



Hannover



Fachbereich Personal und Organisation

**PERSONAL- UND
ORGANISATIONSBERICHT 2014/2015**

Vorbemerkung

Der Personal- und Organisationsbericht stellt die Personalstrukturdaten für die Jahre 2014 und 2015 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 noch von Fachbereichen gesprochen. Einbezogen sind hierin jedoch auch Betriebe und sonstige Organisationseinheiten.

Die für die nachfolgenden Auswertungen zugrunde gelegten Daten beinhalten alle Beschäftigten¹. Die Auszubildenden der Stadtverwaltung Hannover werden separat unter Ziffer 4.2.1 dargestellt.

¹ Mit Ausnahme von:

- ABM / BSHG-Kräften
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die als geringfügig Beschäftigte tätig sind
- Sonderwachen in den Altenheimen
- Praktikantinnen und Praktikanten

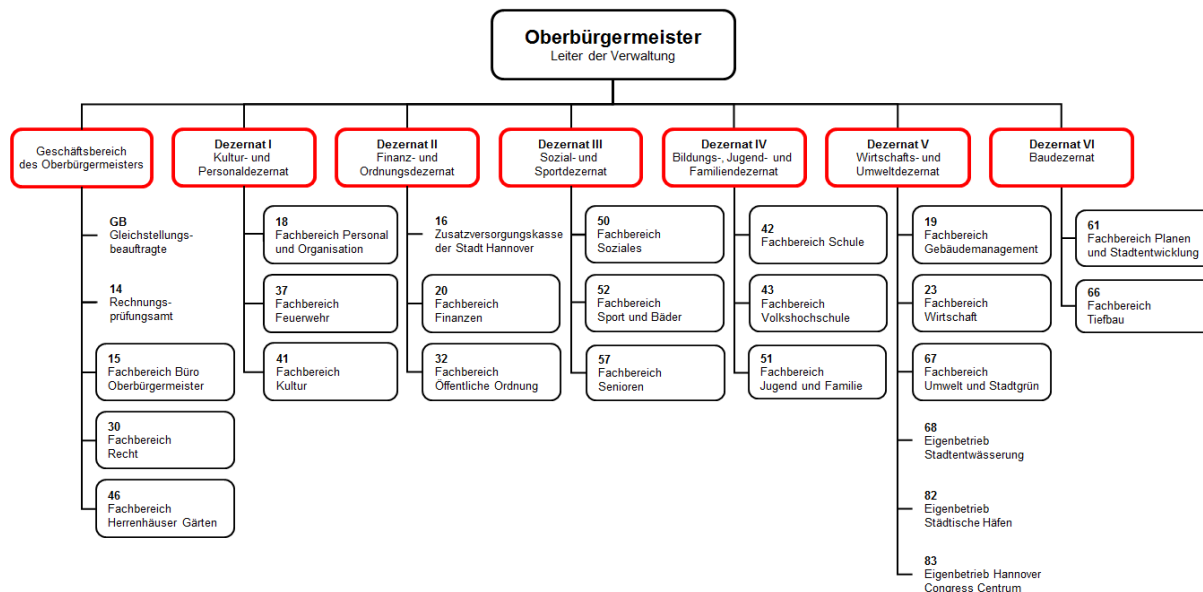
Inhaltsverzeichnis :	Seite :
1. Die Orientierungsdaten	3
1.1. Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung	3
1.2. Anzahl der Planstellen nach Dezernaten	3
1.3. Beschäftigungs- und Stellenplanstruktur	4
1.4. Wichtige Personalstrukturdaten auf einen Blick	5
2. Personalbestand und –struktur	6
2.1. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 2014 bis 2015	6
2.2. Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgründe zum Stichtag 31.12.2015	7
2.3. Abgänge im Jahr 2015	7
2.4. Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2015	8
2.5. Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 31.12.2015	8
2.6. Beschäftigte mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31.12.2015	9
2.7. Beschäftigte in Führungspositionen 2014 und 2015	9
3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2015	11
3.1. Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen	11
3.1.1. Beamtinnen und Beamte	11
3.1.2. Tarifbeschäftigte	11
3.2. Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2015	13
3.2.1. Beamtinnen und Beamte	13
3.2.2. Tarifbeschäftigte	14
3.3. Personalkosten für die Jahre 2014 und 2015	14
4. Personal- und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung	15
4.1. Organisationsentwicklung	15
4.2. Personalentwicklung	17
4.2.1. Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover	19
4.2.2. Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2014 und 2015	21
4.3. Betriebliches Gesundheitsmanagement	22
4.3.1. Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Jahren 2014 und 2015	22

1. Die Orientierungsdaten

1.1 Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung



Landeshauptstadt Hannover
Dezernatsverteilung ab 01.03.2016



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 01.03.2016.

Geschäftsbereich des OB		Dezernat I		Dezernat II		Dezernat III	
OE 14	41,00	OE 18	691,84	OE 16	34,00	OE 50	650,26
OE 15	48,00	OE 37	727,78	OE 20	245,15	OE 52	157,50
OE 30	20,50	OE 41	468,84	OE 32	559,69	OE 57	601,03
OE 46	109,00						
Summe	218,50	Summe	1.888,46	Summe	838,84	Summe	1.408,79

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

Dezernat IV		Dezernat V		Dezernat VI	
OE 42	451,11	OE 19	257,28	OE 61	371,50
OE 43	78,12	OE 23	96,00	OE 66	302,50
OE 51	1.477,36	OE 67	721,00		
		OE 68	457,00		
		OE 82	103,00		
		OE 83	89,85		
Summe	2.006,59	Summe	1.724,13	Summe	674,00

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 Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten nach Art, Zahl und Wert aus.

▪ Stellenplanzahlentwicklung 2014 - 2015

	Stand	
	01.01.2015	01.01.2014
Gesamtverwaltung	8.551,97	8.349,80
Beamtenstellen	1.736,99	1.735,98
Tarifbeschäftigte	6.814,98	6.613,82

Der Stellenplan 2015 (Beschlussdrucksache Nr. 2282/2014 N1) weist für die Gesamtverwaltung im Saldo einen Mehrbedarf von 202,17 Stellen aus. Damit war eine Ausweitung des Stellenplans unumgänglich. Den Stellenreduzierungen in Höhe von 14,00 Stellen stehen notwendige Stelleneinrichtungen in Höhe von 216,17 Stellen gegenüber. Gründe für die Stelleneinrichtungen sind u.a. der Ausbau der Kindertagesstätten, die Eingliederung des Misburger Bades, die Übernahme der Regionsleitstelle für Brandschutz, Hilfeleistung und Rettungsdienst sowie die Eröffnung des Erweiterungsbaus Sprengel Museum.

▪ Übersicht der Stellen getrennt nach Kernverwaltung und Betrieben zum Stichtag 31.12.2015

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 Pflegeheime der Stadt Hannover

	Stellen
Gesamtverwaltung	8.551,97
Kernverwaltung	7.440,84
Betriebe	1.111,13

▪ Übersicht der Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Berufsgruppen zum Stichtag 31.12.2015

Die folgende Darstellung weist die Anzahl der Beschäftigten (Köpfe) aus. Die Differenz zu den Planstellen ist u.a. durch aufgabenbedingte vorübergehende Projekte begründet und für Flüchtlingsangelegenheiten, für welche die Beschäftigten nicht auf Planstellen eingesetzt wurden. Des Weiteren waren 32,1% der 10.120 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt sowie 343 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurlaubt ohne Bezüge.

	Anzahl Beschäftigte	davon Frauen	davon Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Gesamtbeschäftigte	10.463	5.885	4.578	56,2%	43,8%
Beamtinnen/Beamte	1.729	597	1.132	34,5%	65,5%
Tarifbeschäftigte	8.734	5.288	3.446	60,5%	39,5%

Hinweis: Nicht enthalten sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altersteilzeit Freizeitphase

1.4 Wichtige Personalstrukturdaten auf einen Blick

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

	GESAMT	DAVON FRAUEN	DAVON MÄNNER
Beschäftigte	10.463	5.885	4.578
Anteil in %		56,2%	43,8%
Beamtinnen/Beamte	1.729	597	1.132
Anteil in %		34,5%	65,5%
Tarifbeschäftigte	8.734	5.288	3.446
Anteil in %		60,5%	39,5%
Teilzeitquote	32,1%	83,8%	16,2%
Beurlaubungsquote	3,3%	84,5%	15,5%
Beschäftigte in Elternzeit	156	144	12
Anteil in %		92,3%	7,7%
Durchschnittsalter	45,81	45,81	45,82
Beschäftigte mit Migrationshintergrund	1.467	1.042	425
Anteil in %	14,0%	71,0%	29,0%
Beschäftigte in Führungspositionen	476	203	273
Anteil in %		42,6%	57,4%
Auszubildende	491	228	263
Anteil in %		46,4%	53,6%
Schwerbehindertenquote	8,42%		
Anteil in %		55,7%	44,3%

2. Personalbestand und -struktur

2.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 2014 – 2015 (Aktive und Beurlaubte)

Zum 31.12.15 waren 319 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigt als zum Stichtag 31.12.14. Der Stellenplan 2015 (Beschlussdrucksache Nr. 2282/2014 N1) weist für die Gesamtverwaltung im Saldo einen Mehrbedarf im Vergleich zu 2014 von 202,17 Stellen aus (s. Ziffer 1.3). Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stieg an.

	2015	2014
Gesamtbeschäftigte	10.463	10.144
davon Frauen	5.885	5.657
Anteil an Gesamtbeschäftigten	56,2%	55,8%
davon Männer	4.578	4.487
Anteil an Gesamtbeschäftigten	43,8%	44,2%

Aktive Beschäftigte	10.120	9.818
Vollzeitbeschäftigte	6.872	6.704
Anteil an Aktiven Beschäftigten	67,9%	68,3%
Frauen in Vollzeit	2.872	2.737
Anteil an Vollzeit	41,8%	40,8%
Männer in Vollzeit	4.000	3.967
Anteil an Vollzeit	58,2%	59,2%
Teilzeitbeschäftigte	3.248	3.114
Anteil an Aktiven Beschäftigten	32,1%	31,7%
Frauen in Teilzeit	2.723	2.647
Anteil an Teilzeit	83,8%	85,0%
Männer in Teilzeit	525	467
Anteil an Teilzeit	16,2%	15,0%
Befristet Beschäftigte	682	620
Anteil an Aktiven Beschäftigten	6,7%	6,3%
davon Frauen	443	396
davon Männer	239	224

Beurlaubte	343	326
Anteil an Gesamtbeschäftigten	3,3%	3,2%
davon Frauen	290	273
Anteil an Beurlaubten	84,5%	83,7%
davon Männer	53	53
Anteil an Beurlaubten	15,5%	16,3%
davon Elternzeit	156	142
Anteil an Beurlaubten	45,5%	43,6%
davon Frauen	144	127
Anteil an Elternzeit	92,3%	89,4%
davon Männer	12	15
Anteil an Elternzeit	7,7%	10,6%

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den aktiven Gesamtbeschäftigten liegt im Jahr 2015 bei 32,1% und hat sich gegenüber dem Vorbericht (31,4%) weiter erhöht. Insbesondere die vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung ist ein attraktives Arbeitszeitmodell. Eine Steigerung ist bei der

Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer mit 525 Männern gegenüber dem Vorbericht (2013: 441) festzustellen. Der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt liegt bei mittlerweile 16,2% (2013: 14,7%). Der Anteil der beurlaubten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten ist erstmalig wieder leicht auf 3,3% gestiegen (2013: 3,2%).

2.2 Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgrund zum Stichtag 31.12.2015

	Beamtinnen/Beamte			Tarifbeschäftigte			Gesamtbeschäftigte		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
1. Beurlaubte Beschäftigte									
<i>Elternzeit</i>	7	4	11	137	8	145	144	12	156
<i>davon elternzeitunschädgl. tätig</i>	1	1	2	20	2	22	21	3	24
<i>Allgemeine Gründe</i>	9	5	14	81	14	95	90	19	109
<i>Rente auf Zeit</i>	0	0	0	56	22	78	56	22	78
Gesamt	16	9	25	274	44	318	290	53	343
Anteil an Gesamtbeschäftigten in Prozent	2,7%	0,8%	1,4%	5,2%	1,3%	3,6%	4,9%	1,2%	3,3%
2. Aktive Beschäftigte	581	1.123	1.704	5.014	3.402	8.416	5.595	4.525	10.120
3. Gesamtbeschäftigte	597	1.132	1.729	5.288	3.446	8.734	5.885	4.578	10.463

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

2.3 Abgänge im Jahr 2015

Der überwiegende Teil der Abgänge unbefristet Beschäftigter ist wie im Vorbericht (2013: 93) durch altersbedingte Austritte begründet. Zum Vorbericht ist der Zeitablauf befristeter Arbeitsverträge gesunken (2013: 279). Die Austritte auf eigenen Wunsch (2013: 27) sowie mit Auflösungsvertrag (2013: 67) mit dem Ziel eines Arbeitgeberwechsels haben sich zum Vorbericht erhöht.

Abgänge / Austritte	Beamtinnen/Beamte			Tarifbeschäftigte			Gesamtbeschäftigte		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Altersteilzeit	6	7	13	58	24	82	64	31	95
Altersrente/Ruhestand/ Altersgrenze	12	22	34	42	40	82	54	62	116
Berufs-/Erwerbs- unfähigkeitsrente	-	-	-	22	12	34	22	12	34
Zeitablauf befristeter Arbeitsverträge	1	-	1	145	110	255	146	110	256
Eigener Wunsch	4	12	16	30	15	45	34	27	61
Auflösungsvertrag	-	-	-	51	26	77	51	26	77
Entlassung / Kündigung Arbeitgeber	-	-	-	7	7	14	7	7	14
Sonstige Gründe (z.B. Abordnung)	-	1	1	9	8	17	9	9	18
Abgänge gesamt	23	42	65	364	242	606	387	284	671

2.4 Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2015

Das Durchschnittsalter bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung ist mit 45,81 Jahren zum Vorbericht kaum gestiegen. (2013: 45,78):

Altersgruppen	Gesamtbeschäftigte			Anteil an Altersgruppe
	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt
bis 25	302	192	494	4,72%
26 - 35	919	736	1655	15,82%
36 - 45	1220	1009	2229	21,30%
46 - 55	2178	1690	3868	36,97%
56 - 60	974	704	1678	16,04%
über 60	292	247	539	5,15%
Gesamt	5.885	4.578	10.463	100,00%
Altersdurchschnitt	45,81	45,82	45,81	

2.5 Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 31.12.2015

Die letzte aktuelle Berichterstattung im Rahmen des Monitorings für den Lokalen Integrationsplan ergab, dass 1.467 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Migrationshintergrund hatten. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist in der Stadtverwaltung weiter leicht gestiegen und lag zum Stichtag 31.12.15 bei 14,02%.

Ziel ist die weitere Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf allen Verwaltungsebenen, insbesondere auch in höheren Entgeltgruppen. Erstmals konnten für das Jahr 2015 differenzierte Daten erhoben werden. 17,71% der Frauen und 9,28% der 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.

Entgeltgruppen	Geschlecht	Gesamt	ohne Migrations- hintergrund	mit Migrations- hintergrund	Anteil mit Migrations- hintergrund
Alle Entgeltgruppen Summe		10463	8996	1467	14,02%

davon	männlich	4578	4153	425	9,28%
	weiblich	5885	4843	1042	17,71%

E10-E12,A11-A13G,S15-S18	männlich	809	779	30	3,71%
	weiblich	750	707	43	5,73%
E10-E12,A11-A13G,S15-S18 Summe		1559	1486	73	4,68%

E13/A13H und höher	männlich	184	178	6	3,26%
	weiblich	203	193	10	4,93%
E13/A13H und höher Summe		387	371	16	4,13%

▪ Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2015

Eine Auswertung nach Nationalität der Beschäftigten ergibt eine außerordentliche Bandbreite. So sind 669 Beschäftigte aus 69 verschiedenen Nationen in der Stadtverwaltung tätig:

Bezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt
Türkei	171	71	242
Polen	50	5	55
Griechenland	25	10	35
Serbien	23	3	26
Spanien	16	8	24
Großbritannien	9	13	22
Russland	17	5	22
Kroatien	13	8	21
Italien	8	8	16
Bosnien- Herzegowina	16	0	16
Weitere	136	54	190
Summe	484	185	669

2.6 Beschäftigte mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31.12.2015

Die Schwerbehindertenquote liegt in der Stadtverwaltung bereits bei 8,42%. 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 Menschen mit Schwerbehinderung in der Stadtverwaltung. Geplante Maßnahmen sind weiterhin hierzu:

- 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)

2.7 Beschäftigte in Führungspositionen 2014 - 2015

Zum Stichtag 31.12.2015 lag der Frauenanteil mit 203 Frauen von den 476 besetzten Führungspositionen bei 42,6%. Im Vorbericht 2013 lag der Frauenanteil noch bei 39,7% und im Jahr 2011 bei 38,3%. Für den ersten Gleichstellungsplan erfolgte eine Fluktuationsabschätzung für die Jahre 2012 bis 2014: In den höheren Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen ab A11/E10 wurden in den Jahren 2012 bis 2014 insgesamt 153 Austritte erwartet, welche relativ gleich auf beide Geschlechter verteilt waren. Im Gleichstellungsplan wurden die gesamtstädtischen Ziele für die einzelnen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen festgelegt. Ein Frauenanteil von 40% wurde bei den Führungspositionen bis Ende 2014 angestrebt. Dieses Ziel konnte erreicht werden. Nachfolgend wird die Entwicklung seit 2014 dargestellt:

	2015	2014
Führungskräfte gesamt	476	472
davon Frauen	203	205
Frauenanteil	42,6%	43,4%
davon Männer	273	267
Männeranteil	57,4%	56,6%

Die aktuellen Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2016 bis 2018 sind in der Drucksache „Gleichstellungsplan nach dem NGG“ (Informationsdrucksache Nr. 0359/2016) festgelegt, die am 07.03.2016 im Gleichstellungsausschuss und am 16.03.16 im Organisations- und Personalausschuss behandelt wurde.

▪ **Führungskräfte in Teilzeit**

Zum Stichtag 31.12.15 waren 47 der 476 Führungskräfte teilzeitbeschäftigt, dies entspricht einem Anteil von 9,9%. Festzustellen ist, dass die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte im Vergleich zum Stichtag 31.12.13 relativ konstant geblieben ist (2013: 51 Führungskräfte).

Bei den Führungskräften spiegelt sich wider, dass vorwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Der Frauenanteil an den teilzeitbeschäftigten Führungskräften liegt dabei bei 83,0% und entspricht in etwa dem Teilzeitanteil von Frauen in der Stadtverwaltung von 83,8%. Zum Stichtag 31.12.2015 waren 19,2% der weiblichen und 2,9% der männlichen Führungskräfte teilzeitbeschäftigt.

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

Die folgende Übersicht stellt die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.15 dar, die eine Führungsfunktion in Teilzeit wahrnehmen.

Stichtag 31.12.2015	Anzahl der Führungskräfte		
	Gesamt	Frauen	Männer
Führungsebene			
Fachbereichsleitung	25	12	13
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>0</i>
Bereichsleitung	111	46	65
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>10</i>	<i>9</i>	<i>1</i>
Sachgebietsleitung	340	145	195
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>35</i>	<i>28</i>	<i>7</i>
Gesamt	476	203	273
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>47</i>	<i>39</i>	<i>8</i>

3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2015

3.1 Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.1 Beamtinnen und Beamte

Der Frauenanteil ist in dieser Statusgruppe weiter von 35,8% auf 34,6% gesunken. Dies ist dadurch begründet, dass Neueinstellungen von Beamtinnen und Beamten fast ausschließlich für den feuerwehrtechnischen Dienst erfolgen. Die Besoldungsstruktur hat sich gegenüber den Vorjahren nicht wesentlich verändert. Hervorzuheben sind die teils wesentlichen Erhöhungen des Frauenanteils im Vergleich zum Vorbericht in den Besoldungsgruppen A12 (2013: 31,3%), A14 (2013: 41,4%), A15 (2013: 38,5%) und A 16 (2013: 29,4%).

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
A05		1	1	0,0%	100,0%
A06	1		1	100,0%	0,0%
A07	17	78	95	17,9%	82,1%
A08	83	290	373	22,3%	77,7%
A09	60	208	268	22,4%	77,6%
A09 1. Einstiegsamt	11	4	15	73,3%	26,7%
A10	184	193	377	48,8%	51,2%
A11	103	134	237	43,5%	56,5%
A12	66	104	170	38,8%	61,2%
A13	27	63	90	30,0%	70,0%
A13 2. Einstiegsamt	5	4	9	55,6%	44,4%
A14	19	18	37	51,4%	48,6%
A15	8	16	24	33,3%	66,7%
A16	8	11	19	42,1%	57,9%
B02	3	3	6	50,0%	50,0%
Gesamtergebnis	595	1127	1722	34,6%	65,4%

Schwerpunktbereiche für Beamtinnen und Beamte sind auch weiterhin die Fachbereiche Feuerwehr, Soziales, Finanzen sowie Personal und Organisation. Über 39% der Beamtinnen und Beamten insgesamt sind allein im Fachbereich Feuerwehr eingesetzt.

3.1.2 Tarifbeschäftigte

▪ Entgeltgruppen E01 bis AT

Insgesamt kann im Vergleich zum Vorbericht ein konstanter Anteil von Frauen und Männern festgestellt werden (2013: 57,1% Frauen / 42,9% Männer).

Hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen ab E10. Ausschließlich in E12 und E15Ü sind Frauen noch unterrepräsentiert, wobei in E15Ü eine von drei Beschäftigten weiblich war.

Lediglich in den Entgeltgruppen E04 und E07 übersteigt der Anteil der männlichen Tarifbeschäftigten erheblich den Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten. In die Entgeltgruppen E04 und E07 erfolgte nach dem TVöD eine Überleitung überwiegend aus dem ehemaligen Lohnempfänger-Bereich. Die meisten dieser Beschäftigten sind in den Fachbereichen Umwelt und Stadtgrün, Tiefbau sowie im Eigenbetrieb Stadtentwässerung tätig. Frauen sind dort in den vorherrschenden Berufsbildern im erheblichen Maß unterrepräsentiert.

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
E01	41	7	48	85,4%	14,6%
E01M	46	24	70	65,7%	34,3%
E02	137	39	176	77,8%	22,2%
E02U	279	18	297	93,9%	6,1%
E03/G03	393	226	619	63,5%	36,5%
E03A	95	29	124	76,6%	23,4%
E04/G04	17	256	273	6,2%	93,8%
E04A	23	6	29	79,3%	20,7%
E05	526	367	893	58,9%	41,1%
E06/G06	499	393	892	55,9%	44,1%
E07/G07	42	247	289	14,5%	85,5%
E07A	113	33	146	77,4%	22,6%
E08	478	321	799	59,8%	40,2%
E08A	21	2	23	91,3%	8,7%
E09	829	573	1402	59,1%	40,9%
E09A	4		4	100,0%	0,0%
E09B	21	4	25	84,0%	16,0%
E09C	8	1	9	88,9%	11,1%
E10	172	118	290	59,3%	40,7%
E11	163	178	341	47,8%	52,2%
E12	90	141	231	39,0%	61,0%
E13	77	60	137	56,2%	43,8%
E14	46	43	89	51,7%	48,3%
E15	26	17	43	60,5%	39,5%
E15Ü	1	2	3	33,3%	66,7%
AT	4	4	8	50,0%	50,0%
Gesamtergebnis	4151	3109	7260	57,2%	42,8%

- NGG-Tarif für Beschäftigte im Hannover Congress Centrum

Für die Beschäftigten des Hannover Congress Centrum (HCC) gilt der Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Niedersachsen (NGG). Zum Stichtag 31.12.2015 waren dort 104 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 48 Frauen und 56 Männer. Darüber hinaus standen 16 Frauen und 16 Männer in einem Ausbildungsverhältnis beim HCC. Die Beschäftigten des HCC sind in den Gesamtübersichten dieses Berichtes enthalten.

- S-Tarif für den Sozial- und Erziehungsdienst

Unter den S-Tarif fallen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in sozialen Berufen tätig sind, u.a. Sozialpädagoginnen und –pädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher. Davon sind fast 90% im Fachbereich Jugend und Familie beschäftigt. Der Männeranteil ist im Vergleich zum Vorbericht 2013 mit einem Anteil von 20,5% konstant geblieben.

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
S02	7	2	9	77,8%	22,2%
S04	96	9	105	91,4%	8,6%
S04E	26	16	42	61,9%	38,1%
S08	425	73	498	85,3%	14,7%
S08E	3	1	4	75,0%	25,0%
S09	2		2	100,0%	0,0%
S10	8	1	9	88,9%	11,1%
S11	10	1	11	90,9%	9,1%
S11U	2	2	4	50,0%	50,0%
S12	125	35	160	78,1%	21,9%
S12U	65	36	101	64,4%	35,6%
S13	9		9	100,0%	0,0%
S13U	1		1	100,0%	0,0%
S14	177	34	211	83,9%	16,1%
S15	78	40	118	66,1%	33,9%
S16	11	8	19	57,9%	42,1%
S17	40	19	59	67,8%	32,2%
S18		4	4	0,0%	100,0%
Gesamtergebnis	1085	281	1366	79,4%	20,6%

3.2 Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2015

3.2.1 Beamtinnen und Beamte:

Wie unter Ziffer 3.1.1 dargestellt wurde, liegt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten bei 34,6%. Die hohe Anzahl der Beförderungen von männlichen Beamten im Jahr 2015 ist durch Beförderungen im Fachbereich Feuerwehr begründet (54 von 103 Beförderungen), insbesondere in den Besoldungsgruppen A8 und A9.

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
A5		1	1	0,0%	100,0%
A7		2	2	0,0%	100,0%
A8	1	30	31	3,2%	96,8%
A9	2	16	18	11,1%	88,9%
A9Z	6	8	14	42,9%	57,1%
A10	6	4	10	60,0%	40,0%
A11	10	15	25	40,0%	60,0%
A12	13	11	24	54,2%	45,8%
A13	4	9	13	30,8%	69,2%
A13 2. Einstiegsamt		1	1	0,0%	100,0%
A14	4	2	6	66,7%	33,3%
A15		2	2	0,0%	100,0%
A16		2	2	0,0%	100,0%
Gesamtergebnis	46	103	149	30,9%	69,1%

3.2.2 Beschäftigte im Tarifbereich (ohne S-Tarif und NGG Tarif):

Der Frauen- bzw. Männeranteil bei den im Jahr 2015 erfolgten Höhergruppierungen entspricht in etwa dem Frauen- bzw. Männeranteil der Tarifbeschäftigten unter Ziffer 3.1.2 (57,2% Frauenanteil und 42,8% Männeranteil).

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
E02	4	2	6	66,7%	33,3%
E02U	1	2	3	33,3%	66,7%
E02S	24	5	29	82,8%	17,2%
E03	20	19	39	51,3%	48,7%
E03A	1		1	100,0%	0,0%
E04	1	19	20	5,0%	95,0%
E04A	2		2	100,0%	0,0%
E05	20	24	44	45,5%	54,5%
E06	15	24	39	38,5%	61,5%
E07	3	7	10	30,0%	70,0%
E07A	2	3	5	40,0%	60,0%
E08	32	20	52	61,5%	38,5%
E08A	4		4	100,0%	0,0%
E09	16	12	28	57,1%	42,9%
E09C	1		1	100,0%	0,0%
E09S	35	20	55	63,6%	36,4%
E10	24	14	38	63,2%	36,8%
E11	5	15	20	25,0%	75,0%
E12	6	5	11	54,5%	45,5%
E13	1	2	3	33,3%	66,7%
E14	2	2	4	50,0%	50,0%
E15	6		6	100,0%	0,0%
Gesamtergebnis	225	195	420	53,6%	46,4%

Eine nach Geschlechtern ausgewogene Besetzung von höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen ist ein gesamtstädtisches Ziel, das im Gleichstellungsplan festgelegt wurde. Angestrebt wird für die Jahre 2016 bis 2018, dass 50% der frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden, dann kann der Frauenanteil erhöht bzw. der hohe Frauenanteil gehalten werden.

3.3 Personalaufwand 2014 und 2015

Der Personalaufwand beinhaltet die Beträge für aktives Personal, Versorgungsbeamte, Beihilfen und Rückstellungen. In den Jahren 2014 und 2015 erfolgte sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Tarifbeschäftigte eine lineare Erhöhung der Bezüge und Entgelte. Die Steigerung der Personalkosten ist zudem durch eine unabwiesbare Ausweitung des Stellenplans 2015 um 192,17 Stellen netto sowie durch einen unterjährigen Mehrbedarf für die Unterbringung von Flüchtlingen begründet.

In beiden Haushaltsjahren konnten die jeweiligen Personalaufwandbudgets durch gezielte Gegensteuerungsmaßnahmen und die Ausschöpfung aller Deckungsmöglichkeiten eingehalten werden. Die Verwaltung berichtet monatlich im Organisations- und Personalausschuss. Nachfolgend werden die Rechnungsergebnisse dargestellt:

Haushaltsjahr	2015	2014
Rechnungsergebnis	513.831.626 €	491.603.422 €

4. Personal- und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung

Die Organisation Stadtverwaltung ist 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 und die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten zu erhalten und sie an die Organisation zu binden, damit die Stadtverwaltung die Aufgaben für die Einwohnerinnen und Einwohner weiterhin in guter Qualität leisten kann.

Die Wünsche der Beschäftigten zielen auf gute Arbeitsbedingungen. Das beinhaltet zunehmend auch die Themen Diversity und Chancengleichheit, Partizipation und Motivation sowie gesunde und moderne Arbeitsplätze in der Verbindung von Beruf und Privatleben.

In Verbindung mit dem Stadtentwicklungskonzept „Mein Hannover 2030“ wurde mittlerweile das fünfte Personal- und Verwaltungsentwicklungsprogramm erarbeitet, in dem die wesentlichsten Strategien und Meilensteine zur Weiterentwicklung der Stadtverwaltung auf dem Weg zu einer modernen und leistungsfähigen Verwaltung bis 2020 beschrieben werden. Dieses bildet die Handlungsgrundlage für die Dezernate und Fachbereiche und soll nach den Ratsferien in die politischen Gremien als Informationsdrucksache eingebracht werden.

4.1 Organisationsentwicklung

Die Organisationsentwicklung stand in den Jahren 2014 und 2015 ganz im Zeichen des internen Dialogprozesses „Mein Hannover 2030“, in dem unter Beteiligung von mehr als 2000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ziele und Grundlagen für die strategische Ausrichtung der Stadtverwaltung für die nächsten Jahre erarbeitet wurden.

Weiterhin wurden viele organisatorische Veränderungen im Berichtszeitraum u.a. durch die Dezernatsneubildung umgesetzt.

2014

- Einrichtung des Bereiches 50.6 Migration und Integration
- Neuordnung des Referates für Frauen und Gleichstellung zum Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
- Neubildung des Fachbereichs Sport und Bäder, OE 52 (bisher: OE 15.5)
- Neuorganisation des Bereiches 50.4 Beschäftigungsförderung und Stützpunkt Hölderlinstraße
- Neuorganisation der OE 15 / Büro Oberbürgermeister
- Umbenennung der OE 32 in „Fachbereich Öffentliche Ordnung“
- Zusammenlegung des Museum August Kestner und des Historischen Museum Hannover, unter Beibehaltung der eigenen Profile, zum Museumsverbund Museen für Kulturgeschichte Hannover

2015

- Neuorganisation des Bereiches 18.1 Personal und Organisation
- Einrichtung des Fachbereiches Recht (OE 30) im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
- Zuordnung des Fachbereichs Feuerwehr zum Dezernat I
- Verlagerung der Aufgaben des Baureferats zum Fachbereich Personal und Organisation sowie Fachbereich Recht
- Einrichtung einer Lenkungsgruppe „Flüchtlinge“ und Arbeitsgruppe „Unterbringung“

- Einrichtung des Fachbereiches Ada- und Theodor-Lessing-Volkshochschule (OE 43) im Bildungsdezernat (Dez. IV)
- Einrichtung einer Koordinierungsstelle Flüchtlingshilfe
- Einrichtung des Fachbereiches Kultur (OE 41) im Kultur- und Personaldezernat (Dez. I)
- Zuordnung des Fachbereichs Herrenhäuser Gärten (OE 46) zum Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
- Einrichtung des Fachbereiches Schule (OE 42) im Bildungsdezernat (Dez. IV)

Darüber hinaus unterstützt die Organisationsentwicklung die Fachbereiche in Organisations- und Prozessfragen. Sie führt entsprechende Analysen durch, begleitet und leitet Projekte und nimmt Moderationsaufgaben wahr.

Innerhalb der letzten zwei Jahre wurden mehr als 50 unterschiedliche Aufträge behandelt.

Als zentrale Themen sind besonders hervorzuheben:

Mobiles Arbeiten

Als moderne Verwaltung hat die Landeshauptstadt sich zum Ziel gesetzt, mobiles und durch technische Geräte unterstütztes Arbeiten für ihre Beschäftigten zu ermöglichen. Dabei steht vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem im Mittelpunkt. Eine Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten wird durch die Projektgruppe erarbeitet und in der zweiten Jahreshälfte beschlossen werden.

Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens

Der interne „Leitfaden Stellenbesetzung“ bietet für die Personalstellen der Fachbereiche einen Überblick über den Prozess von der Stellenvakanz bis hin zur tatsächlichen Besetzung der Stelle und definiert Standards für die Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren. Um den aktuellen Problemlagen der Fachbereiche im Verfahren und in der Personalgewinnung gerecht zu werden, wurde ein Erfahrungsaustausch aller Personalstellen der Fachbereiche initiiert, um auf dieser Grundlage den Leitfaden zu aktualisieren und eine Optimierung des Verfahrens zu erreichen.

Schulbiologiezentrum

Unter Einbeziehung des eigenen Personals, der Auszubildenden, der unterstützenden Lehrkräfte und Teilnehmenden am freiwilligen ökologischen Jahr, sowie unter Berücksichtigung der Wünsche externer Institutionen und Nutzergruppen wurden in einem 3-Phasenmodell die Aufbau- und Ablaufstrukturen hinterfragt. Dabei wurden die einzelnen Prozesse beschrieben und optimiert. Im weiteren Projektverlauf erfolgte eine Darstellung und Anpassung der Kommunikationsstrukturen. Im Sinne der verbesserten Vernetzung und um Synergieeffekte nutzbar zu machen, wurde das Zusammenwirken mit den Institutionen außerhalb des Schulbiologiezentrums überarbeitet. Zum Abschluss des Projekts wurde eine Personalbemessung durchgeführt.

Weiterentwicklung der Stadtbibliotheken

Die Stadtbibliothek ist ein Ort der Vernetzung und des Wissenszugangs für alle Einwohnerinnen und Einwohner der Landeshauptstadt Hannover. Um diesem Anspruch weiterhin gerecht zu werden, startete die Stadtverwaltung im März 2015 ein umfassendes Projekt zu Weiterentwicklung der Stadtbibliothek. Der Gesamtprozess wurde zunächst in zwei Teilprojekte unterteilt und auf dieser Grundlage bearbeitet. Ziel des ersten Teilprojekts ist die Stellenbemessung und Dienstplangestaltung in der Stadtbibliothek Hannover. Im zweiten Teilprojekt soll die inhaltliche Ausrichtung erarbeitet werden. Die Stellenbemessung in Teilprojekt 1 wurde inzwischen abgeschlossen. Das Teilprojekt 2 befasst sich derzeit mit dem Thema der zukünftigen Ausrichtung. Danach werden die Themen Personalentwicklung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und weitere technische Entwicklungsmöglichkeiten in die Projektarbeit aufgenommen.

Wissensmanagement

Im Februar 2015 wurden in einer gemeinsamen Veranstaltung der Fachbereichsleitungen, der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie der zentralen Wissensmanagementgruppe die Ergebnisse der Praxisprojekte (z.B. Aufbau einer Wissensdatenbank und strukturierte Übertragung

von Erfahrungswissen auf eine/n Nachfolger/in) in den Fachbereichen (Teil der Qualifizierung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren) präsentiert.

4.2 Personalentwicklung

Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung und Ziele aus dem Lokalen Integrationsplan bis 2015

▪ Verwaltungsdolmetscherdienste

Bei den Verwaltungsdolmetscherdiensten ist im Kontext der gestiegenen Flüchtlingszahlen und der Zuwanderung aus Südosteuropa und der Entscheidung, dass im definierten Rahmen auch Einrichtungen „außerhalb“ der Stadtverwaltung (insbesondere Flüchtlingsunterkünfte) diese in Anspruch nehmen können, ein enormer Zuwachs der Vermittlungen im Berichtszeitraum zu verzeichnen. 2015 wurden ca. 3.400 Einsätze vermittelt. Die Qualifizierung der zweiten Gruppe der internen Verwaltungsdolmetscherinnen und Verwaltungsdolmetscher wurde abgeschlossen, so gut wie alle bislang Qualifizierten befinden sich kontinuierlich im Einsatz. Eine dritte Gruppe befindet sich in Planung.

▪ Steigerung der Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund für alle Ausbildungsberufe bis auf 20%:

In den Jahren 2014 und 2015 hatten 20% der Auszubildenden einen Migrationshintergrund. Die Zielzahl konnte also erreicht werden.

▪ Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf 10%

Die Zielvorgabe aus dem Lokalen Integrationsplan konnte eingehalten werden, am 31.12.2015 hatten 14,02% der Beschäftigten einen Migrationshintergrund. Um mittelfristig auch den Anteil in Fach- und Führungspositionen/ höheren Entgeltgruppen zu steigern, fanden erstmals mit gutem Erfolg Veranstaltungen „Mut zur Qualifikation“ statt (zwei in 2014, eine in 2015), die sich an alle Beschäftigten, aber insbesondere an diejenigen mit Migrationshintergrund gewandt haben. Hier wurden insbesondere die Verwaltungslehrgänge AI und der All, sowie die „Qualifizierung zur Schreib-, Verwaltungs- und Assistentkraft“ beworben.

▪ Steigerung der interkulturellen Kompetenz durch Qualifizierungen bei insgesamt 2000 Beschäftigten

Im Bereich der Fort- und Weiterbildung wurden bis einschließlich 2015 insgesamt 2.444 Beschäftigte interkulturell geschult.

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

Der Stand entspricht dem Berichtszeitraum 2012/2013: Die Verankerung der Interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung ist im Leitbild der Stadtverwaltung, im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2015 und in den einzelnen Fachbereichen der Stadtverwaltung durch 345 vielfältige Maßnahmen des Lokalen Integrationsplans erfolgt.

Alternsgerechte Personalentwicklung

Im Mittelpunkt der Aktivität standen die Prüfung von „Job-Familien“ (soziale/ pädagogische Berufe, technische Berufe) um das Thema Laufbahn- und Wechselkonzepte voran zu bringen. Die Personalstrukturdaten wurden weiter differenziert, um genauere Analysen zuzulassen. Daneben wurden altersbezogene Aspekte bei der Gefährdungsbeurteilung beleuchtet und das Thema Fehlzeiten erneut in den Fokus genommen. Das Seminar „50 plus – und nun?“ ist erfolgreich an den Start gegangen (in 2014/2015 wegen guter Resonanz mehrfach durchgeführt), ein Seminar für die Zielgruppe „60 plus“ wurde in Auftrag gegeben.

Personalentwicklungswege

Die FKE-Lehrgangreihen sind im 2015 gestarteten Durchgang von 3 Gruppen auf 5 Gruppen für die Zielgruppe der Team- und Arbeitsgruppenleitungen und der Sachgebietsleitungen erhöht worden. Die zweite Gruppe der „Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A14/

Entgeltgruppe E13“ hat ihre Maßnahme beendet, eine dritte und vierte Gruppe wurden gestartet. Seit dem 1.8.2013 wird ein gesondertes Qualifizierungsverfahren für die Fachrichtung Feuerwehr durchgeführt. Die erste Maßnahme dazu ist in 2014 beendet worden. Der zweite Nachwuchsförderkreis wurde beendet, die Maßnahme in „Förderkreis“ umbenannt und die Laufzeit auf 2 Jahre festgelegt. Die dritte Gruppe mit den neuen Rahmenbedingungen ist gestartet.

Es werden nach wie vor weitere zielgruppenbezogene Angebote vorgehalten. So gibt es weiterhin das viertägige Seminar zur Unterstützung von stellvertretenden Führungskräften ebenso wie das insgesamt fünftägige Angebot für Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker. Beide Maßnahmen finden kontinuierlich statt, um dem Bedarf gerecht werden zu können. Ferner wurde eine Qualifizierungsmaßnahme zur Schreib- und Verwaltungskraft abgeschlossen und die nächste begonnen.

In 2014/2015 sind die technischen Berufe in den Fokus gerückt und die Entwicklungswege für diese Berufe. Es gab im Fachbereich Tiefbau die ersten Bemühungen technischen Fachkräften eine Perspektive durch „maßgeschneiderte Qualifizierungen“ (Techniker/innen, Ingenieur/innen) aufzumachen.

Psychische Gesundheit und Personalentwicklung

In 2014 wurde beschlossen, die „Handlungshilfe zum Umgang mit psychischer Gesundheit und psychisch erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ mit einem zweiten Teil „Prävention“ zu vervollständigen. Dies ist geschehen. Die „Handlungshilfe Psychische Gesundheit für Führungskräfte“ ist im Intranet zu finden und wurde im Dezember 2015 an alle Führungskräfte verteilt. Die Veranstaltungen für Führungskräfte zum Umgang mit psychischer Gesundheit und psychisch erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden fortgesetzt (fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms, Angebot zweimal jährlich), neu aufgenommen wurde ein Seminar für Führungskräfte zur Gesprächsführung nach dem Hilfekonzept. Wegen der enormen Nachfrage wurde beschlossen dieses Seminar in 2016 zehnmal anzubieten. Auch ein Seminar für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde entwickelt und wird ebenfalls in Zusammenarbeit mit der Deutsche Gesellschaft für Personalwesen durchgeführt. Das Thema Gesundheit wurde und wird auch in den laufenden FKE-Lehrgangsreihen vermittelt.

Personalgewinnung

Die Landeshauptstadt Hannover ist als Arbeitgeberin mit Bindung an das Eingruppierungsrecht weniger flexibel als der Sektor der privaten Wirtschaft und ist somit weitaus stärker von dem aktuellen Fachkräftemangel, insbesondere in technischen und sozialen Berufen, betroffen. In den Jahren 2014 und 2015 wurden viele konkrete Maßnahmen im Rahmen des Personalmarketings und der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zur Personalgewinnung durchgeführt. Als Beispiele sind zu nennen: Präsentation der Stadtverwaltung in der Außen- und Innendarstellung als attraktive, moderne und verlässliche Arbeitgeberin mit gezielter Werbung der Stärken unter www.arbeiten-in-hannover.de, Verbesserung des Stellenausschreibungstextes und Zugang zu Stellenausschreibungen im Internet, Einführung eines Bewerbermanagements und der Möglichkeit von Onlinebewerbungen, Nutzung sozialer Netzwerke sowie Beiträge im Radio Hannover.

Für die technischen und sozialen Berufe gilt es über die Darstellung als attraktive Arbeitgeberin hinaus, Konzepte zu entwickeln, wie die Stadtverwaltung gezielt in den betroffenen Bereichen Personal gewinnen und auch langfristig binden kann. Hierbei werden neue Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen geschaffen und bestehende weiter ausgebaut bzw. fortgeschrieben. Als der am stärksten vom Fachkräftemangel betroffene Bereich wurde zunächst für die technischen Berufe im Mai 2016 eine erste Dialogveranstaltung mit allen betroffenen Fachbereichen durchgeführt, um die Problemlagen zu konkretisieren und Lösungsansätze zu erarbeiten. Zudem soll es einen Förderkreis für technische Berufe geben verbunden mit einer „Aufstiegsqualifizierung“, mit der akademisch vergleichbare Abschlüsse Bachelor und Master möglich werden.

Bei den sozialen Berufen hat die Stadtverwaltung insbesondere für die Berufsgruppe der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen teilweise Probleme, Stellen nach zu besetzen. Im

Kommunalen Sozialdienst wurde daher im September 2015 eine Arbeitsgruppe Personalgewinnung eingerichtet, die sich u.a. auch mit der Frage der Gewinnung von männlichen Bewerbern beschäftigt. Neben gezielten Ausschreibungsverfahren werden weitere Aktivitäten (Präsentation auf weiteren Veranstaltungen/Messen wie z.B. Berufs- und Bildungsmesse im HCC oder der Nacht der Berufe) geprüft und zu den Hochschulen in Hildesheim und Wolfenbüttel Kontakte angestrebt.

Erarbeitet werden sollen auch Wechsel- und Qualifizierungskonzepte für diese Berufsbilder.

4.2.1 Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover

Die Stadtverwaltung Hannover hat aufgrund ihrer Aufgabenvielfalt eine große Bandbreite an verschiedenen Berufsbildern. Deshalb ist auch das Angebot an Ausbildungsplätzen sehr vielfältig. Insgesamt waren zum Stichtag 31.12.2015 491 Auszubildende bei der Stadtverwaltung beschäftigt, die sich folgendermaßen auf über 30 verschiedene Ausbildungsberufe verteilen:

▪ Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 31.12.2015

	Anzahl 31.12.2015		
	Gesamt	weiblich	männlich
Altenpfleger/in	37	17	20
Anlagenmechaniker/in	7	0	7
Bachelor Of Arts - Allgemeine Verwaltung	41	32	9
Bachelor of Engineering - Bauingenieurwesen	2	0	2
Bachelor of Science - Wirtschaftsinformatik	11	2	9
Bauzeichner/in	1	1	0
Beamter/in des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes	1	0	1
Beamter/in des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes	49	30	19
Beamter/in des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes	25	1	24
Buchbinder/-in	2	1	1
Bürokauffrau/mann	1	1	0
Dienstanfänger/in	2	1	1
Elektroniker/in, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	7	0	7
Elektroniker/in, Fachrichtung Informations- und Telekommunikationstechnik	9	0	9
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	17	8	9
Fachangestellte/r für Medien- u. Informationsdienste	7	2	5
Fachkraft für Abwassertechnik	9	5	4
Fachkraft für Gastgewerbe	2	2	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	17	4	13
Florist/in	5	5	0
Forstwirt/-in	4	1	3
Gärtner/in	38	18	20
Hauswirtschaftler/in	7	7	0
Industriemechaniker/in	9	1	8
Kauffrau/mann für Audio-Visuelle Medien	5	5	0
Kauffrau/mann für Büromanagement	5	3	2
Koch/Köchin	18	7	11
Mediengestalter/in (Bild und Ton)	21	3	18
Mediengestalter/in (Digital- und Printmedien)	5	3	2
Medizinische/r Fachangestellte/r	2	2	0
Metallbauer - Fachrichtung Konstruktionstechnik	5	0	5
Restaurantfachfrau/-mann	16	8	8
Rettungsassistent/in; neu: Notfallsanitäter/in	8	0	8
Tischler/in	6	1	5
Veranstaltungskaufrau/mann	30	14	16
Vermessungstechniker/in	11	7	4
Verwaltungsfachwirtin/-wirt	49	36	13
SUMME	491	228	263
Frauen- bzw. Männeranteil	100,0%	46,4%	53,6%

▪ Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund

Regelmäßig erfolgt eine Berichterstattung im Rahmen des Monitorings für den Lokalen Integrationsplan (Ziel: Steigerung der Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund für alle Ausbildungsberufe bis 2015 auf 20%). In den Jahren 2014 und 2015 hatten 20% der Auszubildenden einen Migrationshintergrund. Die Zielzahl konnte also erreicht werden.

▪ Übernahme von Auszubildenden in den Jahren 2014 und 2015

Im Jahr 2014 wurden insgesamt 149 Auszubildende übernommen, davon 70 in ein unbefristetes und 79 in ein befristetes Arbeitsverhältnis. Von den 149 Auszubildenden waren 69 weiblich und 80 männlich.

Von den 164 im Jahr 2015 übernommenen Auszubildenden waren 81 Auszubildende weiblich und 83 männlich. Insgesamt sind 86 Auszubildende in ein unbefristetes und 78 in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden.

4.2.2 Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2014 und 2015

Steigende Anforderungen an Fortbildungsbedarfen in Verbindung mit steigenden Honorar-, Seminar- und Lehrgangskosten fordern die Verwaltung zunehmend mehr, die notwendigen Angebote realisieren zu können. Insbesondere dauerhaft vorgeschriebene technische Fortbildungen (z.B. beim Fachbereich Feuerwehr) oder durch regelmäßig geänderte und erhöhte gesetzliche Anforderungen erforderliche Fortbildungen z.B. in den Fachbereichen Soziales sowie Jugend und Familie wirken auf das Gesamtangebot ein. Mehrbedarfe zu einzelnen Themen konnten bislang immer durch rückläufiges Nachfrageverhalten zu anderen Themen kompensiert werden.

Durchschnittlich haben sich die städtischen Beschäftigten im Jahr 2015 an 1,5 Tagen je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter bei internen und externen Veranstaltungen fortgebildet. Eine Übersicht der Fort- und Weiterbildungen für das Jahr 2015 im Einzelnen:

Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	Teilnehmer-tage	Anzahl der TeilnehmerInnen		
		weiblich	männlich	gesamt
Zusatzausbildungen/Weiterbildungen	1.816	316	211	527
Verwaltungslehrgang A-I	1.620	10	8	18
Verwaltungslehrgang A-II	1.504	8	8	16
Sonstige externe Fachfortbildung				
- außerhalb von Hannover	1.705	485	394	879
- in Hannover	1.117	458	196	654
Gesamt:	7.762	1.277	817	2.094
Gesamt ohne Verw.-Lehrgänge I+II:	4.638	1.259	801	2.060

Interne Fortbildungen	Teilnehmer-tage	Anzahl der TeilnehmerInnen		
		weiblich	männlich	gesamt
Verwaltungsreform /-entwicklung	185	104	58	162
Kundenorientierung	983	224	125	349
Sozial-/Methoden-/Selbstkompetenz	473	170	63	233
Personalentwicklungsmaßnahmen	1.141	321	256	577
Informationsverarbeitung (PC-Fortbildung)	606	258	141	399
Seminare für Frauen	69	41	0	41
Gesundheitsförderung	1.476	638	676	1.314
Betriebswirtschaftliche Grundlagen / NKR	252	141	60	201
Zusatzqualifizierung/Umschulung	684	20	16	36
Sonstige fachspezifische Kenntnisse	1.517	561	177	738
Gesamt:	7.386	2.478	1.572	4.050

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

4.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Bericht zum betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Hannover mit Eckdaten und Schwerpunkten für 2014/2015 wurde als Informationsdrucksache Nr. 1066/2016 am 18.05.16 im Organisations- und Personalausschuss behandelt.

Über den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus werden in den Fachbereichen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in vielfältiger Form entwickelt und unterstützt. Handlungsfelder der betrieblichen Gesundheitsförderung sind z.B.:

- Vorhalten individueller Beratungsangebote wie z.B. betriebsärztliche Beratung, psychosoziale Beratung, Konfliktberatung
- Förderung der Gesundheitsbildung z.B. durch Fortbildungsangebote oder Gesundheitstage
- Umsetzung gesundheitsförderlicher Konzepte wie z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, Arbeitszeitflexibilität, gesunderhaltende Arbeitsplatzgestaltung, Betriebliche Suchtprävention
- Förderung eines umfassenden Betriebssportprogramms

Neben den Schwerpunkten im betrieblichen Gesundheitsmanagement wurden in dem Bericht auch Eckdaten zur Gesundheit wie z.B. Arbeits- und Wegeunfälle, arbeitsmedizinische Vorsorge und krankheitsbedingte Fehlzeiten dargestellt.

4.3.1 Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Jahren 2014 und 2015

Die Arbeitsunfähigkeitszeiten von Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover lagen 2014 bei 5,7%. Im Vergleich zu den für 2014 veröffentlichten Fehlzeitenquoten der AOK für die Branche Öffentliche Verwaltung (5,9% Bund) sowie des Deutschen Städtetages auf der Grundlage einer Umfrage in den Mitgliedsstädten (6,4%) liegt diese Quote somit im bundesweiten Durchschnitt. In 2015 sind die Arbeitsunfähigkeitszeiten bei der Landeshauptstadt Hannover im Vergleich zu 2014 um 0,3 Prozentpunkte auf 6% gestiegen. Externe Vergleichsdaten für 2015 liegen noch nicht vor.

Bei der Betrachtung der krankheitsbedingten Fehlzeiten nach Altersgruppen ist erkennbar, dass ältere Beschäftigte durchschnittlich längere Krankheitszeiten haben. Nach Berichten von Krankenkassen (z.B. AOK/DAK) sind ältere Menschen zwar seltener krank als jüngere, aber dafür dauert die durchschnittliche Erkrankung im Einzelfall deutlich länger.

Bei der Betrachtung der krankheitsbedingten Fehlzeiten nach Geschlechtern ist erkennbar, dass Frauen durchschnittlich häufiger krankheitsbedingt fehlen als Männer. Nach dem aktuellen DAK-Gesundheitsreport fallen Krankschreibungen bei Frauen im Durchschnitt zwar kürzer aus, kommen dafür aber häufiger vor.

Beschäftigten, die länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig sind, wird Unterstützung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX angeboten. Das BEM-Verfahren wurde 2014 / 2015 zielgruppenorientiert weiterentwickelt und soll nach einer in vier Fachbereichen durchgeführten Pilotphase in 2016 sukzessive auf die gesamte Verwaltung übertragen werden. Das Ziel dieses modifizierten Verfahrens ist, die Inanspruchnahme und Akzeptanz durch die Beschäftigten zu erhöhen.