Landeshauptstadt Hannover - IV - Datum 15.06.2020

**Einladung**

zur 38. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am
Mittwoch, 24. Juni 2020, 14.00 Uhr, Rathaus, **Ratssaal**

**Bitte beachten Sie den geänderten Sitzungsraum und die Hygienehinweise.**

Tagesordnung:

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

1. Genehmigung des Protokolls über die 37. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 27.05.2020

2. Antrag der CDU-Fraktion zur Einrichtung, Aufstellung und Betrieb eines Ausgabeterminals für Personalausweise und Reisepässe
(Drucks. Nr. 0967/2020)

3. Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP zur Förderung Radfahren von Beschäftigten
(Drucks. Nr. 0980/2020)

4. Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP: Mehr Reparaturen, Wartungen und kleinere Sanierungen in Eigenleistung im Fachbereich Gebäudemanagement
(Drucks. Nr. 1049/2020)

5. Antrag der Fraktion DIE HANNOVERANER zur Einstellung von zusätzlichen externen Mitarbeitern zum Zwecke der Beschleunigung der Auszahlung von Elterngeld während der Frühphase der Familiengründung
(Drucks. Nr. 1056/2020)

6. Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement
(Informationsdrucks. Nr. 1291/2020)

7. Ernennung von Ehrenbeamtinnen / Ehrenbeamten der Freiwilligen Feuerwehr
(Drucks. Nr. 1285/2020)

8. Feuerwehrgerätehaus Misburg, Neubau Feuerwehrgerätehaus, hier: Interimsgebäude
(Drucks. Nr. 1309/2020 mit 3 Anlagen) - bereits übersandt
**Zu diesem Punkt ist eingeladen:**
**Bezirksbürgermeister Dickneite, Stadtbezirksrat Misburg-Anderten**

9. Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2020 (Stand 31.05.2020)
(Informationsdrucks. Nr. 1315/2020 mit 1 Anlage)

10. Bericht der Dezernentin

Onay
Oberbürgermeister

Anschreiben Corona Sitzungen.docx

Sehr geehrte Teilnehmer*innen von Rats-, Fachausschuss- und Stadtbezirksratssitzungen,

aufgrund der aktuellen Situation verfolgt die Landeshauptstadt Hannover das Ziel, eine Ansteckung mit dem Corona Virus möglichst zu verhindern, um so die Ausweitung der Erkrankung COVID-19 aktiv einzudämmen.

Dies ist neben dem ganz persönlichen Schutz jeder einzelnen Person auch deshalb wichtig, weil es die Basis zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Lebens insgesamt ist.

Dafür bitten wir Sie um Ihre Unterstützung!

Bitte halten Sie die notwendigen Hygiene- und Abstandsregelungen ein, die laut Robert Koch-Institut (RKI) im Rahmen einer Pandemie grundsätzlich für alle Menschen gelten (s. auch www.infektionsschutz.de).

Die Mitglieder der Gremien und Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sollen vor einer Ansteckung im Rahmen der Wahrnehmung ihrer politischen oder dienstlichen Tätigkeiten geschützt werden.

Deshalb werden ab sofort folgende Maßnahmen getroffen:

- Die Gremien tagen nach den Vorschriften des Kommunalrechts öffentlich. Da auch von den Besucher*innen der Sitzungen einen Mindestabstand von 1,5m einzuhalten ist, wird es je nach Größe des Zuschauerbereichs zu einer Beschränkung kommen. Die wird durch eine Einlasskontrolle entweder im HCC und im Rathaus zentral geregelt. Bei den Sitzungen in den Stadtbezirken ist es von der Stadtbezirksbetreuung sicherzustellen.

- Für jede Sitzung werden im Eingangsbereich Mund-Nasen-Masken zur Verfügung gestellt. Die Nutzung wird empfohlen vor allem wenn der Mindestabstand auf dem Weg zum Platz nicht durchgängig einzuhalten ist.

- Alle Sitzungen finden in ausreichend großen Räumen statt, so dass jeweils mindestens 1,5m Abstand zwischen einzelnen Sitzplätzen der Gremienmitglieder gewährleistet ist.

Darüber hinaus bitten wir Sie um Einhaltung der üblichen Hygienemaßnahmen:

- Halten Sie Abstand
- Vermeiden Sie das Händegeben
- Husten oder Niesen Sie in die Armbeuge, drehen Sie sich dabei von anderen Personen weg
- Vermeiden Sie Augen, Nase oder Mund zu berühren
- Nutzen Sie Einmaltaschentücher und entsorgen Sie diese sicher
- Waschen Sie sich nach Personenkontakten, nach der Benutzung von Sanitäreinrichtungen und bei Kontakt mit Gegenständen oder Materialien, die mit Viren verunreinigt sein können, gründlich die Hände

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!

Landeshauptstadt Hannover - Dez. IV - Datum 24.06.2020

**PROTOKOLL**

38. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am Mittwoch, 24. Juni 2020, Rathaus, Ratssaal

| | |
|---|---|
| Beginn | 14.00 Uhr |
| Ende | 14.35 Uhr |

---

Anwesend:
(verhindert waren)

| | |
|---|---|
| Ratsfrau Kastning | (SPD) |
| Ratsherr Borstelmann | (CDU) |
| Ratsfrau David | (Bündnis 90/Die Grünen) |
| Ratsherr Engelke | (FDP) |
| Ratsherr Gill | (SPD) |
| (Beigeordneter Hauptstein) | (AfD) |
| Beigeordneter Machentanz | (LINKE & PIRATEN) |
| Ratsherr Markurth | (SPD) |
| Ratsherr Marski | (CDU) |
| Ratsherr Pohl | (CDU) |
| Ratsfrau Steinhoff | (Bündnis 90/Die Grünen) |

**Grundmandat:**

| | |
|---|---|
| Ratsherr Förste | (Die FRAKTION) |
| Ratsherr Wruck | (DIE HANNOVERANER) |

**Verwaltung:**
Stadträtin Rzyski

| | |
|---|---|
| Herr Bär | Fachbereich Gebäudemanagement |
| Frau Diers | Fachbereich Personal und Organisation |
| Frau Gödecke | Gesamtpersonalrat |
| Herr Häfker | Fachbereich Personal und Organisation |
| Herr Janßen | Gesamtpersonalrat |
| Herr Kallenberg | Fachbereich Personal und Organisation |
| Herr Krische | Fachbereich Volkshochschule |
| Herr Münch | Fachbereich Personal und Organisation |
| Herr Rohrberg | Fachbereich Feuerwehr |
| Herr Speitel | Fachbereich Personal und Organisation |
| Herr Wöckener | Fachbereich Personal und Organisation |

**Protokoll**

| | |
|---|---|
| Frau Lüders | Fachbereich Personal und Organisation |

Tagesordnung:

I. Ö F F E N T L I C H E R  T E I L

1. Genehmigung des Protokolls über die 37. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 27.05.2020

2. Antrag der CDU-Fraktion zur Einrichtung, Aufstellung und Betrieb eines Ausgabeterminals für Personalausweise und Reisepässe
(Drucks. Nr. 0967/2020)

3. Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP zur Förderung Radfahren von Beschäftigten
(Drucks. Nr. 0980/2020)

4. Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP: Mehr Reparaturen, Wartungen und kleinere Sanierungen in Eigenleistung im Fachbereich Gebäudemanagement
(Drucks. Nr. 1049/2020)

5. Antrag der Fraktion DIE HANNOVERANER zur Einstellung von zusätzlichen externen Mitarbeitern zum Zwecke der Beschleunigung der Auszahlung von Elterngeld während der Frühphase der Familiengründung
(Drucks. Nr. 1056/2020)

6. Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei der Landeshauptstadt Hannover
(Informationsdrucks. Nr. 1291/2020)

7. Ernennung von Ehrenbeamtinnen / Ehrenbeamten der Freiwilligen Feuerwehr
(Drucks. Nr. 1285/2020)

8. Feuerwehrgerätehaus Misburg, Neubau Feuerwehrgerätehaus, hier: Interimsgebäude
(Drucks. Nr. 1309/2020 mit 3 Anlagen)

9. Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2020 (Stand 31.05.2020)
(Informationsdrucks. Nr. 1315/2020 mit 1 Anlage)

10. Bericht der Dezernentin

II. N I C H T Ö F F E N T L I C H E R  T E I L

## I. Ö F F E N T L I C H E R  T E I L

Beigeordnete Kastning begrüßte die Anwesenden zur form- und fristgerecht geladenen Sitzung des Organisations- und Personalausschusses.

Ratsherr Pohl gab an, dass die CDU-Fraktion den Tagesordnungspunkt 3 in die Fraktion ziehen wolle.

Ratsherr Gill gab an, dass die SPD-Fraktion den Tagesordnungspunkt 16.1 in die Fraktion ziehen wolle.

Beigeordneter Machentanz erklärte, dass die Gruppe LINKE/Piraten den Tagesordnungspunkt 13 in die Fraktion ziehen wolle.

Frau Diers erwiderte dazu, dass, aufgrund von Fristablauf während der Ratsferien, der Tagesordnungspunkt 13 formal behandelt werden sollte.

Beigeordneter Machentanz gab dazu an, dass im Vertrag die 4-Jahresfrist problematisch sei und er daher darum bat, darüber abzustimmen, den Tagesordnungspunkt in die Fraktion zu ziehen.

Beigeordnete Kastning bat daraufhin die Ausschussmitglieder, über die Dringlichkeit der Drucksache abzustimmen.

**9 Stimme dafür, 1 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen**

**TOP 1.**
**Genehmigung des Protokolls über die 37. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 27.05.2020**

**Einstimmig**

**TOP 2.**
**Antrag der CDU-Fraktion zur Einrichtung, Aufstellung und Betrieb eines Ausgabeterminals für Personalausweise und Reisepässe**
**(Drucks. Nr. 0967/2020)**

Ratsherr Pohl erklärte, dass der Antrag bereits zur letzten Sitzung vorgelegen und mediale Aufmerksamkeit auf sich gezogen habe. Die CDU-Fraktion beabsichtige durch den Antrag zu prüfen, ob ein derartiges Ausgabeterminal sinnvoll sei. Es werde sich dadurch eine erhebliche Verwaltungserleichterung versprochen. Zudem sprach er seinen Dank aus, dass sich die Fraktionen des Mehrheitsbündnisses dem Antrag angeschlossen hätten.

Ratsherr Gill ergänzte, dass man dem Antrag gerne zustimmen werde, da es sich um ein gutes Beispiel gelungenen Bürger*innenservices handeln könne.

Antrag

Die Verwaltung wird beauftragt, die Möglichkeit der Einrichtung, Aufstellung und des Betriebs eines Ausgabeterminals für die Ausgabe von Personalausweisen, Reisepässen und anderen Dokumenten zu prüfen.

Den Bürgerinnen und Bürgern der Landeshauptstadt Hannover wird damit eine 24-Stunden-Abholung ihrer Dokumente, ohne die Bindung an die Öffnungszeiten der Bürgerbüros ermöglicht.

**Einstimmig**

**TOP 3.**

**Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP zur Förderung Radfahren von Beschäftigten (Drucks. Nr. 0980/2020)**

Antrag
**zu beschließen:**

Die Verwaltung wird beauftragt, Maßnahmen zur Förderung des Radfahrens von städtischen Beschäftigten zu ihrer Arbeit zu prüfen wie z. B.

- Verbesserung von Radabstellmöglichkeiten,
- Berücksichtigung von sicheren Radabstellmöglichkeiten bei Neuanmietungen und Neubauten,
- Angebot von Duschen,
- Angebot von Ladeinfrastruktur für Elektro-Räder,
- Werbung für die Nutzung von Rädern für den Weg zur Arbeit und auch zu Dienstzwecken,
- die Beschaffung weiterer Fahrräder oder Teilnahme an Dienstrad-Leasingmodellen, E-Räder und E-Lastenräder für Dienstzwecke,
- Fördermöglichkeiten durch das Land, den Bund und die EU.

Die Verwaltung stellt den Ratsgremien die Prüfergebnisse bis Juli 2020 dar und benennt dabei auch erforderliche Finanzmittel für die Umsetzung von Maßnahmen.

**Begründung:**

Radfahren dient u. a. der Förderung der Bewegung von Beschäftigten, ihrer Gesundheit, dem Schutz von Klima und Umwelt, es entlastet den Verkehr, und ist häufig sogar zeitsparend gegenüber ÖPNV und PKW, insbesondere bei kurzen Wegen.

Es gibt in den verschiedenen Fachbereichen einige Dienstfahrräder. Darüber hinaus kann auch ein Privatrad für dienstliche Zwecke (z. B. Außendienstaufgaben, Termine in anderen Dienstgebäuden) genutzt werden. Für regelmäßig nötige Einsätze dieser Art (an mindestens 8 Tagen im Monat) kann eine monatliche Fahrradentschädigung von 10,23 € beantragt werden.

Da das Radfahren dazu beiträgt, die Klimaschutzziele von Land, Bund und Europäischer Union zu erreichen, sollen Fördermöglichkeiten von dieser Seite geprüft werden.

**Auf Wunsch der CDU in die Fraktionen gezogen**

**TOP 4.**

**Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP: Mehr Reparaturen, Wartungen und kleinere Sanierungen in Eigenleistung im Fachbereich Gebäudemanagement (Drucks. Nr. 1049/2020)**

Ratsfrau David gab an, dass mit dem Antrag geprüft werden solle, ob es wirtschaftlich sei, durch mehr Ausbildungsplätze und Neueinstellungen im Sachgebiet Werkstatt, entsprechende Reparaturen, Sanierungen und Wartungen in Eigenleistung vorzunehmen. Insgesamt handele es sich um den Wunsch nach mehr Rekommunalisierung von Aufgaben.

Antrag,
zu beschließen:

Die Verwaltung wird beauftragt, zu prüfen, ob eine Ausweitung der Eigenfertigung durch das Sachgebiet Werkstatt im Gebäudemanagement und damit ggf. eine personelle Ausweitung des Sachgebietes wirtschaftlich wäre und welche Vorteile dies brächte.
Ziel ist es, mehr Reparaturen, Wartungen und kleinere Sanierungen in Eigenleistung zu bearbeiten, um angesichts der Marktlage über eigene Kapazitäten zeitliche und nach Möglichkeit auch wirtschaftliche Vorteile zu erschließen. Dabei sollten auch die Möglichkeiten zum Angebot von mehr Ausbildungsplätzen in dem Bereich geprüft werden.

**Einstimmig**

**TOP 5.**
**Antrag der Fraktion DIE HANNOVERANER zur Einstellung von zusätzlichen externen Mitarbeitern zum Zwecke der Beschleunigung der Auszahlung von Elterngeld während der Frühphase der Familiengründung**
**(Drucks. Nr. 1056/2020)**

Ratsherr Wruck erklärte, dass in der Presse zu lesen gewesen sei, dass die Auszahlung von Elterngeld überdurchschnittlich lange dauern würde. Daher fordere der Antrag die Prüfung, ob mehr zusätzliches externes Personal kurzfristig eingestellt werden könne. Dabei sei es auch Wunsch, Quereinsteiger*innen mit einer kaufmännischen Ausbildung zu berücksichtigen.

Ratsherr Gill gab an, dass er sich in diesem Punkt eine Sachverhaltsaufklärung wünsche, um einen Überblick zu erhalten, wie die aktuelle Situation in diesem Aufgabenfeld sei.

Dezernentin Rzyski erwiderte, dass die zuletzt offenen Stellen zwischenzeitlich besetzt worden seien. Zusätzlich habe man eine Taskforce eingesetzt, die aus Mitarbeiter*innen, die bereits im Bereich Elterngeldstelle gearbeitet hätten, bestand. Zudem werde man Nachwuchskräfte dort einsetzen können, so dass der Personalschlüssel nun wieder ausreichend sei. Der Rückstand habe daher gut aufgearbeitet werden können. Die Errechnung und Bereitstellung von Elterngeld sei ein sehr komplexes Rechtsgebiet, welches sich nur durch eine qualifizierte Ausbildung und gute Einarbeitung bearbeiten lasse. Es seien vertiefte Rechtskenntnisse erforderlich, so dass eine kaufmännische Ausbildung diesen Anforderungen nicht gerecht würde. Bis Ende Juli wolle man alle Rückstände aufgearbeitet haben, um wieder zur gewohnten Antragsbearbeitungsfrist von max. 30 Tagen zurückzukommen. Die Mitarbeiter*innen seien sehr motiviert und gewillt, insbesondere in Notlagen kurzfristige und schnelle Lösungen zu finden.

Ratsherr Pohl erklärte, dass man ebenfalls unzufrieden mit der Situation und der Bearbeitung der Anträge gewesen sei. Durch die eben vorgebrachte Sachverhaltsaufklärung sei nun ein anderes Bild präsentiert worden. Zudem seien in der vergangenen Sitzung des Jugendhilfeausschusses ähnliche Aussagen getroffen worden, so dass man nun erwarten würde, dass der vorliegende Antrag zurückgezogen wird.

Ratsherr Wruck bedankte sich bei Dezernentin Rzyski und zeigte sich erstaunt darüber, dass ein juristisches Studium zur Wahrnehmung dieser Aufgaben nötig sei. Trotzdem wolle er an dem Antrag festhalten.

Antrag

**Der Rat möge beschließen:**

Die Verwaltung wird aufgefordert, zusätzliche, auch externe Mitarbeiter einzustellen, um die Auszahlung von Elterngeld an junge Familien zu beschleunigen. Dabei sollten auch Quereinsteiger mit z. B. kaufmännischer Ausbildung berücksichtigt werden.

**0 Stimmen dafür, 9 Stimmen dagegen, Enthaltungen**

**TOP 6.**

**Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei der Landeshauptstadt Hannover (Informationsdrucksache Nr. 1291/2020)**

Ratsherr Pohl gab an, dass er den Bericht als positiv erachte, allerdings würden ihm die Aussagen zu den Überlastungsanzeigen nicht überzeugen. Er ergänzte, dass es den Eindruck mache, dass keine plausiblen Lösungen gefunden würden und daher der Eindruck der Kapitulation entstehe.

Herr Häfker erklärte, dass er es nicht als Kapitulation empfinde, wenn sich die Verwaltung durchaus selbstkritisch mit dieser Thematik auseinandersetze. Die Zahl der Überlastungsanzeigen steige stetig, allerdings sei man ebenfalls durchgängig dabei, diese entsprechend der Dienstvereinbarung zu bearbeiten. Die Dienstvereinbarung sehe vor, dass ein Gremium gebildet werde, welches den Sachverhalt zunächst aufkläre. Gemeinsam mit dem*der Betroffenen würden dann entsprechende Lösungen überlegt werden. Hinzu komme, dass die zuständigen Personalstellen ebenfalls überlastet seien. Man arbeite weiterhin daran, durch verschiedene Maßnahmen kurzfristige Abhilfen zu schaffen, sei es durch Stellenbemessungen, Organisationsuntersuchungen bis hin zur Aufgabenkritik.

Ratsherr Engelke gab an, dass in dem Bericht auf die Vor- und Nachteile von Homeoffice eingegangen werde. In diesem Zusammenhang sei es notwendig, klare Regeln zur Nutzung des Homeoffice zu vereinbaren. Daher stellte er die Nachfrage, wie es um derartige Regelungen stehe.

Frau Diers erwiderte, dass in Kürze eine Umfrage zum Thema Homeoffice unter den Beschäftigten erfolge und man im Anschluss und nach Auswertung der Befragung die bisherigen Regelungen überarbeiten wolle. Nach Vorliegen dieser Ergebnisse werde man diesem Ausschuss entsprechend mit einer Informationsdrucksache berichten.

**Zur Kenntnis genommen**

**TOP 7.**
**Ernennung von Ehrenbeamtinnen / Ehrenbeamten der Freiwilligen Feuerwehr (Drucks. Nr. 1285/2020)**

Antrag,

zu beschließen, unter Berufung in das Beamtenverhältnis als Ehrenbeamter für die Dauer von sechs Jahren

Timmy Fiß, Freiwillige Feuerwehr Hannover, Ortsfeuerwehr Kirchrode

zum Ortsbrandmeister

zu ernennen, sofern die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

**Einstimmig**

**TOP 8.**
**Feuerwehrgerätehaus Misburg, Neubau Feuerwehrgerätehaus, hier: Interimsgebäude**

**(Drucks. Nr. 1309/2020 mit 3 Anlagen)**

Antrag,

1. der Haushaltsunterlage Bau gem. § 12 KomHKVO für eine Interimslösung auf einem anderen Grundstück für das Feuerwehrgerätehaus Misburg in Höhe von insgesamt 478.000 € und jährlichen Mietkosten von 283.500 €

   und

2. der Mittelfreigabe sowie dem sofortigen Baubeginn

   zuzustimmen.

**Einstimmig**

**TOP 9.**
**Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2020 (Stand 31.05.2020) (Informationsdrucksache Nr. 1315/2020 mit 1 Anlage)**

Frau Diers erklärte, dass eine höhere Unterschreitung zu verzeichnen sei. Dies sei zum einen durch vakante Stellen zu erklären, da in den vergangenen Monaten nur sehr reduziert Stellenbesetzungsverfahren stattgefunden hätten. Eine weitere Einsparung sei durch die Verlängerung des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung erfolgt. Dieser hätte eigentlich Ende April geendet, man habe sich aber auf eine Verlängerung bis Ende Oktober verständigt, sodass auch der Beitrag der Beschäftigten weitergezahlt werde. Zudem sei eine Tariferhöhung von 3 % einkalkuliert worden, wobei dies keine abschließende Zahl sei, wie der aktuellen Presse zu entnehmen sei. Der aktuelle Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst sei gekündigt, so dass nun neue Tarifverhandlungen anstünden.

**Zur Kenntnis genommen**

**TOP 10.**
**Bericht der Dezernentin**

Für die Niederschrift

Rzyski

Lüders

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

CDU RATSFRAKTION HANNOVER

**A n t r a g** gem. § 10 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover

**Einrichtung, Aufstellung und Betrieb eines Ausgabeterminals für Personalausweise und Reisepässe**

**Antrag zu beschließen:**

Die Verwaltung wird beauftragt, die Möglichkeit der Einrichtung, Aufstellung und des Betriebs eines Ausgabeterminals für die Ausgabe von Personalausweisen, Reisepässen und anderen Dokumenten zu prüfen.

Den Bürgerinnen und Bürgern der Landeshauptstadt Hannover wird damit eine 24-Stunden-Abholung ihrer Dokumente, ohne die Bindung an die Öffnungszeiten der Bürgerbüros ermöglicht.

**Begründung:**

Die aktuelle Situation hat einmal mehr die Schwachstellen der Landeshauptstadt im Bereich Digitalisierung und Bürgerservice zu Tage treten lassen. Kundenorientierung und in diesem Zusammenhang Unabhängigkeit von starren Öffnungszeiten sind hier besonders ausbaufähig. Ein erster Schritt auf einem weiten Weg könnte hier die Etablierung eines Ausgabeterminals für Ausweisdokumente sein.

Seine Funktionsweise lässt sich mit der einer Paketstation vergleichen: Bei Antragstellung im Bürgerbüro entscheidet sich der Bürger für die Abholung seines Ausweisdokuments am Ausgabeterminal. Daraufhin wird sein Datensatz, bestehend aus Name, Geburtsdatum, Fingerabdruck und Kontaktdaten mit Mobilfunknummer oder E-Mail-Adresse, in einem webbasierten System gespeichert. Wenn die Ausweisdokumente von der Bundesdruckerei beim Bürgerbüro eintreffen, legen die Mitarbeitenden sie zu zweit – im Vier-Augen-Prinzip – in das Terminal.
Mit dem Schließen der Fachtür wird automatisch eine SMS oder E-Mail an den Antragsteller

versendet. Diese Nachricht informiert ihn darüber, dass der Ausweis im Terminal liegt. Außerdem enthält sie einen PIN-Code.

Ab dem Versenden der Nachricht liegen die Dokumente für sieben Kalendertage im Ausgabeterminal bereit. Nach diesem Zeitpunkt werden der Fingerabdruck und alle anderen personenbezogenen Daten gelöscht.

Bei der Abholung gibt der Antragsteller zunächst den PIN-Code ein. Anschließend wird er zum Einlesen des Fingerabdrucks aufgefordert. Nach erfolgreichem Abgleich der Daten öffnet sich das Fach, in dem das Dokument liegt.

Ein entsprechendes Verfahren wurde erfolgreich als Pilotprojekt in Ludwigsburg getestet und soll dort nun fest etabliert werden.

Die Kosten im mittleren sechsstelligen Bereich erscheinen im Hinblick auf den Komfort für Bürgerinnen und Bürger überschaubar.

Jens Seidel
Vorsitzender

**SPD-Fraktion im Rat der Landeshauptstadt Hannover**
**BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Fraktion im Rat der Landeshauptstadt Hannover**
**FDP-Fraktion im Rat der Landeshauptstadt Hannover**

23.04.2020

In den Ausschuss für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Liegenschaftsangelegenheiten
In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss
In die Ratsversammlung

Oberbürgermeister
08. Mai 2020
10:29 h
18.60

**Antrag** **gemäß § 34 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover**
**Förderung Radfahren von Beschäftigten**

**zu beschließen:**

Die Verwaltung wird beauftragt, Maßnahmen zur Förderung des Radfahrens von städtischen Beschäftigten zu ihrer Arbeit zu prüfen wie z. B.

- Verbesserung von Radabstellmöglichkeiten,
- Berücksichtigung von sicheren Radabstellmöglichkeiten bei Neuanmietungen und Neubauten,
- Angebot von Duschen,
- Angebot von Ladeinfrastruktur für Elektro-Räder,
- Werbung für die Nutzung von Rädern für den Weg zur Arbeit und auch zu Dienstzwecken,
- die Beschaffung weiterer Fahrräder oder Teilnahme an Dienstrad-Leasingmodellen, E-Räder und E-Lastenräder für Dienstzwecke,
- Fördermöglichkeiten durch das Land, den Bund und die EU.

Die Verwaltung stellt den Ratsgremien die Prüfergebnisse bis Juli 2020 dar und benennt dabei auch erforderliche Finanzmittel für die Umsetzung von Maßnahmen.

**Begründung:**

Radfahren dient u. a. der Förderung der Bewegung von Beschäftigten, ihrer Gesundheit, dem Schutz von Klima und Umwelt, es entlastet den Verkehr, und ist häufig sogar zeitsparend gegenüber ÖPNV und PKW, insbesondere bei kurzen Wegen.

Es gibt in den verschiedenen Fachbereichen einige Dienstfahrräder. Darüber hinaus kann auch ein Privatrad für dienstliche Zwecke (z. B. Außendienstaufgaben, Termine in anderen Dienstgebäuden) genutzt werden. Für regelmäßig nötige Einsätze dieser Art (an mindestens 8 Tagen im Monat) kann eine monatliche Fahrradentschädigung von 10,23 € beantragt werden.

Da das Radfahren dazu beiträgt, die Klimaschutzziele von Land, Bund und Europäischer Union zu erreichen, sollen Fördermöglichkeiten von dieser Seite geprüft werden.

| | | |
|---|---|---|
| Lars Kelich<br>Fraktionsvorsitzender | Dr. Freya Markowis<br>Fraktionsvorsitzende | Wilfried Engelke<br>Fraktionsvorsitzender |

15. Mai 2020

12 103

**SPD-Fraktion im Rat der Landeshauptstadt Hannover**
**BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Fraktion im Rat der Landeshauptstadt Hannover**
**FDP-Fraktion im Rat der Landeshauptstadt Hannover**

11.05.2020

In den Ausschuss für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Liegenschaftsangelegenheiten
In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss

**Antrag** **gemäß § 34 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover**
**Mehr Reparaturen, Wartungen und kleinere Sanierungen in Eigenleistung im Fachbereich Gebäudemanagement**

**zu beschließen:**

Die Verwaltung wird beauftragt, zu prüfen, ob eine Ausweitung der Eigenfertigung durch das Sachgebiet Werkstatt im Gebäudemanagement und damit ggf. eine personelle Ausweitung des Sachgebietes wirtschaftlich wäre und welche Vorteile dies brächte.

Ziel ist es, mehr Reparaturen, Wartungen und kleinere Sanierungen in Eigenleistung zu bearbeiten, um angesichts der Marktlage über eigene Kapazitäten zeitliche und nach Möglichkeit auch wirtschaftliche Vorteile zu erschließen. Dabei sollten auch die Möglichkeiten zum Angebot von mehr Ausbildungsplätzen in dem Bereich geprüft werden.

**Begründung:**

Das Sachgebiet Werkstatt im Gebäudemanagement erledigt Reparaturen, Instandsetzungsarbeiten und Notmaßnahmen, z.B. nach einem Einbruch oder Wasserrohrbruch. Es ist über ein Notfalltelefon auch außerhalb üblicher Dienstzeiten für die Nutzer*innen erreichbar. Auch erfolgen Baumaßnahmen wie der Einbau von Heizungskesseln und Lüftungsanlagen einschließlich deren Wartungen. Es werden die städtischen Brunnen gewartet/instandgesetzt. Bisherige Aufgaben der Werkstatt können allerdings aus Kapazitätsgründen nicht bearbeitet werden, und für einige Aufgaben finden sich keine Anbieter*innen.

Deshalb soll die Möglichkeit einer Ausweitung der Eigenfertigung durch die Werkstatt zum Zwecke von Eigenreparaturen und Wartungen in einem bestimmten Rahmen auf ihre Wirtschaftlichkeit und auf mögliche Vorteile hin untersucht werden. Eine solche Untersuchung erscheint auch vor dem Hintergrund sinnvoll, dass eine externe Vergabe zuweilen an der hohen Auslastung von Handwerksfirmen scheitert.

Im Rahmen der Prüfung soll auch untersucht werden, ob die zusätzlich erforderlichen Personalkosten aus den eingesparten Sachmitteln finanziert werden könnten.

| | | |
|---|---|---|
| Lars Kelich<br>Fraktionsvorsitzender | Dr. Elisabeth Clausen-Muradian<br>stv. Fraktionsvorsitzende | Wilfried Engelke<br>Fraktionsvorsitzender |

Marienstraße 6
30169 Hannover
Tel.: 0511-81120716
Fax: 0511-27900999

Wählergemeinschaft
Die Hannoveraner

Fraktion im Rat der Landeshauptstadt Hannover

Herrn
Oberbürgermeister
Belit Onay
o. V. i. A.
Rathaus

Hannover, 18.05.2020

In
den Organisations- und Personalausschuss
den Haushaltsausschuss
den Jugendhilfeausschuss
denn Sozialausschuss
den Verwaltungsausschuss
die Ratsversammlung

# Antrag gemäß § 10 der GO des Rates

## Einstellung von zusätzlichen externen geeigneten Mitarbeitern zum Zwecke der Beschleunigung der Auszahlung von Elterngeld während der Frühphase der Familiengründung

**Der Rat möge beschließen:**

Die Verwaltung wird aufgefordert, zusätzliche, auch externe Mitarbeiter einzustellen, um die Auszahlung von Elterngeld an junge Familien zu beschleunigen. Dabei sollten auch Quereinsteiger mit z. B. kaufmännischer Ausbildung berücksichtigt werden.

**Begründung:**

Bei der Auszahlung von Elterngeld für junge Mütter oder Väter kommt es vermehrt zu unhaltbar monatelangen Verzögerungen, die für junge Familien und Alleinerziehende zu erheblichen finanziellen Engpässen führen.
Bei der Einstellung zusätzlichen Personals sollte die Stadt die Qualifikation dieser Bewerber im Zweifelsfall durch entsprechende Schnellkurse und/oder Sonderschulungen gewährleisten.

Jens Böning
Fraktionsvorsitzender

Landeshauptstadt Hannover

Informationsdrucksache

In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 1291/2020

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

**Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Landeshauptstadt Hannover mit Eckdaten und Schwerpunkten für 2018/2019**

Dieser Bericht informiert zu den Eckdaten und Themenschwerpunkten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Landeshauptstadt Hannover (LHH) in 2018/2019. Soweit möglich, werden die Eckdaten nach Geschlecht differenziert dargestellt.

Im Berichtsjahr 2019 war noch nicht absehbar, dass in 2020 eine Corona-Pandemie nicht nur das Arbeitsleben, sondern letztlich die Welt insgesamt auf den Kopf stellen würde. Diese Corona-Krise und die damit verbundenen Bemühungen zur Eindämmung der Ausbreitung des Virus lassen aber auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz stark ins Blickfeld geraten. Arbeitgeber*innen wie auch die Landeshauptstadt Hannover stehen vor der Herausforderung, die Arbeitsplätze ihrer Beschäftigten sicher zu gestalten, um Ansteckungen mit dem Coronavirus zu verhindern.

Ob z.B. Abstandsregelungen in Büros, beim Publikumsverkehr, auf Betriebshöfen und in Kantinen, das situationsbedingte Tragen von Mund-/Nasen-Schutz oder die für viele Beschäftigte neue Situation, im Homeoffice zu arbeiten – Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen wurden und werden zum Um- und Neudenken von bestehenden und bislang bewährten Prozessen sowie Arbeits- und Verhaltensweisen gezwungen.

Maßnahmen zum Gesundheitsschutz von Beschäftigten orientieren sich grundsätzlich an den Gefährdungen, die mit der jeweiligen Tätigkeit verbunden sind, und werden im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festgelegt. Neben der einschlägigen Arbeitsschutzgesetzgebung wird dabei in der Corona-Krise der einheitliche „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 16.04.2020 von der LHH als verbindlich umzusetzender Standard berücksichtigt. Dieser sieht u.a. weiterhin vor, dass Büroarbeiten nach Möglichkeit im Homeoffice ausgeführt werden sollen, insbesondere, wenn Büroräume von mehreren Personen mit zu geringen Schutzabständen genutzt werden müssten. Homeoffice kann zudem einen Beitrag leisten, Beschäftigten zu ermöglichen, ihren Betreuungspflichten (z.B. Kinder oder pflegebedürftige

Angehörige) nachzukommen. Betriebsärzt*innen und Sicherheitsfachkräfte des Betrieblichen Gesundheitsservice unterstützen und beraten auch und gerade in der Corona-Krise in allen Fragen der Betrieblichen Prävention und bei der Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes wie der Erstellung und Durchführung arbeitsbereichsbezogener Gefährdungsbeurteilungen.

Über die vollständigen Auswirkungen der Corona-Krise auf die Angebote und Leistungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Jahr 2020 wird der Bericht des kommenden Jahres Auskunft geben.

## 1. Eckdaten zur Gesundheit in der Landeshauptstadt Hannover

### 1.1 Arbeits- und Wegeunfälle

| | **2017** | **2018** | **2019** (männlich/ weiblich) |
|---|---|---|---|
| **Unfälle gesamt** | **456** | **519** | **507** (254/253) |
| **Meldepflichtige Unfälle** (> 3 Tage Arbeitsausfall) | **236** | **263** | **240** (135/105) |
| **Nicht meldepflichtige Unfälle** (0-3 Tage Arbeitsausfall) | **220** | **256** | **267** (119/148) |
| **Meldepflichtige Arbeitsunfälle** | **166** | **173** | **170** (100/70) |
| **Meldepflichtige Wegeunfälle** | **70** | **90** | **70** (35/35) |
| **Ausfalltage meldepflichtige Unfälle gesamt** | **5.249** | **6.180** | **5.722** (3.097/2.625) |
| **Quote meldepflichtige Arbeitsunfälle** (Unfälle je 1000 vollbeschäftigte Mitarbeitenden) | **17,3** | **17,7** | **17,0** (20,6/13,6) |
| **Quote meldepflichtige Wegeunfälle** (Unfälle je 1000 Mitarbeitenden) | **6,3** | **7,9** | **6,0** (6,8/5,4) |
| **Unfallschwere meldepflichtige AU** (durchschnittliche Ausfalltage je Arbeitsunfall) | **21,6** | **19,9** | **24,1** (24,5/23,5) |
| **Unfallschwere meldepflichtige WU** (durchschnittliche Ausfalltage je Arbeitsunfall) | **23,8** | **30,5** | **23,2** (18,5/28,0) |

### 1.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Die Arbeitsmedizin der LHH betreut neben den städtischen Fachbereichen, Ämtern und Betrieben auch Betriebe der Region Hannover und einige Fremdfirmen mit städtischer Anbindung. Der Medizinische Dienst der Feuerwehr betreut die Beschäftigten der Berufsfeuerwehr Hannover und die Mitglieder der freiwilligen Feuerwehren in der LHH.

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die individuellen ärztlichen Präventionsleistungen der beiden ärztlichen Dienste der LHH.

Weitere betriebsärztliche Leistungen nach Arbeitssicherheitsgesetz, wie z.B. die betriebsärztliche Grundbetreuung nach DGUV V2, sind hier nicht aufgeführt, beanspruchen aber mindestens 50 % der betriebsärztlichen Einsatzzeiten.

| | **2019** Arbeits-medizin | **2019** Med. Dienst Feuerwehr | **2019 gesamt** |
|---|---|---|---|
| **Betriebsärztliche Untersuchungen und Beratungen insgesamt** | **7.009** *(3.667 Pers.)* | n. erfasst | n. erfasst |
| **Arbeitsmedizinische Vorsorge (ArbmedVV),** z.B. bei folgenden Tätigkeiten: | | | |
| - an Bildschirmgeräten | **1.207** | **30** | **1.237** |
| - mit Biologischen Arbeitsstoffen / Infektionsgefährdung | **1.370** | **510** | **1.880** |
| - mit hautbelastenden Faktoren / Feuchtarbeit | **555** | **20** | **575** |
| - mit Lärmexposition | **649** | **10** | **659** |
| - Tragen von Atemschutzgeräten | **241** | **711** | **952** |
| **Eignungsuntersuchungen (DV 11/302)** | | | |
| - Fahreignungsuntersuchungen | **814** | **170** | **984** |
| - Tätigkeiten mit besonderer Absturzgefahr | **86** | **15** | **101** |
| - Gefährliche Baumarbeiten / Forstarbeiten | **106** | **0** | **106** |
| **Individuelle Präventionsmaßnahmen, z.B.** | | | |
| - Beratung Bildschirmarbeitsbrille | **415** | **11** | **426** |
| - Beratung Mutterschutz | **110** | **1** | **111** |
| - Beratung zu psychischen Belastungen mit der Option der Vermittlung an die Instituts-ambulanz des Klinikums Region Hannover | **75** | **-** | **75** |
| - Präventionsprogramm Altenau / Langeoog | **124** | **11** | **135** |
| **Arbeitsmedizinisch indizierte Impfungen** | **339** | **420** | **759** |
| **Technische Untersuchungen insgesamt** z.B. Blutdruckmessung, Sehtest, Hörtest, EKG, Lungenfunktion | **8.682** | **4.260** | **12.942** |

## 1.3 Mitarbeiterberatung

Die Mitarbeiterberatung der LHH bietet als professionelle interne Dienstleisterin des Betrieblichen Gesundheitsservice eine individuelle Beratungsunterstützung an. Das Angebot richtet sich an alle Beschäftigten, Führungskräfte und Interessenvertretungen der LHH.

Die Beratungsinhalte umfassen das gesamte Themenfeld psychosozialer Gesundheit und Führungsthemen. Sie können sowohl einen arbeitsplatz-, als auch einen familiären Bezug haben.

Die Beratungsleistung erfolgt in der Regel im persönlichen Gespräch oder am Telefon.

Das Beratungskonzept ist systemisch, lösungs- und kurzzeitorientiert. Ratsuchenden Personen bietet die Bearbeitung ihrer Anliegen in der Mitarbeiterberatung Reflexions-und Handlungshilfe.

Die Kooperation mit internen und externen Fachstellen, sowie die qualifizierte Weitervermittlung an andere Fachpersonen und Einrichtungen, ist Bestandteil der Beratungsunterstützung.

Personenbezogene Leistungen der Mitarbeiterberatung im **Jahr 2019**

| LHH-Mitarbeiterberatung | insgesamt | Frauen | Männer | Kontakte |
|---|---|---|---|---|
| Beratungsleistungen insgesamt | 615 | 380 | 235 | 1.848 |
| Fach- und Führungskräfteberatung | 180 | 90 | 90 | 302 |
| Psychosoziale Beratung | 435 | 290 | 145 | 1.546 |

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM Dienstvereinbarung 11/315.1) wurden 134 Führungskräfte beraten und 135 Wiedereingliederungsberatungen durchgeführt.

### 1.4 Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Krankheitsbedingte Fehlzeiten werden in der LHH nach den Eckdaten des Deutschen Städtetages erfasst, was eine Erfassung der Arbeitsunfähigkeitszeiten vom ersten Tag an beinhaltet. Dagegen können die Krankenkassen Kurzzeiterkrankungen bis zu drei Tagen nur dann erfassen, wenn eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt.

Fehlzeitenquote in Prozent von 2016 - 2019 - Externe Vergleichsdaten liegen für 2019 noch nicht vor

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| Deutscher Städtetag | 6,8 | 7 | 7,4 | |
| AOK – Öffentliche Verwaltung | 6,3 | 6,4 | 6,6 | |
| Landeshauptstadt Hannover | 6,2 | 6,3 | 6,5 | 6,5 |

Entwicklung der Fehlzeitenquote 2016 - 2019 in der LHH:

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| alle Beschäftigten | 6,2 | 6,3 | 6,5 | 6,5 |
| Frauen | 6,6 | 6,7 | 6,9 | 6,9 |
| Männer | 5,8 | 5,8 | 6 | 6,1 |
| <=35 Jahre | 5,3 | 5,6 | 5,9 | 5,9 |
| 36-50 Jahre | 6,1 | 6,2 | 6,2 | 6,4 |
| >= 50 Jahre | 6,8 | 6,8 | 7 | 6,9 |

Die Gesamtquote ist im letzten Jahr trotz einer saisonalen Grippewelle Anfang 2019 im Vergleich zu 2018 gleichgeblieben.

Die Fehlzeitenquote der weiblichen Beschäftigten ist regelmäßig höher als die Quote der männlichen Beschäftigen, wobei die Quote im letzten Jahr ausschließlich bei den Männern gestiegen ist. Arbeitswissenschaftlich wird die höhere Quote bei den Frauen mit der häufigen Doppelbelastung Familie - Beruf und einem sensibleren Gesundheitsverhalten begründet.

Die höhere Fehlzeitenquote bei der Gruppe der älteren Beschäftigten im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen ist arbeitswissenschaftlich bestätigt. Sie ist 2019 zwar gesunken, befindet sich aber weiter auf einem relativ hohen Niveau. Ältere Beschäftigte werden im Vergleich zu jüngeren nachweislich zwar seltener krank, fallen dann aber länger aus.

Zum Stichtag 31.12.2019 waren von den 11.601 Beschäftigten der LHH 6.482 Personen weiblich (55,9%) und 5.119 Personen männlich (44,1%). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der LHH ist in den letzten drei Jahren relativ konstant. Es ist lediglich um 0,27 Jahre auf 46,24 Jahre angestiegen.

### 1.5 Dienstvereinbarung Überlastungsanzeigen

Mit der Dienstvereinbarung 11/105 vom 03.12.2014 wurde ein verbindliches Verfahren zum Umgang mit Überlastungsanzeigen geschaffen.

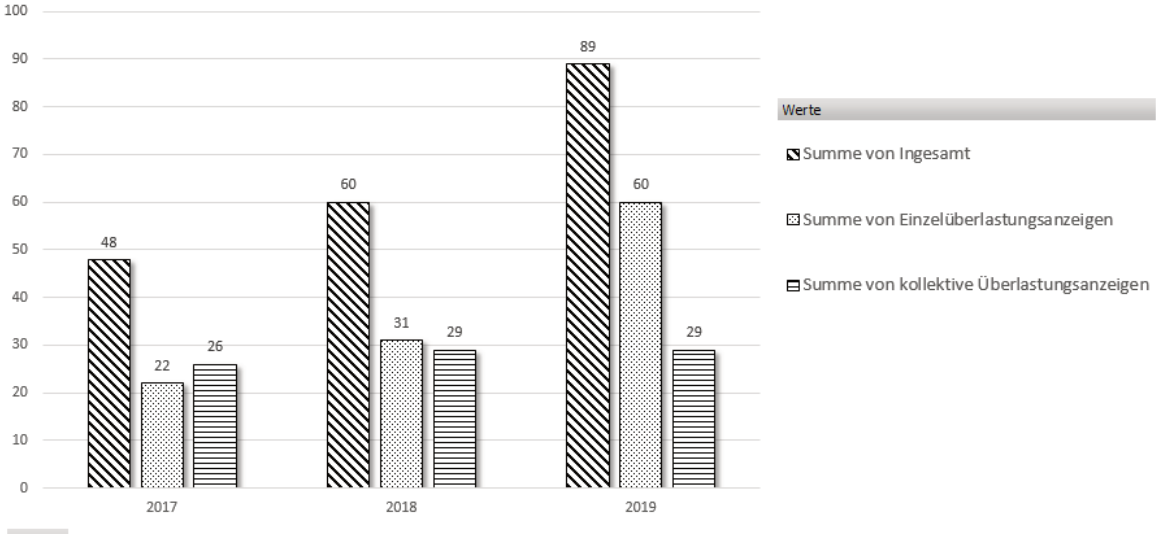
Ziele der Dienstvereinbarung sind:

- Schutz vor Überlastung sicherstellen
- Kommunikation zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten stärken
- gute Arbeitsbedingungen und Gesundheit fördern
- Handlungsbedarfe, z.B. zu fehlenden Personalressourcen oder unzureichender Arbeitsorganisation identifizieren
- möglichst zeitnah Abhilfe schaffen
- in klar definierten Zeiträumen Rückmeldungen geben
- Anzeige zur Haftungsminderung nutzen
- einen möglichen Schaden für die LHH abwenden
- Leistungsfähigkeit und höhere Zufriedenheit der Beschäftigten fördern

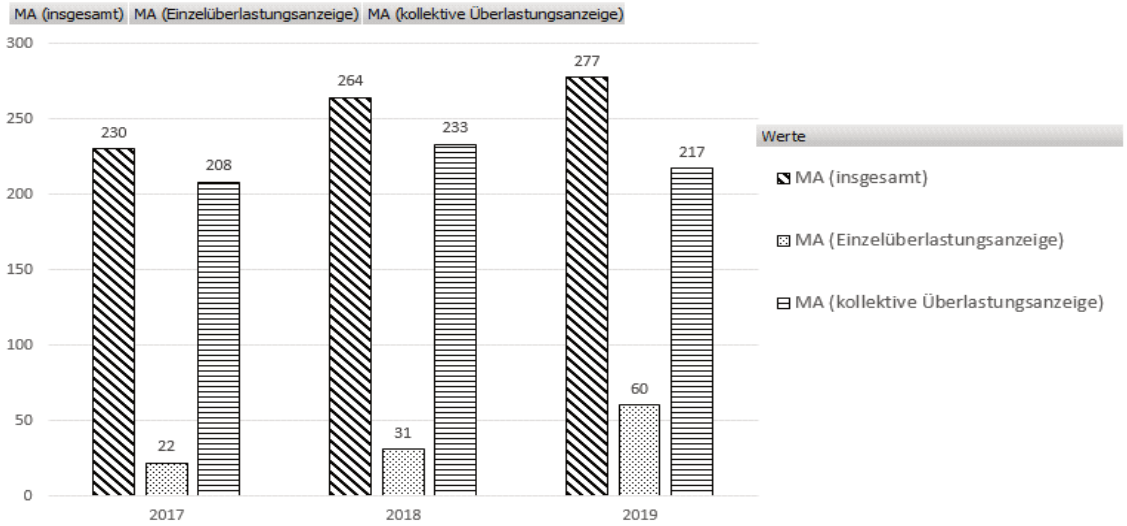
Die Fachbereiche, Ämter und Betriebe berichten einmal jährlich dem Fachbereich Personal und Organisation in Form einer standardisierten Jahresmeldung zu den Überlastungsanzeigen.

Nachfolgend dargestellt sind die Anzahl der Überlastungsanzeigen und der Mitarbeiter*innen zum 31.12. der Kalenderjahre 2017 bis 2019 im Vergleich:

## Übersicht: Anzahl der Überlastungsanzeigen




## Übersicht: Anzahl der Mitarbeitenden (MA)




Die Überlastungsanzeigen sind im Auswertungsjahr 2019 erneut deutlich angestiegen und haben das bisher höchste Niveau seit Beginn der Auswertungen erreicht.

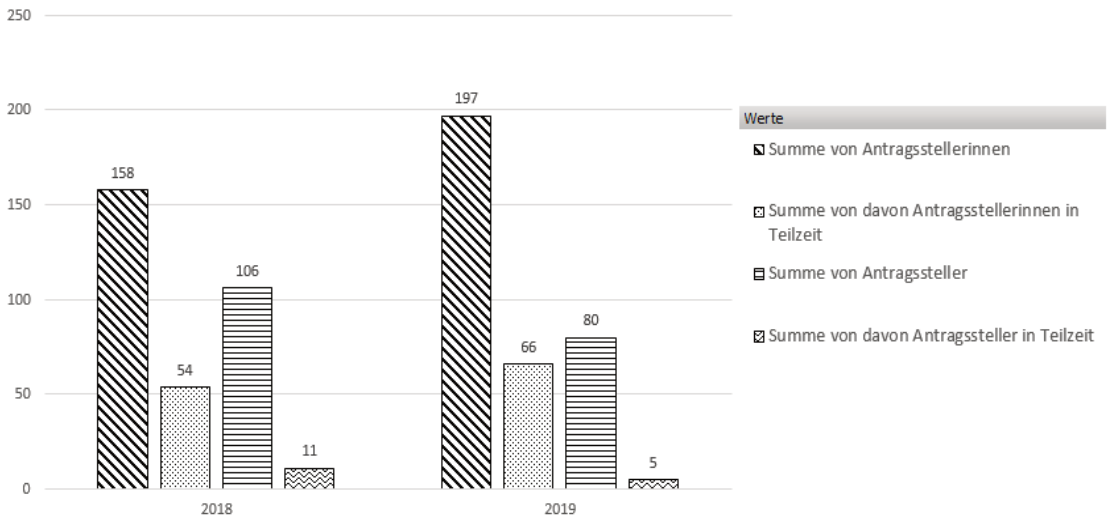
Von den 89 Überlastungsanzeigen konnten bis zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt 30 Verfahren abgeschlossen werden. Darin enthalten sind 16 Verfahren, die lediglich zur Haftungsminderung (ohne Verfahrensnotwendigkeit) gestellt wurden.

Der Großteil der Verfahren (59) konnte bisher nicht abschließend bearbeitet werden. Das zeigt deutlich auf, dass weiterhin eine starke Überlastung der Personalstellen in den betroffenen Fachbereichen, Ämtern und Betrieben besteht, was unter anderem auch dazu führt, dass die ÜLA-Verfahren nicht zeitnah abgeschlossen werden können.Dadurch kann auch das Ziel der Dienstvereinbarung, den von Überlastung betroffenen Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Hannover, zeitnah Abhilfe zu schaffen, aktuell häufig nicht erreicht werden.

Zur Abhilfe der Überlastungssituationen wurden im Jahr 2019 beispielsweise folgende Maßnahmen vereinbart:

- Einsatz von Springer*innen
- Priorisierung, Umverteilung und Entbindung von Aufgaben
- Überprüfung des Aufgabenzuschnitts
- Strukturprozess
- Angebote, Gesundheitsseminare zu besuchen
- Konfliktmoderation
- bezahlte Mehrarbeit
- Einsatz von Krankheitsvertretungen
- Vorübergehende Freistellung von Urlaubs- und Krankheitsvertretung
- Arbeitsplatzsituationsanalyse

Eine geschlechterdifferenzierte Auswertung wurde erstmalig in 2018 durchgeführt und in 2019 erneut vorgenommen.




Es ist zu erkennen, dass deutlich mehr Frauen (71%) als Männer (29%) eine Überlastungsanzeige stellen. Daraus kann jedoch nicht per se geschlossen werden, dass Frauen grundsätzlich belasteter sind. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass bei der Landeshauptstadt Hannover insgesamt mehr Frauen (55,9%) als Männer (44,1%) beschäftigt werden, insbesondere in den pädagogischen Bereichen. Ebenfalls arbeiten nach wie vor häufiger Frauen (84%) in Teilzeit als Männer (16%), um ggf. Arbeit, Familie, Haushalt, Pflegetätigkeiten etc. vereinbaren zu können. Im Vergleich zu 2018 ist zu erkennen, dass dennoch der Anteil an Überlastungsanzeigen von Frauen gestiegen ist, der Anteil an Überlastungsanzeigen von Männern dahingegen gesunken.

Seit 2015 wurden in fast allen Fachbereichen der Landeshauptstadt Hannover Überlastungsanzeigen gestellt. Um dem Trend der stetigen Erhöhung der Überlastungsanzeigen entgegenwirken zu können, bedarf es einer Weiterentwicklung von strategischen und operativen Maßnahmen.

### 1.6 Betriebssport

Seit 2007 wird Betriebssport bei der LHH mit stetig steigender Inanspruchnahme angeboten.

| LHH-Betriebssport | 2018 | 2019 |
|---|---|---|
| Anzahl der Teilnehmenden | 2.074 | 2.142 |
| Anzahl Frauen | 1.310 (63%) | 1.316 (61%) |
| Anzahl Männer | 764 (37%) | 826 (39%) |

Die Anzahl der Teilnehmenden am LHH-Betriebssport hat sich im Betrachtungszeitraum 2019 erneut im Vergleich zum Vorjahr 2018 gesteigert, wobei der Anteil der männlichen Teilnehmenden um 2% auf 39% gestiegen ist.

## 2. Schwerpunkte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)

### 2.1 Förderung der Gesundheitskompetenz

Das BGM der LHH versucht mit dem Wandel der Arbeitswelt aufgrund immer schneller werdender gesellschaftlicher sowie technischer Entwicklungen Schritt zu halten, indem die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten kontinuierlich gefördert wird. Hier ist es sinnvoll, möglichst präventiv Maßnahmen zum Erhalt von physischer und psychischer Vitalität in den Alltag zu integrieren. Gleichzeitig sollen Belastungen frühzeitig erkannt und abgebaut werden. Dafür müssen die erforderlichen organisatorischen und persönlichen Ressourcen bekannt und situativ gesundheitsorientiert anwendbar sein. Zur Förderung der Gesundheitskompetenz auf unterschiedlichen Ebenen gibt es bei der LHH vielfältige Angebote.

Beispiele in diesem Zusammenhang sind:

- Präventivtage für Teams

In den letzten zwei Jahren hat sich das Angebot durch entsprechende Nachfrage als „gesundheitsorientierter Teamtag“ etabliert. An einem moderierten Präventivtag erhalten Beschäftigte eines Sachgebietes / Arbeitsbereichs die Gelegenheit, ihre aktuelle Arbeitssituation zu reflektieren und Veränderungsprozesse einzuleiten. Die Ressourcen *Zusammenarbeit* und *Vielfalt im Team* werden dabei bewusst gefördert.

| Jahr | Durchgeführte Präventivtage | Teilnehmende |
|---|---|---|
| **2018** | 48 | 646 |
| **2019** | 41 | 485 |

- 3-tägige Seminare zur Gesundheitsförderung „Fit und Gesund im Beruf“ in Hermannsburg
- 3-wöchiges Gesundheitliches Präventionsprogramm (GPP) in Altenau und auf

Langeoog

- Gesundheitstage in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben inkl. fachlicher Vermittlung von Gesundheitsthemen sowie Vorstellung der Fachdienste des Betrieblichen Gesundheitsservice und deren Angebotsportfolio
- Jährlicher Workshop für alle Sicherheitsbeauftragten der LHH
- Vielfältiges internes Seminarangebot der Fort- und Weiterbildung zu Themen der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes, bei Bedarf mit fachlicher Expertise der Arbeitsmedizin und der Mitarbeiterberatung

Explizit für Führungskräfte

Unverzichtbar für die Förderung der organisatorischen und individuellen Gesundheitskompetenz der Beschäftigten sowie für die erfolgreiche Implementierung eines BGM ist das Thema Gesunde Führung, d.h. die Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Gesundheit, ihren Einfluss als Vorbild und Multiplikator*in sowie auf das Verhalten und die Motivation der Mitarbeitenden und auf die Gestaltung von Arbeitsabläufen und Strukturen.

Um Führungskräfte bei dieser anspruchsvollen Aufgabe zu unterstützen gibt es vielfältige Angebote, die sie sowohl in ihrer Rolle in Bezug auf die Gesundheitsförderung der Beschäftigten sowie auch in ihrer individuellen Gesundheitskompetenz stärken. Beispiele hierfür sind:

- Gesundheitsforen gemäß des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung zur Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Führungskräfteentwicklungsreihen mit dem Fokus „Wie verhalte ich mich als Führungskraft in meiner Vorbildfunktion und trage über gesunde Führung und gesunde Strukturen zu einer gesundheitsfördernden Arbeitsatmosphäre und -umgebung bei
- Psychosoziales Beratungsangebot der Mitarbeiterberatung
- Durchführung von PE-Dialogforen für Führungskräfte
- Gesundheitscoaching, um Lösungen für eigene Belastungssituationen zu entwickeln
- Fortbildungen zu den Themen
    - Umgang mit Arbeitsunfähigkeit
    - Psychische Gesundheit und Umgang mit psychisch Erkrankten (Handlungshilfe)
    - Gespräche führen im Umgang mit psychischen Belastungen

## 2.2 Erhalt und Förderung der psychischen Gesundheit im Betrieb

Präventionsmaßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der psychischen Gesundheit sind bei der LHH fester Bestandteil des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die dabei insbesondere maßgeblichen Instrumente werden nachfolgend aufgeführt. Sie wurden auch bereits in der Informationsdrucksache Nr. 1195/2019 zum BGM der LHH benannt und beschrieben.

- *Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen*
  Der Faktor “psychische Belastungen bei der Arbeit“ ist Bestandteil einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung, zu deren Durchführung die Arbeitgeber*innen nach Arbeitsschutzgesetz verpflichtet sind. Die seit Jahren zur Anwendung kommende innerbetriebliche “Handlungsanleitung zur Durchführung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung“ wurde aktuell umfangreich überarbeitet. Insbesondere zum Aspekt der psychischen Belastungen wurde ein Verfahren mit entsprechenden Hilfestellungen implementiert, das sowohl den seitens der Gewerbeaufsicht formulierten rechtlichen Anforderungen an eine zielgerichtete und genaue Belastungsanalyse gerecht wird, als auch für die Bereiche und Sachgebiete nachvollziehbar und mit vertretbarem Aufwand durchzuführen ist.

- *Handlungshilfe für Führungskräfte zum Erhalt psychischer Gesundheit und zum Umgang mit psychischen Erkrankungen*
  Die 2015 veröffentlichte Handlungshilfe bietet Führungskräften Anhaltspunkte zum Umgang mit dieser Thematik und wurde in zahlreichen Schulungsveranstaltungen mit Unterstützung der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen (DGP) den Führungskräften der LHH vorgestellt.

- *Leitlinie zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiter*innen bei der Landeshauptstadt Hannover (DV 11/310, “Suchtleitlinie“)*
  Mitarbeitende der Stadtverwaltung Hannover, die sich im Umgang mit Suchtmitteln riskant verhalten, die suchtgefährdet sind oder als suchtkrank erscheinen, soll mit Hilfe dieser Dienstvereinbarung frühzeitig geholfen werden. Die “Suchtleitlinie“ wurde aktuell u.a. zum Aspekt der Früherkennung / Unterstützung als auch der Darstellung einer strukturierten dienst- bzw. personalrechtlichen Vorgehensweise überarbeitet. Zudem wurde ein Berichtswesen integriert.

- *Kollegiale Suchthilfe*
  Kollegiale Suchthelfer*innen engagieren sich in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben mit dem Ziel der Aufklärung und Hilfe.

- *Kooperationsprojekt der LHH mit der Institutsambulanz der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie des Klinikum Region Hannover (KRH)*
  Beschäftigte, die Unterstützung bei der Bewältigung psychischer oder psychosomatischer Störungen benötigen und privat keine ausreichende Hilfe gefunden haben, können hier im Rahmen des Kooperationsprojektes eine frühzeitige fachärztliche Einschätzung ihrer Situation sowie passende erste Therapieangebote bekommen.

### 2.3 Betrieblicher Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst gemäß TV-SuE

Seit 2009 sind im Tarifvertrag zum Sozial- und Erziehungsdienst der betriebliche Gesundheitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gesondert geregelt. In der LHH fallen unter diesen Tarifvertrag mit Stand 31.12.2019 im Fachbereich Jugend und Familie (OE 51) 1.550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 160 in den Fachbereichen Soziales (OE 50) und Senioren (OE 57). Insgesamt fallen unter den Tarifvertrag der Sozial- und Erziehungsdienste (SuE) 1.739 Beschäftigte der Landeshauptstadt Hannover.

Der auf der Grundlage des genannten Tarifvertrags eingerichtete Steuerkreis „Betrieblicher Gesundheitsschutz/betriebliche Gesundheitsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst“ hat

im Jahr 2019 im Fachbereich Jugend und Familie schwerpunktmäßig folgende Themen bearbeitet:

- Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilungen inklusive der psychischen Belastungen im pädagogischen Bereich OE 51.4 (Kindertagesstätten) und Umsetzungsstand der Zielvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen insgesamt im Fachbereich Jugend und Familie
- Überlastungsanzeigen im Kommunalen Sozialdienst im Hinblick auf Aufwand und Nutzen sowie Wirkung in die Teams
- Verkehrssicherungspflicht auf den Außenanlangen OE 51.44 und 51.5 (Jugendzentren und Spielparks) sowie Schulungsmaßnahmen hinsichtlich der Sichtkontrollen in den Außenbereichen der Kindertagesstätten, Spielparks und Jugendzentren
- Begehungen durch den GUV Hannover und das Kultusministerium in den hannoverschen Spielparks bzgl. der Betriebserlaubnisse für Horte

Im Fachbereich Soziales wurde das Thema aktuell in den jeweiligen Bereichen diskutiert. Im Juli 2019 wurden dann im Rahmen der Tagesordnung des Ausschusses für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung die Ergebnisse der AG „Gefährdungen und Bedarfe im Kontext der Beratungsarbeit und des Gesundheitsschutzes“ aus den jeweiligen Bereichen präsentiert und diskutiert. Die benannten Themen wie allgemeine Präventionsmaßnahmen für die Mitarbeitenden im SuE im Fachbereich Soziales, die besonderen Anforderungen an Sozialarbeiter*innen, die Krisenintervention, präventives Stressmanagement sowie der Austausch/die Unterstützung bei psychischen Belastungsformen in einer Auflistung um die Ergebnisse der Kommission TV SuE ergänzt und deren weitere Bearbeitung konkret benannt.

Im Fachbereich Senioren gibt es ebenfalls Überlegungen, einen Steuerkreis betrieblicher Gesundheitsschutz/ betriebliche Gesundheitsfürsorge einzurichten. Aktuell wird die Gesundheitsthematik wie bisher in der Linie bearbeitet.

### 2.4 Ausblick: Digitales Arbeiten und Gesundheit / Homeoffice nach Corona

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsabläufe bringt neben den sich eröffnenden Chancen und Möglichkeiten auch viele Herausforderungen für die Gesundheit der Beschäftigten mit sich. Der technische Fortschritt erlaubt, überall und immer zu arbeiten. Die Möglichkeit, mobil und/oder am Heimarbeitsplatz zu arbeiten, wird auch bei der LHH zunehmend genutzt.

Anlässlich der Corona-Krise und der Vorgaben von Bundes- und Landesregierung zur Vermeidung sozialer Kontakte, ist hier nochmal eine besondere Dynamik entstanden. Soweit betrieblich und persönlich möglich, wurde den Beschäftigten der LHH das Arbeiten im Homeoffice nicht nur ermöglicht, sondern auch nahegelegt.

Auch wenn dies zunächst nur einen begrenzten Krisen-Zeitraum betrifft, ist dadurch für viele Beschäftigte deutlich geworden, dass das Arbeiten im Homeoffice nicht nur in Zeiten wie der aktuellen Corona-Krise eine interessante Option ist. Eine entsprechende Befragung der im Homeoffice Arbeitenden zu ihren Erfahrungen und Perspektiven wird aktuell auf Initiative des Oberbürgermeisters durchgeführt bzw. ausgewertet.

Grundsätzlich bietet das mobile Arbeiten verschiedene Vorteile und Chancen – für den Einzelnen aber auch für die Arbeitgeberin. So ist im Homeoffice die Motivation und Arbeitszufriedenheit vieler Beschäftigter mindestens genauso hoch und die

Arbeitszufriedenheit oftmals sogar höher als beim Arbeiten im Büro. Das spiegelt sich auch in einer höheren Leistungsfähigkeit und weniger Krankmeldungen wider, wie Studien belegen.

Insofern ist davon auszugehen, dass auch nach hoffentlich bald überstandener Corona-Krise die Nachfrage nach einer Arbeit im Homeoffice weiter steigt.

So viele Vorteile das Arbeiten im Homeoffice bietet, ohne klare Regeln stößt es an seine Grenzen und kann sogar gegenteilige Effekte haben. Es besteht die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben immer mehr verwischen und sich ein Gefühl der ständigen Erreichbarkeit einstellt. Eine zunehmende, dauerhafte Entgrenzung von Zeit und Ort hat jedoch erwiesenermaßen negative gesundheitliche Auswirkungen. Wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen, kann bei den Beschäftigten im Homeoffice die Motivation schwinden. Es kann zudem zu anhaltender Erschöpfung und zu depressiver Verstimmung und Burnout kommen. Um das zu verhindern, muss die Arbeitgeberin klare Regeln (zum Beispiel zur Erreichbarkeit) formulieren und auf deren Einhaltung achten. Ebenso unerlässlich ist es, den Beschäftigten auch auf Distanz Wertschätzung entgegenzubringen – gerade in Zeiten, in denen der persönliche Kontakt fehlt.

Die LHH ist u.a. mit ihrem Betrieblichen Gesundheitsservice also gefordert, im Zusammenhang mit der rasanten Entwicklung bei der digitalen Arbeit auch die daraus entstehenden physischen und psychischen Belastungen und Beanspruchungen im Blick zu haben und beratenden Einfluss auf die Arbeitsgestaltung zu nehmen.

**Berücksichtigung von Gender-Aspekten**
Auf Gender-Aspekte wird in der Drucksache Bezug genommen.

**Kostentabelle**
Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18.0
Hannover / 09.06.2020

Landeshauptstadt

Hannover

Beschluss-
drucksache

b

In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss
In die Ratsversammlung

Nr. 1285/2020

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

**Ernennung von Ehrenbeamtinnen / Ehrenbeamten der Freiwilligen Feuerwehr**

**Antrag,**

zu beschließen, unter Berufung in das Beamtenverhältnis als Ehrenbeamter für die Dauer von sechs Jahren

Timmy Fiß, Freiwillige Feuerwehr Hannover, Ortsfeuerwehr Kirchrode

zum Ortsbrandmeister

zu ernennen, sofern die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

**Kostentabelle**

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

**Begründung des Antrages**

Nach § 20 des Niedersächsischen Brandschutzgesetzes und § 3 der Satzung für die Freiwillige Feuerwehr der Landeshauptstadt Hannover sind die Ortsbrandmeisterinnen / Ortsbrandmeister und deren Stellvertreterinnen / Stellvertreter in das Ehrenbeamtenverhältnis zu berufen.
Der Vorschlag zur Ernennung der Ortsbrandmeisterinnen / Ortsbrandmeister und der stellvertretenden Ortsbrandmeisterin / des stellvertretenden Ortsbrandmeisters wird von der Mehrheit der in einer hierzu einberufenen Versammlung anwesenden aktiven Mitglieder der jeweiligen Ortsfeuerwehr abgegeben. Über die Ernennung beschließt der Rat nach Anhörung des Leiters der Berufsfeuerwehr. Dieser hat bereits zugestimmt.

18.21
Hannover / 09.06.2020

Landeshauptstadt Hannover

Beschluss-drucksache

b

In den Stadtbezirksrat Misburg-Anderten
In den Ausschuss für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Liegenschaftsangelegenheiten
In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss

Nr. 1309/2020
Anzahl der Anlagen 3
Zu TOP

## BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

**Feuerwehrgerätehaus Misburg, Neubau Feuerwehrgerätehaus, hier: Interimsgebäude**

**Antrag,**

1. der Haushaltsunterlage Bau gem. § 12 KomHKVO für eine Interimslösung auf einem anderen Grundstück für das Feuerwehrgerätehaus Misburg in Höhe von insgesamt 478.000 € und jährlichen Mietkosten von 283.500 €

   und

2. der Mittelfreigabe sowie dem sofortigen Baubeginn

   zuzustimmen.

**Berücksichtigung von Gender-Aspekten**
Aus der Baumaßnahme und deren finanziellen Auswirkungen ergibt sich keine spezifische Gender-Betroffenheit.

**Kostentabelle**
Darstellung der zu erwartenden finanziellen Auswirkungen in Euro:

**Teilfinanzhaushalt - Investitionstätigkeit**
**Investitionsmaßnahme**

| Einzahlungen | Auszahlungen | |
|---|---|---|
| | **Saldo Investitionstätigkeit** | **0,00** |

**Teilergebnishaushalt 19**

Angaben pro Jahr

**Produkt 11118 Gebäudemanagement**

| Ordentliche Erträge | Ordentliche Aufwendungen | |
|---|---|---|
| | Sach- und Dienstleistungen | 761.500,00 |
| | **Saldo ordentliches Ergebnis** | **-761.500,00** |

Sach- u. Dienstleistungen
Einmalig werden 478.000 € für die Interimslösung benötigt. Hinzu kommen jährlich 283.500 € für Miete, Versicherung und Anmietung Grundstück.

**Finanzierung**
Aus dem Teilergebnishaushalt 19 werden im Produkt 11118 Mittel in Höhe von 478.000 € bereitgestellt. Die Miete der Containeranlage in Höhe von jährlich 283.500 € erfolgt aus dem Ansatz für Mieten und Pachten.

**Begründung des Antrages**
Allgemeines
Die Sanierungsdringlichkeit und die Erweiterungsbedürftigkeit des Feuerwehrhauses der Ortsfeuerwehr Misburg sind unbestritten. Das vorhandene Gebäude entspricht nicht mehr den heutigen Anforderungen. Es ist stark sanierungsbedürftig und stößt an seine Kapazitätsgrenzen. Die Verwaltung hat sich deswegen und auch aus Nachhaltigkeitsgründen seit längerem für die Errichtung eines Neubaus ausgesprochen; siehe u.a. auch Antwort der Verwaltung auf die Bezirksratsanfrage Nr. 15-0637/2016.

Vor dem Hintergrund der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel, die für die Realisierung benötigt werden, war eine Umsetzung des Vorhabens ab dem Jahr 2020 angedacht und es wurden die nach damaliger Prognose notwendigen finanziellen Mittel in die Finanzplanung der Jahre 2020 ff eingestellt.

Vorbereitend wurde von der Verwaltung geprüft, ob die Errichtung des Feuerwehrhaues unter Berücksichtigung des Vorhandenseins und der tatsächlichen Verfügbarkeit eines geeigneten Grundstücks sowie unter Berücksichtigung feuerwehreinsatztaktischer Belange an einem anderen Standort im Stadtteil Misburg-Nord möglich wäre. Ein solcher geeigneter Alternativstandort konnte jedoch nicht identifiziert werden, weswegen im Konsens mit allen Beteiligten das Vorhaben am jetzigen Standort realisiert werden soll.

Da die Errichtung eines funktionalen Neubaus und der notwendigen Stellplätze für die Einsatzkräfte eine Erweiterung des Grundstücks um die Fläche des vorhandenen öffentlichen Bolzplatzes erforderte, wurde mit Drucksache Nr. 2140/2019 die notwendige Änderung des Bebauungsplanes unter Beteiligung des Bezirksrates Misburg-Anderten herbeigeführt.

Auch die grundsätzliche Entwurfsplanung für das Feuerwehrhaus ist bereits weitestgehend feststehend, da sie auf einem verwaltungsseitig und mit der Freiwilligen Feuerwehr Hannover abgestimmten Standardraumprogramm basiert sowie auf den bewährten Grundriss des Feuerwehrhauses Bemerode/Kirchrode aufbaut. Erfordernisse an öffentliche Einrichtungen, wie z.B. Anforderungen an die Barrierefreiheit, und auch organisatorische Entwicklungen, wie die Einrichtung einer Kinderfeuerwehr werden in der Weiterentwicklung der Planungen Berücksichtigung finden.

Der Neubau am alten Standort bedingt für die Phase des Abrisses und des Neubaus die Errichtung und den Betrieb eines Interimsstandortes, da die Ortsfeuerwehr Misburg einen unverzichtbaren Bestandteil der städtischen Sicherheitsarchitektur darstellt.

Ein solcher Interimsstandort (Container-Ausführung) konnte gefunden und die Verhandlungen mit dem Grundstückseigentümer über die Anmietung abgeschlossen werden. Die umliegenden Anwohner*innen wurden an diesem Prozess beteiligt. Ferner liegt bezüglich des Interimsstandorts bereits eine positive Bauvoranfrage vor.

Der weitere Ablauf des Bauvorhabens orientiert sich an den im Fachbereich Gebäudemanagement zur Verfügung stehenden personellen Kapazitäten und finanziellen Ressourcen.
Trotz begrenzter Planungskapazitäten im Fachbereich Gebäudemanagement konnte, wie oben dargestellt, eine Vielzahl der vorbereitend zu erledigenden Aufgaben bereits abgeschlossen werden.
Durch eine zwischenzeitlich erfolgte personelle Verstärkung kann nun auch die Planung des Neubaus in Angriff genommen werden, sodass die dieses Bauvorhaben betreffende Beschlussdrucksache voraussichtlich im ersten Quartal 2021 in die politische Beschlussfassung einbracht werden kann.

Unter dem Vorbehalt der Sicherstellung der Finanzierung des Bauvorhabens wäre ein möglicher Baubeginn Ende 2021/Anfang 2022 erreichbar.

Die Verwaltung geht in ihren derzeitigen Überlegungen von einer ungefähren Projekt-Laufzeit von etwa 18 Monaten aus, so dass unter der Berücksichtigung des Vorhandenseins finanzieller Ressourcen eine Fertigstellung und Nutzungsübergabe an die Ortsfeuerwehr Misburg schließlich zur Jahresmitte 2023 realistisch erscheint.

Die Leitung der Freiwilligen Feuerwehr Hannover sowie die Leitung der Ortsfeuerwehr Misburg sind in die Planungen eingebunden.

Baubeschreibung
Weitere Einzelheiten können der als Anlage 1 beigefügten Maßnahmenbeschreibung und den als Anlage 3 beigefügten Plänen entnommen werden.

Terminplanung
Die Arbeiten zur Herstellung der Interimslösung beginnen Frühjahr 2021, so dass im Sommer der Umzug der Freiwilligen Feuerwehr Misburg auf das Grundstück am Wasserturm durchgeführt werden kann. Für die Errichtung des Neubaus werden ca. 15 - 18 Monate benötigt, so dass das Interimsgrundstück nach 24 Monaten nicht mehr benötigt wird und die Provisorien zurückgebaut werden können.

19.1
Hannover / 10.06.2020

Hannover, 15.05.2020

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **OBJEKT** | Feuerwehrgerätehaus Misburg | | | **Anlage 1** |
| **PROJEKT** | Neubau Feuerwehrgerätehaus, hier: Interimsgebäude | | | |
| PROJEKTNR.: | K.1918.02077 | LAGERBUCHNR.: | 048-0052 | |

## Maßnahmenbeschreibung

Da trotz intensiver Suche kein adäquates Grundstück in Misburg für den Neubau der FFW gefunden werden konnte, soll nun auf dem vorhandenen Grundstück das alte Gebäude abgebrochen und durch einen Neubau ersetzt werden.
Der Bebauungsplan zur bedarfsgerechten Errichtung eines Neubaus auf dem Bestandsgrundstück wurde bereits geändert.
Während der Erstellung des Neubaus soll die FFW durch eine Interimslösung für einen Zeitraum von ca.15–18 Monaten in der Straße Am Wasserturm untergebracht werden.
Für diese Interimslösung wurde eine Bauvoranfrage gestellt, ein positiver Vorbescheid liegt vor.

Die Fahrzeughalle soll als semi-permanente Halle mit sechs Stellplätzen errichtet werden, die über den Zeitraum angemietet wird, ebenso sollen die weiteren benötigten Räume durch Container zur Verfügung gestellt werden.

## Baubeschreibung

**Technische Beschreibung Container**

| | |
|---|---|
| Konstruktion: | Selbsttragende Konstruktion aus Stahlprofilen |
| Dach: | Verzinktes Stahlblech, Wärmedämmung Mineralwolle 100 mm, Dampfsperre PE Folie, Innenverkleidung aus Spanplatte, kunststoffbeschichtet, Dekor weiß |
| Boden: | Unterboden verzinktes Blech, Wärmedämmung Mineralwolle 100 mm, Spanplatte wasserresistent, formaldehydfrei, PVC - Bodenbelag |
| Fenster: | Kunststofffenster, Farbe weiß, 1-flügelig, Dreh-/Kippbeschlag, Isolierverglasung, Tür 1-flügelige Metalltür, Stahlzarge |
| Elektrik: | Elektroinstallation Unterputz, CEE Außenanschlussstecker und Steckdose versenkt im Rahmen (Eingang / Ausgang), Verteilerkasten, FI-Schalter mit Sicherungsautomaten, zwei Langfeldleuchten 2x36 W, Lichtschalter und Steckdosen, Erdung über Erdungsleiter, die Erdung erfolgt bauseits. |
| Wasserinstallation: | Zuleitung Anschluss durch Containerwand, Innenleitung Aufputz, |
| Ableitung: | Abwasser wird mit Kunststoffrohren im Container zusammengefasst, Warmwasser durch Elektroboiler hier 5 l Gerät. |
| Sanitärausstattung: | Keramik: WC´s, Handwaschbecken und Urinal, |
| Heizung: | Elektro-, bzw. Thermokonvektor 2000 W |

**Technische Beschreibung Hallensystem**
Die Halle wird als Leichtbauhalle zum Unterstellen von Feuerwehrfahrzeugen erstellt und zwar als semi-permanente Fahrzeughalle mit einem Rastermaß von 5 Metern.

| | |
|---|---|
| Dachverkleidung: | Wärmedämmende Heba-Therm-Plane |
| Wandverkleidung: | unten als Trapezblechverkleidung (Wärmedämmende Sandwichplatten) oben Plane als Witterungsschutz Verankerung durch Erdnägel gemäß Typenstatik. Hallentore sind als Rolltore vorgesehen. |

Der Hallenboden besteht aus einem Betonsteinbelag, der für Schwerlastverkehr ausgelegt wird. Beleuchtung nach DIN. Heizung wird für 4-6 Grad Halleninnentemperatur im Winter ausgelegt, damit das Löschwasser der wasserführenden Fahrzeuge nicht einfriert.

**Sanitäranlagen**
Die Sanitäranlagen der Container werden an das Wasser- und Abwassernetz angeschlossen.
Das Regenwasser kann gemäß Stadtentwässerung über eine Rückhaltung an den öffentlichen Niederschlagwasserkanal unter Berücksichtigung der Abflussbegrenzung angeschlossen werden.

**Elektroanlagen**
Es wird ein Hausanschluss hergestellt, die Außenanlagen erhalten eine Beleuchtung, für den kurzen Zeitraum wird die Elektroversorgung über einen Baustromverteiler gewährleistet.

**Außenanlagen**
Gemäß Planung und nach Absprache und Festlegung mit der Arbeitssicherheit müssen die zu befahrenen Flächen mit Betonsteinpflaster befestigt werden.

**Allgemeine Standards und Arbeitssicherheit**
Die einschlägigen Feuerwehrvorschriften werden eingehalten und die Aspekte der Arbeitssicherheit wurden stadtintern abgestimmt.

Landeshauptstadt Hannover
FB Gebäudemanagement 19. 12

Hannover, den 12. Mai 2020

| | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJEKT** | Feuerwehrgerätehaus Misburg | **Anlage Nr.** | **2** |
| **PROJEKT** | Neubau Feuerwehrgerätehaus, hier: Interimsgebäude | | |
| PROJEKTNR.: | K.1918.02077 LAGERBUCHNR.: 048-0052 | | |

**Kurzfassung der Kostenberechnung nach DIN 276-1**

| Kostengruppen | | Beträge [ € ] | Erläuterungen |
|---|---|---|---|
| **100** | **Grundstück** | | |
| **200** | **Herrichten und Erschließen** | | |
| **300** | **Bauwerk - Baukonstruktion** | | |
| **400** | **Bauwerk - Technische Anlagen** | **90.000** | |
| | Abwasser-, Wasseranlagen | 48.400 | |
| | Druckluftanlage | 5.300 | |
| | Starkstromanlagen | 34.300 | |
| | Fernmelde und informationsteche Anlagen | 2.000 | |
| **500** | **Außenanlagen** | **316.000** | |
| | Geländeflächen | 300.000 | |
| | Technische Anlagen in Außenanlagen | 16.000 | |
| **600** | **Ausstattung und Kunstwerke** | | |
| **700** | **Baunebenkosten** | **9.000** | |
| | Gutachten und Beratung | 4.000 | |
| | Bauantrag und allgemeine Baunebenkosten | 5.000 | |
| zur Rundung | | | |
| Zwischensumme | | 415.000 | |
| Baukosten-Indexsteigerungen und nicht vorhersehbare Kosten | | | |
| pauschal 15 v.H. von | 415.000 = 62.250 | 63.000 | |
| **Gesamtsumme** | | **478.000** | |

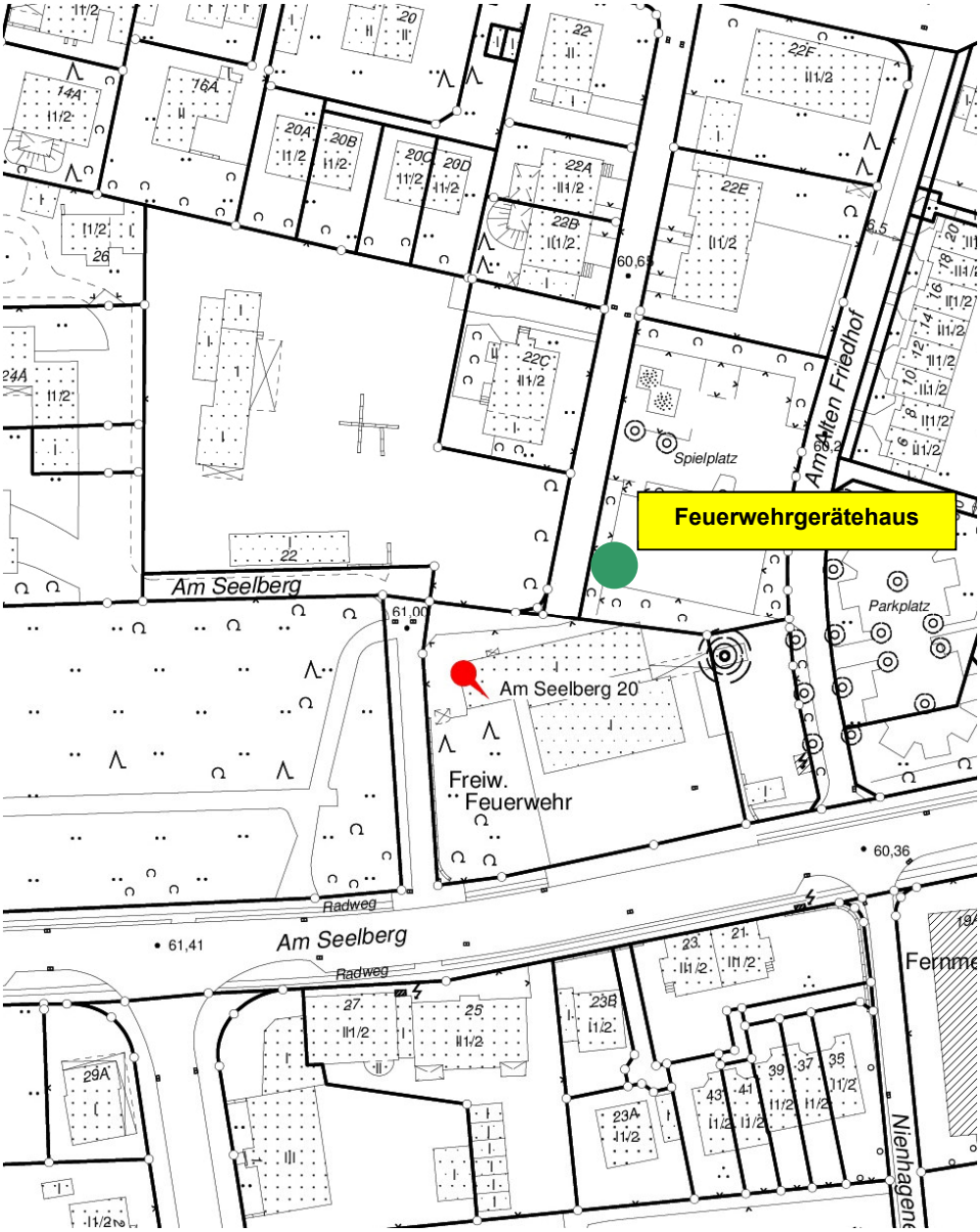
Die Kostenberechnung basiert auf den derzeitigen Erkenntnissen. Angesichts der aktuellen Preisentwicklung am Baumarkt können Kostenerhöhungen bis zur Fertigstellung der Baumaßnahme nicht ausgeschlossen werden.

Landeshauptstadt Hannover
FB Gebäudemanagement, OE 19.12

Hannover, 15.05.2020

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **OBJEKT** | Feuerwehrgerätehaus Misburg | | | **Anlage 3** |
| **PROJEKT** | Neubau Feuerwehrgerätehaus, hier: Interimsgebäude | | | |
| PROJEKTNR.: | K.1918.02077 | LAGERBUCHNR.: | 048-0052 | |

## Lageplan / Bestand



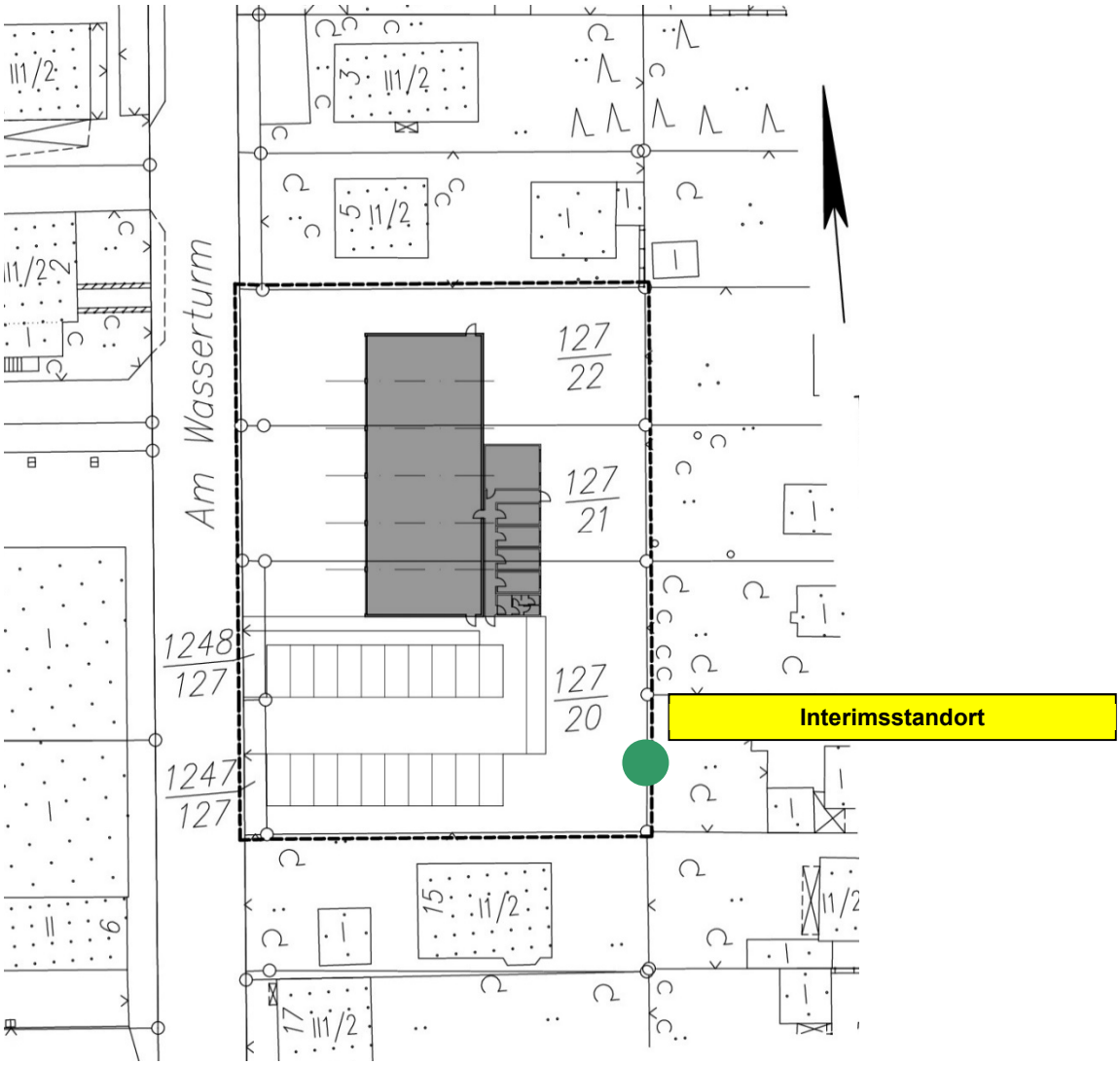



2.260 c

Hannover, 15.05.2020

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **OBJEKT** | Feuerwehrgerätehaus Misburg | | | **Anlage 3.1** |
| **PROJEKT** | Neubau Feuerwehrgerätehaus, hier: Interimsgebäude | | | |
| PROJEKTNR.: | K.1918.02077 | LAGERBUCHNR.: | 048-0052 | |

## Lageplan / Interim





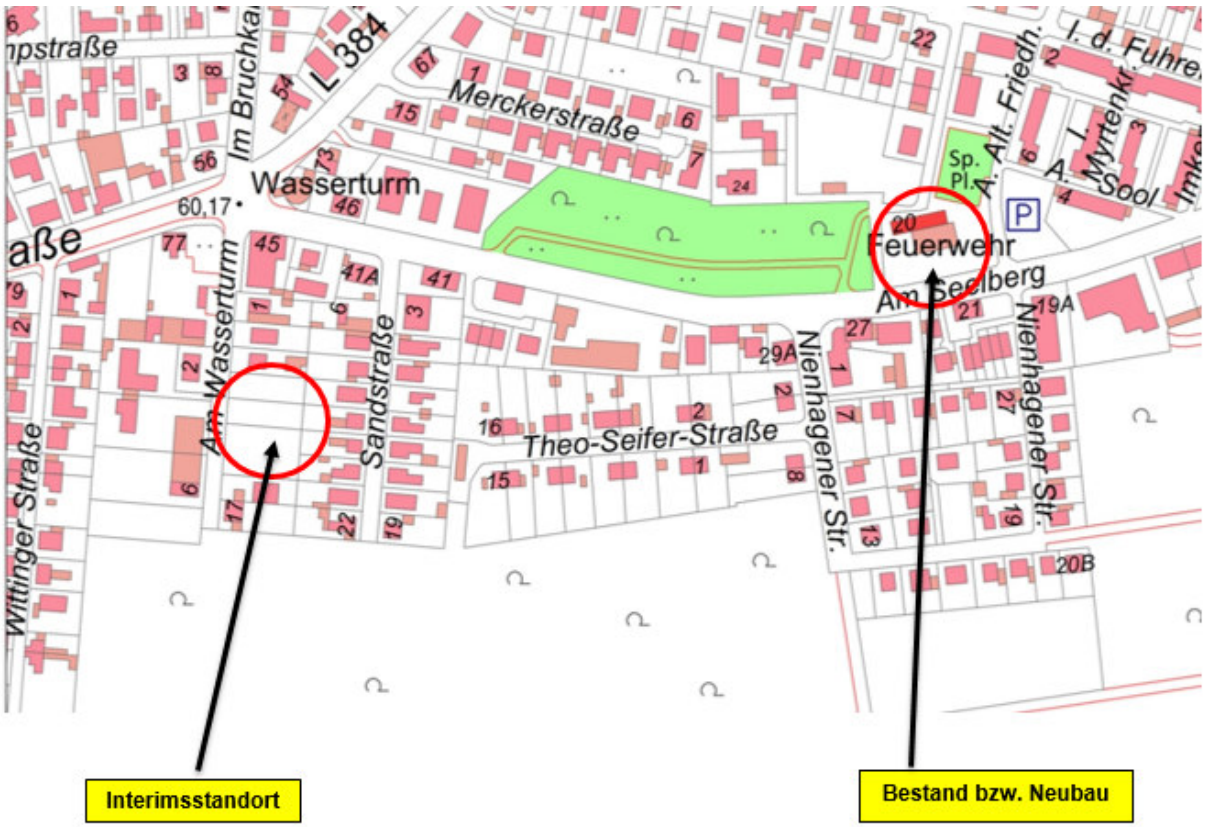

2.260 c

Landeshauptstadt Hannover
FB Gebäudemanagement, OE 19.12

Hannover, 15.05.2020

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **OBJEKT** | Feuerwehrgerätehaus Misburg | | | **Anlage 3.2** |
| **PROJEKT** | Neubau Feuerwehrgerätehaus, hier: Interimsgebäude | | | |
| PROJEKTNR.: | K.1918.02077 | LAGERBUCHNR.: | 048-0052 | |

## Übersichtskarte

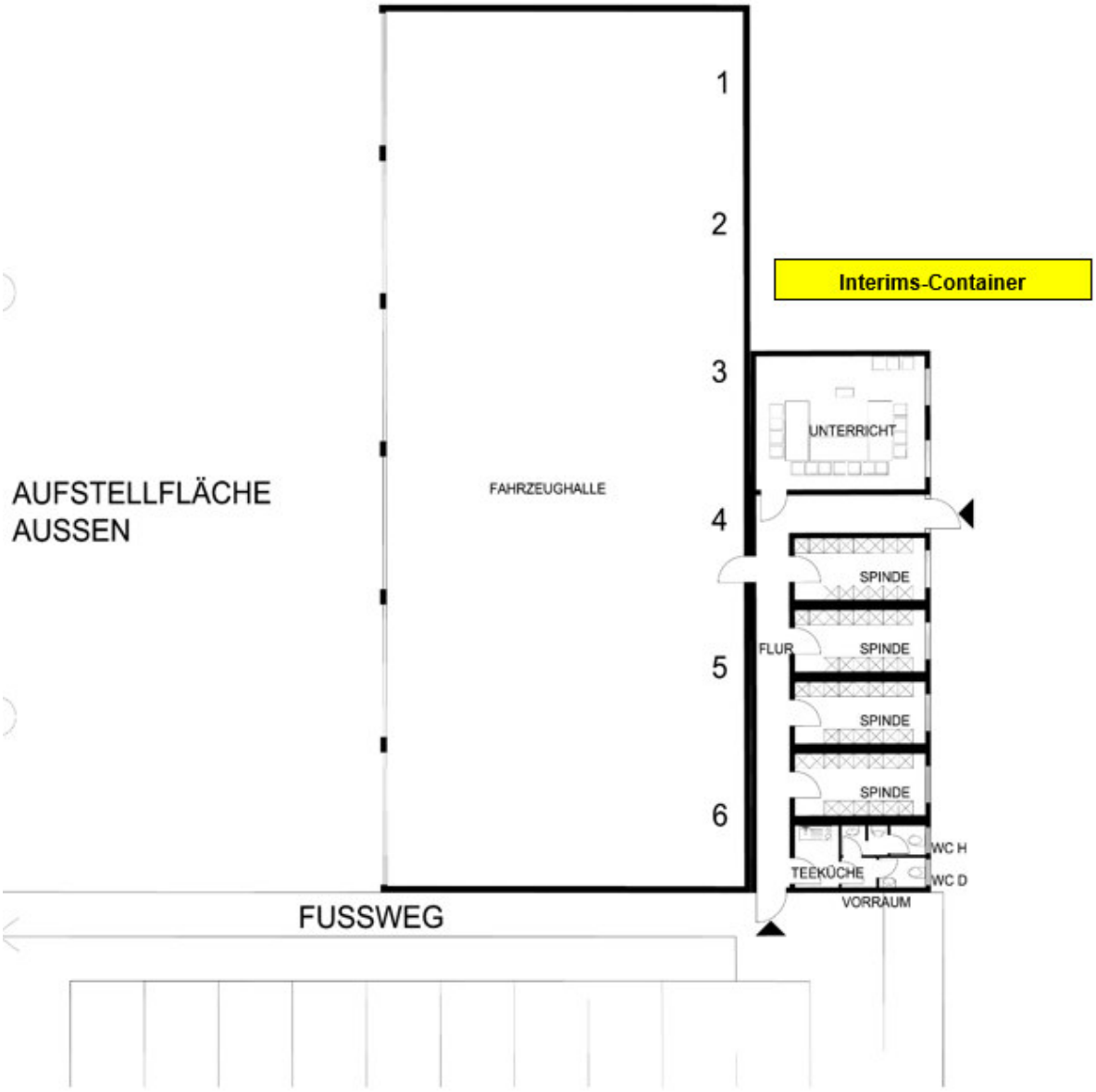





2.260 c

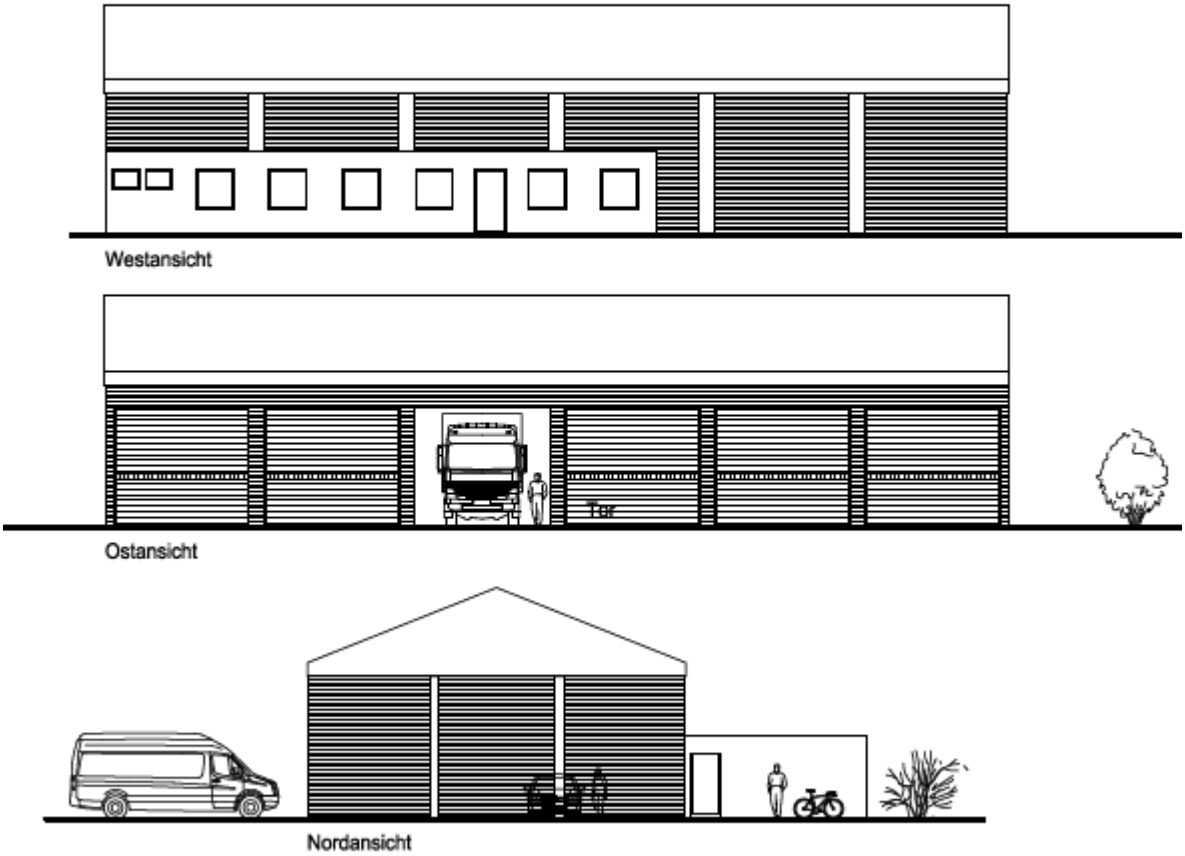
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **OBJEKT** | Feuerwehrgerätehaus Misburg | | | **Anlage 3.3** |
| **PROJEKT** | Neubau Feuerwehrgerätehaus, hier: Interimsgebäude | | | |
| PROJEKTNR.: | K.1918.02077 | LAGERBUCHNR.: | 048-0052 | |

## Grundriss Erdgeschoss



Hannover, 15.05.2020

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **OBJEKT** | Feuerwehrgerätehaus Misburg | | | **Anlage 3.4** |
| **PROJEKT** | Neubau Feuerwehrgerätehaus, hier: Interimsgebäude | | | |
| PROJEKTNR.: | K.1918.02077 | LAGERBUCHNR.: | 048-0052 | |






2.260 c

Landeshauptstadt Hannover

Informationsdrucksache

In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 1315/2020

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

**Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2020 (Stand 31.05.2020)**

Mit dieser Informationsdrucksache legt die Verwaltung den zweiten Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2020 mit dem Stand 31.05.2020 vor.

Der beigefügten Prognose für die Kernverwaltung liegen die Aufwendungen für das beschäftigte Personal (disponible Personalaufwendungen), die Versorgungsempfänger/-innen 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 2020, der sich um bewilligte Haushaltsreste aus 2019 und um umgewandelte Sachaufwendungen und erzielte Mehreinzahlungen erhöht.

Die aktuelle Prognose für den Monat Juni weist **eine Unterschreitung von ca. 11,73 Mio. € (1,75 %)** (Vormonat: Unterschreitung ca. 9,93 Mio. € (1,48 %)) aus.

In der aktuellen Prognose wurden für die Tarifbeschäftigten ab dem 01.09.2020 eine fiktive Tariferhöhung in Höhe von 3,00 % und die Verlängerung des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung bis zum 31.10.2020 verbunden mit einer Entgeltkürzung in Höhe von 1,50 % berücksichtigt.

**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 zu erstellenden Prognose handelt.

18.10
Hannover / 11.06.2020

**Personalaufwendungen 2020 - Prognose Juni (Stand 31.05.2020)**

| **Gesamtbetrachtung:** | **Ermächtigung** | **Prognose** | **Differenz** | **in %** |
|---|---|---|---|---|
| disponible Personalaufwendungen | 565,93 | 552,36 | - 13,57 | - 2,40% |
| nicht disponible Personalaufwendungen | 63,54 | 63,54 | 0,00 | 0,00% |
| Rückstellungen | 37,73 | 39,57 | + 1,84 | + 4,88% |
| Arbeitsgelegenheiten (AGH) | 1,42 | 1,42 | 0,00 | 0,00% |
| **Gesamt:** | **668,61** | **656,88** | **- 11,73** | **- 1,75%** |