

Einladung

zur 40. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am
Mittwoch, 17. Juni 2015, 14.00 Uhr, Rathaus, Gobelinsaal

Tagesordnung:

- I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L
1. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 20.05.2015
2. Dringlichkeitsantrag der Fraktion DIE LINKE. zum Streik der Erzieherinnen
 und Erzieher
 (Drucks. Nr. 1178/2015)
3. Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung
 Hannover mit Eckdaten und Schwerpunkten für 2013/ 2014
 (Informationsdrucks. Nr. 1330/2015)

Schostok

Oberbürgermeister

PROTOKOLL

40. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am Mittwoch, 17. Juni 2015,
Rathaus, Gobelinsaal

Beginn 14.00 Uhr
Ende 14.35 Uhr

Anwesend:

(verhindert waren)

(Beigeordnete Kastning)	(SPD)
Ratsherr Kluck	(Bündnis 90/Die Grünen)
Ratsherr Dette	(Bündnis 90/Die Grünen) anwesend bis 14:32 Uhr
Ratsherr Farnbacher	(Bündnis 90/Die Grünen)
Beigeordneter Förste	(DIE LINKE.)
Ratsherr Gill	(SPD)
Ratsfrau Jeschke	(CDU)
Beigeordneter Klie	(SPD)
Ratsherr Dr. Menge	(SPD) als Vertretung für Ratsherrn Römer
Ratsherr Pohl	(CDU)
Ratsfrau Ranke-Heck (Ratsherr Römer)	(SPD) 14.30 - 14.35 Uhr als Vertretung für Beigeordnete Kastning (SPD)
Bürgermeister Scholz	(CDU)

Grundmandat:

(Ratsherr Engelke)	(FDP)
Ratsherr Wruck	(DIE HANNOVERANER)

Für die Verwaltung:

Herr Stadtrat Härke	Personal- und Organisationsdezernent
Frau Böker	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Diers	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Glüsenkamp	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Gödecke	Gesamtpersonalrat
Herr Jeroschewski	Gesamtpersonalrat
Frau Kämpfe	Büro Referat für Frauen und Gleichstellung
Herr Lange	Fachbereich Feuerwehr
Frau Lehmann	Personal- und Organisationsdezernat
Frau Rostin	Personal- und Organisationsdezernat
Herr Schrade	Gesamtpersonalrat

Für die Niederschrift:

Frau Ciytak	Fachbereich Personal und Organisation, Für die Niederschrift
-------------	---

Tagesordnung:

- I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L
1. Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 20.05.2015
2. Dringlichkeitsantrag der Fraktion DIE LINKE. zum Streik der Erzieherinnen und Erzieher
(Drucks. Nr. 1178/2015)
3. Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Hannover mit Eckdaten und Schwerpunkten für 2013/ 2014
(Informationsdrucks. Nr. 1330/2015)
- 3.1. Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2015 (Stand 31.05.15)
(Informationsdrucksache Nr. 1428/2015 mit 1 Anlage)

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

Der stellvertretende Vorsitzende, Ratsherr Kluck, eröffnete die 40. Sitzung des form- und fristgerecht geladenen, beschlussfähigen Organisations- und Personalausschusses.

Herr Stadtrat Härke erklärte, dass- wie in der Klausurtagung des Personal- und Organisationsausschusses bereits angekündigt worden sei- die Verwaltung heute über die Prognose zum Personalaufwand 2015 (Stand 31.05.2015) mit der als Tischvorlage ausgewiesenen Informationsdrucksache berichten werde.

Diesen Bericht sowie eine kurze Zusammenfassung über die Feuerwehr-Messe Interschutz sollten bei dem Tagesordnungspunkt 8 im nichtöffentlichen Teil referiert werden. Er sagte, dass er diese beiden Berichtspunkte auch gerne im öffentlichen Teil kundtun würde. Er fragte, ob es irgendwelche Einwände seitens der Ausschussmitglieder des Personal- und Organisationsausschusses gebe, diese Punkte bereits im öffentlichen Teil zu berichten.

Der Personal- und Organisationsausschuss stimmte der Berichterstattung im öffentlichen Teil zu.

TOP 1.

Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 20.05.2015

Bürgermeister Scholz fragte nach, ob Herr Dr. Ohse nun auch Mitglied dieses Ausschusses sei, da dieser in der Anwesenheitsliste aufgeführt worden sei.

Herr Stadtrat Härke verneinte dies und erklärte, dass die Anwesenheitsliste dementsprechend korrigiert werde.

Mit Änderung Einstimmig angenommen

TOP 2.

Dringlichkeitsantrag der Fraktion DIE LINKE. zum Streik der Erzieherinnen und

Erzieher (Drucks. Nr. 1178/2015)

Antrag,

Der Rat der Landeshauptstadt möge beschließen:

1. Die Ratsversammlung unterstützt die Forderungen der aktuell streikenden Erzieherinnen und Erzieher nach einer deutlichen finanziellen Aufwertung ihrer Tätigkeiten. Sie fordert die Arbeitgeberseite auf, in den Verhandlungen ein dementsprechendes besseres Angebot auf den Tisch zu legen, damit die Streiks zulasten der Kinder und Eltern endlich beendet werden können.
2. Die Ratsversammlung fordert die Verwaltung auf, unverzüglich und unbürokratisch mit der Erstattung der Elternbeiträge für die verlorenen Streiktage zu beginnen.

Beigeordneter Förste sagte, dass der vorliegende Antrag bereits vor zwei Wochen als Dringlichkeitsantrag in der Ratsversammlung vorgestellt wurde. Er sagte, dass er den Antrag immer noch für dringlich halte.

Er sagte weiter, dass zurzeit Schlichtungsverhandlungen stattfinden. Er betonte, dass seine Fraktion die Forderungen der streikenden Erzieherinnen und Erzieher nach einer deutlichen finanziellen Aufwertung ihrer Tätigkeiten unterstütze.

Er bat auch die SPD Fraktion um Zustimmung zu diesem Antrag, da selbst der Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel am Wochenende in Hannover sich für Zugeständnisse zur finanziellen Aufwertung für den Sozial- und Erziehungsdienst geäußert habe.

Herr Bürgermeister Scholz sagte, dass seine Fraktion diesem Antrag nicht zustimmen werde, da seine Fraktion diesen Antrag als Eingriff in die Tarifautonomie verstehe.

Ratsherr Gill stimmte Herrn Bürgermeister Scholz in der Hinsicht zu.

Herr Jeroschewski sagte, dass er die deutliche Aussage bzgl. der finanziellen Aufwertung der Erziehungs- und Sozialdienste des Bundeswirtschaftsministers Sigmar Gabriel live erlebt habe. Er sagte weiter, dass er sich manchmal wünschen würde, dass es keine große Diskrepanz zwischen der Bundes- und Kommunalpolitik in den Parteien gebe.

1 Stimme dafür, 9 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen

TOP 3.

Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Hannover mit Eckdaten und Schwerpunkten für 2013/ 2014 (Informationsdrucksache Nr. 1330/2015)

Herr Stadtrat Härke sagte, dass mit diesem Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Hannover mit Eckdaten und Themenschwerpunkten für 2013 und 2014 informiert werde. Für weitere Erläuterungen und Fragen stehe Frau Glüsenkamp zur Verfügung.

Beigeordneter Klie sagte, dass auf Seite 2 der Informationsdrucksache unter dem Punkt 3 „Führung und Gesundheit“ sehr weitreichende Aussagen getätigt würden. Er sagte weiter, dass er sich hier gefragt habe, ob dies eine Tatsachenbeschreibung darstelle oder eher als

eine Zielsetzung formuliert sei.

Frau Glüsenkamp sagte, dass beides zutreffend sei und es das Ziel der Landeshauptstadt Hannover sei, die Führungskräfte kontinuierlich in der Wahrnehmung dieser Aufgaben zu unterstützen.

Weiterhin merkte sie an, dass sich in dem Bericht eine Begriffsverwechslung eingeschlichen habe. Sie erwähnte, dass auf Seite 1 der Informationsdrucksache unter dem Punkt 2 „Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ im zweiten Absatz es statt „Verhältnisprävention“ „Verhaltensprävention“ heiße. Sie ergänzte weiter, dass die Verwaltung letzte Woche vom Deutschen Städtetag Daten über die Umfrage bei den Mitgliedsgemeinden zum Thema Krankenstand erhalten habe.

Sie sagte, dass die Vergleichsdaten für 2014 so aussehen, dass die Fehlzeitenquote ebenfalls wie im Jahr 2013 bei 6,4 Prozent liege. Sie sagte weiter, dass die Fehlzeitenquote bei der Landeshauptstadt Hannover bei 5,7 Prozent liege, dass heiße, dass es zum Vorjahr eine kleine Absenkung gegeben habe.

Herr Bürgermeister Scholz sagte, dass er keinen Hinweis zu der tariflichen Regelung über den Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst gefunden habe. Seine Frage wäre, warum diese nicht im Gesamtkontext erwähnt wurde.

Frau Glüsenkamp sagte, dass der vorliegende Bericht einen Ausschnitt der Aktivitäten der Landeshauptstadt Hannover um Arbeits- und Gesundheitsschutz darstelle. Sie sagte weiter, dass viele Dinge hier nicht aufgeführt worden seien, wie zum Beispiel die Umsetzung des Tarifvertrages Sozial- und Erziehungsdienstes mit dem Aspekt der Gesundheitsförderung im Betrieb, zu dem die Landeshauptstadt Hannover auch einen eigenen Prozess definiert habe und hier auch engen Kontakt mit den verschiedenen Bereichen pflege.

Man habe beispielsweise im Bereich der Kindertagesstätten ein größeres Projekt gehabt, das Projekt Kita 2020, in dem viel auch zur Personalentwicklung beschrieben worden sei. Sie sagte, dass man mit diesem Bericht nur drei komplexe Schwerpunkte vorstelle.

Herr Stadtrat Härke schlug vor, dass man mit der Versendung des Protokolls einen kurzen Abriss zum Thema Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst mitversenden werde.

Anmerkung der Verwaltung: Siehe Anlage TV-SuE_Anlage Protokoll OPA 17.06.2015

Ratsherr Wruck sagte, dass er eine Anmerkung zur Seite 6 habe. Hierin werde erwähnt, dass der Betriebssport immer in der Freizeit stattfinde. Er sagte weiter, dass Betriebssport, welcher in der Freizeit ausgeübt werde, kein Betriebssport für ihn darstelle. Er sagte, dass sich hier die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung zum gemeinsamen Sport versammeln, aber dies sei dann kein Betriebssport.

Er erwähnte, dass man sich Gedanken machen können, ob man Betriebssport nicht während der Arbeitszeit anbieten könne. Er sagte weiter, es gebe andere Betriebe, die solche Angeboten zur Verfügung stellen würden. Er ist der Meinung, dass man, falls man den Betriebssport außerhalb der Arbeitszeit betreibe, dann hierfür eine andere Begriffsbestimmung wählen sollte.

Herr Stadtrat Härke sagte, dass man diese Begriffsbestimmung gewählt habe, da man als Arbeitgeberin diese Sportarten anbiete und auch vermittele. Weiterhin werde dies auch als Betriebssport genannt, da Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Hannover an diesen Sportangeboten teilnehmen. Er sagte weiter, dass die Bezeichnung „Betriebssport“ aus diesen Gründen legitim sei.

Beigeordneter Klie sagte, dass auf Seite 4 der Informationsdrucksache erwähnt werde,

dass die Anzahl der Krankmeldungen zwar mit zunehmendem Alter im Verhältnis zu den jüngeren Beschäftigten zurück gehe, jedoch gleichzeitig die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit bei den Älteren kontinuierlich ansteige. Weiterhin erwähne der Bericht, dass in der Stadtverwaltung Hannover der Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahren in den letzten acht Jahren von 30,5 Prozent auf 39,1 Prozent angestiegen sei, obwohl das Durchschnittsalter durch gezielte Gewinnung von Nachwuchs gesunken sei. Er sagte, dass trotz dieser Feststellungen, die Tabelle „Entwicklung der Fehlzeitenquote“ bei den über 50jährigen die Fehlzeitenquote gleichbleibend für die Jahre 2013 und 2014 bei 6,2 Prozent ausweise. Er fragte nach den Ursachen für so eine konstante Entwicklung.

Frau Glösenkamp sagte, dass der Text eher zum Ausdruck bringen möchte, dass ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine eher höhere Fehlzeitenquote vorweise als jüngere. Frau Diers sagte, wenn sie Beigeordneten Klie richtig verstanden habe, dann meine er, wenn der Anteil der 50jährigen gestiegen sei, dann müsste die Fehlzeitenquote auch höher sein.

Frau Diers sagte, dass dies eine Tendenz sei, die man in einem längeren Zeitraum zu beobachten habe. Sie sagte weiter, sie glaube, dass ein Jahr zur Beobachtung nicht repräsentativ sei.

Zur Kenntnis genommen

TOP 3.1.

Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2015 (Stand 31.05.15) (Informationsdrucksache Nr. 1428/2015 mit 1 Anlage)

Herr Stadtrat Härke stellte die Informationsdrucksache 1428/2015, die als Tischvorlage den Ausschussmitgliedern zur Verfügung gestellt wurde, vor. Er sagte, dass die Verwaltung mit dieser Informationsdrucksache den zweiten Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2015 mit dem Stand 31.05.2015 vorlege.

Er sagte weiter, dass die aktuelle Prognose für den Monat Mai eine Überschreitung von ca. 0,62 Millionen /+ 0,12 % (Vormonat: ca. 1,32 Mio € /+ 0,26 %) ausweise. Er erwähnte weiter, dass in dieser Prognose die Reduzierung des Personalaufwandes durch den Streik im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes noch nicht enthalten sei. Ebenfalls seien die zu erwartenden Effekte durch den Abschluss des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung sowie der Mehraufwand für die Tarifeinigung im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes noch nicht abgebildet. Er sagte weiter, dass eine realistische Abbildung der zu erwartenden Mehr- und Minderaufwände für diese Positionen noch nicht möglich sei.

Ratsherr Pohl sagte, dass hier bereits der Mehrbedarf für die Unterbringung der Flüchtlinge mit ca. 1,40 Millionen Euro angesetzt worden sei. Er sagte weiter, dass man aus den heutigen Pressemitteilungen entnehmen könne, dass man weitere Flüchtlinge aufzunehmen habe. Er fragte nach, ob die Verwaltung diesen Ansatz weiterhin beibehalten wolle oder ob man diesen Mehrbedarf hierfür erhöhen müsse.

Herr Stadtrat Härke sagte, dass er bereits Gespräche mit der Führungsebene des Fachbereiches Soziales geführt habe und diese hätten bereits geäußert, dass sie mit den zusätzlichen steigenden Flüchtlingsaufnahmen natürlich nicht mit dem jetzigen zur Verfügung stehenden Personal alles bewältigen könne. Er sagte weiter, dass man hier auch einen Betreuungsschlüssel habe. Herr Stadtrat Härke sagte, dass steigende Flüchtlingszahlen zu einer Belastung der Personalkosten führen können.

Ratsherr Pohl fragte, ob man nun den Betreuungsschlüssel senken werde oder mehr

Personal einstellen werde.

Herr Stadtrat Härke sagte, dass die Landeshauptstadt Hannover den Standard nicht weiter senkt.

Herr Stadtrat Härke bat Herrn Lange, um eine kurze Zusammenfassung der Interschutz 2015, vor allem vor dem Hintergrund, dass der Personal- und Organisationsausschuss die Interschutz am 12.06.2015 besucht habe.

Herr Lange sagte, dass die Interschutz alle fünf Jahre nur stattfindet. Er erklärte weiter, dass die Interschutz das letzte Mal 2005 in der Landeshauptstadt Hannover stattgefunden habe. 2010 fand die Interschutz gekoppelt mit dem internationalen Feuerwehrtag, wo sich quasi alle Mitglieder des Deutschen Feuerwehrverbandes (1,4 Millionen Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner) treffen, in Leipzig statt. 2010 in Leipzig hatte die Interschutz 123.000 Besucher vorzuweisen. In Hannover haben ohne den Deutschen Feuerwehrtag 157.000 Besucher die Interschutz besucht.

Rund 1.500 Aussteller aus 51 Ländern seien auf der Interschutz präsent gewesen. Herr Lange sagte, dass man gemeinsam mit der Partnerstadt Poznan den Feuerwehrstand der Berufsfeuerwehr Hannover betreut habe.

Er lobte die Zusammenarbeit und das Engagement aller Feuerwehrmänner und Feuerwehrfrauen, inklusive der Ehrenamtlichen.

Er sagte weiter, dass der nächste Termin bereits feststehe. Die Messe Hannover öffne ihre Tore für die Interschutz vom 15. bis 20. Juni 2020 - zeitgleich werde der Deutsche Feuerwehrtag ausgerichtet.

Er sagte weiter, dass auch die Interschutz 2025 in Hannover stattfinden werde. Letztlich erwähnte er, dass die Sicherheit der Landeshauptstadt Hannover – trotz der Interschutz- gewährleistet worden sei. Dies zeige wiederum den sehr guten Standard der Berufsfeuerwehr.

Zur Kenntnis genommen

Für die Niederschrift:

Härke

Ciytak

Fraktion DIE LINKE. (Antrag Nr. 1178/2015)
--

Eingereicht am 27.05.2015 um 15:06 Uhr.

Ratsversammlung 28.05.2015

Dringlichkeitsantrag der Fraktion DIE LINKE. zum Streik der Erzieherinnen und Erzieher

Antrag

Der Rat der Landeshauptstadt möge beschließen:

1. Die Ratsversammlung unterstützt die Forderungen der aktuell streikenden Erzieherinnen und Erzieher nach einer deutlichen finanziellen Aufwertung ihrer Tätigkeiten. Sie fordert die Arbeitgeberseite auf, in den Verhandlungen ein dementsprechendes besseres Angebot auf den Tisch zu legen, damit die Streiks zulasten der Kinder und Eltern endlich beendet werden können.
2. Die Ratsversammlung fordert die Verwaltung auf, unverzüglich und unbürokratisch mit der Erstattung der Elternbeiträge für die verlorenen Streiktage zu beginnen

Begründung:

Die gesellschaftlich wichtige soziale Arbeit der Beschäftigten im Bereich der Kinderbetreuung ist verantwortungsvoll und arbeitsintensiv, bisher aber schlecht bezahlt. Es arbeiten hier überwiegend Frauen, oft auch in Teilzeit. Eine Aufwertung dieser Berufe ist deshalb dringend nötig und verdient unsere volle Solidarität.

Die Weigerung der Arbeitgeber, diese Berufsgruppen endlich angemessen zu entlohnen, geht zu Lasten der Beschäftigten, der Eltern und nicht zuletzt der Kinder. Den zahllosen Lippenbekenntnissen aus den Reihen der Politik für mehr Investitionen in die Bildung und die Zukunft unserer Kinder müssen endlich Taten folgen.

Die Dringlichkeit erklärt sich nicht nur aus dem aktuellen Streik und der gerade stattfindenden Kundgebung vor dem Rathaus, sondern auch aus der dargelegten Begründung selbst. Jeder einzelne Streiktag belastet Eltern und Kinder weiter, die Lohnerhöhung für die Beschäftigten bleibt weiter aus.

Oliver Förste
Fraktionsvorsitzender

Hannover / 27.05.2015

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 1330/2015

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Hannover mit Eckdaten und Schwerpunkten für 2013/ 2014

1. Einleitung

Mit diesem Bericht wird zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Hannover mit Eckdaten und Themenschwerpunkten für 2013 und 2014 informiert.

2. Ziele des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das Thema Gesundheit hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen führen zu neuen Aufgaben und stellen laufend neue Anforderungen an die Organisation und an die Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover. Personal- und Organisationsentwicklung in enger Kooperation mit systematischem Arbeits- und Gesundheitsschutz begleiten diese Veränderungsprozesse. In den Fachbereichen wird Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Verantwortung der Führungskräfte umgesetzt und es werden Maßnahmen der Gesundheitsförderung wie Gesundheitstage oder Gesundheitsprojekte initiiert.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Landeshauptstadt Hannover zielt darauf ab, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, zu fördern und wiederherzustellen. Dabei werden die betrieblichen Ansätze der Verhältnis- und Verhaltensprävention miteinander verbunden. Die Verhältnisprävention setzt zuerst an den Arbeitsbedingungen an. Es geht dabei um Gesundheitsvorbeugung im Hinblick auf die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsmittel und sonstige Arbeitsumwelt. Ziel der Verhältnisprävention ist die vorbeugende gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsumwelt. Ergänzt wird dies um die Verhältnisprävention, die z. B. Schulungen und Informationen für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beinhaltet. Neben der Frage nach krankmachenden Bedingungen und Faktoren tritt gleichberechtigt die Frage, was gesund erhält, in den Mittelpunkt des Gesundheitsmanagements.

Prävention ist der Oberbegriff für zeitlich unterschiedliche Interventionen zur gesundheitlichen Vorsorge.

- Mit der primären Prävention soll die Entstehung von Krankheiten verhindert werden. Im Betrieb geht es dabei vorrangig um gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und die Stärkung der Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten.
- Die sekundäre Prävention oder Früherkennung will Krankheiten frühzeitig erkennen, damit eine möglichst frühzeitige Therapie eingeleitet werden kann. Mit dem Bezug zum Arbeitsplatz wird hierfür z.B. eine umfassende arbeitsmedizinische Vorsorge und Beratung angeboten.
- Mit der tertiären Prävention sollen Krankheitsfolgen gemildert, ein Rückfall bei schon entstandenen Krankheiten vermieden und ihre Verschlimmerung verhindert werden. Hier stehen z.B. unterschiedliche Instrumente und Unterstützungsangebote im Rahmen der Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung zur Verfügung .

Im Betrieblichen GesundheitsService des Fachbereichs Personal und Organisation kümmern sich 6 Betriebsärztinnen und –ärzte, 8 Fachkräfte für Arbeitssicherheit und 3 Mitarbeiterberaterinnen und –berater um Beratung und umfassende Dienstleistungen rund um die vielfältigen Aspekte der Gesundheit im Betrieb. Im Bereich Arbeitsschutz, Gesundheit und Soziales nimmt außerdem der Medizinische Dienst personalärztliche Aufgaben wahr, qualifizierte Ergonomieplanerinnen und -planer richten Bildschirmarbeitsplätze nach neuesten Erkenntnissen ein. Vielseitige Betriebssportangebote werden halbjährlich neu organisiert.

Das stadtweite Betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz; es weist Schnittstellen u.a. zu folgenden Handlungsfeldern auf:

- rechtlich geregelter Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Betriebliche Sozialberatung und Suchtprävention
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Personalberatung und -vermittlung
- Personalführung
- Aus- und Fortbildung
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Stadt Hannover baut darauf auf, die in diesen Handlungsfeldern gewonnenen Erkenntnisse – unabhängig von organisatorischen Zuständigkeiten – miteinander zu verbinden.

3. Führung und Gesundheit

Führungskräfte prägen durch ihren Führungsstil entscheidend die Kultur und das Miteinander in ihren Aufgabenbereichen. Sie stärken die Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten durch gezielte Personalentwicklung und Fortbildungsangebote oder auch mit speziellen Gesundheitstagen in den Fachbereichen und Betrieben. Führungskräfte werden in ihrer Verantwortung für die Gestaltung von gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen gezielt gefördert und unterstützt.

Nach wissenschaftlichem Verständnis wird gesundheitsorientierte Führung durch wertschätzende Haltung, Achtsamkeit und Vertrauen geprägt. Wesentliche Aspekte sind dabei:

- auf das eigene Gesundheitsverhalten achten/ Vorbildfunktion
- Gesundheit als Führungsaufgabe annehmen z.B. Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz wahrnehmen und im Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräch auf das Thema Gesundheit eingehen
- die Möglichkeiten erkennen und nutzen, die die Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der LHH bieten

Zur Information und Unterstützung gehören themenspezifische Angebote für Führungskräfte, wie z.B. Informationsveranstaltungen (obligatorische Teilnahme), Seminare, Teamentwicklungsprozesse, Beratung und weitere Instrumente der Personalentwicklung. Das Thema Gesundheit wurde als fester Bestandteil in die Führungskräfteentwicklung integriert. Ziel ist, dass Führungskräfte eigene Gesundheitskompetenz entwickeln und die Gestaltung gesunder Arbeit als Führungsaufgabe wahrnehmen, dabei auch psychische Belastungen und Stressreaktionen erkennen und geeignete Maßnahmen ergreifen.

Am 04.05.2015 fand ein Workshop zum Thema „Führungsaufgabe Gesundheit und Arbeitsschutz“ statt. 150 Führungskräfte der Stadtverwaltung haben das Angebot der halbtägigen Veranstaltung genutzt. Das Impulsreferat „Achtsamkeit im Führungsalltag“ von Dr. Lauterbach gab praktische Anregungen, wie Führungskräfte bei den vielfältigen Anforderungen zugleich auf die eigene Gesundheit achten und mit Aufmerksamkeit den Aufgaben und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begegnen können. Aus dem vielfältigen Angebot konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils zwei Themen zur Vertiefung auswählen. Angeboten wurden Informationen zum rechtlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz (Verantwortung im Arbeitsschutz, Gefährdungsbeurteilung in der Praxis, Durchführung von Unterweisungen), zur betrieblichen Prävention bei psychischen Belastungen, zu Rückengesundheit und Pausengestaltung, zur Betrieblichen Suchtprävention, ein Workshop zu Selbstführung und Achtsamkeit sowie eine individuelle ärztliche Beratung zur Schlaganfallprävention

4. Eckdaten zur Gesundheit in der Landeshauptstadt Hannover

4.1 Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der LHH lag zum Stichtag 31.12.2014 bei 45,76 Jahren (bei Frauen 45,76/ bei Männern 45,75). Zum Stichtag 31.12.1014 waren 10.144 Frauen und Männer bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigt.

Die LHH erfasst die Fehlzeiten nach den Eckdaten des Deutschen Städtetages (DST). Bei der LHH und beim DST werden Arbeitsunfähigkeitszeiten vom ersten Tag an erfasst. Bei den Krankenkassen werden Kurzeiterkrankungen bis zu drei Tagen nur dann erfasst, sofern eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt, d.h. Kurzeiterkrankungen sind in den Daten der Krankenkassen nicht vollständig enthalten.

Fehlzeitenquote in Prozent 2013/ 2014 im Vergleich – externe Vergleichsdaten für 2014 liegen noch nicht vor:

	2013	2014
Deutscher Städtetag	6,4	
AOK – Öffentliche Verwaltung	5,7	
Landeshauptstadt Hannover	5,8	5,7

Entwicklung der Fehlzeitenquote 2013/ 2014 in der LHH:

	2013	2014
alle Beschäftigten	5,8	5,7
Frauen	6,1	5,9
Männer	5,5	5,5
<=35 Jahre	5,0	4,8
36-50 Jahre	5,8	5,6
>= 50 Jahre	6,2	6,2

Es zeigt sich, dass die Höhe der Fehlzeitenquote auch vom Alter der Beschäftigten abhängt. Dies entspricht den Erkenntnissen der Krankenkassen, denn die krankheitsbedingten Fehlzeiten nehmen mit steigendem Alter zu. Die Anzahl der Krankmeldungen geht zwar mit zunehmendem Alter im Verhältnis zu den jüngeren Beschäftigten zurück, jedoch steigt gleichzeitig die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeitsfälle bei den Älteren kontinuierlich an. In der Stadtverwaltung Hannover ist der Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahren in den letzten acht Jahren von 30,5% (2006) auf 39,1% (2014) angestiegen, obwohl das Durchschnittsalter durch gezielte Gewinnung von Nachwuchs gesunken ist. Hinzu kommt, dass es in gewerblichen Arbeitsbereichen hohe körperliche Belastungen gibt und in vielen Dienstleistungs- und Verwaltungsbereichen psychische Belastungen eine zunehmende Rolle spielen.

4.2 Arbeits- und Wegeunfälle

Unfallstatistik LHH 2013/ 2014:

	2013	2014
Unfälle gesamt	500	494
Meldepflichtige Unfälle (> 3 Tage Arbeitsausfall)	264	269
Nicht meldepflichtige Unfälle (0-3 Tage Arbeitsausfall)	236	225
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	184	189
Meldepflichtige Wegeunfälle	80	80
Ausfalltage meldepfl. Unfälle gesamt	5687	6049
Quote meldepflichtige Arbeitsunfälle (Unfälle je 1000 vollbeschäftigte MitarbeiterInnen)	21,8	21,6
Quote meldepflichtige Wegeunfälle (Unfälle je 1000 MitarbeiterInnen)	8,1	7,9

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) berichtet für 2013, dass bundesweit die meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr um 1,2% gesunken sind. Das Arbeitsunfallrisiko je 1000 vollbeschäftigten MitarbeiterInnen (1000er Quote) lag in 2013 bei einem Wert von 22,5 (LHH Vergleichswert 21,8). Für 2014 liegen noch keine externen Vergleichszahlen vor.

Die aufgetretenen Schwankungen bei den Arbeits- und Wegeunfällen in der Stadtverwaltung Hannover bewegen sich im normalen Bereich. Ziel ist die weitere Reduzierung von Arbeits- und Wegeunfällen. Hierfür werden Ursachen untersucht und geeignete Maßnahmen abgeleitet, um künftig entsprechende Unfälle zu vermeiden.

4.3 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein Teil betrieblicher Präventionsmaßnahmen, der individuell auf jeden Beschäftigten zugeschnitten ist und von den Betriebsärztinnen und -ärzten durchgeführt wird. Mit der Anmeldung zu rechtlich vorgeschriebenen Pflicht- und Angebotsuntersuchungen kommen die Fachbereiche ihren Präventionspflichten im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach. Pflichtvorsorge ist bei mit besonderen Risiken behafteten Tätigkeiten erforderlich. Das gilt z.B. für Gärtnerinnen und Gärtner mit Tätigkeiten im Lärmbereich über 85 dB(A), oder für Forstmitarbeiterinnen und Forstmitarbeiter beim Umgang mit Kettensägen, oder für pädagogisches Personal in Kindertagesstätten wegen der Infektionsgefährdung durch Erreger der Kinderkrankheiten.

Auch die Berufsfeuerwehr unterliegt der Pflichtvorsorge wegen ihrer Einsätze mit schwerem Atemschutz. Angebotsvorsorge ist Beschäftigten regelmäßig anzubieten, wenn sie z.B. an Bildschirmarbeitsplätzen tätig sind.

Die arbeitsmedizinische Sprechstunde ist in der Landeshauptstadt Hannover als interne Dienstleistung organisiert. Die Ärztinnen und Ärzte der Arbeitsmedizin im Betrieblichen GesundheitsService und bei der Berufsfeuerwehr kennen die Arbeitsplatzbedingungen und die Arbeitsplatzanforderungen in den Fachbereichen gut. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge beurteilen sie die individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer sowie psychischer Gesundheit. Im Betrieblichen GesundheitsService wurden 2013 insgesamt 4682 ärztliche Untersuchungen durchgeführt, in 2014 waren es 5233. Diese Untersuchungen helfen, gesundheitliche Risiken frühzeitig zu erkennen und arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen zu vermeiden bzw. frühzeitig behandeln zu können. Die Beschäftigten erhalten hiermit eine individuelle betriebsärztliche Beratung.

4.4 Betriebssport

Der Betriebssport der Landeshauptstadt Hannover umfasst die vier Handlungsfelder Bewegung, Entspannung, Ernährung und Freizeitaktivitäten.

Der Betriebssport ist geprägt durch die vier Grundprinzipien:

- Teilnahme nur für städtische Beschäftigte
- Betriebssport findet immer in der Freizeit statt
- eine angemessene Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist obligatorisch (ca. 85% werden refinanziert)
- die Teilnahme am LHH-Betriebssport ist immer unfall- und haftpflichtversichert.

Ein wichtiger Effekt ist, dass neben der persönlichen Fitness der Einzelnen beim Betriebssport ganz „nebenbei“ das Kennenlernen und Miteinander von Beschäftigten in ganz neuen Zusammenhängen fachbereichsübergreifend gefördert wird. Die Betriebssportangebote sind sehr beliebt und die Anzahl der Teilnehmenden steigt bisher von Jahr zu Jahr. Angeboten werden Kurse von A wie Aqua-Jogging bis Z wie Zumba. Das Angebot wird halbjährlich aktualisiert und bietet vielfältige Auswahlmöglichkeiten wie z.B. Bogenschießen, Feldenkrais, Yoga, Aktive Pause, Rückenfit, Pilates, Rudern, Paddeln, Segeln, Laufgruppen, Wandern und vieles mehr. Auf der Grundlage einer Kooperation der Stadt Hannover mit dem Firmenfitness-Netzwerk Hansefit können Beschäftigte im Rahmen des Betriebssports außerdem ausgewählte Fitnessstudios in Hannover und Umgebung nutzen.

BETRIEBSSPORT	2013	2014
Anzahl der Teilnehmenden	1667	1755
Anzahl Frauen	1110	1143
Anzahl Männer	557	612

5. Schwerpunkte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Die Umsetzung des systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist eine wesentliche Basis und damit ein kontinuierlicher Schwerpunkt des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Mit der flächendeckenden Durchführung von ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilungen, einschließlich der Ermittlung psychischer Belastungen, der erforderlichen Maßnahmenverfolgung und der Durchführung von Unterweisungen wird derzeit die Grundlage für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bei der LHH geschaffen.

Für ein gutes Projektmanagement steht allen Fachbereichen unterstützend zur Organisation

und Dokumentation ein Arbeitsschutzmanagementsystem (Auditor Plus) zur Verfügung.

Schwerpunkthemen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind in der Regel mehrjährige Prozesse. In diesem Sinn sind Schwerpunkte seit 2013 und auch für die Zukunft

- die systematische Unterstützung für Führungskräfte und Beschäftigte bei psychischen Belastungen und psychischen Erkrankungen
- die Regelung eines einheitlichen Verfahrens zum Umgang mit Überlastungsanzeigen
- und die zielgerichtete Unterstützung bei den vielfältigen Einzelfällen zur betrieblichen Wiedereingliederung.

5.1 Psychische Gesundheit

Gesundheit ist ein wesentlicher Faktor für Lebensqualität und Wohlbefinden. Gesundheit ist elementarer Bestandteil von Arbeitsfähigkeit und damit Voraussetzung für Leistungsverhalten am Arbeitsplatz. Gesundheit und seelisches Wohlbefinden gehören untrennbar zusammen. Wer sich psychisch nicht wohlfühlt, fühlt sich weder gesund noch leistungsfähig. Psychische Belastungen und Erkrankungen haben vielfältige Ursachen und lassen sich nicht allein durch betriebliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes lösen. Die Wahrscheinlichkeit im Laufe eines Lebens mindestens einmal an einer seelischen Erkrankung zu leiden liegt bei 40%. Wir gehen davon aus, dass dies auch für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Hannover gilt und es nicht nur wahrscheinlich, sondern normal ist, dass Führungskräfte im Laufe ihres Berufslebens unmittelbar oder mittelbar mit erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu tun haben.

Nach Berichten der Krankenkassen ist der Anteil der psychischen Erkrankungen bei den Gründen für Arbeitsunfähigkeit in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Hinzu kommt, dass psychische Erkrankungen im Vergleich zu längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten führen. So entfielen z.B. nach dem Gesundheitsbericht der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) 2014 knapp 17% aller Ausfalltage auf Depressionen, Angststörungen und andere psychische Störungen. Das ist ein Anstieg um knapp 12% im Vergleich zum Vorjahr. Damit rangieren diese Diagnosen bei der DAK erstmals auf Platz 2 der Fehltage-Statistik. Lediglich Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sorgten bei DAK-Mitgliedern 2014 für mehr Ausfalltage.

Das Thema psychische Gesundheit hat in der medialen Öffentlichkeit in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dies ist seit 2012 mit der Führungskräfteklausur des Oberbürgermeisters mit Dezernentin/ Dezernenten und Fachbereichsleitungen auch ein Schwerpunkt in der Weiterentwicklung der Prävention für die Stadtverwaltung. Folgende Maßnahmen wurden umgesetzt:

- 2013 - Handlungsleitfaden für Führungskräfte zum Umgang mit psychischer Gesundheit und psychisch erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern veröffentlicht
- 2013 – Infoveranstaltungen für 850 Führungskräfte, Personalräte, Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen zum Handlungsleitfaden
- 2014 – Entwicklung eines Konzeptes für eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz unter Berücksichtigung der psychischen Belastungen (Einführung des beteiligungsorientierten Instruments der Arbeitssituationsanalyse)
- 2015 – Kooperationsvertrag mit dem Klinikum Region Hannover
- 2015 – Weiterentwicklung des Handlungsleitfadens für Führungskräfte von 2013 – Erweiterung um konkrete Handlungsfelder der Prävention

Gerade bei psychischen Erkrankungen ist es für eine erfolgreiche Behandlung besonders wichtig, frühzeitig und niedrigschwellig Diagnostik zu ermöglichen und notwendige Hilfs- und Therapieangebote aufzuzeigen und anzubieten. Deshalb wurde zu diesem Zweck Anfang 2015 ein Kooperationsvertrag mit dem Klinikum Region Hannover (KRH) abgeschlossen. Beschäftigte mit psychischen Problemen können sich seit dem 01.03.2015 an den internen Betriebsärztlichen Dienst wenden und bei Bedarf kurzfristig an die Institutsambulanz der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie des KRH in der Deisterstrasse, vermittelt werden.

5.2 Dienstvereinbarung Überlastungsanzeigen

Im Dezember 2014 trat die Dienstvereinbarung (DV) zum Umgang mit Überlastungsanzeigen der Beschäftigten bei der Landeshauptstadt Hannover in Kraft. Mit dieser Vereinbarung wird das Ziel verfolgt, ein transparentes Verfahren zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung zu schaffen und damit auch die Kommunikation zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten zu stärken.

Es soll allen Beschäftigten möglich sein, Überlastungen zu melden und die Beschäftigten sollen in klar definierten Zeiträumen Rückmeldungen auf ihre Überlastungsanzeige erhalten. Falls erforderlich, soll umgehend und zeitnah Abhilfe organisiert werden. Darüber hinaus dient die DV dazu, die Beschäftigten im Rahmen einer Haftungsminderung zu schützen und möglichen Schaden für die LHH abzuwenden. Das neue Verfahren sieht auch für jede gestellte Überlastungsanzeige eine Reflexion der vereinbarten Maßnahmen nach 6 Monaten vor.

Sowohl von Einzelpersonen (12) als auch von Mitarbeiterinnen- und Arbeiterteams (7) wurden von Dezember 2014 bis März 2015 insgesamt 19 Überlastungsanzeigen gestellt.

Unter Federführung der zuständigen Sachgebiete Personal konnten bereits mehrere Überlastungsanzeigen beim Erstgespräch erfolgreich abgeschlossen werden und tragfähige Lösungen entwickelt werden. Dabei zeigten die anzeigenden Beschäftigten, die beteiligten Vorgesetzten, die Örtlichen Personalvertretungen, die Schwerbehindertenvertretungen sowie die Örtliche Frauenbeauftragten viel Engagement und Kreativität, wirksame Maßnahmen zu vereinbaren. Beispielweise wurden Arbeitsabläufe priorisiert, damit Entlastung erfahrbar ist, aber auch Ziele entsprechend der vorhandenen Personalressourcen angepasst. U.a. wurden auch Konfliktmoderationen vereinbart, um die Zusammenarbeit von Teams wieder zu stabilisieren.

Darüber hinaus wurden auf Dienstbesprechungen und auch auf Personalversammlungen die Ziele und die Verfahrensschritte der Dienstvereinbarung präsentiert und erörtert. Inwieweit dieses Instrument dem Ziel gerecht wird, einen aktiven Beitrag zum Gesundheitsschutz aller Beschäftigten zu leisten, wird die Evaluation zeigen, die nach einem Jahr gemeinsam mit den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben stattfinden wird.

5.3 Wiedereingliederung

Mit dem Konzept der Wiedereingliederung wird das Ziel verfolgt, Beschäftigten nach langer Erkrankung die Integration in den Arbeitsprozess wieder zu ermöglichen. Die berufliche Wiedereingliederung umfasst dabei neben der seit 2004 bestehenden gesetzlichen Verpflichtung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) die Formen der stufenweisen Wiedereingliederung sowie die Rückkehr nach Beendigung einer befristeten Erwerbsminderungsrente. Für die einzelnen betroffenen Beschäftigten gelingt es immer besser, individuelle Maßnahmen zu entwickeln und bei vorliegender Beschäftigungsfähigkeit und aktiver Mitwirkung eine Arbeitsaufnahme wieder zu erreichen.

Die interne Dienstleistung im Stützpunkt Hölderlinstraße gewinnt zunehmend an Bedeutung. Einerseits können stadtinterne Dienstleistungen erbracht werden (u.a. Hausmeisterdienst) und andererseits können Beschäftigte wieder den Einstieg in den Arbeitsprozess finden.

Mittlerweile werden die Integrationsleistungen gegenüber den Beschäftigten neben den Leistungen des Integrationsamtes vermehrt auch von Sozialversicherungsträgern (u.a. Rentenversicherung, Job-Center, Gemeindeunfallversicherungsverband) anerkannt und mit finanziellen Eingliederungshilfen unterstützt.

Ein Schwerpunkt der Arbeit im Fachbereich Personal und Organisation zum Thema Wiedereingliederung ist derzeit die Erstellung einer Dienstvereinbarung zur Integration gesundheitlich eingeschränkter Beschäftigter in den Arbeitsprozess. Mit dieser Dienstvereinbarung sollen im Rahmen der Fürsorgepflicht der Landeshauptstadt Hannover (LHH) als Arbeitgeberin gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat verlässliche Regelungen für alle Beteiligten geschaffen werden.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18
Hannover / 03.06.2015

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 1428/2015

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2015 (Stand 31.05.15)

Mit dieser Informationsdrucksache legt die Verwaltung den zweiten Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2015 mit dem Stand 31.05.2015 vor.

Der beigefügten Prognose für die Kernverwaltung liegen die Aufwendungen für das beschäftigte Personal (disponible Personalaufwendungen), die Versorgungsempfänger und die Beihilfen im Krankheitsfall (nicht disponible Personalaufwendungen), die Pensions- und Beihilferückstellungen und die Arbeitsgelegenheiten (AGH) zu Grunde.

Die aktuell zur Verfügung stehende Haushaltsermächtigung basiert auf dem Haushaltsansatz 2015, der sich um bewilligte Haushaltsreste aus 2014 und um umgewandelte Sachaufwendungen und erzielte Mehreinzahlungen erhöht.

Die aktuelle Prognose für den Monat Mai weist eine Überschreitung von ca. 0,62 Mio. €/+ 0,12 % (Vormonat: ca. 1,32 Mio. €/+ 0,26 %) aus.

In dieser Prognose ist die Reduzierung des Personalaufwandes durch den Streik im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes noch nicht enthalten. Ebenfalls sind die zu erwartenden Effekte durch den Abschluss des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung sowie der Mehraufwand für die Tarifeinigung im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes noch nicht abgebildet. Eine realistische Abbildung der zu erwartenden Mehr- und Minderaufwände für diese Positionen ist daher noch nicht möglich.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Gender-Aspekte werden von dieser Informationsdrucksache nicht berührt.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen, da es sich ausschließlich um die Dokumentation einer regelmäßig erstellten Prognose handelt.

18.10
Hannover / 17.06.2015

Personalaufwendungen 2015 - Berichtsmonat Mai 2015

Gesamtbetrachtung:	Ermächtigung	Prognose	Differenz	in %
disponible Personalaufwendungen	431,80	433,99	2,19	0,51%
nicht disponible Personalaufwendungen	53,56	53,40	-0,17	-0,31%
Rückstellungen	29,64	29,64	0,00	0,00%
Arbeitsgelegenheiten (AGH)	2,38	2,38	0,00	0,00%
Gesamt:	517,38	519,40	2,02	0,39%

Überschreitung, Stand Prognose Mai 2015ca. **2,02 Mio. €**I. Erläuterungen

Mehrbedarf Unterbringung Flüchtlinge

ca. 1,40 Mio. €

Deckung: Mittel aus Nachtragshaushalt werden noch bereitgestellt.

II. Restüberschreitungca. **0,62 Mio. €**

Das entspricht 0,12 % der Personalaufwendungen 2015