

Einladung

zur 30. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am
Montag, 2. November 2020, 16.00 Uhr, Rathaus, Ratssaal

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Einwohner*innenfragestunde
3. Personal- und Organisationsbericht 2018/2019
(Informationsdrucks. Nr. 2327/2020 mit 1 Anlage) - bereits übersandt
4. Neuaufstellung des Vergnügungsstättenkonzeptes für die Landeshauptstadt Hannover

Beschluss zur öffentlichen Auslage des Entwurfs
(Drucks. Nr. 0783/2020 N3 mit nur digital Anlagen) - bereits übersandt
5. Anfragen und Anträge
- 5.1. Dringlichkeitsantrag von Ratsherrn Tobias Braune zur Abschaffung der Genderformulierungen in der Verwaltungssprache der LHH
(Drucks. Nr. 1430/2020)
6. Bericht des Oberbürgermeisters
7. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
8. Verschiedenes

Onay

Oberbürgermeister

PROTOKOLL

30. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am Montag, 2. November 2020,
Rathaus, Ratssaal

Beginn 16.00 Uhr
Ende 16.40 Uhr

Anwesend:

(verhindert waren)

Ratsfrau Klingenburg-Pülm	(Bündnis 90/Die Grünen)		
Ratsfrau Jeschke	(CDU)		
Ratsfrau Dr. Carl	(SPD)		
Ratsherr Döring	(FDP)	16.10 - 16.40 Uhr	für
RH Engelke			
(Ratsherr Engelke)	(FDP)		
Beigeordnete Gamoori	(SPD)	16.10 - 16.40 Uhr	
(Beigeordneter Hauptstein)	(AfD)		
(Ratsherr Jeng)	(CDU)		
Ratsfrau Kastning	(SPD)		für Beigeordneten Kelich
(Beigeordneter Kelich)	(SPD)		
Ratsherr Klapproth	(CDU)		für Beigeordnete Seitz
(Beigeordnete Seitz)	(CDU)		
Ratsfrau Steinhoff	(Bündnis 90/Die Grünen)		
(Ratsherr Wolf)	(LINKE & PIRATEN)		
Ratsherr Zingler	(LINKE & PIRATEN)		für RH Wolf

Beratende Mitglieder:

(Frau Feldmann)
(Frau Gutenberger)
Frau Kellner
Frau Dr. Köster 16.30 - 16.40 Uhr
(Herr Moormann)
Frau Wegmann

Grundmandat:

(Ratsherr Böning) (DIE HANNOVERANER)
(Ratsherr Klippert) (Die FRAKTION)

Verwaltung:

Oberbürgermeister Onay
Frau Kämpfe Gleichstellungsbeauftragte
Frau Diers Fachbereich Personal und Organisation
Frau Schwiertzky Fachbereich Personal und Organisation

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Einwohner*innenfragestunde
3. Personal- und Organisationsbericht 2018/2019
(Informationsdrucks. Nr. 2327/2020 mit 1 Anlage)
4. Neuaufstellung des Vergnügungsstättenkonzeptes für die Landeshauptstadt Hannover

Beschluss zur öffentlichen Auslage des Entwurfs
(Drucks. Nr. 0783/2020 N3 mit nur digital Anlagen)
5. Anfragen und Anträge
- 5.1. Dringlichkeitsantrag von Ratsherrn Tobias Braune zur Abschaffung der Genderformulierungen in der Verwaltungssprache der LHH
(Drucks. Nr. 1430/2020)
6. Bericht des Oberbürgermeisters
7. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
8. Verschiedenes

TOP 1.

Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung

Ratsfrau Klingenburg-Pülm eröffnete die Sitzung und stellte die ordnungsgemäße Einberufung und Beschlussfähigkeit fest. Die vorliegende Tagesordnung wurde bestätigt.

TOP 2.

Einwohner*innenfragestunde

Eine Einwohnerin meldete sich mit Fragen unter anderem zum Thema Schutz vor Gewalt gegen Frauen, insbesondere obdachlose Frauen. Sie stellte drei Fragen. Die erste Frage bezog sich auf die Leitungswasserversorgung für obdachlose Menschen. Sie fragte, wie auch während des Lockdowns die Versorgung mit Leitungswasser sichergestellt werden könne. Die zweite Frage bezog sich auf die Möglichkeiten Informationen zu erhalten, z. B.

zur gerade genannten Problematik der Wasserversorgung, wenn man keine Einrichtung für Obdachlose in Anspruch nehmen möchte. Sie habe in diesen Einrichtungen bereits selbst Gewalt erlebt und nehme vor diesem Hintergrund keines der Hilfsangebote für obdachlose Frauen in Anspruch, trotzdem sei es ihr wichtig, alle wichtigen Informationen zu erhalten. Die dritte Frage hatte das Thema der Kältebusse zum Inhalt. Sie fragte, wie obdachlose Frauen vor Gewalt geschützt werden können, wenn sie die Kältebusse in Anspruch nehmen.

Frau Diers vom Fachbereich Personal und Organisation antwortete für die Verwaltung. Sie sagte eine Klärung und Abhilfe nach Kontaktaufnahme mit dem Fachbereich Soziales zu und bat um Mitteilung von Kontaktdaten, damit eine direkte Rückmeldung an die Einwohnerin erfolgen könne.

Antwort der Verwaltung:

Der Fachbereich Soziales hat Kontakt zur Einwohnerin aufgenommen und Ihre Informationen zukommen lassen.

TOP 3.

Personal- und Organisationsbericht 2018/2019 (Informationsdrucksache Nr. 2327/2020 mit 1 Anlage)

Ratsfrau Steinhoff bat darum, zum Thema Elternzeit ergänzende Zahlen darüber zu erhalten, wie viele Mütter und Väter im gesamten Jahr 2018 und 2019 in Elternzeit waren und wie lange die Elternzeit im Schnitt in Anspruch genommen worden sei. Die im Bericht stichtagsbezogenen Angaben seien aus ihrer Sicht nicht aussagekräftig genug. Eine weitere Frage bezog sich auf die Neubesetzung der vakanten Fachbereichsleitungsstellen. Sie bat dazu um Angaben zum Geschlechterverhältnis. Darüber hinaus interessierte sie sich für das Thema Quereinstieg bei der Landeshauptstadt Hannover. Sie fragte, wie ein Quereinstieg definiert werde. Im Besonderen interessierte sie sich für die zu diesem Thema gebildete Unterarbeitsgruppe und bat um Erläuterung, seit wann es diese Arbeitsgruppe gebe, wer daran mitarbeite, wie sie arbeite und was das Ziel dieser Arbeitsgruppe sei.

Frau Schwiertzky vom Fachbereich Personal und Organisation antwortete auf die Frage nach ergänzenden Zahlen zum Thema Elternzeit, dass eine Auswertung zum Protokoll nachgereicht werde. Sie könne aber berichten, dass die durchschnittliche Dauer der Elternzeit bei Vätern unter 60 Tage liege. Daher sei unter anderem das Thema „Aktivierung der Vaterrolle“ als Maßnahme in das Verwaltungsentwicklungsprogramm aufgenommen worden.

Frau Diers beantwortete die Frage zur Neubesetzung der Fachbereichsleitungsstellen. Sie gab an, dass bislang auf diesen Positionen ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vorgelegen habe. In der letzten Zeit seien einige höherwertige Stellen im Rahmen der Bestenauslese mit Männern besetzt worden. Es müsse daher tatsächlich verstärkt darauf geachtet werden, dieses ausgeglichene Verhältnis beizubehalten und gegebenenfalls rechtzeitig gegen zu steuern. Dies könne allerdings nur durch die Ermutigung zur Bewerbung erfolgen.

Zur Frage des Quereinstiegs erläuterte sie, dass es dazu mehrere Unterarbeitsgruppen gebe. Die Unterarbeitsgruppe für die technischen Berufe existiere schon länger, inzwischen erfolge aber auch im allgemeinen Verwaltungsbereich eine Personalgewinnung mit Quereinsteiger*innen, da mit dem Personal, welches die Stadt Hannover selbst ausbilde, der Bedarf nicht mehr gedeckt werden könne. Typische Fachbereiche, die ihren Personalbedarf häufig auch durch Quereinsteiger*innen decken, seien der Fachbereich

Soziales, der Fachbereich Recht und Ordnung, der Fachbereich Jugend und Familie sowie der Fachbereich Finanzen. Die Quereinsteiger*innen werden teilweise mit einer Gehaltsstufe unter Wert eingestellt und können dann intern die Verwaltungsausbildung nachholen.

Es werde in den Arbeitsgruppen auch über die Themen der Verbeamtung, der Fluktuation und der Personalgewinnung insgesamt gesprochen. Die Ergebnisse sollen Ende des Jahres der Dezernent*innenkonferenz vorgestellt werden.

Ratsfrau Carl berichtete, ihr sei ein Fall bekannt, bei dem sich ein Quereinsteiger bereits mehrfach bei der Stadt Hannover beworben habe und leider immer Absagen erhalten habe, obwohl die Stadt Hannover aktuell twitterte, dass auch weiterhin Personalbedarf bestehe. Dies vermittele ihr den Eindruck, dass Quereinsteiger*innen ohne Verwaltungsausbildung danach doch nicht die gleichen Chancen hätten. Sie bat die Verwaltung um Stellungnahme. Darüber hinaus bat sie um Erläuterung, welche Möglichkeiten die Verwaltung sehe, Beschäftigte mit Migrationshintergrund stärker zu fördern. Ihr sei im Bericht aufgefallen, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund in den niedrigen Entgeltgruppen sehr stark vertreten seien, während der Anteil in den höherwertigen Entgeltgruppen sehr gering ausfalle. Sie regte vor diesem Hintergrund an, enger mit dem Integrationsmanagement zusammen zu arbeiten.

Ihre letzte Frage bezog sich auf den hohen Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung. Sie fragte, ob die Gründe hierfür bekannt seien und eventuell auch die Arbeitsverdichtung aufgrund vieler unbesetzter Stellen dabei eine Rolle spiele.

Frau Diers bestätigte, dass auch weiterhin Personal gesucht werde. Allerdings seien nicht alle Stellen für Quereinsteiger*innen geeignet. Aus ihrer Sicht mache es Sinn darüber nachzudenken, Bewerbungsverfahren flexibler zu handhaben und z. B. mehr Hospitationen anzubieten oder auch eine bessere Willkommenskultur vorzuhalten.

Zur Frage der Beschäftigten mit Migrationshintergrund gab sie an, dass es ein personalpolitisches Ziel des Lokalen Integrationsplanes sei, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den höheren Entgeltgruppen zu steigern. Unter anderem erfolge dies durch Veranstaltungen mit dem Titel „Mut zur Qualifikation“, mit denen dieser Personenkreis ganz konkret angesprochen werde. Und auch bei den Förderkreisen werde darauf geachtet, Beschäftigte mit Migrationshintergrund besonders dafür zu interessieren, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben.

Zum Thema Teilzeitbeschäftigung antwortete sie, dass eine Arbeitsverdichtung als Grund nur in Einzelfällen angegeben werde. In den meisten Fällen liege der Grund für eine Teilzeitbeschäftigung im privaten Bereich.

Ratsherr Klapproth interessierte sich für die Sanierungsgebiete im Stadtgebiet Hannovers, von denen fünf das Programm Soziale Stadt als Zielsetzung hätten und demzufolge auch gleichstellungspolitische Aspekte zu berücksichtigen seien. Er bat die Verwaltung um Einschätzung, inwieweit es nachhaltige Konzepte dazu gebe, die Programme der Sozialen Stadt weiter fortzuführen.

Frau Diers antwortete für die Verwaltung, dass hier vorwiegend die Fachbereiche Soziales sowie Planen und Stadtentwicklung in der Verantwortung stehen. Es sei somit Aufgabe dieser Fachbereiche und der zuständigen Dezernate, hierzu Nachhaltigkeitskonzepte zu erarbeiten.

Oberbürgermeister Onay führte ergänzend aus, dass diese Konzepte grundsätzlich auf Nachhaltigkeit angelegt seien. Der genaue Sachstand und die Umsetzung der Themen Gleichstellung und Nachhaltigkeit müsse bei den zuständigen Bereichen erfragt werden. Er sagte eine detaillierte Berichterstattung zur nächsten Ausschusssitzung zu.

Die Drucksache wurde zur Kenntnis genommen.

**Antwort der Verwaltung:
Ergänzende Zahlen zum Thema Elternzeit**

Elternzeit Männer/Frauen im Jahr 2019			
Geschlecht	MA	Tage	Durchschnitt
männlich	109	4661	42
weiblich	130	20725	159
Einstieg nach der Elternzeit im Jahr 2019			
Geschlecht	MA	VollTeil	
männlich	13	Teilzeit	
männlich	96	Vollzeit	
weiblich	104	Teilzeit	
weiblich	26	Vollzeit	

TOP 4.

Neuaufstellung des Vergnügungsstättenkonzeptes für die Landeshauptstadt Hannover

**Beschluss zur öffentlichen Auslage des Entwurfs
(Drucks. Nr. 0783/2020 N3 mit nur digital Anlagen)**

Ratsfrau Carl bedankte sich bei der Verwaltung, dass die Drucksache hinsichtlich ihrer Anmerkung in der letzten Sitzung korrigiert worden sei.

Die Drucksache wurde mit 8 Jastimmen, 0 Neinstimmen und 1 Enthaltung angenommen.

TOP 5.

Anfragen und Anträge

TOP 5.1.

**Dringlichkeitsantrag von Ratsherrn Tobias Braune zur Abschaffung der Genderformulierungen in der Verwaltungssprache der LHH
(Drucks. Nr. 1430/2020)**

Ratsfrau Steinhoff gab zu Protokoll, dass dieser Antrag albern sei.

Die Drucksache wurde einstimmig abgelehnt.

TOP 6.

Bericht des Oberbürgermeisters

Oberbürgermeister Onay berichtete über die Situation von Frauen in Obdachlosenunterkünften. In den städtischen Obdachlosenunterkünften seien aktuell 125 alleinstehende Frauen untergebracht. Der Bereich Unterbringung verfüge derzeit über drei dauerhafte Obdachlosenunterkünfte für Frauen im Vinnhorster Weg, in der Winkelriede und in der Langensalzastraße. In den Unterkünften Vinnhorster Weg und Winkelriede werden ausschließlich volljährige Frauen untergebracht, während in der Unterkunft Langensalzastraße auch Frauen mit Kindern aufgenommen werden. Die Unterkunft Langensalzastraße verfüge ausschließlich über Einzelzimmer und wohnungsähnliche Einheiten mit Einzelzimmern. Darüber hinaus gebe es auch die Möglichkeit, Frauen dezentral in angemieteten Wohnungen unterzubringen. Der Bereich Unterbringung halte auch Notschlafstellen vor, welche ausschließlich von obdachlosen Frauen genutzt werden können, die Unterkunft Langensalzastraße habe 10 Plätze und der Vinnhorster Weg 5 Plätze. Zusätzlich können Frauen auch die Notschlafstelle Alter Flughafen nutzen. Hier gebe es einen abgetrennten Frauenbereich und es sei eine Sozialarbeiterin zur Betreuung der Nutzerinnen vor Ort.

Oberbürgermeister Onay berichtete darüber hinaus, dass der Bereich Unterbringung seit mehreren Jahren in diesen drei Obdachlosenunterkünften ausschließlich weibliches Personal einsetze. Es konnte festgestellt werden, dass die Bewohnerinnen einen besseren Zugang zu den gleichgeschlechtlichen Mitarbeiterinnen hätten und eher ein Vertrauensverhältnis entstehe. Auch für den Wachdienst werden in den Unterkünften ausschließlich Frauen eingesetzt, um Ängste und eventuelle Hemmnisse gegenüber dem Personal abzubauen.

Die Beratung der Bewohnerinnen vor Ort erfolge bedarfsgerecht durch die Sozialarbeiterinnen. Sie seien für die besonderen Anforderungen und Bedarfe dieses Personenkreises sensibilisiert. Zusätzlich werden von den Betreibern der Unterkünfte im Rahmen der sozialen Betreuung unterschiedliche Gruppenangebote vorgehalten und das Zusammenleben in der Unterkunft unter Einbeziehung der Bewohnerinnen gemeinsam gestaltet.

TOP 7.

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Frau Kämpfe informierte, dass als Tischvorlage eine Aufstellung über die in 2019 und 2020 gezahlten und die für 2021 und 2022 beantragten Zuwendungen verteilt worden sei. Diese Aufstellung soll den Ausschussmitgliedern als Übersicht dienen, solange eine Einsicht in das neue Zuwendungscontrolling noch nicht möglich sei.

Sie wies weiterhin auf eine zusammen mit dem Familienmanagement des Fachbereichs Jugend und Familie erarbeitete Broschüre mit dem Titel „Verliebt, verlobt, versorgt“ hin. Die Broschüre sei in zwei Formaten aufgelegt worden. Die kleine Broschüre sei als Einstieg in das Thema gedacht, während die große Broschüre einen detaillierten Einblick gebe. Die Broschüre gebe Tipps und Informationen für Paare in Ehe und Beziehung im Hinblick auf wichtige Lebensentscheidungen wie zum Beispiel der Kinderplanung und der sich daraus ergebenden finanziellen Auswirkungen.

Frau Kämpfe berichtete auch darüber, dass die Statistik des Frauenhauses²⁴ für das III. Quartal 2020 vorliege. Danach seien im Zeitraum Juli bis September 91 Frauen mit 66 Kindern aufgenommen und weitervermittelt worden. Somit seien seit Eröffnung der Einrichtung im Januar 2020 488 Personen (266 Frauen und 222 Kinder) im Frauenhaus²⁴

betreut worden. Eine Bewertung dieser Statistiken mache ihres Erachtens nach am ehesten Sinn, wenn die Zahlen für ein ganzes Jahr vorliegen. Sie schlug daher vor, dass Vertreterinnen des Frauenhauses24 im ersten Halbjahr 2021 zu einer Sitzung des Gleichstellungsausschusses eingeladen werden, um persönlich zu berichten. Nach dem derzeitigen Stand werde das Frauenhaus24 aus der von der Stadt Hannover zur Verfügung gestellten Übergangsimmobilie zum 01.02.2021 in die neuen Räumlichkeiten umziehen können, daher werde eine Einladung von Vertreterinnen des Frauenhauses24 für das II. Quartal angestrebt.

Sie gab darüber hinaus auch Informationen, welche Auswirkungen die Pandemie auf Projekte des Referates für Frauen und Gleichstellung hatte und habe. Dies sei zum einen sehr deutlich beim Modellprojekt „We take Care“ zu spüren gewesen. Das im Oktober 2019 gestartete Projekt konnte durch die pandemiebedingte weitest gehende Schließung der Clubs und Bars nicht wie geplant vorangetrieben werden. Schulungen und viele andere Aktionen konnten nicht stattfinden. Es ist daher geplant, die in 2020 nicht verbrauchten Gelder in das nächste Jahr zu übertragen. Gezeigt habe sich allerdings, dass das Netzwerk gut funktioniere und sich Einrichtungen untereinander geholfen haben.

Deutliche Auswirkungen der Pandemie seien auch beim FrauenNachtTaxi zu spüren. Zwar habe die Erhöhung des Zuschusses zunächst tatsächlich zu einer erhöhten Nutzung geführt. Von Dezember 2018 bis Februar 2019 wurden 589 Fahrten in Anspruch genommen, von Dezember 2019 bis Februar 2020 waren es 790, es gab also einen Anstieg um 200 Fahrten. Mit Beginn der Pandemie seien die Zahlen rapide gesunken, vermutlich werde die Nutzung in 2020 weit unter 2000 Fahrten liegen.

Die Pandemie habe auch Auswirkungen auf die Erreichung der Kennzahlen des Wesentlichen Produktes Gleichstellung. Während die Produktziele „Erarbeitung eines Fallmanagements zum Umgang mit sogenannten Hochrisikofällen“ und „Verstetigung der Angebote zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ erreicht wurden, konnten beim Produktziel der „Sensibilisierung zu Frauen- und Gleichstellungsthemen“ coronabedingt von den 15 geplanten Veranstaltungen oder Aktionen nur 11 durchgeführt werden. Auch das Mentoringprogramm zur Kommunalwahl 2021 ist vor diesem Hintergrund verlängert worden.

TOP 8.

Verschiedenes

Das beratende Mitglied Frau Kellner fragte, ob die Angebote zu den angesprochenen Schulungen auch in digitaler Form angeboten werden.

Frau Kämpfe antwortete, es gebe Schulungen für drei verschiedene Bereiche und zwar zu den Themen Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen und geschlechtergerechte Sprache. Aktuell seien alle Schulungen bis Jahresende abgesagt. Es werde aber gerade überlegt, wie dies unter den gegebenen Umständen im nächsten Jahr durchgeführt werden könne. Digitalisierung sei ein Teil dieser Überlegungen.

Die Sitzung wurde um 16:40 Uhr geschlossen.

Onay
Oberbürgermeister

Barluschke
Für das Protokoll

Landeshauptstadt



Informations-
drucksache



In den Organisations- und Personalausschuss
In den Gleichstellungsausschuss

Nr. 2327/2020

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

Personal- und Organisationsbericht 2018/2019

Mit der beigefügten Anlage legt die Verwaltung den neunzehnten Bericht zu den Themenbereichen Personal und Organisation vor. Er enthält Strukturdaten hinsichtlich der Beschäftigten und gibt Auskunft zum organisatorischen Aufbau der Verwaltung.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Die in der Anlage beigefügten Daten sind jeweils unter Gender-Aspekten aufgeschlüsselt, so dass eine entsprechende Analyse im Einzelfall möglich ist.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18
Hannover / 09.10.2020



Hannover



Fachbereich Personal und Organisation

**PERSONAL- UND
ORGANISATIONSBERICHT 2018/2019**

Vorbemerkung

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

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

Die für die nachfolgenden Auswertungen zugrunde gelegten Daten beinhalten alle Beschäftigten¹. Die Daten zu den Auszubildenden der Stadtverwaltung Hannover werden separat unter Ziffer 4.3.1 dargestellt.

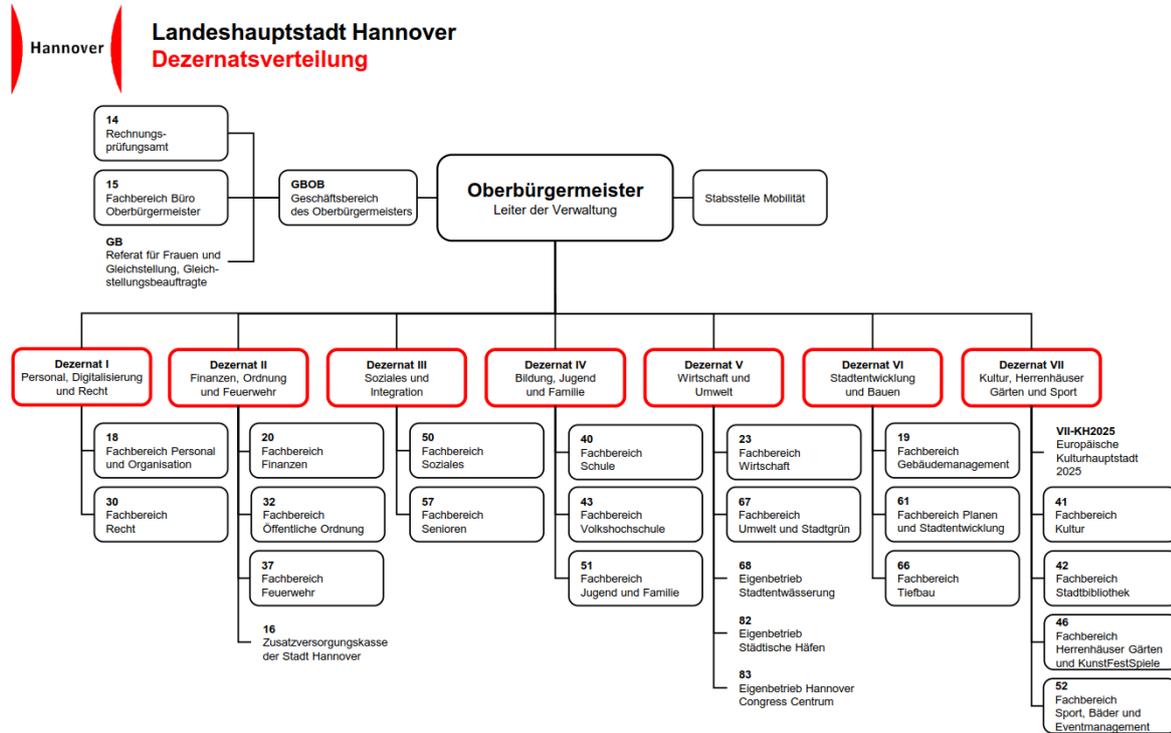
¹ Alle aktiven und inaktiven Mitarbeiter*innen der LHH (Gesamtverwaltung) mit Ausnahme der Auszubildenden, der geringfügig oder informatorisch Beschäftigten und der Mitarbeiter*innen in der Freizeitphase der Altersteilzeit.

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

1. Die Orientierungsdaten

1.1 Aktueller organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung

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



Stand 01.10.2020

1.2 Anzahl der Planstellen nach Dezernaten

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

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

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

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

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

1.3 Beschäftigungs- und Stellenplanstruktur

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

▪ Stellenplanentwicklung 2018 - 2019

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

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

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

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

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

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

▪ Übersicht der Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Berufsgruppen zum Stichtag 31.12.2019

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

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

1.4 Wichtige Personalstrukturdaten auf einen Blick

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

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

2. Personalbestand und -struktur

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

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

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

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

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

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

2.2 Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgründe zum Stichtag 31.12.2019

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

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

2.3 Abgänge im Jahr 2019

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

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

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

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

2.4 Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2019

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

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

2.5 Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 31.12.2019

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

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

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

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

2.6 Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2019

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

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

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

2.7 Beschäftigte mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31.12.2019

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

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

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

2.8 Beschäftigte in Führungspositionen 2018 - 2019

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

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

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

Führungskräfte in Teilzeit

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

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

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

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

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

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

3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2019

3.1 Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.1 Tarifbeschäftigte

- Entgeltgruppen E02 bis AT

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

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

- P-Tarif für Pflegepersonal

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

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

- S-Tarif für den Sozial- und Erziehungsdienst

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

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

- NGG-Tarif für Beschäftigte im Hannover Congress Centrum

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

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

3.1.2 Beamt*innen

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

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

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

3.2 Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2019

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

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

3.2.2 Beamt*innen:

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

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

3.3 Personalaufwand 2018 und 2019

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

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

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

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

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

4. Personal- und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung

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

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

4.1 Personalgewinnung

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

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

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

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

Wesentliche Voraussetzungen dafür sind:

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

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

▪ Technische Berufe

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

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

Ingenieur*innen

- Architektur
- Bauingenieurwesen mit verschiedenen Vertiefungsrichtungen
- Elektrotechnik

- Technische Gebäudeausrüstung
- Landschaftsarchitektur
- Landschaftsplanung
- Umweltplanung
- Vermessungswesen

Techniker*innen

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

IT Bereich

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

Bilanz „Handlungskonzept Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen“

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

▪ **Verwaltungsberufe**

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

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

Konzepterstellung zur Personalgewinnung und –bindung in Verwaltungsberufen

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

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

▪ **Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe**

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

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

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

Bedarfsgerechte Planung von überwiegend fachbereichsinternen Maßnahmen

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

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

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

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

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

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

4.2 Organisationsentwicklung

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

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

2018:

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

2019:

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

Als zentrale Themen sind besonders hervorzuheben:

Beteiligung

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

Für die Beteiligung der Einwohner*innen der LHH wurden:

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

Digitalisierung

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

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

Verkehrssicherungspflicht

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

Langzeitkonten

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

Mobiles Arbeiten

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

Service Center

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

Umsetzung der elektronischen Rechnung

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

Geschäftsprozessanalyse

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

Aufbau einer zentralen Vergabestelle

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

Unterstützung bei der Umsetzung Ordnung und Sicherheit in den Stadtbezirken

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

4.3 Personalentwicklung

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

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

- Kennzahlen LIP

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

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

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

- Verwaltungsdolmetscherdienste (siehe auch Informationsdrucksache 0841/2018)

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

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

- Videodolmetschen

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

- Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

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

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

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

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

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

Altersgerechte Personalentwicklung

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

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

Personalentwicklungswege

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

welche die Weiterbildungsinitiativen fachbereichsübergreifend koordiniert und die Fachbereiche unterstützt

Psychische Gesundheit und Personalentwicklung

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

Hospitationstag

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

Wissensmanagement (WiMa)

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

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

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

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

Digitalisierung

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

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

4.3.1 Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover

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

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

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

▪ Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 31.12.2019

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

1. Duales Studium und Ausbildung in Verwaltungsberufen

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

2. Kaufmännische Berufe (Ausbildung durch Kooperationsbetriebe)

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

3. Gewerbliche, handwerkliche Berufe

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

4. Technische und weitere Berufe

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

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

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

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

4.3.2 Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2018 und 2019

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

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

2018

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

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

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

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

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

2019

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

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

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

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

Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	Teilnehmer*innen-tage	Anzahl der Teilnehmer*innen		
		weiblich	männlich	gesamt
Zusatzausbildungen/Weiterbildungen	2.187	546	160	706
Verwaltungslehrgang A-I	1.980	17	5	22
Verwaltungslehrgang A-II	2.068	12	10	22
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*innen-tage	Anzahl der Teilnehmer*innen		
		weiblich	männlich	gesamt
Verwaltungsreform /-entwicklung	46	15	8	23
Kundenorientierung	940	213	108	321
Sozial-/Methoden-/Selbstkompetenz	1.245	432	175	607
Personalentwicklungsmaßnahmen	987	337	198	535
Informationsverarbeitung (PC-Fortbildung)	1.016	532	217	749
Förderung der Gleichstellung (für Frauen)	147	84	0	84
Gesundheitsförderung	1.456	626	508	1.134
Betriebswirtschaftliche Grundlagen / NKR	124	55	31	86
Zusatzqualifizierung/Umschulung	693	30	11	41
Sonstige fachspezifische Kenntnisse	1.798	441	122	563
Gesamt:	8.452	2.765	1.378	4.143

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

4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

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

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

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

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

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

5. Ausblick auf die Jahre 2020 und 2021

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

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

Landeshauptstadt



Beschluss-
drucksache

b

An die Stadtbezirksräte 01 - 13 (zur Kenntnis)
An den Stadtentwicklungs- und Bauausschuss (zur
Kenntnis)
In den Gleichstellungsausschuss
In den Ausschuss für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und
Liegenschaftsangelegenheiten
In den Verwaltungsausschuss

3. Neufassung
Nr. 0783/2020 N3
Anzahl der Anlagen nur digital
Zu TOP

**BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt
Es ist nur ein Blatt der Anlage auszutauschen**

Neuaufstellung des Vergnügungsstättenkonzeptes für die Landeshauptstadt Hannover

Beschluss zur öffentlichen Auslage des Entwurfs

Antrag,

1. dem **geänderten** Entwurf des Vergnügungsstättenkonzeptes für die Landeshauptstadt Hannover mit den darin enthaltenen Vorgaben zur räumlichen Steuerung von spielorientierten, erotikorientierten und freizeit- und kulturorientierte Vergnügungsstätten im Stadtgebiet nach dem Modell der maßvollen Steuerung sowie den im Konzept vorgeschlagenen Prüfkriterien für die Einzelfallprüfung von Bauanträgen für Vergnügungsstätten zuzustimmen und
2. die öffentliche Auslage dieses Entwurfs zu beschließen.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Die Aufstellung des Vergnügungsstättenkonzeptes und die damit verfolgten Ziele wirken sich in gleichwertiger Weise auf die Belange von Männern und Frauen bzw. auf alle gesellschaftlichen Gruppen aus.

Zusätzlich leistet die räumliche Steuerung auch einen Beitrag zur Suchtprävention.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

Begründung des Antrages

Vor dem Hintergrund der stetigen Zunahme an Baugesuchen für die Errichtung, Ansiedlung und Erweiterung von Vergnügungsstätten, insbesondere Spielhallen und Wettbüros, besteht für die Landeshauptstadt Hannover verstärkter Handlungsbedarf, den mit dem vermehrten Vorhandensein von Vergnügungsstätten einhergehenden, negativen städtebaulichen

Auswirkungen entgegenzuwirken bzw. diese zu minimieren.

Die ungeordnete Ausbreitung von Vergnügungsstätten kann zu einem schleichenden Abwärtstrend von Stadtquartieren und Straßenzügen führen. Häufig treten Nutzungskonflikte insbesondere mit sozialen und kirchlichen Einrichtungen, Wohnraumnutzungen und Gewerbe- und Handwerksbetrieben auf.

Eine geordnete Steuerung der Ansiedlung bietet einen ausreichenden Entwicklungsspielraum für die rechtlich zulässige Nutzung „Vergnügungsstätte“. Gleichzeitig verhindert die Steuerung ein Überhand nehmen möglicher negativer städtebaulicher Auswirkungen, wie z.B. Beeinträchtigungen des Bodenpreismarktes und die Verdrängung anderer Nutzungen durch spielorientierte, erotikorientierte oder freizeit- und kulturorientierte Vergnügungsstätten an Standorten, an denen dies städtebaulich nicht gewünscht und insbesondere der ausreichenden Versorgung der Bevölkerung sowie der Bereitstellung von Gewerbeflächen für Handwerk und Gewerbe abträglich ist.

Einzelhandel und Vergnügungsstätten konkurrieren innerhalb des Stadtgebietes - insbesondere in der Innenstadt sowie in den übrigen Zentren - um Standorte und prägen das innerstädtische Umfeld gleichermaßen. Bei der Entwicklung von vitalen, multifunktionalen Zentren spielt die Steuerung der Ansiedlung von Vergnügungsstätten eine entscheidende Rolle. Freizeit- und kulturorientierte Vergnügungsstätten können zudem in den Zentren belebende Elemente darstellen.

Das neu erarbeitete Vergnügungsstättenkonzept hat keinen Vorläufer und wird nun erstmals für die Gesamtstadt vorgelegt. Die gemeinsame Erarbeitung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes, des Nahversorgungskonzeptes sowie des Vergnügungsstättenkonzeptes bot die Möglichkeit, den räumlichen und funktionalen Zusammenhängen dieser unterschiedlichen Wirtschaftszweige Rechnung zu tragen und gesamtstädtische und ganzheitliche Ziele in allen Teilbereichen zu erarbeiten.

Das vorliegende Konzept liefert eine städtebauliche Analyse des gesamten Stadtgebietes und darauf aufbauend städtebaulich begründete, konzeptionelle Empfehlungen zur Steuerung der Vergnügungsstätten. Ziel ist es, sie in nicht gewünschten Standortlagen auszuschließen, ihnen jedoch an Standorten, die aus städtebaulicher Sicht als weniger sensibel eingestuft werden, angemessene Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Zur Entwicklung der Steuerungsvorgaben wurden zum einen die im Einzelhandels- und Zentrenkonzept dargelegten und hierarchisch aufgebauten Zentrenkategorien, zum anderen die hannoverschen Gewerbegebiete als städtebauliche Grundlage herangezogen und genauer betrachtet (vgl. Beschlussdrucksache "**Neuaufstellung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes mit integriertem Nahversorgungskonzept für die Landeshauptstadt Hannover**"). Da Vergnügungsstätten vorwiegend in Kern- und Gewerbegebieten grundsätzlich baurechtlich zulässig sind, wenn die jeweilige, besondere städtebauliche Situation dem nicht entgegensteht, ist hier ein besonderer Handlungsbedarf zu erwarten. Eine Sonderrolle nehmen jeweils die Standorte Steintorviertel und Raschplatz ein, die eine historisch gewachsene Vorprägung und einen speziellen Charakter besitzen. Diese Bereiche sollen auch weiterhin ihren Charakter als - unterschiedlich ausgeprägte - Vergnügungsbereiche beibehalten.

Das vorliegende Vergnügungsstättenkonzept stellt ein städtebauliches Entwicklungskonzept im Sinne des § 1 Abs. 6 Nr. 11 BauGB dar und ist künftig bei der Aufstellung von Bauleitplänen zu berücksichtigen. Aus diesem Grund ist nach der öffentlichen Auslage die abschließende Beschlussfassung durch die Ratsversammlung beabsichtigt. Darüber hinaus ist das vorgelegte Konzept auch bei den jeweiligen Einzelfallentscheidungen heranzuziehen.

Die Neufassung 2 der Drucksache wurde erforderlich, da eine

Überarbeitung der textlichen Erläuterungen in Kapitel 4.1.2 auf Seite 30 und in den kartografischen Darstellungen in den Abbildungen Nr. 20, 21 und 23 (Seite 37, 38, 40) des Konzeptes (Anlage 1 der Drucksache) vorgenommen wurde. Es handelt sich dabei um Änderungen in einem Teilbereich des Gewerbegebietes Fränkische Straße in Badenstedt. Die ursprünglich vorgesehene Darstellung der ausnahmsweise planerisch vorstellbaren Ansiedlungsmöglichkeit für kerngebietstypische spielorientierte Vergnügungsstätten, für nicht kerngebietstypische spielorientierte Vergnügungsstätten und für nicht kerngebietstypische erotikorientierte Vergnügungsstätten (in gelb dargestellt) wird im Bereich des Sri Muthumariamman Tempels in der Kategorie "nicht erwünscht" (in rot dargestellt) geändert. Generell gilt, dass spielorientierte und erotikorientierte Vergnügungsstätten im Umkreis von religiösen Einrichtungen in die Kategorie "nicht erwünscht" eingestuft worden sind. Im Falle des Sri Muthumariamman Tempels war das nicht erfolgt. Das wird mit dieser Neufassung nachgeholt. Die Änderungen sind in der Sitzung des Stadtbezirksrates Ahlem-Badenstedt-Davenstedt vorgestellt und zustimmend zur Kenntnis genommen worden.

Die Neufassung 3 der Drucksache wurde erforderlich, um die Berichtigung der kartografischen Darstellung für die Ansiedlungsmöglichkeit der nicht kerngebietstypischen erotikorientierten Vergnügungsstätten im Stadtgebiet Hannover, Abbildung Nr. 23 auf Seite 40 des Konzeptes (siehe Anlage zu dieser Drucksache) vorzunehmen. Für die Fläche des Gewerbegebietes „07.1 Südbahnhof“ wird die farbige Darstellung in der Abbildung Nr. 23 von Gelb (ausnahmsweise planerisch vorstellbar) in Rot (nicht erwünscht) geändert. Die geänderte Fläche ist in der Karte markiert. Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Richtigstellung, da die inhaltliche Herleitung der farbigen Darstellungen auf der Tabelle in Abbildung 8 (Seite 15) des Konzeptes beruht. Die Karte wird durch diese Neufassung mit der inhaltlich korrekten Beschreibung, wie sie bereits in Anlage 1 der Drucksache Nr. 0783/2020 N2 enthalten ist, in Übereinstimmung gebracht. Dort werden für das Gewerbegebiet „07.1 Südbahnhof“ nicht kerngebietstypische erotikorientierte Vergnügungsstätten als "nicht erwünscht" eingestuft.

Anlage

Als Anlage zu dieser Drucksache ist nur die auszutauschende Seite 40 der Anlage 1 der Drucksache Nr. 0783/2020 N2 angefügt. Der korrigierte Entwurf zum Vergnügungsstättenkonzept steht als vollständige Fassung im Ratsinformationssystem zur Verfügung.

Die Anlage 1 **der Drucksache 0783/2020 N2** sowie das zugrundeliegende Gutachten zur Neuaufstellung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes für die Landeshauptstadt Hannover mit integriertem Nahversorgungs- und Vergnügungsstättenkonzept (CIMA 2019)

sind auch als "ergänzendes Material" über das CaRa abrufbar.

61.15
Hannover / 22.10.2020

Vergnügungstättenkonzept für die Landeshauptstadt Hannover

Entwurf



Inhalt	Seite
1 Einleitung	5
2 Rahmenbedingungen für eine geordnete Entwicklung	6
2.1 Nutzungstypen und ihre Auswirkungen	7
2.2 Das Konzept der maßvollen Steuerung	8
3 Standortanalyse Hannover	9
3.1 Standorte nach Gebietskategorien	9
3.1.1 Gebiete mit besonderer Versorgungsfunktion	10
3.1.2 Gewerbegebiete	12
3.1.3 Sanierungsgebiete / Gebiete mit städtebaulicher Förderung	17
3.2 Räumliche Verteilung der Vergnügungsstätten nach Nutzungstypen	19
3.3 Hannover im Vergleich	24
4 Ziele des Vergnügungsstättenkonzeptes	25
4.1 Investitions- und Entscheidungssicherheit	26
4.1.1 Sicherung der Einzelhandelszentren	26
4.1.1.1 Sicherung der übergeordneten Einzelhandelszentren	26
4.1.1.1.1 Sonderstandort Steintorviertel	27
4.1.1.1.2 Sonderstandort Raschplatz	27
4.1.1.2 Sicherung der Nahversorgungszentren für Waren des täglichen Bedarfs	28
4.1.1.3 Sicherung der Fachmarktstandorte	28
4.1.2 Sicherung der Gewerbegebiete für Handwerk und produzierendes Gewerbe	29
4.1.3 Sicherung der Wohnstandorte	33
4.1.4 Sicherung der Gebiete mit städtebaulicher Förderung	33
4.2 Entwicklungsspielräume für Vergnügungsstätten	34
4.2.1 Freizeit- und kulturorientierte Vergnügungsstätten	34
4.2.2 Spielorientierte Vergnügungsstätten	34
4.2.3 Erotikorientierte Vergnügungsstätten	35
5. Fazit und Ausblick	41

Abbildungen		Seite
Abb. 1:	Vergnügungsstätten nach Nutzungstyp	7
Abb. 2:	Störpotentiale nach Vergnügungsstättentypen	8
Abb. 3:	Verteilung der Vergnügungsstätten nach Gebietsabgrenzungen	9
Abb. 4:	Verteilung der Vergnügungsstätten nach Zentrenhierarchie	10
Abb. 5:	Verteilung der Vergnügungsstätten im A-Zentrum Mitte (CIMA 2019)	11
Abb. 6:	Übersicht der Gewerbe- und Industriegebiete im Stadtgebiet Hannovers	12
Abb. 7:	Typisierung der Gewerbebestandorte nach dem Gewerbeflächenkonzept der LHH	13
Abb. 8:	Einstufung der Gewerbebestandorte als potentielle Standorte für Vergnügungsstätten	14-16
Abb. 9:	Aktuelle und abgeschlossene Sanierungsgebiete im Stadtgebiet Hannovers, Stand 2019	17
Abb. 10:	Sanierungsgebiete im Stadtgebiet Hannovers (Nummerierungen), Stand 2019	18
Abb. 11:	Verteilung nach Vergnügungsstättentypen	19
Abb. 12:	Verteilungsstruktur der Vergnügungsstätten in der Landeshauptstadt Hannover	20
Abb. 13:	Verteilungsstruktur der spielorientierten Vergnügungsstätten	21
Abb. 14:	Verteilungsstruktur der freizeit-/kulturorientierten Vergnügungsstätten	22
Abb. 15:	Verteilungsstruktur der erotikorientierten Vergnügungsstätten	23
Abb. 16:	Einwohner pro Spielhallenstandort im Vergleich	24
Abb. 17:	Einwohner pro Spielautomat im Vergleich	24
Abb. 18:	Prüfverfahren zur Beurteilung der planungsrechtlichen Zulässigkeit von Vergnügungsstätten in Gewerbegebieten	32
Abb. 19:	Ansiedlungsmöglichkeit der freizeit- und kulturorientierten Vergnügungsstätten im Stadtgebiet Hannover	36
Abb. 20:	Ansiedlungsmöglichkeit der kerngebietstypischen spielorientierten Vergnügungsstätten im Stadtgebiet Hannover	37
Abb. 21:	Ansiedlungsmöglichkeit der nicht kerngebietstypischen spielorientierten Vergnügungsstätten im Stadtgebiet Hannover	38
Abb. 22:	Ansiedlungsmöglichkeit der kerngebietstypischen erotikorientierten Vergnügungsstätten im Stadtgebiet Hannover	39
Abb. 23:	Ansiedlungsmöglichkeit der nicht kerngebietstypischen erotikorientierten Vergnügungsstätten im Stadtgebiet Hannover	40

Im nachfolgenden Text wird eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet, die auf den allgemeinen Regeln der deutschen Rechtschreibung fußt. Bei der konkreten Ansprache von Personen werden sowohl die weiblichen als auch die männlichen Personen genannt, z.B. „Bewohnerinnen und Bewohner“. Sollte aus Gründen der besseren Lesbarkeit an einigen Stellen nur das generische Maskulinum, z.B. „Akteure“ verwendet worden sein, sind immer auch die weiblichen Personen, nämlich „Akteurinnen“ gemeint. Selbstverständlich sind immer alle Personen gleich welchen Geschlechts gleichzeitig und chancengleich angesprochen.

1. Einleitung

Die Landeshauptstadt Hannover verfügt über ein umfassendes Angebot an Vergnügungsstätten.

Vor dem Hintergrund der stetigen Zunahme an Baugesuchen für die Errichtung, Ansiedlung und Erweiterung von Vergnügungsstätten und der auch inhaltlich dynamischen Entwicklung der Branche, besteht, wie in vielen anderen Kommunen Deutschlands, für die Landeshauptstadt Hannover verstärkter Handlungsbedarf, hier steuernd einzugreifen.

Vergnügungsstätten bieten den Bürgerinnen und Bürgern legale Angebote, denen neben der Vielzahl anderer Ansprüche an städtisches Leben, ein angemessener Entwicklungsspielraum einzuräumen ist. Dies sollte jedoch so erfolgen, dass eine mögliche Beeinträchtigung anderer berechtigter Ansprüche an den Stadtraum so gering wie möglich gehalten wird und eine sachgerechte Abwägung der unterschiedlichen Ansprüche und Belange gegeneinander erfolgt.

Kommunen haben daher die Aufgabe und damit auch die Möglichkeit, die Ansiedlung von Vergnügungsstätten bauleitplanerisch in ihrem Stadtgebiet zu steuern. Dies erfolgt über entsprechende Festsetzungen in den Bebauungsplänen. Gefragt ist hier also eine städtebauliche Begründung auf der Basis stadtweit einheitlicher Kriterien.

Eine solche städtebauliche Begründung kann ein Vergnügungsstättenkonzept liefern, welches von der Kommune aufgestellt wird und das gesamte Stadtgebiet betrachtet. Es kann helfen, Spielhallen, Wettbüros, Festhallen und Erotik orientierte Betriebe in sensiblen Bereichen der Stadt auszuschließen oder in ihrer Art und Anzahl zu begrenzen und ihnen gleichzeitig einen angemessenen Entwicklungsspielraum in geeigneten Lagen zur Verfügung zu stellen.

Das vorliegende Vergnügungsstättenkonzept fußt auf dem von der CIMA Beratung + Management GmbH im Auftrag der LHH erstellten Gutachten und formuliert, unabhängig von moralischen und gesellschaftspolitischen Betrachtungen, die notwendigen allgemeinen Leitlinien und Grundsätze, anhand deren eine städtebauliche Einschätzung der Zulässigkeit von Vergnügungsstätten für den gesamten Stadtbereich erfolgen soll. Darauf aufbauend wird eine Beurteilung der stadträumlichen Verortung von Gebieten vorgenommen und es werden Aussagen darüber getroffen, welche Art von Vergnügungsstätte planerisch vorstellbar, ausnahmsweise planerisch vorstellbar oder nicht erwünscht ist, um eine geordnete Entwicklung sicherstellen zu können.

Die nähere Betrachtung besonders nachgefragter Räume steht in engem Zusammenhang mit dem zeitgleich fortgeschriebenen Einzelhandels- und Zentrenkonzept, dem Nahversorgungskonzept sowie dem Gewerbeflächenkonzept der Landeshauptstadt. Die hier auftretenden Flächenkonkurrenzen und die Auswirkungen der Nutzungen aufeinander erfordern eine kombinierte Betrachtung der städtischen Teilräume unter verschiedenen Gesichtspunkten. Auch die durchaus belebenden Impulse, die z.B. von Kultur und Freizeit orientierten Vergnügungsstätten ausgehen, können so angemessen in der Stadtplanung berücksichtigt werden.

Die Einzelbetrachtung zur Begründung bauleitplanerischer Festsetzungen für einzelne Stadtteile und Straßenzüge sollte künftig entsprechend mit Verweis auf diese Gesamtkonzeption erfolgen. Durch eine ganzheitliche Analyse aller derzeitigen, geplanten und zulässigen Standorte für Vergnügungsstätten können somit auch künftige Ansiedlungs- und Umnutzungsanfragen sinnvoll gesteuert werden.

2. Rahmenbedingungen für eine geordnete Entwicklung

Ziel des Konzeptes ist es, einen gesamtstädtischen Orientierungsrahmen für die weitere Entwicklung entsprechend §1 Abs. 6 Nr. 11 BauGB vorzugeben. Dies beinhaltet, Vergnügungsstätten an nicht gewünschten Standorten auszuschließen, sie jedoch in Standortbereichen, die aus städtebaulicher Sicht als weniger sensibel eingestuft werden zuzulassen und ihnen damit angemessene Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Speziell die Freizeit- und Kulturorientierten Vergnügungsstätten (Kinos, Diskotheken, Varietés) können an dafür geeigneten Standorten auch der Belebung von Einkaufslagen dienen. Hier sollen sie daher zugelassen werden.

Für die weitere Betrachtung bedarf es zunächst einer generellen Einordnung, denn eine bauplanungsrechtlich allgemein gültige und abschließende Definition für Vergnügungsstätten gibt es derzeit nicht. Zwar taucht der Begriff Vergnügungsstätte schon in den Baunutzungsverordnungen aus den Jahren 1962, 1968 und 1977 auf, allerdings werden hier lediglich die (kernebietstypischen) Vergnügungsstätten in den Kerngebieten (MK) benannt. Sonstige, nicht kerngebietstypische Vergnügungsstätten werden in den BauNVO älteren Datums unter Gewerbebetriebe besonderer Art subsummiert. Eine weitere Differenzierung erfolgte erst in der Baunutzungsverordnung 1990 (BauNVO (1990)), indem die Zulässigkeit von Vergnügungsstätten für verschiedene Baugebiete nach § 1 Abs. 2 BauNVO (1990) definiert wird. Die aktuelle Baunutzungsverordnung (BauNVO (2017)) greift diese Differenzierung auf und baut sie weiter aus. Eine Differenzierung nach Typen und Nutzungsformen wurde jedoch auch hier nicht vorgenommen.

Die Unterscheidung zwischen kerngebietstypischen und nicht kerngebietstypischen Vergnügungsstätten lässt sich zudem nur durch eine Ableitung aus BauNVO und der Rechtsprechung des BVerwG ermitteln. Bei kerngebietstypischen Vergnügungsstätten handelt es sich demnach um zentrale Dienstleistungsbetriebe im Unterhaltungssektor, die auf ein überörtliches Einzugsgebiet und die Erreichbarkeit für ein breites und allgemeines Publikum ausgerichtet sind. Ihnen wird ein hohes Störpotential (Lärm, Verkehrsaufkommen etc.) zugeschrieben. Nicht kerngebietstypische Vergnügungsstätten sind auf ein lokales Einzugsgebiet ausgerichtet und dienen der üblichen Freizeitbetätigung eines Gebietes oder Viertels. Das von diesen Betrieben ausgehende Störpotential wird als geringer eingestuft. Speziell für Spielhallen hat sich ein Schwellenwert von ca. 100m² herausgebildet bis zu dem eine ein Betrieb als nicht kerngebietstypisch angesehen wird.

Diese Offenheit des Gesetzgebers für neue Entwicklungen hat gute Gründe, denn die Branche entwickelt sich beständig fort. Neue, überraschende Trends erobern den Markt sehr schnell, stabilisieren sich jedoch nur zum Teil dauerhaft.

Typische Entwicklungen der letzten Jahre sind z.B. die Wettbüros, deren rechtliche Einordnung sehr differenziert erfolgen muss. Zwischen den altbekannten Wettannahmestellen (z.B. Toto-Lotto), bei denen es sich nicht um Vergnügungsstätten im Sinne des Gesetzes handelt und Wettbüros neueren Typs, die klar den Vergnügungsstätten zuzuordnen sind, gibt es deutlich erkennbare Unterschiede, die im Einzelfall abgeprüft werden müssen.

Wesentliche und klar erkennbare Charakteristika einer Vergnügungsstätte sind die gewerbliche Nutzung und der vordergründige kommerzielle Unterhaltungszweck des Betriebs, das gemeinschaftliche Erlebnis der Besucherinnen und Besucher sowie das Vorhandensein zusätzlicher Anreize zum Verbleib in der Betriebsstätte, bspw. durch ein ergänzendes Gastronomieangebot, Sitzmöglichkeiten und/oder weitere Unterhaltungsprogramme.

In der langjährigen Entwicklung abgebildet ist der Wille des Gesetzgebers, Wohngebiete und Industriegebiete zunehmend frei zu halten von den erkannten Störungen durch Vergnügungsstätten bei einer gleichzeitigen Bereitschaft, in Kerngebieten und ausnahmsweise auch in Gewerbegebieten eine Entwicklungsoption zu bieten, sofern die unvermeidbaren Störwirkungen auf ein zumutbares Maß begrenzt werden können.

2.1 Nutzungstypen und ihre Auswirkungen

Es können drei typische, in ihren Auswirkungen auf andere Nutzungen sehr unterschiedliche thematische Vergnügungsstätten Typen unterschieden werden.

- Spiel
- Freizeit/Kultur
- Erotik

Welche einzelnen Nutzungen unter diesen drei größeren Kategorien zu verstehen sind, stellt Abbildung 1 exemplarisch dar. Da sich immer wieder neue Angebote am Markt etablieren, kann diese Liste nicht abschließend sein.

Abb. 1: Vergnügungsstätten nach Nutzungstyp

Nutzungstyp	Unterarten (nicht abschließend)
Spiel	<ul style="list-style-type: none"> • Spielhallen • Spielbanken • Wettbüros
Freizeit/ Kultur	<ul style="list-style-type: none"> • Diskotheken/ Tanzlokale • Multiplexkinos • Varietés • Festhallen • Sportbars (ohne Vereinskultur)
Erotik (Betriebe sexuellen Charakters)	<ul style="list-style-type: none"> • Striptease-Lokale • Swinger-Clubs • Sexkinos, Videopeepshows, Sex-shops mit Videokabinen

Quelle: CIMA 2019

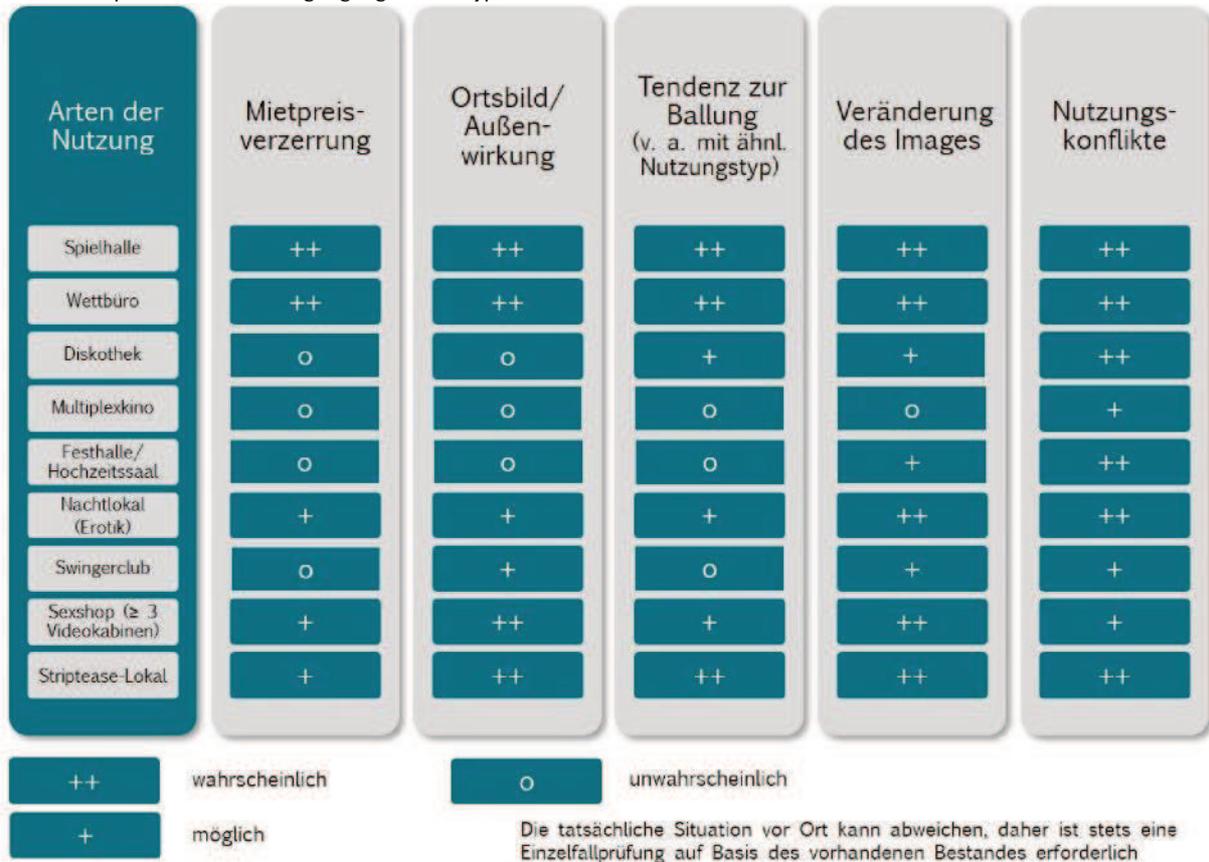
Nicht alle Standorte sind gleich empfindlich gegenüber den Auswirkungen von Vergnügungsstätten. Stabile Lagen können ein geringes Maß häufig gut verkraften. Entscheidend kann dann auch sein, ob mehrere Vergnügungsstätten sich an einem Standort verdichten und weitere ungewünschte Nutzungen hinzukommen.

Für die städtebauliche Einordnung relevant sind insbesondere Auswirkungen auf den Bodenmarkt und die Mietpreise, da dies starke Verdrängungseffekte bewirken kann. Auch Konflikte mit vorhandenen oder angrenzenden Nutzungen und die Veränderung des Standortimages können sich gravierend auf die städtebauliche Entwicklung auswirken. Insgesamt können Verdrängungsprozesse initiiert werden, die die ursprüngliche Orientierung des Standortes als Einkaufslage, Gewerbegebiet oder sonstige besondere städtebauliche Aufgaben des Standortes im Kern beeinträchtigen und verändern und in der Folge zum sogenannten „Trading-down Prozess“ des Standortes führen.

Wenn eine Anpassung an moderne Standortanforderungen ansteht und diese Entwicklung durch eine Zwischennutzung der sanierungsbedürftigen Gebäude durch Vergnügungsstätten blockiert wird, kann der einzelne Standort ebenfalls Schaden erleiden.

Die Auswirkungen der einzelnen Anlagentypen sind sehr unterschiedlich, einen Überblick bietet Abbildung 2.

Abb. 2: Störpotentiale nach Vergnügungstättentypen



Quelle: CIMA 2019

2.2 Das Konzept der maßvollen Steuerung

Basierend auf der Analyse von Bestandsstandorten und Standortanfragen sowie der bisherigen baurechtlichen Orientierung wurden jene Standortareale definiert, in denen Vergnügungstätten planerisch vorstellbar, grundsätzlich auszuschließen oder nur in Ausnahmefällen vorstellbar sind.

Zur Einordnung wurde hier das vom Gutachterbüro empfohlene Konzept der maßvollen Steuerung verwendet, dass eine nach den unterschiedlichen Typen von Vergnügungstätten und unterschiedlichen Empfindlichkeiten der Standorte ausgerichtete Einschätzung möglicher Zulässigkeiten vorsieht.

So werden im gesamten Stadtgebiet an unterschiedlichen Stellen Entwicklungsmöglichkeiten für verschiedene Typen von Vergnügungstätten eröffnet.

Diese Herangehensweise erfordert einen hohen Analyse- und Herleitungsaufwand, bietet dafür aber hohe Erfolgchancen im Sinne einer gesamtstädtisch wünschenswerten Gesamtentwicklung. Sie beleuchtet die verschiedenen Arten von Vergnügungstätten und unterschiedliche Gebietskategorien im Stadtgebiet genauer und liefert damit eine ganzheitliche Entwicklungsstrategie. Zugleich bietet die „Strategie der maßvollen Steuerung“ die Chance, städtebaulich besonders sensible Bereiche zu schützen.

3. Standortanalyse Hannover

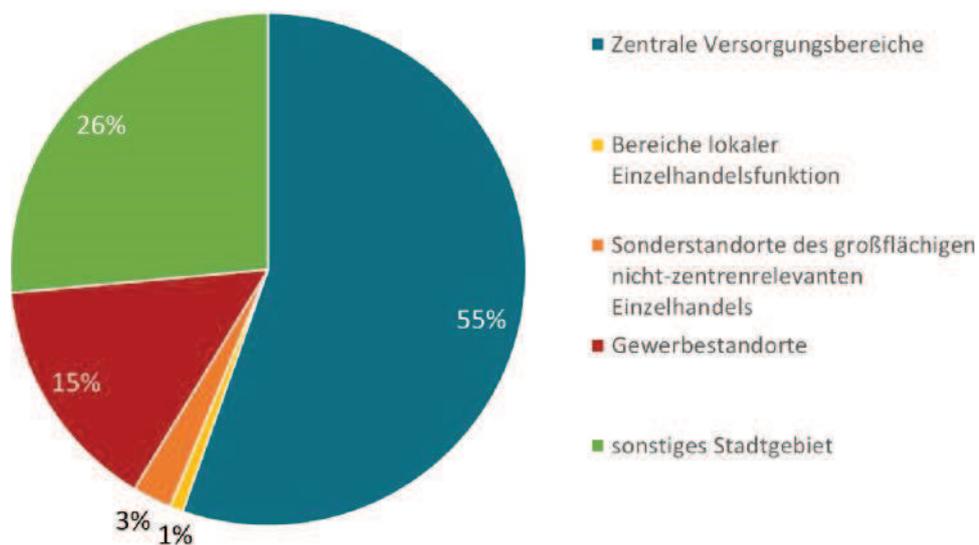
In der Analyse wurden für das vorliegende Konzept zunächst eine vollständige Bestandserhebung und Kartierung der Vergnügungsstätten aller Nutzungstypen (Spiel, Freizeit/Kultur, Erotik) im gesamten hannoverschen Stadtgebiet vorgenommen sowie die Standortanfragen zur Neuerrichtung, Erweiterung und Veränderung von Vergnügungsstätten der letzten Jahre und sämtliche Bebauungspläne ausgewertet. Auch die Inhalte weiterer städtebaulicher Entwicklungskonzepte (z. B. Einzelhandels- und Zentrenkonzept der Landeshauptstadt Hannover, gesamtstädtisches Gewerbeflächenkonzept) fließen in die Analyse mit ein.

Insgesamt ist eine deutliche Konzentration der Vergnügungsstätten innerhalb des hannoverschen Stadtgebietes zu konstatieren, welche sich vorwiegend im Stadtbezirk Mitte niederschlägt. In diesem konzentrieren sich die Vergnügungsstätten überwiegend innerhalb des A-Zentrum Mitte, hier insbesondere in den Bereichen Steintor-Viertel und Raschplatz. Darüber hinaus ist festzuhalten, dass sich die Vergnügungsstätten überwiegend im westlichen Stadtgebiet befinden, während in weiten Teilen der östlichen Stadtbezirke keine Vergnügungsstätten oder nur wenige vorzufinden sind. Eine weitere Konzentration ist entlang der Hauptverkehrsachsen (z. B. Vahrenwalder Straße, Schulenburg Landstraße, Podbielskistraße, Hildesheimer Straße) festzustellen.

3.1 Standorte nach Gebietskategorien

Im Hinblick auf die Gesamtverteilung der Vergnügungsstätten in Hannover nehmen die zentralen Versorgungsbereiche mit 55 % den Großteil ein. In Sonderstandorten des großflächigen, nicht zentrenrelevanten Einzelhandels und in Bereichen lokaler Einzelhandelsfunktion befinden sich vergleichsweise wenig Vergnügungsstätten. Ein ebenfalls großer Anteil entfällt auf die Gewerbestandorte. Diese beherbergen 36 von den insgesamt 242 Vergnügungsstätten (15 %). Im sonstigen Stadtgebiet Hannovers verteilen sich 26 % der Vergnügungsstätten.

Abb. 3: Verteilung der Vergnügungsstätten nach Gebietsabgrenzungen



Quelle: CIMA 2019

Aus der Standortanalyse lässt sich für die nachfolgenden Gebiete ein besonderer Regelungsbedarf der Zulässigkeit von Vergnügungsstätten ableiten:

- Gebiete mit einer besonderen Versorgungsfunktion (zentrale Versorgungsbereiche, Bereiche lokaler Einzelhandelsfunktion, Sondergebiete für großflächigen, nicht zentrenrelevanten Einzelhandel, Entwicklungsbereiche)
- Gewerbegebiete
- Gebiete mit städtebaulicher Förderung

In diesen Lagen besteht häufig eine zumindest ausnahmsweise baurechtliche Zulässigkeit von Vergnügungsstätten. Gleichzeitig bestehen hier städtebauliche Entwicklungsziele, deren Umsetzung nicht gefährdet werden sollte.

3.1.1 Gebiete mit besonderer Versorgungsfunktion

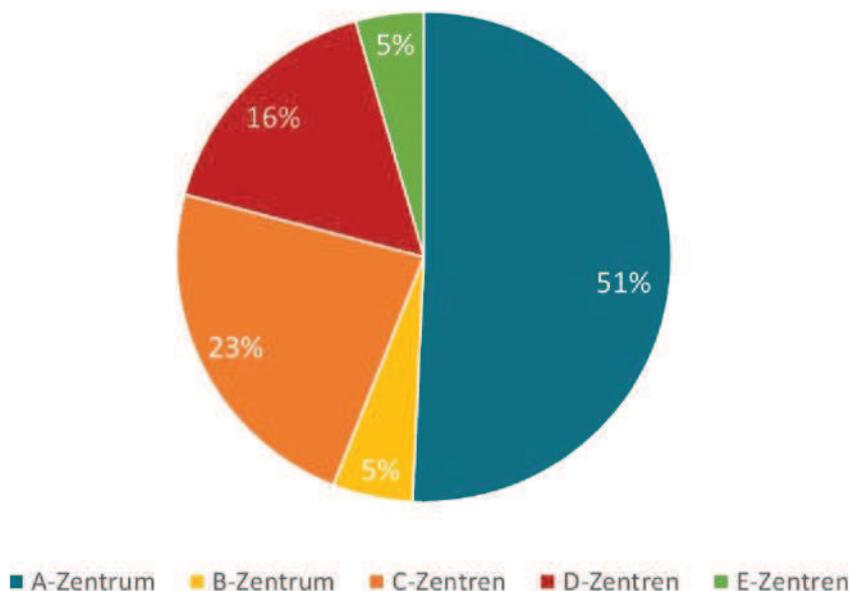
Für die Abgrenzung und Lage der Gebiete mit besonderer Versorgungsfunktion sei auf die Karten und Ausführungen der Drucksache „Entwurf zum Einzelhandels- und Zentrenkonzept mit integriertem Nahversorgungskonzept (Kap. 4.1 Zentrenhierarchie)“ verwiesen. Das neu aufgestellte Einzelhandel- und Zentrenkonzept sowie das Nahversorgungskonzept weisen die Standorte aus, die besonders zu betrachten sind.

Hinsichtlich der Verteilung der Vergnügungsstätten auf die Zentren in der Landeshauptstadt Hannover ist auffällig, dass sich mehr als die Hälfte im A-Zentrum Mitte befinden.

Weitere 5% der Vergnügungsstätten befinden sich im B-Zentrum Lister Meile. Die neun C-Zentren zusammen weisen mit 23 % das zweithöchste Aufkommen auf.

Mit 22 Vergnügungsstätten sind 16 % in den 21 D-Zentren angesiedelt. Nur fünf Prozent entfallen auf die Kategorie E-Zentrum. Demnach verteilen sich im gesamten Stadtgebiet lediglich sechs Vergnügungsstätten auf insgesamt 22 E-Zentren.

Abb. 4: Verteilung der Vergnügungsstätten nach Zentrenhierarchie

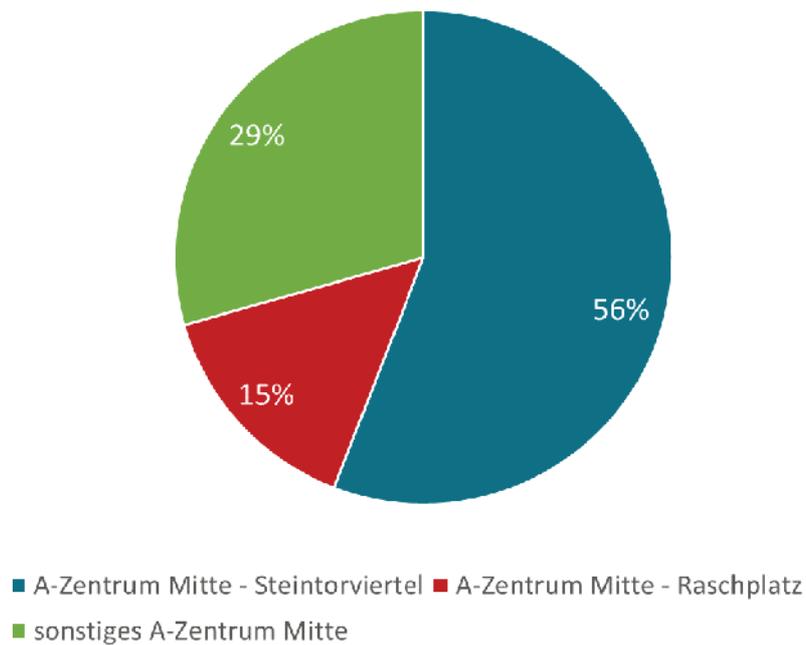


Quelle: CIMA 2019

Von den insgesamt 134 Vergnügungsstätten in den zentralen Versorgungsbereichen sind 68 im A-Zentrum angesiedelt. Diese hohe Anzahl konzentriert sich größtenteils auf zwei Bereiche in der Innenstadt: auf die Bereiche Steintorviertel und Raschplatz entfallen zusammen 71 % der Vergnügungsstätten im A-Zentrum. Nur 20 der insgesamt 68 Vergnügungsstätten verteilen sich im restlichen Bereich des zentralen Versorgungsbereiches Mitte.

Besonders der Bereich Steintorviertel ist hervorzuheben: Hier konzentriert sich mit 56 % eine Vielzahl an Vergnügungsstätten auf einem relativ kleinen Gebiet. Im weiteren Verlauf dieses Konzeptes wird näher auf die Bereiche Steintorviertel und Raschplatz eingegangen.

Abb. 5: Verteilung der Vergnügungsstätten im A-Zentrum Mitte



Quelle: CIMA 2019

3.1.2 Gewerbegebiete

Das Gewerbeflächenkonzept der Landeshauptstadt Hannover von 2011 baut auf einer differenzierten Bestandsaufnahme der Gewerbeflächen im Stadtgebiet auf. Es zeigt die unterschiedliche Struktur und Ausrichtung der verschiedenen Gewerbestandorte im Stadtgebiet auf. Die Verteilung der Gewerbestandorte im Stadtgebiet Hannovers ist in Abbildung 6 dargestellt, die besonderen Eigenschaften der verschiedenen Gewerbegebietstypen erläutert Abbildung 7.

Ziel der Stadtentwicklung ist es, die vorhandenen Gebiete in ihrer Struktur zu sichern. Ebenso gilt es, die Entwicklungsstrategien für die verschiedenen Gewerbegebiete weiterzuerfolgen und gegenläufigen Tendenzen entgegenzuwirken.

15% der Vergnügungsstätten befinden sich in Gewerbegebieten. Ein vollständiger Ausschluss von Vergnügungsstätten in den hannoverschen Gewerbegebieten ist rechtlich nicht zu begründen und auch nicht erwünscht. Zur Sicherstellung der verfolgten Ziele des Gewerbeflächenkonzeptes der Landeshauptstadt Hannover ist es jedoch erforderlich, die Zulässigkeit von Vergnügungsstätten in Gewerbegebieten mit besonderen Entwicklungszielen bzw. mit einer speziellen Zielgruppenausrichtung gezielt zu steuern. Die städtebaulichen Steuerungsziele in Bezug auf Vergnügungsstätten formuliert Abbildung 8 für die einzelnen Gewerbegebiete.

Abb. 6: Übersicht der Gewerbe- und Industriegebiete im Stadtgebiet Hannovers

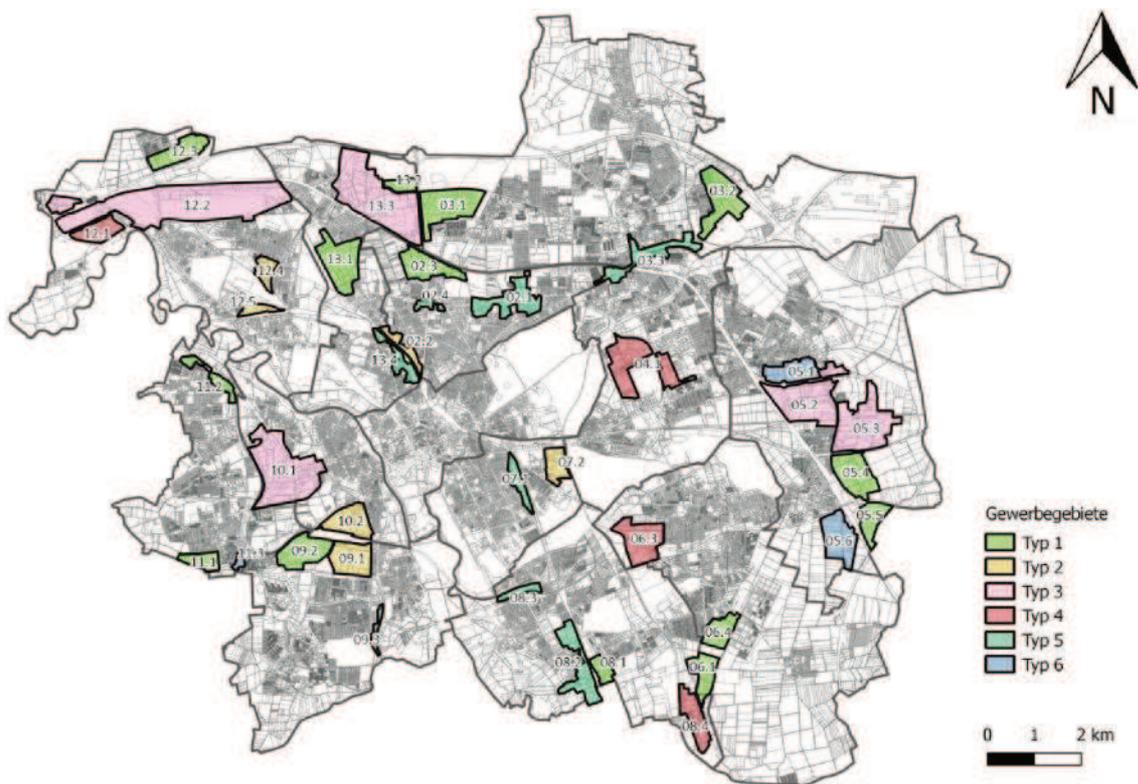


Abb. 7: Typisierung der Gewerbestandorte nach dem Gewerbeflächenkonzept der LHH

Standortkategorie	Entwicklungsziele
Typ 1: klassische Gewerbegebiete	Individuelle Lösungsansätze zur Aufwertung der klassischen Gewerbegebiete
Typ 2: in Siedlungszusammenhänge eingebundene Industriegebiete	Entwicklung von hochwertigen Gewerbe- und Dienstleistungsstandorten für wissensintensive Unternehmen
Typ 3: großflächige Industriegebiete mit bi- oder trimodalem Verkehrsanschluss	Wichtige Standorte für Produktionsbetriebe sowie Unternehmen mit hoher Transportleistung (Logistikwirtschaft). Ziel: Freihaltung dieses Gewerbegebietstypus für derartige Unternehmen
Typ 4: Gebiete mit F+E-Schwerpunkt in der Nähe zu Hochschulen/Forschungsinstitutionen	Städtebauliche Attraktivierung, hochwertige Architektur
Typ 5: heterogene, nicht maßgeblich durch klassisches Gewerbe geprägte Gebiete	Einsickern von Nutzungen, die im Wesentlichen wohnortnahe Bedarfe decken, ist zu akzeptieren
Typ 6: industrielle/gewerbliche Potenzialflächen ohne kurzfristige Flächenverfügbarkeit	Aufgrund von Altlastenbeständen etc. nur als langfristig zu entwickelnde Flächen einzustufen

Quelle: CIMA 2019

Abb. 8: Einstufung der Gewerbebestandorte als potentielle Standorte für Vergnügungsstätten

Gewerbebebietsken- nung	Name des Gewerbe- gebiets	Gewerbebebiets- typ	VGS Spiel	VGS Freizeit/ Kultur	VGS Erotik
02.1	Lister Damm Am List- holze	Typ 5	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise planerisch	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	planerisch nicht erwünscht
02.2	Conti Vahrenwald	Typ 2	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht
02.3	Büttnerstraße	Typ 1	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	<u>planerisch nicht erwünscht</u>
02.4	Niedersachsenring/ Vahrenwalder Straße	Typ 5	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	planerisch nicht erwünscht
03.1	Alter Flughafen	Typ 1	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise plane- risch vorstellbar
03.2	Gewerbegebiet Lahe	Typ 1	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise plane- risch vorstellbar
03.3	Obere Podbielskistraße	Typ 5	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise planerisch vorstellbar	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	planerisch nicht erwünscht
04.1	Medical Park	Typ 4	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht
05.1	Deurag-Nerag Nord	Typ 6	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht
05.2	Misburger Hafen/ Deurag- Nerag Süd	Typ 3	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise planerisch vorstellbar	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	planerisch nicht erwünscht
05.3	Misburg Süd	Typ 3	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise planerisch vorstellbar	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	planerisch nicht erwünscht
05.4	Anderten Nord	Typ 1	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	<u>planerisch nicht erwünscht</u>
05.5	Anderten Ost	Typ 1	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	<u>planerisch nicht erwünscht</u>
06.1	Gewerbepark am Kronsberg (Ausnahme: Flurstücke südlich Mailänder Straße, siehe hierzu S. 451)	Typ 1	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS aus- nahmsweise planerisch vorstellbar	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise plane- risch vorstellbar

Gewerbegebietsken- nung	Name des Gewerbe- gebiets	Gewerbegebiets- typ	VGS Spiel	VGS Freizeit/ Kultur	VGS Erotik
06.3	Bemeroder Straße TiHo	Typ 4	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht
06.4	Kronsberg Nord 1	Typ 1	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise plane- risch vorstellbar
07.1	Südbahnhof	Typ 5	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise planerisch vorstellbar	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	planerisch nicht erwünscht
07.2	Hans-Böckler-Allee Seligmannstraße	Typ 2	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht
08.1	Industriegebiet Wülfel östlich Bahntrasse	Typ 1	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise plane- risch vorstellbar
08.2	Industriegebiet Wülfel westlich Bahntrasse	Typ 5	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise planerisch vorstellbar	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	planerisch nicht erwünscht
08.3	Wagenfeldstraße	Typ 5	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	planerisch nicht erwünscht
08.4	EXPO-Park und EXPO- Plaza	Typ 4	planerisch nicht erwünscht	planerisch vorstellbar	planerisch nicht erwünscht
09.1	Gewerbegebiet Ricklin- gen*	Typ 2	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht
09.2	Gewerbegebiet Bornum**	Typ 1	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise plane- risch vorstellbar
09.3	Östliche Göttinger Chaussee	Typ 5	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	planerisch nicht erwünscht
10.1	Industrie- und Gewer- begebiet Linden Mitte	Typ3	kerngebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kerngebietstypische VGS ausnahmsweise planerisch vorstellbar	ausnahmsweise planerisch vorstell- bar	planerisch nicht erwünscht
10.2	Hanomag	Typ 2	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht

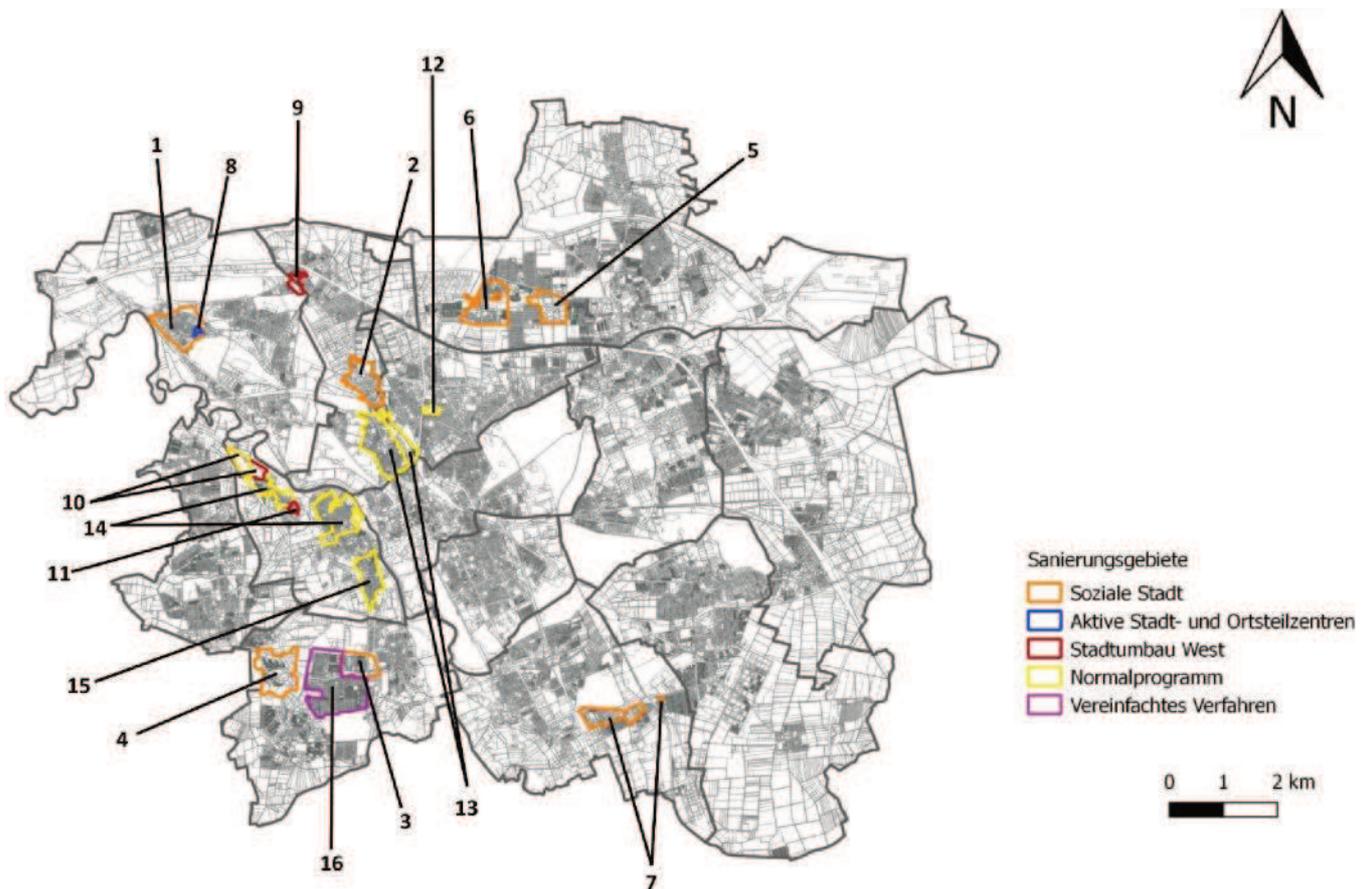
Gewerbegebietskennung	Name des Gewerbegebiets	Gewerbegebiets-typ	VGS Spiel	VGS Freizeit/ Kultur	VGS Erotik
11.1	Fränkische Straße	Typ 1	ausnahmsweise planerisch vorstellbar	ausnahmsweise planerisch vorstellbar	kernebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kernebietstypische VGS ausnahmsweise planerisch vorstellbar
11.2	Am Bahndamm	Typ 1	ausnahmsweise planerisch vorstellbar	ausnahmsweise planerisch vorstellbar	kernebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kernebietstypische VGS ausnahmsweise planerisch vorstellbar
12.1	Technologie- und Wissenschaftspark Marienwerder	Typ 4	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht
12.2	Nordhafen Johnson Controls Conti VWN	Typ 3	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	planerisch nicht erwünscht
12.3	Schwarze Heide	Typ 1	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	<u>planerisch nicht erwünscht</u>
12.4	Entenfangweg	Typ 2	planerisch nicht erwünscht	ausnahmsweise planerisch vorstellbar	planerisch nicht erwünscht
12.5	Leinhäuser Weg	Typ 2	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht	planerisch nicht erwünscht
13.1	Schulenburg Landstraße	Typ 1	ausnahmsweise planerisch vorstellbar	ausnahmsweise planerisch vorstellbar	kernebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kernebietstypische VGS ausnahmsweise planerisch vorstellbar
13.2	Businesspark Nord	Typ 1	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	<u>planerisch nicht erwünscht</u>
13.3	Brink-Hafen	Typ 3	<u>planerisch nicht erwünscht</u>	ausnahmsweise planerisch vorstellbar	planerisch nicht erwünscht
13.4	Weidendamm Englebosteler Damm	Typ 5	kernebietstypische VGS planerisch nicht erwünscht nicht-kernebietstypische VGS ausnahmsweise planerisch vorstellbar	ausnahmsweise planerisch vorstellbar	planerisch nicht erwünscht

Anmerkung: Ausnahmen von der Empfehlung für die Zulässigkeiten von Vergnügungsstätten bei den jeweiligen Gewerbegebietstypen sind fett markiert und unterstrichen. * im Gewerbeflächenkonzept (Integriertes Gewerbeflächenkonzept (GFK) für die Landeshauptstadt Hannover, cima 2011) als „Gewerbegebiet Bornum (Ostteil)“ bezeichnet ** im Gewerbeflächenkonzept (Integriertes Gewerbeflächenkonzept (GFK) für die Landeshauptstadt Hannover, cima 2011) als „Gewerbegebiet Bornum (Westteil)“ bezeichnet
Quelle: CIMA 2019

3.1.3 Sanierungsgebiete /Gebiete mit städtebaulicher Förderung

Die Landeshauptstadt Hannover unternimmt umfangreiche Anstrengungen zur Aufwertung von Stadtteilen. Unter Einsatz von Städtebauförderungsmitteln wurden und werden in zahlreichen Stadtteilen Maßnahmen der Stadterneuerung durchgeführt.

Abb. 9: Aktuelle und abgeschlossene Sanierungsgebiete im Stadtgebiet Hannovers, Stand 2019



Quelle: CIMA 2019

In Abbildung 9 sind die Sanierungsgebiete in Hannover dargestellt. In der nachstehenden Abbildung 10 lassen sich zudem die umzusetzenden bzw. bereits umgesetzten Programme wiederfinden. Diese Darstellung wurde übersichtshalber gewählt, da in einigen Gebieten mehrere Programme realisiert wurden und werden.

Abb. 10: Sanierungsgebiete im Stadtgebiet Hannovers (Nummerierungen), Stand 2019

Gebietsbezeichnung	Nummer	Programm
Stöcken	1	Soziale Stadt
Hainholz	2	Soziale Stadt
Oberricklingen Nord-Ost	3	Soziale Stadt
Mühlenberg	4	Soziale Stadt
Sahlkamp-Mitte	5	Soziale Stadt
Vahrenheide-Ost	6	Soziale Stadt (abgeschlossen)
Mittelfeld	7	Soziale Stadt (abgeschlossen)
Marktplatz-Stöcken	8	Aktive Stadt- und Ortsteilzentren
Vinnhorst	9	Stadtumbau West
Wasserstadt-Limmer	10	Stadtumbau West (abgeschlossen)
Limmer-Ost	11	Stadtumbau West (abgeschlossen)
Vahrenwalder Park	12	Normalprogramm (abgeschlossen)
Nordstadt	13	Normalprogramm (abgeschlossen)
Limmer-Nord	14	Normalprogramm (abgeschlossen)
Linden-Süd	15	Normalprogramm (abgeschlossen)
Oberricklingen Süd-West	16	Vereinfachtes Verfahren

Quelle: CIMA 2019

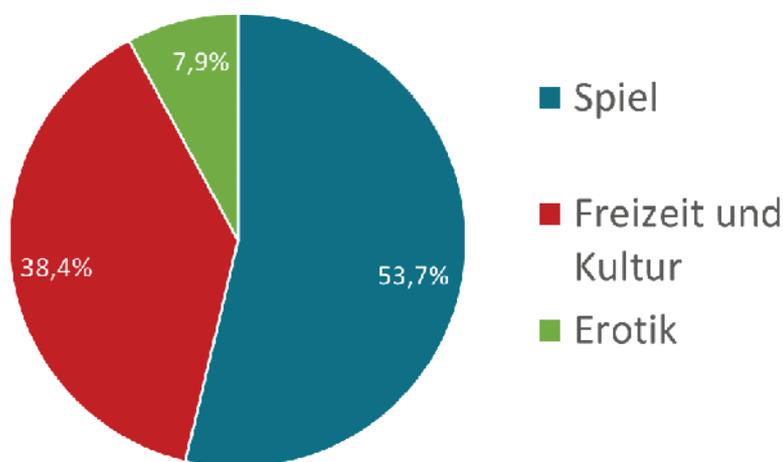
Die heute schon zu beobachtende Konzentration von Vergnügungsstätten in den Zentren sowie das von weiteren Angeboten zu erwartende Störpotenzial steht in vielen Fällen den Zielen der Stadtentwicklung in diesen benannten Stadtgebieten entgegen; eine gezielte vertiefende Einzelfallprüfung in den angeführten Bereichen ist daher erforderlich.

3.2 Räumliche Verteilung der Vergnügungsstätten nach Nutzungstypen

Insgesamt wurden im Rahmen der Vor-Ort-Erhebungen 242 Vergnügungsstätten im Stadtgebiet von Hannover identifiziert. Hinzu kommen 130 Gastronomiebetriebe mit Geldspielgeräten, die allerdings in der Bestands- und Standortanalyse dieses Konzeptes keine weitere Beachtung finden, da sie rechtlich nicht zu den Vergnügungsstätten zählen.

Wie in vielen anderen deutschen Städten auch, entfällt ein Großteil der erfassten Anbieter auf wett- und glücksspielorientierte Vergnügungsstätten (130 Anbieter bzw. 53,7 %). 93 Anbieter und damit 38,4 % zählen zu den freizeit-/kulturorientierte Vergnügungsstätten und ein vergleichbar geringer Anteil entfällt mit 19 Anbietern bzw. 7,9 % auf erotikorientierte Betriebe.

Abb. 11: Verteilung nach Vergnügungsstättentypen



Quelle: CIMA 2019

Es wird deutlich, dass aufgrund der Verteilung der Vergnügungsstätten nach Nutzungstypen und des geringen Störpotenzials, der von freizeitorientierten Vergnügungsstätten ausgeht, für die Landeshauptstadt Hannover ein erhöhter Bedarf vor allem in der Steuerung von spielorientierten Vergnügungsstätten wie z.B. Spielhallen und Wettbüros besteht.

Während für die Einordnung von Spielhallen als Vergnügungsstätten recht klare Vorgaben des Gesetzgebers bestehen, ist dies bei Wettbüros nicht der Fall. Hier ist deutlich zu unterscheiden zwischen den reinen Wettannahmestellen (z.B. Toto-Lotto), die nicht als Vergnügungsstätten zu bewerten sind und den Wettbüros, die je nach Ausgestaltung der Räumlichkeiten als Vergnügungsstätte einzuordnen sein können.

Aus der Rechtsprechung gibt es die Auffassung, dass dann von einer Vergnügungsstätte auszugehen ist, wenn neben der reinen Abgabe von Wetten und der Entgegennahme von Gewinnen auch eine Aufenthaltsqualität, ein eigener Unterhaltungswert und ein Gemeinschaftserlebnis gegeben oder beabsichtigt ist. Indizien hierfür können sein:

- Anreize zum Verweilen (z.B. Sitzgelegenheiten, Stehtische, gastronomische Angebote),
- Live-Verfolgung von Wett-Ereignissen (z.B. auf Bildschirmen), Anreize zur Live-Wettabgabe,

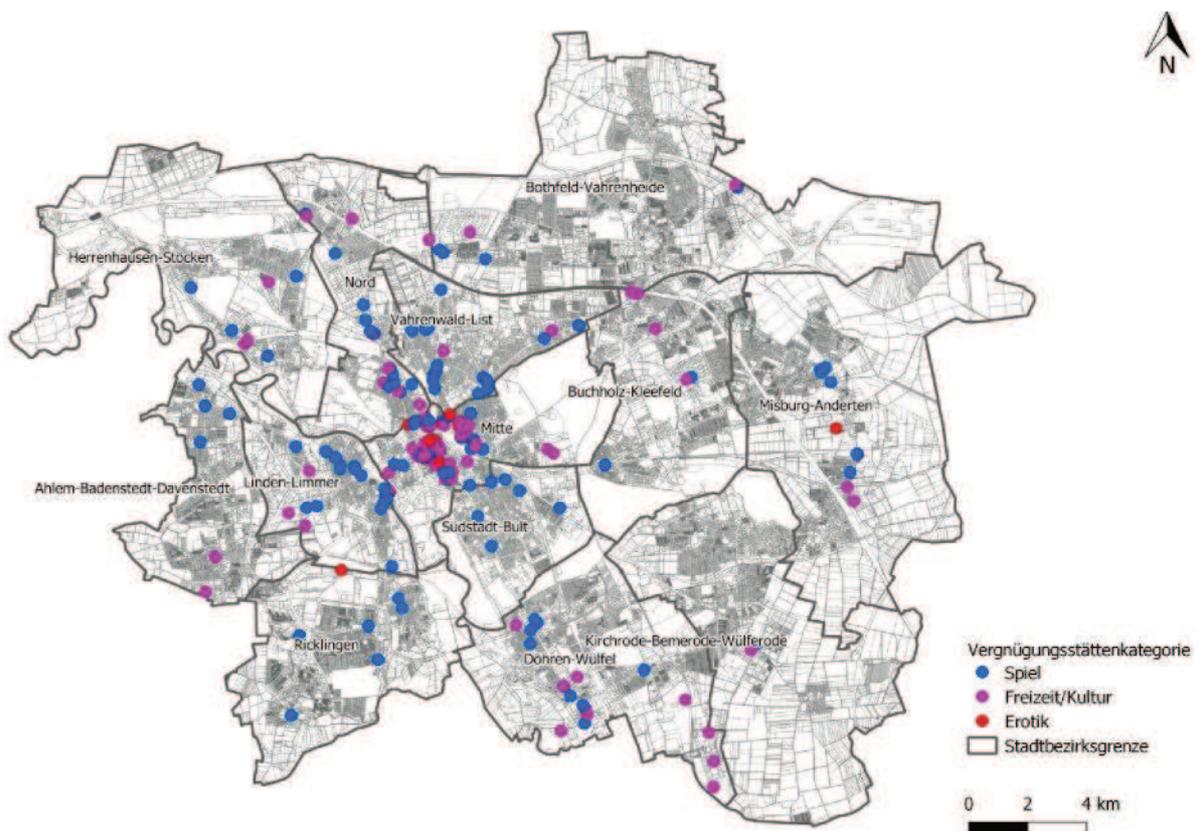
- Gemeinschaftserlebnis, Austausch mit anderen Gästen
- ergänzende Angebote zur Unterhaltung

Um die gewünschte Steuerung von Vergnügungsstätten zu erreichen, ist es erforderlich, zum einen die einzelnen Wettbüros anhand ihres Betreiberkonzeptes richtig einzuschätzen und zum anderen eine größere Sicherheit in den Bebauungsplanverfahren zu erzielen, indem stets Vergnügungsstätten und Wettbüros genannt werden, wenn die Steuerung beider Betriebstypen planerisch beabsichtigt ist.

Die nachfolgenden Abbildungen stellen die derzeitige räumliche Verteilung der Vergnügungsstätten nach Nutzungstypen für das gesamte Stadtgebiet Hannovers dar. Es wird deutlich, dass sich die Vergnügungsstätten vor allem in den Stadtbezirken Mitte, Nord, Linden-Limmer und Vahrenwald-List konzentrieren und sich somit auf Kerngebiete und innenstadtnahe Mischgebiete verteilen. Ein leicht erhöhtes Vorkommen von Vergnügungsstätten ist zudem im Stadtbezirk Döhren-Wülfel zu beobachten.

Diesem teilweise dichten Bestand an Vergnügungsstätten stehen Stadtbereiche mit nur wenigen Vergnügungsstätten gegenüber, wie z. B. das östliche Stadtgebiet (Stadtbezirke Buchholz-Kleefeld, Misburg-Anderten, Kirchrode-Bemerode-Wülferode).

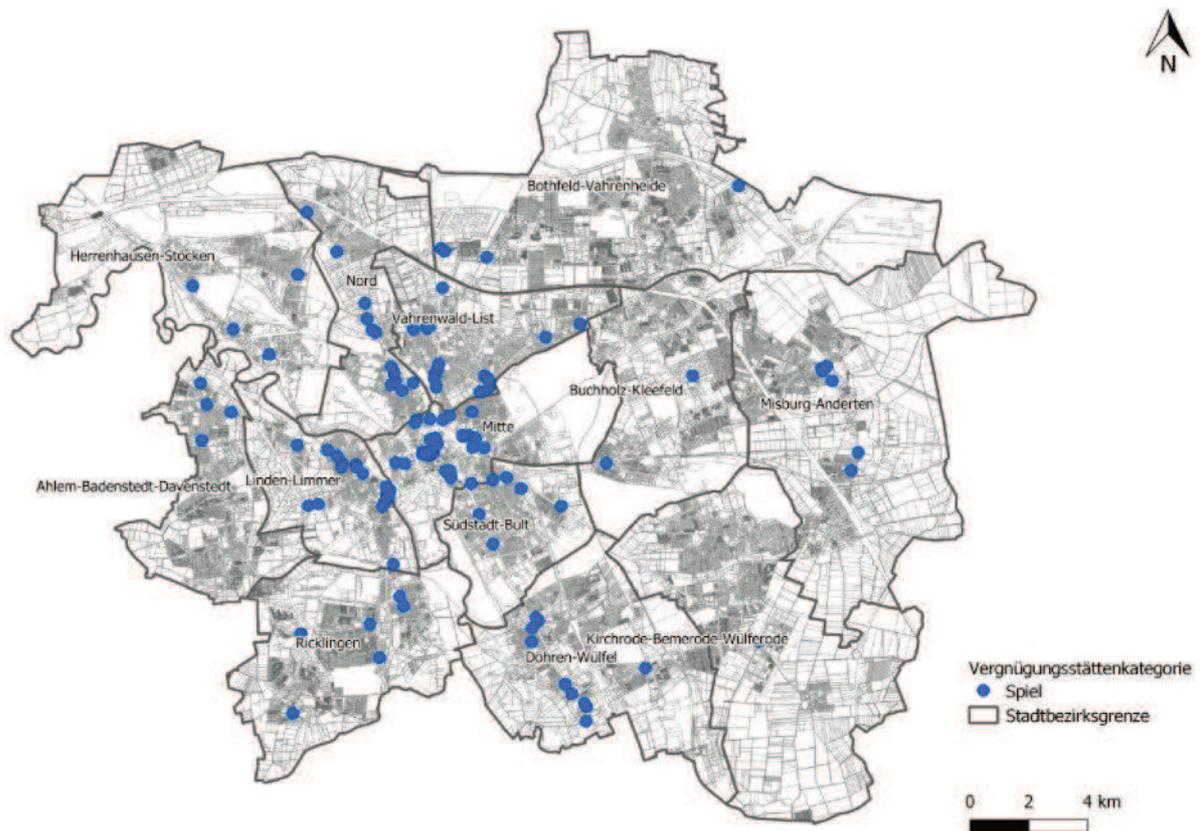
Abb. 12: Verteilungsstruktur der Vergnügungsstätten in der Landeshauptstadt Hannover



Quelle: CIMA 2019

In Abbildung 13 wird erneut verdeutlicht, dass die spielorientierten Vergnügungsstätten in Hannover überwiegen. Das Vorkommen konzentriert sich vor allem im innenstadtnahen Bereich. Dies ist auf die Präferenz der Spielhallenbetreiber für zentral gelegene bzw. frequenzstarke Standorte zurückzuführen. In den Nahversorgungszentren sind nur vereinzelt Spielhallen vorhanden.

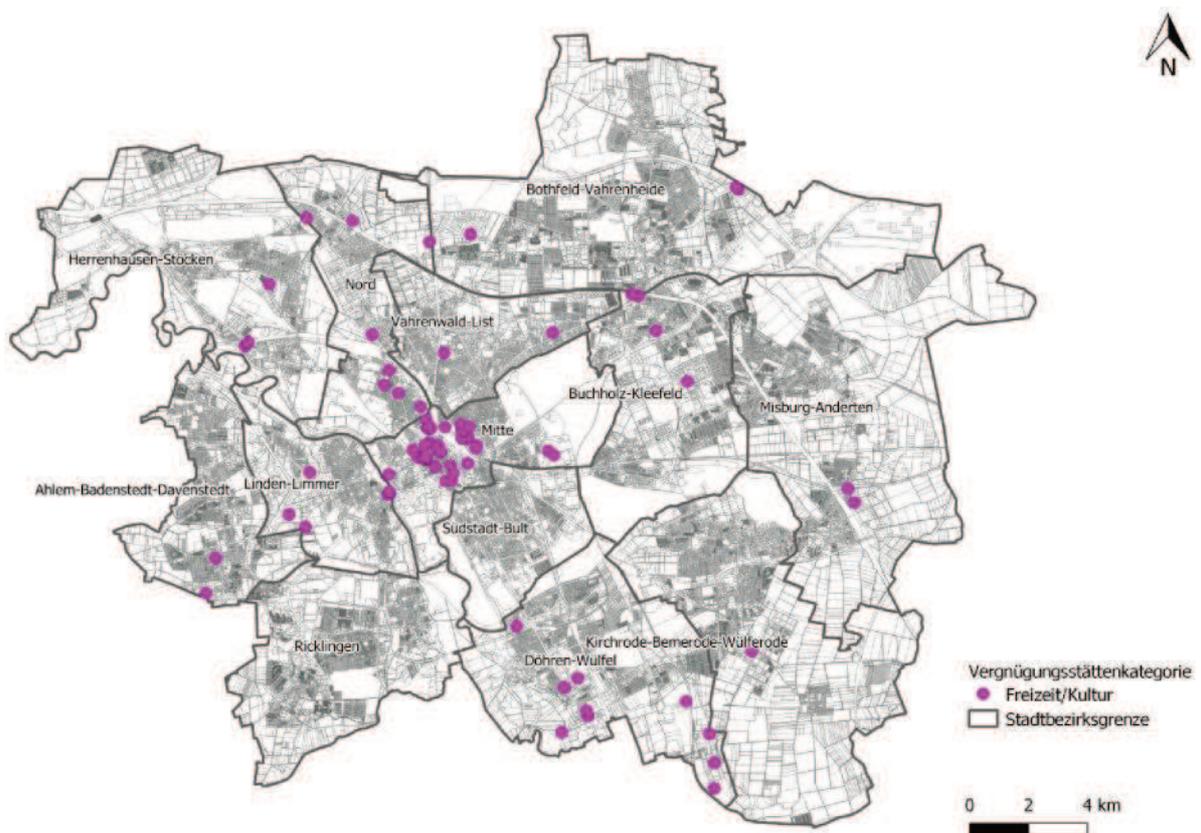
Abb. 13: Verteilungsstruktur der spielorientierten Vergnügungsstätten



Quelle: CIMA 2019

Abbildung 14 zeigt die räumliche Verteilung freizeit- und kulturorientierter Vergnügungsstätten in Hannover. Die meisten freizeit- und kulturorientierten Vergnügungsstätten befinden sich in Innenstadtnähe. Besonders in den Stadtbezirken Mitte sowie Nord sind diese zahlreich vorhanden. Hervorzuheben sind vor allem die Multiplexkinos im Bereich Raschplatz. Ebenfalls in diesem Bereich sowie im Bereich Steintorviertel befinden sich vermehrt Nachtlokale, Clubs, Tanzlokale und Diskotheken. Zusätzlich ist ein Varieté im Innenstadtbereich angesiedelt. Vereinzelt sind auch Vergnügungsstätten dieser Art im Stadtbezirk Döhren-Wülfel vorzufinden. Auch gewerblich geprägte Bereiche werden zunehmend von freizeitaffinen Einrichtungen durchsetzt. Zu den freizeit- und kulturorientierten Vergnügungsstätten zählen auch die, häufig in Gewerbegebieten liegenden Festhallen (Hochzeithäuser) und Sportbars.

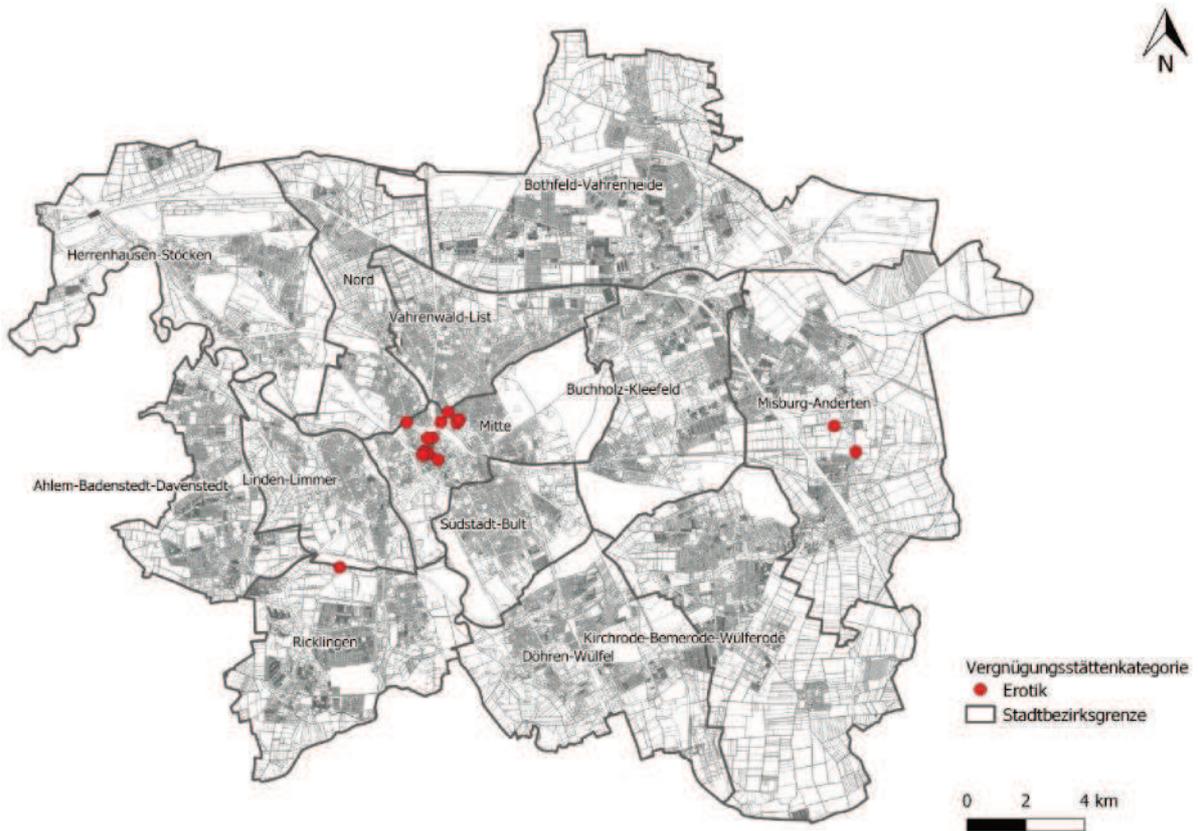
Abb. 14: Verteilungsstruktur der freizeit-/kulturorientierten Vergnügungsstätten



Quelle: CIMA 2019

Erotikorientierte Vergnügungsstätten sind überwiegend im A-Zentrum Mitte (hier insbesondere Steintorviertel), vertreten. Daneben gibt es einzelne Ansiedlungen dieser Nutzung in Gewerbegebieten in den Stadtbezirken Misburg-Anderten und Ricklingen (Abbildung 15).

Abb. 15: Verteilungsstruktur der erotikorientierten Vergnügungsstätten



Quelle: CIMA 2019

3.3 Hannover im Vergleich

Mit Blick auf das vorhandene Angebot an Vergnügungsstätten in Hannover ist vor allem im landes- und bundesweiten Vergleich eine bereits überdurchschnittliche Ausstattung an wett- und glücksspielorientierten Vergnügungsstätten zu erkennen.

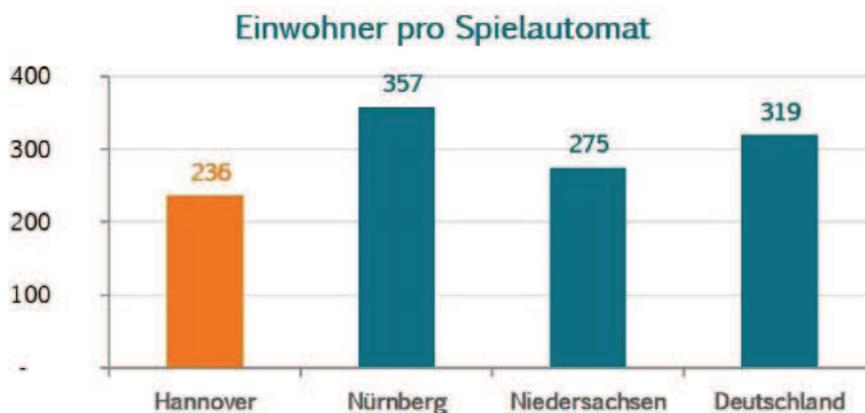
Abb. 16: Einwohner pro Spielhallenstandort im Vergleich



Quelle: CIMA 2019

Mit Einführung der neuen Spielverordnung im Jahr 2006 ist die Anzahl der Automaten in Spielhallen, wie in den meisten deutschen Kommunen, deutlich gestiegen. Insgesamt ist die Anzahl der Konzessionen zwischen 2002 und 2016 um 35,5 % angestiegen. Im regionalen und landesweiten Vergleich besitzt Hannover eine überdurchschnittliche Spielgerätekonzentration (s. Abbildung 17). Insgesamt sind in der Landeshauptstadt Hannover 1.875 Geldspielgeräte in Spielhallen und Gastronomiebetrieben gemeldet (Stand: 01.01.2016). Davon entfällt rund ein Drittel der Geldspielgeräte auf Gaststätten. Diese sind über das vorliegende städtebauliche Konzept jedoch nicht steuerbar, da es sich hierbei nicht um Vergnügungsstätten im Sinne des Gesetzes handelt. Der Problematik der Geldspielgeräte in Gaststätten kann ggf. mit Maßnahmen der Gewerbeaufsicht (z. B. Prüfung der Anforderungen an die Räumlichkeiten) begegnet werden. Der Ausstattungsgrad von Geldspielgeräten in Hannover ist mit 236 Einwohnerinnen und Einwohnern pro Geldspielgerät im Vergleich zum landesweiten Durchschnitt von 275 Einwohnerinnen und Einwohnern pro Geldspielgerät bzw. bundesweitem Durchschnitt von 319 Einwohnerinnen und Einwohnern pro Geldspielgerät vergleichsweise hoch. Die Ausstattung an Geldspielgeräte liegt auch deutlich über der der Vergleichsstadt Nürnberg.

Abb. 17: Einwohner pro Spielautomat im Vergleich



Quelle: CIMA 2019

Im Vergnügungsstättenkonzept wird daher eine angemessene Steuerung von AutomatenSpielhallen empfohlen, um einer weiteren Zunahme der Spielgerätedichte im Rahmen der gesetzlichen Regelungsmöglichkeiten zu begegnen. Ein planerischer Handlungsbedarf leitet sich vor allem aus dem Erfordernis ab, negative Einflüsse auf die städtebauliche Gestalt zu vermeiden und die von Vergnügungsstätten ausgehenden Störpotenziale zu minimieren.

4. Ziele des Vergnügungsstättenkonzeptes

Die Auswirkungen der verschiedenen Unterarten von Vergnügungsstätten sind unterschiedlich zu bewerten. So ist z. B. das Störpotenzial von Multiplexkinos anders einzuschätzen als die möglichen städtebaulichen Auswirkungen von Wettbüros und Spielhallen.

Gleichzeitig ist festzuhalten, dass ein genereller Ausschluss von Vergnügungsstätten bzw. einzelner Unterarten im gesamten Stadtgebiet mit Bezug auf Art. 14 Abs. 1 GG rechtlich nicht zulässig und auch nicht erwünscht ist.

Für die Rechtssicherheit von Bebauungsplänen, die in ihrer Begründung zukünftig auf dem Vergnügungsstättenkonzept aufbauen sollen, ist von zentraler Bedeutung, dass für die textlichen und zeichnerischen Festsetzungen eine schlüssige, ausschließlich städtebauliche Begründung für Regelungen zur Zulässigkeit von Vergnügungsstätten vorliegt.

Ethische Ansichten, Ziele des Jugendschutzes bzw. der Suchtprävention etc. sind dabei nicht anzuführen. Ihre Berücksichtigung erfolgt über die hierzu einschlägigen rechtlichen Vorgaben. Ein Beispiel hierfür sind die gesetzlich vorgeschriebenen Abstandsregelungen bei Spielhallen sowie generelle Auflagen des Jugendschutzes. Diese sind in den jeweiligen Einzelfallprüfungen in die Bewertung einzubeziehen.

Übergeordnetes Ziel des vorliegenden Vergnügungsstättenkonzeptes ist es, schädliche Auswirkungen auf die städtebauliche Entwicklung der Landeshauptstadt Hannover durch die Erweiterung bestehender bzw. die Ansiedlung neuer Vergnügungsstätten auszuschließen.

Ein besonderer Regelungsbedarf lässt sich für eine Regelung der Zulässigkeit von Vergnügungsstätten für die nachfolgenden Gebiete ableiten:

- Gebiete mit einer besonderen Versorgungsfunktion (zentrale Versorgungsbereiche, Bereiche lokaler Einzelhandelsfunktion, Sondergebiete für großflächigen nicht zentrenrelevanten Einzelhandel, Entwicklungsbereiche)
- Gewerbegebiete
- Gebiete mit städtebaulicher Förderung

Als Teilziele sind zu formulieren:

- Sicherung der zentralen Versorgungsbereiche und ihrer Ergänzungsbereiche als Standorte für Einzelhandel, Dienstleistungen und Gastronomie
- Sicherung der Zentren und ihrer Randbereiche als Wohnstandort
- Sicherung der Sonderstandorte als Standorte für großflächigen, nicht zentrenrelevanten Einzelhandel
- Sicherung der Gewerbegebiete als Standorte für Gewerbe, Industrie und Handwerk, produktionsnahe Dienstleistungen sowie als Standorte für Büronutzung und Verwaltung
- Vermeidung von „Trading-down“-Prozessen und damit eines Funktionsverlustes der Zentren und der hannoverschen Gewerbegebiete
- Sicherung der Investitionen in Gebieten mit städtebaulicher Förderung
- Planerische Aussagen entsprechend den rechtlichen Rahmenbedingungen zur Zulässigkeit von Vergnügungsstätten an Standorten, an denen schädliche städtebauliche Auswirkungen nicht zu erwarten sind, in einem an den jeweiligen Standort angepassten Maße.

Die Berücksichtigung dieser Ziele ist bei jeder Prüfung im Einzelfall als Maßstab heranzuziehen.

4.1 Investitions- und Entscheidungssicherheit

Um sowohl den Betreibern von Vergnügungsstätten als auch den an den jeweiligen Standorten konkurrierenden Betreibern des Einzelhandels und Handwerks sowie Gewerbetreibenden eine kalkulierbare Basis für ihre Geschäftsentscheidungen zu gewährleisten, benennt das Vergnügungsstättenkonzept für die verschiedenen Gebietskategorien deren städtebauliche Eignung als Standort für Vergnügungsstätten.

Dies erfolgt nach dem Prinzip der maßvollen Steuerung mit einer Beurteilung nach Gebietstyp und mit Betrachtung der räumlichen Situation vor Ort.

4.1.1 Sicherung der Einzelhandelszentren

4.1.1.1 Sicherung der übergeordneten Einzelhandelszentren

Das Einzelhandels- und Zentrenkonzept Hannover weist dem A-Zentrum Mitte die Funktion des Hauptzentrums und damit eine überregionale Versorgungsfunktion zu. Das A-Zentrum Mitte stellt das Zentrum des Einzelhandels und verschiedener Dienstleistungsbetriebe (Gastronomie, Versicherungen, Ärzte etc.) für die Bevölkerung Hannovers und darüber hinaus auch für Besucher aus dem Marktgebiet und dem erweiterten Marktgebiet dar. Bezogen auf den Einzelhandel erfüllt das Zentrum eine hervorgehobene Versorgungsfunktion. Neben der Einzelhandelsfunktion gewinnt auch der Tourismus an wirtschaftlicher Bedeutung für die Innenstadt.

Das A-Zentrum Mitte hat somit eine gesamtstädtische, regionale und überregionale Bedeutung als Dienstleistungsstandort und als Kultur- und Freizeitstandort (u. a. Theater, Oper, Museen, Kinos).

Das B-Zentrum Lister Meile besitzt eine gesamtstädtische Bedeutung und dient der stadtbezirksübergreifenden Versorgung. Das überwiegend kleinteilig strukturierte Zentrum bietet einen attraktiven Mix aus individuellem Einzelhandel, Gastronomie und Dienstleistungen. Entsprechend hoch ist in weiten Teilen des Zentrums die Aufenthaltsqualität zu bewerten.

Die insgesamt neun C-Zentren sind in ihrer Versorgungsfunktion überwiegend auf den jeweiligen Stadtbezirk ausgerichtet.

Die A-C Zentren sind als Standorte regionaler und überregionaler Versorgung und als Standorte für Kultur und Freizeit zu sichern.

Bei der Zulässigkeit von Vergnügungsstätten innerhalb der A- bis C-Zentren (ausgenommen Bereich Steintorviertel und Raschplatz) ist eine Differenzierung zwischen den verschiedenen Nutzungstypen (Spiel, Freizeit/Kultur, Erotik) geboten, da die einzelnen Typen unterschiedliche Wirkungen auf ihr Umfeld ausüben und somit unterschiedliche städtebauliche Auswirkungen haben können.

So sind freizeitbezogene Vergnügungsstätten (Diskotheken, Tanzbars, Multiplexkinos, Varietés etc.) mit ihrem Beitrag zur Belebung der Zentren insbesondere in den Abendstunden grundsätzlich zu befürworten, sofern sie sich hinsichtlich der Lärmemissionen etc. verträglich in ihr unmittelbares Umfeld einfügen. Diese Typen von Vergnügungsstätten werden als ergänzende Nutzungen in den Misch- und Kerngebieten innerhalb der A- bis C-Zentren der Landeshauptstadt Hannover gesehen. Sie sollten daher zulässig sein, soweit sie sich nach Einzelfallprüfung verträglich in die vorhandenen Einzelhandels- und Dienstleistungsstrukturen sowie die vorhandenen Wohnnutzungen einfügen.

Freizeit-/kulturbezogene Vergnügungsstätten sind daher im A-Zentrum Mitte planerisch vorstellbar. Im B-Zentrum Lister Meile und den C-Zentren sind freizeit-/kulturbezogene Vergnügungsstätten ausnahmsweise planerisch vorstellbar. Mit dieser etwas restriktiveren Steuerung sollen lediglich unverträgliche Agglomerationseffekte in den B und C-Zentren vermieden werden.

Dagegen führen spiel- und erotikbezogene Vergnügungsstätten regelhaft zum Bedeutungsverlust von Geschäftslagen und -quartieren mit der Folge von vermehrten Leerständen und dem Abzug von Einzelhandels- und Dienst-

leistungsbetrieben, die für die Funktionalität der Zentren von prägender Bedeutung sind und einen wichtigen Beitrag zur oberzentralen Funktion der Landeshauptstadt Hannover leisten. Daher sollen spiel- und erotikbezogene Vergnügungsstätten innerhalb der A- bis C-Zentren planungsrechtlich ausgeschlossen werden.

Inbesondere vor dem Hintergrund, Funktionsschwächen mit einer verstärkten Anzahl von Leerständen vorzubeugen, erscheint es städtebaulich geboten, möglichen „Trading-down“-Prozessen durch die Ansiedlung weiterer Spielhallen, Wettbüros und Erotikbetriebe aktiv innerhalb der zentralen Versorgungsbereiche entgegenzuwirken.

Ausnahmen bestehen in den Standortbereichen Steintorviertel und Raschplatz, die aufgrund ihrer historisch gewachsenen Vorprägung nachfolgend gesondert bewertet werden.

Für Misch- und Kerngebiete außerhalb der zentralen Versorgungsbereiche, die direkt an die A-C Zentren angrenzen, sind die Empfehlungen zur Zulässigkeit sinngemäß zu übertragen, um hier einem Verdrängungsprozess in die Randbereiche vorzubeugen.

4.1.1.1.1 Sonderstandort Steintorviertel

Der Bereich Steintorviertel nimmt bezüglich der Vergnügungsstätten innerhalb des A-Zentrums Mitte einen Sonderstatus ein.

Der in innerstädtischer Randlage südlich des Platzes Am Steintor historisch gewachsene Bereich weist eine Vielzahl von Vergnügungsstätten auf. Den Kern des Vergnügungsviertels bilden die Straßen Reuterstraße und Scholvinstraße, in denen ein nahezu durchgängiger Besatz an Vergnügungsstätten der Kategorien Spiel, Freizeit/Kultur und Erotik besteht.

Aufgrund der bereits erfolgten Milieubildung besitzt dieser Bereich kein dezidiertes Schutzbedürfnis. Anderweitige Nutzungen wie Einzelhandel oder einzelhandelsnahe Dienstleistungen treten in dem definierten Bereich nur gelegentlich auf. Die Funktion des A-Zentrums Mitte kommt in anderen Bereichen deutlich stärker zum Tragen.

Ein Ausschluss von Vergnügungsstätten in diesem Bereich würde zu vermehrten Leerständen und vergnügungsaffinen Folgenutzungen führen. Ein Verdrängen von Vergnügungsstätten in andere, noch nicht vorgeprägte Stadtbereiche wäre die Folge. Die Milieubildung würde sich demnach lediglich verlagern.

Bei Spielhallen ist derzeit auch im Bereich des Steintorviertels der Mindestabstand von 100 m zu einer bestehenden Spielhalle einzuhalten. Es sei an dieser Stelle auf die rechtliche Möglichkeit hingewiesen, dass die Landeshauptstadt Hannover per Verordnung nach § 10 Abs. 2 Satz 3 NGLüSpG in bestimmten Stadtgebieten den Mindestabstand auf bis zu 50 m verringern oder auf bis zu 500 m erhöhen kann. Aufgrund der Vorprägung bestünde im Bereich des Steintorviertels somit die Möglichkeit, den Mindestabstand von Spielhallen auf bis zu 50 m zu reduzieren. Im Ergebnis würden mehr Spielhallenstandorte in diesem Bereich ermöglicht. Durch die räumliche Abgrenzung des Bereiches würden einer ausufernden Spielhallenkonzentration im A-Zentrum Mitte dennoch Grenzen gesetzt sein.

Eine räumliche Ausweitung von Vergnügungsstätten über den definierten Bereich hinaus sollte in jedem Fall verhindert werden. Die angrenzenden Bereiche des A-Zentrums Mitte sowie des Bereiches lokaler Einzelhandelsfunktion Goethestraße sollen verstärkt eine Handels-, Dienstleistungs- und Wohnfunktion einnehmen. Die Ausweitung von Vergnügungsstätten ist dort nicht erwünscht.

4.1.1.1.2 Sonderstandort Raschplatz

Ebenso wie dem Steintorviertel wird auch dem Bereich um den Raschplatz eine Sonderrolle innerhalb des A-Zentrums Mitte zuteil. Mit einer Konzentration von Vergnügungsstätten in den Kategorien spielorientierte sowie frei-zeit-/kulturorientierte Vergnügungsstätten ist hier eine Vorprägung zu verzeichnen.

Auch zukünftig soll dieser Bereich verstärkt für freizeit-/kulturorientierte Vergnügungsstätten zur Verfügung stehen. Mit einer Mischung aus Bars, Tanzlokalen, Diskotheken und Kinos kann er somit als Ausgehstandort gefestigt und gezielt weiterentwickelt werden.

Ebenso sind spielorientierte Vergnügungsstätten in diesem schon vorgeprägten Bereich ausnahmsweise möglich, sofern der gesetzliche Mindestabstand zwischen zwei Spielhallen eingehalten wird. Eine Reduzierung dieses Abstandes wird hier nicht empfohlen, da eine Zunahme von spielorientierten Vergnügungsstätten die Qualität als Ausgehstandort mindern könnte.

Erotikorientierte Vergnügungsstätten sind dagegen generell nicht erwünscht. Diese sind nicht vereinbar mit dem städtebaulich-funktionalen Ziel, die Aufenthaltsqualität des Standortbereiches zu fördern und eine stärkere funktionale Verbindung zwischen dem A-Zentrum Mitte und dem B-Zentrum Lister Meile herzustellen. Der Standort besitzt derzeit schon „Trading-down“-Tendenzen. Mit einer Ansiedlung von erotikorientierten Vergnügungsstätten würden diese deutlich verstärkt. Ein Umschlagen des durch die Lage am Hauptbahnhof stark frequentierten Bereichs wäre die Folge. Eine Milieubildung würde ermöglicht. Dieser gilt es entgegenzuwirken.

4.1.1.2 Sicherung der Nahversorgungszentren für Waren des täglichen Bedarfs

Das Einzelhandels- und Zentrenkonzept weist insgesamt 21 D-Zentren und 22 E-Zentren aus. Die stärker auf die Nahversorgung abzielenden D- und E-Zentren genießen nach § 1 Abs. 6 Nr. 4 BauGB einen besonderen Schutzanspruch bezüglich ihres Erhalts und ihrer Entwicklung. Planerisches Ziel ist es, über die D- und E-Zentren die Versorgung der Wohnbevölkerung des Stadtteils bzw. der umliegenden Wohngebiete mit Waren des täglichen Bedarfs möglichst in fußläufiger Entfernung zur eigenen Wohnung sicherzustellen. Damit übernehmen die D- und E-Zentren eine zentrale Versorgungsaufgabe und sind insbesondere für die Attraktivität des Wohnstandortes Hannover von besonderer Bedeutung. Gleiches gilt für die Bereiche lokaler Einzelhandelsfunktion, die ebenfalls zur wohnortnahen Versorgung beitragen sollen.

Da die D- und E-Zentren sowie die Bereiche lokaler Einzelhandelsfunktion planungsrechtlich u. a. auch Mischgebiete umfassen, in denen Vergnügungsstätten nicht generell ausgeschlossen sind, besteht für diese Bereiche ein städtebaulicher Regelungsbedarf.

Zur Stärkung des Einzelhandels bzw. zur Sicherung der Nahversorgungsfunktion wird der generelle Ausschluss von Vergnügungsstätten in den D- und E-Zentren sowie den Bereichen lokaler Einzelhandelsfunktion empfohlen. Mit dieser Vorgehensweise kann ein breiter Mix aus Handel, Gastronomie und Dienstleistungen erhalten und gefördert, und die Zentren vor „Trading-down“-Effekten geschützt werden. Hinzu kommen der planerisch gewünschte Erhalt und der Schutz vorhandener Wohnnutzungen und sensibler Einrichtungen wie Kindertagesstätten etc.

Auch eine ausnahmsweise Zulässigkeit von freizeit-/kulturorientierten Vergnügungsstätten, wie sie für die A- bis C-Zentren empfohlen wird, ist hier nicht geboten. Die stärker auf die Nahversorgung abzielenden D- und E-Zentren sowie die Bereiche lokaler Einzelhandelsfunktion sollen der wohnungsnahen Versorgung mit Waren des täglichen Bedarfs dienen. Ein Kino, eine Diskothek oder eine Festhalle stellen keine geeigneten Ergänzungen dieses Angebots dar. Sie sind mit den städtebaulichen und verkehrlichen Gegebenheiten der Nahversorgungszentren nicht in Einklang zu bringen.

Somit sollen jegliche Arten von Vergnügungsstätten in den D- und E-Zentren ausgeschlossen werden.

4.1.1.3 Sicherung der Fachmarktstandorte

Die Sondergebiete für großflächigen, nicht-zentrenrelevanten Einzelhandel sind prioritär den Ansiedlungen dieser Einzelhandelsnutzungen vorbehalten. Um zukünftige Ansiedlungen dieser Art zu ermöglichen, sind diese Gebiete

von Vergnügungsstätten freizuhalten. Ziel ist es, eine qualitätsvolle Einzelhandelsentwicklung voranzutreiben. Vergnügungsstätten jeglicher Art gehen nicht konform mit diesem Entwicklungsziel und sind deshalb planerisch nicht erwünscht.

4.1.2 Sicherung der Gewerbegebiete für Handwerk und produzierendes Gewerbe

Das Gewerbeflächenkonzept der Landeshauptstadt Hannover baut auf einer differenzierten Bestandsaufnahme der Gewerbeflächen im Stadtgebiet auf. Es zeigt die unterschiedliche Struktur und inhaltliche Ausrichtung der verschiedenen Gewerbestandorte auf.

Ziel der Stadtentwicklung ist es, die vorhandenen Gebiete in ihrer Struktur zu sichern bzw. gegenläufigen Tendenzen entgegenzuwirken. Ebenso gilt es, die verfolgten Entwicklungsstrategien für die verschiedenen Gewerbegebiete konsequent weiter zu verfolgen. Die hannoverschen Gewerbegebiete sollen ihre originäre Funktion als Standorte für produzierendes Gewerbe, Industrie und Handwerk, produktionsnahe Dienstleistungen sowie als Standorte für Büronutzung und Verwaltung behalten. Diese Forderung begründet sich aus der Notwendigkeit, den Wirtschafts- und Arbeitsstandort Hannover langfristig zu sichern. Aufgrund des aufgezeigten Störpotenzials, das von Vergnügungsstätten ausgehen kann, ist dieses Ziel ohne eine gezielte Steuerung nicht oder nur sehr eingeschränkt zu erreichen.

Ein vollständiger Ausschluss von Vergnügungsstätten in den hannoverschen Gewerbegebieten ist rechtlich nicht zu begründen. Zur Sicherstellung der verfolgten Ziele des Gewerbeflächenkonzeptes der Landeshauptstadt Hannover ist es jedoch erforderlich, die Zulässigkeit von Vergnügungsstätten in Gewerbegebieten mit besonderen Entwicklungszielen bzw. einer speziellen Zielgruppenausrichtung gezielt zu steuern.

Folgende Ansiedlungsempfehlungen ergeben sich aus den Entwicklungszielen der Gewerbegebiete:

In Industrie- und Gewerbegebieten, die in Siedlungszusammenhänge eingebunden sind und sich zu hochwertigen Gewerbe- und Dienstleistungsstandorten für wissensintensive Unternehmen entwickeln sollen (Typ 2) sowie für Gewerbegebiete, die auf eine hochwertige Entwicklung im Bereich Forschung und Entwicklung abzielen (Typ 4) sind Ansiedlungen von Vergnügungsstätten jeglicher Art planerisch nicht erwünscht. Ebenso sollten industrielle/gewerbliche Potenzialflächen (Typ 6) von Vergnügungsstätten freigehalten werden. Die Entwicklungsziele für diese Gewerbegebietstypen sind nicht vereinbar mit dem Einsickern von anderweitigen Nutzungen wie Vergnügungsstätten. Ausnahmen bestehen lediglich in den Gewerbegebieten „EXPO-Park und EXPO-Plaza“ sowie „Entenfangweg“, in denen aufgrund vorhandener und gewünschter spezieller Nutzungen freizeit-/kulturorientierte Angebote ermöglicht werden sollen.

In Gewerbegebieten ohne eine der angeführten speziellen Zielgruppenausrichtungen bzw. ohne besondere städtebauliche Situation können auf der Grundlage einer Einzelfallprüfung Vergnügungsstätten zulässig sein. Bei den freizeit-/kulturbezogenen Vergnügungsstätten können in diesen Gebieten ausnahmsweise auch größere Betriebe (kerngebietstypische Einrichtungen, z. B. Großraumdiskotheken) zulässig sein. Damit wird insbesondere den Anforderungen von Diskotheken oder Festhallen/Hochzeitssälen entsprochen, die u. a. aufgrund ihrer verkehrlichen Auswirkungen in den anderen Baugebieten der BauNVO (2017) häufig nicht genehmigungsfähig sind.

Für den Gewerbegebietstyp 1 (klassische Gewerbegebiete) sind spielorientierte und freizeit-/kulturorientierte Vergnügungsstätten ausnahmsweise planerisch vorstellbar. Auch erotikorientierte Vergnügungsstätten sind in diesem Gewerbegebietstyp grundsätzlich ausnahmsweise planerisch vorstellbar, sofern sie nicht kerngebietstypisch sind.

Für folgende Gewerbegebiete des Gewerbegebietstyps 1 wird jedoch aufgrund der besonderen Standortsituation der Ausschluss von Vergnügungsstätten empfohlen:

- „05.4 Anderten Nord“ und „05.5 Anderten Ost“: Für diese Standorte besteht das städtebauliche Ziel, kompakte Gewerbegebiete vorzuhalten. Daher sind Vergnügungsstätten jeglicher Art planerisch nicht erwünscht.
- „12.3 Schwarze Heide“ und „13.2 Businesspark Nord“: Die B-Pläne in diesen Gewerbegebieten schließen Vergnügungsstätten bereits ausnahmslos aus. Damit besteht der erklärte Wille der Landeshauptstadt Hannover, keine Vergnügungsstätten an diesem Standort zuzulassen und diesen vielmehr für das produzierende und verarbeitende Gewerbe bzw. für Büro- und Verwaltungsnutzungen vorzuhalten.
- „02.3 Büttnerstraße“: Der Standort hat sich seit der Einstufung im Zuge der Aufstellung des Gewerbeflächenkonzeptes im Jahr 2011 deutlich verändert: Insbesondere zwischen Büttnerstraße und Vahrenwalder Straße werden Anstrengungen unternommen, den Standort städtebaulich und funktional zu stabilisieren. Zudem bestehen mit einer Kindertagesstätte und einem Wohnheim für Obdachlose im Umfeld zwei sensible Bereiche. Aus diesen Gründen sind Vergnügungsstätten jeglicher Art im Gewerbegebiet Büttnerstraße planerisch nicht erwünscht.
- „06.1 Gewerbepark am Kronberg“: Die B-Pläne in diesem Gewerbegebiet schließen kerngebietstypische Vergnügungsstätten größtenteils aus. Daher sind alle ausnahmsweise möglichen Ansiedlungen von Vergnügungsstätten, auch die spielorientierten, in diesem Gebiet auf nicht-kerngebietstypische Betriebe zu beschränken
- Die in die Abgrenzung des Gewerbegebietes „06.1 Gewerbepark am Kronberg“ eingefassten Flurstücke südlich der Mailänder Straße sind aus städtebaulicher Sicht dem angrenzenden Gewerbegebiet „08.4 EXPO-Park und EXPO-Plaza“ thematisch zuzuordnen. Dieser Bereich fungiert als Eingangsbereich zur EXPO-Plaza insbesondere für Anreisende aus Richtung der Stadtbahnhaltestelle Hannover Messe Ost (EXPO-Plaza). Vergnügungsstätten der Kategorien Spiel und Erotik sind daher in diesem Bereich planerisch nicht vorstellbar. Ausnahmsweise sind hier dagegen freizeit-/kulturorientierte Vergnügungsstätten vorstellbar.
- **„11.1 Gewerbegebiet Fränkische Straße“: Im westlichsten Teil des Gewerbegebietes befindet sich historisch gewachsen ein hinduistischer Tempel dessen Schutzbedürfnis zu berücksichtigen ist. Die ausnahmsweise Möglichkeit zur Ansiedlung von Vergnügungsstätten beschränkt sich daher auf den Bereich zwischen Empelder Straße und der östlichen Grundstücksgrenze der Carl-Buderus Straße 6. Dieser Standort kann die gesteuerte Ansiedlung verkraften, sofern der vorrangige Gewerbegebietscharakter stets erhalten bleibt. Grenzlinie ist der Grabenverlauf zwischen Nibelungenweg und B65. Westlich dieser Linie sind spiel- und erotikorientierte Vergnügungsstätten planerisch nicht erwünscht. Kultur und Freizeit orientierte Vergnügungsstätten sind im gesamten Gewerbegebiet ausnahmsweise planerisch vorstellbar da hier nicht von einer Beeinträchtigung der religiösen Nutzung ausgegangen werden kann.**

In Gewerbegebietstyp 3 (großflächige Industrie- und Gewerbegebiete mit bi- oder trimodalem Verkehrsanschluss) sind nicht kerngebietstypische Vergnügungsstätten der Kategorie Spiel planerisch vorstellbar, soweit die Flächen nicht als Industriegebiet (GI) nach § 9 BauNVO festgesetzt sind. Ebenso sind hier freizeit-/kulturorientierte Vergnügungsstätten vorstellbar. Vergnügungsstätten der Kategorie Erotik sollten dagegen aufgrund des Störpotenzials ausgeschlossen werden. Ausnahmen von dieser grundsätzlichen Regelung bestehen in folgenden Gewerbegebieten:

- „12.2 Nordhafen Johnson Controls Conti VWN“: An diesem Standort bestehen weitreichende Produktionsflächen und angegliederte Gewerbenutzungen. Vergnügungsstätten jeglicher Art stehen den derzeitigen Nutzungen und Entwicklungszielen entgegen. Daher wird empfohlen, in diesem Gewerbegebiet keinerlei Vergnügungsstätten zuzulassen.
- „13.3 Brink-Hafen“: In diesem Gewerbegebiet sind spielorientierte Vergnügungsstätten jeglicher Art planerisch nicht erwünscht. Das Gewerbegebiet soll gewerblichen und industriellen Nutzungen vorbehalten werden und sukzessive (weiter-)entwickelt werden. Freizeit-/kulturorientierte Vergnügungsstätten sind vorwiegend im östlichen Teil des Gewerbegebietes entlang der Vahrenwalder Straße planerisch vorstellbar.
- innerhalb des Gewerbegebietes „10.1 Industrie- und Gewerbegebiet Linden Mitte“ sind weiträumige Teile als Industriegebiet (GI) ausgewiesen. Dort sind keine Vergnügungsstätten zulässig. Lediglich in den Außenbereichen des abgegrenzten Gewerbegebietes (insbesondere Davenstedter Straße, Bauweg, westlich Südfeldstraße) sind oben genannte Vergnügungsstätten planerisch vorstellbar.

Für den Gewerbegebietstyp 5 (heterogene, nicht maßgeblich durch klassisches Gewerbe geprägte Gebiete) sind nicht kerngebietstypische Vergnügungsstätten der Kategorie Spiel sowie freizeit-/kulturorientierte Vergnügungsstätten ausnahmsweise planerisch vorstellbar. Erotikorientierte Vergnügungsstätten sind u. a. aufgrund der wohnortnahen Lage dieser Gebiete und des daraus resultierenden Störpotenzials planerisch nicht erwünscht.

Ausnahmen werden für die folgenden Gewerbegebiete formuliert:

- 02.4 Niedersachsenring/ Vahrenwalder Straße“: Weite Teile des ausgewiesenen Gewerbegebietes haben sich in den vergangenen Jahren zu einem zentralen Versorgungsbereich (D-Zentrum Vahrenwald Niedersachsenring) bzw. zu einem Bereich lokaler Einzelhandelsfunktion (Ferdinand-Wallbrecht-Straße/ Niedersachsenring) entwickelt, sodass die für den Gewerbegebietstyp geltende Regelung in diesem Falle hinfällig wird. Indes sollten zur Stärkung der Zentren auch in deren Randbereichen keinerlei Vergnügungsstätten angesiedelt werden.
- „08.3 Wagenfeldstraße“: In dem Gewerbegebiet sind zwei Spielhallen ansässig. Eine weitere ist geplant. Damit ist das Gewerbegebiet bereits ausgelastet. Jede weitere spielorientierte Vergnügungsstätte würde zu einer übermäßigen Konzentration dieser Art von Vergnügungsstätten führen. Der Gewerbegebietscharakter würde nicht mehr gewahrt. Daher sind spielorientierte Vergnügungsstätten jeglicher Art an diesem Standort planerisch nicht erwünscht.
- „09.3 östliche Göttinger Chaussee“: Das Gewerbegebiet erstreckt sich entlang der Göttinger Chaussee, in deren Bereich vielfältige Nutzungen bestehen. Der südliche Teil des Gewerbegebietes befindet sich gegenüber des Ricklinger Friedhofs. Vergnügungsstätten sind hier laut B-Plan ausgeschlossen. Der nördliche Teil des Gewerbegebietes überschneidet sich mit dem D-Zentrum Oberricklingen Göttinger Chaussee (vgl. Einzelhandels- und Zentrenkonzept) bzw. steht in engem Zusammenhang mit diesem. Das Gewerbegebiet ist hochwertig zu entwickeln. Spielorientierte Vergnügungsstätten sind an diesem Standort daher planerisch nicht erwünscht.

Bei den vorgenannten Standortbereichen (Typ 1, 3 und 5) sind, soweit sie aus städtebaulicher Sicht als weniger sensibel eingestuft werden, Vergnügungsstätten zum Teil ausnahmsweise planerisch vorstellbar. In Form einer Einzelfallprüfung ist das Störpotenzial zu bewerten. Dabei gilt grundsätzlich, dass sich ausnahmsweise zulässige Nutzungen nach Funktion und Umfang der Eigenart des Gebietes unterordnen müssen. Es gilt eine ähnliche Systematik wie nach dem Gebot des Einfügens nach § 34 BauGB.

Die planungsrechtliche Überprüfung von Bauanfragen für Vergnügungsstätten in Gewerbegebieten kann anhand des Prüfschemas in Abb. 18 erfolgen.

Abb. 18: Prüfverfahren zur Beurteilung der planungsrechtlichen Zulässigkeit von Vergnügungsstätten in Gewerbegebieten



Bei Spielhallen zusätzlich Überprüfung der Abstände zu vorhandenen Spielhallen

Quelle: CIMA 2019

4.1.3 Sicherung der Wohnstandorte

Die modernen Wohnstandorte Hannovers (BauNVO nach 1990) sind bereits durch die rechtlichen Festsetzungen in Bebauungsplänen geschützt vor der Ansiedlung anderer Nutzungen, die das Wohnen stören könnten, so auch vor störenden Vergnügungsstätten. Auch Gebiete ohne Bebauungsplan, die nach § 34 BauGB zu beurteilen sind, kommen in den Genuss dieses Schutzes sofern der Wohncharakter des Gebietes eindeutig ist.

Besonderer Aufmerksamkeit bedürfen jedoch die allgemeinen Wohngebiete Hannovers, die durch einen Bebauungsplan festgesetzt sind, welcher auf einer Fassung der Baunutzungsverordnung (BauNVO) vor 1990 basiert. Hier können bestimmte, nicht kerngebietstypische Vergnügungsstätten ausnahmsweise zulässig sein. Sofern im Einzelfall eine Beeinträchtigung des Wohngebietes befürchtet werden muss, besteht hier jedoch die Möglichkeit, diese Bebauungspläne auf die aktuelle BauNVO umzustellen und damit die Rechtslage an den heutigen Stand anzupassen.

4.1.4 Sicherung der Gebiete mit städtebaulicher Förderung

Die Landeshauptstadt Hannover hat in der Vergangenheit umfangreiche Anstrengungen zur Aufwertung von Stadtgebieten unternommen. Unter Einsatz von Städtebauförderungsmitteln wurden in zahlreichen Stadtgebieten Maßnahmen der Stadterneuerung durchgeführt.

Die heute schon zu beobachtende Konzentration von Vergnügungsstätten in den Zentren sowie das von ihnen ausgehende Störpotenzial steht in vielen Fällen den Zielen der Stadterneuerung in diesen benannten Stadtgebieten entgegen; eine gezielte, vertiefende Einzelfallprüfung in den angeführten Bereichen (s. Kapitel 3.1.3) ist daher erforderlich.

Darüber hinaus besteht für die Landeshauptstadt Hannover die Möglichkeit, in bestimmten Stadtbereichen den vom Landesgesetzgeber vorgegebenen Mindestabstand zwischen zwei Spielhallen von 100 Metern per Verordnung zu verändern. Eine generelle Erhöhung des Mindestabstandes ist zwar aufgrund der ohnehin schon begrenzten Ansiedlungsmöglichkeiten in anderen Stadtgebieten grundsätzlich nur eingeschränkt zu empfehlen. In den Sanierungsgebieten ist jedoch zu erwägen, ob eine Verordnung nach § 10 Abs. 2 Satz 3 NGLüSpG zur Vergrößerung der Mindestabstände von Spielhallen zu erlassen ist. Dies gilt auch für Sanierungsgebiete, in denen das Sanierungsverfahren bereits abgeschlossen ist, um die getätigten öffentlichen Investitionen nachhaltig zu schützen.

4.2 Entwicklungsspielräume für Vergnügungsstätten

Die folgenden Abbildungen 19-23 zeigen die sich aus den abgeleiteten Empfehlungen ergebende räumliche Standortplanung für Vergnügungsstätten im Stadtgebiet Hannover.

Betrachtet werden dabei nur die im Detail untersuchten Zentren, Gewerbegebiete und Sonderstandorte. Die in den Karten weiß verbleibenden Flächen (Wohngebiete, Grünflächen, Sportflächen, Industriegebiete etc.) stehen aufgrund ihrer grundsätzlich fehlenden Eignung und der fehlenden baurechtlichen Zulässigkeit generell nicht für eine Ansiedlung zur Verfügung.

Es ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass die dargelegten planerischen Zielvorstellungen nicht die konkrete Einzelfallprüfung ersetzen. Hierzu sind im jeweiligen Einzelfall die baurechtliche Situation, die Struktur und Nachbarschaft sowie das Entwicklungspotenzial des Standortes zu prüfen.

Die dargelegten Zielvorstellungen entfalten keine unmittelbare Rechtswirkung. Sie sind allerdings als planerische Empfehlung eines nach §1 Abs. 6 Nr.11 BauGB beschlossenen städtebaulichen Entwicklungskonzeptes bei der Aufstellung von zukünftigen Bauleitplänen zu berücksichtigen. Bei der Überführung der Zielvorstellungen in Bebauungspläne entfalten sie dann eine unmittelbare Rechtswirkung.

4.2.1 Freizeit- und kulturorientierte Vergnügungsstätten

Die positiven Auswirkungen freizeit- und kulturontierter Vergnügungsstätten, wie die Belegung des Stadtraumes können ein zusätzlicher Anziehungspunkt für Geschäftslagen sein. Folgerichtig wird ein Schwerpunkt der Entwicklung im A-Zentrum Mitte gesehen. Auch die Expo-Plaza als Eventstandort bietet Entwicklungsspielraum für weitere Ansiedlungen.

In den B- und C-Zentren sowie in einigen Gewerbegebieten, für deren Zielausrichtung keine Nachteile zu erwarten sind, können darüber hinaus ebenfalls Ansiedlungsmöglichkeiten zugelassen werden, soweit Vergnügungsstätten hier nicht zu sehr in den Vordergrund rücken und Agglomerationseffekte auslösen, die das ursprüngliche Nutzungsspektrum überprägen könnten.

4.2.2 Spielorientierte Vergnügungsstätten

Für kerngebietstypische spielorientierte Vergnügungsstätten ist aufgrund ihrer Größe und Ausprägung davon auszugehen, dass erhebliche Störwirkungen zu erwarten sind. So wird lediglich im bereits vorgeprägten Steintor-Viertel ein Gebiet gesehen, in dem Entwicklungen zugelassen werden können. Weitere Ansiedlungsmöglichkeiten werden jedoch in einigen Gewerbegebietslagen eröffnet, bei denen keine Gefährdung besonderer und vorrangiger Entwicklungsziele zu befürchten ist. In diesen Lagen gilt es ein Übermaß an Betrieben dieser Art zu verhindern. Der grundsätzliche Charakter als Gewerbegebiet ist zu erhalten.

Von nicht kerngebietstypischen, spielorientierten Vergnügungsstätten geht ein geringeres, jedoch nicht zu vernachlässigendes Störpotential aus. Als Gebiet der Kategorie „planerisch vorstellbar“ wird auch hier das Steintor-Viertel gesehen. Weitere Gebiete, in denen nicht kerngebietstypische spielorientierte Vergnügungsstätten ausnahmsweise planerisch vorstellbar sind, befinden sich in mehreren Gewerbegebieten. Zahl und Umfang der Gebiete, in denen nicht kerngebietstypische Vergnügungsstätten planerisch vorstellbar oder planerisch ausnahmsweise vorstellbar sind, sind aufgrund des geringeren Störpotentials dieser Betriebe umfangreicher als bei den kerngebietstypischen, spielorientierten Vergnügungsstätten. Auch hier ist darauf zu achten, dass die Gewerbegebiete in ihrem grundsätzlichen Charakter nicht überformt werden.

4.2.3 Erotikorientierte Vergnügungsstätten

Von erotikorientierten Vergnügungsstätten gehen Störwirkungen auf das Umfeld aus. Insbesondere für die kerngebietstypischen erotikorientierten Vergnügungsstätten wird daher nur im Bereich des Steintorviertels ein Gebiet der Kategorie „planerisch vorstellbar“ gesehen. Im übrigen Stadtgebiet sind diese Betriebe planerisch nicht erwünscht (Abb. 22).

Für die nicht kerngebietstypischen erotikorientierten Vergnügungsstätten kann aufgrund des anzunehmenden geringeren Störpotentials zudem die Möglichkeit der ausnahmsweisen Ansiedlung in einigen Gewerbegebieten zugelassen werden (Abb. 23). Es ist bei der Beurteilung von Ansiedlungsvorhaben der Branche in diesen Gewerbegebieten darauf zu achten, dass die grundsätzliche Zweckbestimmung des einzelnen Gewerbegebietes nicht überformt wird.

Allgemeine Erläuterung zur Darstellung in den Karten 19 - 23:

Aufgrund der unterschiedlichen Störwirkungen wird unterschieden zwischen den drei Nutzungstypen der spielorientierten, freizeit-/kulturorientierten und erotikorientierten Vergnügungsstätten. Für die erst- und letztgenannten Nutzungstypen wurde zudem eine Unterscheidung in kerngebietstypische und nicht kerngebietstypische Vergnügungsstätten vorgenommen, da die Größenordnung dieser Nutzungstypen unterschiedliche Störpotenziale bewirken kann und die Einstufung zu einer differenzierten baurechtlichen Einordnung führt. Somit werden die räumlichen Empfehlungen in fünf thematischen Karten dargestellt. In diesen wird unterschieden zwischen Gebieten, in denen Vergnügungsstätten „planerisch vorstellbar“, „ausnahmsweise planerisch vorstellbar“ oder „planerisch nicht erwünscht“ sind.

Planerisch vorstellbar (grüne Darstellung in den Karten)

Vergnügungsstätten sind an diesen Standorten aufgrund der Eignung der Standorte oder deren Belastbarkeit hinsichtlich der von dem jeweiligen Nutzungstyp ausgehenden potenziellen Störwirkungen sowie aus den in den unterschiedlichen Gebietskategorien aufgezeigten städtebaulichen Gründen planerisch vorstellbar, d.h. dass hier die Zulässigkeit entweder schon gegeben ist oder ermöglicht werden kann.

Ausnahmsweise planerisch vorstellbar (gelbe Darstellung in den Karten)

Vergnügungsstätten sind an diesen Standorten aufgrund der von ihnen ausgehenden potenziellen Störwirkungen sowie der in den unterschiedlichen Gebietskategorien aufgezeigten städtebaulichen Gründe ausnahmsweise planerisch vorstellbar. Beim Ausnahmetatbestand ist darauf zu achten, dass sich die Vergnügungsstätten auf Einzelfälle beschränken. Der definierte Gebietscharakter muss gewahrt bleiben. Bestehende Betriebe genießen Bestandsschutz.

Planerisch nicht erwünscht (rote Darstellung in den Karten)

Vergnügungsstätten sind an diesen Standorten aufgrund der von ihnen ausgehenden potenziellen Störwirkungen sowie der in den unterschiedlichen Gebietskategorien aufgezeigten städtebaulichen Gründe planerisch nicht erwünscht. Bestehende Betriebe genießen Bestandsschutz.

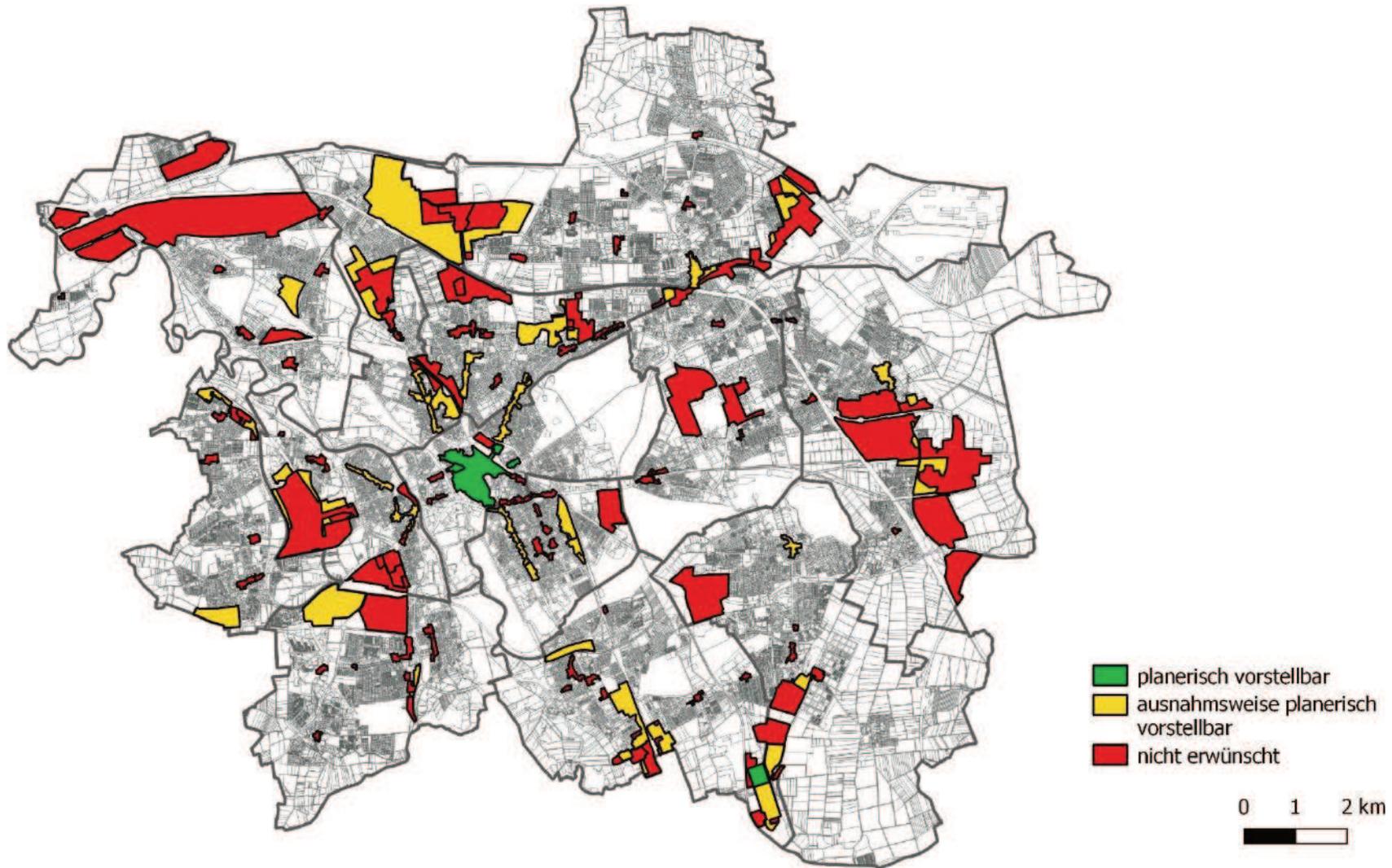


Abb. 19: Ansiedlungsmöglichkeit der freizeit- und kulturorientierten Vergnügungsstätten im Stadtgebiet Hannover, Quelle: CIMA 2019

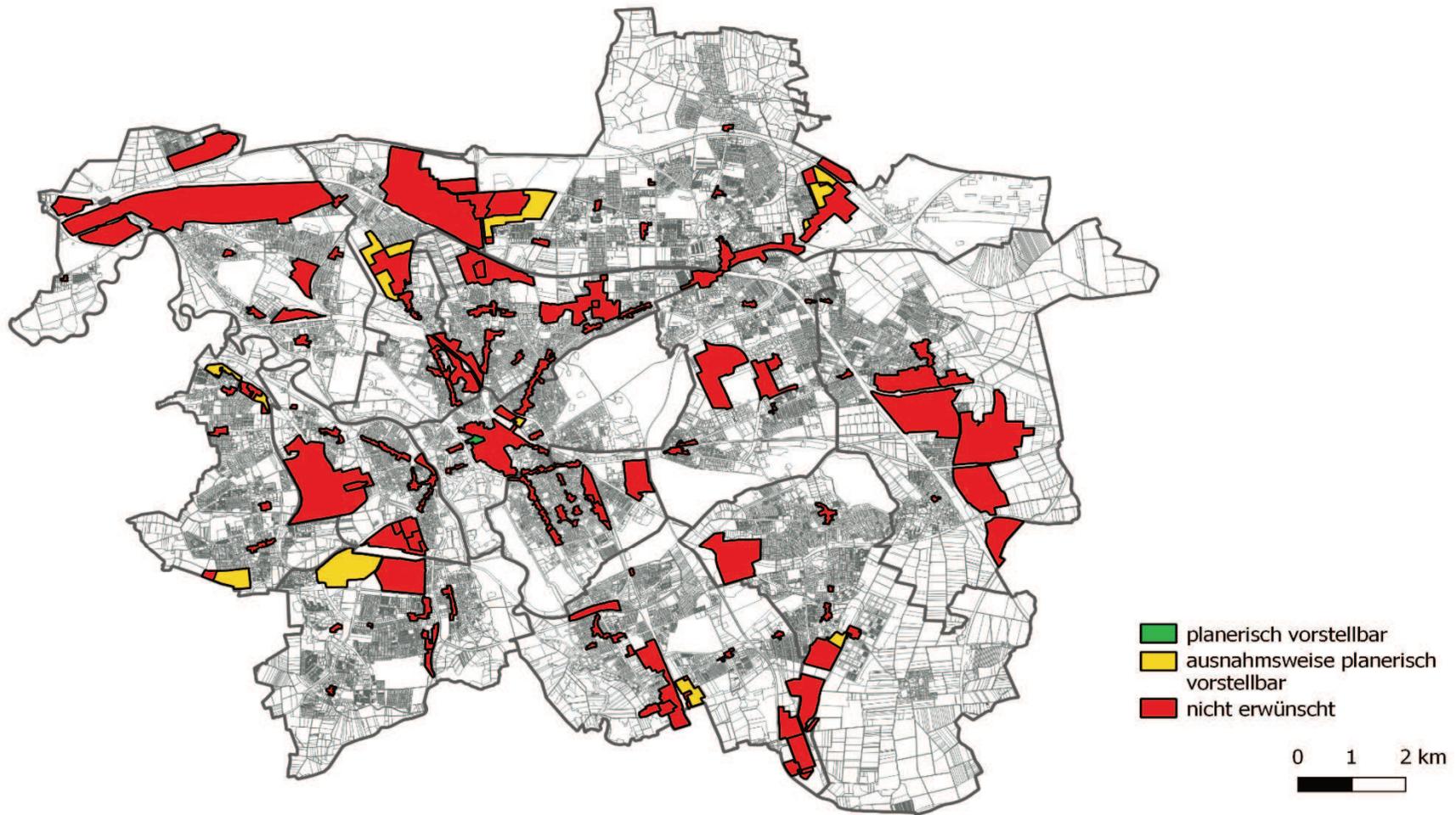


Abb. 20: Ansiedlungsmöglichkeit der kerngebietstypischen spielorientierten Vergnügungsstätten im Stadtgebiet Hannover, Quelle: CIMA 2019

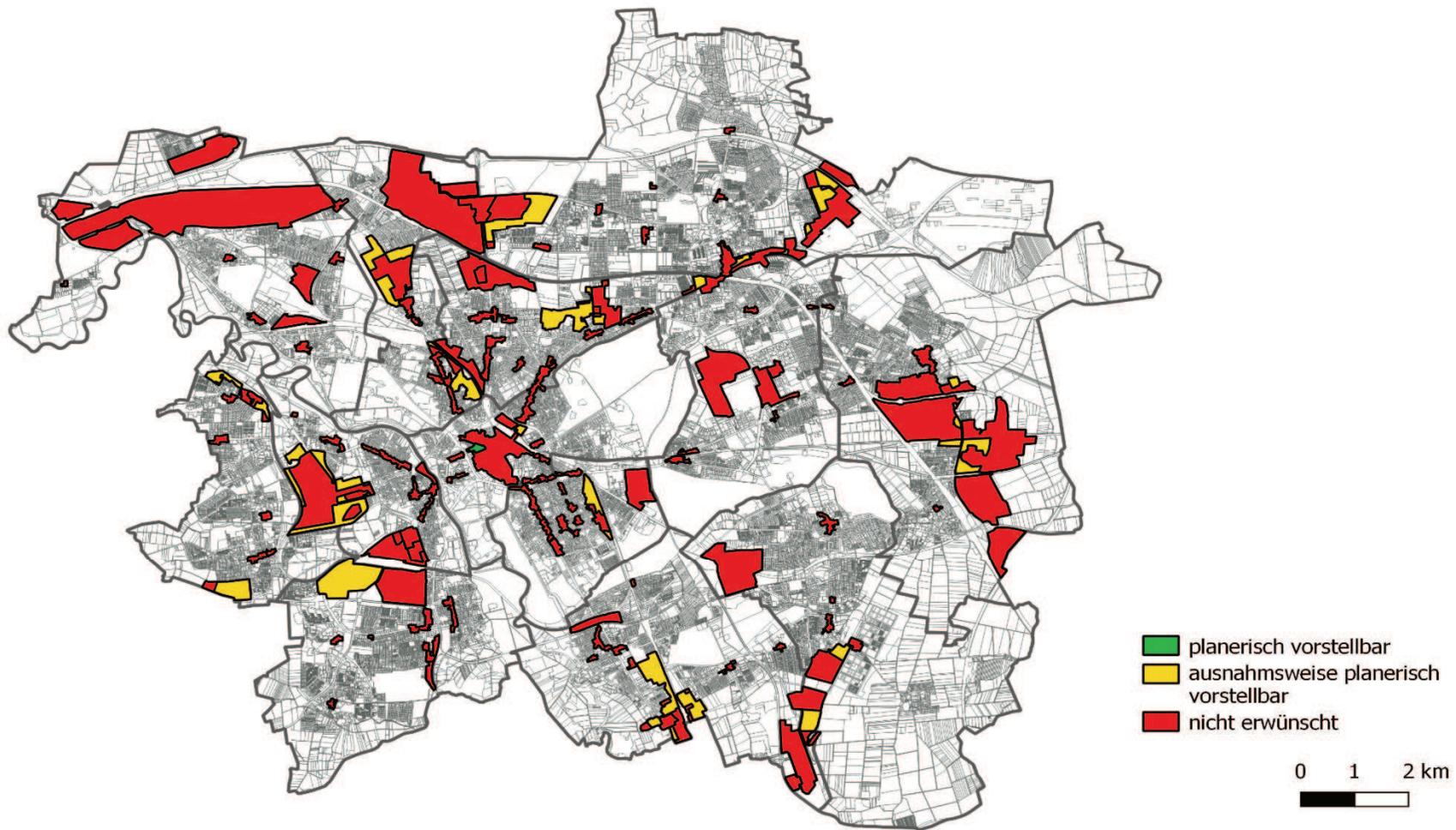


Abb. 21: Ansiedlungsmöglichkeit der nicht kerngebietstypischen spielorientierten Vergnügungsstätten im Stadtgebiet Hannover, Quelle: CIMA 2019

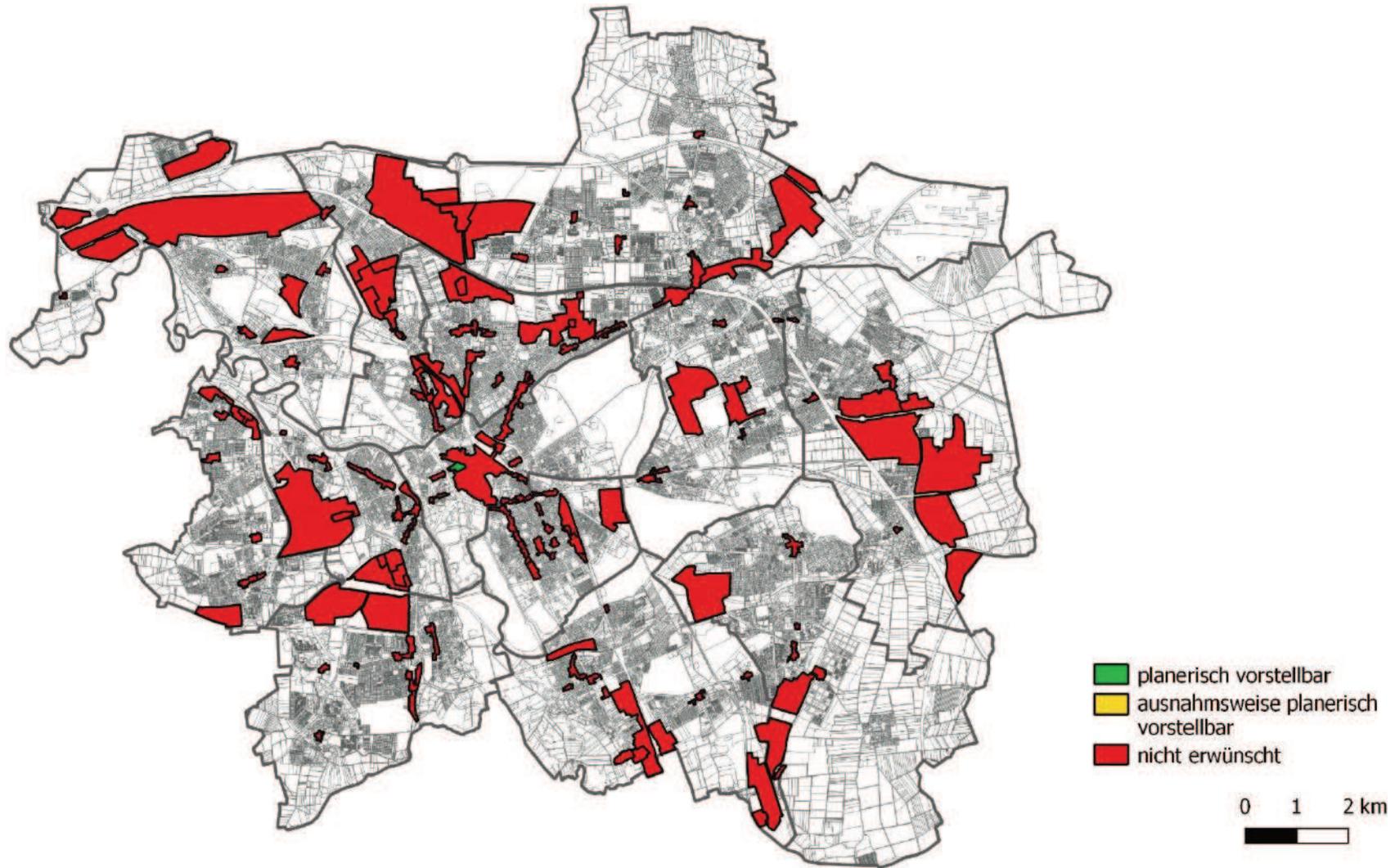


Abb. 22: Ansiedlungsmöglichkeit der kerngebietstypischen erotikorientierten Vergnügungsstätten im Stadtgebiet Hannover, Quelle: CIMA 2019

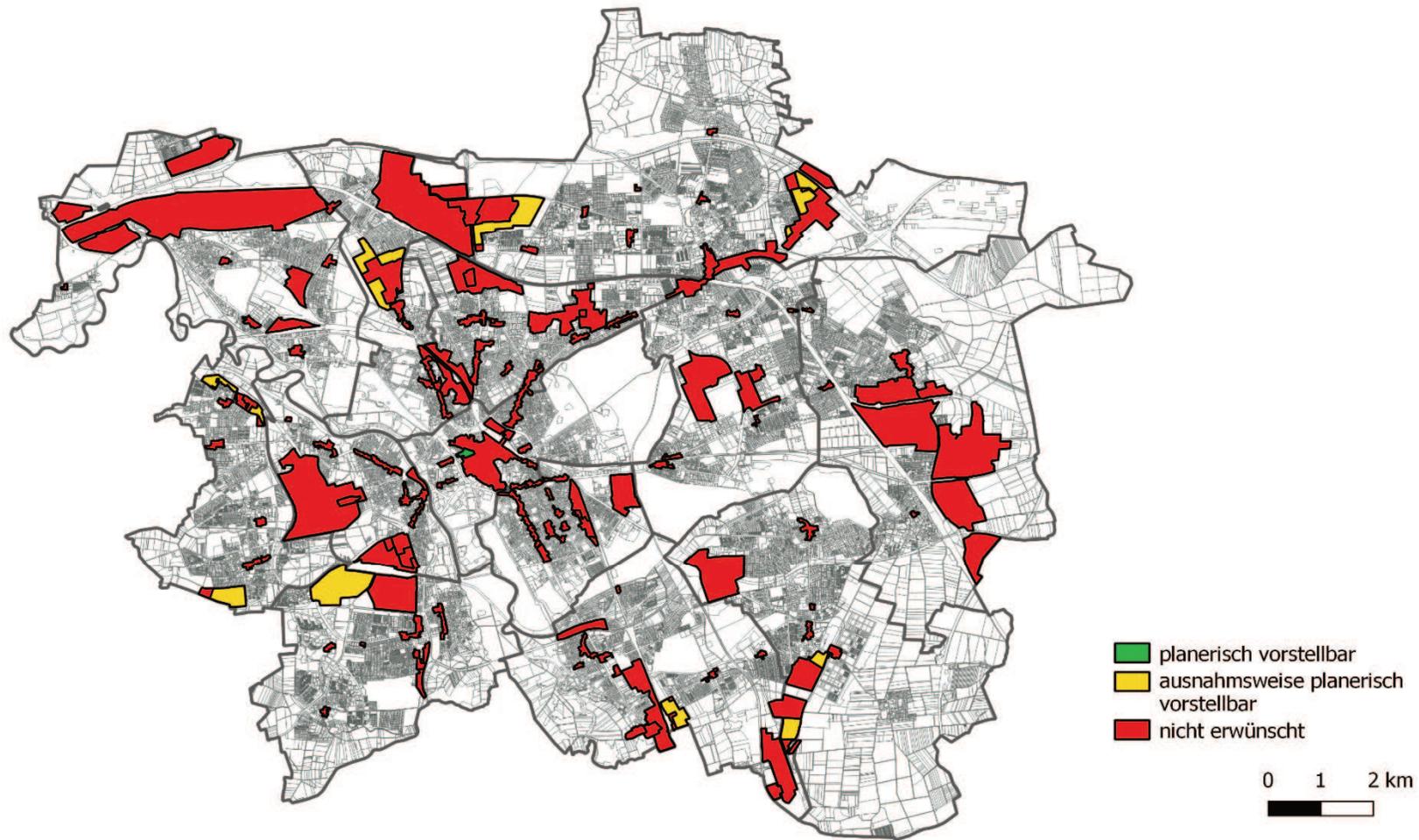


Abb. 23: Ansiedlungsmöglichkeit der nicht kerngebietstypischen erotikorientierten Vergnügungsstätten im Stadtgebiet Hannover, Quelle: CIMA 2019

5. Fazit und Ausblick

Die Zunahme von Spielhallen und Wettbüros in Innenstädten oder Stadtteilzentren ist ein bundesweit zu beobachtendes Phänomen, häufig verbunden mit Funktionsverlusten und Imageschädigungen für ein ganzes Quartier. Dieser Trend ist auch in der Landeshauptstadt zu beobachten, namentlich das Steintorviertel, der Raschplatz, der Bereich Schwarzer Bär, die Limmerstraße, der Engelbosteler Damm oder die Vahrenwalder Straße sind Bereiche, in denen sich Vergnügungsstätten vermehrt angesiedelt haben.

Mit dem gesamtstädtischen Vergnügungsstättenkonzept wird eine fachliche Grundlage zur bau- und planungsrechtlichen Steuerung der Vergnügungsstätten gegeben. Die wesentlichen inhaltlichen Ergebnisse und Schlussfolgerungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Strategie der maßvollen Steuerung: Da ein flächendeckender Ausschluss von Vergnügungsstätten aus rechtlichen Gründen nicht in Frage kommt, basiert das vorliegende Konzept auf einer „Strategie der maßvollen Steuerung“, die einen ausreichenden Entwicklungsspielraum für alle rechtlich zulässigen Nutzungen im Stadtgebiet ermöglicht.

2. Schutz der Zentren: Der Schutz des A-Zentrums Mitte (außer Raschplatz und Steintorviertel), des B-Zentrums Lister Meile, der Stadtbezirkszentren (C-Zentren), der Stadtteilzentren (D-Zentren) sowie der Nahversorgungszentren (E-Zentren) genießt hohe Priorität. Spiel- und erotikorientierte Vergnügungsstätten sollen in allen Zentren zukünftig planungsrechtlich ausgeschlossen werden. Kultur- und freizeitorientierte Vergnügungsstätten (Disotheken/Tanzlokale, Festhallen etc.) sind im A-Zentrum planerisch vorstellbar, im B-Zentrum und in den C-Zentren sind sie ausnahmsweise zulässig, wenn sie sich verträglich in die Siedlungsstruktur einfügen.

- Ausschluss von spiel- und erotikorientierten Vergnügungsstätten in den A- bis C-Zentren, freizeitorientierte Vergnügungsstätten sind vorstellbar (A-Zentrum) oder ausnahmsweise zulässig (B- und C-Zentren)

- Ausschluss von allen Vergnügungsstätten in den Stadtteil- (D-Zentren) und Nahversorgungszentren (E-Zentren)

3. Sonderregelungen für die Bereiche Steintorviertel und Raschplatz: Das Steintorviertel weist einen umfangreichen Bestand an Vergnügungsstätten auf und stellt als Vergnügungsviertel Hannovers ein in sich geschlossenes Quartier dar. Deshalb sind Vergnügungsstätten aller Art in diesem Gebiet planerisch vorstellbar. Eine räumliche Ausweitung von Vergnügungsstätten über den definierten Bereich hinaus sollte allerdings verhindert werden.

Mit einer Konzentration von Vergnügungsstätten in der Kategorie der spielorientierten sowie freizeit-/kulturorientierten Vergnügungsstätten ist auch im Bereich Raschplatz eine Vorprägung zu verzeichnen. Spielorientierte Vergnügungsstätten sind hier weiterhin ausnahmsweise möglich, sofern der gesetzlich vorgeschriebene Mindestabstand von 100 m zwischen zwei Spielhallen eingehalten wird. Freizeit-/kulturorientierte Vergnügungsstätten können eine sinnvolle Ergänzung des Bestandes sein und sind daher planerisch vorstellbar. Erotikorientierte Vergnügungsstätten sind dagegen planerisch nicht erwünscht.

4. Gezielte Steuerung der Zulässigkeit von Vergnügungsstätten in Gewerbegebieten: Planungsrechtlich sind Vergnügungsstätten in Gewerbegebieten nach § 8 BauNVO ausnahmsweise zulässig. Für insgesamt 14 Gewerbegebiete wird ein vollständiger Ausschluss von Vergnügungsstätten empfohlen, da es sich um für die wirtschaftliche und städtebauliche Entwicklung Hannovers besonders bedeutsame Gebiete handelt, deren Entwicklungsschwerpunkte durch eine gezielte Bauleitplanung abgesichert werden sollen.

- Ausschluss aller Vergnügungsstättentypen in ausgewählten Gewerbegebieten mit besonderen Entwicklungsschwerpunkten

- In allen anderen Gewerbegebieten:

- Ausschluss kerngebietstypischer Vergnügungsstätten aus dem Bereich Erotik

- Ausnahmsweise Zulässigkeit von kerngebietstypischen Vergnügungsstätten aus dem Bereich Spiel in ausgewählten Gewerbegebieten
- Ausnahmsweise Zulässigkeit von nicht-kerngebietstypischen Vergnügungsstätten aus den Bereichen Spiel und Erotik in ausgewählten Gewerbegebieten
- Ausnahmsweise Zulässigkeit von kultur- und freizeitorientierten Vergnügungsstätten

5. Bauleitplanung und Bauordnung ergänzen sich: Ein aktives Gegensteuern zur unkontrollierten Ansiedlung von Wettbüros, Spielhallen und Erotikbetrieben sollte auch zukünftig sowohl über die Bauleitplanung als auch die Bauordnung erfolgen. Die zuständigen Fachbereiche haben hier in der Vergangenheit bereits aktives Handeln bewiesen. So ist bereits heute die Zulässigkeit von Vergnügungsstätten in diversen Bebauungsplänen differenziert geregelt.

6. Handlungsbedarf und -möglichkeiten: Für die Stadtverwaltung gilt es u. a., die sich aus dem Glücksspielstaatsvertrag bzw. Niedersächsischen Glücksspielgesetz und dem Vergnügungsstättenkonzept ergebenden Handlungsspielräume zur Steuerung von Spielhallen und übrigen Vergnügungsstätten zu nutzen.

- Anpassung von Bebauungsplänen in den zentralen Versorgungsbereichen
- Anpassung weiterer Bebauungspläne in den Gewerbegebieten, um insbesondere auch Standorte mit der Zulässigkeit von Vergnügungsstätten frühzeitig sicherzustellen bzw. negativen Entwicklungen an anderen Standorten planerisch entgegenzuwirken
- Einzelfallprüfung der Zulässigkeit von Spielhallen auf der Grundlage der Vorgaben aus dem Glücksspielstaatsvertrag bzw. dem Niedersächsischen Glücksspielgesetz

7. Nächste Schritte: Das Vergnügungsstättenkonzept wird als städtebauliches Entwicklungskonzept im Sinne des § 1 Abs. 6 Nr. 11 BauGB durch Beschluss des Rates der Landeshauptstadt Hannover angewendet und bei der Begründung von Festsetzungen zur Zulässigkeit oder Nichtzulässigkeit von Vergnügungsstätten herangezogen.

Darüber hinaus besteht für den Rat der Landeshauptstadt Hannover die Möglichkeit, bezüglich der Ansiedlungsmöglichkeiten von Spielhallen für bestimmte Stadtbereiche einen größeren Mindestabstand (bis zu 500 m) oder einen geringeren Mindestabstand (bis zu 50 m) als die ansonsten geltenden 100 m festzulegen. Dies kann über eine städtische Verordnung gemäß § 10 Abs. 2 Satz 3 NGLüSpG erfolgen.

Insbesondere in Gebieten, die bereits von Trading-down-Prozessen gekennzeichnet sind, bietet eine Erhöhung des Mindestabstandes grundsätzlich ein probates Mittel, Ansiedlungsmöglichkeiten von Spielhallen auf ein verträgliches Maß zu beschränken. Ob über die städtebauliche Steuerung hinaus von der Möglichkeit einer Abstandsverordnung Gebrauch gemacht wird, muss geprüft werden. Ehemalige und aktuelle Sanierungsgebiete, die nicht durch Vorgaben der sonstigen Gebietskategorien geschützt sind, könnten dafür in Frage kommen.

Ebenso könnten durch eine Verringerung des Mindestabstandes auf bis zu 50 m die Ansiedlungsmöglichkeiten in Stadtbereichen erhöht werden, in denen bereits eine Spielhallenkonzentration besteht und die mit den Vorgaben des Vergnügungsstättenkonzeptes einhergehen, wie z.B. das Steintorviertel.

8. Erfolgchancen realistisch einschätzen: Die Genehmigungen von Bauvorhaben der Vergnügungsstätten Branche unterliegen der städtebaulichen und gewerberechtlichen Einzelfallprüfung. Zukünftig erfolgt die städtebauliche Prüfung auf der Grundlage dieses Konzeptes. Damit kommt die Landeshauptstadt der Forderung nach, Einzelfallentscheidungen in einen begründeten Gesamtkontext zu stellen. Es wird weiterhin in jedem einzelnen Fall planerisch abzuwägen sein, ob eine Genehmigung erteilt werden kann oder nicht. Ob eine Entscheidung einer möglichen rechtlichen Überprüfung Stand hält, wird nicht allein von der Herleitung aus diesem Konzept abhängen, sondern auch von der individuellen Beurteilung des einzelnen Vorhabens und seiner Spezifika. Das Konzept erhöht die Planungssicherheit, eine Erfolgsgarantie für die Umsetzung der Planungsziele kann man damit nicht begründet werden.

Die auch in Hannover in einigen Bereichen bereits zu beobachtenden Funktionsverluste und die Imageschäden einzelner Lagen durch die vermehrte Ansiedlung von Vergnügungsstätten sind aber Anlass genug, mit der Anwendung dieses Konzepts zu einer langfristigen und aktiven Stadtentwicklungspolitik beizutragen.

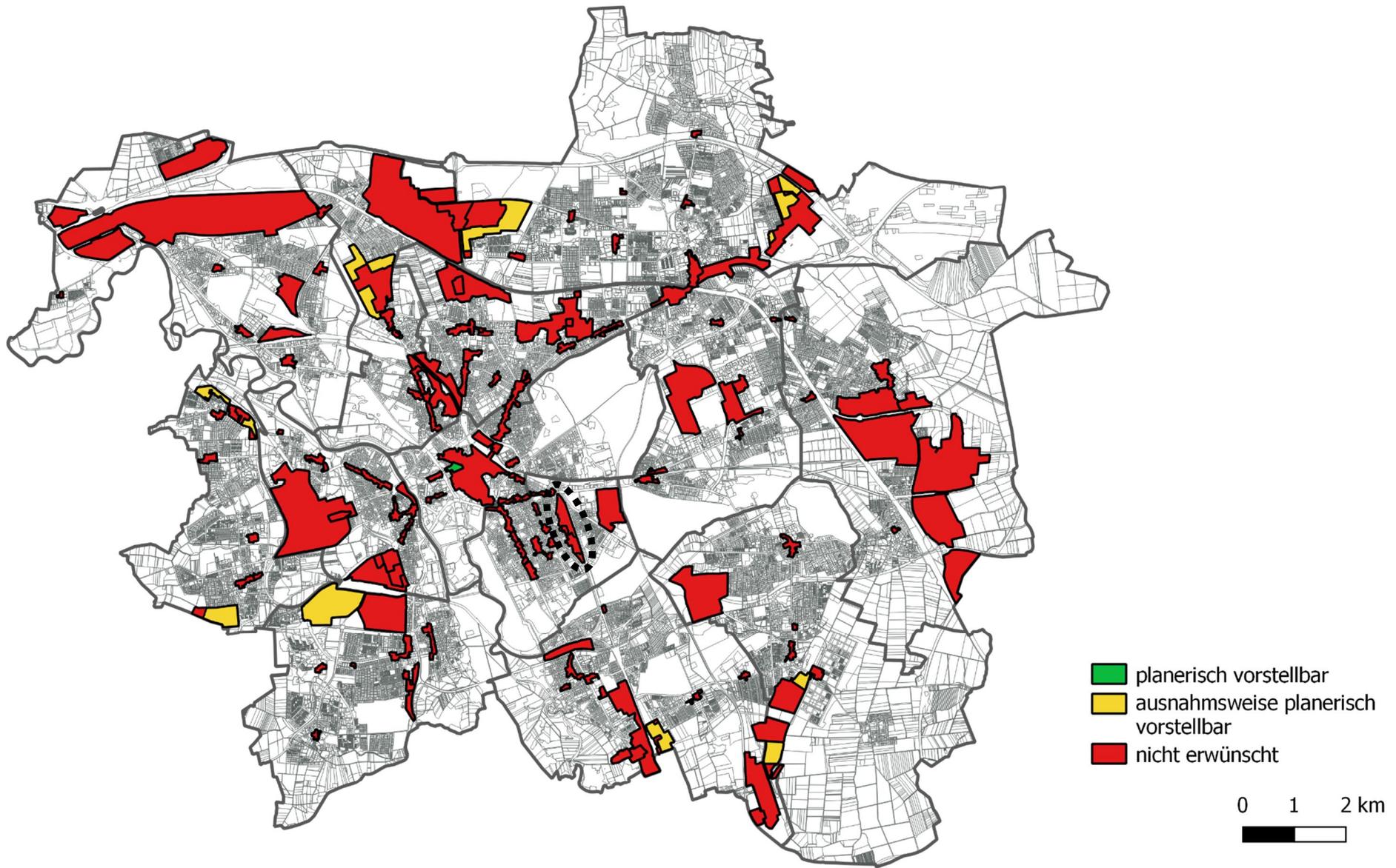


Abb. 23: Ansiedlungsmöglichkeit der nicht kerngebietstypischen erotikorientierten Vergnügungstätten im Stadtgebiet Hannover, Quelle: CIMA 2019

Oberbürgermeister Belit Onay

Hannover, den 18.06.2020

Trammplatz 2

30159 Hannover

Tobias Braune

Einzelvertreter im Rat der
Landeshauptstadt Hannover

Dringlichkeitsantrag in den Rat der Landeshauptstadt Hannover

Abschaffung der Genderformulierungen in der Verwaltungssprache der LHH

Begründung:

Als betroffener Leser wird es zunehmend schwierig, die unterschiedlichen Schreibstile zuzuordnen. Das KM bevorzugt momentan die Anrede Schulleiter und Schulleiterinnen und Kollegen und Kolleginnen. Ich glaube, damit ist jedem Angesprochenem geholfen. Als Verwaltung sind wir angehalten Sprache verständlich zu formulieren, damit es auch jeder Bürger versteht. Jeder Neubürger. Versuchen Sie einmal in der arabischen Sprache ein Genderstern einzufügen. Geht nicht ? Geht nicht. Genderideologie ist damit sprachdiskriminierend auch im Mandarin funktioniert es nicht. 星 = Stern im Mandarin sieht nicht aus wie unser *.

Lassen Sie uns keinen Sprachrassismus einführen. Kehren wir zurück zur eigentlichen deutschen Grammatik, wie sie auch der Duden und im niedersächsischen Kultusministerium vermittelt wird. Die LHH sollte kein Sonderbotschafter einer Sprache sein, die auch auf den höchst umstrittenen Prof. Dr. Kentler beruht.

Selbst die HAZ (18.06.2020) hat nun die Problematik um Kentler herum thematisiert. Ich hatte 2017 schon einmal darauf hingewiesen das die Gendersprache auf pädophile Strukturen zurückgreift. Nicht nur Kentler, sondern auch John Money sind Begründer der Genderideologie. In seinem „Experiment“, nachdem Money ein Kind verstümmelt hatte, haben sich letztendlich beide „Versuchsmenschen“ das Leben genommen. Money wird in der Genderideologie (Taz) dennoch als Lichtgestalt gefeiert. Er vertrat die These, dass es keine wesensmerklichen Unterschiede zwischen Mann und Frau gibt. Was er mit den oben erwähnten „Experiment“ beweisen wollte.

Wer war John Money? Neben der These von der rein sozialen Konstruktion von Männlichem und Weiblichem setzte sich Money intensiv für eine Akzeptanz und die „Normalisierung“ von sexuellem Missbrauch an Kindern ein. In einem Interview¹, das er 1991 dem pro-pädophilen Journal Paidika gab, vertrat er die Auffassung, Pädophilie könne etwas völlig „Normales“ sein.

„Eine sexuelle Kindheitserfahrung“, erklärte er dem *Time Magazine* schon im April 1980, „etwa als Partner eines Verwandten oder einer älteren Person, muss sich auf das Kind nicht unbedingt negativ auswirken.“

Auch der oben bereits erwähnten holländischen Zeitschrift für Pädophilie *Paidika*, die Werbeanzeigen für die nordamerikanische *Man-Boy Love Association* und andere pädophile Gruppen druckte, gab er ein Interview. Zitat: „Wenn ich mit dem Fall eines zehn- oder zwölfjährigen Jungen zu tun hätte, der sich zu einem zwanzig- oder dreißigjährigen Mann stark hingezogen fühlt, und wenn diese Beziehung und auch die Bindung absolut auf Gegenseitigkeit beruht, würde ich dies keinesfalls pathologisch nennen“, erklärte er der Zeitschrift. Und weiter: „Wenn eine Beziehung auf einer so positiven und liebevollen Basis steht, sollte sie nicht voreilig abgebrochen werden.“

Von diesen Personen lassen wir unsere Verwaltungssprache diktieren? Ich bitte Sie vor diesem dramatischem Hintergrund um Zustimmung meines Antrages.

¹ Paidika, The Journal of Paedophilia, Vol. 2, No. 3, 1991, S. 2-13.

Mit besten Grüßen

Tobias Braune