

Einladung

zur 14. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am
Montag, 3. September 2018, 16.00 Uhr, Rathaus, Hodlersaal

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung der Protokolle über die Sitzungen am 07. Mai und 04. Juni 2018
3. Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde
4. **A N H Ö R U N G** gem. § 35 der Geschäftsordnung des Rates zum THEMA:
Umsetzung der Istanbul Konvention mit dem Fokus auf den Zugang in Frauenhäuser

Eingeladen sind:

Angelika Damm, 24/7 Zentrale Notaufnahme der Hamburger Frauenhäuser
Katja Grieger, Bundesverband Beratungsstellen und Frauennotrufe
Nora Stein, Landespräventionsrat Niedersachsen - Koordinierungsstelle
Häusliche Gewalt
Ute Schimpf, Frauenhaus Hannover - Frauen helfen Frauen e.V.
Silke Dietrich, Frauenhaus Hannover - Frauen helfen Frauen e. V.
Ute Vesper, Arbeiterwohlfahrt Hannover
5. Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung-Stufenplan
(Drucks. Nr. 1714/2018 mit 4 Anlagen)
6. Personal- und Organisationsbericht 2016/2017
(Informationsdrucks. Nr. 1479/2018 mit 1 Anlage) - bereits übersandt
7. Auszug aus dem 1. Ergebnisbericht 2018 Teilhaushalt 15 über das wesentliche Produkt Gleichstellungsangelegenheiten
(Informationsdrucks. Nr. 1913/2018 mit 1 Anlage)
8. Anfragen und Anträge
- 8.1. Antrag der AfD-Fraktion zur Verurteilung von weiblicher Genitalbeschneidung
(Drucks. Nr. 1197/2018)
- 8.2. Antrag der Fraktion die FRAKTION zu einer Anhörung zum Thema. "Braucht

Hannover ein queeres Jugendzentrum?"
(Drucks. Nr. 1859/2018 N1)

9. Bericht des Oberbürgermeisters
10. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
11. Verschiedenes

Schostok

Oberbürgermeister

PROTOKOLL

14. Sitzung des Gleichstellungsausschusses am Montag, 3. September 2018,
Rathaus, Hodlersaal

Beginn 16.00 Uhr
Ende 18.00 Uhr

Anwesend:

(verhindert waren)

Ratsfrau Klingenburg-Pülm	(Bündnis 90/Die Grünen)	
Ratsherr Küßner	(CDU)	16.00 - 17.15 Uhr
Ratsfrau Dr. Carl	(SPD)	
Ratsherr Engelke	(FDP)	
Ratsfrau Gamoori	(SPD)	
Beigeordneter Hauptstein	(AfD)	
(Ratsfrau Jeschke)	(CDU)	
Ratsherr Kelich	(SPD)	
Beigeordnete Seitz	(CDU)	16.00 - 17.15 Uhr
Ratsfrau Steinhoff	(Bündnis 90/Die Grünen)	
Ratsherr Wolf	(LINKE & PIRATEN)	

Beratende Mitglieder:

(Frau Feldmann)
(Frau Dr. Köster)
(Herr Moormann)
(Frau Nölting)
Frau Nolte-Vogt (Bündnis 90/Die Grünen)
(Frau Wegmann)

Grundmandat:

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

Verwaltung:

Stefan Schostok	Oberbürgermeister
Frau Rzyski	Stadträtin
Frau Kämpfe	Gleichstellungsbeauftragte
Herr Kallenberg	FB Personal und Organisation
Frau Proch	FB Personal und Organisation LS
Frau Schwiertzky	FB Personal und Organisation
Herr Körber	FB Büro Oberbürgermeister
Frau Lüdtko	FB Büro Oberbürgermeister
Herr Hoffmann	FB Büro Oberbürgermeister

Gäste:

Frau Stein	Landespräventionsrat Niedersachsen - Koordinierungsstelle Häusliche Gewalt
Frau Damm	24/7 Zentrale Notaufnahme der Hamburger Frauenhäuser
Frau Vesper	Arbeiterwohlfahrt Hannover
Frau Dietrich	Frauenhaus Hannover - Frauen helfen Frauen e. V.
Frau Schimpf	Frauenhaus Hannover - Frauen helfen Frauen e. V.

Tagesordnung:

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung und Beschlussfähigkeit sowie Feststellung der Tagesordnung
2. Genehmigung der Protokolle über die Sitzungen am 07. Mai und 04. Juni 2018
3. Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde
4. A N H Ö R U N G gem. § 35 der Geschäftsordnung des Rates zum THEMA:
Umsetzung der Istanbul Konvention mit dem Fokus auf den Zugang in Frauenhäuser

Eingeladen sind:

Angelika Damm, 24/7 Zentrale Notaufnahme der Hamburger Frauenhäuser
Katja Grieger, Bundesverband Beratungsstellen und Frauennotrufe
Nora Stein, Landespräventionsrat Niedersachsen - Koordinierungsstelle
Häusliche Gewalt
Ute Schimpf, Frauenhaus Hannover - Frauen helfen Frauen e.V.
Silke Dietrich, Frauenhaus Hannover - Frauen helfen Frauen e. V.
Ute Vesper, Arbeiterwohlfahrt Hannover

5. Qualitätsoffensive Grundschulkindbetreuung-Stufenplan
(Drucks. Nr. 1714/2018 mit 4 Anlagen)
6. Personal- und Organisationsbericht 2016/2017
(Informationsdrucks. Nr. 1479/2018 mit 1 Anlage)
7. Auszug aus dem 1. Ergebnisbericht 2018 Teilhaushalt 15 über das
wesentliche Produkt Gleichstellungsangelegenheiten
(Informationsdrucks. Nr. 1913/2018 mit 1 Anlage)
8. Anfragen und Anträge
- 8.1. Antrag der AfD-Fraktion zur Verurteilung von weiblicher Genitalbeschneidung
(Drucks. Nr. 1197/2018)
- 8.1.1. Änderungsantrag der Fraktion die FRAKTION zu Drucks. Nr. 1197/2018:
Verurteilung von weiblicher Genitalbeschneidung; "Straftaten verurteilen"
(Drucks. Nr. 1973/2018)

- 8.2. Antrag der Fraktion die FRAKTION zu einer Anhörung zum Thema. "Braucht Hannover ein queeres Jugendzentrum?"
(Drucks. Nr. 1859/2018 N1)
9. Bericht des Oberbürgermeisters
10. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
11. Verschiedenes

TOP 1.

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

Frau Klingenburg-Pülm eröffnete die Sitzung und stellte die ordnungsgemäße Einberufung und Beschlussfähigkeit fest.

Herr Küßner stellte für die CDU den Antrag, die Drucksache 1714/2018 zu Top 5 sowie die Drucksache 1197/2018 zu TOP 8.1 und TOP 8.1.1 in die Fraktion zu ziehen.

Die Tagesordnung wurde mit diesen Änderungen einstimmig angenommen.

TOP 2.

Genehmigung der Protokolle über die Sitzungen am 07. Mai und 04. Juni 2018

Die Protokolle vom 07. Mai und 04. Juni 2018 wurden einstimmig angenommen.

TOP 3.

Einwohnerinnen- und Einwohnerfragestunde

Es waren keine Einwohnerinnen und Einwohner mit Fragen anwesend.

TOP 4.

A N H Ö R U N G gem. § 35 der Geschäftsordnung des Rates zum THEMA: Umsetzung der Istanbuler Konvention mit dem Fokus auf den Zugang in Frauenhäuser

Frau Stein vom Landespräventionsrat Niedersachsen bedankte sich zunächst für die Einladung und die Gelegenheit, zu diesem wichtigen Thema vortragen zu dürfen. Seit den 1990er Jahren habe sich im internationalen Diskurs das Bewusstsein durchgesetzt, dass es sich bei geschlechtsspezifischer Gewalt um eine schwerwiegende Menschenrechtsverletzung handle, durch die insbesondere Frauen und Mädchen daran gehindert würden, ihre Rechte gleichberechtigt zu genießen oder aktiv wahrzunehmen. Wesentlich vorangetrieben wurde dieses Bewusstsein durch den Ausschuss der UN-Frauenrechtskonvention, die vierte Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking und den Europäischen Gerichtshof. Es seien zunehmend Anforderungen laut geworden, die einen

effektiven staatlichen Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt formuliert hätten. Als ein wesentliches Resultat dieser Entwicklung habe der Europarat 2011 die Istanbul Konvention – das Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt – vorgelegt.

Frau Stein stellte Teile der Konvention vor, berichtete über deren Auswirkungen auf Bund und Land und informierte darüber, welche Aktivitäten es auf Bundes- und Landesebene dazu bisher gegeben habe. In dieser Konvention werde Gewalt umfassend und geschlechtsspezifisch definiert. Die Konvention verstehe Gewalt somit als spezifische Form, von der Frauen überproportional betroffen seien, was aber nicht bedeuten soll, dass männliche Opfer häuslicher Gewalt nicht berücksichtigt würden. Gewalt werde definiert als „Handlungen körperlicher, sexueller, psychischer oder wirtschaftlicher Gewalt, die innerhalb der Familie oder Haushaltes oder zwischen früheren und derzeitigen Eheleuten oder Partnerinnen bzw. Partnern vorkommt“. Mit der Ratifizierung der Konvention habe Deutschland sich dazu verpflichtet, auf allen staatlichen Ebenen das bestehende Unterstützungssystem entsprechend bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und auszugestalten. Bereits vor dieser Ratifizierung habe es Entwicklungen diesbezüglich auf Bundesebene gegeben. Die Interventionskette bei häuslicher Gewalt habe sich dadurch bereits deutlich verbessert, zudem sei 2002 das Gewaltschutzgesetz eingeführt worden, welches Teil des Aktionsplanes der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt von 1999 gewesen sei. Hier gelte der Grundsatz: „*Wer schlägt, muss gehen*“. Mit diesem Gesetz hätten Betroffene erstmalig den Anspruch auf staatlichen Schutz erhalten und im Diskurs habe sich der Gedanke durchgesetzt, dass häusliche Gewalt keine Privatsache und kein Kavaliersdelikt sei, sondern eine Straftat. Die derzeitige Bundesregierung bekenne sich zur Konvention im Koalitionsvertrag und plane zu deren Umsetzung einen Aktionsplan zur Prävention und Unterstützung von Gewalt betroffenen Frauen und Kindern. Zusätzlich soll es einen Runden Tisch von Bund, Ländern und Kommunen mit dem Ziel eines bedarfsgerechten Ausbaus sowie der adäquaten finanziellen Absicherung von Frauenhäusern und ambulanten Hilfs- und Betreuungsmaßnahmen geben. Niedersachsen werde sich an diesem Runden Tisch aktiv beteiligen, die konstituierende Sitzung finde am 18. September statt. Ergänzend dazu werde ein umfangreiches Investitions-, Innovations- und Sanierungsprogramm aufgelegt und weitere Maßnahmen, wie beispielsweise eine bundesweite Öffentlichkeitskampagne zum Thema Gewalt gegen Frauen, durchgeführt. Aus einer Bestandsaufnahme der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und Minister aus dem Jahr 2015 gehe hervor, dass es in mehr als 125 Landkreisen und kreisfreien Städten bisher keine Frauenhäuser gebe. Nur 10% der bestehenden Frauenhäuser seien barrierefrei zugänglich. Die Konvention verpflichte zu einer angemessenen Finanzierung. In der Bundesrepublik seien die Finanzierungsmöglichkeiten von Bundesland zu Bundesland jedoch sehr unterschiedlich. Momentan werde diskutiert, ob eine bundeseinheitliche Regelung in Einklang mit den Vorgaben der Konvention sinnvoll wäre. Zusätzlich sehe die Konvention eine bundesweite Koordinierungsstelle vor sowie Koordinierungsstellen auf Landesebene. Diese sollen mit einem eigenen Budget und einer politischen Anbindung ausgestattet sein und unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft arbeiten. Zusätzlich empfehle die Konvention die Einrichtung einer unabhängigen Monitoring-Stelle zur Überwachung der Umsetzung auf Bundesebene. Auf internationaler Ebene soll dies durch das GREVIO-Komitee übernommen werden. Im November 2019 soll dazu eine Abfrage bei den Frauenhäusern und Beratungsstellen erfolgen. **Frau Stein** berichtete weiter, dass die Konvention für alle von geschlechtsspezifischer Gewalt Betroffenen unabhängig von Nationalität, Herkunft oder Aufenthaltsstatus gelte und diskriminierungsfrei umgesetzt werden soll. Daraus ergebe sich vor allem Nachholbedarf im Bereich Barrierefreiheit oder bei der Unterbringung von Frauen in Flüchtlingsunterkünften. Die Konvention beziehe sich ganz zentral auf den Schutz von Gewalt betroffener Kinder und sehe deren eigenständigen Schutz- und Unterstützungsbedarf, hier soll es spezielle Angebote geben.

Die Umsetzung der Istanbul Konvention sei zum großen Teil Ländersache. Die

niedersächsische Landesregierung habe bereits 2001 den ersten Aktionsplan zur Bekämpfung Häuslicher Gewalt verabschiedet. Zur Umsetzung dieses Planes sei die Koordinierungsstelle für Häusliche Gewalt beim Landespräventionsrat geschaffen worden. Diese werde begleitet und gesteuert durch einen interministeriellen Arbeitskreis – bestehend aus dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, dem Justizministerium, dem Innenministerium und seit 2006 auch dem Kultusministerium. Ergänzend werde die Umsetzung des Landesaktionsplanes fachlich durch einen Beirat, unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft, begleitet. Diese Zusammenarbeit bilde die Grundlage dafür, dass die Prävention und die Bekämpfung Häuslicher Gewalt als eine ressortübergreifende Aufgabe verstanden werde. Eine wirkungsvolle und erfolgreiche Arbeit könne nur dann erfolgen, wenn alle verantwortlichen Einrichtungen und Behörden ihr Handeln koordinieren. Damit werde einer ganz zentralen Forderung aus der Konvention nach einer Implementierung eines institutionsübergreifenden Ansatzes unter besonderer Einbeziehung der Zivilgesellschaft Rechnung getragen. Der Landesaktionsplan sei in Niedersachsen bereits zweimal fortgeschrieben worden und eine weitere Fortschreibung unter Berücksichtigung der Istanbul Konvention sei vorgesehen. Für den Bereich der Frauenunterstützungseinrichtungen verfüge Niedersachsen bereits über ein flächendeckendes Netz von Beratungsstellen. Derzeit gebe es in Niedersachsen 41 Frauenhäuser, 43 Gewaltberatungsstellen und 29 Beratungs- und Interventionsstellen. Ergänzt werde dieses Angebot durch Maßnahmen, wie zum Beispiel das Netzwerk Pro Beweis, welches eine anonyme Beweissicherung anbiete, und 11 Beratungsstellen für die Täterarbeit. Die Istanbul Konvention verpflichte generell dazu, gesetzgeberische und sonstige Maßnahmen zu treffen, um entsprechende Plätze in Frauenunterstützungseinrichtungen bereitzustellen. In einem erläuternden Bericht zur Konvention werde empfohlen, einen Familienplatz im Frauenhaus pro 10.000 Einwohner*innen und eine Beratungsstelle für Opfer sexualisierter Gewalt pro 200.000 Einwohner*innen zur Verfügung zu stellen. Allerdings seien diese Zahlen als Richtwerte zu verstehen und müssten je nach Bedarf individuell ermittelt werden. Aktuell erfolge dies durch das Bundesmodellprojekt „Bedarfsanalyse und Bedarfsplanung zur Weiterentwicklung des Hilfesystems zum Schutz von Frauen vor Gewalt und vor Häuslicher Gewalt“, an dem sich Niedersachsen beteilige und bundesweit noch in vier weiteren Bundesländern durchgeführt werde. Zum Thema Finanzierung habe die Landesregierung im Haushalt 2017/2018 bereits zusätzliche 2,75 Mio. Euro für den Gewaltschutz von Frauen zur Verfügung gestellt. Bis Ende 2021 stünden somit jährlich 8,65 Mio. Euro bereit. Zusätzlich sei 1 Mio. Euro für den barrierefreien Aus- und Umbau von Frauenhäusern über den Nachtragshaushalt zur Verfügung gestellt. Auf Landesebene sei die Einführung einer Koordinierungsstelle vorgesehen. Hierbei müsse insbesondere die Möglichkeit eines unabhängigen und systematischen Monitorings mitberücksichtigt werden.

Frau Klingenburg-Pülm dankte für den Vortrag und übergab das Wort an Frau Damm von der Zentralen Notaufnahme 24/7 der Hamburger Frauenhäuser.

Frau Damm bedankte sich für die Einladung und stellte sich zunächst kurz vor. Sie sei Sozialarbeiterin, arbeite seit 25 Jahren im zweiten Hamburger Frauenhaus und übernehme in diesem Rahmen Geschäftsführungstätigkeiten in der neuen Notaufnahmestelle 24/7, die es jetzt seit zwei Jahren gebe. Sie hätten in den Jahren 2013 und 2014 einen sehr langen Qualitätssicherungsprozess vollzogen, daraus seien drei Projekte entstanden - 24/7, Vivienda und Aufbruch. Vivienda unterstütze die Bewohnerinnen in Hamburg bei der Wohnungssuche. Dies sei besonders wichtig, da die Frauenhäuser in Hamburg bekanntermaßen sehr voll seien – unter anderem auch wegen der langen Aufenthaltsdauer aufgrund des Mangels an bezahlbarem Wohnraum. Aufbruch sei ein europäisch gefördertes Projekt und unterstütze Frauenhausbewohnerinnen und ehemalige Bewohnerinnen bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche.

Frau Damm berichtete, dass es seit 1977 in Hamburg Frauenhäuser gebe. Jede Frau in einer Notsituation werde aufgenommen. Man habe somit gewährleistet, dass sieben Tage in der Woche 24 Stunden am Tag Frauen in die Frauenhäuser kommen können. Erreicht worden sei dies durch die Einbeziehung der Bewohnerinnen, da Mitarbeiterinnen nur montags bis freitags tagsüber anwesend waren. Am Wochenende und in der Nacht hätten die Bewohnerinnen die Aufnahmen in den Einrichtungen selbst geregelt. Seit 2010 habe es Veränderungswünsche dazu gegeben, da es immer schwieriger geworden sei, Frauen zu finden, die diese Aufgabe übernehmen wollten. Zudem seien in drei der vier Häuser die Bedingungen sehr schlecht gewesen. Die Frauen hätten beispielsweise in den vollen Häusern teilweise auf Matratzen im Kinderbereich übernachten müssen. Am 15.08.2016 sei die Notaufnahme 24/7 unter neuer Trägerschaft und mit neuem Konzept eröffnet worden. 24/7 habe das Ziel, Frauen und Kinder kurzfristig aus der Gefährdungssituation zu bringen. Die Aufnahme werde nun durch qualifiziertes Fachpersonal rund um die Uhr gewährleistet. Gemeinsam mit einer Fachkraft werden die jeweils sinnvollen Unterstützungsmöglichkeiten für die hilfesuchenden Frauen ermittelt, um eine frühzeitige Vermittlung an geeignete Stellen sicherzustellen, Fehlbelegungen zu vermeiden und die Weitervermittlung in ein Frauenhaus zu gewährleisten. Die Notaufnahme stelle in Hamburg Platz für 15 Frauen und Kinder. Das Gesamtbudget betrage 330.000 Euro pro Jahr. Momentan seien zehn Mitarbeiterinnen und sechs geringfügig Beschäftigte in Wechselschicht in der Aufnahme tätig. Neu sei die Tätigkeit einer Mitarbeiterin speziell für die Betreuung der mitaufgenommenen Kinder. Man sei zunächst davon ausgegangen, dass dieser Bedarf aufgrund des kurzen Aufenthaltes in einer 24/7-Notaufnahme nicht gegeben sei. Dies habe sich jedoch als falsch erwiesen. Gerade am Anfang sei es wichtig, dass die Mädchen und Jungen Betreuung erhielten, damit die Mütter sich auf die Beratungsgespräche einlassen können. Darüber hinaus gebe es noch weitere sieben „Backup-Plätze“, die an ein Frauenhaus angegliedert seien. Diese Plätze seien für Frauen vorgesehen, die aufgrund der Nähe zur verlassenen Wohnung nicht sicher seien oder wenn in 24/7 keine freien Plätze vorhanden seien. Hier sei eine Erreichbarkeit von Montag bis Freitag in der Zeit von 9:00 - 18:30 Uhr sichergestellt. Der Aufenthalt in 24/7 diene einer ersten Orientierung und Klärung. Die sog. Clearingphase soll drei Tage nicht überschreiten. Die Erfahrungen der ersten beiden Jahre haben gezeigt, dass auch bereits durch das telefonische Clearing eine Fehlbelegung verringert werden konnte. Zudem sei zu erkennen, dass auch mehr Frauen erreicht würden, was ein sehr großer Erfolg sei. Auch die Beratungsbedingungen konnten deutlich verbessert werden.

Frau Damm berichtete über die Problematik der bundesweit immer noch nicht ausreichenden Frauenhausplätze, daran scheitere oft das Clearing und eine schnelle Weitervermittlung. 24/7 könne natürlich nur dann effektiv arbeiten, wenn ausreichend Plätze zur Verfügung stünden. Grundsätzlich könne man jedoch sagen, dass die Einführung von 24/7 für die Hamburger Frauenhäuser eine enorme Entlastung sei. 2017 seien 488 Frauen mit 457 Kindern betreut worden. Im „Backup“ seien weitere 44 Frauen und 49 Kinder untergekommen. Es gebe aber auch noch Direktaufnahmen in Frauenhäusern. Wenn eine Frau zum Beispiel in Hannover im Frauenhaus untergebracht sei aber lieber nach Hamburg wolle, werde der Kontakt direkt zwischen den Frauenhäusern ohne Beteiligung von 24/7 hergestellt. Auf diesem Weg seien in 2017 41 Frauen und 35 Kinder nach Hamburg gekommen. Insgesamt habe man 573 Frauen und 551 Kinder aufgenommen, im Gegensatz dazu lag die Zahl der Direktaufnahmen in den Frauenhäusern vorher bei über 900 Frauen und Kindern. An diesen Zahlen kann man erkennen, wie wichtig eine 24/7 Einrichtung für die Koordinierung der Unterbringung von hilfesuchenden Frauen und Kinder sei.

Frau Klingenburg-Pülm dankte für die Ausführungen und übergab das Wort an Frau Dietrich vom Frauenhaus Hannover – Frauen helfen Frauen e.V.

Frau Dietrich bedankte sich für die Einladung. Das letzte Mal sei sie selbst vor einem Jahr

hier gewesen, seitdem sei viel passiert. Es gebe die Istanbul Konvention nun schon seit einigen Jahren und stelle alle Beteiligten vor große Herausforderungen. Die Konvention vermittele eine eindeutige Haltung gegenüber häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt, sie sei davon positiv überrascht gewesen. Auch wenn es aus unterschiedlichen Perspektiven Schwächen geben möge, sei die Konvention dennoch das deutlich umfassendste Instrument, um Gewaltschutz weiter zu implementieren, auszuweiten und an die Bedarfe der Opfer anzupassen, sowie geschlechtsspezifische Gewalttaten zu untersuchen, zu verhüten und zu bestrafen. In der konkreten Ausgestaltung der Umsetzung aller Forderungen der Konvention hier vor Ort könne eine neue Schutzeinrichtung mit einem niedrighschwelligem, belastungsfreiem und sicheren Zugang für alle Frauen geschaffen werden. Drei Dinge lägen den Vertreterinnen der Frauenhäuser besonders am Herzen. Dies sei erstens die Beendigung der Gewaltsituation. Ein zweiter Punkt sei die Stärkung der Opferrechte, hier müsse die Strafbarkeit und die Durchsetzung der Bestrafung stärker in den Fokus rücken. Dazu müsse eine veränderte Denkweise auf gesellschaftlicher Ebene sowie bei den zuständigen Behörden, Gerichten und Fachstellen einsetzen. Aus der Praxis könne berichtet werden, dass beinahe alle Richterinnen und Richter darauf bestünden, dass Opfer und Täter gemeinsam im Gerichtssaal anwesend sein sollen. Auch das Recht auf fachlich fundierte Dolmetschung werde vernachlässigt. Dadurch werde dem Anspruch der Opfer auf Schutz vor Einschüchterung oder Bedrohung kaum Rechnung getragen. Als dritten Punkt führte sie die psychische sowie emotionale und seelische Gewalt, wie z.B. Stalking an, die in Strafverfahren regelmäßig kaum bis wenig beachtet würde. Dies sei besonders in Sorgerechts- und Umgangsverfahren wichtig, da es eine hohe Bedeutung für die Glaubwürdigkeit der Mutter habe, die Opfer von Gewalt geworden sei. Auf kommunaler Ebene sei vorrangig das Ziel des Zugangs zu den Frauenhäusern in Stadt und Region Hannover im Fokus. Eine 24/7 Aufnahme könne in Hannover zurzeit mit den aktuellen Gegebenheiten nicht geleistet werden, dies sei jedoch der vielleicht wichtigste Aspekt zur Unterbrechung der Gewaltspirale und zur Verhütung weiterer Straftaten. Die Empfehlungen aus der Istanbul Konvention bezüglich der Anzahl vorzuhaltender Schutzplätze für Opfer geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt könne aus eigenen Erfahrungen bestätigt werden. Für die Stadt Hannover und die Region würde dies bedeuten, dass 117 Familienplätze benötigt würden. Derzeit gebe es 51 Familienplätze, 66 Plätze fehlen. Bereits die Schaffung weiterer 20 Plätze würde die Situation entspannen. Alle drei Frauenhäuser in Hannover seien bereits barrierearm ausgestattet. Es werde aber stetig an einer Verbesserung gearbeitet.

Frau Klingenburg-Pülm bedankte sich für den Vortrag und erteilte Frau Vesper von der Arbeiterwohlfahrt Hannover (AWO) das Wort.

Frau Vesper gab an, dass sie den Verbund der Frauenhäuser der AWO in der Region vertrete. Sie selbst sei Fachbereichsleitung für den Fachbereich Frauen bei der AWO. Im Verbund der Frauenhäuser habe man sich im vergangenen Jahr sehr stark mit der hohen Abweisungsquote aufgrund fehlender Plätze beschäftigt, sie sehe hier großen Handlungsbedarf. Erschwerend komme noch die angespannte Situation auf dem Wohnungsmarkt hinzu, da kaum bezahlbarer Wohnraum zur Verfügung stehe. Eine kleine Verbesserung der Situation konnte beim Autonomen Frauenhaus erreicht werden, indem eine Wohnung angemietet werden konnte, in der eine Frau mit bis zu zwei Kindern untergebracht werden kann, die keiner intensiven Betreuung bedarf. Das Frauen- und Kinderschutzhaus (FuKSch) werde voraussichtlich zum Januar 2019 die zweite Wohnstufe einführen. Dort soll es zwei Plätze für Frauen und Kinder geben, die sich bereits im Verselbständigungsprozess befänden. Die AWO werde zukünftig auch Übergangswohnen anbieten und Plätze für sieben Frauen mit Kindern vorhalten, welche von den Frauen maximal ein Jahr genutzt werden können. Dies seien noch keine großen Veränderungen aber zumindest Schritte, um die Situation etwas zu entzerren.

Frau Schimpf vom Frauenhaus Hannover – Frauen helfen Frauen e. V. – führte ergänzend aus, dass die Auslastung der Frauenhäuser in der Stadt und der Region Hannover in den letzten zwei Jahren bei den auf Frauen umgelegten Plätzen zwischen 86 und 87 % gelegen habe. Die Zahl der Kinder sei nicht mit eingerechnet, die konkrete Auslastung sei somit wesentlich höher. 2016 hätten im Frauenhaus Hannover 90 Frauen mit 61 Kindern gelebt und 2017 81 Frauen mit 47 Kindern. Im ersten Halbjahr 2018 ergebe sich eine ähnlich hohe Belegung. In der gleichen Zeit habe jedes der Häuser ein bis zwei Frauen mit Kindern täglich ablehnen müssen. Daraus ergebe sich nach einer vorsichtigen Schätzung, ausgehend von der These, dass Frauen in allen der drei Häuser anriefen, eine Zahl von ca. 400 Frauen jährlich mit entsprechend vielen Kindern, die keine Aufnahme in den Frauenhäusern der Stadt und Region Hannover fanden. Als Grund nannte sie die Nichtverfügbarkeit der benötigten Betten entsprechend der Personenanzahl, die Nichtverfügbarkeit von barrierefreien Plätzen oder auch die Nichtverfügbarkeit von freien Plätzen. Frauen, die aus anderen Gründen nicht aufgenommen werden konnten, wie z. B. minderjährige Frauen, Frauen mit älteren Söhnen, Frauen mit akuten Suchtproblematiken oder wohnungslose Frauen, seien in der Statistik nicht berücksichtigt worden. Ein Grund für die hohe Auslastung sei die unzureichende Wohnversorgung in Hannover und der Region und die damit einhergehende längere Verweildauer. Kleine kostengünstige Wohnungen und Wohnungen für Frauen mit mehr als einem Kind seien auf dem freien Wohnungsmarkt kaum zu bekommen und die Wartezeiten für Sozialwohnungen seien lang. Auch komplexere Sorgerechtsverfahren und andere durch die erlebte Gewalt resultierenden Probleme – gesundheitliche Folgeschäden, Schulden, schlechte finanzielle Versorgung oder Klärung der Kostenübernahme - verlängern die Aufenthaltsdauer in den Frauenhäusern. Die Frauenhäuser in Region und Stadt seien baulich und ausstattungsmäßig nicht auf langes Wohnen ausgelegt. Die Bedarfe der von Gewalt betroffenen Frauen und Kinder haben sich verändert. Ein längerer Aufenthalt im Frauenhaus benötige mehr Raum. Es sei beispielsweise in Ordnung, wenn eine Frau in einer Krise mit ihren Kindern kurzzeitig in einem Zimmer wohne. Aber ein Jahr mit schulpflichtigen Kindern und mit einem Baby in einem Zimmer seien nicht zumutbar. Aber auch z. B. sehbehinderte oder blinde Frauen benötigen ein Einzelzimmer. Nicht in allen Frauenhäusern sei dies eine Selbstverständlichkeit. Frauen, die auf einen Rollstuhl angewiesen seien, besonders E-Rollies, benötigen mehr Grundfläche, hier seien zusätzliche externe Hilfsdienste notwendig. Die Erfahrungen durch das Angebot des rollstuhlgerechten Anbaus hätten gezeigt, dass wesentlich mehr ältere Frauen aufgenommen werden konnten. Ein verändertes gesellschaftliches Bewusstsein, das Gewaltschutzgesetz und die geleistete Öffentlichkeitsarbeit bestärken Frauen in ihren Rechten für ein gewaltfreies Leben. Sie seien stolz, beim Thema Gewalt gegen Frauen Barrieren im Kopf und auch bauliche Barrieren abgebaut zu haben, und somit mehr gewaltbetroffenen Frauen und Kindern den Zugang zu den Frauenhäusern zu ermöglichen. In der täglichen Arbeit sei aber die Schiefelage und der bestehende Handlungsbedarf ersichtlich. Bei der Suche nach einem Frauenhausplatz auf Hürden zu stoßen und keinen oder keinen barrierefreien Schutzplatz zu finden, bestärke bei den Frauen das Gefühl von Hilflosigkeit, Ohnmacht oder Ausgeliefertsein und verlängere die erlebte Gewalt. Aufgrund der aktuellen Situation arbeiten die drei Häuser an einem Konzept zur Verbesserung der Situation der von Gewalt betroffenen Frauen – angelehnt an 24/7. Eine Sofortaufnahmeeinrichtung sei eine sinnvolle und wertvolle Ergänzung des bestehenden Angebots. Im Oktober dieses Jahres werde der Region Hannover ein Rahmenkonzept dazu vorgelegt. Sie bitte daher schon jetzt um ein geschärftes Interesse und wohlwollende Unterstützung.

Frau Klingenburg-Pülm bedankte sich für die Beiträge.

Frau Steinhoff bedankte sich bei den Referentinnen für die Informationen. Es sei bekannt, dass die Region und Stadt Hannover auf Basis der Istanbul Konvention zu wenig Frauenhausplätze hätten und wahrscheinlich auch zu wenig Beratungsangebote. An Frau

Stein richtete sich ihre Frage, wie sie die Arbeit der eingerichteten verschiedenen Runden Tische in Bezug auf den Erfolg bewerte. Wieviel Geld werde tatsächlich in den nächsten Jahren zur Verfügung gestellt? An Frau Damm richtete sich die Frage, ob es korrekt sei, dass ein Wechsel alle drei Tage angestrebt werde? Wie gelinge das? Sie wisse, dass es eine Vermittlungsagentur für Wohnungen gebe, aber sie stelle es sich schwierig vor, wenn Frauen in Frauenhäusern ein Jahr verweilten. Darüber hinaus bat sie um nähere Angaben zur Unterstützung der Frauen bei der Wohnungssuche. **Frau Steinhoff** fragte auch, welche Qualifikation die Mitarbeiterinnen hätten und wie gut 24/7 und die Frauenhäuser ausgestattet seien.

Frau Stein antwortete, dass die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Runden Tische eine sehr erfolgreiche Strategie sei, um ein lückenloses Unterstützungssystem für Betroffene zu ermöglichen, dies sei in der Istanbul Konvention auch so vorgesehen. Sie selbst sei erst seit dem 01.08.2018 beim Landespräventionsrat in dieser Position tätig. Daher könne sie vertieft dazu noch nicht so viel dazu sagen. Sie sei jedoch davon überzeugt, dass es sich um den richtigen Ansatz handle. Gerade beim Thema Häusliche Gewalt sei durch die Vielzahl der involvierten gesellschaftlichen Akteure eine Absprache notwendig und beim Runden Tisch sei es wichtig, die zivilgesellschaftlichen Akteure einzubinden. Dies sei ihrer Meinung nach ein sehr erfolgreiches Instrument. Zur Frage der Finanzierung könne sie leider keine Angaben machen.

Frau Damm gab an, dass die meisten Mitarbeiterinnen von ihrer Qualifikation her Sozialarbeiterinnen, Pädagoginnen oder Erziehungswissenschaftlerinnen seien. Bei den geringfügig beschäftigten Frauen handle es sich größtenteils um ehemalige Frauenhausmitarbeiterinnen, die bereits in Rente seien. Die Einrichtung 24/7 sei in einem nicht mehr genutzten Bereich eines Pflegeheims untergebracht. Die Einrichtung sei sehr schön und zum größten Teil besser ausgestattet als die meisten Frauenhäuser. Es handle sich um neue, kleine Räume. Die Frauen hätten in der Regel ein eigenes Zimmer. Von dort wechseln die Frauen nicht in eine eigene Wohnung, sondern zunächst in ein Frauenhaus. Je nach Platzangebot könne dies auch in Schleswig-Holstein oder Niedersachsen sein. Dieser Wechsel soll innerhalb von drei Tagen erfolgen, da die weitergehende Arbeit erst im Frauenhaus selbst erfolge. Durch das Projekt Vivienda werden Frauen bei ihrer Wohnungssuche unterstützt, es gebe gute Kontakte zu Hamburger Wohnungsbaugesellschaften und -genossenschaften.

Frau Carl gab an, dass es auch für die Politik das oberste Ziel sei, Frauen in solchen Situationen nicht im Regen stehen zu lassen. Ihre Fragen richteten sich einerseits an Frau Stein und andererseits an Frau Damm. Bund und Land hätten bereits Gelder zur Verfügung gestellt, wie könne die Kommune an zusätzliche Mittel kommen? Gebe es Programme oder Fonds, an die man andocken könne, denn trotz des ausgeglichenen Haushalts seien zusätzliche Gelder in nicht unerheblichem Umfang notwendig. Sie fragte, ob bei der Zahl der Aufnahmen und der hohen Auslastung schon an einen Ausbau gedacht werde und wie, gerade in Hamburg, noch bezahlbarer Wohnraum zu finden sei. Weiterhin interessierte sie sich für die Backup-Plätze und fragte, ob diese gleichzeitig mit dem 24/7 Angebot eingerichtet worden seien oder erst durch eine nachträgliche Initiative geschaffen wurden und ob es sich bei der Einrichtung von 24/7, der Backup-Plätze und der Frauenhäuser um ein gemeinsames Konzept gehandelt habe.

Frau Stein führte aus, sie könne zur Frage der Bereitstellung zusätzlicher Gelder konkret keine Angaben machen. Wie bereits von ihr ausgeführt, sei die Auflage eines umfangreichen Investitions-, Innovations- und Sanierungsprogramm durch den Bund geplant. In diesem Rahmen werden vermutlich dann auch zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt.

Frau Damm ergänzte, dass das Backup zeitgleich mit 24/7 entstanden sei, da dies konzeptionell ineinandergreife. Die Räumlichkeiten für 24/7 seien durch die Zusammenarbeit mit einer Firma entstanden, die soziale Einrichtungen unterstütze. An einen Ausbau sei bisher nicht gedacht worden, dies sei momentan auch nicht nötig. Wichtiger sei die Schaffung von zusätzlichen Frauenhausplätzen. In Hamburg liege der Verwaltung bereits ein Antrag auf Einrichtung eines weiteren Frauenhauses vor.

Herr Hauptstein gab an, dass man seit den Jahren 2014/2015 eine immense Zuwanderung von Menschen aus Kulturkreisen erlebe, in denen Gewalt gegen Frauen teilweise viel stärker im Weltbild verankert sei als in unserer Kultur. Er fragte, wie sich dies in der täglichen Arbeit bemerkbar mache und inwieweit vor diesem Hintergrund neue Handlungsmöglichkeiten, neue Maßnahmen und neue Denkansätze notwendig seien, um der Istanbul Konvention gerecht zu werden.

Frau Dietrich antwortete, die Istanbul Konvention dulde keine Art von Diskriminierung und erlaube keine Ausgrenzung aufgrund der Herkunft oder des Aufenthaltsstatus, sodass diese Frage im Kontext der Istanbul Konvention nicht beantwortet werden könne. Alle Opfer von Gewalt seien gleich zu behandeln, unabhängig von Behinderungen, Deutschkenntnissen oder Aufenthaltsstatus.

Herr Hauptstein fragte nach, ob die Fallzahlen sich insgesamt gesteigert hätten und ob es neue erforderliche Maßnahmen gebe, die man 2011 noch nicht bedacht hatte.

Frau Schimpf erwiderte, dass dazu keine weitergehende Aussage getroffen werden könne.

Frau Damm führte ergänzend aus, dass es schon länger Flüchtlingsfrauen in den Unterkünften in Hamburg gegeben habe, die Zahl habe sich nicht deutlich erhöht. Das Problem sei der Flüchtlingsstatus der Frauen, dieser verhindere den Umzug in eine eigene Wohnung und verlängere dadurch den Aufenthalt im Frauenhaus. Ein weiteres Problem sei die Wohnsitzauflage. Bei Gewalterfahrung sei es sinnvoll, die Wohnsitzauflage schneller aufheben zu können, dies erfordere eine bessere Zusammenarbeit der Bundesländer. Im Gegensatz zu Hamburg gebe es ihrer Meinung nach in Niedersachsen diese Auflage nicht.

Herr Klippert bedankte sich für die geleistete Arbeit. Er fragte Frau Vesper, warum in der Region ein neues, gleichgroßes Haus gebaut werde wie die bereits vorhandenen. Wäre dies nicht eine Möglichkeit gewesen, ein größeres Haus zu bauen mit mehr Unterbringungsplätzen? Er fragte konkret, welcher Bedarf vorhanden sei. Brauche man mehr Übergangswohnungen oder wie Frau Damm für Hamburg vorgeschlagen habe, ein weiteres Frauenhaus oder gebe es auf kommunaler Ebene kleinere Stellschrauben, durch die Verbesserungen erreicht werden können? Er bat auch um Informationen, welche Maßnahmen für Hannover am sinnvollsten seien und wie die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten aussehen könne. An Frau Dietrich gerichtet bat er um Erläuterung zur Aussage, dass die Istanbul Konvention noch einige Schwächen aufweise.

Frau Vesper erwiderte auf die Frage, warum nicht mehr Plätze geschaffen worden seien, dass keine größere Immobilie zur Verfügung gestanden hätte. Zur Frage nach mehr Übergangswohnungen führte sie aus, dass es vorrangiges Ziel war, den Aufenthalt der Frauen in den Frauenhäusern zu verkürzen. Dies soll nun im nächsten Jahr durch verschiedene Maßnahmen, wie z. B. die Einführung einer zweiten Wohnstufe, erprobt werden, um zu prüfen, ob man Frauen dadurch besser versorgen könne oder ob es doch Sinn mache, ein zusätzliches Frauenhaus zu installieren. Sowohl das Übergangswohnen als auch die zweite Wohnstufe bieten den Frauen Schutz ohne die Selbstständigkeit zu verlieren.

Frau Schimpf sagte, die drei Frauenhäuser hätten sich im Verbund geeinigt, dass eine Einrichtung einer Sofortaufnahme die oberste Priorität habe. Sie hätten auch individuell nach Möglichkeiten gesucht, den Raum und Platz zu erweitern, um Frauen nicht ablehnen zu müssen. Momentan würden Frauen bei fehlenden Kapazitäten in Hannover an Frauenhäuser in andere Kommunen weitervermittelt.

Frau Dietrich ergänzte zur Frage nach den Schwächen der Istanbul Konvention, dass der Bereich der Kinderrechte zu oberflächlich abgehandelt worden sei. Dies hätte durchaus ausführlicher in Form einer Verstärkung von Kinderrechten in Sorgerechtsverhandlungen und Besuchskontakten ausgestaltet werden können. Diese Themen seien vielleicht nicht unbedingt Aufgabe der Konvention, aber es gebe dennoch viele Lücken, die geschlossen hätten werden können.

Frau Kämpfe gab an, es sei wichtig, auch über ein Netz aus Fachberatungsstellen auf ambulanter Ebene zu verfügen, dies sehe die Istanbul Konvention zusätzlich zu den Frauenhäusern vor. Des Weiteren gehe auch darum, dass sich nicht nur Fachleute, sondern auch alle anderen Menschen, die mit geschlechtsspezifischer Gewalt zu tun hätten, mit der Istanbul Konvention beschäftigen. Des Weiteren habe sie auch noch zwei Fragen, die sich an Frau Damm richten würden.

Herr Küßner warf ein, dass Frau Kämpfe nicht berechtigt sei, hier im Ausschuss Fragen zu stellen, dieses Recht hätte nur die Politik.

Frau Klingenburg-Pülm erwiderte, sie sehe keinen Grund, weshalb Frau Kämpfe jetzt keine Frage stellen könne.

Nach einer weiteren Diskussion verließen Herr Küßner und Frau Seitz die Sitzung.

Frau Klingenburg-Pülm berief sich zur Klärung des Sachverhaltes auf § 16 Abs. 3 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover. Die Sitzung wurde danach fortgesetzt.

Frau Steinhoff führte aus, dass nach ihrer Berechnung bei ca. 1,2 Mio. Einwohnerinnen und Einwohner in Hannover und Region im Moment 24 Frauenhausplätze fehlen würden, wenn auf je 10.000 Einwohner*innen ein Platz entfalle. Sei dies richtig? Eine weitere Frage bezog sich auf die ambulanten Beratungsstellen und wie hier künftig vorgegangen werden soll. Sie bat auch um eine Einschätzung der Expertinnen, ob die Einrichtung eines Frauenhauses bzw. einer Notaufnahme für sehr junge Frauen, die beispielsweise zwangsverheiratet wurden oder werden sollen, sinnvoll sei.

Frau Dietrich äußerte sich zunächst zur Platzfrage. Dies sei ein immer wiederkehrendes Problem, es gebe unterschiedliche Zählweisen. In der Istanbul Konvention werde von Familienplätzen ausgegangen, dies könne zum Beispiel eine alleinstehende Frau oder eine Frau mit acht Kindern sein. Nach dieser Rechnung habe das Frauen- und Kinderschutzhaus 15 Plätze, das Autonome Frauenhaus 24 Plätze und das Frauenhaus der AWO 12 Plätze, also insgesamt 51 Familienplätze und nicht Betten. In der Regel habe man die doppelte Anzahl an Betten in den Frauenhäusern. So komme man auf einen Bedarf von 117 Plätzen und auf einen Ist-Stand von 51 Familienplätzen. Es werde allerdings in den Häusern unterschiedlich gerechnet. In der Stadt Hannover sei mit 36 Frauenhausplätzen gerechnet worden, wobei jedes Kind als vollwertiges Mitglied der Frauenhausgesellschaft gezählt worden sei.

Frau Vesper ergänzte zur Frage des speziellen Bedarfs für junge Frauen, dass circa ein Viertel der schutzsuchenden Frauen unter 21 sei. Das Thema sei aktuell ihrer Meinung

nach noch ein Randthema.

Frau Schimpf ergänzte, dass eine Sofortaufnahme weitervermitteln müsse. Je differenzierter das Hilfenetz sei, desto besser arbeite die Sofortaufnahme.

Herr Wolf gab an, es sei eine gewaltige Arbeit, die dort geleistet werde. Er fragte, wie eine Aufnahme am Wochenende erfolge, wenn die Erreichbarkeit relativ schwierig sei und alle Plätze belegt seien. Was passiere, wenn Minderjährige Hilfe benötigen oder Seniorinnen, die Häusliche Gewalt erleiden, sich aber selbst nicht helfen können. Welche Ausweichmöglichkeiten gebe es?

Frau Damm antwortete, dass minderjährige Frauen tatsächlich in den Frauenhäusern in Hamburg nicht aufgenommen werden können. Es gebe in Hamburg aber eine spezielle Einrichtung für diese Zielgruppe mit dem Namen Zuflucht. Das große Problem bei der Jugendhilfe sei, dass man zunächst vor der Unterbringung einen Antrag stellen müsse, eine Sofortaufnahme und spätere Antragstellung sei nicht möglich. Bei der Zuflucht sei dies anders. Zu den Seniorinnen sei zu sagen, dass Frauenhäuser zunächst alle Altersgruppen aufnehmen. Das bedeute, dass sowohl Frauen mit Beeinträchtigungen als auch Frauen, die nicht mehr ganz so fit seien, aufgenommen werden können. Es gebe aber Grenzen. Bei einem hohen Pflegebedarf sei eine Vollzeitpflege sicherlich geeigneter. Zur Sonntagsfrage sei zu sagen, dass die Frauenhäuser nur von montags bis freitags über die Mitarbeiterinnen erreichbar seien. Daher hätten die Mitarbeiterinnen sich darauf eingestellt, am Wochenende nicht zu vermitteln. Durch die Möglichkeit des Backups sei dies auch machbar.

Herr Engelke fragte gezielt nach, wie viele Plätze in der Stadt Hannover fehlen würden. Durch die vorangegangenen Ausführungen, dass es unterschiedliche Zählweisen gebe, sei es für ihn wichtig zu verstehen, ob und ggf. wie viele Plätze in Hannover fehlen.

Frau Dietrich sagte, wenn man von einem Schlüssel von 1:10.000 Einwohner*innen ausgehe, würden auf die Stadt Hannover 24 Plätze entfallen. Ihrer Meinung nach lasse sich dies von der Region aber nicht abtrennen, da die Frauen zwischen Stadt und Region hin- und herwechselten. Es mache daher wenig Sinn den Bedarf für die Stadt Hannover allein zu betrachten. Der Bedarf in Hannover liege bei 55 Familienplätzen. Demnach fehlen in der Stadt Hannover über 30 Familienplätze.

Herr Wolf fragte, wie die sprachliche Kommunikation aufgrund der vielen unterschiedlichen Nationalitäten in den Einrichtungen gehandhabt werde.

Frau Vesper führte aus, dass es Übersetzungsmöglichkeiten in unterschiedlicher Form gebe. Die AWO habe Übersetzungshilfen. Es gebe zudem niedergelassene Übersetzende sowie mehrsprachige Mitarbeitende, trotzdem sei es tatsächlich nicht immer einfach.

Frau Klingenburg-Pülm beendete die Anhörung und bedankte sich bei allen Beteiligten. In Bezug auf das Verlassen der Sitzung von Herrn Küßner und Frau Seitz ergänzte sie, dass Frau Kämpfe die gewählte Gleichstellungsbeauftragte sei und somit durchaus das Recht habe, in Sitzungen Fragen zu stellen. Sie hätte sich eine gemeinsame Klärung und eine andere, angemessenere Reaktion der CDU gewünscht.

TOP 5.

Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung-Stufenplan (Drucks. Nr. 1714/2018 mit 4 Anlagen)

Auf Antrag der CDU wurde die Drucksache in die Fraktion gezogen.

TOP 6.

Personal- und Organisationsbericht 2016/2017 (Informationsdrucksache Nr. 1479/2018 mit 1 Anlage)

Herr Kallenberg informierte darüber, dass die Drucksache im Juni in den Organisations- und Personalausschuss eingebracht worden sei. Der Bericht werde alle zwei Jahre vorgelegt. Er enthalte Angaben zu den Strukturdaten, dem Personalbestand und der Personalentwicklung sowie einen Überblick über die Schwerpunkte und Maßnahmen für den Bereich Personal und Organisation.

Frau Steinhoff bat um weitere Erläuterungen zum Einsatz von Beamtinnen und Beamten bei der Stadtverwaltung - ihrem Verständnis nach werde ein Großteil der 1137 Beamtinnen und Beamten bei der Feuerwehr eingesetzt. Wo und in welchen anderen Berufsgruppen seien die 565 Beamtinnen und alle anderen Beamten eingesetzt?

Frau Rzyski antwortete, dass überall in der Verwaltung Beamtinnen und Beamte tätig seien, die zum Teil die gleichen Aufgaben wahrnehmen wie die Tarifbeschäftigten. Die Feuerwehr sei der größte Bereich, in dem Beamtinnen und Beamte arbeiten. Im Bereich der Kindertagesstätten seien hingegen keine Beamten eingesetzt. Die Verwaltung habe eine gute Mischung bei den verschiedenen Berufsgruppen.

Frau Steinhoff fragte nach, ob die Beamtinnen und Beamten außerhalb des Bereichs Feuerwehr auch hoheitliche Aufgaben wahrnehmen würden.

Frau Rzyski antwortete, dies sei nicht unbedingt der Fall. Interne Stellenausschreibungen seien sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Tarifbeschäftigte geöffnet. Bei externen Ausschreibungen sei dies einzelfallbezogen und komme seltener vor, in der Regel erfolge eine Einstellung im Beschäftigungsverhältnis.

Herr Wolf ergänzte, es falle bei den Personalstrukturdaten unter Punkt 1.4 auf, dass es nach wie vor überwiegend Frauen seien, die in Teilzeit arbeiten. Der Frauenanteil liege bei 84,5 %, bei Beurlaubungen bei 85,7 % und bei Frauen in Elternzeit betrage der Anteil 91,5 %. Die Zahlen legten nahe, dass man noch nicht ganz auf dem richtigen Weg sei. Welche Handlungsoptionen habe man hier?

Frau Rzyski gab an, dass die Angebote, familienfreundliche Arbeitszeiten in Anspruch zu nehmen, sowohl Frauen als auch Männern offenstehen. Wie die Familien ihre Aufgaben letztendlich teilen, darauf habe und nehme man keinen Einfluss. Für die männlichen Beschäftigten sind beispielsweise die gleichen Bedingungen in den Bereichen Elternzeit oder Teilzeit vorhanden wie für weibliche Beschäftigte. Die Steuerungsmöglichkeiten durch die Stadt Hannover als Arbeitgeberin würden durchaus im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten eingesetzt.

Frau Dr. Carl fragte, welche Maßnahmen es noch geben könne, um Elternzeit für Männer attraktiver zu machen.

Frau Rzyski sagte, die LHH habe ein großes Interesse daran, dass gerade in den Bereichen mit einer hohen Beschäftigungszahl auch häufiger Männer die Elternzeit nehmen. Die Rahmenbedingungen hierfür seien gegeben. Von Männern in Führungspositionen werde das Thema Elternzeit verhaltener angenommen, hier müsse noch mehr Transparenz und Unterstützung erfolgen, um auch in diesem Bereich die Entscheidung für eine Elternzeit attraktiver zu machen. In die Entscheidungen der Familie

könne und wolle man als Arbeitgeberin jedoch nicht einwirken.

Frau Dr. Carl erwiderte, sie erwarte nicht, dass in die Familienstruktur eingegriffen werde. Es gehe ihr insbesondere darum, Vorgesetzte noch mehr für dieses Thema zu sensibilisieren.

Herr Wolf hatte eine Nachfrage zu den Personalstrukturdaten, insbesondere zur Angabe, dass von den 1600 Beschäftigten mit Migrationshintergrund über 70 % weiblich seien. Es werde das Ziel beschrieben, Beschäftigte mit Migrationshintergrund auch in qualifizierteren Positionen und entsprechend höheren Entgeltgruppen zu platzieren. Bei einer Quote unter 5 und zwischen knapp 6 % bei den Entgeltgruppen E10 und höher sei man von diesem Ziel weit entfernt. Vor allem habe er keine Aussagen dazu gefunden, wie die anderen Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt seien und wie viele davon in Teilzeit arbeiten. Er bat um Ergänzung dieser Angaben zum Protokoll.

Frau Rzycki sagte dies zu. Die unterschiedlichen Quoten hingen aber unter anderem auch vom Einsatzbereich, der Qualifikation oder auch der unterschiedlichen Priorisierung von Frauen und Männern bei den Kriterien für eine Bewerbung ab.

Die ergänzten Angaben der Verwaltung sind als Anlage dem Protokoll beigelegt.

TOP 7.

Auszug aus dem 1. Ergebnisbericht 2018 Teilhaushalt 15 über das wesentliche Produkt Gleichstellungsangelegenheiten (Informationsdrucksache Nr. 1913/2018 mit 1 Anlage)

Frau Kämpfe gab eine kurze Einführung in die Drucksache. Bei zwei Punkten habe man das Ziel schon übererfüllt. Zu drei anderen Punkten jedoch habe man die Ziele noch nicht erreicht, wie z. B. bei der Zahl der Männer in Elternzeit bei der LHH, hier fehlen zur Zielerreichung noch 22 weitere Männer. Dies spiegele jedoch die Entwicklung im Laufe eines Jahres wieder, so sei die Zahl der Männer in Elternzeit im 1. Ergebnisbericht 2017 ebenfalls niedrig gewesen und Ende des Jahres sei das Ziel erreicht worden. Die Aktivierung der Väter sei nach wie vor Thema in der LHH, unter anderem sei es Teil des Verwaltungsentwicklungsprogramms 2020. Der Einfluss auf die Aktivierung der Väter in den Beteiligungen sei hingegen eher gering.

Zum Thema Häusliche Gewalt und ihre Auswirkung auf die Arbeitswelt musste eine Vertiefungsschulung leider aufgrund mangelnder Anmeldungen abgesagt werden. Ob diese Schulung nachgeholt werden könne, werde die Steuerungsgruppe klären. In jedem Fall gebe es in diesem Jahr jedoch noch eine Basisschulung sowie einen Erfahrungsaustausch für Ansprechpersonen zum Thema Häusliche Gewalt, so dass auch hier das gesetzte Ziel erreicht werden könne.

Herr Wolf erkundigte sich, ob es auch Schulungen zum Thema Häusliche Gewalt und auf ihre Auswirkung auf den Arbeitsalltag geben werde.

Frau Kämpfe führte aus, dass die angebotenen Schulungen sich an die Ansprechpersonen für Häusliche Gewalt aller Fachbereiche richten. Ein Teil der Schulung thematisiere auch, wie sich Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz bemerkbar mache. Wenn eine Frau Opfer von Häuslicher Gewalt sei, könne es sein, dass sie häufig krankgeschrieben sei, häufig zu spät komme, sie häufig vom Partner gebracht und abgeholt werde. Hierfür und für weitere Aspekte Häuslicher Gewalt sollen die Ansprechpersonen sensibilisiert werden.

Frau Steinhoff sagte, es sei ihr ein Anliegen deutlich zu machen, welche Zahlen sich schon

jetzt im positiven Bereich befänden. Dies sei sehr erfreulich. Wenn die Kolleginnen aus dem Referat für Frauen und Gleichstellung und die Kolleginnen aus der Verwaltung hierzu aktiv beigetragen hätten, wolle sie ein großes Lob aussprechen.

TOP 8. Anfragen und Anträge

TOP 8.1. Antrag der AfD-Fraktion zur Verurteilung von weiblicher Genitalbeschneidung (Drucks. Nr. 1197/2018)

Die Drucksache wurde auf Antrag der CDU in die Fraktion gezogen.

TOP 8.1.1. Änderungsantrag der Fraktion die FRAKTION zu Drucks. Nr. 1197/2018: Verurteilung von weiblicher Genitalbeschneidung; "Straftaten verurteilen" (Drucks. Nr. 1973/2018)

Die Drucksache wurde auf Antrag der CDU in die Fraktion gezogen.

TOP 8.2. Antrag der Fraktion die FRAKTION zu einer Anhörung zum Thema. "Braucht Hannover ein queeres Jugendzentrum?" (Drucks. Nr. 1859/2018 N1)

Herr Klippert stellte den Antrag vor und regte an, eine Anhörung in einer gemeinsamen Sitzung mit dem Jugendhilfeausschuss durchzuführen. Auch wenn dies etwas kurzfristig sei, hoffe er auf die Gelegenheit, sich spätestens im November mit diesem Thema ausführlicher beschäftigen zu können.

Herr Wolf sagte, dass seine Ratsgruppe den Antrag ausdrücklich unterstütze. In diesem Kontext würde er einen früheren Termin möglichst noch im Oktober favorisieren.

Herr Hauptstein führte aus, dass er sich bereits im Jugendhilfeausschuss zu diesem Antrag enthalten habe, weil er im Gegensatz zu anderen die parlamentarischen Regeln achte und daher niemandem eine Anhörung aufgrund der „falschen“ Parteizugehörigkeit verwehre. Nichtsdestotrotz wolle er hier nochmal zu Protokoll geben, dass gerade dieser Antrag einmal wieder ein Beispiel dafür sei, mit welchen Dingen zeitliche Ressourcen verschwendet würden anstatt wirklich sinnvolle Dinge für diese Stadt zu leisten. Ziel müsse es sein, die Menschen als solche zu sehen, wobei die sexuelle Orientierung keine Rolle spielen sollte. Daher frage er sich, welchen Sinn es mache, für Jugendliche mit einer anderen sexuellen Orientierung ein eigenes Jugendzentrum einzurichten. Man grenze diese so von der normalen Gesellschaft ab, sodass genau das entstehe, was man zusammen bekämpfen wolle, nämlich diese Ausgrenzung. Man suggeriere den Jugendlichen, dass diese nicht in ein normales Jugendzentrum gehen können. Ein weiterer Grund, warum er dies nicht für sinnvoll halte, sei, dass keine unabhängigen Experten eingeladen würden. Die eingeladenen Personen haben aus seiner Sicht eine spezielle Genderideologie. Sie seien davon abhängig, dass sich ihre Lobby immer weiter ausbreite, um die eigenen Interessen vertreten und durchsetzen zu können. In der Regel solle es aber um das Wohl der Jugendlichen gehen.

Frau Rzycki gab an, sie sehe eine gemeinsame Sitzung einschließlich der Vorbereitung noch im Oktober vor dem Hintergrund der bis zum 15. Oktober dauernden Herbstferien als kritisch an, man versuche aber, kurzfristig Referenten einzuladen und auch einen passenden Termin zu finden.

Frau Steinhoff befürwortete für ihre Partei den Antrag.

Herr Engelke schlug vor im Antrag zu ergänzen, dass die Anhörung möglichst bis zum 20. Oktober stattfinden solle, so dass die Verwaltung entsprechend reagieren könne, sofern ein Termin im Oktober nicht realisierbar sei.

Frau Rzycki bedankte sich für den Hinweis. Sie wies darauf hin, dass alle Fraktionen auch noch die Möglichkeit hätten, Expertinnen und Experten zu benennen, die angehört werden sollen. Die Verwaltung werde versuchen, eine gemeinsame Sitzung so kurzfristig wie möglich zu organisieren.

Herr Klippert ergänzte, dass es wünschenswert wäre, wenn die Fraktionen schnellstmöglich weitere Expertinnen und Experten benennen würden. Er gehe davon aus, dass die Verwaltung einen Sitzungstermin noch im Oktober, beziehungsweise so schnell wie möglich, organisieren könne.

Herr Engelke sprach sich dafür aus, die Äußerung von Herrn Klippert ins Protokoll aufzunehmen. Anderenfalls würde er einen Änderungsantrag stellen.

Frau Klingenburg-Pülm hielt fest, dass die Angaben von Herrn Klippert im Protokoll vermerkt werden, was bedeute, dass seine Fraktion nicht auf einen Sitzungstermin bis zum 20. Oktober bestehe sondern auch ein späterer, zeitnaher Termin möglich sei.

Der Antrag wurde mit 7 Ja Stimmen und 1 Enthaltung angenommen.

TOP 9.

Bericht des Oberbürgermeisters

TOP 10.

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Frau Kämpfe wies darauf hin, dass ab der heutigen Sitzung eine Vertreterin vom Fachbereich Personal und Organisation / 18.LS für die Verwaltung am Gleichstellungsausschuss teilnehmen wird. Zudem machte sie auf die Tischvorlage aufmerksam. Es handele sich um eine Übersicht über die für die Jahre 2019 und 2020 gestellten Zuwendungsanträge.

TOP 11.

Verschiedenes

Frau Kämpfe wies auf eine Veranstaltung am 22.09.2018 im Stadtteilzentrum KroKus mit dem Titel „Held*in los“, hin. Zum anderen gebe es einen Flyer aus dem HAIP-Bündnis mit dem Titel „Papa hat Mama wieder gehauen“, der neu aufgelegt worden sei. Dieser könne bei Interesse mitgenommen werden.

Frau Rzycki ging abschließend auf eine Anfrage der Fraktion Die Fraktion zur Veröffentlichung einer Liste mit Ärztinnen und Ärzten, die Schwangerschaftsabbrüchen durchführen, ein. Es habe keine Bedenken gegeben, eine solche Liste zu veröffentlichen. Die Stadt sei aber grundsätzlich nicht dafür zuständig. Sie würde sich freuen, wenn dies nochmal auf Landesebene diskutiert würde.

Die Sitzung wurde um 18:00 Uhr geschlossen.

Rita Maria Rzycki
Stadträtin

Melanie Isabel Kröger
Für das Protokoll



Stichtag 31.12.17 mit Teilzeit.pdf

Entgeltgruppen	Geschlecht	Gesamt	ohne Migrations- hintergrund	mit Migrations- hintergrund	Anteil mit Migrations- hintergrund	Anzahl Frauen in Teilzeit mit Migrations- hintergrund
Alle Entgeltgruppen Summe		11126	9536	1590	14,29%	
davon	männlich	4853	4398	455	9,38%	
	weiblich	6273	5138	1135	18,09%	678
E13/A13H und höher	männlich	203	195	8	3,94%	
	weiblich	220	203	17	7,73%	10
E13/A13H und höher Summe		423	398	25	5,91%	
E10-E12,A11-A13G,S15-S18	männlich	919	879	40	4,35%	
	weiblich	873	826	47	5,38%	15
E10-E12,A11-A13G,S15-S18 Summe		1792	1705	87	4,85%	
E06-E09,A06-A10,S05-S14,G06-G07	männlich	2635	2478	157	5,96%	
	weiblich	3422	3027	395	11,54%	149
E06-E09,A06-A10,S05-S14,G06-G07 Summe		6057	5505	552	9,11%	
E04-E05,A04-A05,S03-S04,G04-G05	männlich	705	576	129	18,30%	
	weiblich	690	565	125	18,12%	51
E04-E05,A04-A05,S03-S04,G04-G05 Summe		1395	1141	254	18,21%	
E01-E03,A02-A03,S02,G01-G03	männlich	336	224	112	33,33%	
	weiblich	1019	476	543	53,29%	449
E01-E03,A02-A03,S02,G01-G03 Summe		1355	700	655	48,34%	
NGG-Tarif im HCC	männlich	55	46	9	16,36%	
	weiblich	49	41	8	16,33%	4
NGG-Tarif im HCC Summe		104	87	17	16,35%	

Landeshauptstadt

Hannover

Beschluss-
drucksache

b

In den Jugendhilfeausschuss
In den Schul- und Bildungsausschuss
In den Ausschuss für Haushalt Finanzen und
Rechnungsprüfung
In den Gleichstellungsausschuss
In den Verwaltungsausschuss
An den Organisations- und Personalausschuss (zur
Kenntnis)
An die Stadtbezirksräte 01 - 13 (zur Kenntnis)

Nr. 1714/2018

Anzahl der Anlagen 4

Zu TOP

Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung-Stufenplan

Antrag,

zur Umsetzung der Beschlüsse zum Haushaltskonsolidierungskonzept HSK IX+ (DS 1810/2015) und des Änderungsantrags der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (DS 2569/2015) folgende Punkte zu beschließen:

1. In bestehenden Ganztagsgrundschulen, mit am Standort integrierten außerschulischen Betreuungsangeboten für Grundschulkinder (Horte, Innovative Modellprojekte, Schulergänzende Betreuungsangebote) - gemäß **Anlage 1** - Planungsgespräche, mit den vor Ort Beteiligten zu führen, mit dem Ziel der Zusammenführung der Betreuungsangebote am Schulstandort.
2. In geplanten Ganztagsgrundschulen, mit am Standort integrierten außerschulischen Betreuungsangeboten für Grundschulkinder - **gemäß Anlage 2** - frühzeitig und vorbereitend Planungsgespräche mit den vor Ort Beteiligten zu führen, mit dem Ziel der Zusammenführung - ab Beginn des Ganztagsbetriebs an der Grundschule.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Die außerschulischen Betreuungsangebote und das Ganztagsangebot in Grundschulen richten sich generell an alle Geschlechter. Sowohl der Ausbau der Ganztagsgrundschulen, als auch die Qualitätsentwicklung von Bildungsangeboten in Ganztagsgrundschulen sind Möglichkeiten zur Verbesserung der Bildungsgerechtigkeit von Kindern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter.

Kostentabelle

Die entstehenden finanziellen Auswirkungen werden ermittelt und im Rahmen der entsprechenden Drucksachen zu den einzelnen Schulstandorten dargestellt.

Die sich aus den verschiedenen Umsetzungsstufen ergebenden finanziellen Auswirkungen (siehe Anlagen 1, 2 und 4) werden gemäß der Drucksache zum Haushaltskonsolidierungskonzept HSK IX+, 2015 bis 2018 (DS 1810/2015) angerechnet und kontinuierlich fortgeschrieben.

Die Haushaltssicherungseffekte im Überblick:

Maßnahme	Anzahl Plätze in außerschulischer Betreuung	Jährlicher Aufwand	Fiktiv eingespartes Investitionsvolumen
<u>Bestehende</u> Ganztagsgrundschulen mit außerschulischen Betreuungsangeboten am Standort, (Anlage 1)	484	1.668.000 €	
<u>geplante</u> Ganztagsgrundschulen mit außerschulischen Betreuungsangeboten am Standort, (Anlage 2)	364	1.125.000 €	
Umgewandelte Hortplätze, Verändertes Nachfrageverhalten (Anlage 4)	428	1.636.000 €	10.944.000 €
Gesamt umgesetzt/geplant	1.276	4.429.000 €	10.944.000 €

Begründung des Antrages

Im Rahmen des Haushaltskonsolidierungskonzepts HSK IX+ (DS 1810/2015) und dem Änderungsantrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (DS 2569/2015) beauftragte der Rat die Verwaltung unter anderem, ein mittel- und langfristiges Konzept zum Ausbau der Ganztagsgrundschule und zur Sicherung einer qualitativen Grundschulkinderbetreuung zu entwickeln.

Ziel ist eine verlässliche und bedarfsgerechte qualitative Betreuung der Grundschulkindersicherzustellen und die Akzeptanz der Ganztagsgrundschulen kontinuierlich zu erhöhen.

Die Verwaltung legte mit der Drucksache 1164/2018 „Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung - Neues Finanzierungsmodell für Ganztagsgrundschulen“ die finanziellen Eckpunkte für eine qualitativ verbesserte Grundschulkinderbetreuung in der Ganztagsgrundschule als wichtigen Baustein für das Gesamtkonzept Grundschulkinderbetreuung vor. Dies auf Grundlage der identifizierten Entwicklungserfordernisse im Rahmen der Analyse zum Ganzttag.

Mit dieser Drucksache wird der mittel- bis langfristige Plan zur Zusammenführung verschiedener Betreuungsangebote vorgeschlagen.

Zu 1.:

Wie bereits in der Informationsdrucksache 0881/2017 „Zwischenbericht zur Qualitäts-offensive Grundschulkinderbetreuung“ ausgeführt, soll die Zusammenführung von Horten und Ganztagsgrundschulen am Standort Grundschule dazu beitragen, vorhandene Räume für die Ganztagsgrundschule zu nutzen und so das Erfordernis neue Räume zu schaffen reduzieren.

Die Umnutzung vorhandener Räume ermöglicht eine Qualitätssteigerung im Ganzttag, den Kindern stehen mehr Spiel- und Bewegungsflächen zur Verfügung. In insgesamt 16 bereits bestehenden Ganztagsgrundschulen sind insgesamt 25 außerschulische Gruppen mit insgesamt 484 Plätzen räumlich untergebracht - siehe **Anlage 1**. Der jährliche städtische Aufwand für die Betriebsführung dieser Betreuungsformen beträgt 1.668.000 €.

Zur Überführung der außerschulischen Betreuungsangebote in die Ganztagsgrundschule soll im Rahmen von Planungsgesprächen vor Ort, schulstandortspezifisch ein Überführungskonzept mit den Beteiligten erarbeitet werden.

Dabei werden verschiedene Faktoren wie beispielsweise Laufzeiten von Verträgen mit Eltern und Beschäftigten, Raumbestand der Schule, mögliche Umbaukosten oder Küchennutzung geprüft und berücksichtigt.

Den politischen Gremien werden entsprechende standortbezogene Einzeldrucksachen zur Beschlussfassung vorgelegt.

Zu 2.:

Die bauliche Umsetzung von 7 weiteren Ganztagsgrundschulen ist mittelfristig geplant und teilweise bereits im Investitionsmemorandum berücksichtigt, siehe auch DS 0669/2017 N1 „Vorüberlegungen zum weiteren Ausbau von Ganztagsgrundschulen ab dem Schuljahr 2020/21“.

An diesen Grundschulen sind insgesamt 19 außerschulische Gruppen mit insgesamt 364 Plätzen am Standort integriert - siehe **Anlage 2**. Der jährliche städtische Aufwand für die Betriebsführung dieser Betreuungsformen beträgt 1.125.000 €.

Vorbereitend und frühzeitig (rd. 2 Jahre vorher) sollen an diesen Standorten Planungsgespräche geführt werden, mit dem Ziel der Überführung der außerschulischen Einrichtungen in die Ganztagsgrundschule - mit Beginn des Ganztagsbetriebs der Schule. Die dadurch freiwerdenden Räume können entsprechend in die Bauplanung der Grundschule einbezogen werden. Die räumliche Ressource kann somit qualitativ für den Ganzttag der Grundschule genutzt werden.

Auch hier werden den zuständigen politischen Gremien entsprechende Einzeldrucksachen zur Beschlussfassung vorgelegt.

Darüber hinaus liegt von weiteren 7 Grundschulen bisher keine Interessenbekundung für den Ganztagsbetrieb vor. Hier sind 18 außerschulische Betreuungsgruppen am Schulstandort integriert, mit insgesamt 352 Plätzen und einem jährlichen Aufwand für die Betriebsführung dieser Betreuungsformen in Höhe von 795.000 € - siehe **Anlage 3**.

Sofern für die Grundschule eine Interessenbekundung für den Ganzttag erfolgt, wird gemäß Beschlussfassungspunkt 2 verfahren, d.h. die außerschulische Betreuung wird zukünftig, mit Beginn des Ganzttagsschulbetriebs in das Ganzttagsangebot der Schule überführt.

Bezogen auf die weiteren Horte außerhalb von Schulstandorten (in der Regel in Kindertagesstätten integriert) wird davon ausgegangen, dass sich mit der Zunahme der Ganztagsgrundschulen und der Qualitätssteigerung im Ganzttag das Nachfrageverhalten der Eltern nach Hortplätzen verändern wird.

Sofern eine Hortgruppe keine ausreichende Belegung mehr erzielt, besteht die Möglichkeit, durch Umwandlung benötigte rechtsanspruchsrelevante Krippen- und Kindergartenplätze in den bereits vorhandenen Räumlichkeiten anzubieten.

Im Bedarfsfall melden die betriebsführenden Träger der Horte der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover gegenüber Handlungsbedarf. Die Umwandelungsgespräche

erfolgen sodann in enger Abstimmung mit dem Träger der Einrichtung. Diese Umwandlung ist bereits gängige Praxis.

Wie auch in der Vergangenheit legt die Verwaltung in diesen Fällen den politischen Gremien eine standortbezogene Drucksache zur Beschlussfassung vor.

Diese Umwandlungen ermöglichen die Schaffung zusätzlicher rechtsanspruchsrelevanter Plätze für Krippe oder Kindergarten, mit dem besonderen Vorteil, dass für die Landeshauptstadt Hannover keine Investitionskosten für den Bau einer neuen Gruppe aufgebracht werden müssen, wodurch fiktiv durchschnittlich 750.000 € pro neugebauter Gruppe eingespart werden. Es fallen lediglich Umbaukosten an (z.B. Sanitärbereich/Größe der Toiletten), die derzeit durchschnittlich mit rd. 75.000 € pro Gruppe veranschlagt werden. Der **Anlage 4** ist eine Gesamtübersicht der seit 2016 erfolgten Umwandlungen zu entnehmen. Ebenfalls aufgeführt sind bereits bekannte Planungen für die Jahre 2018 und 2019.

Danach konnten/können insgesamt 428 Hortplätze umgewandelt werden, zugunsten von 157 Krippenplätzen und 124 Kindergartenplätzen.

Die Verwaltung wird den politischen Gremien künftig regelmäßig einen Sachstands- bzw. Fortschreibungsbericht zum Umsetzungskonzept vorlegen.

51

Hannover / 06.08.2018

Anlage 1 zur Drucksache " Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung- Stufenplan"

Übersicht

Bestehende Ganztagsgrundschulen mit außerschulische Betreuungsangeboten (Hort/Inno/SBM) am Schulstandort integriert

	Grundschule	Stadtteil	Kooperationspartner	Hort		Aufwand jährlich Durchschn.	Inno		Aufwand jährlich Durchschn.	SBM Plätze	Aufwand jährlich Durchschn.
				Plätze	Träger		Plätze	Träger			
1	Alemannstraße	Vahrenwald	AWO Region Hannover	40	AWO	160.000 €					
2	Fridtjof-Nansen-Schule	Vahrenheide	LHH OE 51.5	40	AWO	160.000 €					
3	Hägewiesen	Sahlkamp	LHH OE 51.5	20	Eltver	80.000 €					
4	Groß-Buchholzer Kirchweg	Groß-Bucholz	Johanniter Unfall Hilfe e.V.							30	31.000 €
5	Kurt-Schumacher-Schule	Anderten	VSE	20	Staki	80.000 €					
6	Am Sandberge	Bemerode	CVJM				20	Eltver	42.000 €		
7	Heinrich-Wilhelm-Olbers-GS	Döhren	Turn Klub zu Hannover				20	Eltver	42.000 €		
8	Beuthener Straße	Mittelfeld	Stadtsporbund	40	LHH	160.000 €					
9	Wilhelm-Busch-Schule	Oberricklingen	Stephansstift	40	AWO	160.000 €					
10	Albert-Schweitzer-Schule (gebunden)	Linden-Mitte	LHH OE 51.5							24	21.000 €
11	Egestorffschule	Linden-Süd	Diakonisches Werk				20	Eltver	42.000 €		
12	Kastanienhof	Limmer	VCP	20	Eltver	80.000 €					
13	Gebrüder-Körting-Schule	Badenstedt	Help e.V.	30	AWO	130.000 €					
14	Fichteschule	Hainholz	Johanniter Unfall Hilfe e.V.	40	AWO	160.000 €					
15	Tegelweg	Sahlkamp	Johanniter Unfall Hilfe e.V.	40	Caritas	160.000 €					
16	Tiefenriede	Südstadt	Turn Klub zu Hannover	40	DRK	160.000 €					
Gesamt				370		1.490.000 €	60		126.000 €	54	52.000 €

Durchschnittskosten der jährlichen Aufwendungen, je Angebotsform

Hort (20 Kinder pro Gruppe)	80.000 €
Inno (20 Kinder pro Gruppe)	42.000 €
"Angehängte" Gruppe (10-12 Kinder pro Gruppe)	50.000 €
SBM (rd. 20 Kinder pro Gruppe)	21.000 €

Jährlicher Aufwand aller Horte/Innos/SBM in bestehenden Ganztagsgrundschulen 1.668.000 €
Gesamtplatzzahl (Horte/Innos/SBM) in bestehenden Ganztagsgrundschulen 484

Anlage 2 zur Drucksache "Qualitätsoffensive Grundschulkindbetreuung-Stufenplan"

Übersicht

Mittelfristig geplante Ganztagsgrundschulen mit außerschulischen Betreuungsangeboten (Hort/Inno/SBM) am Schulstandort integriert

	Grundschule	Stadtteil	Bauliche Fertigstellung	Hort Plätze	Hort Träger	Aufwand jährlich, durchschn.	Inno Plätze	SBM Plätze	Aufwand jährlich, durchschn.	
1	Mengendamm	List	frühesten 2020	60	Eltver	240.000 €				
2	Kestnerstr.	Oststadt	frühestens 2020	40	DRK	160.000 €		32	31.000 €	
3	Mühlenberg	Mühlenberg	frühestens Umsetzung ab 2021	40	Caritas	160.000 €				
4	Mühlenweg	Misburg-Nord						20	21.000 €	
5	Vinnhorst	Vinnhorst			32	LHH	130.000 €		20	21.000 €
6	Goetheplatz	Calenb. Neustadt			40	Staki	160.000 €			
7	Gartenheimstraße	Bothfeld			40	Eltver	160.000 €		40	42.000 €
Gesamt				252		1.010.000 €		112	115.000 €	

Jährlicher Aufwand gesamt: 1.125.000 €
Gesamtplatzzahl (Horte/Innos/SBM) 364

Durchschnittskosten der jährlichen Aufwendungen, je Angebotsform

Hort (20 Kinder pro Gruppe)	80.000 €
Inno (20 Kinder pro Gruppe)	42.000 €
"Angehängte" Gruppe (10-12 Kinder pro Gruppe)	50.000 €
SBM (rd. 20 Kinder pro Gruppe)	21.000 €

Übersicht
Grundschulen bisher ohne Interessenbekundung für den Ganztagsbetrieb,
mit außerschulischen Betreuungsangeboten am Schulstandort integriert

Grundschulen, bisher ohne Interessenbekundung für den Ganztagsbetrieb										
Grundschule		Stadtteil	Hort Plätze	Hort Träger	Aufwand jährlich	Inno Plätze	Inno Träger	Aufwand jährlich	SBM Plätze	Aufwand jährlich
1	Salzmannstraße	Linden-Nord	60	AWO	240.000 €	20	Eltver	42.000 €		
2	Wendlandstraße	Herrenhausen							40	42.000 €
3	Hoffmann-von-Fallersleben	Bothfeld							20	21.000 €
4	Auf dem Loh	Nordstadt	40	Eltver	160.000 €				20	21.000 €
5	Comeniuschule	List	20	Eltver	80.000 €					
Grundschulen mit besonderem pädagogischen Profil, stadtweites Angebot- ohne Schuleinzugsbereich										
6	Südstadtschule	Südstadt							92	105.000 €
7	Kardinal- Bertram- Schule	Wülfel				40	Eltver	84.000 €		
Gesamt			120		480.000 €	60		126.000 €	172	189.000 €

Jährlicher Aufwand gesamt	795.000 €
Gesamtplatzzahl (Hort/Inno/SBM)	352

Durchschnittskosten der jährlichen Aufwendungen, je Angebotsform

Hort (20 Kinder pro Gruppe)	80.000 €
Inno (20 Kinder pro Gruppe)	42.000 €
Angehängte Gruppe (10-12 Kinder pro Gruppe)	50.000 €
SBM (rd. 20 Kinder pro Gruppe)	21.000 €

Übersicht
Einsparungen durch Umwandlung von Hortplätzen von 2016 - 2019 (geplant)

bereits umgesetzt						
Jahr	Anzahl der Maßnahmen	Anzahl umgewandelte Hortplätze	Umwandlung in Plätze in		Aufgabe Hortplätze/ Einsparung jährl. Aufwand	fiktive investive Ersparnis/ abzüglich Umbaukosten
			Krippe	Kiga		
2016	9	111	25	52	406.000 €	2.664.000 €
2017	10	115	57	50	422.000 €	4.185.000 €
Gesamt 2016 und 2017	19	226	82	102	828.000 €	6.849.000 €

184
Krippe und Kiga

bereits heute bekannte Planungen						
2018	7	162	45	22	648.000 €	2.745.000 €
2019	2	40	30	0	160.000 €	1.350.000 €
Gesamt 2018 und 2019	9	202	75	22	808.000 €	4.095.000 €

97
Krippe und Kiga

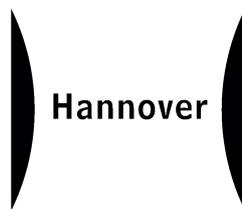
Gesamt 2016 bis 2019	27	428	157	124	1.636.000 €	10.944.000 €
-----------------------------	-----------	------------	------------	------------	--------------------	---------------------

281
Krippe und Kiga

Basis Kostenberechnung:

- 1 Hortgruppe jährliche Aufwand durchschnittlich 80.000 €
- Durchschnittlich eingesparte fikive Investitionskosten pro Gruppe 750.000 €
- Durchschnittliche Umbaukosten pro Gruppe bei veränderter Nutzung (Krippe/ Kiga) 75.000 €
- Sofern eine Hortgruppe nicht komplett aufgelöst wurde, sondern einzelne Plätze z.B. in eine altersübergreifende Gruppe umgewandelt wurden, sind die fiktiven Investitionskosten (Neubau/ Umbau) anteilig pro Platz errechnet.

Landeshauptstadt



Informations-
drucksache



In den Organisations- und Personalausschuss
In den Gleichstellungsausschuss

Nr. 1479/2018

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

Personal- und Organisationsbericht 2016/2017

Mit der beigefügten Anlage legt die Verwaltung den achtzehnten 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 / 04.06.2018



Hannover



Fachbereich Personal und Organisation

**PERSONAL- UND
ORGANISATIONSBERICHT 2016/2017**

Vorbemerkung

Der Personal- und Organisationsbericht stellt die Personalstrukturdaten für die Jahre 2016 und 2017 dar. Daneben bietet er einen Überblick über die Schwerpunkte und Maßnahmen in den Themenfeldern Personal und Organisation der Stadtverwaltung Hannover.

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

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

¹ Mit Ausnahme von:

- AGH / BSHG-Kräften
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die als geringfügig Beschäftigte tätig sind
- Sonderwachen in den Alten- und Pflegezentren
- Praktikantinnen und Praktikanten

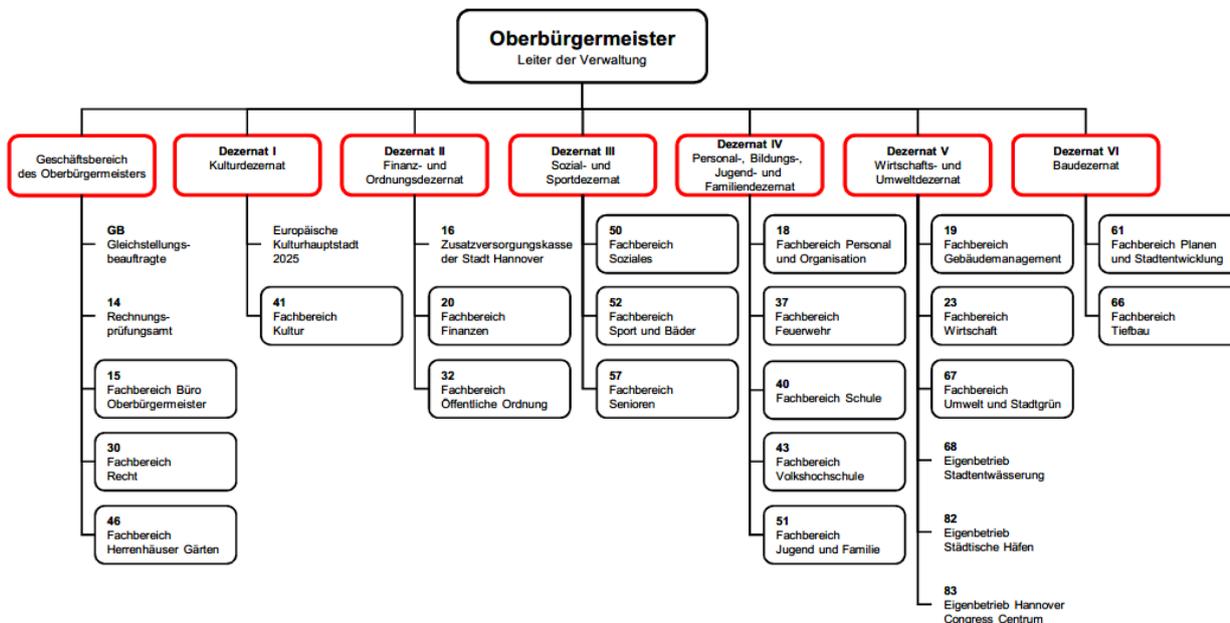
Inhaltsverzeichnis :	Seite :
1. Die Orientierungsdaten	3
1.1. Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung	3
1.2. Anzahl der Planstellen nach Dezernaten	3
1.3. Beschäftigungs- und Stellenplanstruktur	4
1.4. Wichtige Personalstrukturdaten auf einen Blick	5
2. Personalbestand und –struktur	6
2.1. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 2016 bis 2017	6
2.2. Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgründe zum Stichtag 31.12.2017	7
2.3. Abgänge im Jahr 2017	7
2.4. Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2017	8
2.5. Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 31.12.2017	8
2.6. Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2017	9
2.7. Beschäftigte mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31.12.2017	9
2.8. Beschäftigte in Führungspositionen 2016 und 2017	9
3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2017	11
3.1. Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen	11
3.1.1. Beamtinnen und Beamte	11
3.1.2. Tarifbeschäftigte	11
3.2. Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2017	13
3.2.1. Beamtinnen und Beamte	13
3.2.2. Tarifbeschäftigte	14
3.3. Personalkosten für die Jahre 2016 und 2017	14
4. Personal- und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung	14
4.1. Organisationsentwicklung	15
4.2. Personalentwicklung	18
4.2.1. Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover	21
4.2.2. Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2016 und 2017	23
4.3. Betriebliches Gesundheitsmanagement	25
5. Ausblick auf die Jahre 2018 und 2019	25

1. Die Orientierungsdaten

1.1 Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung



Landeshauptstadt Hannover
Dezernatsverteilung zum Stichtag 31.12.2017



1.2 Anzahl der Planstellen nach Dezernaten

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Verteilung der Planstellen auf den Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters und die einzelnen Dezernate sowie auf die dort zugeordneten Fachbereiche zum Stichtag 31.12.2017.

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

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

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

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

1.3 Beschäftigungs- und Stellenplanstruktur

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

▪ Stellenplanzahlentwicklung 2016 - 2017

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

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

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

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

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

	Stellen
Gesamtverwaltung	9.104,51
Kernverwaltung	7.961,07
Betriebe	1.143,43

▪ Übersicht der Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Berufsgruppen zum Stichtag 31.12.2017

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

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

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

1.4 Wichtige Personalstrukturdaten auf einen Blick

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

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

2. Personalbestand und -struktur

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

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

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

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

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

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

2.2 Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgründe zum Stichtag 31.12.2017

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

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

2.3 Abgänge im Jahr 2017

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

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

2.4 Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2017

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

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

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

2.5 Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 31.12.2017

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

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

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

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

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

2.6 Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2017

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

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

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

2.7 Beschäftigte mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31.12.2017

Die Schwerbehindertenquote der Stadtverwaltung liegt zum Stichtag 31.12.2017 bei 8,02%. Die Berechnung des Anteils erfolgt hier nach den Kriterien gemäß Sozialgesetzbuch IX. Die Beschäftigungspflichtquote von 5% ist erfüllt.

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

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

2.8 Beschäftigte in Führungspositionen 2016 - 2017

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

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

Die aktuellen Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2016 bis 2018 sind in der Drucksache „Gleichstellungsplan nach dem NGG“ (Informationsdrucksache Nr. 0359/2016) festgelegt, die am

07.03.2016 im Gleichstellungsausschuss und am 16.03.2016 im Organisations- und Personalausschuss behandelt wurde.

▪ **Führungskräfte in Teilzeit**

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

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

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

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

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

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

3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2017

3.1 Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.1 Beamtinnen und Beamte

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

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

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

3.1.2 Tarifbeschäftigte

▪ Entgeltgruppen E01 bis AT

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

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

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

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

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

▪ S-Tarif für den Sozial- und Erziehungsdienst

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

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

- P-Tarif für Pflegepersonal

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

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

- NGG-Tarif für Beschäftigte im Hannover Congress Centrum

Für die Beschäftigten des Hannover Congress Centrums (HCC) gilt der Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Niedersachsen (NGG). Zum Stichtag 31.12.2017 waren dort 104 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 49 Frauen und 55 Männer. Darüber hinaus standen 16 Frauen und 16 Männer in einem Ausbildungsverhältnis beim HCC.

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

3.2 Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2017

3.2.1 Beamtinnen und Beamte:

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

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

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

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

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

3.3 Personalaufwand 2016 und 2017

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

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

Haushaltsjahr	2017	2016
Rechnungsergebnis	569.012.043 €	535.307.702 €

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

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

4. Personal- und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung

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

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

4.1 Organisationsentwicklung

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

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

2016

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

2017

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

Darüber hinaus unterstützt die Organisationsentwicklung die Fachbereiche in Organisations- und Prozessfragen. Sie führt entsprechende Analysen durch, begleitet und leitet Projekte und nimmt Moderationsaufgaben wahr. Innerhalb der letzten zwei Jahre wurden mehr als 60 unterschiedliche Aufträge behandelt, z. B.:

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

Als zentrale Themen sind besonders hervorzuheben:

Beteiligung

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

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

Für die Beteiligung der Einwohnerinnen und Einwohner der LHH wurden:

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

Digitalisierung

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

Verkehrssicherungspflicht

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

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

Langzeitkonten

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

Mobiles Arbeiten

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

Dokumentenmanagementsystem

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

Folgende Projekte zur Einführung des Systems laufen aktuell:

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

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

Service-Center

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

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

Geschäftsprozessanalyse

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

Kundenbefragungen

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

Dezernatsübergreifende Zusammenarbeitsformen

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

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

4.2 Personalentwicklung

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

- Kennzahlen LIP

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

- Verwaltungsdolmetscherdienste (siehe auch Informationsdrucksache 0841/2018)

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

- Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

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

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

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

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

Altersgerechte Personalentwicklung

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

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

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

Personalentwicklungswege

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

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

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

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

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

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

Es werden nach wie vor weitere zielgruppenbezogene Angebote vorgehalten. So gibt es weiterhin das viertägige Seminar zur Unterstützung von stellvertretenden Führungskräften ebenso wie das insgesamt fünftägige Angebot für Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker. Beide Maßnahmen finden kontinuierlich statt, um dem Bedarf gerecht werden zu können.

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

Psychische Gesundheit und Personalentwicklung

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

Personalgewinnung

Die Landeshauptstadt Hannover ist als Arbeitgeberin mit Bindung an das Eingruppierungsrecht weniger flexibel als der Sektor der privaten Wirtschaft und ist somit weitaus stärker von dem aktuellen Fachkräftemangel, insbesondere in technischen und sozialen Berufen, betroffen.

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

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

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

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

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

4.2.1 Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover

Die Stadtverwaltung Hannover hat aufgrund ihrer Aufgabenvielfalt eine große Bandbreite an verschiedenen Berufsbildern. Deshalb ist auch das Angebot an Ausbildungsplätzen sehr vielfältig. Insgesamt sind zum Stichtag 31.12.2017 491 Auszubildende bei der Stadtverwaltung beschäftigt, die sich folgendermaßen auf über 30 verschiedene Ausbildungsberufe verteilen:

▪ Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 31.12.2017

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

▪ Übernahme von Auszubildenden in den Jahren 2016 und 2017

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

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

4.2.2 Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2016 und 2017

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

Steigende Anforderungen an Fortbildungsbedarfe in Verbindung mit steigenden Honorar-, Seminar- und Lehrgangskosten fordern die Verwaltung zunehmend mehr, die notwendigen Angebote realisieren zu können. Insbesondere vorgeschriebene technische Fortbildungen oder Fortbildungen durch geänderte und erhöhte gesetzliche Anforderungen wirken auf das Gesamtangebot ein. Mehrbedarfe zu einzelnen Themen konnten bislang immer durch rückläufiges Nachfrageverhalten zu anderen Themen kompensiert werden. Eine Übersicht der Fort- und Weiterbildungen für das Jahr 2017 im Einzelnen:

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

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

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

2016

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

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

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

Internes Fortbildungsprogramm:

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

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

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

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

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

2017

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

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

Internes Fortbildungsprogramm:

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

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

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

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

4.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

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

Vorrangige Zielsetzung ist es, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, zu fördern und ggf. wiederherzustellen. Dies geschieht unter Beachtung einer Vielzahl von überbetrieblichen rechtlichen Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Bereitstellung und Anwendung von sinnvollen und notwendigen innerbetrieblichen Regelungen.

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

Im „Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ wird der Organisations- und Personalausschuss jährlich (zuletzt am 23.05.2018 mit der Informationsdrucksache Nr.1147/2018) ausführlich zu Eckdaten wie Arbeits- und Wegeunfälle, arbeitsmedizinische Vorsorge und krankheitsbedingte Fehlzeiten sowie weiteren Schwerpunkten im betrieblichen Gesundheitsmanagement informiert.

5. Ausblick auf die Jahre 2018 und 2019

Nach dem ausführlichen Überblick über die Schwerpunkte und Maßnahmen in den Themenfeldern Personal und Organisation der Stadtverwaltung der letzten zwei Jahre, erfolgt hier beispielhaft ein kurzer Überblick über die Themenfelder, die die Stadtverwaltung 2018 und 2019 in diesen Bereichen beschäftigen werden:

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

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

In den Gleichstellungsausschuss

Nr. 1913/2018

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

Auszug aus dem 1. Ergebnisbericht 2018 Teilhaushalt 15 über das wesentliche Produkt Gleichstellungsangelegenheiten

Mit dieser Drucksache legt die Verwaltung einen Auszug aus dem ersten Ergebnisbericht 2018 des Teilhaushaltes 15 für das wesentliche Produkt "Gleichstellungsangelegenheiten" vor.

Der Bericht besteht aus der Übersicht über die Entwicklung des wesentlichen Produktes und dem Leistungsteil.

Der komplette Ergebnisbericht des Teilhaushaltes 15 wird als Informationsdrucksache in der Ausschusssitzung vom 13.09.2018 im Ausschuss für Angelegenheiten des Geschäftsbereiches des Oberbürgermeisters behandelt werden.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Mit dieser Informationsdrucksache wird über die finanzielle Entwicklung und die Zielerreichung des wesentlichen Produktes Gleichstellungsangelegenheiten berichtet. Genderspezifische Aspekte sind hierdurch nicht unmittelbar betroffen.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

15.01
Hannover / 20.08.2018

1. Bericht zum Teilergebnishaushalt 2018

TH 15 - Büro Oberbürgermeister

Teil II: Entwicklung der wesentlichen Produkte in Tausend Euro

	Ergebnis 2017	Zeitraum Januar bis Dezember 2018				Zeitraum Januar bis Juni 2018				Erläuterungen
		Ansatz 2018	Prognose 2018	Abweichung		Pla- nung	Ist 15.6.2018	Abweichung		
				absolut	in %			absolut	in %	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Gleichstellungsangele- genheiten 11140										
ordentliche Erträge	10	6	9	3	50	3	7	4	133	
ordentliche Aufwendungen	1.802	1.833	1.838	5	0	917	1.533	616	67	
ordentliches Ergebnis	-1.792	-1.827	-1.829	-2	0	-914	-1.526	-612	-67	
außerordentliches Ergebnis										
Anteil fachbereichsint. Dienstleist.	205	208	208	0	0	104	27	-77	-74	
Anteil interne Leistungsbez.	59	57	57	0	0	28	8	-20	-71	
Ergebnis	-2.056	-2.092	-2.094	-2	0	-1.046	-1.561	-515	-49	

Erläuterungen

Das Produkt entwickelt sich zurzeit planmäßig.

In den Erträgen sind zurückgeforderte Zuwendungen aus dem Jahr 2016 enthalten.

In den ordentlichen Aufwendungen sind in der Prognose (Spalte 3) die Inanspruchnahme übertragener Haushaltsreste aus 2017 enthalten. Die Zuschüsse für die laufenden Zwecke wurde bereits buchungstechnisch in der Gesamthöhe eingestellt (Spalte 7). Sie werden anteilig zu den vertraglich festgelegten Auszahlungszeitpunkten angewiesen werden.

1. Bericht zum Teilergebnishaushalt 2018

TH 15 - Büro Oberbürgermeister

Teil II: Ziele der wesentlichen Produkte

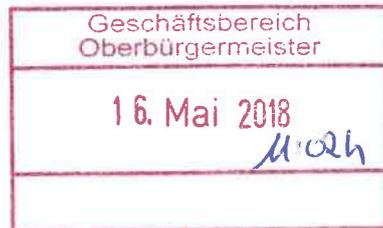
Teil II: Ziele der wesentlichen Produkte

Wesentliches Produkt	Ziele	Kennzahlen	Plan	Ist	Abweichung	Zielerreichung
Gleichstellungsangelegenheiten	Gerechtere Verteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern bei den MitarbeiterInnen der LHH	Zahl der Männer in Elternzeit bei der LHH	≥ 100	78	-22	15.06. →
		Zahl der Männer, die bei der LHH in Teilzeit arbeiten	≥ 500	507	7	↑↑
	Gerechtere Verteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern in hannoverschen Betrieben	Zahl der Männer in Elternzeit in den Betrieben	≥ 90	23	-67	→
		Zahl der Männer, die in den Betrieben in Teilzeit arbeiten	≥ 400	484	84	↑↑
Positionierung zum Thema Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt	Schulungen für öFB, öPR, Führungskräfte und andere Interessierte	≥ 50	0	-50	→	

Legende:

- ↑↑ Ziel wird übererfüllt
- ↑ Ziel wird erreicht
- Zielerreichung mit Schwierigkeiten / Risiken
- ↓ Ziel wird nicht erreicht
- ↘ Ziel wurde erreicht

Landeshauptstadt Hannover
Herrn Oberbürgermeister
Stefan Schostok
Tramplatz 2
30159 Hannover



Hannover, den 15.05.2018

Antrag gemäß § 10 der Geschäftsordnung des Rates der LHH in die nächste Ratsversammlung

Verurteilung von weiblicher Genitalbeschneidung

Die Ratsversammlung möge beschließen,

1. sich von den Relativierungen der Justizministerin Barley in Bezug auf religiös motivierte weibliche Genitalbeschneidungen¹ entschieden zu distanzieren,
2. eine weibliche Genitalbeschneidung bedingungslos zu verurteilen, gleich ob kulturell, religiös oder anderweitig motiviert,
3. sich dafür einzusetzen, dass
 - a) diagnostizierte weibliche Genitalbeschneidungen für Ärzte meldepflichtig werden,
 - b) weibliche Genitalbeschneidungen mit allen gesetzlich zur Verfügung stehenden Mitteln verfolgt und die Verursacher gemäß §226a StGB bestraft werden.

Begründung:

Durch die unkontrollierte Masseneinwanderung in unser Land nimmt u.a. auch das Problemfeld weiblicher Genitalverstümmelungen immer größere Ausmaße an. Laut dem Bundesfamilienministerium leben in Deutschland aktuell etwa 50.000 Mädchen und Frauen, die Opfer dieser schweren Menschenrechtsverletzungen geworden sind.

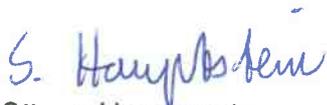
¹ <https://www.zeit.de/2018/13/katarina-barley-spd-justizministerin-interview/seite-2>

Trotz dieses wachsenden Problemfelds war der Bezirksrat Ahlem-Badestedt-Davenstedt in seiner Sitzung vom 19.04.2018 nicht bereit, sich von den Relativierungen der Justizministerin zu distanzieren und weibliche Genitalbeschneidungen bedingungslos zu verurteilen. Der dadurch dokumentierte Unwille, dieser grausamen Form der Verstümmelung entschieden entgegenzutreten, hat dem Ansehen des Stadtbezirks und unserer Stadt insgesamt erheblichen Schaden zugefügt.

Das Recht junger Mädchen auf ihre körperliche Unversehrtheit darf nicht unter dem Deckmantel der Religionsfreiheit ausgehöhlt werden. Jegliche Bestrebungen, ein Verbot weiblicher Genitalbeschneidungen vor dem Hintergrund religiöser Befindlichkeiten aufzuweichen, sind unmittelbar auf das Schärfste zu verurteilen.

Um Schaden vom Ansehen unserer Stadt abzuwenden, bitten wir nun den Rat der LHH das in Schiefelage geratene Bild unserer Stadt wieder gerade zu rücken.

Mit freundlichem Gruß



Sören Hauptstein

Beigeordneter und Fraktionsvorsitzender im Rat der LHH

Bezirksratsherr im Stadtbezirksrat Südstadt-Bult

Hannover, den 27. August 2018

In den Gleichstellungsausschuss
In den Ausschuss für Integration Europa und Internationale Kooperation (Internationaler Ausschuss)
In den Verwaltungsausschuss
In die Ratsversammlung

Änderungsantrag gemäß § 34 der Geschäftsordnung des Rates der LHH zur Drucksache Nr. 1197/2018:

„Straftaten verurteilen!“

Antrag zu beschließen:

Die Ratsversammlung möge beschließen:

- 1. sich von den Relativierungen der Justizministerin Barley in Bezug auf religiös motivierte weibliche Genitalbeschneidungen (1) entschieden zu distanzieren, sich von Aussagen zu distanzieren, die antisemitisch, frauenverachtend, homophob, rassistisch oder in anderer Weise diskriminierend sind.*
- 2. eine weibliche Genitalbeschneidung bedingungslos zu verurteilen, gleich ob kulturell, religiös oder anderweitig motiviert, Straftaten zu verurteilen!*
- 3. sich dafür einzusetzen, dass*
 - a) diagnostizierte weibliche Genitalbeschneidungen für Ärzte meldepflichtig werden, betroffenen Frauen mit Respekt und der nötigen Vorsicht begegnet wird. Ziel kann und darf nicht sein, Opfer zu stigmatisieren. Ärzten und Pflegepersonal sollten entsprechende Weiterbildungen ermöglicht werden, damit Verletzungen und Verstümmelungen durch weibliche Genitalbeschneidung nicht nur bestmöglich versorgt, sondern Spätfolgen so weit wie möglich medizinisch und psychisch verringert werden können.*
 - b) weibliche Genitalbeschneidungen mit allen gesetzlich zur Verfügung stehenden Mitteln verfolgt und die Verursacher gemäß § 226a StGB bestraft werden. zusätzliche Beratungseinrichtungen geschaffen werden bzw. die vorhandenen klarer an die entsprechende Zielgruppe kommuniziert werden.*

Begründung:

Weibliche Genitalbeschneidung bzw. Genitalverstümmelung ist ein ernstes Problem, das nicht dafür erhalten darf, Kritik an Religion und anderen Kulturen zu üben – genauso wenig dürfen Opfer dieser grausamen Praxis durch Meldepflicht stigmatisiert werden. Stattdessen sollte dieses Thema sensibel behandelt werden – und das auf jeder Ebene. Das heißt keinesfalls, dass Religion als Rechtfertigung für diese Form von Gewalt erhalten kann und darf –

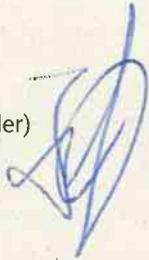
FGM ist und bleibt ein **Verbrechen**, das auch von der Justizministerin durch ihre Aussagen in einem Interview nicht relativiert wird. Sie weist lediglich darauf hin, dass diese Art von Beschneidung, religiös motiviert sein kann. Das macht die Praxis allerdings nicht weniger zu einem Verbrechen und Straftaten werden in diesem Land verurteilt und wie in § 226a des Strafgesetzbuches beschrieben geahndet. Aus eben diesem Grund können von Genital**beschneidung bedrohte** Frauen auch generell Asylrecht in **Deutschland** beantragen.

Vorrangig **sollte** es also **um Aufklärung** gehen. Außerdem natürlich auch darum, Betroffene angemessen zu versorgen und Frauen, die von diesem Schicksal bedroht sind, zu schützen. Viele Verbände engagieren sich bereits **dahingehend**, wie man am Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen bei einer Veranstaltung hier in Hannover hat erfahren können. Trotzdem gibt es auf diesem Feld noch viel zu leisten.

Speziell zu 3b)

Frauen fliehen oft aus Gründen, die nichts mit Politik zu tun haben. Drohende Zwangsverheiratung ist einer der Gründe, ein anderer drohende oder bereits erfolgte Genitalverstümmelung, auch durch die eigene Familie. Beides führt noch immer nicht direkt dazu, dass den Opfern Asyl anerkannt wird, denn das Recht auf **geschlechtsspezifisches** Beantragen von Asyl besteht häufig nur auf dem Papier, da solche Schicksale oft nur schwer nachzuprüfen sind.

Julian Klippert (Fraktionsvorsitzender)



Hannover, den 15. August 2018

In den Jugendhilfeausschuss
In den Gleichstellungsausschuss

Antrag gemäß § 35 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover

Geschäftsbereich Oberbürgermeister
15. Aug. 2018 13:34h
1860

„Braucht Hannover ein queeres Jugendzentrum?“

Antrag zu beschließen:

Der Jugendhilfeausschuss führt gemeinsam mit dem Gleichstellungsausschuss eine Anhörung zu dem Thema:

Braucht Hannover ein queeres Jugendzentrum?

durch.

Als Anzuhörende werden eingeladen:

- Claudia Krell oder Kerstin Oldemeier, Autorinnen der einzigen umfassenden Studie zu queeren Jugendlichen in Deutschland
- Sonja Rahn, Projektreferentin nextqueer, Landesjugendring Nds.
- Yascha Hieronimus, Andersraum e. V. Hannover, Schwerpunkt Jugend und Trans*
- ein*e Vertreter*in eines bereits bestehenden queeren Jugendzentrums in einer vergleichbaren Stadt (z. B. München, Düsseldorf, Frankfurt, Karlsruhe oder Köln)

Die Anhörung findet bis 20. Oktober statt.

Begründung:

Queere Themen gewinnen immer mehr an Bedeutung durch eine größer werdende öffentliche Präsenz – der Druck auf LGBTIQ-Jugendliche in ihrer intensiv und wechselhaft erlebten Phase der Identitätsentwicklung steigt hierdurch jedoch. Neben der längeren Phase der Bewusstwerdung steigert auch Diskriminierung den Bedarf an Unterstützung: Das Schaffen von Schutzräumen, Beratung für Jugendliche und Angehörige, Möglichkeiten des Engagements und verschiedener niedrigschwelliger Angebote ist notwendig, fehlt in Hannover aber zurzeit. Ein queeres Jugendzentrum soll diese Lücke schließen.

Ein queeres Jugendzentrum kann auch als notwendige, sinnvolle Vervollständigung eines lebendigen, aufgeschlossenen und vielseitigen Stadtlebens gesehen werden. Steht es damit nicht auch Hannover als Landeshauptstadt und bundesweit in vielerlei Hinsicht bedeutender Stadt gut zu Gesicht?

Zur fachlichen Vertiefung der Notwendigkeiten und Möglichkeiten sollen Fachleute aus einem breiten Spektrum der queeren Jugendarbeit angehört werden. Dies dient auch der Analyse und der Entwicklung eines umfassenden, tragfähigen Konzepts für ein queeres Jugendzentrum.

Die Anhörungsfrist soll sicherstellen, dass die Ergebnisse der Anhörung in die diesjährigen Haushaltsberatungen einfließen können.

Julian Klippert (Fraktionsvorsitzender)

