



**Hannover**



**Fachbereich Personal und Organisation**

**PERSONAL- UND  
ORGANISATIONSBERICHT 2018/2019**

## **Vorbemerkung**

Der Personal- und Organisationsbericht stellt die Personalstrukturdaten für die Jahre 2018 und 2019 dar. Daneben bietet er einen Überblick über die Schwerpunkte und Maßnahmen in den Themenfeldern Personal und Organisation der Stadtverwaltung Hannover.

Im weiteren Bericht wird aus Vereinfachungsgründen lediglich von Fachbereichen gesprochen. Einbezogen sind hierin jedoch auch Betriebe und sonstige Organisationseinheiten.

Die für die nachfolgenden Auswertungen zugrunde gelegten Daten beinhalten alle Beschäftigten<sup>1</sup>. Die Daten zu den Auszubildenden der Stadtverwaltung Hannover werden separat unter Ziffer 4.3.1 dargestellt.

---

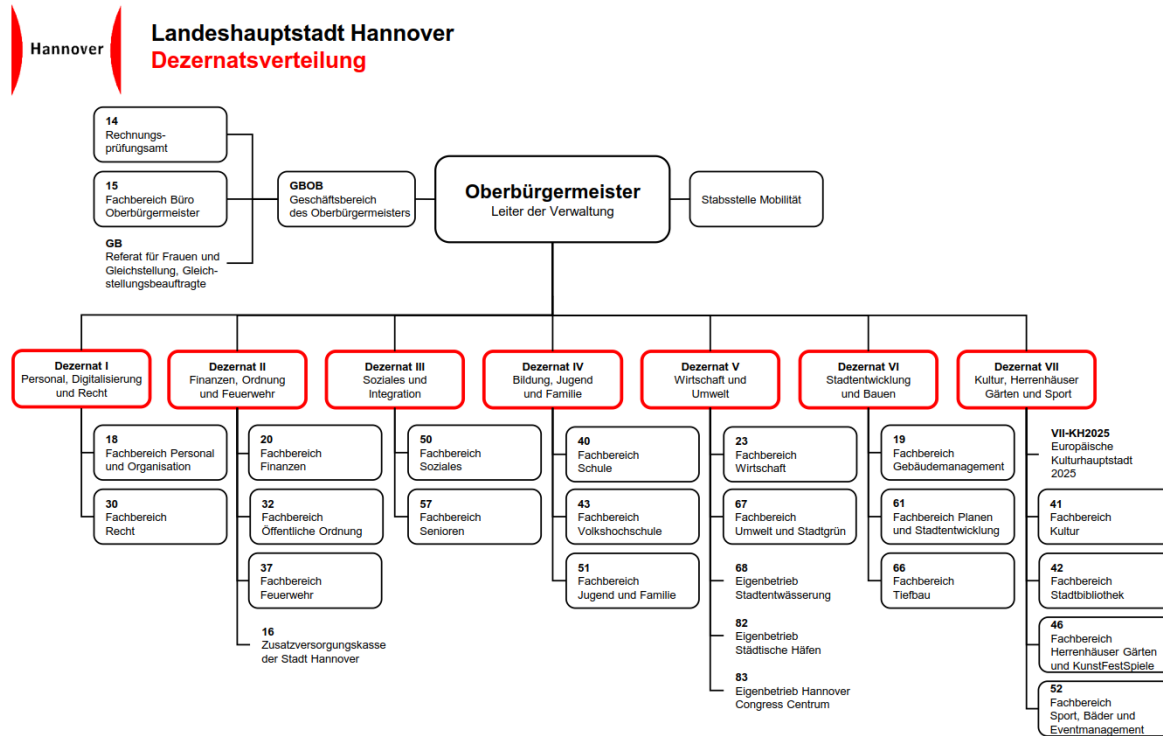
<sup>1</sup> Alle aktiven und inaktiven Mitarbeiter\*innen der LHH (Gesamtverwaltung) mit Ausnahme der Auszubildenden, der geringfügig oder informatorisch Beschäftigten und der Mitarbeiter\*innen in der Freizeitphase der Altersteilzeit.

<b>Inhaltsverzeichnis :</b>	<b>Seite :</b>
<b>1. Die Orientierungsdaten</b>	3
1.1. Aktueller organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung	3
1.2. Anzahl der Planstellen nach Dezernaten	3
1.3. Beschäftigungs- und Stellenplanstruktur	4
1.4. Wichtige Personalstrukturdaten auf einen Blick	5
<b>2. Personalbestand und –struktur</b>	6
2.1. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 2018 bis 2019	6
2.2. Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgründe zum Stichtag 31.12.2019	7
2.3. Abgänge im Jahr 2019	7
2.4. Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2019	8
2.5. Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 31.12.2019	8
2.6. Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2019	9
2.7. Beschäftigte mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31.12.2019	9
2.8. Beschäftigte in Führungspositionen 2018 und 2019	10
<b>3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2019</b>	11
3.1. Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen	11
3.1.1. Tarifbeschäftigte	11
3.1.2. Beamt*innen	12
3.2. Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2019	13
3.2.1. Tarifbeschäftigte	13
3.2.2. Beamt*innen	13
3.3. Personalaufwand für die Jahre 2018 und 2019	14
<b>4. Personal- und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung</b>	14
4.1. Personalgewinnung	15
4.2. Organisationsentwicklung	17
4.3. Personalentwicklung	20
4.3.1. Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover	24
4.3.2. Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2018 und 2019	25
4.4. Betriebliches Gesundheitsmanagement	
<b>5. Ausblick auf die Jahre 2020 und 2021</b>	28

# 1. Die Orientierungsdaten

## 1.1 Aktueller organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung

Dargestellt wird an dieser Stelle der aktuelle Dezernatsverteilungsplan zum Stichtag 01.10.20. Im nachfolgenden Bericht ab Ziffer 1.3 erfolgt ein Bericht über die Jahre 2018 und 2019.



Stand 01.10.2020

## 1.2 Anzahl der Planstellen nach Dezernaten

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Verteilung der Planstellen auf den Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters und die einzelnen Dezernate sowie auf die dort zugeordneten Fachbereiche zum Stichtag 01.10.2020.

Geschäftsbereich des OB		Dezernat I		Dezernat II		Dezernat III	
OE 14	41,00	OE 18	773,40	OE 16	39,50	OE 50	675,76
OE 15	54,00	OE 30	21,00	OE 20	247,15	OE 57	608,24
				OE 32	609,72		
				OE 37	814,78		
<b>Summe</b>	<b>95,00</b>	<b>Summe</b>	<b>794,40</b>	<b>Summe</b>	<b>1.711,15</b>	<b>Summe</b>	<b>1.284,00</b>

Hinweis: ohne gesonderte Stellen wie Dezernatsbüros, Personalvertretung u.a.

Dezernat IV		Dezernat V		Dezernat VI		Dezernat VII	
OE 40	527,14	OE 23	100,50	OE 19	314,78	OE 41	350,62
OE 43	91,12	OE 67	786,00	OE 61	417,50	OE 42	160,50
OE 51	1.659,85	OE 68	485,00	OE 66	322,50	OE 46	126,25
		OE 82	103,00			OE 52	176,50
		OE 83	90,15				
<b>Summe</b>	<b>2.278,11</b>	<b>Summe</b>	<b>1.564,65</b>	<b>Summe</b>	<b>1.054,78</b>	<b>Summe</b>	<b>813,87</b>

Hinweis: ohne gesonderte Stellen wie Dezernatsbüros, Personalvertretung u.a.

### 1.3 Beschäftigungs- und Stellenplanstruktur

Der Stellenplan und die Stellenübersichten weisen die Stellen der nicht nur vorübergehend beschäftigten Beamt\*innen und Tarifbeschäftigten nach Art, Zahl und Wert aus.

▪ Stellenplanentwicklung 2018 - 2019

	Stand	
	01.01.2019	01.01.2018
<b>Gesamtverwaltung</b>	<b>9.588,23</b>	<b>9.123,61</b>
Beamt*innenstellen	1.734,23	1.757,49
Tarifbeschäftigte	7.854,00	7.366,11

Der Stellenplan 2019 (Beschlussdrucksache Nr. 2512/2018 N1) weist für die Gesamtverwaltung im Saldo einen Mehrbedarf von 464,62 Stellen aus. Damit war eine Ausweitung des Stellenplans unumgänglich. Den Stellenreduzierungen in Höhe von 29,02 Stellen stehen notwendige Stelleneinrichtungen in Höhe von 493,64 Stellen gegenüber. Die Stelleneinrichtungen erfolgten u.a. für Baumkontrollen im Rahmen der Verkehrssicherungspflicht, die Einrichtung eines städtischen Ordnungsdienstes, die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes für Menschen mit Behinderung sowie weitere Organisationseinheiten bzw. Aufgaben.

▪ Übersicht der Stellen getrennt nach Kernverwaltung und Betrieben zum Stichtag 31.12.2019

Unter die Definition „Betriebe“ fallen die folgenden Organisationseinheiten der Stadtverwaltung Hannover:

- Die Eigenbetriebe Stadtentwässerung, Städtische Häfen und Hannover Congress Centrum
- Die Zusatzversorgungskasse der Stadt Hannover
- Die Alten- und Pflegezentren der Stadt Hannover

	Stellen
Gesamtverwaltung	9.588,23
Kernverwaltung	8.425,80
Betriebe	1.162,43

▪ Übersicht der Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Berufsgruppen zum Stichtag 31.12.2019

Die folgende Darstellung weist die Anzahl der Beschäftigten („Köpfe“) aus. Die Differenz zu den Planstellen ist u.a. durch aufgabenbedingte vorübergehende Projekte begründet. Für diese Aufgaben wurden die Beschäftigten nicht auf Planstellen eingesetzt. Des Weiteren sind 32,7% der 11.201 aktiven Mitarbeiter\*innen teilzeitbeschäftigt sowie 400 Mitarbeiter\*innen beurlaubt ohne Bezüge.

	Anzahl Beschäftigte	davon Frauen	davon Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Gesamtbeschäftigte	11.601	6.482	5.119	55,9%	44,1%
Beamt*innen	1.641	536	1.105	32,7%	67,3%
Tarifbeschäftigte	9.960	5.946	4.014	59,7%	40,3%

## 1.4 Wichtige Personalstrukturdaten auf einen Blick

Einige wesentliche Personalstrukturdaten zum Stichtag 31.12.19 aus diesem Bericht werden in der folgenden Übersicht dargestellt.

	GESAMT	davon Frauen	davon Männer
Beschäftigte	11.601	6.482	5.119
Anteil in %		55,9%	44,1%
Beamt*innen	1.641	536	1.105
Anteil in %	14,1%	32,7%	67,3%
Tarifbeschäftigte	9.960	5.945	4.014
Anteil in %	85,9%	59,7%	40,3%
Teilzeitquote	32,7%	83,1%	16,9%
Beurlaubungsquote	3,3%	85,7%	14,3%
Beschäftigte in Elternzeit	220	201	19
Anteil in %		91,4%	8,6%
Durchschnittsalter	46,24	46,13	46,38
Beschäftigte mit Migrationshintergrund	1.725	1.222	503
Anteil in %	14,9%	70,8%	29,2%
Beschäftigte in Führungspositionen	499	230	269
Anteil in %		46,1%	53,9%
Auszubildende	527	225	302
Anteil in %		42,7%	55,3%
Schwerbehindertenquote	8,5%		
Anteil in %		55,7%	44,3%

## 2. Personalbestand und -struktur

### 2.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 2018 – 2019 (Aktive und Beurlaubte)

Zum 31.12.2019 sind 249 Mitarbeiter\*innen mehr bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigt als zum Stichtag 31.12.2018. Der Stellenplan 2019 (Beschlussdrucksache Nr. 2398/2012512/2018 N1) weist für die Gesamtverwaltung im Saldo einen Mehrbedarf von 464,62 Stellen aus (s. Ziffer 1.3). Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stieg im Vergleich zu 2018 erneut um 103 Beschäftigte an.

	2019	2018
Gesamtbeschäftigte	11.601	11.352
davon Frauen	6.482	6.401
Anteil an Gesamtbeschäftigten	55,9%	56,4%
davon Männer	5.119	4.951
Anteil an Gesamtbeschäftigten	44,1%	43,6%

Aktive Beschäftigte	11.201	10.965
Vollzeitbeschäftigte	7.533	7.400
Anteil an Aktiven Beschäftigten	67,3%	67,5%
Frauen in Vollzeit	3.092	3.074
Anteil an Vollzeit	41,0%	41,5%
Männer in Vollzeit	4.441	4.326
Anteil an Vollzeit	59,0%	58,5%
Teilzeitbeschäftigte	3.668	3.565
Anteil an Aktiven Beschäftigten	32,7%	32,5%
Frauen in Teilzeit	3.048	2.987
Anteil an Teilzeit	83,1%	83,8%
Männer in Teilzeit	620	578
Anteil an Teilzeit	16,9%	16,2%
Befristet Beschäftigte	752	692
Anteil an Aktiven Beschäftigten	6,7%	6,3%
davon Frauen	435	445
davon Männer	317	247

Beurlaubte	400	387
Anteil an Gesamtbeschäftigten	3,4%	3,4%
davon Frauen	342	340
Anteil an Beurlaubten	85,5%	87,9%
davon Männer	58	47
Anteil an Beurlaubten	14,5%	12,1%
davon Elternzeit	220	209
Anteil an Beurlaubten	55,0%	54,0%
davon Frauen	201	196
Anteil an Elternzeit	91,4%	93,8%
davon Männer	19	13
Anteil an Elternzeit	8,6%	6,2%

Die Teilzeitquote liegt im Jahr 2019 bei 32,7% und ist gegenüber dem Vorbericht (31,9%) wieder gestiegen. Der Anteil der Männer in Teilzeit sowie in Elternzeit ist ebenfalls angestiegen.

## **2.2 Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgründe zum Stichtag 31.12.2019**

Die Beurlaubungsgründe „Elternzeit“ und „allgemeine Gründe“ spielen weiterhin eine herausragende Rolle. Auch die allgemeinen Gründe beinhalten Beurlaubungen, die aus familiären Anlässen herrühren.

	Beamt*innen			Tarifbeschäftigte			Gesamtbeschäftigte		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
<b>1. Beurlaubte Beschäftigte</b>									
<i>Elternzeit</i>	9	6	15	191	9	200	200	15	215
<i>davon elternzeitunschäd. tätig</i>	2		2	22	2	24	24	2	26
<i>Allgemeine Gründe</i>	7	2	9	79	27	106	86	29	115
<i>Rente auf Zeit</i>	0	0	0	56	14	70	56	14	70
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>326</b>	<b>50</b>	<b>376</b>	<b>342</b>	<b>58</b>	<b>400</b>
<b>Anteil an Gesamtbeschäftigten in Prozent</b>	<b>3,0%</b>	<b>0,7%</b>	<b>1,5%</b>	<b>5,5%</b>	<b>1,2%</b>	<b>3,8%</b>	<b>5,3%</b>	<b>1,1%</b>	<b>3,5%</b>
<b>2. Aktive Beschäftigte</b>	<b>520</b>	<b>1.097</b>	<b>1.617</b>	<b>5.610</b>	<b>3.958</b>	<b>9.568</b>	<b>6.130</b>	<b>5.055</b>	<b>11.185</b>
<b>3. Gesamtbeschäftigte</b>	<b>536</b>	<b>1.105</b>	<b>1.641</b>	<b>5.936</b>	<b>4.008</b>	<b>9.944</b>	<b>6.472</b>	<b>5.113</b>	<b>11.585</b>

## **2.3 Abgänge im Jahr 2019**

Der überwiegende Teil der Abgänge unbefristet Beschäftigter ist wie in den Vorberichten (2017: 137; 2015: 116) durch altersbedingte Austritte begründet und in 2019 auf 202 gestiegen.

Im Vergleich zum Vorbericht ist der Zeitablauf befristeter Arbeitsverträge wieder auf 279 gestiegen (2017: 225/ 2015: 256).

Die Austritte auf eigenen Wunsch (2019: 129 / 2017: 94 / 2015: 61 / 2013: 27) sowie mit Auflösungsvertrag (2019: 118 / 2017: 88 / 2015: 77 / 2013: 67) mit dem Ziel eines Arbeitgeberwechsels haben sich im Vergleich zu den Vorberichten weiter erhöht.

<b><u>Abgänge / Austritte</u></b>	Beamt*innen			Tarifbeschäftigte			Gesamtbeschäftigte		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Altersteilzeit	5	6	11	44	15	59	49	21	70
Altersrente/Ruhestand/ Altersgrenze	22	32	54	92	56	148	114	88	202
Berufs-/Erwerbs- unfähigkeitsrente	-	-	-	30	8	38	30	8	38
Zeitablauf befristeter Arbeitsverträge		1	1	150	128	278	150	129	279
Eigener Wunsch	9	14	23	70	36	106	79	50	129
Auflösungsvertrag	-	-	-	82	36	118	82	36	118
Entlassung / Kündigung Arbeitgeber	-	-	-	7	10	17	7	10	17
Sonstige Gründe (z.B. Abordnung)		1	1	6	5	11	6	6	12
<b>Abgänge gesamt</b>	<b>36</b>	<b>54</b>	<b>90</b>	<b>481</b>	<b>294</b>	<b>775</b>	<b>517</b>	<b>348</b>	<b>865</b>



## 2.4 Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2019

Das Durchschnittsalter ist bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung mit 46,24 Jahren zum Vorbericht leicht gestiegen. (2017: 46,03):

Altersgruppen	Gesamtbeschäftigte			Anteil an Altersgruppe
	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt
bis 25	307	200	<b>507</b>	4,37%
26 - 35	1195	888	<b>2083</b>	17,96%
36 - 45	1266	1073	<b>2339</b>	20,16%
46 - 55	2072	1665	<b>3737</b>	32,21%
56 - 60	1046	841	<b>1887</b>	16,27%
über 60	596	452	<b>1048</b>	9,03%
<b>Gesamt</b>	<b>6.482</b>	<b>5.119</b>	<b>11.601</b>	100,00%
Altersdurchschnitt	46,13	46,38	46,24	

## 2.5 Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 31.12.2019

Mit 14,87% ist der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gestiegen (2017: 14,29%).

	Geschlecht	Gesamt	ohne Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund	Anteil mit Migrationshintergrund
<b>Alle Entgeltgruppen Summe</b>		<b>11601</b>	<b>9876</b>	<b>1725</b>	<b>14,87%</b>
davon	männlich	5119	4616	503	9,83%
	weiblich	6482	5260	1222	18,85%
E13/A13H und höher	männlich	207	201	6	2,90%
	weiblich	221	206	15	6,79%
<b>E13/A13H und höher Summe</b>		<b>428</b>	<b>407</b>	<b>21</b>	<b>4,91%</b>
E10-E12,A11-A13G,S15-S18, P13-P16	männlich	979	930	49	5,01%
	weiblich	957	895	62	6,48%
<b>E10-E12,A11-A13G,S15-S18, P13-P16 Summe</b>		<b>1936</b>	<b>1825</b>	<b>111</b>	<b>5,73%</b>
E06-E09,A06-A10,S05-S14,G06-G07, P07-P12	männlich	2748	2576	172	6,26%
	weiblich	3612	3180	432	11,96%
<b>E06-E09,A06-A10,S05-S14,G06-G07, P07-P12 Summe</b>		<b>6360</b>	<b>5756</b>	<b>604</b>	<b>9,50%</b>
E04-E05,A04-A05,S03-S04,G04-G05, P06	männlich	739	607	132	17,86%
	weiblich	616	481	135	21,92%
<b>E04-E05,A04-A05,S03-S04,G04-G05, P06 Summe</b>		<b>1355</b>	<b>1088</b>	<b>267</b>	<b>19,70%</b>
E01-E03,A02-A03,S02,G01-G03, P05	männlich	381	250	131	34,38%
	weiblich	1030	459	571	55,44%
<b>E01-E03,A02-A03,S02,G01-G03, P05 Summe</b>		<b>1411</b>	<b>709</b>	<b>702</b>	<b>49,75%</b>
NGG-Tarif im HCC	männlich	65	52	13	20,00%
	weiblich	46	39	7	15,22%
<b>NGG-Tarif im HCC Summe</b>		<b>111</b>	<b>91</b>	<b>20</b>	<b>18,02%</b>

In Hannover leben Angehörige von mehr als 180 Nationen. Diese Vielfalt soll sich auch in der Stadtverwaltung widerspiegeln. Die Stadtverwaltung Hannover investiert deshalb viel in die interkulturelle Öffnung durch Weiterbildung aller Mitarbeiter\*innen und ermutigt Menschen mit Migrationshintergrund sich zu bewerben. Hannover soll als weltoffene und internationale Stadt wahrgenommen werden, sie fördert den Dialog hierzu.

Ziel ist im Rahmen der interkulturellen Öffnung die weitere Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf allen Verwaltungsebenen der Stadtverwaltung, auch in höher qualifizierten Positionen und in allen Fachfunktionen, das heißt also auch in den höheren Entgeltgruppen. Eine Maßnahme war hierzu, wie unter Ziffer 4.3 beschrieben, der gedrehte Film „Interkulturelle Öffnung der Landeshauptstadt Hannover – Vielfalt ist unsere Stärke“. 18,85% der Frauen und 9,83% der Männer in der Stadtverwaltung haben einen Migrationshintergrund. Ersichtlich ist, dass auch in den höheren Entgeltgruppen bei den weiblichen Beschäftigten ein höherer Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund vorliegt als bei den männlichen Beschäftigten.

## **2.6 Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2019**

Eine Auswertung nach Nationalität der Beschäftigten ergibt eine außerordentliche Bandbreite. So sind 813 Beschäftigte aus mittlerweile 76 verschiedenen Nationen in der Stadtverwaltung tätig:

<b>Bezeichnung</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Gesamt</b>
Türkei	210	85	295
Polen	64	6	70
Griechenland	22	13	35
Spanien	17	12	29
Russland	22	5	27
Serbien	22	5	27
Kroatien	17	5	22
Italien	9	11	20
Iran	10	8	18
Bosnien-Herzegowina	14	1	15
Weitere	172	83	255
<b>Summe</b>	<b>579</b>	<b>234</b>	<b>813</b>

Die meisten Beschäftigten mit nicht-deutscher Nationalität werden im Bereich der Gebäudereinigung, der Kindertagesstätten sowie der städtischen Alten- und Pflegezentren beschäftigt.

## **2.7 Beschäftigte mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31.12.2019**

Die Schwerbehindertenquote der Stadtverwaltung liegt zum Stichtag 31.12.2019 bei 8,5%. Die Berechnung des Anteils erfolgt hier nach den Kriterien gemäß Sozialgesetzbuch IX. Die Beschäftigungspflichtquote von 5% ist erfüllt.

Ziel ist die Steigerung der Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der Stadtverwaltung. Geplante Maßnahmen hierzu sind weiterhin:

- Berücksichtigung bei Stellenbesetzungsverfahren
- Ausstattung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen
- Controlling und Umsetzung der Integrationsvereinbarung
- Einzelmaßnahmen (Kooperation mit Annastift und Lebenshilfe, Einrichtung von Einzelarbeitsplätzen, Baumaßnahmen zur Barrierefreiheit)

## **2.8 Beschäftigte in Führungspositionen 2018 - 2019**

Zum Stichtag 31.12.2019 liegt der Frauenanteil bei 46,1% (230 der insgesamt 499 besetzten Führungspositionen). Im Vorbericht 2017 lag der Frauenanteil noch bei 44,3% und im Jahr 2011 bei 38,3%. Nachfolgend wird die Entwicklung seit 2018 dargestellt:

	2019	2018
Führungskräfte gesamt	499	509
davon Frauen	230	236
Frauenanteil	46,1%	46,4%
davon Männer	269	273
Männeranteil	53,9%	53,6%

Die aktuellen Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2020 bis 2022 sind in der Drucksache „Gleichstellungsplan nach dem NGG“ (Informationsdrucksache Nr. 1492/2020) festgelegt, die am 06.07.2020 im Gleichstellungsausschuss und am 27.08.2020 im Organisations- und Personalausschuss behandelt wurde.

### **Führungskräfte in Teilzeit**

Zum Stichtag 31.12.2019 waren 79 der 499 Führungskräfte teilzeitbeschäftigt. Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte ist im Vergleich zum Stichtag 31.12.17 erneut gestiegen (2017: 55 Führungskräfte, entsprach 11,2%).

Die meisten Führungskräfte sind (befristet) vollzeitnah mit einer wöchentlichen Arbeitszeit ab 30 Stunden teilzeitbeschäftigt (75% bis 95% einer Vollzeitbeschäftigung).

Bei den Führungskräften spiegelt sich wider, dass vorwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Von den teilzeitbeschäftigten Führungskräften waren 81% Frauen und 19% Männer.

Die folgende Übersicht stellt die Anzahl der Mitarbeiter\*innen zum Stichtag 31.12.2019 dar, die eine Führungsfunktion in Teilzeit wahrnahmen.

Stichtag 31.12.2019	Anzahl der Führungskräfte			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>Fachbereichsleitung</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>57,1%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	1	1	0	100,0%
<b>Bereichsleitung</b>	<b>113</b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>44,2%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	11	10	1	90,9%
<b>Sachgebietsleitung</b>	<b>365</b>	<b>168</b>	<b>197</b>	<b>46,0%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	67	53	14	79,1%
<b>Gesamt</b>	<b>499</b>	<b>230</b>	<b>269</b>	<b>46,1%</b>
<i>davon in Teilzeit</i>	79	64	15	81,0%

Hinweis: Zum Stichtag 31.12.19 waren vier Fachbereichsleitungsstellen vakant (Büro des Oberbürgermeisters, Fachbereiche Recht, Planen und Stadtentwicklung sowie Umwelt und Stadtgrün).

### 3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2019

#### 3.1 Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen

##### 3.1.1 Tarifbeschäftigte

##### ▪ Entgeltgruppen E02 bis AT

Insgesamt ist im Vergleich zum Vorbericht ein leichter Anstieg des Männeranteils festzustellen (2017: 44,5%). Hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen ab E10.

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
E02	273	81	354	77,1%	22,9%
E02U	260	18	278	93,5%	6,5%
E03/G03	360	251	611	58,9%	41,1%
E04/G04	49	212	261	18,8%	81,2%
E05	415	493	908	45,7%	54,3%
E06/G06	482	336	818	58,9%	41,1%
E07/G07	191	341	532	35,9%	64,1%
E08	375	246	621	60,4%	39,6%
E09A	369	306	675	54,7%	45,3%
E09B	376	349	725	51,9%	48,1%
E09C	361	143	504	71,6%	28,4%
E10	200	151	351	57,0%	43,0%
E11	215	221	436	49,3%	50,7%
E12	163	221	384	42,4%	57,6%
E13	66	65	131	50,4%	49,6%
E14	74	55	129	57,4%	42,6%
E15	28	18	46	60,9%	39,1%
E15Ü		2	2	0,0%	100,0%
AT	6	3	9	66,7%	33,3%
Gesamtergebnis	4263	3512	7775	54,8%	45,2%

##### ▪ P-Tarif für Pflegepersonal

Im P-Tarif sind ab 2017 die Beschäftigten der städtischen Alten- und Pflegezentren eingruppiert, überwiegend Pflegekräfte und Wohnbereichsleitungen. Dieser Tarif wurde erstmals für das Jahr 2017 separat dargestellt.

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
P05	95	25	120	79,2%	20,8%
P06	25	6	31	80,6%	19,4%
P07	83	25	108	76,9%	23,1%
P08	17	5	22	77,3%	22,7%
P09	4		4	100,0%	0,0%
P10	3	1	4	75,0%	25,0%
P11	18	6	24	75,0%	25,0%
P12	17	4	21	81,0%	19,0%
P14	7	2	9	77,8%	22,2%
Gesamtergebnis	269	74	343	78,4%	21,6%

- S-Tarif für den Sozial- und Erziehungsdienst

Im S-Tarif sind u.a. Sozialpädagog\*innen sowie Erzieher\*innen eingruppiert. Fast 90% von ihnen sind im Fachbereich Jugend und Familie beschäftigt. Der Männeranteil liegt bei 21,0% und ist im Vergleich zum Vorbericht 2017 leicht gestiegen (2017: 20,2%).

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
S02	42	6	48	87,5%	12,5%
S04	111	24	135	82,2%	17,8%
S04E	16	4	20	80,0%	20,0%
S08B	587	113	700	83,9%	16,1%
S08E	3	2	5	60,0%	40,0%
S09	8	1	9	88,9%	11,1%
S09H	7	2	9	77,8%	22,2%
S12	185	57	242	76,4%	23,6%
S12H	48	24	72	66,7%	33,3%
S13	10		10	100,0%	0,0%
S14	187	42	229	81,7%	18,3%
S15	81	45	126	64,3%	35,7%
S15H	11		11	100,0%	0,0%
S16	14	3	17	82,4%	17,6%
S17	28	24	52	53,8%	46,2%
S17H	13	6	19	68,4%	31,6%
S18	6	5	11	54,5%	45,5%
S18H	11	5	16	68,8%	31,3%
Gesamtergebnis	1368	363	1731	79,0%	21,0%

- NGG-Tarif für Beschäftigte im Hannover Congress Centrum

Für die Beschäftigten des Hannover Congress Centrums (HCC) gilt der Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Niedersachsen (NGG). Zum Stichtag 31.12.2019 waren dort 111 Mitarbeiter\*innen beschäftigt, davon 46 Frauen und 65 Männer. Darüber hinaus standen 11 Frauen und 17 Männer in einem Ausbildungsverhältnis beim HCC.

Die Beschäftigten des HCC sind in den Gesamtübersichten dieses Berichtes enthalten.

### 3.1.2 Beamt\*innen

Der Frauenanteil ist in dieser Statusgruppe weiter von 33,2% auf 32,6% gesunken. Dies ist dadurch begründet, dass Neueinstellungen von Beamt\*innen fast ausschließlich für den feuerwehrtechnischen Dienst erfolgen.

Schwerpunktbereiche für Beamt\*innen sind auch weiterhin die Fachbereiche Feuerwehr, Soziales, Finanzen sowie Personal und Organisation. Knapp 44% der Beamt\*innen sind allein im Fachbereich Feuerwehr eingesetzt.

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
A06		1	1	0,0%	100,0%
A07	7	58	65	10,8%	89,2%
A08	63	77	140	45,0%	55,0%
A09	8	3	11	72,7%	27,3%
A09 1. Einstiegsamt	55	469	524	10,5%	89,5%
A10	148	137	285	51,9%	48,1%
A11	93	122	215	43,3%	56,7%
A12	74	112	186	39,8%	60,2%
A13	41	62	103	39,8%	60,2%
A13 2. Einstiegsamt	3	6	9	33,3%	66,7%
A14	23	24	47	48,9%	51,1%
A15	4	20	24	16,7%	83,3%
A16	8	9	17	47,1%	52,9%
B02	6	2	8	75,0%	25,0%
Gesamtergebnis	533	1102	1635	32,6%	67,4%

### **3.2 Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2019**

#### **3.2.1 Tarifbeschäftigte (ohne S-Tarif, P-Tarif und NGG Tarif):**

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
E02	1		1	100,0%	0,0%
E02U	5		5	100,0%	0,0%
E03	18	22	40	45,0%	55,0%
E04	7	15	22	31,8%	68,2%
E05	18	30	48	37,5%	62,5%
E06	29	29	58	50,0%	50,0%
E07	13	37	50	26,0%	74,0%
E08	24	13	37	64,9%	35,1%
E09A	89	40	129	69,0%	31,0%
E09B	10	17	27	37,0%	63,0%
E09C	44	23	67	65,7%	34,3%
E09S	1		1	100,0%	0,0%
E10	18	22	40	45,0%	55,0%
E11	17	28	45	37,8%	62,2%
E12	20	15	35	57,1%	42,9%
E13	2	8	10	20,0%	80,0%
E14	6	3	9	66,7%	33,3%
E15	3		3	100,0%	0,0%
AT	1		1	100,0%	0,0%
Gesamtergebnis	326	302	628	51,9%	48,1%

#### **3.2.2 Beamt\*innen:**

Wie unter Ziffer 3.1.2 dargestellt wurde, liegt der Frauenanteil bei den Beamt\*innen bei 32,6%. Die hohe Anzahl der Beförderungen von männlichen Beamten im Jahr 2019 ist durch Beförderungen im Fachbereich Feuerwehr begründet (131 von 199 Beförderungen), insbesondere in den Besoldungsgruppen A8 und A9.

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
A8	3	16	19	15,8%	84,2%
A9	7	90	97	7,2%	92,8%
A9Z	2		2	100,0%	0,0%
A9 1. Einstiegsamt	1		1	100,0%	0,0%
A10	5	11	16	31,3%	68,8%
A11	9	11	20	45,0%	55,0%
A12	8	12	20	40,0%	60,0%
A13	9	5	14	64,3%	35,7%
A14	2	3	5	40,0%	60,0%
A15		4	4	0,0%	100,0%
A16		1	1	0,0%	100,0%
Gesamtergebnis	46	153	199	23,1%	76,9%

### **3.3 Personalaufwand 2018 und 2019**

Der Personalaufwand beinhaltet die Beträge für aktives Personal, Versorgungsbeamt\*innen, Beihilfen und Rückstellungen.

Die Verwaltung berichtet monatlich im Organisations- und Personalausschuss. Nachfolgend werden die Rechnungsergebnisse dargestellt:

Haushaltsjahr	2019	2018
Rechnungsergebnis	628,12 Mio. €	608,54 Mio. €

Der Anstieg der Personalaufwendungen lässt sich im Wesentlichen durch Tariferhöhungen und Besoldungsanpassungen erklären.

Das Rechnungsergebnis im Haushaltsjahr 2018 führte zu einer Überschreitung, die voll durch Haushaltsreste und Deckungsmittel abgedeckt wurde. 2019 wurde eine Unterschreitung von 9,4 Mio. € verzeichnet, die im Wesentlichen durch eine verzögerte Besetzung von freiwerdenden bzw. neuen Stellen entstand.

## **4. Personal- und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung**

Die Organisation Stadtverwaltung ist besonders im Hinblick auf die demografische Entwicklung, die Digitalisierung und die Bevölkerungsentwicklung, einhergehend mit veränderten Aufgabenstellungen, einem stetigen Wandel unterworfen. Im Rahmen der Arbeitgeberattraktivität werden ebenfalls Anforderungen gestellt, die eine weitere Modernisierung der Stadtverwaltung erfordern. Die notwendigen systematischen Veränderungsprozesse setzen voraus, dass die Stadtverwaltung über Beschäftigte mit auch in der Zukunft notwendigen Fähigkeiten und Qualifikationen verfügt. Ziele der Stadtverwaltung Hannover sind daher, geeignetes Personal zu gewinnen, dieses an die Organisation zu binden und die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten zu erhalten, damit die Stadtverwaltung die Aufgaben für die Einwohner\*innen weiterhin in guter Qualität leisten kann.

Im mittlerweile fünften Personal- und Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 (Informationsdrucksache 0898/2018 vom 11.04.2018) wurden die wesentlichsten Strategien und Meilensteine zur Weiterentwicklung der Stadtverwaltung auf dem Weg zu einer modernen und leistungsfähigen Verwaltung bis 2020 beschrieben. Es bildete die Handlungsgrundlage für die Dezernate und Fachbereiche.

## **4.1 Personalgewinnung**

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

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

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

Hier gilt es, über die Darstellung als attraktive Arbeitgeberin hinaus Konzepte (weiter) zu entwickeln, wie die Stadtverwaltung gezielt in den betroffenen Bereichen – auch diversityorientiert – Personal gewinnen und langfristig binden kann. Dazu sollen für alle Berufsgruppen Maßnahmen erarbeitet und mit der Verwaltungsführung abgestimmt werden.

### **Wesentliche Voraussetzungen dafür sind:**

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

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

### **▪ Technische Berufe**

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

Die fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe tagte weiterhin quartalsweise. Ebenso wurde noch an zwei Themenschwerpunkte in zwei Arbeitsgruppen zur Umsetzung des Handlungskonzeptes weitergearbeitet: Die AG Weiterbildungscoordination hat ein Konzept für eine fachübergreifende Qualifizierungs-Offensive vorgelegt. Die Planung der Umsetzung soll in 2020 erfolgen. Die AG Personalplanung und Marketing hat für relevante Qualifikationsprofile in technischen Berufen Jobprofile erstellt, deren Weitergestaltung und Veröffentlichung bis zum I. Quartal 2021 geplant ist:

### **Ingenieur\*innen**

- Architektur
- Bauingenieurwesen mit verschiedenen Vertiefungsrichtungen
- Elektrotechnik



- Technische Gebäudeausrüstung
- Landschaftsarchitektur
- Landschaftsplanung
- Umweltplanung
- Vermessungswesen

#### **Techniker\*innen**

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

#### **IT Bereich**

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

#### **Bilanz „Handlungskonzept Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen“**

Die technischen Fachbereiche haben im Sommer 2020 eine Bilanz erstellt. Bis Ende 2020 soll die Datenoptimierung für die Funktionsgruppe „Technische Sachbearbeitung“ abgeschlossen sein. Nach dieser werden Handlungsbedarfe in den einzelnen Jobprofilen in technischen Berufen sichtbar werden. Darauf aufbauend sollen weitere Maßnahmen ab 2021 fachbereichsübergreifend festgelegt werden.

#### ▪ **Verwaltungsberufe**

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

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

#### **Konzepterstellung zur Personalgewinnung und –bindung in Verwaltungsberufen**

In der ersten Sitzung im Januar 2020 wurden zur Bearbeitung der festgestellten Handlungsfelder drei Unter-AGs gebildet. Die Ergebnisse sollen Ende 2020 in einem Konzept münden, welches in die Dezernent\*innenkonferenz eingebracht werden soll. Die Schwerpunkte der drei Unter-AGs sind Ausbildung, Quereinsteiger\*innen sowie Personalwirtschaft / Arbeitgeberin-Attraktivität.

Die Stadtverwaltung bildet ihren Verwaltungsnachwuchs selbst aus. Die Aktualisierung des Ausbildungsberichtes für die Studierenden Bachelor of Arts allgemeine Verwaltung, bei der Qualifizierung Verwaltungsfachwirt\*innen und bei den Stadtsekretäranwärter\*innen bildet eine Grundlage für die weiteren Planungen.

#### ▪ **Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe**

Für die Berufsgruppe der Sozialpädagog\*innen hat die Stadtverwaltung teilweise große Probleme Stellen nach zu besetzen, insbesondere im Kommunalen Sozialdienst. Daher hat im Fachbereich

Jugend und Familie bereits im Jahr 2016 eine Arbeitsgruppe ein Konzept zur Personalgewinnung im kommunalen Sozialdienst erstellt.

Es sollte eine wie für die technischen Berufe vergleichbare Arbeitsgruppe fachbereichsübergreifende Handlungsfelder erarbeiten. Im November 2018 fand eine Auftaktveranstaltung für die sozialen, pädagogischen und pflegerischen Berufe mit den Fachbereichen Soziales, Jugend und Familie sowie Senioren statt. Nach einer Bestandsaufnahme und zwei Arbeitsgruppensitzungen wurde die gemeinsame Arbeit im Mai 2019 beendet, da keine fachbereichsübergreifenden Schnittstellen festgestellt wurden. Die Ziele und Maßnahmen werden überwiegend fachbereichsintern in den Fachbereichen bedarfsgerecht geplant. Gemeinsame Image-Kampagnen zur Erhöhung der Wahrnehmung als attraktive Arbeitgeberin sind denkbar. Erarbeitet werden sollen auch Wechsel- und Qualifizierungskonzepte für diese Berufsbilder.

### **Bedarfsgerechte Planung von überwiegend fachbereichsinternen Maßnahmen**

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

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

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

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

Als Grundlage für weitere Planungen wird Ende 2020 eine Aktualisierung des Ausbildungsberichtes, insbesondere für die handwerklich-gewerblichen Berufe, die die Stadtverwaltung selbst ausbildet erfolgen. Aus diesem soll ersichtlich werden, wie hoch der Bedarf in diesen Ausbildungsberufen ist und inwieweit die Stadtverwaltung Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden hat. Unter den TOP 50 der am meisten in der Stadtverwaltung benötigten Berufsbilder finden sich aus dem handwerklich-gewerblichen Bereich z.B.:

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

## **4.2 Organisationsentwicklung**

Schwerpunkt der Organisationsentwicklung in den Jahren 2018 und 2019 waren der Prozess zur Umsetzung der Verwaltungsstrategie für Digitalisierung, die Verstetigung der Beteiligung und ein gemeinsames Projekt mit der Regionsverwaltung, zum Aufbau eines DialogCenter (ehem. Service Center) für die gesamte Region bei der Landeshauptstadt Hannover. Darüber hinaus wurden die Maßnahmen und Prozesse, die sich aus dem VEP ergeben, weitergeführt. Der gesonderte Bericht erfolgte am 24.04.2019 im Organisations- und Personalausschuss (Informationsdrucksache 1020/2019).

Weiterhin wurden im Berichtszeitraum eine Vielzahl von organisatorischen Veränderungen umgesetzt. So z.B.:

#### 2018:

- Institutsgründung „Kunsthäuser Gärten“ in den Herrenhäuser Gärten
- Einrichtung des Sachgebietes „Dokumentenmanagement“ im Bereich Personal und Organisation des Fachbereiches Personal und Organisation
- Einrichtung 18.ISB „Informationssicherheitsbeauftragte\*r“
- Einrichtung des Sachgebietes „Mittagessenversorgung“ im Fachbereich Schule
- Umorganisation des Bereiches „Schulplanung und Pädagogik“ im Fachbereich Schule

#### 2019:

- Einrichtung des Sachgebietes „Dezentraler IT-Service“ im Bereich Informations- und Kommunikationssysteme des Fachbereiches Personal und Organisation
- Einrichtung des Bereiches „Zentrale Vergabe und Submission“ im Fachbereich Personal und Organisation
- Rücknahme des Ricklinger Bads
- Einrichtung des Aufgabenbereiches „Fördermittelmanagement“
- Neuorganisation Sachgebiet „Gewerbe-, Vergnügung- und Hundesteuer“ im Fachbereich Finanzen
- Neue Aufgabe Wettbürosteuer
- Neuer Aufgabenbereich Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Als zentrale Themen sind besonders hervorzuheben:

#### **Beteiligung**

Insbesondere zu fachbereichsübergreifenden Fragestellungen wie Beteiligung der Einwohner\*innen oder der Verwaltungsstrategie für Digitalisierung etc. wurden interne Beteiligungsprozesse durchgeführt.

Für die Beteiligung der Einwohner\*innen der LHH wurden:

- ein erstes Vernetzungstreffen von internen und externen Beteiligungsexpert\*innen konzipiert und durchgeführt.
- Der erste Pilot zur Qualifizierung zur Beteiligung mit Stadtbezirksmanager\*innen ausgewertet und für weitere Zielgruppen ins Fortbildungsprogramm übernommen
- Ein Beteiligungsprozess zur Erarbeitung der Handlungsempfehlungen für Beteiligung begleitet;
- Die Anforderungen zum Aufbau einer Online-Beteiligungsplattform erarbeitet und in einer Testphase erprobt

#### **Digitalisierung**

Mit der in 2018 erstellten Verwaltungsstrategie zur Digitalisierung wurde eine Grundlage geschaffen, die die vier wesentlichen Kernbereiche Infrastruktur, städtische Dienstleistungen, Innovation und fachliche Konzepte im Bereich der Daseinsfürsorge berücksichtigt und Nachhaltigkeit, Barrierefreiheit und Datensicherheit zur Prämisse macht. Um den Veränderungsprozess in der Stadtverwaltung Rechnung zu tragen spielen Innovationsstrategien eine große Rolle. Der Aufbau eigener Fachexpertise, das Nutzen von relevanten Netzwerken sowie eine verbesserte Innovations- und Fehlerkultur wurde mit der Einrichtung von verwaltungsinternen Digitalen Scouts und der Unterstützung des Netzwerkes Digitales Hannover initiiert. Zur Umsetzung der Verwaltungsstrategie zur Digitalisierung wurden darüber hinaus folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Schulung der Digitalen Scouts in Agilen Methoden
- Festlegung des digitalen Gebäudeführers als Pilotbereich der digitalen Scouts
- Vorstellung und Dialog zur Digitalisierungsstrategie mit den Stadtbezirksräten

### **Verkehrssicherungspflicht**

Die externe Bestandsaufnahme nach den neuen Standards im Fachbereich Sport und Bäder wurde erfolgreich beendet. Es wurde ein einheitlicher Katalog entwickelt, um fachbereichsübergreifend eine Identifikation der jeweiligen Prüf-Objekte sicherzustellen. Darüber hinaus wurde die Beschaffung einer fachbereichsübergreifenden Verkehrssicherungs-Software ausgeschrieben, zwischenzeitlich konnte der Auftrag vergeben werden. Mit dem Anbieter der Fachsoftware laufen Workshops und weitere Abstimmungen zur Testung und Einführung des Fachverfahrens.

### **Langzeitkonten**

Die Dienstvereinbarung „Langzeitkonto“ ist seit dem 01.01.2018 in Kraft. Im Verfahren wurden mit Stand 31.12.2018 insgesamt 277 Anträge gestellt mit insgesamt 70.753 eingebrachten Stunden. Davon entfielen differenziert nach Kategorien 189 Anträge auf Altstunden (58.969 Stunden), 38 auf Sabbatjahr (6.936 Stunden), 36 auf Plusstunden (3.907 Stunden) und 14 gestellte Anträge auf Urlaubsübernahme mit insgesamt 941 Stunden.

### **Mobiles Arbeiten**

Es erfolgte eine Evaluation des ersten Jahres der DV Telearbeit. Auf Grundlage der Ergebnisse wurde eine neue Version der Dienstvereinbarung veröffentlicht. Diese ermöglicht es mehr Beschäftigten Telearbeit zu nutzen.

### **Service Center**

Aufgrund des hohen Bedarfs in der Region Hannover wurde ein gemeinsames Projekt mit der Regionsverwaltung und den regionsangehörigen Gemeinden initiiert. Innerhalb des Projekts wurden organisatorische Rahmenbedingungen, ein Finanzierungsmodell und Erfolgsfaktoren formuliert und geprüft. Aufgrund der Ergebnisse der Projektgruppen wurde innerhalb der Lenkungsgruppensitzung des Projekts am 20.09.19 beschlossen, anzustreben, das Service Center von der Landeshauptstadt Hannover betreiben zu lassen. Es wurde beschlossen, die TeleInfoZentrale der Landeshauptstadt zu einem Service Center nach Standards der Behördenrufnummer 115 zu entwickeln und die Organisationseinheit zukünftig DialogCenter zu nennen.

### **Umsetzung der elektronischen Rechnung**

Zur Bearbeitung von Eingangsrechnungen in elektronischer Form wurde die Software X-Suite beschafft. Für die stadtweite Einführung wurden die Pilotbereiche OE 18.1 Personal und Organisation und der Fachbereich Finanzen festgelegt.

### **Geschäftsprozessanalyse**

Zur Aufnahme von Geschäftsprozessen wurden die Software Adonis beschafft. Zur stadtweiten Einführung wurde als Grundlage für eine Pilotphase ein Schulungskonzept und stadtweite Prozesskonventionen erarbeitet.

### **Aufbau einer zentralen Vergabestelle**

Am 01.03.2018 wurde im Fachbereich Personal und Organisation der neue Bereich OE 18.4 Zentrale Vergabe und Submission eingerichtet. Der Bereich besteht aus den Sachgebieten OE 18.41 Zentrale Beschaffung und Bürotechnik und OE 18.42 Zentrale Submissionsangelegenheiten.

### **Unterstützung bei der Umsetzung Ordnung und Sicherheit in den Stadtbezirken**

Im Rahmen des Konzepts Sicherheit und Ordnung wurde die OE 32.43.5 Städtischer Ordnungsdienst eingerichtet. Für den städtischen Ordnungsdienst wurde eine zentrale Leitstelle aufgebaut und die Leitung und Mitarbeitenden wurden bei der Neugründung durch die Organisationsentwicklung beraten und durch eine Teamentwicklung unterstützt.

### 4.3 Personalentwicklung

#### Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung und Fortführung der Ziele aus dem Lokalen Integrationsplan (LIP)

Der Rat der Landeshauptstadt Hannover hat die Verwaltungsspitze aufgefordert den LIP zu überarbeiten. Mit Beschluss-Drucksache Nr. 2472/2019 wurde über die Prozess- und Organisationsstruktur sowie Gremienzusammensetzung bei der Weiterentwicklung des Lokalen Integrationsplans 2.0 der Landeshauptstadt Hannover entschieden. Entsprechend der sechs Themenfelder wurden sechs Expert\*innengruppen eingerichtet, die nach den konstituierenden Sitzungen zunächst das strategische Grundsatzpapier erarbeiten sollen.

- Kennzahlen LIP

Thema	Zielzahl	Jahr 2018	Jahr 2019
Steigerung der Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund für alle Ausbildungsberufe	20 %	23 %	25 %
Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund	10 %	14,5%	14,9%
Steigerung der interkulturellen Kompetenz durch Qualifizierungen	2.000 Beschäftigte	3.118 Beschäftigte	3.367 Beschäftigte
Auftragsvolumen der Verwaltungsdolmetscherdienste	---	5.382 Aufträge	4.953 Aufträge

- Film zur Interkulturellen Öffnung der Landeshauptstadt Hannover - Vielfalt ist unsere Stärke

Gedreht wurde der sechsminütige Film in Kooperation mit dem Büro Oberbürgermeister - Sachgebiet Wissenschaftsstadt Hannover. Vorgestellt wurden alle Teilhandlungsfelder des LIP aus dem Handlungsfeld Stadtverwaltung (Fortbildung, Personalwirtschaft, Dolmetscherdienste sowie Organisationsentwicklung). Der Film wurde beim Interkulturellen Forum im Dezember 2019 zum ersten Mal vorgeführt und im Februar 2020 im Videoportal der Initiative Wissenschaft unter <https://wissen.hannover.de/Einrichtungen/Landeshauptstadt-Hannover/Interkulturelle-Öffnung-der-Landeshauptstadt-Hannover> veröffentlicht.

- Verwaltungsdolmetscherdienste (siehe auch Informationsdrucksache 0841/2018)

Die Verwaltungsdolmetscherdienste wurden auch in den Jahren 2018 und 2019 weiterhin stark nachgefragt. In beiden Jahren waren die größten Auftraggeber\*innen der Fachbereich Jugend und Familie, die Flüchtlingsunterkünfte (Gesundheitskontext), der Fachbereich Soziales sowie der Fachbereich Öffentliche Ordnung. Am stärksten nachgefragte Sprachen waren Arabisch, Kurdisch, Farsi, Türkisch, Dari, Rumänisch, Russisch und Twi. Im Jahr 2018 auch noch Französisch und Georgisch und im Jahr 2019 Englisch und Polnisch.

Die dritte Verwaltungsdolmetscher\*innenqualifizierung startete im Januar 2017 und endete im Februar 2018. Bei regelmäßigen Treffen in den Jahren 2018 und 2019 (ca. alle 6 Wochen) tauschten sich die Verwaltungsdolmetscher\*innen aller Gruppen über ihre Erfahrungen aus und erhielten kollegiale Beratung.

- Videodolmetschen

Nach erfolgreicher Pilotierung vom Juli 2016 bis Januar 2017 hat die Steuerungsgruppe Personalentwicklung entschieden, dass das Videodolmetschen bei der Landeshauptstadt Hannover eingeführt werden soll. Im Februar 2019 hat die IUK-Projektgruppe ihre Arbeit aufgenommen.

- Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Um mittelfristig auch den Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Fach- und Führungspositionen sowie höheren Entgeltgruppen zu steigern, finden jährlich die Veranstaltungen „Mut zur Qualifikation“ mit Erfolg statt. Das Angebot ist an alle Beschäftigten der Stadtverwaltung mit unbefristetem Arbeitsverhältnis gerichtet, insbesondere werden Beschäftigte mit Migrationshintergrund angesprochen und ermutigt. Bei den Veranstaltungen in 2018 und 2019 wurde der Angestelltenlehrgang I beworben. Die Hälfte der Teilnehmer\*innen der Veranstaltung hatte einen Migrationshintergrund.

Die „Qualifizierung zur Assistentenkraft“ wurde 2019 zum dritten Mal erfolgreich durchgeführt. An der Qualifizierung 2019 nahmen ausschließlich Frauen teil. Die Hälfte der Teilnehmerinnen hatte einen Migrationshintergrund, sie konnten zum größten Teil erfolgreich in das neue Aufgabenfeld vermittelt werden.

In einer weiteren Qualifizierungsmaßnahme der Personalentwicklung, dem Förderkreis, hatten im vierten Durchgang (2017 bis 2020) ca. ein Drittel der Teilnehmer\*innen einen Migrationshintergrund.

- Verankerung von Zuwanderung und Integration als bedeutsames Querschnittsthema in der Stadtverwaltung

Im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 wurden die Maßnahmen Förderung der Mehrsprachigkeit der Mitarbeiter\*innen, Ausrichtung der Organisation auf die Zielsetzung der Integration und Weiterverfolgung der Ziele des Lokalen Integrationsplanes aufgenommen.

### Altersgerechte Personalentwicklung

Das Thema „Altersgerechte Personalentwicklung“ ist ein Querschnittsthema und wird in allen Fachbereichen bei den unterschiedlichsten Fragestellungen mitberücksichtigt. Im Fokus stehen dabei neben Personalbindungs- und individuellen Personalentwicklungsmaßnahmen auch gesundheitliche Fragestellungen, um den Mitarbeiter\*innen zu ermöglichen, bis zum Erreichen der Altersgrenze bei der LHH gut und gerne arbeiten zu können.

In den Jahren 2018 und 2019 lag weiterhin ein besonderes Augenmerk auf der Gruppe der über 50-jährigen Mitarbeiter\*innen. Diese haben die bestehenden Fortbildungsangebote „50 plus- und nun?“ sowie „60 plus - aktiv und kompetent in die dritte Hälfte“ sehr gut angenommen. Beide Angebote werden kontinuierlich weiterentwickelt.

### Personalentwicklungswege

Die **Führungskräfteentwicklungs-Lehrgangsserien (FKE)** für die Zielgruppe der Team- und Arbeitsgruppenleitungen sowie der Sachgebietsleitungen fanden für vier Gruppen je 18 Teilnehmende in 2017/2018 statt. Im aktuellen Durchgang der Lehrgangsserien 2019/2020 für diese Hierarchieebenen nehmen ebenfalls 72 Führungskräfte teil (36 weiblich, 36 männlich).

Die Gruppe für die Bereichs- und Fachbereichsleitungen mit acht Teilnehmenden wurde ebenfalls im Berichtszeitraum durchgeführt und beendet.

Eine fünfte Gruppe der **„Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A14/ Entgeltgruppe E13“** mit zwölf Teilnehmenden wurde im Februar 2019 beendet. In dieser Gruppe befanden sich erstmals drei Teilzeitkräfte. Ende 2019 wurde beschlossen, das Verfahren durch die Neuausrichtung des Zugangsverfahrens weiter zu entwickeln. Die wesentlichen Änderungen sind die Auswahl durch ein Assessmentcenter statt des Vorschlagsrechts durch die Verwaltungsführung sowie die Möglichkeit sich selbst zu bewerben, anstatt von den Vorgesetzten vorgeschlagen zu werden. Die Qualifizierung an sich bleibt unverändert.

Seit August 2013 wird ein gesondertes Qualifizierungsverfahren für die Fachrichtung Feuerwehr durchgeführt. In 2018 ist das dritte Verfahren abgeschlossen worden; die Qualifizierungsmaßnahme

wird kontinuierlich in Abstimmung mit der Feuerwehr weitergeführt und von der Personalentwicklung begleitet.

Für Führungskräfte, die neu in ihrer Funktion sind, wird erstmals seit 2017 ein neues Produkt, das sogenannte „**FKE kompakt**“, angeboten. Ziel ist, den Führungskräften in den ersten 100 Tagen ihrer neuen Führungstätigkeit in einem dreitägigen Seminar mit einer\*inem externen Trainer\*in und einem\*einer Mitarbeiter\*in der Personalentwicklung Grundlagenwissen zum Thema Führung zu vermitteln. Die Seminare finden einmal im Quartal statt und bieten bis zu 18 neuen Führungskräften neben der Wissensvermittlung auch die Gelegenheit, ein Führungskräfte Netzwerk aufzubauen. Insbesondere externe Führungskräfte sind mit diesem Angebot sehr zufrieden; es ermöglicht ihnen auch den Zugang zu „informellem Wissen“. 2019 nahmen 68 Führungskräfte teil. Übergangsweise werden auch erfahrene Führungskräfte zur Maßnahme zugelassen, die noch nicht am FKE teilnehmen konnten.

Um alle Führungskräfte schnell mit wesentlichen aktuellen Informationen und Neuerungen zu versorgen und hierzu mit ihnen in den Austausch zu kommen, wurde die Veranstaltungsreihe der **Dialogforen** fortgesetzt. Mit den Veranstaltungen trägt die Stadtverwaltung auch dem Wunsch aus dem Prozess „Mein Hannover 2030“ nach Zeit für Führung und Vernetzung Rechnung. In 2018 fanden zwei Veranstaltungen mit insgesamt ca. 90 Teilnehmer\*innen zu dem Thema „Führen aus der eigenen Mitte“ und 2019 eine Großveranstaltung mit ca. 95 Führungskräften zu dem Thema „Digitalisierung und Führung, wer steuert wen?“ statt. Die Veranstaltungen finden eine positive Resonanz bei den Führungskräften.

Einen weiteren Qualifizierungsbaustein für Führungskräfte setzt die Personalentwicklung mit der Dienstvereinbarung zum **Führungsdialog** um. Neue Führungskräfte sind angehalten sich regelmäßig Feedback zu ihrem Führungsverhalten von ihren Mitarbeiter\*innen und ihrer eigenen Führungskraft einzuholen und dieses im Rahmen eines Dialoges zu besprechen. Die Teilnahme am Führungsdialog läuft über vier Jahre. Im Berichtszeitraum 2018/ 2019 befanden sich ca. 65 Führungskräfte in diesem Verfahren.

Der 4. **Förderkreis (Fök)** startete im November 2017 und endet in 2020. 19 Beschäftigte davon 10 Männer und 9 Frauen nahmen teil und haben ihren Willen bekundet sich weiterzuentwickeln. Die Führungskräfte haben in einer eigenen Stellungnahme diesen Wunsch bekräftigt.

Es fanden u.a. Seminare zu Führung und Zusammenarbeit, Kommunikation und Konflikt sowie Zeitmanagement statt. Das Mentoring wurde im August 2018 für 12 Monate gestartet. Es erklärten sich erneut 19 höhere Führungskräfte (Fachbereichs- und Bereichsleitungen) bereit die Teilnehmenden des Förderkreises ein Jahr als Mentor\*innen zu begleiten. Es fanden monatliche Treffen und weitere Begegnungen im dienstlichen Kontext mit den Mentor\*innen statt.

Eine besondere Erfahrung mit den eigenen Grenzen zeigte sich im Hochseilgarten. Dieses pädagogisch begleitete Seminar prägte die weitere Zusammenarbeit und das Miteinander im Förderkreis. Sich auf einander verlassen können, Vertrauen haben um dann eigene Grenzen überschreiten zu können ist eine wichtige Lernerfahrung.

Es fanden ferner Hospitationen in anderen Fachbereichen oder außerhalb der Stadtverwaltung statt.

Es werden nach wie vor weitere **zielgruppenbezogene Angebote** vorgehalten.

So gibt es weiterhin das viertägige Seminar zur Unterstützung von stellvertretenden Führungskräften.

Für die Zielgruppe Vorhandwerker\*innen / Vorarbeiter\*innen / Schichtleiter\*innen vorrangig aus gewerblichen Bereichen bietet die Personalentwicklung regelmäßig eine 5-tägige Qualifizierungsmaßnahme an. Die Maßnahme beinhaltet ein breites Spektrum an Themen, die für die Rolle in der Anleitung der Mitarbeitenden relevant sind, wie bspw. Gesprächsführung und Konfliktmanagement, Mitarbeiter\*innenmotivation, Gesundheit und Arbeitsschutz, Informationen zu rechtlichen Fragestellungen und PE-Instrumenten der LHH.

Seit 2016 sind die technischen Berufe verstärkt in den Fokus gerückt, s. Ziffer 4.1 sowie die Entwicklungswege für diese Berufe. Von August 2018 bis Dezember 2019 hat eine Arbeitsgruppe „Weiterbildungskoordination technische Berufe“ ein Konzept entwickelt, um Bestandspersonal weiter qualifizieren zu können. Es beinhaltet u.a. die Beschreibung einer Koordinierungsstelle,

welche die Weiterbildungsinitiativen fachbereichsübergreifend koordiniert und die Fachbereiche unterstützt

### **Psychische Gesundheit und Personalentwicklung**

Das Thema Führen und Gesundheit hat nichts an Aktualität verloren. Die Seminare und Infoveranstaltungen sind nach wie vor gefragt und Führungskräfte nutzen diese Form der Unterstützung. Die Handlungshilfe gibt Klarheit für die Führungskräfte, die Vernetzung der Dienste und Fachlichkeit konnte weiterentwickelt werden, so dass es insgesamt eine hohe Akzeptanz des Themas gibt. Rückblickend kann festgestellt werden, dass das Thema psychische Belastungen/Erkrankungen nicht mehr tabuisiert wird. In der Personalentwicklung wurde das Instrument des Gesundheitscoachings als festes Angebot etabliert. Zudem erfolgt die Beratung von Führungskräften durch die Mitarbeitenden der Personalentwicklung, teilweise in längeren Sequenzen, auch im Rahmen der Führungskräfteentwicklung. Die Angebote werden evaluiert und bedarfsgerecht weiterentwickelt.

### **Hospitationstag**

Seit 2019 hat die Personalentwicklung den Hospitationstag neu in ihr Portfolio aufgenommen. Dieses Personalentwicklungsprodukt soll das integrierte Arbeiten, die Vernetzung und den Perspektivwechsel unter den Beschäftigten fördern. Der 1-tägige Hospitationstag findet innerhalb der LHH statt und kann im Rahmen des jährlichen Mitarbeiter\*innengesprächs als Personalentwicklungsmaßnahme zwischen Führungskraft und Mitarbeiter\*in vereinbart werden. Der Hospitationstag kann –abhängig vom vereinbarten Entwicklungsziel – fachbereichs- und hierarchieübergreifend durchgeführt werden. Der\*die Mitarbeiter\*in begleitet eine\*n Hospitationspartner\*in ganztägig an dem jeweiligen Arbeitsplatz um einen Einblick in das entsprechende Aufgabengebiet zu gewinnen. Es findet anhand von bereitgestellten Dokumenten jeweils eine Vor- und Nachbereitung des Tages statt. Die Beschäftigten organisieren den Tag selbstständig in Abstimmung mit ihrer Führungskraft und dem aufnehmenden Bereich.

### **Wissensmanagement (WiMa)**

Gesteuert von der Personal- und Organisationsentwicklung sind die Schwerpunkte des Wissensmanagements die Begleitung zum Teil komplexer Wissenstransferprozesse, in denen es sowohl um Nachfolgethemen als auch technische Unterstützung der Wissensaufbereitung geht. Dies erfolgt in enger Abstimmung und Austausch mit den Multiplikator\*innen für das Wissensmanagement aus den Fachbereichen, Betrieben und Ämtern. Diese vertreten ihre speziellen Bedarfe und Anforderungen, die auch auf den regelmäßigen WiMa-Netzwerktreffen mit allen Beteiligten reflektiert werden und um neue Themen erweitert werden. Best Practice Lösungen und der Erfahrungsaustausch untereinander sowie die Erweiterung des eigenen Fachwissens sind hier von hoher Bedeutung

Im stadtweiten Intranet sind auf einer WiMa-Seite nützliche Dokumente (z.B. der WiMa- Prozess, Interviewleitfaden, Einarbeitungsleitfaden) allen Beschäftigten zugänglich.

In den Führungskräftequalifizierungen ist das Thema Wissensmanagement fester Bestandteil und wird anhand von praktischen Anwendungsbeispielen bearbeitet (wer arbeitet wie neue Mitarbeiter\*innen ein, wo ist Wissen in meinem Team/Bereich in welcher Form auffindbar, welche Vertretungsregelungen gibt es, wie wird das Wissen Ausscheidender gesichert, ...)

Somit wird für das Thema sensibilisiert und der verantwortungsvolle Umgang mit dem „Wissensschatz“ weiterverbreitet. Zunehmend gewinnen Themen wie digitale Strategien um Wissen zu teilen und Wissen aufzubereiten an Bedeutung.

### **Digitalisierung**

Die Personalentwicklung unterstützte die Einführung der digitalen Scouts in nahezu allen Fachbereichen Mitte 2018 durch die Entwicklung und Umsetzung eines Qualifizierungskonzeptes für die digitalen Scouts.

Das Konzept besteht aus drei Säulen der Qualifizierung: Seminare, Vernetzungsformate sowie Exkursionen. Es wurden drei Seminare (Grundlagen digitaler Fitness, Design Thinking sowie Agile Methoden) durchgeführt, die u.a. zu fachbereichsübergreifenden Projektkooperationen führten. Darüber hinaus wurden verschiedene Vernetzungsformate ausprobiert, wovon sich v.a. das alle zwei Monate stattfindende „Digitale Frühstück“ bewährt und gut etabliert hat. Die Umsetzung der Exkursionen steht noch aus.



#### 4.3.1 Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover

Um den Fachkräftebedarf decken zu können hat die Stadtverwaltung Hannover aufgrund ihrer Aufgabenvielfalt eine große Bandbreite an verschiedenen Berufsbildern. Jährlich beginnen ca. 200 Nachwuchskräfte eine Ausbildung oder ein duales Studium bei der Stadtverwaltung. Alle Berufe werden auch schwerbehinderten jungen Menschen angeboten und bei Bedarf entsprechende Unterstützungsmaßnahmen organisiert. Bereits seit 2005 werden auch Teilzeitmodelle zur Berufsausbildung unterstützt.

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

Über 400 Mitarbeiter\*innen der Stadtverwaltung sind in der Praxisanleitung von Auszubildenden und Praktikant\*innen engagiert.

##### ▪ Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 31.12.2019

Zum Stichtag 31.12.19 waren 527 Auszubildende, davon 225 Frauen (42,7%) und 302 Männer (57,3%) bei der Stadtverwaltung angestellt. Die große Bandbreite der über 30 verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten deckt dabei die vielfältigen Aufgabenbereiche der LHH ab:

#### **1. Duales Studium und Ausbildung in Verwaltungsberufen**

- Duales Studium Bachelor of Science - Wirtschaftsinformatik
- Duales Studium Bachelor of Arts „Allgemeine Verwaltung“
- Qualifizierung zum\*zur Verwaltungsfachwirt\*in
- Ausbildung als Stadtsekretäranwärter\*in
- Öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis („Dienstanfänger\*innenjahr“)

#### **2. Kaufmännische Berufe (Ausbildung durch Kooperationsbetriebe)**

- Kauffrau/-mann für audiovisuelle Medien
- Kauffrau/-mann für Büromanagement
- Veranstaltungskauffrau/-mann

#### **3. Gewerbliche, handwerkliche Berufe**

- Anlagenmechaniker\*in
- Bauzeichner\*in
- Buchbinder\*in
- Elektroniker\*in
- Florist\*in
- Forstwirt\*in
- Gärtner\*in
- Hauswirtschafter\*in
- Industriemechaniker\*in
- Köchin/Koch
- Metallbauer\*in
- Tischler\*in

#### 4. Technische und weitere Berufe

- Altenpfleger\*in
  - Fachangestellte für Bäderbetriebe
  - Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
  - Fachkraft für Abwassertechnik
  - Fachkraft für Veranstaltungstechnik
  - Feuerwehrtechnischer Dienst
  - Mediengestalter\*in
  - Medizinische Fachangestellte
  - Restaurantfachleute
  - Fachkraft im Gastgewerbe
  - Notfallsanitäter\*in
  - Technische\*r Systemplaner\*in
  - Vermessungstechniker\*in
- Übernahme von Auszubildenden in den Jahren 2018 und 2019

Weit mehr als die Hälfte der Auszubildenden und Studierenden stellt die Stadtverwaltung Hannover für den eigenen Bedarf ein. In den gewerblichen, handwerklichen Bereichen geht die Ausbildung in einigen Berufen über städtische Bedarfe hinaus. Hier ermöglicht die Stadtverwaltung den Nachwuchskräften nach erfolgreicher Ausbildung, durch eine garantierte Übernahme für zwei Jahre, Erfahrungen zu sammeln um damit den Grundstein für den weiteren Berufsweg zu legen.

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 151 Auszubildende übernommen, davon 72 in ein unbefristetes und 79 in ein befristetes Arbeitsverhältnis. Von den 151 Auszubildenden waren 76 weiblich und 75 männlich.

Von den 140 im Jahr 2019 übernommenen Auszubildenden waren 73 weiblich und 67 männlich. Insgesamt sind 74 Auszubildende in ein unbefristetes und 66 in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden.

##### 4.3.2 Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2018 und 2019

Die Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten nimmt im Zuge der demografischen Entwicklung immer weiter an Bedeutung zu. Dies spiegelt sich bereits an den gestiegenen Teilnahmezahlen und Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen wider. Steigende Anforderungen an Fortbildungsbedarfen in Verbindung mit steigenden Honorar-, Seminar- und Lehrgangskosten fordern die Verwaltung zunehmend mehr, die notwendigen Angebote realisieren zu können. Insbesondere vorgeschriebene technische Fortbildungen oder Fortbildungen durch geänderte und erhöhte gesetzliche Anforderungen wirken sich auf das Gesamtangebot aus. Mehrbedarfe zu einzelnen Themen konnten bislang immer durch rückläufiges Nachfrageverhalten zu anderen Themen kompensiert werden.

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

## 2018

Durchschnittlich haben sich die städtischen Beschäftigten im Jahr 2018 an 1,7 Tagen je Mitarbeiter\*in bei internen und externen Veranstaltungen fortgebildet. Die Teilnahmen an Fortbildungsmaßnahmen bei externen Anbietern sind leicht gestiegen, wogegen die Kosten leicht gesenkt werden konnten.

In der **Weiterbildung** sind die Sachkosten leicht gesunken. Das begründet sich in der niedrigeren Anzahl von Veranstaltungen und Themen. In 2018 nahmen insgesamt 849 Mitarbeiter\*innen an notwendigen Qualifizierungen, die durch kurze Fortbildungen nicht abgedeckt werden können, teil.

Fachbereichsübergreifend wurden zum **Ausbau der sprachlichen Kompetenzen** der Mitarbeiter\*innen außerhalb des beruflichen Kontextes in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule ein „Sprachprogramm“ analog des Betriebssportes geplant. Beginn der ersten Kurse war in 2018. Aufgrund der großen Nachfrage wurden zwei Italienisch- und zwei Spanischanfängerkurse eingerichtet. Die Folgekurse fanden im Herbst statt. Daneben gibt es seit 2016 die Möglichkeit, sich die Kosten für Englisch- und Französischsprachkurse außerhalb eines beruflichen Kontextes teilweise erstatten zu lassen.

Im Handlungsfeld **Personalentwicklungsmaßnahmen** ist die Zahl der Veranstaltungen um 32% (von 46 auf 61) und die Anzahl der Teilnehmenden um 38% (von 675 auf 933) gestiegen. Grund dafür ist der Start der neuen Reihe Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen für Team- und Arbeitsgruppenleitungen sowie für Sachgebietsleitungen mit jeweils zwei Gruppen à 18 Personen. Außerdem haben erstmals vier dreitägige Seminare „FKE kompakt“ mit 63 Personen stattgefunden.

Im Handlungsfeld **Förderung der Gleichstellung** ist die Zahl der Veranstaltungen von 8 auf 13 und die Anzahl der Teilnehmenden von 84 auf 104 gestiegen. Grund dafür ist die Durchführung von vier Veranstaltungen zum Thema Qualitative Personalauswahl für neue örtliche Frauenbeauftragte. Außerdem konnten nach längerer Zeit wieder jeweils ein Seminar Rhetorik für Frauen und ein Bewerbungstraining für Frauen mit insgesamt 20 Mitarbeiterinnen durchgeführt werden.

## 2019

Durchschnittlich haben sich die städtischen Beschäftigten im Jahr 2019 an 1,4 Tagen je Mitarbeiter\*in bei internen und externen Veranstaltungen fortgebildet. Insgesamt sind die Fortbildungssachkosten 2019 im Vergleich zu 2018 um 174.000 € gesunken. Es wurden im Vergleich zu 2018 72 Veranstaltungen weniger an internen Seminaren durchgeführt. Hintergrund ist die inhaltliche Überarbeitung der internen Fortbildung zu den meisten Themen und damit einhergehend umfangreichere Vergabeverfahren für die Auswahl der Referent\*innen ab Sommer 2019. Der Großteil der Seminartermine wurden daher erst in 2020 terminiert.

In der **Weiterbildung** sind die Sachkosten leicht gestiegen. Es sind 2019 mehr Teilnehmer\*innentage pro Teilnehmenden (2.364 zu 1.870) angefallen, da mehr Mitarbeiter\*innen an längerfristigen Weiterbildungen teilgenommen haben.

Seit dem Sommersemester 2017 gibt es beim Fachbereich Feuerwehr ein Weiterbildungskonzept zu Studienförderungen. In einem internen Bewerbungsverfahren wurden Mitarbeiter\*innen ausgewählt, die unterschiedliche Studiengänge, wie u.a. Management in der Gefahrenabwehr, Emergency Practitioner, Masterstudiengang Medizinpädagogik, Bau- und Umweltingenieurswesen und Bildungswissenschaften BoA absolvieren.

## Eine Übersicht der Fort- und Weiterbildungen für das Jahr 2019 im Einzelnen:

Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	Teilnehmer*innen-tage	Anzahl der Teilnehmer*innen		
		weiblich	männlich	gesamt
Zusatzausbildungen/Weiterbildungen	2.187	546	160	706
Verwaltungslehrgang A-I	1.980	17	5	22
Verwaltungslehrgang A-II	2.068	12	10	22
<b>Sonstige externe Fachfortbildung</b>				
- außerhalb von Hannover	2.858	569	582	1.151
- in Hannover	1.014	470	269	739
<b>Gesamt:</b>	<b>10.107</b>	<b>1.614</b>	<b>1.026</b>	<b>2.640</b>
<b>Gesamt ohne Verw.-Lehrgänge I+II:</b>	<b>6.059</b>	<b>1.585</b>	<b>1.011</b>	<b>2.596</b>

Interne Fortbildungen	Teilnehmer*innen-tage	Anzahl der Teilnehmer*innen		
		weiblich	männlich	gesamt
Verwaltungsreform /-entwicklung	46	15	8	23
Kundenorientierung	940	213	108	321
Sozial-/Methoden-/Selbstkompetenz	1.245	432	175	607
Personalentwicklungsmaßnahmen	987	337	198	535
Informationsverarbeitung (PC-Fortbildung)	1.016	532	217	749
Förderung der Gleichstellung (für Frauen)	147	84	0	84
Gesundheitsförderung	1.456	626	508	1.134
Betriebswirtschaftliche Grundlagen / NKR	124	55	31	86
Zusatzqualifizierung/Umschulung	693	30	11	41
Sonstige fachspezifische Kenntnisse	1.798	441	122	563
<b>Gesamt:</b>	<b>8.452</b>	<b>2.765</b>	<b>1.378</b>	<b>4.143</b>

(Zahlen jeweils ohne Zusatzversorgungskasse, Alten- u Pflegezentren, Stadtentwässerung, HCC u. städt. Häfen)

### 4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat allgemein in den letzten Jahren einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfahren. Die Konsequenzen aus dem demografischen Wandel und der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitsabläufe, sowie eine Zunahme an psychischen Erkrankungen sind nur einige Gründe, warum sich generell auch öffentliche Verwaltungen dem Thema immer mehr annehmen. Auch für Behörden wie die Landeshauptstadt Hannover ist es besonders in Zeiten von Verwaltungsmodernisierung und einer zunehmenden Arbeitsverdichtung von Bedeutung, die in der Organisation arbeitenden Menschen verstärkt in den Blick zu nehmen.

Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Stadtverwaltung Hannover ist es, die durch ihre Arbeit verursachten Belastungen der Beschäftigten zu reduzieren und das Wohlbefinden sowie die Ressourcen zu stärken. Wichtig dabei ist eine ganzheitliche Betrachtungsweise, bei der sowohl das Verhalten der Beschäftigten als auch die Verhältnisse, also die Arbeitsbedingungen vor Ort, in den Blick genommen werden.

Dies geschieht unter Beachtung einer Vielzahl von überbetrieblichen rechtlichen Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Bereitstellung und Anwendung von sinnvollen und notwendigen innerbetrieblichen Regelungen.

Über den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus werden zentral und dezentral in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in vielfältiger Form entwickelt und unterstützt.

Im „Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ wird der Organisations- und Personalausschuss jährlich (zuletzt am 24.06.2020 mit der Informationsdrucksache Nr. 1291/2020) ausführlich zu Eckdaten wie Arbeits- und Wegeunfälle, arbeitsmedizinischer Vorsorge und krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie weiteren Schwerpunkten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement informiert.

## **5. Ausblick auf die Jahre 2020 und 2021**

Nach dem ausführlichen Überblick über die Schwerpunkte und Maßnahmen in den Themenfeldern Personal und Organisation der Stadtverwaltung der letzten zwei Jahre, erfolgt hier beispielhaft ein kurzer Überblick über die Themenfelder, die die Stadtverwaltung 2020 und 2021 in diesen Bereichen beschäftigen werden:

- Überarbeitung der Serviceversprechen in Bereichen der Leistungsgewährung und Eingriffsverwaltung, in denen bereits ein Personalmangel in Verwaltungsberufen herrscht
- Durchführung eines Pilotprojekts mit der Regionsverwaltung zum Aufbau eines DialogCenter für die Region Hannover
- Umsetzung der organisatorischen Anforderungen aus dem Online-Zugangs-Gesetz
- Einrichtung eines Innovationsraums für die Landeshauptstadt Hannover
- Organisatorische Anpassung an die Regelungen der Datenschutzgrundverordnung
- Unterstützung des Organisationsprozesses zur Integration von OE 15.5 Eventmanagement in den Fachbereich 52 Sport und Bäder
- Umsetzung Elektronische Ausgangsrechnung
- Projekt zur Erprobung neuer Raumstandards und neuer Arbeitsformen bei der Landeshauptstadt Hannover
- Überarbeitung des Projektleitfadens
- Revitalisierungs- und Überarbeitungsprozess des Leitbilds und der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit