

Einladung

zur 27. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am
Mittwoch, 15. September 2004, 14.00 Uhr, Gobelinsaal

Tagesordnung:

- I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L
- 1. Verwaltungsentwicklung und -modernisierung
(Informationsdrucks. Nr. 1282/2004)
- 2. Antrag der SPD-Fraktion und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu
Webcams im Ratssaal
(Drucks. Nr. 1184/2004)
- 3. Antrag der SPD-Fraktion und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur
Umsetzung des Gutachtens Jugendhilfeplanung
(Drucks. Nr. 1262/2004)
- 4. Reinigung der Straßenbegleitgrünflächen durch den Zweckverband
Abfallwirtschaft Region Hannover (aha) im Rahmen der Straßenreinigung
und Änderung der Straßenreinigungssatzung
(Drucks. Nr. 1680/2004 mit 2 Anlagen) - bereits übersandt
- II. N I C H T Ö F F E N T L I C H E R T E I L

S c h m a l s t i e g

Oberbürgermeister

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

1. In den Organisations- und Personalausschuss
2. In den Gleichstellungsausschuss
3. In den Verwaltungsausschuss
4. In die Ratsversammlung

Nr. 1282/2004

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

Verwaltungsentwicklung und -modernisierung

Mit dieser Informationsdrucksache berichtet die Verwaltung über die Themenfelder Verwaltungsneugliederung, Verwaltungsreform sowie über sonstige Reorganisationsprojekte.

1. Verwaltungsneugliederung

1.1 Ausgangslage

Mit der Neugliederung der Verwaltung ist wohl die größte Reform der Strukturen in Angriff genommen worden, die die Verwaltung in den letzten Jahren durchgeführt hat. Hannover ist damit als erste Stadt der Größenklasse eins (über 500.000 Einwohnerinnen und Einwohner) den Schritt zu einer Fachbereichsbildung gegangen. Ohne zusätzliche Kosten für eine externe Beratungsfirma hat die Verwaltung in eigener Regie die Führungsstrukturen umgestellt. Dabei wurde bewusst vermieden, die neben den Fachbereichen bestehenden anderen Organisationseinheiten wie Betriebe, Rechnungsprüfungsamt und Stabsstellen zahlenmäßig auszuweiten. Es handelt sich also nicht um eine "Umetikettierung", sondern um eine echte Reduzierung der Organisationseinheiten.

Die wesentlichen Eckpunkte der Verwaltungsneugliederung sind die Bildung von 16 Fachbereichen mit 3 Hierarchiestufen unterhalb der Dezernatsebene: Fachbereich, Bereich und Sachgebiet. Dabei galt es, die bisherigen 41 Ämter nicht einfach auf die Fachbereichsebene zu übertragen, sondern die Anzahl deutlich zu reduzieren. Grundsätzlich ist der dreistufige Aufbau in allen Fachbereichen verbindlich eingehalten. Wie bisher gibt es bei Bedarf auch darunter Führungspositionen (z.B. Kindertagesstätten, Bibliotheken und Betriebshöfe). Neben den Fachbereichen bestehen die Eigenbetriebe sowie das Rechnungsprüfungsamt und die ZVK als

selbstständige Organisationseinheit. Dieser Status gilt auch für das Büro des Oberbürgermeisters und für die Organisationseinheit 18 "Zentrale Steuerung und Verwaltungsentwicklung".

Ziele der Verwaltungsneugliederung sind unter anderem eine aufgabengerechte Zuordnung von Organisationseinheiten und eine sachgerechte Bündelung von Kompetenzen sowie haushaltskonsolidierende Wirkungen. Dies wurde erreicht, indem

- A. eine Konzentration von Verwaltungsaufgaben vorgenommen worden ist,
- B. eine Zusammenlegung von Organisationseinheiten erfolgte,
- C. Leitungsspannen abgebaut wurden,
- D. kollegiale Leitungen reduziert worden sind und
- E. Stabstellen abgebaut wurden.

Die Umsetzung der Fachbereichsgliederung erfolgte zum 01.02.2003. Bei dieser Verwaltungsneugliederung handelte es sich zunächst um ein Startmodell.

Die Verwaltung hat zwischenzeitlich die organisatorische Feinstruktur der Organisationseinheiten erarbeitet und dabei die oben genannten Ziele berücksichtigt. Im laufenden Prozess mussten eine Fülle von Detailfragen geklärt werden.

1.2 Aktueller Sachstand

zu A. Ein wesentlicher Bestandteil der Verwaltungsneugliederung ist es, Verwaltungsaufgaben zu konzentrieren und zentral der Fachbereichsleitung zu unterstellen. Dieses Ziel ist durch Veränderungen in einem Großteil der Fachbereiche bereits erreicht und wird in anderen noch geprüft.

Zu B. Die aufbauorganisatorische Grobstruktur (Startmodell) ist auf der Fachbereichsebene umgesetzt. In 10 Fachbereichen ist es nach Überprüfung der Aufbau- und Ablauforganisation zu Veränderungen durch Zusammenlegungen von Bereichen und Sachgebieten gekommen. In einzelnen Fachbereichen stehen in den kommenden Monaten weitere Überprüfungen an.

Darüber hinaus wird geprüft, ob durch die Zusammenlegung von Bereichen und Sachgebieten zusätzliche Synergieeffekte im Rahmen der Fachbereichsbildung erzielt werden können (z. B. in den Fachbereichen Wirtschaft sowie Umwelt und Stadtgrün).

zu C. Ein weiteres Ziel der Verwaltungsneugliederung ist es, durch die Zusammenlegung von Bereichen und Sachgebieten Leitungsspannen abzubauen. Dies ist in 10 Fachbereichen erfolgreich umgesetzt worden. In einem Fachbereich wird diese Fragestellung zurzeit noch bearbeitet, in den restlichen Fachbereichen ist es nach Überprüfung der Leitungsspannen nicht zu Veränderungen gekommen.

zu D. Durch die Zusammenlegung bzw. Integration von Ämtern gibt es aus

personalwirtschaftlichen Gründen für einige Bereiche kollegiale Leitungen, die jedoch nur für eine Übergangszeit geplant sind.

zu E. Als weitere organisatorische Rahmenbedingung ist vorgesehen, keine weiteren Stabsstellen einzurichten bzw. vorhandene abzuschaffen. Die Überprüfung aller Fachbereiche hat ergeben, dass in 9 Fachbereichen keine Stabsstellen vorhanden waren; in 3 Fachbereichen wurden Stabsstellen durch Änderungen der Aufbau- und Ablauforganisation abgeschafft, während in 4 Fachbereichen die Überprüfung noch aussteht.

Die haushaltskonsolidierenden Maßnahmen sind durch eine Absenkung der Personalkosten in 2003 und 2004 um insgesamt 5 Mio. Euro erreicht worden.

1.3 Ausblick

Aufgabe der kommenden Monate wird es sein, die Verwaltungsneugliederung in ihrer Feinstruktur umzusetzen. Dabei wird der Focus auf die Veränderung der Aufbau- und Ablauforganisation gerichtet sein. Weiterhin gilt es, die neue Organisationsstruktur zu überprüfen, weiterzuentwickeln und zusätzliche Effekte zu erzielen.

Die Verwaltungsneugliederung wird im Hinblick auf das Motto "Vom Start- zum Zielmodell" im Jahr 2007 abgeschlossen sein. Wie oben bereits angedeutet, wird es jedoch daneben einen ständigen Prozess der Überprüfung und Optimierung von Ablauf- und Aufbauorganisation geben, der zu weiteren Veränderungen führt.

2. Fortgang der Verwaltungsreform

Die Stadtverwaltung Hannover befindet sich auf dem Weg zu einem modernen und einwohnerInnenorientierten Dienstleister. Für diesen Umstrukturierungsprozess wurde 1997 ein umfassendes Verwaltungsreform- und Handlungsprogramm aufgelegt. Die begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen sowie die Fülle von Aufgaben haben es erforderlich gemacht, bei der Umsetzung der notwendigen Reform Schwerpunkte zu setzen. In jährlich stattfindenden Statusgesprächen wird die Planung der Reformmaßnahmen auf das nächste Jahr konkretisiert, eine gemeinsame Einschätzung des bisher erreichten Standes vorgenommen, die Planung an die aktuellen Entwicklungen angepasst. In den Handlungsprogrammen der Landeshauptstadt Hannover wurden die Verwaltungsreformthemen in vier übergeordnete Komplexe gegliedert:

- 2.1 Orientierungsrahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 2.2 Neue Steuerung mit dezentraler Ressourcenverantwortung
- 2.3 EinwohnerInnenorientierung und demokratische Teilhabe
- 2.4 Personal- und Organisationsentwicklung.

In der Zeit von Juni bis Oktober 2003 fanden in allen Fachbereichen die obligatorisch festgelegten Statusgespräche statt. Aus der folgenden Darstellung ergibt sich danach folgender Sachstand:

2.1 Orientierungsrahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das vorhandene gesamtstädtische Leitbild bietet einen Orientierungsrahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie einen verlässlichen Rahmen für die Einwohnerinnen und Einwohner. Die Lenkungsgruppe Verwaltungsreform hatte im Juni 2003 entschieden, das gesamtstädtische Leitbild beizubehalten. Die Anpassung an zwischenzeitliche Veränderungen ist durch die Diskussion und Festlegung von strategischen Zielen erfolgt.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass sich nahezu alle Fachbereiche mit dem gesamtstädtischen Leitbild auseinandergesetzt haben.

Ämterleitbilder/Fachbereichsleitbild

Vor dem Hintergrund der Verwaltungsneugliederung scheint es sinnvoll, die Entwicklung von Ämterleitbildern für den sinnstiftenden Prozess zu nutzen. Die Entscheidung für die Entwicklung eines zusätzlichen eigenen Leitbildes sollte deshalb wie bisher in den Fachbereichen selbst getroffen werden, um einen größtmöglichen Gestaltungsrahmen zur Verfügung zu stellen.

Mittlerweile haben sich über die Hälfte der Fachbereiche mit der Entwicklung eigener Leitbilder auseinandergesetzt.

2.2 Neue Steuerung mit dezentraler Ressourcenverantwortung (DRV)

Mit der Einführung dezentraler Ressourcenverantwortung sollte erreicht werden, dass die Fachbereiche Aufgaben aus dem zentralen Personal- und Organisationsbereich sowie das Berichtswesen im Rahmen gesamtstädtischer Vorgaben selbstständig steuern, verantworten und teilweise auch selber durchführen.

Es lässt sich feststellen, dass die Übertragung der DRV flächendeckend in der gesamten Stadtverwaltung vollzogen ist. Die Wahrnehmung sowie die qualitative Ausführung dieser Aufgabe muss weiterentwickelt und ausgestaltet werden. Die Angleichung der DRV wird in Zukunft im Rahmen des Stellenplanverfahrens entwickelt, um einen einheitlichen stadtweiten Standard zu erzielen.

Die Übertragung der Budgetierung ist in allen Fachbereichen vollzogen worden, steht aber im Spannungsfeld zur aktuellen Finanzsituation. Hier gelten die gleichen Bedingungen sowie Veränderungen wie bei der DRV.

Controlling/Berichtswesen

Das Berichtswesen ist in allen Fachbereichen eingeführt. Der Personal-, Finanz- und Leistungsbericht bildet dafür die Grundlage.

Im Rahmen der Einführung des Neuen Kommunalen Rechnungswesens (NKR) wird zu prüfen sein, ob eine Neuausrichtung des bisherigen Controllingverfahrens und Berichtswesens erforderlich und notwendig sein wird. Ferner ist zu klären, ob ein erweitertes Finanzcontrolling/Leistungscontrolling sinnvoll erscheint.

Die Fachbereiche entwickeln im Rahmen der DRV eigene Ideen zum weiteren

Verfahren, während die gesamtstädtische Entwicklung / Überprüfung im Fachbereich Personal und Organisation verbleibt.

Einführung Kosten-Leistungs-Rechnung (KLR) / Auswahl einer Software

Die Kosten-Leistungs-Rechnung ist pilothaft in einigen Fachbereichen eingeführt worden, z.B. in den Fachbereichen 17, 37, 57, Teilen von 51, 65 und 67.

Im Zusammenhang mit der Einführung des NKR werden auch Vorgaben rechtlicher, fachlicher und struktureller Art zur KLR erwartet. In diesem Rahmen ist dann eine strategische Entscheidung erforderlich, ob und mit welchem Stellenwert eine KLR flächendeckend einzuführen ist. Weiterhin wäre auf der Basis entsprechender Vorgaben auch die Verbindung zum Themenkomplex Produkthaushalt zu klären. Beide Möglichkeiten sind darüber hinaus im Kontext der Einführung einer neuen Software für das Finanzwesen zu sehen, die entsprechende Einführungsprozesse unterstützen sollte. Die Auswahlentscheidung dazu wird in 2004 getroffen.

Kennzahlen, Benchmarking, Vergleichsringe

Vor dem Hintergrund der Delegation von Ressourcenverantwortung und interner Leistungsverrechnung wird es zukünftig stärker darum gehen, Leistungen interner Anbieter mit externen Anbietern zu vergleichen. Um einen gesamtstädtischen sowie bundesweiten Überblick zu garantieren, bieten sich Kennzahlenvergleiche, Benchmarkingverfahren oder Vergleichsringe an. Viele Fachbereiche (z. B. 11, 17, 32, 50, 51) haben mittlerweile geprüft, ob die Teilnahme am IKO-Netz der KGSt oder anderer Verfahren lohnenswert ist. Der Vergleich mit anderen Kommunen wurde durchaus als sinnvoll und positiv eingestuft. Gleichzeitig konnte festgestellt werden, dass die Verfahren der KGSt als sehr umfangreich und aufwändig beschrieben wurden.

In allen Fachbereichen werden zukünftig Vergleiche durchgeführt, sei es Rahmen von Wirtschaftlichkeitsvergleichen mit Privaten, durch interkommunale oder sonstige Kennzahlenvergleiche, um eine realistische Einschätzung der Dienstleistungen zu erhalten. Bei der Auswahl und Gestaltung der Vergleichsfelder wird die Aufwand/Nutzen-Relation entsprechend berücksichtigt. Da sich die Fachbereiche und Betriebe in Zukunft stärker dem Wettbewerb stellen müssen, bieten diese Vergleichsverfahren die Chance, auf die anstehenden Herausforderungen vorbereitet zu sein.

Steuerung/Führung durch Zielvereinbarungen

Die Umsetzung strategischer Ziele des Verwaltungsreformprogrammes führt nicht nur zur Veränderung von Steuerungsstrukturen, sondern auch zu einer veränderten Organisations- und Führungskultur. Neben Kunden- und Dienstleistungsorientierung sind personen- und zielorientierte Führungsmethoden in den Blickpunkt gerückt und bilden die Grundlage zu einer Veränderung der Verwaltungskultur.

In vielen Fachbereichen gibt es mittlerweile Jahres- oder Arbeitsprogramme, die die Grundlage für entsprechende Leistungsberichte an die politischen Gremien bilden. In Zukunft wird dieses Steuerungsinstrument weiter eingeführt und aktiv durch den Fachbereich Personal und Organisation unterstützt. Dabei bieten die Schwerpunktsetzung, die Zielerreichung und die Rechenschaftslegung eine sinnvolle Struktur. Um diese zu erreichen, werden weiterhin die Instrumente und Methoden der Verwaltungsreform genutzt.

2.3 EinwohnerInnenorientierung und demokratische Teilhabe

Arbeitszeitflexibilisierung

Eine einwohnernahe und einwohnerinnenorientierte Verwaltung ist auch eine gut erreichbare Verwaltung. In diesem Zusammenhang wurde in den letzten Jahren intensiv an der Einführung zur Arbeitszeitflexibilisierung und der Ausweitung der Öffnungszeiten gearbeitet. In fast zwei Dritteln der Fachbereiche ist an diesem Thema gearbeitet worden. In naher Zukunft steht eine stadtweite Auswertung an.

Betrachtet man die quantitative Auswertung zum Themenfeld "Arbeitszeitflexibilisierung" so fällt auf, dass rund Zweidrittel aller städtischen Organisationseinheiten inzwischen unterschiedliche Modelle von Arbeitszeitflexibilisierung praktizieren. Die Auswirkungen sind unterschiedlich: Bei einem Teil der Organisationseinheiten wurden die Erreichbarkeit deutlich verbessert, neu eingeführte Funktionszeiten über die bislang geltende Dauer der Kernarbeitszeit hinaus ausgeweitet sowie teilweise eine Erreichbarkeit auch in der Mittagszeit sichergestellt. Insoweit kann der Einstieg in das Thema "Arbeitszeitflexibilisierung", der durchgängig auf dem Prinzip Freiwilligkeit aufbaute, als erfolgreich betrachtet und abgeschlossen werden.

Schon in den ersten Auswertungsberichten beginnend im Jahre 2000 wurde jedoch auf die bevorstehende Problematik dieses Themenfeldes hingewiesen. Insbesondere wurde hervorgehoben, dass auf dem Prinzip von Freiwilligkeit die Akzeptanz des Themas nachlässt, dass Führungskräfte ihrer Verantwortung bei der Begleitung und Umsetzung des nicht immer populären Themas verstärkt nachkommen müssen sowie dass Orientierungen und Leitentscheidungen der Verwaltungsführung herbeigeführt werden müssen. Das bis dahin zugrunde gelegte Modell einer Balance zwischen Kundenorientierung, Mitarbeiterorientierung und Effizienz wurde zunehmend als unausgewogen betrachtet und tendenziell als zu Lasten der Mitarbeiterorientierung erfahren. Dies gilt vornehmlich aus drei Gründen:

1. Der vermutete Mitarbeitervorteil stärkerer zeitlicher Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit erweist sich in der Praxis als weniger attraktiv, da viele Beschäftigte einen festen Arbeitsrhythmus bevorzugen.
2. Die mit der Bildung von Funktionszeiten einhergehende verbindliche Erreichbarkeit wird von Beschäftigten als Einschränkung der persönlichen Flexibilität und Zeiteinteilung erfahren.
3. In den Fällen, in denen die neue Funktionszeit verglichen mit der alten Kernarbeitszeit einen größeren Zeitrahmen abdeckt, wird diese neue Regelung als zu Lasten der Mitarbeiterorientierung erfahren.

Diese Einschätzungen sind nachvollziehbar, bedürfen aber gerade auf dem Hintergrund zunehmender Ressourcenprobleme der besonders kritischen Debatte. Darüber hinaus wird deutlich, dass gerade zu diesem Aspekt eine Führungsentscheidung erforderlich wird. Dies gilt umso mehr, wenn man erkennt, welche Möglichkeiten flexible Arbeitszeiten auch bieten, um bei einer knapper werdenden Personaldecke Öffnungs- oder Erreichbarkeitszeiten zu erhalten oder gar auszuweiten.

Über eine flächendeckende, verbindliche Einführung der Arbeitszeitflexibilisierung,

der dafür geltenden Eckdaten und Zeitperspektive wird im Rahmen der Fortschreibung des Verwaltungsreformprogramms entschieden. Ziel ist, innerhalb des für das neue Programm geltenden Zeitrahmens hier zu einer entsprechenden Umsetzung zu kommen.

Aktive Dienstleistungsangebote / Fortbildung zur Kundenorientierung / EinwohnerInnen- und Kundenbefragung / EinwohnerInnenbeteiligung

Die Überprüfung bzw. Einführung der aktiven Dienstleistungsangebote hat in nahezu allen Fachbereichen flächendeckend stattgefunden. Exemplarisch seien die Fachbereiche Bauen und Umwelt und Stadtgrün erwähnt, die sich intensiv mit diesem Thema auseinandergesetzt haben.

Die Fortbildungen zu den Dienstleistungsangeboten sind mittlerweile als ständiger Bestandteil des Fortbildungsprogramms aufgenommen, so dass dieses Thema fest in den Fachbereichen implementiert ist.

Die EinwohnerInnen-/Kundenbefragungen werden in fast zwei Dritteln der Fachbereiche als wichtiges Instrument zur Überprüfung der eigenen Dienstleistung genutzt. Dieses Instrument wird in Zukunft zielgerichtet und anlassbezogen weitergeführt.

Das aktive Ideen- und Beschwerdemanagement ist konzeptionell entwickelt und eingeführt worden. Viele Fachbereiche nutzen das EDV-gestützte Verfahren bereits, um eine effektive Bearbeitung zu erreichen. Der Einführungsprozess ist somit erfolgreich abgeschlossen.

Um den Service und die Dienstleistung weiter zu verbessern, kann die Bürgerbeteiligung als wichtiger Baustein genutzt werden. In der Praxis haben sich insbesondere die institutionellen Formen der Bürgerbeteiligung (Stadtteilforum, Beiräte etc.) durchgesetzt und sind durch Netzwerke ergänzt worden (z.B. "Netzwerk Bürgermitwirkung").

Neben den Projekten zur EinwohnerInnenbeteiligung nehmen die Themen Qualitätsversprechen und Qualitätsmanagement einen wichtigen Stellenwert ein. 60 % aller Fachbereiche setzten sich mit diesem Thema auseinander und führten Verfahren zur Umsetzung ein (z.B. in den Fachbereichen 37, 41, 42, 51 und 57). Aufgrund des stärker werdenden Wettbewerbs und der Überprüfung der Wirtschaftlichkeit ist es geplant, dass sich alle Fachbereiche zukünftig mit diesem Thema beschäftigen.

2.4 Personal- und Organisationsentwicklung

Führung und Zusammenarbeit

Als wichtige Schlüsselgruppe für die Umsetzung von Reformen wird von den meisten Beteiligten die Gruppe der Führungskräfte genannt. Die Führungslehre, das Führungskräfteentwicklungsprogramm sowie Führung auf Zeit bilden den Schwerpunkt bei der Bearbeitung dieses Themas. Es kann festgehalten werden, dass sich alle Fachbereiche damit auseinandergesetzt haben. Die Weiterführung dieses Programms wird als fortlaufender Prozess gesehen. Veränderte Rahmenbedingungen machen es erforderlich, die eingeführten Instrumente auf ihre Aktualität zu überprüfen. Insgesamt kann festgestellt werden, dass der

Einführungsprozess erfolgreich verlaufen ist. Die Umsetzung dieses Programms wird weiterhin zentral gesteuert und weiterentwickelt. Es wird zum Jahr 2005 ein Auswertungsbericht zum Thema "Führen auf Zeit" vorgelegt.

Um die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Führungskräften weiter zu verbessern, wird die Einführung der Mitarbeitergespräche weiter vorangetrieben. Dieses Instrument ist mittlerweile pilothaft in der Stadtverwaltung Hannover eingeführt worden. Bei Einführung dieses Instrumentes ist eine Begleitung durch den Fachbereich Personal und Organisation erforderlich. Die Einführung von Mitarbeitergesprächen setzt einen hohen Einsatz von personellen und zeitlichen Ressourcen voraus. Die Standards werden bezüglich des Aufwandes überprüft und den aktuellen Gegebenheiten angepasst.

Als weitere Instrumente der Personalentwicklung werden die Einführung von Mischarbeitsplätzen als Dauerthema im Rahmen des Stellenplanes und durchgeführten Organisationsprozessen fortgesetzt. Fortbildungen, die zu Fragen der Verwaltungsreform (z.B. Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle) notwendig sind, sind mittlerweile Bestandteil des Fortbildungsprogramms geworden.

Bei der Umsetzung und Gestaltung vieler Reformthemen oder anderer Projekte wurden die Instrumente der Organisationsentwicklung nahezu flächendeckend von allen Fachbereichen genutzt. Im Rahmen einer stadtweiten Auswertung empfiehlt es sich, über die Einführung eines einheitlichen abgestimmten Konzeptes zur Organisationsentwicklung nachzudenken. In der Vergangenheit wurde dabei der Mitarbeiterbeteiligung ein hoher Stellenwert eingeräumt. Es stellt sich hier die Frage, ob in Zeiten von Haushaltskonsolidierung und Aufgabenkritik die Rahmenbedingungen von Beteiligungsprozessen überprüft werden müssen. Dabei wird auch in Zukunft die Einbeziehung des Sachverstandes der Beschäftigten eine wichtige Rolle spielen. Dabei wird aber insbesondere vom Umfang und Zeitbedarf her verstärkt das Aufwand/Nutzenverhältnis berücksichtigt werden.

Auch in Zeiten der Haushaltskonsolidierung wird die Ausbildung bei der Stadtverwaltung Hannover weiterhin eine besondere Bedeutung einnehmen. In den letzten Jahren wurde die Qualität im Ausbildungskontext kontinuierlich verbessert. Die Einführung von Orientierungs- und Rückmeldegesprächen ist in vielen Bereichen Praxis geworden.

Gesundheitsmanagement

Immer stärker ist wahrzunehmen, dass ähnlich wie in der gewerblichen Wirtschaft auch im kommunalen Bereich dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten eine wachsende Bedeutung beigemessen wird. Die Gesundheitsförderung gehört zu einem der wichtigen Ziele der Stadtverwaltung Hannover. Eine zunehmende Anzahl von kleinen und großen Projekten zur Gesundheitsförderung in den Fachbereichen und Betrieben verdeutlicht, wie ernst das Thema Gesundheit von den Verantwortlichen genommen wird. Das Arbeitsschutzprogramm gilt seit 1998 als Leitlinie zur betrieblichen Gesundheitsförderung für die Stadtverwaltung Hannover. Auf Grundlage der bisherigen durchgeführten Projekte zur Gesundheitsförderung wurden Standards entwickelt und eine entsprechende Handlungsanleitung für die Fachbereiche und Betriebe beschlossen. Mittlerweile haben sich insgesamt 75 % der Fachbereiche mit dem Thema Gesundheit im Rahmen von Projekten auseinandergesetzt. Da die Erhaltung von Gesundheit ein fortlaufender Prozess ist, wird es zukünftig um die Einführung eines kontinuierlichen Gesundheitsmanagements gehen.

Das Thema krankheitsbedingte Fehlzeiten wurde in den letzten Jahren im Rahmen der Gesundheitsförderung mit einbezogen und konzeptionell bearbeitet. Die Fehlzeitenquote der Stadtverwaltung Hannover liegt bei 7,5 %. Nur ein Teil der krankheitsbedingten Fehlzeiten ist betrieblich beeinflussbar. Bei besonders hohen Abweichungen von durchschnittlichen Fehlzeiten kann jedoch mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass auch der Anteil betriebsbedingter Ursachen höher ist als im Durchschnitt. Dies wird als Ansatz für eine genauere Analyse in den Fachbereichen und Betrieben und zur Entwicklung von Maßnahmen zur Gegensteuerung genutzt. In einigen Bereichen werden die Daten im Arbeitsschutzausschuss analysiert, bewertet und weiterer Handlungsbedarf festgestellt. In anderen Bereichen und Betrieben wurden z.B. bereits Gesundheitsprojekte durchgeführt oder begonnen.

Ein weiteres Instrument zur Bearbeitung des Themas ist der Vorschlag zur Einführung von Personalroutinen. Die Personalroutine soll nach diesem Vorschlag die Führungskräfte beim Umgang mit erhöhten Fehlzeiten, Leistungseinschränkungen, anderen Personalproblemen und besonderen Belastungssituationen unterstützen. Ziel ist dabei eine möglichst umfassende Beratung für die Fachbereiche zu gewährleisten. Dies beinhaltet je nach Bedarf die Heranziehung der jeweiligen Fachleute für Einzelfragen.

Insgesamt ist festzustellen, dass das Thema Gesundheitsförderung in den nächsten Jahren einen besonderen Stellenwert innerhalb der Stadtverwaltung Hannover einnehmen wird.

3. Weitere Modernisierungsfelder

Neben den bereits dargestellten Themen der Verwaltungsreform und der Verwaltungsneugliederung werden zurzeit weitere Modernisierungsfelder bearbeitet. Um den Zusammenhang herzustellen, werden diese hier ebenfalls dargestellt, wo vorhanden aber auch auf parallele Drucksachen verwiesen.

3.1 Informations- und Kommunikationstechnik / E-Government

Bei der Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnik in der Verwaltung und des "E-Governments" gilt es, mit Augenmaß und im Spannungsfeld zur jeweiligen Finanzsituation vorzugehen, gleichzeitig aber den Anschluss an die nationale und internationale Entwicklung nicht zu verpassen. Bund und Länder haben sich in 2003 erstmals auf einen Masterplan für die beschleunigte Einführung elektronischer Dienstleistungen verständigt. Gleichzeitig wird der Datenaustausch zwischen den Behörden verstärkt elektronisch abgewickelt, zum Teil auch gesetzlich verpflichtend. Entsprechende rechtliche Regelungen, die E-Government forcieren und unterstützen, werden auf Bundes- und Landesebene zurzeit vorbereitet, z.B. im Meldewesen.

Mit der verstärkten Abwicklung von Arbeitsabläufen im Internet (und intern auf gleicher technischer Plattform im Intranet) verbindet sich eine Reihe von Vorteilen:

- Einwohnerinnen und Einwohner können Dienstleistungen zu jeder Tages- und Nachtzeit unabhängig von Öffnungszeiten und Arbeitszeiten in Anspruch nehmen.
- Durch die Dateneingabe durch die Einwohnerinnen und Einwohner bzw. Kundinnen und Kunden wird Erfassungs- und Bearbeitungsaufwand reduziert.
- Arbeitsabläufe werden grundsätzlich überprüft und optimiert (z.B. parallele statt sequentielle Bearbeitung, verbesserte Informations- und Recherchemöglichkeiten).
- Sachaufwand wird langfristig reduziert (Archivraum, Botengänge, Aktenführung etc.)
- Verwaltungsaufwand für behördenübergreifenden Datenaustausch wird minimiert, Zusammenarbeit möglich (gemeinsame Kompetenz-Center etc.).

Der Aufbau entsprechender Archive, Suchsysteme und anderer technischer Plattformen erfordert jedoch gezielte organisatorische, personelle und finanzielle Investitionen. Diese Investitionen sind sinnvoll und werden sich langfristig rechnen, eine Finanzierung kann aber nur durch Umschichtung in den IuK-Mitteln erfolgen.

Neben der Beteiligung an dem Gemeinschaftsprojekt Meldewesen der Nds. Kommunalen Spitzenverbände und Datenzentralen und den bereits laufenden Projekten zum E-Government sollen in 2004 für die nächsten Jahre weitere geeignete Anwendungen identifiziert und in eine mittelfristige Konzeption integriert werden. Die Auswahl der Anwendungen bettet sich ein in die parallel dazu entstehende Neuausrichtung des Internetangebots insgesamt, welches u.a. durch die Gesellschaft hannover.de betrieben und mit der Region Hannover abgestimmt wird.

3.2 Neues Kommunales Rechnungswesen (NKR)

Die Verwaltung hat zur Einführung eines Neuen Kommunalen Rechnungswesens zuletzt mit Drucksache 1129/2003 informiert. Mit der Ablösung der in Teilen über 25 Jahre alten Software des Finanzwesens und der angekündigten Rechtspflicht zur Umstellung auf ein kaufmännisches Rechnungswesen steht die Stadtverwaltung vor einer der größten organisatorischen und technischen Herausforderungen der nächsten Jahre, die ohne die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen nicht bewältigt werden kann. Entsprechende Mittel sind deshalb im Haushalt und in der Mittelfristigen Finanzplanung veranschlagt.

Mit der schon aus rechtlichen und technischen Gründen unvermeidbaren Umstellung sind neben den Risiken und dem hohen Aufwand auch Chancen verbunden, den

tatsächlichen Ressourcenverbrauch der Stadtverwaltung abzubilden und die Leistungen in den Vordergrund zu rücken (siehe oben). Dies ist im Bewusstsein der Verwaltung teilweise bereits verankert und muss nunmehr im Projekt vertieft und konkret organisiert sowie umgesetzt werden.

Parallel zu dieser Drucksache befindet sich die Vergabeentscheidung für die entsprechende Software im Verfahren und wird in Form einer Drucksache den zuständigen Ratsgremien vorgelegt.

3.3 Gender Mainstreaming

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes bei allen Projekten zur Entwicklung der Verwaltung einzubeziehen und wird

als gemeinsame Aufgabe aller Fachbereiche und Betriebe gesehen. In drei Pilotprojekten wurde exemplarisch untersucht, wie der Gender-Mainstreaming-Ansatz im realen Alltagsgeschäft übertragen werden kann. Diese Erfahrungen werden genutzt, um die Implementierung in der gesamten Stadtverwaltung zu erreichen.

Daneben sind alle Fachbereiche und Betriebe aufgefordert, den Genderaspekt bei allen stadtinternen Projekten zu berücksichtigen und dies in den Drucksachen an den Stadtrat zu dokumentieren.

Auch zukünftig wird es bei der "Geschlechterdiskussion" darum gehen, die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie herzustellen. U. a. wird dieser Teilaspekt im Rahmen von flexiblen und individuellen Arbeitszeiten mit berücksichtigt und weiterentwickelt.

3.5 Fachbezogene Modernisierungsprojekte

Die vorstehend dargestellten Projekte und Maßnahmen sind überwiegend durch Querschnittsthemen geprägt. Bewusst nicht einbezogen, aber einen wichtigen Schwerpunkt von Alltags- und Veränderungsarbeit mit teilweise erheblichen Auswirkungen stellen darüber hinaus fachbezogene Modernisierungsprojekte dar. Diese entziehen sich zum Teil deutlich dem Einfluss der Stadtverwaltung, werden aber die Arbeitsabläufe, Finanzen und Organisation maßgeblich prägen, wie zum Beispiel das sog. Hartz-IV-Gesetz.

4. Aufgabenkritik/Haushaltskonsolidierung

Eine herausgehobene Bedeutung im Haushaltskonsolidierungsprogramm V (HKP V) kommt der Aufgabenkritik zu. Konkret steht hinter diesem Begriff "Aufgabenkritik" der Wegfall von Aufgaben, deren Eingrenzung, Streckung von Aufgabenerfüllung und Abbau bestehender Aufgabenstandards. Als Konsequenz daraus werden sich Maßnahmen zum Stellenabbau und zur Einschränkung der Personalausgaben ergeben. Damit verbunden sind personalwirtschaftliche und personalrechtliche Konzepte zu Umsetzungs- und Qualifizierungsstrategien, die sich im Personalflexibilisierungskonzept (PFK) wieder finden. Das PFK ist Bestandteil der Drucksachen 2669/2003 und 954/2004 zum Sachstand der Haushaltskonsolidierung

und Aufgabenkritik.

Bestandteil des HKP V sind auch folgende Projekte, die teilweise als konkrete Maßnahmen der Aufgabenkritik, teilweise als Prüfaufträge bearbeitet werden.

4.1 Zusammenführung des Fachbereiches Gebäudewirtschaft und der Bereiche Hochbau aus dem Fachbereich Bauen

Nach einem entsprechenden Ratsauftrag, die städtische Gebäudewirtschaft neu zu ordnen, hat der Gebäudewirtschaftsbetrieb am 01.01.2001 seine Tätigkeit als Nettoregiebetrieb aufgenommen. Die der Bildung des Gebäudewirtschaftsbetriebes zugrunde liegende organisatorische Überlegung, eine kleine Einheit zu bilden, in der das Kerngeschäft der Gebäudewirtschaft für die Gesamtverwaltung gesteuert, die operative Ausführung aber dem Hochbauamt übertragen wird, wurde nach einigen Jahren Erfahrung als suboptimal eingestuft.

Insbesondere im Zusammenwirken zwischen Gebäudewirtschaftsbetrieb und ehemaligem Hochbauamt sind organisatorische Anpassungen erforderlich gewesen. In seiner Funktion als Eigentümer- und Bauherrenvertreter überschneidet sich der Gebäudewirtschaftsbetrieb fast zwangsläufig mit den klassischen Aufgaben des Bereichs Hochbau. Insbesondere die vielfältigen wechselseitigen Beziehungen zwischen den beiden Organisationseinheiten führen zu Reibungsverlusten.

Der Oberbürgermeister hat deshalb am 29.07.2003 entschieden, den Fachbereich Gebäudewirtschaft (OE 17) und den Bereich Hochbau aus dem Fachbereich Bauen (OE 66) zu einem Gebäudewirtschaftsbetrieb zusammen zu führen. Eine Projektgruppe hat danach die Eckpunkte für die Aufbauorganisation eines künftigen Gebäudewirtschaftsbetriebes definiert, um das strategische und das operative Geschäft künftig optimal zu gestalten. Der Oberbürgermeister hat im Januar 2004 entschieden, den künftigen Gebäudewirtschaftsbetrieb als 3-Säulen-Modell zu organisieren. Die Säulen haben die Arbeitstitel "Kaufmännische Angelegenheiten", "Objektservice" und "Planen und Bauen". Die endgültige Bezeichnung ist nach der Aufgabenzuordnung im Rahmen der Feinstrukturierung festzulegen. Die Feinstruktur und weitere offene Fragen werden jetzt durch eine Projektgruppe konkretisiert. Am 1.1.2005 wird der neue Gebäudewirtschaftsbetrieb seinen Betrieb aufnehmen.

4.2 Prüfauftrag Wirtschaftlichkeitsvergleich

In fünf Pilotbereichen wird geprüft, ob Teile oder die gesamte Leistungserbringung dadurch wirtschaftlicher geleistet werden können, dass sie am Markt eingekauft werden.

In einer Projektgruppe sind dabei zunächst Kriterien formuliert worden, nach denen entsprechende Vergleiche in den Pilotbereichen durchgeführt werden. Als zweiter Schritt stehen dann die konkreten Wirtschaftlichkeitsvergleiche auf der Agenda, die bis zum 31.12.2004 abgeschlossen sein sollen.

4.3 Prüfauftrag Aufhebung der Abnahmeverpflichtung

Die Abnahmeverpflichtung für interne Dienstleistungen endet am 31.12.2004 und ab 2005 dürfen Dienstleistungen von Dritten in Anspruch genommen werden, wenn der

Nachweis geführt werden kann, dass der anderweitige Anbieter in einem Kosten- und Qualitätsvergleich besser abschneidet oder gleiche Qualität zu geringeren Kosten ermöglicht.

Bis dahin werden Regelungen festgelegt, unter welchen Bedingungen Dienstleistungen von Dritten in Anspruch genommen werden können. Die zum vorstehenden Auftrag "Wirtschaftlichkeitsvergleiche" formulierten Kriterien werden dabei berücksichtigt.

4.4 Einzelprüfaufträge

Neben den genannten Aufträgen sind eine Reihe von Einzelprüfaufträgen Bestandteil des HKP V, die teilweise erhebliche Auswirkungen auf die Aufbau- und Ablauforganisation der Verwaltung haben können. Dazu gehören Prüfungen,

- ob die städtischen Museen wirtschaftlicher in einer anderen Rechtsform geführt werden können,
- ob im Bereich Tiefbau Synergien durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit der Stadtwerke Hannover AG erzielt werden können,
- ob der Bereich Geoinformationen aufgegeben oder ohne städtischen Zuschuss in anderer Rechtsform geführt werden kann,
- ob die städtischen Bäder an einen anderen Träger übertragen oder in anderer Rechtsform geführt werden können und dabei eine erhebliche Zuschussreduzierung möglich ist,
- zu einer Fortführung der VHS in veränderter Rechtsform sowie zur Kooperation mit den VHS in der Region, um Synergieeffekte abzuschöpfen bzw. finanzielle Beteiligungen anderer Träger zu realisieren,
- wie mit einem eigenen Tarifvertrag für die städtischen Alten- und Pflegeeinrichtungen ein betriebswirtschaftlich ausgeglichenes Ergebnis erreicht werden kann und
- wie die Veranstaltungsgastronomie des HCC zu marktfähigen Konditionen und eigenwirtschaftlich angeboten werden sowie die sonstige Gastronomie des HCC eigenwirtschaftlich betrieben werden kann.

Über die Ergebnisse bzw. Umsetzung der Prüf- und Arbeitsaufträge wird die Verwaltung im Zusammenhang mit HKP V berichten.

5 Schlussbemerkung

Die umfangreichen Statusgespräche zwischen Personalverwaltung und Fachbereichen, aber auch der Blick auf die ursprüngliche Planung und den bisher erreichten Zwischenstand erlauben die Feststellung, dass der Umsetzungsprozess zur Verwaltungsneugliederung sowie der Fortgang der Verwaltungsreform als erfolgreich angesehen werden können. Die Leitziele, die mit diesem umfangreichen Reformprogramm verfolgt wurden, sind an vielen Stellen umgesetzt und in den Verwaltungsalltag integriert. Andere Themen sind hingegen eine ständige Herausforderung geblieben und in dieser Form ebenfalls Bestandteil des Alltagsgeschäfts geworden.

Die weiteren Herausforderungen werden in der Zukunftsentwicklung der Verwaltung gesehen. Dabei wird es erforderlich sein, die Entwicklungsthemen auf ein überschaubares Maß zu reduzieren, um die Re-Organisationsthemen in der

notwendigen Sorgfalt aufzubereiten und umzusetzen. In diesem Sinne gehört zur Modernisierung der Verwaltung neben der Innovation auch ein langer Atem, die Integration in das Alltagsgeschäft und die Balance mit anderen Zielen und den Ressourcen der Verwaltung. Deshalb ist an verschiedenen Stellen in dieser Informationsdrucksache bereits auf zukünftige Schwerpunkte, die Fortführung begonnener Aufgaben oder auch bereits abgeschlossene Themen eingegangen worden. Die Verwaltung wird daher auf der Basis dieser Drucksache ein entsprechendes Programm entwickeln.

Darüber hinaus richtet sich der Blick von der inneren Verwaltung hin zur Stadt und zur Stadtgesellschaft. Mit dem "Hannoverprogramm 2001" und dem Handlungsprogramm 2005 "Zukunft Hannover" hat Hannover Erfahrungen mit einer strategisch ausgerichteten Stadtentwicklungspolitik gemacht. Beide Programme haben ihren Wert sowohl nach innen als Orientierungsrahmen für die interne Prioritätensetzung und die Leitthemen bezogene Arbeit in den Dezernaten, als auch nach außen als Marketinginstrument gezeigt. Mit ihnen hat die Stadt dokumentiert, dass der Arbeit eine gemeinsame Stadtstrategie zugrunde liegt. Beim Programm "Zukunft Hannover" war dies noch verstärkt dadurch, dass die hierin enthaltenen Strategien in einem breit angelegten Dialog mit der Stadtgesellschaft entwickelt wurden. An einem neuen Programm wird unter dem Arbeitstitel "Stadtstrategie 2015" bereits gearbeitet.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

Dezernat I / 18 / 11
Hannover / 01.06.2004

SPD-Fraktion und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

(Antrag Nr. 1184/2004)

Antrag der SPD-Fraktion und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu Webcams im Ratssaal

Antrag,

zu beschließen:

Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, ob

1. im Ratssaal die Installation von netzwerkbasierten Kameras ("Webcams") technisch realisierbar und finanziell umsetzbar ist
2. die Region sich im Rahmen des gemeinsam zu erstellenden Internetauftritts an den Kosten beteiligt.
Bei positiver Bewertung bzw. Zusage durch die Region sollte die Beauftragung der "hannover.de GmbH" zeitnah erfolgen

Begründung

Das Hannoversche Fernsehen H1 ist leider nur sporadisch bei Ratssitzungen vertreten, was zu Einschränkungen der interessierten Öffentlichkeit an der Teilnahme am demokratischen Leben in Hannover führt.

Die Aufzeichnung von Ratssitzungen oder Regionsversammlungen mit entsprechenden Live-übertragungen oder auch zeitversetzter Betrachtung über den hannoversche Internetserver würde vielen Bürgerinnen und Bürgern die Teilnahme am Rats- und Regionsgeschehen ermöglichen, auch wenn sie am Besuch der eigentlichen Sitzung verhindert sind. Wie der Fachpresse zu entnehmen ist, führen einige Kommunen bereits entsprechende technische Prüfungen durch, andere haben die Idee bereits umgesetzt. Die Beschaffung von beispielsweise 4 Kameras ist relativ kostengünstig möglich, die Installation und Verkabelung sollte ebenfalls in erträglichem Rahmen liegen.

Klaus Huneke
Fraktionsvorsitzender

Lothar Sclicckau
Fraktionsvorsitzender

Hannover / 18.05.2004

SPD-Fraktion und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

(Antrag Nr. 1262/2004)

Antrag der SPD-Fraktion und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Umsetzung des Gutachtens Jugendhilfeplanung

Antrag, zu beschließen:

Die Verwaltung wird beauftragt, auf Basis der Empfehlungen im Abschlußbericht "Gutachten zur Jugendhilfeplanung in Hannover", die Umstrukturierung der Jugendhilfeplanung umzusetzen. Dabei sind folgende Schritte vorzunehmen:

- Installation und Erprobung der erarbeiteten Organisationsstruktur (Bezirkliche Jugendhilfekonferenzen, Planungsworkshop, interne Planungskonferenz, etc.);
- Bereitstellung einer verantwortlichen Stelle aus dem FB Jugend und Familie und der entsprechenden Ressourcen (Sachmittel, EDV-Ausstattung, etc.) für die Weiterführung der Datensammlung und die Pflege des Datenkonzeptes;
- Vorbereitung einer Entscheidungsgrundlage zur Zusammenlegung von Arbeitsgemeinschaften nach § 78 KJHG;
- Entwicklung von Indikatoren eines Qualitätsmanagements in der Jugendhilfeplanung. i Dem Jugendhilfeausschuss ist über den Stand der Umsetzungen regelmäßig Bericht zu erstatten.

Begründung

Um die Strukturen der Jugendhilfeplanung in der Landeshauptstadt Hannover (vgl. DS 2136/2003) zu optimieren und den gesetzlichen Auftrag der Jugendhilfeplanung effizient erfüllen zu können, sind konkrete Schritte, Entwicklungen und Maßnahmen notwendig. Die mit dem Gutachten beauftragten Institute haben im Februar 2002 einen Analysebericht vorgelegt, auf dessen Basis die Verwaltung ein Struktur- und Organisationsmodell erarbeitet hat. Dieses gilt es nun zu installieren und zu erproben. Das sozialräumliche Datenkonzept ist ein wesentlicher Bestandteil der Jugendhilfeplanung, deshalb ist die bereits im Jahr 2000 beschlossene personelle Verantwortlichkeit nun endlich umzusetzen. Entscheidungen bzgl. der Zukunft an der Jugendhilfeplanung beteiligter Gremien (u. a. Arbeitsgemeinschaften) sind herbeizuführen, um die Strukturen zu straffen. Als Steuerungsinstrument für den gesamten Prozess ist die weitere Entwicklung des Qualitätsmanagement notwendig.

Klaus Huneke
Fraktionsvorsitzender

Ingrid Wagemann
stellv. Fraktionsvorsitzende

Hannover / 26.05.2004

Landeshauptstadt

Hannover

Beschluss-
drucksache

b

In den Ausschuss für
Umweltschutz und Grünflächen
In den Organisations- und
Personalausschuss
In den Ausschuss für Haushalt
Finanzen und Rechnungsprüfung
In den Verwaltungsausschuss
In die Ratsversammlung

Nr. 1680/2004

Anzahl der Anlagen 2

Zu TOP

BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

Reinigung der Straßenbegleitgrünflächen durch den Zweckverband Abfallwirtschaft Region Hannover (aha) im Rahmen der Straßenreinigung und Änderung der Straßenreinigungssatzung

Antrag, wie folgt zu beschließen:

- 1 a) Die Reinigung von ca. 130 Hektar Straßenbegleitgrünflächen erfolgt ab dem 01.01.2005 durch den Zweckverband Abfallwirtschaft Region Hannover (s. DS 2669/2003 HKP V, Anlage 1, lfd. Nr. 135).
- 1 b) Das Personal wechselt zum 01.01.2005 zu den zwischen dem Fachbereich Umwelt und Stadtgrün und aha vereinbarten Bedingungen (s. Personalüberleitungsvertrag, Anlage 1.1 dieser Drucksache).
- 2) Der Vertreter der Landeshauptstadt Hannover wird angewiesen, in der Verbandsversammlung des Zweckverbandes Abfallwirtschaft Region Hannover (aha) dem Beschlussantrag, die Satzung zur Änderung der Satzung über die Straßenreinigung in der Landeshauptstadt Hannover (Straßenreinigungssatzung, Anlage 2) vom 06.01.2003 entsprechend der beigefügten DS CIB 063/2004 (Anlage 2.1, 2.2 und 2.3) des Zweckverbandes für Abfallwirtschaft Region Hannover (aha) und über die Verordnung über Art und Umfang der Straßenreinigung in der Landeshauptstadt Hannover vom ---.---.2004 (Anlage 2.5) und der Aktualisierung des Straßenverzeichnisses entsprechend der als Anlage 2.4 beigefügten DS CIB 062/2004 des Zweckverbandes für Abfallwirtschaft Region Hannover(aha) zuzustimmen.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Aussagen zu den Geschlechterdifferenzierungen gemäß Beschluss des Rates vom 03.07.2003 (DS 1278/2003) sind im Falle dieser Drucksache nicht relevant und werden daher nicht ausgeführt.

Kostentabelle

Darstellung der zu erwartenden finanziellen Auswirkungen:

Investitionen	in €	bei der Hsh-Stelle (im Budget Nr.) /Wipl-Position	Verwaltungs- haushalt; auch Investitions- folgekosten	in € p.a.	bei der Hsh-Stelle (im Budget Nr.) /Wipl-Position
Einnahmen			Einnahmen		
Finanzierungs- anteile von Dritten	0,00		Betriebsein- nahmen	0,00	
sonstige Ein- nahmen	0,00		Finanzeinnah- men von Dritten	0,00	
Einnahmen insgesamt	0,00		Einnahmen insgesamt	0,00	
Ausgaben			Ausgaben		
Erwerbsaufwand	0,00		Personal- ausgaben		
Hoch-, Tiefbau bzw. Sanierung	0,00		Sachausgaben	212.500,00	1.6752.543400.3
Einrichtungs- aufwand	0,00		Zuwendungen		
Investitionszu- schuss an Dritte	0,00		Kalkulatorische Kosten	0,00	
Ausgaben insgesamt	0,00		Ausgaben insgesamt	212.500,00	
Finanzierungs- saldo	0,00		Überschuss/ Zuschuss	-212.500,00	

Einsparungen:

Personalkosten 790.000 € (davon ca. 630.000 € in 2005, sind schon im Verwaltungsentwurf HPL 2005 berücksichtigt; 160.000 € bis 2007)

Sachkosten: (HSt 1.5800.513000.2) 60.000 € insgesamt, davon 20.000 € in 2005 und jeweils weitere 20.000 € in 2006 und 2007

Begründung des Antrages

Zu 1 a):

Grundlage der Straßenreinigung ist in Niedersachsen § 52 Nds. Straßengesetz (NStrG). Der Begriff der öffentlichen Straße, die der Straßenreinigung gem. § 52 NStrG unterliegt, wird in § 2 NStrG definiert. Eine Reinigungspflicht für Straßenbegleitgrünflächen ergibt sich hiernach, wenn diese insbesondere als Trenn-, Seiten-, Rand- oder Sicherheitsstreifen der Straße anzusehen sind.

Gemäß herrschender Rechtsprechung ist die Zugehörigkeit einer Grünfläche zur Straße nach natürlicher Betrachtung im Einzelfall zu entscheiden und im Regelfall zu bejahen, wenn es sich um Gräben, Böschungen, Grünanlagen und dgl. handelt, die sich zwischen der Straße und dem anliegenden Grundstück befinden.

Zur öffentlichen Straßenreinigung gehört zurzeit bereits das Straßenbegleitgrün bis zu einer

Breite von 2 m, soweit es Bestandteil der öffentlichen Straße ist. Straßenbegleitgrünflächen mit einer Breite über 2 m werden vom Fachbereich Umwelt und Stadtgrün der Landeshauptstadt Hannover gereinigt.

Mit Beschluss des Rates zum Haushaltskonsolidierungsprogramm V wurde diese erweiterte Finanzierung der Reinigung sämtlicher Straßenbegleitgrünflächen aus Straßenreinigungsgebühren in Höhe von 750.000 € beschlossen (s. DS 2669/2003, Anlage 1, lfd. Nr. 135, Ziffer 1).

Eine Trennung in der Zuständigkeit zwischen dem Zweckverband, dem die Straßenreinigung in der Stadt Hannover übertragen wurde und dem Fachbereich Umwelt und Stadtgrün gemäß der bisherigen „2-m-Regelung“ soll mit dieser Regelung aufgehoben werden. Stattdessen soll eine klare Aufgabenzuordnung zum Zweckverband/Stadtreinigung und Winterdienst erfolgen.

In der weiteren Konkretisierung dieser Maßnahme wurde festgestellt, dass es sich um **130 ha** Straßenbegleitgrünflächen handelt, deren Reinigung (einschließlich Laubbeseitigung) ab 01.01.2005 im Rahmen der Straßenreinigung vom Zweckverband aha/Stadtreinigung und Winterdienst ausgeführt werden soll. Die Pflege dieser Grünflächen (Rasen- und Gehölzschnitt, Baumpflege) wird weiterhin vom Fachbereich Umwelt und Stadtgrün durchgeführt. Weitere 40 ha Straßenbegleitgrün grenzen an Bundes- und Landesstraßen und fallen deshalb nicht unter diese Regelung.

Die Personal- und Sachkosten für die Reinigung dieser Flächen betragen **850.000 €/a**. Der Stadtanteil an diesen Straßenreinigungskosten beträgt **212.500 €** (25% Anteil). Der Fachbereich Umwelt und Stadtgrün wird 850.000 € durch folgende Maßnahmen einsparen:

Personalkosten: 790.000 €

davon Wechsel zu aha 19 Mitarbeiter/innen: 630.000 €
weitere ca. 5 Stellen mit Kw-Vermerken: 160.000 €

Sachkosten: 60.000 €

Gesamt: 850.000 €

Da das Einsparvolumen in der Drucksache 2669/2003 (HK V), Anlage 1, lfd. Nr. 135 für diese Einzelmaßnahme mit 750.000 € beziffert wurde, besteht für den Fachbereich Umwelt und Stadtgrün eine Deckungslücke von **112.500 €** (850.000 € Einsparung minus 212.500 € Stadtanteil = 637.500 €), die über weitere HK-Maßnahmen des Fachbereiches Umwelt und Stadtgrün erbracht werden.

Zu 1 b):

Da es sich bei der Übernahme der Reinigung der 130 ha Straßenbegleitgrünflächen rechtlich nicht um einen „klassischen“ Betriebsübergang entsprechend § 613a BGB handelt, kann Personal nur **auf freiwilliger Basis** zum Zweckverband wechseln.

Die Bedingungen, zu denen Beschäftigte wechseln können, wurden zwischen dem FB Umwelt und Stadtgrün, dem FB Personal und Organisation und dem Zweckverband unter Beteiligung der jeweiligen Personalvertretung verhandelt.

Leitgedanke des vereinbarten **Personalüberleitungsvertrages** ist, die hiervon betroffenen Beschäftigten - soweit es aus den Begebenheiten heraus möglich ist – gleichzustellen mit

den Beschäftigten, die im Jahre 2003 vom ehemaligen Abfallwirtschaftsbetrieb der Stadt Hannover zum Zweckverband der Region Hannover übergeleitet wurden. Daher wurde die Anwendung des bezirklichen Tarifvertrages aus Anlass der Bildung der Region Hannover vom 22.05.2001 (Anlage 1.2) im Überleitungsvertrag geregelt.

Für die am Wechsel interessierten Beschäftigten wurden Vergleichsberechnungen zu Ihrer Vergütung erstellt. Die Eingruppierung in der Straßenreinigung ist die Lohngruppe 2/2a des Bundesmanteltarifvertrages für ArbeiterInnen gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II). Dazu erhält die/der Straßenreiniger/in einen tariflichen Erschwerniszuschlag.

Die Beschäftigten des Fachbereiches 67, die aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit eine etwas höhere Vergütung erhalten, können unter Besitzstandswahrung wechseln (§ 3 des Überleitungsvertrages). Sie haben dann allerdings keinen Anspruch auf den Erschwerniszuschlag für StraßenreinigerInnen.

19 Beschäftigte haben sich verbindlich erklärt, zum 01.01.2005 zum Zweckverband zu wechseln, davon 7 unter Besitzstandswahrung.

Mehrkosten in Höhe von ca. **13.000 €**, die durch die Besitzstandswahrung entstehen, werden aha von Seiten der Stadtverwaltung jährlich über einen Zeitraum von 10 Jahren erstattet. Die 13.000 € werden aus dem Fachbereichsbudget erwirtschaftet.

Zu 2):

Im Rahmen der Beschlussfassung zur Übertragung der Reinigung des Straßenbegleitgrüns durch den Zweckverband Abfallwirtschaft Region Hannover aha wird seitens des aha eine entsprechende Anpassung der Straßenreinigungssatzung sowie der Straßenreinigungsverordnung und des Straßenbestandsverzeichnisses erforderlich.

Die Zuständigkeit über die Beschlußfassung liegt gemäß § 8 Abs. 1 Ziffer 13 der Verbandsordnung des Zweckverbandes Abfallwirtschaft Region Hannover bei der Verbandsversammlung.

67.0
Hannover / 11.08.2004

Zwischen

der Landeshauptstadt Hannover, vertreten durch den Oberbürgermeister, Trammplatz 2,
30159 Hannover

- Stadt -

und

dem Zweckverband Abfallwirtschaft Region Hannover, vertreten durch den Verbandsge-
schäftsführer, Karl-Wiechert-Allee 60C, 30625 Hannover

- Zweckverband -

wird auf Grund der Aufgabenverlagerung der Reinigung der Straßenbegleitgrünflächen zum
Zweckverband für die in den Anlagen 1 und 2 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
folgender

Personalüberleitungsvertrag

geschlossen:

§ 1

Durch diesen Vertrag soll der Übergang für die im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün von
der Aufgabenverlagerung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sozialverträglich ges-
taltet und dem wohlverstandenen Interesse auf Wahrung der erworbenen Besitzstände
Rechnung getragen werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereiches Umwelt und Stadtgrün, die aufgrund
dieses Personalüberleitungsvertrages zum Zweckverband wechseln, werden so gestellt wie
die zum 01.01.2003 vom Abfallwirtschaftsbetrieb der Landeshauptstadt Hannover zum
Zweckverband gewechselten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. D.h., die Regelungen des
Bezirklichen Tarifvertrages aus Anlass der Bildung der Region Hannover vom 22. Mai 2001
(Anlage 3) finden entsprechend Anwendung soweit im Folgenden keine abweichenden Re-
gelungen getroffen werden.

§ 2

Der Zweckverband übernimmt zum 1.1.2005 das in den Anlagen 1 und 2 genannte in einem
Arbeitsverhältnis stehende Personal der Stadt. Die Übersicht enthält den Namen, das Ge-
burtsdatum, die Funktionsbezeichnung und die Lohngruppe.

Die in den Anlagen 1 und 2 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in dem Be-
reich Straßenreinigung und Winterdienst eingesetzt. Ein Wechsel in einen anderen Bereich
des Zweckverbandes (z.B. zur Müllabfuhr) kann nur mit dem Einverständnis der Mitarbeiterin
/ des Mitarbeiters erfolgen.

§ 3

Der Zweckverband tritt bei den in Anlage 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in
die Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverträ-
gen ein.

Die bisherige Eingruppierung in einer Lohn- und Fallgruppe, die nach einer bestimmten Zeit einer Tätigkeit oder einer Bewährung oder einer Berufstätigkeit zu einer höheren Eingruppierung führen würde, bleibt einschließlich der Erschwerniszuschläge aus dem Durchschnitt der geleisteten Stunden des Zeitraumes 1.7.2003 bis 30.6.2004 erhalten und führt nach der jeweils tariflich geforderten Zeit zur Höhergruppierung. Auf Grund der Besitzstandsregelung stehen den Beschäftigten keine weiteren Ansprüche auf die Erschwerniszuschläge für Straßenreinigerinnen und Straßenreiniger zu. Die Beschäftigten sind verpflichtet, auch über die im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeiten hinaus, Tätigkeiten einer Straßenreinigerin / eines Straßenreinigers zu übernehmen.

§ 4

Der Zweckverband wird mit den in Anlage 2 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Weiterbeschäftigung mit geänderten Arbeitsbedingungen ohne neue Probezeit vereinbaren. Ungeachtet dieses Vertragsbeginns gelten die bei der Stadt verbrachten Zeiten als Beschäftigungszeit nach § 6 BMTG und eine bereits zurückgelegte Zeit eines Tätigkeitsaufstiegs wird ohne Rücksicht auf die betroffene Fallgruppe berücksichtigt.

§ 5

Für den Fall, dass der Zweckverband – Straßenreinigung – seine Rechtsform verändert und/oder Dritte beteiligt und hiervon die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen sind, ist die Übernahme der Regelungen dieses Personalüberleitungsvertrages verpflichtend zu vereinbaren.

Widersprechen die unter diesen Überleitungsvertrag fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 2 Absatz 6 des bezirklichen Tarifvertrages aus Anlass der Bildung der Region Hannover dem Übergang ihres/seines Arbeitsverhältnisses auf einen Arbeitgeber in privater Rechtsform, kehren sie zur Stadt zurück. Die Stadt tritt in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverträgen ein.

§ 6

Der Zweckverband und die Stadt vereinbaren, dass in besonders begründeten Einzelfällen (auch persönliche Gründe) der/die betroffene Mitarbeiter/in wieder zur Stadt zurück wechselt. Gehört diese Mitarbeiterin / dieser Mitarbeiter zu der unter § 4 dieses Vertrages angehörenden Gruppe, beschäftigt die Stadt diese Person zu den gleichen Vertragsbedingungen, die bis zum 31.12.2004 galten.

Soweit kein Einvernehmen zum Zurückwechseln hergestellt werden kann, entscheidet eine paritätisch besetzte Kommission, bestehend aus je einer Vertreterin / einem Vertreter von aha, dem FB 67 der Stadt, den Personalräten von aha und dem FB 67 sowie dem für aha zuständigen Gewerkschaftssekretär von ver.di.

§ 6 gilt längstens bis zum 30.6.2005.

§ 7

Die Stadt behandelt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Zweckverband gewechselt sind und sich nun mehr wieder ohne zeitliche Unterbrechung um eine Beschäftigung bei der Stadt bewerben, als interne Bewerber/innen. Im Falle der Wiedereinstellung bei der Stadt gilt die Rechtsstellung unter Einbeziehung der vorangegangenen Tätigkeiten bei der Stadt und beim Zweckverband. Soweit die Rückkehr mit einem Wechsel vom Arbeiter/innen- in ein An-

gestelltenverhältnis verbunden ist, wird die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter während der Probezeit vom Zweckverband beurlaubt.

§ 8

Die Stadt verpflichtet sich, dem Zweckverband die Personalmehrkosten unter Aufrechnung eventueller Minderkosten zu erstatten, die sich aus den in diesem Vertrag getroffenen Besitzstandsregelungen ergeben. Dies gilt auch für die in diesem Vertrag zugesicherten Tätigkeitsaufstiege.

Die Erstattung durch die Stadt erfolgt nach Rechnungslegung durch den Zweckverband jeweils nach Ablauf eines Kalenderjahres. Die Zahlung erfolgt innerhalb von 4 Wochen nach Rechnungserhalt.

§ 8 gilt längstens bis zum 31.12.2014.

§ 9

1. Dieser Vertrag tritt zum 1.1.2005 in Kraft.
2. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Dies gilt auch für einen Verzicht auf dieses Schriftformerfordernis.
3. Sollte eine der Regelungen dieses Vertrages nicht gültig sein oder unwirksam werden oder erweist sich der Vertrag als lückenhaft, so bleiben die übrigen Regelungen des Vertrages in Kraft. Die Vertragsparteien vereinbaren für diesen Fall, dass sie die ungültige Regelung durch eine gültige Regelung ersetzen, die ihrem Sinn nach am ehesten den mit der ungültigen Regelung angestrebten Zweck erreicht, bzw. die Lücke durch die Vereinbarung derjenigen Regelung zu schließen, die die Parteien vereinbart hätten, wenn sie die Lückenhaftigkeit des Vertrages erkannt hätten.
4. Die Anlagen 1 bis 3 zu diesem Vertrag sind Vertragsbestandteil.
5. Dieser Vertrag tritt vorbehaltlich der Zustimmung der zuständigen Gremien des Zweckverbandes und der Stadt in Kraft.

Hannover, den

Landeshauptstadt Hannover

Zweckverband Abfallwirtschaft Region
Hannover

Oberbürgermeister

Verbandsgeschäftsführer

**Bezirklicher Tarifvertrag
aus Anlass der Bildung der Region Hannover
vom 22. Mai 2001**

Zwischen

dem Kommunalen Arbeitgeberverband Niedersachsen

- einerseits -

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr e.V. in ver.di
- Landesbezirk Niedersachsen-Bremen - und

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft e.V. in ver.di
- Landesverband Niedersachsen-Bremen -

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Präambel

Nach dem Gesetz über die Bildung der Region Hannover wird aus der Landeshauptstadt Hannover und den Städten und Gemeinden des Landkreises Hannover mit Wirkung vom 1. November 2001 als neuer Gemeindeverband die Region Hannover. Der Landkreis Hannover und der Kommunalverband Großraum Hannover werden aufgelöst; die Region Hannover wird Rechtsnachfolgerin. Die Neuordnung der Organisationsstrukturen führt zu einer Verlagerung von Aufgaben und Einrichtungen der Landeshauptstadt Hannover zur Region Hannover sowie von der Region zu den regionsangehörigen Städten und Gemeinden. Damit einher geht für eine große Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Auszubildenden ein Wechsel des bisherigen Arbeitgebers. Dieser Tarifvertrag verfolgt das Ziel, Rahmenbedingungen für die Akzeptanz und Motivation der Beschäftigten zu schaffen. Er setzt die Bereitschaft zur notwendigen Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten voraus.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte, Arbeiterinnen/Arbeiter, Auszubildende, Schülerinnen/Schüler und Praktikantinnen/Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des

- a) Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT),
- b) Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe - BMT-G II -,
- c) Tarifvertrages über die Regelung der Rechtsverhältnisse der nicht vollbeschäftigten amtlichen Tierärzte und Fleischkontrolleure außerhalb öffentlicher Schlachthöfe,
- d) Manteltarifvertrages für Auszubildende,
- e) Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden,
- f) Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Ärzte/Ärztinnen im Praktikum,
- g) Tarifvertrages über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/ Praktikanten (TV Prakt)

fallen (persönlicher Geltungsbereich) und die bei der Stadt Hannover, dem Kommunalverband Großraum Hannover, dem Landkreis Hannover oder bei einer Gemeinde oder einer Stadt innerhalb des Landkreises Hannover beschäftigt sind (örtlicher Geltungsbereich).

(2) Dieser Tarifvertrag gilt ferner für Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter, die geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV bei einem der in Absatz 1 genannten Arbeitgeber beschäftigt sind.

§ 2 Beschäftigungs-/Einkommenssicherung

(1) Betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigungen im Zusammenhang mit Aufgabenverlagerungen zwischen Arbeitgebern aus Anlass der Regionsbildung sind nach Maßgabe der Absätze 4 und 5 ausgeschlossen.

Für Beschäftigte sind nach dem Arbeitgeberwechsel für die Dauer von 10 Jahren betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen; Absatz 6 bleibt unberührt. Herabgruppierungen sind ausgeschlossen.

(2) Bei einer Änderung der Beschäftigung bleibt die/der sich aus der bisherigen Eingruppierung ergebende Vergütung/Lohn erhalten. Die bisherige Eingruppierung in einer Vergütungs- und Fallgruppe/Lohn- und Fallgruppe, die nach einer bestimmten Zeit einer Tätigkeit oder einer Bewährung oder einer Berufstätigkeit zu einer höheren Eingruppierung oder zum Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage führen würde, bleibt erhalten und führt nach der jeweils tariflich geforderten Zeit zur Höhergruppierung bzw. zum Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage.

(3) Bei Übertragung anderer bzw. neuer Aufgaben werden Einarbeitung und bedarfsgerechte Qualifizierung auf Kosten des Arbeitgebers sichergestellt. Für die Dauer der in diesem Absatz aufgeführten Maßnahmen darf der/dem Beschäftigten nicht wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden.

(4) Die betroffenen Beschäftigten sind andererseits verpflichtet, einen anderen angebotenen Arbeitsplatz bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber anzunehmen, wenn dieser zumutbar und eine gleichwertige Beschäftigung nicht möglich ist.
Bei der künftigen Besetzung eines freiwerdenden gleichwertigen Arbeitsplatzes sind diese Beschäftigten bei gleicher Eignung und Befähigung jedoch vorrangig zu berücksichtigen.
Die Beschäftigten sind darüber hinaus verpflichtet, zumutbare Fördermaßnahmen nach Abs. 3 anzunehmen, wenn dies zur Beschäftigungssicherung notwendig ist.

Im Streitfall zwischen Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer kann jede Seite unverzüglich eine durch die Vertragsparteien paritätisch besetzte ständige Kommission anrufen, die kurzfristig, jedoch spätestens nach einem Monat möglichst einvernehmlich eine Empfehlung aussprechen soll. Etwaige Aufwendungen der Kommissionsmitglieder sind von dem durch den Streitfall betroffenen Arbeitgeber zu tragen.

Die Kommission besteht aus sechs Mitgliedern, die je zur Hälfte von den Vertragsparteien berufen werden. Für jedes Mitglied ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu bestellen.

Die Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung.

(5) Einer Beschäftigten/einem Beschäftigten, die/der es entgegen ihren/seinen Pflichten nach Absatz 4 ablehnt, einen anderen angebotenen Arbeitsplatz oder eine angebotene Fördermaßnahme anzunehmen, kann gekündigt werden, es sei denn, die Kommission nach Absatz 4 hat mehrheitlich zugunsten der/des Beschäftigten entschieden.

Änderungskündigungen haben Vorrang vor Entlassungskündigungen.

(6) Betriebsbedingte Kündigungen aufgrund des Widerspruchs einer/eines Beschäftigten wegen des Übergangs ihres/seines Arbeitsverhältnisses auf einen Arbeitgeber in privater Rechtsform sind ausgeschlossen

1. bei Einrichtungen des Klinikums Hannover und dem Abfallwirtschaftsbetrieb der Stadt Hannover für die Dauer von 5 Jahren ab Übergang auf die Region Hannover,
2. bei den Krankenhäusern des Landkreises Hannover zum selben Laufzeitende wie für das Klinikum Hannover,
3. bei Pflegeheimen des Landkreises Hannover für die Dauer von 5 Jahren ab Bildung der Region Hannover,
4. im Übrigen, falls der/dem Beschäftigten nicht von dem privaten Arbeitgeber die dauerhafte Weitergeltung des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) bzw. des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) einschließlich der diese Tarifverträge ergänzenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung für die Frist nach Absatz 1 Satz 2 garantiert wird.

§ 3 Regionaler Arbeitsmarkt

(1) Bei der Regionsverwaltung wird ein Regionaler Arbeitsmarkt eingerichtet. Zu besetzende Arbeitsplätze in der Regionsverwaltung, in den Verwaltungen der regionsangehörigen Städte und Gemeinden, der kommunalen Zweckverbände und den in kommunaler Trägerschaft befindlichen Einrichtungen in sonstiger Rechtsform werden im Regionalen Arbeitsmarkt in einer elektronisch gestützten Datenbank, zu der alle Beschäftigten der beteiligten Arbeitgeber der Zugang eröffnet wird, ausgeschrieben.

(2) Im Regionalen Arbeitsmarkt sind Arbeitsplätze anzubieten, die bei den beteiligten Arbeitgebern zu

besetzen sind und für die geeignete Bewerberinnen oder Bewerber unter den eigenen Beschäftigten nicht zur Verfügung stehen.

(3) Soweit Arbeitsplätze im Rahmen von Aufgabenübergängen zu besetzen sind, sind vorrangig die Beschäftigten des abgebenden Arbeitgebers zu berücksichtigen.

§ 4 Weiteranwendung bisheriger Regelungen beim Wechsel des Arbeitgebers

(1) Die beim bisherigen Arbeitgeber zurückgelegten sowie bisher anerkannten Beschäftigungszeiten werden beim neuen Arbeitgeber angerechnet.

Die in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegte Zeit, die im bisherigen Arbeitsverhältnis gem. § 1 Abs. 1 des Bezirklichen Zusatztarifvertrages zu § 39 Abs. 3 BAT oder gem. § 1 Abs. 1 des Bezirklichen Zusatztarifvertrages zu § 37 BMT-G zur Dienstzeit rechnet, zählt bei der Anwendung dieser bezirklichen Zusatztarifverträge auch beim neuen Arbeitgeber zur Dienstzeit.

(2) Die Grundvergütung richtet sich nach § 27 Abschn. A Abs. 3 Unterabs. 2 Buchst. a Doppelbuchst. aa bzw. nach § 27 Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 2 Buchst. a BAT (VKA).

Bei der Festsetzung der Stufe des Monatstabellenlohnes wird die beim bisherigen Arbeitgeber zurückgelegte und anerkannte Beschäftigungszeit und die nach § 21a Abs. 2 Satz 2 BMT-G II für die Ermittlung der Stufe des Monatstabellenlohnes bisher angerechnete Zeit zugrunde gelegt.

(3) Durch den Wechsel des Arbeitgebers unberührt bleiben

- zur Deckung des Personalbedarfs gem. § 27 Abschn. C oder gem. § 21 a Abs. 4 BMT-G II vorweg gewährte Stufen der Grundvergütung bzw. des Monatstabellenlohnes,
- Zulagen nach § 24 und § 2 der Anlage 3 zum BAT,
- Lohnzulagen (§ 67 Nr. 24 BMT-G II) und Lohnzuschläge (§ 67 Nr. 25 BMT-G II und § 4 des Bezirklichen Tarifvertrages über ein Lohngruppenverzeichnis), die Rechtsstellung der Angestellten, die unter die Übergangsregelung des § 71 BAT fallen, Vereinbarungen über die Rückzahlung von Kosten für Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, sonstige im bisherigen Arbeitsverhältnis tariflich zustehende Zulagen und Zuschläge,
- die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie Unterstützungen.
- die vereinbarten Arbeitsbedingungen der unter § 1 Absatz 2 fallenden Beschäftigten.

(4) Bei der Anwendung der §§ 47 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5, 62 Abs. 1 Buchst. b, Nr. 7 SR 2 a, Nr. 8 SR 2 y BAT und bei der Anwendung der §§ 58 Abs. 1 Buchst. b, 67 Nr. 40 Abs. 2 BMT-G werden das bisherige und das neue Arbeitsverhältnis als ein Arbeitsverhältnis behandelt.

(5) Es finden auch nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses in der jeweils gültigen Fassung weiterhin Anwendung

- auf ehemalige Angestellte der Landeshauptstadt Hannover der Bezirkliche Tarifvertrag zur Übertragung von Führungspositionen auf Zeit für bei der Landeshauptstadt Hannover beschäftigte Angestellte,
- auf ehemalige Arbeiterinnen und Arbeiter der Landeshauptstadt Hannover der örtliche Tarifvertrag über Erschwerniszuschläge für Arbeiter der Stadt Hannover vom 1. Juli 1974,
- auf als Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister beschäftigte ehemalige Angestellte der Landeshauptstadt Hannover der örtliche Tarifvertrag über die Betreuungsentschädigung bei Nutzung von Schulanlagen der Landeshauptstadt Hannover zu nichtschulischen Zwecken vom 6. Februar 1998 und
- auf als Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister beschäftigte ehemalige Angestellte des Landkreises Hannover die Regelung über die Entschädigung der außerschulischen Nutzung von Schulanlagen des Landkreises Hannover in der vom Kreistag in seiner Sitzung am 13.12.1994 beschlossenen Fassung.

(6) Es finden auch nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf ehemalige Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter der Landeshauptstadt Hannover in der jeweils gültigen Fassung weiterhin Anwendung

- die ergänzende Vereinbarung über die Umsetzung des Tarifvertrages zur Altersteilzeit und
- die Allgemeine Dienstanweisung der Stadtverwaltung Hannover 11/37.1 über die Durchführung von Vorbeugungskuren städtischer Bediensteter.

(7) Vom bisherigen Arbeitgeber gewährte Gehaltsvorschüsse sind nach den jeweiligen einzelvertraglichen Vereinbarungen zurückzuerstatten.

(8) Löst eine Beschäftigte/ein Beschäftigter durch Kündigung oder Auflösungsvertrag ihr/sein Arbeitsverhältnis wegen der Regionsbildung aus nachvollziehbaren Gründen, so ist sie/er von einer etwaigen Rückzahlungsverpflichtung von Aus-, Fort- oder Weiterbildungskosten befreit.

§ 5 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 15. Juni 2001 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Kalendermonaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2011 schriftlich gekündigt werden.
- (3) § 4 Abs. 5 findet von dem Zeitpunkt an auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Anwendung mehr, für die nach dem 31. Oktober 2001 eine neue tarifliche Regelung zum jeweiligen Gegenstand getroffen ist.
- (4) § 4 Abs. 6 tritt ohne Kündigung und ohne Nachwirkung zu dem Zeitpunkt außer Kraft, zu dem die Landeshauptstadt Hannover die entsprechenden Regelungen nicht mehr anwendet.

Hannover, den 22.05.2001

Niederschrift

betreffend Tarifverhandlungen über einen Bezirklichen Tarifvertrag aus Anlass der Bildung der Region Hannover

1. Die Tarifvertragsparteien verständigen sich vorbehaltlich der Zustimmung der jeweiligen Gremien auf den als Anlage beigefügten Bezirklichen Tarifvertrag aus Anlass der Bildung der Region Hannover.
2. Die Tarifvertragsparteien geben folgende Niederschriftserklärungen ab:

Es besteht Einigkeit darüber, dass § 2 Abs. 1 den Wechsel der Beschäftigten vom Landkreis Hannover und vom Kommunalverband Großraum Hannover zur Region Hannover und die zeitlich versetzte Verlagerung von Aufgaben auf regionsangehörige Städte und Gemeinden aufgrund des Gesetzes über die Bildung der Region Hannover einschließt.

Es besteht ferner Einigkeit, dass die Beschäftigten gem. § 2 Absatz 6 Ziffern 1 bis 3 nach Ablauf der dort genannten Fristen auch erfasst werden von § 2 Absatz 6 Ziffer 4.

Die Personalvertretungen sind rechtzeitig und umfassend über konkrete Maßnahmen und Planungen im Zusammenhang mit der Regionsbildung so zu beteiligen, dass eine geeignete Mitgestaltung möglich ist.
3. Der KAV Niedersachsen wird beabsichtigten Altersteilzeitregelungen von unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitgebern entsprechend der von der Landeshauptstadt Hannover derzeit praktizierten Regelung zustimmen.
4. Die Arbeitgebervertreter sagen zu, dass die Region Hannover prüfen wird, ob sie die Dienstvereinbarung zum Vorschlagswesen der Landeshauptstadt Hannover einführt.

Hannover, den 22.05.2001

**Satzung
zur Änderung der Satzung über die Straßenreinigung
in der Landeshauptstadt Hannover
(Straßenreinigungssatzung)
vom 06.01.2003**

Aufgrund der §§ 8 Abs. 2 und 3 und 13 des Niedersächsischen Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit vom 19.02.2004 (Nds. GVBl. S.63) und §§ 4 und 8 der Verbandsordnung des Zweckverbandes Abfallwirtschaft Region Hannover vom 19.12.2002 (Amtsblatt für den Regierungsbezirk Hannover S. 766), in Verbindung mit §§ 2 und 5 des Niedersächsischen Kommunalabgabengesetzes in der Fassung vom 11.02.1992 (Nds. GVBl. S. 30), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.11.2001 (Nds. GVBl. S.701) und § 52 des Niedersächsischen Straßengesetzes in der Fassung vom 24.09.21980 (Nds. GVBL. S.359), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28.05.1996 (Nds. GVBl. S. 242) hat die Verbandsversammlung des Zweckverbandes Abfallwirtschaft Region Hannover in ihrer Sitzung am.....die folgende Änderung der Straßenreinigungssatzung beschlossen:

Artikel I

Die Satzung über die Straßenreinigung in der Landeshauptstadt Hannover in der Fassung vom 06.01.2003 wird wie folgt geändert:

1. § 3 Absatz 1 Buchstabe a erhält folgende Fassung:
 - „a) die Reinigung der Fahrbahnen einschließlich der Gossen, der dazugehörigen Radwege, der Baumscheiben und des Straßenbegleitgrüns, soweit es Bestandteil der öffentlichen Straße ist, der Sicherheitsstreifen und der öffentlichen Parkplätze,“

2. § 4 Absatz 3 Buchstabe f erhält folgende Fassung:
 - „f) die Reinigung des Straßenbegleitgrüns,“

2. § 8 Absatz 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

„ (1) Die Reinigungsgebühr beträgt monatlich je Meter Straßenfront in

Reinigungsstufe	I	1,56 €
Reinigungsstufe	II	1,04 €
Reinigungsstufe	III	0,52 €
Reinigungsstufe	IV	0,26 €
Reinigungsstufe	V	2,60 €
Reinigungsstufe	VII	3,64 €

- (2) Die Reinigungsgebühr für die Straßenreinigung inkl. Gehwegreinigung gemäß § 4 a beträgt monatlich je Meter Straßenfront in

Reinigungsstufe	I G	2,64 €
Reinigungsstufe	II G	1,76 €
Reinigungsstufe	III G	0,88 €
Reinigungsstufe	V G	4,40 €
Reinigungsstufe	VII G	6,16 €

Artikel II

Die Änderungssatzung tritt am 01.01.2005 in Kraft.

Hannover, den

(Vorsitzender der Verbandsversammlung)

(Verbandsgeschäftsführer)

Die vorstehende Änderungssatzung wird hiermit öffentlich bekannt gemacht.

Hannover,

(Krysta)
Verbandsgeschäftsführer)

Beschlussvorlage Nr.**C I B 063/2004**

mit 2 Anlagen

Beratungsfolge			Beschluss		Abstimmung		
	Sitzung am	TOP	lt. Vor-	abwei-	Ja	Nein	Enthal-
			schlag	chend			
Zweckverbandsausschuss	06.09.2004						
Zweckverbandsversammlung							

Betreff:**1. Änderung der Straßenreinigungssatzung****Beschlussvorschlag:**

Die 1. Satzung zur Änderung der Satzung über die Straßenreinigung in der Landeshauptstadt Hannover (Straßenreinigungssatzung) wird in der dieser Beschlussvorlage als Anlage 1 beigefügten Fassung beschlossen.

Begründung:

Der Zweckverband führt im Gebiet der Landeshauptstadt Hannover die Straßenreinigung als öffentliche Einrichtung durch. Zur öffentlichen Straßenreinigung gehört auch das Straßenbegleitgrün bis zu einer Breite von 2 m, soweit es Bestandteil der öffentlichen Straße ist. Straßenbegleitgrünflächen mit einer Breite über 2 m gehören zur Zeit nicht zur öffentlichen Straßenreinigung und werden vom Fachbereich Umwelt und Stadtgrün der Landeshauptstadt Hannover gereinigt.

Diese Aufspaltung der Zuständigkeiten soll mit der vorgeschlagenen Satzungsänderung zu Gunsten einer einheitlichen Aufgabenerfüllung im Rahmen der Straßenreinigung und des Winterdienstes durch den Zweckverband aufgegeben werden. Die Einbeziehung von Straßenbegleitgrünflächen mit einer Breite über 2 m in die öffentliche Einrichtung Straßenreinigung ist rechtmäßig.

Anlage 2.1

Insgesamt werden in die öffentliche Straßenreinigung ca. 130 ha Straßenbegleitgrünflächen übernommen, die dann satzungsgemäß gereinigt werden. Durch diese Erweiterung entstehen zusätzliche jährliche Kosten in Höhe von ca. 850.000 €. Diese setzen sich zusammen aus Personalkosten, Sachkosten und Verwaltungskostenbeiträgen.

Die für die künftige Aufgabenwahrnehmung erforderlichen 19 zusätzlichen Mitarbeiter werden zum größten Teil vom Fachbereich Umwelt und Stadtgrün der Landeshauptstadt Hannover wegen des dortigen Stellenabbaus übernommen.

Nach der Prognose für die Jahre 2003 und 2004 (siehe Anlage 2.1) ist mit einem Jahresgewinn von rund 165.000 € bzw. 322.000 € zu rechnen. Die Höhe der Gewinne liegt damit unter den mit Drucksache C I B 034/2003 (Weisungsbeschluss Drucksache Nr. 2450/03 N1) prognostizierten Gewinne der Jahre 2003 und 2004, weil insbesondere durch höhere Materialaufwendungen (z.B. gestiegene Benzinpreise) und gestiegene Kosten für die Kfz-Werkstatt die Gewinnerwartung nicht erreicht werden konnte.

Dadurch können die Unterdeckungen aus den Vorjahren in Höhe von ca. 1 Mio. € nur um rund 480.000 € auf rund 521.000 € reduziert werden. Die verbliebene Unterdeckung könnte jedoch ohne Gebührenerhöhung durch Einsparungen im Personalkostenbereich bis Ende 2006 ausgeglichen werden.

Die mit der Übernahme der Reinigung der Straßenbegleitgrünflächen verbundenen Mehrkosten erfordert die in der Anlage 2.1 vorgelegte Gebührenkalkulation und die damit verbundene Gebührenerhöhung, da diese Mehrkosten nicht mehr durch zusätzliche Einsparungen kompensiert werden können.

Danach ist eine Erhöhung der Straßenreinigungsgebühr um 0,02 € je Meter Straßenfront bei einmal wöchentlicher Reinigung von 0,50 € auf 0,52 € erforderlich. Ausgenommen von der Gebührenerhöhung ist der Gebührenanteil für die Gehwegreinigung, der unverändert bleibt. Die zur Beschlussfassung vorgelegte Änderungssatzung enthält die vorgenannten Gebührensätze.

Beschlussvorlage Nr.

C I B 062/2004
 mit 1 Anlage

Beratungsfolge			Beschluss		Abstimmung		
	Sitzung am	TOP	lt. Vor-	abwei-	Ja	Nein	Enthal-
			schlag	chend			
Zweckverbandsausschuss	06.09.2004						
Zweckverbandsversammlung							

Betreff:

Verordnung über Art und Umfang der Straßenreinigung in der Landeshauptstadt Hannover

Beschlussvorschlag:

Die Verordnung über Art und Umfang der Straßenreinigung in der Landshauptstadt Hannover (Straßenreinigungsverordnung) wird in der dieser Beschlussvorlage als Anlage 1 beige-fügten Fassung beschlossen.

Begründung:

Nach § 8 Abs. 2 des Niedersächsischen Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit und § 4 Abs. 5 der Verbandsordnung ist der Zweckverband berechtigt, Satzungen und Verordnungen für die ihm übertragenden Aufgaben zu erlassen. Gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 13 der Verbandsordnung entscheidet die Verbandsversammlung über den Erlass von Verordnungen.

Die zur Zeit gültige Straßenreinigungsverordnung ist vom Rat der Landeshauptstadt Hannover am 24.04.2002 (Beschlussdrucksache Nr. 3159/01) beschlossen worden. Gemäß § 4 Abs. 2 der Verbandsordnung nimmt der Zweckverband die Stadtreinigung im Gebiet der Landeshauptstadt Hannover wahr. Die Verordnung soll daher vom Zweckverband mit den folgenden drei Änderungen erlassen werden:

1. Die Verordnungsermächtigung wurde durch Umbenennung des „Niedersächsischen Gefahrenabwehrgesetzes (NGefAG)“ in „Niedersächsisches Gesetz über die öffentliche Sicherheit und Ordnung (Nds.SOG)“ geändert. Desweiteren ersetzt die Zweckverbandsversammlung den Rat der Stadt Hannover als Ordnungsgeber.
2. Im § 6 Abs. 1 wird das Wort „Stadt“ durch „Zweckverband“ ersetzt.
3. Die Änderung des § 7 ergibt sich aus der Umbenennung des Niedersächsischen Gefahrenabwehrgesetzes und der Währungsumstellung auf €.

Die Anlage zur Straßenreinigungsverordnung ist mit der Beschlussvorlage C I B 042A/2004 durch den Beschluss der Zweckverbandsversammlung am 26.04.2004 bereits aktualisiert worden. Diese wird inhaltsgleich übernommen.

**Verordnung
über Art und Umfang der Straßenreinigung
in der Landeshauptstadt Hannover
(Straßenreinigungsverordnung)
in der Fassung vom .2004**

Aufgrund der §§ 54 und 55 des Niedersächsischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung (Nds.SOG) vom 20.02.1998 zuletzt geändert am 11.12.2003 in Verbindung mit § 52 Abs. 1 des Niedersächsischen Straßengesetzes (NStrG) vom 24.09.1980 zuletzt geändert am 05.09.2002 und §§ 8 Abs. 2 und 3 sowie § 13 des Niedersächsischen Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit vom 19.02.2004 (Nds. GVBl. S. 63) hat die Verbandsversammlung des Zweckverbandes in der Sitzung am die folgende Verordnung beschlossen:

§ 1

Die nach der Satzung über die Straßenreinigung in der Landeshauptstadt Hannover in der jeweils geltenden Fassung zur Reinigung Verpflichteten und die für tatsächlich öffentliche Straßen, Wege und Plätze Verantwortlichen haben die folgenden Bestimmungen zu beachten.

§ 2

Allgemeines

- (1) Der Reinigungspflicht unterliegen alle dem öffentlichen Verkehr gewidmeten (§ 2 Abs. 1 NStrG) und alle tatsächlich dem öffentlichen Verkehr dienenden Straßen, Wege und Plätze innerhalb der geschlossenen Ortslage (§ 3 Abs. 1 NStrG) der Stadt Hannover, unabhängig davon, ob und wie die einzelnen Straßenteile befestigt sind.
- (2) Die geschlossene Ortslage (§ 4 Abs. 1 NStrG) wird nicht unterbrochen durch Anlagen von allgemeiner städtischer Bedeutung wie z. B. Grünanlagen, Stadtwälder, Gewässer, Spiel- und Sportplätze, Kleingärten, Friedhöfe, Verkehrsanlagen und in der Planung begriffene Projekte dieser Art.

§ 3

Reinigung der Fahrbahnen, Fußgängerstraßen und Radwege

- (1) Die Reinigung der Fahrbahnen richtet sich nach der Verkehrsbelastung der Straßen und ihrem Verschmutzungsgrad. Die Straßen sind daher in dem als Anlage beigefügten Straßenverzeichnis, das Bestandteil dieser Verordnung ist, in sechs Klassen eingeteilt.

Die Fahrbahnen sind zu reinigen

in der Reinigungsklasse I:	in der Regel dreimal wöchentlich
in der Reinigungsklasse II:	in der Regel zweimal wöchentlich
in der Reinigungsklasse III:	in der Regel einmal wöchentlich
in der Reinigungsklasse IV:	in der Regel einmal in zwei Wochen
in der Reinigungsklasse V:	in der Regel fünfmal wöchentlich
in der Reinigungsklasse VII:	in der Regel einmal täglich

- (2) Die Fahrbahnen der nicht im Straßenverzeichnis aufgeführten Straßen, Wege und Plätze sind mindestens einmal in zwei Wochen bis zur Straßenmitte - bei Eckgrundstücken bis zum Schnittpunkt der Mittellinien - zu reinigen.
- (3) Schmutz und Unrat jeder Art wie Papier, Obstschalen, Laub und Unkraut sind von den Reinigungspflichtigen aufzunehmen. Gefahrenquellen sind unverzüglich zu beseitigen. Bei den Reinigungsarbeiten ist der Staubentwicklung durch ausreichende Befeuchtung oder auf andere geeignete Weise vorzubeugen. Bei Frost ist das Besprengen mit Wasser verboten.
- (4) Fußgängerüberwege und gefährliche Fahrbahnstellen mit nicht unbedeutendem Verkehr sind bei Schnee- und Eisglätte zu bestreuen. Die Fahrbahnen sind vom Schnee bei Bedarf zu räumen. Während der Nachtstunden (an Werktagen von 22 bis 7 Uhr und an Sonn- und Feiertagen von 22 bis 8 Uhr) besteht für Maßnahmen im Winterdienst keine Verpflichtung.
- (5) Alle in Abs. 1 bis 4 genannten Maßnahmen gelten auch für die zur Fahrbahn gehörenden Parkspuren.
- (6) Die Reinigung der Radwege erfolgt in der Regel einmal wöchentlich. Im übrigen gelten alle in Abs. 2-4 genannten Maßnahmen auch für die Radwege.
- (7) Radwege und Fußgängerstraßen dürfen nur mit abstumpfenden Stoffen gestreut werden. Auf Treppen und Rampen ist jedoch die Verwendung auftauender Stoffe (z.B. Salz) gestattet.

§ 4

Reinigung der dem Fußgängerverkehr dienenden Straßenflächen

- (1) Die Reinigungspflichtigen haben die dem Fußgängerverkehr dienenden Straßenflächen im Sinne des § 4 Absatz 2 der Straßenreinigungssatzung stets rein zu halten. Sie haben die Reinigung nach Bedarf bis zu einmal täglich, mindestens jedoch an den Werktagen vor Sonn- und Feiertagen bis jeweils 11.00 Uhr durchzuführen.
Die Häufigkeit der Reinigung von Gehwegen, die an Straßen liegen, die im Straßenverzeichnis mit einem „G“ gekennzeichnet sind, richtet sich nach der Reinigungsklasse der zugehörigen Straße.
- (2) Schmutz und Unrat jeder Art wie Papier, Obstschalen, Laub und Unkraut sind von den Reinigungspflichtigen aufzunehmen.

- (3) Unabhängig von der Verpflichtung gemäß Abs. 1 und zusätzlich zu ihr hat der Reinigungspflichtige eine unverzügliche Reinigung durchzuführen, wenn im Laufe des Tages eine besondere Verunreinigung, insbesondere durch An- oder Abfuhr von Kohlen, Holz, Stroh, Abfall und dergleichen, durch Bauarbeiten, Unfälle oder Tiere eintritt. Gefahrenquellen sind unverzüglich zu beseitigen.
- (4) Bei den Reinigungsarbeiten ist der Staubentwicklung durch ausreichende Befeuchtung oder auf andere geeignete Weise vorzubeugen. Bei Frost ist das Besprengen mit Wasser verboten.
- (5) Schmutz und Unrat sowie Schnee und Eis dürfen von den Reinigungspflichtigen nicht Nachbargrundstücken zugekehrt oder in die Gossen, Gräben und Einlaufschächte der Straßenkanalisation oder auf die Hydrantendeckel gekehrt werden.

§ 5

Beseitigung von Schnee sowie Schnee- und Eisglätte auf den dem Fußgängerverkehr dienenden Straßenflächen und aus den Gossen

- (1) Die dem Fußgängerverkehr dienenden Straßenflächen sind bei Schnee sowie Schnee- und Eisglätte so begehbar zu halten, daß die Fußgänger nicht mehr als nach den Umständen unvermeidbar gefährdet oder behindert werden.
- (2) An Werktagen von 07.00 bis 22.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen von 08.00 bis 22.00 Uhr sind die dem Fußgängerverkehr dienenden Straßenflächen nach jedem Schneefall unverzüglich und während länger anhaltenden Schneefalls in angemessenen Zeitabständen vom Schnee zu räumen.
- (3) Bei Schnee- und Eisglätte sind die dem Fußgängerverkehr dienenden Straßenflächen mit abstumpfenden Stoffen in der gleichen Breite zu streuen, in der sie der Schneeräumung unterliegen. Nur auf Treppen und Rampen ist die Verwendung auftauender Stoffe (z.B. Salz) gestattet. Zur Beseitigung von Schnee, Eis, Schnee- und Eisglätte dürfen umweltschädliche Chemikalien nicht verwendet werden.
- (4) Gehwege sind den Bedürfnissen des Fußgängerverkehrs entsprechend mindestens jedoch in einer Breite von 1,50 m von Schnee und Schnee- und Eisglätte freizuhalten. Für Gehwege mit einer geringeren Breite als 1,50 m gilt das für die gesamte Gehwegbreite.
- (5) Ist ein Gehweg nicht vorhanden, so ist ein ausreichend breiter Streifen neben der Fahrbahn oder, sofern ein Seitenraum nicht vorhanden ist, am äußersten Rand der Fahrbahn von Schnee und Schnee- und Eisglätte freizuhalten.
- (6) Der geräumte Schnee ist am Seitenrand der dem Fußgängerverkehr dienenden Straßenflächen und in mindestens 0,30 m Abstand zur Fahrbahn oder zum Radweg aufzuschichten. Bei Gehwegen mit einer geringeren Breite als 1,50 m oder wenn durch das Aufschichten zwangsläufig eine Fußgängerverkehrsfläche unter 1,50 m eintreten würde, darf der Fahrbahnrand in Anspruch genommen werden. Je nach Breite des Grundstückes ist der Schneewall an einer oder mehreren Stellen so zu durchbrechen, dass die Ver- und Entsorgung des Grundstückes gesichert ist und

das Schmelzwasser ablaufen kann. Schnee und Eis dürfen nur so aufgeschichtet werden, dass sowohl die Straßenbahn- und Bushaltestellen als auch die Zugänge zu den amtlich gekennzeichneten oder sonstigen Fußgängerüberwegen an Straßeneinmündungen oder -kreuzungen frei bleiben. Die Kanalisationsschachtdeckel, Straßenabläufe und Hydranten dürfen nicht zugeschüttet werden. Bei einsetzendem Tauwetter sind die Gossen, Straßenabläufe und die Kanalisationsschachtdeckel freizuschaukeln.

§ 6

Reinigungspflicht bei übermäßiger Verunreinigung

- (1) Wer eine Straße oder einen Platz über das übliche Maß hinaus verunreinigt, hat die Verunreinigung ohne Aufforderung unverzüglich zu beseitigen, andernfalls kann der Zweckverband die Verunreinigung selbst beseitigen oder durch Dritte auf Kosten des Verursachers beseitigen lassen.
- (2) Unberührt bleibt die Verpflichtung des nach der Satzung über die Straßenreinigung Reinigungspflichtigen, die Verunreinigung zu beseitigen, soweit ihm dies zuzumuten ist. Diese Einschränkung gilt nicht für den Unrat von Tieren.
- (3) Die Beseitigungspflicht nach Absatz 1 ist gegenüber derjenigen nach Absatz 2 vorrangig.

§ 7

Ordnungswidrigkeiten

- (1) Ordnungswidrig nach § 59 des Niedersächsischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
 - a) entgegen § 3 Abs. 2 nicht die Fahrbahnen der nicht im Straßenverzeichnis aufgeführten Straßen, Wege und Plätze mindestens einmal in zwei Wochen bis zur Straßenmitte - Eckgrundstücke bis zum Schnittpunkt der Mittellinien - reinigt,
 - b) entgegen § 3 Abs. 3 nicht Schmutz oder Unrat jeder Art wie Papier, Obstschalen, Laub und Unkraut als Reinigungspflichtiger aufnimmt und Gefahrenquellen nicht unverzüglich beseitigt,
 - c) entgegen § 4 Abs. 1 die Gehwege nicht Reinhält und die Reinigung nicht nach Bedarf bis zu einmal täglich, mindestens jedoch an den Werktagen vor Sonn- und Feiertagen bis jeweils 11.00 Uhr durchführt,
 - d) entgegen § 4 Abs. 2 nicht Schmutz und Unrat jeder Art wie Papier, Obstschalen, Laub und Unkraut als Reinigungspflichtiger aufnimmt,
 - e) entgegen § 4 Abs. 3 als Verursacher nicht unverzüglich eine Reinigung durchführt und Gefahrenquellen beseitigt, wenn im Laufe des Tages eine besondere Verunreinigung, insbesondere durch An- oder Abfuhr von Kohlen, Holz, Stroh, Abfall und dergleichen, durch Bauarbeiten, Unfälle oder Tiere eintritt,

- f) entgegen § 5 Abs. 2 nicht an Werktagen von 7.00 bis 22.00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen von 8.00 bis 22.00 Uhr die Gehwege nach jedem Schneefall unverzüglich und während länger anhaltenden Schneefalls in angemessenen Zeitabständen vom Schnee räumt,
 - g) entgegen § 5 Abs. 5, wenn ein Gehweg nicht vorhanden ist, nicht einen ausreichend breiten Streifen neben der Fahrbahn oder, wo ein Seitenraum nicht vorhanden ist, am äußersten Rand der Fahrbahn freihält,
 - h) nicht die dem Fußgängerverkehr dienenden Straßenflächen mit abstumpfenden Stoffen in der gleichen Breite streut, in der sie der Schneeräumung unterliegen,
 - i) zur Beseitigung von Schnee, Eis, Schnee- und Eisglätte, auftauende Stoffe (z. B. Salz) oder umweltschädliche Chemikalien verwendet.
- (2) Die Ordnungswidrigkeiten können nach § 59 des Niedersächsischen Gesetzes über die öffentliche Sicherheit und Ordnung mit einer Geldbuße bis zu 5.000 € geahndet werden.

§ 8

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Ersten des Monats, der auf die Bekanntmachung im Amtsblatt für den Regierungsbezirk Hannover folgt, in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung über Art und Umfang der Straßenreinigung in der Landeshauptstadt Hannover vom 29.05.2002 außer Kraft.

Hannover, den .2004

(Vorsitzender der Verbandsversammlung)

(Verbandsgeschäftsführer)

Vorstehende Satzung wird hiermit öffentlich bekannt gemacht.

Hannover, den .2004

(Krysta)
(Verbandsgeschäftsführer)