Landeshauptstadt Hannover - Dez. IV - Datum 16.09.2019

Einladung

zur 31. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am
Mittwoch, 25. September 2019, 14.00 Uhr, Rathaus, Gobelinsaal

Tagesordnung:

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

1. Genehmigung des Protokolls über die 30. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 28.08.2019

2. Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zur Eindämmung der Klimakrise als Aufgabe von höchster Priorität
(Drucks. Nr. 1429/2019)

2.1 Änderungsantrag der CDU-Fraktion zu Drucks. Nr. 1429/2019: Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zur Eindämmung der Klimakrise als Aufgabe von höchster Priorität
(Drucks. Nr. 2204/2019)

2.2 Änderungsantrag der Fraktion der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP zu Drucksache Nr. 1429/2019 zur Eindämmung der Klimakrise als Aufgabe von höchster Priorität
(Drucks. Nr. 2469/2019)

3. Antrag der Fraktion Die FRAKTION zur Aushändigung von Organspendeausweisen
(Drucks. Nr. 1525/2019)

4. Antrag von Ratsherrn Tobias Braune zum Dienstwagen des Oberbürgermeisters
(Drucks. Nr. 1724/2019)

5. Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zur konkreten Unterstützung der zivilen Seenotrettung im Mittelmeer
(Drucks. Nr. 1830/2019)

6. Antrag der Fraktion Die Hannoveraner zum Schutz von Badegästen in hannoverschen Bädern
(Drucks. Nr. 1853/2019)

7. Antrag von Ratsherrn Braune zu EU Flügen
(Drucks. Nr. 1848/2019)

8. Zulagensystem und System der Überstundenauszahlungen

(Informationsdrucks. Nr. 1503/2019)

9. Stellungnahme der Verwaltung zur Informationsds. 1503/2019 des Rechnungsprüfungsamtes
(Informationsdrucks. Nr. 2188/2019 mit 1 Anlage)

10. Ergebnisse des Berichts PricewaterhouseCoopers (pwc) zu dem Zulagensystem und dem System der Überstundenzahlung sowie der Stellungnahme der Verwaltung
(Informationsdrucks. Nr. 2200/2019)

11. Örtlicher Tarifvertrag über die Zahlung einer Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst
(Drucks. Nr. 2189/2019 mit 1 Anlage)

12. Übergang der Großtagespflegestelle "Löschknirpse" der Feuerwehr in die Rechtsform einer Außenstelle des Familienzentrums Rotekreuzstraße
(Drucks. Nr. 1883/2019)

13. Übertragung der Anteile an der hannover.de Internet GmbH (HDE)
(Drucks. Nr. 2283/2019 mit 1 Anlage) - bereits übersandt

14. Rechenschaftsbericht für den Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
(Informationsdrucks. Nr. 2046/2019 mit 1 Anlage) - bereits übersandt

15. Bericht zur Vergabe der Frauenfördermittel und der Fördermittel für Geschlechtergleichstellung für das Haushaltsjahr 2018
(Informationsdrucks. Nr. 2048/2019 mit 4 Anlagen)

16. Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2019 (Stand 31.08.2019)
(Informationsdrucks. Nr. 2434/2019 mit 1 Anlage)

17. Bericht der Dezernentin

Der Oberbürgermeister
In Vertretung

Tegtmeyer-Dette

Landeshauptstadt Hannover - Dez. IV - Datum 27.09.2019

PROTOKOLL

31. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am Mittwoch, 25. September 2019,
Rathaus, Gobelinsaal

Beginn	14.00 Uhr
Ende	15.30 Uhr

Anwesend:
(verhindert waren)

Beigeordnete 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

Frau Diers	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Gödecke	Gesamtpersonalrat
Herr Häfker	Fachbereich Personal und Organisation
Herr Humrich	Fachbereich Jugend und Familie
Herr Kallenberg	Fachbereich Personal und Organisation
Herr Rohrberg	Fachbereich Feuerwehr
Frau Scheepers	Fachbereich Personal und Organisation
Herr Schrade	Gesamtpersonalrat
Frau Schwiertzky	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Volkmann	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Dr. Wehmann	Rechnungsprüfungsamt
Herr Mues	PricewaterhausCoopers

Tagesordnung:

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

1. Genehmigung des Protokolls über die 30. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 28.08.2019

2. Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zur Eindämmung der Klimakrise als Aufgabe von höchster Priorität
(Drucks. Nr. 1429/2019)

2.1. Änderungsantrag der CDU-Fraktion zu Drucks. Nr. 1429/2019: Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zur Eindämmung der Klimakrise als Aufgabe von höchster Priorität
(Drucks. Nr. 2204/2019)

2.2. Änderungsantrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP zu Drucksache Nr. 1429/2019: Klimapolitik als kommunale Aufgabe
(Drucks. Nr. 2469/2019)

3. Antrag der Fraktion Die FRAKTION zur Aushändigung von Organspendeausweisen
(Drucks. Nr. 1525/2019)

4. Antrag von Ratsherrn Tobias Braune zum Dienstwagen des Oberbürgermeisters
(Drucks. Nr. 1724/2019)

5. Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zur konkreten Unterstützung der zivilen Seenotrettung im Mittelmeer
(Drucks. Nr. 1830/2019)

6. Antrag der Fraktion Die Hannoveraner zum Schutz von Badegästen in hannoverschen Bädern
(Drucks. Nr. 1853/2019)

7. Antrag von Ratsherrn Braune zu EU Flügen
(Drucks. Nr. 1848/2019)

8. Zulagensystem und System der Überstundenauszahlungen
(Informationsdrucks. Nr. 1503/2019)

9. Stellungnahme der Verwaltung zur Informationsds. 1503/2019 des Rechnungsprüfungsamtes
(Informationsdrucks. Nr. 2188/2019 mit 1 Anlage)

10. Ergebnisse des Berichts PricewaterhouseCoopers (pwc) zu dem Zulagensystem und dem System der Überstundenzahlung sowie der Stellungnahme der Verwaltung
(Informationsdrucks. Nr. 2200/2019)

11. Örtlicher Tarifvertrag über die Zahlung einer Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst
(Drucks. Nr. 2189/2019 mit 1 Anlage)

12. Übergang der Großtagespflegestelle "Löschknirpse" der Feuerwehr in die Rechtsform einer Außenstelle des Familienzentrums Rotekreuzstraße
(Drucks. Nr. 1883/2019)

13. Übertragung der Anteile an der hannover.de Internet GmbH (HDE)
(Drucks. Nr. 2283/2019 mit 1 Anlage)

14. Rechenschaftsbericht für den Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
(Informationsdrucks. Nr. 2046/2019 mit 1 Anlage)

15. Bericht zur Vergabe der Frauenfördermittel und der Fördermittel für Geschlechtergleichstellung für das Haushaltsjahr 2018
(Informationsdrucks. Nr. 2048/2019 mit 4 Anlagen)

16. Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2019 (Stand 31.08.2019)
(Informationsdrucks. Nr. 2434/2019 mit 1 Anlage)

17. Bericht der Dezernentin

I. ÖFFENTLICHER TEIL

Beigeordnete Kastning begrüßte alle anwesenden Ausschussmitglieder, die Vertreter*innen der Stadtverwaltung, Herrn Mues vom Wirtschaftsprüfungsunternehmen PricewaterhouseCoopers (pwc) sowie die Presse zur 31. Sitzung des form- und fristgerecht geladenen Organisations- und Personalausschusses.
Weiter fragte sie, ob es Anmerkungen zur Tagesordnung gebe. Vorab gab sie den Hinweis, dass die Tagesordnungspunkte 8, 9 und 10 bereits in der letzten Sitzung des Organisations- und Personalausschusses ausführlich diskutiert worden seien und heute erneut auf der Tagesordnung stünden, sodass diese an entsprechender Stelle auch aufgerufen würden. Auch können dann noch Fragen oder Anmerkungen geäußert werden, eine breite Diskussion solle jedoch nicht mehr geführt werden. Zur Erörterung des Prüfberichts von pwc, Tagesordnungspunkt 10, stünde Herr Mues zur Verfügung.

Beigeordneter Machentanz gab an, dass er den Tagesordnungspunkt 2.2 in die Fraktion ziehen wolle, damit zumindest die Zweitberatung im federführenden Umweltausschuss sowie im OB Ausschuss erfolgen könne.

Ratsherr Engelke erklärte, dass man die Angelegenheit nicht immer zurückziehen und gleichzeitig verkünden könne, dass die Ampelkoalition das Thema verhindern wolle. Daher stelle er den Antrag, den Tagesordnungspunkt in der heutigen Sitzung zu belassen.

Beigeordneter Machentanz sagte, dass der Antrag vom 21.05.2019 sei und spätestens in der Novembersitzung des OB Ausschusses mit einer Entscheidung zu rechnen sei.

Beigeordnete Kastning äußerte den Vorschlag, dass die Angelegenheit und damit die Tagesordnungspunkte 2, 2.1 und 2.2 heute formal behandelt werden könnten und stellte dies so zur Abstimmung.

Ratsherr Gill gab an, dass er den Tagesordnungspunkt 3 in die Fraktion ziehen wolle.

Ratsherr Pohl ergänzte, dass er die Tagesordnungspunkte 8, 9 und 10 in die Fraktion ziehen wolle, er aber auch dafür plädiere, diese Punkte aufzurufen, um Fragen zum Bericht von pwc beantworten zu können.

10 Stimmen dafür, 1 Stimme dagegen, 0 Enthaltungen

TOP 1.
Genehmigung des Protokolls über die 30. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 28.08.2019

Frau Dr. Wehmann gab an, dass sie anmerken wolle, eine dort formulierte Aussage anders gemeint zu haben und verwies auf Seite 17 des Protokolls. Der letzte Satz ihres Wortbeitrags möge, wenn der Ausschuss einverstanden sei, wie folgt geändert werden: In das Tagesgeschäft der Dezernentinnen und Dezernenten sowie Fachbereichsleitungen mische sich das Rechnungsprüfungsamt nicht ein.

Beigeordnete Kastning fragte, ob mit dieser Änderung das Protokoll genehmigt würde.

8 Stimmen dafür, Stimmen dagegen, 3 Enthaltungen

TOP 2.
Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zur Eindämmung der Klimakrise als Aufgabe von höchster Priorität
(Drucks. Nr. 1429/2019)

Antrag

zu beschließen:

1. Der Rat erklärt den Klimanotstand* und erkennt damit die Eindämmung der Klimakrise und ihrer schwerwiegenden Folgen als Aufgabe von höchster Priorität an.

2. Der Rat begrüßt ausdrücklich das Engagement der „Friday-for-Future“-Bewegung und aller anderen Menschen und Initiativen, die sich in Hannover, Europa und der Welt für Klimaschutz einsetzen.

3. Der Rat fordert die Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover auf, künftig bei jeglichen Entscheidungen die Auswirkungen auf das Klima zu berücksichtigen und bevorzugt Lösungen zu suchen, die sich positiv auf Klima-, Umwelt- und Artenschutz auswirken. Hierzu wird künftig für Beschlussvorlagen der Verwaltung eine Rubrik „Auswirkungen auf den Klimaschutz“ verpflichtender Bestandteil.

4. Der Rat fordert die Verwaltung auf, bei allen Institutionen und Organisationen, in denen die Landeshauptstadt Hannover Mitglied ist, darauf hinzuwirken, dass diese

sich ebenfalls verstärkt für die Eindämmung der Klimakrise engagieren. Über die Ergebnisse ist dem Rat jährlich zu berichten.

5. Der Rat fordert die städtischen Betriebe sowie Unternehmen mit städtischer Beteiligung auf, sich verstärkt mit ihren Möglichkeiten im Klimaschutz auseinanderzusetzen.

Formal behandelt

TOP 2.1.
Änderungsantrag der CDU-Fraktion zu Drucks. Nr. 1429/2019: Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zur Eindämmung der Klimakrise als Aufgabe von höchster Priorität (Drucks. Nr. 2204/2019)

Antrag

Antrag zu beschließen:

Der Antragstext wird durch folgenden Text ersetzt:

1. Der Rat der Landeshauptstadt Hannover bekennt sich uneingeschränkt zum Pariser Klimaschutzabkommen.
2. Der Rat der Landeshauptstadt Hannover stellt kritisch fest, dass zentrale gesteckte Klimaschutzziele nicht erreicht werden. Aus diesem Grund muss sich auch die Landeshauptstadt Hannover vermehrt ihrer Verantwortung stellen.
3. Der Rat der Landeshauptstadt Hannover begrüßt ausdrücklich das gesellschaftliche Engagement zu den Themen Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz. Neben dem fortwährenden Engagement der Natur- und Umweltverbände ist auch die Bewegung „Fridays for Future" positiv hervorzuheben. Die Vorstellungen und Forderungen der unterschiedlichen Akteure werden ernstgenommen.
4. Die Verwaltung wird beauftragt, dem Rat der Landeshauptstadt Hannover Vorschläge zu unterbreiten, inwieweit ein beratendes Gremium eingerichtet werden kann. Das Gremium soll sich mit den Themen Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz befassen und den zuständigen Ratsgremien Vorschläge unterbreiten. Auf diese Weise sollen verschiedene Maßnahmenvorstellungen transparent im direkten Austausch diskutiert und gebündelt werden. Im Gremium sollen neben einschlägigen Fachleuten und Wissenschaftlern auch Schüler, Studenten, Natur-und Umweltverbände sowie weitere zivilgesellschaftliche Organisationen und Wirtschaftsverbände vertreten sein.

Formal behandelt

TOP 2.2.
Änderungsantrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP zu Drucksache Nr. 1429/2019: Klimapolitik als kommunale Aufgabe (Drucks. Nr. 2469/2019)

Antrag

zu beschließen:

1. Der Rat der Landeshauptstadt Hannover erkennt die Eindämmung der weltweiten Klimakrise und ihrer schwerwiegenden Folgen als kommunale Aufgabe von hoher Priorität an. Der Rat erkennt damit zugleich an, dass die bisherigen kommunalen Anstrengungen im Bereich Klimaschutz und Energiewende zwar bereits erfolgreich sind und Wirkung zeigen, aber zur Erreichung des 1,5 Grad-Ziels des Pariser Abkommens noch erheblich verstärkt werden müssen.

2. Die Landeshauptstadt Hannover wird daher die Auswirkungen auf das Klima sowie die ökologische, gesellschaftliche und ökonomische Nachhaltigkeit bei jeglichen davon betroffenen Entscheidungen berücksichtigen.

3. Darüber hinaus setzt der Rat der Landeshauptstadt folgende Zielvorgaben für eine dezernatsübergreifende Bearbeitung

    - eine deutliche Beschleunigung der im „Masterplan Stadt und Region Hannover / 100 % für den Klimaschutz (DS-Nr. 0613/2014) eingeleiteten Schritte gehören um die dort beschlossenen Klimaziele statt bis 2050 möglichst bereits bis 2035 zu erreichen,
    - der Erhalt der Eilenriede und der anderen städtischen Wälder und die mittel- bis langfristige Aufforstung.
    - eine Stärkung der bereits bestehenden Klimaschutzaktivitäten von proKlima und der Klimaschutzagentur, vor allem in den Bereichen Energiesparberatung, der Modernisierung der Gebäudehülle und der Solarstromerzeugung.

4. Die Energie- und CO2-Bilanz für die Landeshauptstadt Hannover (aktuell DS-Nr. 0658/2019) wird von der Verwaltung zeitgleich zu den Berichten laut landes- und bundesrechtlichen Regelungen vorgelegt, mindestens aber alle drei Jahre.

5. Der Rat der Landeshauptstadt fordert die städtischen Betriebe sowie Unternehmen mit städtischer Beteiligung auf, sich verstärkt mit ihren Möglichkeiten im Klimaschutz auseinanderzusetzen. Bei allen Institutionen und Organisationen, in denen die Landeshauptstadt Hannover Mitglied ist, soll die Verwaltung zudem darauf hinwirken, dass sich diese ebenfalls verstärkt für die Eindämmung der Klimakrise engagieren.

Formal behandelt

TOP 3.
Antrag der Fraktion Die FRAKTION zur Aushändigung von Organspendeausweisen (Drucks. Nr. 1525/2019)

Antrag

zu beschließen:

Der Rat der Landeshauptstadt Hannover beauftragt die Verwaltung, die notwendigen Schritte in die Wege zu leiten, um Bürger*innen bei Neu- oder Ummeldungen sowie Angelegenheiten zum Reisepass/Personalausweis im Bürgeramt zusätzlich einen kostenlosen Organspendeausweis (nebst Infoblatt) auszuhändigen, und dadurch die

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) und das Landessozialministerium in ihren Bemühungen zur gesundheitlichen Aufklärung über Organspenden zu unterstützen.

Auf Wunsch der SPD in die Fraktionen gezogen

TOP 4.

Antrag von Ratsherrn Tobias Braune zum Dienstwagen des Oberbürgermeisters (Drucks. Nr. 1724/2019)

Antrag

Der Rat möge beschließen, den Dienstwagen des Oberbürgermeisters gegen ein Elektrofahrzeug auszutauschen.

0 Stimmen dafür, 11 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen

TOP 5.
Antrag der Gruppe LINKE & PIRATEN zur konkreten Unterstützung der zivilen Seenotrettung im Mittelmeer
(Drucks. Nr. 1830/2019)

Beigeordneter Machentanz gab an, dass dieser Antrag eine Konkretisierung des „Sicheren Hafens“ sei. Man müsse damit nun etwas Konkretes für die Seenotrettung außerhalb Hannovers tun. Es handele sich um einen Prüfauftrag, der unterstützt werden müsse, wenn man etwas zur Seenotrettung beitragen wolle.

Ratsherr Wruck erklärte, dass er dem Antrag nicht zustimmen werde. Das Thema sei insgesamt zu umfänglich. So, wie Frau Rakete angegeben habe, sollten alle Menschen gerettet und nach Deutschland gebracht werden, das ginge natürlich nicht.

Beigeordnete Kastning sagte, dass dies im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters bereits thematisiert worden sei und dabei sei Bezug auf die Resolution genommen worden, die im Rat beschlossen worden sei. Man habe klargestellt, dass die Landeshauptstadt Hannover ein sicherer Hafen sei. In dem Moment, in dem Flüchtlinge nach Hannover kämen, würden diese gut aufgenommen werden. Sie sagte, dass es erfreulich sei, dass nun in einigen EU-Staaten Schritte dafür getan würden, zu einer gemeinsamen Vereinbarung zu kommen. Damit sollten geflüchtete Menschen, die in Seenot geraten seien, aufgenommen werden. Die SPD unterstützte dieses Vorhaben und man hoffe, eine schnelle Einigung zu treffen, es sei auch mit den anderen Fraktionen so in der Resolution beschrieben worden. Egal, ob auf diesem oder anderen Wege Menschen nach Hannover kämen, sei es wichtig, dass diese gut aufgenommen würden. Hannover habe bewiesen, dass hier ein menschlicher und guter Umgang mit diesen Personen erfolge. Bei der Frage, ob Hannover einzelne Vereine durch Zuwendungen unterstützen solle, vertrete man die Haltung, dass dies zwar richtig sei, aus kommunaler Perspektive sich jedoch auf die Vereine konzentriert werden solle, die tatsächlich auch hier in Hannover ansässig seien und entsprechende Arbeit leisten. Sie begrüßte eine schnelle Einigung auf internationaler Ebene und meinte, wenn geflüchtete Menschen in Deutschland ankämen, sei es nicht ausgeschlossen, dass auch Menschen aus Seenotrettung in Hannover unterkommen würden. Sie sei sich sicher

und wünsche sich weiterhin, dass diese Menschen dann, wie bereits geschehen, gut aufgenommen würden.

Ratsfrau David schloss sich den Vorredner*innen an und gab an, dass ihr der Antrag nicht weit genug ginge. Hannover als sicherer Hafen bedeute für sie eine Neuaufstellung des lokalen Integrationsplans. Es müsse geschaut werden, dass notwendige Ressourcen im Bereich Wohnen, medizinische Versorgung, Bildung etc. bereitgestellt würden. Die dargestellte strukturelle Neuausrichtung gehe also nicht weit genug.

Beigeordneter Machentanz fragte, wenn der Antrag nicht weit genug ginge, warum dieser nicht durch einen Änderungsantrag ergänzt würde. Zum Wortbeitrag von Ratsherrn Wruck gab er an, dass er es wichtig erachte, dass über die hannoverschen Grenzen hinaus Hilfe erfolge. Weiter stellte er die Frage, ob es zur Seenotrettung Geflüchteter ein Schreiben der Stadt an die Bundesregierung gegeben habe, dass Hannover beschlossen habe, ein sicherer Hafen zu sein und bereit sei, Geflüchtete aufzunehmen.

Stadträtin Rzyski sagte, dass hierzu eine Antwort mit dem Protokoll nachgereicht würde.

Anmerkung der Verwaltung: Mit der Drucksache 2895/2018 N1 hat der Rat der Landeshauptstadt Hannover am 28.02.2019 eine Resolution zu „Seenotrettung ermöglichen und unterstützen – Sterben im Mittelmeer bekämpfen – in Not geratene Menschen aufnehmen“ beschlossen und die Landeshauptstadt Hannover damit zum „Sicheren Hafen“ erklärt. Die der Bewegung beigetretenen Kommunen werden auf der Homepage der Seebrücke https://seebruecke.org/ veröffentlicht. Ein gesondertes Schreiben an die Bundesregierung über die Erklärung Hannovers zum „Sicheren Hafen“ erfolgte nicht.

Beigeordneter Hauptstein erklärte, dass es zwar gut sei, sich über die Stadtgrenzen hinaus zu engagieren, man aber hier als Kommunalpolitiker*innen gewählt sei und man daher für die öffentliche Daseinsvorsorge der hannoverschen Einwohner*innen und Bürger*innen zu sorgen habe. Es sei nicht die Aufgabe einer Kommune, Vereine oder Organisationen zur Seenotrettung im Mittelmeer zu unterstützen bzw. zu finanzieren. Unabhängig, wie man zu der gesamten Thematik stehe, gehe es darum kommunale Aufgaben zu erfüllen. Allein aus diesem Grund, verbiete es sich, einem solchen Antrag zuzustimmen.

Beigeordneter Machentanz erklärte seine Irritation über den Wortbeitrag, da die AfD-Fraktion ständig Anträge vorlege, die nicht die Stadtverwaltung beträfen. Er fragte, ob sich die AfD-Fraktion nun nur noch der Stadtpolitik widmen wolle.

Antrag

zu beschließen:

Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, welche Möglichkeiten der Landeshauptstadt Hannover zur Verfügung stehen, die zivile Seenotrettung im Mittelmeer konkret zu unterstützen, beispielsweise

- mit einem Betrag z.B. in Höhe von 11.111 Euro an eingetragene Vereine wie *Jugend rettet e.V.* [1], *Mission Lifeline e.V.* [2], *Sea-Eye e.V.* [3] oder *Sea-Watch e.V.* [4],

- mit Einwerbung und Weitergabe von Geldspenden an derartige Vereine,

- durch Weiterreichung von Erlösen, etwa aus Fahrrad- und

Fundsachenversteigerungen der Landeshauptstadt an derartige Vereine.

1 Stimme dafür, 10 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen

TOP 6.
Antrag der Fraktion Die Hannoveraner zum Schutz von Badegästen in hannoverschen Bädern
(Drucks. Nr. 1853/2019)

Antrag

Der Rat möge beschließen:

Die Verwaltung entwickelt ein Konzept, wie friedliche und unbeteiligte Badegäste in Hannovers Bädern wirkungsvoll und nachhaltig vor Belästigungen, Pöbeleien und Gewalttaten
durch andere Badegäste geschützt werden können.
Dabei soll geprüft werden, ob und wieweit folgende Maßnahmen umgesetzt werden können:
1. Strikte Einlasskontrollen inkl. Taschenkontrollen und evtl. Ausweiskontrollen bei allen Badegästen
2. Striktes Verbot von Messern und Glasflaschen
3. Kein Verkauf von Getränken in Glasflaschen auf dem Gelände des Bades
4. Striktes Alkoholverbot, sowie kein Einlass für alkoholisiert wirkenden Personen, um das Gewalt- und Aggressionspotential zu mindern
5. Hausverbot in allen hannoverschen Bädern für Personen, die in sehr grober Weise gegen die Bäderordnung verstoßen.

1 Stimme dafür, 10 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen

TOP 7.
Antrag von Ratsherrn Braune zu EU Flügen
(Drucks. Nr. 1848/2019)

Antrag

zu beschließen:
1. Mandatsträger des Rates und Verwaltungsmitarbeitern ist zu untersagen, dass innerhalb Europas Flüge mit CO2 Ausstoß auf Steuerzahlerkosten gebucht werden.
2. Streichung der Flüge zur Klausurtagung des Personalausschusses am 22.08.2019.

0 Stimmen dafür, 11 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen

TOP 8.
Zulagensystem und System der Überstundenauszahlungen
(Informationsdrucksache Nr. 1503/2019)

Auf Wunsch der CDU in die Fraktionen gezogen

TOP 9.
Stellungnahme der Verwaltung zur Informationsds. 1503/2019 des Rechnungsprüfungsamtes
(Informationsdrucksache Nr. 2188/2019 mit 1 Anlage)

Auf Wunsch der CDU in die Fraktionen gezogen

TOP 10.
Ergebnisse des Berichts PricewaterhouseCoopers (pwc) zu dem Zulagensystem und dem System der Überstundenzahlung sowie der Stellungnahme der Verwaltung (Informationsdrucksache Nr. 2200/2019)

Auf Wunsch der CDU in die Fraktionen gezogen

TOP 11.
Örtlicher Tarifvertrag über die Zahlung einer Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst (Drucks. Nr. 2189/2019 mit 1 Anlage)

Stadträtin Rzyski sagte, dass auf Seite 4 der Drucksache im ersten Abschnitt die Vertragsstrafe in Höhe von 16.000 € korrigiert werden müsse auf 17.200 €.

Frau Diers ergänzte, dass sich die Vertragsstrafe durch den Jahresbeitrag begründe und sich dieser erhöht habe. Daher sei man anfangs von einem geringeren Wert ausgegangen.

Beigeordneter Machentanz gab an, dass es ärgerlich sei, dass der Tarifvertrag ohne Beteiligung des Rates oder der Gremien zustande gekommen sei. Es müssten nun die Ursachen und Verantwortlichkeiten dargestellt werden, darunter sollten aber nicht die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst leiden. Daher würde er der Drucksache zustimmen. Er wünsche sich jedoch, dass, durch Zuwendungen an die freien Träger, auch dort bessere Bedingungen geschaffen würden.

Ratsherr Pohl erklärte, dass durch die Aufklärung der Zulagen nicht einzelne Beschäftigte einen Nachteil erlangen oder schlechter gestellt werden sollten. Auch die CDU-Fraktion werde der Drucksache und damit dem Tarifvertrag zustimmen. Man rüge jedoch, dass, weder die Verpflichtungen aus der Mitgliedschaft im KAV eingehalten, noch ein Ratsbeschluss eingeholt worden sei. Zudem folge man dem Hinweis des Rechnungsprüfungsamtes, dass arbeitsrechtliche Maßnahmen zu prüfen seien. Es sei mindestens grob fahrlässig gehandelt worden, die Verwaltung habe wissen müssen, dass entsprechende Gremien beteiligt werden müssten. Fraglich wäre weiter, ob es nicht sogar vorsätzliches Handeln gewesen sei und ob sich die Kritik gegen weitere Personen richte, als nur gegen die bereits zur Anklage stehenden Personen. Mit der Zustimmung zu diesem Tarifvertrag sei die Angelegenheit daher noch nicht erledigt.

Ratsfrau David sagte, dass man der Drucksache zustimmen werde. Zwischen den damaligen Tarifvertragsparteien sei eine Vereinbarung getroffen worden, die den Beschäftigten zu Gute komme. Man gehe davon aus, dass die Tarifvertragsparteien die rechtlichen Spielräume genutzt und damit die Arbeitsbedingungen für diesen Personenkreis attraktiver gestaltet hätten. Ärgerlich sei nun die Vertragsstrafe, aber gut sei, dass nun die Zustimmung des Rates eingeholt werde. Damit werde hoffentlich die Unsicherheit bei den Beschäftigten beseitigt. Sie stellte die Nachfrage, ob die Vertragsstrafe nun tatsächlich zu zahlen sei oder ob durch das Nachholen des Ratsbeschlusses sich daran etwas ändere.

Stadträtin Rzyski gab an, dass die Strafe zu zahlen sei.

Beigeordneter Hauptstein erklärte, dass er sich seinen Vorredner*innen anschließe. Es sei gezeigt worden, das Missstände vorherrschen, die seit Jahrzehnten existieren würden. Dies sei unerfreulich und es müssten Verantwortliche benannt werden. Man erwarte nun zudem, dass wirksame Kontrollmechanismen installiert würden, damit solche Dinge nicht mehr passieren. Die verantwortlichen Personen müssten sensibilisiert werden, dass auf Zuständigkeiten geachtet werden müsse. Nichtsdestotrotz solle diese Angelegenheit nun nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Daher werde man auch zustimmen.

Ratsherr Engelke gab an, dass der Entscheidungsspielraum insoweit ausgenutzt worden sei, dass es zu einer Vertragsstrafe gekommen sei. In der Vergangenheit sei deutlich geworden, dass mehrfach am Rat vorbei entschieden worden sei. Es müsse geprüft werden inwieweit nun Konsequenzen zu tragen seien, sodass klar sei, dass die Angelegenheit mit dem heutigen Beschluss nicht erledigt sei. Nun sei das Wohlergehen und der Schutz der Beschäftigten wichtig, daher werde er auch später im Rat zustimmen.

Ratsherr Gill erklärte, dass er sich, ebenso wie Ratsherr Engelke, dafür einsetze, dass der Rat dem Tarifvertrag zustimme, um sich damit schützend vor die Beschäftigten zu stellen. Im Übrigen bedankte er sich bei Stadträten Rzyski dafür, dass sie, trotz der Übernahme der vielen Aufgaben auch im Bereich Personal, den Ausschuss jederzeit gut informiere und über viele Themen berichte.

Stadträten Rzyski bedankte sich für die Würdigung und erklärte, dass die Stadt ein großes Interesse daran habe, die Vorgänge aufzuklären und rechtssicher zu agieren. Sie sei dankbar dafür, dass nun nicht zulasten der Beschäftigten entschieden werde. Die Angelegenheit werde, wie bereits in der letzten Sitzung angesprochen, zudem von der Kommunalaufsicht geprüft. Ein Bericht werde, wenn dieser der Verwaltung vorliegt, auch im Organisations- und Personalausschuss erfolgen.

Ratsherr Engelke fragte, ob der Kommunalaufsicht auch die Beschlussdrucksache zum Tarifvertrag vorgelegt worden sei, auch in Hinblick darauf, dass die Stadt überhaupt einen solchen Tarifvertrag geschlossen habe. Auch stehe außer Frage, dass die Stadtverwaltung eine Vertragsstrafe zu zahlen habe, daher werde deutlich, dass die Verwaltung einen Fehler begangen habe.

Stadträtin Rzyski erklärte, dass die vorliegende Drucksache der Kommunalaufsicht am 28.8.2019 vorgelegt worden sei. Der Tarifvertrag sei gültig. Die Vertragsstrafe beziehe sich darauf, dass der Tarifvertrag ohne Einbezug des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) abgeschlossen worden sei. Die Strafe beziehe sich eben genau auf einen gültigen Tarifvertrag. Wäre dieser nicht gültig, wäre auch eine Strafe entbehrlich.

Beigeordnete Kastning ergänzte, dass der KAV nicht angemerkt hätte, dass es sich nicht um einen gültigen Tarifvertrag handele, sondern lediglich das Nichteinbeziehen rüge.

Herr Mues gab an, dass auch pwc den Tarifvertrag geprüft und festgestellt habe, dass dieser Tarifvertrag rechtskräftig sei. Die Nichtbeteiligung des KAV habe keine Auswirkungen auf die Rechtskraft des Tarifvertrages. Eine Prüfung zur Beteiligung des Rates sei nicht unternommen worden, man gehe aber davon aus, dass auch eine Nichtbeteiligung des Rates nicht zur Unrechtmäßigkeit des Tarifvertrags führe..

Beigeordnete Kastning erwiderte, dass der Mangel durch diesen nachträglichen Beschluss demnach geheilt werden könne.

Ratsherr Markurth ergänzte, dass es hierbei nicht um materialrechtliche Fragen gehe, sondern lediglich Verfahrensfehler geheilt werden müssten. Mit einem Beschluss zu der Drucksache im Rat wären diese Fehler endgültig geheilt.

Frau Gödecke erklärte nach erfolgter Abstimmung, dass sie sich im Namen der Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienst bedanke. Sie hoffe, dass entsprechend im Rat selbiger Beschluss gefasst werde, sodass die Beschäftigten sich ihrer Zulagen sicher sein könnten. Dies sei ein großes Zeichen der Wertschätzung der Arbeit der Kolleg*innen.

Antrag,

zu beschließen,

1. den Abschluss eines Tarifvertrages zur Zahlung einer Zulage zum 6.04.2016 zur Kenntnis zu nehmen,

2. den genannten Tarifvertrag bestehen zu lassen.

Einstimmig

TOP 12.
Übergang der Großtagespflegestelle "Löschknirpse" der Feuerwehr in die Rechtsform einer Außenstelle des Familienzentrums Rotekreuzstraße (Drucks. Nr. 1883/2019)

Antrag,

zu beschließen,

- die Großtagespflegestelle der Feuerwehr am Standort Karl-Wiechert-Allee 60 b (10 Betreuungsplätze für Kinder von 1-3 Jahren) zu einer Krippengruppe als Außenstelle des Familienzentrums Rotekreuzstraße umzuwandeln und

- ab dem 01.08.2019, frühestens ab Erteilung der Betriebserlaubnis, der Finanzierung der 10 Krippenplätze in Ganztagsbetreuung in unverändertem zeitlichen Umfang zuzustimmen.

Einstimmig

TOP 13
Übertragung der Anteile an der hannover.de Internet GmbH (HDE) (Drucks. Nr. 2283/2019 mit 1 Anlage)

Ratsherr Engelke fragte, ob es in der Drucksache zu Nummer 3 bereits Beschlüsse des Aufsichtsrates der hannoverimpuls GmbH oder der Region Hannover gegeben habe.

Anmerkung der Verwaltung: In einer Parallelsitzung des Aufsichtsrates hannoverimpuls GmbH wurde besclossen, dass die Beschlussfassung für den Dezember vorgesehen ist, bei der Region ist die Gremienfolge für Ende Oktober bis Mitte November geplant.

Ratsherr Pohl gab an, dass es sich bei dem Aufsichtsrat nicht um ein außenstehendes Gremium handele, da die Mitglieder entsprechende bekannte Personen seien und damit Entscheidungen und Beschlüsse nicht unbekannt seien. Für ihn stelle sich vielmehr die

Frage, ob es bei der derzeitigen Situation der Regions- und Stadtspitze sinnvoll sei, die Stelle direkt darunter aufzuführen. Er ergänzte, dass man nun erst mal darauf vertrauen müsse, dass das Konstrukt so funktioniere.

Antrag,

1. Der Übertragung von 50 % der Anteile an der hannover.de Internet GmbH (HDE) von der hannoverimpuls GmbH (hi) an die Landeshauptstadt Hannover zuzustimmen.
2. Herrn Holger Ulbrich (Bereichsleiter Beteiligungsmanagement) als Stimmführer sowie Herrn Sven Michel (Stadtangestellter) als stellvertretenden Stimmführer in die Gesellschafterversammlung der HDE zu wählen.
3. Die Beschlussfassung steht unter dem Vorbehalt, dass der Aufsichtsrat der hannoverimpuls GmbH der Anteilsübertragung zustimmt, die Region Hannover einen entsprechenden Beschluss zur Anteilsübertragung fasst und die Kommunalaufsicht keine Einwände erhebt.

Einstimmig

TOP 14.

Rechenschaftsbericht für den Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) (Informationsdrucksache Nr. 2046/2019 mit 1 Anlage)

Zur Kenntnis genommen

TOP 15.

Bericht zur Vergabe der Frauenfördermittel und der Fördermittel für Geschlechtergleichstellung für das Haushaltsjahr 2018 (Informationsdrucksache Nr. 2048/2019 mit 4 Anlagen)

Ratsfrau David bedankte sich für den Bericht und die Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung. Sie fragte, warum der Personaleinsatz bei längerer Krankheit oder Kur und die Fluxx-Maßnahme unter derartige Fördermaßnahmen fallen würden.

Frau Volkmann erklärte, dass die Kriterien in den letzten Jahren überarbeitet worden seien. Dabei seien die Aspekte der klassischen Frauenförderung erweitert worden. Insbesondere der Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem spiele zunehmend eine Rolle. Im Rahmen der Fluxx-Betreuung erfolge in spontanen Notfallsituationen eine Hilfestellung, womit die Arbeitsfähigkeit weiterhin garantiert werden solle. Die Kosten, die an dieser Stelle entstünden, seien Kooperationskosten. Zur anderen Angelegenheit sei es so, dass Kolleg*innen beispielsweise durch Krankheit oder Pflege ausfielen und dadurch schnell Personaleinsatz generiert werden müsse. Dies gelte insbesondere bei Schichtarbeiten oder der Pflege und Betreuung, beispielsweise in der Kita. Die dann entstehenden Personalkosten würden über die Maßnahme abgesetzt. In der Vergangenheit sei es so gewesen, dass diese Fälle vorwiegend bei Frauen vorgekommen seien, aber mittlerweile habe man die Kriterien erweitert für Männer und Frauen. Auch bei Männern würden

entsprechende Maßnahmen unterstützt und finanziert werden.

Zur Kenntnis genommen

TOP 16.
Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2019 (Stand 31.08.2019) (Informationsdrucksache Nr. 2434/2019 mit 1 Anlage)

Frau Diers erklärte, dass sich die Situation leicht verbessert habe. Die Gründe dafür habe sie bereits in der letzten Ausschusssitzung dargelegt, daran habe sich nichts geändert. Die Mehreinnahme, die erwartet wurde, seien eingetreten.

Zur Kenntnis genommen

TOP 17.
Bericht der Dezernentin

Stadträtin Rzyski erklärte, dass sie kurz dazu Stellung beziehen wolle, dass in der Presse über die dünne Personaldecke bei der Landeshauptstadt Hannover berichtet worden sei. Sie erläuterte, dass die Fachbereiche jährlich bzw. bei Doppelhaushalten alle zwei Jahre über das reguläre Stellenplanverfahren die Möglichketen hätten, die zusätzliche Einrichtung von Stellen zu beantragen. Zusätzlich gebe es die Möglichkeit über die Anzeige eines unterjährigen Mehrbedarfes auch kurzfristig personelle Unterstützung zu erhalten, wobei jedoch die Finanzierung geklärt werden müsse.
In der Elterngeldstelle finde aktuell eine Stellenbemessung statt. Dabei werde ermittelt, inwieweit der aktuelle Stellenbestand ausreichend sei. Bei der Feststellung von Mehrbedarfen finde eine sofortige Besetzung statt. Im Stellenplanverfahren 2019/2020 sei lediglich eine Registraturstelle beantragt worden. Die aktuellen Vakanzen entstanden durch einen hohen Krankenstand sowie eine hohe Fluktuation.
Im Standesamt habe bereits eine Stellenbemessung stattgefunden. Daraufhin seien zum Stellenplan 2019/2020 2,5 zusätzliche Stellen eingerichtet worden. Vakanzen sind auch hier durch eine hohe Fluktuation begründet.
In den Bürgerämtern lägen keine Stellenplananträge vor, jedoch befänden sich derzeit noch 15 Beschäftigte in der Einarbeitung. Die Vakanzen seien hier ebenso durch hohe Fluktuation zu erklären.
Weiter erklärte sie, dass, sofern nicht eigene Auszubildende eingesetzt werden könnten, intern und extern ausgeschrieben werde. Dies sei jede Woche bei den Stellenangeboten in der Zeitung erkennbar. Durch tarifrechtliche Vorgaben sei man an eine Verwaltungsausbildung gebunden, jedoch nutze man tarifrechtlich zulässige Öffnungsklauseln, um auch andersartige Ausbildungen und Qualifikationen zuzulassen. Das führe dazu, dass auch Personen ohne Verwaltungsausbildung eingestellt werden könnten. Jedoch dauere dann die Einarbeitungszeit länger.
Die von der Verwaltungsspitze durchgeführte Reduzierung der genehmigen Stellenbedarfe stehe in keinem kausalen Zusammenhang mit den langen Warte- bzw. Bearbeitungszeiten in den genannten Arbeitsbereichen. Alle beantragten aufgabenbezogenen Stellenbedarfe seien genehmigt worden und nicht von der Reduzierung betroffen.

Herr Schrade ergänzte aus Sicht des GPR, dass sich die Ausführungen der Stadträtin Rzyski auf das Stellenplanverfahren 2019/2020 beziehen würden. Vorangegangene Verfahren seien durch sie nicht berücksichtigt worden.

Ratsherr Wruck fragte, ob garantiert werden könne, dass, wenn die Einarbeitungsphase beendet sei, die Warte- und Bearbeitungszeiten wieder kürzer würden.

Stadträtin Rzyski sagte, dass trotz der Besetzung der vakanten Stellen könne und werde es vermutlich weiterhin Fluktuation in den genannten Bereichen geben. Man wolle generell mit mehr Puffern arbeiten, um personellen Engpässen schnellstmöglich entgegenzuwirken. Eine Garantie kann insgesamt nicht ausgesprochen werden, man tue jedoch alles dafür, die Wartezeiten so gering wie möglich zu halten.

Ratsherr Pohl entgegnete, dass die Wartezeiten in den genannten Bereichen ärgerlich seien. Neben den einzuarbeiten Beschäftigten habe er gehört, dass es zudem unbesetzte Stellen gebe. Dazu stellte er die Frage, um welche genaue Anzahl unbesetzter Stellen es sich handele und wie es aktuell um die Stellen für das Servicecenter und den Infoschalter stehe.

Frau Diers erklärte, dass die Verwaltung anfänglich über eine Streichung dieser Stellen nachgedacht habe, sie aber mittlerweile zu dem Ergebnis gekommen sei, dass die Stellen wichtig seien und entsprechend auch bereits besetzt wurden. Sie selbst sei letzte Woche im Gebäude am Schützenplatz gewesen, dort seien die Stellen am Infoschalter ausreichend besetzt.

*Anmerkung der Verwaltung: Für den Empfang Am Schützenplatz 1 wurden 6 Stellen eingerichtet. Alle 6 Stellen sind besetzt. Der Empfang steuert die Kund*innen in die ihrem Anliegen entsprechenden Bereiche weiter.*

Ratsherr Engelke sprach sich positiv dafür aus, dass die Verwaltung auch Personen anspreche, die keine Verwaltungsausbildung hätten. Ähnlich sei man beim städtischen Ordnungsdienst vorgegangen. Dies zeige auch, dass die Stadtverwaltung flexibel reagieren könne. Im Übrigen solle man sich nicht so schlecht darstellen, da man im Vergleich mit der Stadt Hamburg oder der Stadt Berlin immer noch sehr gut dastehe. Es stellte sich jedoch die Frage, ob man in Bereichen, die weniger publikumsintensiv seien, ähnlich verfahre.

Stadträtin Rzyski erklärte, dass dies abhängig vom Bereich und der tarifrechtlichen Möglichkeiten sei. Man versuche jedoch immer eine breite Bewerbungsgruppe anzusprechen.

Frau Diers ergänzte, dass die Stadt auch die Möglichkeit biete, eine Stufe niedriger eingruppiert zu werden, wenn der/die Bewerber*in die geforderte Qualifikation nicht mitbringt. Qualifikationen würden dann nachgeholt werden. Dies erfolge vermehrt im technischen Bereich.

Stadträtin Rzyski gab an, dass man insbesondere im Kitabereich stark nachqualifiziere. Man arbeite dabei vermehrt mit dem Konzept Stadtteilmütter und Stadtteilväter, d. h. die Personen würden durch die Stadtverwaltung entsprechend zum/zur Sozialassistent*in ausgebildet und ggf. während einer weiteren berufsbegleitenden Ausbildung zum/zur Erzieher*in unterstützt werden. Die Stadtverwaltung nutze dabei alle möglichen Zugänge, um Menschen für die Arbeit zu gewinnen.

Frau Gödecke gab an, dass es aus gewerkschaftlicher und personalvertretungsrechtlicher Sicht nicht richtig sei und daher nicht allzu oft angewendet werden solle, Personen in einer niedrigeren Stufe einzugruppieren. Man vertrete die Haltung: gleiche Arbeit für gleiche Bezahlung. Die Personen würden die gleiche Tätigkeit wie ihre Kollegen*innen ausüben und verdienten dafür das gleiche Geld. Eine Nachqualifizierung sei sehr gut, man dürfe die Maßstäbe dann jedoch nicht zu hoch ansetzen, sodass die Belastung neben der Arbeit noch

aushaltbar sei. Es dürfe nicht zum Frust bei den Menschen kommen, indem man die Hürden zu hoch ansetze.

Beigeordnete Kastning bedankte sich für die Wortbeiträge und sagte, dass diese Angelegenheit bei Bedarf als Tagesordnungspunkt in einer der nächsten Sitzungen behandelt werden könne.

Stadträtin Rzyski erklärte weiter im Rahmen ihres Berichts, dass bezüglich des Besuchs der Reinigungskräfte die Schulen IGS Büssingweg, das Gymnasium Tellkampfschule und die Grundschule im Kleefelde besucht würden. In der IGS Büssingweg erfolge eine Fremdreinigung, der Besuch sei für den 28.10.2019 um 16 Uhr geplant. Im Gymnasium Tellkampfschule und der Grundschule im Kleefelde erfolgen Eigenreinigungen, Termine seien da der 30.10.2019 um 16 Uhr bzw. der 06.11.2019 um 14 Uhr. Es seien von der SPD-Fraktion drei Personen gemeldet worden, von der CDU-Fraktion zwei Personen, von den Grünen sowie der Fraktion Die Fraktion je eine Person und vom Gesamtpersonalrat zwei Personen. Es würden entsprechende Einladungen an die Fraktionsgeschäftsstellen und das GPR-Büro erfolgen. Als Ablauf sei geplant, dass nach einer Begrüßung und kurzer Information zur Schulreinigung und Schule, eine Aufteilung in Gruppen mit maximal drei Personen erfolgen würde. Die Gruppen würden die Reinigungskräfte für einen Zeitraum von ca. 75 Minuten begleiten und sich dabei die Aufgaben erklären lassen. Es bestünde zudem die Möglichkeit selbst Tätigkeiten und Maschinen auszuprobieren. Im Anschluss träfen sich alle Gruppen wieder, um Fragen zu klären und in den Austausch zu kommen. Dafür seien maximal 30 Minuten vorgesehen. Voraussichtlich im November sei dann ein Termin für eine große Runde geplant, bei der neben den Fraktionsmitgliedern und dem GPR auch Vetreter*innen der Gebäudereinigung, des Fachbereichs Schule, Schulleitungen, Stadträtin Rzyski sowie Frau Diers teilnehmen würden. Dabei solle ein Austausch über die Arbeitsbedingungen der Reinigungskräfte erfolgen sowie Ideen und Unterstützungsmöglichkeiten entwickelt werden. Falls es weitere Themen oder Wünsche für den Austausch gebe, mögen diese rechtzeitig mitgeteilt werden, sodass sie mit aufgenommen werden könnten.

Beigeordnete Kastning bedankte sich für die Möglichkeit und die Ausführungen der Stadträtin Rzyski, um auf die Arbeitsbedingungen der Reinigungskräfte aufmerksam zu machen und verwies auf eine Imagekampagne, die dieses Thema aufgegriffen habe und die auch hier bereits im Ausschuss in Form eines Videos von Auszubildenden der Landeshauptstadt Hannover vorgestellt worden sei. Sie gab an, dass es wichtig sei, dass den Reinigungskräften Verantwortung übertragen werde und sie sei sehr gespannt auf den Austausch mit den beteiligten Personen. Weiter appellierte sie, dass, falls Interesse an der Teilnahme des Besuchs bestünde, weitere Personen benannt würden.

Herr Kallenberg berichtete im Rahmen einer kommunalrechtlichen Angelegenheit, dass sich die CDU-Ratsfraktion im Mai 2019, anlässlich der Stellenbesetzungen der Leitungen des Fachbereichs Planen und Stadtentwicklung sowie der Stadtentwässerung Hannover, an das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport gewandt habe. Es sei um Auskunft gebeten worden, ob es zutreffend sei, dass der/die Oberbürgermeister*in ohne Beteiligung des Verwaltungsausschusses über die Versetzung von Beamt*innen anderer Dienstherren zur Landeshauptstadt Hannover entscheiden dürfe. Das Ministerium antwortete am 24.07.2019 damit, dass der Rat nach § 107 Abs. 4 S. 1 Niedersächsisches Kommunalvertretungsgesetz (NKomVG) im Einvernehmen mit dem/der Hauptverwaltungsbeamt*in u. a. über die Versetzung zu einem anderen Dienstherrn beschließe, sofern diese Befugnis nicht übertragen worden sei. Auf die Versetzung von einem anderen Dienstherrn zur Landeshauptstadt Hannover sei nicht eingegangen worden. Der Rat habe dahingehend am 29.04.1993 und am 13.12.2012 die Organzuständigkeit für Versetzungen von Beamt*innen, die nicht Beamt*in auf Zeit seien, zu anderen Dienstherren

an den/die Oberbürgermeister*in delegiert. Auf telefonische Nachfrage beim Ministerium, ob man von selbiger Zuständigkeit bei der Versetzung der Beamt*innen von anderen Dienstherren ausgehen könne, teilte der zuständige Bearbeiter mit, dass er entgegen dem Wortlaut des § 107 Abs. 4 S. 1 NKomVG und abweichend des Standardkommentars „Thiele“ zum selbigen Paragrafen der Auffassung sei, dass die Vertretung für jeden Dienstherrenwechsel zuständig sei. Es sei bestätigt worden, dass die Delegation der Entscheidung über Versetzungen zu anderen Dienstherren an den/die Hauptverwaltungsbeamt*in auch Versetzungen von anderen Dienstherren umfasse. Dies, bedeute, dass bei der Landeshauptstadt Hannover die Zuständigkeit durch Delegation durch den Rat in beiden Fällen durch den/die Hauptverwaltungsbeamt*in gegeben sei. Solange der Rat diesen Delegationsbeschluss nicht abändere, sei allein der/die Oberbürgermeister*in zuständig, ohne Mitwirkung des Verwaltungsausschusses. Im konkreten Fall seien die Versetzungen der Beamt*innen für die Fachbereichsleitungen im Fachbereich Planen und Stadtentwicklung sowie der Stadtentwässerung Hannover innerhalb dieses Delegationsbeschlusses erfolgt.

Ratsherr Pohl fragte nach, ob die eben genannten Ausführungen der Verwaltung schriftlich vorliegen würden und ob diese dann an die Fraktionen verteilt werden könne. Im Übrigen fragte er, ob es durch den Wechsel des Kommunalverfassungsgesetzes weiterhin derart korrekt sei.

Herr Kallenberg erklärte, dass es daher im Jahr 2012 einen neuen Beschluss gegeben habe. Die Auskunft der Kommunalaufsicht sei auf Nachfrage der Stadtverwaltung erfolgt, hierüber gebe es einen Gesprächsvermerk, der zur Verfügung gestellet werden könnte.

Ratsherr Markurth stellt die Nachfrage, ob das Ministerium das Vorgehen damit begründe, dass es sich um eine Regelungslücke im Gesetz handele oder auf was sich die Aussage stütze.

Herr Kallenberg erklärte, dass weder das Gesetz noch die Kommentierung die Aussage des Bearbeiters in der Form ergeben würde. Daher sei nachgefragt worden, worauf hin begründet worden sei, dass auch bei der Versetzung von einem anderen Dienstherrn die Gesamtheit der Mitarbeitenden betroffen sei und daher könne man darauf schließen, dass der Umgang in beide Richtungen gelte. Diese Tatsache lassen sich weder aus der Gesetzesbegründung, noch aus dem Gesetzeswortlaut erkennen. Insgesamt sei es jedoch unerheblich, da die Organzuständigkeit delegiert worden sei.

Ratsherr Engelke fragte, was dagegenspräche, zukünftig in diesen Fällen eine Beschlussdrucksache vorzulegen.

Frau Diers erwiderte, dass dafür die Hauptsatzung geändert werden müsse. Die Stadtverwaltung habe nichts gegen ein geändertes Vorgehen.

Herr Kallenberg ergänzte, dass man die Hauptsatzung ändern könne, was aber bedeute, dass dieses Vorgehen dann für alle Beamt*innen gelte. Dies bedeute, dass zukünftig mehr als nur diese zwei Beschlussdrucksachen eingebracht würden.

Beigeordnete Kastning sagte dazu, dass es hilfreich sein könne, zunächst zu ermitteln, um welche Anzahl es sich bei derartigen Versetzungen handele. Danach solle eine Abwägung erfolgen, ob dies überhaupt zielführend sei.

Ratsherr Pohl gab an, dass man aktuell bereits Wertgrenzen bei der Vergütung von Beschäftigten vereinbart hätte, über die überhaupt im Ausschuss gesprochen werde. Etwas Ähnliches könne er sich bei den Versetzungen auch vorstellen. Der Grund der damaligen

Nachfrage bestand darin, dass der Ausschuss im Falle der Besetzung durch eine*n Tarifbeschäftigte*n einen Beschluss vorgelegt bekäme, im Fall der Besetzung durch eine*n Beamt*in lediglich eine Informationsdrucksache. Insgesamt stelle es jedoch einen gleichen Vorgang dar, über den gleich entschieden werden sollte.

Herr Kallenberg erklärte, dass die Hauptsatzung grundsätzlich zwischen den Beschäftigten und Beamt*innen unterscheiden würde. Die Einstellung und Eingruppierung von Leiter*innen von Ämtern und Betrieben, die nicht Beamt*innen seien, sei nicht auf den/die Hauptverwaltungsbeamt*in delegiert worden.

Beigeordnete Kastning sprach sich erneut dafür aus, über einen gewissen Zeitraum, beispielsweise ein Jahr, zu ermitteln, um welchen Umfang es sich im Fall der Versetzung von Beamt*innen handele. Dies empfehle sie eher, bevor man eine Änderung der Hauptsatzung vornehme. Das Thema könnte dann auf einer der nächsten Klausuren oder als Schwerpunkt auf einer Sitzung diskutiert werden.

Für die Niederschrift

Rzyski Lüders

DIE LINKE. PIRATEN
Gruppe im Rat der Landeshauptstadt Hannover

Schmiedestraße 39
30159 Hannover

Bruno Adam Wolf
stellv. Gruppenvorsitzender

☎ 0511 - 168 326 00
🖷 0511 - 168 326 08

linke.piraten@hannover-rat.de

2019-05-21

In
- den Ausschuss für Umweltschutz und Grünflächen
- den Stadtentwicklungs- und Bauausschuss
- den Schul- und Bildungsausschuss
- Jugendhilfeausschuss
- den Ausschuss für Integration, Europa und internationale Kooperation (Internationaler Ausschuss)
- Kulturausschuss
- den Ausschuss für Angelegenheiten des Geschäftsbereichs des Oberbürgermeisters
- den Sportausschuss
- den Organisations- und Personalausschuss
- die Betriebsausschüsse für
  a) Städtische Häfen
  b) Hannover Congress Centrum
  c) Stadtentwässerung
- den Ausschuss für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Liegenschaftsangelegenheiten
- den Ausschuss für Haushalt, Finanzen und Rechnungsprüfung
- den Verwaltungsausschuss
- die Ratsversammlung

Geschäftsbereich Oberbürgermeister
21. Mai 2019
20.35

Antrag

gemäß §§ 10 und 34 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover

EINDÄMMUNG DER KLIMAKRISE ALS AUFGABE VON HÖCHSTER PRIORITÄT

zu beschließen:

1. Der Rat erklärt den Klimanotstand* und erkennt damit die Eindämmung der Klimakrise und ihrer schwerwiegenden Folgen als Aufgabe von höchster Priorität an.

2. Der Rat begrüßt ausdrücklich das Engagement der „Friday-for-Future"-Bewegung und aller anderen Menschen und Initiativen, die sich in Hannover, Europa und der Welt für Klimaschutz einsetzen.

3. Der Rat fordert die Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover auf, künftig bei jeglichen Entscheidungen die Auswirkungen auf das Klima zu berücksichtigen und bevorzugt Lösungen zu suchen, die sich positiv auf Klima-, Umwelt- und Artenschutz auswirken. Hierzu wird künftig für Beschlussvorlagen der Verwaltung eine Rubrik „Auswirkungen auf den Klimaschutz" verpflichtender Bestandteil.

4. Der Rat fordert die Verwaltung auf, bei allen Institutionen und Organisationen, in denen die Landeshauptstadt Hannover Mitglied ist, darauf hinzuwirken, dass diese sich ebenfalls verstärkt für die Eindämmung der Klimakrise engagieren. Über die Ergebnisse ist dem Rat jährlich zu berichten.

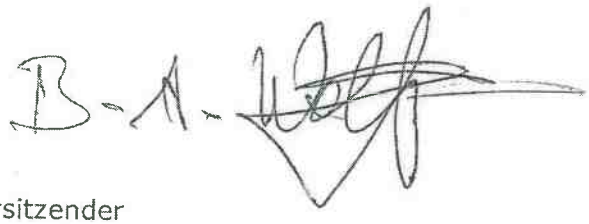
5. Der Rat fordert die städtischen Betriebe sowie Unternehmen mit städtischer Beteiligung auf, sich verstärkt mit ihren Möglichkeiten im Klimaschutz auseinanderzusetzen.

Begründung: (siehe nächste Seite)

Eine der größten Bedrohungen des 21. Jahrhunderts ist der von Menschen verursachte Klimawandel. Die von der „Fridays-for-Future"-Bewegung angeregte Ausrufung des Klimanotstands soll dazu dienen, „alle Kräfte aus Politik und Bevölkerung zu bündeln, um gemeinsam sofortige und entschlossene Anstrengungen zum Klimaschutz zu leisten".

Der Klimawandel ist nicht nur eine ökologische Frage, sondern hat unmittelbare Auswirkungen auf die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Gegebenheiten, in Hannover wie überall auf der Welt. In unserer Kommune haben wir die Möglichkeit, durch bewusste Steuerung die ökologischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen Belange klug miteinander zu verzahnen.

Bei allen Handlungen und Beschlüssen der Landeshauptstadt Hannover müssen künftig stets auch die Auswirkungen auf das Klima berücksichtigt werden. Ziel muss sein, bei allen Maßnahmen negative Auswirkungen auf das Klima zu vermeiden bzw. so gering wie möglich zu halten, bzw. Maßnahmen mit höherer Klimafreundlichkeit zu fördern. Dieser Grundsatz muss auch auf die städtischen Betriebe bzw. Beteiligungen übertragen werden, um das Ziel einer klimaneutralen Landeshauptstadt besser erreichen zu können.



Bruno Adam Wolf
stellv. Gruppenvorsitzender

** Der Begriff „Klimanotstand" ist symbolisch zu verstehen und soll keine juristische Grundlage für die Ableitung von Notstandsmaßnahmen sein.*

An alle Ausschüsse
An alle Betriebsausschüsse
In die Ratsversammlung

Geschäftsbereich Oberbürgermeister
28. Aug. 2019
13:15h
1860

CDU RATSFRAKTION HANNOVER

28. August 2019

Änderungsantrag gemäß der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover zu Drucks. Nr. 1429/2019 (Eindämmung der Klimakrise als Aufgabe von höchster Priorität)

Antrag zu beschließen:

Der Antragstext wird durch folgenden Text ersetzt:

1. Der Rat der Landeshauptstadt Hannover bekennt sich uneingeschränkt zum Pariser Klimaschutzabkommen.
2. Der Rat der Landeshauptstadt Hannover stellt kritisch fest, dass zentrale gesteckte Klimaschutzziele nicht erreicht werden. Aus diesem Grund muss sich auch die Landeshauptstadt Hannover vermehrt ihrer Verantwortung stellen.
3. Der Rat der Landeshauptstadt Hannover begrüßt ausdrücklich das gesellschaftliche Engagement zu den Themen Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz. Neben dem fortwährenden Engagement der Natur- und Umweltverbände ist auch die Bewegung „Fridays for Future“ positiv hervorzuheben. Die Vorstellungen und Forderungen der unterschiedlichen Akteure werden ernstgenommen.
4. Die Verwaltung wird beauftragt, dem Rat der Landeshauptstadt Hannover Vorschläge zu unterbreiten, inwieweit ein beratendes Gremium eingerichtet werden kann. Das Gremium soll sich mit den Themen Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz befassen und den zuständigen Ratsgremien Vorschläge unterbreiten. Auf diese Weise sollen verschiedene Maßnahmenvorstellungen transparent im direkten Austausch diskutiert und gebündelt werden. Im Gremium sollen neben einschlägigen Fachleuten und Wissenschaftlern auch Schüler, Studenten, Natur- und Umweltverbände sowie weitere zivilgesellschaftliche Organisationen und Wirtschaftsverbände vertreten sein.

Begründung:

Die Bekämpfung der anthropogenen globalen Erwärmung ist eine Hauptaufgabe unserer Zeit. Klimaschutz ist sowohl eine globale als auch eine kommunale Aufgabe. Es gibt in Hannover zurzeit diverse Programme, Konzepte und sogar einen „Masterplan 100 % für den Klimaschutz“. Inhaltlich sind diese an vielen Stellen unzureichend, aus Sicht der CDU-Ratsfraktion muss auch die Landeshauptstadt Hannover einen größeren Beitrag zum Schutz unserer Lebensgrundlage leisten.

Fraktion der Christlich-Demokratischen Union im Rat der Landeshauptstadt Hannover
Vorsitzender Jens Seidel
Osterstraße 60 Telefon (0511) 168-4 55 28 e-mail: cdu@hannover-stadt.de
30159 Hannover Telefax (0511) 168-4 50 51 internet: www.cdu-hannover.de

Dies ist aber nicht durch reine Symbolpolitik zu erreichen. Die Ausrufung eines „Klimanotstands“ ist daher abzulehnen. Es soll für einen symbolischen Akt der rechtliche Begriff des Notstands verwendet werden. Verbale Panikmache ist in der Diskussion kontraproduktiv: Politik muss sich auch sprachlich um Glaubwürdigkeit bemühen. Umweltschutz ist keine Frage von unbeholfenem Aktionismus und Populismus. Umweltschutz ist eine Frage von konkreten Handlungen.
Bei der Einführung einer Rubrik „Auswirkungen auf den Klimaschutz“ bei Verwaltungsvorlagen der Verwaltung ist zu befürchten, dass dies zu einer Leerformel wird. Bei thematisch einschlägigen Vorlagen, ist die entsprechende Berücksichtigung selbstverständlich vorzunehmen.
Allerdings dürfen auch Klimaschutzmaßnahmen nicht singulär betrachtet werden, sondern es müssen auch andere Faktoren im Auge behalten werden. Was etwa ökologisch auf dem ersten Blick sinnvoll erscheint, kann ökonomisch verheerende Auswirkungen haben. Hohe Umweltauflagen im Baubereich führen etwa zu drastischen Steigerungen bei den Mieten. Dabei sind Ökologie und Ökonomie aber nicht prinzipiell Gegensätze: Auch volks- und betriebswirtschaftlich ist richtig umgesetzter Klimaschutz sinnvoll.
Aus diesem Grund möchte die CDU-Ratsfraktion im Rahmen einer Klimaoffensive ein beratendes Gremium einführen. Dieses soll mit unterschiedlichen Akteuren der Zivilgesellschaft und Wirtschaft besetzt sein und konkrete Maßnahmen zum Klimaschutz entwickeln. In seinem Handeln soll das Gremium möglichst frei agieren, Schwerpunkte selber setzen, aber von der Verwaltung administrative und inhaltliche Unterstützung erfahren, insoweit dies gewünscht ist. In einem nächsten Schritt sollen die Ergebnisse den zuständigen Ratsgremien zugeleitet werden, um eine parteipolitische Einflussnahme im Vorfeld zu minimieren. Durch ein solches Gremium erhofft sich die CDU-Ratsfraktion konstruktive Impulse, die den Diskussions- und Entscheidungsprozess sinnvoll bereichern können.
Das geforderte beratende Gremium soll nicht wie das bestehende Kuratorium „Klimaschutzregion Hannover“ ausgestaltet sein, welches auf Regions- und Stadtebene angesiedelt und auch mit Mitgliedern der Regionsversammlung und des Rates der Landeshauptstadt besetzt ist. Das beratende Gremium soll eben nicht mit Vertretern der Politik besetzt sein, sondern soll davon unabhängig konkrete Maßnahmen für die Landeshauptstadt Hannover empfehlen.

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

In den Ausschuss für Umweltschutz und Grünflächen
In den Stadtentwicklungs- und Bauausschuss
In den Schul- und Bildungsausschuss
In den Jugendhilfeausschuss
In den Ausschuss für Integration, Europa und internationale Kooperation (Internationaler Ausschuss)
In den Kulturausschuss
In den Sportausschuss
In den Ausschuss für Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Liegenschaftsangelegenheiten,
In den Ausschuss für Haushalt, Finanzen und Rechnungsprüfung
In den Organisations- und Personalausschuss
In den Gleichstellungsausschuss
In den Ausschuss für Angelegenheiten des Geschäftsbereichs des Oberbürgermeisters
In den Betriebsausschuss für Städtische Häfen
In den Betriebsausschuss Hannover Congress Centrum
In den Betriebsausschuss für Stadtentwässerung
In den Verwaltungsausschuss
In die Ratsversammlung

12.09.2019

Änderungsantrag gemäß § 34 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover zur Drucksache Nr. 1429/2019
Klimapolitik als kommunale Aufgabe

zu beschließen:

1. Der Rat der Landeshauptstadt Hannover erkennt die Eindämmung der weltweiten Klimakrise und ihrer schwerwiegenden Folgen als kommunale Aufgabe von hoher Priorität an. Der Rat erkennt damit zugleich an, dass die bisherigen kommunalen Anstrengungen im Bereich Klimaschutz und Energiewende zwar bereits erfolgreich sind und Wirkung zeigen, aber zur Erreichung des 1,5 Grad-Ziels des Pariser Abkommens noch erheblich verstärkt werden müssen.

2. Die Landeshauptstadt Hannover wird daher die Auswirkungen auf das Klima sowie die ökologische, gesellschaftliche und ökonomische Nachhaltigkeit bei jeglichen davon betroffenen Entscheidungen berücksichtigen.

3. Darüber hinaus setzt der Rat der Landeshauptstadt folgende Zielvorgaben für eine dezernatsübergreifende Bearbeitung

   - eine deutliche Beschleunigung der im „Masterplan Stadt und Region Hannover / 100 % für den Klimaschutz (DS-Nr. 0613/2014) eingeleiteten Schritte gehören um die dort beschlossenen Klimaziele statt bis 2050 möglichst bereits bis 2035 zu erreichen,

- der Erhalt der Eilenriede und der anderen städtischen Wälder und die mittel- bis langfristige Aufforstung.
- eine Stärkung der bereits bestehenden Klimaschutzaktivitäten von proKlima und der Klimaschutzagentur, vor allem in den Bereichen Energiesparberatung, der Modernisierung der Gebäudehülle und der Solarstromerzeugung.

4. Die Energie- und CO2-Bilanz für die Landeshauptstadt Hannover (aktuell DS-Nr. 0658/2019) wird von der Verwaltung zeitgleich zu den Berichten laut landes- und bundesrechtlichen Regelungen vorgelegt, mindestens aber alle drei Jahre.

5. Der Rat der Landeshauptstadt fordert die städtischen Betriebe sowie Unternehmen mit städtischer Beteiligung auf, sich verstärkt mit ihren Möglichkeiten im Klimaschutz auseinanderzusetzen. Bei allen Institutionen und Organisationen, in denen die Landeshauptstadt Hannover Mitglied ist, soll die Verwaltung zudem darauf hinwirken, dass sich diese ebenfalls verstärkt für die Eindämmung der Klimakrise engagieren

Begründung:

Der Rat der Landeshauptstadt Hannover begrüßt ausdrücklich das Engagement der „Friday-for-Future"-Bewegung und aller anderen Menschen und Initiativen, die sich in Hannover, Europa und der Welt für Klimaschutz einsetzen. Die vom Menschen verursachte Klimakrise wird zur Klimakatastrophe, wenn der Ausstoß von Treibhausgasen nicht drastisch reduziert wird. Schon heute nehmen weltweit extreme Wetterereignisse wie Stürme, Hitze und Dürren stark zu. Um das von der Klimaschutzkonferenz von Paris formulierte 1,5 Grad Ziel zu erreichen, müssen weltweit – auch in der Landeshauptstadt Hannover – die Anstrengungen für den Klimaschutz noch erheblich verstärkt werden.

Christine Kastning
Fraktionsvorsitzende

Dr. Freya Markowis
Fraktionsvorsitzende

Wilfried H. Engelke
Fraktionsvorsitzender

Die FRAKTION HANNOVER

Hannover, 29.05.2019

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

Antrag gemäß **§§ 12 und 34** der Geschäftsordnung des Rates der LHH

Aushändigung von Organspendeausweisen

Antrag zu beschließen:
Der Rat der Landeshauptstadt Hannover beauftragt die Verwaltung, die notwendigen Schritte in die Wege zu leiten, um Bürger*innen bei Neu- oder Ummeldungen sowie Angelegenheiten zum Reisepass/Personalausweis im Bürgeramt zusätzlich einen kostenlosen Organspendeausweis (nebst Infoblatt) auszuhändigen, und dadurch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) und das Landessozialministerium in ihren Bemühungen zur gesundheitlichen Aufklärung über Organspenden zu unterstützen.

Begründung:
Laut der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung sind 84 Prozent der Deutschen grundsätzlich zu einer Organ- und Gewebeentnahme nach dem Tod bereit.[1] Doch viele Spendewillige haben bislang noch keinen Organspendeausweis ausgefüllt. Diese Situation ist für viele todkranke Menschen dramatisch. Etwa 10.000 Menschen warten derzeit deutschlandweit auf ein Spenderorgan. Täglich sterben statistisch drei von ihnen, weil für sie nicht rechtzeitig ein passendes Organ verfügbar ist. Bei vielen anderen Patient*innen verschlechtern sich der Gesundheitszustand und damit die Erfolgsaussichten einer Transplantation aufgrund der langen Wartezeit.

Die öffentlichen Diskussionen zu den Reformen der Organspende sowie der umstrittenen Widerspruchslösung haben bereits dazu geführt, dass sich wieder mehr Menschen mit der Thematik auseinandersetzen. Auch ist in 2018 die Anzahl der Organspender, der gespendeten Organe und die der Organübertragungen bundesweit leicht angestiegen, allerdings nicht in Niedersachsen.[2,3]

Bereits 2010 bat das Niedersächsische Ministeriums für Inneres und Sport in Zusammenarbeit mit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) um Unterstützung bei der Aufklärung über Organ- und Gewebespenden in Verbindung mit der Abholung beantragter Ausweise.[4]

Damit sich möglichst viele Menschen informieren können, ist es notwendig, die Informationen auf Wunsch auch in einfacher Sprache, Brailleschrift, Englisch, Französisch, Russisch, Türkisch und Polnisch ausgeben zu können.

Mit dieser Ausgabe von Informationsmaterialien inkl. Organspendeausweis bei Angelegenheiten im Bürgeramt kann die Landeshauptstadt Hannover aktiv zur Aufklärung zu Organspenden und der Steigerung von Inhabern eines Organspendeausweises beitragen.

Julian Klippert
Fraktionsvorsitzender

Quellen:
[1] https://www.organspende-info.de/zahlen-und-fakten/einstellungen-und-wissen.html
[2] https://www.dso.de/
[3] https://www.news38.de/region38/article216183253/Organspende-immer-mehr-auf-dem-Vormarsch.html
[4] https://www.organspende-info.de/presse-portal/pressemitteilungen/archiv/pm130910

Die FRAKTION
Wagenerstr. 9 A
30169 Hannover

0511 168-318 32
die.fraktion@hannover-rat.de
www.diefraktion-hannover.de

An die

1.Stadträtin Tegtmeyer-Dette

Trammplatz 2

30159 Hannover

Hannover, den 04.06.2019

Tobias Braune

unabhängiger Einzelvertreter

der LHH

In die Ratsversammlung

Antrag von Tobias Braune in den Rat der Landeshauptstadt Hannover

Der Rat möge beschließen, den Dienstwagen des Oberbürgermeisters gegen ein Elektrofahrzeug auszutauschen.

Begründung:

Die Landeshauptstadt Hannover sollte im Hinblick auf den drohenden Klimanotstand präventiv vorangehen. Daher ist der 1. Repräsentant der LHH mit einem Elektrofahrzeug unmittelbar auszustatten. Ich habe in dem Antrag bewusst auf die weibliche Form in der Anrede des Oberbürgermeisters verzichtet. Verwundert habe ich festgestellt, dass auch Grüne lieber einen männlichen Kandidaten aufstellen, scheinbar gibt es in den grünen Reihen keine willige geeignete Frau. Damit wäre dann laut Agenda der Kandidaten von SPD / CDU auch der Genderstern obsolet.

Ich bitte um Ihre Zustimmung der Umwelt zuliebe, springen Sie über Ihren ideologischen Schatten. „friday for future“ würde sich freuen.

Mit besten Grüßen

Tobias Braune

DIE LINKE. PIRATEN
Gruppe im Rat der Landeshauptstadt Hannover

In
- den Ausschuss für Integration, Europa und internationale Kooperation (Internationaler Ausschuss)
- den Jugendhilfeausschuss
- den Sozialausschuss
- den Ausschuss für Angelegenheiten des Geschäftsbereichs des Oberbürgermeisters
- den Organisations- und Personalausschuss
- den Ausschuss für Haushalt, Finanzen und Rechnungsprüfung
- den Verwaltungsausschuss
- die Ratsversammlung

Schmiedestraße 39
30159 Hannover

Bruno Adam Wolf
stellv. Gruppenvorsitzender

☎ 0511 - 168 326 00
🖷 0511 - 168 326 08

linke.piraten@hannover-rat.de

Geschäftsbereich Oberbürgermeister
27. Juni 2019
11.35h

2019-06-26

Antrag

gemäß §§ 10, 34 der Geschäftsordnung des Rates der Landeshauptstadt Hannover

Konkrete Unterstützung der zivilen Seenotrettung im Mittelmeer

zu beschließen:

Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, welche Möglichkeiten der Landeshauptstadt Hannover zur Verfügung stehen, die zivile Seenotrettung im Mittelmeer konkret zu unterstützen, beispielsweise

- mit einem Betrag z.B. in Höhe von 11.111 Euro an eingetragene Vereine wie *Jugend rettet e.V.*[1], *Mission Lifeline e.V.*[2], *Sea-Eye e.V.*[3] oder *Sea-Watch e.V.*[4],
- mit Einwerbung und Weitergabe von Geldspenden an derartige Vereine,
- durch Weiterreichung von Erlösen, etwa aus Fahrrad- und Fundsachenversteigerungen der Landeshauptstadt an derartige Vereine.

Begründung:

„Der Rat der Landeshauptstadt Hannover ist auch weiterhin bereit, Geflüchteten – auch solchen, die in Seenot geraten sind – im Rahmen der kommunalen und rechtlichen Möglichkeiten Obdach und Hilfe zu gewähren, und versteht in diesem Sinne die Landeshauptstadt Hannover als ‚sicheren Hafen'." So lautet eine wichtige politische Aussage, die der Rat der Landeshauptstadt Hannover in seiner Sitzung am 28. Februar 2019 mit Annahme der Drucksache 2895/2018 N1[5] getroffen hat. Eine sehr große Mehrheit der Ratsmitglieder hat sich damit zu der Verantwortung bekannt, auch künftig Menschen zu helfen, die durch Krieg, Verfolgung und andere Notlagen ihre Heimat verlassen haben und in Deutschland Zuflucht suchen.

Mit sechs internationalen Städtepartnerschaften[6] und weiteren sieben Städtepartnerschaften von Stadtbezirken[7], zahlreichen Städtekooperationen[8], der Mitgliedschaft in zehn Städtenetzwerken[9] sowie dem Ratsbeschluss zum Beitritt in den internationalen Städtebund „DIE HANSE"[10] e. V. trägt die Landeshauptstadt Hannover zum globalen Zusammenwachsen der Städte bei und unterstützt damit das vertrauens- und respektvolle Miteinander über Ländergrenzen hinweg.

Vertrauen in ihre Länder und Städte ist vielen Flüchtlingen hingegen abhandengekommen. Sie begeben sich auf gefahrvolle Wege bei der Suche nach Humanität, Menschenwürde und das Recht auf körperliche Unversehrtheit.

Damit die Resolution des Rates zum Sicheren Hafen vom 28. Februar 2019 nicht nur eine Absichtserklärung bleibt, bei der die Landeshauptstadt zur Durchführung konkreter Maßnahmen auf die Unterstützung und den Willen von Land und/oder Bund angewiesen ist, soll die Verwaltung formell prüfen, wie Hannover eigenverantwortliche Unterstützung bei der zivilen Seenotrettung leisten kann.

Bruno Adam Wolf
stellv. Gruppenvorsitzender

[1] *www.jugendrettet.org*

[2] *www.mission-lifeline.de*

[3] *www.sea-eye.org*

[4] *www.sea-watch.org*

[5] *https://e-government.hannover-stadt.de/lhhsimwebre.nsf/DS/2895-2018N1*

[6] *Bristol/Großbritannien (seit 1947), Perpignan/Frankreich (seit 1960), Rouen/Frankreich (seit 1967), Blantyre/Malawi (seit 1968), Poznań/Polen (seit 1979) und Hiroshima/Japan (seit 1983)*

[7] *Ahlem-Badenstädt-Davenstedt: Petit-Couronne/Frankreich (seit 1967); Misburg-Anderten: Bollnäs/Schweden (seit 1961), Shepton Mallet/Großbritannien (seit 1961), Oissel-sur-Seine/Frankreich (seit 1969), Flekkefjord/Norwegen (seit 1970), Kankaanpää/Finnland (seit 1970) sowie Morsö/Dänemark (seit 1970)*

[8] *u.a. mit Changde und Shenzhen (China), Jekaterinburg und Ivanovo (Russland), Kansas City (Vereinigte Staaten von Amerika), Ottawa (Kanada) sowie Belén de los Andaquíes (Kolumbien)*

[9] *auf europäischer Ebene: Climate-Alliance, Council of European Municipalities and Regions, Covenant of Mayors, European Coalition of Cities Against Racism und European Forum for Urban Safety;*
auf internationaler Ebene: ICLEI Local Governments for Sustainability, International Cities of Refuge Network (ICORN), Mayors for Peace, Rainbow Network und UNESCO Cities of Music.

[10] *https://e-government.hannover-stadt.de/lhhsimwebre.nsf/DS/2493-2017*

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

Wählergemeinschaft
Die Hannoveraner

Fraktion im Rat der Landeshauptstadt Hannover

Herrn
Oberbürgermeister
Stefan Schostok
o. V. i. A.
Rathaus

Hannover, 15.07.2019

In
den Haushaltsausschuss
den Personal- und Organisationsausschuss
den Verwaltungsausschuss
die Ratsversammlung

Antrag gemäß § 10 der GO des Rates

Schutz von Badegästen in hannoverschen Bädern

Der Rat möge beschließen:

Die Verwaltung entwickelt ein Konzept, wie friedliche und unbeteiligte Badegäste in Hannovers Bädern wirkungsvoll und nachhaltig vor Belästigungen, Pöbeleien und Gewalttaten durch andere Badegäste geschützt werden können.

Dabei soll geprüft werden, ob und wieweit folgende Maßnahmen umgesetzt werden können:

1. Strikte Einlasskontrollen inkl. Taschenkontrollen und evtl. Ausweiskontrollen bei allen Badegästen
2. Striktes Verbot von Messern und Glasflaschen
3. Kein Verkauf von Getränken in Glasflaschen auf dem Gelände des Bades
4. Striktes Alkoholverbot, sowie kein Einlass für alkoholisiert wirkenden Personen, um das Gewalt- und Aggressionspotential zu mindern
5. Hausverbot in allen hannoverschen Bädern für Personen, die in sehr grober Weise gegen die Bäderordnung verstoßen

Begründung:

Oberstes Gebot der Bäderverwaltung müssen der Schutz und die Sicherheit der friedlichen, unbeteiligten Badegäste sein.

Die bundesweit wachsende Zahl von Gewaltexzessen und tätlichen Übergriffen von Badegästen (teilweise sogar mit Glasflaschen und Messern) in den Bädern ist erschreckend und alarmierend zugleich. Selbst Massenschlägereien von mehreren Personen und Gruppen untereinander kommen vor, bei denen unbeteiligte Badegäste zunehmend in Mitleidenschaft gezogen werden.

Da es solche Vorfälle nicht nur in anderen deutschen Städten, sondern auch schon in hannoverschen Bädern gab, besteht ein dringender Handlungsbedarf in Sachen Sicherheit.

Jens Böning
Fraktionsvorsitzender

An die Frau 1. Stadträtin

Tegtmeyer-Dette

Trammplatz 2

30159 Hannover

Hannover, den 07.07.2019

Tobias Braune

Unabhängiger Einzelvertreter

der LHH

In die Ratsversammlung

Antrag von Tobias Braune an den Rat der Landeshauptstadt Hannover, dieser möge beschließen:

1.Mandatsträger des Rates und Verwaltungsmitarbeitern ist zu untersagen, dass innerhalb Europas Flüge mit CO2 Ausstoß auf Steuerzahlerkosten gebucht werden.

2. Streichung der Flüge zur Klausurtagung des Personalausschusses am 22.08.2019.

Begründung:

„Friday for Future“ erfreut sich zunehmender Beliebtheit in der Politik. Ein Teil des Rates möchte in Hannover den „Klimanotstand“ ausrufen. Frau Kastning scheint als Ausschussvorsitzende des Personalausschusses, vom Klimawandel noch nichts gehört zu haben. Sie möchte mit den Ratenden im August nach Wien fliegen. An dieser Stelle sei gesagt, es fahren auch Züge und Flixbusse nach Wien.

Darüber hinaus wäre es mehr aus ein symbolischer Beitrag generell auf Dienstflüge innerhalb Europas zu verzichten. Wer A zum Klimanotstand sagt, sollte auch B einen aktiven Beitrag leisten.

Mit besten Grüßen

Tobias Braune

Ratsherr

Landeshauptstadt Hannover

Informations-
drucksache

In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss

Nr. 1503/2019
Anzahl der Anlagen 0
Zu TOP

Zulagensystem und System der Überstundenauszahlungen

Abschlussbericht vom 28.05.19

Im Auftrag des Oberbürgermeisters hat die Verwaltung zum Zulagensystem und zum System der Überstundenauszahlungen einen Vermerk vom 21.10.2018 erstellt, der eine Tabelle mit 32 Zulagenarten enthält.
Die für diese Zulagen genannten Rechtsgrundlagen haben wir überprüft, den Entwurf des Prüfberichtes vom 18.03.19 der Verwaltung zur Verfügung gestellt und deren Stellungnahme vom 23.05.19 berücksichtigt. Die wesentlichen Prüfergebnisse des umfangreichen Abschlussberichtes vom 28.05.19 sind:

1) Zur Zulage Leistungsprämie Beschäftigte, Volumen 2017: 5.603.320 €:

Die Leistungsprämie ist nach Volumen und Rechtsgrundlage unrechtmäßig, da sie nicht, wie in § 18 TVöD-V gefordert, variabel und leistungsorientiert ausgestaltet ist, sondern an alle Beschäftigten leistungsunabhängig als pauschale Einheitsprämie gezahlt wird.
Die Verwaltung war auf Grund des jährlich mehrere Millionen € betragenden Ausgabevolumens und der Tragweite der Entscheidung, die gegen Tarifrecht verstößt, unzuständig, weil es sich nicht um ein Geschäft der laufenden Verwaltung handelt (vgl. § 85 Abs.1 Nr. 7 und § 58 Abs.1 Nr. 14 NKomVG).

Die Verwaltung hat am 03.07.19 zugesichert, dass das bisherige System der Leistungsprämiengewährung sofort beendet wird.

2) Zur Zulage Besoldungsergänzung im Geschäftsbereich des OB (genaues Volumen ist dem Rechnungsprüfungsamt nicht bekannt):

Die Zusage einer sog. Zulage Besoldungsergänzung für Beamte*innen ist gem. § 3 NBesG unwirksam.

3) Zur Zulage Sozial- und Erziehungsdienst, Volumen 2017 1.171.671 €:

Die Zulage für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ist nicht rechtskonform vereinbart worden, da die Verwaltung mit dem Abschluss des entsprechenden Tarifvertrages ihre Zuständigkeit gem. § 85 Abs.1 Nr. 7 NKomVG überschritten hat und die Entscheidung aufgrund des Ausgabevolumens über eine Million € jährlich dem Rat zur Beschlussfassung gem. § 58 Abs.1 Nr. 14 NKomVG hätte vorlegen müssen.
Der KAV Nds. setzte aufgrund dieses Tarifvertrages gegen die Stadt Hannover wegen Verstoßes gegen die Verbandssatzung eine Konventionalstrafe in Höhe von 17.200 € fest.

Es wäre zu entscheiden, ob der TV fortgeführt oder gekündigt werden soll.

Die Verwaltung hat am 03.07.19 zugesichert, dass für die Zulage Sozial- und Erziehungsdienst der erforderliche Ratsbeschluss unverzüglich beantragt wird.

4) Zu Überstundenpauschalen:

Die im Vermerk vom 21.10.2018 in den Fallgruppen 2-5 beschriebenen Fallbeispiele zu Überstundenpauschalen erfüllen nicht die Voraussetzungen gem. § 47 Abs. 1 und Abs. 5 NBesG i. V. m. § 60 Abs.1 NBG bzw. § 24 Abs. 6 TVöD-V zur Begründung einer gegenüber den Entgeltgruppen höheren Bezahlung.
Ob stattdessen für diese Fälle eine Ausnahmeregelung gem. Präsidiumsbeschluss KAV Nds. oder VKA Fachkräfterichtlinie angenommen werden kann, erscheint fraglich. Für eine Ausnahmeregelung wäre es unerlässlich, jeden Einzelfall sorgsam und mit Nachweisen (bspw. Bindung qualifizierter Fachkräfte) zu prüfen.

Ggf. ist auch eine Ausnahmebewilligung der Kommunalaufsicht gem. § 107 Abs. 2 S. 1 NKomVG einzuholen.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten
Durch die Darstellung des zusammengestellten Prüfungsergebnisses und wesentlicher Geschäftsergebnisse sind Gender-Aspekte nicht berührt.

Kostentabelle
Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen

14
Hannover / 05.07.2019

Landeshauptstadt Hannover

Informationsdrucksache

In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss

Nr. 2188/2019
Anzahl der Anlagen 1
Zu TOP

Stellungnahme der Verwaltung zur Informationsds. 1503/2019 des Rechnungsprüfungsamtes

Im Juni 2018 erteilte der Oberbürgermeister dem Personal- und Organisationsdezernat den Auftrag „…die rechtliche Aufarbeitung der Behandlung von Mehrarbeitszeit/Überstunden und in diesem Zusammenhang von unechten Zulagen durch Vergütung von Mehrarbeit“ vorzunehmen.

Weiterhin ordnete er an, diese Aufarbeitung dem Rechnungsprüfungsamt vorzulegen und um eine Stellungnahme zu bitten, sowie ein externes Unternehmen ebenfalls mit der Prüfung der Aufarbeitung zu beauftragen.

Der Oberbürgermeister informierte den Verwaltungsausschuss und den Rat der Landeshauptstadt am 21. Juni 2018 über die Auftragserteilung und kündigte dort an, dass das Ergebnis der Überprüfungen zunächst dem fachlich zuständigen Organisations- und Personalausschuss und dann dem Verwaltungsausschuss vorgelegt werden solle.

Im Organisations- und Personalausschuss wurde aufgrund der Presseberichterstattung im Magazin "Spiegel" am 14. November 2018 und im Verwaltungsausschuss am 15. November 2018 ein Zwischenbericht gegeben.

Die Aufarbeitung und Zusammenstellung der sehr umfangreichen Unterlagen wurde im Oktober 2018 an das Rechnungsprüfungsamt der Landeshauptstadt übersandt. Die Vergabe an PricewaterhouseCoopers (pwc) als externem Gutachter wurde im Dezember 2018 mit inhaltsgleichen Prüfauftrag und Unterlagen erteilt. Über den Bericht von pwc wird mit gesonderte Drucksache berichtet.

Das Rechnungsprüfungsamt hat nach Erörterungsterminen und Nacharbeiten durch den Fachbereich Personal und Organisation und der Möglichkeit von Stellungnahmen Ende Mai seine Prüfung abgeschlossen.

Mit der Drucksache 1503/2019 informiert das Rechnungsprüfungsamt über seine wesentlichen Prüfergebnisse.

Die Verwaltung nimmt mit dieser Drucksache die Feststellungen auf und berichtet hierzu wie folgt:

1. Zur Zulage Leistungsprämie Beschäftigte, Volumen 2017: 5.603.320 €

    a. Soweit das RPA die Auffassung vertritt, die von der Verwaltung an die Beschäftigten gezahlte Leistungsprämie sei hinsichtlich der Zahlung an die Tarifbeschäftigten unrechtmäßig, teilt die Verwaltung aus folgenden Gründen diese Einschätzung: Die Zahlung erfolgt auf Grund der Dienstvereinbarung 11/203 (Anlage 1) über die Vergabe von Leistungsprämien und sieht für die Tarifbeschäftigten die Zahlung einer Einheitsprämie vor.

    Gemäß § 18 Abs. 2 Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) ist das Leistungsentgelt eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt. Variabilität bedeutet in diesem Zusammenhang, dass das Leistungsentgelt in der Höhe nicht vorhersehbar oder feststehend ist und in Abhängigkeit von einer tatsächlich durch den Beschäftigten erbrachten und von der Führungskraft in einem vorher festgelegten Bewertungsraster festgestellten Leistung besteht. Ein solches System wird auch in § 18 Abs. 6 TVöD verlangt, welcher für die Ausgestaltung entsprechender Dienstvereinbarungen weitere Einzelheiten vorsieht: Zwingende Regelungsinhalte der Dienstvereinbarung sind danach unter anderem die Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden und Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung. Dienstvereinbarungen mit Pauschalausschüttung setzen diese tariflichen Vorgaben nicht um. Diesen Anforderungen genügt die Dienstvereinbarung 11/103 nicht.

    b. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu berücksichtigen, dass das der Auszahlung von Leistungsprämien zugrunde zulegende System der Methoden und Kriterien der Leistungsbewertung aus mehreren Gründen nicht unumstritten ist: Den Vereinbarungen zur Einführung des TVöD lässt sich entnehmen, dass im Zusammenhang mit der Einführung leistungs- und ergebnisorientierter Elemente im Tarifrecht seinerzeit die Arbeitnehmer*innen auf Entgeltforderungen verzichteten und das Gesamtvolumen aller Entgeltbestandteile und -ansprüche der Arbeitnehmer`*innen die Zahlung einer Leistungsprämie berücksichtigen sollte.

Die Zahlung einer Leistungsprämie, d.h. einer einmaligen Prämie erfolgt gem. § 18 Abs. 4 S.2 TVöD auf der Grundlage einer Zielvereinbarung. Diese setzt einen aufwendigen Einführungsprozess der Zielfindung, Bewertung und Leistungsmessung voraus, der viele Kommunen bundesweit in der Vergangenheit von der Umsetzung dieser tariflichen Regelungen abgehalten oder zu eigenen betrieblichen Überlegungen bewegt hat. In diesem Zusammenhang ist weiterhin darauf hinzuweisen, dass selbst die kommunalen Spitzenverbände mehrfach eine Abkehr von diesen Regelungen erwogen haben.

Diese Überlegungen und Schwierigkeiten hat der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Niedersachsen letztmalig unter dem 24.09.2018 aufgegriffen und über ein aus seiner Sicht einfaches System der leistungsorientierten Bezahlung informiert, dass die Leistungsmessung und Bewertung durch die Ausschüttung einer als Regelprämie bezeichneten Leistungsprämie an die Beschäftigten vorsieht und nur für eine kleine Anzahl von sogen. „Topleistern“ die Aufstockung der Regelprämie um einen weiteren Betrag zulässt. Mit anderen Worten, selbst der kommunale Arbeitgeberverband lässt nunmehr die Zahlung einer pauschalierten Regelprämie zu.

c. Ein Verstoß gegen die kommunalverfassungsrechtlichen Regelungen zur Zuständigkeit des Rates sieht die Verwaltung hierin entgegen der Auffassung des Rechnungsprüfungsamtes aus folgenden Gründen nicht: Die Dienstvereinbarung ist unwirksam, sie muss also so behandelt werden, als wäre sie nie vereinbart worden. Es handelt sich nicht um die Beendigung einer bereits bestehenden Dienstvereinbarung. Damit bestand auch zu keinem Zeitpunkt ein Anspruch auf die Pauschalzahlung aus der Dienstvereinbarung. Vielmehr gilt ununterbrochen die Protokollerklärung zu § 18 IV TVöD, die besagt, dass in diesem Fall der Anspruch auf eine individuelle Einmalzahlung in Höhe von 6% des individuellen Septemberentgelts besteht und die Differenz dieser Einmalzahlung zur tariflichen Gesamtsumme für den Fall einer wirksamen Dienstvereinbarung in Höhe von 2 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den TVöD fallenden Beschäftigten zurückzustellen ist. Ein Anspruch der Beschäftigten auf die sofortige Auszahlung aller zurückgestellten Beträge besteht ab dem Wirksamwerden einer Dienstvereinbarung, d. h. auch die zurückgestellten Beträge sind in einer Summe auszuzahlen, wenn eine beanstandungsfreie Dienstvereinbarung besteht. Fraglich ist jedoch, ob danach die Verwaltung ohne eine Entscheidung des Rates daran gehindert war, die in Rede stehenden berichteten Finanzmittel auszuzahlen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass der Tarifvertrag TVöD die Zahlung einer Leistungsprämie auf der Grundlage eines DV oder einen pauschalen Surrogat Anspruch regelt. In beiden Fällen legt der Tarifvertrag in § 18 TVöD das finanzielle Volumen fest. Das im Tarifvertrag festgelegte finanzielle Volumen ist hier nicht überschritten worden.

Demzufolge handelt es sich hier um einen einfachen Normenvollzug, denn die Verwaltung hat überhaupt keinerlei eigenen Gestaltungsspielraum hinsichtlich der Höhe und der Verwendung der Mittel: Entweder werden diese im Rahmen einer (rechtmäßigen) DV verausgabt oder aber in Höhe eines Pauschalanspruches und einer jährlich anwachsenden Rückstellung, die im Falle der Vereinbarung einer (rechtmäßigen) DV erst ab deren Vereinbarung in einem Betrag zu verauslagen ist (s.o.). Bei einem Normenvollzug handelt es sich aber regelmäßig um ein Geschäft der laufenden Verwaltung.

Ergebnis:

Die Feststellungen des RPA haben die Verwaltung veranlasst, die Zahlung einer Einheitsprämie für das Jahr 2019 zu stoppen und mit dem Gesamtpersonalrat in Verhandlungen über eine geänderte Dienstvereinbarung und Auszahlungspraxis einzutreten.

2. Besoldungsergänzung

   Die Zusage einer Besoldungsergänzung an Beamte der Besoldungsgruppen B ist beamtenrechtlich nicht vorgesehen. Diese sind zwischenzeitlich eingestellt. In einem Fall ist die entsprechend gewährte Zulage zurückgezahlt worden. In dem weiteren Vorgang wird die Rückforderung betrieben, darüber hinaus ist hier zwischenzeitlich ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet worden.

3. Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst, Volumen 2017 1.171.671 €

   Die Feststellungen des RPA zum Zustandekommen eines Tarifvertrages sind zutreffend. Die Verwaltung teilt die Auffassung des Rechnungsprüfungsamtes, dass der Abschluss eines Tarifvertrages nicht dem Geschäft der laufenden Verwaltung unterliegt und aus diesem Grunde der Rat der Landeshauptstadt Hannover über den beabsichtigten Vertragsabschluss hätte informiert und beteiligt werden müssen. Zwar wird durch diese unterbliebene Beteiligung des Rates der Landeshauptstadt Hannover der Tarifvertrag im Verhältnis zu den Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrage fallen, nicht unwirksam und die auf der Grundlage des Vertrages geleisteten Zahlungen an die Beschäftigten sind rechtswirksam erfolgt. Aber im Verhältnis zum Rat der Landeshauptstadt fehlt diesem Vertrag die kommunalverfassungsrechtliche Vollmacht. Aus diesem Grunde ist nunmehr die Entscheidung des Rates zum weiteren Vollzug des Vertrages herbeizuführen. Hierzu wird eine gesonderte Drucksache vorgelegt, mit der die Verwaltung beabsichtigt, die vom Rechnungsprüfungsamt dargestellten Mängel abzustellen.

4. Zu Überstundenpauschalen

Das RPA kommt zu der Feststellung, dass die Zahlung von Überstundenpauschalen gem. 24 Abs. 6 TVöD zulässig ist.

Dieses vorausgeschickt nimmt die Verwaltung zu den weiteren Feststellungen wie folgt Stellung: Jeder Einzelfall wird als solcher behandelt, d.h. es wird in jedem Einzelfall geprüft, ob die Voraussetzungen des genannten KAV Präsidiumsbeschlusses oder der Fachkräfterichtlinie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) vorliegen oder nicht. Es ist allerdings auch festzustellen, und dem folgt der KAV Niedersachsen und mit diesem auch die VKA, dass die gegenwärtigen tariflichen Eingruppierungs- und Entgeltregelungen die Personalgewinnung und -bindung von Fachkräften und in sogen. Mangelberufen, in denen die öffentlichen Arbeitgeber in Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern stehen (z.B. in allen technischen Berufen, im IT-Bereich, im Sozial- und Erziehungsdienst und zunehmend auch im Verwaltungsbereich), eher erschweren, wenn nicht gar unmöglich machen. Aus diesem Grunde gibt es im Übrigen gerade diese Ausnahmeregelungen.

Im Ergebnis ist nach alledem nach diesseitiger Auffassung festzustellen, dass es sich bei den vom RPA genannten Fallgruppen um eine buchungstechnische und weniger um eine ausschließlich rechtlich zu bewertende und zu beanstandende Fragestellung handelt: Richtig ist, dass in diesen Fällen zur Buchung entsprechender Beträge die für die Überstundenpauschale zur Verfügung stehende Lohnart gewählt wurde. Das wird nach entsprechender Prüfung korrigiert.

Der Feststellung, die Zahlung einer Zulage nach Chefrundschreiben zur Personalgewinnung und -bindung muss im Rahmen der Angleichungspflicht des § 107 II NKomVG durch die Kommunalaufsicht genehmigt werden, folgt die Verwaltung nicht:

§ 107 Abs. 2 NKomVG regelt die Angleichungs- und Genehmigungspflicht für Eingruppierung/Vergütung von kommunalen Beschäftigten, soweit diese die tariflichen Vorschriften des Landes übersteigen. Durch den Präsidiumsbeschluss des KAV wird aber lediglich eine Angleichung an die landestariflichen Regelungen im Tarifvertrag TVöD für die Länder (TV-L) vorgenommen, nicht jedoch über diese hinaus Zulagen ermöglicht: Damit steht fest, dass der Präsidiumsbeschluss des KAV die Möglichkeit eröffnet, die für Landesbeschäftigte im TV-L geregelte Zulagenmöglichkeit auch für kommunale Beschäftigte anzuwenden. Damit wird aber dem Angleichungsvorbehalt tatsächlich entsprochen.

Die Verwaltung hat die Hinweise des RPA aufgenommen und die Kommunalaufsicht um Prüfung der Frage gebeten, ob auch die Gewährung einer Zulage nach Chefrundschreiben der Angleichungs- und Genehmigungspflicht unterliegt.

Die Kommunalaufsicht hat hierauf der Landeshauptstadt Hannover mitgeteilt, dass die Gewährung einer Zulage nach Chefrundschreiben nicht vorlage- und genehmigungspflichtig ist. Damit kann die Verwaltung auch weiterhin im Einzelfall über die Gewährung einer Zulage zur Personalbindung und -gewinnung entscheiden.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18
Hannover / 19.08.2019

11/103 23.10.2015

Dienstvereinbarung gemäß § 78 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz über die Vergabe von Leistungsprämien bei der Landeshauptstadt Hannover

1. Grundsätze und Ziele

Die Stadtverwaltung Hannover ist durch komplexe gesellschaftliche Herausforderungen in ihrem Umfeld gefordert und muss diese auch zukünftig erfolgreich bewältigen, z. B. im Rahmen von Verwaltungsentwicklung, Haushaltssicherung, neuen Aufgaben und Qualitätsanforderungen. Dies kann nur gemeinsam mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelingen.

Die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zu materiellen Leistungsanreizen lehnt sich im Hinblick auf die Verwaltungs- und Personalentwicklung an folgende Gesamtziele an:

- Modernisierung der Verwaltung
- Erhalt und Verbesserung der Kundenorientierung
- Erhalt und Verbesserung der Qualität von Dienstleistungen
- Erhalt und Verbesserung der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Optimierung des wirtschaftlichen Handelns und damit Produktivitätsverbesserung

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle städtischen Tarifbeschäftigten und Beamtinnen und Beamte sowie für alle Fachbereiche, Ämter, Betriebe oder vergleichbaren Organisationseinheiten.

Sie gilt nicht für diejenigen Beschäftigtengruppen, die aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen von der Gewährung von Leistungsprämien ausgeschlossen sind.

3. Form des Leistungsentgeltes

Leistungsentgelte werden nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) zusätzlich zum Tabellenentgelt einmal jährlich in Form von Leistungsprämien gezahlt. Die Ausgestaltung der Prämienvergabe im Einzelnen ist nachfolgend geregelt.

4. Grundlagen für Tarifbeschäftigte

Die Landeshauptstadt Hannover kann die an sie gestellten Herausforderungen nur gemeinsam mit allen Beschäftigten bewältigen. Um diesem Gedanken Rechnung zu tragen, sollen alle Tarifbeschäftigten gem. § 18 TVöD i.V.m dem ab dem 01.05.2015 geltenden TV Beschäftigungssicherung an den Leistungsentgelten partizipieren. Für die gemeinsam bewältigten Herausforderungen und Ziele wird daher ein einheitlicher Festbetrag als Prämie festgesetzt, der an alle Tarifbeschäftigten gezahlt wird. Die Höhe dieser Pauschalprämie wird jährlich neu festgelegt.

5. Grundlagen für Beamtinnen und Beamte

Für die Beamtinnen und Beamten ist die Gewährung von Leistungsprämien durch Verordnung (NLPZVO) geregelt. Nach dieser Verordnung können Leistungsprämien für Beamtinnen und Beamte für herausragende Leistungen gewährt werden.

Sie können demnach derzeit in einem Kalenderjahr an insgesamt höchstens 15 % der tatsächlich vorhandenen Beamtinnen und Beamten des Dienstherrn in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A gewährt werden und dürfen um weitere 15 % der bei dem Dienstherrn tatsächlich vorhandenen Beamtinnen und Beamten in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A, die das Endgrundgehalt noch nicht erreicht haben, überschritten werden.

Die Höhe der individuell zu erzielenden Leistungsprämien beträgt für Beamtinnen und Beamte mindestens 500 €; sie darf jedoch nur höchstens bis zur Höhe des Anfangsgrundgehaltes der Besoldungsgruppe der jeweiligen Beamtin bzw. des jeweiligen Beamten gewährt werden.

Eine Reduzierung des Betrages bei Teilzeitbeschäftigten findet nicht statt.

Es werden nur Einzelprämien vergeben.

6. Verfahren

6.1. Tarifbeschäftigte

a) Anspruchsberechtigte Mitarbeiter/innen

Einen Anspruch auf Gewährung einer Leistungsprämie haben alle Tarifbeschäftigten, auf deren Beschäftigungsverhältnis der TVöD, der TV Gartensaal, der TV Fleischuntersuchung und der TV NGG Niedersachsen Anwendung findet.

Darüber hinaus gelten folgende Maßgaben:

Der Anspruch auf eine Leistungsprämie besteht, wenn die/der Beschäftigte am 01.12. des jeweiligen Jahres in einem Beschäftigungsverhältnis bei der Landeshauptstadt Hannover (LHH) steht und im laufenden Jahr mindestens 6 Monate in einem der o.g. Beschäftigungsverhältnisse tätig war.

Dies gilt auch für Tarifbeschäftigte, die vor dem 01.12., aber nach dem 30.09. des laufenden Jahres nach Ablauf eines befristeten Vertrages oder durch Renteneintritt ausgeschieden sind.

Für die Ermittlung der Dauer der Beschäftigungszeit bleiben Zeiten ohne Entgeltzahlung einschl. der Zeiten mit Zahlung lediglich von Zuschuss zum Mutterschaftsgeld oder Krankengeld unberücksichtigt.

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit, die bereits vor dem 01.07. des laufenden Jahres in die Freizeitphase eingetreten sind, erhalten keine Leistungsprämie.

Für Teilzeitbeschäftigte wird das Leistungsentgelt gem. § 24 Abs. 2 TVöD anteilig gezahlt. Basis sind die Verhältnisse am 01.09. des laufenden Jahres.

b) Gesamtvolumen

Das für Leistungsprämien zur Verfügung stehende Gesamtvolumen beträgt gemäß § 18 Abs. 3 TVöD 2,00 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres. Dieses zu berücksichtigende jährliche Volumen verringert sich gem. TV Beschäftigungssicherung um 250.000 €.

Das Gesamtbudget der Kernverwaltung wird zentral veranschlagt. Einrichtungen der LHH, die über einen Wirtschaftsplan verfügen, stellen ein entsprechendes Budget ein.

c) Auszahlung der Prämien

Die Auszahlung der Leistungsprämien erfolgt grundsätzlich mit der Dezemberabrechnung.

Alle Prämien sind zusatzversorgungspflichtiges und sozialversicherungspflichtiges Entgelt. Die Prämien werden bei der Bemessung der Höhe des Eigenbeitrages zu den Aufwendungen der Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse (ZVK) gem. § 2 des TV-Beschäftigungssicherung nicht berücksichtigt.

6.2. Beamtinnen und Beamte

a) Anspruchsberechtigte Mitarbeiter/innen

Einen Anspruch auf Teilnahme am Prämiensystem haben alle Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A. Ausgenommen sind Beamtinnen und Beamte auf Zeit sowie Beamtinnen und Beamte in der laufbahnrechtlichen Probezeit (§ 1 NLPZVO). Auf Leistungsprämien besteht kein Rechtsanspruch.

b) Gesamtvolumen und Budgetierung

Das für die Gewährung von Leistungsprämien zur Verfügung stehende Budget für Beamtinnen und Beamte orientiert sich an der Höhe der Leistungsprämie für Tarifbeschäftigte.

Im Rahmen der Gleichbehandlung von Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten wird der um Sozialabgaben verringerte Prämienbetrag für die Tarifbeschäftigten auf die Beamtinnen und Beamten übertragen (Nettoprinzip).

Dieser so ermittelte Prämienbetrag wird mit der Anzahl der jeweils prämienberechtigten Beamtinnen und Beamten (§ 2 NLPZVO) multipliziert und als Budget zur Verfügung gestellt.

Die Fachbereiche, Ämter und Betriebe erhalten, gemessen an ihrem Anteil der bei der LHH beschäftigten Beamtinnen und Beamten, ein Planungsbudget. Das Planungsbudget mit den zugrunde gelegten Berechnungen wird den Fachbereichen unterjährig mitgeteilt.

c) Vergabe von Leistungsprämien für herausragende Leistungen

Herausragende Leistungen von Beamtinnen und Beamten werden besonders honoriert. Die Fachbereichsleitungen entscheiden über die Gewährung von Leistungsprämien an die Beamtinnen und Beamten, die eine herausragende Leistung erbracht haben. Die Prämierungsentscheidung ist schriftlich zu begründen und mit einem Vorschlag zur Höhe der Leistungsprämie zu versehen.

d) Stichtage, Auszahlung der Prämien

Die Prämienentscheidungen aus den Fachbereichen müssen der Geschäftsstelle Leistungsanreizsystem (LAS), OE 18.10, bis zum 30.09. des jeweiligen Prämienjahres vorgelegt werden. Zeitgleich teilt die Fachbereichsleitung die Prämienentscheidungen dem zuständigen örtlichen Personalrat und der zuständigen örtlichen Frauenbeauftragten mit.

Die Auszahlung der Leistungsprämien erfolgt grundsätzlich mit der Dezemberabrechnung.

e) Rechtliche Änderungen

Sollten sich die landesrechtlichen Regelungen zur Vergabe von Leistungsprämien für Beamtinnen und Beamte ändern, werden diese Änderungen nach Verhandlungen zwischen Verwaltung und Gesamtpersonalrat in diese Dienstvereinbarung aufgenommen.

7. Beschwerden

Beschwerden, die sich auf Mängel im betrieblichen System für die Vergabe von Leistungsanreizen oder seiner Anwendung beziehen, sind schriftlich zu begründen. Für die Beschwerde gilt eine Ausschlussfrist von sechs Wochen nach Auszahlung der Leistungsprämien. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme der vorschlagenden Führungskraft wird die Beschwerde der städtischen Kommission zur Beratung zugeleitet.

Die städtische Kommission LAS setzt sich aus der/dem Personaldezernent/-in sowie der/dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates zusammen.

8. Geltungsdauer, In-Kraft-Treten

Die Dienstvereinbarung gilt bis zum 30.04.2020. Spätestens drei Monate vor Ablauf der Geltungsdauer verhandeln Arbeitgeber und Personalvertretung über eine Fortsetzung oder Veränderung dieser Vereinbarung. Für die Dauer der Verhandlungen, spätestens bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung, wirkt diese Dienstvereinbarung nach.

Diese Nachwirkung gilt nur bei Fortbestehen von tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen.

Liegt bis zum 31.07.2020 keine neue Dienstvereinbarung vor, erfolgt die Auszahlung der Leistungsprämien 2020 im Rahmen der Nachwirkung.

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag nach ihrer Unterzeichnung in Kraft.

9. Schlussbestimmungen

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung als unwirksam erweisen oder nichtig sein, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt.

Anstelle der unwirksamen Regelungen sind durch neue Vereinbarungen zwischen Verwaltung und Gesamtpersonalrat wirksame Regelungen zu schaffen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Regelungen möglichst nahe kommen.

Sollten durch Tarifverhandlungen zum TVöD weitergehende Regelungen, die das Gesamtvolumen für Leistungsentgelte nach § 18 (TVöD VKA) betreffen, vereinbart werden, finden diese Anwendung.

Die Verwaltung vereinbart für den Zeitraum der Geltungsdauer der Dienstvereinbarung jährlich jeweils beginnend ab Mai mit dem Gesamtpersonalrat die Zeitleiste des Vergabeprozesses, das zur Verfügung stehende Budget (Gesamtvolumen nach § 18 TVöD VKA) sowie die Höhe der Pauschalprämie und die Auswertung und Abrechnung des Vorjahres.

Hannover, 30.10.2015

Landeshauptstadt Hannover
Der Oberbürgermeister
In Vertretung

Gesamtpersonalrat der
Stadtverwaltung Hannover

Landeshauptstadt Hannover

Informations-
drucksache

In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss

Nr. 2200/2019
Anzahl der Anlagen 0
Zu TOP

Ergebnisse des Berichts PricewaterhouseCoopers (pwc) zu dem Zulagensystem und dem System der Überstundenauszahlung sowie der Stellungnahme der Verwaltung

Im Juni 2018 erteilte der Oberbürgermeister dem Personal- und Organisationsdezernat den Auftrag „…die rechtliche Aufarbeitung der Behandlung von Mehrarbeitszeit/Überstunden und in diesem Zusammenhang von unechten Zulagen durch Vergütung von Mehrarbeit“ vorzunehmen.

Weiterhin ordnete er an, diese Aufarbeitung dem Rechnungsprüfungsamt vorzulegen und um eine Stellungnahme zu bitten sowie ein externes Unternehmen ebenfalls mit der Prüfung der Aufarbeitung zu beauftragen.

Der Oberbürgermeister informierte den Verwaltungsausschuss und den Rat der Landeshauptstadt am 21. Juni 2018 über die Auftragserteilung und kündigte dort an, dass das Ergebnis der Überprüfungen zunächst dem fachlich zuständigen Organisations- und Personalausschuss und dann dem Verwaltungsausschuss vorgelegt werden solle.

Im Organisations- und Personalausschuss wurde aufgrund der Presseberichterstattung im Magazin "Spiegel" am 14. November 2018 und im Verwaltungsausschuss am 15. November 2018 ein Zwischenbericht gegeben.

Die Aufarbeitung und Zusammenstellung der sehr umfangreichen Unterlagen wurde im Oktober 2018 an das Rechnungsprüfungsamt der Landeshauptstadt übersandt. Die Vergabe an PricewaterhouseCoopers (pwc) als externem Gutachter wurde im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens im Dezember 2018 mit inhaltsgleichem Prüfauftrag und Unterlagen erteilt.

Mit dieser Drucksache wird über die Prüfergebnisse von pwc berichtet.

Zu dem mit Drucksache 1503/2019 vorgelegten Bericht des RPA wird mit gesonderter Drucksache berichtet.

Die Regelungen über ein Leistungsprämiensystem, das bei der Landeshauptstadt Hannover geregelt ist in der Dienstvereinbarung 11/103 vom 23 Oktober 2015, waren nicht im Prüfauftrag für pwc enthalten.
Die Firma pwc kommt im Wesentlichen zu folgenden Ergebnissen:

1. Für folgende Zulagengewährungen konnte eine gesetzliche bzw. tarifrechtliche Rechtsgrundlage festgestellt werden, zu deren rechtswirksamer Anwendung im Einzelfall keine grundlegenden rechtlichen Bedenken bestehen:
   - Zulage für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst
   - Theaterbetriebszulage – Vorarbeiterzulage - Gefahrenzulage
   - Persönliche Zulage wegen Vertretung höherwertiger Tätigkeiten
   - Laborzulage – Pflegezulage - Zulage gem. § 28a TVÜ-VKA
   - Programmierzulage - Technikerzulage - Kinderheimzulage
   - Meisterzulage - Besitzstandszulage gem. Sozialplan – Vergütungsgruppenzulage
   - Zulage für Bereitschaftsdienst – Erschwerniszuschläge – Allgemeine Stellenzulage
   - Amtszulage – Feuerwehrzulage - Schicht/Wechselschichtzulage
   - Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten
   - Taucherzulage Feuerwehr - Rufbereitschaftsvergütung für tariflich Beschäftigte.

2. Für die Zulagengewährungen der Siechenzulage, der Zulagen für Messgehilfen und des Tonnengelds konnten keine geltende gesetzliche bzw. tarifrechtliche Rechtsgrundlagen festgestellt werden, doch wird in diesen Fällen die jeweilige Rechtsgrundlage in Anspruchssituationen aus Besitzständen resp. betrieblicher Übung gesehen.

   Die Verwaltung hat diese Feststellungen zum Anlass genommen, die den Zahlungen zugrundeliegenden Sachverhalte zu überprüfen. Diese werden hier wie folgt dargestellt:

   Siechenzulage:
   Der Personalausschuss hat am 12.09.1969 beschlossen, vom 01.09.1969 an dem Krankenpflegepersonal in den Pflegeheimen „Feierabend“ und Kirchrode – soweit es auf einer Siechenstation arbeitet- eine Siechenzulage von 90,00 DM monatlich zu zahlen. Seit Januar 1979 wird diese Zulage nur noch als Besitzstand in Höhe von 46,02 € gezahlt. Die Zahlung wird eingestellt. Auf eine Rückforderung verzichtet die Verwaltung. Aus rechtlichen Gründen käme eine Rückforderung nur im Rahmen der sechsmonatigen tariflichen Ausschlussfrist infrage. Die Beschäftigten können sich darüber hinaus wegen der geringen monatlichen Höhe der Zahlungen darauf berufen, diese Überzahlungen tatsächlich nicht erkannt und die erhaltenen Zahlungen bereits verausgabt zu haben. In diesem Fall würde eine individuelle Bereicherung nicht mehr bestehen.

Fahrerzulage für Messgehilfen:
Die Fahrerzulage für Messgehilfen, die ein Messfahrzeug führen, ist eine tariflich nicht vorgesehene Zahlung. Anlässlich des Inkrafttreten des TVöD ist 2006 entschieden worden, dass diese Zahlung in „eingefrorener“ Höhe als Besitzstandszulage für Bestandspersonal weitergewährt wird.

Tatsächlich gab es aber Neubewilligungen, vor dem Hintergrund, dass jeder Trupp über einen ständigen Fahrer verfügt. Diese Entscheidung hat der damalige Fachbereichsleiter 18 am 03.07.2006 getroffen. Seit dem 01.10.2005 erhalten somit ständig 6 Beschäftigte die Zulage, nur einer dieser Mitarbeitenden hat die Zulage bereits vor dem 01.10.2005 erhalten. Die Höhe der Zulage beträgt 87,30 € monatlich. Die Zahlung wird eingestellt. Auf eine Rückforderung verzichtet die Verwaltung. Aus rechtlichen Gründen käme eine Rückforderung nur im Rahmen der sechsmonatigen tariflichen Ausschlussfrist infrage. Die Beschäftigten können sich darüber hinaus wegen der geringen monatlichen Höhe der Zahlungen darauf berufen, diese Überzahlungen tatsächlich nicht erkannt und die erhaltenen Zahlungen bereits verausgabt zu haben. In diesem Fall würde eine individuelle Bereicherung nicht mehr bestehen.

Tonnengeld:
Das Tonnengeld in den städtischen Häfen wurde aufgrund des Inkrafttretens des TVöD mit Ablauf des 31.12.2005 eingestellt. Es handelte sich bereits vorher um eine außertarifliche Zahlung, die nach Entscheidung des damaligen Fachbereichsleiters 18 vom 15.05.2006 wieder aufgenommen wurde. Dies gilt seitdem allerdings nur für Beschäftigte, die diese Zahlung bislang auch erhalten haben. Es handelt sich um zurzeit sieben Mitarbeitende. Die Höhe der Zahlung beträgt 0,0051 Cent/t, die monatliche Auszahlungshöhe ist daher abhängig vom Ausgang. Die Zahlung wird eingestellt. Auf eine Rückforderung verzichtet die Verwaltung. Aus rechtlichen Gründen käme eine Rückforderung nur im Rahmen der sechsmonatigen tariflichen Ausschlussfrist infrage. Die Beschäftigten können sich darüber hinaus wegen der geringen monatlichen Höhe der Zahlungen darauf berufen, diese Überzahlungen tatsächlich nicht erkannt und die erhaltenen Zahlungen bereits verausgabt zu haben. In diesem Fall würde eine individuelle Bereicherung nicht mehr bestehen.

3. Auch für die folgenden Zulagengewährungen konnten keine geltende gesetzliche bzw. tarifrechtliche Rechtsgrundlagen erkannt werden:
   - AT-Zulage (u.a. Zulage für Beschäftigte in Teleinfozentrale)
   - Gefahr-/ Intensivzulage
   - Besitzstandszulage Feuerwehr-Regionsleitstelle
   - Zulage zur Personalgewinnung
   - Zulagen für Schulverwaltungskräfte
   - Lohnzuschlag.

   Die Verwaltung hat diese Feststellungen zum Anlass genommen, die den Zahlungen zugrundeliegenden Sachverhalte zu überprüfen. Diese werden hier wie folgt dargestellt

AT-Zulage in der Teleinfozentrale:
Beschäftigte in der Teleinfozentrale (TIZ) erhielten bis zum 31.12.2018 in Anbetracht der besonderen Anforderungen und Einsatzbedingungen ihres Arbeitsplatzes eine Zulage in Höhe von 38,35 Euro monatlich brutto. Diese Zahlung erfolgte ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und unter dem Vorbehalt des Widerrufs für den Fall, dass die künftigen tariflichen Bestimmungen eine anderslautende Regelung vorsehen. Die Zahlung erfolgte demnach vor dem Hintergrund der Prüfung, ob die Eingruppierung nach der Entgeltordnung zu einem höheren Stellenwert führen würde. Dies war jedoch nicht der Fall, vielmehr bestätigt die Entgeltordnung den Wert E 5 TVöD. Die Einstellung ist zum 01.01.2019 erfolgt. Es handelt sich um 8 Mitarbeitende. Die Höhe der Zulage betrug 38,35 € monatlich. Aufgrund der Neubewertung der Stellen nach E 6 TVöD aufgrund veränderter Aufgaben, wird seit dem 01.01.2019 eine Zulage bis zum Inkrafttreten des Stellenplans 2021 gezahlt.

Gefahr-/Intensivzulage:
Aufgrund des Nds. Besoldungsanpassungsgesetzes vom 28.04.1977 sind die Kommunen verpflichtet worden, bestehenden Regelungen über die Gewährung sonstiger Zuwendungen, die über die Regelungen des Landes hinausgehen, anzupassen. Auch die Gefahren- und die Intensivzulage wurde daher ab dem 01.03.1979 nur noch als Besitzstand an bestehendes Personal gezahlt. Zwischenzeitlich ist diese Zahlung als Besitzstand ausgelaufen, Zahlungen erfolgen nicht mehr.

Diese Lohnart wird allerdings genutzt für die Zahlung der tarifrechtlich vorgesehenen Pflegezulage (Geriatriezulage) in Höhe von 46,02 € (anteilig der Arbeitszeit) an Beschäftigte der Entgeltgruppen P 5 bis P 9, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei Kranken in geriatrischen Abteilungen und Stationen wahrnehmen. Die Lohnart wird im Abrechnungssystem angepasst werden.

Besitzstandszulage Feuerwehr-Regionsleitstelle
Die Region Hannover und die Landeshauptstadt Hannover betreiben ab Januar 2006 ihre Feuerwehr-Einsatzleitstellen und Rettungsleitstellen am Standort der Feuerwehr- und Rettungswache 1 der Feuerwehr Hannover gemeinsam. Um eine Optimierung zu erreichen, hat die Landeshauptstadt Hannover zum 01.01.2014 das Personal der Region Hannover übernommen. Dem Personal der Region ist im Rahmen einer Informationsveranstaltung von der Regionsverwaltung zugesagt worden, dass bei einem Wechsel zur Landeshauptstadt Hannover keine finanziellen Nachteile entstehen und damit Bestandsschutz garantiert wird. Es handelt sich hierbei um vier Mitarbeitende, die einen monatlichen Besitzstand von 180,00 € erhalten. Diese Zusage endet, sobald sich der Status quo ändert. Zurzeit erfolgt aufgrund der Entgeltordnung die Überleitung in das neue Tätigkeitsmerkmal „Leitstelle“, in diesen Fällen erfolgt auch die Überprüfung der Besitzstandszulagen.

Zulage zur Personalgewinnung:

Mit Chefrundschreiben 09/2008 des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Niedersachsen (KAV) wurde den Verbandsmitgliedern die Möglichkeit eröffnet, zur Deckung des Personalbedarfs und zur Bindung von qualifizierten Fachkräften in Einzelfällen eine sogenannte Arbeitsmarktzulage zu gewähren. Davon macht die Landeshauptstadt Hannover in Einzelfällen Gebrauch. Zurzeit erhalten 59 Beschäftigte eine AT- Zulage zur Personalgewinnung. Eine Vorlagepflicht gegenüber dem Innenministerium zur Genehmigung dieser Zulage besteht nicht.

Zulagen für Schulverwaltungskräfte:
Seit dem 01.12.2017 erhalten Schulverwaltungskräfte in der EG 6 ab Stufe 3 eine außertarifliche Zulage i.H.v. 5% ihres Tabellenentgeltes. Diese dient der Personalbindung.

Die zurzeit gezahlten Zulagen in Höhe von 5 % in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 6 übersteigen den vom KAV vorgegebenen Rahmen und sind folglich nicht durch das Chefrundschreiben 09/ 2008 abgedeckt ist.

Laut KAV ist die Zulage für Beschäftigte in der vorletzten Stufe (Stufe 5) begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zur letzten Stufe (Stufe 6). Die Höhe der AT-Zulage zur Personalgewinnung muss daher individuell entsprechend der sich ergebenden Höchstbeträge gemäß Chefrundschreiben angepasst werden. Insgesamt 8 Beschäftigte sind hiervon betroffen. Die Verwaltung wird die Zulage in diesen 8 Fällen anpassen.

Lohnzuschlag:
Nach § 9 des bezirklichen Tarifvertrages vom 08.02.1991 zu § 23 BMT-G erhalten die Fahrer von Sonderfahrzeugen und Kanalbetriebsarbeiter einen besonderen Lohnzuschlag. Es handelt sich hier um einen Erschwerniszuschlag. Dieser wird auch an weitere Kraftfahrer und Kanalbetriebsarbeiter gezahlt, die die eingrenzenden Voraussetzungen des TV nicht erfüllen. Ab dem 01.01.2002 beträgt die Höhe des besonderen Lohnzuschlages 20,57 €/Monat. Der bezirkliche Tarifvertrag wurde Ende 1992 gekündigt, eine Nachwirkung ergab sich nur für bereits Beschäftigte, für Neueingestellte gab es zunächst keine Rechtsgrundlage. Grundlage für die weitere Zahlung dieser Zulage ist derzeit der örtliche Tarifvertrag Beschäftigungssicherung, der auch Zahlungen an Neueingestellte ermöglicht. Dieser bei der Landeshauptstadt Hannover geltende Tarifvertrag ist zwischen dem KAV und der Gewerkschaft Verdi vereinbart und ist vom Rat der Landeshauptstadt Hannover beschlossen worden.

4. Im Hinblick auf die Einzelabrechnung von Überstunden nach den Maßgaben des § 8 TVöD werden hinsichtlich der rechtmäßigen Anwendung dieser Norm keine rechtlichen Bedenken festgestellt.

5. Im Hinblick auf die pauschalisierte Überstundenabgeltung unter Bezugnahme auf § 24 Abs. 6 TVöD-V ist eine rechtmäßige Anwendung dieser Norm nach den Feststellungen von pwc nur für solche Fälle anzuerkennen, in welchen Überstunden auch tatsächlich anfallen. In den identifizierten Fällen, in welchen eine pauschalierte Überstundenabgeltung praktiziert wird obwohl

Überstunden nicht anfallen, ist dies nicht unter dem Anwendungsbereich des § 24 Abs. 6 TVöD-V gerechtfertigt.

Die Verwaltung teilt diese Auffassung. Die von der Verwaltung vorgenommene buchungstechnische Abwicklung von Zulagenzahlungen in denen Fällen, in denen eine Zulage aus Gründen der Personalbindung oder -gewinnung gezahlt wurde, ist dieses zu korrigieren.

Hiernach ist festzustellen, dass die rechtliche Bewertung und Stellungnahme im Rahmen des Prüfauftrages durch pwc, im Gegensatz zu den Feststellungen des RPA in der Drucksache 1503/2019, einzelne Zulagenarten betrifft. Das ist begründet im Verständnis des Auftrages durch die Firma, zu prüfen und festzustellen, ob die Beschäftigten einen Anspruch gegenüber der Landeshauptstadt auf Zahlung einer Zulage haben und weniger in einer Überprüfung der kommunalrechtlichen Bewertung und Zulässigkeit der Zahlung durch die Landeshauptstadt.

Aus diesen Gründen ist ein Vergleich der Ergebnisse und Feststellungen beider vorliegenden Berichte nur sehr eingeschränkt möglich, was am deutlichsten wird u.a. an der Zahlung einer Zulage an Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, an deren rechtlicher Zulässigkeit aus Sicht von pwc keinerlei Zweifel bestehen während das RPA zu der Feststellung kommt, diese Zulage sei nicht rechtskonform (Tz. 3 Ds. 1503/2019).

Im Ergebnis ist weiter festzustellen, dass das RPA in seinem Bericht die Rechtmäßigkeit der Zahlung von Überstundenpauschalen im Rahmen der Ausnahmeregelung gem. des Präsidiumsbeschlusses des Niedersächsischen KAV bzw. der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ausdrücklich offenlässt, während pwc zu dem Ergebnis kommt, dass die Zahlung einer Pauschale zum Ausgleich anderer Nachteile nicht unter den Anwendungsbereich des § 24 Abs. 6 TVöD fällt (siehe Tz. 5). In diesem Zusammenhang fällt weiter auf, dass pwc die Rechtmäßigkeit der Zahlung einer Zulage zur Personalgewinnung nur auf Grund einer Einzelfallentscheidung durch die Verwaltung feststellt (s.Tz.3) während das RPA grundsätzlich einen entsprechenden Präsidiumsbeschluss des KAV Niedersachsen bzw. der VKA für ausreichend erachtet und meint, hierzu sei lediglich ggfs. eine Ausnahmebewilligung durch die Kommunalaufsicht einzuholen.

Fazit:

Es wird deutlich, dass die Prüfweise und -tätigkeit des RPA und der beauftragten Firma pwc nur eingeschränkt vergleichbar und bewertbar ist. Das hängt damit zusammen, dass das RPA die kommunalverfassungsrechtliche Zulässigkeit der Zulage prüft während pwc aus Sicht der Beschäftigten deren Anspruch auf die Zahlung der jeweiligen Zulage bewertet.

Die Verwaltung wird deshalb in einem nächsten Schritt die Ausführungen und die Bewertung einzelner Zulagenarten außerhalb der Feststellungen des RPA in der Drucksache 1503/2019 entsprechend den hier dargestellten Sachverhalten weiter prüfen und anpassen.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18
Hannover / 28.08.2019

Landeshauptstadt Hannover

Beschluss-
drucksache

b

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

Nr. 2189/2019
Anzahl der Anlagen 1
Zu TOP

Örtlicher Tarifvertrag über die Zahlung einer Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst

Antrag,

zu beschließen,

1. den Abschluss eines Tarifvertrages zur Zahlung einer Zulage zum 6.04.2016 zur Kenntnis zu nehmen,

2. den genannten Tarifvertrag bestehen zu lassen.

Begründung:

Das Rechnungsprüfungsamt der Landeshauptstadt Hannover hat mit der Drucksache 1503/2019 die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung der Behandlung von Mehrarbeitszeit/Überstunden und Zulagen vorgelegt. Dabei hat das Rechnungsprüfungsamt auch die Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst untersucht und in diesem Zusammenhang insbesondere das Zustandekommen des dieser Zulagenzahlung zugrundeliegenden Tarifvertrages gerügt. Mit dieser Drucksache beabsichtigt die Verwaltung, die vom Rechnungsprüfungsamt dargestellten Mängel abzustellen.

I.

Im Zusammenhang mit den bundesweiten Tarifverhandlungen zum Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2015 mussten die seinerzeit 41 Kindertagesstätten mit zusammen gut 530 Beschäftigten und ca. 3.800 zu betreuenden Kindern mehrfach und über Wochen geschlossen werden. Das hat zu erheblichen Belastungen bei den Kindern und deren Eltern sowie entsprechendem öffentlichen Unmut geführt.

In vielen hunderten Schreiben haben die betroffenen Eltern ihr Unverständnis über

die Tarifverhandlungen geäußert und auch von der Landeshauptstadt Hannover eine aktive Rolle zur Lösung des Tarifkonfliktes erwartet. Deshalb sah sich die Landeshauptstadt Hannover seinerzeit veranlasst, Gespräche zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten mit dem Gesamtpersonalrat und der Gewerkschaft Verdi aufzunehmen.

Ziel dieser Gespräche war es, bereits bestehende tarifliche Spielräume auszunutzen, um die bei der Landeshauptstadt Hannover im Sozial- und Erziehungsdienst bestehenden Arbeitsbedingungen attraktiver zu gestalten und hierdurch Personal auf dem umkämpften Arbeitsmarkt der Erzieherinnen und Erzieher und Sozialarbeiterinnen und -arbeiter zu gewinnen bzw. von der Abwanderung zu anderen Arbeitgebern abzuhalten. In diesem Zusammenhang war ebenfalls zu berücksichtigen, dass mit der Landeshauptstadt Hannover vergleichbare Arbeitgeber für Beschäftigte in diesen Arbeitsbereichen ähnliche Bemühungen unternahmen bzw. unternehmen, um attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, damit werben und Personal aus diesen Gründen abzuwandern droht. Aus diesen Gründen befand sich seinerzeit und befindet sich aktuell die Verwaltung in diesen Arbeitsbereichen in ständigen Auswahlverfahren und betreibt eine sehr aufwendige Personalakquise.

Die Aufnahme dieser Gespräche hat bei der Landeshauptstadt Hannover dazu geführt, dass die Landeshauptstadt Hannover nach den ersten mehrwöchigen Streiks nicht von weiteren Arbeitskampfmaßnahmen betroffen war, die Kindertagesstätten öffnen und erheblichen Druck von den Kindern und Eltern genommen werden konnte. In den Verhandlungen wurde angeknüpft an einen Beschluss des Präsidiums des Niedersächsischen Kommunalen Arbeitgeberverbandes, der aus Gründen der Personalgewinnung und -bindung die Zahlung einer Zulage in der Höhe der Differenz von bis zu 2 Stufen in einer Entgeltgruppe bzw. bis zu 20% in der Stufe 6 einer Entgeltgruppe zulassen. Aufgrund einer internen Auswertung hat die Verwaltung den Durchschnitt der Stufendifferenzen aller Entgeltgruppen sowie den Durchschnitt möglicher Zulagen in der Stufe 6 jeder Entgeltgruppe ermittelt und im Ergebnis einen Durchschnittswert berechnet. Dieser war dann die Grundlage für die Gespräche über die Gewährung einer Zulage an die im Sozial- und Erziehungsdienst tätigen Mitarbeitenden. Darüber hinaus war zwischen den Beteiligten der Gespräche unstrittig, dass die Zahlung einer Zulage die individuellen Gewinne der Beschäftigten aus den Verhandlungen und dem Tarifabschluss der Tarifpartner im Sozial- und Erziehungsdienst berücksichtigten sollte.

II.

Vor diesem Hintergrund ist anschließend nach längeren Verhandlungen zwischen der Landeshauptstadt Hannover, vertreten durch den damaligen Personal- und Organisationsdezernenten, dem bei der Landeshauptstadt Hannover gebildeten Gesamtpersonalrat, vertreten durch deren Vorsitzende und der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) –Bezirk Hannover/Leine –Weser- vertreten durch deren Vorsitzenden eine Vereinbarung über die Zahlung einer Zulage getroffen worden.

Im Einzelnen sehen die Regelungen folgendes vor:

1. Alle unter den Geltungsbereich des Sozial- und Erziehungsdienst fallenden Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover erhalten rückwirkend zum 1. Juli 2015 eine pauschale Zulage in Höhe von 145 € erhalten. Das Tarifergebnis der Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst 2015 wird auf die Zulage aus Tz. 1) für die individuellen Entgeltgruppen und Stufen angerechnet. Die Zulage zählt nicht zum Tabellenentgelt. Sie unterliegt der Dynamisierung künftiger Entgelterhöhungen.

   Zur inhaltlichen und technischen Umsetzung dieser Zulage werden die Parteien dieser Vereinbarung sich auf einen in einer Tabelle zu hinterlegenden Betrag pro Entgeltgruppe und –stufe verständigen, (Anlage 1) der dann bei zukünftigen Höhergruppierungen und Stufenaufstiegen zur Anwendung kommt

2. Führungskräfte im Geltungsbereich des Sozial- und Erziehungsdienst, die mehr als 50% Verwaltungstätigkeit wahrnehmen, fallen künftig unter die Entgeltordnung des TVöD-Verwaltung, sofern diese Entgeltregelungen günstiger sind.

3. Die Beschäftigten, die derzeit in der EG 09 S eingruppiert sind und Tätigkeiten des Sozial- und Erziehungsdienstes wahrnehmen, können ein Wahlrecht ausüben, ob sie in die Entgeltgruppe S 08 eingruppiert werden wollen. Sie erhalten in diesem Fall mindestens die Stufe in der Entgeltgruppe S 08, die ihrem aktuellen Entgelt entspricht und dann die Zulage nach Tz. 1).

4. Arbeitsplätze im Sozialdienst nach Entgeltgruppe 11 werden im Rahmen der Tarifmerkmale nach der Entgeltgruppe S 12 bewertet.

5. Die Wartezeit zur Höhergruppierung der Sozialassistenten/Innen als „Sonstige Angestellte“ der Erzieher/Innen wird von gegenwärtig 9 auf dann 6 Jahre verkürzt.

6. Im Zusammenhang mit einer Qualitätsoffensive für den Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2016 soll weiter geprüft werden:
   a) Anerkennung von vorhergehenden Beschäftigungszeiten bei anderen Trägern auch bei der Eingruppierung und Stufenzuweisung. Für alle Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst.
   b) In der Entgeltgruppe S 08 sollen die derzeitigen besonderen tariflichen Stufenlaufzeiten an die sonst geltenden allgemeinen Stufenlaufzeiten angepasst werden.

Die Vereinbarung tritt mit der Bekanntgabe des Ergebnisses der redaktionellen Verhandlungen zum Tarifergebnis der Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst 2015 in Kraft. Die Regelungen nach Ziff. 1 - 4 wirken ab 01.07.2015, die Regelung nach Ziff. 5 ab 01.01.2016.

Diese Vereinbarung ist zeitlich befristet bis zu einer Kündigung der tariflichen Eingruppierungsregelungen, die im Rahmen der Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst 2015 vereinbart wurden.

III.

Bei dieser Vereinbarung handelt es sich rechtlich um einen Tarifvertrag. Dieser ist von der Landeshauptstadt Hannover ohne Mitwirkung des KAV verhandelt und vereinbart worden. Aus diesem Grunde hat der KAV unter dem 29. 12.2016 in dieser Vereinbarung einen Satzungsverstoß festgestellt und der Landeshauptstadt Hannover einer Vertragsstrafe in Höhe eines Mitgliedsbetrages in Höhe von 16.000 €, zu zahlen in 4 jährlichen Raten auferlegt, hat jedoch nicht die Kündigung gefordert.

IV.

Der Abschluss eines Tarifvertrages unterliegt nicht dem Geschäft der laufenden Verwaltung gem. § 85 Abs. 1 S. 1 Nr. 7 NKomVG und bedarf der Zustimmung durch den Rat der Landeshauptstadt. Diese Zustimmung ist seinerzeit nicht eingeholt worden und soll mit dieser Drucksache nachgeholt werden.

V.

Aus den unter Tz. I genannten Gründen wird darum gebeten, dem hier vorgelegten Antrag zuzustimmen. Mit Hilfe der hier dargestellten Regelungen ist es nachhaltig gelungen, die Arbeitsbedingungen im Tarifbereich des Sozial- und Erziehungsdienstes attraktiver zu gestalten und damit auch dringend benötigtes Personal z.B. im Kindertagesstätten zu gewinnen und langfristig an die Landeshauptstadt Hannover zu binden.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18
Hannover / 28.08.2019

LHH-Zulage					
Entg. Grp.	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		nach 1 Jahr	nach 4 Jahren	nach 8 Jahren	nach 12 Jahren
S18H	0,00	1,61	61,16	0,00	14,39
S18	162,31	161,43	161,43	161,43	161,43
S17H	76,22	61,16	0,00	33,55	61,16
S17	165,04	161,43	161,43	161,43	161,43
S16U	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S16	38,24	20,77	0,00	0,00	33,58
S15U	0,00	0,00	151,35	113,00	0,00
S15H	127,24	0,00	61,16	59,11	0,00
S15	165,39	161,43	161,43	161,43	161,43
S14	130,14	72,36	105,77	72,36	72,36
S13U	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S13	0,00	37,30	0,00	0,00	0,00
S12H	164,77	161,43	161,43	161,43	161,43
S12	111,40	109,15	107,58	107,57	107,55
S11B	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S11A	77,66	0,00	0,00	0,00	0,00
S10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S09H	51,29	37,29	49,61	48,23	46,67
S09	0,00	0,00	111,68	99,38	53,06
S08E	164,46	46,30	49,61	48,23	0,00
S08B	164,46	46,30	49,61	48,23	46,67
S08A	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S04E	44,82	74,53	62,11	80,76	0,00
S04	44,82	74,53	62,11	80,76	55,92
S03	96,86	65,86	72,68	93,15	72,68
S02	106,77	106,41	106,17	105,77	105,77

Stufe 6
nach 17 Jahren
0,00
161,43
0,00
161,43
0,00
7,98
0,00
0,00
161,43
72,36
0,00
0,00
72,36
107,55
0,00
0,00
0,00
52,69
71,89
0,00
52,69
0,00
0,00
0,00
0,00
0,00
0,00
38,55
105,77

Landeshauptstadt Hannover

Beschluss-
drucksache

b

In den Stadtbezirksrat Buchholz-Kleefeld
In den Jugendhilfeausschuss
In den Gleichstellungsausschuss
In den Organisations- und Personalausschuss
In den Verwaltungsausschuss

Nr. 1883/2019
Anzahl der Anlagen 0
Zu TOP

Übergang der Großtagespflegestelle "Löschknirpse" der Feuerwehr in die Rechtsform einer Außenstelle des Familienzentrums Rotekreuzstraße

Antrag,
zu beschließen,

- die Großtagespflegestelle der Feuerwehr am Standort Karl-Wiechert-Allee 60 b (10 Betreuungsplätze für Kinder von 1-3 Jahren) zu einer Krippengruppe als Außenstelle des Familienzentrums Rotekreuzstraße umzuwandeln und

- ab dem 01.08.2019, frühestens ab Erteilung der Betriebserlaubnis, der Finanzierung der 10 Krippenplätze in Ganztagsbetreuung in unverändertem zeitlichen Umfang zuzustimmen.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Das Angebot der Kindertagesstätte richtet sich generell an alle Geschlechter, insbesondere achtet die Leitung der Einrichtung auf eine ausgewogene Belegung der Gruppe.

Kostentabelle
Darstellung der zu erwartenden finanziellen Auswirkungen in Euro:

Teilfinanzhaushalt 51 - Investitionstätigkeit

Investitionsmaßnahme	**Bezeichnung**	
Einzahlungen	**Auszahlungen**	
	Saldo Investitionstätigkeit	**0,00**

Teilergebnishaushalt 51

Angaben pro Jahr

Produkt 36501 Kindertagesbetreuung

Ordentliche Erträge		**Ordentliche Aufwendungen**	
Zuwendungen und allg. Umlagen	43.500,00		
		Saldo ordentliches Ergebnis	**43.500,00**

Für das Betreuungsangebot in Tageseinrichtungen gewährt das Land höhere Zuwendungen als in der Kindertagespflege. Die Ansätze für die sonstigen ordentlichen Aufwendungen sowie für die Personalaufwendungen werden vom FB Feuerwehr (FB 37) zum FB Jugend und Familie (FB 51) verschoben.

Begründung des Antrages

Mit den Drucksachen 2127/2012 sowie 2484/2016 N1 wurde die Einrichtung der Großtagespflegestelle „Löschknirpse“ der Feuerwehr am Standort Karl-Wiechert-Allee (Feuer-und Rettungswache 5) beschlossen und am 01.12.2012 in Betrieb genommen.

In den letzten Jahren hat sich die Rechtsform der Großtagespflege jedoch in der Praxis eher als hinderlich herausgestellt, da z.B. durch die direkte Zuordnung der Kinder zu der jeweiligen Tagespflegeperson oder die Beschränkung von Vertretungskräften eine verlässliche Betreuung aller Kinder (z.B. bei Krankheitsausfällen) nur schwierig gewährleistet ist.

Sowohl der FB 37, als auch der FB 51 haben großes Interesse am Erhalt eines Betreuungsangebotes, welches durch die Öffnungszeiten von 06:30 – 17:30 Uhr insbesondere dem Schichtdienst der Mitarbeitenden der Feuerwehr Rechnung trägt.

Darüber hinaus ist im feuerwehrtechnischen Dienst bereits jetzt ein deutlicher Fachkräftemangel zu spüren. Um neue Mitarbeiter*innen gewinnen zu können, muss ein attraktives Angebot seitens der LHH bereitgestellt werden, welches gewährleistet, Berufs- und Familienleben vereinbaren zu können.

Im Vorfeld haben zwischen den beteiligten Fachbereichen Abstimmungsgespräche stattgefunden. Unter Beachtung der Vorschriften des Nds. Kindertagesstättengesetzes (KiTaG) wird übereinstimmend der Übergang in eine Einrichtung gem. § 1 KiTaG befürwortet.

Um den Standort erhalten zu können, müssen die "Löschknirpse" als Außengruppe einer Kindertagesstätte geführt werden. Auf Grund der räumlichen Nähe bietet sich hierfür das städtische Familienzentrum Rotekreuzstr., Rotekreuzstr. 23 A, an.

Die Mitarbeiter*innen der Großtagespflegestelle sowie des Familienzentrums Rotekreuzstr. (3 Kindergartengruppen, eine davon als integrative Gruppe, alle 68 Plätze in

Ganztagsbetreuung) erarbeiten ein pädagogisches und organisatorisches Konzept.

Das bisherige pädagogische Personal der Großtagespflegestelle mit insgesamt 145,5 Wochenarbeitsstunden wechselt organisatorisch vom FB 37 zum FB 51. Die Stundenanzahl des Personals der Großtagespflegestelle bleibt unverändert. Die Anbindung an den FB 37 wird durch den Standort und durch regelmäßige Teilnahme an Dienstbesprechungen sichergestellt.

Die 10 Krippenplätze werden vorrangig an Kinder von Mitarbeiter*innen der Feuerwehr vergeben. Sollten Vakanzen entstehen, werden diese zwecks Besetzung an das FamilienServiceBüro gemeldet.

Plötzliche Ausfallzeiten z.B. durch Krankheit können ab dem 01.08.2019 durch Einsatz von Mitarbeiter*innen des FZ Rotekreuzstraße leichter aufgefangen werden, so dass eine verlässliche Betreuung gewährleistet ist.

Zugleich wird den Mitarbeiter*innen der Außengruppe ermöglicht, an Fortbildungen des FB 51 für Kita-Beschäftigte teilzunehmen.

Die Eltern werden zeitnah von dem geplanten Übergang der Großtagespflegestelle informiert. Die Höhe der Elternbeiträge bleibt unverändert. Den Eltern von sechs Kindern, deren Verträge mit der Großtagespflege über eine kürzere tägliche Betreuungszeit noch über den 01.08.2019 hinaus abgeschlossen wurden, wird bis zum Vertragsablauf Bestandsschutz zugesichert.

51.42
Hannover / 30.07.2019

Landeshauptstadt Hannover

Beschluss-
drucksache

b

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

Nr. 2283/2019
Anzahl der Anlagen 1
Zu TOP

BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

Übertragung der Anteile an der hannover.de Internet GmbH (HDE)

Antrag,

1. Der Übertragung von 50 % der Anteile an der hannover.de Internet GmbH (HDE) von der hannoverimpuls GmbH (hi) an die Landeshauptstadt Hannover zuzustimmen.
2. Herrn Holger Ulbrich (Bereichsleiter Beteiligungsmanagement) als Stimmführer sowie Herrn Sven Michel (Stadtangestellter) als stellvertretenden Stimmführer in die Gesellschafterversammlung der HDE zu wählen.
3. Die Beschlussfassung steht unter dem Vorbehalt, dass der Aufsichtsrat der hannoverimpuls GmbH der Anteilsübertragung zustimmt, die Region Hannover einen entsprechenden Beschluss zur Anteilsübertragung fasst und die Kommunalaufsicht keine Einwände erhebt.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten
Hinsichtlich der Rechte und Pflichten der Stimmführer*innen sowie deren Stellvertreter*innen bestehen keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen.

Kostentabelle
Darstellung der zu erwartenden finanziellen Auswirkungen in Euro:

Teilfinanzhaushalt 20 - 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 20

Angaben pro Jahr

Produkt 11122 Beteiligungsmanagement

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	8.500,00
Sonstige ordentl. Erträge	0,00		
		Saldo ordentliches Ergebnis	**-8.500,00**
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	**-8.500,00**

Begründung des Antrages

Die HDE wurde in 2004 durch Beschluss des Rates der Landeshauptstadt Hannover (DS 0102/2004) zusammen mit der Region Hannover mit paritätischer Aufteilung der Geschäftsanteile gegründet.

Gegenstand der Gesellschaft ist der redaktionelle und technische Betrieb der Internetseiten unter www.hannover.de. Hierdurch soll die überregionale Wahrnehmung der beiden Gebietskörperschaften als wesentlicher Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit sowie die Zugänglichkeit der Verwaltungen für die Bürgerinnen und Bürger sichergestellt werden.

Im Rahmen der gemeinsamen Gründung der Hannover Holding für Wirtschaftsförderung, Marketing und Tourismus GmbH (Hannover Holding, heute hannoverimpuls GmbH) durch die Landeshauptstadt Hannover (DS 2803/2007) und die Region Hannover in 2007 wurden die Anteile an der HDE an die Hannover Holding übertragen. Ziel dieser Holdingstruktur war die zentrale Steuerung der Funktionen Wirtschaftsförderung, Marketing und Tourismus mittels einer paritätischen Gesellschaft der beiden Gebietskörperschaften.

Insbesondere in den letzten Jahren hat die Aufgabenvielfalt und deren Komplexität im redaktionellen und technischen Betrieb der Internetseiten deutlich zugenommen. Dieser veränderten Aufgabenstellung soll durch die geplante Anteilsübertragung und der damit unmittelbaren Anbindung der Gesellschaft an die Region und Landeshauptstadt Hannover Rechnung getragen werden. Durch die unmittelbare Steuerung der Gesellschaft steht den Gebietskörperschaften für eine schnelle und direkte Interessenwahrnehmung eine bessere organisatorische Grundlage zur Verfügung.

Die Übertragung der Anteile erfolgt durch Entnahme aus der Kapitalrücklage. Aufgrund steuerlicher Regelungen ergibt sich durch die Entnahme ein Aufwand aus Kapitalertragssteuer in Höhe von voraussichtlich 17 T€, der sich zu gleichen Teilen auf die empfangenden Gesellschafter Landeshauptstadt Hannover und Region Hannover verteilt.

Der Gesellschaftsvertrag der hannover.de Internet GmbH wird entsprechend der neuen Besitzverhältnisse angepasst (Anlage 1).

20.20
Hannover / 02.09.2019

Gesellschaftsvertrag

der

hannover.de Internet GmbH

Hannover

Inhaltsverzeichnis

		Seite
§ 1	Rechtsform, Firma	1
§ 2	Dauer, Geschäftsjahr und Sitz der Gesellschaft	1
§ 3	Gegenstand des Unternehmens	1
§ 4	Stammkapital, Stammeinlage	2
§ 5	Gesellschaftsorgane	2
§ 6	Geschäftsführung und Vertretung der Gesellschaft	2
§ 7	Einberufung und Beschlussfassung der Gesellschafterversammlung	3
§ 8	Aufgaben der Gesellschafterversammlung	4
§ 9	Wirtschaftsplan	6
§ 10	Jahresabschluss, Lagebericht	7
§ 11	Prüfung	8
§ 12	Verfügungen über Geschäftsanteile	8
§ 13	Nachschusspflicht	8
§ 14	Bekanntmachungen	9
§ 15	Gründungsaufwand	9
§ 16	Salvatorische Klausel	9

§ 1
Rechtsform, Firma

(1) Die Gesellschaft ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung.

(2) Die Gesellschaft führt die Firma

hannover.de Internet GmbH

§ 2
Dauer, Geschäftsjahr und Sitz der Gesellschaft

(1) Die Gesellschaft ist auf unbestimmte Zeit errichtet und hat ihren Sitz in Hannover.

(2) Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 3
Gegenstand des Unternehmens

(1) Gegenstand des Unternehmens ist der redaktionelle und technische Aufbau sowie der Betrieb des Internet Portals www.hannover.de und die Vermarktung dieses Portals. Hierzu werden der Gesellschaft die Rechte an dem Namen www.hannover.de von den Gesellschaftern bis auf Widerruf übertragen. Eine Verfügung über die Rechte ist nur mit der Zustimmung beider Gesellschafter möglich.

(2) Die Gesellschaft ist zu allen Maßnahmen und Geschäften berechtigt, die mit dem genannten Gesellschaftszweck zusammenhängen oder ihn fördern. Sie kann sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben Dritter bedienen und sich an anderen Unternehmen, die den Gesellschaftszweck fördern, beteiligen.

§ 4
Stammkapital, Stammeinlage

(1) Das Stammkapital der Gesellschaft beträgt 25.000 € (in Worten: fünfundzwanzigtausend Euro).

(2) Am Stammkapital sind beteiligt:

~~die Hannover Holding für Wirtschaftsförderung, Marketing und Tourismus GmbH~~	
die Landeshauptstadt Hannover mit einem Geschäftsanteil von	12.500,00 €
und die Region Hannover mit einem Geschäftsanteil von	12.500,00 €

§ 5
Gesellschaftsorgane

Organe der Gesellschaft sind:

1. die Geschäftsführung,
2. die Gesellschafterversammlung.

§ 6
Geschäftsführung und Vertretung der Gesellschaft

(1) Die Gesellschaft hat einen oder mehrere Geschäftsführer/innen. Hat sie nur eine/n Geschäftsführer/in, so vertritt er/sie die Gesellschaft allein. Sind mehrere Geschäftsführer/innen bestellt, wird die Gesellschaft durch zwei Geschäftsführer/innen oder durch einen Geschäftsführer/in gemeinsam mit einem/einer Prokuristen/Prokuristin vertreten.

(2) Die Gesellschafterversammlung kann Geschäftsführern/innen Alleinvertretungsberechtigung einräumen und/oder Geschäftsführer/innen von den Beschränkungen des § 181 BGB befreien.

(3) Die Geschäftsführer / Geschäftsführerinnen werden von der Gesellschafterversammlung bestellt. Die Dauer der Bestellung beträgt höchstens fünf Jahre. Eine wiederholte Bestellung ist zulässig.

Die Geschäftsführung ist verpflichtet, die Geschäfte der Gesellschaft in Übereinstimmung mit den Gesetzen, diesem Gesellschaftsvertrag, der Geschäftsordnung sowie den Beschlüssen der Gesellschafterversammlung zu führen.

§ 7
Einberufung und Beschlussfassung der Gesellschafterversammlung

(1) Die Gesellschafterversammlung findet in der Regel am Sitz der Gesellschaft statt.

(2) Gesellschafterversammlungen werden von der Geschäftsführung mit einer Frist von mindestens vier Wochen unter Mitteilung des Tagungsortes, der Tagesordnung sowie der Beschlussvorschläge nebst Erläuterungen einberufen. Jeder Geschäftsführer ist allein einberufungsberechtigt. Mitteilungen über Änderungen oder Ergänzungen der Tagesordnung müssen mindestens eine Woche vor der Versammlung bei den Gesellschaftern eingegangen sein. Wenn es das Wohl der Gesellschaft fordert, ist eine Ladungsfrist von mindestens 1 Woche ausreichend.

(3) Die Geschäftsführung ist auf Verlangen der Gesellschafter verpflichtet, an der Versammlung teilzunehmen.

(4) Die ~~Hannover Holding für Wirtschaftsförderung, Marketing und Tourismus GmbH wird~~Landeshauptstadt Hannover und die Region Hannover werden in der Gesellschafterversammlung durch ihre ~~Geschäftsführung~~ gewählten Stimmführer vertreten.

(5) Eine ordentliche Gesellschafterversammlung findet mindestens einmal jährlich statt. Gesellschafterversammlungen sind nach Maßgabe des § 49 Abs. 2 GmbHG außer den ausdrücklich bestimmten Fällen zu berufen, wenn es im Interesse der Gesellschaft erforderlich erscheint.

(6) Die Beschlüsse der Gesellschafter werden in Versammlungen gefasst. Gesellschafterbeschlüsse können auch schriftlich nach Maßgabe des § 48 Abs. 2 GmbHG gefasst werden.

(7) Die Beschlüsse in der Gesellschafterversammlung werden, sofern nicht das Gesetz oder dieser Vertrag etwas Abweichendes vorschreiben, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt. Die auf einen Gesellschafter entfallenden Stimmen können nur einheitlich abgegeben werden.

(8) Die Gesellschafterversammlung ist nur beschlussfähig, wenn alle Gesellschafter ordnungsgemäß geladen wurden und mindestens zwei Drittel des gesamten Stammkapitals vertreten sind. Im Fall der Beschlussunfähigkeit ist innerhalb von zwei Wochen eine neue Gesellschafterversammlung mit derselben Tagesordnung einzuberufen. Sie ist ohne Rücksicht auf die Höhe des vertretenen Stammkapitals beschlussfähig. In der Einberufung ist darauf hinzuweisen.

(9) Über die Beschlüsse der Gesellschafterversammlung ist eine Niederschrift anzufertigen, in welcher Ort und Tag der Versammlung, die Namen der Teilnehmer, die Tagesordnungspunkte, der wesentliche Inhalt der Verhandlungen, der Wortlaut der Anträge und Beschlüsse sowie die Abstimmungsergebnisse anzugeben sind. Sie ist jedem Gesellschafter unverzüglich, spätestens drei Wochen nach dem Tag der Sitzung, zuzusenden.

§ 8
Aufgaben der Gesellschafterversammlung

(1) Die Gesellschafterversammlung beschließt insbesondere über

a) Verfügungen über Geschäftsanteile oder über Teile davon sowie über die Aufnahme neuer Gesellschafter;

b) Änderung des Gesellschaftsvertrags;

c) Einziehung von Geschäftsanteilen;

d) Umwandlungen und sonstige Umstrukturierungen nach dem Umwandlungsgesetz bei der Gesellschaft und bei Beteiligungen;

e) Gründung, Erwerb und Veräußerung von Unternehmen und Beteiligungen;

f) Beherrschungs-, Gewinnabführungs-, Kooperations- oder sonstige Unternehmensverträge;

g) Aufnahme neuer bzw. Aufgabe bisheriger Geschäftsfelder;

h) Berufung, Abberufung, Anstellung und Entlassung von Geschäftsführern sowie Abschluss, Änderung und Aufheben ihrer Anstellungsverträge;

i) Entlastung der Geschäftsführer / Geschäftsführerinnen;

j) Aufstellung bzw. Genehmigung einer Geschäftsordnung für die Geschäftsführung;

k) Genehmigung und Änderung des Wirtschaftsplans (Finanz-, Erfolgs-, Investitions- und Stellenplan) für das jeweilige Geschäftsjahr;

l) Entscheidung über Investitionen, die im Wirtschaftsplan nicht vorgesehen sind oder bei denen die Ansätze im Wirtschaftsplan überschritten werden; Wertgrenzen werden in der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung festgelegt;

m) Verfügungen über die Verwertung der Rechte an Domain „hannover.de“ sowie über die Rechte selbst;

n) Feststellung des Jahresabschlusses und Verwendung des Jahresergebnisses;

o) Bestellung des Jahresabschlussprüfers;

p) Festlegung von Grundsätzen der Personalwirtschaft.

(2) Folgende Geschäfte der Geschäftsführung bedürfen der vorherigen Zustimmung der Gesellschafterversammlung:

a) die Übernahme von Bürgschaften und Garantien oder gleichartige Handlungen;
b) Erwerb, Veräußerung oder Belastung von Grundstücken oder grundstücksgleichen Rechten; die Gesellschafterversammlung kann Wertgrenzen für das Zustimmungserfordernis festsetzen;

c) Aufnahme von Krediten, die den im Wirtschaftsplan sowie in der Geschäftsordnung für die Geschäftsführer festgelegten Kreditrahmen überschreiten;
d) Gewährung von Krediten;
e) Beitritt zu und Ausscheiden aus Zweck- und Interessengemeinschaften;
f) Erteilung und Widerruf von Prokuren;
g) Abschluss, Änderung und Beendigung von Miet-, Pacht- und Leasingverträgen, wenn diese eine über die Festlegung der Gesellschafterversammlung hinausgehende Laufzeit oder ein über die Festlegung der Gesellschafterversammlung hinausgehendes jährliches Verpflichtungsvolumen haben;
h) Abschluss, Änderung und Beendigung von Kauf- und Verkaufsverträgen, wenn der Kaufpreis bzw. Gegenwert den von der Gesellschafterversammlung festgelegten Betrag überschreitet;
i) Abschluss, Änderung und Beendigung von Verträgen mit Dritten, die die Vermarktung, Bewirtschaftung oder redaktionelle Gestaltung von Internetseiten beinhalten, die über die Internetadresse www.hannover.de erreichbar sind;
j) alle Geschäfte, die die Gesellschafter durch Gesellschafterbeschluss der Zustimmungspflicht der Gesellschafterversammlung unterwerfen;
k) im übrigen Rechtsgeschäfte und/oder Maßnahmen jeder Art, soweit sie außerhalb des üblichen Geschäftsbetriebes liegen.

(2) Beschlüsse über die Auflösung der Gesellschaft, Übertragung von Gesellschaftsanteilen, Änderung des Gesellschaftsvertrages und Erhöhung des Stammkapitals müssen mit 3/4 Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst werden.

§ 9
Wirtschaftsplan

(1) Die Geschäftsführung stellt jährlich einen Wirtschaftsplan (Erfolgs-, Investitions- und Finanzplan) für das Folgejahr auf. Dem Wirtschaftsplan ist ein Personalplan beizufügen. Die Wirtschaftspläne sind vor der Festlegung mit ~~der Geschäftsführung der Hannover Holding für Wirtschaftsförderung, Marketing und Tourismus GmbH~~den Beteiligungsverwaltungen der Landeshauptstadt Hannover und der Region Hannover abzustimmen.

(2) Der Wirtschaftsplan des nächsten Jahres ist der Gesellschafterversammlung innerhalb der in der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung festgelegten Frist zur Beschlussfassung vorzulegen.

(3) Neben dem Wirtschaftsplan ist von der Geschäftsführung eine fünfjährige Mittelfristplanung zu erstellen und der Gesellschafterversammlung zur Kenntnis zu geben. Sie ist die Grundlage der Wirtschaftsplanung.

§ 10
Jahresabschluss, Lagebericht

(1) Die Geschäftsführung hat innerhalb der ersten drei Monate eines jeden Geschäftsjahrs für das vergangene Geschäftsjahr den Jahresabschluss (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Anhang) sowie den Lagebericht aufzustellen und den Abschlussprüfern/innen zur Prüfung vorzulegen. Der geprüfte Jahresabschluss ist unverzüglich nach Eingang des Prüfungsberichtes mit diesem der Gesellschafterin zu übersenden. Zur Feststellung des Jahresabschlusses hat die Geschäftsführung die Gesellschafterversammlung unter Beachtung der in der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung vorgesehenen Frist einzuberufen.

(2) Die Landeshauptstadt Hannover und die Region Hannover müssen gemäß § 128 Abs. 4 bis 6 und § 129 NKomVG einen kommunalen Gesamtabschluss erstellen. Hierfür stellt die Gesellschaft gem. § 137 Abs. 1 Nr. 8 NKomVG der Landeshauptstadt Hannover und der Region Hannover sämtliche für den kommunalen Gesamtabschluss erforderlichen Unterlagen und Belege nach Maßgabe der jeweils geltenden Gesamtabschlussrichtlinie zur Verfügung.

§ 11
Prüfung

(1) Der Jahresabschluss ist gemäß § 124 Abs. 1 Satz 1 NGO nach den Vorschriften über die erweiterte Jahresabschlussprüfung bei Eigenbetrieben (§ 123 NGO) zu prüfen. Zu dem für die Jahreabschlussprüfung zuständigen Rechnungsprüfungsamt wird das Rechnungsprüfungsamt der Landeshauptstadt Hannover bestimmt. Es kann mit der Durchführung der Jahresabschlussprüfung eine Wirtschaftsprüferin, einen Wirtschaftsprüfer, eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft oder andere Dritte beauftragen oder zulassen, dass deren Beauftragung in seinem Einvernehmen durch die Gesellschaft unmittelbar erfolgt.

(2) Den für die Landeshauptstadt Hannover zuständigen Prüfungseinrichtungen werden die in § 54 HGrG und § 119 Abs. 3 Nr. 3 NGO vorgesehenen Befugnisse eingeräumt.

§ 12
Verfügungen über Geschäftsanteile

Zur Abtretung, Veräußerung (Übertragung) oder Belastung eines Geschäftsanteils oder von Teilen eines Geschäftsanteils ist die schriftliche Zustimmung der Gesellschafter erforderlich.

§ 13
Nachschusspflicht

Eine Einforderung aufgrund eines Gesellschafterbeschlusses von weiteren Einzahlungen über den Betrag der Stammeinlagen hinaus gemäß § 26 GmbHG ist ausgeschlossen.

§ 14
Bekanntmachungen

Gesetzlich erforderliche Bekanntmachungen der Gesellschaft werden im elektronischen Bundesanzeiger und im Amtsblatt der Region Hannover veröffentlicht.

§ 15
Gründungskosten

Die Gesellschaft trägt die mit der Gründung verbundenen Kosten und Steuern bis zur Höhe von € 3.000,00.

§ 16
Salvatorische Klausel

(1) Soweit dieser Gesellschaftsvertrag nichts anderes bestimmt, gelten die gesetzlichen Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung.

(2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Dasselbe gilt, soweit dieser Vertrag eine Lücke aufweist. Die Gesellschafter verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmungen oder zur Ausfüllung einer Lücke eine angemessene Regelung zu treffen, die im Rahmen des rechtlich Zulässigen dem Sinn und Zweck dieses Vertrages am nächsten kommt.

Landeshauptstadt Hannover

Informations-
drucksache

In den Gleichstellungsausschuss
In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 2046/2019
Anzahl der Anlagen 1
Zu TOP

BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

Rechenschaftsbericht für den Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Gemäß §15 NGG wurde der zweite Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 bis 2018 vorgelegt (Informations-Drucksache 0359/2016). In diesem sind von der Stadtverwaltung Hannover, als Dienststelle im Sinne des § 3 NGG, die Schwerpunkte und angestrebten gesamtstädtischen Ziele zur Förderung der Gleichstellung sowie die hierzu erforderlichen Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung festgelegt worden. Unter Einbeziehung der örtlichen Personalvertretungen und der örtlichen Frauenbeauftragten der Fachbereiche bzw. Betriebe wurde jeweils ein Fachbereichs-Gleichstellungsplan erstellt (mit Ausnahme der kleinen Fachbereiche <50 Mitarbeitende). Gebündelt wurden die Daten durch den Fachbereich Personal und Organisation und die Gleichstellungsbeauftragte zum gesamtstädtischen Gleichstellungsplan.

Für die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes vorlag, waren eine Fluktuationsabschätzung und eine Festlegung von Zielvorgaben (%-Anteile) zum Abbau der festgestellten Unterrepräsentanz erforderlich. Für die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben war festzulegen, welcher Standard erreicht werden soll.

Gemäß § 16 NGG ist nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zu ermitteln, inwieweit Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer ist dieses den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

Die Verwaltung legt mit dem nachfolgenden Bericht den Rechenschaftsbericht für den Gleichstellungsplan 2016-2018 vor.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten
Der in der Anlage beigefügte Rechenschaftsbericht stellt die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern dar.

Kostentabelle
Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18.10
Hannover / 16.08.2019

Hannover

Dezernat IV
Fachbereich Personal und Organisation

Rechenschaftsbericht für den Gleichstellungsplan (Geltungsdauer 2016 bis 2018) nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Inhaltsverzeichnis: **Seite**

1. Gleichstellungsplan und Rechenschaftsbericht nach § 16 NGG **1**

2. Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung zum Stichtag 31.12.2018 **1**

2.1 Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen 1

2.2 Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen 2

2.3 Anteil der Frauen und Männer bei den Auszubildenden 3

2.4 Anteil der Frauen und Männer in den Fachbereichen 3

2.5 Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen 5

3. Gesamtstädtische Ziele der Stadtverwaltung Hannover 2016 bis 2018 **6**

3.1 Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen 7

- ❖ Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt A13/E13
- ❖ Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab A11/E10

3.2 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern 8

- ❖ Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen (A9, A8 sowie E07 und E04)
- ❖ Erhöhung bzw. Halten des Männeranteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Männern (S-Tarif)
- ❖ Erhöhung bzw. Halten des Männeranteils in Entgeltgruppen, in denen sie gesamtstädtisch unterrepräsentiert sind (E01-E03)

4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch familiengerechte Arbeitsgestaltung weiter verbessern u.a. nach den Vorgaben gemäß §§ 4 bis 6 NGG **12**

Familiengerechte Arbeitsgestaltung und die betreffenden Handlungsfelder:

- ❖ Arbeitszeit und Arbeitsort
- ❖ Führungs- und Zusammenarbeitskultur sowie Führungskompetenz
- ❖ Lebensphasenorientierte Personalentwicklung
- ❖ Service für Familien / zusätzliche Angebote
- ❖ Familienbewusste Information und Kommunikation
- ❖ Teilzeitarbeit und Beurlaubung

5. Ausblick ab 2019 **18**

6. Anlagen 1 bis 7 Rechenschaftsberichte der Fachbereiche Personal und Organisation, Öffentliche Ordnung, Sport und Bäder, Senioren, Jugend und Familie, Eigenbetrieb Stadtentwässerung, Tiefbau **20**

1. Gleichstellungsplan und Rechenschaftsbericht nach § 16 NGG

Gemäß §15 NGG wurde der zweite Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 bis 2018 für die Stadtverwaltung Hannover erstellt. Zur weiteren Förderung der Gleichstellung wurden die angestrebten gesamtstädtischen Ziele und Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung festgelegt.

- Für die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes vorlag, waren eine Fluktuationsabschätzung und eine Festlegung von Zielvorgaben (%-Anteile) zum Abbau der festgestellten Unterrepräsentanz erforderlich.
- Für die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben war festzulegen, welcher Standard erreicht werden sollte. Schwerpunkte bildeten die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, die weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte und die Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen sowie der Führungskräfte für unterschiedliche Lebens- und Arbeitsmodelle.

Gemäß § 16 NGG ist sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer zu ermitteln, inwieweit Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist. Dieses ist den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

2. Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung zum Stichtag 31.12.2018

Gemäß § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe der Dienststelle unter 45% liegt. Grundlage ist das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeitenden, d.h. dass Teilzeitbeschäftigte bzw. Beurlaubte mit dem Anteil ihrer individuellen Arbeitszeit berücksichtigt werden (Bsp.: Halbtagsbeschäftigte mit 0,5 Beschäftigungsvolumen). Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration hat konkretisiert, dass der S-Tarif für den Erziehungs- und Sozialdienst separat darzustellen ist.

2.1 Anteil der Frauen und Männer nach Beschäftigungsvolumen

Zunächst erfolgt zum Stichtag 31.12.2018 die Übersicht der Anzahl aller Beschäftigten („Köpfe“) der Stadtverwaltung Hannover:

Gesamt-beschäftigte	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
11.352	6.401	4.951	56,4%	43,6%

Der Frauenanteil in der Stadtverwaltung ist erneut gestiegen. (2014: Frauenanteil 55,8%; Männeranteil 44,2%).

Neben flexiblen Arbeitszeiten für alle Beschäftigten werden alle praktikablen Teilzeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglicht und von den Beschäftigten genutzt:

- 32,5% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren teilzeitbeschäftigt
  - davon waren 83,8% Frauen und 16,2% Männer
- 3,4% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung waren beurlaubt ohne Bezüge
  - davon waren 87,9% Frauen und 12,1% Männer

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist weiter gestiegen (2014: 31,8% / 2011: 28,5%).
Festzustellen ist eine weitere leichte Erhöhung des Männeranteils bei den Teilzeitbeschäftigten (2014: 15% 2011: 12%).

Der Anteil der Beurlaubten hat sich wieder etwas auf 3,4% erhöht nachdem dieser in den letzten Jahren stetig gesunken war (2014: 3,1% / 2011: 4%). Jedoch ist der Frauenanteil hier auf 87,9% gestiegen (2014: 83,3% / 2011: 85,8%).

Im Jahr 2018 waren insgesamt 248 Beschäftigte in Elternzeit, davon 129 Frauen (52%) und 119 Männer (48%). Jedoch waren erhebliche Unterschiede in der Elternzeitdauer ersichtlich: Während diese im Durchschnitt bei den Frauen bei 478 Tagen lag, wurden bei den Männern im Durchschnitt 66 Tage in Anspruch genommen. Dies entspricht in etwa den sog. „Vätermonaten".

Bei der - nach dem NGG - vorgeschriebenen Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens der Mitarbeitenden ergibt sich eine andere Verteilung beim Geschlechterverhältnis in der Stadtverwaltung Hannover:

Beschäftigungs-volumen gesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
9.769,8	5.061,9	4.707,9	51,8%	48,2%

Gesamtstädtisch besteht keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes Die Verteilung ist relativ konstant geblieben (2014: Frauenanteil 51,1%, Männeranteil 48,9%). Eine separate Betrachtung der Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie des S-Tarifes ergibt folgende Geschlechterverteilung:

Tarife	Beschäftigungs-volumen	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen	Anteil Männer
Entgelt- und Besoldungsgruppen	8.007,0	3.725,2	4.281,8	46,5%	53,5%
S-Tarif	1.396,4	1.087,9	308,5	77,9%	22,1%
P-Tarif	263,4	205,6	57,8	78,0%	22,0%
NGG Tarif (HCC)	103,0	43,2	59,8	42,0%	58,0%

Im P-Tarif (Altenpflege) und S-Tarif sind Männer insgesamt unterrepräsentiert. Ca. 88% der im S-Tarif eingruppierten Tarifbeschäftigten sind im Fachbereich Jugend und Familie eingesetzt. Die Rechenschaftsberichte der Fachbereiche Jugend und Familie sowie Senioren sind dem Bericht beigefügt.

Die differenzierte Darstellung der Entgelt- und Besoldungsgruppen erfolgt unter Ziffer 3.5.

2.2 Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen

Stichtag 31.12.2018	**Anzahl der Führungskräfte**			Anteil	Anteil	Vgl. 2011
Führungsebene	Gesamt	weiblich	männlich	Frauen	Männer	Anteil Frauen
Fachbereichsleitung	**25**	**13**	**12**	**52,0%**	**48,0%**	**34,8%**
davon in Teilzeit	*1*	*1*	*0*			
Bereichsleitung	**112**	**50**	**62**	**44,6%**	**55,4%**	**35,8%**
davon in Teilzeit	*8*	*8*	*0*			
Sachgebietsleitung	**372**	**173**	**199**	**46,5%**	**53,5%**	**39,4%**
davon in Teilzeit	*46*	*37*	*9*			
Gesamt	**509**	**236**	**273**	**46,4%**	**53,6%**	**38,3%**
davon in Teilzeit	*55*	*46*	*9*			

Der Frauenanteil in den Führungspositionen bei der Stadtverwaltung insgesamt liegt zum Stichtag 31.12.2018 bei 46,4%, bei den Fachbereichsleitungen sogar bei 52,0%.

Auch der Anteil der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte nahm zu. So waren 10,8% aller Führungskräfte teilzeitbeschäftigt (2014: 9,5%). 83,6% waren davon Frauen, dies entspricht fast genau dem Teilzeitanteil von Frauen insgesamt.

2.3 Anteil der Frauen und Männer bei den Auszubildenden

Zum Stichtag 31.12.2018 waren von den Auszubildenden 233 Frauen und 278 Männer. Die Gesamtzahl ist ausgewogen (45,6%/54,4%), es liegt somit keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes im Sinne des NGG vor.

2.4 Anteil der Frauen und Männer in den Fachbereichen

Das vielfältige Aufgabenspektrum der Stadtverwaltung spiegelt sich in den Fachbereichen und in der Verteilung von Berufen wider. Im Folgenden wird die Anzahl der Beschäftigten (Köpfe) pro Fachbereich (ohne Auszubildende) zum Stichtag 31.12.2018 dargestellt:

Fachbereich, Amt, Betrieb	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
Rechnungsprüfungsamt	27	16	43	62,79%	37,21%
Büro des Oberbürgermeisters	58	19	77	75,32%	24,68%
Zusatzversorgungskasse	26	20	46	56,52%	43,48%
Personal und Organisation	611	395	1006	60,74%	39,26%
Gebäudemanagement	167	200	367	45,50%	54,50%
Finanzen	168	112	280	60,00%	40,00%
Wirtschaft	55	53	108	50,93%	49,07%
Recht	15	10	25	60,00%	40,00%
Öffentliche Ordnung	462	234	696	66,38%	33,62%
Feuerwehr	62	738	800	7,75%	92,25%
Schule	384	264	648	59,26%	40,74%
Kultur	551	272	823	66,95%	33,05%
Volkshochschule	78	37	115	67,83%	32,17%
Herrenhäuser Gärten	62	84	146	42,47%	57,53%
Soziales	515	257	772	66,71%	33,29%
Jugend und Familie	1681	444	2125	79,11%	20,89%
Sport und Eventmanagement	97	99	196	49,49%	50,51%
Senioren	588	154	742	79,25%	20,75%
Planen und Stadtentwicklung	231	220	451	51,22%	48,78%
Tiefbau	106	239	345	30,72%	69,28%
Umwelt und Stadtgrün	231	540	771	29,96%	70,04%
Stadtentwässerung	110	369	479	22,96%	77,04%
Städtische Häfen	8	87	95	8,42%	91,58%
Hannover Congress Centrum	49	60	109	44,95%	55,05%

Fachbereiche mit eher ausgewogenem Geschlechterverhältnis

Nach wie vor ist festzustellen, dass in den Fachbereichen mit vorwiegend klassischen Verwaltungsberufen Frauen eher überrepräsentiert sind, z.B. Fachbereich Öffentliche Ordnung sowie Personal und Organisation.

Doch auch in den technischen Fachbereichen Planen und Stadtentwicklung liegt der Frauenanteil bei 51,2% und im Fachbereich Gebäudemanagement bei 45,5%. In diesen Fachbereichen sind bei den technischen Berufen viele Architekt*innen eingesetzt. In diesem Studiengang besteht ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Männern

Darüber hinaus gibt es Fachbereiche, in denen Frauen einen sehr hohen Anteil (zum Teil über 70%) aufweisen. Dies sind die Fachbereiche mit sozialer, pädagogischer und kultureller Aufgabenstellung.
Die Fachbereiche Jugend und Familie sowie Senioren haben z.B. einen Männeranteil von rd. 20%. Im Sozial- und Erziehungsdienst sowie in Pflegeberufen herrscht auf dem Arbeitsmarkt weiterhin eine erhebliche Unterrepräsentanz von Männern. So führt der Fachbereich Jugend und Familie aus, dass Männer bei gleicher Eignung und Befähigung zur Erhöhung des Männeranteils gezielt eingestellt werden, jedoch seien lediglich 10% der Bewerbungen von Männern.

Fachbereiche mit einer Unterrepräsentanz von Frauen

Es gibt jedoch auch Fachbereiche mit vorwiegend handwerklich-gewerblichen Berufen wie Herrenhäuser Gärten, Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, die Betriebe Stadtentwässerung oder Städtische Häfen.
In diesen Fachbereichen ist der Anteil der ehemaligen Lohnempfänger*innen sehr hoch (65-68%). In dieser Beschäftigungsgruppe ist der Frauenanteil auf dem Arbeitsmarkt eher gering. Es handelt sich hier oftmals um Tätigkeiten in Form schwerer körperlicher Arbeit. Für diese Bereiche ist es schwierig, interessierte und geeignete Bewerberinnen zu finden.
Der Fachbereich Herrenhäuser Gärten konnte jedoch in der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans den Frauenanteil weiter auf 42,5% erhöhen (30.06.2015: 39,9%).

Daneben sind im Fachbereich Tiefbau sowie im Betrieb Stadtentwässerung Studiengänge als fachliche Voraussetzung erforderlich, in den Frauen unterrepräsentiert sind z.B. Bauingenieurwesen verschiedenster Fachrichtungen.
In den Fachbereichen Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün sowie in den Betrieben Stadtentwässerung und Städtische Häfen liegt der Frauenanteil zwischen 8,4 und 30,7%.

Im Fachbereich Feuerwehr mit überwiegend feuerwehrtechnischem Dienst konnte der Frauenanteil bis 2018 lediglich auf 7,8% erhöht werden (30.06.2015: 6,8%).

Festzustellen ist weiterhin ein großes Problem der Stadtverwaltung, Ingenieur*innen, Techniker*innen und Informatiker*innen unter den Bedingungen des TVöD zu gewinnen und nachhaltig zu binden.

2.5 Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

	Anzahl der Beschäftigten (Köpfe)			Anteil eines Geschlechts an Beschäftigten-zahl		Beschäftigungs-volumen		Anteil am Beschäftigungs-volumen		Unterrepräsentiertes Geschlecht
Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	**Gesamt**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Anteil < 45%**
AT, B2	18	10	8	55,6%	44,4%	10,0	8,0	55,6%	44,4%	**Männer**
E15Ü, A16	21	10	11	47,6%	52,4%	9,8	11,0	**47,0%**	53,0%	keines
E15, A15	72	33	39	45,8%	54,2%	28,6	38,2	**42,9%**	57,1%	**Frauen**
E14, A14	168	95	73	56,5%	43,5%	79,9	68,1	54,0%	46,0%	keines
E13, A13 2. Einstiegsamt	133	67	66	50,4%	49,6%	55,6	62,3	47,2%	52,8%	keines
E12, A13	442	174	268	39,4%	60,6%	153,1	260,6	**37,0%**	63,0%	**Frauen**
E11, A12	615	293	322	47,6%	52,4%	241,4	307,3	**44,0%**	56,0%	**Frauen**
E10, A11	577	295	282	51,1%	48,9%	247,9	277,4	47,2%	52,8%	keines
E09, A9 1. Einstiegsamt A 10	2109	1211	898	57,4%	42,6%	978,9	847,1	53,6%	46,4%	keines
E08, A9, A8	1407	580	827	41,2%	58,8%	493,1	812,7	**37,8%**	62,2%	**Frauen**
E07	603	259	344	43,0%	57,0%	215,3	335,2	**39,1%**	60,9%	**Frauen**
E06, A7	903	499	404	55,3%	44,7%	410,4	392,5	51,1%	48,9%	keines
E05, A6, A5	876	412	465	47,0%	53,0%	345,3	449,0	43,5%	56,5%	**Frauen**
E04	283	65	218	23,0%	77,0%	49,9	212,4	**19,0%**	81,0%	**Frauen**
E03	702	479	223	68,2%	31,8%	318,6	200,3	61,4%	**38,6%**	**Männer**
E02	614	524	90	85,3%	14,7%	293,0	57,5	83,6%	**16,4%**	**Männer**
GESAMT	**9543**	**5006**	**4538**	**52,5%**	**47,5%**	**3930,8**	**4339,6**	**47,5%**	**52,5%**	keines

AT, B2 bis E13, A13 Einstiegsamt

Zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans war in der höchsten Laufbahngruppe mit einem Frauenanteil von 38,5% nur noch in E15Ü/A16 eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Ansonsten lag eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern vor. Die Unterrepräsentanz von Frauen konnte in E15Ü/A16 abgebaut werden und lag zum Stichtag 31.12.18 bei 47,0%. Dafür ist u.a. der Frauenanteil in E15/A15 von 46,4% auf 42,9% gesunken.

In AT, B2 ist erstmals eine geringe Unterrepräsentanz von Männern mit einem Anteil von 44,4% festzustellen.

E11/A12 und E12/A13:

Mit 44,0% Frauenanteil liegt zum Stichtag 31.12.18 eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen in E11/A12 vor, die in den nächsten drei Jahren abgebaut werden soll. Ebenso soll sukzessive der Frauenanteil von 37% in E12/A13 weiter erhöht werden.

E08, A9, A8:

Hier besteht mit einem Anteil von 37,8% (Vergleich 2014: 40,9%) gesamtstädtisch noch eine Unterrepräsentanz von Frauen. Der geringere Anteil ist teils durch Verschiebungen durch die Umsetzung der neuen Entgeltordnung begründet. Eine Vergleichbarkeit mit Vorjahren ist daher nur bedingt gegeben. Eine Analyse der Daten hat ergeben, dass gesamtstädtisch ohne den Fachbereich Feuerwehr ein Frauenanteil von 62,5% vorliegt.

E07/E04:

Bis 2017: In diese Entgeltgruppen erfolgte nach dem TVöD eine Überleitung überwiegend aus dem ehemaligen Lohnarbeiter*innen-Bereich. Frauen sind dort in den vorherrschenden

Berufsbildern im erheblichen Maß unterrepräsentiert. Die meisten in Entgeltgruppe E07 oder E04 eingruppierten Beschäftigten waren im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün eingesetzt.

In diesen Entgeltgruppen besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen mit einem Anteil von 39,1% (Vergleich 2014: 29,7%) bzw. 19% (Vergleich 2014: 9,6%). Durch die Umsetzung der neuen Entgeltordnung gab es auch hier ab 2018 Verschiebungen. Die Steigerung der Anteile ist teils dadurch begründet, eine Vergleichbarkeit mit Vorjahren ist daher nur bedingt möglich.

E02 und E03:
In diesen Entgeltgruppen sind Männer unterrepräsentiert. Der Anteil in E03 von 38,6% ist im Vergleich zu 2014 (42,3%) gesunken. In E02 besteht mit 16,4% eine erhebliche Unterrepräsentanz, hier sind vorwiegend Reinigungskräfte sowie Haus- und Küchenhilfen eingruppiert.

3. Gesamtstädtische Ziele 2016 bis 2018

Die Ziele der Stadtverwaltung Hannover im Überblick:

- Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen
- Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ein wichtiges Instrument zur Unterstützung der Fachbereiche im Rahmen der gesamtstädtischen Ziele ist die Bereitstellung von Frauenfördermitteln aus zentralen Haushaltsmitteln (1,1 Millionen). Gemäß der Auftragsstellung aus dem Gleichstellungsausschuss vom 02.05.2016 (Drucksache 0973/2016) wurden die Vergabekriterien in Anlehnung an die gesamtstädtischen Ziele überarbeitet und den zukünftigen Erfordernissen einer modernen Arbeitgeberin angepasst.

Die Fördermittel sollen:
- die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover fördern
- der Frauenförderung dienen
- den Abbau von Unterrepräsentanzen der Geschlechter in einzelnen Fachbereichen unterstützen
- und die Gleichstellung der Geschlechter in der Landeshauptstadt Hannover weiter fördern.

Diesen Schwerpunkten folgend, wurde ein Kriterienkatalog zur Vergabe der Fördermittel erarbeitet und im Gleichstellungsausschuss am 05.03.2018 beschlossen (Beschlussdrucksache 013/2018). Zeitgleich erfolgte eine Umbenennung des Budgets zu „Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung (FGG)“. Die neuen Kriterien traten am 01.07.2018 in Kraft. Eine Berichterstattung zur Vergabe des Budgets zu den einzelnen Kriterien innerhalb der Fachbereiche erfolgt jährlich im Gleichstellungsausschuss (für 2017: am 03.12.2018 Drucksache 2525/2018).

Des Weiteren sind die Gleichstellungsmaßnahmen der Landeshauptstadt Hannover in ihrer Rolle als Arbeitgeberin eingebettet in die Aktionspläne gemäß Europäischer Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Beschlussdrucksache 0503/2017, siehe dort Punkt 2.1). Derzeit befindet sich der 2. Aktionsplan in der Umsetzungsphase. Ein Zwischenbericht zur Umsetzung erfolgte im Gleichstellungsausschuss am 04.02.2019 und am 04.03.2019 mit der Drucksache

0163/2019. Nach Ablauf der Geltungsdauer des 2. Aktionsplanes Ende 2019 wird ein Abschlussbericht vorgelegt.

3.1 Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen

Ziel ist die paritätische Besetzung von Frauen und Männern. Insgesamt wird deutlich, dass der Frauenanteil in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie Führungspositionen in der Stadtverwaltung durch eine gemeinsame, aktive Gleichstellungspolitik stetig steigt. Bei Stellenbesetzungen ab E11/A12 erfolgt unter Beteiligung des Fachbereiches Personal und Organisation, der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates ein zentrales Stellenbesetzungsverfahren.

Angestrebt wurde hierzu, dass 50% der frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden können, dann kann der Frauenanteil erhöht bzw. der erreichte Frauenanteil gehalten werden.

❖ **Erhöhung des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab 2. Einstiegsamt A13/E13**

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 30.06.15 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2016-2018	Zum Ablauf 31.12.2018 angestrebter Prozentsatz	Stichtag 31.12.2018
E15Ü, A16	38,5%	1	43,7%	47,0%

Die Ziele wurden erreicht. Die Unterrepräsentanz von Frauen in E15Ü/A16 konnte in der Geltungsdauer des zweiten Gleichstellungsplans abgebaut werden.

Durchgeführte Maßnahmen:

Paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab Besoldungsgruppe A14/ Entgeltgruppe E13:
In der Gruppe von Oktober 2015 bis März 2017 waren drei Frauen und drei Männer. Von den Männern haben zwei die Qualifizierung beendet.
In der Gruppe von August 2017 bis Februar 2019 waren je sechs Frauen und Männer.

Über 2. Einstiegsamt A13 mehr Frauen gewinnen, um potentielle Bewerberinnen für höherwertige Aufgaben zu generieren („nach oben wachsen lassen"):
Es wurden in A13/E13 im Jahr 2016 zehn Frauen, in 2017 sechs Frauen und in 2018 drei Frauen extern eingestellt.

❖ **Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in Laufbahngruppe 2 ab A12/E11**

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Zum Stichtag 30.06.15 festgestellter anteiliger Prozentsatz	Zu besetzende Stellen 2016-2018	Zum Ablauf 31.12.2018 angestrebter Prozentsatz	Stichtag 31.12.2018
E12, A13	34,0%	16	35,0%	37,0%
E11, A12	41,6%	26	42,0%	44,0%

Die Ziele wurden erreicht.
In der Geltungsdauer des zweiten Gleichstellungsplans konnte die Unterrepräsentanz von Frauen in E11, A12 mit 44,0% Anteil fast abgebaut werden.

Durchgeführte Maßnahmen für die gesamte Laufbahngruppe 2

Gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen und verstärkte Nutzung des Mitarbeiter*innengespräches:
Diese werden verstärkt in den Fachbereichen in den Fokus genommen.

Paritätische Teilnahme am Förderkreis:
3. Förderkreis 2015-2017: 9 Frauen und 4 Männer
4. Förderkreis 2017-2020: 9 Frauen und 10 Männer

Paritätische Teilnahme an den FKE-Lehrgangsreihen
4 Gruppen 2019/2020, gesamt 72 Teilnehmer*innen, 36 Frauen und 36 Männer

Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben ermöglichen
Das Thema lebensphasenorientierte Personalentwicklung ist in die Personalstrategie der Stadtverwaltung aufgenommen worden. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden die Aus- und Weiterbildung und die Personalentwicklung auch in Teilzeit ermöglicht und somit berufliche Chancengleichheit gefördert. 19,5% der weiblichen Führungskräfte waren zum Stichtag 31.12.18 teilzeitbeschäftigt.

Anbieten von flexiblen Arbeitsmodellen
Eine flexible Arbeitszeitgestaltung gilt für alle Beschäftigten. Darüber hinaus werden Mitarbeitenden, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ihre Arbeitszeit reduzieren wollen bzw. müssen, alle praktikablen Teilzeitmodelle ermöglicht. Ziel ist das Anbieten von weiteren flexiblen bedarfsgerechten Arbeitsmodellen. Unter Ziffer 4 werden die in den Jahren 2016 bis 2018 umgesetzten Maßnahmen beschrieben.

3.2 Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern

Das vielfältige Aufgabenspektrum der Stadtverwaltung spiegelt sich in den Fachbereichen und in der Verteilung von Berufen wider. Gesamtgesellschaftlich sind nach wie vor Männer in sozialen, pädagogischen sowie pflegerischen Berufen und Frauen in technischen und handwerklichen Berufen unterrepräsentiert. Die Stadtverwaltung Hannover hat unmittelbar keine Einflussmöglichkeiten auf die Berufswahl.

Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter wird man nur gelangen, wenn sich neben den Frauenrollen auch die Männerrollen ändern. Deshalb verpflichtet das NGG die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken. Folgende zentrale Maßnahmen wurden dazu umgesetzt:

Zur Förderung erwünschter Heterogenität bei der Berufswahl:

Die Ausrichtung des Zukunftstages in gesamtstädtischer Organisation und Koordination erfolgt weiterhin jedes Jahr:

	2016	2017	2018
Mädchen	162	139	138
Jungen	146	104	114
Gesamt	**308**	**243**	**252**

Die Anzahl der teilnehmenden Mädchen und Jungen variiert jährlich nach den gemeldeten Plätzen in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben.

Zur Erhöhung der Gendersensibilität:

Erarbeitung einer Haltung zu einem neuen diversitygerechten Sprachgebrauch
Die Empfehlungen zur geschlechterumfassenden Benennung von Personengruppen wurden im Januar 2019 mit einem Personalrundschreiben veröffentlicht.

Überarbeitung und Aktualisierung der angebotenen Genderfortbildungen und Überprüfung der Genderkompetenzen der Referent*innen
Im Rahmen der Entwicklung eines Diversity-Managements für die LHH wurde sich auf eine Diversity-Einfassung sowie inhaltliche Abstimmung der internen Fortbildungen zu den Diversity-Dimensionen verständigt. Damit einher wird u.a. auch die Analyse der bisher angebotenen Genderfortbildungen gehen.

Ausgewogenere gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung der externen Berater*innen
Hier konnten Fortschritte erzielt werden z.B. wurden und werden die Coachings im Rahmen des Führungsfeedbacks im Führungsdialog durch eine Beraterin und einen Berater begleitet (je die Hälfte), die Schulungen Interkulturelle Kompetenz werden in 2019 ebenfalls je zur Hälfte durch eine Trainerin und einen Trainer durchgeführt.

Fachkräftemangel
In den Jahren 2016 bis 2018 haben jährlich Veranstaltungen „Mut zur Qualifizierung“ mit 180 Teilnehmenden, davon mehr als 50% Frauen stattgefunden. Es handelt sich hierbei um eine Informations- und Ermutigungsveranstaltung für den Angestelltenlehrgang I. Die nächste Veranstaltung wird im Herbst 2019 stattfinden.

Es fand erneut eine Qualifizierung zur Assistenzkraft statt (11/2018 bis 04/2019), es nahmen 16 Beschäftigte teil, die alle weiblich sind.

Die Prüfung der Einrichtung eines „Förderkreises für technische Berufe“ ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 verankert. Hierzu soll bis 2020 zunächst ein Konzept für überfachliche Module (z.B. Vergabe- und Zuwendungsrecht) erstellt werden, das für alle Expert*innenfunktionen angeboten werden kann.

Diversity-Aspekte in Anforderungsprofilen und Stellenbesetzungsverfahren
Bei der Erstellung aller Anforderungsprofile für die Besetzung vakanter Stellen in der Stadtverwaltung wird seitens der Personalberatung und –vermittlung, der Personalstellen der Fachbereiche und nicht zuletzt durch die zuständigen örtlichen Frauenbeauftragten der Fachbereiche darauf geachtet, den Gendergedanken in das Profil der zu besetzenden Stelle zu integrieren.

Vornehmlich bei der Besetzung von Führungsstellen ist es gängige Praxis, Fragen zu der Diversitykompetenz der angehenden Führungskraft zu stellen. Durch die frühzeitige Einbindung der örtlichen Frauenbeauftragten und/oder der Gleichstellungsbeauftragten in das Stellenbesetzungsverfahren sowie deren Teilnahme an den Auswahlgesprächen ist für dieses Gremium nicht nur die Möglichkeit gegeben, Fragen zur Genderkompetenz im Berufsalltag einzubringen, sondern auch selbst den Bewerberinnen und Bewerber zu stellen.

Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen E01 bis E08, A9, A8

Die Gründe für festgestellte Unterrepräsentanzen liegen in der Besetzung von geschlechtstypischen Berufsfeldern, die sich auf die unterschiedlichen Fachbereiche der Stadtverwaltung verteilen. Der Schwerpunkt von konkreten Ziel- und Maßnahmenbenennungen lag daher dezentral in den einzelnen Fachbereichs-Gleichstellungsplänen. Exemplarisch für die unterschiedlichen Berufsgruppen wurden die Rechenschaftsberichte der Fachbereiche Öffentliche Ordnung (Anlage 2) sowie Sport und Bäder (Anlage 3) der Drucksache beigefügt.

❖ **Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen**

Wie bereits unter Ziffer 2. 4 beschrieben, sind Frauen nicht in allen technischen Fachbereichen unterrepräsentiert. Die hängt davon ab, welche Studiengänge als fachliche Voraussetzung vertreten sind. Die Repräsentanz von Frauen wird ebenso durch den Anteil der handwerklich-gewerblichen Tätigkeiten im Fachbereich beeinflusst.

Exemplarisch für die unterschiedlichen technischen Berufe wurden die Rechenschaftsberichte folgender Fachbereiche dem Bericht als Anlagen beigefügt:

- Technische Berufe wie Ingenieurwesen, Architektur etc. (Anlagen 6 und 7 Eigenbetrieb Stadtentwässerung und Fachbereich Tiefbau)
- Wirtschaftsinformatiker*innen, Informatiker*innen etc. (Anlage 1 Fachbereich Personal und Organisation)

Darüber hinaus begann ab 2016 eine fachbereichsübergreifende Arbeit zur Personalgewinnung und -bindung in technischen Berufen.

Handlungskonzept zur Personalgewinnung und -bindung in technischen Berufen - Auswirkungen des demografischen Wandels auf die LHH als Arbeitgeberin

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

Das Handlungskonzept wurde im März 2018 von der Dezernent*innenkonferenz zustimmend zur Kenntnis genommen und soll die Basis für die Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen für alle betroffenen Dezernate und Fachbereiche darstellen. In diesem sind konkrete Umsetzungsvorschläge festgelegt worden. Zur Umsetzung des Konzeptes tagt die Arbeitsgruppe Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen unter Federführung des Fachbereiches Personal und Organisation auch weiterhin regelmäßig. Teilnehmende: Fachbereiche Gebäudemanagement, Planen und Stadtentwicklung, Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, Eigenbetrieb Stadtentwässerung, Gleichstellungsbeauftragte und Gesamtpersonalrat.

Die erarbeiteten Umsetzungsvorschläge sollen den Fachbereichen neue Möglichkeiten und Wege – auch in übergreifender Kooperation untereinander – aufzeigen. Durch die Umsetzungsvorschläge wird die Attraktivität der LHH als Arbeitgeberin gesteigert. Sie sollen auch zur nachhaltigen Personalbindung und Zufriedenheit der jetzigen Beschäftigten beitragen. So kommen z.B. verbesserte Qualifizierungs- und Wechselkonzepte im Berufsverlauf allen Beschäftigten zu Gute.

Zur Ermöglichung einer strategischen Personalplanung und Fluktuationsanalyse nach erforderlichem Jobprofil erfolgt seit 2018 eine fachbereichsübergreifende Optimierung der Datenbasis für die technischen Berufe. Diese beinhaltet auch die Abbildung des Frauen- und Männeranteils in den unterschiedlichen Jobprofilen der Stadtverwaltung.

Exemplarisch für technische Berufe werden die Rechenschaftsberichte der Fachbereiche Personal und Organisation für IT-Bereich (Anlage 1), Tiefbau (Anlage 7) sowie Eigenbetrieb Stadtentwässerung (Anlage 6) beigefügt.

❖ **Erhöhung des Männeranteils in sozialen und pflegerischen Berufen**

Bei den sozialen, pädagogischen und pflegerischen Berufen besteht ebenfalls ein Fachkräftemangel. Überwiegend bei

- Sozialarbeiter*innen, insbesondere im Kommunalen Sozialdienst im Fachbereich Jugend und Familie
- Altenpfleger*innen in den Alten- und Pflegezentren der LHH
- Erzieher*innen in Kindertagesstätten

Exemplarisch für soziale, pädagogische und pflegerische Berufe werden die Rechenschaftsberichte der Fachbereiche Jugend und Familie (Anlage 5) sowie Senioren (Anlage 4) beigefügt.

Beide Fachbereiche haben in den letzten Jahren bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um Stellen nachbesetzen zu können. Insbesondere für die Berufsgruppe der Sozialpädagog*innen hat die Stadtverwaltung teilweise Probleme, Stellen nach zu besetzen. Im Kommunalen Sozialdienst wurde daher eine Arbeitsgruppe Personalgewinnung eingerichtet, die sich u.a. auch mit der Frage der Gewinnung von männlichen Bewerbern beschäftigt. Neben gezielten Ausschreibungsverfahren wurden die festgelegten Aktivitäten (Präsentation auf weiteren Veranstaltungen/Messen wie z.B. Berufs- und Bildungsmesse im HCC oder der Nacht der Berufe, Kontakte zur Hochschulen) auch weiterhin durchgeführt.

Bei den Altenpfleger*innen in städtischen Alten- und Pflegezentren wird seit Jahren eine Erhöhung des Männeranteils bei den Beschäftigten durch gezielte Erhöhung des Männeranteils bei den Auszubildenden angestrebt.

Im November 2018 fand eine gemeinsame Auftaktveranstaltung mit diesen Fachbereichen und dem Fachbereich Soziales statt. Bis Ende 2019 wird in einer fachbereichsübergreifenden AG soziale, pädagogische und pflegerische Berufe geprüft, ob gemeinsame Bedarfslagen bestehen und eine regelmäßige Arbeit analog der Arbeitsgruppe für technische Berufe sinnvoll ist.

4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch familiengerechte Arbeitsgestaltung weiter verbessern u.a. nach den Vorgaben gemäß §§ 4 bis 6 NGG

Seit Langem werden vielfältige Maßnahmen ergriffen, um eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung für die Beschäftigten zu erreichen. Basis sind seit April 2015 die als gemeinsame Absichtserklärung vom Personal- und Organisationsdezernenten und dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates unterzeichneten „Strategischen Leitlinien zur familienbewussten Personalpolitik der Stadtverwaltung Hannover“.

Nach der Definition der Stadtverwaltung umfasst „Familie“ das private und familiäre Umfeld der Beschäftigten, wozu alle (Lebens-)Gemeinschaften zählen, in denen eine soziale Verantwortung für andere übernommen wird. Da sich immer mehr Beschäftigte neben dem Beruf um pflegebedürftige Angehörige kümmern, wurden konkrete Maßnahmen festgelegt, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege weiter verbessert werden soll.

Die Rahmenbedingungen wurden in den folgenden Handlungsfeldern 2016 bis 2018 weiter ausgebaut:

- Arbeitszeit und Arbeitsort
- Führungs- und Zusammenarbeitskultur und Führungskompetenz
- Lebensphasenorientierte Personalentwicklung
- Service für Familien
- Familienbewusste Information und Kommunikation
- Teilzeit und Beurlaubung

❖ Handlungsfelder Arbeitszeit und Arbeitsort

Ziel ist, neben Arbeitszeitflexibilisierung und der Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung, das Anbieten von weiteren flexiblen bedarfsgerechten Arbeitsmodellen für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung.

▪ Konzept „Mobiles Arbeiten“ erstellen und erproben

Die neue Dienstvereinbarung 11/133 Telearbeit ist am 06.02.2017 in Kraft getreten. Sie löst die alte Dienstvereinbarung 11/122 zur Teleheimarbeit ab und regelt die Verfahren zur mobilen und alternierenden Telearbeit für alle Fachbereiche, Ämter und Betriebe der Landeshauptstadt Hannover.

Die Einführung von Telearbeit soll u. a. dazu beitragen

a. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern,
b. die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern,
c. Ausfallzeiten zu verringern,
d. die Mitarbeiterbindung und die Arbeitgeberinattraktivität zu erhalten und zu erhöhen,
e. weitere Arbeitsressourcen durch eine größere Teilhabe von Teilzeitkräften am Arbeitsleben zu erschließen,
f. die Gesunderhaltung zu fördern sowie
g. erworbene berufliche Qualifikationen und vorhandenes Wissen auch in der Familienzeit zu erhalten und einen schnelleren beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Im Anschluss an die Erarbeitung der DV 11/133 begann eine erste Überarbeitung aufgrund von in der Praxis festgestellten Anforderungen an das Beantragungsverfahren sowie dem Umgang von Telearbeit bei Schutzstufe D (Personenbezogene Daten, deren Missbrauch die

gesellschaftliche Stellung oder die wirtschaftlichen Verhältnisse des Betroffenen erheblich beeinträchtigen kann („Existenz“)). Zum Stand April 2019 wurden ca. 300 Anträge genehmigt.

Das Verfahren soll weiter in der Praxis erprobt werden. Alle genehmigten Anträge mit Schutzstufe D sollen anhand der neuen Regelungen überprüft und ggf. angepasst werden. Innerhalb der nächsten fünf Jahre ist eine Evaluation des Verfahrens mit den Beteiligten geplant.

- **Erstellung Dienstvereinbarung Langzeitkonto**

Die Umsetzung von Lebenszeit- und Langzeitkonten wurde im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Maßnahme aufgenommen.
Die Regelungen zum Langzeitkonto wurden in der DV 11/113 und der ADA 11/13 beschrieben, die beide im Februar 2018 veröffentlicht wurden. Mit dem Langzeitkonto können Beschäftigte über einen längeren Zeitraum Zeitguthaben ansparen und zu einem späteren Zeitpunkt entnehmen. Das Langzeitkonto kann beispielsweise für eine Freistellung vor Beginn der gesetzlichen Altersrente oder auch für eine Reduzierung der täglichen Arbeitszeit genutzt werden oder es kann für eine Auszeit, auch in Verbindung mit Urlaub, beansprucht werden. Das verantwortliche Mitgestalten der eigenen Arbeitszeit durch die Beschäftigten soll gefördert und die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit erleichtert werden. Dadurch können Beruf und Privatleben besser in Einklang gebracht werden, die Attraktivität der Landeshauptstadt Hannover als Arbeitsgeberin wird erhöht.

Im Anschluss an die Erarbeitung der DV 11/113 und Erprobung in der Praxis erfolgte eine erste Überarbeitung aufgrund von in der Praxis festgestellten Anforderungen an das Beantragungsverfahren. Eine inhaltliche Bewertung oder Überarbeitung ist an die Ergebnisse der Evaluation geknüpft. Zum Stand April 2019 wurden ca. 150 Anträge genehmigt.

Das Verfahren soll weiter in der Praxis erprobt werden. Innerhalb der nächsten fünf Jahre ist eine Evaluation des Verfahrens mit den Beteiligten geplant.

- **Durchführung von internen Dialogveranstaltungen im Rahmen des Stadtentwicklungskonzeptes „Mein Hannover 2030“ zum Handlungsfeld „Arbeit“**

Insgesamt 661 Mitarbeitenden aus allen Hierarchieebenen der Dezernate und Fachbereiche (Januar bis März 2015) und Vertiefungsveranstaltungen (Mai/Juni 2015) wurden erreicht. Die Ergebnisse flossen in das Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 ein. Dort sind die wesentlichen Maßnahmen bis Ende 2020 benannt worden.

- **Möglichkeiten von vereinbarkeitsbewusster Dienst- und Schichtplanung**

Die Prüfung wurde im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahme aufgenommen. Eine interne Recherche wurde im November 2018 abgeschlossen. Zur Ermittlung der Ist-Situation wurden Gespräche mit 13 Fachbereichen unter Beteiligung der örtlichen Personalräte sowie der örtlichen Frauenbeauftragten geführt. Aktuell arbeiten von insgesamt 3.707 Mitarbeitenden im Dienst- und Schichtbetrieb 973 in Teilzeit, das entspricht einer Quote von 26%.

Aufgrund der internen Recherche zum Thema „vereinbarkeitsbewusste Dienst und Schichtarbeit“ wurden betroffene Organisationseinheiten kontaktiert. Der Arbeitskreis Teilzeit erarbeitet seit Anfang 2019 ausgehend von der Ist-Situation Empfehlungen, inwieweit durch den Einsatz von vorhandenen Arbeits- und Teilzeitmodellen eine vereinbarkeitsbewusste „Dienst- und Schichtplanung“ realisiert werden kann.

- **Vorhalten eines fachübergreifenden Beratungsangebotes zum Thema Arbeitszeit**

Innerhalb des Sachgebiets Organisationsentwicklung und E-Government im Fachbereich Personal und Organisation erfolgt eine Beratung zum Thema Arbeitszeit in folgenden Bereichen:

1. Arbeitszeiterfassung
2. Telearbeit
3. Langzeitkonten
4. Arbeitszeitflexibilisierungs-Regelungen der Fachbereiche aufgrund der Rahmendienstvereinbarung 11/121

Dieses Angebot soll beibehalten werden. Eine Ausweitung ist aktuell nicht geplant.

- **Einrichtung einer zentralen „Clearingstelle Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“**

Zur Unterstützung von Beschäftigten im Einzelfall und Ermöglichung von Lösungen im Konfliktfall zwischen den Beschäftigten und dem jeweiligen Fachbereich wurde eine Clearingstelle eingerichtet. Die Clearingstelle musste noch nicht zusammentreten.
Bisher ist es der zentralen Ansprechpartnerin für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in allen potentiellen Fällen gelungen, durch Beratung und Dialog mit den Betroffenen und ggfls. den Beteiligten der Fachbereiche, zu einer Lösung zu kommen.

❖ Führungs- und Zusammenarbeitskultur und Führungskompetenz

Gemäß § 1 Abs. 3 NGG sind alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Überarbeitung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit

Die Überarbeitung ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.1 „Führung und Zusammenarbeit“ als Maßnahme aufgenommen worden. Die Abstimmung für den Prozess zur Aktualisierung der Leitlinien wird im IV. Quartal 2019 erfolgen.

Die strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik und das Konzept Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die Leitlinien wurden im Intranet-Auftritt der Personalentwicklung veröffentlicht. Die weitere Umsetzung des Konzeptes Vereinbarkeit von Beruf und Pflege „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahme aufgenommen worden: Jährlich wird ein allgemeiner Themennachmittag angeboten. In 2018 wurden zusätzlich zwei Schwerpunktthemennachmittage (Pflegestärkungsgesetz II sowie Demenz) durchgeführt. Ebenso wurden vier Termine zum Erfahrungsaustausch Pflege angeboten. Die Fortführung der Formate erfolgt auch über 2019 hinaus.

❖ Lebensphasenorientierte Personalentwicklung

Das Thema lebensphasenorientierte Personalentwicklung ist in die Personalstrategie der Stadtverwaltung aufgenommen worden. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden die Aus- und Weiterbildung und die Personalentwicklung auch in Teilzeit ermöglicht. So werden Chancengleichheit sowie die Teilhabe an Arbeitszusammenhängen gefördert. Dabei unterstützt ein integriertes Gesundheitsmanagement die Ausgestaltung des

Arbeitsplatzes ebenso wie die Orientierung an der jeweiligen Lebenssituation und –phase die Beschäftigten bei der Bewältigung des Arbeitsalltages.
So ist im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.4 „Demografischer Wandel/Lebensphasen/Laufbahn- und Wechselkonzepte“ verankert:

*„Der Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen ist in allen Lebensphasen und Altersgruppen sicher zu stellen. Damit der Organisation das Potenzial der Beschäftigten zur Verfügung steht, Mitarbeiter*innen sich entwickeln können und gesunde Arbeitsbedingungen über die gesamte Berufszeit erhalten bleiben, muss die Durchlässigkeit innerhalb der Organisation erhöht werden. Es braucht ein Rahmenkonzept zu beruflichen Laufbahn- und Wechselkonzepten (vertikale und horizontale Wechsel). Hilfreich für alle Gruppen kann die Konkretisierung von Jobfamilien sein und die Erhöhung der Durchlässigkeit durch die Erstellung von Kompetenzprofilen.“*

- **Fortsetzung der Fortbildungen zur Handlungshilfe zum Umgang mit psychischer Gesundheit**

Die Infoveranstaltungen für Führungskräfte zur Handlungshilfe zum Umgang mit psychischer Gesundheit haben in den Jahren 2016 bis 2018 jährlich stattgefunden, insgesamt haben 47 Führungskräfte daran teilgenommen, davon waren 27 weiblich und 20 männlich.
Für 2019 sind zwei Veranstaltungen geplant und zum Zeitpunkt der Berichterstellung lagen 59 Anmeldungen vor, davon 36 von Frauen und 23 von Männern.

Das Seminar „Gespräche zur psychischen Gesundheit“ hat in 2016 zehnmal, in 2017 sechsmal, in 2018 einmal stattgefunden. Insgesamt haben 156 Beschäftigte (Führungskräfte und Funktionsgruppen) teilgenommen, davon 74 Frauen und 82 Männer.
Für 2019 sind 3 Seminare geplant, es lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung 65 Anmeldungen vor, davon 30 von Frauen und 35 von Männern.

- **Ergänzung des bestehenden Seminares „50 plus – was nun?“ um ein Seminar „60 plus“**

Ziel des Seminars „50 plus – was nun?“ ist es, das letzte Drittel des Berufslebens bewusst zu planen und aktiv zu gestalten. Zielgruppe sind alle über 50- jährigen Mitarbeiter*innen, die sich mit der Frage beschäftigen, wo sie in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung stehen und wo sie hinwollen. Das Seminar wurde in 2016 zweimal, in 2017 und 2018 je einmal durchgeführt, es haben 51 Beschäftige teilgenommen, davon 37 Frauen und 14 Männer.
Für 2019 sind zwei Seminare geplant, es lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung insgesamt 24 Anmeldungen vor, davon 22 von Frauen und zwei von Männern.

Ziel des Seminars „60 plus – aktiv in die dritte Lebenshälfte“ ist es, die dritte Hälfte des Berufslebens bewusst zu planen und aktiv zu gestalten. In dieser Lebensphase können wichtige Fragestellungen sein: Was will ich noch erreichen? Von welchen Ideen will/muss ich mich aber auch verabschieden?
Das Seminar wurde bisher einmal in 2016 durchgeführt mit 22 Teilnehmenden (19 weiblich / 3 männlich).
Es sind für 2019 2 Seminare geplant, es lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung 24 Anmeldungen vor (6 weiblich / 18 männlich).

- **Kulturentwicklung hin zu einer noch stärkeren Wertschätzungs- und Anerkennungskultur**

In 2019 wird ein neues Produkt „Hospitationstag“ eingeführt. Ziele sind ein Cross-Funktionaler Austausch, Vernetzung und ein Perspektivwechsel. Ferner wird das Thema wertschätzende Führung und Zusammenarbeit in 2019/2020 in den Fokus genommen.

❖ Service für Familien / zusätzliche Angebote

Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist unabdingbare Voraussetzung für eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Ziel ist es, die spezifischen Bedürfnisse der Beschäftigten zu ermitteln und ergänzende Lösungen anzubieten.

- **Kinderbetreuung**

Neubau einer weiteren Betriebskrippe
Neben der seit 2008 bestehenden Betriebskrippe mit 12 Plätzen plant die Stadtverwaltung eine weitere Betriebskrippengruppe mit 15 Plätzen im Neubau in der Walter-Ballhause-Straße im Stadtbezirk Linden-Limmer. Die Fertigstellung des Neubaus ist für ca. Anfang 2021 geplant.

Angebot wohnortnahe Sommerferienbetreuung
Eine wohnortnahe Sommerferienbetreuung für Kinder im Alter von 6 bis 11 Jahren wird jedes Jahr für drei Wochen mit insgesamt 25 Plätzen pro Woche angeboten. In 2018 wurden 87 % der Plätze belegt, so dass in den kommenden Jahren geplant ist, die Maßnahme für Kinder von Mitarbeitenden weiterhin anzubieten.

Fluxx-Notfall Kinderbetreuung
Seit Oktober 2014 ist die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin Partnerbetrieb der Fluxx-Kinderbetreuung im Notfall. Fluxx bietet Eltern Beratung und Unterstützung, wenn die Regelbetreuung ihres Kindes nicht greift und keine Lösung im persönlichen Umfeld organisiert werden kann.

- **Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen**

Angebot Themennachmittage Pflege
Die Durchführung der Themennachmittage Pflege startete im November 2015. Das Format wurde kontinuierlich weiterentwickelt und durchgeführt. Zu den regelmäßigen allgemeinen Themennachmittagen wurden Schwerpunkt-Themennachmittage aufgenommen mit Themen wie z.B. Demenz, Pflegestärkungsgesetz II oder ein spezielles Angebot entsprechend der Bedarfe der Mitarbeitenden.

Anzahl:
2016: 50 Teilnehmende, davon 40 Frauen und 10 Männer
2017: 90 Teilnehmende, davon 66 Frauen und 24 Männer
2018: 88 Teilnehmende, davon 62 Frauen und 26 Männer

Angebot Erfahrungsaustausch Pflege
Eine Rückmeldung aus den Themennachmittagen ergab, dass ein regelmäßiges Angebot des Erfahrungsaustausches für pflegende Angehörige zur Verfügung gestellt werden sollte. Die Umsetzung ist erfolgt und soll auch weiterhin angeboten werden.

Anzahl:
2016: 22 Teilnehmende, 18 Frauen und 4 Männer
2017: 14 Teilnehmende, 7 Frauen und 7 Männer
2018: 12 Teilnehmende, 9 Frauen und 3 Männer

Fluxx-Notfallbetreuung für unterstützungsbedürftige Angehörige
2016 wurde das Projekt „Fluxx – Notfallbetreuung für Ihr Kind“ ergänzt um den Part für unterstützungsbedürftige Angehörige. Das „Fluxxfon“ ist 24 Stunden geschaltet und es werden umfassende Beratungen durchgeführt. In den Jahren 2016 bis 2018 erfolgten

insgesamt 122 Anfragen. 43 Dienstleistungen wurden mit einem Stundenvolumen von 135,5 Stunden (inkl. Fahrdienste) in Anspruch genommen.

Sensibilisierung zum Thema „Pflege ist weiblich“ und Aufbrechen der Tabuisierung „pflegender Männer“
Die Tabuisierung „pflegender Männer“ konnte zum Teil „aufgebrochen“ werden, da über die Teilnahme von Mitarbeitern der LHH bei den angebotenen Themennachmittagen und Erfahrungsaustauschen eine Erhöhung des Anteils von pflegenden oder in Sorgearbeit tätigen Mitarbeitern festgestellt werden konnte (ca. 30% der Teilnehmenden in den Veranstaltungen sind Männer).

Intranet-Auftritt verbessern
Der Intranet Auftritt ist nutzer*innenfreundlicher geworden, die PowerPoint-Präsentationen der Themennachmittage Pflege sind zum Nachlesen im Intranet veröffentlicht worden.

❖ Familienbewusste Information und Kommunikation

Die kontinuierliche Information über Möglichkeiten und Nutzen familienunterstützender Angebote verstärkt die Wirksamkeit der Maßnahmen und sorgt nach innen und außen nachhaltig für eine Imageverbesserung.

Das städtische Intranet ist aufgrund der Neuausrichtung mit besserer Suchfunktion 2018 aktualisiert worden und bietet den Mitarbeitenden einen besseren Service an.

❖ Teilzeit und Beurlaubung

Eine Arbeitgeberin, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als wichtige Schwerpunktaufgabe wahrnimmt und die Bedingungen für die Teilzeitarbeit verbessert, leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männer im Arbeitsleben. Knapp 84% der Teilzeitbeschäftigten und knapp 89% der Beurlaubten bei der Stadtverwaltung Hannover waren zum Stichtag 31.12.18 Frauen.
Zur Förderung für teilzeitbegründete Arbeitszeitüberschneidung bei Führungskräften und Mitarbeitenden wurden ergänzende Regelungen für die Fördermittel zur Geschlechtergerechtigkeit vereinbart. Die neuen Regelungen zur Geschlechtergleichstellung bieten unter dem Schwerpunkt „Flexible Gestaltung von Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ seit dem 01.07.2018 das neu ausgerichtete Förderkriterium „Aufteilung einer Stelle“. Die Förderdauer beträgt in jedem Fall maximal drei Jahre.

Gefördert werden die Zeiten für teilzeitbegründete Arbeitszeitüberschneidung mit folgenden Möglichkeiten:

- Generell werden bei Führungskräften 3 bis 5 Stunden wöchentlich pro Stelle gefördert, bei Sachbearbeitungsstellen sind es 2 Stunden wöchentlich
- Förderung über einen größeren Stundenumfang (bis max. 20 Wochenstunden) pro Stelle können nach begründeter Einzelbeantragung bewilligt werden.

Die Wirksamkeit der Maßnahme aus den Fördermitteln für Geschlechtergerechtigkeit soll beobachtet werden und eine Evaluation vorbereitet werden. Mit Erfahrungswerten, wie diese Möglichkeiten in Anspruch genommen werden, kann frühestens in 2020 im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Vergabe der Fördermittel gerechnet werden.

Darüber hinaus wird die Prüfung neuer Arbeits- und Führungsmodelle aufgrund des internen Dialogprozesses „Mein Hannover 2030“ fortgesetzt.

5. Zusammenfassung und Ausblick ab 2019

Bei den **Führungspositionen** der Stadtverwaltung insgesamt liegt der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2018 bei 46,4% und ist somit durch eine aktive Gleichstellungspolitik der Stadtverwaltung seit 2011 um insgesamt 8,1 Prozentpunkte gesteigert worden. Bei den Fachbereichsleitungen liegt der Frauenanteil sogar bei 52,0%. Angestrebt wird der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den anderen Führungsebenen der Stadtverwaltung.

In der **höchsten Laufbahngruppe** war zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans 2016 bis 2018 mit einem Frauenanteil von 38,5% nur noch in E15Ü/A16 eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben. Die Unterrepräsentanz konnte abgebaut werden und der Frauenanteil lag zum Stichtag 31.12.18 bei 47,0%.
Dafür ist u.a. der Frauenanteil in E15/A15 von 46,4% auf 42,9% gesunken. In AT, B2 ist erstmals eine geringe Unterrepräsentanz von Männern mit einem Männeranteil von 44,4% festzustellen.

Darüber hinaus lag eine Unterrepräsentanz von Männern gesamtstädtisch lediglich in den Entgeltgruppen E02 und E03 vor. Ansonsten war die Verteilung beider Geschlechter paritätisch oder es liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

In den **Entgeltgruppen E01 bis E08, A9, A8** liegen die Gründe für **festgestellte Unterrepräsentanzen** in der Besetzung von geschlechtstypischen Berufsfeldern. Hier haben die Fachbereiche der Stadtverwaltung unmittelbar keine Einflussmöglichkeiten auf die Berufswahl. Es soll weiterhin auf eine Chancengleichheit innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen hingewirkt werden, um eine freie Berufswahl und den Zugang für beide Geschlechter zu ermöglichen.

Zur **weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** wurden zahlreiche Maßnahmen in den Jahren 2016 bis 2018 umgesetzt bzw. angestoßen. Ein Meilenstein war es, dass wesentliche Maßnahmen zur weiteren Verbesserung im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 der LHH verankert wurden. Dies zeigt die Wichtigkeit des Themas innerhalb der Stadtverwaltung. Es wurden im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 unter Ziffer IV.1.2 „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als Maßnahmen aufgenommen:

- Umsetzung Lebensarbeitszeit – und Langzeitkonten
- Weitere Umsetzung Konzept Beruf und Pflege
- Vereinbarkeitsbewusste Dienst- und Schichtplanung
- Führen in Teilzeit
- Aktivierung der Vaterrolle

Ausblick:

Auf Basis dieses Rechenschaftsberichtes sollen im IV. Quartal 2019 die Schwerpunkte und Ziele zur Förderung der Gleichstellung und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ab 2019/2020 von der Steuerungsgruppe Gleichstellung / Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben festgelegt werden. Ziel ist, die im Gleichstellungs-Aktionsplan 2017 bis 2019 benannten Maßnahmen bis Ende 2019 sowie die Maßnahmen des aktuellen Verwaltungsentwicklungsprogramms bis Ende 2020 weiter umzusetzen.

Parallel soll bis Ende 2019 für eine strategische Personalplanung eine Analyse der Berufsgruppen und Berufe innerhalb der Stadtverwaltung erfolgen. Unter Ausschöpfung aller Potentiale der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sollen dabei Gender- und Diversityaspekte Berücksichtigung finden. Im Rahmen der Entwicklung eines Diversity-Managements für die LHH wurde sich auf eine Diversity-Einfassung verständigt.

Zur Ermöglichung einer strategischen Personalplanung und Fluktuationsanalyse nach erforderlichem Jobprofil erfolgt seit 2018 eine fachbereichsübergreifende Optimierung der Datenbasis für die technischen Berufe. Diese beinhaltet auch die Abbildung des Frauen- und Männeranteils in den unterschiedlichen Jobprofilen der Stadtverwaltung.

Ab 2020 sollen auch die unteren Vergütungsgruppen bis E08, A9, A8 verstärkt in den Fokus genommen werden. Bei den Vergütungsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, soll festgestellt werden, welche Funktionen bzw. Berufe dort vertreten sind.

6. Anlagen

Rechenschaftsberichte der Fachbereiche, Ämter und Betriebe

1. Personal und Organisation
2. Öffentliche Ordnung
3. Sport und Bäder
4. Senioren
5. Jugend und Familie
6. Eigenbetrieb Stadtentwässerung
7. Tiefbau

Anlage 1 Fachbereich Personal und Organisation

Rechenschaft zum Gleichstellungsplan (Stichtag 31.12.2018)

OE :_____18__(ohne 18.7)_____

A) **Zahl der Beschäftigten im Fachbereich /Betrieb u. Anteil der beschäftigten Frauen in %:**

Zahl der Beschäftigten:	2015: 556	**2018: 669**
Anteil der beschäftigten Frauen:	2015: 44,31 %	**2018: 47,7 %**

B) **In welchen Entgelt-/Besoldungsgruppen sind Frauen unterrepräsentiert? (=prozentualer Anteil am Beschäftigungsvolumen)**

E 11/ A 12	**31 %**
E 10/ A 11	**41 %**
E 07	**17 %**
E 04	**17 %**

C) **Wurde ein Maßnahmenkatalog erarbeitet bzw. fortgeschrieben?**

Es wurde sowohl im Stufenplan 2011 als auch im Stufenplan 2015 an die in der Vergangenheit erarbeiteten Maßnahmenkataloge angeknüpft, deren Umsetzung in der täglichen Personalarbeit (z.B. Stellenbesetzungen, Einstellungen und Übernahmen von Auszubildenden, Begleitung von Antragstellungen zu Teleheimarbeit und insbesondere auch zu Mobilem Arbeiten nach der DV 11/ 133 und deren Umsetzung) stattfand bzw. stattfindet. Da sich aktuell die Unterrepräsentanz von Frauen im Wesentlichen im Bereich des gehobenen Dienstes (E 11/ A 12 bzw. E 10/ A 11) wiederfindet, sind den im Katalog genannten Maßnahmen – wie bereits in der Vergangenheit- besonders bei Stellenvakanzen, Stellenwertüberprüfungen und Qualifizierungen in diesen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen besondere Bedeutung beizumessen. Eine Fortsetzung der begonnenen Maßnahmen wird daher in dem noch fortzuschreibenden Maßnahmenkatalog Berücksichtigung finden.

D) **Welche Maßnahmen wurden ergriffen?**

s. Maßnahmenkatalog

E) Gründe für das Nichterreichen der gesetzten Ziele:

- Wie bereits im letzten Rechenschaftsbericht ausgeführt ist es (noch) nicht in allen Bereichen gelungen, das Ziel einer paritätischen Besetzung von Frauen und Männern in den verschiedenen Bereichen (Besoldungs-/ Vergütungsgruppen) zu erreichen. Allerdings betrifft dies in dem genannten Zeitraum (2016 – 2018) bereits deutlich weniger Entgelt-/ Besoldungsgruppen als noch im Zeitraum davor, da waren neben den eingangs genannten Entgelt-/ Besoldungsgruppen (E 10/ A 11 und E 11/ A 12) auch noch E 14/ A 14 sowie E 12/ A 13 g.D. – und dies insbesondere als Führungsfunktionen – betroffen. Die Unterrepräsentanz von Frauen wird besonders im technikdominierten Bereich 18.5 deutlich und wirkt sich damit auch auf die Repräsentanz von Frauen im (Gesamt-) Ergebnis aus. Hier bleibt es auch weiterhin schwierig, Frauen bei externen Stellenbesetzungen sowohl im Ausbildungs- als auch im Beschäftigtenbereich zu berücksichtigen, da zu wenige geeignete Bewerberinnen zu verzeichnen sind. Da im Verfahren selbst der Maßstab der Bestenauslese gilt, waren auch vorliegende Bewerbungen von Frauen nicht immer erfolgreich. Im Bereich des dualen Studiums Wirtschaftsinformatik ist nach wie vor ein deutlicher Rückgang der Bewerbungen insgesamt zu verzeichnen. Jedoch hat sich die Bewerber*innenlage von Frauen für dieses Studium weiter stabilisiert. So gab es in den Jahren 2017 fünf und 2018 acht Bewerberinnen bei jeweils ca. 35 Bewerbungen insgesamt. Auch im Ausbildungsgang der Elektroniker*innen für Telekommunikation ist die Tendenz etwas positiver zu sehen: in den letzten beiden Jahren gab es je 2-3 Bewerberinnen. Für das Ausbildungsjahr 2018 waren sogar 2 Mädchen und nur 1 Junge ausgewählt worden, ein Mädchen sagte jedoch kurzfristig ab. Aufgrund dieser Tendenz kann auch hier häufiger mit weiblichen Auszubildenden und daraus entstehenden dauerhaften Arbeitsverhältnissen in dieser Ausbildungsgruppe gerechnet werden. Dennoch wird auch hier absehbar noch keine paritätisch ausgewogene Besetzung zwischen den Geschlechtern zu realisieren sein.
- Für die Entgelt-/ Besoldungsgruppe **E 11/ A 12** ist erkennbar, dass bei der Betrachtung ausschließlich der allgemeinen Verwaltung der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 56 % liegt; in OE 18.5 dagegen nur bei 8 %. Insgesamt stellt sich diese Situation als eine Unterrepräsentanz der Frauen im FB 18 mit 31 % dar. Bei der Entgelt-/ Besoldungsgruppe **E 10/**

A 11 verhält es sich ähnlich: In der allgemeinen Verwaltung sind weibliche Beschäftigte mit 62 % vertreten, in OE 18.5 dagegen nur mit 20 %. Hieraus ergibt sich im gesamten FB 18 eine Unterrepräsentanz von Frauen (41 %).

- Die Entgeltgruppe **E 04** ist in den Arbeitsbereichen der Kraftfahrer*innen, des Haus- und Handwerkerdienstes sowie des Haus- und Repräsentationsdienstes angesiedelt (OE 18.0). Aufgrund der Aufgabenwahrnehmung, die überwiegend körperliche Arbeiten (z.B. schweres Heben bei Möbeltransporten) beinhaltet und entsprechend inhaltlich geprägt ist, ist daher häufig für Frauen weniger geeignet. Dennoch gab es auch in der Vergangenheit Bemühungen, vakante Stellen bei vorhandenem Interesse von geeigneten Frauen auch entsprechend zu besetzen. Beispielsweise sind bei der Besetzung von 2 Stellen Initiativbewerbungen berücksichtigt worden; zu einer Stelle gab es 8, zu der anderen 6 Bewerbungen, alle waren männliche Bewerber. Auch für eine Krankheitsvertretung (einer Frau) sind nach der erfolgten Vakanzmeldung von der Personalberatung und –vermittlung ausschließlich Männer für diese Aufgabenwahrnehmung benannt worden.

  Bei der Entgeltgruppe **E 07** sind die Stellen überwiegend im Haus- und Handwerkerdienst, aber auch im Gartensaal (OE 18.0) sowie im Fernmeldemonteur*innenbereich (OE 18.54) verortet. Für die Besetzung der Stellen in 18.5 gelten die bereits eingangs gemachten Ausführungen. Stellenbesetzungen in 18.0 hatten bei 3 Auswahlverfahren folgende Ergebnisse:

  Auf eine intern ausgeschriebene Stelle mit einer geforderten Qualifikation im Handwerk der Gas- und Wasserinstallation bzw. als Heizungsmonteur*in sind 5 interne Bewerbungen (alle männlich) eingegangen. Eine weitere, auch extern ausgeschriebene Stelle als Schlosser*in führte zu 42 Bewerbungen (davon 2 Frauen), eine der beiden Frauen verfügte nicht über die geforderte Ausbildung, die zweite wurde neben 17 Männern zum Gespräch eingeladen, vermochte hier jedoch nicht von ihrer Eignung zu überzeugen. Im Gartensaal waren im Verfahren der Restaurantleitung 21 Bewerbungen (5 Frauen, 16 Männer) zu verzeichnen. Da 4 Frauen nicht über die geforderte mehrjährige Berufserfahrung in der gehobenen Gastronomie verfügten, kam 1 Frau neben 7 Männern in die engere Wahl; diese wurde im Rahmen der Bestenauslese bei der Stellenbesetzung berücksichtigt.

F) **Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2019 bis 2021:**

Ggf. wird nach Auswertung dieses Rechenschaftsberichtes eine Fortschreibung des Maßnahmenkataloges erfolgen.

G) Sonstiges / Bemerkungen zum Rechenschaftsbericht:

E 15/ A 15: In dieser Entgelt-/ Besoldungsgruppe ist eine paritätische Besetzung in den Stellenbesetzungen erkennbar; allerdings resultiert dies aus den Beschäftigungen der Ärztinnen in der Arbeitsmedizin (6 Frauen, 1 Mann); in der allgemeinen Verwaltung sind diese (3) Stellen nach A 15 ausschließlich von Männern besetzt, so dass hier von einer Unterrepräsentanz der Frauen auszugehen wäre.

E 14/ A 14: Auch hier konnte die bisher bestehende Unterrepräsentanz abgebaut werden, dies wurde sowohl durch die Berücksichtigung qualifizierter Bewerberinnen in Auswahlverfahren als auch durch Hebungen von Stellen im Stellenplanverfahren erreicht, die mit Frauen besetzt sind.

E 12/ A 13: In dieser Entgelt-/ Besoldungsgruppe ist ebenfalls keine Unterrepräsentanz mehr zu verzeichnen, so dass auch hier die im Maßnahmenkatalog festgehaltenen Maßnahmen (u.a. Frauenförderung im Stellenplanantragsverfahren, Qualifizierung von Frauen in und für Führungspositionen) greifen.

Im Maßnahmenkatalog war neben der „Qualifizierung von Frauen“ auch die „Qualifizierung von Frauen in/ für Führungspositionen“ benannt worden. Hierzu haben in dem genannten Zeitraum 3 Frauen an dem Masterstudiengang „Verwaltung“ und 4 weitere Frauen an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A 14/ E 13 teilgenommen.

Im Fachbereich 18 wird zunehmend Teleheimarbeit und seit 2018 im Rahmen der neuen Dienstvereinbarung 11/ 133 auch mobiles Arbeiten praktiziert. Vor allem im Bereich 18.5 wird die Möglichkeit der Heimarbeit im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern beantragt; hierbei ist eine steigende Tendenz zu beobachten. Ebenso ist im Bereich 18.5 die Anzahl der Männer zunehmend hoch, die Elternzeit beantragen.

Anlage 2 Fachbereich Öffentliche Ordnung

Rechenschaftsbericht zum Gleichstellungsplan 2016 - 2018

Ziel: Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen

Unterziel: Erhöhen bzw. Halten des Frauenanteils

Die Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie Führungspositionen im Fachbereich ist insgesamt sehr ausgewogen. Bei Auswahlverfahren wird darauf geachtet, den jeweils unterrepräsentierten Teil gezielt anzusprechen und bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.

Es ist gelungen, den Frauenanteil in den höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in Führungspositionen zu halten bzw. leicht zu erhöhen.

Ziel: Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz

Unterziel: Erhöhung des Männeranteils in Verwaltungsberufen

Durch fortlaufend modifizierte Texte und gezielte Ansprache des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in Stellenbesetzungsverfahren ist es gelungen, den Anteil von Männern und Frauen in Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz zu erhöhen. So konnte z.B. die Anzahl der Männer im Verkehrsaußendienst von vier auf acht, also um 50 % erhöht werden. Für den neu eingerichteten Städtischen Ordnungsdienst (ehemals Servicegruppe Innenstadt) konnten bis dato sieben Frauen gewonnen werden.

Beim jährlichen Zukunftstag werden gleichermaßen Jungen und Mädchen (ca. 25) über Verwaltungsberufe und verschiedene Aufgabenfelder in der Verwaltung informiert. Ebenso werden fortwährend Schul- und andere berufsspezifische Praktika ermöglicht.

Bei der stadtverwaltungsinternen Ausbildung zum*zur Lebensmittelkontroller*in wird auch weiterhin auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen geachtet.

Der Männeranteil in Verwaltungsberufen konnte erhöht werden.

Ziel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unterziel: Familiengerechte Arbeitsgestaltung / Arbeitsbedingungen

Im Fachbereich gibt es in jedem Sachgebiet Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit. Anträge auf Veränderung der Arbeitszeit (Reduzierungen / Erhöhungen) aus persönlichen Gründen werden grundsätzlich unterstützt und auch realisiert. Weiterhin werden die unterschiedlichsten Teilzeitmodelle in allen Sachgebieten grundsätzlich ermöglicht.

Allen Mitarbeitenden wird individuelle Unterstützung bei veränderten Lebenssituationen (z.B. Pflege, Trennung, Arbeitslosigkeit in der Familie) geboten. Hierbei werden z.B. angepasste Arbeitszeitmodelle erarbeitet oder ggf. auch Arbeitsplatzwechsel bewirkt. Wechsel vom Außen- in den Innendienst, vor allem aus gesundheitlichen Gründen, werden ermöglicht.

Insgesamt ist es dem Fachbereich gelungen, sowohl die gesamtstädtischen als auch die individuell gesetzten Ziele des Gleichstellungsplans 2016 - 2018 zu erreichen und die angestrebten Maßnahmen umzusetzen bzw. anzuwenden.

Anlage 3 Fachbereich Sport und Bäder

Rechenschaftsbericht für den Gleichstellungsplan
(Geltungsdauer 2016 bis 2018)

Den gesamtstädtischen Zielen entsprechend sollte weiterhin die ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen ab A12/E11 und Führungspositionen, eine ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern sowie die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erreicht werden.
Die vorliegenden Personalstrukturdaten stellen den jeweiligen Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten im Fachbereich Sport und Bäder zum Stichtag 31.12.2018 dar. Dabei ist zunächst festzustellen, dass die Anteile nach der Beschäftigtenzahl mit 49,49 % bei den Frauen und 50,51% bei den Männern nahezu ausgeglichen sind. Bei der Betrachtung des Anteils am Beschäftigungsvolumen fällt allerdings auf, dass der weibliche Anteil mit 47,03% noch etwas niedriger liegt, weil im Verhältnis zu den Männern weiterhin deutlich mehr Frauen in Teilzeitbeschäftigung tätig sind.

Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen

Betrachtet man die Verteilung auf die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ist in den höheren Gruppen ab E 11/ A 12 unverändert eine paritätische Besetzung festzustellen. Zudem ist die Fachbereichsleitung weiblich besetzt.

Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern

Im weiteren Stellengefüge ist es bei den Entgeltgruppen E 04 bis E 09 durch die Umsetzung der neuen Entgeltordnung zu Verschiebungen gekommen. So ist beispielsweise bei den stellvertretenen Betriebsleitungen der Stellenwert von E 08 nach E 09 a gehoben worden. Trotz der damit einhergehenden Ausweitung der Stellen nach E 09, bei denen es sich ansonsten um Stellen in der Verwaltungssachbearbeitung sowie Betriebsleitungsstellen handelt, ist das Geschlechterverhältnis mit 68,97 % Männeranteil zu 31,03 % Frauenanteil in diesem Bereich im Vergleich zu 2015 nahezu unverändert geblieben. Im Gegensatz zur Verwaltung, die eine ausgeglichene Stellenbesetzung in diesem Bereich ausweist, sind die Leitungsfunktionen in den Betriebsstätten überwiegend männlich besetzt.
Die mit E 07 bewerteten Stellen der Maschinisten sind nach wie vor ausnahmslos männlich besetzt. Die Nachbesetzung zwischenzeitlich vakanter Stellen mit Frauen in diesem Bereich scheiterte bereits daran, dass im gesamten Berichtszeitraum lediglich eine weibliche Bewerbung eingegangen ist und männliche Bewerber besser qualifiziert waren.
Bei den stark vertretenen Gruppen nach E 05 und E 06 handelt es sich im Wesentlichen um Stellen für Fachangestellte für Bäderbetriebe bzw. um solche mit Schichtleitungsfunktion. Auch wenn das Beschäftigungsvolumen von Frauen aufgrund von Teilzeitbeschäftigung hier geringer ausfällt, ist der Anteil nach der Beschäftigungszahl eher ausgeglichen. Wie im Gleichstellungsplan 2016 bis 2018 beschrieben, wird das Ausbildungsangebot zur* zum Fachangestellten für Bäderbetriebe von uns offensiv beworben. Durch die regelmäßige Teilnahme am Zukunftstag werden gleichermaßen Mädchen und Jungen Einblicke in die verschiedenen Berufsbilder der einzelnen Bäder ermöglicht. Von den aktuell 10 Auszubildenden in den drei Lehrjahren sind 8 weiblich.
Bei der Entgeltgruppe E 04 hat der Frauenanteil deutlich zugenommen, weil die größtenteils weiblich besetzten und bisher nach E 03 bewerteten Stellen der Mitarbeitenden im Kassen- und Kontrolldienst zwischenzeitlich entsprechend höher eingruppiert wurden.
In den unteren Entgeltgruppen nach E 03 und E 02Ü sind Männer deutlich unterrepräsentiert. Bei den Bade- bzw. Saunawärter*innen ist eine besondere Sensibilität im

Umgang mit den Badegästen erforderlich. Nach hiesigen Erfahrungen erfüllen Bewerberinnen die Voraussetzungen für eine Stellenbesetzung überwiegend besser. Zudem werden männliche Reinigungskräfte von weiblichen Badegästen in ihrem Garderobenbereich eher nicht akzeptiert. Überdies sind die Frauenschwimmzeiten im Stöckener und im Vahrenwalder Bad personell entsprechend abzudecken.
Im Übrigen werden die im Gleichstellungsplan 2016 bis 2018 beschriebenen Maßnahmen zur Personalgewinnung und –bindung unverändert fortgesetzt und ausgebaut.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die hinsichtlich der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Gleichstellungsplan 2016 bis 2018 getroffenen Aussagen gelten weiterhin vollumfänglich. Die innerhalb der Gesamtverwaltung vorhandenen Instrumente werden im Fachbereich Sport und Bäder weitgehend praktiziert. Insbesondere werden Anträge auf individuelle Gestaltung der Arbeitszeit (sowohl den Zeitrahmen als auch den Umfang betreffend) im Zusammenhang mit der persönlichen Lebenssituation unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse wohlwollend beschieden.
Für Fragen rund um das Thema Elternzeit/ Elternzeitunschädliche Teilzeittätigkeit sowie für die weitere Information von Beurlaubten steht die Personalsachbearbeitung im Fachbereich zur Verfügung.
Im Rahmen von Mitarbeiter*innengesprächen findet ein Austausch über die persönliche Weiterentwicklung bzw. ggf. entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten statt.

Anlage 4 Fachbereich Senioren

Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 – 2018
Rechenschaftsbericht

1. Ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in höherwertigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen und Führungspositionen (Stellen ab E 11/ A12)

Fachbereich Senioren ohne Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist eindeutig in den Entgelt-/Besoldungsgruppen E11 / A12 festzustellen. Hierbei handelt es sich jedoch nicht ausschließlich um Führungspositionen. Es ist in den letzten Besetzungsverfahren zu beobachten gewesen, dass sich nur wenige Frauen auf entsprechende Stellen beworben haben und die vakanten Stellen im Rahmen der Bestenauslese besetzt wurden. Hier sollte versucht werden, gezielt Frauen anzusprechen und ggf. schon im Vorfeld entsprechend zu qualifizieren. Ziel des Fachbereichs ist es, den Anteil von Frauen in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen E 11 / A12 zu erhöhen. Bis zum Jahr 2018 sind jedoch keine altersbedingten Vakanzen absehbar.

Aufgrund fehlender Vakanzen sind keine Neu-/Nachbesetzungen erfolgt. Aufgrund einer Stellenhebung haben wir jedoch inzwischen eine Besetzung von jeweils 50% Frauen und Männer.

Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren

Im Gegensatz zu den mit Stichtag 30.06.2015 ermittelten, gesamtstädtischen Unterrepräsentanzen von Frauen sind in den höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen eher Männer leicht unterrepräsentiert. Die Werte sind nicht signifikant. Für den Betrieb gilt es auf Sicht eher darum, den Männeranteil ganz generell zu erhöhen (s. Ausführungen zu 2. und 3.).

2. Ausgewogenere Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern

und

3. Erhöhung des Männeranteils in Berufsgruppen mit einer Unterrepräsentanz von Männern.

Fachbereich Senioren ohne Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren

Dies gestaltet sich jedoch nach wie vor schwierig, da der Frauenanteil in den hier gesuchten Berufsgruppen nach wie vor überwiegt.

Sowohl im Fachbereich insgesamt als auch im Fachbereich ohne den Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren sind Männer in den Entgeltgruppen E01 - E09 mit einem Anteil von 30% und weniger unterrepräsentiert. Hier wird auch weiterhin angestrebt, Stellen bei gleicher Qualifizierung und Eignung bevorzugt mit Männern zu besetzen.
Hier ist die Situation im Wesentlichen unverändert.

Ebenso ist festzustellen, dass im Bereich der Sozialarbeiter*innen Männer mit einem Anteil von durchschnittlich ca. 25 % massiv unterrepräsentiert sind, obwohl auch hier ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern wünschenswert wäre. Auch in

diesem Bereich gibt es nur wenige Bewerbungen von Männern. Angestrebt ist auch hier, in Ausschreibungen verstärkt Männer anzusprechen. Veränderungen sind unter den gegebenen Verhältnissen dennoch schwer umsetzbar, da bereits in der Ausbildung in diesem Berufsfeld eine erhebliche Unterrepräsentanz von Männern besteht.
Auch hier ist die Situation im Wesentlichen unverändert.

Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren

Der Männeranteil in der häuslichen, ambulanten und stationären Altenpflege ist konstant niedrig. Dies gilt auch für den Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren (Beschäftigungsvolumen = 78,55% Frauen).

Die Verteilung des Beschäftigungsvolumens auf Frauen und Männer ist nahezu unverändert geblieben. Aufgrund der Einführung der EGO und die damit verbundene Einführung der P-Entgeltgruppen in der Pflege ist ein konkreter Vergleich der Entgeltgruppen nicht möglich.

Auf der Ebene Wohnbereichs-/ stv. Wohnbereichsleitung konnten sechs Männer für die Übernahme der entsprechenden Aufgaben gewonnen werden

Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren „setzt“ auf Ausbildung:
Aktuell werden im Betrieb 44 Auszubildende in den Bereichen Pflege und Hauswirtschaft beschäftigt. Der Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren trägt damit - im Gegensatz zu anderen Wettbewerbern - ganz erheblich dazu bei, dass junge Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Die LHH ist als Arbeitgeberin für Auszubildende und Pflegekräfte (branchenbezogen) attraktiv. Beleg dafür ist die vergleichsweise (noch) gute Bewerberlage. Gleichwohl ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Altenpflege von 194 Bewerbungen im Jahr 2011 kontinuierlich gesunken. Im Jahr 2015 konnten nur noch 65 Anfragen registriert werden. Der Anteil der männlichen Bewerber liegt seit dem Jahr 2009 zwischen 15 und 25 %. Erfreulich ist, dass in den vergangenen Jahren der Anteil männlich Auszubildender kontinuierlich erhöht werden konnte (zuletzt 7 im Jahr 2015 – vergleichsweise noch 3 im Jahr 2010). Der Betrieb ist sehr darum bemüht, diesen Positiv-Trend zu verstetigen.
Im Rahmen der äußerst begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen, wurde und wird eine zielgruppengerechte Kommunikation und Ansprache durch Internet und Facebook-Präsenz, Teilnahme an einschlägigen Berufsmessen (u.a.: Lange Nacht der Berufe) sowie einem ganz generell zeitgemäßen Auftritt (Standdesign, Werbe-Materialen, Imagefilm) realisiert. Für männliche Auszubildende attraktiv: Der Betrieb stellt erstmals eine Azubi-Herrenfußballmannschaft für das im Januar 2016 stattfindende, städtische Hallenturnier. Die hierfür erforderliche Ausrüstung (Trikots etc.) wird gestellt.

Für Absolvent*innen - Der Nachwuchsförderkreis:

Neben der Übernahmegarantie nach der erfolgreich abgeschlossenen 3-jährigen Altenpflege-Ausbildung erhalten die Absolvent*innen in dem automatisch darauffolgenden einjährigen Nachwuchsförderkreis gesonderte fachspezifische und fachübergreifende Schulungen und Qualifikationsmodule (z.B.: Visualisieren, Moderieren, Präsentieren). Die Bearbeitung und Präsentation einer (betriebsbezogenen) Projektaufgabe bildet den Abschluss. Mithilfe eines feedback-Bogens werden individuell genannte Ziele abgefragt („Was will ich in welchem Haus wann erreichen?“) und nachgehalten.

Akquise von Pflegekräften aus dem Ausland:

In Abstimmung mit dem Fachbereich Personal und Organisation (= Modellprojekt) wurden im Januar 2016 vier - mithilfe einer Vermittlungsgesellschaft akquirierte - spanische Pflegekräfte eingestellt. Die (zunächst) auf zwei Jahre angelegten Verträge beinhalteten u.a. einen zu absolvierenden Sprachkurs (B2 Niveau) und ermöglichen hiernach eine Anerkennung als examinierte Fachkraft. Dieser 1. Versuch mit Kräften aus Spanien lief nicht erfolgreich. Ein 2. Versuch mit Kräften aus Rumänien, der zurzeit läuft ist erfolgversprechender.

Projekt ‘Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege‘:

Eine möglicherweise gelungene Personalakquise zieht jedoch andere Problematiken nach sich. Körperlich schwere Arbeit auf der einen Seite, hohe Anforderungen an die psychosoziale Kompetenz der Beschäftigten auf der anderen Seite und zusätzliche Belastungen durch Schicht- und Nachtarbeit führen in den Berufsgruppen der Altenpflege, aber auch bei den Beschäftigten in Hauswirtschaft und Küche zu außergewöhnlich hohen gesundheitlichen und sozialen Belastungen und damit vermehrt zu arbeitsbedingten Erkrankungen.

Regelmäßig sind betroffene Mitarbeitende deshalb darum bemüht, einen Weg in die Kernverwaltung zu finden. Trotz aller Bemühungen und der überaus guten Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation bildet die erfolgreiche Qualifizierung und stadtinterne Vermittlung von Beschäftigten aus Pflege und Hauswirtschaft eher die Ausnahme. Den wenigsten gelingt es, in anderen Fachbereichen Fuß zu fassen. Ursächlich hierfür sind u.a. fehlende Verwaltungs- und EDV-Kenntnisse, für Beschäftigte aus den unteren Entgeltgruppen zusätzlich oft eingeschränkte Sprachkenntnisse. Leistungsgeminderten Beschäftigte aus der Pflege mit Leitungsfunktion nach E08a / E09a-c bzw. examinierten Kräften nach E07a drohen finanzielle Einbußen, da ihnen aufgrund fehlender persönlichen Voraussetzungen eine Vermittlung auf einen hinsichtlich der Eingruppierung gleichwertigen Verwaltungsarbeitsplatz -wenn überhaupt- nicht ermöglicht werden kann.

Problematisch ist zudem, dass die Kolleg*innen, denen aus gesundheitlichen Gründen eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit oder absolute Arbeitsunfähigkeit attestiert wird, i.d.R. im Betrieb verbleiben und – da vielfach Ersatz organisiert werden muss – für die Dauer der Entgeltfortzahlung das Betriebsergebnis ganz erheblich belasten. So sind im Jahresdurchschnitt (rein rechnerisch) etwa30 Vollzeitstellen krankheitsbedingt zu ersetzen.

Eine Nachbesetzung ist in der Regel jedoch nur befristet möglich, so dass auch hier ein weiteres Hemmnis besteht, gut qualifiziertes Personal zu gewinnen.

Gegengesteuert wird mit laufenden Programmen zur Gesundheitsförderung - u.a. aus dem Projekt ‚Gute Arbeit in der Pflege‘. Diese Maßnahmen ‚kommen an‘, werden jedoch aufgrund ihres präventiven Charakters erst auf Sicht dazu beitragen, dass die Anzahl von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen signifikant reduziert wird.

4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Fachbereich Senioren ohne den Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren

Mit Wirkung vom 1. Juli 2011 wurde im Fachbereich Senioren die flexible Arbeitszeit verbindlich eingeführt. Neben dem Aspekt der Bürgerfreundlichkeit über eine Verbesserung der Erreichbarkeit wird gleichrangig das Ziel verfolgt, über die Möglichkeit einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit auch die Erwerbstätigkeit besser mit dem Privatleben in Einklang zu bringen.
Besonders hervorzuheben ist das weitgehende Entgegenkommen im Fachbereich gegenüber Mitarbeitenden, wenn es um die Erfüllung individueller Wünsche zur Leistung von **Teilzeitarbeit** geht. Die häufigen Anpassungen durch arbeitsvertragliche Veränderungen der persönlichen Arbeitszeit bringen zwar einen hohen Verwaltungsaufwand mit, was angesichts des hohen Stellenwertes dieses Instruments aber toleriert und akzeptiert wird. 31 % der Mitarbeitenden sind teilzeitbeschäftigt.

Tele-Heimarbeit kann im Fachbereich Senioren leider nur sehr eingeschränkt eingeführt und angeboten werden, da der Datenschutz eine oftmals nicht zu überwindende Hürde darstellt und sich deshalb die Möglichkeit der Heimarbeit für den weitaus größten Teil der Büroarbeitsplätze verbietet. Der Schutz von Sozial- und Personaldaten sowie anderer besonders schutzwürdiger Daten ist vorrangig. Möglicherweise bringt die z.Z. in Bearbeitung befindliche Dienstvereinbarung Telearbeit hier eindeutige Verbesserungen.

Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren

Alle Häuser des Betriebs Städtische Alten- und Pflegezentren kooperieren mit den im Umfeld der jeweiligen Standorte befindlichen Kindertagesstätten. Diese Kooperationen beinhalten - neben gemeinsamen Aktivitäten mit Bewohner*innen und Kindern – insbesondere auch die Möglichkeit einer prioritären Platzvergabe für die Mitarbeitenden der Alten- und Pflegezentren. Individuellen Bedarfen wird so weit wie möglich Rechnung getragen und die Dienstplanverantwortlichen versuchen, die Wünsche der Kolleg*innen zu berücksichtigen. Anderseits ist in einem Pflegebetrieb, der die 24-stündige Pflege und Versorgung der Bewohner*innen garantieren muss, die Dienst- und Schichtplanung sicherzustellen, was Handlungsspielräume für individuelle Bedarfe naturgemäß beschränkt.

5. Tarifliche Hemmnisse im Bereich des Betriebs Städtische Alten- und Pflegezentren

Das Entgeltgefüge des TVöD dürfte für die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen in der Regel attraktiver sein, als auf dem privaten Sektor.
Im Bereich der examinierten Pflegekräfte gerät die Attraktivität des Betriebs Städtische Alten- und Pflegezentren bereits ins Hintertreffen, da die ambulanten Pflegedienste häufig mit zusätzlichen Leistungen, wie z.B. Gestellung eines Kfz und / oder eines Telefons werben können.
Die Stellenbesetzungsverfahren der letzten Jahre zeigten immer wieder und zunehmend deutlicher, dass der Betrieb im Bereich der pflegerischen aber auch handwerklichen Führungspositionen aufgrund der starren tariflichen Regelungen mit den Anbietern auf dem freien Markt nicht konkurrieren kann und auch die Vorteile der LHH als Arbeitgeberin nicht mehr greifen.
Beispielhaft sei eine neu eingestellte Pflegedienstleitung (ohne einschlägige Berufserfahrung im Sinne des Tarifvertrages) genannt, die im Bruttoentgelt trotz der ihr übertragenen Verantwortung geringfügig mehr Verdienst erzielt, als eine „altgediente“ examinierte Pflegekraft. Dieses System setzt sich über die Eingruppierung der Wohnbereichsleitungen und stellvertretenden Wohnbereichsleitungen fort.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass aufgrund mangelnder Fluktuation in den Jahren 2016 - 2018 im Verwaltungsbereich des Fachbereichs Senioren kaum Handlungsspielräume bestehen, um bestehenden Unterrepräsentanzen entgegenzuwirken.

Im Bereich Wirtschaftliche Hilfen des Fachbereiches Senioren wird eine erste Stellenvakanz für das Jahr 2020 erwartet, wobei gerade in diesem Bereich sehr viele Mitarbeiterinnen nur befristet teilzeitbeschäftigt sind und dauerhafte neue Stellennachbesetzungen hierdurch erschwert werden.

Im Bereich der Sozialarbeiter*innen ist in den Jahren 2017, 2018 und 2020 altersbedingt jeweils eine Stellenvakanz zu erwarten.

Auf der Führungsebene sind im gesamten Fachbereich (einschließlich Betrieb Städtische Alten- und Pflegezentren) altersbedingt mehrere Nachbesetzungen im Jahr 2019 bzw. 2020 absehbar.

Anlage 5 Fachbereich Jugend und Familie

Rechenschaftsbericht zum Gleichstellungsplan der Jahre 2016 bis 2018

I. Personalstrukturdaten

Die Personalstruktur des Fachbereichs Jugend und Familie ist weiterhin von einer deutlichen Unterrepräsentanz Männern geprägt. Die nachstehende Übersicht zeichnet ein Gesamtbild der diesbezüglichen Entwicklung für den Berichtszeitraum:

	30.06.15	in %	31.12.18	in %
Köpfe/ges.	1.857		2.125	
-weiblich	1.482	79,80%	1.681	79,11%
-männlich	375	20,20%	444	20,89%

Mit Blick auf das i.S. des NGG zu berücksichtigende Beschäftigungsvolumen (VZÄ) ergibt sich ein nur geringfügig anderes Bild:

	30.06.15	in %	31.12.18	in %
gesamt	1.550,68		1.743,01	
-weiblich	1.205,57	77,70%	1.346,89	77,27%
-männlich	375	22,30%	396,12	22,73%

Die in der Gesamtübersicht des Fachbereichs abgebildete Unterrepräsentanz betrifft weiterhin im Wesentlichen die pädagogischen Bereiche.

So sind mit Stand 31.12.18 im Kitabereich (OE 51.4) 87,64% (von 995) des eingesetzten Personals weiblich. Auf Grundlage des Beschäftigungsvolumens: 86,43 % (von 811,54 VZÄ).

Im Zuge der erforderlichen Ausweitung von Kita-Ressourcen wurde die Anzahl der Mitarbeitenden im Berichtszeitraum um + 158 erhöht (VZÄ: + 114,81). Im Zuge der Erhöhung zugleich aber auch die Unterrepräsentanz von Männern weiter verstetigt - vgl. Stand 31.12.2015: - Köpfe/ges. 88,8% weiblich / VZÄ ges. 87,7 % weiblich.

Ähnlich stellt sich die Situation beim Kommunalen Sozialdienst (OE 51.2) dar. Hier beträgt mit Stand 31.12.2018 der Anteil weiblicher Kräfte 79,17 % (= von 384 Köpfen) und auf Grundlage des Beschäftigungsvolumens 76,29 % (= von 320,77 VZÄ) - vgl. Stand 31.12.2015: Köpfe/ges. 79,1% weiblich / VZÄ ges. 76,3 % weiblich.

Trotz aller Bestrebungen konnte das Ziel, der Unterrepräsentanz von Männern signifikant zu begegnen, im Berichtszeitraum nicht erreicht werden.

Hinzu kommt, dass aufgrund des immer mehr spürbaren Fachkräftemangels die Gewinnung qualifizierter Kräfte im Vordergrund steht und somit kaum Möglichkeiten gegeben sind, strukturelle Veränderungen in der Mitarbeiterschaft zu realisieren.

Dies ist auch perspektivisch nicht zu erwarten, zumal sich eine ähnliche Verteilung der Geschlechter auch schon in den Ausbildungsjahrgängen und den eingehenden Initiativbewerbungen findet.

Ungeachtet dessen werden die Bemühungen im Fachbereich fortgesetzt, insbesondere in den genannten Bereichen, mehr männliche Bewerber zu motivieren. Alle diesbezüglichen Aktivitäten sind ganz generell in die bestehenden Maßnahmen und Aktionen zur Personalgewinnung eingebettet.

II. Maßnahmen zur Motivierung und Gewinnung von Männern in den pädagogischen Berufen (alle Bereiche)

Die LHH, der Fachbereich Jugend und Familie, präsentiert sich regelmäßig auf einschlägigen Veranstaltungen als Arbeitgeberin.

Die Teilnahme an einschlägigen Messen ist z.T. mit einem sehr hohen Aufwand verbunden. Da entsprechend einzubringende Ressourcen knapp sind, werden gezielt Veranstaltungen besucht, die einen vermeintlich Erfolg versprechenden Wirkungsgrad erzielen. In diesem Sinne werden regelmäßige Teilnahmen organisiert für/auf:

- Praxiskontaktmessen der HS Hannover
- Praxiskontaktmessen der HAWK Hildesheim
- Praxistage des Diakonie-Kollegs
- Die Lange Nacht der Berufe
- Präsenz auf Jobmessen im Stadtgebiet und der Region Hannover

Erfolgsbilanzen lassen sich in diesem Zusammenhang nicht ableiten. Entscheidend ist aufgrund der durchaus vorhandenen Konkurrenzsituation mit anderen Arbeitgeber*innen vielmehr, auf derartigen Veranstaltungen präsent zu sein.

Weitere Formate zur Personalgewinnung und zugleich auch für die Ansprache von Männern sind:

- „Speed Dating“ für Erzieher*innen & Kinderpfleger*innen/ Sozialpädagogische Assistent*innen
- Dauerausschreibung („Profis für die Kitas“)
- Potenzialanalysen, ein Angebot zur Identifizierung von Nachwuchs(führungs-)kräften im Kindertagesstättenbereich
- Förderung des Studiums „Soziale Arbeit“ zur Weiterqualifizierung in Richtung Einrichtungsleitung
- Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auf www.hannover.de
- Einbindung / Nutzung „sozialer Medien“, Radio Hannover, Flyer
- Es werden 2x jährlich Veranstaltungen für Berufspraktikant*innen mit dem Ziel durchgeführt, eine Vernetzung untereinander zu erreichen und die LHH als Arbeitgeber*in zu präsentieren.

Darüber hinaus werden weitere Strategien und Maßnahmen verfolgt, um die pädagogisch geprägten Berufsbilder für Männer attraktiver zu machen:

- In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit werden Informationsveranstaltungen durchgeführt, die sich an männliche Schüler richten und den Beruf des Erziehers darstellen und bewerben.
- An den Fachschulen wird mit verschiedenen Maßnahmen, u.a. Aushang eines Plakates „Bewirb Dich Jetzt“ um den Nachwuchs von Erzieher*innen geworben.
- Die Kindertagesstätten bieten für die Zielgruppe der männlichen Schüler für einen Tag im Rahmen des Zukunftstages Einblicke in das Berufsfeld der Erzieher.
- Als Träger der Kindertagesstätten nehmen wir an den regelmäßigen Treffen der Fachschulen teil (runder Tisch). Auch hier ist Ziel, den Beruf des Erziehers für die Nachwuchskräfte zu bewerben.
- Fortführung des Arbeitskreises für männliche Erzieher zur Personalbindung
- Projekt „Mehr Männer in Kitas“ mit gezielten Zielgruppenaktionen in Kooperation mit mannigfaltig und der Kinderladeninitiative

III. Zum Thema „Ausgewogene Besetzung von Führungspositionen“.

Von den insgesamt 70 Führungspositionen im Fachbereich waren mit Stand 31.12.2018 über alle Ebenen 35 mit weiblichen und 34 mit männlichen Kräften besetzt (1 Vakanz). Bei detaillierter Betrachtung der jeweiligen Führungsebenen ergibt sich folgendes Bild:

	weiblich	männlich	Vakanz	gesamt
-Fachbereichsleitung	1	--	--	1
-Bereichsleitung	5 (=62,5%)	3	--	8
-Sachgebietsleitung	15 (=41,7%)	20	1	36
-Team-, Arbeitsgruppen u. Dienststellenleitung	14 (=56,0%)	11	--	25
	35	**34**	**1**	**70**

Ganz grundsätzlich folgt der Anteil weiblicher Führungskräfte den in Bezug auf das Gesamt-Beschäftigungsvolumen abgebildeten Daten.

Im Ergebnis des Rechenschaftsberichts für den Zeitraum 2012 – 2014 wurde allerdings das Ziel benannt, der Unterrepräsentanz weiblicher Kräfte auf der Sachgebietsleitungs-Ebene zu begegnen.

So waren mit Stand 30.06.2015 von den seinerzeit insgesamt 35 Stellen nur 13 (= 37,1 %) mit weiblichen Kräften besetzt. Im Berichtszeitraum konnte eine Verbesserung im Sinne der genannten Zieldefinition erreicht werden (= s. auch Abbildung oben - Stand 31.12.2018: 15 von nun 36 Stellen - w - = 41,7 %).

Des Weiteren wurde für den Berichtszeitraum das Ziel benannt, Unterrepräsentanzen in den Vergütungsgruppen EG 10 und EG 11 sowie in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 abzubauen. Dieses Ziel wurde erreicht. Mit Stand 31.12.2018 ergibt sich hierzu ein Bild wie folgt (Basis: Beschäftigungsvolumen)

	-w-		-m-
EG 11/ A 12	5,45	(52,15 %)	5,00 (47,85%)
EG 10/ A 11	20,87	(54,00 %)	17,78 (46,00%)

IV. Zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“:

- Mit der bestehenden Vereinbarung über **flexible Arbeitszeit** wird u.a. das Ziel verfolgt, über die Möglichkeit einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit auch die Erwerbstätigkeit besser mit dem Privatleben in Einklang zu bringen.

- Hervorzuheben ist das weitgehende Entgegenkommen im Fachbereich gegenüber Beschäftigten, wenn es um die Erfüllung individueller Wünsche zur Leistung von **Teilzeitarbeit** geht. Die häufigen Anpassungen durch Veränderungen der individuellen Arbeitszeit bringen zwar einen hohen Verwaltungsaufwand mit, was angesichts des hohen Stellenwerts dieses Instruments aber toleriert und akzeptiert wird.

- Teilzeitarbeitsplätze mit den verschiedensten Stundenzuschnitten werden auch im **Kita-Bereich** angeboten. Die Verteilung der Arbeitszeit richtet sich nach der per Drucksache für jede einzelne Kindertagesstätte festgelegten Öffnungszeit und der jeweiligen Betreuungszeit in den unterschiedlichen Betreuungsarten. Unberührt hiervon sind Regelungen durch das Gesetz für Tageseinrichtungen in Niedersachsen (KitaG). Die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften auf eine Ganztagstätigkeit ist möglich, da durch die Personalfluktuation und aufgrund von

Gruppenumstrukturierungen oder Neuinbetriebnahmen von Einrichtungen regelmäßig entsprechende freie Stellen zur Verfügung stehen (jedoch nicht immer in der bisherigen Einrichtung).

- Kita-Beschäftigte können bevorzugt einen Betreuungsplatz für ihr Kind in den städtischen Einrichtungen erhalten.

- Hilfreich bei der Realisierung von Wünschen zur Gestaltung der Arbeitszeit sind die zur Verfügung gestellten Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung (FGG). Diese kommen z.B. zum Einsatz bei Stundenerhöhungen, wenn diese sonst aufgrund fehlender Kapazitäten im Stellenplan nicht möglich wären.

- Das fachbereichseigene wie auch das gesamtstädtische **Fortbildungsprogramm** haben nicht nur rein fachliche Inhalte, sie enthalten auch Angebote, die Hilfestellung und Anregung geben können, um Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen.

- Der Fachbereich Jugend- und Familie kann nur sehr eingeschränkt die Einführung von **Tele-Heimarbeit** unterstützen, da hier der Datenschutz eine oftmals nicht zu überwindende Hürde darstellt und sich deshalb die Möglichkeit der Heimarbeit für einige Arbeitsplätze (noch) verbietet. Der Schutz von Sozialdaten, Personaldaten oder anders besonders schützenswerten Daten ist hier in den Vordergrund zu stellen.

- Alle Mitarbeiter*innen der Landeshauptstadt Hannover mit Kindern und unterstützungsbedürftigen Angehörigen können das Angebot des Fachbereiches Jugend und Familie, die **Fluxx- Notfallbetreuung** nutzen. Sie bietet Beratung und Unterstützung in familiären Ausnahmesituationen, durch Betreuung, Fahrdienste und zentrale Notfallorte. Die Betreuung wird innerhalb des Regionsgebietes angeboten. Die Betreuungsvereinbarungen mit Anlagen und Fluxx-Partnerbetriebe finden Beschäftigte unterwww.fluxx-hannover.de.

Anlage 6 Eigenbetrieb Stadtentwässerung

RECHENSCHAFTSBERICHT 2016 bis 2018

der Stadtentwässerung Hannover zum Beitrag der Jahre 2016 bis 2018 für den Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Hannover

I N H A L T :

A. Vorbemerkungen, Allgemeines

B. Grundsätzliche Feststellungen

C. Gesamtbetrachtung, Analyse, Besetzungs-/Einstellungsverfahren

D. Betrachtung zurzeit freier Arbeitsplätze

E. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

A. Vorbemerkungen, Allgemeines

Jede Dienststelle hat nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) einen Gleichstellungsplan aufzustellen.

Die Landeshauptstadt Hannover ist entsprechend der Auslegung des Gesetzes als Dienststelle insgesamt anzusehen. Die Fachbereiche und Betriebe gelten hier nicht als einzelne Dienststellen.

Der Beitrag der Stadtentwässerung Hannover, ein Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Hannover, für die Jahre 2016 bis 2018 vom 10.12.2015 zum gesamtstädtischen Gleichstellungsplan für 2016 bis 2018 liegt im Fachbereich Personal und Organisation vor.

Auf der Grundlage des Beitrages vom 10.12.2015 zum Gleichstellungsplan legt die Stadtentwässerung Hannover zum ersten Mal einen **Rechenschaftsbericht** für 2016 bis 2018 vor.

In diesem Rechenschaftsbericht betrachtet die Stadtentwässerung mit dem für den Rechenschaftsbericht relevanten Stichtag am 31.12.2018 in den einzelnen Entgeltgruppen allein die unterrepräsentierten Geschlechter.

B. Grundsätzliche Feststellungen

Der Eigenbetrieb Stadtentwässerung ist aufgrund der betrieblichen Struktur nicht mit den übrigen Verwaltungsbereichen in der Stadtverwaltung zu vergleichen. Der unter kaufmännischen Anforderungen nach Handelsgesetzbuch (HGB) und Betriebssatzung geführte Betrieb ist weitestgehend technisch geprägt. Für die gesetzlich vorgeschriebenen

Aufgabenerfüllungen muss insoweit überwiegend technisch bzw. handwerklich ausgebildetes Personal beschäftigt werden.

Die Beschäftigtenstruktur im ehemaligen Angestelltenbereich setzt sich ursächlich aus Ingenieur*innen, Techniker*innen und Meister*innen der den betrieblichen Anforderungen gerecht werdenden Fachrichtungen zusammen, wie z.B. Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Ver- und Entsorgungstechnik, Umwelttechnik, Bautechnik, metallverarbeitende Berufsrichtungen. Hier ist in den jeweiligen Studiengängen bzw. Berufsrichtungen auf dem externen Arbeitsmarkt weiter eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. Für den insgesamt überwiegenden Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer*innen sind unterschiedliche handwerkliche Ausbildungen (z.B. Industriemechaniker*innen, Elektriker*innen; KFZ-Mechaniker*innen) erforderlich. Das Berufsbild Fachkraft für Abwassertechnik wird grundsätzlich nur in Kommunen angeboten und ausgebildet. Insgesamt gesehen ist in diesen Arbeitsbereichen wie auch in anderen Kommunen bzw. in privaten Unternehmen nach wie vor eine starke Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen.

C. Gesamtbetrachtung, Analyse, Besetzungs-/Einstellungsverfahren

1. Gesamtbetrachtung

In der Stadtentwässerung sind mit Stand am 31.12.2018 insgesamt 435 Mitarbeitende (geführt auf unbefristeten Planstellen) beschäftigt.

Aufteilung / Anteil der Frauen:

Anzahl der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter gesamt (ohne Azubis)	davon Männer	davon Frauen	Anteil der Frauen an der MA-Zahl
435	**346**	**89**	**19,14%**

Anlage 1 - Personalstrukturdaten
Anlage 2 – Tabelle Übersicht Führungskräfte

Der Anteil der Frauen mit 19,14% hat sich im Vergleich zum Beitrag für den Gleichstellungsplan 2016 bis 2018 in der Gesamtbetrachtung geringfügig um 1,26% reduziert; der darin dokumentierte Stand am 30.06.2015 war 20,40%.
Aus der zusätzlich beigefügten Übersicht der Führungskräfte am 31.12.2018 ist zur ergänzenden Information die Unterteilung des Männer- und Frauenanteils nach Entgeltgruppen auf Führungspositionen zu entnehmen. Der Frauenanteil ist hier mit 23% etwas angestiegen; im Gleichstellungsplan lag er bei 19,56%.

Das liegt originär an den tatsächlichen Ergebnissen der durchgeführten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren in den Jahren 2016 bis 2018 und der in den Verfahren erfolgten personellen Auswahl aufgrund des jeweils vorliegenden Bewerberpotentials nach den gesetzlichen Vorschriften (u.a. Bestenauslese nach Grundgesetz und Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz). Des Weiteren spiegelt sich im Rechenschaftszeitraum in Teilen auch der bekannte Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt wider, der sich bei der externen Personalgewinnung in der Stadtentwässerung Hannover vorrangig auf technische Berufe bezieht (z.B. in den Ingenieur- und Technikerarbeitsbereichen und den IT-Berufen).
Insgesamt ist der Fachkräftemangel in der gesamten Stadtverwaltung und in der Stadtentwässerung ein besonderes Thema. Es wird auf verschiedenen Ebenen an Ideen und Überlegungen gearbeitet, um die Attraktivität der Landeshauptstadt als soziale Arbeitgeberin mit guten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben u.v.m. zu verdeutlichen.

In Folge dessen und der stetigen Verbesserung des Marketings wird in den nächsten Jahren zu sehen sein, ob ein größeres Interesse an einer Beschäftigung in der Stadtentwässerung aus den Bewerberpotentialen abgeleitet werden kann.

Die Bewerberpotentiale haben sich in den vergangenen Jahren im Besonderen auch in der Anzahl bis hin zur qualitativ zu sehenden Eignung und Befähigung der Bewerber*innen auch in der Stadtentwässerung entscheidend verändert. Externe Interessent*innen sind in privaten Unternehmen besser bezahlt als in der Stadtentwässerung bzw. der Landeshauptstadt Hannover.
In Einzelfällen gibt es in einem ersten externen Besetzungs- und Einstellungsverfahren keinen Erfolg, so dass mehrfach ausgeschrieben werden muss.

2. Analyse

Mit Blick auf die Unterrepräsentanz in den einzelnen Entgeltgruppen der Stadtentwässerung im Vergleich zur Stadtverwaltung ist bezogen auf die Auswertung auf Planstellen für den Eigenbetrieb Stadtentwässerung gemäß der nachfolgenden tabellarischen Übersicht in folgenden Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz festzustellen:

Tabellarische Übersicht – Stichtag: 31.12.2018

Engelt-/Bes.Gr.	Prozentanteil Stadtentwässerung	Unterrepräsentanz von
E15Ü, A16		
E15, A15	20,00% Frauen	Frauen
E14, A14	75,00% Frauen	Männer
E13; A13 H	37,50% Frauen	Frauen
E12, A13 G	22,22% Frauen	Frauen
E11, A12	34,62% Frauen	Frauen
E10, A11	40,00% Frauen	Frauen
E09, E09G, A10	25,22% Frauen	Frauen
E08, A9 M, A08	22,22% Frauen	Frauen
E07,G07	22,64% Frauen	Frauen
E06,A07,G06	9,52% Frauen	Frauen
E05,A06,G05	12,50% Frauen	Frauen
E04,G04	0,00%	Frauen
E03,G03	100,00%	Männer

Für die Wiederbesetzung der Stellen E03 und E04 gilt wie im Gleichstellungsplan auch für diesen Rechenschaftsbericht folgende grundsätzliche Stellungnahme:

Soweit in der Entgeltgruppe E04 eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist, betrifft dies in der Stadtentwässerung in erster Linie die Gruppe der Kanalbetriebsarbeiter. Für diese Gruppe wird die Stadtentwässerung nicht gezielt anstreben, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen, da nach unserem Verständnis insoweit ein Fall des § 9 Abs. 4 NGG vorliegt. Nach dieser Vorschrift ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts zulässig, wenn dies u.a. aufgrund der Art der auszuübenden Tätigkeit erfolgt. Das Berufsbild des Kanalbetriebsarbeiters ist auch heute noch – trotz aller technischer Hilfsmittel – geprägt

durch schwere körperliche Tätigkeit und kraftanstrengende Verrichtungen, die sich oft auch mehrfach am Tage wiederholen, z.B. das Anheben der ca. 80 kg schweren Kanaldeckel. Hierfür sind (jüngere) Männer körperlich in der Regel am besten geeignet. Auch die Ausschreibungen der letzten Jahre, die geschlechtsneutral gehalten waren, haben gezeigt, dass sich für dieses Berufsbild überwiegend Männer interessieren, dementsprechend haben sich auch fast ausschließlich Männer beworben. Natürlich wird die Stadtentwässerung für diesen Bereich auch Frauen einstellen, wenn im Einzelfall alle Voraussetzungen gegeben sind. Eine systematische Beseitigung der Unterrepräsentanz ist allerdings aus den dargestellten Gründen nicht angezeigt und wird auch vom NGG für derartige Berufe nicht gefordert.

Eine Unterrepräsentanz in der Entgeltgruppe E03 von Männern betrifft in der Stadtentwässerung in erster Linie die Planstellen in der Funktion Beiköch*in. Aufgrund der gesamtstädtischen Unterrepräsentanz wird versucht, diese Stellen bei gleicher Eignung mit Männern zu besetzen. Erfahrungsgemäß bewerben sich in der Regel ausschließlich Frauen auf diese Arbeitsplätze.

3. Besetzungs-/Einstellungsverfahren von 2016 bis 2018

Im Zeitraum von 2016 bis 2018 sind im Rahmen von Besetzungs- und Einstellungsverfahren insgesamt 61 Mitarbeitende extern oder intern auf Stellen eingestellt bzw. intern umgesetzt worden; aufgeteilt in 46 Männer und 15 Frauen.

Wie schon unter Buchstabe C / Ziffer 1. gesagt liegt das an den tatsächlichen Auswahlergebnissen der durchgeführten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren des jeweils vorliegenden Bewerberpotentials nach den gesetzlichen Vorschriften. Der Anteil von weiblichen geeigneten Interessentinnen ist im Durchschnitt in den unterrepräsentierten Entgeltgruppen im Verhältnis gegenüber den männlichen Interessenten auch geringer.

Anlage 3 – Einstellungs-/Besetzungsverfahren

D. Betrachtung zurzeit freier Arbeitsplätze

Bei der Betrachtung der zurzeit (Stand: 31.12.2018) freien Arbeitsplätze ist zu unterscheiden zwischen den Stellen, bei denen ein „unterrepräsentiertes Geschlecht“ in obigem Sinne (kleiner als 45%) vorliegt und den Stellen, bei denen keine Stellungnahme im Gleichstellungsplan erforderlich ist.

Eine Unterrepräsentanz liegt nach vorstehender tabellarischer Übersicht unter Buchstabe C /Ziffer 2. (Analyse) weiter in allen Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen vor.

Die Stadtentwässerung wird im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren abhängig von Eignung und Befähigung der Bewerber*innen nach der rechtlich notwendigen Bestenauslese stetig weiter bemüht sein, die einzelnen Unterrepräsentanzen in den Folgejahren zu beseitigen.

E. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

1. Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt 35 Mitarbeitende - 28 Frauen / 7 Männer - (Stand Dezember 2018) sind zurzeit in der Stadtentwässerung in Teilzeitarbeit mit reduzierter Wochenarbeitszeit beschäftigt. Eine Vielzahl der Mitarbeiter*innen arbeitet zur Wahrung ihrer persönlichen und/oder familiären Interessen mit einer individuellen Aufteilung der Arbeitszeit, die zum Beispiel auch freie Arbeitstage in der Woche ermöglicht. Bisher ist allen Teilzeitwünschen entsprochen worden.

Im Vergleich zum Beitrag im Gleichstellungsplan 2016 bis 2018 arbeitet inzwischen eine höhere Anzahl der Beschäftigten bzw. Beamtinnen und Beamten in Teilzeitarbeit. Hier waren mit Stand Dezember 2015 insgesamt 24 Mitarbeitende - 19 Frauen / 5 Männer – in Teilzeitbeschäftigung. Insgesamt haben 11 Mitarbeitende die Zahl der Teilzeitbeschäftigungen erhöht.

Die Stadtentwässerung wird wie bisher alle Anträge auf Teilzeitarbeit genehmigen, soweit dieses arbeitsorganisatorisch mit Blick auf die Aufgabenerfüllung in dem jeweiligen Arbeitsbereich realistisch eingerichtet werden kann.

2. Heim-/Telearbeit

Im Arbeitszeitmodell „Tele- und Heimarbeit“ (Neu: Telearbeit) arbeiten mit Stand am 31.12.2018 derzeit insgesamt 4 Beschäftigte - 3 Frauen / 1 Mann -.

Falls weitere Beschäftigte mit dem Arbeitszeitmodell Tele- und Heimarbeit arbeiten möchten, wird die Stadtentwässerung ab 2019 ff. unter Berücksichtigung der notwendigen arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten und der Aufgabenwahrnehmung sowie unter Einhaltung der Datenschutzgesichtspunkte die Möglichkeiten finden, dass auf dem Arbeitsplatz die Telearbeit nach den gesamtstädtisch vorgegebenen Regelungen ermöglicht werden kann.

3. Flexible Arbeitszeit (AZFLEX)

Auf der Grundlage der gesamtstädtischen Dienstvereinbarung (DV 11/121) zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung (AZFLEX) bei der Stadtverwaltung Hannover sind mit Stand am 31.12.2018 für 10 Sachgebiete in der Stadtentwässerung Dienstvereinbarungen geschlossen.
Im Vergleich zum Stand im Dezember 2015 für den Gleichstellungsplan 2016 bis 2018 sind inzwischen 2 Sachgebiete hinzugekommen (zuvor 8 Sachgebiete).

Ziel der modernen Verwaltung ist es, eine Verbesserung der Dienstleistungen für den jeweiligen Kundenkreis, insgesamt eine effektivere und effizientere Aufgabenwahrnehmung, sowie für die Beschäftigten ein höheres Maß an Arbeitszufriedenheit und Gestaltbarkeit der Arbeitsbedingungen auch mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen.

Flexible Arbeitszeitformen bieten für die Beschäftigten Chancen, die verschiedenen Interessenlagen besser in Einklang zu bringen.

Für den Fall, dass weitere Sachgebiete nach diesem Arbeitszeitmodell arbeiten möchten, wird die Stadtentwässerung im Interesse der Mitarbeitenden das Arbeitszeitmodell befürworten und ermöglichen.

Anlage 7 Fachbereich Tiefbau

Rechenschaftsbericht für den Gleichstellungsplan 2016 – 2018 Fachbereich Tiefbau

Die Bemühungen auf der Grundlage des Gleichstellungsplanes 2016-2018 haben in den für den Fachbereich Tiefbau wichtigen und erklärten Punkten zu Verbesserungen geführt.

Beschäftigungsstruktur:

In der Beschäftigungsstruktur ist der Anteil der weiblichen Kräfte leicht gestiegen, wenn er auch immer noch deutlich geringer ist gegenüber den männlichen Kräften (2015: 29,5%; 2018: 30,7%). In den Straßenunterhaltungskolonnen und handwerklichen Diensten (insgesamt 85 Kräfte) sind keine weiblichen Kräfte beschäftigt, weil auf dem Arbeitsmarkt keine verfügbar sind bzw. keine Bewerbungen von Frauen erfolgen, so dass unter Nichtberücksichtigung dieser Arbeitsfelder der Anteil der weiblichen Kräfte bei ca. 40,7% liegt.

Ein wichtiges Ziel war die Erhöhung des Anteils der weiblichen Kräfte insbesondere im technischen Dienst. Dieser lag im Jahr 2015 noch in der Summe bei 21,8 %. Bis Ende 2018 konnte der Anteil der weiblichen Kräfte im technischen Dienst auf 24,3 % erhöht werden. Besonders hervorzuheben ist hier der deutlich gewachsene Anteil der weiblichen Kräfte im Höheren Dienst bzw. vergleichbar bei den Tarifbeschäftigten. Die folgenden Diagramme zeigen dies:

Diagramm Kräfte des technischen Dienstes zum 30.06.2015:

Technischer Verwaltungsdienst											
mittlerer Dienst		gehobener Dienst		Höherer Dienst		Bauzeichner/innen			insgesamt		
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Summe
5	56	19	47	1	8	6	0		31	111	142
8,2%	**91,8%**	**28,8%**	**71,2%**	**11,1%**	**88,9%**	**100,0%**	**0,0%**		**21,8%**	**78,2%**	**100,0%**

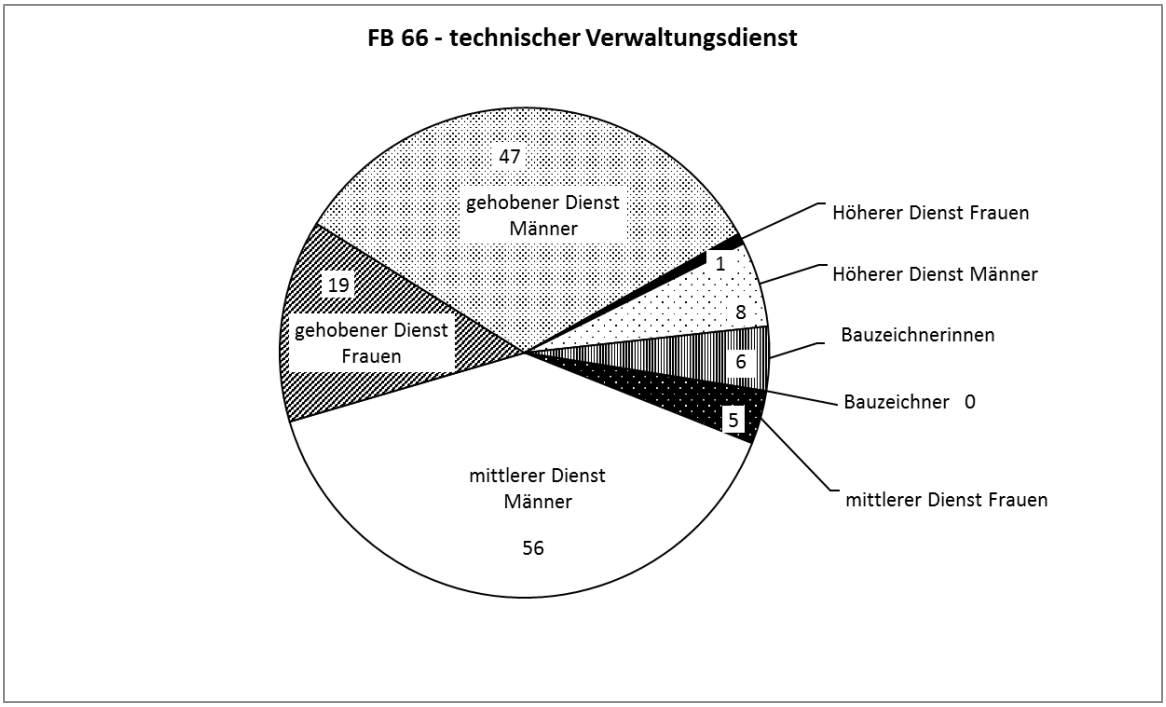
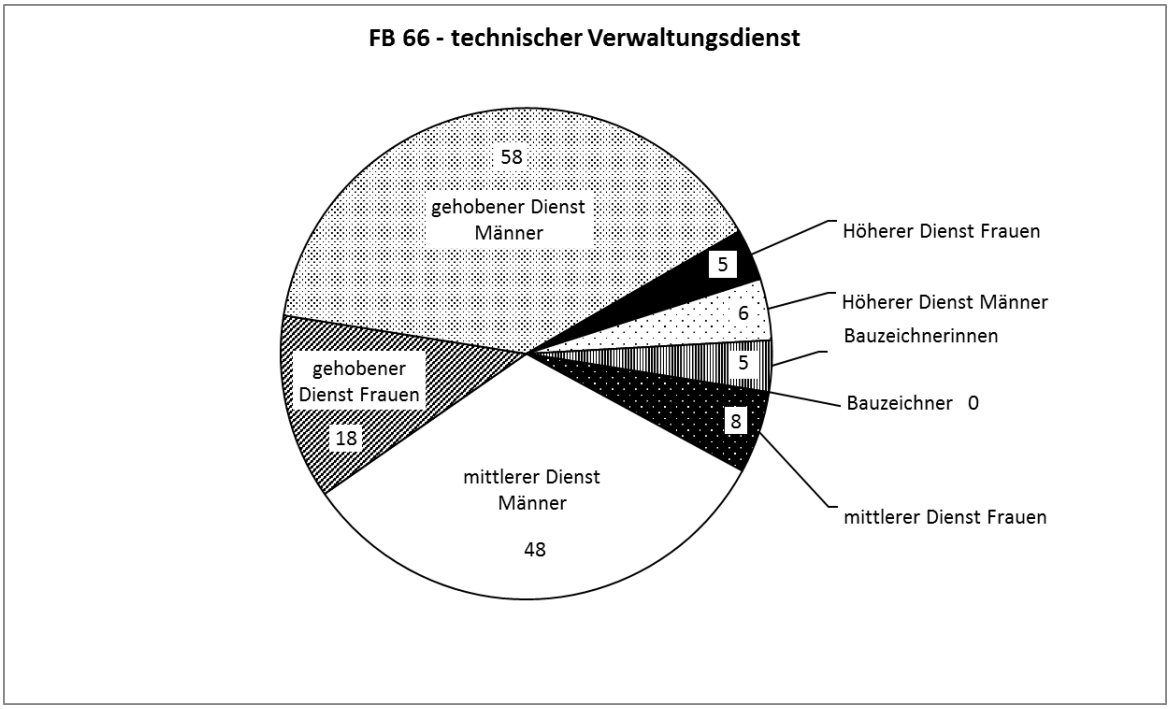


Diagramm Kräfte des technischen Dienstes zum 31.12.2018:

Technischer Verwaltungsdienst											
mittlerer Dienst		gehobener Dienst		Höherer Dienst		Bauzeichner/innen			insgesamt		
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Summe
8	48	18	58	5	6	5	0		36	112	148
14,3%	**85,7%**	**23,7%**	**76,3%**	**45,5%**	**54,5%**	**100,0%**	**0,0%**		**24,3%**	**75,7%**	**100,0%**



Erhöhung des Frauenanteils in höheren Entgeltgruppen und Führungsfunktionen:

Die Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen ab E11 bzw. A12 war ein weiterer Zielschwerpunkt des Gleichstellungsplanes 2016-2018.

Durch eine stärkere Berücksichtigung von Frauen mit gleicher/gleichartiger Qualifikation bzw. Eignung, sowohl bei internen als auch externen Stellenbesetzungen konnten bis zum Ende 2018 gegenüber 2015 insbesondere bei den Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen E15/A15 sowie E14/A14 und E12/A13G nicht nur die beabsichtigten Zielzahlen erreicht, sondern sogar übertroffen werden, wie die anliegende Tabelle verdeutlicht.

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Teilnahme von zwei weiblichen technischen Kräften des Fachbereiches Tiefbau an der vom Fachbereich Personal und Organisation koordinierten und begleiteten Qualifizierungsmaßnahme zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselpositionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A14/Entgeltgruppe 13, die es dem Fachbereich Tiefbau ermöglichte, diese beiden Kräfte nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen auch auf höher bewerteten Dienstposten mit einer höheren Verantwortung zu beschäftigen.

Bei der Entgeltgruppe E11/A12 wurde die Zielzahl nicht erreicht, trotz intensiver Bemühungen, insbesondere weibliche Kräfte zu gewinnen.
Leider sind die Erfahrungen des Fachbereiches Tiefbau immer noch so, dass für die technischen Arbeitsbereiche des Fachbereiches Tiefbau nur wenig Bewerbungen eingehen. Der Fachkräftemangel besteht nach wie vor bei technischen Berufen und wird wohl auch noch über einen längeren Zeitraum fortbestehen.
Obwohl inzwischen auch verschiedene Formen der Stellenausschreibung genutzt werden und versucht wird, verstärkt auch junge Studienabsolvent*innen anzusprechen, ist die Zahl

der Bewerbungen für eine ausgeschriebene Stelle insgesamt ohnehin sehr überschaubar und davon dann der Anteil weiblicher Bewerbungen immer noch gering.
Interne Besetzungsvarianten werden selbstverständlich immer geprüft und genutzt soweit dies möglich ist, jedoch ist bei der Entgeltgruppe E11/A12 zu konstatieren, dass es sich in der Regel um Einstiegsbewertungen für Ingenieur*innen handelt, so dass hier meistens nur die Möglichkeit einer externen Besetzung in Betracht kommt, wenn kein Arbeitsplatzwechsel durch interne Kräfte gewünscht wird.

Tabelle Frauenanteil in höheren Entgeltgruppen:

Personalstrukturdaten Stichtag 31.12.18

FB		66

	Beschäftigungsvolumen zum 30.06.15		Beschäftigungsvolumen in % zum 30.06.15		Zielzahl Beschäftigungsvolumen zum 31.12.2018		Zielzahl %-Anteil Beschäftigungsvolumen zum 31.12.18		Tatsächliches Beschäftigungsvolumen zum 31.12.2018		Tasächliches Beschäftigungsvolumen zum 31.12.18	
Entgeltgruppe	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
E15Ü,A16	2,00	0,00	100,00%	0,00%	2,00	0,00	100,00%	0,00%	**2,00**	**0,00**	**100,00%**	**0,00%**
E15,A15	1,00	0,00	100,00%	0,00%	1,00	0,00	100,00%	0,00%	**2,00**	**1,00**	**66,67%**	**33,33%**
E14,A14	3,00	0,00	100,00%	0,00%	2,00	2,00	50,00%	50,00%	**2,00**	**3,00**	**40,00%**	**60,00%**
E13,A13H	9,00	2,00	81,82%	18,18%	8,00	2,00	80,00%	20,00%	**8,00**	**1,00**	**88,89%**	**11,11%**
E12,A13G	23,96	11,40	67,76%	32,24%	23,96	10,40	69,73%	30,27%	**29,34**	**13,06**	**69,20%**	**30,80%**
E11,A12	12,30	5,52	69,02%	30,98%	11,30	6,52	63,41%	36,59%	**19,00**	**3,00**	**86,36%**	**13,64%**
Gesamtergebnis	51,26	18,92	73,04%	26,96%	48,26	20,92	69,76%	30,24%	**62,34**	**21,06**	**74,75%**	**25,25%**

Einhergehend mit der Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Entgeltgruppen war es auch Ziel, ab der Sachgebietsleitungsebene den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen.

Dies ist in den letzten Jahren insbesondere auf der Sachgebietsleitungsebene gelungen, wie die anliegenden Tabellen verdeutlichen. Die Zahl der weiblichen Sachgebietsleitungen konnte von 4 auf 6 erhöht werden womit der Anteil auf dieser Ebene von 26,6 % auf 40% gesteigert werden konnte.

Tabelle Anzahl Führungskräfte bis Sachgebietsebene in 2015:

OE: 66

Stichtag 30.06.2015	**Anzahl der Führungskräfte 2015**			
Ebene	**weiblich**	**männlich**	**derzeit vakant**	**gesamt**
Fachbereichsebene		1		1
davon in Teilzeit		0		0
Bereichsebene	1	3		4
davon in Teilzeit	0	0		0
Sachgebietsebene	4	11		15
davon in Teilzeit	0	0		0

Tabelle Anzahl Führungskräfte bis Sachgebietsebene Ende 2018:

OE: 66				
Stichtag 31.12.2018	**Anzahl der Führungskräfte 2018**			
Ebene	**weiblich**	**männlich**	**derzeit vakant**	**gesamt**
Fachbereichsebene		1		1
davon in Teilzeit		0		0
Bereichsebene	1	3		4
davon in Teilzeit	0	0		0
Sachgebietsebene	6	9		15
davon in Teilzeit	0	0		0

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer

Der Fachbereich Tiefbau setzt sich schon seit einigen Jahren verstärkt für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein und geht möglichst flexibel auf die jeweiligen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen ein unter Berücksichtigung der aktuellen Verhältnisse im Fachbereich.

In den letzten Jahren ist es vor dem Hintergrund der bereits beschriebenen Personalgewinnungsschwierigkeiten sogar zur Regel geworden, bereits schon in den Bewerbungsgesprächen auf die bestehenden Möglichkeiten und individuellen Vorstellungen einzugehen. Die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie flexiblere Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitbeschäftigung oder alternierende Teleheimarbeit sind gegenüber beispielsweise der Beschäftigung bei freien Ingenieur*innen-Büros immer noch große Vorteile außerhalb von Gehaltsvergleichen und teils auch ein nicht unwichtiger Motivationshintergrund für eine Bewerbung auf eine Stelle bei der Landeshauptstadt Hannover.

Genauso ist es aber auch wichtig, vor dem Hintergrund der möglichst langfristigen personellen Bindung an die Landeshauptstadt Hannover, auf Veränderungen und Wünsche der bestehenden Kräfte einzugehen. Dazu gehören auch Wünsche nach Arbeitszeitänderungen oder Beurlaubungen aus verschiedenen Gründen, denen der Fachbereich Tiefbau zu entsprechen versucht.

Die Zahl an Teilzeitbeschäftigten ist in den letzten Jahren von 41 im Jahr 2015 auf 52 gestiegen. Zwar wird die Teilzeitarbeit noch überwiegend von Frauen genutzt, jedoch hat sich die Anzahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten immerhin auch auf nunmehr 9 Personen erhöht.

Die Anzahl alternierender Teleheimarbeitsplätze hat sich in den letzten Jahren im Fachbereich Tiefbau deutlich gesteigert. Im Jahr 2015 bestanden schon 13 alternierende Teleheimarbeitsplätze, davon 10 für Frauen und 3 für Männer. Bis zum Jahr 2018 hat sich die Zahl auf 30 gesteigert, wobei auch die Zahl männlicher Beschäftigter auf 10 Personen angestiegen ist bzw. von rund 23 % auf rund 33 % Anteil gestiegen ist. D.h., auch Männer nutzen vermehrt die Möglichkeiten, durch Teleheimarbeit Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.

Ein Entwicklungsfeld für die Zukunft stellen die Mobilen Telearbeitsplätze dar. Die Ermöglichung mobiler Telearbeit beinhaltet sowohl Effizienzsteigerungen als wiederum auch die stärkere Berücksichtigung von persönlichen Gesichtspunkten zur besseren Vereinbarkeit

von Beruf und Privatleben, zu mehr Selbstbestimmung einschließlich positiver Auswirkungen auf die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit. Noch gibt es im Fachbereich Tiefbau erst zwei realisierte mobile Telearbeitsplätze. Angesichts der gestellten Anträge ist jedoch davon auszugehen, dass die Zahl in Zukunft deutlich wachsen wird.
Ein weiterer Punkt im Gesamtkontext zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist die mögliche Einrichtung und Inanspruchnahme eines Langzeitkontos, welches seit Anfang 2018 durch die städtische Dienstvereinbarung 11/131 einen weiteren Schritt zur langfristigen persönlichen flexiblen Arbeitszeitgestaltung darstellt. Diese Variante zur insbesondere Ansparung von Arbeitszeit für eine spätere Nutzung beispielsweise für eine Auszeit oder eine Reduzierung von Arbeitszeit wird aktuell von 12 Kräften des Fachbereiches Tiefbau genutzt (5 Frauen und 7 Männer).

Weitere Umsetzungsmaßnahmen

Im Gleichstellungsplan 2016-2018 ist eine gleichstellungsfördernde Maßnahme, die auch Personalbindungs- und Fürsorgegesichtspunkte beinhaltet, die Durchführung eines Gesundheitstages für die Beschäftigten des Fachbereiches.
Inzwischen hat der Fachbereich Tiefbau seit 2014 bereits 3 Gesundheitstage durchgeführt mit jeweils wachsendem Interesse und wachsender Beteiligung durch die Beschäftigten des Fachbereiches.
Für die Gesundheitstage werden ganz bewusst einerseits Themen ausgesucht und behandelt, die unmittelbar mit der Arbeit auf den Werkhöfen und mit Büroarbeit zu tun haben, wie etwa Maßnahmen zur Vorbeugung von Rückenschmerzen und Kreislauferkrankungen, die Anwendung von Arbeitshilfen, die Ladungssicherung, Beratungen zu arbeitsmedizinischen Fragestellungen oder Angebote zur Erhaltung der psychischen Gesundheit. Andererseits werden auch Themen behandelt, die nur mittelbar mit der Arbeit, aber unmittelbar mit einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung und –erhaltung zu tun haben, wie gesunde Ernährung, Bewegung mit dem Fahrrad, Betriebssport oder der Umgang mit Alterseinschränkungen oder Vorsorgevollmachten.
Die Resonanz ist sowohl bei den weiblichen Beschäftigten als auch den männlichen Beschäftigten mit jeweils individueller Schwerpunktsetzung an diesen Tagen groß. In etwa zweijährigem Rhythmus sind weitere Gesundheitstage als festes Angebot für die Beschäftigten an jeweils wechselnden Örtlichkeiten geplant.

Weitere Maßnahmen im Sinne der Förderung der Gleichstellung stellen die städtischen Qualifizierungsmaßnahmen dar.
Zum einen ist hier die bereits oben angeführte Qualifizierungsmaßnahme zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselpositionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A14/Entgeltgruppe 13 zu erwähnen, die vom Fachbereich Personal und Organisation koordiniert und begleitet wird. Der Fachbereich Tiefbau konnte hier in den letzten drei Jahren insgesamt drei technische Kräfte, zwei Frauen und einen Mann entsenden, die diese Qualifizierung durchlaufen haben. Unter gleichzeitigen Personalentwicklungsgesichtspunkten konnte hier eine für den Fachbereich Tiefbau erfolgreiche Bedarfsdeckung erzielt werden.
Zum anderen ist ein im Schwerpunkt in 2014 entwickeltes tiefbauspezifisches Qualifizierungskonzept für technische Kräfte zu nennen, welches in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Personalrat, den örtlichen Frauenbeauftragten, der Schwerbehinderten-vertretung und dem Fachbereich Personal und Organisation erarbeitet wurde. Neben fachlichen Vertiefungen ist auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen enthalten. In 2018 konnten zwei Kräfte, jeweils eine Frau und ein Mann, ihre Maßnahme erfolgreich absolvieren und konnten auf entsprechenden vakanten höher dotierten Posten eingesetzt werden.

Abschließend sei erwähnt, dass inzwischen die Programmangebote für den Zukunftstag im Fachbereich Tiefbau deutlich vielseitiger und umfangreicher sind (2015: 4 Mädchen, 4 Jungen, 1 Programmangebot; 2018: 20 Mädchen, 3 Jungen, 4 Programmangebote). Einerseits ermöglicht dieses geschlechterübergreifend, aber insbesondere für Mädchen,

einen Eindruck über technische Aufgaben und ein gutes Betriebsklima gewinnen zu können. Andererseits wird bei mehr jungen Menschen ein mögliches Interesse für eine spätere Beschäftigung im Fachbereich Tiefbau erzeugt, auch wenn letzteres eher weit in die Zukunft gerichtet ist. Die Vorbereitung und Begleitung durch die Mitarbeitenden des Fachbereiches Tiefbau stellt gleichzeitig eine als sehr positiv bewertete Abwechslung dar und kommt damit auch unmittelbar den Beschäftigten des Fachbereiches Tiefbau zu Gute.

Fazit

Die meisten Ziele, die sich der Fachbereich Tiefbau in seinem Gleichstellungsplan 2016-2018 gesetzt hat, konnten erreicht werden. An einigen Stellen gab es sogar positivere Entwicklungen als ursprünglich gedacht oder erwartet.
An der Verbesserung der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Entgeltgruppen wird weitergearbeitet.

Landeshauptstadt Hannover

Informations-
drucksache

In den Gleichstellungsausschuss
In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 2048/2019
Anzahl der Anlagen 4
Zu TOP

Bericht zur Vergabe der Frauenfördermittel und der Fördermittel für Geschlechtergleichstellung für das Haushaltsjahr 2018

Im Kalenderjahr 2018 erfolgte zum 01.07. eine Umstellung von den bisherigen Vergabekriterien zur Frauenförderung auf den neuen Katalog der Vergabekriterien mit zeitgleicher Umbenennung des Budgets von Frauenfördermitteln auf Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung – FGG (s. BDS 0013/2018).
Damit einher gehen Veränderungen in der Berichterstattung. Die **Anlage 1** bleibt in ihrer Darstellungsform von den Änderungen unberührt. Dazugekommen ist die **neue Anlage 2**, die nun erweiterte Tabelle zur Verteilung auf die Vergabekriterien im Vergleich der letzten Jahre abbildet. Hier erfolgte die Zusammenführung der beiden Halbjahre, wo es thematisch möglich war, um die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren zu erhalten.
Die alte Anlage 2 wurde zur **Anlage 3**, umfasst das 1. Halbjahr unter den alten Vergabekriterien und wurde in der bisherigen bekannten Art und Weise abgebildet. Die 2. Jahreshälfte musste, da die Anzahl der Vergabekriterien nun auf 18 gestiegen ist, in ihrer Darstellung auf 2 Blätter verteilt werden und ist in der **Anlage 4** dargestellt. Die Jahressummen für 2018 sind der Anlage 4, auf Seite 2, der letzten Spalte zu entnehmen.

1. Höhe der Mittel im Jahr 2018

Nach Beschlusslage der Landeshauptstadt Hannover sind 1 % des gesamten Personalkostenansatzes als Frauenfördermittel einzusetzen, die auf der Grundlage der Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern aufzuwenden sind.
Dies bedeutete im Jahr 2018 einen Betrag in Höhe von 5,98 Mio. € (siehe Anlage 1). Von diesem Betrag wurden 1,1 Mio. € in ein zentrales Budget eingestellt, um daraus frauenfördernde bzw. seit 01.07.2018 geschlechtergleichstellende Maßnahmen finanzieren zu können. Die verbleibenden 4,88 Mio. € waren Bestandteile der Personalkostenansätze der Fachbereiche, Ämter und Betriebe oder vergleichbaren Organisationseinheiten und bildeten den sogenannten Eigenanteil.

Jährlich stellen alle Dienststellen mit diesem Eigenanteil die zielgerichtete Umsetzung

entsprechender Maßnahmen eigenverantwortlich sicher. Der Nachweis über die Verwendung dieser „dezentralen Mittel“ wird wegen des sehr großen Verwaltungsaufwandes seit 2009 nicht mehr erbracht.

Eine jährliche Berichterstattung über die Verwendung des zentralen Budgets von 1,1 Mio €. erfolgt durch den Bereich Personal und Organisation im Folgejahr.
Zu Beginn jeden Jahres wird die Entwicklung der aus dem zentralen Etat finanzierten Maßnahmen durch die Kommissionsmitglieder analysiert. Dabei wird betrachtet, wo Schwerpunkte der Finanzierung lagen und eine Abschätzung für die Entwicklung im neuen Jahr vorgenommen.

2. Mittelverbrauch und Mittelvergabe im Jahr 2018

Für Maßnahmen, die aus dem zentralen Etat in Höhe von 1,1 Mio. € gefördert werden sollten, musste vom jeweiligen Fachbereich, Amt, Betrieb oder der vergleichbaren Organisationseinheit jeder Einzelfall beantragt und begründet werden.

Wichtige Voraussetzung für die Bewilligung von zentralen Mitteln ist im Regelfall das Entstehen zusätzlicher (nicht geplanter) Personalkosten durch die beabsichtigte Maßnahme. Darüber hinaus dienen die bewilligten Mittel generell der Anschubfinanzierung. Nach Ablauf der Förderzeit (je nach Vergabekriterium) müssen die Fachbereiche, Ämter, Betriebe oder vergleichbaren Organisationseinheiten die Kosten der Maßnahmen in ihrem eigenen Budget einplanen.

Der Darstellung in **Anlage 1** liegt der Dezernatsverteilungsplan vom Stichtag 31.12.2018 zugrunde. Ihr kann entnommen werden, in welcher Gesamthöhe die einzelnen Fachbereiche, Ämter, Betriebe oder vergleichbaren Organisationseinheiten im Jahr 2018 eine Zahlung aus zentralen Mitteln erhalten haben.

Hier lässt sich – wie auch in den Vorjahren – feststellen, dass einige FB mit einem hohen Frauenanteil größere Beträge aus dem zentralen Etat erhielten, z. B. der FB Jugend und Familie mit 410.670 € bei einem Frauenanteil von 79%. Der FB Kultur hat mit 187.820 € den zweithöchsten Betrag aus dem Budget abgerufen, der Frauenanteil liegt bei 67%.

Auch in FB mit einer geringeren Anzahl an weiblichen Beschäftigten wurden Maßnahmen durchgeführt, die als förderungswürdig anerkannt werden konnten. So wurden beispielsweise in diesem Jahr für den FB Tiefbau (32 % Frauenanteil) 64.867 € und für den FB Herrenhäuser Gärten (42 % Frauenanteil) 8.143 € bewilligt.

Es gab auch in diesem Berichtsjahr einige Verschiebungen hinsichtlich der Abfrage der Mittel durch die Fachbereiche. Im Sommer fand die Umstellung auf die neuen Vergabekriterien der Fördermittel statt, deren Handhabung sich erst einspielen muss. Die Vergabekommission steht in engem Kontakt mit den Personalstellen und bietet ggfs. fallbezogene Beratung an. So wurden mit den Fachbereichen Soziales und VHS sowie mit der Gebäudereinigung Gespräche geführt.

Von den FB Jugend und Familie, Kultur sowie Tiefbau wurden deutlich mehr Beträge als im Vorjahr aus dem Fördermittelbudget abgeschöpft (siehe dazu DS 2525/2018). Bei einigen FB ist die Abfrage zurückgegangen (z.B. FB Öffentliche Ordnung sowie Umwelt und Stadtgrün).

2.1 Überblick geförderte Maßnahmen

Um zu verdeutlichen, in welcher Höhe zu einzelnen Kriterien im Berichtsjahr Maßnahmen aus dem zentralen Etat gefördert wurden und wie die Gewichtung in den letzten Jahren lag, wurden die Jahre 2014 bis 2018 gesondert in der **Anlage 2** gegenübergestellt.

Dabei erfolgte eine Teilung in das 1. und 2. Halbjahr, weil die neuen Vergabekriterien nicht alle den alten Kriterien entsprechend zuzuordnen sind. Einige Kriterien sind weggefallen, einige Kriterien sind neu hinzugekommen (s. BDS 0013/2018).

Ein Anstieg bei den Ausgaben ist bei den Kriterien Aufteilung einer Stelle (1.1), Arbeitszeiterhöhung bei Teilzeitbeschäftigten (1.2), Beschäftigung während der Elternzeit (2.1.1.) und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (2.2) zu verzeichnen.

Ein Rückgang der Ausgaben kann bei den Kriterien zum Mutterschutz (2.1.3.1), bei der Persönlichen Qualifizierung (3.1), dem Personalersatz für längere Krankheitszeiten (3.2) und bei Besonderes (5.3) festgestellt werden.

2.2 Entwicklung zu den einzelnen Vergabekriterien

Abschöpfung durch die Fachbereiche nach den bis zum 30.06.18 gültigen Kriterien, einschließlich der Fortführung unter neuer Vergabenummer im 2.Halbjahr:

Das heißt, die nachfolgend aufgeführte Summe für einen FB pro Vergabekriterium setzt sich aus dem jeweiligen Wert für das 1. Halbjahr (Anlage 3) und dem jeweiligen Wert aus dem 2. Halbjahr (Anlage 4, Seite 1 oder 2) zusammen.

„Personalersatz für die Zeit der Mutterschutzfrist“

Der Rückgang der Mittelbewilligung zu dieser Maßnahme wurde bereits 2018 bewusst eingeleitet, da das Aufwendungsausgleichsgesetzes (AAG) zu diesem Sachverhalt seine Gültigkeit hat. Für Arbeitgeber*innen besteht die Möglichkeit, den Zuschuss zum Mutterschutzgeld von der jeweiligen Krankenkasse erstattet zu bekommen. Damit stehen Arbeitgeber*innen für einen entsprechenden Personalersatz freiwerdende Personalkosten zur Verfügung. Die Fachbereiche sind angehalten, diese Möglichkeiten der Kostenersparnis bei Tarifbeschäftigten anzuwenden. Für Beamtinnen gilt diese Regelung nicht. Dafür bleibt diese Fördermöglichkeit weiterhin unter 2.1.3.1 im Kriterienkatalog erhalten. Die Bewilligung erfolgte in 2018 für einen Fall mit einer Spanne von 14 Tagen als Übergangsregelung.

„Beschäftigung während der Elternzeit“

Die Nutzung dieser Maßnahme steigt weiterhin kontinuierlich an.
Insbesondere beantragten wieder der FB Jugend und Familie mit 124.490 € den höchsten Förderbetrag, gefolgt vom FB Tiefbau mit 64.867 € sowie dem FB Recht mit 29.731 €.

„Vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung“

Dieser Grund wurde nur vom FB Kultur mit 8.511 € und vom FB Senioren mit 478 € bei der Beantragung angeführt. Die Nutzung ist damit leicht zurückgegangen.

„Aufteilung einer Stelle…“

Dieses Kriterium hat auch in diesem Berichtsjahr einen deutlichen Zuwachs erfahren. Insbesondere im FB Kultur mit 62.228 € (5 Maßnahmen) aber auch im FB Schule mit 42.428 € (6 Maßnahmen), gefolgt vom Büro des Oberbürgermeisters mit 28.966 € (3

Maßnahmen), wurde die Möglichkeit der Stellenteilung mithilfe von Frauenfördermitteln bzw. FGG genutzt.

„Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“

Der Bedeutungszuwachs dieser Maßnahme hält an. Allein im 1. Halbjahr wurde ein größerer Betrag abgerufen, als im Vorjahr insgesamt. Erneut erhielt der Fachbereich Sport und Bäder mit 39.562 € den größten Anteil (2 Maßnahmen). Der FB Personal und Organisation beantragte im Berichtszeitraum 18.857 € (1 Maßnahme) und der FB Kultur setzte auch eine Maßnahme mit 14.007 € um. Es gehörten zu den geförderten Personen 5 Männer, die im Schichtdienst arbeiten bzw. wegen der Kinderbetreuung ihre Arbeitszeiten änderten. Insgesamt waren es 4 Maßnahmen zu diesem Kriterium. Ab 01.07.18 findet sich das Kriterium „Vereinbarkeit“ im neuen Kriterienkatalog bei verschiedenen Punkten wieder (Kriterium 1.1, 1.4 sowie 2.1.2) und wird differenziert dargestellt.

„Arbeitszeiterhöhung bei Teilzeitbeschäftigten“

Die Beantragungen zu dieser Maßnahmenart sind im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Der FB Jugend und Familie hat für 2 Maßnahmen 18.820 € erhalten und der FB Kultur setzte mit 12.201 € eine Maßnahme um. Aber auch der FB Gebäudemanagement und die Herrenhäuser Gärten sind jeweils mit 8.558 € und 8.143 € für je eine Maßnahme mit dabei.

„Personalersatz für längere Krankheits-, Kur- oder Fortbildungszeiten“

Die Abschöpfung zu diesem Kriterium ist im Berichtsjahr um ca. 69.000 € gesunken. Dabei hat der FB Senioren in diesem Jahr seine Abfrage zu diesem Kriterium erhöht auf 65.748 € und konnte damit 94 krankheitsbedingte Personalausfälle ausgleichen. Das Rechnungsprüfungsamt hat 34.948 € erhalten (1 Maßnahme), gefolgt vom Büro des Oberbürgermeisters mit 34.409 € (1 Maßnahme).

„(Wieder-) Eingliederung von Beschäftigten, soweit die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann“

Bei diesem Vergabekriterium wurden im 1. Halbjahr vom FB Jugend und Familie 115.292 € abgerufen. Dabei wurden 6 Maßnahmen umgesetzt. An zweiter Stelle steht der FB Kultur mit 83.349 € (3 Maßnahmen) und der FB Personal und Organisation hat 4.660 € für 1 Maßnahme erhalten.

„Persönliche Qualifizierung“

Der Förderbetrag ist hier im 2. Jahr in Folge erheblich zurückgegangen. Den größten Betrag erhielt der FB Jugend und Familie mit 20.618 €, darauf folgt der FB Kultur mit 7.525 € und der FB Schule mit 3.651 €.

Zum Kriterium „Arbeitszeiterhaltung trotz Wegfall von Tätigkeiten“ wurde im 1. Halbjahr erneut kein Antrag gestellt. Das Kriterium entfällt mit der Einführung der neuen Vergabekriterien zum 01.07.2018.

Abfrage zu den neu hinzu gekommenen Vergabekriterien gültig ab 01.07.18:

Die nachfolgend aufgeführten Daten sind alle der Anlage 4, Seite 1 oder 2 zu entnehmen.

„Arbeitszeiterhöhung bei Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an längerfristigen Fortbildungsmaßnahmen“

Zu diesem Kriterium erfolgte keine Beantragung.

„Arbeitszeitänderung während befristeter Arbeitszeitreduzierung“

Es wurde vom FB Schule in 3 Fällen auf dieses Kriterium mit 8.002 € zurückgegriffen. Außerdem beantragte der FB Personal und Organisation 1.200 € für eine Maßnahme.

„Kinderbetreuung in besonderen Fällen“

Der FB Planen und Stadtentwicklung nutzte diese Möglichkeit der Förderung mit einer Maßnahme für 1.012 €.

„Einarbeitung vor Mutterschutz und Elternzeit“

Mit 5.931 € nutzte der FB Schule die Möglichkeit für eine Maßnahme.

„Erprobung in neuen Aufgabengebieten“

Der FB Jugend und Familie beantragte 8.147 € und die Feuerwehr erhielt 6.654 €. Die FB Personal und Organisation und Senioren beantragten jeweils 2.917 € bzw. 2.252 €. Alle Fachbereiche setzten jeweils eine Maßnahme um.

„Strukturelle Maßnahmen“

Mit dem gesamten Betrag von 22.324 € konnte der FB Jugend und Familie bei der Umsetzung einer Qualifizierungsmaßnahme für Erzieher*innen (Kooperationsvereinbarung mit der FH Hannover) den Personalersatz für Fortbildungstage garantieren.

„Sonstiges/Besonderes“

Hier finden Maßnahmen ihren Platz, die ansonsten im Kriterienkatalog nicht eindeutig zu verorten sind, jedoch von der Kommission für förderfähig gehalten werden. Der Gesamtbetrag von 62.941 € setzt sich in diesem Jahr folgendermaßen zusammen:

Maßnahme	**Ausgaben**
FB Schule: dreiwöchige Überbrückung bis zum neuen Kalenderjahr mit Planstelle	3.081 €
FB Jugend und Familie: Mischung aus persönlicher Qualifizierung, Professionalisierung der Arbeit mit Flüchtlingsfamilien und Gesunderhaltung im Team mit sehr hohem Frauenanteil nicht eindeutig zuzuordnen (9 Monate)	33.783 €
FB Jugend und Familie: einmonatige Personalbindung zwischen Qualifizierung einer Erzieherin in städtischer Kita zur Sozialpädagogin und vor Beginn des Anerkennungsjahres in der LHH	1.846 €
FB Jugend und Familie: viermonatige Zahlung des Differenzbetrages zwischen Gehalt Erzieher*in und Entgelt Anerkennungspraktikum	10.176 €
FB Jugend und Familie Finanzierung einer siebenmonatigen Wiedereingliederung	14.055 €
Gesamtsumme	62.941 €

Die Kriterien „Schaffung von räumlichen und sachlichen Voraussetzungen“, „Beteiligung an Kosten für Fortbildungen“ und „Förderung von Sprachkenntnissen“ wurden in 2018 noch nicht angefragt.

Eine **personalkostenungebundene Maßnahme** von 2.400 € wurde der Gesamtdarstellung der einzelnen Maßnahmen angefügt (siehe Anlage 3, Seite 3 unten). Es handelt sich um die Übernahme des Festbetrages aus der Kooperationsvereinbarung Fluxx. Damit sind städtische Beschäftigte berechtigt, die Dienstleistung einer Notfallbetreuung für Familien mit unterstützungsbedürftigen Angehörigen in Anspruch zu nehmen. Jahresbilanzen und Berichterstattungen zur Nutzung dieses Angebotes durch die Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover erfolgen regelmäßig im Jugendhilfeausschuss.

Im Berichtsjahr 2018 konnten insgesamt in 30 Fällen **Männer** von den Frauenfördermitteln bzw. von den Fördermitteln für Geschlechtergleichstellung profitieren. Dabei erfolgte in 5 Fällen eine Stellenteilung nach Vergabekriterium 1.1.. In 4 Fällen kam eine Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach den alten Kriterien zum Einsatz, einmal wurde ein Mann als Personalersatz für die Mutterschutzvertretung einer Kollegin (2.1.3.2) eingearbeitet und es übernahm ein Mann die Beschäftigung während der Elternzeit einer Frau (2.1.1). Ein Mann ist bei den Maßnahmen unter Besonderes vertreten. Darüber hinaus übernahmen im FB Senioren in 18 Fällen Männer die Vertretung von erkrankten Kolleginnen.

Die Anzahl Frauen, für die Fördermittel bewilligt wurden, liegt im Berichtsjahr bei 188.

2.3 Abgelehnte Anträge

Die unterjährige Umstellung der Vergabekriterien hat in den beiden Jahreshälften zu unterschiedlichem Beantragungsverhalten in den FB geführt. Dennoch konnte nahezu der Gesamtetat in Höhe von 1,1 Mio. € im Jahr 2018 eingesetzt werden. Es verblieb ein Restbetrag von ca. 25.400 €. Dennoch konnte in insgesamt 14 Fällen keine Bewilligung auf die Anträge erteilt werden.

Bei 3 Fällen lagen lückenhafte Beantragungen vor, die nach Rücksprachen zu keinen bewilligungsfähigen Lösungen führten. Ein Antrag wurde im Rückgriff auf das Jahr 2017 gestellt und konnte grundsätzlich nicht bewilligt werden. Bei 10 Anträgen konnte weder ein geschlechterfördernder Aspekt noch eine Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gemäß den Vergabekriterien erkannt werden (z.B. Stundenerhöhung von Teilzeitkräften ohne Befristungsgrund, Personalersatz für erkrankte Männer, Personalersatz ohne doppelte Personalkosten).

3. Ausblick auf die Arbeit der FGG-Kommission für das Jahr 2019

Auch das Jahr 2019 ist als Übergangsjahr zu dem geweiteten Focus der neuen Vergabekriterien dieses Budgets zu verstehen. Die Abschöpfung aus dem Etat liegt derzeit bei ca. 70%. Es ist geplant nach Ablauf des Jahres mit Vertretungen der Personalstellen, der Personalräte und der örtlichen Frauenbeauftragten in den Erfahrungsaustausch zu gehen und ggfs. bei den Kriterien Nachbesserungen zu erarbeiten. Eine entsprechende Information der politischen Ausschüsse zu den Ergebnissen ist für 2020 geplant.

Kostentabelle

18.1
Hannover / 16.08.2019

VERTEILUNG DER FÖRDERMITTEL GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG 2018

Dezernate / Fachbereiche		Personal-kosten Etat 2018	bewilligte FGG Mittel	Anzahl Mitarb. *)	Anzahl Frauen anteil *)	Frauen anteil in %
Geschäftsbereich Oberbürgermeister						
GB	Gleichstellungsbeauftragte	381.957 €	11.169 €	8	8	100,00%
OE 14	Rechnungsprüfungsamt	3.326.428 €	34.948 €	43	27	62,79%
OE 15	Büro Oberbürgermeister	4.956.219 €	63.375 €	83	62	74,70%
OE 30	FB Recht	1.823.821 €	29.731 €	25	15	60,00%
OE 46	FB Herrenhäuser Gärten	6.864.973 €	8.143 €	146	62	42,47%
Summe		17.353.398 €	147.367 €	305	174	57,05%
Dez I	**Kulturdezernat**					
OE 41	FB Kultur	31.667.125 €	187.820 €	823	551	66,95%
Summe		31.667.125 €	187.820 €	823	551	66,95%
Dez II	**Finanz- u. Ordnungsdezernat**					
OE 16	Zusatzversorgungskasse LHH	2.963.600 €	0 €	46	26	56,52%
OE 20	FB Finanzen	16.543.807 €	0 €	284	170	59,86%
OE 32	FB Öffentliche Ordnung	32.515.978 €	0 €	696	462	66,38%
Summe		52.023.385 €	0 €	1.026	658	64,13%
Dez III	**Sozial- und Sportdezernat**					
OE 50	FB Soziales	45.896.449 €	0 €	788	525	66,62%
OE 52	FB Sport und Bäder	8.435.386 €	45.349 €	196	97	49,49%
OE 57	FB Senioren	29.662.061 €	70.545 €	742	588	79,25%
Summe		83.993.896 €	115.894 €	1.726	1.210	70,10%
Dez IV	**Personal-, Bildungs-, Jugend- u. Familiendezernat**					
OE 18	FB Personal und Organisation (ohne OE 18.7)	36.180.774 €	35.665 €	636	304	47,80%
OE 18.7	Gebäudereinigung	9.032.695 €	0 €	370	307	82,97%
OE 37	FB Feuerwehr	59.575.293 €	6.654 €	804	65	8,08%
OE 40	FB Schule	26.515.227 €	77.725 €	648	384	59,26%
OE 43	FB VHS	9.844.801 €	0 €	122	83	68,03%
OE 51	FB Jugend und Familie	105.087.608 €	410.670 €	2.125	1.681	79,11%
Summe		246.236.398 €	530.715 €	4.705	2.824	60,02%
Dez V	**Wirtschafts- u. Umweltdezernat**					
OE 19	FB Gebäudemanagement	24.447.899 €	8.558 €	367	167	45,50%
OE 23	FB Wirtschaft	6.824.273 €	0 €	108	55	50,93%
OE 67	FB Umwelt u. Stadtgrün	40.987.640 €	0 €	784	240	30,61%
OE 68	Stadtentwässerung Hannover	33.000.000 €	0 €	479	110	22,96%
OE 82	Städtische Häfen Hannover	5.584.000 €	0 €	95	8	8,42%
OE 83	Hannover Congress Centrum	5.430.000 €	0 €	109	49	44,95%
Summe		116.273.812 €	8.558 €	1.942	629	32,39%
Dez VI	**Baudezernat**					
OE 61	FB Planen u. Stadtentwicklung	28.616.385 €	1.013 €	451	231	51,22%
OE 66	FB Tiefbau	21.660.249 €	64.867 €	357	115	32,21%
Summe		50.276.634 €	65.880 €	808	346	42,82%
Gesamtsumme Dezernate		597.824.648 €	1.056.234 €	11.335	6.392	56,39%
GPR		1.058.224 €	15.922 €	14	9	64,29%
Einzelfälle			2.400 €			
Summen		598.882.872 €	1.074.555 €	11.349	6.401	56,40%
Gesamtsumme zentrale Frauenfördermittel in 2018		**1.074.555 €**				

Verteilung FFM 2018 (Anlage 1)

*) Stichtag 31.12.2018

Quelle: OE 18.23, OE 18.25, OE 18.10 und OE 83

25.06.2019 / OE 18.13 Volkmann

Verteilung auf die Vergabekriterien im Vergleich der Jahre 2014 bis 2018

Kriterien / neue Kriteriennummer	Ausgaben 1.Halbjahr	Ausgaben 2. Halbjahr	Ausgaben Summe	Ausgaben	Ausgaben	Ausgaben	Ausgaben
	2018	2018	2018	2017	2016	2015	2014
Personalersatz für die Zeit der Mutterschutzfrist / 2.1.3.1	1.187,00 €	0,00 €	1.187,00 €	69.311,00 €	113.801,00 €	93.893,00 €	91.554,00 €
Personalersatz bei Beschäftigungsverbot nach Mutterschutz / zu 2.1.3.1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	6.421,00 €	14.229,00 €	54.454,00 €	45.751,00 €
Beschäftigung von Mitarbeiter*innen während der Elternzeit / 2.1.1	214.288,00 €	34.425,00 €	248.713,00 €	202.915,00 €	122.230,00 €	103.756,00 €	64.562,00 €
Vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung / 1.4	0,00 €	8.989,00 €	8.989,00 €	13.476,00 €	5.354,00 €	3.561,00 €	13.547,00 €
Aufteilung einer Stelle in zwei mal 30 Std. oder 25 u. 30 Std. / 1.1	117.181,00 €	35.579,00 €	152.760,00 €	126.055,00 €	121.938,00 €	101.667,00 €	90.241,00 €
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben / 2.2	84.853,00 €	0,00 €	84.853,00 €	57.522,00 €	5.912,00 €	0,00 €	0,00 €
Arbeitszeiterhöhung bei Teilzeit-beschäftigten / 1.2	33.987,00 €	20.996,00 €	54.983,00 €	30.306,00 €	24.043,00 €	68.867,00 €	147.518,00 €
Personalersatz für längere Krankheits-, Kur-, Fortbildungszeiten / 3.2	103.412,00 €	60.005,76 €	163.417,76 €	232.309,00 €	139.706,00 €	44.366,00 €	65.751,00 €
(Wieder-) Eingliederung, sofern Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann / entfällt	203.302,00 €	0,00 €	203.302,00 €	220.983,00 €	31.142,00 €	76.941,00 €	133.962,00 €
Persönliche Qualifizierung / 3.1	32.568,00 €	0,00 €	32.568,00 €	96.245,00 €	147.328,00 €	144.770,00 €	0,00 €
Arbeitszeiterhöhung bei Teilzeit-beschäftigten in Fortbildungen / 1.3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	7.503,00 €	0,00 €	0,00 €
Arbeitszeitänderung während befrist. Arbeitszeitreduzierung 1.5	0,00 €	9.202,00 €	9.202,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Kinderbetreuung in besond. Fällen / 2.1.2	0,00 €	1.012,00 €	1.012,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Einarbeitung vor Mutterschutz und Elternzeit / 2.1.3.2	0,00 €	5.931,00 €	5.931,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Schaffung von räuml. u. sachl. Voraussetzungen / 4.1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Beteiligung Kosten Fortbildungen / 4.2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Förderung Sprachkenntnisse / 4.3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Erprobung in neuen Aufgabengebieten / 5.1	0,00 €	19.970,63 €	19.970,63 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Strukturelle Maßnahmen / 5.2	0,00 €	22.324,00 €	22.324,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Sonstiges / Besonderes / 5.3	35.629,00 €	27.312,00 €	62.941,00 €	41.916,00 €	42.273,00 €	62.368,00 €	298.867,00 €

Durchgeführte Maßnahmen nach FFM der Fachbereiche, Betriebe oder vergleichbaren Organisationseinheiten 1. Halbjahr 2018 bis 30.06.2018

Dezernate / Fachbereiche		Personalersatz f. d. Zeit der Mutterschutzfrist B 3.1	Personalersatz bei Beschäftigungs-verbot nach Mutterschutzbe-stimmungen B 3.2	Beschäftigung während der Elternzeit B 3.3	Vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung B 4.9	Aufteilung einer Stelle in zwei mal 30 Std. oder 25 und 30 Std. B 5.4	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben B6	Arbeitszeiterhöhung bei Teilzeitbeschäftigten A 3.1	Arbeitszeiterhaltung trotz Wegfall von Tätigkeiten A 3.3 Abs. 1	Personalersatz für längere Krankheits-, Kur- oder Fortbildungszeiten A 3.3 Abs. 2	(Wieder-) Eingliederung von Beschäftigten, soweit die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann A 3.4 Abs. 2	persönliche Qualifizierug A 4.2	Arbeitszeiterhöhung bei Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an längerfristigen Fortbildungsmaßnahmen A 4.4	Sonstiges	Summe der Maßnahmen FFM (1. Halbjahr) bezogen auf jeden Fachbereich
Geschäftsb. OB															
GB	Referat für Frauen und Gleichstellung	1.187,44 €	0,00 €	3.137,65 €	0,00 €	6.843,99 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	11.169,08 €
OE 14	Rechnungsprüfungsamt	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.948,45 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.948,45 €
OE 15	Büro Oberbürgermeister	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	28.965,80 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	28.965,80 €
OE 30	FB Recht	0,00 €	0,00 €	29.731,41 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	29.731,41 €
OE 46	Herrenhäuser Gärten	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe		**1.187,44 €**	**0,00 €**	**32.869,06 €**	**0,00 €**	**35.809,79 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**34.948,45 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**104.814,74 €**
Dez I	**Kultur- und Personaldezernat**														
OE 41	FB Kultur	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	47.622,71 €	14.007,38 €	12.200,91 €	0,00 €	0,00 €	83.349,13 €	7.524,62 €	0,00 €	0,00 €	164.704,75 €
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**47.622,71 €**	**14.007,38 €**	**12.200,91 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**83.349,13 €**	**7.524,62 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**164.704,75 €**
Dez II	**Finanz- und Ordnungsdezernat**														
OE 16	Zusatzversorgungskasse der Stadt Hannover	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 20	FB Finanzen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 32	FB Öffentliche Ordnung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**
Dez III	**Sozial- und Sportdezernat**														
OE 50	FB Soziales	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 52	FB Sport und Bäder	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	39.562,44 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	39.562,44 €
OE 57	FB Senioren	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2.067,18 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	40.151,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	42.218,18 €
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**2.067,18 €**	**39.562,44 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**40.151,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**81.780,62 €**
Dez IV	**Bildungs-, Jugend- und Familiendezernat**														
OE 18	FB Personal und Organisation	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	18.856,78 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4.660,32 €	774,00 €	0,00 €	0,00 €	24.291,11 €
OE 18.7	Kommunale Gebäudereinigung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 37	FB Feuerwehr	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 40	FB Schule	0,00 €	0,00 €	10.565,26 €	0,00 €	28.408,98 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	4.066,02 €	0,00 €	3.651,12 €	0,00 €	0,00 €	46.691,38 €
OE 43	FB Volkshochschule	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 51	FB Jugend und Familie	0,00 €	0,00 €	90.065,15 €	0,00 €	3.272,18 €	12.426,93 €	13.227,80 €	0,00 €	24.246,26 €	115.292,29 €	20.618,47 €	0,00 €	35.629,19 €	314.778,26 €
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**100.630,42 €**	**0,00 €**	**31.681,16 €**	**31.283,71 €**	**13.227,80 €**	**0,00 €**	**28.312,27 €**	**119.952,61 €**	**25.043,59 €**	**0,00 €**	**35.629,19 €**	**385.760,75 €**
Dez V	**Wirtschafts- und Umweltdezernat**														
OE 19	FB Gebäudemanagement	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	8.558,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	8.558,00 €
OE 23	FB Wirtschaft	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 67	FB Umwelt und Stadtgrün	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 68	Stadtentwässerung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 82	Städtische Häfen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 83	Hannover Congress Centrum	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**8.558,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**8.558,00 €**
Dez VI	**Baudezernat**														
OE 61	FB Planen und Stadtentwicklung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 66	FB Tiefbau	0,00 €	0,00 €	64.867,37 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	64.867,37 €
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**64.867,37 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**64.867,37 €**
GPR		0,00 €	0,00 €	15.921,51 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	15.921,51 €
Gesamtsumme		**1.187,44 €**	**0,00 €**	**214.288,36 €**	**0,00 €**	**117.180,83 €**	**84.853,53 €**	**33.986,70 €**	**0,00 €**	**103.411,73 €**	**203.301,74 €**	**32.568,21 €**	**0,00 €**	**35.629,19 €**	**826.407,74 €**

Durchgeführte Maßnahmen nach FGG ab 01.07.2018 (Ziffer 1 und 2) der Fachbereiche, Betriebe oder vergleichbaren Organisationseinheiten 2018

Dezernate / Fachbereiche		1.1 Aufteilung einer Stelle	1.2 Arbeitszeiterhöhung von Teilzeitbeschäftigten	1.3 Arbeitszeiterhöhung bei Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Bildungsmaßnahmen	1.4 Vorzeitige Rückkehr aus der Eltern- und Pflegezeit	1.5 Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit von Beschäftigten während einer befristeten Arbeitszeitreduzierung	2.1.1 Beschäftigung während der Elternzeit	2.1.2 Finanzierung von Kinderbetreuung in besonderen Fällen	2.1.3.1 Personalersatz für Beamtinnen im Mutterschutz	2.1.3.2 Einarbeitung vor Mutterschutz und Elternzeit für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte	2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	Summe der Maßnahmen 1 und 2 (2. Halbjahr) bezogen auf jeden Fachbereich
Geschäftsb. OB												
GB	Referat für Frauen und Gleichstellung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 14	Rechnungsprüfungsamt	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 15	Büro Oberbürgermeister	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 30	FB Recht	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 46	Herrenhäuser Gärten	0,00 €	8.143,43 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	8.143,43 €
Summe		**0,00 €**	**8.143,43 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**8.143,43 €**
Dez I	**Kultur- und Personaldezernat**											
OE 41	FB Kultur	14.604,69 €	0,00 €	0,00 €	8.510,57 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	23.115,26 €
Summe		**14.604,69 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**8.510,57 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**23.115,26 €**
Dez II	**Finanz- und Ordnungsdezernat**											
OE 16	Zusatzversorgungskasse der Stadt Hannover	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 20	FB Finanzen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 32	FB Öffentliche Ordnung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**
Dez III	**Sozial- und Sportdezernat**											
OE 50	FB Soziales	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 52	FB Sport und Bäder	5.786,19 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	5.786,19 €
OE 57	FB Senioren	0,00 €	0,00 €	0,00 €	478,16 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	478,16 €
Summe		**5.786,19 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**478,16 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**6.264,35 €**
Dez IV	**Bildungs-, Jugend- und Familiendezernat**											
OE 18	FB Personal und Organisation	0,00 €	7.257,19 €	0,00 €	0,00 €	1.199,62 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	8.456,80 €
OE 18.7	Kommunale Gebäudereinigung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 37	FB Feuerwehr	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 40	FB Schule	14.019,28 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	8.002,02 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	5.931,31 €	0,00 €	27.952,60 €
OE 43	FB Volkshochschule	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 51	FB Jugend und Familie	1.169,31 €	5.595,22 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.425,47 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	41.190,00 €
Summe		**15.188,59 €**	**12.852,41 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**9.201,63 €**	**34.425,47 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**5.931,31 €**	**0,00 €**	**77.599,40 €**
Dez V	**Wirtschafts- und Umweltdezernat**											
OE 19	FB Gebäudemanagement	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 23	FB Wirtschaft	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 67	FB Umwelt und Stadtgrün	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 68	Stadtentwässerung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 82	Städtische Häfen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
OE 83	Hannover Congress Centrum	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**
Dez VI	**Baudezernat**											
OE 61	FB Planen und Stadtentwicklung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.012,50 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.012,50 €
OE 66	FB Tiefbau	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**1.012,50 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**1.012,50 €**
GPR												0,00 €
Gesamtsumme		**35.579,46 €**	**20.995,84 €**	**0,00 €**	**8.988,72 €**	**9.201,63 €**	**34.425,47 €**	**1.012,50 €**	**0,00 €**	**5.931,31 €**	**0,00 €**	**116.134,93 €**

Durchgeführte Maßnahmen nach FGG ab 01.07.2018 (Ziffer 3, 4 und 5) der Fachbereiche, Betriebe oder vergleichbaren Organisationseinheiten 2018

Dezernate / Fachbereiche		3.1 Beteiligung an der Kostenübernahme für Maßnahmen zur persönlichen beruflichen Weiterentwicklung	3.2 Personalersatz für längere Krankheitszeiten oder (Keine Vorschläge)	4.1 Schaffung von räumlichen und sachlichen Voraussetzungen	4.2 Beteiligung an der Kostenübernahme bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in geschlechteruntypischen Berufsfeldern	4.3 Förderung der deutschen Sprachkenntnisse (mündlich und schriftlich)	5.1 Erprobung in neuen Aufgabengebieten	5.2 Strukturelle Maßnahmen	5.3 Besonderes	Summe der Maßnahmen 3, 4 und 5 (2. Halbjahr) bezogen auf jeden Fachbereich	Summe aller Maßnahmen FGG (2. Halbjahr) auf jeden Fachbereich	Summe der Maßnahmen FFM und FGG (1. und 2. Halbjahr) auf jeden Fachbereich bezogen
Geschäftsb. OB												
GB	Referat für Frauen und Gleichstellung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 14	Rechnungsprüfungsamt	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 15	Büro Oberbürgermeister	0,00 €	34.408,76 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.408,76 €	34.408,76 €	#BEZUG!
OE 30	FB Recht	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 46	Herrenhäuser Gärten	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	8.143,43 €	#BEZUG!
Summe		**0,00 €**	**34.408,76 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**34.408,76 €**	**42.552,19 €**	**#BEZUG!**
Dez I	**Kultur- und Personaldezernat**											
OE 41	FB Kultur	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	23.115,26 €	#BEZUG!
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**23.115,26 €**	**#BEZUG!**
Dez II	**Finanz- und Ordnungsdezernat**											
OE 16	Zusatzversorgungskasse der Stadt Hannover	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 20	FB Finanzen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 32	FB Öffentliche Ordnung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**#BEZUG!**
Dez III	**Sozial- und Sportdezernat**											
OE 50	FB Soziales	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 52	FB Sport und Bäder	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	5.786,19 €	#BEZUG!
OE 57	FB Senioren	0,00 €	25.597,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2.252,00 €	0,00 €	0,00 €	27.849,00 €	28.327,16 €	#BEZUG!
Summe		**0,00 €**	**25.597,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**2.252,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**27.849,00 €**	**34.113,35 €**	**#BEZUG!**
Dez IV	**Bildungs-, Jugend- und Familiendezernat**											
OE 18	FB Personal und Organisation	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2.917,04 €	0,00 €	0,00 €	2.917,04 €	11.373,84 €	#BEZUG!
OE 18.7	Kommunale Gebäudereinigung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 37	FB Feuerwehr	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	6.654,17 €	0,00 €	0,00 €	6.654,17 €	6.654,17 €	#BEZUG!
OE 40	FB Schule	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3.081,32 €	3.081,32 €	31.033,92 €	#BEZUG!
OE 43	FB Volkshochschule	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 51	FB Jugend und Familie	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	8.147,42 €	22.324,00 €	24.230,52 €	54.701,94 €	95.891,94 €	#BEZUG!
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**17.718,63 €**	**22.324,00 €**	**27.311,85 €**	**67.354,47 €**	**144.953,87 €**	**#BEZUG!**
Dez V	**Wirtschafts- und Umweltdezernat**											
OE 19	FB Gebäudemanagement	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 23	FB Wirtschaft	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 67	FB Umwelt und Stadtgrün	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 68	Stadtentwässerung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 82	Städtische Häfen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
OE 83	Hannover Congress Centrum	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**#BEZUG!**
Dez VI	**Baudezernat**											
OE 61	FB Planen und Stadtentwicklung	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.012,50 €	#BEZUG!
OE 66	FB Tiefbau	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
Summe		**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**1.012,50 €**	**#BEZUG!**
GPR										0,00 €	0,00 €	#BEZUG!
Gesamtsumme		**0,00 €**	**60.005,76 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**19.970,63 €**	**22.324,00 €**	**27.311,85 €**	**129.612,23 €**	**245.747,16 €**	**#BEZUG!**

Personalkostenungebundene Maßnahmen: **2.400,00 €**

Gesamtsumme der in 2018 gezahlten Fördermittel: **#BEZUG!**

dem allgemeinen Haushalt zugeflossener nicht verbrauchter Restbetrag in 2018: **#BEZUG!**

Landeshauptstadt Hannover

Informationsdrucksache

In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 2434/2019

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2019 (Stand 31.08.2019)

Mit dieser Informationsdrucksache legt die Verwaltung den vierten Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2019 mit dem Stand 31.08.2019 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 2019, der sich um bewilligte Haushaltsreste aus 2018 und um umgewandelte Sachaufwendungen und erzielte Mehreinzahlungen erhöht.

Die aktuelle Prognose mit dem Stand 31.08.2019 weist eine **Überschreitung von ca. +0,02 Mio. € (+0,00 %)** (Juli-Prognose: ca. +0,36 Mio. € (+0,06 %) aus.

Bei der Aufstellung des Haushalts 2019 wurden für die Tarifbeschäftigten ab dem 01.04.2019 eine Tarifsteigerung in Höhe von 3,09 % (Durchschnittswert) und für die Beamtinnen und Beamte ab dem 01.06.2019 eine fiktive Besoldungsanpassung in Höhe von 2,50 % veranschlagt.

In der aktuellen Prognose wurde für die Beamtinnen und Beamten ab dem 01.03.2019 eine Besoldungsanpassung

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 / 11.09.2019

Personalaufwendungen 2019 - Prognose September (Stand 31.08.2019)

Gesamtbetrachtung:	**Ermächtigung**	**Prognose**	**Differenz**	**in %**
disponible Personalaufwendungen	540,76	530,35	- 10,41	- 1,92%
nicht disponible Personalaufwendungen	59,65	61,18	+ 1,54	+ 2,58%
Rückstellungen	33,62	42,51	+ 8,90	+ 26,46%
Arbeitsgelegenheiten (AGH)	1,26	1,26	0,00	0,00%
Gesamt:	**635,28**	**635,31**	**+ 0,02**	**+ 0,00%**