Multiplikator\*innen im Bereich der non-formalen / informellen Bildung.

Dieses Fortbildungsangebot lässt sich in die Alltagsverpflichtungen der Ehrenamtlichen integrieren. Damit leistet das Angebot einen Beitrag zur Qualitätssicherung sowie zur besseren Vernetzung der Ehrenamtlichen und fördert eine Kultur des Voneinander-Lernens.



„In der VHS finden viele Angebote statt, die Menschen das Ankommen erleichtern sollen. Die VHS ist ein Ort der Begegnung und ein Ort, der durch die Besonderheiten des Erwachsenenbildungssystems für viele Menschen eine Chance darstellt, Papiere zu bekommen, die sie benötigen, um bürokratische Hürden zu überwinden.“

Stephan Kaps



## Antragsberechtigte Maßnahmen für den WIR<sup>2.0</sup>-Förderprogramm

### 15. International Mother Language Day (IMLD) – Begegnung der Kulturen

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Volkshochschule Kursprogramm (43.2)

Der „International Mother Language Day“ (IMLD) wurde von den Vereinten Nationen eingeführt als Tag der Anerkennung unterschiedlicher Muttersprachen. Dieser Tag bietet eine hervorragende Möglichkeit, neben den vielfältigen Sprachangeboten und Testierungsmöglichkeiten der VHS, auch die diverse kulturelle Landschaft Hannovers aufzuzeigen. Eine entsprechende Würdigung durch ein internationales Fest forderten Migrant\*innenorganisationen bereits bei der Erarbeitung des Kulturentwicklungsplans (KEP).

Vor diesem Hintergrund öffnet die VHS Hannover ihre Türen für den IMLD und präsentiert neben eigenen Sprachangeboten im Bereich der Erwachsenenbildung die kulturelle Vielfalt der Stadt. Für diesen Zweck werden unterschiedliche Migrant\*innenorganisationen eingeladen, ihre Arbeit vorzustellen. Gleichzeitig bietet die jährliche Veranstaltung auch eine Möglichkeit, Partnerstädte, wirtschaftliche Zusammenarbeit und die Ausbildungsmöglichkeiten der LHH zu präsentieren sowie eine Chance für internationale Studierende und neu angekommene Fachkräfte, Kontakte zu knüpfen.

### 16. Internationale Jugendbegegnungen

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Kinder- und Jugendarbeit (51.5)

Internationale Begegnungen sind Kernaufgabe der Kinder- und Jugendarbeit nach §11 SGB VIII, der aktuell nicht ausreichend nachgekommen werden kann.

Die Landeshauptstadt Hannover ist mit den vorhandenen Ressourcen in der Lage, etwa alle zwei Jahre eine internationale Jugendbegegnung umzusetzen. Beratungen freier Träger\*innen, die ebenfalls in diesem Bereich arbeiten, sind derzeit nur eingeschränkt möglich. Auch die Qualitätssicherung und -entwicklung internationaler Arbeit in der Kinder- und Jugendarbeit ist nicht strukturiert möglich.

Durch Erhöhung von Personalstellenressourcen zielt diese Maßnahme darauf ab, internationale

Jugendbegegnungen durch die städtischen Träger\*innen der Jugendarbeit im jährlichen Rhythmus zu organisieren. Diese sollten insbesondere im Rahmen der Städtepartnerschaften und der europäischen Perspektive stattfinden. Ein weiteres Ziel ist die Etablierung einer beratenden Fachstelle für freie Träger\*innen in der Jugendarbeit, die internationale Begegnungen durchführen wollen.

Eine Stärkung dieses Arbeitsfeldes hat nachhaltige Auswirkungen sowohl auf zivilgesellschaftliches Engagement in diesem Bereich als auch auf die Erweiterung der Perspektiven von Kindern und Jugendlichen.





## Empfehlungen

### 1. Schule als Zentrum

Es wird empfohlen, Schulen als zentrale Orte in den Stadtteilen weiter zu entwickeln. Neben den üblichen pädagogischen Aufgaben sollte in diesen Schulzentren auch ein breites Spektrum an Beratungs- und Unterstützungsangeboten in den Stadtteilen verankert werden. Die Angebote müssen möglichst niederschwellig sein und Raum dafür bieten, dass die Communities vor Ort diese selber mitgestalten können. Die Weiterentwicklung von Grundschulen zu Familienzentren ist in diesem Maßnahmenkatalog angelegt. Ergänzend zur Vision von Schule als Zentrum gehören darüber hinaus folgende Aspekte:

- Bildungsläden, die eng an weiterbildende Schulen im Stadtteil angebunden sind
- Entsprechende Räumlichkeiten für Angebote von Familienzentren und Bildungsläden in den Schulen

### 2. Kostenfreie Deutschkurse für Eingewanderte mit geringen oder keinen Deutschkenntnissen

Es wird empfohlen, die durch das Land finanzierten entgeltfreien Deutschkurse weiter auszubauen.

### 3. Semesterbeitragsstipendium des Studentenwerks Hannover

Es wird empfohlen, das Semesterbeitragsstipendium des Studentenwerks Hannover weiterzuführen.

### 4. Ergänzende Deutschkurse im Rahmen einer beruflichen Ausbildung oder Qualifizierung

Es wird empfohlen, Deutschkurse in Verbindung mit einer Ausbildung oder Qualifizierung zu denken. Insbesondere sind Angebote zu entwickeln, die sich explizit an junge Frauen oder Mädchen innerhalb der Gruppe der Eingewanderten aus EU-2-Staaten richten.

### 5. Mitarbeiter\*innenfortbildungen in Antidiskriminierungsarbeit und Gewaltprävention

Es wird empfohlen, die Mitarbeiter\*innenfortbildungen in der Stadtverwaltung als auch in allen Bildungseinrichtungen im Stadtgebiet breiter aufzustellen. Mitarbeitende sollen dazu motiviert werden, sich eigenverantwortlich und regelmäßig, in einem breiten Spektrum an aktuellen Themen fortzubilden:

- Diversität / Intersektionalität / religiöse Vielfalt
- Gender
- Empowerment
- Gesellschaftspolitische Themen
- Partizipation
- Politische Bildung

### 6. Online-Zugänge zur Antidiskriminierungsstelle

Es wird empfohlen, den Zugang zur Antidiskriminierungsstelle der LHH zu erleichtern und zu prüfen, ob dies durch die Nutzung von Online-Messenger-Diensten erreicht werden kann.

## Ziele der Jugend-Arbeitsgruppe „WIR<sup>2.0</sup> postmigrantisch“ für das Handlungsfeld Bildung

1. Formale und informelle Bildungsangebote setzen sich stärker mit unterschiedlichen Diskriminierungsformen sowie mit ihrer Wechselwirkung, bekannt als Intersektionalität, auseinander.

2. Beratungsstellen und Schutzräume, so genannte Safe Spaces, werden für vulnerable Gruppen ausgebaut.

3. Bildungseinrichtungen öffnen sich für Angebote (post-)migrantischer Vereine und Organisationen, um sich als vielfältige Lebens- und Lernorten weiterzuentwickeln.

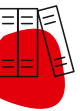
4. Auch (post-)migrantischen Vereinen und Organisationen wird eine Mitwirkung bei der Umsetzung gesellschaftlich relevanter Prozesse (z.B. KEP, WIR<sup>2.0</sup>, Innenstadtdialog) ermöglicht.

5. Ehrenamtliche Angebote orientieren sich stärker an den Interessen der postmigrantischen Generation, um sie für ehrenamtliches Engagement zu gewinnen.



Tchadarou Abdoul, Student an der Leibniz Universität Hannover und Sprecher der Expert\*innengruppe „WIR<sup>2.0</sup> postmigrantisch“

„WIR in Hannover sind vielfältig und das lieben wir! Junge postmigrantische Menschen sind selbstverständlicher Teil der Gesellschaft und leisten große Beiträge. Es ist an der Zeit, weg von einer problemorientierten Sichtweise hin zu einer potenzialorientierten Sichtweise und entsprechenden Ansätzen zu kommen. Unsere Vielfalt ist unsere Stärke und etwas, auf das wir stolz sein können. Gleichzeitig müssen wir sie auch verteidigen und gegen Diskriminierung jeglicher Art schützen. Das bedeutet aber auch, unsere eigenen Strukturen zu hinterfragen, sie neu zu denken und in einem stetigen Prozess zu optimieren.“  
Tchadarou Abdoul



## 1. A-Teams im Auftrag gegen Diskriminierung

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Demokratische Bildung, Antidiskriminierung und gegen Rechtsextremismus (56.12)

Das Projekt richtet sich an Schüler\*innen in Bildungseinrichtungen in Hannover und basiert auf *peer to peer-Mentoring* für Jugendliche, die von Diskriminierung betroffen sind. Es zielt darauf ab, existierende diskriminierende Strukturen und Praktiken innerhalb von Institutionen abzubauen. Sogenannte A-Teams (Antidiskriminierungsteams) bieten in der jeweiligen Bildungseinrichtung eine niederschwellige Anlaufstelle für Lernende, die von Rassismus- oder Antisemitismuserfahrungen betroffen sind und die sich dort von geschulten Mentor\*innen zu diesen Themen beraten lassen können. Die A-Teams bestehen aus Lernenden,

welche die gleiche Bildungsinstitution besuchen und für ihre Beratungstätigkeit eingehend geschult wurden. Sie arbeiten mit der jeweiligen Leitung der Bildungseinrichtung zusammen und suchen darüber hinaus auch die Kooperation mit den professionellen Beratungsstellen der Stadt Hannover. Die am Projekt teilnehmenden Bildungsinstitutionen werden vom Projektteam WIR<sup>2.0</sup> AG postmigrantisch / Netzwerk „Generation Postmigration“ eng begleitet. Weiterhin werden die A-Teams durch regelmäßige Supervisionen durch die Antidiskriminierungsstelle professionell unterstützt.

## 2. Stadtteilorientierte politische Bildungsarbeit

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Demokratische Bildung, Antidiskriminierung und gegen Rechtsextremismus (56.12)

Im Bereich des politischen Ehrenamtes ist der Anteil von Menschen aus den (post-)migrantischen Communities sehr gering. Hier existieren viele Potenziale, die durch *peer to peer*-Arbeit dazu beitragen können, gerade die postmigrantische Generation für das politische Ehrenamt zu motivieren.

Im Rahmen des Projekts werden demokratiefördernde Aktionen, Veranstaltungen und Initiativen stärker an die kommunalen Stadtteilzentren angegliedert, mit dem Ziel junge Menschen der postmigrantischen Generation für ein Engagement in der Kommunalpolitik, z.B. bei den Integrationsbeiräten, zu gewinnen und sie so für eine politische Laufbahn zu motivieren.

Die Ansprache bzw. Akquise der Jugendlichen verfolgt einen *peer to peer*-Ansatz, bei dem primär mit Multiplikator\*innen gearbeitet wird. Die Multiplikator\*innen schaffen Räume und Diskurse in den unterschiedlichen Stadtteilen, wo junge Menschen aus den unterschiedlichen Communities zusammenkommen.

In einem weiteren Schritt werden stadtteilweite „Jugendräte“ aufgestellt, die sich eng mit bestehenden kommunalen Gremien und Ausschüssen austauschen. Sie sollen die jungen Interessent\*innen konkret für die Arbeit in diesen Gremien vorbereiten und sie durch Workshops zu unterschiedlichen Themen qualifizieren.

## 3. Tag der Vielfalt

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Demokratische Bildung, Antidiskriminierung und gegen Rechtsextremismus (56.12)

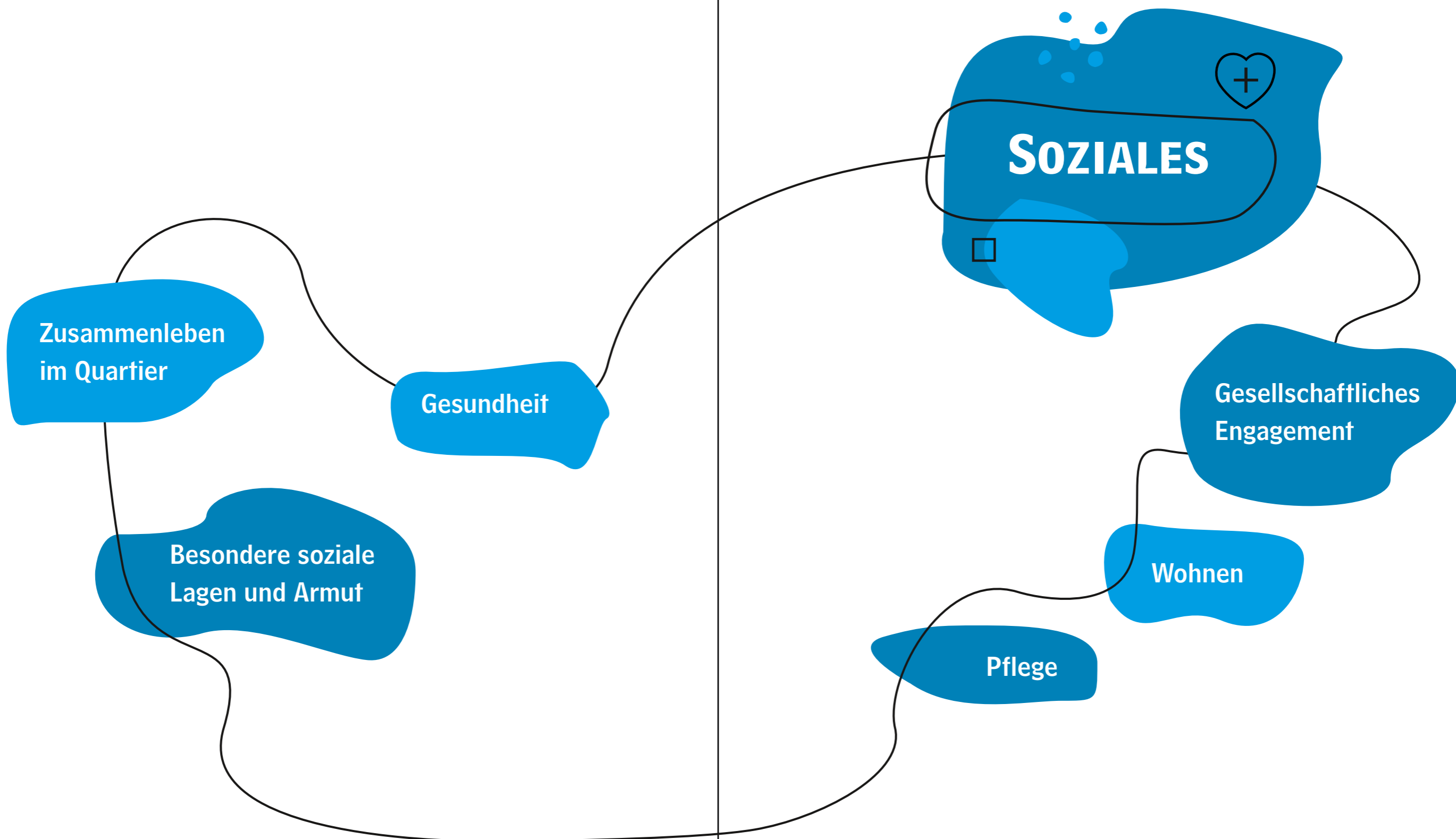
Schulen sind ein zentraler Ort der Persönlichkeitsentwicklung. Hier treffen unterschiedliche Weltanschauungen und Werte aufeinander. Politische Bildung wird aus Sicht der Forschung viel zu wenig an Schulen angeboten und schon lange wird mehr Multiprofessionalität gefordert. Viele (post-)migrantische Jugendliche haben zusätzlich aufgrund statischer Kulturverständnisse mit ihren sozialen Rollen zu kämpfen. Für Schulen wäre es gerade im Bereich der Identitätsstiftung und der transkulturellen Bildung ein Gewinn, wenn sie enger mit außerschulischen Akteur\*innen der politischen Bildung zusammenarbeiten könnten.

(Post-)migrantische Vereine stellen sich und ihre Arbeit daher in einem festen Zyklus am Tag der Vielfalt in Schulen vor und organisieren dort Projekte oder eine Aktionswoche. Dadurch wird den Schüler\*innen der Zugang zu unterschiedlichen Vereinen, Netzwerken und Initiativen ermöglicht. Durch die Vernetzung der Vereine mit der jeweiligen Schule können darüber hinaus bedarfsgerechte Angebote für (post-)migrantische Jugendliche in Schulen erarbeitet und installiert werden. Diese Zusammenarbeit zwischen Schulen und Vereinen zeigt die migrationsbedingte Vielfalt als Normalität und schafft neue Identifikationsangebote.



„Menschen aus über 125 Nationen studieren, forschen und arbeiten an der Leibniz Universität Hannover. Die Universität fördert den transnationalen Austausch im besonderen Maße. Sie ist auch Symbol für den Traum des Bildungsaufstiegs und des Versprechens einer besseren Zukunft vieler junger Men-

schen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte sowie aus bildungsfernen Familien. Gerechte Bildungschancen sind essenziell für die gesellschaftliche Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen.“  
Tchadarou Abdoul





## Handlungsfeld Soziales

Gleichberechtigte Teilhabe und Zugänge zu Ressourcen sind wichtige Voraussetzungen für eine aktive Gestaltung des eigenen Lebens und die Stärkung des sozialen Zusammenhalts. Wer in Hannover lebt, muss an dieser Stadtgesellschaft teilhaben können: muss Zugang zu Informationen und soziale Kontakte haben, von ihren Bildungseinrichtungen profitieren, von ihren kulturellen Angeboten angesprochen werden, in ihren Arbeitsmarkt integriert sein, von ihren Behörden unterstützt werden sowie selbstbestimmt die eigenen Interessen vertreten können.

Aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben findet zunächst im eigenen (Wohn-) Quartier statt. Daher liegt ein starker Fokus vieler Maßnahmen auf dezentralen Möglichkeiten der Teilhabe vor Ort. Gleichberechtigte Teilhabe darf aber nicht an den Quartiersgrenzen enden. Angebote und Akteur\*innen müssen sich also auch stadtteilübergreifend vernetzen.

Als wesentliche Ausdrucksform aktiver, selbstbestimmter Teilhabe muss der Zugang zu gesellschaftlichem Engagement allen Stadtbewohner\*innen offenstehen.

Viele Menschen in Hannover sind auf Grund von Armut oder anderen besonderen sozialen Lagen von Hilfeleistungen abhängig. Eingewanderte und ihre Nachkommen sind davon häufiger betroffen als der Durchschnitt der Stadtbevölkerung. Wie überall müssen Menschenwürde und Menschenrechte die Grundlage bilden, so auch bei allen Hilfeleistungen. Nur so ist ein gleichberechtigter Zugang zu den Hilfesystemen möglich. Gleiches gilt für den Zugang zur Gesundheitsversorgung sowie zum Pflegesystem. Im Mittelpunkt steht auch hier die Hilfe vor Ort.

Der Zugang zu angemessenem Wohnraum für alle Hannoveraner\*innen muss als das grundlegende Menschenrecht wahrgenommen werden, das es ist. Zu diesem Thema wird sich in Zukunft noch eine neue Expert\*innengruppe bilden, um entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und in die Wege zu leiten.



Ferdos Mirabadi, Mitbegründerin und Geschäftsführerin bei kargah e.V. und Sprecherin für das Handlungsfeld Soziales

**„Der WIR<sup>2.0</sup> soll für die gesamte Stadtgesellschaft sein. Die Beteiligung aller Menschen, die in Hannover leben, ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung! Da ich selbst eine Migrationsgeschichte habe, bin ich von Anfang an mit dem Thema Migrations- und Chancengleichheit konfrontiert gewesen. Für mich war ein gleichberechtigtes Zusammenleben immer wichtig. Wir müssen dafür sorgen, dass der WIR<sup>2.0</sup> ein Plan für die gesamte Stadtgesellschaft wird. Durch bestimmte Aktionen wie Veranstaltungen in den Stadtteilen und bessere Öffentlichkeitsarbeit können wir erreichen, dass dieses Konzept in der gesamten Gesellschaft bekannt wird und ankommt.“**  
Ferdos Mirabadi

## Ziele

### 1. Das gleichberechtigte Miteinander sowie das „Wir-Gefühl“ in den Quartieren werden gestärkt, indem...

- ... eine gute, barrierefreie Lebensqualität für alle Bewohner\*innen sowie die Akzeptanz aller Lebensformen gesichert werden.
- ... Beteiligungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten gestärkt und Freiräume zur Selbstorganisation etabliert werden.
- ... die sozialen, kulturellen und ökologischen sowie ökonomischen Infrastrukturen in den Quartieren gesichert werden.
- ... der Informationsfluss u.a. durch Mehrsprachigkeit gestärkt wird.
- ... integrierte Arbeitsansätze im Quartier zum Einsatz kommen und die Akteur\*innen dort als auch quartiersübergreifend besser vernetzt werden.

### 2. Auf besondere soziale Lagen und Armut im Kontext von Migration wird stärker eingegangen, indem...

- ... Hilfe- und Beratungssysteme systematisch überprüft und im Sinne der Interkulturellen Öffnung verbessert werden.
- ... die flächen- und zielgruppenorientierte Angebotsvielfalt für Menschen in besonderen sozialen Lagen gefördert wird, beispielsweise durch Streetwork.
- ... sozialpädagogische Angebote in Einrichtungen der Sucht- und Wohnungslosenhilfe zielgruppenspezifisch ausgerichtet werden, beispielsweise gezielte Angebote für Frauen.

### 3. Um Ungleichheiten auszugleichen werden das Gesundheits- und das Pflegesystem für Menschen mit internationaler Geschichte besser zugänglich gemacht, indem...

- ... die interkulturelle Gesundheitsförderung, die Gesundheitskompetenz sowie die Verhältnis- und Verhaltensprävention auch auf Stadtteilebene gestärkt werden.
- ... die interkulturelle Öffnung des Pflege- und des Gesundheitssystems vorangetrieben sowie Kultursensibilität, Diversitätskonzepte und Sprachmittlung besser etabliert werden.
- ... der gleichberechtigte Zugang und eine gleichwertige Qualität der Pflege, Betreuung und Beratung von eingewanderten Senior\*innen gewährleistet werden.



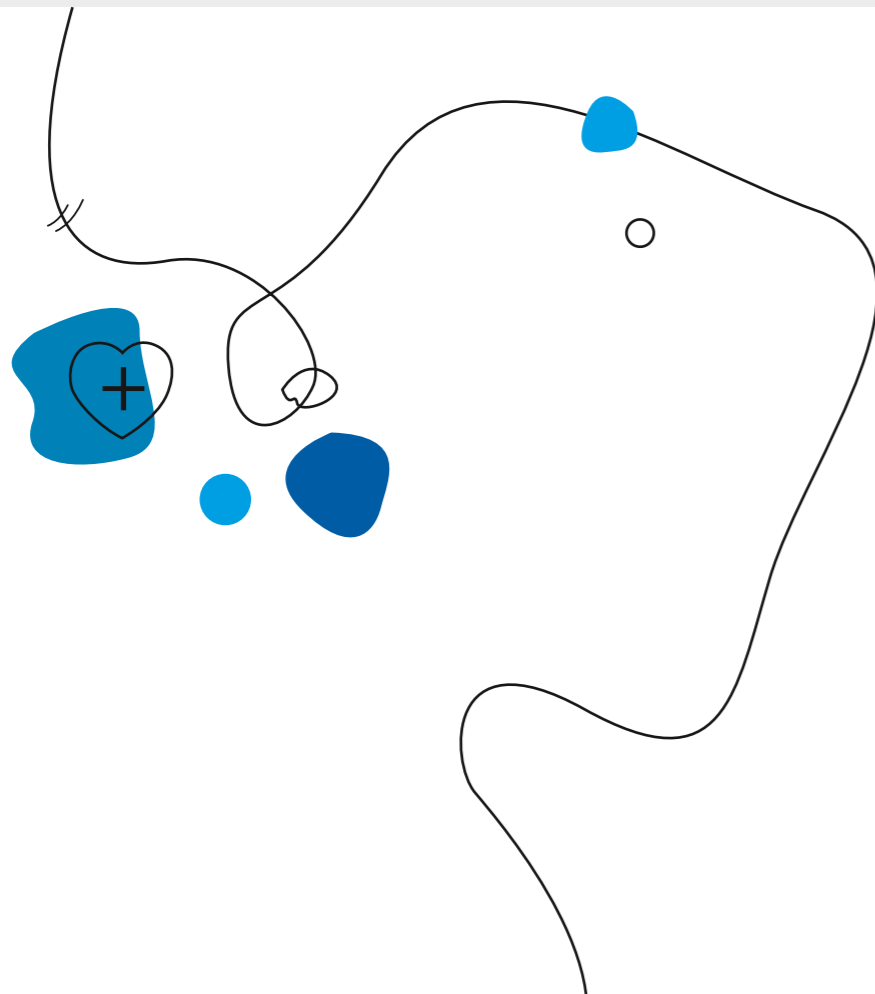
#### 4. Ehrenamt und Engagement für die Stadtgesellschaft werden besonders unter Eingewanderten und ihren Kindern gestärkt, indem...

- ... engagierte Personen und Organisationen aus migrantischen Communities deutlicher wertgeschätzt werden und ihre Sichtbarkeit erhöht, auch im Bereich des nicht-institutionalisierten Engagements.
- ... Strategien, Maßnahmen und Projekte der interkulturellen Engagement-Förderung entwickelt und unterstützt werden.
- ... Vereine und weitere Engagement-Träger\*innen in Zusammenarbeit mit Migrant\*innenorganisationen und Projekten in diesem Kontext für Inter- und Transkulturalität sensibilisiert werden.

#### 5. Beratung, Betreuung und Versorgung für Hannoveraner\*innen werden im Sinne der interkulturellen Öffnung verbessert, indem...

- ... die Verwaltung sich systematisch selbst überprüft in Bezug auf Chancengerechtigkeit, Abläufe, Netzwerke, Infokanäle, Zugänge und Regelangebote sowie integrierte Arbeitsansätze.
- ... Politik und Kostenträger\*innen für strukturelle Entwicklungsbedarfe, wie z.B. interkulturelle Wohngruppen sensibilisiert werden.

#### 6. Bezahlbares Wohnen sowie bedarfsgerechte, differenzierte Wohnformen werden stärker gefördert.



## Maßnahmen

### 1. „Willkommens-Paket“ weiterentwickeln

#### Kontakt in der Verwaltung: Bereich Einwohnerangelegenheiten (32.1)

Ein gleichberechtigter Zugang zu qualitativ geprüften Informationen in Sprachen, die neu Eingewanderte sprechen, ist immer noch nicht gewährleistet. Dies widerspricht dem Gleichbehandlungsgrundsatz und erschwert Menschen mit noch geringen Deutschkenntnissen sowohl das Ankommen als auch das Zusammenleben in Hannover.

Daher wird das „Willkommens-Paket“, das jede neu eingewanderte Person in Hannover erhält, um Informationen zu unterschiedlichen Themen erweitert. Dabei werden die Informationen in den Sprachen zur Verfügung gestellt, die die jeweiligen Personen sprechen oder verstehen. Neben generellen Informationen zum Leben in Deutschland und Hannover sollen mindestens folgende Themen

abgedeckt werden: Wichtige oder hilfreiche Versicherungen, Arbeitslosenberatung, Beratungsstellen für mobile Beschäftigte, Auskünfte zum Wahlrecht, das Schulsystem in Niedersachsen (z.B. Elternentscheidung bei der Schulwahl, Möglichkeit der Anerkennung der Herkunftssprache als zweite Fremdsprache).

Darüber hinaus werden in jedem Bürgeramt Mitarbeiter\*innen dahingehend geschult, dass sie Fragen von neu Eingewanderten kompetent beantworten oder zielgerichtet an die richtigen Stellen weiterleiten können. Die Bürgerämter können dafür auf den Dolmetscher\*innenpool zurück greifen. „Willkommens-Paket“ und Bürgerämter übernehmen so einen Teil des niedrigschwelligen Angebotes der Migrationsberatung.



## 2. Mehr Wissen – weniger Barrieren. Zugänge zum Gesundheitssystem

### Kontakt in der Verwaltung: Bereich Einwanderungsstadt Hannover (56.1)

Eine große Hürde beim Zugang zum Gesundheitssystem sind häufig fehlende oder falsche Informationen darüber. Hier ist vor allem die Sprachbarriere ein wichtiger Faktor.

Die Landeshauptstadt Hannover sammelt alle bereits verfügbaren mehrsprachigen Informationen zum Gesundheitssystem. Diese werden gesichtet und zu Paketen zusammengestellt, die dann – in Absprache mit den Autor\*innen – über das Rucksack-Programm an die entsprechenden Teile der eingewanderten Bevölkerung weitergereicht wer-

den. Außerdem fließen die Informationen in das „Willkommenspaket“ ein. Zusätzliche Verbreitungswege, gerade auch über die neuen Medien, werden evaluiert und genutzt.

Die Maßnahme umfasst auf der anderen Seite die Entwicklung einer Fortbildung für Ärzt\*innen zum Thema Mehrsprachigkeit. In Zusammenarbeit mit der Kassenärztlichen Vereinigung wird geprüft, inwiefern Fachärzt\*innen für eine solche Fortbildung Punkte sammeln können.

## 3. Bestandsaufnahme und Bedarfserhebung zu Angeboten für Senior\*innen mit Migrationsgeschichte

### Kontakt in der Verwaltung: Bereich Kommunaler Seniorenservice Hannover (57.2)

Knapp ein Viertel der Bevölkerung in Hannover ist über 60 Jahre alt. Etwa ein Drittel davon sind Eingewanderte oder Nachkommen von Eingewanderten.

Der Kommunale Seniorenservice Hannover erarbeitet zusammen mit dem MiSO-Netzwerk und weiteren freien Träger\*innen eine Befragung in

den Stadtteilen, um das Beratungsangebot für sowie die Bedarfe von Senior\*innen mit Migrationsgeschichte zu erheben. Auf den Ergebnissen aufbauend werden Beratungs- und Freizeitangebote entwickelt, die sich stärker an den Bedarfen dieser Zielgruppe orientieren.

## 4. Eingewanderte Familien für die Aufgabe der Pflegeelternschaft gewinnen

### Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Pflegekinder- und Adoptionsdienst (51.23.4)

Die Möglichkeiten der Pflege-Elternschaft sind unter Eingewanderten und ihren Nachkommen zu wenig bekannt. Diese Personengruppe stellt momentan nur 9 Prozent der Pflegefamilien und ist damit deutlich unterrepräsentiert.

Die Landeshauptstadt Hannover wirbt daher unter Eingewanderten und ihren Nachkommen verstärkt für die Aufnahme eines Pflegekindes. Dafür werden sowohl Werbung als auch Aufklärung zu dem Thema verstärkt. Wichtig ist die Erstellung von zielgruppenorientierten Werbeträgern und -formaten sowie die Nutzung entsprechender Aus-

spielwege und Kanäle. Die Werbung wird ergänzt durch Informationsveranstaltungen mit und bei Interessenverbänden von Eingewanderten und ihren Kindern. Neben der Sprache bedarf es dabei des Fokus auf weitere kommunikationshemmende Aspekte gegenüber staatlichen Institutionen.

Um den eingewanderten Familien entgegenzukommen und für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu werben, wird zukünftig direkt auf die Zielgruppe zugegangen. Außerdem wird das Anforderungsprofil kultursensibel abgestimmt.

## 5. Wohnen für junge Menschen zwischen 18 und 27 Jahren ohne Obdach oder andere Wohnmöglichkeit

### Kontakt in der Verwaltung: Bereich Wohnen und Leben in Gemeinschaftsunterkünften und Wohnungen (56.2)

Die Gefahren des Lebens ohne Obdach betreffen viele junge Menschen, unabhängig von Gender-Identität, Hautfarbe, Herkunft oder sexueller Ausrichtung. Eingewanderte und ihre Kinder sind häufig im Sinne der Intersektionalität besonders betroffen.

Bestehende oder neue Wohnungen im Bestand der LHH werden als Übergangswohnungen für junge Menschen (um)gewidmet und (um)gestaltet. Junge Menschen, die von Obdachlosigkeit bedroht sind, können übergangsweise für mehrere Wochen oder Monate in diesen Übergangs-Räumen woh-

nen, erhalten sozialarbeiterische Unterstützung bei der Wohnungssuche oder Klärung ihrer Probleme, bis sie in eine von ihnen angemietete Wohnung oder andere Wohnform umziehen können. Des Weiteren werden Not-Schlaf- und Wach-Stellen für von Obdachlosigkeit oder verdeckter Obdachlosigkeit betroffene junge Menschen eingerichtet, die keinen Anspruch mehr haben, in Einrichtungen der Jugendhilfe unterzukommen. Bestehende Not-Schlafstellen (oder Teile davon) werden dementsprechend umgewidmet und umgestaltet oder neue Stellen werden geschaffen.



## 6. Innovatives und internationales Wohnen und Zusammenleben in Ankunftsquartieren

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Einwanderungsstadt Hannover (56.1)

Stabile Ankunftsquartiere, die Teilen ihrer Bewohner\*innen als Durchgangsstation und anderen Teilen als langfristiger Lebensmittelpunkt dienen, erfüllen für Verwaltung und Städteplanung eine wichtige Funktion im gesamtstädtischen Zusammenhang.

Die Landeshauptstadt Hannover entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Institut für Entwerfen und Städtebau der Leibniz Universität Hannover (LUH) ein studentisches Projekt, dessen Ziel es ist, Vorschläge zur Verbesserung der Wohn- und Lebensqualität der Menschen beizutragen, die in einem solchen Quartier leben. Die Bewohner\*innen der ausgewählten Quartiere werden so früh wie mög-

lich an dem Projekt beteiligt. Die Ergebnisse des Projekts sollen dabei exemplarisch für weitere Quartiere stehen können.

Der inhaltliche Fokus liegt auf der Qualifizierung der sozialräumlichen Eigenschaften des Quartiers. Zu diesem Zweck werden durch die Studierenden architektonische und städtebauliche Konzepte entwickelt, um den baulichen Bestand anzupassen und/oder durch Neubaumaßnahmen zu ergänzen. Die Konzepte sollen dazu geeignet sein, die Lebensqualität der Bewohner\*innen zu erhöhen und eine stärkere Teilhabe am (stadt-)gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

## 7. Antirassistische Teamcoachings in der Stadtverwaltung

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Personal und Organisation (18)

Auch Menschen, die sich selbst nicht für rassistisch halten, legen hin und wieder latent rassistische Haltungen oder Ausdrucks- und Verhaltensweisen an den Tag. Daher wird ein systematisches antirassistisches Coaching als Ergänzung zu bestehenden interkulturellen Trainings und Fortbildungen entwickelt und mit ausgewählten Teams der Stadtverwaltung durchgeführt. Die Mitarbeiter\*innen der Stadtverwaltung werden damit für latent rassistische Handlungen und Kommunikation sensibilisiert.

Inhaltliche Schwerpunkte sind das Wahrnehmen von (unbeabsichtigtem) Rassismus oder diskrimi-

nierendem Verhalten in Alltagssituationen, das Erkennen eigener Vorurteile und die Entwicklung alternativer Strategien sowie die Spiegelung von Kommunikation und Abläufen durch Eingewanderte und ihre Nachkommen.

Zusätzlich sollen regelmäßige thematische Austauschrunden etabliert werden, beispielsweise zwischen der Ausländerbehörde, den Fachbereichen Soziales und Gesellschaftliche Teilhabe sowie Migrant\*innenorganisationen.

Die Landeshauptstadt Hannover als eine der größten Arbeitgeber\*innen der Stadt wird damit auch ihrer Vorbildfunktion gerecht.

## 8. Interne Fortbildung der LHH zum Thema Wohnungslosigkeit und Suchterkrankungen

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Aus- und Fortbildung (18.15)

Betroffene von Wohnungslosigkeit und Suchterkrankungen werden noch immer gesellschaftlich stark stigmatisiert und ausgeschlossen. Zuschreibungen und gesellschaftliche Narrative werden in den Medien, aber auch durch Politik und sogar durch das Hilfesystem immer wieder erneuert und verstärkt.

Den städtischen Mitarbeiter\*innen wird Basiswissen über das soziale Phänomen Wohnungslosigkeit und seine Geschichte sowie über das Thema Sucht vermittelt. Die Fortbildung vermittelt neueste wissenschaftliche Erkenntnisse zu gesellschaftlicher

Exklusion und Teilhabe, um eine Haltung zu diesen Themen zu entwickeln. Darauf aufbauend werden Strategien und Methoden der klientenzentrierten Kommunikation sowie die Grundlagen einer partizipativen Arbeit vermittelt.

Die Fortbildungen vermitteln den Mitarbeiter\*innen der LHH einen theoretischen Unterbau zu den Themen Wohnungslosigkeit und Sucht, der ihnen ermöglicht, noch deutlicher jenseits von Stigmatisierung und Ausgrenzung zu denken und zu handeln. Dadurch werden auch Asymmetrien in der Arbeit mit Betroffenen abgebaut.

## 9. Verbesserung von Struktur und Transparenz hannoverscher Aktivitäten für Teilhabe trotz Armut

Kontakt in der Verwaltung: Dezernat III – Soziales und Integration

Eingewanderte und ihre Nachkommen sind überproportional häufig von Armut betroffen, selbst bei gleicher Qualifikation und gleichem Bildungsabschluss ist ihr Armutsrisiko höher. Um dem entgegen zu wirken, wird der „Hannoversche Weg für Perspektiven von Kindern in Armut“ mit Blick auf eine besondere Berücksichtigung der Kinder von Eingewanderten weiterentwickelt. Dafür wird eine Struktur zur Steuerung von und Erhöhung der Transparenz über entsprechende Aktivitäten entwickelt und dauerhaft verankert.

Verwaltungsinterne Gremien und Steuerungsstrukturen sowie verwaltungsübergreifende Netz-

werke werden hinsichtlich folgender Fragen überprüft: Welche Strukturen tragen den „Hannoverschen Weg“ mit und wie ist die Beteiligung verschiedener Akteur\*innen gesichert? Wo laufen Strategien, Maßnahmen und Ergebnisse zusammen? Wo ist der Diskurs über den zukünftigen „Hannoverschen Weg“ verankert? Ist die Erweiterung des Fokus auf weitere Altersgruppen sinnvoll?

Eine Steuerungsrunde übernimmt die Überprüfung und soll Strategien sowie Maßnahmen bündeln und transparent machen.



## 10. Haltung der LHH zum Thema Einwanderung aus Osteuropa

Kontakt in der Verwaltung: Dezernat III – Soziales und Integration

Eingewanderte aus Osteuropa und gerade aus EU-2-Ländern stehen häufig vor besonders hohen Teilhabebarrieren und werden oft in unterschiedlichen Bereichen diskriminiert. Das reicht von schlechten Wohnbedingungen in sogenannten Problem-Immobilien bis zu diskriminierender Berichterstattung in den Medien.

Die Landeshauptstadt Hannover entwickelt eine nachvollziehbare und fundierte Haltung zum Thema Einwanderung aus Osteuropa. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Einwanderung aus Rumänien und Bulgarien (EU-2-Länder). Kernpunkte der Haltung sind die Wahrung der UN-Kinderrechtskonvention, gerade im Hinblick auf das Recht auf schulische Bildung, sowie ein solidarisches Zusammenwachsen von Nachbarschaften und Quartieren. Ziel ist es, aus dieser formulierten Haltung

heraus Maßnahmen zu entwickeln, die der Zielgruppe der Eingewanderten aus diesen Ländern eine gleichberechtigte Teilhabe am (stadt-)gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

Dazu bildet die Verwaltung unter Federführung von Dezernat III einen Arbeitskreis, der paritätisch mit Vertreter\*innen städtischer Stellen sowie Vertreter\*innen externer Akteur\*innen einschließlich Migrant\*innenorganisationen besetzt ist, die mit dem Thema Einwanderung aus Osteuropa und insbesondere aus EU-2-Staaten befasst sind. Der Arbeitskreis entwickelt zunächst das skizzierte Haltungspapier sowie nachfolgend Maßnahmen zur Umsetzung der Haltung in gemeinsame Praxis. Die Maßnahme verbessert mittelfristig die Teilhabechancen von eingewanderten Menschen aus Osteuropa.

## 11. Einsetzung einer Arbeitsgruppe „Genitalverstümmelung“

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Einwanderungsstadt Hannover (56.1)

Aus der WIR<sup>2.0</sup> Lenkungsgruppe heraus wurde angeregt, eine Maßnahme zum Thema Genitalverstümmelung zu entwickeln. Deshalb soll eine neue Arbeitsgruppe gebildet werden, die sich dem The-

ma widmet und Maßnahmen entwickelt, die der Gesundheit und dem Schutz betroffener Frauen dienen.

## 12. Einsetzung einer Arbeitsgruppe „Wohnen“

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Einwanderungsstadt Hannover (56.1)

Die Expert\*innen der WIR<sup>2.0</sup> Lenkungsgruppe haben vorgeschlagen, das Thema Wohnen im Kontext von Migration und Teilhabe noch deutlicher zu beleuchten, um Problemlagen zu identifizieren und

entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Zu diesem Zweck wird eine neue Arbeitsgruppe eingesetzt, die paritätisch mit städtischen und externen Expert\*innen besetzt ist.

## Antragsberechtigte Maßnahmen für den WIR<sup>2.0</sup>-Förderprogramm

### 13. Ankunftsquartiere anerkennen, Pool mit „Ankunftsslots\*innen“ aufbauen

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Einwanderungsstadt Hannover (56.1)

In der Stadtgesellschaft und der öffentlichen Berichterstattung werden Quartiere, in denen ein hoher Anteil an Eingewanderten wohnt, in der Regel negativ diskutiert. Oftmals treten durch die bauliche und generelle Bevölkerungsdichte in diesen Quartieren Herausforderungen besonders deutlich hervor. Solche sogenannten Ankunftsquartiere brauchen Schnittstellen der Kommunikation zu Personen, die einerseits die Organisation der Grundbedürfnisse unterstützen und andererseits zur sozialen Teilhabe anregen.

Dafür wird ein Pool von bestandsübergreifenden „Ankunftsslots\*innen“ aufgebaut, die als Schnittstelle zur Wohnungsverwaltung und dem Sozial-

raum/Stadtteil aktiv werden. Sie müssen die quartiersbezogenen Unterstützungssysteme kennen und die unmittelbaren Notwendigkeiten gegenüber der Wohnungsverwaltung und der Kommune im Rahmen der Sozialgesetzbücher etc. erklären und fair mit den Bewohner\*innen besprechen können.

Das Projekt ermittelt zunächst die Ankunftsquartiere in Hannover und benennt ihre Funktion im Stadtgefüge vor Ort und in den Fachkreisen positiv. Ein „Runder Tisch Wohnungsunternehmen“ implementiert zusammen mit einer Koordinierungsstelle den Pool der „Ankunftsslots\*innen“.

### 14. Potenzielle Selbstständige in Ankunftsquartieren unterstützen

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Einwanderungsstadt Hannover (56.1)

Die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe wird durch eine sichere Beschäftigung, aber auch eine stabile Selbstständigkeit deutlich verbessert. Gerade unter Eingewanderten und ihren Nachkommen findet man häufig eine hohe Motivation, sich selbstständig zu machen. Entsprechend ist die Bereitschaft, das Risiko einer Unternehmensgründung einzugehen, hier im Durchschnitt höher als in der Gesamtbevölkerung.

Gerade in Ankunftsquartieren muss früh erkannt werden, welche Personen sich wirtschaftlich betätigen möchten. Hier wird eine verstärkte Beglei-

tung in Form von rechtlicher Beratung sowie Wirtschafts- und Existenzförderung etabliert. Außerdem werden Räume zur Verfügung gestellt, in denen sich potenzielle Selbstständige ausprobieren können. Dazu zählen Lagermöglichkeiten, Werkstätten, Verkaufsflächen und Ähnliches. Geeignete Räume dafür müssen zunächst zentral ausgemacht werden, bevor in den Ankunftsquartieren Ansprachen und Beratungen starten und entsprechende Settings in den Räumen aufgebaut werden.





## 15. Migrant\*innencommunities unterstützen wohnungslose Menschen

### Kontakt in der Verwaltung: Bereich Einwanderungsstadt Hannover (56.1)

Unter den wohnungslosen Menschen in Hannover haben nicht wenige eine internationale Geschichte. Um ihre gesellschaftliche Teilhabe stärker zu unterstützen, wird auch der Weg über ehrenamtliche Unterstützung aus den jeweiligen Herkunfts-Communities gewählt.

Einmal wöchentlich wird eine muttersprachliche Beratung an zentraler Stelle angeboten. In persönlichen vertraulichen Gesprächen werden die Situation sowie die Bedarfe der Betroffenen geklärt und es wird gemeinsam nach Lösungsansätzen gesucht. Zusätzlich können in diesem Rahmen Dolmetscheinsätze bei Behördengängen angebo-

ten werden. Die Ehrenamtlichen koordinieren Sammel- und Spendenaktionen in ihren Communities und planen gemeinsame Feste wie auch bei Bedarf Essensspenden. Die Ehrenamtlichen fungieren als Scharnier in die Communities hinein und können die Klient\*innen so in Aktionen wie Feste und Veranstaltungen einbinden.

Darüber hinaus koordinieren die Ehrenamtlichen die Engagierten aus den Communities zum Beispiel bei unterstützender Begleitung von mobilen Pflege-tätigkeiten. Insgesamt wird so der Informationsaustausch zwischen verschiedenen Communities und der Verwaltung verbessert.



„Der Spielplatz ‚Kinderspielwelten‘ in Linden-Nord ist ein Projekt, das durch Menschen mit Migrationsgeschichte und das Grünflächenamt unter großer Beteiligung der Anwoh-

ner\*innen, Kitas und Schulen konzipiert und realisiert wurde. Kargah hat dabei eine begleitende Rolle gespielt.“  
Ferdos Mirabadi

## Empfehlungen

### 1. Antidiskriminierungsarbeit in der Bewachung von Unterkünften

Es wird empfohlen, bei der Ausschreibung der Bewachung von Unterkünften darauf Wert zu legen, dass die Bewerber\*innen ihre Angestellten hinsichtlich des Themas Antidiskriminierung schulen und weiterbilden. Des Weiteren wird empfohlen, weitere Ansatzpunkte dafür zu finden, das Thema Antidiskriminierung in der Bewachung von Unterkünften stärker, dauerhaft und verbindlich zu verankern.

### 2. Einführung anonymer Krankenscheine

Die Landeshauptstadt Hannover empfiehlt dem Land Niedersachsen, anonyme Krankenscheine einzuführen und diese denjenigen auszustellen, die sich (aus unterschiedlichen Gründen) nicht krankenversichern können und so durch das soziale Netz fallen.

Darüber hinaus sollte die Möglichkeit, anonyme Krankenscheine zu erhalten, möglichst mehrsprachig und auf verschiedenen Ausspielwegen bekanntgemacht werden.

### 3. Verstärkung der Anbindung von Unterkünften im Quartier

Es wird empfohlen, die Ausschreibung für Betreiber\*innenverträge von Unterkünften dahingehend umzuformulieren, dass einschlägige Erfahrungen im entsprechenden Quartier eine stärkere Rolle spielen.

Des Weiteren wird für den Fall eines Betreiber\*innenwechsels empfohlen, die Verpflichtung zu einer aussagekräftigen und umfassenden Übergabe an die nachfolgenden Betreiber\*innen vertraglich festzuschreiben.



## Ziele der Jugend-Arbeitsgruppe „WIR<sup>2.0</sup> postmigrantisch“ für das Handlungsfeld Soziales

1. Beratungsstellen und Schutzräume, so genannte Safe Spaces, werden für vulnerable Gruppen ausgebaut.

### Maßnahmen

1. Einsetzung einer Arbeitsgruppe „Beratungsangebote für junge Menschen in Bedarfsgemeinschaften“

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Gesellschaftliche Teilhabe (56)

Für junge Menschen in Bedarfsgemeinschaften stellt ein Überbrückungsjahr nach der Schule mit einem Freiwilligendienst aus mehreren Gründen eine große Hürde dar. Um hier zu mehr Teilhabegerechtigkeit zu kommen, wird eine Arbeitsgruppe unter Einbeziehung von Vertreter\*innen des Job-

Centers und der Agentur für Arbeit eingerichtet, die zunächst die Beratungslandschaft in diesem Bereich als auch bestehende formale Hindernisse überprüft. Die Federführung für diese neue Arbeitsgruppe liegt beim Fachbereich Gesellschaftliche Teilhabe.

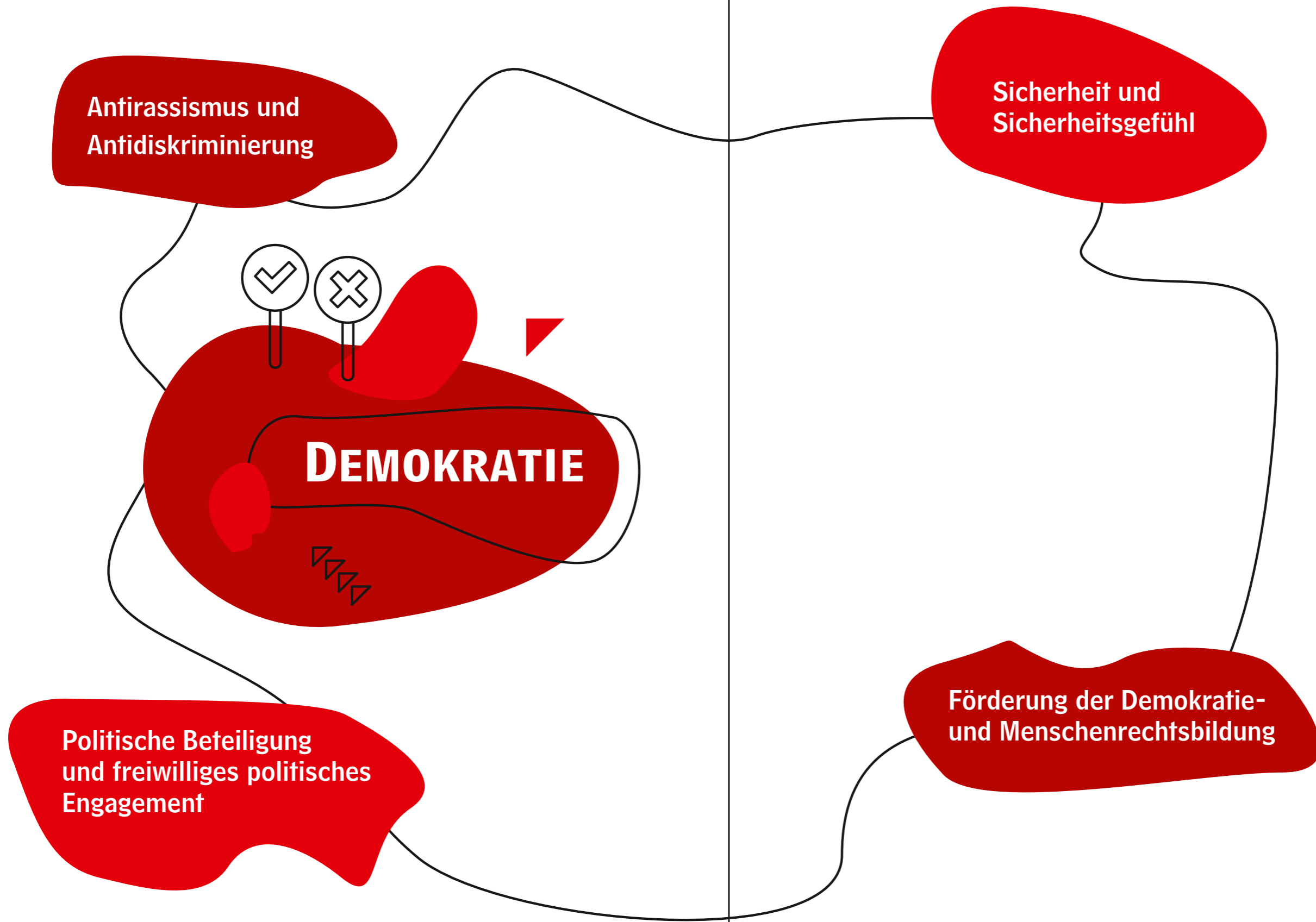
## Antragsberechtigte Maßnahmen für den WIR<sup>2.0</sup>-Förderprogramm

2. Anlaufstelle für queere Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrungen

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Kommunale Fachstelle für Migrationsberatung (OE 56.13), Beauftragte für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (OE 18.LSBTIQ)

Die aktuelle Beratungslandschaft zeichnet sich für die Bedarfe von queeren Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrungen durch große Lücken aus. Auf der einen Seite führt die fehlende Sensibilität mancher LSBTIQ\*-Beratungsstellen gegenüber Themen wie Postkolonialismus, postmigrantische Gesellschaft, Flucht, nicht-christliche Religionen und Identitäten dazu, dass diese etablierten queeren Räume zu verletzenden Räumen werden können. Auf der anderen Seite gibt es Beratungsstellen, die zwar aus der Migrationsarbeit kommen, jedoch LSBTIQ\*-Beratung in ungeschützten Räumen stattfinden lassen, in denen zum Beispiel auch queerfeindliche Gruppen Beratungsangebote wahrnehmen.

Mit dieser Maßnahme wird deshalb eine zentrale Anlaufstelle für queere Menschen mit Migrationsgeschichte aufgebaut, die psychosoziale Beratung und Empowerment anbietet. Sie wird von einer queeren Migrant\*innenorganisation geführt. Es braucht eine Anlauf- und Beratungsstelle in einem geschützten Raum, um queere Eingewanderte oder queere Kinder von Eingewanderten sowohl vor queerfeindlichen Menschen aus der eigenen Herkunftsgruppe zu schützen, als auch um einen Raum zu bieten, in dem sie vor Othering und rassistischer Diskriminierung geschützt sind. Niedersachsenweit wäre die Anlaufstelle ein Zeichen für zeitgemäße, intersektional konzipierte Schutzangebote.





## Handlungsfeld Demokratie

Im Handlungsfeld Demokratie wurde ein Rahmen für die konsequente Anwendung menschenrechtlicher Prinzipien für das Zusammenleben in der Stadtgesellschaft abgesteckt. Alle Maßnahmen wirken auf eine Steigerung der aktiven Teilhabe an politischen Prozessen hin. Unter Einbeziehung rassistuskritischer Perspektiven wird zukünftig ein stärkeres Bewusstsein für Rassismus als gesamtgesellschaftliches Phänomen geschaffen, um institutionelle sowie strukturelle Diskriminierungen abzubauen. Als Ergebnis der Arbeit der Jugendgruppe WIR<sup>2.0</sup> postmigrantisch wird beispielsweise eine Studie zu Anti-Schwarzem Rassismus initiiert.

Ein weiterer Fokus der Maßnahmen liegt auf dem freiwilligen Engagement. Insbesondere in der jungen Generation ist es von einem Wandel begriffen, stellt jedoch nach wie vor ein zentrales Bindeglied im kulturellen, politischen und sozialen Leben in unserer Stadtgesellschaft dar. Diese Veränderungen wurden deshalb unter besonderer Berücksichtigung der Interessen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen der postmigrantischen Generation aufgegriffen und in die vorliegenden Maßnahmen eingebracht.

Die Stärkung der demokratischen und menschenrechtlichen Grundwerte sichert das solidarische, friedliche Miteinander in der Stadtgesellschaft, deshalb wurden zudem neue Formate der politischen Bildung entwickelt. Diese Formate sind jedoch noch nicht abschließend konzipiert, sondern bieten ein Experimentierfeld, um Zugänge zu neuen Zielgruppen zu schaffen. Im respektvollen Miteinander soll damit Spaltungstendenzen innerhalb der Stadtgesellschaft entgegengewirkt werden.



Konstantin Seidler, Liberale Jüdische Gemeinde Hannover.  
Sprecher für das Handlungsfeld Demokratie

**„WIR in Hannover leben in einer diversen Stadt, die sich ihren kulturellen und individuellen Reichtum noch viel bewusster machen könnte. Hilfe zur Selbsthilfe und die damit einhergehende Ermöglichung von aktiver Teilhabe am städtischen Leben sind mir ein besonderes Anliegen. Die gemeinsame Erkenntnis für die Vorteile breiterer Allianzen ist mein Aha-Moment aus dem WIR<sup>2.0</sup>-Prozess. Die Zusammenarbeit, auch wenn es in einigen Punkten scheinbar unüberbrückbare Differenzen gibt, ist gerade für Minoritäten von besonderer Bedeutung. Die Liberale Jüdische Gemeinde in Hannover ist die größte in Deutschland. Sie bietet allumfassende soziale Beratungen und ist damit ein Motor der hannoverschen Aktivitäten zu Teilhabe.“**

Konstantin Seidler

## Ziele

### 1. Im Bereich der Demokratie- und Menschenrechtsbildung soll der Zugang zu Programmen und deren Qualität verbessert werden, indem...

- ... die Landeshauptstadt Hannover ihre Informationsstruktur verbessert, sodass allen Menschen in Hannover der Zugang zu unterschiedlichen Angeboten der politischen Bildung ermöglicht wird.
- ... die Wissensvermittlung zur Stärkung des solidarischen, friedlichen Miteinanders konzeptionell verankert wird.
- ... ein Verständnis für die Vielfalt von Meinungen und Weltanschauungen vermittelt und etabliert wird.

### 2. Der Kampf gegen Rassismus und alle weiteren Diskriminierungsformen wird strukturell gestärkt, indem...

- ... die Antidiskriminierungsarbeit in der Landeshauptstadt Hannover breiter aufgestellt wird, sodass gegen Diskriminierung konsequenter vorgegangen und den Opfern bestmöglicher Schutz geboten werden kann.
- ... ein verbindliches Diversity-Management in der Landeshauptstadt Hannover aufgebaut wird, um eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt strukturell zu fördern.
- ... Angebote in der Landeshauptstadt Hannover etabliert werden, die dazu beitragen, besonders vulnerable und von Rassismus betroffene Gruppen zu empower.

### 3. Es wird eine lebendige Demokratie in unserer Stadt angestrebt, indem...

- ... durch die Förderung des politischen und ehrenamtlichen Engagements das Zusammenleben positiv beeinflusst wird.
- ... politische Partizipations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Stadtgesellschaft weiter ausgebaut werden.
- ... Menschen aus (post-)migrantischen Communities gezielt im Bereich der politischen Partizipation strukturell gestärkt werden.



## 1. Weiterentwicklung der „Integrationsbeiräte“

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Demokratische Bildung, Antidiskriminierung und gegen Rechtsextremismus (56.12), Bereich Rats- und Stadtbezirksangelegenheiten (18.6)

Hannover strebt eine lebendige Demokratie an, in der die Zivilgesellschaft das Zusammenleben durch politisches und ehrenamtliches Engagement verantwortlich mitgestalten kann. Die Integrationsbeiräte übernehmen seit langem in diesem Zusammenhang eine wichtige Funktion, denn die starke Partizipation und Einbindung der sozial-räumlichen Akteur\*innen vor Ort ist ein zentraler Teil der Migrations- und Teilhabepolitik der Landeshauptstadt. Eine Neuausrichtung und Aufwertung der Integrationsbeiräte verlangt eine Überarbeitung und Anpassung der folgenden Bereiche:

- Bezeichnung

- Zusammensetzung und Findung der Mitglieder
- Dauer der Mitgliedschaft
- Fortbildungen
- Sitzungsgeld
- Neue organisatorische Zuordnung
- Aufgabenzuordnung
- Netzwerk

Die Umsetzung der Maßnahme erfolgt in Abstimmung mit den Stadtbezirksbürgermeister\*innen / Stadtbezirksräten. Durch die Weiterentwicklung können die Integrationsbeiräte in Zukunft noch stärker zur lebendigen Demokratie in Hannover beitragen.

## 2. Konzepterarbeitung: Flächendeckende Politische Bildung an Schulen

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Demokratische Bildung, Antidiskriminierung und gegen Rechtsextremismus (56.12)

Im Bereich der Demokratie- und Menschenrechtsbildung wird die Wissensvermittlung zur Stärkung des solidarischen, friedlichen Miteinanders konzeptionell gesichert und ein flächendeckender Ausbau angestrebt.

Es wird eine Arbeitsgruppe, bestehend aus verwaltungsinternen sowie externen Expert\*innen, einberufen. Im ersten Schritt erfolgt eine Bestandsaufnahme schon bestehender Angebote in den Schulen. Eine Bedarfsanalyse wird darüber hinaus u.a. ermitteln, ob eine besondere Fokussierung gewünscht ist. Orientiert an aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und nach Rücksprache mit den Lehrkräften werden dann jährlich Themen-

schwerpunkte gesetzt. Hierbei werden die Querschnittsthemen des WIR<sup>2.0</sup>. Gleichbehandlung, Anerkennung und Förderung von Diversität sowie zielgruppenorientierte Kommunikation und Konzeption Berücksichtigung finden.

Nach Fertigstellung des Konzeptes wird dann in Kooperation mit externen Expert\*innen in den Schulen Hannovers auf gemeinsamer und systematisch aufgebauter Grundlage Demokratie- und Menschenrechtsbildung angeboten. Alle Schüler\*innen und Schulklassen Hannovers erhalten somit bedarfs- und lebensweltorientiert, beginnend im Grundschulalter, ein Angebot zur politischen Bildung.

## 3. Offensive gegen Anti-Schwarzen Rassismus und gegen Diskriminierung gegenüber Rom\*nja und Sinti\*zze

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Demokratische Bildung, Antidiskriminierung und gegen Rechtsextremismus (56.12)

Rom\*nja, Sinti\*zze und Schwarze Menschen tauchen in der öffentlichen Wahrnehmung zumeist nur im Kontext von Problemen auf. Ihre Potenziale für die Bildungs-, Antidiskriminierungs- und Kulturarbeit werden bisher zu wenig wahrgenommen. Immer wieder werden Veranstaltungen zum Thema Kolonialismus oder Antiziganismus konzipiert, ohne Vertreter\*innen der Communities als Referent\*innen anzufragen. Sie werden in diesem Kontext lediglich als „Betroffene“ gedacht.

Zukünftig wird deshalb im Rathaus regelmäßig jeweils eine Veranstaltung gegen Anti-Schwarzen Rassismus und gegen Antiziganismus stattfinden,

auf denen Expert\*innen aus den jeweiligen Communities zu Wort kommen. Durch diese Veranstaltungen wird die Vernetzung zwischen den Communities, der Politik, der Verwaltung und den etablierten Bildungseinrichtungen verbessert. Ziel ist es, zukünftig bei Veranstaltungen und Projekten zum Antiziganismus und Anti-Schwarzen-Rassismus schon bei der Konzepterstellung Vereine und Vertreter\*innen aus den jeweiligen Communities stärker einzubeziehen.

Langfristig dient die Maßnahme auch dazu, die Infrastruktur für Beratungs- und Bildungsangebote zu verbessern.

## 4. Einsetzung einer Arbeitsgruppe „Empowerment von Geflüchteten in Unterkünften“

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Einwanderungsstadt Hannover (56.1)

Bewohner\*innen von Flüchtlingsunterkünften soll eine stärkere Mitbestimmung wie beispielsweise durch Einrichtung eines Beirates ermöglicht werden. Dieser Rahmen bietet nebenher einen unmittelbaren Lernort für demokratische Entscheidungsprozesse.

Eine neu einzurichtende Arbeitsgruppe wird hierzu ein Konzept erarbeiten. Organisation und Federführung für diese neue Arbeitsgruppe liegen beim Bereich Einwanderungsstadt Hannover.

## Antragsberechtigte Maßnahmen für den WIR<sup>2.0</sup>-Förderprogramm

### 5. Eine unabhängige Antidiskriminierungsstelle für Hannover

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Demokratische Bildung, Antidiskriminierung und gegen Rechtsextremismus (56.12)

Laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes nehmen die Beschwerden über Diskriminierung kontinuierlich zu. Um Diskriminierung und Rassismus auch in Hannover entgegenzutreten, verstärkt die LHH die Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema, indem sie die Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene erweitert.

In Ergänzung zur kommunalen Antidiskriminierungsstelle (ADS) wird daher eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung außerhalb der Verwaltung aufgebaut. Diese soll ein niederschwelliges und mehrsprachiges Beratungs- und Unter-

stützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung insbesondere in den Bereichen Arbeit, Gesundheit, Bildung, Behörden bzw. Verwaltung bereithalten. Dazu zählt das Angebot einer Beratung zu rechtlichen Fragen, die aktive Unterstützung bei Beschwerde- und Klageverfahren sowie eine parteiliche Öffentlichkeitsarbeit.

Die neue Beratungsstelle ergänzt somit die bestehende ADS bei rechtlichen Fragen und Konflikten, in denen der Handlungsspielraum der kommunalen ADS begrenzt ist.

### 6. Aufsuchende politische Erwachsenenbildung

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Demokratische Bildung, Antidiskriminierung und gegen Rechtsextremismus (56.12)

Die Politische Bildung für Erwachsene kann mit Impulsen aus der aufsuchenden Sozialarbeit zu einem neuen Konzept der „aufsuchenden Bildungsarbeit“ weiterentwickelt werden. Ausgehend von einem kreativen, erlebnis- und spielorientierten Ansatz sollen so niedrighschwellige kommunikative Prozesse vor allem in informellen Zusammenhängen ermöglicht werden. An der Ausarbeitung dieser Grundidee zu einem tragfähigen Praxiskonzept wird das Institut für Didaktik der Demokratie der Leibniz Universität Hannover beteiligt.

Im Ergebnis entsteht ein völlig neues Angebot, um mit den Teilnehmenden in einen Austausch über ihre Fragen zur Politik, aber auch ihr mögliches Unbehagen an der Demokratie insgesamt zu treten. Dieses Konzept wird sowohl an institutionalisierten Orten wie beispielsweise Vereinen und Treffpunkten, als auch in offenen Räumen (z.B. Parkplätze von Supermärkten, Fußgängerzonen) erprobt, wo der Zugang zu der Zielgruppe gelingen kann. Zunächst werden dafür Akteur\*innen vor Ort für das Angebot sensibilisiert und wo möglich auch als Multiplikator\*innen qualifiziert. Darüber hinaus wird ein Pool von Expert\*innen für die Arbeit in offenen Räumen aufgebaut.



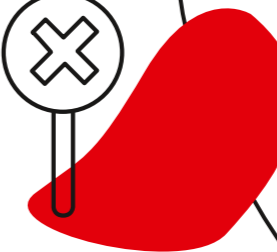
## Empfehlungen

### 1. Queere Geflüchtete in Hannover unterbringen

Die Landeshauptstadt Hannover empfiehlt, dass queere Geflüchtete per Direktverfahren von der Landesaufnahmebehörde in Braunschweig der Landeshauptstadt zugewiesen werden, um ihnen die Möglichkeit zu geben, die hier schon vorhandenen Strukturen der LSBTIQ\*-Community zu nutzen.



Die Nanas am Leineufer



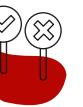
## Ziele der Jugend-Arbeitsgruppe „WIR<sup>2.0</sup> postmigrantisch“ für das Handlungsfeld Demokratie

### 1. Die Qualitätsstandards der Antidiskriminierungsarbeit in Hannover werden verbessert, indem...

- ... lokal repräsentative Datenerhebungen zum Diskriminierungsgeschehen sowie zu Vorurteilsbeständen in der Bevölkerung durchgeführt werden.
- ... die Wissensbestände zu von Rassismus betroffenen Gruppen in der Stadtbevölkerung ermittelt und analysiert werden.
- ... die Lebensrealitäten der von Rassismus betroffenen Gruppen sichtbar gemacht werden.

### 2. Das Ziel einer postmigrantischen Gesellschaft/Einwanderungsstadt wird verwirklicht, indem...

- ... die Kriterien, die eine Einwanderungsstadt charakterisieren, auf allen Ebenen erfüllt werden.
- ... die Repräsentation der postmigrantischen Generation strukturell gestärkt wird.
- ... auch in der Verbandspolitik gleichberechtigte Teilhabe durch die strukturelle Förderung von Diversität gesichert wird.
- ... das Zugehörigkeitsgefühl zum Stadtteil durch ein diverseres Angebot an Identifikationsmöglichkeiten gestärkt wird.



## Maßnahmen

### 1. Studie zu Anti-Schwarzem Rassismus

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Demokratische Bildung, Antidiskriminierung und gegen Rechtsextremismus (56.12)

Besonders Schwarze Menschen werden im öffentlichen Leben, wie z.B. dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt, Sportstudios und dem Freizeitbereich häufig mit Rassismus konfrontiert. Die Meldungen zu rassistischen Übergriffen haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Die Landeshauptstadt Hannover wird deshalb in Zusammenarbeit mit Vereinen aus der Schwarzen Community und Schwarzen Expert\*innen aus der Wissenschaft eine Studie zum Anti-Schwarzen-Rassismus in Hannover durchführen.

Im Rahmen der Studie werden zum einen repräsentative Daten zu Vorurteilen und rassistischen Wissensbeständen gegenüber Schwarzen Menschen in der hannoverschen Bevölkerung erhoben. Zum anderen wird die durch Diskriminierung geprägte Lebensrealität der Schwarzen Einwohner\*innen empirisch erforscht.

Die Studie gewinnt so neue Informationen für die Antidiskriminierungsarbeit und zielt darauf ab, die Lebensrealitäten der von Rassismus betroffenen Gruppen in Hannover sichtbar zu machen.

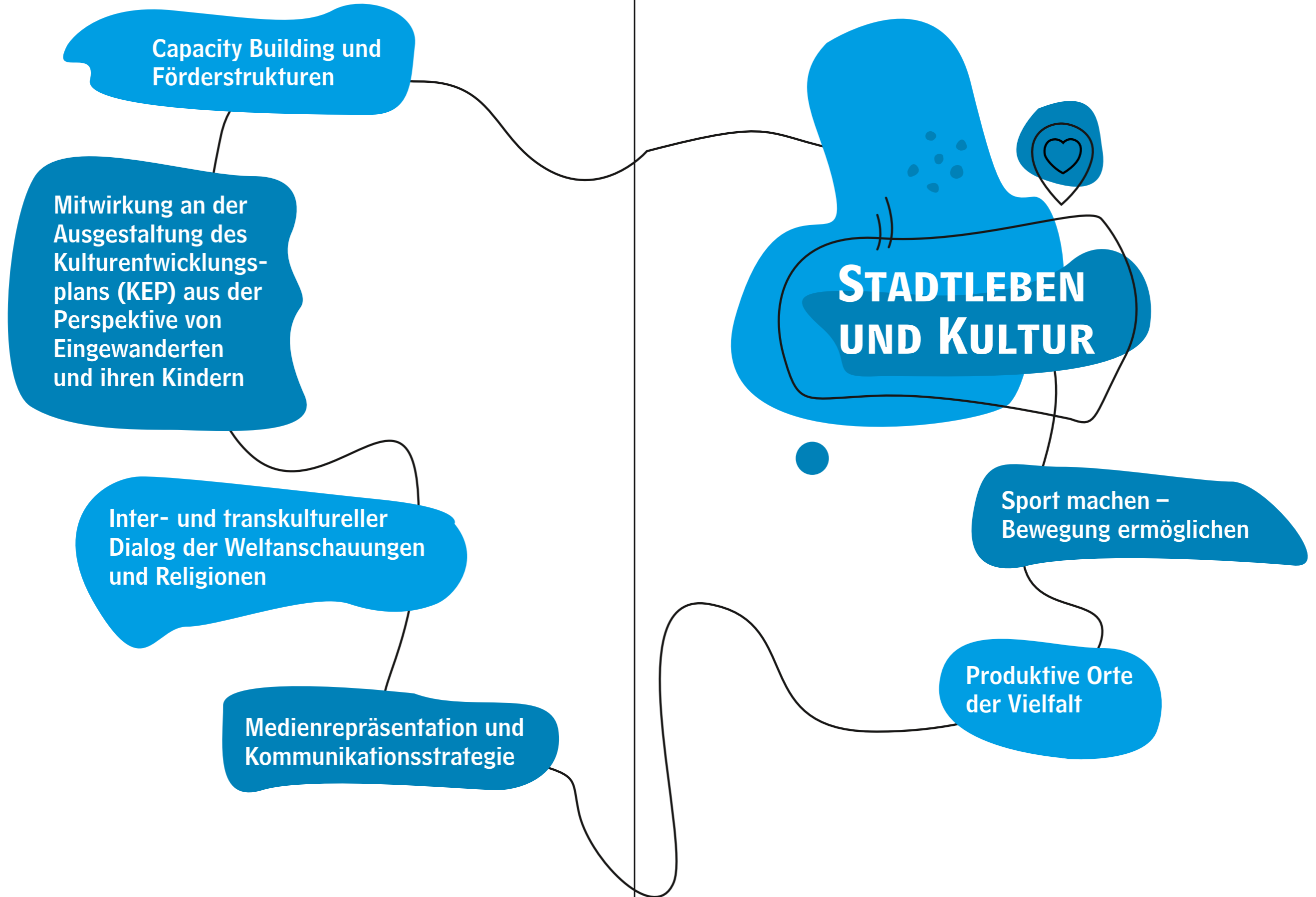
### 2. Hannovers Kultur – gestalte DEINE Welt! Eine Geschichte der Teilhabe und des bürgerschaftlichen Engagements in einer postmigrantischen Gesellschaft

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Demokratische Bildung, Antidiskriminierung und gegen Rechtsextremismus (56.12)

Die Gruppe der Eingewanderten und ihrer Kinder macht ein Drittel dieser Stadtgesellschaft (bei Jugendlichen mehr als die Hälfte) aus, trotzdem bieten immer noch viele gesellschaftliche Bereiche keine Identifikationsflächen für sie. Insbesondere jungen Menschen der postmigrantischen Generation fehlt es an Gesichtern, Themen und Angeboten, die sie dazu ermutigen, sich als vollwertige Mitglieder dieser Gesellschaft zu verstehen. Aktuell spiegeln die meisten öffentlichen gesellschaftlichen Bereiche unserer Stadt bei Weitem nicht die vielfältige Zusammensetzung der Stadtbevölkerung wider.

Es wird daher ein neues Netzwerk geschaffen, das sich zu einer postmigrantischen Interessenvertretung in Hannover entwickeln kann. Es bietet

Unterstützung bei und rechtliche Beratung zu den Formalitäten der Gründung, der Organisation und Darstellung eigener Vereine oder eines eigenen Verbandes. Eine trans- und intermediale Format-schmiede bearbeitet gesellschaftliche Prozesse. Zusätzlich wird ein zivilgesellschaftliches postmigrantisches Fachgremium in Kooperation mit dem Bereich Stadtteilkultur und dem Fachbereich Jugend und Familie (Haus der Jugend) angestrebt. Das neue Netzwerk bietet der gesamten Gesellschaft der Einwanderungsstadt Hannover, insbesondere aber den jungen, in Deutschland geborenen Menschen mit Migrationsgeschichte eine Plattform als Ideenschmiede für mehr Teilhabegerechtigkeit.





# Handlungsfeld Stadtleben und Kultur

Um die gleichberechtigte Teilhabe an der Stadtgesellschaft zu fördern, muss die (sozio-)kulturelle, sportliche und religiöse Vielfalt der Menschen in Hannover sichtbar gemacht werden. Gerade junge Menschen und Nachkommen von Eingewanderten müssen stärker in den Blick rücken.

Die Maßnahmen des Handlungsfelds Stadtleben und Kultur öffnen Zugänge zu Kunst und Kultur, Sport, Bildung und Begegnung und fördern den inter- und transkulturellen Dialog. Sie setzen dort an, wo Menschen sich begegnen: In der Nachbarschaft, im Stadtteil, in Kultur und Sport sowie an Orten religiöser Gemeinschaften. Sie wirken strukturell auf Medien, Politik und Verwaltung sowie auf Gremien, Vereine und Verbände.

Ein Fokus liegt auf dem Empowerment von Eingewanderten und ihren Nachkommen in den unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Lebens. Hier setzen die Maßnahmen vor allem auf die Vorbildfunktion von Menschen mit internationaler Geschichte, die in der Stadtgesellschaft bereits gut verankert sind. Als Beitrag der AG Jugend „WIR<sup>2.0</sup> postmigrantisch“ ist das Konzept eines postmigrantischen Autor\*innen-zentrums in das Handlungsfeld eingeflossen.

Weitere Maßnahmen erhöhen die Sichtbarkeit (post-)migrantischen Lebens in Hannover. Das gilt sowohl für diejenigen, die seit Generationen in Hannover leben und unsere Stadt mitgestaltet haben, als auch für diejenigen, die erst seit kurzem Teil der Stadtgesellschaft sind.

Die Maßnahmen des Handlungsfeldes schaffen nicht nur Mitgestaltungs- und Teilhabemöglichkeiten für Eingewanderte und ihre Nachkommen, sondern im Zusammenwirken der gesamten Stadtgesellschaft ergeben sich daraus neue Identifikationsmöglichkeiten für alle in der Einwanderungsstadt.



Parisa Hussein-Nejad, Leiterin Stadtteilzentrum Kronsberg und Sprecherin für das Handlungsfeld Stadtleben und Kultur

**„WIR in Hannover wollen zusammen wachsen. Teilhabe hängt mit Chancengleichheit zusammen. Deshalb müssen Menschen, die über geringe finanziellen oder zeitlichen Ressourcen verfügen, von Anfang an durch begleitende Angebote mitgedacht werden. Empowerment und Ehrenamt in Kunst und Kultur können Menschen berühren, bewegen und verbinden. Beteiligungsangebote brauchen hierfür eine zugängliche und aufeinander abgestimmte Infrastruktur im Sinne von Übersichtlichkeit der zuständigen Netzwerke, naheliegenden Orten und benutzerfreundlichen digitalen Tools.“**  
Parisa Hussein-Nejad



## Ziele

### 1. Eingewanderten und ihren Nachkommen wird die Mitgestaltung und Prägung der Stadtgesellschaft leichter zugänglich gemacht, indem...

- ... ihre Talente durch Capacity Building und geeignete Unterstützungsstrukturen gefördert werden.
- ... die kulturelle Bildung, insbesondere die von Kindern und Jugendlichen, mit migrantischen Vorbildern vernetzt wird.
- ... Multiplikator\*innen im Bereich Kultur, Religion und Sport qualifiziert werden.
- ... finanzielle Förderungen barrierefrei gestaltet werden.
- ... die Umsetzung von Zielen, Maßnahmen und Modellprojekten im Rahmen des Kulturlandentwicklungsplans (KEP) aus (post-) migrantischer Perspektive begleitet und beeinflusst wird.

### 2. Das soziale Miteinander in der Stadtgesellschaft wird gestärkt, indem...

- ... transkulturelle und interreligiöse Dialoge angestoßen, geführt und vernetzt werden.
- ... die Vermittlung von interreligiöser Kompetenz gefördert wird.

### 3. Die Sichtbarkeit von Eingewanderten und ihren Nachkommen wird gesteigert, indem...

- ... Medienkompetenzen in dieser Zielgruppe gefördert werden und mediale Öffentlichkeit ermöglicht wird.
- ... Möglichkeiten der Beteiligung transparenter gemacht werden.

### 4. Öffentliche Kulturarbeit in den Stadtteilen wird gefördert, indem Eingewanderten und ihren Nachkommen...

- ... der Zugang zu formalen sowie informellen etablierten und neuen Begegnungsorten erleichtert wird.
- ... die Mitgestaltung solcher Orte stärker ermöglicht wird.

### 5. Sport wird noch stärker als Türöffner zur Teilhabe genutzt, indem...

- ... Bedarfe der Eingewanderten und ihrer Nachkommen ermittelt werden, um ihre Sportaktivität zu steigern.
- ... unter der Berücksichtigung der Belange von Eingewanderten und ihren Nachkommen neue Formate für die Nutzung von Sportanlagen entwickelt werden.
- ... neben dem vereinsgebundenen Sport auch der informelle Sport gefördert wird.
- ... mehr Qualifizierungen im und durch den Sport angeboten werden.



## 1. Kulturbotschafter\*innen in den Stadtteilen

### Kontakt in der Verwaltung: Bereich Stadtteilkultur (41.5)

Viele Fördermöglichkeiten im Bereich Kultur sind gerade Eingewanderten und ihren Nachkommen wenig bekannt. Die Weitergabe diesbezüglicher Informationen gehört nicht zum Aufgabenbereich der bereits etablierten Kulturlots\*innen in den Stadtteilen. Derzeit wird sie vorwiegend über Aktive im Bereich Kultur aus den unterschiedlichen Communities selbst übernommen. Somit kann eine flächendeckende Informationsvermittlung nicht gewährleistet werden.

Die Landeshauptstadt Hannover setzt daher mit dieser Maßnahme auf die Qualifizierung und Professionalisierung von Multiplikator\*innen in diesem Feld. Diese werden zentral von der LHH geschult und in einem Netzwerk mit regelmäßiger

Weiterbildung zusammengeschlossen. Im Anschluss informieren und beraten die neuen „Kulturbotschafter\*innen“ kulturinteressierte Menschen mit internationaler Geschichte im Stadtteil über Fördermöglichkeiten sowie vorhandene Infrastrukturen für Initiativen und Einzelpersonen. Für jede längerfristige Begleitung von Kulturaktiven werden die Kulturbotschafter\*innen mit einer Ehrenamtszuschale entschädigt. Darüber hinaus werden Mittel für kleinere Projekte in den Stadtteilen für Kulturaktive zur Verfügung gestellt. Die systematische Wissensvermittlung über Fördermöglichkeiten und ein niedrighschwelliger Einstieg in Projektarbeit wird dadurch ermöglicht.

## 2. Kompetenznachweis Kultur

### Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (41.52), Stadtteilzentrum KroKuS (41.51.10)

Der „Kompetenznachweis Kultur“ ist eine anerkannte Qualifizierungsmaßnahme des Bundesverbands kulturelle Jugendbildung (BKJ), die gerade marginalisierten Kindern und Jugendlichen einen Einblick in das Tätigkeitsfeld von Kulturschaffenden bietet. Die Anleitung erfolgt durch Künstler\*innen mit Migrationsgeschichte, die entsprechend fortgebildet wurden.

Diese Maßnahme leistet einen wichtigen Beitrag zur Diversifizierung im Bereich Kultur. Über 60 Prozent aller Kinder und Jugendlichen im Alterssegment unter 18 Jahren in Hannover haben eine

Migrationsbiografie bzw. sind „Nachkommen von Eingewanderten“. Ein Großteil dieser Jugendlichen gehört zu marginalisierten Gruppen. Die als Multiplikator\*innen des Kompetenznachweises Kultur fortgebildeten Jugendlichen eröffnen für diese Zielgruppe Zugänge zu Kunst, Kultur und ästhetischer Praxis.

Die Qualifizierungsmaßnahme läuft als Pilot zweimalig am Standort KroKuS, wird begleitend evaluiert und perspektivisch auf weitere Standorte ausgeweitet.

## 3. Migrationsgeschichte(n) als thematischer Schwerpunkt im Stadtarchiv

### Kontakt in der Verwaltung: Bereich Stadtarchiv (41.4)

Das Zeigen von „Migrationsgeschichten“ schafft Identifikationsmomente für Eingewanderte und ihre Kinder. Das Stadtarchiv wird daher genau solche Geschichten sammeln und zugänglich machen. Diese Maßnahme ist auch im Kulturentwicklungsplan (KEP) verankert.

Dazu wird ein Konzept mit nachvollziehbaren und transparenten Kriterien geschaffen, nach denen entschieden wird, was (wer), wann, wie und wo gezeigt wird. Hierbei wird nicht nur die selbst eingewanderte erste Generation bedacht. Auch die nachfolgenden Generationen der Kinder von Ein-

gewanderten sind durch diese Geschichten geprägt und können sie durch ihre eigenen Perspektiven ergänzen. Ergänzend zu den individuellen Geschichten werden auch sozialhistorische Inhalte und Kontexte, transkulturelle Entwicklungen sowie Kunst- und Kulturtechniken mit Bezug auf Eingewanderte und ihre Kinder erschlossen und präsentiert.

Wenn positive gemeinsame Bezugspunkte in den Fokus gesetzt werden, haben diese eine verbindende gesellschaftliche Wirkung und ermöglichen eine Begegnung auf Augenhöhe.

## 4. Bibliotheksbestand und Anschaffungswesen

### Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Stadtbibliothek (42)

Die Stadtbibliothek möchte Eingewanderte und ihre Nachkommen stärker als bisher erreichen. Das Wissen um die Angebote der Stadtbibliothek sowie um die Möglichkeiten des Anschaffungswesens stellt eine Form gesellschaftlicher Teilhabe dar. Eingewanderte und ihre Kinder werden daher dafür geworben, sich mit Anschaffungsvorschlägen in den Aufbau des Bestands der Bibliotheken einzumischen. Zudem wird evaluiert, inwieweit bislang wenig im Fokus stehende Zielgruppen wie bei-

spielsweise postmigrantische Jugendliche und Schwarze Hannoveraner\*innen vom Medienbestand angesprochen und durch ihn repräsentiert werden. Erhoben werden soll auch, welche Medien für diese Gruppen interessant sein könnten und welche aus diesen Gruppen hervorgehen.

Die Stadtbibliothek erhöht die kulturelle, sprachliche und mediale Vielfalt ihres Bestands, um die Vielfalt der Stadtgesellschaft abzubilden und eine breitere Zielgruppe zu erreichen.



## 5. Medienworkshop „Meine Bib auf Insta“

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Stadtbibliothek (42)

Um die Angebote von Bibliotheken für ein junges und diverses Publikum attraktiver zu machen, werden verstärkt soziale Medien eingesetzt. Diese sind mittlerweile aus der Lebensrealität von Jugendlichen nicht mehr wegzudenken, da sie durch ihre Smartphones die Welt erfahren.

Um die Repräsentation gerade (post-)migrantischer Jugendlicher zu fördern und ihnen Zugänge zur Bibliothek aufzuzeigen, führt die Landeshauptstadt Hannover einen mehrtägigen Medienwork-

shop unter Einbeziehung diskriminierungssensibler Medientrainer\*innen sowie Jugendselfstorganisationen durch. In diesem Workshop werden jungen Menschen Möglichkeiten der gelungenen Medienproduktion vermittelt.

Als Abschlussprojekt recherchieren und filmen die Teilnehmenden des Workshops in der Stadtbibliothek und stellen diese in kurzen Filmen aus ihrer Perspektive und mit ihrer Sprache vor. Die produzierten Filme werden prominent veröffentlicht.

## 6. Diversität der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der LHH sowie der städtischen Medien in Inhalt und Bild erhöhen

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (15.3)

Der Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Landeshauptstadt Hannover hat die Aufgabe, die Arbeit und Themen der Stadtverwaltung der gesamten Stadtgesellschaft zu vermitteln und sie mit relevanten Informationen zu versorgen. Eine vielfältige Zusammensetzung der Mitarbeitenden bietet die Chance auf mehr Perspektiven, erhöht die zielgruppengerechte Erfüllung dieser Aufgabe und sorgt zugleich für Teilhabe.

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nutzt daher die Möglichkeiten interner Fortbildungen für eine

Beschäftigung mit rassismuskritischen Perspektiven und Fragen der Diversität bei Themenwahl und -darstellung. Darüber hinaus werden Wege gesucht, damit die einschlägigen Stellenausschreibungen Eingewanderte und ihre Kinder in Text und Verbreitungsweg besser erreichen.

Im Ergebnis repräsentieren die von der LHH bespielten Medien die Vielfalt von Verwaltung und Stadtbevölkerung. Die städtischen Medien werden für alle attraktiver, die Stadtbevölkerung fühlt sich besser vertreten und abgebildet.

## 7. Mehrsprachigkeit der Webseite der LHH verbessern

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (15.3)

Auch wenn viele Eingewanderte und ihre Kinder Deutsch beherrschen oder es eine ihrer Muttersprachen ist, erhöht eine adäquate Übersetzung wichtiger Informationen auf hannover.de die Verbreitung, Verständlichkeit und Zugänglichkeit der Informationen.

Auf Basis der bestehenden Sprachstatistik der LHH zur Erreichbarkeit unterschiedlicher Sprachgruppen werden – ähnlich wie bei Leichter Sprache – übersetzte Informationen gebündelt auf einer eigenen Landing-Page gesammelt und verlinkt.

Unabhängig davon wird bei Öffnungszeiten, Angeboten der Stadt, Kulturangeboten, Beteiligungsprozessen, stadtweiten und insbesondere bei aktuellen Ereignissen auf ein möglichst einfaches und verständliches Deutsch geachtet. Spezifische Behördenbegriffe werden hier nur noch ergänzend verwendet oder unmittelbar erklärt.

Dies erhöht die Verständlichkeit der Informationen für alle Bewohner\*innen unabhängig von ihrer Biografie oder ihren Sprachkenntnissen.

## 8. Vielfalt in Bürger\*innenmedien stärken

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Personal und Organisation (18)

Eingewanderte und ihre Nachkommen stehen häufig vor großen Hürden, wenn es um den Zugang zu professioneller Medienproduktion geht. Die Landeshauptstadt Hannover hat über Kooperationen und Förderungen die Möglichkeit, Zugänge zum Feld Medien zu schaffen und zu öffnen.

Die LHH fördert bereits Bürger\*innenmedien in Hannover. Die Förderung wird zukünftig an den Auftrag geknüpft, die Diversität der Stadtgesell-

schaft in Belegschaft und Programm abzubilden sowie die Gleichbehandlung zu fördern. Die Förderungsvoraussetzungen werden um entsprechende konkrete Kriterien ergänzt. In Bezug auf bestehende Ausbildungskooperationen sowie die Förderung von Volontariaten werden Eingewanderte und ihre Kinder bei Ausschreibungen zukünftig gezielt angesprochen.



## 9. Care-Arbeit von Religionsgemeinschaften sichtbar machen

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Grundsatzangelegenheiten der Einwanderung (56.10)

Die großen christlichen Religionsgemeinschaften in Hannover sind bekannt für die Care-Arbeit, die in ihren Fürsorgeeinrichtungen stattfindet. Aber auch andere, weniger etablierte Religionsgemeinschaften leisten Care-Arbeit. Diese bleibt jedoch zumeist unsichtbar und wird in der Regel nicht öffentlich gefördert.

Religiös geprägte Vereine von Eingewanderten und ihren Nachkommen sowie bisher wenig etablierte Religionsgemeinschaften gehen daher gemeinsam in die Stadtteile, um die Care-Arbeit, die sie leisten, sichtbar zu machen. Dazu wird ein intergenerationeller Runder Tisch „Care-Arbeit in Religionsgemeinschaften“ gegründet, der unter

Einbeziehung von Landesverbänden der Religionsgemeinschaften gemeinsame Aktionen in den Stadtbezirken und Stadtteilen plant. Hier können auch nichtreligiöse Organisationen, die vor Ort in der Care-Arbeit aktiv sind, einbezogen werden. Angedacht ist eine Zusammenarbeit von Religionsgemeinschaften, Familienzentren und Stadtteilkultureinrichtungen.

Die Sichtbarmachung dieser Arbeit, gerade in Familienzentren und den Einrichtungen der Stadtteilkultur, bedeutet mehr Anerkennung und Wertschätzung für Eingewanderte und ihre Kinder.

## 10. Regelmäßiger Austausch der LHH mit Religionsgemeinschaften

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Grundsatzangelegenheiten der Einwanderung (56.10)

Religionsgemeinschaften haben einen elementaren Einfluss auf gesellschaftlichen Frieden und Zusammenhalt in der Stadt. Sie können soziales Engagement und Akzeptanz anderer Menschen stärken. Andererseits können sie aber auch dazu missbraucht werden, gesellschaftliche Abgrenzungen zu erzeugen.

Daher treffen sich Vertreter\*innen der sich Landeshauptstadt Hannover in regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch zweimal im Jahr, mit allen Religionsgemeinschaften, die teilweise durch den Rat der Religionen vertreten werden. Ziel ist es, über aktuelle Fragestellungen, Problemlagen und Entwicklungen zu informieren und in einen intensiven Austausch über Angebote im Themenfeld Migration und Teilhabe zu kommen.

## 11. Freiräume und produktive Orte der Vielfalt

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Einwanderungsstadt Hannover (56.1)

Freiräume zum Experimentieren und zur Zwischennutzung sind ein integraler Bestandteil einer nachhaltigen Stadt, in der die Bewohner\*innen gut und gerne leben. Ein neuer produktiver Ort der Vielfalt bietet vielen, gerade postmigrantischen jungen Menschen die Möglichkeit sich auszuprobieren, zu vernetzen, zu beteiligen und die eigene Kommune aktiv mitzugestalten.

Die Landeshauptstadt Hannover unterstützt daher insbesondere postmigrantische junge Menschen bei der Schaffung von neuen produktiven Orten der Vielfalt. Dafür gründet sich ein Arbeitskreis, der paritätisch mit Mitarbeiter\*innen der LHH aus dem Kulturbüro, aus dem Bereich „Einwanderungsstadt Hannover“ und externen Akteur\*innen besetzt ist. Bei der Besetzung des Arbeitskreises wird die Altersstruktur der in den Blick genommenen Zielgruppe berücksichtigt.

Der Arbeitskreis entwickelt Ideen und Konzepte für neue produktive Orte der Vielfalt, die Platz für Kunst und Kultur, ehrenamtliches Engagement, Selbstorganisation sowie die Möglichkeit wirtschaftlicher Experimentierräume bietet. Für die Konzeption wird unter anderem auf die Erfahrungen und Ergebnisse des Innenstadtdialogs zurückgegriffen.

Neben der Konzeptarbeit erstellt der Arbeitskreis eine Übersicht möglicher Orte und entwickelt mit den entsprechenden Stellen der Verwaltung Nutzungskonzepte. Die Übersicht kann für die Erstellung einer „Freiraumkarte“ oder ähnliche Konzepte genutzt werden.

Die LHH unterstützt die Entstehung und den Unterhalt eines neuen produktiven Ortes mit Empowerment-Ansatz.

## 12. Koordinierungsstelle Bewegung, Sport und Ernährung in den Stadtbezirken

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Teilhabe durch Sport (52.21)

„Bildung und Qualifikation im und durch Sport“ sind wichtige Türöffner für die Teilhabe am organisierten Sport. Erfahrungen zeigen, dass durch die gezielte Ansprache und Qualifizierung von Schlüsselpersonen, die Teilhabe von Eingewanderten und ihren Kindern an Sport und Bewegung gesteigert und die Bedarfe dieser Bevölkerungsgruppe eher berücksichtigt werden.

Die bereits geplante Koordinierungsstelle in Sahlkamp / Vahrenheide nimmt daher die Themen Bewegung, Sport und Ernährung mit besonderem Fokus auf Gesundheitsaspekte auf und verankert sie im Rahmen von aufsuchender Arbeit nachhaltig

in den betreffenden Stadtteilen. Neue Ideen werden offen und mit breiter Beteiligung diskutiert sowie ressourcenorientiert für bisher kaum erreichte Zielgruppen zugänglich gemacht. Die Koordinierungsstelle übernimmt darüber hinaus die Aufgabe der Vermittlung von gezielten Qualifizierungsangeboten im Bereich Sport / Bewegung / Gesundheit und unterstützt gezielt auch Formate des informellen Sports wie beispielsweise den Miternachtssport oder die Street-Liga.

Langfristig wird die Einrichtung entsprechender Koordinierungsstellen in allen Stadtbezirken angestrebt.



## 13. Sport im Park – Ganz Hannover ist ein Sport- und Kulturraum für alle

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Teilhabe durch Sport (52.21)

Das Format „Sport im Park“ ist prädestiniert dafür, Sport und Bewegung gezielt als Medium für Begegnung im öffentlichen Raum einzusetzen und zur Teilhabe anzuregen. Um noch mehr Eingewanderte und Nachkommen von Eingewanderten anzusprechen, wird das bisherige Konzept erweitert. Zusätzlich zu Sport- und Bewegungsangeboten werden Aktionen und Projekte aus den Bereichen Kultur und Soziales in das Programm aufgenommen. Dadurch verknüpft Sport im Park unterschiedliche Lebensbereiche und erreicht auch diejenigen Stadtteilbewohner\*innen, die sich von

Sport in der Öffentlichkeit nicht angesprochen fühlen. Die LHH vernetzt außerdem Multiplikator\*innen, die Sport im Park in die Quartiere tragen. Mit der gezielten Ansprache von Migrant\*innenorganisationen und Multiplikator\*innen mit Einwanderungsgeschichte vor Ort werden insbesondere Eingewanderte und ihre Kinder erreicht. Weil die Maßnahme im öffentlichen Raum stattfindet, leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Identifikation mit dem Quartier und der Stadtgesellschaft und unterstützt somit Teilhabeprozesse.

## Antragsberechtigte Maßnahmen für den WIR<sup>2.0</sup>-Förderprogramm

### 14. Kulturdialoge einer postmigrantischen Gesellschaft

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Internationale Kultur und Städtepartnerschaften (41.14) und der Bereich Stadtteilkultur (41.5)

In den letzten Jahren wurde immer wieder der Bedarf nach einem übergreifenden Veranstaltungskonzept geäußert, das alle Generationen in den Einwanderungsfamilien beteiligt sowie deren aktuellen Diskurse stadtweit diskutiert. Bisherige Veranstaltungsformate oder punktuelle binationale Kulturtage werden diesem Anspruch nicht gerecht.

Bestehende Formate werden im Rahmen eines breiten Beteiligungsprozesses zwischen der Stadt-

gesellschaft, der Verwaltung sowie Migrant\*innenorganisationen, postmigrantischen Vereinen und Kulturschaffenden mit internationaler Geschichte evaluiert. Auf dieser Basis wird ein neues Veranstaltungskonzept entwickelt.

Der partizipative Ansatz bei der Konzeption neuer Formate erhöht die Sichtbarkeit von Eingewanderten und ihren Nachkommen und zeigt dadurch die Vielfalt der Einwanderungsstadt Hannover.

### 15. Diverse kulturelle Netzwerke und Strukturen der Autor\*innenszene

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Kulturbüro (41.1)

Eingewanderte und ihre Kinder sind sowohl als Akteur\*innen und Publikum als auch inhaltlich mit ihren Perspektiven und Einsichten in der Literaturszene unterrepräsentiert.

Die LHH und konkret das Kulturbüro setzen sich daher für Diversität und Vernetzung von Kulturschaffenden ein und sind bestrebt, auch in postmigrantischen Communities bekannter zu werden. Zudem soll Angehörigen marginalisierter Gruppen der Zugang zur lokalen Autor\*innenszene erleichtert werden. Bei neuen Netzwerken und Strukturen, mit denen das Kulturbüro zusammenarbeitet oder die es fördert, wird darauf hingearbeitet, dass diese die Vielfalt der Stadtgesellschaft in Struktur,

Personal und Konzeption widerspiegeln. Ein möglicher Ansatzpunkt dafür sind Safe Spaces für Kulturschaffende mit Einwanderungsgeschichte innerhalb der Netzwerke und Strukturen.

Bereits bestehende Initiativen, die dem Profil entsprechen oder darauf hinarbeiten wollen, können sich an das Kulturbüro wenden und von seinen Netzwerken profitieren.

Durch die Schaffung diverser kultureller Netzwerke und Strukturen diversifiziert sich die hannoversche Autor\*innenszene. Zudem werden Eingewanderte und ihre Nachkommen sowie die Literatur, die sie produzieren, in der Stadtgesellschaft sichtbarer.



## 16. Städtische Kulturorte der Vielfalt

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Stadtbibliothek (42),  
Bereich Stadtteilkultur (41.5)

Städtische Angebote wie Bibliotheken und Stadtteilzentren erreichen bisher noch zu wenig Eingewanderte und ihre Nachkommen. Die Landeshauptstadt Hannover möchte entsprechende Angebote und Orte diversifizieren, bekannter machen und zusammenführen.

Gemeinsam werden dafür nicht-kommerzielle „Dritte Orte“ in den Stadtteilen unter Einbeziehung der bestehenden Räume geschaffen. Als „Dritte Orte“ werden inszenierte Lebensräume verstanden, in denen sich Menschen außerhalb des eigenen Zuhause oder der Arbeitswelt aufhalten. In regelmäßigen Netzwerktreffen werden „Dritte Orte“ gemeinsam gedacht und geplant, um

durch Multiplikator\*innen die städtischen und nicht-städtischen Angebote bekannter zu machen, das Angebot weiter zu diversifizieren und neue Zielgruppen anzusprechen. Dabei gilt es, das Ungleichgewicht an Wissen und Ressourcen zwischen professionellen und ehrenamtlichen Akteur\*innen anzuerkennen, zu reflektieren und auszugleichen. Gemeinsam werden Formate der Teilhabe organisiert.

Durch Fortbildungen der Mitarbeitenden in den entsprechenden Einrichtungen wird ein fundiertes Wissen über Wirk- und Funktionsweisen von „Dritten Orten“ etabliert.

## Ziele der Jugend-Arbeitsgruppe „WIR<sup>2.0</sup> postmigrantisch“ für das Handlungsfeld Stadtleben und Kultur

### 1. Das Ziel einer postmigrantischen Gesellschaft/Einwanderungsstadt wird verwirklicht, indem...

- ... die Kriterien, die eine Einwanderungsstadt charakterisieren, auf allen Ebenen erfüllt werden.
- ... die Repräsentation der postmigrantischen Generation strukturell gestärkt wird.
- ... auch in der Verbandspolitik gleichberechtigte Teilhabe durch die strukturelle Förderung von Diversität gesichert wird.
- ... das Zugehörigkeitsgefühl zum Stadtteil durch ein diverseres Angebot an Identifikationsmöglichkeiten gestärkt wird.

### 2. Beratungsstellen und Schutzräume, so genannte Safe Spaces, werden für vulnerable Gruppen ausgebaut.

### 3. Auch (post-)migrantischen Vereinen und Organisationen wird eine Mitwirkung bei der Umsetzung gesellschaftlich relevanter Prozesse (z.B. KEP, WIR<sup>2.0</sup>, Innenstadt-dialog) ermöglicht.

## 1. Postmigrantisches Autor\*innenzentrum

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Demokratische Bildung, Antidiskriminierung und gegen Rechtsextremismus (56.12)

Autor\*innen aus postmigrantischen Communities sind sowohl als Akteur\*innen und Publikum als auch inhaltlich in der Literaturszene unterrepräsentiert. Um diese besser erreichen und anzusprechen zu können, sind Identifikationsmöglichkeiten wie ein postmigrantisches Autor\*innenzentrum nötig.

Die Gründung eines postmigrantischen Autor\*innenzentrum als Verein zielt darauf ab, postmigrantischen Autor\*innen der Stadt einen Ort zum Schreiben, für Begegnung, fachlichen Austausch und Networking sowie für Fortbildungen und Nachwuchsförderung zu geben. Der Verein soll mit Unterstützung der Kulturförderung der LHH Angehörigen marginalisierter Gruppen den Zugang zum lokalen Autor\*innen-Netzwerk verschaffen

und innerhalb seines Angebots an Workshops und Textwerkstätten auch Safe Spaces für Autor\*innen schaffen. Ebenso sollen die literarischen Angebote in der Stadt diverser gestaltet werden, indem die Arbeiten von postmigrantischen Autor\*innen im Literaturbetrieb bekannt gemacht werden. Um aktuelle strukturelle Barrieren durch neue postmigrantische Konzepte abzubauen, muss die Vorstandsebene des Vereins divers zusammengesetzt sein.

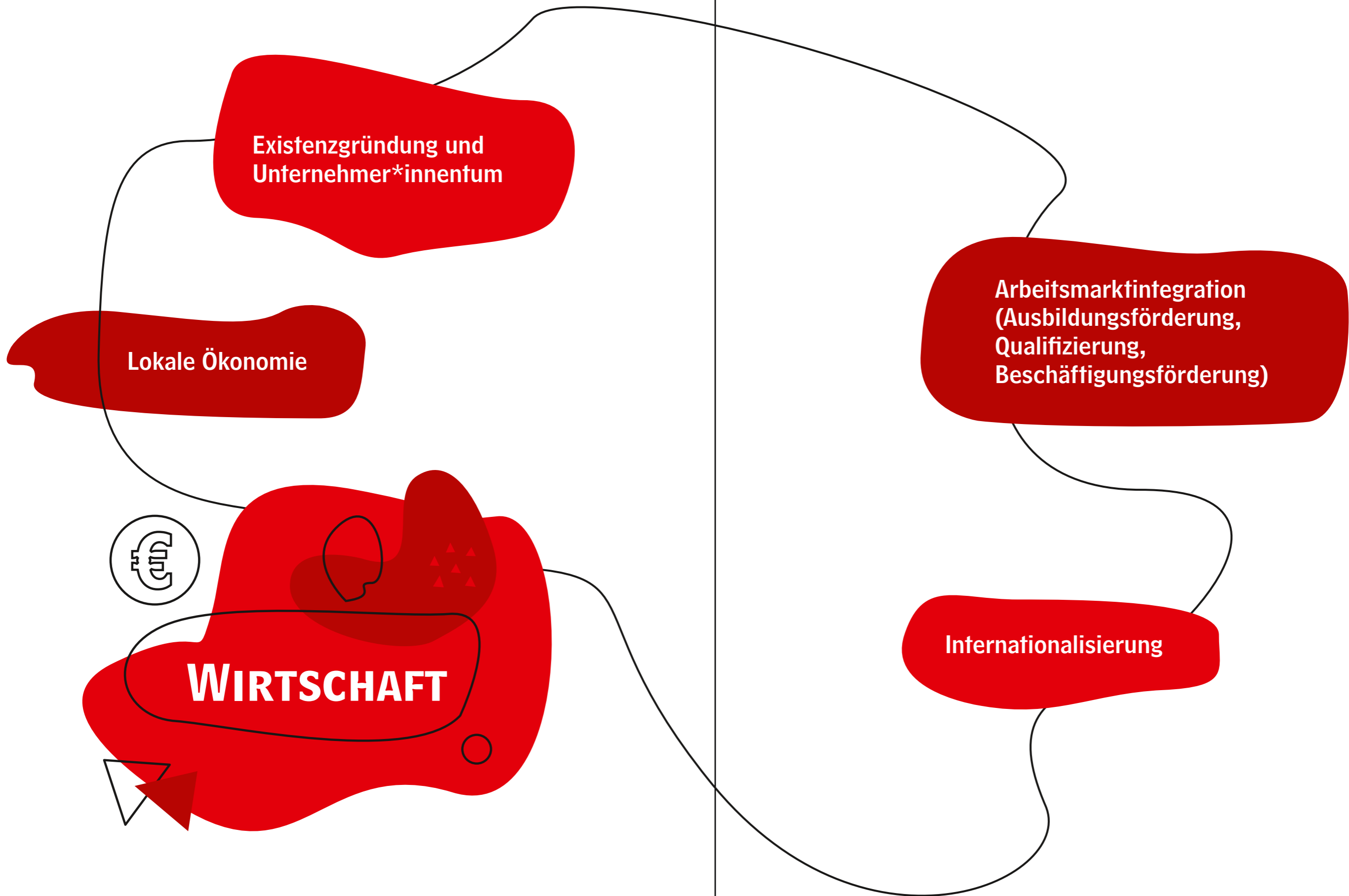
Durch ein postmigrantisches Autor\*innenzentrum wird zum einen die Sichtbarkeit, Identifikation und Vielfalt der Perspektiven gewährleistet. Zum anderen wird ein positives Zeichen für strukturelle Veränderungen im Kulturbereich gesetzt.



„Stadtteilbeste, zentrale Treffpunkte, Parks, Plätze und größere Stadtevents sind Zugänge zu Hannover als Gemeinschaft. Bei kulturellen Angeboten des Stadtlebens erleben viele, die noch wenig Bezug zur Stadtgesellschaft haben, oft zum ersten Mal die Möglichkeit mitzumachen. Sie entdecken eventuell ihr Interesse mehr teilhaben zu wollen. Mit zu ge-

stalten und mit zu entscheiden führt dazu, dass wir uns nicht nur als Bewohner\*innen dieser Stadt, sondern als Teil dieser Gemeinschaft verstehen und zusammen den WIR<sup>2.0</sup>-Weg gehen.“

Parisa Hussein-Nejad





Die hannoversche Wirtschaft ist ein wichtiger Faktor, wenn es um Migration und Teilhabe geht. Nur wer existenziell abgesichert ist, hat Kapazitäten, sich in das gesellschaftliche Leben einzubringen und dieses mit zu gestalten.

Für junge Menschen ist der Einstieg in eine berufliche Ausbildung entscheidend für ihren weiteren Lebensweg, aber auch für Quereinsteiger\*innen sollten eine gute Qualifizierung und ein beruflicher Ein- und Aufstieg unabhängig von Herkunft, Sprachkenntnisse und Alter möglich sein.

Darüber hinaus zeigen unternehmerische Erfolgsgeschichten von Eingewanderten und ihren Nachkommen, wie sehr die Vielfalt der Stadtgesellschaft auch die Wirtschaft belebt. Das Herausstellen solcher Geschichten und ihrer Protagonist\*innen macht die unternehmerische Vielfalt sichtbar und schafft Vorbilder für andere Existenzgründer\*innen. Durch das Bereitstellen von niedrigschwelligen Angeboten, wie z.B. Pop-Up Nutzungsflächen zum Testen der eigenen Geschäftsideen, werden angehende Unternehmer\*innen in ihren Vorhaben unterstützt.

Für die Förderung des Wirtschaftsstandorts Hannover ist es außerdem unentbehrlich, Investor\*innen und „kluge Köpfe“ in die Stadt zu ziehen. Um internationalen Fachkräften und Unternehmer\*innen das Ankommen zu erleichtern, bietet ein Orientierungsportal relevante Informationen rund um Leben und Arbeiten in der Stadt. Für die Sicherung einer diskriminierungsfreien und Vielfalt wertschätzenden Unternehmens- und Arbeitskultur setzt sich dabei ein Netzwerk für diversitätsorientierte Personalstrategien ein, bei dem die LHH zusammen mit anderen Akteur\*innen eine Vorreiterrolle einnimmt.



Sylwia Chalupka-Dunse, Projektleiterin Gründung und Entrepreneurship, hannoverimpuls GmbH. Unternehmerin. Sprecherin für das Handlungsfeld Wirtschaft

**„WIR in Hannover leben und lieben die Vielfalt! Es liegt mir am Herzen, das unternehmerische Handeln von Eingewanderten und ihre Nachkommen zu unterstützen: Menschen mit Einwanderungsbiografie sind gründungsaffin, bringen spannende Ideen mit, eine gute Portion Ausdauer und leisten somit einen überdurchschnittlichen Beitrag zum Gründungsgeschehen und der wirtschaftlichen Entwicklung in Hannover. Mein Bereich Gründung und Entrepreneurship bei hannoverimpuls im Haus der Wirtschaftsförderung unterstützt seit Jahren mit Beratung und Coaching Menschen mit Einwanderungsbiografie. Wir leben hier die Vielfalt, wertschätzen und fördern diese.“**

**Sylwia Chalupka-Dunse**



### 1. Für Eingewanderte und ihre Kinder sowie Menschen mit Fluchtgeschichte wird der Arbeitsmarktzugang verbessert indem...

- ... mehr Transparenz über bestehende Projekte und Unterstützungsstrukturen geschaffen wird.
- ... strukturelle Hindernisse beseitigt werden.
- ... der Mehrwert von Diversität für die regionale Wirtschaft verdeutlicht wird.

### 2. Die lokale Ökonomie wird mit Fokus auf migrantische Unternehmen gestärkt, indem...

- ... die Sichtbarkeit von erfolgreichen migrantischen Unternehmen erhöht wird.
- ... der Mehrwert von Netzwerken für alle Beteiligten deutlich gemacht wird.
- ... Beratungsangebote stärker auf Menschen mit Migrationsgeschichte ausgerichtet und für diese transparent gemacht werden.

### 3. Die Anzahl der Existenzgründungen von Menschen mit Migrationsgeschichte, insbesondere Gründerinnen, wird erhöht, indem...

- ... die Kapazitäten für Gründungsberatung für Menschen mit Migrationsgeschichte erhöht und bestehende Unterstützungsstrukturen transparent gemacht werden.
- ... die Sichtbarkeit erfolgreicher Gründer\*innen mit Migrationsgeschichte in der Stadtgesellschaft erhöht wird.

### 4. Der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte, die einen Ausbildungsabschluss erreichen, wird nachhaltig erhöht.

### 5. Im Bereich der Internationalisierung soll Hannover als Beschäftigungsstandort in der Außendarstellung für internationale Fachkräfte, Studierende, Investor\*innen attraktiver gemacht werden, indem...

- ... eine je nach Zielgruppe maßgeschneiderte individuelle Unterstützung angeboten wird.
- ... existierende Prozesse, die sich als best practice in diesem Themenfeld erwiesen haben, verstetigt werden.
- ... das Wissensmanagement über existierende Projekte gesichert wird.
- ... die Zusammenarbeit mit Migrant\*innenorganisationen gestärkt wird.



## Maßnahmen

### 1. Unterstützung von ehrenamtlichen Strukturen der Übergangs- und Ausbildungsbegleitung für Jugendliche mit Migrationsgeschichte

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Beschäftigungsförderung (50.4)

Seit mehreren Jahren begleiten ehrenamtliche Ausbildungspat\*innen sowie Brückenbauer\*innen Jugendliche beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung. In der Praxis zeigt sich, nochmal verstärkt durch die Corona-Pandemie, ein Problem beim Matching: Jugendliche mit Unterstützungsbedarf finden den Weg zu den ehrenamtlichen Strukturen häufig nicht oder werden von diesen in der Ansprache seltener erreicht.

An dieser Stelle setzt die Maßnahme zur Unterstützung der ehrenamtlichen Übergangs- und Ausbildungsbegleitung an. Unter Federführung der Landeshauptstadt Hannover wird eine Arbeitsgruppe eingerichtet, um die ehrenamtlichen Unterstützungsangebote mit den Bedarfen der Jugendlichen besser zusammenzubringen und um eine professionelle Begleitung zu gewährleisten.

### 2. Öffentlichkeitskampagne: Wir sind schon da!

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Beschäftigungsförderung (50.4)

Viele hannoversche Unternehmen leiden unter Fachkräftemangel und fordern qualifizierte Fachkräfte. Sie suchen außerdem immer wieder neue Hilfsarbeiter\*innen. Die Zielgruppe der Eingewanderten – auch solche mit einem Duldungsstatus – wird aus unterschiedlichen Gründen für die Stellenbesetzung zu wenig in den Blick genommen. In Hannover leben jedoch viele Eingewanderte, die bereit sind, sich zu qualifizieren oder einen neuen Beruf zu erlernen bzw. als angelernte Hilfsarbeiter\*innen eingesetzt zu werden. Die für die Stellenbesetzung zuständigen Entscheidungsträger\*innen, Anleiter\*innen sowie Mitar-

beitende in den Betrieben werden durch eine Öffentlichkeitskampagne auf die Potenziale von eingewanderten Arbeitskräften aufmerksam gemacht. Bei der Kampagne werden Plakate und Banner an unterschiedlichen öffentlichen Räumen aufgestellt. Die Kampagne wird in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber\*innenverbänden und Kammern sowie den Innungen geplant und umgesetzt. Die hannoversche Wirtschaft kann mit dieser Maßnahme den Fachkräftemangel direkt vor Ort begegnen.

### 3. Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Situation von Hilfsarbeiter\*innen im Niedriglohnsektor

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Kommunale Fachstelle für Migrationsberatung (56.13)

Unter Federführung der kommunalen Fachstelle für Migrationsberatung wird eine Arbeitsgruppe von Expert\*innen zum Thema ausbeuterische Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnsektor ins Leben gerufen. Darüber hinaus wird sich die Arbeitsgrup-

pe auch mit dem Aufzeigen von Wegen aus prekären Arbeitsverhältnissen auseinandersetzen. Damit wird zur Verbesserung der Situation von Hilfsarbeiter\*innen beigetragen.

## Antragsberechtigte Maßnahmen für den WIR<sup>2.0</sup>-Förderprogramm

### 4. Netzwerk „Diversitätsorientierte Personalstrategien“

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Personal und Organisation (18)

Zahlreiche Studien und die Beratungserfahrung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegen, dass Menschen mit Migrationsgeschichte, ältere Arbeitssuchende und Frauen mit Kindern in Bewerbungs- oder Einstellungsverfahren oft benachteiligt werden. Sie haben deutlich schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden oder im Beruf weiterzukommen. So bleiben qualifizierten Menschen die Jobeinstiegs- und Aufstiegschancen verwehrt. Daher wird ein neues Netzwerk für diversitätsorientierte Personalstrategien eingerichtet, um Maß-

nahmen zu entwickeln und umzusetzen, die Diskriminierungen beim Ein- und Aufstieg im Beruf vorbeugen und Vielfalt im Betrieb fördern. Durch einen Austausch unter Praktiker\*innen der Personalarbeit über *best practice*-Beispiele in ihrer Arbeit werden so Synergieeffekte im gesamten Prozess von der Rekrutierung bis zur langfristigen Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung genutzt. Die Landeshauptstadt Hannover treibt die Gründung dieses Netzwerks voran und initiiert Diskussionen über sowie die Entwicklung konkreter Maßnahmen zu verschiedenen Themen.



## 5. „Ausprobierwiese“ / Pop-Up-Fläche für Gründer\*innen aus der Gastronomiebranche

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Wirtschaftsförderung (23.3)

Vielen Gründer\*innen aus dem Gastronomiebereich fehlt es an finanziellen Mitteln, um ihre Produkte zu entwickeln und zu testen, bevor sie auf den Markt gehen. Eine professionelle Küche, die vom Gesundheitsamt zertifiziert und abgenommen wurde, kann sich am Anfang nicht leisten. Deswegen ist eine Versuchsküche, in der in erster Linie die Produkte weiterentwickelt und dann von der potenziellen Kundschaft getestet und bewertet werden, hierfür eine perfekte Lösung.

Die Einrichtung einer solchen Versuchsküche würde einerseits die Landschaft für lokale Gastronomie erweitern und Neugründer\*innen eine risikoarme Erprobung ermöglichen. Andererseits würde dadurch ein neuer Ort für offenen Austausch entstehen, an dem Gäste immer wieder neue Ideen testen und gegebenenfalls zu ihrer Weiterentwicklung beitragen können. Nicht zuletzt kann sich Hannover auch in seiner gastronomischen Vielfalt zeigen.

## 6. Auszeichnung für migrantische Unternehmen

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Wirtschaftsförderung (23.3)

Unternehmen, die von Menschen mit Migrationsgeschichte gegründet werden, gewinnen zunehmend an Bedeutung, was deren Beitrag zur Volkswirtschaft angeht. Die Branchenstruktur von Migrant\*innenunternehmen hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten grundlegend geändert. Die Hälfte der Betriebe ist im Dienstleistungsbereich angesiedelt und ein Großteil davon in den sogenannten „wissensintensiven“ Dienstleistungen wie z.B. IT, Finanzen, Recht, Gesundheitsdienste sowie Forschung und Entwicklung. Dieser Wandel ist im Bewusstsein der Bevölkerung noch nicht angekommen. Bilder von Gastronomie und einfachen Dienstleistungen dominieren weiter. Es

fehlt aber nicht nur an realistischer Wahrnehmung in der breiten Öffentlichkeit. Migrantische Unternehmen sind auch in Wirtschaftsnetzwerken und unternehmerischen Ehrenämtern immer noch selten vertreten. Mit einer Auszeichnung wird dieser verzerrten Wahrnehmung entgegengewirkt und der Weg in unternehmerische Netzwerke für migrantische Unternehmen eröffnet. Erfolgreiche Unternehmer\*innen werden honoriert und dadurch in der Öffentlichkeit sichtbar. Durch diese Vorbildfunktion werden auch andere Menschen mit Einwanderungsgeschichte zur Existenzgründung ermutigt.

## 7. „One-Stop-Shop“-Internetportal für internationale Fachkräfte und Studierende

Kontakt in der Verwaltung: Büro für internationale Angelegenheiten (15.23)

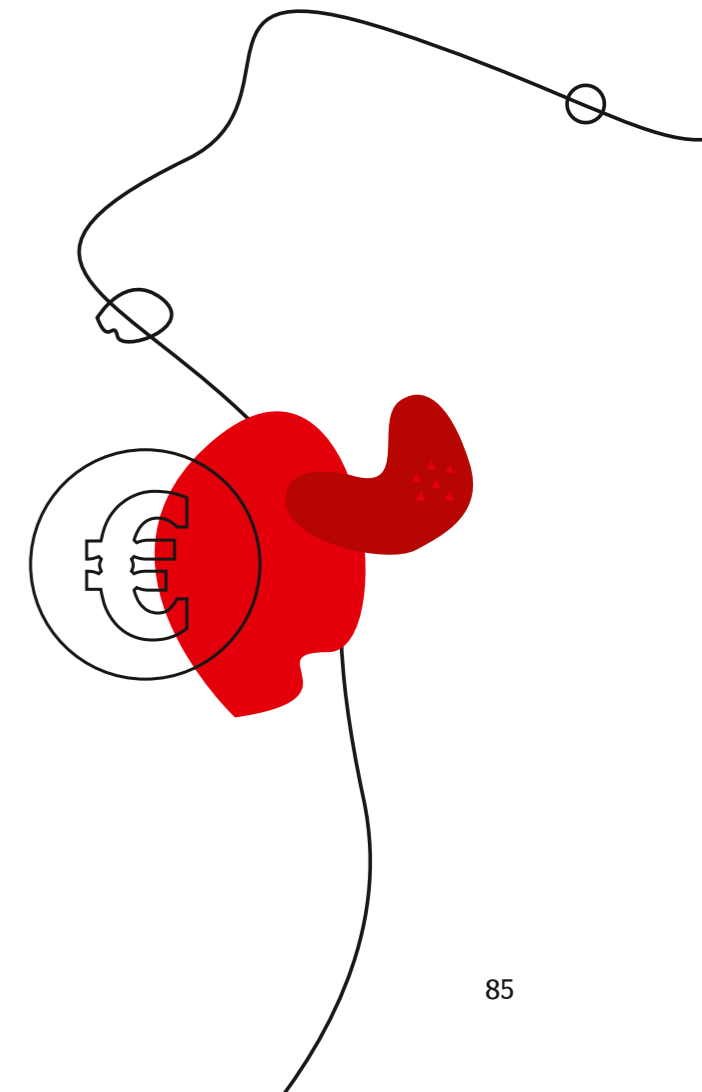
Städte stehen untereinander in einem globalen Wettbewerb um Ressourcen, Investitionen und Talente: Es ist wichtig, Investor\*innen und „kluge Köpfe“ nach Hannover zu ziehen, um neue wirtschaftliche Chancen und Innovation zu fördern. Es gibt bereits mehrere Internetseiten, die Informationen über Hannover und das Ankommen in der Stadt für internationale Fachkräfte und Studierende anbieten. Allerdings sind die Beiträge häufig zu kleinteilig dargestellt, sodass sich die Erstorientierung und Recherche von Informationen und Ansprechpartner\*innen als langwierig gestaltet. Mit dieser Maßnahme wird Transparenz und Übersichtlichkeit geschaffen sowie eine attraktive vir-

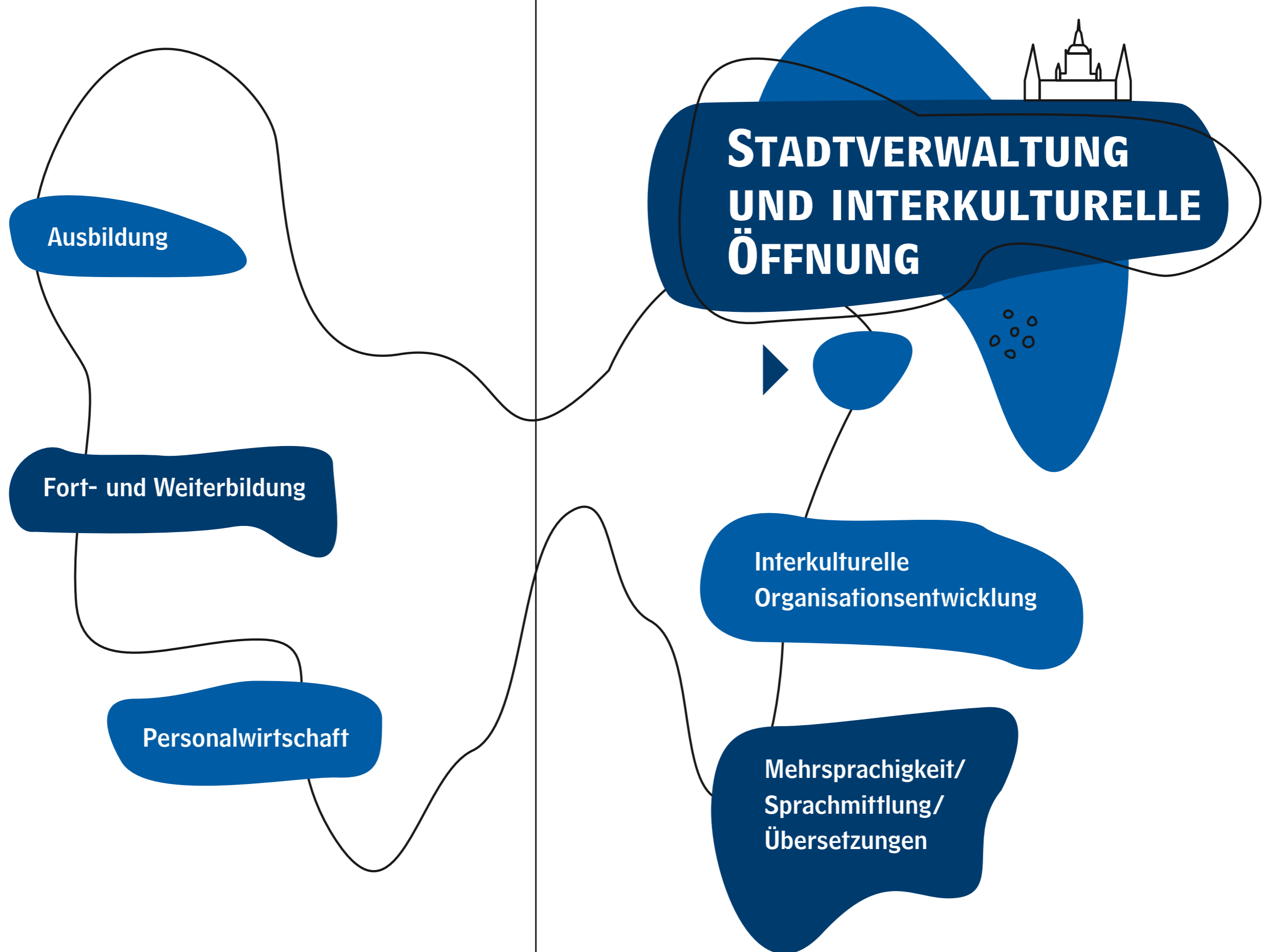
tuelle Eingangstür zu Stadt und Standort Hannover angeboten. Das Internetportal richtet sich an internationale Fachkräfte und deren Familien, Forscher\*innen und Studierende. Es wird gemeinsam mit relevanten Akteur\*innen des Standorts wie der Region Hannover, der Fachkräfteallianz, der Ausländerbehörde, hannoverimpuls, IHK, Hochschulen und Migrant\*innenorganisationen entwickelt. Durch eine Bündelung von relevanten Informationen soll ein gutes und reibungsloses Ankommen und Einleben in Hannover gefördert und die Erledigung der notwendigen Verwaltungsformalitäten erleichtert werden.

## Empfehlungen

### 1. Ausländerbehörde erleichtert Gründungen und Investitionen in Hannover

Es wird empfohlen, dass die Verfahren für die Zulassung von internationalen Investitionen, Ansiedlungen von Unternehmen sowie für Gründungen von Ausländer\*innen in der Ausländerbehörde beschleunigt werden. Eine enge Kooperation mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft von Stadt und Region Hannover, der hannoverimpuls GmbH, sollte insbesondere gefördert werden.





## Handlungsfeld Stadtverwaltung und interkulturelle Öffnung

Die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung war bereits zentraler Bestandteil des Lokalen Integrationsplans von 2008. Hierauf aufbauend setzt der WIR<sup>2.0</sup> die nächsten Schritte um, denn es stellen sich nach wie vor zwei Hauptaufgaben für die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin und als Dienstleisterin für die Stadtgesellschaft.

Erstens muss sich die Zusammensetzung der Stadtgesellschaft in der Belegschaft der Stadtverwaltung spiegeln. Deshalb setzt ein ganzes Bündel von Maßnahmen beim Zugang zu den städtischen Ausbildungsplätzen und den Strategien der Personalgewinnung der LHH an, denn hier entscheidet sich mittel- und langfristig die Zusammensetzung der städtischen Belegschaft. Durch neue Instrumente der internen Qualifizierung sollen zudem bereits vorhandenen Beschäftigten mit Migrationsbiografie Gehaltsgruppen eröffnet werden, in denen sie bislang noch unterrepräsentiert sind.

Zweitens müssen die städtischen Dienstleistungen für alle Menschen in Hannover in gleicher Qualität erbracht werden, wie es der Verfassungsgrundsatz der Gleichbehandlung gebietet. Um dies verstärkt anzugehen, wird bei der „interkulturellen Organisationsentwicklung“ ein besonderer Schwerpunkt gesetzt. Ausdruck hiervon sind etwa der zukünftige Leitfaden zur Interkulturellen Öffnung für die Fachbereiche oder die neu zu schaffende Dienstleistung „Mehrsprachigkeit“ für einen noch proaktiveren Umgang mit der einwanderungsbedingten Sprachenvielfalt. Weitere Schritte zur Verbesserung sind bei der digitalen Verfügbarkeit von Informationen und der Einrichtung eines Willkommenszentrums geplant.



Matthias Görn, Fachbereichsleiter Personal und Organisation der LHH

„**WIR in Hannover** verbinden, was unsere Stadt lebens- und liebeswert macht.“  
Matthias Görn



## Ziele

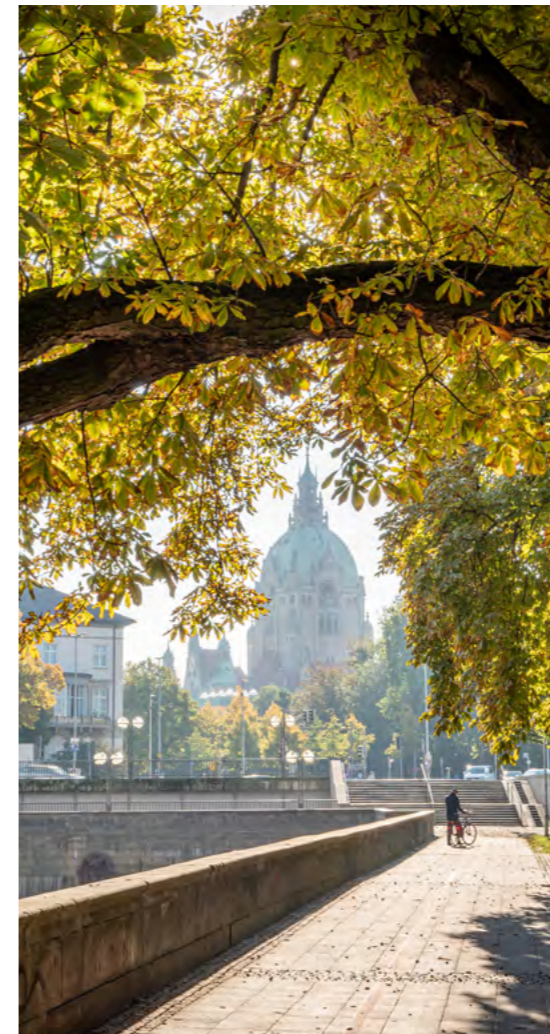


### 1. Die Stadtverwaltung wird den Ansprüchen einer Einwanderungsgesellschaft gerecht, indem...

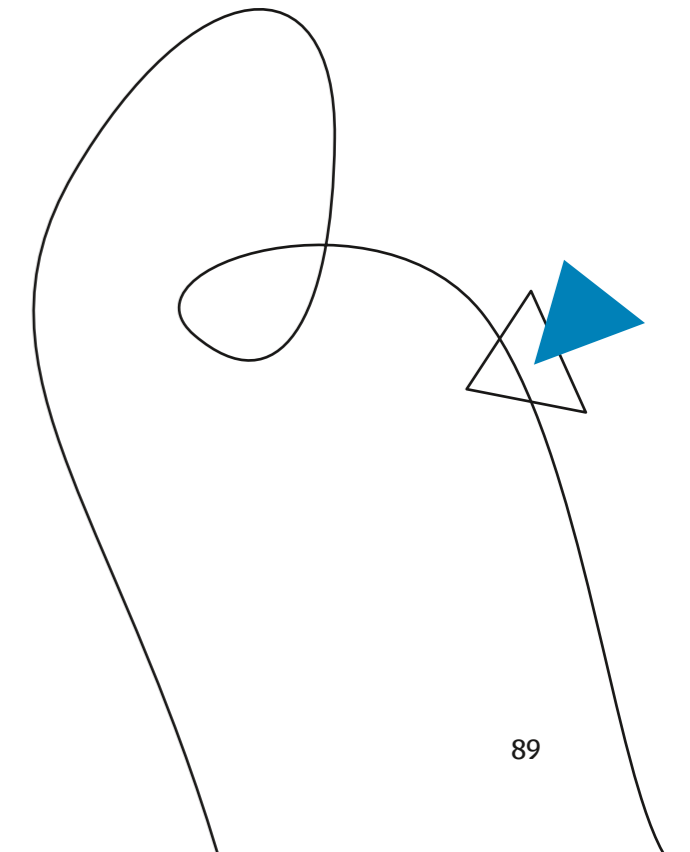
- ... sie ihre Dienstleistungen für alle Menschen in gleicher Qualität erbringt.
- ... sie sich Schritt für Schritt dem Ziel einer diskriminierungsfrei arbeitenden Verwaltung annähert.

### 2. Die Landeshauptstadt Hannover wird den Ansprüchen an eine Arbeitgeberin in einer Einwanderungsgesellschaft gerecht, indem...

- ... sie den Verfassungsgrundsatz der Gleichbehandlung im Arbeitsleben umsetzt.
- ... sie Durchlässigkeit fördert.
- ... sie gleichen Zugang zu Aufstiegschancen ermöglicht.



„Das Neue Rathaus ist heute ein wichtiger Begegnungsort für Menschen aus verschiedenen Kulturen und ein Ort des Austausches. Die Geschichte unserer Stadt ist auch eine Geschichte der Migration. Migration und Teilhabe sind eine Chance, unsere Gesellschaft weiterzuentwickeln. Als Arbeitgeberin wollen wir mit gutem Beispiel vorangehen.“  
Matthias Görn





## 1. Steigerung der Anzahl der Auszubildenden mit Migrationsbiografie auf durchschnittlich 30 Prozent jedes Einstellungsjahrgangs

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Aus- und Fortbildung (18.15) und alle auszubildenden Fachbereiche und Betriebe

Gegenwärtig fällt der Anteil an Auszubildenden mit Migrationsbiografie je nach Ausbildungsrichtung noch sehr unterschiedlich aus. In der Pfleger\*innen-Ausbildung zum Beispiel ist er sehr hoch, bei den Gärtner\*innen hingegen sehr gering.

Um für die mehr als 30 Berufsbilder einen Durchschnittswert von 30 Prozent dauerhaft zu sichern, wird zum einen eine Öffentlichkeitskampagne aufgelegt, um Nachwuchskräfte aus Einwanderungsfamilien für die vielfältigen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bei der LHH zu begeistern. Hierfür sollen junge LHH-Mitarbeiter\*innen als *role models* gefunden werden, die in unterschiedlichen Medien über ihre Ausbildungslaufbahn berichten.

Es wird aber auch der persönliche Kontakt zu den Eltern der potenziellen Auszubildenden und Studierenden sowie zu Migrant\*innenorganisationen gesucht.

Zum anderen werden Maßnahmen zur Beseitigung von Ausbildungshemmnissen als Unterstützung des Bewerbungsprozesses entwickelt und angeboten. Beispielsweise werden gezielte Maßnahmen zur Vorbereitung von potenziellen Bewerber\*innen für Ausbildungs- und Studienplätze entwickelt. Die Zielerreichung wird regelmäßig zum 31.12. eines Jahres durch Auswertung der Ausbildungsstatistiken evaluiert.

## 2. Mut zur Qualifizierung (Ermutigung zur höherwertigen Qualifizierung)

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiete Personalberatung- und Vermittlung (18.11), Personalentwicklung (18.13), Aus- und Fortbildung (18.15)

Beschäftigte mit Migrationsbiografie sind bei der LHH trotz der bereits erreichten Steigerungen der letzten Jahre immer noch unterrepräsentiert. Ziel dieser Maßnahme ist, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationsbiografie auch in höheren Entgeltstufen sukzessive zu erhöhen.

Die LHH motiviert ihre Beschäftigten schon seit Jahren durch Informationsveranstaltungen zur Qualifizierung („Mut zur Qualifizierung“). Beworben wurden bisher unter Mithilfe von Beschäftigten, die diese Qualifizierungen erfolgreich durchlaufen haben, insbesondere der Angestelltenlehrgang I und die Qualifizierung zur Assistentenkräft.

Von jetzt an sollen Beschäftigte mit Migrationsbiografie zusätzlich auch für die weiterführenden Qualifizierungsmaßnahmen wie den Angestelltenlehrgang II, die Masterstudiengänge Verwaltung, den Förderkreis oder die Qualifizierung A 14/E 13 besonders ermutigt werden. Mindestens eine zusätzliche Veranstaltung pro Jahr, die einen anderen Schwerpunkt als den A-I-Lehrgang hat, wird eingeplant. Damit sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, den Anteil von Menschen mit Migrationsbiografie auch in den höherwertigen Tätigkeiten mindestens mittelfristig signifikant zu erhöhen.

## 3. Festlegung von Zielzahlen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationsbiografie bis Ende 2026

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Personal und Organisation (18)

Für sechs Gruppen von Beschäftigten wurden als Ausgangszahlen die aktuellen Anteile der Beschäftigten mit Migrationsbiografie und die anstehenden altersbedingten Austritte bis 2026 ermittelt. Für die vorhersehbar vakanten Stellen wurden für 2022 bis 2026 angestrebte Stellenbesetzungsquoten für Beschäftigte mit Migrationsbiografie festgeschrieben. Für den Bereich Ausbildung wurde separat eine Zielzahl formuliert (siehe Maßnahme 1).

- Für die Gesamtheit aller Beschäftigten ist die Ausgangszahl 15 % und die Zielzahl 17 %. Um dieses Ziel binnen fünf Jahren zu erreichen, müssen bei 30 % aller Stellenbesetzungen Menschen mit Migrationsbiografie zum Zuge kommen. Entsprechend ist die Zielzahl für alle Neueinstellungen 30 %.

- Führungskräfte: Ausgangszahl 2,8 %, Zielzahl 6 %. Notwendige Stellenbesetzungsquote: 10 % aller freien Fachbereichsleitungen, 20 % der Bereichsleitungen und 30 % der Sachgebietsleitungen.

- Laufbahngruppe „Mittlerer Dienst“: Ausgangszahl 12,3 %, Zielzahl 16 %. Notwendige Stellenbesetzungsquote: 30 %.

- Laufbahngruppe „Gehobener Dienst“: Ausgangszahl 7,7 %, Zielzahl 9 %. Notwendige Stellenbesetzungsquote: 20 %.

- Laufbahngruppe „Höherer Dienst“: Ausgangszahl 4,2 %, Zielzahl 6%. Notwendige Stellenbesetzungsquote: 10 %.

Da eine Befragung aller Beschäftigten zu ihrer Migrationsbiografie geplant ist (siehe Maßnahme 4), können sich die hier genannten Ausgangszahlen noch ändern.



#### 4. Feststellung der Zahl der Beschäftigten bei der LHH mit Migrationsbiografie durch freiwillige Umfrage und fortlaufende Erhebung bei jeder Einstellung

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Personal und Organisation (18), Sachgebiete Statistikstelle (18.04), Personalplanung und -controlling (18.10)

Die LHH erhebt bisher nur, ob ihre Beschäftigten eine nichtdeutsche Staatsangehörigkeit haben und/oder im Ausland geboren sind. Eine Erhebung des Geburtsortes der Eltern der Beschäftigten findet nicht statt. Die tatsächliche Anzahl der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte ist also höher als die bislang erfasste „Quote mit Migrationshintergrund“ und soll mit dieser Maßnahme festgestellt werden.

Sie umfasst eine erste einmalige Komponente und einen fortlaufenden zweiten Teil:

- Durch die Statistikstelle der LHH soll eine Umfrage bei allen Beschäftigten der LHH zu ihrer Migrationsbiografie durchgeführt werden (einmalige Ersterhebung). Die Umfrage wird freiwillig, datengeschützt und mit wenig Aufwand (ja/nein-Fragen) durchgeführt. Um eine mög-

lichst hohe Rücklaufquote zu erreichen, soll diese Maßnahme mit motivierenden Botschaften durch den OB, die Dezernent\*innen und den GPR begleitet werden, die Sinn und Ziel dieser Umfrage verdeutlichen. Alle Führungskräfte werden parallel aufgerufen für die Umfrage zu werben.

- Nachfolgend wird bei jeder Einstellung um Daten zur Migrationsbiografie gebeten (auf freiwilliger Basis), um die Daten der einmaligen Erfassung weiter zu pflegen (laufende Erhebung).

Die Maßnahme dient insgesamt dem Ziel einer Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationsbiografie, indem zunächst eine validere Datenbasis als Grundlage geschaffen wird.

#### 5. Öffentlichkeitskampagne im Rahmen der geplanten Neuauflage des Karriereportals der LHH und der Verstärkung des Auftritts in Social-Media-Kanälen

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (15.3), Sachgebiet Personalplanung und -controlling (18.10)

Oftmals ist das breite Aufgabenspektrum der LHH potenziellen Bewerber\*innen nicht bekannt. Dies und die ausdrücklichen Bemühungen der Stadt um eine Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationsbiografie auf allen Ebenen der Stadtverwaltung sollen offensiver dargestellt und beworben werden.

Eine Öffentlichkeitskampagne soll die LHH als attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Migrationsbiografie sichtbarer machen. Die Stadtverwaltung stellt sich als Arbeitgeberin gegenwärtig

bereits mit ihrem Leitsatz „Vielfalt ist unsere Stärke“ auf dem LHH-Karriereportal „www.karriere-stadt-hannover.de“ vor. Im Rahmen der Neuauflage des Karriereportals soll noch stärker für die LHH als attraktive und vielfältige Arbeitgeberin geworben werden.

Dasselbe Ziel soll mit einer Verstärkung des Auftritts in Social-Media-Kanälen verfolgt werden. Themenwochen als mögliche weitere Ergänzung der Öffentlichkeitskampagne sind angedacht.

#### 6. Festlegung von Anforderungsprofilen für interkulturelle und Diversity-Kompetenz

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Personal und Organisation (18) und Vernetzungsgruppe „Diversity“

Die LHH bekennt sich als Arbeitgeberin in ihren Stellenangeboten ausdrücklich zur Vielfalt in der Stadtverwaltung. Dies bringt sie mit dem obligatorischen Vielfaltspassus und der Ermutigung für Bewerber\*innen mit Migrationsbiografie zum Ausdruck. Ob und wie stark Diversity-Kompetenz und interkulturelle Kompetenz allerdings in konkreten Stellenbesetzungen thematisiert und bewertet werden, entscheidet bislang die jeweilige Kommission für sich.

Die Anforderungsprofile für Diversity- und für interkulturelle Kompetenz sollen geschärft und ver-

bindlich für die LHH festgelegt werden. Diese Anforderungsprofile bilden die Grundlage für Auswahlverfahren für Stellenbesetzungen und für Ausbildungsplätze sowie für den Zugang zu Aufstiegsqualifizierung und zu weiteren Qualifizierung wie z.B. Führungskräfteentwicklung. Die Maßnahme wird sich daher auf die zentralen Zugänge für eine Beschäftigung oder Beförderung bei der LHH auswirken.

Diese Maßnahme ist unmittelbar auf das WIR<sup>2.0</sup>-Querschnittsthema „Anerkennung und Förderung von Diversität“ ausgerichtet.

#### 7. Einführung eines Leitfadens „Interkulturelle Öffnung“ als Handreichung für alle städtischen Fachbereiche inklusive Selbstcheck

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Personal und Organisation (18)

Der Abbau von Zugangsbarrieren und die Förderung der Teilhabechancen in der Stadtverwaltung durch Fortführung der interkulturellen Öffnung zog sich als Forderung durch alle Handlungsfelder. Deshalb wird ein Leitfaden eingeführt, der Führungskräfte dabei unterstützt, praktische Prozesse der interkulturellen Öffnung im eigenen Fachbereich in Gang zu bringen. Erwünscht ist aber auch, dass Mitarbeitende die Nutzung des Leitfadens anregen.

Ziel ist, den Einsatz der vorhandenen Ressourcen sowie die zugehörigen Strukturen und Abläufe so zu verändern, dass der Fachbereich seine Dienstleistungen tatsächlich für alle Menschen in der Stadt in gleicher Qualität erbringen kann. Der Blick richtet sich sowohl nach außen, also auf die Angebote für und die Beziehungen zu Kund\*innen, als

auch nach innen, das heißt auf interne Strukturen. Beides geschieht mit besonderem Augenmerk auf Mitarbeitende und Kund\*innen mit Migrationsgeschichte. Der Leitfaden führt Schritt für Schritt vom ersten Selbstcheck bis zur Umsetzung eines konkreten Maßnahmenplans samt Evaluation.

Der Selbstcheck gibt einen ersten Impuls, indem die Fachbereiche sich selbst auf ihre „Migrationskompetenz“ überprüfen können (Ist-Analyse). Das heißt, sie prüfen ihre Fähigkeit, kompetent in einer Einwanderungsgesellschaft zu agieren.

Die Nutzung von Leitfaden und Selbstcheck wird allen Fachbereichen dringend empfohlen, bleibt aber freiwillig. Als Anreiz werden Austauschformate für alle teilnehmenden Fachbereiche und Sachpreise für *best-practice*-Beispiele angeboten.



## 8. Anonyme und freiwillige Umfrage unter allen Beschäftigten bei der LHH zu ihren Diskriminierungserfahrungen

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Personal und Organisation (18), Sachgebiete Statistikstelle (18.04), Personalplanung und -controlling (18.10)

Die Zahl der offiziellen internen Diskriminierungsbeschwerden ist bei der LHH gering. Allerdings besteht Konsens, dass dies kein Ausdruck eines geringen tatsächlichen Diskriminierungsgeschehens ist, sondern vor allem zeigt, wie hoch die Hürden bis zu einer förmlichen Beschwerde nach § 13 AGG sind.

Mit einer anonymen und freiwilligen Umfrage unter allen Beschäftigten bei der LHH soll hier Klarheit geschaffen werden. Die Umfrage wird online und anonym erfolgen. Um auch die Beschäftigten ohne Computerarbeitsplatz zu erreichen, wird die Umfrage mit der Gehaltsmitteilung beworben und Handy-tauglich sein. Sie berücksichtigt alle sechs Vielfaltdimensionen des AGG und wird gemein-

sam mit der AGG-Beschwerdekommision der LHH entworfen. Durchführung und Auswertung übernimmt die Statistikstelle der LHH. Gefragt wird nach persönlichen Erfahrungen, die Teilnehmenden schätzen selbst ein, was sie als Diskriminierung werten.

Um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erreichen, wird diese Maßnahme mit motivierenden Botschaften durch den OB, die Dezernent\*innen und den GPR begleitet, die Sinn und Ziel dieser Umfrage verdeutlichen.

Die Maßnahme soll helfen, das Dunkelfeld der Diskriminierung am Arbeitsplatz zu erhellen. Darüber hinaus trägt sie auch zur Sensibilisierung bei.

## 9. Einsetzung einer Arbeitsgruppe „Zukunftsstrategie Diversität“

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Personal und Organisation (18) und Vernetzungsgruppe „Diversity“

Aus verschiedenen Handlungsfeldern heraus wurden Maßnahmen für eine zukünftige Diversitätsstrategie der LHH entwickelt, die zwar ähnliche Ziele verfolgten, aber unterschiedliche Wege zur Zielerreichung vorschlugen. Deshalb soll eine neue Arbeitsgruppe gebildet werden, die sich die einzelnen Dimensionen von Diversität im Sinne einer

Ist-Analyse noch einmal vornimmt und mit einem geeinigten Vorschlag an die Verwaltungsspitze herantritt. Organisation und Federführung für diese neue Arbeitsgruppe liegen beim Fachbereich Personal und Organisation in Abstimmung mit der Vernetzungsgruppe „Diversity“.

## 10. Einrichtung einer Allgemeinen Dienstanweisung (ADA) „Mehrsprachigkeit“

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Personalrecht (18.2)

In Allgemeinen Dienstanweisungen werden Fragen von grundsätzlicher Bedeutung für die gesamte Stadtverwaltung einheitlich geregelt. Zur Frage des grundsätzlichen Umgangs mit Mehrsprachigkeit existiert bislang keine gesamtstädtische Regelung, es bleibt daher dem Einzelfall / der Einzelperspektive überlassen, ob Mehrsprachigkeit gefördert wird oder unbeachtet bleibt.

Ausgehend vom Grundgedanken der Umsetzung des im Grundgesetz verbrieften Diskriminierungsverbots wegen der Sprache, muss die ADA „Mehrsprachigkeit“ den Umgang mit der realen Vielsprachigkeit in Stadtgesellschaft und Verwaltung auf zwei Ebenen regeln:

- Sprache als Medium im Kund\*innenverkehr

- Sprache als interpersonales Arbeitsmittel der Beschäftigten

Dies gilt jeweils für die gesprochene und die geschriebene Form.

Es geht also sowohl um die Zulässigkeit von anderen Sprachen als Deutsch in allen dienstlichen Gesprächen mit Einwohner\*innen als auch um die grundsätzliche Freiheit zur Nutzung anderer Muttersprachen als Deutsch im zwischenmenschlichen Bereich für alle Beschäftigten.

Weiterhin werden Qualitätsstandards bei Sprachmittlung und bei Übersetzungen sowie eine aktive Sprachförderung für die Beschäftigten durch die LHH festgeschrieben.

## 11. Online abrufbare Übersetzungen zu städtischen Formularen

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Personalentwicklung (18.13), Taskforce Digitalisierung (Dez. I)

Die Stadtverwaltung benötigt für ihre Aufgabenerfüllung eine sehr große Menge an Formularen, die in aller Regel nur in deutscher Sprache vorliegen. Jedes dieser Formulare jederzeit in einem Dutzend oder mehr Sprachen vorrätig zu halten, würde einen unverhältnismäßigen Ressourcenverbrauch bedeuten.

Stattdessen werden nach und nach all die Formulare, die öfter in anderen Sprachen als Deutsch benötigt werden, mit einem QR-Code versehen, der die Nutzer\*innen zu einer Internetseite führt, wo das gewünschte Formular in mehreren Sprachen vorliegt. Auf diese Weise haben die Nutzer\*innen ein muttersprachlich gestaltetes Pen-

dant vor sich, das ihnen verständlich macht, welche Daten sie in welches Feld eintragen sollen. Die schon vorhandenen Formulare müssten nur einmalig um den entsprechenden QR-Code ergänzt werden. Ein späteres Hinzufügen weiterer Sprachversionen erfordert keine Änderungen an der Papierfassung.

Wegen des enormen Volumens an Formularen und der Sprachvielfalt ist dies eine langfristige Aufgabe, die nur nach und nach bewältigt werden kann. Im ersten Schritt kommen die besonders häufig angewendeten An- und Ummeldeformularen im Meldebereich in Betracht.





## 12. Förderung des Schriftdeutsch für städtische Auszubildende in Berufsschulen

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Personal und Organisation (18.1)

Die LHH bildet in vielen technischen, handwerklichen und anderen Berufen aus, in denen die duale Ausbildung Standard ist. Die Auszubildenden gehen also neben ihrer Arbeit bei der Stadt auch zu einer Berufsschule, wo ihnen die Fachtheorie vermittelt wird. Allerdings ist das Berufsschulsystem nicht auf differenzierten Unterricht ausgelegt und orientiert sich an Schüler\*innen mit von vornherein hohem Schriftsprachniveau. Eine gute Beherrschung des Schriftdeutschen spielt daher in diesem theoretischen Teil der Ausbildung eine entscheidende Rolle. Auszubildende, die hier nicht in vollem Umfang mithalten können, beispielsweise weil Deutsch nicht ihre erste Bildungssprache ist, verlieren fachlich den Anschluss und können in der

Ausbildung scheitern, selbst wenn sie in der beruflichen Praxis gute Leistungen zeigen. Im staatlichen Schulsystem werden für Sprachnachhilfen bei Berufsschüler\*innen keine zusätzlichen Unterrichtsstunden bereitgestellt und Fachkenntnisse beim Thema Deutsch als Fremdsprache sind nicht der Normalfall für die eingesetzten Lehrkräfte. Um einen guten Berufsschulerfolg für alle städtischen Azubis zu garantieren, muss die LHH selbst in die Sprachausbildung investieren. Es soll daher ein gezieltes Ergänzungsangebot entwickelt werden, das die Weiterentwicklung in der fachlichen Schriftsprache unterstützt. Dazu könnten zusätzliche interne „Schultage“ eingeführt werden.

## 13. Einführung der mehrsprachigen Willkommens-App „Integreat“

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Einwanderungsstadt Hannover (56.1)

„Integreat“ ist ein App für Mobiltelefone, die kommunale Informationen in mehreren Sprachen verfügbar macht. Die Maßnahme adressiert neu Eingewanderte in Hannover in einer frühen Phase ihrer Niederlassung. Sie richtet sich sowohl an Arbeits- wie Bildungsmigrant\*innen als auch an Geflüchtete. Handys stehen den allermeisten Eingewanderten zur Verfügung. Eine für die Nutzung via Handy optimierte Informationssammlung garantiert eine breite Verfügbarkeit. Die App wurde in Zusammenarbeit der Stadt Augsburg und der Universität München als OpenSource-Produkt entwickelt. Sie stellt heute eine gut erprobte Informationsplattform dar, die von über

60 Kommunen benutzt wird. Die Mitnutzung von Ergebnissen anderer Städte ist nicht nur erlaubt, sondern Teil des Projekts, sie erleichtert die Content-Erstellung. Da Plattform und App nicht mehr selbst entwickelt werden müssen, besteht die Maßnahme vorrangig in der Bereitstellung und dauerhaften Aktualisierung der relevanten Informationen für die Niederlassung neu angekommener Menschen. Startkapital ist die bereits vorhandene sechssprachige Broschüre „Neu in Hannover“. Als Weiterentwicklungsziel ist die Integration direkter Terminbuchungen über die App bei den präsentierten Beratungsstellen und städtischen Diensten geplant.

## 14. Migrations- und Teilhabeportal der Landeshauptstadt Hannover

Kontakt in der Verwaltung: Bereich Einwanderungsstadt Hannover (56.1)

Im Internet werden Informationen über vorhandene Strukturen und Projekte, Fördermöglichkeiten sowie Wissensaustausch- und Vernetzungsformate zum Thema Migration und Teilhabe in Hannover auf unterschiedlichen Plattformen dargestellt und sind für die Nutzer\*innen so oft schwer auffindbar.

Es soll daher eine zentrale Online-Plattform eingerichtet werden und als Wegweiser zu den Themen migrationsbedingte Vielfalt, Einwanderung, Teilhabe und Diversität in Hannover dienen. Dieses

Migrations- und Teilhabeportal wird nutzer\*innenfreundlich konzipiert, um aktuelle Informationen gebündelt für unterschiedliche Zielgruppen zugänglich machen.

Die Konzeption des Online-Portals wird in Verbindung mit den Maßnahmen „Integreat-App“ (siehe vorige Maßnahme) und „One-Stop-Shop“-Internetportal für internationale Fachkräfte und Studierende (siehe Maßnahme 7 im Handlungsfeld Wirtschaft) gedacht.

## 15. Projekt Willkommenszentrum

Kontakt in der Verwaltung: Bereiche Standesamt und Staatsangehörigkeit (32.3), Einwanderungsstadt Hannover (56.1)

Zahlreiche Ausländerbehörden im Bundesgebiet haben gesonderte „Asylteams“ eingerichtet, weil das Asylrecht kompliziert ist und so deutlich vom Aufenthaltsgesetz abweicht, dass eine speziellere Bearbeitung Sinn ergibt. Bei dieser Maßnahme wird die Spezialisierung zusätzlich um sozialberaterische Kompetenz ergänzt. Mit dem Willkommenszentrum entsteht somit perspektivisch ein gemeinsamer Ort, an dem Menschen mit Fluchtgeschichte zu den zentralen Fragestellungen des Ankommens in Hannover beraten und unterstützt werden. Ziel ist es, eine stringente, sinnvoll organisierte Ankunft in Hannover zu ermöglichen. Dies beginnt mit dem ersten persönlichen Termin im Willkommenszentrum gleich nach der Zuweisung durch die Landesaufnahmebehörde (LAB),

bei dem z.B. die melderechtliche Anmeldung in Hannover, das Ausstellen der Aufenthaltsgestattung, die Zuweisung einer Unterkunft und das gemeinsame Ausfüllen eines Sozialleistungsantrages erledigt werden. Fünf Folgetermine zur Erledigung weiterer Aufgaben können dabei fest vereinbart werden.

Das Fachteam beantwortet auch alle sonstigen Fragen der Kund\*innen (Arbeitssuche/ Wohnsitzverlegung/Geburten/Änderung der Sozialleistungen). Eine Mindestausstattung sind eine Teamleitung mit E10, 6 Sachbearbeiter\*innen mit E09a und 3 Sozialpädagog\*innen mit S12 für die Geflüchtetenberatung, die in den Pflichtaufgaben nicht gleichzeitig abgebaut werden dürfen.



### 16. Zusätzlicher A-II-Lehrgang mit Unterstützungsunterricht und Mentoring

Kontakt in der Verwaltung: Fachbereich Personal und Organisation (18), Sachgebiet Aus- und Fortbildung (18.15)

Das Ziel, die Stadtgesellschaft in der Zusammensetzung der Belegschaft der LHH zu spiegeln, wird bislang verfehlt. Vor allem im gehobenen und im höheren Dienst sind Beschäftigte mit Migrationsbiografie stark unterrepräsentiert. Allein mit Maßnahmen zu vermehrten Neueinstellungen von Menschen mit Migrationsbiografie ist eine baldige Verwirklichung des genannten Ziels nicht möglich. Daher wird ein weiterer Angestelltenlehrgang II angeboten, um insgesamt mehr Beschäftigten die Chance auf einen beruflichen Aufstieg zu eröffnen. Dieser zusätzliche Lehrgang wird flankiert mit einem besonderen pädagogischen Angebot. Während der Qualifizierung wird eine Betreuung durch ein Mentoring-Programm und eine gesonderte

Unterstützung in den Bereichen Wirtschaft, Mathematik, Rechtswissenschaften und wissenschaftliches Arbeiten angeboten. Zusätzlich wird vor Beginn des Lehrgangs ein freiwilliges Auffrischungsangebot zu den Grundlagen aus dem A-I-Lehrgang bereitgestellt. Das Angebot an Weiterqualifizierung wird somit nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ erweitert.

Zielgruppe sind alle Beschäftigten im mittleren Dienst, hierunter insbesondere die Beschäftigten mit Migrationsbiografie. Im Rahmen dieser Maßnahme können somit mehr schon vorhandene Beschäftigte mit Migrationsbiografie dabei unterstützt werden, durch Weiterqualifizierung in den gehobenen Dienst zu gelangen.

### 17. Standardisierung der Handhabung von Übersetzungsleistungen und Aufbau eines qualifizierten internen Übersetzungspools

Kontakt in der Verwaltung: Sachgebiet Personalentwicklung (18.13)

Gegenwärtig gibt es kein geregeltes Verfahren, wie eine dienstlich erwünschte Übersetzung ohne Inanspruchnahme kommerzieller Dienstleister\*innen erstellt werden kann. Werden Übersetzungswünsche an den Verwaltungsdolmetschdienst (18.13) übermittelt, leitet dieser den Auftrag an intern bekannte Übersetzer\*innen oder das Ethno-Medizinische Zentrum weiter.

Mit der Maßnahme soll das Angebot des Verwaltungsdolmetscher\*innendienstes um einen neuen Bereich qualifizierter Übersetzungsdienste ergänzt werden. Hierfür sollen die vorhandenen sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen städtischer Beschäftigter durch eine neu zu konzipierende Qualifizierungsmaßnahme professionalisiert und ein möglichst rechtssicherer Handlungsrahmen für die beauftragende Verwaltungsstelle und

die internen Übersetzer\*innen geschaffen werden. Die Fortbildung für die zukünftigen internen Übersetzer\*innen wird entsprechend derjenigen für die Verwaltungsdolmetscher\*innen als Gruppenqualifizierung aufgebaut. Sie wird einen Standard in der sprachlichen und fachlichen Kompetenz voraussetzen und Bausteine wie Kenntnisse über das Verwaltungsverfahren sowie Anforderungen an die Übersetzungsleistung umfassen.

Im Ergebnis wird durch die Professionalisierung der Verwaltungsprozess beschleunigt, zudem werden interne Kompetenzen der Beschäftigten genutzt. Langfristig wird über diese Maßnahme hinaus die noch ausstehende Umsetzung der EU-Verordnung Nr. 883/2004 (insbesondere Art. 76 Nr. 7) zu bewältigen sein.

## Wir halten zusammen

Die in diesem Papier dargelegten Leitlinien, Ziele und konkreten Maßnahmen sind die Instrumente, mit denen wir gemeinsam eine Vision verwirklichen wollen:

Unsere Vision ist eine Stadtgesellschaft, in der ein respekt- und vertrauensvolles Zusammenleben in Verbundenheit und die Gleichberechtigung aller Menschen selbstverständlich sind. Jegliche Form von Diskriminierung hat in Hannover keinen Platz. Alle Hannoveraner\*innen können jederzeit und fraglos Teil des „Wir“ sein. Denn Vielfalt ist unsere Stärke.



# Anhang

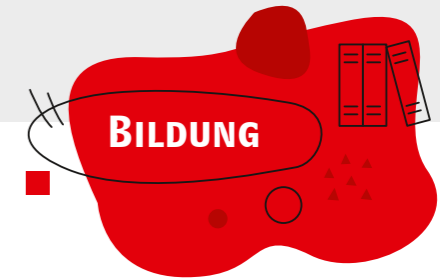
## Liste der Mitglieder der Lenkungsgruppe

Fachbereich/Organisation	Name
Büro OB	Sven Krüger
FB Personal und Organisation	Helga Diers
FB Wirtschaft	Kay de Cassan
FB Öffentliche Ordnung	Angela Rühmann/Dr. Tim Brockmann
FB Schule	Stefan Rauhaus
FB Kultur	Dr. Thomas Schwark/Gitta Weymann/Inga Samii
FB VHS	Jacqueline Knaubert-Lang/Dr. Susanne Kannenberg
FB Soziales	Claudia Ruhrort
FB Jugend und Familie	Marcus Belitz/Gunnar Czimczik
FB Sport und Bäder	Heike Rudolph/Christian Schäfer
FB Senioren	Eike Erdmann/Dr. Dirk Potz
FB Planen und Stadtentwicklung	Astrid Malkus-Wittenberg
Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege (AGW)	Gabriele Schuppe
Bangladesh Shamiti e.V.	Mahjabin Ahmed
Deutscher Gewerkschaftsbund Hannover	Nico Lopopolo
Handwerkskammer Hannover	Dr. Carl-Michael Vogt
Industrie- und Handelskammer Hannover	Jörg Mahnke/Arne Hirschner
Integrationsbeiräte Delegiertenkonferenz	Christine Jochem
JobCenter Region Hannover	Michael Stier
Oduduwa Movement e.V.	Abayomi Bankole
MiSO Netzwerk Hannover e.V.	Dr. Peyman Javaher-Haghighi
Rat der Religionen	Ali Faridi
Region Hannover	Resa Deilami

## Liste der beteiligten Expert\*innen

### AG 1 Bildung:

Elementarbereich, Grundschulen, weiterführende Schulen, Hochschulen, Erwachsenenbildung



Geschäftsführung:  
Christine Woysch

Fachberatung WIR<sup>2.0</sup>:  
Maya Nyagolova

#### Interne Expert\*innen

Stephan Kaps (Sprecher)  
Christine Dück  
Theda Minthe  
Amena Naqvi  
Fatbardha Podolskiy  
Andreas Schenk  
Bernd Wintzer

#### Externe Expert\*innen

Helga Barbara Gundlach (Sprecherin)  
Sana Driller  
Ayşenur Erden (Jugend)  
Elif Köroğlu (Jugend AG)  
Andrea Michalzik  
Beate Seusing  
Desislava Tzvetkova-Gerken  
Linda Wilken

### AG 2 Soziales:

Frauen, Ältere, Flüchtlinge, Papierlose, Sozialberatung, Gesundheit, Bürgerliches Engagement



Geschäftsführung:  
Matthias Zyzik  
Vanessa Quast (Vertretung)  
Anabel Seseke (Vertretung)

Fachberatung WIR<sup>2.0</sup>:  
Maya Nyagolova (Fachberatung Phase 1)  
Björn Schönfeld (Fachberatung Phase 2)

#### Interne Expert\*innen

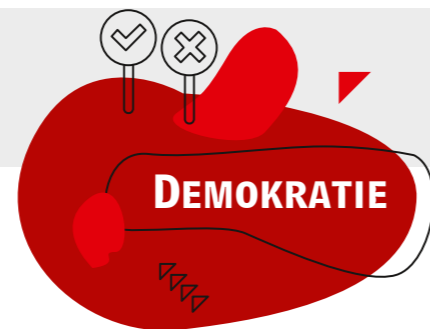
Birgit Teschner (Sprecherin)  
Bärbel Kuhlmeier  
Dr. Silke Mardorf  
Svetlana Pletenev  
Petra Rösch  
Marc Schalow

#### Externe Expert\*innen

Ferdos Mirabadi (Sprecherin)  
Nael Arafat  
Grazyna Kamien-Söffker  
Tanja Kovacevic  
Cäcilia Mutanda (Jugend)  
Carsten Tech

### AG 3 Demokratie:

Beteiligung, Einbürgerung, Antirassismus und Antidiskriminierung, Sexuelle Identität und Migration



Geschäftsführung:

Anika Kruse (Geschäftsführung Phase 1)  
Ceyda Çetinkiliç (Geschäftsführung Phase 2)  
Miriam Woldemedhin (Geschäftsführung Phase 2)

Fachberatung WIR<sup>2.0</sup>:

Massih Khoshbeen (Fachberatung Phase 1)  
Daniel Kalifa (Fachberatung Phase 2)

#### Interne Expert\*innen

Dr. Bettina Doering (Sprecherin Phase 1)  
Swana Anders (Sprecherin Phase 2)  
Arzu Altuğ  
Elisabeth Baden-Prahl  
Maximilian Horn  
Darius Pilarski  
Sonja Schwarz  
Sabine Tischbier  
Babet Volkmann  
Dr. Frank Wiedemann

#### Externe Expert\*innen

Nezir Begović (Sprecher Phase 1)  
Konstantin Seidler (Sprecher Phase 2)  
Tchadarou Abdoul (Jugend)  
Ulrich Ballhausen  
Duha Binici  
Leyla Erçan  
Hülya Feise  
Friederike Vorwergk

### AG 4 Stadtleben und Kultur:

Stadtteilentwicklung, Kultur, Religionen, Sport, Wohnen



Geschäftsführung:  
Hanna Heumann

Fachberatung WIR<sup>2.0</sup>:  
Björn Schönfeld

#### Interne Expert\*innen

Parisa Hussein-Nejad (Sprecherin)  
Bernd Jacobs  
Ulrich Kandolf  
Janika Millan  
Patrick Ramm  
Hasan Yilmaz

#### Externe Expert\*innen

Kavaye Oumate Ozong (Sprecher Phase 1)  
Keywan Tonekaboni (Sprecher Phase 2)  
Ulrike Duffing  
Leyla Ercan  
Barbara Kantel  
Felix Klaube  
Uwe Teuw Mamadou Diedhiou  
Amanda Reich (Jugend)  
Lina Reuleke  
Eby Tangara  
Tuğba Uysalt (Jugend)  
Olga Wenzel (Jugend)

### AG 5 Wirtschaft:

Lokale Ökonomie, Existenzgründung, Ausbildungsförderung, Qualifizierung, Beschäftigungsförderung, Internationalisierung



Geschäftsführung:

Funda Dastan  
Fachberatung WIR<sup>2.0</sup>:  
Björn Schönfeld (Fachberatung Phase 1)  
Maya Nyagolova (Fachberatung Phase 2)

#### Interne Expert\*innen

Gabriele Zingsheim (Sprecherin)  
Marie Bullet  
Jürgen Hansen  
Patric Horn  
Peter Waldburg

#### Externe Expert\*innen

Sylwia Chalupka-Dunse (Sprecherin)  
Amin Akbariazirani (Jugend)  
Yevgen Bruckmann (Jugend)  
Rhina Colunge-Peters  
Tornike Murtskhvaladze  
Kavaye Oumate Ozong  
Francisca Sanchez Manzanares  
Lina Tran (Jugend)

### AG 6 Stadtverwaltung und Interkulturelle Öffnung:

Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Personalwirtschaft, Interkulturelle Organisationsentwicklung



Geschäftsführung:  
Metin Çatanak

Fachberatung WIR<sup>2.0</sup>:  
Dr. Günter Max Behrendt

#### Interne Expert\*innen

Helga Diers (Sprecherin)  
Dr. Tim Brockmann  
Hülya Çelik  
Jonas Eifler  
Rene Kalinka  
Thomas Kegel  
Hans-Jürgen Licht  
Elfriede Lorenz  
Markus Rensch  
Sandra Schulte-Vieting  
Roberta Vaitkute  
Frank Waldheim

#### Externe Expert\*innen

Dr. Dursun Tan (Sprecher Phase 1)  
Resa Deilami (Sprecher Phase 2)  
Prof. Dr. Hannes Schammann

### AG 7 Jugend-Arbeitsgruppe „WIR<sup>2.0</sup> postmigrantisch“

Geschäftsführung und Fachberatung: Daniel Kalifa

Tchadarou Abdoul	Cäcilia Mutanda
Amin Akbariazirani	Eyla Omar
Ahmed Argat	Amanda Reich
Innawa Bouba	Lina Tran
Yevgen Bruckmann	Tuğba Uysalt
Ayşenur Erden	Rahsan Weilert
Elif Köroğlu	Olga Wenzel

Landeshauptstadt



**LANDESHAUPTSTADT HANNOVER  
DER OBERBÜRGERMEISTER**

**FACHBEREICH Gesellschaftliche Teilhabe  
OE 56.1 Einwanderungsstadt Hannover**

Blumenauer Straße 5-7  
30449 Hannover

Telefon: 0511 / 168-41232

WIR-2.0@hannover-stadt.de

---

**Redaktion:**

Dr. Günter Max Behrendt  
Daniel Kalifa  
Massih Khoshbeen  
Maya Nyagolova  
Björn Schönfeld  
Birgit Steckelberg

**Gestaltung:**

Sarah Kölbl, [www.sarahkoelbel.de](http://www.sarahkoelbel.de)

**Fotografie:**

Nooruldeen Al-Jammali, [nourdeinfo.de](http://nourdeinfo.de)

**Druck:**

Prisma Print Xpress GmbH, Hannover

**Stand:**

Dezember 2022