



Hannover



Fachbereich Personal und Organisation

**PERSONAL- UND
ORGANISATIONSBERICHT 2016/2017**

Vorbemerkung

Der Personal- und Organisationsbericht stellt die Personalstrukturdaten für die Jahre 2016 und 2017 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 Beschäftigten¹. Die Daten zu den Auszubildenden der Stadtverwaltung Hannover werden separat unter Ziffer 4.2.1 dargestellt.

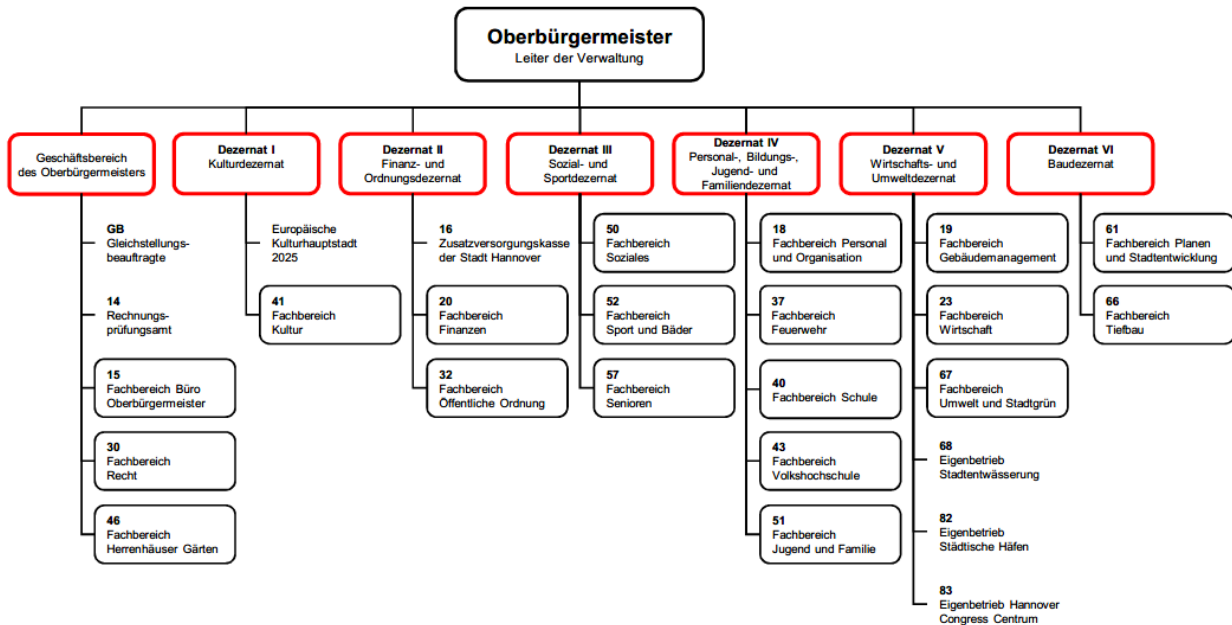
¹ Mit Ausnahme von:

- AGH / BSHG-Kräften
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die als geringfügig Beschäftigte tätig sind
- Sonderwachen in den Alten- und Pflegezentren
- 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 2016 bis 2017	6
2.2. Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgründe zum Stichtag 31.12.2017	7
2.3. Abgänge im Jahr 2017	7
2.4. Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2017	8
2.5. Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 31.12.2017	8
2.6. Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2017	9
2.7. Beschäftigte mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31.12.2017	9
2.8. Beschäftigte in Führungspositionen 2016 und 2017	9
3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2017	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 2017	13
3.2.1. Beamtinnen und Beamte	13
3.2.2. Tarifbeschäftigte	14
3.3. Personalkosten für die Jahre 2016 und 2017	14
4. Personal- und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung	14
4.1. Organisationsentwicklung	15
4.2. Personalentwicklung	18
4.2.1. Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover	21
4.2.2. Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2016 und 2017	23
4.3. Betriebliches Gesundheitsmanagement	25
5. Ausblick auf die Jahre 2018 und 2019	25

1. Die Orientierungsdaten

1.1 Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung



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 31.12.2017.

Geschäftsbereich des OB		Dezernat I		Dezernat II		Dezernat III	
OE 14	41,00	OE 41	492,14	OE 16	39,50	OE 50	653,26
OE 15	52,00			OE 20	246,65	OE 52	158,50
OE 30	20,50			OE 32	569,03	OE 57	608,53
OE 46	112,00						
Summe	225,50	Summe	492,14	Summe	855,18	Summe	1.420,29

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

Dezernat IV		Dezernat V		Dezernat VI	
OE 18	713,34	OE 19	267,78	OE 61	386,50
OE 40	490,11	OE 23	96,50	OE 66	306,50
OE 43	83,12	OE 67	735,00		
OE 37	776,28	OE 68	465,00		
OE 51	1.516,63	OE 82	103,00		
		OE 83	90,15		
Summe	3579,48	Summe	1.757,43	Summe	493,00

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 2016 - 2017

	Stand	
	01.01.2017	01.01.2016
Gesamtverwaltung	9.104,51	8.836,80
Beamtenstellen	1.760,99	1.748,49
Tarifbeschäftigte	7.343,51	7.088,31

Der Stellenplan 2017 (Beschlussdrucksache Nr. 2398/2016 N1) weist für die Gesamtverwaltung im Saldo einen Mehrbedarf von 267,71 Stellen aus. Damit war eine Ausweitung des Stellenplans unumgänglich. Den Stellenreduzierungen in Höhe von 34,20 Stellen stehen notwendige Stelleneinrichtungen in Höhe von 301,95 Stellen gegenüber. Die Stelleneinrichtungen erfolgten u.a. für die Regionsleitstelle, den Rettungsdienst, Schulsekretariate, Kita-Ausbau sowie weitere Organisationseinheiten bzw. Aufgaben.

▪ Übersicht der Stellen getrennt nach Kernverwaltung und Betrieben zum Stichtag 31.12.2017

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	9.104,51
Kernverwaltung	7.961,07
Betriebe	1.143,43

▪ Übersicht der Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Berufsgruppen zum Stichtag 31.12.2017

Die folgende Darstellung weist die Anzahl der Beschäftigten („Köpfe“) aus. Die Differenz zu den Planstellen ist u.a. durch aufgabenbedingte vorübergehende Projekte und den Personaleinsatz für Flüchtlingsangelegenheiten begründet. Für diese Aufgaben wurden die Beschäftigten nicht auf Planstellen eingesetzt. Des Weiteren sind 32,0% der 10.756 aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt sowie 370 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurlaubt ohne Bezüge.

	Anzahl Beschäftigte	davon Frauen	davon Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Gesamtbeschäftigte	11.126	6.273	4.853	56,4%	43,2%
Beamtinnen/Beamte	1.702	565	1.137	33,2%	66,8%
Tarifbeschäftigte	9.424	5.708	3.716	60,6%	39,4%

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

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	11.126	6.273	4.853
Anteil in %		56,4%	43,6%
Beamtinnen/Beamte	1.702	565	1.137
Anteil in %		33,2%	66,8%
Tarifbeschäftigte	9.424	5.708	3.716
Anteil in %		60,6%	39,4%
Teilzeitquote	31,9%	84,5%	15,5%
Beurlaubungsquote	3,3%	85,7%	14,3%
Beschäftigte in Elternzeit	213	195	18
Anteil in %		91,5%	8,5%
Durchschnittsalter	46,03	46,08	45,96
Beschäftigte mit Migrationshintergrund	1.590	1.135	455
Anteil in %	14,3%	71,0%	29,0%
Beschäftigte in Führungspositionen	490	217	273
Anteil in %		44,3%	55,7%
Auszubildende	491	232	259
Anteil in %		47,3%	52,7%
Schwerbehindertenquote	8,02%		
Anteil in %		56,7%	43,3%

2. Personalbestand und -struktur

2.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 2016 – 2017 (Aktive und Beurlaubte)

Zum 31.12.2017 sind 308 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigt als zum Stichtag 31.12.16. Der Stellenplan 2017 (Beschlussdrucksache Nr. 2398/2016 N1) weist für die Gesamtverwaltung im Saldo einen Mehrbedarf von 267,71 Stellen aus (s. Ziffer 1.3). Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stieg im Vergleich zu 2016 um 110 Beschäftigte an.

	2017	2016
Gesamtbeschäftigte	11.126	10.818
davon Frauen	6.273	6.084
Anteil an Gesamtbeschäftigten	56,4%	56,2%
davon Männer	4.853	4.734
Anteil an Gesamtbeschäftigten	43,6%	43,8%

Aktive Beschäftigte	10.756	10.466
Vollzeitbeschäftigte	7.324	7.144
Anteil an Aktiven Beschäftigten	68,1%	68,3%
Frauen in Vollzeit	3.057	2.954
Anteil an Vollzeit	41,7%	41,3%
Männer in Vollzeit	4.267	4.190
Anteil an Vollzeit	58,3%	58,7%
Teilzeitbeschäftigte	3.432	3.322
Anteil an Aktiven Beschäftigten	31,9%	31,7%
Frauen in Teilzeit	2.899	2.828
Anteil an Teilzeit	84,5%	85,1%
Männer in Teilzeit	533	494
Anteil an Teilzeit	15,5%	14,9%
Befristet Beschäftigte	785	698
Anteil an Aktiven Beschäftigten	7,3%	6,7%
davon Frauen	494	427
davon Männer	291	271

Beurlaubte	370	352
Anteil an Gesamtbeschäftigten	3,3%	3,3%
davon Frauen	317	302
Anteil an Beurlaubten	85,7%	85,8%
davon Männer	53	50
Anteil an Beurlaubten	14,3%	14,2%
davon Elternzeit	213	171
Anteil an Beurlaubten	57,6%	48,6%
davon Frauen	195	161
Anteil an Elternzeit	91,5%	94,2%
davon Männer	18	10
Anteil an Elternzeit	8,5%	5,8%

Die Teilzeitquote liegt im Jahr 2017 bei 31,9% und ist gegenüber dem Vorbericht (32,1%) geringfügig gesunken. Allerdings ist der Anteil der Männer in Teilzeit sowie in Elternzeit im Vergleich zum Vorjahr angestiegen.

2.2 Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgründe zum Stichtag 31.12.2017

	Beamtinnen/Beamte			Tarifbeschäftigte			Gesamtbeschäftigte		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
1. Beurlaubte Beschäftigte									
<i>Elternzeit</i>	12	3	15	183	15	198	195	18	213
<i>davon elternzeitunschädlich tätig</i>	3	1	4	15	2	17	18	3	21
<i>Allgemeine Gründe</i>	5	1	6	74	19	93	79	20	99
<i>Rente auf Zeit</i>	0	0	0	43	15	58	43	15	58
Gesamt	17	4	21	300	49	349	317	53	370
Anteil an Gesamtbeschäftigten in Prozent	3,0%	0,4%	1,2%	5,3%	1,3%	3,7%	5,1%	1,1%	3,3%
2. Aktive Beschäftigte	548	1.133	1.681	5.408	3.667	9.075	5.956	4.800	10.756
3. Gesamtbeschäftigte	565	1.137	1.702	5.708	3.716	9.424	6.273	4.853	11.126

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

2.3 Abgänge im Jahr 2017

Der überwiegende Teil der Abgänge unbefristeter Beschäftigter ist wie im Vorbericht (2015: 116) durch altersbedingte Austritte begründet. Im Vergleich zum Vorbericht ist der Zeitablauf befristeter Arbeitsverträge weiter gesunken (2017: 225, 2015: 256), was sich mit den Auswirkungen des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung erklären lässt. Die Austritte auf eigenen Wunsch (2017: 94 / 2015: 61 / 2013: 27) sowie mit Auflösungsvertrag (2017: 88 / 2015: 77 / 2013: 67) mit dem Ziel eines Arbeitgeberwechsels haben sich im Vergleich zum Vorbericht weiter erhöht. Außerdem haben sich die Austritte aufgrund einer Erwerbsminderungsrente um 55% von 34 im Jahr 2015 auf 53 Austritte in 2017 erhöht. Bei den Kündigungen ist im Vergleich zu 2015 ein Rückgang von 14 auf 7 Kündigungen zu verzeichnen.

Abgänge / Austritte	Beamtinnen/Beamte			Tarifbeschäftigte			Gesamtbeschäftigte		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Altersteilzeit	9	7	16	46	17	63	55	24	79
Altersrente/Ruhestand/ Altersgrenze	13	20	33	55	49	104	68	69	137
Berufs-/Erwerbs- unfähigkeitsrente	-	-	-	41	12	53	41	12	53
Zeitablauf befristeter Arbeitsverträge	-	-	-	114	111	225	114	111	225
Eigener Wunsch	7	7	14	57	23	80	64	30	94
Auflösungsvertrag	-	-	-	55	33	88	55	33	88
Entlassung / Kündigung Arbeitgeber	-	-	-	3	4	7	3	4	7
Sonstige Gründe (z.B. Abordnung)	1	5	6	4	10	14	5	15	20
Abgänge gesamt	30	39	69	375	259	634	405	298	703

2.4 Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2017

Das Durchschnittsalter bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung ist mit 46,03 Jahren zum Vorbericht leicht gestiegen. (2015: 45,81):

Ein Grund für den Anstieg ist darin zu sehen, dass durch die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre der Anteil der über 56-Jährigen stärker zugenommen hat als der Anteil der unter 35-Jährigen. Insofern wird das Bestandpersonal älter und das neueingestellte Personal (Durchschnittsalter 37,5 Jahre) kann diese Verschiebung nicht auffangen.

Altersgruppen	Gesamtbeschäftigte			Anteil an Altersgruppe
	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt
bis 25	297	223	520	4,67%
26 - 35	1083	806	1889	16,98%
36 - 45	1211	1011	2222	19,97%
46 - 55	2168	1687	3855	34,65%
56 - 60	989	774	1763	15,85%
über 60	525	352	877	7,88%
Gesamt	6.273	4.853	11.126	100,00%
Altersdurchschnitt	46,08	45,96	46,03	

2.5 Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 31.12.2017

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist in der Stadtverwaltung weiter leicht gestiegen und lag zum Stichtag 31.12.2017 bei 14,29% (Vergleich 2015: 14,02%). Ziel ist im Rahmen der interkulturellen Öffnung die weitere Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf allen Verwaltungsebenen, auch in höher qualifizierten Positionen und in allen Fachfunktionen, das heißt also auch in den höheren Entgeltgruppen. 19,29% der Frauen und 9,94% 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.

Entgeltgruppen	Geschlecht	Gesamt	ohne Migrations- hintergrund	mit Migrations- hintergrund	Anteil mit Migrations- hintergrund
Alle Entgeltgruppen Summe		11126	9536	1590	14,29%

davon	männlich	4578	4398	455	9,94%
	weiblich	5885	5138	1135	19,29%

E10-E12,A11-A13G,S15-S18	männlich	919	879	40	4,35%
	weiblich	873	826	47	5,38%
E10-E12,A11-A13G,S15-S18 Summe		1792	1705	87	4,85%

E13/A13H und höher	männlich	203	195	8	3,94%
	weiblich	220	203	17	7,73%
E13/A13H und höher Summe		423	398	25	5,91%

2.6 Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2017

Eine Auswertung nach Nationalität der Beschäftigten ergibt eine außerordentliche Bandbreite. So sind 734 Beschäftigte aus mittlerweile 75 verschiedenen Nationen in der Stadtverwaltung tätig:

Bezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt
Türkei	190	78	268
Polen	57	5	62
Griechenland	22	11	33
Serbien	23	5	28
Russland	21	5	26
Spanien	18	8	26
Kroatien	15	6	21
Großbritannien	10	10	20
Italien	11	7	18
Bosnien-Herzegowina	15	1	16
Weitere	155	61	216
Summe	537	197	734

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 31.12.2017

Die Schwerbehindertenquote der Stadtverwaltung liegt zum Stichtag 31.12.2017 bei 8,02%. 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 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 2016 - 2017

Zum Stichtag 31.12.2017 liegt der Frauenanteil mit 217 der insgesamt 490 besetzten Führungspositionen bei 44,3%. Im Vorbericht 2015 lag der Frauenanteil noch bei 42,6% und im Jahr 2011 bei 38,3%. Nachfolgend wird die Entwicklung seit 2016 dargestellt:

	2017	2016
Führungskräfte gesamt	490	485
davon Frauen	217	208
Frauenanteil	44,3%	42,9%
davon Männer	273	277
Männeranteil	55,7%	57,1%

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 16.03.2016 im Organisations- und Personalausschuss behandelt wurde.

▪ **Führungskräfte in Teilzeit**

Zum Stichtag 31.12.2017 sind 55 der 490 Führungskräfte teilzeitbeschäftigt, dies entspricht einem Anteil von 11,2%. Festzustellen ist, dass die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte im Vergleich zum Stichtag 31.12.15 leicht gestiegen ist (2015: 47 Führungskräfte).

Bei den Führungskräften spiegelt sich wider, dass vorwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Zum Stichtag 31.12.2017 waren 21,2% der weiblichen und 3,3% der männlichen Führungskräfte teilzeitbeschäftigt.

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

Die folgende Übersicht stellt die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.2017 dar, die eine Führungsfunktion in Teilzeit wahrnahmen.

Stichtag 31.12.2017	Anzahl der Führungskräfte		
	Gesamt	Frauen	Männer
Führungsebene			
Fachbereichsleitung	23	12	11
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
Bereichsleitung	115	49	66
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>9</i>	<i>9</i>	<i>0</i>
Sachgebietsleitung	352	156	196
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>45</i>	<i>36</i>	<i>9</i>
Gesamt	490	217	273
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>55</i>	<i>46</i>	<i>9</i>

Hinweis: Zum Stichtag 31.12.17 waren die Fachbereichsleitungen der Fachbereiche Senioren sowie Eigenbetrieb Stadtentwässerung unbesetzt.

3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2017

3.1 Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.1 Beamtinnen und Beamte

Der Frauenanteil ist in dieser Statusgruppe weiter von 34,6% auf 33,2% gesunken. Dies ist dadurch begründet, dass Neueinstellungen von Beamtinnen und Beamten fast ausschließlich für den feuerwehrtechnischen Dienst erfolgen. Hervorzuheben ist, dass in fast allen höheren Besoldungsgruppen dennoch eine Erhöhung des Frauenanteils erfolgt ist.

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
A05		1	1	0,0%	100,0%
A07	14	78	92	15,2%	84,8%
A08	74	210	284	26,1%	73,9%
A09	55	330	385	14,3%	85,7%
A09 1. Einstiegsamt	7	2	9	77,8%	22,2%
A10	167	143	310	53,9%	46,1%
A11	93	144	237	39,2%	60,8%
A12	77	107	184	41,8%	58,2%
A13	30	60	90	33,3%	66,7%
A13 2. Einstiegsamt	5	3	8	62,5%	37,5%
A14	20	25	45	44,4%	55,6%
A15	6	18	24	25,0%	75,0%
A16	8	9	17	47,1%	52,9%
B02	6	3	9	66,7%	33,3%
Gesamtergebnis	562	1133	1695	33,2%	66,8%

Schwerpunktbereiche für Beamtinnen und Beamte sind auch weiterhin die Fachbereiche Feuerwehr, Soziales, Finanzen sowie Personal und Organisation. Über 42% der Beamtinnen und Beamten sind allein im Fachbereich Feuerwehr eingesetzt.

3.1.2 Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppen E01 bis AT

Durch die neue Entgeltordnung wurden die Beschäftigten in den Alten- und Pflegezentren in den P-Tarif übergeleitet, welcher separat dargestellt wird. Somit entfallen die Entgeltgruppen E03a bis E08a, da die Beschäftigten zuvor in diesen Entgeltgruppen eingruppiert waren.

Insgesamt ist im Vergleich zum Vorbericht ein Anstieg des Männeranteils festzustellen (2017: 44,5% / 2015: 42,8%), der dadurch begründet ist, dass die – überwiegend weiblichen - Beschäftigten in den städtischen Alten- und Pflegezentren ab 2017 im P-Tarif eingruppiert sind.

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.

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
E02	225	65	290	77,6%	22,4%
E02U	278	25	303	91,7%	8,3%
E03/G03	402	214	616	65,3%	34,7%
E04/G04	32	234	266	12,0%	88,0%
E05	522	445	967	54,0%	46,0%
E06/G06	446	369	815	54,7%	45,3%
E07/G07	91	282	373	24,4%	75,6%
E08	496	321	817	60,7%	39,3%
E09	3	39	42	7,1%	92,9%
E09A	270	283	553	48,8%	51,2%
E09B	438	243	681	64,3%	35,7%
E09C	171	61	232	73,7%	26,3%
E10	196	142	338	58,0%	42,0%
E11	197	202	399	49,4%	50,6%
E12	120	183	303	39,6%	60,4%
E13	69	62	131	52,7%	47,3%
E14	71	55	126	56,3%	43,7%
E15	27	19	46	58,7%	41,3%
E15Ü	1	2	3	33,3%	66,7%
AT	4	3	7	57,1%	42,9%
Gesamtergebnis	4059	3249	7308	55,5%	44,5%

▪ S-Tarif für den Sozial- und Erziehungsdienst

Im S-Tarif sind u.a. Sozialpädagoginnen und –pädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher eingruppiert. Fast 90% von ihnen sind im Fachbereich Jugend und Familie beschäftigt. Der Männeranteil liegt bei 20,2% und ist im Vergleich zum Vorbericht 2015 leicht gesunken (2015: 20,6%).

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
S02	19	4	23	82,6%	17,4%
S04	91	15	106	85,8%	14,2%
S04E	23	5	28	82,1%	17,9%
S08B	570	105	675	84,4%	15,6%
S08E	4	2	6	66,7%	33,3%
S09	7	1	8	87,5%	12,5%
S09H	7	2	9	77,8%	22,2%
S10	1		1	100,0%	0,0%
S12	185	52	237	78,1%	21,9%
S12H	58	31	89	65,2%	34,8%
S13	9		9	100,0%	0,0%
S14	194	38	232	83,6%	16,4%
S15	75	40	115	65,2%	34,8%
S15H	11		11	100,0%	0,0%
S16	14	4	18	77,8%	22,2%
S17	34	20	54	63,0%	37,0%
S17H	13	6	19	68,4%	31,6%
S18	2	6	8	25,0%	75,0%
S18H	10	5	15	66,7%	33,3%
Gesamtergebnis	1327	336	1663	79,8%	20,2%

- P-Tarif für Pflegepersonal

Mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung am 01.01.2017 sind alle Beschäftigten der Gesundheitsberufe in die neue Entgeltordnung eingruppiert. Im P-Tarif sind ab 2017 die Beschäftigten der städtischen Alten- und Pflegezentren eingruppiert, überwiegend Pflegekräfte und Wohnbereichsleitungen. Dieser Tarif wird erstmals für das Jahr 2017 separat dargestellt.

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
P05	95	28	123	77,2%	22,8%
P06	22	5	27	81,5%	18,5%
P07	101	34	135	74,8%	25,2%
P08	20	3	23	87,0%	13,0%
P09	5		5	100,0%	0,0%
P10	17	3	20	85,0%	15,0%
P11	9	1	10	90,0%	10,0%
P12	3	2	5	60,0%	40,0%
P14	1		1	100,0%	0,0%
Gesamtergebnis	273	76	349	78,2%	21,8%

- 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 31.12.2017 waren dort 104 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 49 Frauen und 55 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.

3.2 Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2017

3.2.1 Beamtinnen und Beamte:

Wie unter Ziffer 3.1.1 dargestellt wurde, liegt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten bei 33,2%. Die hohe Anzahl der Beförderungen von männlichen Beamten im Jahr 2017 ist durch Beförderungen im Fachbereich Feuerwehr begründet (155 von 219 Beförderungen), insbesondere in den Besoldungsgruppen A8 und A9.

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
A7	1		1	100,0%	0,0%
A8	2	28	30	6,7%	93,3%
A9		98	98	0,0%	100,0%
A9Z	3	1	4	75,0%	25,0%
A9 1. Einstiegsamt	1	0	1	100,0%	0,0%
A10	3	11	14	21,4%	78,6%
A11	7	20	27	25,9%	74,1%
A12	10	12	22	45,5%	54,5%
A13	4	7	11	36,4%	63,6%
A14	4	2	6	66,7%	33,3%
A15	1	1	2	50,0%	50,0%
A16	1	1	2	50,0%	50,0%
B02	1	0	1	100,0%	0,0%
Gesamtergebnis	38	181	219	17,4%	82,6%

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

Im Jahr 2017 erfolgte die Umstellung auf die neue Entgeltordnung, dies hatte teils weitreichende Auswirkungen. Neben der Überleitung aller Beschäftigten aus den Alten- und Pflegezentren in den neuen P-Tarif, gab es Veränderungen von Entgeltgruppe E09 nach E09B sowie von E09S nach E09A. Alle Beschäftigten der Stadtverwaltung konnten zur Absicherung von Ansprüchen einen Antrag auf Höhergruppierung stellen, der zu prüfen war. Insgesamt wurden ca. 3100 Anträge auf eine Höhergruppierung im Rahmen der neuen Entgeltordnung gestellt, von denen zum Stichtag 28.05.2018 ca. 1800 Anträge bereits bearbeitet wurden.

In 2017 waren ohne die o.g. Fallkonstellationen noch weitere 1.035 Eingruppierungen erfolgt. Die Bearbeitung und Umsetzung dauert in 2018 fort. Aussagekräftige Daten zu tatsächlichen Höhergruppierungen liegen daher nicht vor.

3.3 Personalaufwand 2016 und 2017

Der Personalaufwand beinhaltet die Beträge für aktives Personal, Versorgungsbeamte, Beihilfen und Rückstellungen.

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

Haushaltsjahr	2017	2016
Rechnungsergebnis	569.012.043 €	535.307.702 €

Der Anstieg der Personalaufwendungen lässt sich im Wesentlichen durch Tariferhöhungen und Besoldungsanpassungen mit einem Volumen von rund 10 Mio. €, einer Erhöhung der Zuführungen zu den Beihilfe- und Pensionsrückstellungen in Höhe von ca. 9 Mio. € sowie einer unabwiesbaren Ausweitung der Aufgabenwahrnehmung, insbesondere im Bereich der Flüchtlingsangelegenheiten, erklären.

Die ausgewiesenen Rechnungsergebnisse haben im Haushaltsjahr 2016 zu einer Unterschreitung in Höhe von 4,43 Mio. € und 2017 zu einer Unterschreitung von 18,18 Mio. € geführt. Die Unterschreitung in 2017 lässt sich im Wesentlichen durch eine verzögerte Besetzung von freiwerdenden bzw. neuen Stellen (ca. 8,4 Mio. €) und die verzögerten Auswirkungen der neuen Entgeltordnung (ca. 6,4 Mio. €) erklären.

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

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

4.1 Organisationsentwicklung

Schwerpunkt der Organisationsentwicklung in den Jahren 2016 und 2017 waren die beteiligungsorientierte Erstellung des neuen Verwaltungsentwicklungsprogramms (VEP 2020), der Aufbau eines Controllings für das VEP 2020 und die Bearbeitung der sich aus den Arbeitsprogrammen des Oberbürgermeisters ergebenden Themenschwerpunkte Digitalisierung und Beteiligung. Über die Maßnahmen und Prozesse, die sich aus dem VEP ergeben, wird nunmehr mit Aufbau des Berichtswesens jährlich gesondert berichtet (Informationsdrucksache 0898/2018 wurde am 23.05. 2018 im Organisations- und Personalausschuss behandelt).

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

2016

- Neuorganisation im Fachbereich Herrenhäuser Gärten OE 46
- Neuorganisation Fachbereich Gebäudemanagement OE 19
- Hannoversche Wohnungsbauoffensive und Einrichtung der Projektgruppe "Bauaufsicht Wohnungsbau"
- Änderung der Organisationsziffer des Fachbereichs Schule von 42 auf 40
- Leitung der Lenkungsgruppe und Einrichtung einer Arbeitsgruppe Ordnung und Sicherheit im öffentlichen Raum
- Umstrukturierung der Sachgebiete Stadtbezirksratsbetreuung und Stadtbezirksmanagement
- Verlagerung der Aufgabe Genehmigung von vorübergehenden termingebundenen Veranstaltungen nach der Niedersächsischen Versammlungsstättenverordnung (NVStättVO)
- Verlagerung der Aufgabe Schülerinnen- und Schülersicherheit in Schulen in die Fachbereiche Schule und Gebäudemanagement
- Neue Dezernatsverteilung zum 01.03.2016
- Neuorganisation und Umbenennung des Bereiches 18.3: Betrieblicher Gesundheitservice

2017

- Bildung der OE 32.43.5 „Städtischer Ordnungsdienst“
- Einrichtung der Koordinierungsstelle für Beteiligung von Einwohnerinnen und Einwohnern (OE 18.64)
- Einrichtung Büro Kulturhauptstadt
- Neuorganisation des Sachgebietes Arbeitsrecht OE 18.22
- Vorübergehende Veränderung in der Dezernatsstruktur
- Einrichtung einer Informationssicherheitsbeauftragten

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 60 unterschiedliche Aufträge behandelt, z. B.:

- Neuorganisation der zentralen Vergabe/Submission – neue Bereichsbildung 18.4 Zentrale Vergabe und Submission sowie Aufbau und Optimierung einer OE-Datenbank
- Organisationsüberprüfung der OE 18.53 "Planung und Neubau Kommunikationssysteme" und 18.54 „Service-Center Kommunikationssysteme“
- Überprüfung der Organisation von OE 50.6 Migration und Integration / 61.44 Unterbringung
- Weiterentwicklung der Organisation OE 41.7 Stadtbibliotheken
- Weiterentwicklung der Organisation von OE 43.0 / Zentrale Fachbereichsangelegenheiten
- Neuorganisation der OE 51.14 zu Vormund- und Pflegschaften
- Einführung elektronische Rechnung in der Stadtentwässerung (OE 68)
- Begleitung von diversen Stellenbemessungen

Als zentrale Themen sind besonders hervorzuheben:

Beteiligung

Die Beschäftigtenbeteiligung sowie die Beteiligung der Einwohnerinnen und Einwohner soll ausgebaut, verstetigt und professionalisiert werden.

Im Rahmen der Beschäftigtenbeteiligung wurden mehrere Beteiligungsformate – insbesondere zu fachbereichsübergreifenden Fragestellungen wie Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen, Digitalisierungsstrategie etc. – durchgeführt.

Für die Beteiligung der Einwohnerinnen und Einwohner der LHH wurden:

- Leitlinien der Beteiligung erarbeitet;
- ein erstes Vernetzungstreffen von internen Beteiligungsexpertinnen und -experten konzipiert und durchgeführt; ein erster Pilot zur Qualifizierung zur Beteiligung mit Stadtbezirksmanagerinnen und -managern begonnen;
- themenspezifische Beteiligungsveranstaltungen durchgeführt;
- erste Vorarbeiten zum Aufbau einer Online-Beteiligungsplattform bzw. zum Wiederaufbau des Online-Dialogs in 2017 begonnen.

Digitalisierung

Die vorgelegte Digitalisierungsstrategie der Verwaltung (Informationsdrucksache 1004/2018) wurde beteiligungsorientiert mit Impulsen von Beschäftigten und Digitalisierungsexpertinnen und –experten der Öffentlichkeit erarbeitet.

Verkehrssicherungspflicht

Es wurden Rahmenbedingungen für ein einheitliches Datenmodell für Datenbank(en) der Fachbereiche erarbeitet. Die darauf basierenden Bestandsdaten werden sukzessive erhoben.

Eine erste externe Bestandsaufnahme nach den neuen Standards wurde im Fachbereich Sport und Bäder begonnen. Es wurden Pflichten-Kataloge (Gesetze, Normen, Vorschriften, Richtlinien) stadtweit definiert. Auf ihrer Grundlage soll eine fachbereichsübergreifende Verkehrssicherungs-Software eingeführt werden, vorbereitend haben sich die beteiligten Fachbereiche auf eine einheitliche Identifikation über SAP-Lagerbuchnummern und Anbindung an das städtische GeoAs verpflichtet.

Langzeitkonten

Eine Dienstvereinbarung "Langzeitkonto" sowie zugehörige Durchführungsbestimmungen sind erarbeitet worden.

Mobiles Arbeiten

Seit 01.07.2017 können Anträge entsprechend der DV Telearbeit gestellt werden. Die Auslieferung der ersten Geräte sowie die Vorstellung und Information der neuen Arbeitsform in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben erfolgte im September 2017.

Dokumentenmanagementsystem

Das städtische Dokumentenmanagementsystem d.3 befindet sich als Archivsystem im Einsatz im Fachbereich Finanzen im Bereich Steuern und Gebühren, der Anlagenbuchhaltung (investive Rechnungen) und für die Speicherung eingehender elektronischer Rechnungen, im gesamten Fachbereich Recht sowie als Archivsystem für Ordnungswidrigkeitsakten und Akten der Bauordnung.

Folgende Projekte zur Einführung des Systems laufen aktuell:

- Fachbereich Öffentliche Ordnung (Bereich Ausländerangelegenheiten und Staatsangehörigkeit)
- Fachbereich Personal und Organisation
- Verwaltungsweite elektronischen Rechnungsbearbeitung
- Fachbereich Kultur
- Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
- fachbereichsübergreifendes, elektronisches Baugenehmigungsverfahren

Das gesamtstädtische Projekt zur Einführung eines Dokumentenmanagementsystems wird neu strukturiert (Einrichtung eines neuen Sachgebietes OE 18.16).

Service-Center

Zur Verbesserung der telefonischen Erreichbarkeit soll ein telefonisches Service Center aufgebaut werden. Hierfür wurde eine Verkehrsmessung der telefonischen Erreichbarkeit von Servicerrufnummern der LHH durchgeführt. Ebenfalls in diesem Zusammenhang wurden die Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung überprüft und angepasst. Weitere Maßnahmen für den Aufbau waren:

- Initiierung eines regelmäßigen (Informations-)Austausches zwischen den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben und der TIZ (Tele-Info-Zentrale)
- Konzeptionierung einer wiederholten Verkehrsmessung und Abstimmung mit dem Fachbereich Personal und Organisation
- Ermittlung der aktuellen Service-Nummern der Fachbereiche
- Entwicklung von drei unterschiedlichen Szenarien:
 - repräsentative Messung
 - Messung der fachbereichsbezogenen Servicenummern
 - regelmäßige Messung kritischer Bereiche
- Vorbereitende Recherche zur Konzepterstellung:
 - Organisationsbetrachtung der TIZ
 - Arbeitsabläufe und Aufbauorganisation
 - räumliche Ausstattung
 - Wissensdatenbank

Geschäftsprozessanalyse

Die Methode der salutogenen Geschäftsprozessanalyse wurde eingeführt und in drei Pilotbereichen erprobt.

Kundenbefragungen

Nach dem Beschluss des Organisations- und Personalausschusses vom 17.08.2016 führen die Fachbereiche/ die Befragungsbereiche Kundenbefragungen ab 2017 in eigener dezentraler Verantwortung durch. Zur Sicherstellung der methodischen Qualität und des Datenschutzes werden sie beim Befragungsdesign und der Auswertung der Ergebnisse von der Statistikstelle (OE 18.04) beraten und unterstützt.

Dezernatsübergreifende Zusammenarbeitsformen

Im Rahmen der Ausweitung und Verbesserung von dezernatsübergreifenden bzw. integrierten Formen der Zusammenarbeit wurde im internen Prozess zu „Mein Hannover 2030“ das Ziel formuliert, das interdisziplinäre und integrierte Zusammenarbeiten zu professionalisieren und aufbauend aus bereits erfolgten themenbezogenen Prozessen stadtweite Konzepte abzuleiten. Entsprechende übergreifende Prozesse, die nunmehr dahingehend ausgewertet werden können waren hier in 2016 und 2017:

- die Einrichtung einer dezernatsübergreifenden Lenkungsgruppe und Arbeitsgruppe „Flüchtlinge“
- Flächenbezogene Stadtentwicklung

4.2 Personalentwicklung

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

- Kennzahlen LIP

Thema	Zielzahl	Jahr 2016	Jahr 2017
Steigerung der Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund für alle Ausbildungsberufe	20 %	21,20 %	24,00 %
Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund	10 %	14,00 %	14,29 %
Steigerung der interkulturellen Kompetenz durch Qualifizierungen	2.000 Beschäftigte	2.645 Beschäftigte	2.924 Beschäftigte
Auftragsvolumen der Verwaltungsdolmetscherdienste	---	4.013 Aufträge	4.635 Aufträge

- Verwaltungsdolmetscherdienste (siehe auch Informationsdrucksache 0841/2018)

Im April 2018 wurde die Informationsdrucksache 0841/2018 im Organisations- und Personalausschuss behandelt. Die Verwaltungsdolmetscherdienste wurden in den Jahren 2016/2017 weiterhin stark nachgefragt, die Auftragszahlen sind noch einmal deutlich gestiegen (Vergleich 2015: 3.439 Aufträge). Größte Auftraggeber waren in 2017 die Flüchtlingsunterkünfte (Gesundheitskontext) und der Fachbereich Jugend und Familie, gefolgt vom Fachbereich Öffentliche Ordnung und dem Fachbereich Soziales. Das Auftragsvolumen im Bereich Integration hat zugenommen, ferner wurde in 2017 erstmals auch für die Beratung nach dem Prostituiertenschutzgesetz vermittelt. Am stärksten nachgefragte Sprachen waren: Arabisch, Dari, Farsi, Kurdisch, Englisch, Polnisch, Rumänisch, Türkisch und Twi. Die Qualifizierung der dritten Gruppe der internen Verwaltungsdolmetscherinnen und -dolmetscher wurde abgeschlossen. Insgesamt wurden in den Jahren 2011, 2015 und 2017 50 Verwaltungsdolmetscherinnen und -dolmetscher für acht Sprachen qualifiziert. Ferner wurde 2017 das Video-Dolmetschen erprobt und in der Evaluation positiv bewertet. Es ist geplant, das Video-Dolmetschen als ergänzendes Angebot in den Regelbetrieb zu bringen.

- 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, fanden die Veranstaltungen „Mut zur Qualifikation“ mit Erfolg statt (zwei in 2014, jeweils eine in 2015, 2016 und 2017). Das Angebot ist an alle Beschäftigten der Stadtverwaltung gerichtet, insbesondere werden Beschäftigte mit Migrationshintergrund angesprochen und ermutigt. Es wurden im Schwerpunkt die Verwaltungslehrgänge AI und AII sowie zum dritten Mal die „Qualifizierung zur Schreib-, Verwaltungs- und Assistenzkraft“ beworben. Die zweite „Qualifizierung zur Schreib-, Verwaltungs- und Assistenzkraft“ wurde 2016 abgeschlossen. Zwei Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten einen Migrationshintergrund. Die Teilnehmenden konnten zum größten Teil erfolgreich in das neue Aufgabenfeld vermittelt werden. In dem 2017 gestarteten Förderkreis hat ca. ein Drittel der Teilnehmenden einen Migrationshintergrund.

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

Der Stand entspricht im Wesentlichen dem der zwei vorangegangenen Berichtszeiträume: Die Verankerung der Interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung ist im Leitbild der Stadtverwaltung, im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2015 und in den einzelnen Fachbereichen der

Stadtverwaltung durch vielfältige Maßnahmen des Lokalen Integrationsplans erfolgt. Im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 wurden die Maßnahmen Förderung der Mehrsprachigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ausrichtung der Organisation auf die Zielsetzung der Integration und Weiterverfolgung der Ziele des Lokalen Integrationsplanes aufgenommen.

Altersgerechte Personalentwicklung

Das Thema „Altersgerechte Personalentwicklung“ wird mit allen Facetten inzwischen sowohl als übergreifendes Thema als auch als fachbereichs- bzw. berufsbezogenes Thema anhand aktueller Fragestellungen bearbeitet. Im Fokus stehen neben Personalgewinnungsmaßnahmen (z.B. neue Marketingmaßnahmen) auch verstärkt Personalbindungsmaßnahmen (z.B. Prüfung von individuellen und systematischen Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von „Fachkarrieren“).

Im Handlungsfeld „Gesundheit“ sind - als eine Maßnahme zur altersgerechten Personalentwicklung - Präventivtage für Teams und Sachgebiete eingeführt worden, die von den Beschäftigten gut nachgefragt werden. Bei der Gefährdungsanalyse wurde ein Modul zum Thema „Altersgerechtes Arbeiten“ aufgenommen und wird bei allen Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt.

Zusätzlich zum Fortbildungsangebot „50 plus- und nun?“ ist inzwischen das Seminar „60 plus - aktiv und kompetent in die dritte Hälfte“ fester Bestandteil des Fortbildungsangebotes. Ferner wurde die Checkliste für das Mitarbeitergespräch um den Punkt Lebensphase ergänzt.

Personalentwicklungswege

Die Führungskräfteentwicklungs-Lehrgangreihen (FKE) für die Zielgruppe der Team- und Arbeitsgruppenleitungen und der Sachgebietsleitungen sind erneut von drei Gruppen auf vier Gruppen erhöht worden. Die vier Gruppen sind in der zweiten Jahreshälfte 2017 mit je 18 Teilnehmenden gestartet.

Die Gruppe für die Bereichs- und Fachbereichsleitungen wurde ebenfalls vergeben und startete zeitnah Anfang 2018 (acht Teilnehmende). Die dritte und vierte Gruppe der „Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A14/ Entgeltgruppe E13“ beendeten ihre Maßnahme, eine fünfte Gruppe mit zwölf Teilnehmenden wurde im 3. Quartal 2017 gestartet. In der fünften Gruppe befinden sich erstmals drei Teilzeitkräfte.

Seit dem 01.08.2013 wird ein gesondertes Qualifizierungsverfahren für die Fachrichtung Feuerwehr durchgeführt. Die erste Maßnahme dazu ist in 2014 beendet worden. 2016 wurde eine weitere Maßnahme für die Feuerwehr gestartet und 2017 beendet. 2017 ist das dritte Verfahren gestartet (Laufzeit bis März 2018).

Für Führungskräfte, die neu in ihrer Funktion sind, wird erstmals seit 2017 ein neues Produkt, das sogenannte „FKE kompakt“, angeboten. Es wurden in der zweiten Jahreshälfte 2017 bereits die ersten zwei dreitägigen Seminare mit insgesamt 34 Teilnehmenden durchgeführt. Ziel ist, die Führungskräfte in den ersten 100 Tagen ihrer neuen Führungstätigkeit zu erreichen. Übergangsweise werden auch erfahrene Führungskräfte zur Maßnahme zugelassen, die noch nicht an den FKE teilnehmen konnten.

Um alle Führungskräfte in Zukunft schneller mit den wesentlichen aktuellen Informationen/ Neuerungen zu versorgen und hierzu mit Ihnen in den Austausch zu kommen, wurde das neue Format „PE-Dialogforum“ aufgelegt, es handelt sich um ein Großgruppenformat. Es soll ca. zweimal jährlich stattfinden und auch dem Wunsch aus dem Prozess „Mein Hannover 2030“ nach Zeit für Führung und Vernetzung Rechnung tragen. Das erste PE-Dialogforum fand mit sehr guter Resonanz (ca. 130 Teilnehmende) am 19.07.2017 zum Thema „Verwaltungsentwicklung und Führung“ statt.

Der 3. Durchgang Förderkreis (ehemals Nachwuchsförderkreis) endete im April 2017. Der 4. Durchgang begann am 23.11.2017 mit der Auftaktveranstaltung und wird im April 2020 enden, die Laufzeit wurde von 24 auf 30 Monate verlängert, die Anzahl der Teilnehmenden auf 19 erhöht. Ferner wurde das Zugangsverfahren überarbeitet, es wurde transparenter und die Eigeninitiative zur Bewerbung wie auch die Auseinandersetzung mit der Maßnahme im Vorfeld verstärkt.

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.

In 2016/2017 sind die technischen Berufe verstärkt in den Fokus gerückt und die Entwicklungswege für diese Berufe (siehe auch Passus Personalgewinnung). Es haben unter Leitung der Personalentwicklung zwei Arbeitsgruppen am Thema gearbeitet. Die AG „Fachkarriere 18.5 (Informations- und Kommunikationssysteme)“ und die Unter-AG 3 „Qualifizierung und Personalentwicklung in technischen Berufen“. Es waren alle wesentlichen Fachbereiche mit technischen Berufsgruppen in den Arbeitsgruppen vertreten. Das Themenfeld ist komplex, die Arbeit ist fortzuführen.

Psychische Gesundheit und Personalentwicklung

Das Thema Gesundheit/ Psychische Gesundheit wurde und wird weiterhin in den Führungskräfteentwicklungsreihen als Schwerpunktthema behandelt und findet sehr viel Resonanz bei den Führungskräften. Die Handlungshilfe „Psychische Gesundheit für Führungskräfte“ wurde weiterhin verteilt und in den Dialog gebracht. Die Veranstaltung für Führungskräfte zum Umgang mit psychischer Gesundheit und psychisch erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und das Seminar zur Gesprächsführung nach dem Hilfekonzept wurden weiterhin angeboten. Eine Aufgabe der Personalentwicklung besteht zurzeit darin, neue Führungskräfte zu diesem Thema zu erreichen und somit den nachhaltigen Umgang zu ermöglichen. Die Gefährdungsbeurteilung mit ergänzter Arbeitssituationsanalyse (ASIA), wie auch die Kooperation mit dem Klinikum Region Hannover boten ebenfalls Möglichkeiten, den Blick zum Thema Psychische Gesundheit zu weiten. Die fachübergreifende Zusammenarbeit hat sich sehr positiv ausgewirkt, mehr Transparenz in der Auseinandersetzung mit dem Thema zugelassen und allen Beteiligten, Führungskräften und Mitarbeitenden geholfen. Als weiteres Unterstützungsangebot wurde im Bedarfsfall vereinzelt (Pilotphase) Führungskräften und Mitarbeitenden ein Gesundheitscoaching angeboten, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten bzw. nach psychischer Erkrankung zu stabilisieren. Die bisherigen Rückmeldungen sind sehr positiv, die Erprobung wird fortgesetzt.

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.

Wegen der am stärksten vom Fachkräftemangel betroffenen Berufsgruppe wurden zunächst für die technischen Berufe zwei Dialogveranstaltungen (Mai 2016 und April 2017) mit allen betroffenen Fachbereichen (welche sind hier mit welche Berufsgruppen besonders betroffen, bitte FB mit Namen nennen) durchgeführt, um die Problemlagen zu konkretisieren und Lösungsansätze zu erarbeiten. Hier galt es, über die Darstellung als attraktive Arbeitgeberin hinaus, ein Konzept dafür zu entwickeln, wie die LHH gezielt in den betroffenen Bereichen Personal gewinnen und auch langfristig binden kann.

Eine fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe hat unter Federführung des Fachbereiches Personal und Organisation die Ergebnisse der ersten Dialogveranstaltung ausgewertet. Auf dieser Basis wurden Handlungsbedarfe festgestellt, die in sechs thematischen Unter-AGs bis zur zweiten Dialogveranstaltung im April 2017 bearbeitet wurden. Die in der zweiten Dialogveranstaltung mit den betroffenen Fachbereichen diskutierten Umsetzungsvorschläge wurden in das Handlungskonzept „Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen“ aufgenommen. Es

wurde im März 2018 von der Dezernentinnen- und Dezernentenkonferenz zustimmend zur Kenntnis genommen und soll die Basis für alle betroffenen Dezernate und Fachbereiche darstellen. Auch der Organisations- und Personalausschuss ist mit der Informationsdrucksache 0528/2017 N1 am 17.05.2017 über die Vorhaben unterrichtet worden.

Bei den sozialen Berufen hat die Stadtverwaltung weiterhin, insbesondere für die Berufsgruppe der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, teilweise Probleme, Stellen nach zu besetzen. Die im Kommunalen Sozialdienst im September 2015 eingerichtete Arbeitsgruppe Personalgewinnung hat ihre Arbeit abgeschlossen. Neben gezielten Ausschreibungsverfahren werden weitere Aktivitäten zur Werbung, z.B. Praxis-Kontakt, Messen an Fachhochschulen, Internet, soziale Medien, Radio Hannover, sowie zur Akquise und Optimierung von Stellenbesetzungsverfahren verstärkt. Ebenso soll das Thema der nachhaltigen Personalbindung, z.B. mit den Themen Personalentwicklung und Beteiligung, stärker im Fokus stehen.

In Vorbereitung ist aktuell eine zentrale Arbeitsgruppe für soziale, pädagogische und pflegerische Berufe.

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 sind zum Stichtag 31.12.2017 491 Auszubildende bei der Stadtverwaltung beschäftigt, die sich folgendermaßen auf über 30 verschiedene Ausbildungsberufe verteilen:

▪ Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 31.12.2017

	Anzahl 31.12.2017		
	Gesamt	weiblich	männlich
Altenpfleger/in	35	22	13
Anlagenmechaniker/in	5	0	5
Bachelor Of Arts - Allgemeine Verwaltung	44	35	9
Bachelor of Science - Wirtschaftsinformatik	10	3	7
Bauzeichner/in	1	0	1
Beamter/in des höheren bautechnischen Dienstes	1	1	0
Beamter/in des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes	51	38	13
Beamter/in des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes	15	0	15
Beamtin/er des mittleren Lebensmittelkontrolldienstes	1	0	1
Buchbinder/-in	1	1	0
Bürokauffrau/mann	3	3	0
Dienstanfänger/in	1	0	1
Elektroniker/in, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	8	1	7
Elektroniker/in, Fachrichtung Informations- und Telekommunikationstechnik	12	1	11
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	15	10	5
Fachangestellte/r für Medien- u. Informationsdienste	5	4	1
Fachkraft für Abwassertechnik	7	3	4
Fachkraft für Gastgewerbe	9	6	3
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	19	2	17
Florist/in	4	3	1
Forstwirt/-in	4	1	3
Gärtner/in	42	12	30
Hauswirtschaftler/in	6	6	0
Industriemechaniker/in	10	2	8
Kauffrau/mann für Audio-Visuelle Medien	5	4	1
Kauffrau/mann für Büromanagement	8	4	4
Koch/Köchin	19	4	15
Mediengestalter/in (Bild und Ton)	19	4	15
Mediengestalter/in (Digital- und Printmedien)	7	3	4
Medizinische/r Fachangestellte/r	1	1	0
Metallbauer - Fachrichtung Konstruktionstechnik	5	0	5
Notfallsanitäter/in	24	0	24
Restaurantfachfrau/-mann	5	1	4
Tischler/in	7	3	4
Veranstaltungskaufrau/mann	31	19	12
Vermessungstechniker/in	2	0	2
Verwaltungsfachwirtin/-wirt	49	35	14
SUMME	491	232	259
Frauen- bzw. Männeranteil	100,0%	47,3%	52,7%

▪ Übernahme von Auszubildenden in den Jahren 2016 und 2017

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 139 Auszubildende übernommen, davon 69 in ein unbefristetes und 70 in ein befristetes Arbeitsverhältnis. Von den 139 Auszubildenden waren 69 weiblich und 70 männlich.

Von den 151 im Jahr 2017 übernommenen Auszubildenden waren 74 weiblich und 77 männlich. Insgesamt sind 82 Auszubildende in ein unbefristetes und 69 in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden.

4.2.2 Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2016 und 2017

Die Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten nimmt im Wege der demografischen Entwicklung immer weiter an Bedeutung zu. Dies spiegelt sich bereits an den gestiegenen Teilnahmezahlen und der Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen wider. Im Rahmen des Handlungskonzeptes „Personalgewinnung und –bindung für technische Berufe“, wurde der Vorschlag erarbeitet, eine Weiterbildungs-Koordination zur Personalentwicklung in technischen Berufen zu etablieren.

Steigende Anforderungen an Fortbildungsbedarfe 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 auf das Gesamtangebot ein. Mehrbedarfe zu einzelnen Themen konnten bislang immer durch rückläufiges Nachfrageverhalten zu anderen Themen kompensiert werden. Eine Übersicht der Fort- und Weiterbildungen für das Jahr 2017 im Einzelnen:

Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	Teilnehmer-tage	Anzahl der Teilnehmenden		
		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
Sonstige externe Fachfortbildung				
- außerhalb von Hannover	2.858	569	582	1.151
- in Hannover	1.014	470	269	739
Gesamt:	10.107	1.614	1.026	2.640
Gesamt ohne Verw.-Lehrgänge I+II:	6.059	1.585	1.011	2.596

Interne Fortbildungen	Teilnehmer-tage	Anzahl der Teilnehmenden		
		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	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
Gesamt:	8.452	2.765	1.378	4.143

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

2016

Im Jahre 2016 sind die Teilnahmen an Fortbildungsmaßnahmen bei **externen Anbietern** wieder um 20 % gestiegen. Dadurch erhöhten sich auch die Kosten um ca. 150.000,-- €.

Grund für diese Steigerung sind die zahlenmäßig gestiegenen Anträge auf Asyl und den damit zusammenhängenden Betreuungsbedarfen, die in verschiedenen Fachbereichen zu kurzfristigem Schulungsbedarf geführt haben. Außerdem wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fachbereich Öffentliche Ordnung zum Thema „Kontaktpflege und Gesprächsführung in der Ausländerstelle“ sowie im Fachbereich Soziales „Interkulturelle Kommunikation mit Flüchtlingen“ geschult. In der **Weiterbildung** sind die Kosten um 50% gestiegen. Das begründet sich in der erhöhten Anzahl an Anträgen zu notwendigen Qualifizierungen. Als Beispiele für veränderte dienstliche Anforderungen, die eine erhöhten Qualifizierungsbedarf der Mitarbeitenden zur Folge haben, sind in 2016 die Qualifizierung in systemischer Beratung im sozialen und organisatorischem Bereich, sowie die Qualifizierung zur/zum „Staatlich geprüften Technikerin/Techniker“ im Baubereich zu nennen. Außerdem wurde der Verwaltungsmaster erstmals u. a. auch finanziell gefördert. Es erfolgte also eine Ausweitung der geförderten Themen.

Des Weiteren sind eine erhöhte Anzahl an Einzelanträgen zu längerfristigen Qualifizierungen eingegangen, für deren notwendige Wissen nicht in einer zwei- oder dreitägige Fortbildung ausreichend vermittelt werden konnte.

Internes Fortbildungsprogramm:

Im Handlungsfeld **Sozial-/ Methoden-/ Selbstkompetenz** ist im Vergleich zu 2015 ein Anstieg der Teilnahmetage zu verzeichnen, weil zum Thema „Deeskalation und Konfliktbewältigung“ ein erhöhter Bedarf entstanden ist. Es fanden sieben Schulungen mit 94 Teilnehmenden statt. 2015 waren es lediglich drei Schulungen mit 37 Teilnehmenden.

Außerdem wurden erstmals drei Seminare mit 49 Teilnehmenden für die Generation 50- und 60plus zielgerichtet durchgeführt.

Bei den **Personalentwicklungsmaßnahmen/Führungsqualifizierung** wurden die Seminare zum Thema „Gespräche führen zur psychischen Gesundheit“ für Führungskräfte und Personalverantwortliche in erheblichem Maße weitergeführt. Der hohe Anstieg der Kosten und der Teilnahmezahlen ist darauf zurückzuführen, dass nach 2014 wieder neue ausgeweitete Reihen der Führungskräfteentwicklung gestartet sind.

Außerdem wurden zur professionellen Gestaltung von Auswahlgesprächen erstmals zwei Seminare mit 28 Teilnehmenden durchgeführt. Zum ersten Mal wurden kurzfristig vier Seminare mit 48 Personen zum Thema „Mit ganzheitlichem Blick führen (LSBT)“ angeboten, die nicht in den Planungen enthalten waren.

Im Handlungsfeld **Gesundheitsförderung/Arbeitssicherheit** sank die Zahl der Teilnahmetage um 30% und die Anzahl der Teilnehmenden um 40%. Ein Grund dafür ist, dass im Jahre 2015 eine erhöhte Anzahl an „Erste Hilfe Grundkursen“ durchgeführt werden musste. 2016 mussten nur noch die Auffrischkurse innerhalb von zwei Jahren nach den Grundkursen angeboten werden.

2017

Im Jahre 2017 sind die **Weiterbildungsmaßnahmen** um 50 % angestiegen, da sich der konkrete Bedarf an Qualifizierungen weiter gesteigert hat.

Ebenso hat sich die Anzahl der Fortbildungen bei externen Anbietern um ca. 30 % gesteigert, da viele Themen für Einzelne bedeutend sind und dadurch Einzelmaßnahmen durchgeführt werden müssen.

Internes Fortbildungsprogramm:

Im Handlungsfeld **Verwaltungsreform/-entwicklung** sind die Teilnahmezahlen gesunken, weil 2016 eine hohe Zahl an Teamentwicklungsmaßnahmen im ehemals Fachbereich Schule und Bibliothek durchgeführt wurden, die 2017 nicht stattfanden.

Die Steigerung im Handlungsfeld **Sozial-/ Methoden-/ Selbstkompetenz** ergibt sich aus einer erhöhten Anzahl an Seminaren zu den Themen Gesprächsführung und Konfliktlösung sowie Selbstmanagement.

Das Handlungsfeld Gesundheitsförderung erfährt eine erhebliche Steigerung, weil auf Grund des Tarifvertrags Beschäftigungssicherung ab 2017 jährlich acht Seminare zum Thema Fit und gesund mit ca. 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem externen Seminarhaus angeboten werden.

Durchschnittlich haben sich die städtischen Beschäftigten im Jahr 2017 an 1,7 Tagen je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter bei internen und externen Veranstaltungen fortgebildet. Eine Übersicht der Fort- und Weiterbildungen für das Jahr 2017 im Einzelnen:

4.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird auf den verschiedenen Ebenen der Stadtverwaltung Hannover durch entsprechende Strukturen sichergestellt.

Vorrangige Zielsetzung ist es, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, zu fördern und ggf. wiederherzustellen. 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 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 23.05.2018 mit der Informationsdrucksache Nr.1147/2018) ausführlich zu Eckdaten wie Arbeits- und Wegeunfälle, arbeitsmedizinische Vorsorge und krankheitsbedingte Fehlzeiten sowie weiteren Schwerpunkten im betrieblichen Gesundheitsmanagement informiert.

5. Ausblick auf die Jahre 2018 und 2019

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 2018 und 2019 in diesen Bereichen beschäftigen werden:

- abschließende Umsetzung der neuen Entgeltordnung bis Ende 2018
- Erstellung und Umsetzung einer Digitalisierung-Strategie
- Optimierung der Personalgewinnung und –bindung allgemein
- Steigerung der Arbeitgeber-Attraktivität: Personalgewinnung in technischen Berufen
- Umsetzung des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung insbesondere Eigenfertigung und Gesundheitsförderung
- Umsetzung der Aufgabenkritik und Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation
- Verstetigung der Beteiligung
- Erstellung eines Stellenbesetzungsleitfadens
- Weiterführung des Handlungskonzeptes Eigenreinigung
- Umsetzung der elektronischen Vergabe (e-Vergabe) und elektronische Rechnung
- Aufbau einer zentralen Vergabestelle
- Unterstützung bei der Umsetzung Ordnung und Sicherheit in den Stadtbezirken
- Ausbau Dokumentenmanagementsystem
- Beteiligung (Online-Portal)