Landeshauptstadt Hannover -- Datum 18.04.2013

PROTOKOLL

16. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am Mittwoch, 17. April 2013, Rathaus, Gobelinsaal

Beginn 14.00 Uhr Ende 14.30 Uhr

Anwesend:

(verhindert waren)

Beigeordnete Kastning (SPD)

Ratsherr Kluck (Bündnis 90/Die Grünen)
Ratsfrau Arikoglu (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Ratsherr Dette (Bündnis 90/Die Grünen)

Ratsfrau Fischer (SPD)

Beigeordneter Förste (DIE LINKE.)

Ratsfrau Jeschke (CDU)
Beigeordneter Klie (SPD)
Ratsherr Pohl (CDU)
Ratsherr Römer (SPD)
Bürgermeister Scholz (CDU)

Grundmandat:

Ratsherr Engelke (FDP)
Ratsherr Dr. Junghänel (PIRATEN)

(Ratsherr Wruck) (DIE HANNOVERANER)

Verwaltung:

Herr Erster Stadtrat Mönninghoff

Frau Diers
Herr Härke
Herr Kallenberg
Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Frau Lehmann
Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste

Frau Dr. Vollmer-Schubert Referat für Frauen und Gleichstellung

Frau Ciytak Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste,

Für die Niederschrift

Tagesordnung:

- I. ÖFFENTLICHER TEIL
- 1. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 20.03.2013
- 2. Antrag der PIRATEN-Fraktion zu einer Satzung zur Regelung des Zugangs zu Informationen des eigenen Wirkungskreises der Landeshauptstadt Hannover (Drucks. Nr. 0311/2013)
- Zweiter Controllingbericht zum Lokalen Integrationsplan der Landeshauptstadt Hannover (Informationsdrucks. Nr. 0527/2013 N1 mit 1 Anlage)

I. ÖFFENTLICHER TEIL

Die Vorsitzende, <u>Beigeordnete Kastning</u>, eröffnete die 16. Sitzung des form- und fristgerecht geladenen, beschlussfähigen Organisations- und Personalausschusses. <u>Beigeordnete Kastning</u> hieß <u>Ratsfrau Arikoglu</u> herzlichst willkommen im Organisations- und Personalausschuss. <u>Ratsfrau Arikoglu</u> bedankte sich. <u>Ratsherr Pohl</u> sagte, dass seine Fraktion den Tagesordnungspunkt 2 in die Fraktion ziehen möchte.

TOP 1.

Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 20.03.2013

Einstimmig

TOP 2.

Antrag der PIRATEN-Fraktion zu einer Satzung zur Regelung des Zugangs zu Informationen des eigenen Wirkungskreises der Landeshauptstadt Hannover (Drucks. Nr. 0311/2013)

Antrag,

gemäß § 10 der GO des Rates der Landeshauptstadt Hannover den Entwurf einer Satzung zur Regelung des Zugangs zu Informationen des eigenen Wirkungskreises der Landeshauptstadt Hannover zu beschließen.

Auf Wunsch der CDU in die Fraktionen gezogen

TOP 3.

Zweiter Controllingbericht zum Lokalen Integrationsplan der Landeshauptstadt Hannover

(Informationsdrucksache Nr. 0527/2013 N1 mit 1 Anlage)

Ratsfrau Fischer sagte, dass sich ihre Fraktion für diese Informationsdrucksache

ausdrücklich bedanken möchte. Es liege mittlerweile der zweite Controllingbericht zum Lokalen Integrationsplan vor. Dieser Controllingbericht zeige, dass der Lokale Integrationsplan, den dieser Ausschuss auch vor einigen Jahren mitbeschlossen habe, kurz der LIP, nicht nur ein Lippenbekenntnis sei, sondern dass dadurch ein sehr erfolgreicher und transparenter Prozess in Gang gesetzt worden sei. Vor allem vor dem Hintergrund, dass in diesem Controllingbericht alle Handlungsansätze des Lokalen Integrationsplanes aufgeschrieben sind. Man habe Informationen erhalten über den Sachstand und man wisse auch an welche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner man sich wenden könne bei weiteren Fragen.

<u>Bürgermeister Scholz</u> sagte, dass seine Fraktion den Controllingbericht auch ausdrücklich und intensiv gelesen habe. Hauptsächlich hätten sie sich aber mit dem 6. Teil: "Stadtverwaltung" beschäftigt, da dieser den Organisations- und Personalausschuss besonders berühre. Er sagte, dass auf der Seite 122 des Controllingsberichtes zum Punkt 6.1.3 in der Kurzfassung folgender Text zu finden sei: "Erfahrungsaustausch zum Thema Eignungstest mit anderen Kommunen wie Berlin und Bremen, die gezielte Qualifizierung für potentielle Bewerber/innen mit Migrationshintergrund dem Eignungstest vorzuschalten". Hier fragte er nach einer näheren Erläuterung, wie dieses aufgebaut sei.

<u>Frau Diers</u> erklärte, dass die Bremer und Berliner Stadtverwaltungen gezielt einladen, um bestimmte Kompetenzen in einer Schulung vorher qualifizieren zu können, beispielsweise Verwaltungszusammenhänge oder mathematisches Verständnis. Diese Vorteste qualifizieren dann zwar nicht bezogen auf den Eignungstest, sondern erstmal auf die Kompetenzen. Die Hoffnung dieser Vorteste basiert darauf, dass die Menschen mit Migrationshintergrund sich dann bei den eigentlichen Eignungstesten besser bewähren können. Die Bremer und Berliner Stadtverwaltung haben positive Ergebnisse durch diese Vorgehensweise gemacht.

Sie sagte weiter, dass die Stadtverwaltung Hannover auch mit beiden Städten in Kontakt sei. Die Stadtverwaltung Hannover selber führe zurzeit nicht so ein Verfahren durch, da man genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber habe, die einen Migrationshintergrund vorweisen können. Dies resultiere auf der gezielten Anwerbung von Auszubildenden und Jugendliche mit Migrationshintergrund, in denen man beispielsweise mit Schulen und Jugendzentren zusammen arbeite.

Ratsherr Pohl sagte, dass durch das letzte Handlungsfeld 6.4.4 "Angebot an die Fachbereichsleitungen zur Weiterentwicklung der eigenen interkulturellen Kompetenz zwecks Unterstützung in ihrer Führungs- und Fachverantwortung" der Eindruck erweckt werde- auch aufgrund der beschriebenen "Umsetzungsschritte 2010-2011" und der "Aktuellen Entwicklungen"- dass die Schulung der interkulturellen Kompetenz noch nicht richtig umgesetzt sei. Er fragte nach, ob diese Einschätzung richtig sei. Weiterhin fragte er, ob es bereits Zahlen gebe, die belegen, wie viele Fachbereichsleitungen solch ein interkulturelles Seminar bereits belegt haben.

<u>Frau Diers</u> sagte, dass <u>Ratsherr Pohl</u> dies richtig gedeutet habe. In diesem Bereich herrsche eine gewisse Zurückhaltung. Der Grund dafür sei die Arbeits- und zeitliche Belastung der Fachbereichsleitungen. Anfängliche Überlegungen, die Fachbereichsleitungen in einem ausschließlich diesem Kreis vorbehaltenen Seminar zu schulen, habe man deshalb verworfen. Man habe deshalb die interkulturellen Aspekte im Führungskräfteentwicklungsprogamm integriert. Die Fachbereichsleitungen haben sich ein sogenanntes Update

"Führungskräftequalifizierung" gewünscht, da die individuelle Führungsqualifizierung teilweise 7-8 Jahre her sei. Dieses Update finde im September dieses Jahres statt. Bei diesem Update werden dann auch die interkulturellen Aspekte miteinbezogen.

Ratsherr Pohl fragte, ob dieses Update verpflichtend oder freiwillig sei.

Frau Diers sagte, dass dieses Update verpflichtend sei.

<u>Ratsfrau Jeschke</u> fragte, warum in diesem Controllingbericht keine Genderaspekte abgefragt worden seien.

<u>Frau Diers</u> erklärte, dass der Zugang beider Geschlechter in den Qualifizierungen im Rahmen der in diesem Bericht genannten Maßnahmen der Stadtverwaltung enthalten sind. Darüber hinaus wisse man, wie viele Männer und Frauen an den Schulungen zu den interkulturellen Seminaren teilgenommen haben. Man wisse auch, wie viele Frauen und Männer mit Migrationshintergrund sich in der Ausbildung befinden. Dies sei in diesem Bericht nicht extra erwähnt worden, da es für die Stadtverwaltung selbstverständlich sei.

Ratsfrau Arikoglu sagte, dass auch ihre Fraktion sich für diesen Bericht bedanken möchte. Vor allem vor dem Hintergrund, welche Projekte positiv verlaufen und welche Projekte eingestellt worden seien. Dies sei eine sehr übersichtliche Aufstellung gewesen.

Ratsherr Dr. Junghänel sagte, dass er bezüglich des Handlungsfeldes 6.3.2 "Ermittlung und Berücksichtigung des Bedarfs an Fachkräften mit Migrationshintergrund für Bereiche, wo dieser Hintergrund die Aufgabenerfüllung verbessert, als Teil der interkulturellen Öffnung in der Personalwirtschaft" gerne Bereiche genannt haben möchte, in denen die Fachkräfte mit Migrationshintergrund eingesetzt werden.

Frau Diers sagte, dass die Kennzahl, die die Stadtverwaltung habe, die Gesamtbeschäftigung sei. Dass heißt, 12,4 % der Beschäftigten besitzen einen Migrationshintergrund. Über diese Kennzahl hinaus versuche die Stadtverwaltung in einigen Bereichen, in denen ein Migrationshintergrund schon für die Tätigkeit wichtig sei, diese Fachkräfte auch dort gezielt einzusetzen. Hierzu sei ganz besonders der Bereich der Ausländerangelegenheiten sowie die Bereiche Jugend und Familienberatung zu erwähnen.

<u>Ratsherr Engelke</u> sagte, dass er gerne die Begrifflichkeit des Migrationshintergrundes erklärt haben möchte.

<u>Frau Diers</u> sagte, dass es im Lokalen Integrationsplan eine Definition gebe, die besage, dass bei Menschen mit Migrationshintergrund es sich um Personen handele, die entweder selbst oder deren Eltern eingewandert sind.

<u>Ratsherr Engelke</u> fragte nach, ob dann die genannten Personen bzw. Generationen mit Migrationshintergrund, dann wieder einen Migrationshintergrund hätten, wenn sie Nachwuchs bekämen.

<u>Frau Diers</u> erklärte, dass gelte immer dann, wenn die Eltern oder man selbst einen eigenen Migrationshintergrund hätte.

Zur Kenntnis genommen

	Für die Niederschrift:
Mönninghoff	Ciytak