

PROTOKOLL

9. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am Mittwoch, 19. September 2012,
Rathaus, Gobelinsaal

Beginn 14.00 Uhr
Ende 14.45 Uhr

Anwesend:

(verhindert waren)

Beigeordnete Kastning	(SPD)
Ratsfrau Barnert	(SPD) als Vertretung für Ratsfrau Fischer
Ratsherr Bindert	(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Ratsherr Dette	(Bündnis 90/Die Grünen)
(Ratsfrau Fischer)	(SPD)
Beigeordneter Förste	(DIE LINKE.)
Ratsfrau Jeschke	(CDU)
Beigeordneter Klie	(SPD)
Ratsherr Kluck	(Bündnis 90/Die Grünen)
Ratsherr Pohl	(CDU)
Ratsherr Römer	(SPD)
Bürgermeister Scholz	(CDU)

Grundmandat:

(Ratsherr Engelke)	(FDP)
(Ratsherr Dr. Junghänel)	(PIRATEN)
(Ratsherr Wruck)	(DIE HANNOVERANER)

Verwaltung:

Herr Becker	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Frau Diers	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Frau Glüsenkamp	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Herr Härke	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Herr Janßen	Gesamtpersonalrat
Herr Kallenberg	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Herr Krüger	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Frau Lehmann	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Frau Schwiertzky	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Frau Siebert	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Frau Vollmer-Schubert	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Herr Witte	Fachbereich Feuerwehr

Frau Ciytak	Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste 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 20.06.2012
2. Antrag der CDU-Fraktion zur Betreuungspersonalsituation in Kindertagesstätten
(Drucks. Nr. 1564/2012)
3. Antrag der PIRATEN-Fraktion zur transparenten und vollständigen Darstellung zu Umsetzung und Auswirkung der Tarifeinigung 2012
(Drucks. Nr. 1702/2012)
4. Entscheidung über die Übernahme der Beihilfebearbeitung (§80 NBG) für den Zweckverband Abfallwirtschaft der Region Hannover (AHA) als eigene Aufgabe (§ 107 Abs. 6 NKomVerfG)
(Drucks. Nr. 1744/2012 mit 1 Anlage)
5. Verwaltungsentwicklungsprogramm 2015
(Informationsdrucks. Nr. 1899/2012)
6. Personal- und Organisationsbericht 2011
(Informationsdrucks. Nr. 1919/2012 mit 1 Anlage)

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

Die Vorsitzende, Beigeordnete Kastning, eröffnete die 9. Sitzung des form- und fristgerecht geladenen, beschlussfähigen Organisations- und Personalausschusses.

TOP 1.

Genehmigung des Protokolls über die Sitzung am 20.06.2012

Einstimmig

TOP 2.

Antrag der CDU-Fraktion zur Betreuungspersonalsituation in Kindertagesstätten (Drucks. Nr. 1564/2012)

Antrag zu beschließen:

1. Die Verwaltung wird aufgefordert, umgehend die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass – über die sogenannten kleinen Kitas und Elterninitiativen hinaus – möglichst viele Kindertagesstättengruppen mit einer dritten Kraft versehen werden können.

2. Daher soll zum Haushaltsplanentwurf 2013 ein Stufenplan vorgelegt werden, mit welchen Schritten eine flächendeckende Ausstattung aller Kita-Gruppen mit einer dritten Kraft umzusetzen ist.
3. Für eine erste Stufe in den sozial als besonders schwierig ausgewiesenen Gebieten sind die haushaltsmäßigen Voraussetzungen schon bei Aufstellung des Haushaltsplanes 2013 durch die Verwaltung zu berücksichtigen.

0 Stimmen dafür, 7 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen

Anmerkung der Verwaltung: Die CDU -Fraktion war bei der Abstimmung nicht anwesend

TOP 3.

Antrag der PIRATEN-Fraktion zur transparenten und vollständigen Darstellung zu Umsetzung und Auswirkung der Tarifeinigung 2012 (Drucks. Nr. 1702/2012)

Antrag,

Der Rat der Landeshauptstadt Hannover fordert die Stadtverwaltung auf, eine transparente und vollständige Darstellung zur Umsetzung und zu den Auswirkungen der

Tarifeinigung 2012 auf den laufenden Haushalt und die Personalbewirtschaftung zu geben.

0 Stimmen dafür, 7 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen

Anmerkung der Verwaltung: Die CDU -Fraktion war bei der Abstimmung nicht anwesend.

TOP 4.

Entscheidung über die Übernahme der Beihilfebearbeitung (§80 NBG) für den Zweckverband Abfallwirtschaft der Region Hannover (AHA) als eigene Aufgabe (§107 Abs. 6 NKomVerfG) (Drucks. Nr. 1744/2012 mit 1 Anlage)

Antrag,

der Übernahme der Aufgabe der Beihilfebearbeitung für den Zweckverband Abfallwirtschaft der Region Hannover (AHA) durch die Landeshauptstadt Hannover als eigene Aufgabe zuzustimmen und den Oberbürgermeister zu ermächtigen, die als Anlage 1 beigefügte entsprechende öffentlich- rechtliche Vereinbarung mit dem Zweckverband Abfallwirtschaft der Region Hannover (AHA) abzuschließen.

Einstimmig

TOP 5.

Verwaltungsentwicklungsprogramm 2015 (Informationsdrucksache Nr. 1899/2012)

Bürgermeister Scholz merkte an, dass auf Seite 2 der Informationsdrucksache über das Bürgerpanel berichtet werde. Es werde auch erwähnt, dass das Bürgerpanel nach den Sommerferien beginnen werde. Deshalb wolle seine Fraktion nun gerne den Stand der Dinge erfahren.

Eine weitere Frage knüpfte an das Thema Gesundheitsmanagement an. Er fragte nach, warum hier nicht der betriebliche Gesundheitsschutz für den Sozial- und Erziehungsdienst, der im TVÖD geregelt sei, erwähnt werde. Hier gebe es tarifliche Vorschriften.

Herr Härke erklärte in Bezug auf das Bürgerpanel, dass die Verwaltung sowohl die Kommission als auch die Einwohnerinnen und Einwohner angeschrieben habe mit folgendem Satz: „Nach den Sommerferien wird die erste Befragung stattfinden.“ Er sagte weiter, dass die Wortbausteine „nach den Sommerferien“ nicht bedeuteten, dass man nach der ersten Septemberwoche beginne, es bedeute aber auch nicht nach den Herbstferien. Er erklärte weiter, dass die Verwaltung zunächst einmal auf die Rückläufe warte, damit die Repräsentativität gegeben sei und auch die anderen Voraussetzungen, z. B. die Ausformulierungen der genauen Fragestellungen und die Bekanntgabe des Themas in der Kommission geklärt seien. Er schätze, dass die erste Online-Befragung am 15.10.2012 starten werde.

Herr Krüger erklärte in Bezug auf das Gesundheitsmanagement, dass die hier vorgelegte Informationsdrucksache eine Zwischenbilanz des Verwaltungsentwicklungsprogrammes 2011-2015 darstelle. Von daher seien in vielen Bereichen Überschriften und besondere Themen aufgegriffen worden, so dass sich im Laufe der Zeit ein paar Themen verschieben und es Prioritäten geben werde. Im Augenblick liege zum Beispiel das Thema „Psychische Belastung“ nicht nur in der Öffentlichkeit, sondern auch in der Stadtverwaltung relativ weit oben, sodass solche Themen herausgegriffen wurden.

Die tarifvertraglichen Bestimmungen oder Themen, wie Fehlzeiten, Statistiken oder ähnliches, seien Geschäfte der laufenden Verwaltung und seien aus diesem Grunde hier nicht explizit aufgeführt worden.

Herr Härke erklärte in diesem Zusammenhang, man habe gemeinsam mit der Personalvertretung das Gesundheitsmanagement im Sozial- und Erziehungsdienst fortentwickelt und sich dabei an tariflichen Bestimmungen orientiert.

Die Verwaltung würde dies aufarbeiten und wenn der Organisations- und Personalausschuss damit einverstanden sei, hierüber gesondert berichten.

Beigeordneter Klie bedankte sich für den Zwischenbericht. Er gab an, dass man hier die vielen Facetten der Verwaltungsarbeit erkennen könne. Natürlich rufe so ein Bericht dann auch Nachfragen hervor. Er merkte an, dass für dieses Jahr einige Großprojekte angeschoben bzw. in Bearbeitung seien, z.B. das Dokumentenmanagementsystem, das Kontentmanagementsystem, die Teleheimarbeit solle evaluiert werden und auch das Wissensmanagementsystem solle angegangen werden. Er fragte nach, wann an dieser Stelle für die genannten Punkte mit einem Bericht zu rechnen sei, bzw. ob die andere Möglichkeit genutzt werde, sich diese Themen in einer im nächsten Jahr abzuhaltenden Klausursitzung etwas genauer anzusehen.

Herr Krüger erklärte, dass er zum derzeitigen Zwischenstand berichten könne. Es seien tatsächlich diese Projekte, die relativ weit oben auf lägen und wo man auch einen einigermaßen klaren Zeitplan habe, wann zum Beispiel mit Pilotierungen zu rechnen sei. Hier erklärte er, dass er zu den einzelnen genannten Themen, die Beigeordneter Klie angefragt habe, eine Übersicht geben könne. Letztlich werde bis Ende des Jahres noch relativ viel passieren.

Man werde dann bei einigen Projekten soweit sein, um explizit sagen zu können, wo die Pilotierung statffinde und wie es weitergehen werde, um es dann konkreter in der Klausurtagung besprechen und gegebenenfalls auch die Fachlichkeiten miteinbeziehen

zu können.

Beigeordnete Kastning sagte, dass man dies tatsächlich als Zeitschiene aufnehmen könne und wisse, dass Anfang nächsten Jahres ein Zeitpunkt sei, sich intensiver damit zu beschäftigen. Sie persönlich finde, man könne darüber entscheiden, ob man diese Themen in die Klausurtagung oder ob man es einfach in die normalen Sitzungstermine des Organisations- und Personalausschusses miteinbeziehe. Sie erklärte, dass die Sitzungen dem Grunde nach nicht lange dauern und man sich einzelne Themen im Laufe des Jahres im Ausschuss näher erläutern lassen könne. Sie schlug vor, dass sich der Organisations- und Personalausschuss am Anfang des nächsten Jahres überlegen könne, ob man es in die Klausurtagung mitnehme oder im Laufe des nächsten Jahres in den Ausschusssitzungen behandelt haben möchte.

Zur Kenntnis genommen

TOP 6.

Personal- und Organisationsbericht 2011 (Informationsdrucksache Nr. 1919/2012 mit 1 Anlage)

Ratsherr Pohl fragte nach den Ausbildungsberufen der Landeshauptstadt Hannover. Seiner Fraktion sei aufgefallen, dass der Ausbildungsberuf der Fachinformatikerin/ des Fachinformatikers nicht mehr auftauche. Er fragte nach, ob es dafür Gründe gebe oder ob dieser Ausbildungsberuf hinter einem anderen Ausbildungsberuf zusammengefasst worden sei. Seine zweite Frage beziehe sich auf die 16 Mediengestalterinnen und Mediengestalter in Bild/Ton. Er fragte, wo sich diese befänden.

Herr Härke erklärte, dass er glaube, dass die Verwaltung nie Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker ausgebildet habe, sondern immer Wirtschaftsinformatikerinnen und Wirtschaftsinformatiker. Er werde die Information nachreichen, wenn es nicht stimme. Die Mediengestalterinnen und Mediengestalter seien im Nonprofitbereich eingesetzt in Kooperation mit anderen Verbundpartnern, wie beispielsweise dem Epi- und Musikzentrum sowie dem Sender h1.

Beigeordneter Klie bedankte sich für diesen ausführlichen Bericht, der übersichtlich und aussagekräftig sei. Er habe allerdings einen Punkt nicht ganz verstanden. Er verwies auf die Tabelle auf der Seite 8 Ziffer 2.3. Abgänge im Jahr 2011. Hier gäbe es die Kategorie „Entlassung/Kategorie/Arbeitgeber“. Er erklärte, dass er die Zahl von 42 Tarifbeschäftigten enorm finde. Er führte weiter aus, dass wenn er die Alterszeit, die Altersrente, den eigenen Wunsch des Wechselns dazu miteinbeziehe, könne man daraus schließen, dass die Verwaltung 42 Leute im letzten Jahr entlassen habe aus welchen Gründen auch immer.

Beigeordneter Klie erschien das zu viel. Er bat um eine Erklärung.

Frau Schwiertzky erklärte, dass sie in diesem Fall nochmal einen Blick in die Unterlagen werfen müsse, um etwas Genaueres sagen zu können. Sie werde es mit dem Protokoll nachreichen.

Anmerkung der Verwaltung: Aufgrund der Nachfrage ist die Zahl der Abgänge in 2011 erneut überprüft worden. Dabei ist festgestellt worden, dass es 22 und nicht 42 sind.

Frau Diers ergänzte, dass sie in Absprache mit Herrn Kallenberg die Vertragsauflösung von 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei einer Anzahl von 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt nicht für ungewöhnlich halte. Die Anzahl von 42 sei zunächst keine

Zahl, die für die Verwaltung unplausibel klinge. Sie werde dann die Erklärung nachreichen.

Beigeordnete Kastning merkte an, die Relation herzustellen sei ein guter Punkt. An dieser Stelle sei wieder erkennbar, was für ein großer Betrieb die Landeshauptstadt Hannover sei.

Beigeordneter Klie erklärte, dass der Organisations- und Personalausschuss im Allgemeinen über die besonders auffälligen Fälle informiert werde.

Herr Härke bejahte dies.

Bürgermeister Scholz bedankte sich für die ausführliche Informationsdrucksache, die viel Zahlenmaterial enthalte; man erkenne auch hier die Entwicklung der Verwaltung. Er habe noch eine Anmerkung. Man stelle auf Seite 18 unter dem Punkt 4.3.1 „Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Jahren 2009 bis 2011“ fest, dass sich die krankheitsbedingten Fehlzeiten geringfügig erhöht haben. Er führte aus, dass er es bewusst als geringfügig bezeichne, da die Stadtverwaltung Hannover im guten Durchschnitt und unter dem Durchschnitt der anderen Städte liege und selbst im bundesweiten Verhältnis zu den erhobenen Daten der Krankenkassen liege. Er erklärte, dass der Organisations- und Personalausschuss bereits ein anderes Bild bezüglich der Fehlzeiten gesehen habe.

Beigeordnete Kastning erläuterte, dass dies vor etwa zehn Jahren im Ausschuss besprochen worden sei.

Bürgermeister Scholz bejahte dies und erklärte weiter, dass dies damals als Aufhänger -auch in der örtlichen Presse und im Hinblick auf die Vergleichbarkeit mit anderen Städten- genommen worden sei. Zum damaligen Zeitpunkt habe man sich die Zeit genommen, um sich intensiv mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement auseinander zu setzen. Im Vergleich zum jetzigen Bericht aus den Jahren 2009 bis 2011 stehe man jetzt nicht so schlecht da. Er fragte nach, ob man diese Tatsache so erklären könne, dass das die Auswirkungen aus den Maßnahmen, die man im Zusammenhang mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Verwaltung betreibe, seien.

Herr Härke sagte, dass die Verwaltung einen großen Unterstützer in der Politik für ihre Maßnahmen gefunden habe. Deswegen seien die Maßnahmen vorgeschlagen worden, die Verwaltung habe zu dem Thema Pragmatiken und Handlungskonzepte entwickelt. Weiterhin gäbe es Personal- und Routinegespräche zu dem Thema in allen Fachbereichen und Betrieben. Damals sei ein Stufenprogramm entwickelt worden. Er erklärte weiter, dass man jetzt höhere Fehlzeiten haben würde, wenn die Verwaltung in diesem Bereich nicht gehandelt hätte. Insgesamt könne man sagen, dass die Verwaltung mannigfaltige Maßnahmen unternommen habe, so dass es eine geringfügige Steigerungsrate geben würde, die im Einklang mit der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung bezüglich Krankheitsraten- und Fehlzeitenentwicklung einhergehe. Man könne sich mit Großstädten vergleichen, relativ schlecht mit der Industrie oder mit Handel und Banken. Hier liege die Stadtverwaltung im guten Mittelfeld, beispielsweise was Langzeiterkrankungen angehe. Von Langzeiterkrankungen spreche man dann, wenn mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit pro Jahr bestehe. Die Verwaltung habe ein Eingliederungsmanagement, das jeder/ jedem arbeitsunfähigen Mitarbeiterin/ Mitarbeiter nach 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit angeboten werde. Die Stadtverwaltung Hannover sei hier sehr gut organisiert, auch im Vergleich zu anderen Großstädten.

Herr Härke erklärte weiter, dass die Stadtverwaltung Hannover ca. 1.800 Beamtinnen und Beamte habe und etwa 8.000 Tarifbeschäftigte. Wenn Beamtinnen und Beamte arbeitsunfähig krankgeschrieben werden, seien diese in der Bezügefortzahlung bis zum Ende ihrer Krankheit. Bei Tarifbeschäftigten setze nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit

die Gehaltszahlung aus und die Krankenkasse trete ein.
Hier müsse man auch die Kostenentwicklungen betrachten. Wenn man also viele Beamtinnen und Beamte in der Verwaltung habe – dies hätten nicht alle Großstädte - dann erhalte man auch andere Gewichtungen bei den Fehlzeiten, bei Beamtinnen und Beamten zähle jeder Tag, auch wenn es 24 Monate seien.

Bürgermeister Scholz sagte, dass der Begriff des Ausbildungsberufs ein gesetzlich feststehender Begriff sei. Ihm sei der Ausbildungsberuf „Dienstanfänger“ nicht bekannt. Er bat um Erklärung.

Herr Härke gab Bürgermeister Scholz Recht, dass dies kein gesetzlicher feststehender Begriff sei, sondern ein anderer Ausdruck für „Minivorbereitungsdienst“ für den mittleren Verwaltungsdienst im Beamtenverhältnis. Dies seien vor allem Bewerberinnen und Bewerber, denen man im Grunde genommen, die Ausbildung im mittleren Verwaltungsdienst zutrauen würde, aber man sich gemeinsam noch nicht sicher sei, ob derjenige sofort für den mittleren Verwaltungsdienst bereit sei.

Hierfür gebe es eine rechtliche Möglichkeit, einen Dienstanfängerkurs zu absolvieren. Dieser dauere ein Jahr und falls man diesen gut absolviere, dann schließe die Ausbildung im mittleren Dienst im Anschluss an den Dienstanfängerkurs an.

Zur Kenntnis genommen

Für die Niederschrift:

Weil

Ciytak

CDU-Fraktion (Antrag Nr. 1564/2012)

Eingereicht am 18.06.2012 um 13:52 Uhr.

Ratsversammlung 12.07.2012

Antrag der CDU-Fraktion zur Betreuungspersonalsituation in Kindertagesstätten

Antrag zu beschließen:

1. Die Verwaltung wird aufgefordert, umgehend die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass – über die sogenannten kleinen Kitas und Elterninitiativen hinaus – möglichst viele Kindertagesstättengruppen mit einer dritten Kraft versehen werden können.
2. Daher soll zum Haushaltsplanentwurf 2013 ein Stufenplan vorgelegt werden, mit welchen Schritten eine flächendeckende Ausstattung aller Kita-Gruppen mit einer dritten Kraft umzusetzen ist.
3. Für eine erste Stufe in den sozial als besonders schwierig ausgewiesenen Gebieten sind die haushaltsmäßigen Voraussetzungen schon bei Aufstellung des Haushaltsplanes 2013 durch die Verwaltung zu berücksichtigen.

Begründung:

Laut HAZ vom 09.06.2012 will die SPD-Ratsfraktion dafür sorgen, dass bereits ab dem 1. August diesen Jahres in allen hannoverschen Kindertagesstätten eine dritte Kraft zum Einsatz kommt. Bisher existiert eine dritte Fachkraft nur in wenigen kleinen Kitas und eingruppigen Elterninitiativen.

Träger, Eltern und Fachwelt machen bereits seit längerem darauf aufmerksam, dass vor dem Hintergrund deutlich gestiegener Anforderungen an die Arbeit im Kindertagesstättenbereich dort zusätzliches Betreuungspersonal notwendig ist. Beschlüsse des Rates, Anträge von Fraktionen oder Aussagen der Verwaltung über die Bereitstellung einer dritten Fachkraft liegen dazu allerdings bisher nicht vor.

Jens Seidel
Vorsitzender

Hannover / 20.06.2012

PIRATEN-Fraktion (Antrag Nr. 1702/2012)

Eingereicht am 02.07.2012 um 14:50 Uhr.

Ratsversammlung

Antrag der PIRATEN-Fraktion zur transparenten und vollständigen Darstellung zu Umsetzung und Auswirkung der Tarifeinigung 2012

Antrag,

Der Rat der Landeshauptstadt Hannover fordert die Stadtverwaltung auf, eine transparente und vollständige Darstellung zur Umsetzung und zu den Auswirkungen der Tarifeinigung 2012 auf den laufenden Haushalt und die Personalbewirtschaftung zu geben.

Begründung

In der diesjährigen Tarifrunde haben die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände und der Bund mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di nach zähem Ringen einen Abschluss erzielt: Die Tarifbeschäftigten erhalten ab 1. März 2012 eine Entgelterhöhung von 3,5 % und gingen damit erstmals seit längerem ohne Reallohnverlust aus einer Tarifrunde. Auszubildende bekommen 50 Euro mehr. Darüber hinaus sind eine Übernahme von Auszubildenden bei bestandener Prüfung und bedarfsgerechter Ausbildung sowie neue Urlaubsregelungen zwischen den Tarifparteien vereinbart worden.

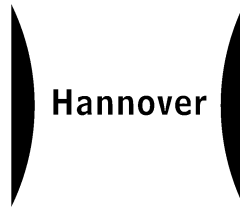
Der Tarifabschluss liegt insgesamt über den Plandaten des Haushaltes 2012, die eine Tarifsteigerung von nur 1,5 % vorsahen. Bei einer mündlichen Erörterung des Themenbereiches im Ausschuss für Haushalt, Finanzen und Rechnungsprüfung am 13. Juni 2012 konnte die Verwaltung keine Gesamtdarstellung zu Umsetzung und Auswirkungen des Tarifabschlusses geben.

Aufgrund des Tarifabschlusses sind wesentliche Veränderungen gegenüber dem am 23. Februar 2012 von der Ratsversammlung beschlossenen Haushaltsplan zu erwarten, über die ihre Mitglieder zu informieren sind.

Dr. Jürgen Junghänel
(Fraktionsvorsitzender)

Hannover / 02.07.2012

Landeshauptstadt



Beschluss-
drucksache

b

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

Nr. 1744/2012
Anzahl der Anlagen 1
Zu TOP

Entscheidung über die Übernahme der Beihilfebearbeitung (§80 NBG) für den Zweckverband Abfallwirtschaft der Region Hannover (AHA) als eigene Aufgabe (§ 107 Abs. 6 NKomVerfG)

Antrag,

der Übernahme der Aufgabe der Beihilfebearbeitung für den Zweckverband Abfallwirtschaft der Region Hannover (AHA) durch die Landeshauptstadt Hannover als eigene Aufgabe zuzustimmen und

den Oberbürgermeister zu ermächtigen, die als Anlage 1 beigefügte entsprechende öffentlich- rechtliche Vereinbarung mit dem Zweckverband Abfallwirtschaft der Region Hannover (AHA) abzuschließen.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Gender-Aspekte sind nicht berührt.

Kostentabelle

Darstellung der zu erwartenden finanziellen Auswirkungen in Euro:

Teilfinanzhaushalt 18 - Investitionstätigkeit

Investitionsmaßnahme	Bezeichnung		
Einzahlungen		Auszahlungen	
Zuwendungen für Investitionstätigkeit	0,00	Erwerb von Grundstücken und Gebäuden	0,00
Beiträge u.ä. Entgelte für Investitionstätigkeit	0,00	Baumaßnahmen	0,00
Veräußerung von Sachvermögen	0,00	Erwerb von bewegl. Sachvermögen	0,00
Veräußerung von Finanzvermögensanlagen	0,00	Erwerb von Finanzvermögensanlagen	0,00
Sonstige Investitionstätigkeit	0,00	Zuwendungen für Investitionstätigkeit	0,00
		Sonstige Investitionstätigkeit	0,00
		Saldo Investitionstätigkeit	0,00
		Saldo Sonderfelder	0,00

Teilergebnishaushalt 18

Angaben pro Jahr

Produkt	Bezeichnung		
Ordentliche Erträge		Ordentliche Aufwendungen	
Zuwendungen und allg. Umlagen	0,00	Personalaufwendungen	0,00
Sonstige Transfererträge	0,00	Sach- und Dienstleistungen	0,00
Öffentlichrechtl. Entgelte	0,00	Abschreibungen	0,00
Privatrechtl. Entgelte	0,00	Zinsen o.ä. (TH 99)	0,00
Kostenerstattungen	0,00	Transferaufwendungen	0,00
Auflösung Sonderposten (anteilige Zuwendungen)	0,00	Sonstige ordentliche Aufwendungen	0,00
Sonstige ordentl. Erträge	0,00		
		Saldo ordentliches Ergebnis	0,00
Außerordentliche Erträge	0,00	Außerordentliche Aufwendungen	0,00
		Saldo außerordentliches Ergebnis	0,00
Erträge aus internen Leistungsbeziehungen	0,00	Aufwendungen aus internen Leistungsbeziehungen	0,00
		Saldo aus internen Leistungsbeziehungen	0,00
		Saldo gesamt	0,00

Kosten sind mit der Aufgabenübernahme nicht verbunden. Die durch die LHH verauslagten Beihilfeleistungen werden halbjährlich durch AHA erstattet. Die

entstehenden Verwaltungskosten werden jährlich erstattet.

Begründung des Antrages

I. Hintergrund

Die Beihilfestelle der Landeshauptstadt Hannover führt seit 2003 aufgrund entsprechender schriftlicher Beauftragung vom 07.04.2003 und 13.05.2005 für die anspruchsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von AHA die Bearbeitung der Beihilfeanträge durch.

Seit Beginn der Übernahme dieser Dienstleistung werden von dort jährlich durchschnittlich 145 Beihilfeanträge gestellt. Zum Vergleich: In 2011 waren von der Beihilfestelle der LHH insgesamt 14.572 Anträge zu bearbeiten.

Die Fortführung dieser Dienstleistungserbringung "im Auftrag von AHA" ist aus rechtlichen Gründen jedoch nicht möglich. Die Beihilfebearbeitung kann zukünftig für AHA nur durchgeführt werden, wenn dies stattdessen "als eigene Aufgabe" durch die Landeshauptstadt Hannover übernommen wird.

Die Regelung in § 107 Abs. 6 des Nds. Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVerfG) eröffnet die einzig zulässige Möglichkeit, dass eine kommunale Körperschaft die Gewährung von Beihilfen auf eine der Aufsicht des Landes unterstehende juristische Person des öffentlichen Rechts als eigene Aufgabe überträgt.

Diese Aufgabenübernahme bzw. -übertragung ist nach § 5 Abs. 1 des Niedersächsischen Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit (NKomZG) durch öffentlich-rechtlichen Vertrag zu regeln.

Es ist auch unter der Voraussetzung einer solchen Aufgabenübertragung ausdrücklicher Wunsch von AHA, dass die Beihilfebearbeitung weiterhin durch die Beihilfestelle der LHH erbracht wird. Ein entsprechendes Beschlussverfahren für die Zweckverbandsversammlung wird dort derzeit ebenfalls durchgeführt.

Der abzuschließende öffentlich-rechtliche Vertrag ist nach § 2 Abs. 5 NKomZG der Kommunalaufsichtsbehörde anzuzeigen und bedarf der Genehmigung.

II. Antrag

Der Aufwand der Beihilfebearbeitung für AHA ist für die LHH -wie dargestellt- überschaubar (1% des Gesamtantragsvolumens). Der abzuschließende öffentlich-rechtliche Vertrag (siehe Anlage 1) enthält zudem die für die LHH notwendigen Regelungen zur Gewährleistung der Kostenneutralität sowie der Verantwortungsbegrenzung. Die seit Jahren gegenseitig bewährte Beihilfebearbeitung für AHA sollte deshalb dem dortigen Wunsch entsprechend fortgeführt werden.

Die Verwaltung empfiehlt, dem Antrag

zuzustimmen. Anlage:

Entwurf eines öffentlich-rechtlichen Vertrages zwischen der Landeshauptstadt Hannover und dem Zweckverband Abfallwirtschaft der Region Hannover (AHA)

18.3

Hannover / 10.07.2012

Öffentlich-rechtliche Vereinbarung
zwischen
dem Zweckverband Abfallwirtschaft Region Hannover (aha)
und
der Landeshauptstadt Hannover (LHH)
vom xx.xx.xxxx

Der Zweckverband aha und die LHH schließen gemäß § 5 Abs. 1 Niedersächsisches Gesetz über die kommunale Zusammenarbeit (NKomZG) folgende öffentlich-rechtliche Vereinbarung:

§ 1

(1) Die LHH übernimmt nach den §§ 5 Abs.1, 18 Abs.1 NKomZG i.V.m § 107 Abs. 6 NKomVerfG die Durchführung der Beihilfegewährung nach § 80 NBG i.V.m. der NBhVO für die beihilfeberechtigten Beamten, Beschäftigten und Versorgungsempfänger/innen des Zweckverbandes aha als eigene Aufgabe.

(2) Die Durchführung der Beihilfegewährung erfolgt durch die Beihilfestelle der LHH unter folgender Anschrift:

Landeshauptstadt Hannover
Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste
Sachgebiet Sozialer Dienst (OE 18.32)
Nikolaistr. 14
30159 Hannover

§ 2

(1) Der Zweckverband aha verpflichtet sich, der LHH die für die Durchführung der Beihilfegewährung erforderlichen Daten zur Verfügung zu stellen. Dies geschieht insbesondere durch die Übersendung einer aktuellen Personalbestandsliste der beihilfeberechtigten Beamten, Beschäftigten und Versorgungsempfänger/innen bei Abschluss dieser Vereinbarung und anschließend durch unverzügliche Änderungsmitteilungen zu dieser Liste.

(2) Die beihilfeberechtigten Beamten, Beschäftigten und Versorgungsempfänger/innen reichen die für die Beihilfebearbeitung erforderlichen Anträge und Unterlagen unmittelbar bei der o.g. Beihilfestelle der LHH ein. Die entsprechenden Beihilfebescheide werden von der LHH unmittelbar an die Antragstellerin / den Antragsteller gesandt. Die eingereichten Unterlagen werden nach Abschluss der Bearbeitung den Bescheiden beigelegt, sofern im Rahmen des § 51 Abs. 2 NBhVO nicht von einer Rücksendung abgesehen wird.

§ 3

(1) Eine Überprüfung der durch die LHH ermittelten Beihilfeansprüche wird durch das bei der LHH vorgeschriebene "Vier-Augen-Prinzip" gewährleistet.

(2) Die Zuständigkeit für die Rechnungsprüfung der Beihilfebearbeitung für die Beihilfeberechtigten des Zweckverbandes aha liegt beim Rechnungsprüfungsamt der LHH.

§ 4

- (1) Die LHH stellt dem Zweckverband aha für die Bearbeitung der Beihilfeanträge ihrer beihilfeberechtigten Beschäftigten und Versorgungsempfänger/innen Verwaltungskostenbeiträge in Rechnung. Die Höhe des Verwaltungskostenbeitrages pro Antrag wird jeweils für das abgelaufene Kalenderjahr durch die LHH berechnet und festgesetzt. Dabei werden aktuelle Vorgaben der KGSt und des Niedersächsischen Finanzministeriums sowie die durchschnittlichen Personalkostenwerte der Beihilfestelle der LHH zugrunde gelegt. Der Verwaltungskostenbeitrag pro Antrag umfasst ggf. auch die Abwicklung eines Widerspruchsverfahrens bis zur Erteilung des Widerspruchsbescheides. Die Bearbeitung eines sich ggf. daran anschließenden Klageverfahrens wird durch Juristinnen und Juristen des Bereichs Personalrecht und –rechnungswesen (OE 18.2) der LHH durchgeführt und dem Zweckverband aha gesondert nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) in Rechnung gestellt. Gerichtskosten nach dem Gerichtskostengesetz (GKG) sind der LHH durch den Zweckverband aha zu erstatten.
- (2) Die Rechnungsstellung erfolgt pro Kalenderjahr, und zwar rückwirkend i.d.R. innerhalb des ersten Quartals des Folgejahres. Die Rechnung beinhaltet eine Auflistung der im entsprechenden Kalenderjahr bearbeiteten Beihilfeanträge. Die Kosten eines Klageverfahrens werden direkt nach Abschluss des jeweiligen Verfahrens in Rechnung gestellt.
- (3) Die LHH zahlt die zustehenden Beihilfeleistungen direkt an die Beamten, Beschäftigten und Versorgungsempfänger/innen des Zweckverbandes aha. Die jeweils verauslagte Gesamtsumme stellt die LHH dem Zweckverband aha halbjährlich in Rechnung.
- (4) Sofern der LHH weitere Kosten durch die Beihilfebearbeitung für den Zweckverband aha entstehen, sind diese vom Zweckverband aha nach Rechnungslegung an die LHH zu erstatten.
- (5) Sollte die LHH zur Umsatzsteuer herangezogen werden, wird diese dem Zweckverband aha zusätzlich in Rechnung gestellt. Dies gilt auch für eine rückwirkende Heranziehung durch die Finanzverwaltung in Rahmen einer Betriebsprüfung.

§ 6

- (1) Die LHH ist für Schäden aufgrund unvollständiger oder nicht rechtzeitiger Mitteilung erforderlicher Daten zur Beihilfebearbeitung nicht verantwortlich.
- (2) Für Schäden, die dem Zweckverband aha im Rahmen der Beihilfebearbeitung durch die LHH entstehen, haftet die LHH nicht, sofern ihr nicht vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten zur Last fällt.

§ 7

Die Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten des Zweckverbandes aha durch die LHH erfolgt zweckgebunden im Rahmen dieser Vereinbarung und richtet sich nach den Vorschriften des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG), insbesondere §§ 80 und 88 ff. NBG. Soweit das NBG keine abschließende Regelung trifft, gelten für die Datenverarbeitung durch die LHH die Bestimmungen des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes (NDSG).

§ 8

- (1) Diese öffentlich-rechtliche Vereinbarung tritt nach Genehmigung durch die Kommunalaufsichtsbehörde am Tage der öffentlichen Bekanntmachung im Gemeinsamen Amtsblatt der Region Hannover und der Landeshauptstadt Hannover in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.
- (2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus einem wichtigen Grund bleibt unberührt. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung beträgt die Auslauffrist für die Vereinbarung einen Monat zum Quartalsende.

§ 9

Sollten einzelne Bestimmungen dieser öffentlich-rechtlichen Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen in dieser Vereinbarung enthaltenen Regelungen. Sofern die unwirksame Bestimmung nicht ersatzlos wegfallen kann, ist sie durch solche zu ersetzen, die dem beabsichtigten Sinn und Zweck der Regelung am nächsten kommt.

Hannover, den _____

Landeshauptstadt Hannover
Der Oberbürgermeister

.....

Hannover, den _____

Zweckverband Abfallwirtschaft
Region Hannover (aha)
Die Verbandsgeschäftsführerin

.....

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

In den Organisations- und Personalausschuss
In den Gleichstellungsausschuss

Nr. 1899/2012

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

Verwaltungsentwicklungsprogramm 2015

Das Verwaltungsentwicklungsprogramm 2015 wurde als Informationsdrucksache Nr. 2503/2010 am 15.12.2010 dem Organisations- und Personalausschuss, am 26.01.2011 dem Gleichstellungsausschuss und am 03.02.2011 dem Verwaltungsausschuss zur Kenntnis gegeben und anschließend nachrichtlich dem Rat vorgelegt. Das Programm beschreibt die wesentlichsten Strategien und Meilensteine zur Weiterentwicklung der Stadtverwaltung auf dem Weg einer modernen und leistungsfähigen Verwaltung bis 2015 und bildet die Handlungsgrundlage für die Dezernate und Fachbereiche.

Das Programm beachtet die fachlichen Standards, die finanziellen Rahmenbedingungen und resultiert aus Vergleichen mit anderen Kommunen. Es orientiert sich an den Zielen

- Leistungsfähigkeit der Verwaltung,
- Qualitätsansprüche an Produkte und Dienstleistungen,
- Einwohnerorientierung und demokratische Teilhabe sowie
- modernes Personalmanagement (Personal- und Organisationsentwicklung, Gesundheitsmanagement).

Die vorgelegte Infodrucksache nimmt Bezug auf das Verwaltungsentwicklungsprogramm und beschreibt den derzeitigen Umsetzungsstand:

Leistungsfähigkeit der Verwaltung

Steuerung über Ziele und wirtschaftliches Handeln

Mit der Einführung des **Leitbildes** sowie der Umstellung auf einen produktorientierten Haushalt wurden neue wichtige Rahmenbedingungen für die Steuerung über Ziele geschaffen. Aufbauend auf den Zielsetzungen des Leitbildes bildet das Jahresarbeitsprogramm der Verwaltungsführung den Rahmen für die Zielvereinbarungen der Dezernate und Fachbereiche.

Mit Beginn des Jahres 2011 wurde zudem das **Neue Kommunale Rechnungswesen** eingeführt und inzwischen die Eröffnungsbilanz erstellt. Die Verwaltung hat damit auf einen produktorientierten Haushalt umgestellt und steuert mit Produktzielen und Kennzahlen, unterstützt durch ein Berichtswesen.

Qualitätsansprüche an Produkte und Dienstleistungen

Im Rahmen der **E-Government-Strategie** befinden sich zwei herausragende Projekte in der Pilotierungsphase.

Zur Umsetzung eines **Dokumentenmanagementsystems** erfolgt im Jahr 2012 zunächst die pilothafte Einführung in drei Organisationseinheiten der Stadtverwaltung. Im Anschluss daran wird in den nächsten Jahren die flächendeckende Einführung weiter vorangetrieben.

Ein geeignetes **Content-Managementsystem** als Nachfolge des bisherigen Intranets wird nach dem Abschluss der Pilotphase in 2012 flächendeckend vorangetrieben werden.

Einwohnerorientierung und demokratische Teilhabe

Die **Konzentration von Verwaltungsstandorten** und damit u.a. die bessere Erreichbarkeit der Verwaltung wird für eine Reihe von Fachbereichen umgesetzt und ist zum Teil bereits abgeschlossen. Insbesondere sind hier die Fachbereiche Finanzen, Wirtschaft, Soziales sowie Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro zu nennen. Für weitere Verwaltungseinheiten wie den Fachbereich Recht und Ordnung oder den Bereich Informations- und Kommunikationssysteme (OE 18.5) sind europaweite Ausschreibungen erfolgt.

Mit dem 2008 eingeführten System der **Kundenbefragungen** wurde ein Instrument geschaffen, das direkte Rückmeldungen der Einwohnerinnen und Einwohner zu den im unmittelbaren Kundenkontakt stehenden Dienststellen ermöglicht.

Die Einführung von **Online-Befragungen** von Einwohnerinnen und Einwohnern ist eine Möglichkeit des Ausbaus der Demokratischen Teilhabe.

Ein **Bürgerpanel** stellt dabei einen festen Personenkreis dar, der aus einer repräsentativen Auswahl von Einwohnerinnen und Einwohnern der Stadt besteht. Es ist geplant, zukünftig jährlich drei bis vier dieser Befragungen durchzuführen.

Modernes Personalmanagement (Personal- und Organisationsentwicklung, Gesundheitsmanagement)

Im Jahr 2012 werden die nachstehenden drei **Organisationsentwicklungsprozesse** beginnen bzw. fortgesetzt werden. Die Weiterentwicklung der städtischen Werkhöfe des Fachbereichs Tiefbau, die Förderung von guten Arbeitsbedingungen in den städtischen Alten- und Pflegezentren und das Projekt der Verkehrssicherungspflicht des Fachbereiches Gebäudemanagement. Im Rückblick 2010/ 2011 sind die Neustrukturierung des Fachbereiches Bildung und Qualifizierung sowie die Neuaufstellung des Fachbereiches Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro zu nennen.

Im Zuge von **Veränderungsprozessen** sind oftmals weitere Unterstützungen durch Workshops, Teamentwicklung oder Moderationen notwendig und werden sowohl von Führungskräften als auch von Personalvertretungen nachgefragt.

Die Verwaltungsentwicklungsthemen **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** und **Arbeitszeit** sind eng miteinander verbunden und korrespondieren mit weiteren Themen wie Führung und Zusammenarbeit und der Attraktivität der Landeshauptstadt als Arbeitgeberin. Dies zeigen sowohl die in 2010-2011 durchgeführten **Konferenzen zum Thema Teilzeit** als auch die **Workshops der Steuerungsgruppe Beruf und Familie**. Mit der Einführung der flexiblen Arbeitszeit wurde eine Rahmenbedingung in dieser Richtung geschaffen.

Als weiteres Flexibilisierungsinstrument wurden mit den Regelungen zur **Teleheimarbeit** Rahmenbedingungen zur Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit geschaffen, deren Wirkung 2012 evaluiert und die Bearbeitung weiterer Themen wie **mobiles Arbeiten** nach sich ziehen werden.

In bislang zwei Workshops der Steuerungsgruppe **Beruf und Familie** wurde der Vereinbarkeitsbegriff um das gesellschaftliche Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erweitert. Ziel ist es, eine Vorlage für eine mögliche Leitlinie zu entwickeln.

Ein weiterer Schwerpunkt der Jahre 2010/ 2011 bestand in der systematischen Implementierung von **Gender Mainstreaming** in der Verwaltung. Die Fachbereiche waren aufgefordert, gezielte Gender-Projekte zu benennen und mit der Unterstützung der Organisationsentwicklung durchzuführen. Nach Vorlage aller Abschlussberichte wurde eine entsprechende Drucksache erstellt. Mit der Beendigung der Implementierungsphase und der erstmaligen rechtlichen Integration in das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz wird Gender Mainstreaming steter Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung sein.

Mit der Vorlage eines **gesamtstädtischen Gleichstellungsplans** erhält die Gleichstellung von Frauen und Männern auch in der langfristigen Personalpolitik eine herausgehobene Bedeutung.

Die Zielsetzung der Verbesserung der **Kommunikation und Zusammenarbeit** wurde in den letzten beiden Jahren insbesondere durch die Intensivierung von interdisziplinär besetzten **Dialogveranstaltungen** – insbesondere im Rahmen der Einführung des Leibildes - bearbeitet. Die Rückmeldungen sowohl zu den gesamtstädtischen als auch zu dezernatsinternen Veranstaltungen sind dabei insbesondere im Hinblick auf die Möglichkeit des fachübergreifenden Austausches durchweg positiv. Dialogveranstaltungen in Form von interdisziplinär besetzten Großgruppenveranstaltungen bieten sich daher als zukünftiges Instrument für die

Bearbeitung fachlichkeitsübergreifender Themen an, da sie ressourcenschonend und dennoch beteiligungsorientiert sind und zudem den Blick „über den eigenen Tellerrand“ fördern.

Personalentwicklung

Im Feld **demografischer Wandel/ alternsgerechte Personalentwicklung** sind weitere wichtige Einzelmaßnahmen auf den Weg gebracht worden:

- Die systematische Aufbereitung der Fluktuationsdaten,
- die Fokussierung der Themen „Personalmarketing/ Personalgewinnung“ und „Personalentwicklung/Personalbindung“ in zwei Arbeitsgruppen,
- die Durchführung einer Großgruppenkonferenz mit den Fachbereichen zur Sensibilisierung für das Thema sowie
- die stärkere Verbindung von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung mit Gesundheitsförderung in verschiedenen Projekten.

Neben der weiteren Erhöhung der Beschäftigtenanzahl mit Migrationshintergrund, der sehr kontinuierlichen Schulung der interkulturellen Kompetenz, auch im Rahmen von Vertiefungsveranstaltungen, sind im Handlungsfeld der **interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung** insbesondere die Verwaltungsdolmetscherdienste zu nennen, die erfolgreich arbeiten.

Die **Ausdifferenzierung von Personalentwicklungswegen** wurde durch den Start eines zweiten Nachwuchsförderkreises sowie eine „Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A 14/Entgeltgruppe 13“ weiter vorangetrieben.

Die letztgenannte Maßnahme ist am individuellen Bedarf orientiert (u.a. Coaching, Mentoring, enge Lernbegleitung durch die Personalentwicklung, Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung) und fördert auch in starkem Maß fachbereichsübergreifendes und interdisziplinäres Denken (u.a. durch zwei dreimonatige Hospitationen, Arbeit in Projekten).

Im Bereich des **Wissensmanagements** sollen 2012 hin zur Kultur einer Wissensteilung Multiplikatoren/-innen geschult werden und das Konzept Wissensmanagement neu ausgerichtet werden.

Dem **Gesundheitsmanagement** kommt auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung besondere Bedeutung zu. Neben den bereits beschriebenen Projekten mit dem Ziel gesunderhaltender Arbeitsplätze bekommen psychische Belastungen gesellschaftlich eine höhere Aufmerksamkeit und haben auch in der Stadtverwaltung das Entwickeln von Gegenstrategien ausgelöst. Daher hat die Verwaltungsführung das Thema aufgegriffen. Einen weiteren Schwerpunkt des Gesundheitsmanagements in den letzten beiden Jahren bildete die Begleitung und Unterstützung der Fachbereiche bei der Planung der neuen Bürogebäude im Rahmen der Konzentration von Verwaltungsstandorten.

Ein ganzheitliches und nachhaltiges Konzept zur alternsgerechten Personalentwicklung beschreibt Strategien und Maßnahmen, die den Folgen des demografischen Wandels entgegenwirken und für Beschäftigungsverhältnisse sorgen, die ein leistungsfähiges und gesundes Arbeiten bis zum Renteneintritt ermöglichen.

Die Aufbereitung von Szenarien zur zukünftigen Entwicklung der Altersstrukturen in den Fachbereichen und in einzelnen Berufsgruppen macht den Personalverantwortlichen deutlich, wie wichtig Maßnahmen zur altersgerechten Personalentwicklung sind.

Dieses Programm orientiert sich

- an der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der fachlichen Kompetenzen in den Fachbereichen,
- an den Angeboten der Personalentwicklung für alle Altersstufen sowie
- an Organisationsentwicklungs- / Personalentwicklungs- und Gesundheitsförderungsprojekten in den Fachbereichen.

Über den Fortgang der Umsetzung in den Einzelthemen wird in 2013 erneut berichtet.

18.10

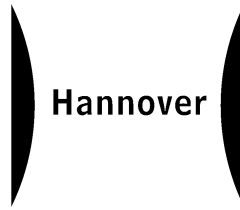
Hannover / 16.08.2012

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Kostentabelle

18.10
Hannover / 16.08.2012

Landeshauptstadt



Informations-
drucksache



In den Organisations- und Personalausschuss
In den Gleichstellungsausschuss

Nr. 1919/2012

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

Personal- und Organisationsbericht 2011

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

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

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

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

Dez. I / OE 18
Hannover / 31.08.2012

18.10
Hannover / 20.08.2012



Hannover



**Fachbereich Steuerung, Personal und
Zentrale Dienste**

**PERSONAL- UND
ORGANISATIONSBERICHT 2011**

Vorbemerkung

Der Personal- und Organisationsbericht stellt die Personalstrukturdaten zur Verfügung und zeigt die Entwicklung für die Jahre 2009 bis 2011 auf. Daneben bietet dieser einen Überblick über die fachlichkeitsübergreifenden Schwerpunkte und Maßnahmen zu den Themenfeldern Personal und Organisation der Stadtverwaltung Hannover.

Im Personal- und Organisationsbericht 2013 wird die weitere Entwicklung für die Jahre 2012 und 2013 dargestellt. Dieser soll im Frühjahr 2014 vorgelegt werden.

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

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

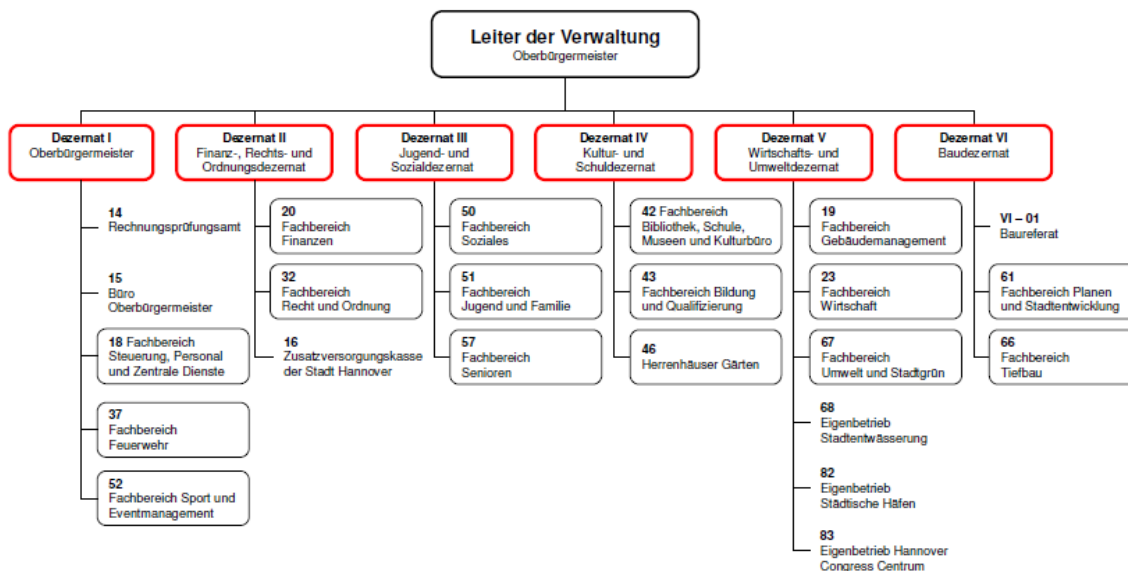
¹ Mit Ausnahme von:

- ABM / BSHG-Kräften
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die als geringfügig Beschäftigte tätig sind,
- Sonderwachen in den Altenheimen,
- Praktikantinnen und Praktikanten

Inhaltsverzeichnis :	Seite :
1. Die Orientierungsdaten	3
1.1. Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung	3
1.2. Anzahl der Planstellen nach Dezernaten	3
1.3. Beschäftigungs- und Stellenplanstruktur	4
1.4. Wichtige Personalstrukturdaten auf einen Blick	5
2. Personalbestand und –struktur	6
2.1. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 2009 bis 2011(Aktive und Beurlaubte)	6
2.2. Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgrund zum Stichtag 31.12.2011	7
2.3. Abgänge im Jahr 2011	8
2.4. Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2011	8
2.5. Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2011	8
2.6. Beschäftigte in Führungspositionen 2009 bis 2011	9
3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2011	10
3.1. Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen	10
3.1.1. Beamtinnen und Beamte	10
3.1.2. Tarifbeschäftigte	11
3.2. Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2011	12
3.2.1. Beamtinnen und Beamte	12
3.2.2. Tarifbeschäftigte	13
3.3. Personalkosten für die Jahre 2009 bis 2011	13
4. Personal- und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung	14
4.1. Organisationsentwicklung	14
4.2. Personalentwicklung	14
4.2.1. Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover	15
4.2.2. Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2009 bis 2011	17
4.3. Betriebliches Gesundheitsmanagement	18
4.3.1. Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Jahren 2009 bis 2011	18

1. Die Orientierungsdaten

1.1 Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung



- Zum 01.09.2011 wurde mit dem Ziel der Konzentration verschiedener kultureller Institutionen innerhalb der Stadtverwaltung der Fachbereich Museen und Kulturbüro und der Fachbereich Bibliothek und Schule zum Fachbereich Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro zusammengeführt.
- Das Neue Kommunale Rechnungswesen wurde zum Haushaltsjahr 2011 eingeführt und die Eröffnungsbilanz erstellt. Die Stadtverwaltung Hannover hat damit auf einen produktorientierten Haushalt umgestellt und steuert mit Produktzielen und Kennzahlen, unterstützt durch das Quartalsberichtswesen.
- Die bisher als Wirtschaftspläne geführten Netcoregiebetriebe Herrenhäuser Gärten, Gartensaal und Jugend-Ferien-Service wurden in den Kernhaushalt überführt.

1.2 Anzahl der Planstellen nach Dezernaten

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der Planstellen auf die einzelnen Dezernate und der dort zugeordneten Fachbereiche.

Dezernat I		Dezernat II		Dezernat III		Dezernat IV		Dezernat V		Dezernat VI	
OE 15	40,50	OE 16	32,00	OE 50	673,66	OE 42	724,94	OE 19	190,78	VI-01	19,50
OE 18	674,81	OE 20	246,50	OE 51	1.199,20	OE 43	212,82	OE 23	86,00	OE 61	355,50
OE 14	39,00	OE 32	558,38	OE 57	578,53	OE 46	109,00	OE 67	714,50	OE 66	286,50
OE 37	558,38							OE 68	451,00		
OE 52	130,50							OE 82	93,00		
								OE 83	87,85		
Summe	1.443,19	Summe	836,88	Summe	2.451,39	Summe	1.046,76	Summe	1.623,13	Summe	661,50

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

1.3 Beschäftigungs- und Stellenplanstruktur

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

▪ Stellenplanzahlentwicklung 2009 - 2011

	Stand		
	01.01.2011	01.01.2010	01.01.2009
Gesamtverwaltung	8.160,23	8.180,50	8.192,57
Beamtenstellen	1.781,48	1.826,98	1.858,98
Tarifbeschäftigte	6.378,75	6.353,52	6.333,59

Der Stellenplan 2011 (Beschlussdrucksache Nr. 2004/2011) weist für die Gesamtverwaltung im Saldo einen Minderbedarf von 20,27 Stellen aus. Damit konnte eine Ausweitung des Stellenplans erneut vermieden werden. Den Stellenreduzierungen in Höhe von 70,42 Stellen stehen notwendige Stelleneinrichtungen in Höhe von 50,14 Stellen gegenüber.

▪ Übersicht der Stellen und Gesamtbeschäftigten getrennt nach Kernverwaltung und Betrieben zum Stichtag 31.12.2011

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

- Die Eigenbetriebe Stadtentwässerung, Städtische Häfen und Hannover Congress Centrum
- Die Zusatzversorgungskasse der Stadt Hannover
- Die Alten- und Pflegeheime der Stadt Hannover
- Fachbereich Gebäudemanagement bis 2011 (in 2012 Eingliederung in den Kernhaushalt)

	Anzahl Beschäftigte	Stellen
Gesamtverwaltung	9.538	8.160,23
Kernverwaltung	8.052	6.844,84
Betriebe	1.486	1.315,41

▪ Übersicht der Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Berufsgruppen zum Stichtag 31.12.2011

Im Folgenden erfolgt die Darstellung der Anzahl der Beschäftigten (Köpfe). Die Differenz zu den Planstellen lässt sich dadurch erklären, dass 30,3% der 9.538 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt sind sowie 358 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurlaubt ohne Bezüge waren.

	Anzahl Beschäftigte	davon Frauen	davon Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Gesamtbeschäftigte	9.538	5.304	4.234	55,6%	44,4%
Beamtinnen/Beamte	1.795	653	1.142	36,4%	63,6%
Tarifbeschäftigte	7.743	4.651	3.092	60,1%	39,9%

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

1.4 Wichtige Personalstrukturdaten auf einen Blick

Einige wesentliche Personalstrukturdaten aus diesem Bericht werden in der folgenden Übersicht dargestellt. Hierdurch wird ein Gesamtüberblick über die Personalstruktur der Stadtverwaltung Hannover ermöglicht:

	GESAMT	davon Frauen	davon Männer
Beschäftigte	9.538	5.304	4.234
Anteil in %		55,6%	44,4%
Beamtinnen/Beamte	1.795	653	1.142
Anteil in %		36,4%	63,6%
Tarifbeschäftigte	7.743	4.651	3.092
Anteil in %		60,1%	39,9%
Teilzeitquote	30,3%	86,3%	13,7%
Beurlaubungsquote	3,8%	85,5%	14,5%
Beschäftigte in Elternzeit	143	130	13
Durchschnittsalter	45,89	45,83	45,95
Ausländische Beschäftigte	532	384	148
Beschäftigte in Führungspositionen	460	176	284
Anteil in %		38,3%	61,7%
Auszubildende	417	191	226
Anteil in %		45,8%	54,2%
Schwerbehindertenquote	7,37%		
Anteil in %		52,6%	47,4%

2. Personalbestand und -struktur

2.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 2009 – 2011 (Aktive und Beurlaubte)

Zum 31.12.11 waren 71 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigt als zum Stichtag 31.12.10. Dies ist durch vorübergehende Projekte begründet, für welche die Beschäftigten nicht auf Planstellen eingesetzt wurden, sowie durch die hohe Anzahl der Teilzeitbeschäftigten:

	2011	2010	2009
Gesamtbeschäftigte	9.538	9.469	9.532
davon Frauen	5.304	5.264	5.259
Anteil an Gesamtbeschäftigten	55,6%	55,6%	55,2%
davon Männer	4.234	4.205	4.273
Anteil an Gesamtbeschäftigten	44,4%	44,4%	44,8%

Aktive Beschäftigte	9.180	9.090	9.124
Vollzeitbeschäftigte	6.398	6.371	6.508
Anteil an Aktiven Beschäftigten	69,7%	70,1%	71,3%
Frauen in Vollzeit	2.598	2.560	2.589
Anteil an Vollzeit	40,6%	40,2%	39,8%
Männer in Vollzeit	3.800	3.811	3.919
Anteil an Vollzeit	59,4%	59,8%	60,2%
Teilzeitbeschäftigte	2.782	2.719	2.616
Anteil an Aktiven Beschäftigten	30,3%	29,9%	28,7%
Frauen in Teilzeit	2.400	2.378	2.313
Anteil an Teilzeit	86,3%	87,5%	88,4%
Männer in Teilzeit	382	341	303
Anteil an Teilzeit	13,7%	12,5%	11,6%
Befristet Beschäftigte	535	544	447
Anteil an Aktiven Beschäftigten	5,8%	6,0%	4,9%
davon Frauen	335	348	292
davon Männer	200	196	155

Beurlaubte	358	379	408
Anteil an Gesamtbeschäftigten	3,8%	4,0%	4,3%
davon Frauen	306	325	357
Anteil an Beurlaubten	85,5%	85,8%	87,5%
davon Männer	52	54	51
Anteil an Beurlaubten	14,5%	14,2%	12,5%
davon Elternzeit	143	163	171
Anteil an Beurlaubten	39,9%	43,0%	41,9%
davon Frauen	130	149	152
Anteil an Elternzeit	90,9%	91,4%	88,9%
davon Männer	13	14	19
Anteil an Elternzeit	9,1%	8,6%	11,1%

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den aktiven Gesamtbeschäftigten hat sich gegenüber dem Vorbericht (28,5%) erneut erhöht und liegt im Jahr 2011 bei 30,3%: Festzustellen ist, dass

48% der bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigten Frauen und 9,1% der beschäftigten Männer teilzeitbeschäftigt sind.

Eine Steigerung ist bei der Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer mit 382 Männern gegenüber dem Vorbericht (2008: 302) festzustellen. Der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt liegt bei 13,7% (2008: 11,5%).

Differenziert nach Statusgruppen betrachtet ist festzustellen, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer bei den männlichen Tarifbeschäftigten von 9,2% (Stichtag 31.12.08) auf 11,7 % gestiegen ist. Bei den männlichen Beamten gab es eine leichte Erhöhung von 1,8% auf 2,1%. Hier ist anzumerken, dass knapp 50% der männlichen Beamten im Fachbereich Feuerwehr eingesetzt sind und dort zum Stichtag 31.12.11 lediglich zwei Männer teilzeitbeschäftigt waren.

Die Teilzeitbeschäftigung von Frauen ergibt - differenziert nach Statusgruppen - ein relativ ausgewogenes Bild: 48,5% der weiblichen Tarifbeschäftigten und 44,8% der Beamtinnen waren zum Stichtag 31.12.11 teilzeitbeschäftigt.

Der Anteil der beurlaubten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten ist weiter gesunken. Das ist dadurch begründet, dass die Anzahl der beurlaubten Frauen in der Stadtverwaltung weiter abgenommen hat. Der Anteil der beurlaubten Männer hat sich von 11,5% im Jahr 2008 auf 14,5% im Jahr 2011 erhöht. Dies ist jedoch mit der Abnahme der beurlaubten Frauen begründet, die Anzahl der beurlaubten Männer ist relativ gleich hoch geblieben. Differenziert erfolgt eine Betrachtung der beurlaubten Beschäftigten nach Statusgruppen und Beurlaubungsgrund unter der Ziffer 2.2.

Anhand der steigenden Zahlen bei den teilzeitbeschäftigten Männern ist ersichtlich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der sich die Stadtverwaltung Hannover seit Jahren stellt, nicht mehr vorwiegend ein Thema für Frauen ist. Mit vielen verschiedenen Maßnahmen ermöglicht die Stadtverwaltung Hannover allen Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das im Gleichstellungsplan (Informationsdrucksache Nr. 1190/2012) formulierte Ziel der weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Teilzeitbeschäftigten und der hierzu geplanten Maßnahmen wie dem Ausbau von Kinderbetreuung zur möglichen Wiedereingliederung von Beurlaubten sowie dem interkommunalen Austausch zu Führung/Karrieremöglichkeiten in Teilzeit sollen gezielt zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Hannover beitragen.

2.2 Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgrund zum Stichtag 31.12.2011

	Beamtinnen/Beamte			Tarifbeschäftigte			Gesamtbeschäftigte		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
1. Beurlaubte Beschäftigte									
<i>Elternzeit</i>	17	10	27	113	3	116	130	13	143
<i>davon elternzeitunschäd. tätig</i>	4	3	7	17	0	17	21	3	24
<i>Allgemeine Gründe</i>	11	2	13	103	17	120	114	19	133
<i>Rente auf Zeit</i>	0	0	0	62	20	82	62	20	82
Gesamt	28	12	40	278	40	318	306	52	358
Anteil an Gesamtbeschäftigten in Prozent	4,3%	1,1%	2,2%	6,0%	1,3%	4,1%	5,8%	1,2%	3,8%

Der Anteil der beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Gesamtbeschäftigten ist im Vergleich zum Stichtag 31.12.08 weiter von 4,4% auf 3,8% gesunken. Herausragende Positionen sind weiterhin die Beurlaubungsgründe „Elternzeit“ und „allgemeine Gründe“. Die allgemeinen Gründe beinhalten auch diejenigen Beurlaubungen, die aus familiären Anlässen herrühren. Insbesondere ist der Anteil bei den Beamtinnen von 9,4% auf 4,3% gesunken. Im Vergleich zum Vorbericht 2008 waren 40 Beamtinnen in Elternzeit. Die Anzahl der männlichen Beschäftigten in Elternzeit ist mit 13 Männern an beiden Stichtagen gleich.

2.3 Abgänge im Jahr 2011

Der überwiegende Teil der Abgänge ist in der Inanspruchnahme der Altersteilzeit sowie dem Erreichen der Altersgrenze Altersrente/Ruhestand begründet. Die Fluktuation ist bisher bei der Stadtverwaltung eher gering und liegt im Durchschnitt bei ca. 400 pro Jahr.

Abgänge / Austritte	Beamtinnen/Beamte			Tarifbeschäftigte			Gesamtbeschäftigte		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Altersteilzeit	5	23	28	49	39	88	54	62	116
Altersrente/Ruhestand/ Altersgrenze	5	24	29	27	29	56	32	53	85
Berufs-/Erwerbs- unfähigkeitsrente			-	19	7	26	19	7	26
Zeitablauf befristeter Arbeitsverträge			-	35	26	61	35	26	61
Eigener Wunsch	3	2	5	23	7	30	26	9	35
Entlassung / Kündigung Arbeitgeber			-	27	15	42	27	15	42
Sonstige Gründe (z.B. Abordnung)		1	1	4	8	12	4	9	13
Abgänge gesamt	13	50	63	184	131	315	197	181	378

2.4 Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2011

Der Bericht beinhaltet ab 2011 nicht mehr die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Freizeitphase der Altersteilzeit befinden:

Altersgruppen	Gesamtbeschäftigte			Anteil an der Altersgruppe Gesamt
	Frauen	Männer	Gesamt	
bis 25	205	157	362	3,8%
26 - 35	663	554	1.217	12,8%
36 - 45	1470	1173	2.643	27,7%
46 - 55	2021	1580	3.601	37,8%
56 - 60	781	538	1.319	13,8%
über 60	164	232	396	4,2%
Gesamt	5.304	4.234	9.538	100,0%
Altersdurchschnitt	45,83	45,95	45,89	

2.5 Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2011

Eine Auswertung nach Nationalität der Beschäftigten ergibt eine außerordentliche Bandbreite.

So sind 532 Beschäftigte aus über 50 verschiedenen Nationen in der Stadtverwaltung tätig.

Bezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt
Türkei	129	42	171
Polen	37	3	40
Griechenland	21	8	29
Spanien	17	10	27
Serbien	17	4	21
Kroatien	13	8	21
Großbritannien	9	11	20
Bosnien- Herzegowina	17		17
Russland	11	5	16
Italien	5	10	15
Weitere	108	47	155
Summe	384	148	532

Zum Stichtag 31.12.11 waren insgesamt 9.538 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung beschäftigt, hiervon machen die 532 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsangehörigkeit einen Anteil von knapp 5,6% aus. Im Vergleich zum Vorbericht ist der Anteil weiter gestiegen. Zum Stichtag 31.12.08 hatten mit 498 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 5,2 % der Beschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit:

Die meisten Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind im Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste (127), im Fachbereich Jugend und Familie (114) sowie im Fachbereich Senioren (98) eingesetzt.

Beim Fachbereich Steuerung, Personal und Zentrale Dienste ist die überwiegende Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Kommunale Gebäudereinigung beschäftigt. Von den dort 113 tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 64 die türkische Staatsangehörigkeit.

Von den 114 im Fachbereich Jugend und Familie eingesetzten Beschäftigten sind 42 türkische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Kindertagesstätten tätig. Diese sind sowohl im pädagogischen Bereich als auch im Hauswirtschaftsbereich beschäftigt.

Von den 98 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereichs Senioren sind 97 Beschäftigte im Bereich Städtische Alten- und Pflegeheime eingesetzt.

Ansonsten sind alle Nationalitäten in den unterschiedlichen Fachbereichen vertreten, es sind keine besonderen Zusammenhänge zwischen der Nationalität und dem Einsatz erkennbar.

▪ **Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 30.06.2011**

Die letzte aktuelle Berichterstattung im Rahmen des Monitorings für den Lokalen Integrationsplan ergab, dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung weiter leicht gestiegen ist und bereits bei 12,2% liegt.

2.6 Beschäftigte in Führungspositionen 2009 - 2011

Zum Stichtag 31.12.2011 waren von den 460 Führungspositionen insgesamt 176 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Anteil von 38,3%. Nachfolgend wird die Entwicklung seit 2009 dargestellt:

	2011	2010	2009
Führungskräfte gesamt	460	459	462
davon Frauen	176	176	185
Frauenanteil	38,3%	38,3%	40,0%
davon Männer	284	283	277
Männeranteil	61,7%	61,7%	60,0%

Für den Gleichstellungsplan erfolgte eine Fluktuationsabschätzung für die nächsten drei Jahre: In den höheren Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen ab A11/E10 werden in den Jahren 2012 bis 2014 insgesamt 153 Austritte erwartet, welche relativ gleich auf beide Geschlechter verteilt sind. Im Gleichstellungsplan wurden die gesamtstädtischen Ziele für die einzelnen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen festgelegt. Darüber hinaus wird erneut ein Frauenanteil von 40% bei den Führungspositionen bis Ende 2014 angestrebt.

▪ **Führungskräfte in Teilzeit**

Bei den Führungskräften spiegelt sich wider, dass vorwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Festzustellen ist, dass die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte sich im Vergleich zum Stichtag 31.12.08 von 25 auf 35 erhöht hat. Während in 2008 lediglich 3 Männer eine Führungsfunktion in Teilzeit wahrgenommen haben, sind es zum Stichtag 31.12.11 8 Männer.

Der Männeranteil bei den teilzeitbeschäftigten Führungskräften ist von 12% auf knapp 23% gestiegen.

Die folgende Übersicht stellt die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.11 dar, die eine Führungsfunktion in Teilzeit wahrnehmen.

Stichtag 31.12.2011	Anzahl der Führungskräfte		
	Gesamt	Frauen	Männer
Führungsebene			
Fachbereichsleitung	23	8	15
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Bereichsleitung	108	41	67
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>8</i>	<i>7</i>	<i>1</i>
Sachgebietsleitung	329	127	202
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>27</i>	<i>20</i>	<i>7</i>
Gesamt	460	176	284
<i>davon in Teilzeit</i>	<i>35</i>	<i>27</i>	<i>8</i>

3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2011

3.1 Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.1 Beamtinnen und Beamte

Die Besoldungsstruktur hat sich gegenüber den Vorjahren nicht wesentlich verändert. Der überwiegende Teil der beschäftigten Beamtinnen und Beamten verteilt sich auf die Besoldungsgruppen A 8 und A 10. Ab Besoldungsgruppe A11 bilden die männlichen Beamten weiterhin die Mehrheit. Im Vergleich zum Vorbericht ist ersichtlich, dass der Frauenanteil ab Besoldungsgruppe A12 bis B2 in allen Besoldungsgruppen weitestgehend gestiegen bzw. konstant hoch geblieben ist:

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
A06	1	9	10	10,0%	90,0%
A07	21	113	134	15,7%	84,3%
A08	93	226	319	29,2%	70,8%
A09	66	202	268	24,6%	75,4%
A09 1. Einstiegsamt	23	13	36	63,9%	36,1%
A10	231	195	426	54,2%	45,8%
A11	114	151	265	43,0%	57,0%
A12	60	125	185	32,4%	67,6%
A13	14	52	66	21,2%	78,8%
A13 2. Einstiegsamt	3	4	7	42,9%	57,1%
A14	13	17	30	43,3%	56,7%
A15	8	15	23	34,8%	65,2%
A16	2	14	16	12,5%	87,5%
B02	3	1	4	75,0%	25,0%
Gesamtergebnis	652	1137	1789	36,4%	63,6%

Schwerpunktbereiche für Beamtinnen und Beamte sind auch weiterhin die Fachbereiche Feuerwehr, Soziales sowie Recht und Ordnung. Im Fachbereich Feuerwehr sind 32% der Beamtinnen und Beamten (Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten dort 1,7%) eingesetzt. Das begründet die unausgewogene Geschlechterverteilung in dieser Statusgruppe.

3.1.2 Tarifbeschäftigte

▪ Entgeltgruppen E01 bis AT

Im Bereich der Tarifbeschäftigten überwiegt bis zur Entgeltgruppe E 10 der Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten den der männlichen Tarifbeschäftigten, während sich ab E 11 dieses Verhältnis teilweise umkehrt. Hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil in E 13 bis E 15.

Lediglich in den Entgeltgruppen E 04 und E 07 übersteigt der Anteil der männlichen Tarifbeschäftigten den Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten in den Entgeltgruppen bis E 10. In Entgeltgruppe 4 bilden die männlichen Tarifbeschäftigten den Schwerpunkt in dem Fachbereich Umwelt und Stadtgrün sowie im Eigenbetrieb Stadtentwässerung. In Entgeltgruppe E 07 sind die meisten männlichen Tarifbeschäftigten in den Fachbereichen Umwelt und Stadtgrün, Tiefbau und den Herrenhäuser Gärten sowie im Eigenbetrieb Stadtentwässerung tätig.

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
E01	106	24	130	81,5%	18,5%
E02	16	6	22	72,7%	27,3%
E02Ü	309	13	322	96,0%	4,0%
E03	353	197	550	64,2%	35,8%
E03A	111	31	142	78,2%	21,8%
E04	16	259	275	5,8%	94,2%
E04A	32	6	38	84,2%	15,8%
E05	465	339	804	57,8%	42,2%
E06	520	387	907	57,3%	42,7%
E07	31	220	251	12,4%	87,6%
E07A	119	23	142	83,8%	16,2%
E08	431	266	697	61,8%	38,2%
E08A	19	2	21	90,5%	9,5%
E09	741	513	1254	59,1%	40,9%
E09A	1	0	1	100,0%	0,0%
E09B	24	4	28	85,7%	14,3%
E09C	7	3	10	70,0%	30,0%
E10	144	113	257	56,0%	44,0%
E11	122	151	273	44,7%	55,3%
E12	74	125	199	37,2%	62,8%
E13	59	58	117	50,4%	49,6%
E14	47	49	96	49,0%	51,0%
E15	19	12	31	61,3%	38,7%
E15Ü	1	3	4	25,0%	75,0%
AT	4	5	9	44,4%	55,6%
Gesamtergebnis	3771	2809	6580	57,3%	42,7%

▪ NGG-Tarif für Beschäftigte im Hannover Congress Centrum

Für die Beschäftigten des Hannover Congress Centrums (HCC) gilt der Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Niedersachsen (NGG). Zum Stichtag 31.12.2011 waren dort 103 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 50 Frauen und 53 Männer. Darüber hinaus standen 13 junge Frauen und 17 junge Männer in einem Ausbildungsverhältnis beim HCC.

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

- S-Tarif für den Sozial- und Erziehungsdienst

Es handelt sich hierbei um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in sozialen Berufen tätig sind, u.a. Sozialpädagoginnen und –pädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher. Davon sind rd. 90% im Fachbereich Jugend und Familie tätig. Festzustellen ist, dass bis auf S 18 Männer in allen S-Tarifgruppen unterrepräsentiert sind.

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
S02	0	3	3	0,0%	100,0%
S04	148	14	162	91,4%	8,6%
S04E	4	3	7	57,1%	42,9%
S06	3	0	3	100,0%	0,0%
S08	261	39	300	87,0%	13,0%
S10	10	1	11	90,9%	9,1%
S11	3	1	4	75,0%	25,0%
S11U	6	5	11	54,5%	45,5%
S12	46	16	62	74,2%	25,8%
S12U	96	51	147	65,3%	34,7%
S13	7	2	9	77,8%	22,2%
S13U	4	0	4	100,0%	0,0%
S14	127	32	159	79,9%	20,1%
S15	70	42	112	62,5%	37,5%
S16	9	5	14	64,3%	35,7%
S17	31	14	45	68,9%	31,1%
S18	1	1	2	50,0%	50,0%
Gesamtergebnis	826	229	1055	78,3%	21,7%

3.2 Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2011

3.2.1 Beamtinnen und Beamte:

Wie unter Ziffer 3.1.1 dargestellt wurde, liegt der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten bei 36,4%. Die hohe Anzahl der Beförderungen von männlichen Beamten im Jahr 2011 ist durch Beförderungen im Fachbereich Feuerwehr begründet.

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
A6	0	1	1	0,0%	100,0%
A7	1	1	2	50,0%	50,0%
A8	1	27	28	3,6%	96,4%
A9	2	11	13	15,4%	84,6%
A9Z	1	9	10	10,0%	90,0%
A10	8	31	39	20,5%	79,5%
A11	8	14	22	36,4%	63,6%
A12	4	9	13	30,8%	69,2%
A13	0	5	5	0,0%	100,0%
A14	3	3	6	50,0%	50,0%
A15	0	2	2	0,0%	100,0%
A16	0	2	2	0,0%	100,0%
B02	1	0	1	100,0%	0,0%
Gesamtergebnis	29	115	144	20,1%	79,9%

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

Die im Jahr 2011 erfolgten Höhergruppierungen bei den Tarifbeschäftigten sind paritätisch verteilt:

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
E02U	1	0	1	100,0%	0,0%
E03	7	2	9	77,8%	22,2%
E04	1	9	10	10,0%	90,0%
E05	36	16	52	69,2%	30,8%
E06	27	25	52	51,9%	48,1%
E07	1	9	10	10,0%	90,0%
E08	22	25	47	46,8%	53,2%
E08A	2	0	2	100,0%	0,0%
E09	13	11	24	54,2%	45,8%
E09S	6	5	11	54,5%	45,5%
E10	15	12	27	55,6%	44,4%
E11	4	7	11	36,4%	63,6%
E12	4	10	14	28,6%	71,4%
E13	0	2	2	0,0%	100,0%
E14	2	4	6	33,3%	66,7%
E15	2	1	3	66,7%	33,3%
AT	0	1	1	0,0%	100,0%
Gesamtergebnis	143	139	282	50,7%	49,3%

Eine nach Geschlechtern ausgewogene Besetzung von höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen ist ein gesamtstädtisches Ziel, das im Gleichstellungsplan festgelegt wurde. Angestrebt wird für die Jahre 2012 bis 2014, dass 50% der frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden, dann kann der Frauenanteil erhöht bzw. der hohe Frauenanteil gehalten werden.

3.3 Personalkosten 2009 -2011

Der Personalkostenansatz 2011 weist im Vergleich zu den Vorjahren neben den Personalkosten für die bisher als Wirtschaftspläne geführten Nettoregiebetriebe Herrenhäuser Gärten, Gartensaal und Jugend-Ferien-Service auch die Pensions- und sonstigen Rückstellungen aus. Für das Jahr 2011 erfolgte sowohl eine Tariferhöhung für Tarifbeschäftigte als auch eine Besoldungserhöhung für Beamtinnen und Beamte.

In allen drei Haushaltsjahren konnten die jeweiligen Personalkostenbudgets durch gezielte Gegensteuerungsmaßnahmen und die Ausschöpfung aller Deckungsmöglichkeiten eingehalten werden. Nachfolgend werden die Rechnungsergebnisse für die Jahre 2009-2011 dargestellt:

Haushaltsjahr	2011	2010	2009
Rechnungsergebnis	408.715.593 €	367.280.343 €	361.260.382 €

4. Personal-und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung

Die Gestaltung des demografischen Wandels ist eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft für alle Kommunen, insbesondere in ihrer Rolle als Arbeitgeberin. Eine zukunftsfähige Verwaltung reagiert rechtzeitig auf gesellschaftliche Veränderung durch gezielte Personal- und Organisationsentwicklung:

Das Verwaltungsentwicklungsprogramm 2015 beschreibt die wesentlichsten Strategien und Meilensteine zur Weiterentwicklung der Stadtverwaltung auf dem Weg einer modernen und leistungsfähigen Verwaltung bis 2015 und bildet die Handlungsgrundlage für die Dezernate und Fachbereiche.

Die Verwaltungsentwicklungsthemen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Arbeitszeit sind eng miteinander verbunden und korrespondieren mit weiteren Themen wie Führung und Zusammenarbeit und der Attraktivität der Landeshauptstadt Hannover als Arbeitgeberin. Mit der Vorlage des gesamtstädtischen Gleichstellungsplans und der Festlegung von gesamtstädtischen Zielen erhält die Gleichstellung von Frauen und Männern auch in der langfristigen Personalpolitik eine große Bedeutung.

4.1 Organisationsentwicklung

Ab dem Jahr 2011 wurden drei große Organisationsentwicklungsprozesse in die Wege geleitet: Das Projekt „Weiterentwicklung der städtischen Werkhöfe“, das Projekt „Förderung von guten Arbeitsbedingungen in den städtischen Alten- und Pflegeheimen“ und das Projekt „Verkehrssicherungspflicht des Fachbereiches Gebäudemanagement“.

Im Rückblick auf die Jahre 2010/2011 ist neben der Neuaufstellung des Fachbereiches Bibliothek, Schule, Museen und Kulturbüro ebenfalls als herausragendes Projekt die Neustrukturierung des Fachbereiches Bildung und Qualifizierung zu benennen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Jahre 2010/ 2011 bestand in der systematischen Implementierung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung. Alle Fachbereiche der Stadtverwaltung haben mit der Unterstützung der Organisationsentwicklung ein Gender-Projekt durchgeführt. Nach Auswertung aller Abschlussberichte wurde die Informationsdrucksache Nr. 0766/2012 erstellt, die dem Gleichstellungsausschuss sowie dem Organisations- und Personalausschuss zur Kenntnis gegeben wurde. Mit der Beendigung der Implementierungsphase und der erstmaligen rechtlichen Integration in das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz wird Gender Mainstreaming steter Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung sein.

4.2 Personalentwicklung

Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung

Wie bereits beschrieben wurde, konnte der Anteil von Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund gesteigert werden.

Bei der Umsetzung des Lokalen Integrationsplanes sind insbesondere die Verwaltungsdolmetscherdienste zu nennen, die seit dem 01.04.2011 sehr erfolgreich zentral gesteuert arbeiten. Es erfolgt weiterhin eine sehr kontinuierliche Schulung der interkulturellen Kompetenz, nun auch im Rahmen von Vertiefungsveranstaltungen.

Alternsgerechte Personalentwicklung / Attraktivität als Arbeitgeberin

Ein ganzheitliches und nachhaltiges Konzept zur alternsgerechten Personalentwicklung beschreibt Strategien und Maßnahmen, die den Folgen des demografischen Wandels entgegenwirken und für Beschäftigungsverhältnisse sorgen, die ein leistungsfähiges und gesundes Arbeiten bis zum Renteneintritt ermöglichen.

In diesem Feld sind weitere wichtige Einzelmaßnahmen auf den Weg gebracht worden:

- Die systematische Aufbereitung der Fluktuationsdaten,
- die Fokussierung der Themen „Personalmarketing/ Personalgewinnung“ und „Personalentwicklung/Personalbindung“ in zwei Arbeitsgruppen,
- die Durchführung einer Großgruppenkonferenz mit den Fachbereichen zur Sensibilisierung für das Thema sowie
- die stärkere Verbindung von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung mit Gesundheitsförderung in verschiedenen Projekten.

Personalentwicklungswege

Im Jahr 2011 starteten ein zweiter Nachwuchsförderkreis sowie eine neue Qualifizierungsmaßnahme „Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A 14/Entgeltgruppe 13“. Die letztgenannte Maßnahme ist am individuellen Bedarf orientiert (u.a. Coaching, Mentoring, enge Lernbegleitung durch die Personalentwicklung, Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung) und fördert auch in starkem Maß fachbereichsübergreifendes und interdisziplinäres Denken (u.a. durch zwei dreimonatige Hospitationen, Arbeit in Projekten).

4.2.1 Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover

Die Stadtverwaltung Hannover hat aufgrund ihrer Aufgabenvielfalt eine große Bandbreite an verschiedenen Berufsbildern. Deshalb ist auch das Angebot an Ausbildungsplätzen sehr vielfältig.

Hervorzuheben ist, dass die Stadtverwaltung Hannover beginnend ab dem Ausbildungsjahrgang 2011 den Bachelorstudiengang Bachelor of arts –Allgemeine Verwaltung eingeführt hat. Zum ersten Studiengang wurden 12 junge Frauen und 6 junge Männer eingestellt. Es erfolgt eine enge Begleitung der Studentinnen und Studenten sowie der praktischen Einsatzbereiche in der Verwaltung durch die Aus- und Fortbildungsstelle der Stadtverwaltung Hannover.

Insgesamt sind durchschnittlich ca. 400 Auszubildende bei der Stadtverwaltung beschäftigt, die sich zum Stichtag 31.12.11 folgendermaßen auf die 38 verschiedenen Ausbildungsberufe verteilen:

▪ Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 31.12.2011

Ausbildungsberuf	Anzahl 31.12.2011		
	Gesamt	weiblich	männlich
Altenpfleger/in	39	24	15
Anlagenmechaniker/in	2	1	1
Arzthelfer/in	2	2	
Bachelor Of Arts - Allgemeine Verwaltung	18	12	6
Bachelor Of Arts - Veranstaltungsmanagement	2	2	
Beamter/in des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes	3		3
Beamter/in des höheren bautechnischen Dienstes	1	1	
Beamter/in des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes	5	1	4
Beamter/in des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes	35	19	16
Beamter/in des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes	19	1	18
Buchbinder/-in	1		1
Bürokauffrau/mann	4	2	2
Dienstanfänger/in	1		1
Elektroniker/in, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	9	1	8
Elektroniker/in, Fachrichtung Informations- und Telekommunikationstechnik	13		13
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	13	6	7
Fachangestellte/r für Medien- u. Informationsdienste	7	6	1
Fachkraft für Abwassertechnik	8	2	6
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	12	2	10
Florist/in	4	4	
Forstwirt/-in	4	1	3
Gärtner/in	45	20	25
Hauswirtschaftler/in	6	6	
Industrie-Elektriker/in	2	1	1
Industriemechaniker/in	7	1	6
Kauffrau/mann für Audio-Visuelle Medien	4	3	1
Koch/Köchin	16	7	9
Mediengestalter/in (Bild und Ton)	16	4	12
Mediengestalter/in (Digital- und Printmedien)	3	3	
Metallbauer - Fachrichtung Konstruktionstechnik	3		3
Restaurantfachfrau/-mann	14	8	6
Rettungsassistent/in	14	1	13
Technische/r Zeichner/in	2	1	1
Tischler/in	5	2	3
Veranstaltungskaufrau/mann	21	13	8
Vermessungstechniker/in	6	3	3
Verwaltungsfachwirtin/-wirt	39	27	12
Wirtschaftsinformatiker/in	12	4	8
SUMME	417	191	226
Frauen- bzw. Männeranteil	100,0%	45,8%	54,2%

Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund

Die letzte aktuelle Berichterstattung im Rahmen des Monitorings für den Lokalen Integrationsplan ergab, dass der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund für den Verwaltungsbereich durch gezielte Ansprache und Durchführung einer Ausbildungskampagne bereits auf weit über 20% gesteigert werden konnte. Bei den übrigen Berufen zeichnet sich ebenfalls eine leicht steigende Tendenz ab. Hier wurde ein Anteil von über 15% erreicht. Ziel ist, den Anteil bis 2015 in allen Ausbildungsberufen auf 20% zu erhöhen.

▪ Übernahme von Auszubildenden in den Jahren 2009 bis 2011

Im Jahr 2009 wurden insgesamt 109 Auszubildende übernommen, davon 52 in ein unbefristetes und 57 in ein befristetes Arbeitsverhältnis. Von den 109 Auszubildenden waren 50 weiblich und 59 männlich.

Von den 122 im Jahr 2010 übernommenen Auszubildenden waren 57 Auszubildende weiblich und 65 männlich. Insgesamt sind 67 Auszubildende in ein unbefristetes und 55 in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden.

135 Auszubildende wurden im Jahr 2011 übernommen, 56 waren weiblich und 79 männlich. Es sind 58 Auszubildende in ein unbefristetes und 77 in befristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden.

4.2.2 Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2009 bis 2011

Eine Übersicht der Fort- und Weiterbildungen für das Jahr 2011 im Einzelnen:

Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 2011	Teilnehmer-tage	Anzahl der TeilnehmerInnen		
		weiblich	männlich	gesamt
Zusatzausbildungen/Weiterbildungen	1.946	160	64	224
Verwaltungslehrgang A-I	1.721	10	3	13
Verwaltungslehrgang A-II	1.375	9	5	14
<u>Sonstige externe Fachfortbildung</u>				0
- außerhalb von Hannover	2.149	471	522	993
- in Hannover	1.207	563	239	802
- Sonderurlaub	218	53	31	84
Gesamt:	8.616	1.266	864	2.130
Gesamt ohne Verw.-Lehrgänge I+II:	5.520	1.247	856	2.103

Interne Fortbildungen 2011	Teilnehmer-tage	Anzahl der TeilnehmerInnen		
		weiblich	männlich	gesamt
Verwaltungsreform /-entwicklung	24	6	6	12
Kundenorientierung	916	218	117	335
Sozial-/Methoden-/Selbstkompetenz	1.405	416	234	650
Personalentwicklungsmaßnahmen	1.300	319	296	615
Informationsverarbeitung (PC-Fortbildung)	1.159	381	345	726
Förderung der Gleichstellung	407	240	0	240
Gesundheitsförderung	1.219	443	406	849
Betriebswirtschaftliche Grundlagen / NKR	531	274	87	361
Zusatzqualifizierung/Umschulung	468	19	8	27
Sonstige fachspezifische Kenntnisse	1.581	389	350	739
Gesamt:	9.010	2.705	1.849	4.554

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

Durchschnittlich haben sich die städtischen Beschäftigten an 1,92 Tagen je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter im Jahr 2011 bei internen und externen Veranstaltungen fortgebildet. Im Handlungsfeld Sozial-/Methoden-/Selbstkompetenz ist im Vergleich zu 2010 ein Anstieg zu verzeichnen.

Im Handlungsfeld Informationsverarbeitung/PC-Fortbildung stieg die Anzahl der Teilnehmenden um 49% an. Grund dafür ist die beginnende Umstellung des Betriebssystems auf Windows 7. In den Folgejahren wird erwartet, dass die Zahlen weiter steigen, da bis Mitte 2013 die Arbeitsplatzrechner der Stadtverwaltung weitestgehend auf das neue Betriebssystem umgestellt werden sollen.

Nach der Neukonzeption der Schulungen zur Interkulturellen Handlungskompetenz im Rahmen des Lokalen Integrationsplans (LIP) nahmen diese Schulungen bereits in 2007 einen erheblichen Teil des Handlungsfeldes ein und werden seit 2009 in erheblicher Größenordnung durchgeführt.

4.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Dem Gesundheitsmanagement kommt auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung besondere Bedeutung zu. Hierzu hat die Stadtverwaltung Hannover ein Konzept für eine altersgerechte Personalentwicklung erstellt. Ein Handlungsfeld ist hierbei die Prävention/Gesundheit: „Aufbauend auf den bereits vorhandenen Konzepten zur Gesundheitsförderung, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und zur Stressbewältigung ist dem Thema Prävention zukünftig mehr Gewicht einzuräumen. Dabei sind einerseits belastende Arbeitsbedingungen gezielt zu betrachten und gesundheitliche Belastungen zu reduzieren, andererseits ist das Bewusstsein für die eigenverantwortliche Erhaltung der Gesundheit und damit die persönliche Gesundheitskompetenz zu fördern.“

Neben den bereits durchgeführten Projekten mit dem Ziel gesunderhaltender Arbeitsplätze bekommen psychische Belastungen gesellschaftlich eine höhere Aufmerksamkeit. Daher hat die Verwaltungsführung das Thema aufgegriffen.

Der systematische Arbeits- und Gesundheitsschutz wird in der Stadtverwaltung Hannover ständig weiterentwickelt. Daneben unterstützen Maßnahmen wie Gripeschutzimpfungen, Gesundheitstage, das Gesundheitliche Präventionsprogramm für Beschäftigte mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen (z.B. Kanalbetrieb, Berufsfeuerwehr oder Sozial- und Erziehungsdienste) sowie vielfältige Angebote im Rahmen des Betriebssports und anlassbezogene Gesundheitsprojekte die Zielsetzung der Prävention im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Gesundheit ist ein wichtiger Teil von Personal- und Organisationsentwicklung.

4.3.1 Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Jahren 2009 bis 2011

Die Arbeitsunfähigkeitszeiten von Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover sind von 2009 bis 2011 von 5,2% auf 5,5% gestiegen. Dies entspricht der bundesweiten Tendenz einer leichten Steigerung der Fehlzeitenquote. So berichtet auch der Deutsche Städtetag auf der Grundlage einer Umfrage in den Mitgliedsstädten, an der sich auch die Landeshauptstadt Hannover beteiligt hat, von 2009 (5,7%) zu 2010 (5,9%) von einer Steigerung um 0,2%. Die AOK hat für die Branche Öffentliche Verwaltung eine Krankheitsquote von 5,4% in 2009 und 5,5% in 2010 festgestellt.

Bei der Betrachtung der krankheitsbedingten Fehlzeiten nach Altersgruppen ist erkennbar, dass ältere Beschäftigte durchschnittlich längere Krankheitszeiten haben. Nach Berichten von Krankenkassen (z.B. AOK/DAK) sind ältere Menschen zwar seltener krank als Jüngere, aber dafür dauert die durchschnittliche Erkrankung im Einzelfall deutlich länger.

Beschäftigten, die länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig sind, wird Unterstützung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX angeboten.