Landeshauptstadt Hannover - Dez. I - Datum 15.10.2020

Einladung

zur 42. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am
Mittwoch, 28. Oktober 2020, 14.00 bis 15.45 Uhr, Rathaus, Ratssaal

Beachten Sie bitte den geänderten Sitzungsraum und das Ende der Sitzung sowie die beigefügten Hygienehinweise.

Tagesordnung:

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

1. Genehmigung des Protokolls über die 41. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 30.09.2020

2. Antrag der AfD-Fraktion zur Kürzung der Personalzuwendungen für Ratsfraktionen ab 2021
(Drucks. Nr. 2041/2020)

3. Antrag der Fraktion die HANNOVERANER zur Bearbeitung von Kfz-Zulassungsanträgen
(Drucks. Nr. 2300/2020)

4. Personal- und Organisationsbericht 2018/2019
(Informationsdrucks. Nr. 2327/2020 mit 1 Anlage) - bereits übersandt

5. Abschlussbericht zum zweiten Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
(Informationsdrucks. Nr. 1977/2020 mit 1 Anlage) - bereits übersandt

6. Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2020 (Stand 30.09.2020)
(Informationsdrucks. Nr. 2334/2020 mit 1 Anlage)

7. Bericht des Dezernenten

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

Onay
Oberbürgermeister

Handlungsanweisung Ausschussitzungen_16-10-2020.pdf

Handlungsanweisung zur den Ausschusssitzungen

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

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

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

Dafür bitten wir Sie um Ihre Unterstützung!

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

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

Deshalb werden ab sofort folgende Maßnahmen getroffen:

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

- Für jede Sitzung werden im Eingangsbereich Mund-Nasen-Masken zur Verfügung gestellt. Gemäß der Niedersächsischen Corona-Verordnung ist jede*r Besucher*in von Veranstaltungen in geschlossenen Räumen verpflichtet, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen.

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

Darüber hinaus bitten wir Sie um Einhaltung der üblichen Hygienemaßnahmen:

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

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!

Landeshauptstadt Hannover - Dez. I - Datum 29.10.2020

PROTOKOLL

42. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am Mittwoch, 28. Oktober 2020, Rathaus, Gobelinsaal

Beginn	14.00 Uhr
Ende	15.37 Uhr

Anwesend:
(verhindert waren)

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

Grundmandat:

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

Verwaltung:
Stadtrat Prof. Dr.-Ing. Baumann

Frau Diers	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Gödecke	Gesamtpersonalrat
Herr Häfker	Fachbereich Personal und Organisation
Herr Kallenberg	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Kämpfe	Gleichstellungsbeauftragte
Frau Lehmann	Dezernat I
Frau Schwiertzky	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Volkmann	Fachbereich Personal und Organisation
Frau Weymann	Fachbereich Kultur

Für die Niederschrift

Frau Lüders	Fachbereich Personal und Organisation

Tagesordnung:

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

1. Genehmigung des Protokolls über die 41. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 30.09.2020

2. Antrag der AfD-Fraktion zur Kürzung der Personalzuwendungen für Ratsfraktionen ab 2021
(Drucks. Nr. 2041/2020)

3. Antrag der Fraktion die HANNOVERANER zur Bearbeitung von Kfz-Zulassungsanträgen
(Drucks. Nr. 2300/2020)

4. Personal- und Organisationsbericht 2018/2019
(Informationsdrucks. Nr. 2327/2020 mit 1 Anlage)

5. Abschlussbericht zum zweiten Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
(Informationsdrucks. Nr. 1977/2020 mit 1 Anlage)

6. Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2020 (Stand 30.09.2020)
(Informationsdrucks. Nr. 2334/2020 mit 1 Anlage)

7. Bericht des Dezernenten

I. Ö F F E N T L I C H E R T E I L

Ratsherr Borstelmann eröffnete die form- und fristgerecht geladene Sitzung des Organisations- und Personalausschusses und gab den Hinweis, dass zu TOP 10 ein Änderungsantrag vorliege.

Stadtrat Baumann begrüßte die Anwesenden, stellte sich kurz vor und erklärte, dass er sich auf eine gute und engagierte Zusammenarbeit mit der Politik, Verwaltung und Interessenvertretungen freue.

TOP 1.
Genehmigung des Protokolls über die 41. Sitzung des Organisations- und Personalausschusses am 30.09.2020
Ratsherr Pohl gab an, dass das Abstimmungsergebnis zum Tagesordnungspunkt 4.1 korrigiert werden müsse, da es fehlerhaft sei.

5 Stimmen dafür, 0 Stimmen dagegen, 6 Enthaltungen

TOP 2.
Antrag der AfD-Fraktion zur Kürzung der Personalzuwendungen für Ratsfraktionen ab 2021
(Drucks. Nr. 2041/2020)

Ratsherr Karger stellte den Antrag vor und erläuterte den Hintergrund, dass durch diesen Antrag der städtische Haushalt entlastet werden solle.

Ratsherr Gill erklärte, dass die SPD den Antrag ablehnen werde, da in Kürze eine Arbeitsgruppe tagen werde, die sich mit dem Ergebnis des Landesrechnungshofs auseinandersetzen und den Haushalt entsprechend bewerten werde.

Antrag,

die Personalzuwendungen für Ratsfraktionen aus der Beschlussdrucksache 1153/96 ab der neuen Ratsperiode im Jahr 2021 wie folgt zu kürzen:

Fraktionen mit 2 bis 4 Mitgliedern:

Anzahl		Vergütungsgruppe
alt	neu	
~~1,00~~	0,75	TVöD E 11
~~1,00~~	0,50	TVöD E 06

Fraktionen mit 5 bis 10 Mitgliedern:

Anzahl		Vergütungsgruppe
alt	neu	
~~2,00~~	1,00	TVöD E 11
~~2,00~~	1,50	TVöD E 06

Fraktionen mit 11 bis 20 Mitgliedern:

Anzahl		Vergütungsgruppe
alt	neu	
~~3,00~~	1,50	TVöD E 11
2,00	2,00	TVöD E 06

Fraktionen mit mindestens 21 Mitgliedern:

Anzahl		Vergütungsgruppe
alt	neu	
1,00	1,00	TVöD E 13
~~3,00~~	1,50	TVöD E 11
~~1,00~~	0,75	TVöD E 09
1,00	1,00	TVöD E 06

Die Personalzuwendungen zur Unterstützung von Bezirksratsmitgliedern bleiben unverändert bestehen.

1 Stimme dafür, 10 Stimmen dagegen, 0 Enthaltungen

TOP 3.

Antrag der Fraktion die HANNOVERANER zur Bearbeitung von Kfz-Zulassungsanträgen

(Drucks. Nr. 2300/2020)

Ratsherr Borstelmann gab zur Kenntnis, dass dieser Antrag im Organisations- und Personalausschuss nur formal behandelt werde.

Ratsherr Wruck trug den Antrag vor und unterstrich seine Aussage durch Auszüge aus dem Internet. Eine derartige Zulassungsfirma werbe dort damit, die entsprechende Dienstleistung schneller und günstiger anzubieten.

Ratsherr Hellmann bat darum, dass die Verwaltung dazu Stellung beziehe.

Frau Diers gab an, dass die Erörterung der Angelegenheit dem federführenden Finanzausschuss, in welchem die Verwaltung ausführlich vortragen werde, überlassen werde. Insofern sich aus der Diskussion oder dem Ergebnis wichtige Inhalte in Personal- und Organisationsfragen ergeben, werde die Verwaltung dazu auch in diesem Ausschuss berichten.

Antrag

Der Rat möge beschließen:

Die Kfz-Zulassungsstelle wird angewiesen, Anträge auf Kfz-Zulassung in der Zulassungsstelle Hannover grundsätzlich nach Datum des Eingangs zu bearbeiten, unabhängig davon, ob es sich um private Antragsteller handelt oder um Zulassungsdienstleister-Firmen.

formal behandelt

TOP 4.

Personal- und Organisationsbericht 2018/2019

(Informationsdrucksache Nr. 2327/2020 mit 1 Anlage)

Frau Diers erklärte, dass es keiner ausführlichen Vorstellung bedarf, da der Bericht gut strukturiert sei und alle nötigen Informationen enthalte.

Ratsherr Pohl fragte nach, warum in dem Bericht keine Aussagen zum Krankenstand sowie zu Überlastungsanzeigen gemacht worden seien.

Frau Diers gab an, dass Daten dazu im jährlichen Gesundheitsbericht enthalten seien und man daher davon abgesehen habe, auf diese Punkte im vorliegenden Bericht einzugehen, um Dopplungen zu vermeiden.

Ratsfrau David erklärte, dass sie den Hinweis auf die Altersstruktur der Beschäftigten sehr wichtig finde und daher ein besonderer Fokus auf der Personalgewinnung liegen müsse. Es müsse im städtischen Haushalt berücksichtigt werden, dass nicht mehr zu viel Personal eingespart werde. Sie fragte nach, wann mit dem im Bericht angesprochenen Konzept zu rechnen und was unter Serviceversprechen zu verstehen sei.

Frau Diers antwortete, dass in der Dezernenten*innenkonferenz vereinbart wurde, ein Servicecontrolling durchzuführen. Hierzu sei eine Arbeitsgruppe initiiert worden, welche diverse Serviceversprechen, vorrangig im Fachbereich Öffentliche Ordnung, bewerte. Man sei mit den Überlegungen erst am Anfang, werde aber in diesem Ausschuss darüber berichten. Bei dem Konzept handele es sich um Personalgewinnung in technischen Berufen und zunehmend auch im Verwaltungsbereich. Dieser Bericht befinde sich in der internen Abstimmung und soll zunächst in die Dezernenten*innenkonferenz eingebracht werden. Im Anschluss könne selbstverständlich in diesem Ausschuss berichtet werden.

Zur Kenntnis genommen

TOP 5.
Abschlussbericht zum zweiten Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Informationsdrucksache Nr. 1977/2020 mit 1 Anlage)

Frau Diers gab an, dass zu der Angelegenheit ausführlich im Gleichstellungsausschuss berichtet worden sei.

Zur Kenntnis genommen

TOP 6.
Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2020 (Stand 30.09.2020) (Informationsdrucksache Nr. 2334/2020 mit 1 Anlage)

Frau Diers erläuterte, dass sich die Prognose in geringem Maße verschlechtert habe, was im Wesentlichen darauf zurückzuführen sei, dass die Landeshauptstadt Hannover im Fall des Weggangs von Beamt*innen im Rahmen des Staatsvertrages eine höhere Anzahl an Abfindungen, als geplant, zahlen müsse. Darüber hinaus habe es durch Corona Verzögerungen in Stellenbesetzungen gegeben.

Ratsherr Pohl fragte nach, ob die Verwaltung bereits errechnet und prognostiziert hätte, welche Kosten durch den Abschluss des TVöD entstehen würden.

Frau Diers gab an, dass Stadtrat Baumann dazu unter TOP 7 berichten werde.

Zur Kenntnis genommen

TOP 7.
Bericht des Dezernenten

Corona

Stadtrat Baumann berichtete, dass die Verwaltung auf Grund der steigenden Infektionen mit dem Corona Virus in den letzten Tagen zwei bestehende Dienstanweisungen auf der Grundlage bundes-, landes- und regionsrechtlicher Regelungen überarbeitet habe:

Die ADA Pandemieresiliente Verwaltung diene der Organisation und Gestaltung der Arbeit unter den besonderen Bedingungen der derzeitigen Entwicklung der Ausbreitung und der weiteren Notwendigkeit der Vorbeugung der Ansteckung mit dem Corona-Virus und damit dem Schutz der Beschäftigten und der Aufrechterhaltung des notwendigen Dienstbetriebes. Damit solle ein erneuter allgemeiner Lockdown oder die Einschränkung bzw. Schließung von bürgernahen Dienstleistungen und/oder Einrichtungen vermieden werden.

Die wesentlichen Änderungen würden sich beziehen auf eine Berücksichtigung der jahreszeitgemäß häufiger auftretenden Atemwegserkrankungen und grippalen Infekte, die weitere Möglichkeit und dem Vorrang, im Homeoffice arbeiten zu können, soweit dieses betrieblich, technisch und persönlich möglich sei, Regelungen zum Umgang mit Dienstreisen, Sitzungen und Auswahlverfahren, Regelungen zum Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung sowie Regelungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge und Schutz besonders gefährdeter Personen.

Die Anpassungen in der Allgemeinen Dienstanweisung Corona Virus würden sich ebenfalls beziehen auf eine Berücksichtigung der jahreszeitgemäß häufiger auftretenden Atemwegserkrankungen und grippalen Infekte, eine Konkretisierung, wann von einem begründeten Verdacht einer Ansteckung auszugehen sei, den Umgang mit Reisen in internationale und nationale Risikogebiete sowie die Anpassung der Hygieneregelungen.

Diese Regelungen sollen den Beschäftigten eine weitere Orientierung und Sicherheit geben, was im Zusammenhang und im Umgang mit der Pandemie im Rahmen des Beschäftigungs- und Dienstverhältnis zu beachten sei.

Diese Regelungen würden auch die Verpflichtung zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes in allen Dienstgebäuden, auf den allgemeinen Verkehrsflächen, in den Fluren, Treppenhäusern und Sozial- und Aufenthaltsräumen etc. umfassen.

Darüber hinaus seien die Beschäftigten aufgefordert, überall dort, wo es betrieblich und technisch möglich sei, wieder im Home-Office zu arbeiten, auf Präsenzsitzungen zugunsten von Telefon- und Videokonferenzen zu verzichten und nach Möglichkeit auf Dienstreisen und Fortbildungen zu verzichten.

Hierneben sei in der Dezernenten*innenkonferenz vom Oberbürgermeister entschieden worden, den bei der Feuerwehr zur Bewältigung der Pandemie eingerichteten Verwaltungsstab einzuberufen.

Diese Maßnahmen würden dem Ziel, die Ausbreitung der Erkrankung mit diesem Virus in der Verwaltung zu verhindern und die Beschäftigten zu schützen, dienen.

Ratsherr Pohl fragte nach, ob es sich bei der Reduzierung der Fortbildungen um die Präsenzveranstaltungen handele.

Stadtrat Baumann bejahte dies und erachtete es als sinnvoll, vermehrt auf digitale

Fortbildungen zu setzen. In diesem Zusammenhang prüfe die Verwaltung zurzeit die Möglichkeiten für digitale Konferenzen mit beispielsweise digitalen Gruppenräumen.

Ratsfrau Keller fragte nach, wie die Verwaltung Homeoffice und mobiles Arbeiten unterscheide und was bei der Stadt Hannover aktuell praktiziert werde.

Frau Diers erklärte, dass man drei unterschiedliche Ansätze verfolge. Auf Grund einer Dienstvereinbarung sei es möglich, mobil zu arbeiten Das mobile Arbeiten sei von jedem Ort möglich, an dem die datenschutzrechtlichen Anforderungen erfüllt seien. Auf Grund der alternierenden Telearbeit sei es nach dieser Dienstvereinbarung möglich, an mindestens zwei Tagen der Woche in häuslicher Umgebung zu arbeiten. Hierbei seien die ergonomischen Anforderungen sehr hoch, ein entsprechender Arbeitsplatz nach unseren Standards sei einzurichten. Im Rahmen der Pandemie hätte die Verwaltung in Abstimmung mit der Gesamtpersonalvertretung und dem Datenschutz befristet die Möglichkeit eröffnet, die Arbeit auch mit geringeren technischen und organisatorischen Standards von zu Hause zu ermöglichen. Insgesamt habe man im Rahmen der Corona-Pandemie das Ziel verfolgt, das Arbeiten von zu Hause oder einem anderen Ort nicht zu bürokratisieren. Man habe die Beschäftigten aus Sicherheitsgründen ins Homeoffice geschickt, auch wenn nicht alle Anforderungen erfüllt gewesen seien. Die Ergebnisse der durchgeführten stadtweiten Umfrage zum Homeoffice liegen vor und werden zurzeit aufbereitet. Nach Abschluss würden die Ergebnisse in diesem Ausschuss präsentiert werden. Im Anschluss daran sollen auch entsprechende Dienstvereinbarungen angepasst werden.

Ratsherr Gill fragte nach, inwieweit sich die Zahl der ehemals 4.000 Beschäftigten im Home-Office verändert habe und welches die größten Beschwerden der Kolleg*innen seien.

Frau Diers erläuterte, dass aus der Umfrage hervorgehe, dass sich die Beschäftigten noch mehr Unterstützung im Bereich Technik wünschen. Die Beschäftigten seien zum Teil mit der gesamten Technik des originären Arbeitsplatzes nach Hause umgezogen. Man erwarte nun einen erhöhten Bedarf an flexiblerer, mobilerer Technik und werde dies entsprechend berücksichtigen müssen. Theoretisch könnten bis zu 4.000 Beschäftigte im Home-Office arbeiten, aktuell liege die Zahl jedoch bei 1.500. Ein Großteil der Beschäftigten könne nicht mobil oder von zu Hause aus arbeiten, da die Arbeit ausschließlich in der Dienststelle zu verrichten sei, wie beispielsweise in der Kita, den Schwimmbädern, auf Grünflächen sowie in den Bürgerämtern mit Kund*innenkontakt. Man wisse, dass dadurch quasi ‚zwei Klassen' von Beschäftigten geschaffen würden.

Ratsfrau Keller stellte die Nachfrage, ob für diesen Personenkreis, dem es nicht möglich sei im Home-Office zu arbeiten, eine Sonderprämie o. ä. als Anreiz oder Dank gezahlt würde.

Frau Diers antwortete, dass dies nicht einfach so zu realisieren sei, da es sich dabei um eine außertarifliche Leistung handele. Im aktuellen Tarifergebnis sei jedoch eine Corona Prämie vorgesehen sowie eine darüberhinausgehende Einmalzahlung für den Pflegebereich.

Ratsherr Karger fragte nach, wie hoch die jeweiligen Beträge seien.

Herr Kallenberg entgegnete, dass zunächst alle Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen bereits eine 1.000 Euro Einmalzahlung erhalten hätten. Darüber hinaus werde es eine nach Entgeltgruppen gestaffelte Prämie geben. Für die Pflege- und Betreuungseinrichtungen gebe es dann zusätzlich gesonderte Erhöhungen, vorbehaltlich der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Ratsherr Bingemer stellte die Nachfrage, wie viele Beschäftigte der Landeshauptstadt

Hannover in Pflegeeinrichtungen arbeiten und was dies haushälterisch bedeuten würde.

Frau Diers antwortete, dass 343 Kolleg*innen dort beschäftigt seien.

TVöD

Weiter berichtete Stadtrat Baumann, dass sich die Tarifparteien im öffentlichen Dienst am vergangenen Sonntag auf ein Ergebnis geeinigt hätten.
Zum 1. April 2021 würden die Tabellenentgelte um 1,4 Prozent, mindestens jedoch um 50 Euro, erhöht und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent. Die Beschäftigten in den Pflege- und Betreuungseinrichtungen würden darüber hinaus von einer weiteren Pflegezulage profitieren. Diese betrage ab dem 1. März 2021 70 Euro, ein Jahr später werde sie auf 120 Euro aufgestockt.
Zugleich werde die Zulage für Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten, ab dem 1. März 2021 von 105 Euro auf 155 Euro monatlich erhöht. Damit erhalte eine Pflegekraft bis Laufzeitende insgesamt ein Plus von durchschnittlich 2.700 Euro. Der Tarifvertrag habe eine Laufzeit von 28 Monaten und würde rückwirkend vom 1. September 2020 bis zum 31. Dezember 2022 gelten. Die ersten sieben Monate seien als Leermonate vereinbart.
Für die Landeshauptstadt Hannover bedeute dies, dass mit Kosten in Höhe von 27,5 Mio. Euro zu rechnen sei, wobei im Ansatz der Personalkosten bereits Beträge von rd. 29,8 Mio. Euro berücksichtigt worden seien. Nach ersten Einschätzungen werde der Bedarf in 2021 und 2022 also unter dem Ansatz der beiden Jahre liegen. Der Ansatz sei entsprechend angepasst worden.
Hierbei handele es sich zum jetzigen Zeitpunkt aber zunächst um eine summarische Bewertung, da die Vereinbarungen noch nicht im Wortlaut bekannt und auch nicht paraphiert worden seien.
Ergänzend berichtete er, dass es im Rahmen der Tarifauseinandersetzungen im Vorfeld der letzten Verhandlungsrunde bei der Landeshauptstadt Hannover 14 Streiktage gegeben habe.

Ratsherr Gill fragte nach, ob es sich bei den 2.700 Euro um ein Jahresplus handele und wie es sich um die Leistungen für Auszubildende verhalte.

Stadtrat Baumann antwortete, dass dies der Mehrbetrag über die gesamte Laufzeit sei.

Frau Gödecke ergänzte, dass Auszubildende 25 Euro mehr erhalten würden. Zudem erklärt sie, dass die Pflegezulage nicht für die städtischen Kitas gelte.

TV BS

Darüber hinaus berichtete Stadtrat Baumann, dass in der letzten Ausschusssitzung im September bereits berichtet worden sei, dass sich die Verhandlungen um einen weiteren Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung als schwierig gestalten. Das liege insbesondere an einer geänderten Haltung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Niedersachsen und entsprechender Hinweise der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände. Hiernach sei es der Landeshauptstadt Hannover untersagt, eigenständige und von den Reglungen eines Flächentarifvertrages abweichende örtliche Tarifverträge zu schließen.
Damit würden wesentliche Bestandteile einer örtlichen Regelung, wie die Vereinbarung zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden und einer Entgeltreduzierung in Höhe von zuletzt 1,5%, nicht mehr vereinbart werden dürfen.
Es werde aktuell in Gesprächen zwischen der Verwaltung und der Arbeitnehmervertretung sondiert, in welchem rechtlich zulässigen Rahmen gute und in die Zukunft weisende Elemente und Instrumente der bisherigen Regelung übernommen werden können.
Hierzu würden insbesondere Instrumente der Gesundheitsförderung, der mobilen und

flexiblen Gestaltung der Arbeit und der Digitalisierung zählen. Dabei verfolge die Verwaltung nicht das Ziel, wie verschiedentlich die Sorge von den Beschäftigten geäußert worden sei, die Aufgaben der Verwaltung flächendeckend zu privatisieren oder auszugliedern. Vielmehr sei daran gedacht, zu prüfen, ob einige Bereiche in eine andere Rechtsform überführt werden können, um die Arbeit ggf. flexibler und effizienter gestalten zu können.

Frau Gödecke erklärte, dass man im Rahmen der Tarifverhandlungen versucht habe, die Öffnungsklausel mit aufzunehmen, dies sei jedoch an der harten Haltung der Arbeitgeber*innenvertretungen gescheitert.

Ratsherr Wruck fragte nach, in welcher Größenordnung die Verwaltung bestimmte Bereiche outsourcen wolle.

Herr Kallenberg erklärte, dass es zurzeit noch keine dahingehenden konkreten Überlegungen hinsichtlich der Bereiche oder möglicher Rechtsformen gebe.

Stadtrat Baumann ergänzte, dass ihm ebenfalls keine derartigen Gespräche oder Pläne bekannt seien. Er plädierte dafür, die vorherrschenden Probleme intern anzugehen und nicht den Eindruck zu vermitteln, dass nach Auslaufen des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung sofort Teilbereiche privatisiert oder ausgegliedert würden. Als zuständiger Dezernent wolle er mit den Kolleg*innen vor Ort bewerten und eine Lösung finden, wie gegebenenfalls dynamischer oder flexibler Aufgaben erledigt werden können.

Ratsherr Pohl fragte nach, inwieweit die Beschäftigten über die Arbeitszeitveränderung informiert worden seien, damit sich nicht ab November eine Vielzahl von Fehlzeiten ergebe.

Frau Diers antwortete, dass es hierzu bereits eine Veröffentlichung im städtischen Intranet gegeben habe.

Ratsherr Bingemer erklärte, dass bei der Überführung von Aufgaben in eine andere Rechtsform der Anteilseigner weiterhin die Landeshauptstadt Hannover bliebe. Die Überführung habe den Vorteil, dass die Dienstleistung schneller erbracht werden könne, da beispielsweise bestimmte Ausschüsse nicht mehr beteiligt werden müssten. Vielmehr könne die Geschäftsführung eigenständig Entscheidungen treffen und diese veranlassen. Er erachte es als sinnvoll, gerade in dieser Zeit bestimmte Strukturen zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen.

Ratsherr Markurth warnte davor, die Angelegenheit zu eindimensional zu betrachten und nur den Fokus auf die Kosten bzw. den städtischen Haushalt zu legen. Die Gefahr sei, die Steuerung zu verlieren, wenn bestimmte Themen nicht mehr eingebracht würden. Dies hätte auch zur Folge, dass die Politik sich nicht mehr informieren und beteiligen könne, da derartige Angelegenheiten nicht mehr Inhalt von Sitzungen seien.

Ratsherr Förste schloss sich dem Wortbeitrag von Ratsherrn Markurth vollumfänglich an.

Ratsherr Bingemer entgegnete, dass er befürchte, dass die Landeshauptstadt Hannover in zwei Jahren womöglich nur noch in der Lage sei, ihre Pflichtaufgaben zu erfüllen und entsprechende Haushaltskonsolidierungsprogramme vorlegen müsse. Daher appelliert er an alle Parteien, genau zu prüfen, welches die beste und wirtschaftlichste Form der Aufgabenerfüllung sei.

Ratsfrau Steinhoff erklärte, dass es stets die Notwendigkeit zu Einsparungen gebe, man aber nicht von einem derart schlimmen Szenario wie von Ratsherrn Bingemer beschrieben, ausgehen solle. Sie ergänzte, dass es in bestimmten Fällen sinnvoll sei, Projekte nach

außen zu geben, wenn die nötige Expertise nicht intern abgerufen werden könne. Im Bereich der Jugendhilfe sei es ebenfalls sinnvoll, sich die Unterstützung durch alle Träger zu holen. Gleichermaßen habe man gute Erfahrungen mit Rekommunalisierungen gemacht. Es solle also zunächst geprüft werden ob eine Leistung intern angeboten werden könne und ob die Zuständigkeit bei der Landeshauptstadt Hannover liegen solle. Erst im zweiten Schritt dürfe eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung stattfinden.

Stadtrat Baumann gab an, dass er die genannten Beiträge teile und insbesondere den Steuerungseffekt als wichtig erachte. Zudem könne die Abhängigkeit zu einer privaten GmbH o. Ä. unwirtschaftlich sein, wenn auf veränderte Anforderungen reagiert werden müsse. Das Thema besitze eine hohe Komplexität. In der Diskussion müsse man zudem besonders aufpassen, da schnell Gerüchte entstünden, die unter den Beschäftigten zu Ängsten und Widerständen führen können. In Hinblick auf das Themengebiet Digitalisierung bzw. Flexibilisierung gab er an, dass die Landeshauptstadt Hannover dynamischer und flexibler aufgestellt sein müsse. Hierzu müsse die Verwaltung in der Lage sein, entsprechende Expertise einzukaufen. Es sei also jeweils eine differenzierte Betrachtung notwendig.

Frau Gödecke erklärte, dass dies sowohl für die Beschäftigten als auch die Interessenvertretungen ein schwieriges Thema sei. Man sei bereit in die Diskussion einzusteigen und stelle fest, dass durch den Wechsel die Gespräche mit Stadtrat Baumann wesentlich sachlicher seien. Es müsse vermieden werden die Beschäftigten noch weiter zu verunsichern. Die Kolleg*innen haben große Sorge davor, dass sich an ihren Arbeitsbedingungen etwas ändere und sie zukünftig nicht mehr abgesichert seien. Sie plädierte dafür, mit diesem Thema in allen Bereichen besonders sensibel umzugehen.

Stellenplan

Darüber hinaus berichtete Stadtrat Baumann, dass mit Veröffentlichung des Organisationsrundschreibens 01/2020 am 22.11.2019 die Kriterien und die Terminleiste für die Aufstellung des Stellenplans der Haushaltsjahre 2021 und 2022 bekanntgegeben worden seien. Um den jährlichen Personalaufwand zu stabilisieren, seien die Fachbereiche aufgefordert, für ihre Bedarfe Deckungsstellen zu benennen. Dabei würden verschiedene Ausnahmen gelten: Es liegen Rats-(VA-)beschlüsse mit Personalkosten vor, es liegen Rats-(VA-)beschlüsse ohne Personalkosten vor, die auf Initiative der Politik entstanden sind , für gesetzliche Änderungen und bei gesetzlichen Aufgaben mit einem begründeten zeitlichen und/ oder sachlichen Zusammenhang zur beantragten Stellenneueinrichtung, für refinanzierte Aufgaben oder für vor dem 30.11.2019 bereits laufende Stellenbemessungen bzw. bis zum 30.11.2019 bekannt gewordene Fallzahlsteigerungen

Insgesamt hätten die Fachbereiche 1.252 Stellen beantragt. Davon seien rd. 720 Stellen positiv bewertet, also den Kriterien des Organisationsrundschreibens entsprechend, geprüft worden. Daraufhin seien die Bedarfe auf Dezernenten*innen-Ebene erörtert worden. Zu diesem Zweck haben im Juni und September Klausurtagungen stattgefunden, bei denen ein gemeinsames Vorgehen besprochen und die Anzahl der positiv geprüften Bedarfe verringert worden sei. Der Fokus für die Anerkennung von Bedarfen habe dabei auf solchen gelegen, die den Personalkostenansatz nicht ausweiten würden, da sie entweder refinanziert oder schon im Ansatz enthalten seien. Gleiches habe für politische Beschlüsse gegolten, für die explizit Mittel für Personalaufwand zur Verfügung gestellt worden seien. Auch Härtefälle seien innerhalb der Dezernate identifiziert, diskutiert und gemeinsam entschieden worden. So seien von den ursprünglich 720 positiv geprüften Bedarfen noch 460 Stellen übriggeblieben, die für die Haushaltjahre 2021/2022 umgesetzt werden sollen. Hierbei handele es sich sowohl um befristete als auch unbefristete Bedarfe. Diese Entscheidung sei im Oktober mit dem Gesamtpersonalrat erörtert und am 16.10.2020 an

die Fachbereiche übermittelt worden.
Die Stellenplandrucksache, die nun erstellt werde, soll 2021 in der Januarsitzung des Organisations- und Personalausschusses in die erste und im Februar in die zweite Lesung gehen. Abschließend solle der Stellenplan als Anlage zum Haushaltsplan in der Ratsversammlung im März beschlossen werden.

Frau Gödecke erklärte, dass man mit den Fachbereichen, die erheblichen Bedarf geäußert hätten, noch mal gemeinsam mit Frau Diers gesprochen habe. Hierbei sei aus Sicht des Gesamtpersonalrats ein zusätzlicher Bedarf von 150 Stellen ermittelt worden. Der Gesamtpersonalrat sei dann aufgefordert gewesen, eine Priorisierung vorzunehmen, welche auch vorgenommen worden sei. Gründe für den Mehrbedarf würden u. A. darin liegen, dass Fallzahlen gestiegen seien oder Organisationsuntersuchungen den Mehrbedarf explizit ausgewiesen hätten. Dennoch seien die Stellen nicht genehmigt worden. Die getroffenen Verabredungen seien nicht eingehalten worden, was zu einer erheblichen Demotivation der Beschäftigten führe und es insbesondere im Hinblick auf Themen wie Digitalisierung nicht nachvollziehbar erscheine, warum nicht auf zusätzliches Personal gesetzt werde. Der Gesamtpersonalrat und die Beschäftigten seien sehr enttäuscht über das Ergebnis und die Tatsache, dass nicht weiter über diesen Kompromissvorschlag des Gesamtpersonalrates diskutiert worden sei.

Ratsherr Pohl sagte, dass sich die geschilderte Situation dramatisch anhöre und er gespannt sei, ob es auch um Stellen in Bereichen mit Publikumsverkehr gehe. Gleichzeitig müsse man durch ein Instrument wie Aufgabenkritik evaluieren, in welchen Bereichen sich Aufgaben verändert hätten oder Prozesse anders gestaltet werden könnten. Er stellte die Nachfrage, ob dies bei den Entscheidungen und dem Prozess mitberücksichtigt worden sei.

Frau Diers erklärte, dass parallel ein Prozess zur Aufgabenkritik mit Unterstützung der KPMG stattfinde, in dem herausgestellt werde, wo Aufgaben reduziert oder anderweitig verändert worden seien. Diese Erkenntnisse sollen Anfang nächsten Jahres, nach Abschluss des Stellenplanverfahrens, behandelt werden und in die weitere Planung einfließen. Der Gesamtpersonalrat sei an der Erstellung ebenfalls beteiligt worden und man werde im kommenden Jahr beide Bewertungen hinsichtlich Stellenaufbau, aber auch –abbau zusammenbringen und bewerten. Gegebenenfalls werde man dann unterjährige Anpassungen vornehmen müssen.

Ratsherr Markurth erklärte, dass er der Meinung sei, dass eine Bewertung nur durch eine Gesamtbetrachtung erfolgen könne und er es als schwierig erachte, beide Bemessungen getrennt voneinander zu bewerten. Hierdurch entstehe ein verzerrtes Bild. Er stellte zudem die Nachfrage, wie sich die Kriterien der Bewertung geändert hätten, dass nachträglich bestimmte Stellen nicht mehr genehmigt bzw. reduziert worden seien.

Frau Diers erklärte, dass das Hauptkriterium die Ansatzerhöhung zum letzten Haushalt gewesen sei. Alle nicht Ansatz erhöhenden oder refinanzierten Stellen seien genehmigt worden. Zudem sei sie ebenfalls der Meinung, Instrumente zur Bewertung von Stellenaufbau sowie –abbau nicht losgelöst voneinander zu nutzen, allerdings habe man sich - aufgrund der Wahl des Oberbürgermeisters, der Besetzung von Dezernatsstellen sowie der Frist zum Vorliegen des Stellenplans – dazu entscheiden müssen, dass eine strategische Aufgabenkritik , an der die Anwesenheit des neuen Führungspersonals zwingend erforderlich sei, und das Aufstellen des Stellenplans als Teil des Haushaltsplans zeitlich parallel nicht realisierbar sei. Falls trotz des beschlossenen Stellenplans zwingend Stellen eingerichtet werden müssen, behelfe man sich des unterjährigen Deckungsprinzips.

Stadtrat Baumann ergänzte, dass er es aus Sicht des Personaldezernats befürwortet hätte, die durch den Gesamtpersonalrat festgestellte notwendigen Stellen zu genehmigen und

einzurichten. Dies hätte nach Rücksprache mit der Kämmerei allerdings dazu geführt, dass unmittelbar an anderer Stelle hätten Einsparungen erfolgen müssen.

Ratsherr Gill zeigte sich enttäuscht darüber, dass die Aufgabenkritik nach dem Aufstellen des Stellenplan erfolge. Wenn Aufgaben zu erledigen seien, für die nicht genug Personal zur Verfügung stehe, bedeute dies, dass das vorhandene Personal mehr belastet sei. Die Aufgabenerledigung erfolge auf Kosten und Lasten der Beschäftigten. Er appellierte an die Verwaltungsspitze das vorgebrachte Vorgehen zu überdenken und die notwendigen Stellen zu genehmigen.

Für die Niederschrift

Baumann Lüders

AfD-Fraktion im Rat der LHH · Herrenstr. 7 · 30159 Hannover

Landeshauptstadt Hannover
Herrn Oberbürgermeister
Belit Onay
Trammplatz 2
30159 Hannover

Hannover, den 09.09.2020

Antrag gemäß § 10 der Geschäftsordnung des Rates der LHH in die nächste Ratsversammlung

Kürzung der Personalzuwendungen für Ratsfraktionen ab 2021

Die Ratsversammlung möge beschließen,

die Personalzuwendungen für Ratsfraktionen aus der Beschlussdrucksache 1153/96 ab der neuen Ratsperiode im Jahr 2021 wie folgt zu kürzen:

Fraktionen mit 2 bis 4 Mitgliedern:

Anzahl		Vergütungsgruppe
alt	neu	
~~1,00~~	0,75	TVöD E 11
~~1,00~~	0,50	TVöD E 06

Fraktionen mit 5 bis 10 Mitgliedern:

Anzahl		Vergütungsgruppe
alt	neu	
~~2,00~~	1,00	TVöD E 11
~~2,00~~	1,50	TVöD E 06

Fraktionen mit 11 bis 20 Mitgliedern:

Anzahl		Vergütungsgruppe
alt	neu	
~~3,00~~	1,50	TVöD E 11
2,00	2,00	TVöD E 06

AfD-Fraktion im Rat der
Landeshauptstadt Hannover
Herrenstr. 7
30159 Hannover

0511-168-31845
info@afd-fraktion-hannover.de
afd@hannover-rat.de
www.afd-fraktion-hannover.de

Fraktionsvorsitzender: Sören Hauptstein
stv. Fraktionsvorsitzender: Reinhard Hirche
Büroleitung: Mareike Hartmann

Fraktionen mit mindestens 21 Mitgliedern:

Anzahl		Vergütungsgruppe
alt	neu	
1,00	1,00	TVöD E 13
~~3,00~~	1,50	TVöD E 11
~~1,00~~	0,75	TVöD E 09
1,00	1,00	TVöD E 06

Die Personalzuwendungen zur Unterstützung von Bezirksratsmitgliedern bleiben unverändert bestehen.

Begründung:

Die ohnehin angespannte Haushaltslage der LHH wird sich durch erhebliche Mehrkosten im Zuge der Corona-Krise weiter verschärfen. Um Haushaltsmittel einzusparen, sind die ohnehin recht großzügig ausgelegten Personalzuwendungen für die Mitarbeiter der Fraktionsgeschäftsstellen ab der neuen Ratsperiode zu kürzen. Auch der Bund der Steuerzahler kritisierte im Jahr 2016 die unverhältnismäßige Belastung der Steuerzahler aufgrund der steigenden Personalkosten für die Fraktionsgeschäftsstellen in Hannover. Allein die zwei im Zuge der Kommunalwahl im Jahr 2016 zusätzlich entstandenen Geschäftsstellen verursachen in der aktuellen Ratsperiode Mehrkosten in Höhe von 1,3 Millionen Euro. Bereits vor vier Jahren appellierte der Bund der Steuerzahler deshalb an die Ratspolitik die Geschäftsstellen insgesamt kostengünstiger auszustatten.

Die Forderung ist in Anbetracht der absehbaren schweren wirtschaftlichen Verwerfungen und Haushaltsengpässe aktueller denn je.

Mit freundlichem Gruß

S. Hauptstein

Sören Hauptstein
Beigeordneter und Fraktionsvorsitzender im Rat der LHH
Bezirksratsherr im Stadtbezirk Südstadt-Bult

AfD-Fraktion im Rat der
Landeshauptstadt Hannover
Herrenstr. 7
30159 Hannover

0511-168-31845
info@afd-fraktion-hannover.de
afd@hannover-rat.de
www.afd-fraktion-hannover.de

Fraktionsvorsitzender: Sören Hauptstein
stv. Fraktionsvorsitzender: Reinhard Hirche
Büroleitung: Mareike Hartmann

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

Wählergemeinschaft
Die Hannoveraner
Fraktion im Rat der Landeshauptstadt Hannover

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

Hannover, 06.10.2020

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

Antrag gemäß § 10 der GO des Rates

Bearbeitung von Kfz-Zulassungsanträgen

Der Rat möge beschließen:

Die Kfz-Zulassungsstelle wird angewiesen, Anträge auf Kfz-Zulassung in der Zulassungsstelle Hannover grundsätzlich nach Datum des Eingangs zu bearbeiten, unabhängig davon, ob es sich um private Antragssteller handelt oder um Zulassungsdienstleister-Firmen.

Begründung:

Regelmäßig beklagen Kunden die langen Wartezeiten in der Kfz-Zulassungsstelle Hannover. Wartezeiten von bis zu vier Wochen sind die Regel. Allerdings gibt es bei der Bearbeitung von Anträgen offenbar gravierende Unterschiede. Es geht das Gerücht um, dass bestimmte Zulassungsdienstleister-Firmen Zulassungsanträge sammeln und vorbereitete Anträge vor den eigentlichen Öffnungszeiten einreichen. Mitarbeiter der Zulassungsstelle bearbeiten diese dann angeblich teilweise vor und nach den Öffnungszeiten. Die sog. Zulassungsfirmen werben sogar in Presse und Internet mit einer deutlich schnelleren Bearbeitung der Kfz-Anmeldung durch die Zulassungsstelle (in bis zu 3 Tagen).

Im Sinne der Gleichbehandlung von Antragsstellern muss diese Bevorzugung unterbunden werden.

Gerhard Wruck
Stellv. Fraktionsvorsitzender

Landeshauptstadt Hannover

Informationsdrucksache

In den Organisations- und Personalausschuss
In den Gleichstellungsausschuss

Nr. 2327/2020
Anzahl der Anlagen 1
Zu TOP

BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

Personal- und Organisationsbericht 2018/2019

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

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

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

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18
Hannover / 09.10.2020

Hannover

Fachbereich Personal und Organisation

PERSONAL- UND ORGANISATIONSBERICHT 2018/2019

Vorbemerkung

Der Personal- und Organisationsbericht stellt die Personalstrukturdaten für die Jahre 2018 und 2019 dar. Daneben bietet er einen Überblick über die Schwerpunkte und Maßnahmen in den Themenfeldern Personal und Organisation der Stadtverwaltung Hannover.

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

Die für die nachfolgenden Auswertungen zugrunde gelegten Daten beinhalten alle Beschäftigten[1]. Die Daten zu den Auszubildenden der Stadtverwaltung Hannover werden separat unter Ziffer 4.3.1 dargestellt.

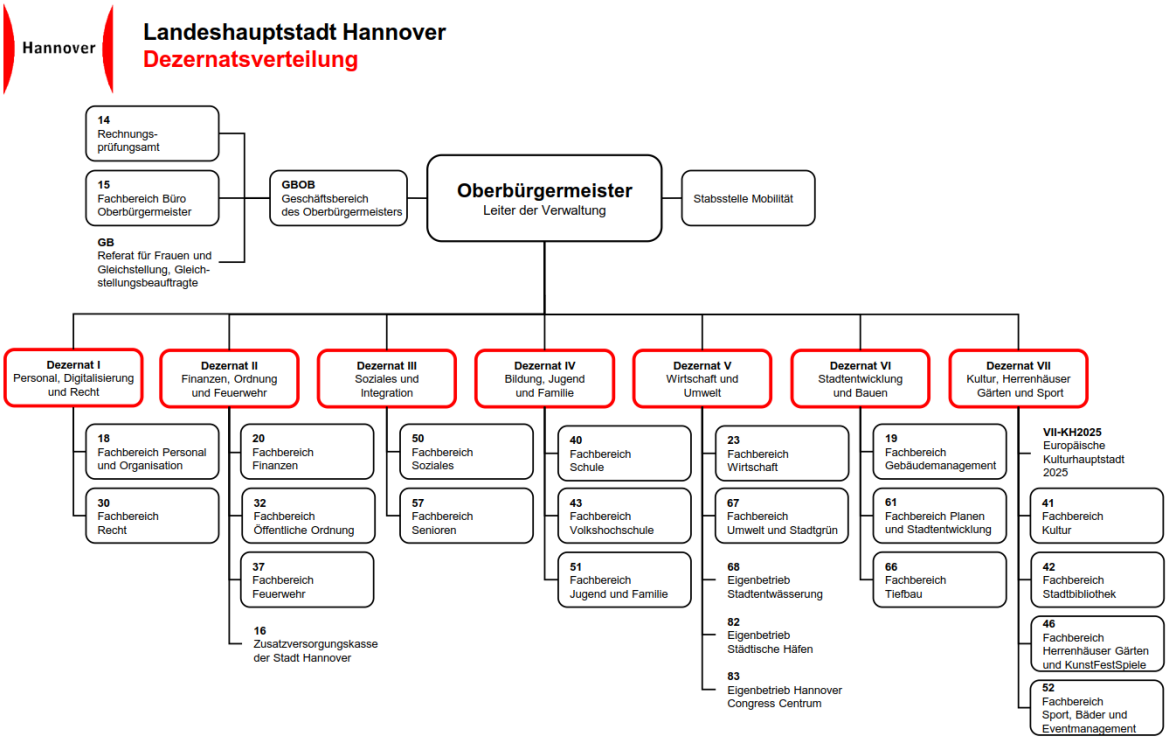
[1] Alle aktiven und inaktiven Mitarbeiter*innen der LHH (Gesamtverwaltung) mit Ausnahme der Auszubildenden, der geringfügig oder informatorisch Beschäftigten und der Mitarbeiter*innen in der Freizeitphase der Altersteilzeit.

Inhaltsverzeichnis :	Seite :
1. Die Orientierungsdaten	3
1.1. Aktueller organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung	3
1.2. Anzahl der Planstellen nach Dezernaten	3
1.3. Beschäftigungs- und Stellenplanstruktur	4
1.4. Wichtige Personalstrukturdaten auf einen Blick	5
2. Personalbestand und –struktur	6
2.1. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 2018 bis 2019	6
2.2. Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgründe zum Stichtag 31.12.2019	7
2.3. Abgänge im Jahr 2019	7
2.4. Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2019	8
2.5. Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 31.12.2019	8
2.6. Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2019	9
2.7. Beschäftigte mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31.12.2019	9
2.8. Beschäftigte in Führungspositionen 2018 und 2019	10
3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2019	11
3.1. Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen	11
3.1.1. Tarifbeschäftigte	11
3.1.2. Beamt*innen	12
3.2. Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2019	13
3.2.1. Tarifbeschäftigte	13
3.2.2. Beamt*innen	13
3.3. Personalaufwand für die Jahre 2018 und 2019	14
4. Personal- und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung	14
4.1. Personalgewinnung	15
4.2. Organisationsentwicklung	17
4.3. Personalentwicklung	20
4.3.1. Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover	24
4.3.2. Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2018 und 2019	25
4.4. Betriebliches Gesundheitsmanagement	
5. Ausblick auf die Jahre 2020 und 2021	28

1. Die Orientierungsdaten

1.1 Aktueller organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung

Dargestellt wird an dieser Stelle der aktuelle Dezernatsverteilungsplan zum Stichtag 01.10.20.
Im nachfolgenden Bericht ab Ziffer 1.3 erfolgt ein Bericht über die Jahre 2018 und 2019.



Stand 01.10.2020

1.2 Anzahl der Planstellen nach Dezernaten

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Verteilung der Planstellen auf den Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters und die einzelnen Dezernate sowie auf die dort zugeordneten Fachbereiche zum Stichtag 01.10.2020.

Geschäftsbereich des OB		Dezernat I		Dezernat II		Dezernat III	
OE 14	41,00	**OE 18**	773,40	**OE 16**	39,50	**OE 50**	675,76
OE 15	54,00	**OE 30**	21,00	**OE 20**	247,15	**OE 57**	608,24
				OE 32	609,72		
				OE 37	814,78		
Summe	**95,00**	**Summe**	**794,40**	**Summe**	**1.711,15**	**Summe**	**1.284,00**

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

Dezernat IV		Dezernat V		Dezernat VI		Dezernat VII	
OE 40	527,14	**OE 23**	100,50	**OE 19**	314,78	**OE 41**	350,62
OE 43	91,12	**OE 67**	786,00	**OE 61**	417,50	**OE 42**	160,50
OE 51	1.659,85	**OE 68**	485,00	**OE 66**	322,50	**OE 46**	126,25
		OE 82	103,00			**OE 52**	176,50
		OE 83	90,15				
Summe	**2.278,11**	**Summe**	**1.564,65**	**Summe**	**1.054,78**	**Summe**	**813,87**

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

1.3 Beschäftigungs- und Stellenplanstruktur

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

- Stellenplanentwicklung 2018 - 2019

	Stand	
	01.01.2019	**01.01.2018**
Gesamtverwaltung	**9.588,23**	**9.123,61**
Beamt*innenstellen	1.734,23	1.757,49
Tarifbeschäftigte	7.854,00	7.366,11

Der Stellenplan 2019 (Beschlussdrucksache Nr. 2512/2018 N1) weist für die Gesamtverwaltung im Saldo einen Mehrbedarf von 464,62 Stellen aus. Damit war eine Ausweitung des Stellenplans unumgänglich. Den Stellenreduzierungen in Höhe von 29,02 Stellen stehen notwendige Stelleneinrichtungen in Höhe von 493,64 Stellen gegenüber. Die Stelleneinrichtungen erfolgten u.a. für Baumkontrollen im Rahmen der Verkehrssicherungspflicht, die Einrichtung eines städtischen Ordnungsdienstes, die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes für Menschen mit Behinderung sowie weitere Organisationseinheiten bzw. Aufgaben.

- Übersicht der Stellen getrennt nach Kernverwaltung und Betrieben zum Stichtag 31.12.2019

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

- Die Eigenbetriebe Stadtentwässerung, Städtische Häfen und Hannover Congress Centrum
- Die Zusatzversorgungskasse der Stadt Hannover
- Die Alten- und Pflegezentren der Stadt Hannover

	Stellen
Gesamtverwaltung	9.588,23
Kernverwaltung	8.425,80
Betriebe	1.162,43

- Übersicht der Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Berufsgruppen zum Stichtag 31.12.2019

Die folgende Darstellung weist die Anzahl der Beschäftigten („Köpfe“) aus. Die Differenz zu den Planstellen ist u.a. durch aufgabenbedingte vorübergehende Projekte begründet. Für diese Aufgaben wurden die Beschäftigten nicht auf Planstellen eingesetzt. Des Weiteren sind 32,7% der 11.201 aktiven Mitarbeiter*innen teilzeitbeschäftigt sowie 400 Mitarbeiter*innen beurlaubt ohne Bezüge.

	Anzahl Beschäftigte	davon Frauen	davon Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Gesamtbeschäftigte	11.601	6.482	5.119	55,9%	44,1%
Beamt*innen	1.641	536	1.105	32,7%	67,3%
Tarifbeschäftigte	9.960	5.946	4.014	59,7%	40,3%

1.4 Wichtige Personalstrukturdaten auf einen Blick

Einige wesentliche Personalstrukturdaten zum Stichtag 31.12.19 aus diesem Bericht werden in der folgenden Übersicht dargestellt.

	GESAMT	davon Frauen	davon Männer
Beschäftigte	11.601	6.482	5.119
Anteil in %		55,9%	44,1%
Beamt*innen	1.641	536	1.105
Anteil in %	14,1%	32,7%	67,3%
Tarifbeschäftigte	9.960	5.945	4.014
Anteil in %	85,9%	59,7%	40,3%
Teilzeitquote	32,7%	83,1%	16,9%
Beurlaubungsquote	3,3%	85,7%	14,3%
Beschäftigte in Elternzeit	220	201	19
Anteil in %		91,4%	8,6%
Durchschnittsalter	46,24	46,13	46,38
Beschäftigte mit Migrationshintergrund	1.725	1.222	503
Anteil in %	14,9%	70,8%	29,2%
Beschäftigte in Führungspositionen	499	230	269
Anteil in %		46,1%	53,9%
Auszubildende	527	225	302
Anteil in %		42,7%	55,3%
Schwerbehindertenquote	8,5%		
Anteil in %		55,7%	44,3%

2. Personalbestand und -struktur

2.1 Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 2018 – 2019 (Aktive und Beurlaubte)

Zum 31.12.2019 sind 249 Mitarbeiter*innen mehr bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigt als zum Stichtag 31.12.2018. Der Stellenplan 2019 (Beschlussdrucksache Nr. 2398/2012512/2018 N1) weist für die Gesamtverwaltung im Saldo einen Mehrbedarf von 464,62 Stellen aus (s. Ziffer 1.3). Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stieg im Vergleich zu 2018 erneut um 103 Beschäftigte an.

	2019	2018
Gesamtbeschäftigte	11.601	11.352
davon Frauen	6.482	6.401
Anteil an Gesamtbeschäftigten	55,9%	56,4%
davon Männer	5.119	4.951
Anteil an Gesamtbeschäftigten	44,1%	43,6%

Aktive Beschäftigte	11.201	10.965
Vollzeitbeschäftigte	7.533	7.400
Anteil an Aktiven Beschäftigten	67,3%	67,5%
Frauen in Vollzeit	3.092	3.074
Anteil an Vollzeit	41,0%	41,5%
Männer in Vollzeit	4.441	4.326
Anteil an Vollzeit	59,0%	58,5%
Teilzeitbeschäftigte	3.668	3.565
Anteil an Aktiven Beschäftigten	32,7%	32,5%
Frauen in Teilzeit	3.048	2.987
Anteil an Teilzeit	83,1%	83,8%
Männer in Teilzeit	620	578
Anteil an Teilzeit	16,9%	16,2%
Befristet Beschäftigte	752	692
Anteil an Aktiven Beschäftigten	6,7%	6,3%
davon Frauen	435	445
davon Männer	317	247

Beurlaubte	400	387
Anteil an Gesamtbeschäftigten	3,4%	3,4%
davon Frauen	342	340
Anteil an Beurlaubten	85,5%	87,9%
davon Männer	58	47
Anteil an Beurlaubten	14,5%	12,1%
davon Elternzeit	220	209
Anteil an Beurlaubten	55,0%	54,0%
davon Frauen	201	196
Anteil an Elternzeit	91,4%	93,8%
davon Männer	19	13
Anteil an Elternzeit	8,6%	6,2%

Die Teilzeitquote liegt im Jahr 2019 bei 32,7% und ist gegenüber dem Vorbericht (31,9%) wieder gestiegen. Der Anteil der Männer in Teilzeit sowie in Elternzeit ist ebenfalls angestiegen.

2.2 Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgründe zum Stichtag 31.12.2019

Die Beurlaubungsgründe „Elternzeit“ und „allgemeine Gründe“ spielen weiterhin eine herausragende Rolle. Auch die allgemeinen Gründe beinhalten Beurlaubungen, die aus familiären Anlässen herrühren.

	Beamt*innen			Tarifbeschäftigte			Gesamtbeschäftigte		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
1. Beurlaubte Beschäftigte									
Elternzeit	9	6	15	191	9	200	200	15	215
davon elternzeitunschädl. tätig	2		2	22	2	24	24	2	26
Allgemeine Gründe	7	2	9	79	27	106	86	29	115
Rente auf Zeit	0	0	0	56	14	70	56	14	70
Gesamt	**16**	**8**	**24**	**326**	**50**	**376**	**342**	**58**	**400**
Anteil an Gesamtbeschäftigten in Prozent	**3,0%**	**0,7%**	**1,5%**	**5,5%**	**1,2%**	**3,8%**	**5,3%**	**1,1%**	**3,5%**
2. Aktive Beschäftigte	**520**	**1.097**	**1.617**	**5.610**	**3.958**	**9.568**	**6.130**	**5.055**	**11.185**
3. Gesamtbeschäftigte	**536**	**1.105**	**1.641**	**5.936**	**4.008**	**9.944**	**6.472**	**5.113**	**11.585**

2.3 Abgänge im Jahr 2019

Der überwiegende Teil der Abgänge unbefristet Beschäftigter ist wie in den Vorberichten (2017: 137; 2015: 116) durch altersbedingte Austritte begründet und in 2019 auf 202 gestiegen.
Im Vergleich zum Vorbericht ist der Zeitablauf befristeter Arbeitsverträge wieder auf 279 gestiegen (2017: 225/ 2015: 256).
Die Austritte auf eigenen Wunsch (2019: 129 / 2017: 94 / 2015: 61 / 2013: 27) sowie mit Auflösungsvertrag (2019: 118 / 2017:88 2015: 77 / 2013: 67) mit dem Ziel eines Arbeitgeberwechsels haben sich im Vergleich zu den Vorberichten weiter erhöht.

	Beamt*innen			Tarifbeschäftigte			Gesamtbeschäftigte		
Abgänge / Austritte	**Frauen**	**Männer**	**Gesamt**	**Frauen**	**Männer**	**Gesamt**	**Frauen**	**Männer**	**Gesamt**
Altersteilzeit	5	6	11	44	15	59	49	21	70
Altersrente/Ruhestand/ Altersgrenze	22	32	54	92	56	148	114	88	202
Berufs-/Erwerbs-unfähigkeitsrente	-		-	30	8	38	30	8	38
Zeitablauf befristeter Arbeitsverträge		1	1	150	128	278	150	129	279
Eigener Wunsch	9	14	23	70	36	106	79	50	129
Auflösungsvertrag	-		-	82	36	118	82	36	118
Entlassung / Kündigung Arbeitgeber	-		-	7	10	17	7	10	17
Sonstige Gründe (z.B. Abordnung)		1	1	6	5	11	6	6	12
Abgänge gesamt	**36**	**54**	**90**	**481**	**294**	**775**	**517**	**348**	**865**

2.4 Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2019

Das Durchschnittsalter ist bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung mit 46,24 Jahren zum Vorbericht leicht gestiegen. (2017: 46,03):

	Gesamtbeschäftigte			Anteil an Altersgruppe
Altersgruppen	Frauen	Männer	**Gesamt**	Gesamt
bis 25	307	200	**507**	4,37%
26 - 35	1195	888	**2083**	17,96%
36 - 45	1266	1073	**2339**	20,16%
46 - 55	2072	1665	**3737**	32,21%
56 - 60	1046	841	**1887**	16,27%
über 60	596	452	**1048**	9,03%
Gesamt	**6.482**	**5.119**	**11.601**	100,00%
Altersdurchschnitt	46,13	46,38	46,24	

2.5 Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 31.12.2019

Mit 14,87% ist der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gestiegen (2017: 14,29%).

	Geschlecht	Gesamt	ohne Migrations-hintergrund	mit Migrations-hintergrund	Anteil mit Migrations-hintergrund
Alle Entgeltgruppen Summe		**11601**	**9876**	**1725**	**14,87%**
davon	männlich	5119	4616	503	9,83%
	weiblich	6482	5260	1222	18,85%
E13/A13H und höher	männlich	207	201	6	2,90%
	weiblich	221	206	15	6,79%
E13/A13H und höher Summe		**428**	**407**	**21**	**4,91%**
E10-E12,A11-A13G,S15-S18, P13-P16	männlich	979	930	49	5,01%
	weiblich	957	895	62	6,48%
E10-E12,A11-A13G,S15-S18, P13-P16 Summe		**1936**	**1825**	**111**	**5,73%**
E06-E09,A06-A10,S05-S14,G06-G07, P07-P12	männlich	2748	2576	172	6,26%
	weiblich	3612	3180	432	11,96%
E06-E09,A06-A10,S05-S14,G06-G07, P07-P12 Summe		**6360**	**5756**	**604**	**9,50%**
E04-E05,A04-A05,S03-S04,G04-G05, P06	männlich	739	607	132	17,86%
	weiblich	616	481	135	21,92%
E04-E05,A04-A05,S03-S04,G04-G05, P06 Summe		**1355**	**1088**	**267**	**19,70%**
E01-E03,A02-A03,S02,G01-G03, P05	männlich	381	250	131	34,38%
	weiblich	1030	459	571	55,44%
E01-E03,A02-A03,S02,G01-G03, P05 Summe		**1411**	**709**	**702**	**49,75%**
NGG-Tarif im HCC	männlich	65	52	13	20,00%
	weiblich	46	39	7	15,22%
NGG-Tarif im HCC Summe		**111**	**91**	**20**	**18,02%**

In Hannover leben Angehörige von mehr als 180 Nationen. Diese Vielfalt soll sich auch in der Stadtverwaltung widerspiegeln. Die Stadtverwaltung Hannover investiert deshalb viel in die interkulturelle Öffnung durch Weiterbildung aller Mitarbeiter*innen und ermutigt Menschen mit Migrationshintergrund sich zu bewerben. Hannover soll als weltoffene und internationale Stadt wahrgenommen werden, sie fördert den Dialog hierzu.

Ziel ist im Rahmen der interkulturellen Öffnung die weitere Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf allen Verwaltungsebenen der Stadtverwaltung, auch in höher qualifizierten Positionen und in allen Fachfunktionen, das heißt also auch in den höheren Entgeltgruppen. Eine Maßnahme war hierzu, wie unter Ziffer 4.3 beschrieben, der gedrehte Film „Interkulturelle Öffnung der Landeshauptstadt Hannover – Vielfalt ist unsere Stärke“.
18,85% der Frauen und 9,83% der Männer in der Stadtverwaltung haben einen Migrationshintergrund. Ersichtlich ist, dass auch in den höheren Entgeltgruppen bei den weiblichen Beschäftigten ein höherer Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund vorliegt als bei den männlichen Beschäftigten.

2.6 Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2019

Eine Auswertung nach Nationalität der Beschäftigten ergibt eine außerordentliche Bandbreite. So sind 813 Beschäftigte aus mittlerweile 76 verschiedenen Nationen in der Stadtverwaltung tätig:

Bezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt
Türkei	210	85	295
Polen	64	6	70
Griechenland	22	13	35
Spaniem	17	12	29
Russland	22	5	27
Serbien	22	5	27
Kroatien	17	5	22
Italien	9	11	20
Iran	10	8	18
Bosnien-Herzegowina	14	1	15
Weitere	172	83	255
Summe	**579**	**234**	**813**

Die meisten Beschäftigten mit nicht-deutscher Nationalität werden im Bereich der Gebäudereinigung, der Kindertagesstätten sowie der städtischen Alten-und Pflegezentren beschäftigt.

2.7 Beschäftigte mit Schwerbehinderung zum Stichtag 31.12.2019

Die Schwerbehindertenquote der Stadtverwaltung liegt zum Stichtag 31.12.2019 bei 8,5% Die Berechnung des Anteils erfolgt hier nach den Kriterien gemäß Sozialgesetzbuch IX. Die Beschäftigungspflichtquote von 5% ist erfüllt.

Ziel ist die Steigerung der Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der Stadtverwaltung. Geplante Maßnahmen hierzu sind weiterhin:

- Berücksichtigung bei Stellenbesetzungsverfahren
- Ausstattung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen
- Controlling und Umsetzung der Integrationsvereinbarung
- Einzelmaßnahmen (Kooperation mit Annastift und Lebenshilfe, Einrichtung von Einzelarbeitsplätzen, Baumaßnahmen zur Barrierefreiheit)

2.8 Beschäftigte in Führungspositionen 2018 - 2019

Zum Stichtag 31.12.2019 liegt der Frauenanteil bei 46,1% (230 der insgesamt 499 besetzten Führungspositionen). Im Vorbericht 2017 lag der Frauenanteil noch bei 44,3% und im Jahr 2011 bei 38,3%. Nachfolgend wird die Entwicklung seit 2018 dargestellt:

	2019	2018
Führungskräfte gesamt	499	509
davon Frauen	230	236
Frauenanteil	46,1%	46,4%
davon Männer	269	273
Männeranteil	53,9%	53,6%

Die aktuellen Ziele und Maßnahmen für die Jahre 2020 bis 2022 sind in der Drucksache „Gleichstellungsplan nach dem NGG“ (Informationsdrucksache Nr. 1492/2020) festgelegt, die am 06.07.2020 im Gleichstellungsausschuss und am 27.08.2020 im Organisations- und Personalausschuss behandelt wurde.

- **Führungskräfte in Teilzeit**

Zum Stichtag 31.12.2019 waren 79 der 499 Führungskräfte teilzeitbeschäftigt. Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte ist im Vergleich zum Stichtag 31.12.17 erneut gestiegen (2017: 55 Führungskräfte, entsprach 11,2%).

Die meisten Führungskräfte sind (befristet) vollzeitnah mit einer wöchentlichen Arbeitszeit ab 30 Stunden teilzeitbeschäftigt (75% bis 95% einer Vollzeitbeschäftigung).

Bei den Führungskräften spiegelt sich wider, dass vorwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Von den teilzeitbeschäftigten Führungskräften waren 81% Frauen und 19% Männer.

Die folgende Übersicht stellt die Anzahl der Mitarbeiter*innen zum Stichtag 31.12.2019 dar, die eine Führungsfunktion in Teilzeit wahrnahmen.

Stichtag 31.12.2019	**Anzahl der Führungskräfte**			
Führungsebene	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Fachbereichsleitung	**21**	**12**	**9**	**57,1%**
davon in Teilzeit	*1*	*1*	*0*	*100,0%*
Bereichsleitung	**113**	**50**	**63**	**44,2%**
davon in Teilzeit	*11*	*10*	*1*	*90,9%*
Sachgebietsleitung	**365**	**168**	**197**	**46,0%**
davon in Teilzeit	*67*	*53*	*14*	*79,1%*
Gesamt	**499**	**230**	**269**	**46,1%**
davon in Teilzeit	*79*	*64*	*15*	*81,0%*

Hinweis: Zum Stichtag 31.12.19 waren vier Fachbereichsleitungsstellen vakant (Büro des Oberbürgermeisters, Fachbereiche Recht, Planen und Stadtentwicklung sowie Umwelt und Stadtgrün).

3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2019

3.1 Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.1 Tarifbeschäftigte

- Entgeltgruppen E02 bis AT

Insgesamt ist im Vergleich zum Vorbericht ein leichter Anstieg des Männeranteils festzustellen (2017: 44,5%). Hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen ab E10.

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
E02	273	81	354	77,1%	22,9%
E02U	260	18	278	93,5%	6,5%
E03/G03	360	251	611	58,9%	41,1%
E04/G04	49	212	261	18,8%	81,2%
E05	415	493	908	45,7%	54,3%
E06/G06	482	336	818	58,9%	41,1%
E07/G07	191	341	532	35,9%	64,1%
E08	375	246	621	60,4%	39,6%
E09A	369	306	675	54,7%	45,3%
E09B	376	349	725	51,9%	48,1%
E09C	361	143	504	71,6%	28,4%
E10	200	151	351	57,0%	43,0%
E11	215	221	436	49,3%	50,7%
E12	163	221	384	42,4%	57,6%
E13	66	65	131	50,4%	49,6%
E14	74	55	129	57,4%	42,6%
E15	28	18	46	60,9%	39,1%
E15Ü		2	2	0,0%	100,0%
AT	6	3	9	66,7%	33,3%
Gesamtergebnis	4263	3512	7775	54,8%	45,2%

- P-Tarif für Pflegepersonal

Im P-Tarif sind ab 2017 die Beschäftigten der städtischen Alten- und Pflegezentren eingruppiert, überwiegend Pflegekräfte und Wohnbereichsleitungen. Dieser Tarif wurde erstmals für das Jahr 2017 separat dargestellt.

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
P05	95	25	120	79,2%	20,8%
P06	25	6	31	80,6%	19,4%
P07	83	25	108	76,9%	23,1%
P08	17	5	22	77,3%	22,7%
P09	4		4	100,0%	0,0%
P10	3	1	4	75,0%	25,0%
P11	18	6	24	75,0%	25,0%
P12	17	4	21	81,0%	19,0%
P14	7	2	9	77,8%	22,2%
Gesamtergebnis	269	74	343	78,4%	21,6%

- S-Tarif für den Sozial- und Erziehungsdienst

Im S-Tarif sind u.a. Sozialpädagog*innen sowie Erzieher*innen eingruppiert. Fast 90% von ihnen sind im Fachbereich Jugend und Familie beschäftigt. Der Männeranteil liegt bei 21,0% und ist im Vergleich zum Vorbericht 2017 leicht gestiegen (2017: 20,2%).

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
S02	42	6	48	87,5%	12,5%
S04	111	24	135	82,2%	17,8%
S04E	16	4	20	80,0%	20,0%
S08B	587	113	700	83,9%	16,1%
S08E	3	2	5	60,0%	40,0%
S09	8	1	9	88,9%	11,1%
S09H	7	2	9	77,8%	22,2%
S12	185	57	242	76,4%	23,6%
S12H	48	24	72	66,7%	33,3%
S13	10		10	100,0%	0,0%
S14	187	42	229	81,7%	18,3%
S15	81	45	126	64,3%	35,7%
S15H	11		11	100,0%	0,0%
S16	14	3	17	82,4%	17,6%
S17	28	24	52	53,8%	46,2%
S17H	13	6	19	68,4%	31,6%
S18	6	5	11	54,5%	45,5%
S18H	11	5	16	68,8%	31,3%
Gesamtergebnis	1368	363	1731	79,0%	21,0%

- NGG-Tarif für Beschäftigte im Hannover Congress Centrum

Für die Beschäftigten des Hannover Congress Centrums (HCC) gilt der Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Niedersachsen (NGG). Zum Stichtag 31.12.2019 waren dort 111 Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon 46 Frauen und 65 Männer. Darüber hinaus standen 11 Frauen und 17 Männer in einem Ausbildungsverhältnis beim HCC.

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

3.1.2 Beamt*innen

Der Frauenanteil ist in dieser Statusgruppe weiter von 33,2% auf 32,6% gesunken. Dies ist dadurch begründet, dass Neueinstellungen von Beamt*innen fast ausschließlich für den feuerwehrtechnischen Dienst erfolgen.

Schwerpunktbereiche für Beamt*innen sind auch weiterhin die Fachbereiche Feuerwehr, Soziales, Finanzen sowie Personal und Organisation. Knapp 44% der Beamt*innen sind allein im Fachbereich Feuerwehr eingesetzt.

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
A06		1	1	0,0%	100,0%
A07	7	58	65	10,8%	89,2%
A08	63	77	140	45,0%	55,0%
A09	8	3	11	72,7%	27,3%
A09 1. Einstiegsamt	55	469	524	10,5%	89,5%
A10	148	137	285	51,9%	48,1%
A11	93	122	215	43,3%	56,7%
A12	74	112	186	39,8%	60,2%
A13	41	62	103	39,8%	60,2%
A13 2. Einstiegsamt	3	6	9	33,3%	66,7%
A14	23	24	47	48,9%	51,1%
A15	4	20	24	16,7%	83,3%
A16	8	9	17	47,1%	52,9%
B02	6	2	8	75,0%	25,0%
Gesamtergebnis	533	1102	1635	32,6%	67,4%

3.2 Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2019

3.2.1 Tarifbeschäftigte (ohne S-Tarif, P-Tarif und NGG Tarif):

Vergütungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
E02	1		1	100,0%	0,0%
E02U	5		5	100,0%	0,0%
E03	18	22	40	45,0%	55,0%
E04	7	15	22	31,8%	68,2%
E05	18	30	48	37,5%	62,5%
E06	29	29	58	50,0%	50,0%
E07	13	37	50	26,0%	74,0%
E08	24	13	37	64,9%	35,1%
E09A	89	40	129	69,0%	31,0%
E09B	10	17	27	37,0%	63,0%
E09C	44	23	67	65,7%	34,3%
E09S	1		1	100,0%	0,0%
E10	18	22	40	45,0%	55,0%
E11	17	28	45	37,8%	62,2%
E12	20	15	35	57,1%	42,9%
E13	2	8	10	20,0%	80,0%
E14	6	3	9	66,7%	33,3%
E15	3		3	100,0%	0,0%
AT	1		1	100,0%	0,0%
Gesamtergebnis	326	302	628	51,9%	48,1%

3.2.2 Beamt*innen:

Wie unter Ziffer 3.1.2 dargestellt wurde, liegt der Frauenanteil bei den Beamt*innen bei 32,6%. Die hohe Anzahl der Beförderungen von männlichen Beamten im Jahr 2019 ist durch Beförderungen im Fachbereich Feuerwehr begründet (131 von 199 Beförderungen), insbesondere in den Besoldungsgruppen A8 und A9.

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
A8	3	16	19	15,8%	84,2%
A9	7	90	97	7,2%	92,8%
A9Z	2		2	100,0%	0,0%
A9 1. Einstiegsamt	1		1	100,0%	0,0%
A10	5	11	16	31,3%	68,8%
A11	9	11	20	45,0%	55,0%
A12	8	12	20	40,0%	60,0%
A13	9	5	14	64,3%	35,7%
A14	2	3	5	40,0%	60,0%
A15		4	4	0,0%	100,0%
A16		1	1	0,0%	100,0%
Gesamtergebnis	46	153	199	23,1%	76,9%

3.3 Personalaufwand 2018 und 2019

Der Personalaufwand beinhaltet die Beträge für aktives Personal, Versorgungsbeamt*innen, Beihilfen und Rückstellungen.

Die Verwaltung berichtet monatlich im Organisations- und Personalausschuss. Nachfolgend werden die Rechnungsergebnisse dargestellt:

Haushaltsjahr	2019	2018
Rechnungsergebnis	628,12 Mio. €	608,54 Mio. €

Der Anstieg der Personalaufwendungen lässt sich im Wesentlichen durch Tariferhöhungen und Besoldungsanpassungen erklären.

Das Rechnungsergebnis im Haushaltsjahr 2018 führte zu einer Überschreitung, die voll durch Haushaltsreste und Deckungsmittel abgedeckt wurde. 2019 wurde eine Unterschreitung von 9,4 Mio. € verzeichnet, die im Wesentlichen durch eine verzögerte Besetzung von freiwerdenden bzw. neuen Stellen entstand.

4. Personal- und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung

Die Organisation Stadtverwaltung ist besonders im Hinblick auf die demografische Entwicklung, die Digitalisierung und die Bevölkerungsentwicklung, einhergehend mit veränderten Aufgabenstellungen, einem stetigen Wandel unterworfen. Im Rahmen der Arbeitgeberattraktivität werden ebenfalls Anforderungen gestellt, die eine weitere Modernisierung der Stadtverwaltung erfordern. Die notwendigen systematischen Veränderungsprozesse setzen voraus, dass die Stadtverwaltung über Beschäftigte mit auch in der Zukunft notwendigen Fähigkeiten und Qualifikationen verfügt. Ziele der Stadtverwaltung Hannover sind daher, geeignetes Personal zu gewinnen, dieses an die Organisation zu binden und die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten zu erhalten, damit die Stadtverwaltung die Aufgaben für die Einwohner*innen weiterhin in guter Qualität leisten kann.

Im mittlerweile fünften Personal- und Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 (Informationsdrucksache 0898/2018 vom 11.04.2018) wurden die wesentlichsten Strategien und Meilensteine zur Weiterentwicklung der Stadtverwaltung auf dem Weg zu einer modernen und leistungsfähigen Verwaltung bis 2020 beschrieben. Es bildete die Handlungsgrundlage für die Dezernate und Fachbereiche.

4.1 Personalgewinnung

Die Stadtverwaltung ist als Arbeitgeberin mit Bindung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst insbesondere in technischen und sozialen Berufen weitaus stärker von dem aktuellen Fachkräftemangel betroffen als die private Wirtschaft. Während der Fokus in der Personalgewinnung und –bindung zunächst in diesen Berufen lag, wurde die Stadtverwaltung auch in Verwaltungsberufen fachbereichsübergreifend in Bereichen der Leistungsgewährung und Eingriffsverwaltung von Personalgewinnungsschwierigkeiten eingeholt.

Für die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin bilden die vier Hauptberufsgruppen die aktuellen Schwerpunkte, bei denen sie bereits vom Fachkräftemangel betroffen ist:

- Technische Berufe
- Verwaltungsberufe
- Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe
- Gewerblich-handwerkliche Berufe

Hier gilt es, über die Darstellung als attraktive Arbeitgeberin hinaus Konzepte (weiter) zu entwickeln, wie die Stadtverwaltung gezielt in den betroffenen Bereichen – auch diversityorientiert – Personal gewinnen und langfristig binden kann. Dazu sollen für alle Berufsgruppen Maßnahmen erarbeitet und mit der Verwaltungsführung abgestimmt werden.

Wesentliche Voraussetzungen dafür sind:

1. Strategische Personalplanung für alle Berufsgruppen der Stadtverwaltung Hannover
2. Bilanz „Handlungskonzept Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen“
3. Konzepterstellung zur Personalgewinnung und –bindung in Verwaltungsberufen
4. Aktualisierung des Ausbildungsberichtes (insbesondere für die handwerklich-gewerblichen Berufe, die die LHH selbst ausbildet)
5. Strategische Personalplanungsgespräche mit den Fachbereichen

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.

- **Technische Berufe**

Als die am stärksten vom Fachkräftemangel betroffene Berufsgruppe wurde zunächst auf Basis einer Stärken- und Schwächenanalyse eine fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe (Fachbereiche Gebäudemanagement, Planen und Stadtentwicklung, Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, Stadtentwässerung sowie IT-Bereich des Fachbereiches Personal und Organisation und Gesamtpersonalrat sowie Gleichstellungsbeauftragte) unter Federführung des Fachbereiches Personal und Organisation gebildet. Die Arbeitsgruppe hat das „Handlungskonzept Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen“ erarbeitet, welches im März 2018 in der Dezernent*innenkonferenz zustimmend zur Kenntnis genommen wurde.

Die fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe tagte weiterhin quartalsweise. Ebenso wurde noch an zwei Themenschwerpunkte in zwei Arbeitsgruppen zur Umsetzung des Handlungskonzeptes weitergearbeitet: Die AG Weiterbildungskoordination hat ein Konzept für eine fachübergreifende Qualifizierungs-Offensive vorgelegt. Die Planung der Umsetzung soll in 2020 erfolgen. Die AG Personalplanung und Marketing hat für relevante Qualifikationsprofile in technischen Berufen Jobprofile erstellt, deren Weitergestaltung und Veröffentlichung bis zum I. Quartal 2021 geplant ist:

Ingenieur*innen

- Architektur
- Bauingenieurswesen mit verschiedenen Vertiefungsrichtungen
- Elektrotechnik

- Technische Gebäudeausrüstung
- Landschaftsarchitektur
- Landschaftsplanung
- Umweltplanung
- Vermessungswesen

Techniker*innen
- Bautechnik Schwerpunkt Hochbau
- Bautechnik Schwerpunkt Tiefbau
- Elektrotechnik
- Technische Gebäudeausrüstung
- Vermessungstechniker*innen (eigene Ausbildung)
- Geomatiker*innen

IT Bereich
- Wirtschaftsinformatik (eigener dualer Studiengang)
- Planungsingenieur*in Nachrichtentechnik
- Elektroniker*in Informations- und Telekommunikationstechnik (eigene Ausbildung)

Bilanz „Handlungskonzept Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen“
Die technischen Fachbereiche haben im Sommer 2020 eine Bilanz erstellt. Bis Ende 2020 soll die Datenoptimierung für die Funktionsgruppe „Technische Sachbearbeitung“ abgeschlossen sein. Nach dieser werden Handlungsbedarfe in den einzelnen Jobprofilen in technischen Berufen sichtbar werden. Darauf aufbauend sollen weitere Maßnahmen ab 2021 fachbereichsübergreifend festgelegt werden.

- **Verwaltungsberufe**

Während der Fokus in der Personalgewinnung und –bindung zunächst bei den technischen Berufen lag, fand im November 2018 eine Auftaktveranstaltung für die sozialen, pädagogischen und pflegerischen Berufe mit den Fachbereichen Soziales, Jugend und Familie sowie Senioren statt. Nach einer Bestandsaufnahme und zwei Arbeitsgruppensitzungen wurde die gemeinsame Arbeit im Mai 2019 beendet, da keine fachbereichsübergreifenden Schnittstellen festgestellt wurden. Jedoch wurde deutlich, dass die Fachbereiche in Verwaltungsberufen fachbereichsübergreifend in Bereichen der Leistungsgewährung und Eingriffsverwaltung vom Personalmangel eingeholt wurden. Die Arbeitsgruppe unter Federführung des Fachbereiches Personal und Organisation wurde um die Fachbereiche Finanzen und Öffentliche Ordnung erweitert und umbenannt.
Die AG Verwaltungsberufe tagte unter Einbindung der Fachbereiche Finanzen, Öffentliche Ordnung, Soziales, Jugend und Familie sowie Senioren und deren örtlichen Personalräte und örtlichen Frauenbeauftragten sowie der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates viermal in 2020.

Konzepterstellung zur Personalgewinnung und –bindung in Verwaltungsberufen
In der ersten Sitzung im Januar 2020 wurden zur Bearbeitung der festgestellten Handlungsfelder drei Unter-AGs gebildet. Die Ergebnisse sollen Ende 2020 in einem Konzept münden, welches in die Dezernent*innenkonferenz eingebracht werden soll. Die Schwerpunkte der drei Unter-AGs sind Ausbildung, Quereinsteiger*innen sowie Personalwirtschaft / Arbeitgeberin-Attraktivität.

Die Stadtverwaltung bildet ihren Verwaltungsnachwuchs selbst aus. Die Aktualisierung des Ausbildungsberichtes für die Studierenden Bachelor of Arts allgemeine Verwaltung, bei der Qualifizierung Verwaltungsfachwirt*innen und bei den Stadtsekretäranwärter*innen bildet eine Grundlage für die weiteren Planungen.

- **Soziale, pädagogische und pflegerische Berufe**

Für die Berufsgruppe der Sozialpädagog*innen hat die Stadtverwaltung teilweise große Probleme Stellen nach zu besetzen, insbesondere im Kommunalen Sozialdienst. Daher hat im Fachbereich

Jugend und Familie bereits im Jahr 2016 eine Arbeitsgruppe ein Konzept zur Personalgewinnung im kommunalen Sozialdienst erstellt.

Es sollte eine wie für die technischen Berufe vergleichbare Arbeitsgruppe fachbereichsübergreifende Handlungsfelder erarbeiten. Im November 2018 fand eine Auftaktveranstaltung für die sozialen, pädagogischen und pflegerischen Berufe mit den Fachbereichen Soziales, Jugend und Familie sowie Senioren statt. Nach einer Bestandsaufnahme und zwei Arbeitsgruppensitzungen wurde die gemeinsame Arbeit im Mai 2019 beendet, da keine fachbereichsübergreifenden Schnittstellen festgestellt wurden. Die Ziele und Maßnahmen werden überwiegend fachbereichsintern in den Fachbereichen bedarfsgerecht geplant. Gemeinsame Image-Kampagnen zur Erhöhung der Wahrnehmung als attraktive Arbeitgeberin sind denkbar. Erarbeitet werden sollen auch Wechsel- und Qualifizierungskonzepte für diese Berufsbilder.

Bedarfsgerechte Planung von überwiegend fachbereichsinternen Maßnahmen
Das Konzept des Fachbereiches Jugend und Familie zur Personalgewinnung und –bindung von Sozialpädagog*innen beinhaltet auch die gezielte Ansprache von Männern.

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. Der Männeranteil bei den Auszubildenden lag zum Stichtag 31.12.19 bei 29,4%. Dazu erfolgt eine zielgruppengerechte Kommunikation und Ansprache über Internet und Facebook-Präsenz und die Teilnahme an einschlägigen Berufsmessen. Es wurde ebenfalls ein Imagefilm gedreht. Über das Projekt „Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege“ sollen die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert werden.

Die Bestrebungen des Fachbereiches Jugend und Familie, den Männeranteil bei den Erzieher*innen zu erhöhen, werden fortgeführt. „Männer in die städtischen Kindertagesstätten“ ist als Ziel im 2. Gleichstellungs-Aktionsplan der LHH 2017-2019 verankert. Der Abschlussbericht wird im Herbst 2020 in den Gleichstellungsausschuss eingebracht.

- **Gewerblich-handwerkliche Berufe bis Entgeltgruppe E08**

Als Grundlage für weitere Planungen wird Ende 2020 eine Aktualisierung des Ausbildungsberichtes, insbesondere für die handwerklich-gewerblichen Berufe, die die Stadtverwaltung selbst ausbildet erfolgen. Aus diesem soll ersichtlich werden, wie hoch der Bedarf in diesen Ausbildungsberufen ist und inwieweit die Stadtverwaltung Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden hat.
Unter den TOP 50 der am meisten in der Stadtverwaltung benötigten Berufsbilder finden sich aus dem handwerklich-gewerblichen Bereich z.B.:

- Gärtner*innen
- Reinigungshilfen
- Kraftfahr*innen
- Schulhausmeister*innen sowie Hauswarte
- Küchenhilfen
- Gartenarbeiter*innen
- Friedhofsarbeiter*innen
- Straßenbauer*innen
- Kanalbetriebsarbeiter*innen

4.2 Organisationsentwicklung

Schwerpunkt der Organisationsentwicklung in den Jahren 2018 und 2019 waren der Prozess zur Umsetzung der Verwaltungsstrategie für Digitalisierung, die Verstetigung der Beteiligung und ein gemeinsames Projekt mit der Regionsverwaltung, zum Aufbau eines DialogCenter (ehem. Service Center) für die gesamte Region bei der Landeshauptstadt Hannover. Darüber hinaus wurden die Maßnahmen und Prozesse, die sich aus dem VEP ergeben, weitergeführt. Der gesonderte Bericht erfolgte am 24.04.2019 im Organisations- und Personalausschuss (Informationsdrucksache 1020/2019).

Weiterhin wurden im Berichtszeitraum eine Vielzahl von organisatorischen Veränderungen umgesetzt. So z.B.:

2018:

- Institutsgründung „Kunstfestspiele“ in den Herrenhäuser Gärten
- Einrichtung des Sachgebietes „Dokumentenmanagement“ im Bereich Personal und Organisation des Fachbereiches Personal und Organisation
- Einrichtung 18.ISB „Informationssicherheitsbeauftragte*r“
- Einrichtung des Sachgebietes „Mittagessenversorgung“ im Fachbereich Schule
- Umorganisation des Bereiches „Schulplanung und Pädagogik“ im Fachbereich Schule

2019:

- Einrichtung des Sachgebietes „Dezentraler IT-Service“ im Bereich Informations- und Kommunikationssysteme des Fachbereiches Personal und Organisation
- Einrichtung des Bereiches „Zentrale Vergabe und Submision“ im Fachbereich Personal und Organisation
- Rücknahme des Ricklinger Bads
- Einrichtung des Aufgabenbereiches „Fördermittelmanagement“
- Neuorganisation Sachgebiet „Gewerbe-, Vergnügung- und Hundesteuer“ im Fachbereich Finanzen
- Neue Aufgabe Wettbürosteuer
- Neuer Aufgabenbereich Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Als zentrale Themen sind besonders hervorzuheben:

Beteiligung

Insbesondere zu fachbereichsübergreifenden Fragestellungen wie Beteiligung der Einwohner*innen oder der Verwaltungsstrategie für Digitalisierung etc. wurden interne Beteiligungsprozesse durchgeführt.

Für die Beteiligung der Einwohner*innen der LHH wurden:

- ein erstes Vernetzungstreffen von internen und externen Beteiligungsexpert*innen konzipiert und durchgeführt.
- Der erste Pilot zur Qualifizierung zur Beteiligung mit Stadtbezirksmanager*innen ausgewertet und für weitere Zielgruppen ins Fortbildungsprogramm übernommen
- Ein Beteiligungsprozess zur Erarbeitung der Handlungsempfehlungen für Beteiligung begleitet;
- Die Anforderungen zum Aufbau einer Online-Beteiligungsplattform erarbeitet und in einer Testphase erprobt

Digitalisierung

Mit der in 2018 erstellten Verwaltungsstrategie zur Digitalisierung wurde eine Grundlage geschaffen, die die vier wesentlichen Kernbereiche Infrastruktur, städtische Dienstleistungen, Innovation und fachliche Konzepte im Bereich der Daseinsfürsorge berücksichtigt und Nachhaltigkeit, Barrierefreiheit und Datensicherheit zur Prämisse macht. Um den Veränderungsprozess in der Stadtverwaltung Rechnung zu tragen spielen Innovationsstrategien eine große Rolle. Der Aufbau eigener Fachexpertise, das Nutzen von relevanten Netzwerken sowie eine verbesserte Innovations- und Fehlerkultur wurde mit der Einrichtung von verwaltungsinternen Digitalen Scouts und der Unterstützung des Netzwerkes Digitales Hannover initiiert. Zur Umsetzung der Verwaltungsstrategie zur Digitalisierung wurden darüber hinaus folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Schulung der Digitalen Scouts in Agilen Methoden
- Festlegung des digitalen Gebäudeführers als Pilotbereich der digitalen Scouts
- Vorstellung und Dialog zur Digitalisierungsstrategie mit den Stadtbezirksräten

Verkehrssicherungspflicht
Die externe Bestandsaufnahme nach den neuen Standards im Fachbereich Sport und Bäder wurde erfolgreich beendet. Es wurde ein einheitlicher Katalog entwickelt, um fachbereichsübergreifend eine Identifikation der jeweiligen Prüf-Objekte sicherzustellen. Darüber hinaus wurde die Beschaffung einer fachbereichsübergreifenden Verkehrssicherungs-Software ausgeschrieben, zwischenzeitlich konnte der Auftrag vergeben werden. Mit dem Anbieter der Fachsoftware laufen Workshops und weitere Abstimmungen zur Testung und Einführung des Fachverfahrens.

Langzeitkonten
Die Dienstvereinbarung „Langzeitkonto“ ist seit dem 01.01.2018 in Kraft. Im Verfahren wurden mit Stand 31.12.2018 insgesamt 277 Anträge gestellt mit insgesamt 70.753 eingebrachten Stunden. Davon entfielen differenziert nach Kategorien 189 Anträge auf Altstunden (58.969 Stunden), 38 auf Sabbatjahr (6.936.Stunden), 36 auf Plusstunden (3.907 Stunden) und 14 gestellte Anträge auf Urlaubsübernahme mit insgesamt 941 Stunden.

Mobiles Arbeiten
Es erfolgte eine Evaluation des ersten Jahres der DV Telearbeit. Auf Grundlage der Ergebnisse wurde eine neue Version der Dienstvereinbarung veröffentlicht. Diese ermöglicht es mehr Beschäftigten Telearbeit zu nutzen.

Service Center
Aufgrund des hohen Bedarfs in der Region Hannover wurde ein gemeinsames Projekt mit der Regionsverwaltung und den regionsangehörigen Gemeinden initiiert. Innerhalb des Projekts wurden organisatorische Rahmenbedingungen, ein Finanzierungsmodell und Erfolgsfaktoren formuliert und geprüft. Aufgrund der Ergebnisse der Projektgruppen wurde innerhalb der Lenkungsgruppensitzung des Projekts am 20.09.19 beschlossen, anzustreben, das Service Center von der Landeshauptstadt Hannover betreiben zu lassen. Es wurde beschlossen, die TeleInfoZentrale der Landeshauptstadt zu einem Service Center nach Standards der Behördenrufnummer 115 zu entwickeln und die Organisationseinheit zukünftig DialogCenter zu nennen.

Umsetzung der elektronischen Rechnung
Zur Bearbeitung von Eingangsrechnungen in elektronischer Form wurde die Software X-Suite beschafft. Für die stadtweite Einführung wurden die Pilotbereiche OE 18.1 Personal und Organisation und der Fachbereich Finanzen festgelegt.

Geschäftsprozessanalyse
Zur Aufnahme von Geschäftsprozessen wurden die Software Adonis beschafft. Zur stadtweiten Einführung wurde als Grundlage für eine Pilotphase ein Schulungskonzept und stadtweite Prozesskonventionen erarbeitet.

Aufbau einer zentralen Vergabestelle
Am 01.03.2018 wurde im Fachbereich Personal und Organisation der neue Bereich OE 18.4 Zentrale Vergabe und Submission eingerichtet. Der Bereich besteht aus den Sachgebieten OE 18.41 Zentrale Beschaffung und Bürotechnik und OE 18.42 Zentrale Submissionsangelegenheiten.

Unterstützung bei der Umsetzung Ordnung und Sicherheit in den Stadtbezirken
Im Rahmen des Konzepts Sicherheit und Ordnung wurde die OE 32.43.5 Städtischer Ordnungsdienst eingerichtet. Für den städtischen Ordnungsdienst wurde eine zentrale Leitstelle aufgebaut und die Leitung und Mitarbeitenden wurden bei der Neugründung durch die Organisationsentwicklung beraten und durch eine Teamentwicklung unterstützt.

4.3 Personalentwicklung

Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung und Fortführung der Ziele aus dem Lokalen Integrationsplan (LIP)

Der Rat der Landeshauptstadt Hannover hat die Verwaltungsspitze aufgefordert den LIP zu überarbeiten. Mit Beschluss-Drucksache Nr. 2472/2019 wurde über die Prozess- und Organisationsstruktur sowie Gremienzusammensetzung bei der Weiterentwicklung des Lokalen Integrationsplans 2.0 der Landeshauptstadt Hannover entschieden. Entsprechend der sechs Themenfelder wurden sechs Expert*innengruppen eingerichtet, die nach den konstituierenden Sitzungen zunächst das strategische Grundsatzpapier erarbeiten sollen.

- Kennzahlen LIP

Thema	Zielzahl	Jahr 2018	Jahr 2019
Steigerung der Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund für alle Ausbildungsberufe	20 %	23 %	25 %
Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund	10 %	14,5%	14,9%
Steigerung der interkulturellen Kompetenz durch Qualifizierungen	2.000 Beschäftigte	3.118 Beschäftigte	3.367 Beschäftigte
Auftragsvolumen der Verwaltungsdolmetscherdienste	---	5.382 Aufträge	4.953 Aufträge

- Film zur Interkulturellen Öffnung der Landeshauptstadt Hannover - Vielfalt ist unsere Stärke

Gedreht wurde der sechsminütige Film in Kooperation mit dem Büro Oberbürgermeister - Sachgebiet Wissenschaftsstadt Hannover. Vorgestellt wurden alle Teilhandlungsfelder des LIP aus dem Handlungsfeld Stadtverwaltung (Fortbildung, Personalwirtschaft, Dolmetscherdienste sowie Organisationsentwicklung). Der Film wurde beim Interkulturellen Forum im Dezember 2019 zum ersten Mal vorgeführt und im Februar 2020 im Videoportal der Initiative Wissenschaft unter https://wissen.hannover.de/Einrichtungen/Landeshauptstadt-Hannover/Interkulturelle-Öffnung-der-Landeshauptstadt-Hannover veröffentlicht.

- Verwaltungsdolmetscherdienste (siehe auch Informationsdrucksache 0841/2018)

Die Verwaltungsdolmetscherdienste wurden auch in den Jahren 2018 und 2019 weiterhin stark nachgefragt. In beiden Jahren waren die größten Auftraggeber*innen der Fachbereich Jugend und Familie, die Flüchtlingsunterkünfte (Gesundheitskontext), der Fachbereich Soziales sowie der Fachbereich Öffentliche Ordnung. Am stärksten nachgefragte Sprachen waren Arabisch, Kurdisch, Farsi, Türkisch, Dari, Rumänisch, Russisch und Twi. Im Jahr 2018 auch noch Französisch und Georgisch und im Jahr 2019 Englisch und Polnisch.

Die dritte Verwaltungsdolmetscher*innenqualifizierung startete im Januar 2017 und endete im Februar 2018. Bei regelmäßigen Treffen in den Jahren 2018 und 2019 (ca. alle 6 Wochen) tauschten sich die Verwaltungsdolmetscher*innen aller Gruppen über ihre Erfahrungen aus und erhielten kollegiale Beratung.

- Videodolmetschen

Nach erfolgreicher Pilotierung vom Juli 2016 bis Januar 2017 hat die Steuerungsgruppe Personalentwicklung entschieden, dass das Videodolmetschen bei der Landeshauptstadt Hannover eingeführt werden soll. Im Februar 2019 hat die IUK-Projektgruppe ihre Arbeit aufgenommen.

- Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Um mittelfristig auch den Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Fach- und Führungspositionen sowie höheren Entgeltgruppen zu steigern, finden jährlich die Veranstaltungen „Mut zur Qualifikation“ mit Erfolg statt. Das Angebot ist an alle Beschäftigten der Stadtverwaltung mit unbefristetem Arbeitsverhältnis gerichtet, insbesondere werden Beschäftigte mit Migrationshintergrund angesprochen und ermutigt. Bei den Veranstaltungen in 2018 und 2019 wurde der Angestelltenlehrgang I beworben. Die Hälfte der Teilnehmer*innen der Veranstaltung hatte einen Migrationshintergrund.

Die „Qualifizierung zur Assistenzkraft“ wurde 2019 zum dritten Mal erfolgreich durchgeführt. An der Qualifizierung 2019 nahmen ausschließlich Frauen teil. Die Hälfte der Teilnehmerinnen hatte einen Migrationshintergrund, sie konnten zum größten Teil erfolgreich in das neue Aufgabenfeld vermittelt werden.

In einer weiteren Qualifizierungsmaßnahme der Personalentwicklung, dem Förderkreis, hatten im vierten Durchgang (2017 bis 2020) ca. ein Drittel der Teilnehmer*innen einen Migrationshintergrund.

- Verankerung von Zuwanderung und Integration als bedeutsames Querschnittsthema in der Stadtverwaltung

Im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 wurden die Maßnahmen Förderung der Mehrsprachigkeit der Mitarbeiter*innen, Ausrichtung der Organisation auf die Zielsetzung der Integration und Weiterverfolgung der Ziele des Lokalen Integrationsplanes aufgenommen.

Alternsgerechte Personalentwicklung

Das Thema „Alternsgerechte Personalentwicklung“ ist ein Querschnittsthema und wird in allen Fachbereichen bei den unterschiedlichsten Fragestellungen mitberücksichtigt. Im Fokus stehen dabei neben Personalbindungs- und individuellen Personalentwicklungsmaßnahmen auch gesundheitliche Fragestellungen, um den Mitarbeiter*innen zu ermöglichen, bis zum Erreichen der Altersgrenze bei der LHH gut und gerne arbeiten zu können.

In den Jahren 2018 und 2019 lag weiterhin ein besonderes Augenmerk auf der Gruppe der über 50-jährigen Mitarbeiter*innen. Diese haben die bestehenden Fortbildungsangebote „50 plus- und nun?“ sowie „60 plus - aktiv und kompetent in die dritte Hälfte“ sehr gut angenommen. Beide Angebote werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Personalentwicklungswege

Die **Führungskräfteentwicklungs-Lehrgangsreihen (FKE)** für die Zielgruppe der Team- und Arbeitsgruppenleitungen sowie der Sachgebietsleitungen fanden für vier Gruppen je 18 Teilnehmende in 2017/2018 statt. Im aktuellen Durchgang der Lehrgangsreihen 2019/2020 für diese Hierarchieebenen nehmen ebenfalls 72 Führungskräfte teil (36 weiblich, 36 männlich).
Die Gruppe für die Bereichs- und Fachbereichsleitungen mit acht Teilnehmenden wurde ebenfalls im Berichtszeitraum durchgeführt und beendet.

Eine fünfte Gruppe der **„Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der Landeshauptstadt Hannover ab Besoldungsgruppe A14/ Entgeltgruppe E13“** mit zwölf Teilnehmenden wurde im Februar 2019 beendet. In dieser Gruppe befanden sich erstmals drei Teilzeitkräfte. Ende 2019 wurde beschlossen, das Verfahren durch die Neuausrichtung des Zugangsverfahrens weiter zu entwickeln. Die wesentlichen Änderungen sind die Auswahl durch ein Assessmentcenter statt des Vorschlagsrechts durch die Verwaltungsführung sowie die Möglichkeit sich selbst zu bewerben, anstatt von den Vorgesetzten vorgeschlagen zu werden. Die Qualifizierung an sich bleibt unverändert.

Seit August 2013 wird ein gesondertes Qualifizierungsverfahren für die Fachrichtung Feuerwehr durchgeführt. In 2018 ist das dritte Verfahren abgeschlossen worden; die Qualifizierungsmaßnahme

wird kontinuierlich in Abstimmung mit der Feuerwehr weitergeführt und von der Personalentwicklung begleitet.

Für Führungskräfte, die neu in ihrer Funktion sind, wird erstmals seit 2017 ein neues Produkt, das sogenannte **„FKE kompakt“**, angeboten. Ziel ist, den Führungskräften in den ersten 100 Tagen ihrer neuen Führungstätigkeit in einem dreitägigen Seminar mit einer*einem externen Trainer*in und einem*einer Mitarbeiter*in der Personalentwicklung Grundlagenwissen zum Thema Führung zu vermitteln. Die Seminare finden einmal im Quartal statt und bieten bis zu 18 neuen Führungskräften neben der Wissensvermittlung auch die Gelegenheit, ein Führungskräftenetzwerk aufzubauen. Insbesondere externe Führungskräfte sind mit diesem Angebot sehr zufrieden; es ermöglicht ihnen auch den Zugang zu „informellem Wissen“. 2019 nahmen 68 Führungskräfte teil. Übergangsweise werden auch erfahrene Führungskräfte zur Maßnahme zugelassen, die noch nicht am FKE teilnehmen konnten.

Um alle Führungskräfte schnell mit wesentlichen aktuellen Informationen und Neuerungen zu versorgen und hierzu mit ihnen in den Austausch zu kommen, wurde die Veranstaltungsreihe der **Dialogforen** fortgesetzt. Mit den Veranstaltungen trägt die Stadtverwaltung auch dem Wunsch aus dem Prozess „Mein Hannover 2030“ nach Zeit für Führung und Vernetzung Rechnung. In 2018 fanden zwei Veranstaltungen mit insgesamt ca. 90 Teilnehmer*innen zu dem Thema „Führen aus der eigenen Mitte“ und 2019 eine Großveranstaltung mit ca. 95 Führungskräften zu dem Thema „Digitalisierung und Führung, wer steuert wen?“ statt. Die Veranstaltungen finden eine positive Resonanz bei den Führungskräften.

Einen weiteren Qualifizierungsbaustein für Führungskräfte setzt die Personalentwicklung mit der Dienstvereinbarung zum **Führungsdialog** um. Neue Führungskräfte sind angehalten sich regelmäßig Feedback zu ihrem Führungsverhalten von ihren Mitarbeiter*innen und ihrer eigenen Führungskraft einzuholen und dieses im Rahmen eines Dialoges zu besprechen. Die Teilnahme am Führungsdialog läuft über vier Jahre. Im Berichtszeitraum 2018/ 2019 befanden sich ca. 65 Führungskräfte in diesem Verfahren.

Der 4. **Förderkreis (Fök)** startete im November 2017 und endet in 2020. 19 Beschäftigte davon 10 Männer und 9 Frauen nahmen teil und haben ihren Willen bekundet sich weiterzuentwickeln. Die Führungskräfte haben in einer eigenen Stellungnahme diesen Wunsch bekräftigt.
Es fanden u.a. Seminare zu Führung und Zusammenarbeit, Kommunikation und Konflikt sowie Zeitmanagement statt. Das Mentoring wurde im August 2018 für 12 Monate gestartet. Es erklärten sich erneut 19 höhere Führungskräfte (Fachbereichs- und Bereichsleitungen) bereit die Teilnehmenden des Förderkreises ein Jahr als Mentor*innen zu begleiten. Es fanden monatliche Treffen und weitere Begegnungen im dienstlichen Kontext mit den Mentor*innen statt.
Eine besondere Erfahrung mit den eigenen Grenzen zeigte sich im Hochseilgarten. Dieses pädagogisch begleitete Seminar prägte die weitere Zusammenarbeit und das Miteinander im Förderkreis. Sich auf einander verlassen können, Vertrauen haben um dann eigene Grenzen überschreiten zu können ist eine wichtige Lernerfahrung.
Es fanden ferner Hospitationen in anderen Fachbereichen oder außerhalb der Stadtverwaltung statt.

Es werden nach wie vor weitere **zielgruppenbezogene Angebote** vorgehalten.
So gibt es weiterhin das viertägige Seminar zur Unterstützung von stellvertretenden Führungskräften.
Für die Zielgruppe Vorhandwerker*innen / Vorarbeiter*innen / Schichtleiter*innen vorrangig aus gewerblichen Bereichen bietet die Personalentwicklung regelmäßig eine 5-tägige Qualifizierungsmaßname an. Die Maßnahme beinhaltet ein breites Spektrum an Themen, die für die Rolle in der Anleitung der Mitarbeitenden relevant sind, wie bspw. Gesprächsführung und Konfliktmanagement, Mitarbeiter*innenmotivation, Gesundheit und Arbeitsschutz, Informationen zu rechtlichen Fragestellungen und PE-Instrumenten der LHH.

Seit 2016 sind die technischen Berufe verstärkt in den Fokus gerückt, s. Ziffer 4.1 sowie die Entwicklungswege für diese Berufe. Von August 2018 bis Dezember 2019 hat eine Arbeitsgruppe „Weiterbildungskoordination technische Berufe“ ein Konzept entwickelt, um Bestandspersonal weiter qualifizieren zu können. Es beinhaltet u.a. die Beschreibung einer Koordinierungsstelle,

welche die Weiterbildungsinitiativen fachbereichsübergreifend koordiniert und die Fachbereiche unterstützt

Psychische Gesundheit und Personalentwicklung

Das Thema Führen und Gesundheit hat nichts an Aktualität verloren. Die Seminare und Infoveranstaltungen sind nach wie vor gefragt und Führungskräfte nutzen diese Form der Unterstützung. Die Handlungshilfe gibt Klarheit für die Führungskräfte, die Vernetzung der Dienste und Fachlichkeit konnte weiterentwickelt werden, so dass es insgesamt eine hohe Akzeptanz des Themas gibt. Rückblickend kann festgestellt werden, dass das Thema psychische Belastungen/Erkrankungen nicht mehr tabuisiert wird. In der Personalentwicklung wurde das Instrument des Gesundheitscoachings als festes Angebot etabliert. Zudem erfolgt die Beratung von Führungskräften durch die Mitarbeitenden der Personalentwicklung, teilweise in längeren Sequenzen, auch im Rahmen der Führungskräfteentwicklung. Die Angebote werden evaluiert und bedarfsgerecht weiterentwickelt.

Hospitationstag

Seit 2019 hat die Personalentwicklung den Hospitationstag neu in ihr Portfolio aufgenommen. Dieses Personalentwicklungsprodukt soll das integrierte Arbeiten, die Vernetzung und den Perspektivwechsel unter den Beschäftigten fördern. Der 1-tägige Hospitationstag findet innerhalb der LHH statt und kann im Rahmen des jährlichen Mitarbeiter*innengesprächs als Personalentwicklungsmaßnahme zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in vereinbart werden. Der Hospitationstag kann –abhängig vom vereinbarten Entwicklungsziel – fachbereichs- und hierarchieübergreifend durchgeführt werden. Der*die Mitarbeiter*in begleitet eine*n Hospitationspartner*in ganztägig an dem jeweiligen Arbeitsplatz um einen Einblick in das entsprechende Aufgabengebiet zu gewinnen. Es findet anhand von bereitgestellten Dokumenten jeweils eine Vor- und Nachbereitung des Tages statt. Die Beschäftigten organisieren den Tag selbstständig in Abstimmung mit ihrer Führungskraft und dem aufnehmenden Bereich.

Wissensmanagement (WiMa)

Gesteuert von der Personal- und Organisationsentwicklung sind die Schwerpunkte des Wissensmanagements die Begleitung zum Teil komplexer Wissenstransferprozesse, in denen es sowohl um Nachfolgethemen als auch technische Unterstützung der Wissensaufbereitung geht.
Dies erfolgt in enger Abstimmung und Austausch mit den Mulitplikator*innen für das Wissensmanagement aus den Fachbereichen, Betrieben und Ämtern. Diese vertreten ihre speziellen Bedarfe und Anforderungen, die auch auf den regelmäßigen WiMa-Netzwerktreffen mit allen Beteiligten reflektiert werden und um neue Themen erweitert werden. Best Practice Lösungen und der Erfahrungsaustausch untereinander sowie die Erweiterung des eigenen Fachwissens sind hier von hoher Bedeutung
Im stadtweiten Intranet sind auf einer WiMa-Seite nützliche Dokumente (z.B. der WiMa- Prozess, Interviewleitfaden, Einarbeitungsleitfaden) allen Beschäftigten zugänglich.
In den Führungskräftequalifizierungen ist das Thema Wissensmanagement fester Bestandteil und wird anhand von praktischen Anwendungsbeispielen bearbeitet (wer arbeitet wie neue Mitarbeiter*innen ein, wo ist Wissen in meinem Team/Bereich in welcher Form auffindbar, welche Vertretungsregelungen gibt es, wie wird das Wissen Ausscheidender gesichert, …)
Somit wird für das Thema sensibilisiert und der verantwortungsvolle Umgang mit dem „Wissensschatz“ weiterverbreitet. Zunehmend gewinnen Themen wie digitale Strategien um Wissen zu teilen und Wissen aufzubereiten an Bedeutung.

Digitalisierung

Die Personalentwicklung unterstützte die Einführung der digitalen Scouts in nahezu allen Fachbereichen Mitte 2018 durch die Entwicklung und Umsetzung eines Qualifizierungskonzeptes für die digitalen Scouts.
Das Konzept besteht aus drei Säulen der Qualifizierung: Seminare, Vernetzungsformate sowie Exkursionen. Es wurden drei Seminare (Grundlagen digitaler Fitness, Design Thinking sowie Agile Methoden) durchgeführt, die u.a. zu fachbereichsübergreifenden Projektkooperationen führten. Darüber hinaus wurden verschiedene Vernetzungsformate ausprobiert, wovon sich v.a. das alle zwei Monate stattfindende „Digitale Frühstück“ bewährt und gut etabliert hat. Die Umsetzung der Exkursionen steht noch aus.

4.3.1 Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover

Um den Fachkräftebedarf decken zu können hat die Stadtverwaltung Hannover aufgrund ihrer Aufgabenvielfalt eine große Bandbreite an verschiedenen Berufsbildern. Jährlich beginnen ca. 200 Nachwuchskräfte eine Ausbildung oder ein duales Studium bei der Stadtverwaltung.
Alle Berufe werden auch schwerbehinderten jungen Menschen angeboten und bei Bedarf entsprechende Unterstützungsmaßnahmen organisiert. Bereits seit 2005 werden auch Teilzeitmodelle zur Berufsausbildung unterstützt.

Eine besondere Bedeutung für die Gewinnung von Nachwuchskräften hat das Angebot von Praktikumsplätzen bzw. Hospitationsmöglichkeiten. Neben kurzen Schüler*innen- und Student*innenpraktika werden auch Jahres- und Anerkennungspraktika stärker nachgefragt, sowie Praktika im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen externer Maßnahmenträger*innen, auch zur Integration junger Menschen mit Fluchtgeschichte. So wurden in 2019 insgesamt 531 Praktikumsverhältnisse eingegangen.

Über 400 Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung sind in der Praxisanleitung von Auszubildenden und Praktikant*innen engagiert.

- Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 31.12.2019

Zum Stichtag 31.12.19 waren 527 Auszubildende, davon 225 Frauen (42,7%) und 302 Männer (57,3%) bei der Stadtverwaltung angestellt. Die große Bandbreite der über 30 verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten deckt dabei die vielfältigen Aufgabenbereiche der LHH ab:

1. Duales Studium und Ausbildung in Verwaltungsberufen

- Duales Studium Bachelor of Science - Wirtschaftsinformatik
- Duales Studium Bachelor of Arts „Allgemeine Verwaltung“
- Qualifizierung zum*zur Verwaltungsfachwirt*in
- Ausbildung als Stadtsekretäranwärter*in
- Öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis („Dienstanfänger*innenjahr“)

2. Kaufmännische Berufe (Ausbildung durch Kooperationsbetriebe)

- Kauffrau/-mann für audiovisuelle Medien
- Kauffrau/-mann für Büromanagement
- Veranstaltungskauffrau/-mann

3. Gewerbliche, handwerkliche Berufe

- Anlagenmechaniker*in
- Bauzeichner*in
- Buchbinder*in
- Elektroniker*in
- Florist*in
- Forstwirt*in
- Gärtner*in
- Hauswirtschafter*in
- Industriemechaniker*in
- Köchin/Koch
- Metallbauer*in
- Tischler*in

4. Technische und weitere Berufe

- Altenpfleger*in
- Fachangestellte für Bäderbetriebe
- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
- Fachkraft für Abwassertechnik
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik
- Feuerwehrtechnischer Dienst
- Mediengestalter*in
- Medizinische Fachangestellte
- Restaurantfachleute
- Fachkraft im Gastgewerbe
- Notfallsanitäter*in
- Technische*r Systemplaner*in
- Vermessungstechniker*in

- Übernahme von Auszubildenden in den Jahren 2018 und 2019

Weit mehr als die Hälfte der Auszubildenden und Studierenden stellt die Stadtverwaltung Hannover für den eigenen Bedarf ein. In den gewerblichen, handwerklichen Bereichen geht die Ausbildung in einigen Berufen über städtische Bedarfe hinaus. Hier ermöglicht die Stadtverwaltung den Nachwuchskräften nach erfolgreicher Ausbildung, durch eine garantierte Übernahme für zwei Jahre, Erfahrungen zu sammeln um damit den Grundstein für den weiteren Berufsweg zu legen.

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 151 Auszubildende übernommen, davon 72 in ein unbefristetes und 79 in ein befristetes Arbeitsverhältnis. Von den 151 Auszubildenden waren 76 weiblich und 75 männlich.

Von den 140 im Jahr 2019 übernommenen Auszubildenden waren 73 weiblich und 67 männlich. Insgesamt sind 74 Auszubildende in ein unbefristetes und 66 in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden.

4.3.2 Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2018 und 2019

Die Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten nimmt im Zuge der demografischen Entwicklung immer weiter an Bedeutung zu. Dies spiegelt sich bereits an den gestiegenen Teilnahmezahlen und Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen wider. Steigende Anforderungen an Fortbildungsbedarfen in Verbindung mit steigenden Honorar-, Seminar- und Lehrgangskosten fordern die Verwaltung zunehmend mehr, die notwendigen Angebote realisieren zu können. Insbesondere vorgeschriebene technische Fortbildungen oder Fortbildungen durch geänderte und erhöhte gesetzliche Anforderungen wirken sich auf das Gesamtangebot aus. Mehrbedarfe zu einzelnen Themen konnten bislang immer durch rückläufiges Nachfrageverhalten zu anderen Themen kompensiert werden.

Als Beispiele für veränderte dienstliche Anforderungen, die Qualifizierungsbedarfe der Mitarbeiter*innen zur Folge haben, sind 2018 und auch weiterführend in 2019 die Qualifizierungen in „systemischer Beratung“ und der „Bachelorstudiengang Soziale Arbeit“ im sozialen und organisatorischen Bereich, sowie im Fachbereich Umwelt und Stadtgrün die Weiterbildungen zur*m „Fachagrarwirt*in Baumpflege“, zur*m „FLL-zertifizierten Baumkontrolleur*in“ und die Qualifizierung zur*m „Spielplatzkontrolleur*in“ zu benennen. Ebenfalls zählen die „Qualifizierung zur*m Staatlich geprüften Techniker*in“ im Baubereich und auch die Studiengänge, wie z. B. „Management in der Gefahrenabwehr“, im Bereich der Feuerwehr dazu. Zusätzlich werden auch mehr Weiterbildungen zum Thema „Projektmanagement“ fachbereichsübergreifend gefördert.

2018

Durchschnittlich haben sich die städtischen Beschäftigten im Jahr 2018 an 1,7 Tagen je Mitarbeiter*in bei internen und externen Veranstaltungen fortgebildet. Die Teilnahmen an Fortbildungsmaßnahmen bei externen Anbietern sind leicht gestiegen, wogegen die Kosten leicht gesenkt werden konnten.

In der **Weiterbildung** sind die Sachkosten leicht gesunken. Das begründet sich in der niedrigeren Anzahl von Veranstaltungen und Themen. In 2018 nahmen insgesamt 849 Mitarbeiter*innen an notwendigen Qualifizierungen, die durch kurze Fortbildungen nicht abgedeckt werden können, teil.

Fachbereichsübergreifend wurden zum **Ausbau der sprachlichen Kompetenzen** der Mitarbeiter*innen außerhalb des beruflichen Kontextes in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule ein „Sprachprogramm“ analog des Betriebssportes geplant. Beginn der ersten Kurse war in 2018. Aufgrund der großen Nachfrage wurden zwei Italienisch- und zwei Spanischanfängerkurse eingerichtet. Die Folgekurse fanden im Herbst statt. Daneben gibt es seit 2016 die Möglichkeit, sich die Kosten für Englisch- und Französischsprachkurse außerhalb eines beruflichen Kontextes teilweise erstatten zu lassen.

Im Handlungsfeld **Personalentwicklungsmaßnahmen** ist die Zahl der Veranstaltungen um 32% (von 46 auf 61) und die Anzahl der Teilnehmenden um 38% (von 675 auf 933) gestiegen. Grund dafür ist der Start der neuen Reihe Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen für Team-und Arbeitsgruppenleitungen sowie für Sachgebietsleitungen mit jeweils zwei Gruppen à 18 Personen. Außerdem haben erstmals vier dreitägige Seminare „FKE kompakt“ mit 63 Personen stattgefunden.

Im Handlungsfeld **Förderung der Gleichstellung** ist die Zahl der Veranstaltungen von 8 auf 13 und die Anzahl der Teilnehmenden von 84 auf 104 gestiegen. Grund dafür ist die Durchführung von vier Veranstaltungen zum Thema Qualitative Personalauswahl für neue örtliche Frauenbeauftragte. Außerdem konnten nach längerer Zeit wieder jeweils ein Seminar Rhetorik für Frauen und ein Bewerbungstraining für Frauen mit insgesamt 20 Mitarbeiterinnen durchgeführt werden.

2019

Durchschnittlich haben sich die städtischen Beschäftigten im Jahr 2019 an 1,4 Tagen je Mitarbeiter*in bei internen und externen Veranstaltungen fortgebildet. Insgesamt sind die Fortbildungssachkosten 2019 im Vergleich zu 2018 um 174.000 € gesunken. Es wurden im Vergleich zu 2018 72 Veranstaltungen weniger an internen Seminaren durchgeführt. Hintergrund ist die inhaltliche Überarbeitung der internen Fortbildung zu den meisten Themen und damit einhergehend umfangreichere Vergabeverfahren für die Auswahl der Referent*innen ab Sommer 2019. Der Großteil der Seminartermine wurden daher erst in 2020 terminiert.

In der **Weiterbildung** sind die Sachkosten leicht gestiegen. Es sind 2019 mehr Teilnehmer*innentage pro Teilnehmenden (2.364 zu 1.870) angefallen, da mehr Mitarbeiter*innen an längerfristigen Weiterbildungen teilgenommen haben.

Seit dem Sommersemester 2017 gibt es beim Fachbereich Feuerwehr ein Weiterbildungskonzept zu Studienförderungen. In einem internen Bewerbungsverfahren wurden Mitarbeiter*innen ausgewählt, die unterschiedliche Studiengänge, wie u.a. Management in der Gefahrenabwehr, Emergency Practitioner, Masterstudiengang Medizinpädagogik, Bau- und Umweltingenieurswesen und Bildungswissenschaften BoA absolvieren.

Eine Übersicht der Fort- und Weiterbildungen für das Jahr 2019 im Einzelnen:

Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	Teilnehmer*innen-tage	Anzahl der Teilnehmer*innen		
		weiblich	männlich	gesamt
Zusatzausbildungen/Weiterbildungen	2.187	546	160	706
Verwaltungslehrgang A-I	1.980	17	5	22
Verwaltungslehrgang A-II	2.068	12	10	22
Sonstige externe Fachfortbildung				
- außerhalb von Hannover	2.858	569	582	1.151
- in Hannover	1.014	470	269	739
Gesamt:	**10.107**	**1.614**	**1.026**	**2.640**
Gesamt ohne Verw.-Lehrgänge I+II:	**6.059**	**1.585**	**1.011**	**2.596**

Interne Fortbildungen	Teilnehmer*innen-tage	Anzahl der Teilnehmer*innen		
		weiblich	männlich	gesamt
Verwaltungsreform /-entwicklung	46	15	8	23
Kundenorientierung	940	213	108	321
Sozial-/Methoden-/Selbstkompetenz	1.245	432	175	607
Personalentwicklungsmaßnahmen	987	337	198	535
Informationsverarbeitung (PC-Fortbildung)	1.016	532	217	749
Förderung der Gleichstellung (für Frauen)	147	84	0	84
Gesundheitsförderung	1.456	626	508	1.134
Betriebswirtschaftliche Grundlagen / NKR	124	55	31	86
Zusatzqualifizierung/Umschulung	693	30	11	41
Sonstige fachspezifische Kenntnisse	1.798	441	122	563
Gesamt:	**8.452**	**2.765**	**1.378**	**4.143**

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

4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat allgemein in den letzten Jahren einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfahren. Die Konsequenzen aus dem demografischen Wandel und der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitsabläufe, sowie eine Zunahme an psychischen Erkrankungen sind nur einige Gründe, warum sich generell auch öffentliche Verwaltungen dem Thema immer mehr annehmen. Auch für Behörden wie die Landeshauptstadt Hannover ist es besonders in Zeiten von Verwaltungsmodernisierung und einer zunehmenden Arbeitsverdichtung von Bedeutung, die in der Organisation arbeitenden Menschen verstärkt in den Blick zu nehmen.

Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Stadtverwaltung Hannover ist es, die durch ihre Arbeit verursachten Belastungen der Beschäftigten zu reduzieren und das Wohlbefinden sowie die Ressourcen zu stärken. Wichtig dabei ist eine ganzheitliche Betrachtungsweise, bei der sowohl das Verhalten der Beschäftigten als auch die Verhältnisse, also die Arbeitsbedingungen vor Ort, in den Blick genommen werden.

Dies geschieht unter Beachtung einer Vielzahl von überbetrieblichen rechtlichen Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Bereitstellung und Anwendung von sinnvollen und notwendigen innerbetrieblichen Regelungen.

Über den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus werden zentral und dezentral in den Fachbereichen, Ämtern und Betrieben Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in vielfältiger Form entwickelt und unterstützt.

Im „Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ wird der Organisations- und Personalausschuss jährlich (zuletzt am 24.06.2020 mit der Informationsdrucksache Nr. 1291/2020) ausführlich zu Eckdaten wie Arbeits- und Wegeunfälle, arbeitsmedizinischer Vorsorge und krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie weiteren Schwerpunkten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement informiert.

5. Ausblick auf die Jahre 2020 und 2021

Nach dem ausführlichen Überblick über die Schwerpunkte und Maßnahmen in den Themenfeldern Personal und Organisation der Stadtverwaltung der letzten zwei Jahre, erfolgt hier beispielhaft ein kurzer Überblick über die Themenfelder, die die Stadtverwaltung 2020 und 2021 in diesen Bereichen beschäftigen werden:

- Überarbeitung der Serviceversprechen in Bereichen der Leistungsgewährung und Eingriffsverwaltung, in denen bereits ein Personalmangel in Verwaltungsberufen herrscht
- Durchführung eines Pilotprojekts mit der Regionsverwaltung zum Aufbau eines DialogCenter für die Region Hannover
- Umsetzung der organisatorischen Anforderungen aus dem Online-Zugangs-Gesetz
- Einrichtung eines Innovationsraums für die Landeshauptstadt Hannover
- Organisatorische Anpassung an die Regelungen der Datenschutzgrundverordnung
- Unterstützung des Organisationsprozesses zur Integration von OE 15.5 Eventmanagement in den Fachbereich 52 Sport und Bäder
- Umsetzung Elektronische Ausgangsrechnung
- Projekt zur Erprobung neuer Raumstandards und neuer Arbeitsformen bei der Landeshauptstadt Hannover
- Überarbeitung des Projektleitfadens
- Revitalisierungs- und Überarbeitungsprozess des Leitbilds und der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit

Landeshauptstadt Hannover

Informations-
drucksache

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

Nr. 1977/2020
Anzahl der Anlagen 1
Zu TOP

BITTE AUFBEWAHREN - wird nicht noch einmal versandt

Abschlussbericht zum zweiten Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover gemäß Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

In Niedersachsen findet das Thema Gleichstellung sowohl im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (§15 NGG) als auch im Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz (§9 NKomVG) eine gesetzliche Einbettung. Damit sind die Kommunen aufgefordert, zu Gleichstellungsthemen Position zu beziehen und ihren politischen Gremien regelmäßig Bericht zu erstatten.
Mit der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene werden die kommunalen Wirkungsfelder zum Thema Gleichstellung für niedersächsische Stadtverwaltungen um die politische Rolle und um die Rolle der Auftraggeberin für Dienstleistungen erweitert.
Mit der Festlegung eigener Maßnahmen und Indikatoren gemäß Europäischer Charta geht eine Stadtverwaltung freiwillig zusätzliche Verpflichtungen ein. Dabei werden der Kommune Spielräume eröffnet, eigene Schwerpunkte zu setzen und kommunalpolitisch langfristige Strategien geschlechtergerecht zu entwickeln.

Bei der Landeshauptstadt Hannover sind die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit Langem zentrale Themen der Personalpolitik, aber auch bei der Aufgabenwahrnehmung für die Stadtgesellschaft. Somit war die Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene im Mai 2011 durch den Oberbürgermeister eine folgerichtige Entscheidung. Der erste Gleichstellungsaktionsplan der Landeshauptstadt Hannover stellte einen besonderen Meilenstein in der Gleichstellungsarbeit in Hannover dar.

Inzwischen ging bereits die Laufzeit des zweiten Gleichstellungsaktionsplanes zu Ende. Es wurden für den Zeitraum 2017 bis 2019 insgesamt 29 Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern umgesetzt, die den drei großen Bereichen kommunalen Handelns (politische Rolle, Rolle als Arbeitgeberin, Rolle als Dienstleistungserbringerin) zuzuordnen sind. Bewusst wurden einerseits Aktivitäten aus dem ersten Aktionsplan aufgegriffen und in deren Fortführung eine Kontinuität in der Gleichstellungsarbeit betont. Andererseits wurden in der Erarbeitungsphase des zweiten Aktionsplanes auch neue Impulse gesetzt.

Im Folgenden werden mithilfe eines standardisierten Formates die Ergebnisse der Umsetzung des Aktionsplanes dargestellt.
Dabei sind sowohl die Vereinbarungen aus dem Aktionsplan zu den jeweiligen Zielen, Maßnahmen und Indikatoren aufgeführt, als auch die Berichterstattung in direktem Bezug aufgelistet. Die Umsetzung der Maßnahmen wurde in knapper Textform bzw. tabellarisch dargestellt.

Im Feld Anmerkungen wurde sowohl Raum für Ergänzungen geschaffen, als auch ein Ausblick auf eine Weiterführung des Themas ermöglicht.

Während eines Berichtszeitraums von mehreren Jahren besteht die Möglichkeit, dass sich auf Grund gesellschaftlicher Prozesse anfängliche Prioritäten verschieben und damit inhaltliche Schwerpunktsetzungen verändern können. Diesen Veränderungen mit ihren möglichen Anpassungen bei Zielsetzungen, Maßnahmen und Indikatoren wurde ebenso Rechnung getragen (z.B. Maßnahmen 3.1.5 und 3.2.4).

Perspektivisch ist festzuhalten, dass ab 2021 die Erarbeitung eines dritten Aktionsplanes zur Europäischen Charta beginnen soll. Hierbei werden die Themen, Zielsetzungen und Referenzprojekte der aktuellen Handlungsprogramme ihre Beachtung finden und die Maßnahmenplanungen mitprägen.

Kostentabelle

18
Hannover / 07.09.2020

Abschlussbericht zum 2. Aktionsplan der Landeshauptstadt Hannover

gemäß

Europäischer Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Vorgestellt im Gleichstellungsausschuss der Landeshauptstadt Hannover am 05.10.2020

1. Politische Rolle

1.1 Zivilgesellschaftliche Verantwortung

1.1.1 Paritätische Besetzung der Akteurinnen und Akteure bei Veranstaltungen des Büros des Oberbürgermeisters

Artikel der Charta	Art. 1 Demokratische Verantwortung Art. 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben Art. 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung von Gleichstellung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	

Ziele	Sichtbares Selbstverständnis zu Geschlechtergerechtigkeit unabhängig von Themenfeldern und bewusste paritätische Durchführung von Veranstaltungen des Büros des Oberbürgermeisters
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Im Zeitraum des 2. Gleichstellungsaktionsplans wurde gezielt auf die geschlechterparitätische Auswahl und Besetzung von Veranstaltungen hingewirkt. Dieser Anspruch hat sich als fester Bestandteil der Veranstaltungsplanung und -umsetzung etabliert und zielt insbesondere auch auf Themenfelder und Bereiche ab, in denen das weibliche Geschlecht statistisch unterrepräsentiert ist. Ein ggf. daraus resultierender erhöhter Recherche- und Planungsaufwand wurde berücksichtigt. Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass das Ziel im Wesentlichen erreicht werden konnte. Bei ämter- oder funktionsbezogener Auswahl bzw. Besetzung ist keine oder nur eine deutlich einschränkte Einflussnahme möglich, die sich auf das Gesamtergebnis auswirkt.
Maßnahmen	- geschlechterparitätische Auswahl von potentiellen Akteurinnen und Akteuren bzw. Partnerinnen und Partnern für die Planung von Veranstaltungen - Aufbau einer differenzierten Statistik zur Überprüfung des Vorgehens - qualitatives Controlling nach Ablauf der Berichtszeit
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Mit Umsetzung des 2. Gleichstellungsaktionsplans wurde in den relevanten Bereichen zur geschlechterparitätische Auswahl von potentiellen Akteur*innen bzw. Partner*innen für die Planung und Umsetzung von Veranstaltungen sensibilisiert. Die

	Zielsetzung wurde zudem gegenüber möglichen Kooperationspartner*innen kommuniziert und auf eine Umsetzung hingewirkt. Darüber hinaus wurde ein Berichtswesen etabliert, in dem der Veranstaltungstitel, das Datum, der Ort, die beteiligte OE im Büro Oberbürgermeister, das Veranstaltungsformat, die Teilnehmendenzahl, ggf. Kooperationspartner*innen und Referent*innen erfasst wurden. Das Berichtswesen wurde vom Anfang 2017 bis Ende 2019 fortgeschrieben.
Indikatoren	- Anzahl der geplanten und durchgeführten Veranstaltungen unter geschlechterbewusstem Fokus - Vorliegen der geplanten Statistik - Evaluation der Ergebnisse
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	Die Datenlage im Berichtszeitraum 2017 bis 2019 umfasst insgesamt 100 Veranstaltungen der Bereiche 15.2 Grundsatzangelegenheiten (78) sowie 15.5 Eventmanagement (22). Im Bereich 15.2 Grundsatzangelegenheiten konnte eine geschlechtergerechte Besetzung unter Berücksichtigung möglicher ämter- und funktionsbezogener Besetzungen größtenteils erreicht werden. Bei 44 Veranstaltungen kann eine geschlechterparitätische bzw. eine überwiegend weibliche Besetzung festgestellt werden. Bei 34 von 78 Veranstaltungen war das männliche Geschlecht überrepräsentiert. Bei den insgesamt 22 erfassten Veranstaltungen des Bereichs 15.5 Eventmanagement handelt es sich überwiegend um größere Ereignisse mit einer Teilnehmer*innenzahl von 200 bis 1.100.000 Personen. Die Veranstaltungen haben überwiegend zum Ziel, eine große Anzahl von Besucher*innen zu erreichen. Bei der Auswahl von Künstler*innen wurde auf Geschlechterparität hingewirkt. Eine Einflussnahme auf vorgegebene bzw. etablierte ämter- und funktionsbezogene Besetzungen insbesondere mit repräsentativem Hintergrund war nicht oder nur im geringen Umfang möglich.
Anmerkungen	Details mit ergänzenden Anmerkungen sind dem etablierten Berichtswesen zu entnehmen.
Zuständigkeit	Büro des Oberbürgermeisters

1.1.1 Beteiligungsbericht

Artikel der Charta	Art. 4 Öffentliches Engagement
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§ 151 NKomVG DS 1111/2011 Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betrieben mit städtischer Beteiligung Ratsbeschluss aus dem Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen 0453/2012 zur Frauenförderung in Betrieben mit städtischer Beteiligung

Ziele	Schaffung von öffentlicher Transparenz, insbesondere bei der Gesellschafterin und bei den Aufsichtsratsmitgliedern: - in Bezug auf Frauen-/ Männeranteile in den städtischen Beteiligungsunternehmen insgesamt und auf unterschiedlichen Führungsebenen, - zu den getroffenen Maßnahmen in den Unternehmen bezüglich der Komplexe Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Frauenförderung, - in Bezug auf Frauen-/ Männeranteile bei den Aufsichtsratsmitgliedern in den städtischen Beteiligungsunternehmen.
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Die entsprechende Transparenz wurde mit der Vorlage des Beteiligungsberichtes 2017 Mitte September 2017 sowie mit den Folgeberichten geschaffen.
Maßnahmen	- Datenerhebung mittels jährlicher Umfrage und Stammdatenauswertung - Berichterstattung im Rahmen des Beteiligungsberichtes nach §151 NKomVGs
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Der Beteiligungsbericht geht jeweils im Herbst den Mitgliedern des Rates zu und wird anschließend im Internet veröffentlicht.
Indikatoren	Vorliegen eines jährlichen Beteiligungsberichtes mit entsprechender Berichterstattung
konkrete Datenlage im Berichtszeitraum	Es wird auf den im Internet unter hannover.de abrufbaren Beteiligunsbericht verwiesen.
Anmerkungen	Die Maßnahme wird weiter geführt um zukünftig das erreichte Transparenzniveau mit jeweils aktualisierten Daten aufrecht zu erhalten. Der Beteiligungsbericht 2020 mit Daten für das Jahr 2019 erscheint Ende des Jahres.
Zuständigkeit	Fachbereich Finanzen

1.1.2 Feministischen Perspektiven Raum geben

Artikel der Charta	Art. 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern Art. 6 Kampf gegen Stereotype
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	----------

Ziele	- Vernetzung und Austausch von Feministinnen in und um Hannover - Entwicklung von Zukunftsvisionen für eine geschlechtergerechte Gesellschaft - Sichtbarmachen von aktuellen feministischen Perspektiven im gesellschaftlichen Diskurs
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Zur Erreichung der genannten Ziele wurden in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover, der Stiftung Leben & Umwelt und der Initiative „Wer braucht Feminismus?“ drei feministische BarCamps konzipiert und am 10.06.2017, 06.06.2018 und 17.8.2019 durchgeführt.
Maßnahmen	- Konzeption einer Veranstaltung unter Beteiligung vielfältiger zivilgesellschaftlicher Kooperationspartnerinnen- und partner und Unterstützerinnen und Unterstützer - Durchführung der Veranstaltung - Nachbereitung der Veranstaltung und ggfs. Entwicklung nachfolgender Maßnahmen
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Die BarCamps wurden dem Format entsprechend als offene Tagungen mit Kleingruppensitzungen, sogenannten Sessions, konzipiert. Neben vorbereiteten Angeboten hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit das Programm mitzugestalten und spontan eigene Sessions vorzuschlagen. Pro Veranstaltung wurden zwei Sessiondurchläufe à 75 Minuten mit jeweils ca. 5 Sessions angeboten. Dabei wurden Themen wie Heteronormativität, sexuelle Bildung, Feminismus im Journalismus, Gleichstellung und Diversität in Organisationen, Frauennetzwerk, Gleichberechtigung im ländlichen Raum etc. behandelt. Die Kleingruppen waren sehr unterschiedlich gestaltet: z.B. als Workshop, Diskussionsrunde oder Brainstorming. Im Anschluss gab es jeweils ein kulturelles Abendprogramm mit Künstler*innen aus Hannover wie zum Beispiel Ninia Binias, Denise M`Baye, Tobias Kunze, Parisa Madani, All the singing Ladies. Zwischen den unterschiedlichen Programmabschnitten fanden Netzwerkphasen statt, die u.a. durch Informationsstände von elf Organisationen aus

	Niedersachsen, einer Plakatausstellung mit historischen Plakaten zum Frauenwahlrecht, Pinnwänden für Kontaktwünsche, Fotobox etc. gerahmt wurden. Die Veranstaltungen wurden nachbereitet. Aus den Ergebnissen resultierend wurden nachfolgende Maßnahmen wie feministische Frühstücke und Informationsveranstaltungen zur Frage „Wer braucht Feminismus?“ entwickelt. Die drei Veranstaltungen fanden unter Beteiligung vielfältiger zivilgesellschaftlicher Kooperationspartner*innen und Unterstützer*innen statt.
Indikatoren	- Mitwirkung von vielfältigen zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren - Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer - Berichterstattung in lokalen Medien
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	2017: 150 Teilnehmende 2018: 130 Teilnehmende, etwa die Hälfte hat bereits im Vorjahr am BarCamp teilgenommen 2019: 120 Teilnehmende, erneut hat bereits die Hälfte der Teilnehmenden im Vorjahr an der Ver-anstaltung teilgenommen Die Altersstruktur der Teilnehmenden reichte von 16 bis 70 Jahre. Eine Berichterstattung in den lokalen Medien erfolgte trotz Pressearbeit nicht.
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt

1.2 Engagement gegen Vielfältige Diskriminierung

1.2.1 Genderfokus beim Hannoverschen Diversity-Netzwerk (HaDi)

Artikel der Charta	Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern Art. 10 vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Drucksache 0760/2015 Gemeinsam interkulturelle Stärken leben – Bilanz und Perspektiven von 10 Jahren Netzwerk ALBuM

Ziele	Sensibilisierung der Netzwerkmitwirkenden für die Dimension Gender in den Diversity-Management-Prozessen der jeweiligen Unternehmen
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Im Jahr 2017, 2018 und 2019 durchgeführte und für 2020 geplante Schwerpunktveranstaltungen zu unterschiedlichen Diversity Dimensionen der Charta der Vielfalt: Konzeptionell sind die Veranstaltungen so aufgebaut, dass mit einem wissenschaftlichen Input/Fachvortrag eröffnet wird, auf den eine aktive Arbeits- und Austauschphase der Teilnehmenden folgt. Gerahmt wird jedes Veranstaltungsformat durch einen Beitrag der verschiedenen Künste. Alleinstellungsmerkmal von HaDi ist der große Nachhaltigkeitsaspekt, den andere ähnliche ehemalige Projektvorhaben in dieser Form nicht vorweisen konnten. Das Interesse an den Veranstaltungen, den diversen Dimensionen, dem Austausch, der Information und dem Netzwerk wächst kontinuierlich weiter. Personal- und Führungsverantwortliche aus diversen Unternehmen und Organisationen sowie Multiplikator*innen und Einzelpersonen aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung, Kammern, Gewerkschaften und Verbänden, erhalten durch die Veranstaltungen eine Begegnungsplattform und damit Raum für den Dialog mit „Kolleg*innen“ zum Erfahrungsaustausch und Transfer rund um Diversity (Management). Es werden Veranstaltungsformate umgesetzt, mit denen Vielfalt sicht- und erlebbar gemacht wird. Diese Form einer gemeinsamen Netzwerkarbeit bei gleichzeitiger persönlicher Weiterentwicklung garantiert einen hohen Zielerreichungsgrad, da die Multiplikator*innen den Genderaspekt in Diversity Management-Prozessen durch ihre eigene Sensibilisierung in ihre jeweiligen Institutionen und Unternehmen tragen.
Maßnahmen	Kontinuierliche Beachtung von Genderaspekten bei den Veranstaltungen des Hannoverschen Diversity-Netzwerks (HaDi) durch gendergerechte Werbung, Ansprache und geschlechter-paritätische Mitwirkung an den HaDi-Treffen

Umsetzungsschritte 2017 bis 2019	**9. HaDi Treffen Dimension Gender Diversity** mit Fokus auf Frauenförderung am 23.03.2017 Gender Diversity bezieht sich auf eine Parität in Organisationen, bzw. auf die bewusste Anerkennung und Förderung der Geschlechterparität und um die Abbildung dieser gleichberechtigten Zusammensetzung auf allen Ebenen einer Organisation. Bisher ist Geschlechterparität in Deutschland nicht gänzlich erreicht. Die Veranstaltung zielte darauf ab, Best Practice Beispiele (a. Besetzung von Führungspositionen, b. Teilzeitführung als Instrument von Gender Diversity) aufzuzeigen, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in den diversen Bereichen des Arbeitsmarktes zu erreichen sein könnte. **10. HaDi Treffen Dimension Gender mit Fokus auf den Mann** am 04.04.2019 Prof. Dr. Rolf Pohl, Experte der Sozialpsychologie und im Bereich Geschlechterforschung mit Schwerpunkt auf Männlichkeit, männliche Adoleszenz und sexuelle Gewalt, sprach in seinem wissenschaftlichen Fachvortrag über Männlichkeiten, Sexismus und sozio-strukturelle Defizite bei der Geschlechtergleichstellung. Im Anschluss konnte sich das Publikum auf sieben interaktiven Stationen verteilen und die dargestellten Thesen und Impulse auch bei Prof. Pohl vertiefen. **Nachklang-Treffen „Diversität in Dir!** Sei Diversity und teile mit uns deine Erfahrungen!“ am 21.10.2019, welches erstmals 2019 durchgeführt wurde. Der thematische Bezug ergibt sich aus der Dimension des 10. HaDi Treffens und stellt im Sinne der Nachhaltigkeit eine Vertiefung dar. Gemeinsam mit der VHS Hannover wurde von der Koordinierungsstelle des ALBuM –Netzwerks im Fachbereich Kultur während des laufenden Jahres 2019 für die HaDi Treffen ein neues Konzept erarbeitet: Die vorher geplanten Großveranstaltungen haben sich jeweils mit verschiedenen Diversity Dimensionen beschäftigt und waren folglich inhaltlich voneinander getrennt. Weitere Entwicklungen siehe Anmerkungen
Indikatoren	- durchgeführte Veranstaltungen in den Jahren 2017 bis 2019 - thematische Schwerpunktsetzungen im Berichtszeitraum - Anzahl der Mitwirkenden an den HaDi-Treffen (Männer und Frauen)
konkrete Datenlage im Berichtszeitraum	Am 9. HaDi Treffen nahmen 10 Männer und 57 Frauen aus verschiedenen Professionen, Fachbereichen und Wirtschaftsunternehmen teil.

	Am 10. HaDi Treffen nahmen 15 Männer und 40 Frauen aus unterschiedlichen Bereichen wie Verwaltung, HR und Kreativwirtschaft teil. Am 21.10.2019 nahmen an der Nachklang-Veranstaltung 31 Personen teil. Sechs der Teilnehmenden waren Männer.
Anmerkungen	Das Hannoversche Diversity Netzwerk 2020 wird nun am 22.9.2020 (geplant war eine Frühjahrsveranstaltung, die aufgrund der Corona-Pandemie leider verschoben werden musste) mit der Dimension „Familienstand/Elternschaft“ eröffnet. Es gibt damit eine Großveranstaltung, auf die die nachfolgenden kleineren aufbauen werden. Erstmals wird die Veranstaltung in einem virtuellen Austausch über die vhs.cloud stattfinden. Sie wird ebenso wie die Präsenzveranstaltungen moderiert und es stehen für den Austausch auf dem „virtuellen Podium“ Expert*innen zur Verfügung. Das Nachklang-Treffen „Diversität in Dir! Sei Diversity und teile mit uns deine Erfahrungen!“, welches erstmals 2019 durchgeführt wurde, folgt dann direkt zu Jahresbeginn 2021. Erweitert wird das Jahresprogramm 2021 durch das Format „Netzwerkcafés“ in den Abendstunden mit Bezug zum Jahresprogramm. Das HaDi-Netzwerk wird weiter geöffnet, so dass künftig alle Interessierten die Chance zur Teilnahme haben.
Zuständigkeit	Fachbereich Kultur in Kooperation mit dem Fachbereich Ada-und-Theodor-Lessing-Volkshochschule

1.2.2 Kampagne gegen die Altersarmut

Artikel der Charta	Art. 18 Soziale Kohäsion
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Wohngeldgesetz 2016

Ziele	Sicherung von Grundbedürfnissen der von Armut bedrohten älteren Menschen und deren Zugang zu Teilhabeangeboten
Sachstände zur Erreichung der Ziele	• Über den FB 57 wurden in allen Bezirken der LHH Informationsveranstaltungen für Senior*innen abgehalten. Hieraus haben sich vielfältige Kontakte ergeben • Infoveranstaltungen in Türkisch und Russisch zum Thema Wohngeld • Zusammenarbeit mit Can Arkadas und MISO • Die Homepage www.hannover.de enthält Spezifika zum Thema WOG und Senior*innen • Ein Flyer in deutscher Sprache zum Thema „Wohngeld für Senior*innen“ wurde entwickelt • Mit dem Jobcenter Region Hannover wurde in Kooperation mit der Region Hannover und der LHH ein Übergabemanagement beim altersbedingten Ausscheiden aus dem SGB II vereinbart. Es enthält relevante Informationen über Wohngeld und SGB XII Leistungen. • Die Versichertenältesten der Dt. Rentenversicherung mit Sitz in Hannover wurden in Info-Veranstaltungen über die Schnittstelle Senioren/Wohngeld informiert.
Maßnahmen	- zielgruppennahe Information zu möglichen Ansprüchen auf Wohngeld über die Strukturen der stadtbezirklichen Netzwerkarbeit des Fachbereichs Senioren - Information über muttersprachliche und zielgruppenspezifische Medien zum Thema - Information unter Einbindung der Migrantinnen- und Migrantenselbst-organisationen - Informationsangebote in den Seniorenwohnanlagen im Stadtgebiet - Anpassung auf www.hannover.de beim Thema Wohngeld speziell für ältere Menschen - Erstellung eines Flyers in verschiedenen Sprachen für ältere Menschen zur Thematik

	- Aufbau einer Vernetzung mit dem Jobcenter und der Deutschen Rentenversicherung hinsichtlich eines Übergabemanagements
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Die Zusammenarbeit beschränkt sich nicht nur auf den Fachbereich Senioren. Vielmehr haben sich vielfältige Kontakte zum Beispiel zum Seniorenbeirat der LHH und auch zum Landesseniorenrat Niedersachsen ergeben. Ebenso haben viele Veranstaltungen mit dem SoVD Hannover stattgefunden. In 2017 wurde der Flyer "Wohngeld für Seniorinnen und Senioren" entwickelt. Dieser Flyer findet große Akzeptanz und wurde für die Wohngeldreform 2020 aktualisiert. Die Kampagne und auch der entwickelte Flyer haben über die Grenzen Hannovers hinaus Beachtung gefunden. Es gab konkrete Anfragen und Einladungen von anderen Seniorenbeiräten und zur BAG der Landesseniorenräte zu dem Thema. Ebenso wurde in 2017 die Homepage der LHH in Bezug auf Wohngeld und Senioren*innen um ausführliche Informationen erweitert und Ende 2019 aktualisiert. Es wurden in Zusammenarbeit mit dem FB 57 Veranstaltungen in russischer und insbesondere mit Can Arkadas in türkischer Sprache durchgeführt. Die Informationsveranstaltungen für die Versichertenältesten dienten dazu die Beratungskompetenz in Richtung Wohngeld zu erweitern. Bisher wurde dort sehr einseitig die Schnittstelle Rente und SGB XII IV. Kapitel betrachtet.
Indikatoren	- Anzahl der Wohngeldbezieherinnen- und bezieher nach Alterskohorten und Geschlecht - Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen in den Stadtbezirken, Wohnanlagen und mit den Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	Von 2017 bis Ende 2019 wurden in ca. 80 Veranstaltungen interessierte Senior*innen und Multiplikator*innen über das Thema Wohngeld informiert. Dabei wurden ca. 1.300 Menschen erreicht. In den Informationsveranstaltungen für Senior*innen sind ganz überwiegend Frauen zu Gast. Der Anteil von Frauen liegt bei 85-90 Prozent. Es findet quartalsweise eine Auswertung der hier eingehenden Wohngeldanträge in Bezug auf das Geschlecht der beantragenden Personen statt. In den Alterskohorten ab 70 aufwärts zeigt sich auch ein deutlicher Anteil von Frauen von 65% bzw. darüber hinaus aufsteigend.

Anmerkungen	Die Veranstaltungen werden auch in Zukunft fortgeführt.
Zuständigkeit	Fachbereich Soziales in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Senioren

1.2.3 Genderfokus bei der Wohnungsvermittlung

Artikel der EU-Charta	Art. 19 Wohnraum
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Richtlinie der kommunalen Wohnungsvermittlung

Ziele	Abbau möglicher Zugangsbarrieren für Frauen zur kommunalen Wohnungsvermittlung
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Die genannten Ziele werden auch weiterhin verfolgt.
Maßnahmen	- Zentrale Ansprechperson für Beratungseinrichtungen für von Gewalt betroffene Frauen - Regelmäßige Kommunikation mit den in Hannover ansässigen Einrichtungen (z.B. Frauenhäusern) und Frauenprojekten und Beratung über die Möglichkeiten der Wohnungsvermittlung - Projekt „Reintegration wohnungsloser Frauen“
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Eine zentrale Ansprechperson für die Frauenhäuser ist vorhanden. Bei Anträgen aus Frauenhäusern erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den dortigen Mitarbeiterinnen. Im Projekt „Reintegration wohnungsloser Frauen“ (ReWof) erfolgen regelmäßige Austauschgespräche.
Indikatoren	- Anzahl der geführten Gespräche mit Einrichtungen und Frauenprojekten
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	Am 24.05.17 hat ein Austauschgespräch im Frauenhaus Hannover stattgefunden und am 07.11.18 und 03.12.19 Gespräche mit dem Frauenhaus der AWO. Mitarbeiterinnen der Frauenhäuser begleiten immer wieder Frauen zu Vorsprachen und stimmen mit der zentralen Ansprechperson das weitere Vorgehen ab. Zum Projekt ReWof haben Austauschgespräche am 23.11.17 und 10.01.19 mit den hieran Beteiligten stattgefunden. Am 22.11.18 erfolgte die Teilnahme an einer Gruppendiskussion mit dem Thema “Frauenhäuser als Teil der Hilfeinfrastruktur für Opfer häuslicher Gewalt – Zugänglichkeit, Kooperationen, alternative Schutzmöglichkeiten“ im Rahmen eines Modellprojektes des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit

	und Gleichstellung.
Anmerkungen	Wir halten weiterhin an dem Ziel des Abbaus möglicher Zugangsbarrieren für Frauen zur kommunalen Wohnungsvermittlung fest. Es wird weiterhin eine zentrale Ansprechperson geben und einen Austausch mit beteiligten Einrichtungen und Projekten. Aufgrund des angespannten Wohnungsmarktes gibt es derzeit bei der Wohnungsvermittlung jedoch lange Wartefristen für alle Personengruppen bis tatsächlich die Vermittlung einer geeigneten Wohnung erfolgen kann. Die Nachfrage übersteigt das Angebot an freigemeldeten Wohnungen um ein Vielfaches.
Zuständigkeit	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung

1.2.4 Schutz von Frauen und Kindern vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge

Artikel der EU-Charta	Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	- Drucksache 0786/2016 Kinderschutzbericht Fachbereich 51 – Kooperationen und Vereinbarungen zum Kinderschutz - Drucksache 1003/2016 Verwaltungsvorschrift für die Unterbringung von Flüchtlingen und Asylbegehrenden - Drucksache 0830/2017 Kinderschutzbericht Fachbereich Jugend und Familie - Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften (BMFSFJ und UNICEF, 2016)

Ziele	- Professionelle Netzwerke zum Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt schaffen. - Die Optimierung der Zusammenarbeit im Kinderschutz der unterschiedlichen Fachbereiche, Behörden, Träger, Betreiber, Beratungsstellen und Polizei. - Eine Plattform zum fachlichen Austausch und zur Qualifizierung der Hauptamtlichen, beteiligten Fachdienste und Institutionen anbieten. - Den haupt- und ehrenamtlich Tätigen Handlungsempfehlungen und -pläne für Krisen und Notfälle zur Verfügung stellen. - Funktionierende Beratungs- und Beschwerdemechanismen für BewohnerInnen, aber auch für Mitarbeitende etablieren. - Informationen zu den Rechten und Ansprüchen von Kindern, Jugendlichen und Frauen in den Gemeinschaftsunterkünften für Flüchtlinge zur Verfügung stellen. - Zugänge zu medizinischer Versorgung und psychosozialer Unterstützung zu schaffen. - Erweiterung der schutzbedürftigen Zielgruppe um LSBTIQ.
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Die Gemeinschaftsunterkünfte arbeiten mit den zuständigen Ansprechpersonen aus den KSD-Dienststellen zusammen. Über den Runden Tisch (RT) „Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Flüchtlingsunterkünften und im Obdach“ werden – z.T. über anonymisierte Einzelfallberatungen – Informationen und Handlungsempfehlungen ausgetauscht. Dazu gehören beispielsweise Informationen und Empfehlungen zu niedrigschwelligen Zugängen zum Gesundheitssystem, zu Dolmetscher*innen und zu spezialisierten Beratungsstellen. Organisationen und Fachberatungsstellen stellen ihre Arbeit im RT vor, über die Zusammenarbeit wird auch im Einzelfall ein niedrigschwelliger Zugang für betroffene Frauen und Kinder geschaffen. Mittlerweile entsendet jeder Betreiber aufgrund einer Vereinbarung zur Betriebserlaubnis Mitarbeitende in den RT. Die Schulungen zum Kinderschutz sind inzwischen standardisiert, jede*r Betreiber*in meldet regelmäßig neue MA*innen zu festen Schulungsterminen an. In Unterkünften des DRK wurden in den Jahren 2017/2018 Gewaltschutz-Konzepte im Rahmen des UNICEF-Projektes erarbeitet und umgesetzt. Die Handlungsempfehlungen des RT zum

	Gewaltschutz werden dazu aktuell überarbeitet und sollen 2020 in den Unterkünften veröffentlicht werden. Insgesamt haben alle Betreiber in ihren Unterkünften mindestens Verhaltenskodizes veröffentlicht.
Maßnahmen	- Runder Tisch zum Schutz vor Gewalt und sexualisierter Gewalt in Flüchtlingsunterkünften (Netzwerktreffen). - Beteiligungsorientierte Erarbeitung von Schutzkonzepten in den Unterkünften. - Schulungen und Informationen zum Gewaltschutz für die Haupt- und Ehrenamtlichen in den Unterkünften. - Beschreibung von Schutzstandards in Betreiberverträgen und Kooperationsvereinbarungen.
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Von Anfang 2017 bis Ende 2019 haben jährlich • 4 Runde Tische stattgefunden (12 Termine), folgende Organisationen stellten sich vor bzw. haben Themen eingebracht: ProBeweis und Kinderschutzambulanz MHH, Interkultureller Dienst Polizei, Beratungsstelle SUANA für von häuslicher Gewalt, Zwangsheirat und Stalking betroffene Migrantinnen, Diakovere – Babylotsen, Niedersächsische Beratungsstelle für Sinti und Roma e. V., Rucksackprogramm FB 40, Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Hannover e. V., „Gewaltschutz in Unterkünften des DRK-Soziale Dienste der Region Hannover gem. GmbH, baobab-zusammensein e. V. • 4 Schulungstermine stattgefunden, in denen 220 Mitarbeitende der Betreiber zum Gewalt- und Kinderschutz sensibilisiert wurden • Es wurden zu den Betreiberverträgen Anlagen zum Kinderschutz angelegt (Inhalte: Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen durch neue Mitarbeitende, Teilnahme am RT, Teilnahme Schulungen zum Kinderschutz und Sensibilisierung).
Indikatoren	- Regelmäßige und verbindliche Netzwerktreffen (Runder Tisch) - Anzahl der Teilnehmenden am Runden Tisch - Terminierte Schulungen zum Gewaltschutz für Mitarbeitende aus den Unterkünften. Anzahl der Teilnehmenden an den Schulungen. - Schutzstandards, wie die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse und Qualifizierungen der Mitarbeitenden, sind in Verträgen und Kooperationsvereinbarungen benannt - Vorlage von Schutzkopnzepten
Konkrete Datenlage im Berichtszeitraum	Siehe Umsetzungsschritte 2017 bis Dezember 2019
Zuständigkeit	Fachbereich Jugend und Familie / Fachbereich Planen und Stadtentwicklung

1.2.5 Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund am Sport über Qualifikation (Übungsleiterin)

Artikel der Charta	Art. 18 Soziale Kohäsion Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 10 Vielfältige Diskriminierungen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Lokaler Integrationsplan Leitlinien der Sportentwicklungsplanung

Ziele	- Kompetenzförderung und persönliche Weiterentwicklung bei der Zielgruppe - Förderung integrativer Prozesse in den Sportvereinen - Schaffung von zielgruppenspezifischen Sportangeboten im und außerhalb des organisierten Sports - Schaffung von Netzwerken zwischen Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen, sozialen Einrichtungen und dem organisierten Sport
Sachstände zur Erreichung der Ziele	• Qualifizierungen im Sport eignen sich zur Erreichung der Zielgruppe • Kompetenzförderung und persönliche Weiterentwicklung bei der Zielgruppe • Integrative Prozesse in Sportvereinen wurden gefördert • Einsatz der Absolventinnen in Bereichen außerhalb der Sportvereine • Einsatz der Absolventinnen bei städtischen Sportwerbemaßnahmen und -veranstaltungen • Absolventinnen wurden als Multiplikatorinnen zur Erreichung der Zielgruppe eingesetzt
Maßnahmen	- Qualifikation von Frauen mit Migrationshintergrund zur Übungsleiterin C im Breitensport - perspektivische Weiterförderung zur Übungsleiterin B im Breitensport - Vernetzung/ weiterführender Austausch
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	• Netzwerkarbeit auf der Ebene der Sportdach- und Fachverbände, Sportvereine, Soziale Einrichtungen und Migrantenselbstorganisationen • Akquise Fördermittel zur Finanzierung der Maßnahme • Akquise der Zielgruppe über Ansprache von Sport-vereinen und weiteren relevanten Einrichtungen; Soziale Einrichtungen und Migrantenselbst-organisationen

	• Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme • Begleitung im Praxisfeld • Einsatz der Absolventinnen als Multiplikatorinnen zur Erreichung der Zielgruppe
Indikatoren	- Anzahl der durchgeführten Qualifikationen im Berichtszeitraum - Anzahl der erfolgreichen Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationshintergrund - Anzahl der Mitgliedschaft der Teilnehmerinnen im Sportverein vor und nach der Qualifikation - Anzahl der angebotenen Sportkurse in den Sportvereinen/ Kulturvereinen, geleitet von Absolventinnen der Qualifikation
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	• 11 Absolventinnen • inklusive Ausrichtung • 3 Absolventinnen mit Migrationshintergrund
Anmerkungen	Neben den geschlechterspezifischen Aspekten sind auch kulturelle, soziale und wirtschaftliche Begebenheiten zu berücksichtigen. Es ist notwendig in der Konzipierung die Bereiche Qualifizierung und den Übergang in die Praxis als Ganzes zu behandeln. Initiierung von Qualifizierungsangeboten für Frauen unter besonderer Berücksichtigung der Frauen mit Migrationshintergrund anstatt von Angeboten nur für Frauen mit Migrationshintergrund.
Zuständigkeit	Fachbereich Sport und Bäder in Zusammenarbeit mit der Sportregion Hannover

2. Rolle als Arbeitgeberin

2.1 Die LHH als Arbeitgeberin

2.1.1 Förderung der Gleichstellung in der Personalarbeit

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Hannover, NKomVG, NGG

Ziele	- Erhöhung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt A13/ E13 - Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab A12/ E11
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Die im Gleichstellungsplan 2016-2018 bis Ende 2018 konkret angestrebten Ziele konnten erreicht werden.
Maßnahmen	- paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/ E13 - Gewinnung geeigneter Frauen über Einstiegsamt A 13 um potentielle Bewerberinnen für höherwertige Aufgaben zu generieren - gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen - paritätische Teilnahme von Frauen am Förderkreis - verstärkte Nutzung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche zur Ermittlung von Entwicklungspotenzial und von Fördermaßnahmen bei geeigneten Frauen - Ermöglichen der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	**Paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/E13:** 4. Gruppe 01.10.15-31.03.17: 3 Frauen, 3 Männer gestartet, von Männern 2 beendet 5. Gruppe 28.08.17-28.02.19 je 6 Frauen und Männer **Gewinnung geeigneter Frauen über Einstiegsamt A13:** Einstellung von Frauen in A13/E13: 2016 : 10 Frauen 2017 : 6 Frauen 2018 : 3 Frauen 2019 : 6 Frauen **Gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen und verstärkte Nutzung der MAG:** 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

<table>
<tr><td></td><td>Ermöglichen der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben:
Führung in Teilzeit wird ermöglicht, so sind zum Stichtag 31.12.18 von den 509 FK 55 FK in Teilzeit (Frauenanteil daran 83,6% / dieser liegt etwas unter dem Frauenanteil an der gesamtstädtischen Teilzeitquote)
Zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehen die Fördermittel zur Geschlechtergerechtigkeit bei der Aufteilung einer Stelle generell zwei, bei Führungskräften fünf Stunden pauschalen Stundenaufschlag wöchentlich vor.
An der 5. Gruppe Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/E13 nahmen 2 Frauen und 1 Mann in Teilzeit teil. Für die externen Hospitationen, die grundsätzlich in Vollzeit zu absolvieren sind, wurde eine Lösung gefunden. Vollzeitnah werden 35 Std. bei den Teilzeitkräften für ausreichend erachtet. 30 Stunden sind unmittelbar beim Hospitationsgeber zu absolvieren, 5 Stunden können in Telearbeit erfolgen.
Die Lehrgänge AI und AII werden auch als familienfreundliche Lehrgänge in Teilzeit angeboten.</td></tr>
<tr><td>Indikatoren</td><td>- Frauenanteile in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen E15Ü/ A16
- Frauenanteile in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen E12/ A13; E11/ A12</td></tr>
<tr><td>konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum</td><td><table>
<tr><th>Entgelt- bzw. Besoldungs-gruppe</th><th>Zum 30.06.2015 festgestellter anteiliger Prozentsatz</th><th>Zum 31.12.2018 angestrebter Prozentsatz</th><th>Stichtag 31.12.18</th></tr>
<tr><td>E15Ü / A16</td><td>38,5%</td><td>43,7%</td><td>46,7%</td></tr>
<tr><td>E12 / A13</td><td>34,0%</td><td>35,0%</td><td>37,0%</td></tr>
<tr><td>E11 / A12</td><td>41,6%</td><td>42,0%</td><td>44,0%</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>Zuständigkeit</td><td>Fachbereich Personal und Organisation
Referat für Frauen und Gleichstellung</td></tr>
</table>

2.1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 14 Gesundheit Art. 16 Kinderbetreuung Art. 17 Betreuung anderer Familienmitglieder
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan der LHH, NKomVG, NGG Verwaltungsentwicklungsprogramm, E-Government-Strategien der Landeshauptstadt Hannover

Ziele	- Personalbindung und Personalgewinnung - Förderung einer wertschätzenden und familienbewussten Verwaltungs- und Unternehmenskultur und Stärkung der Führungskräfte - Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten - Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern - Lebensphasenorientierte Personalentwicklung i.S. von „Work-Life-Learn-Planning“: Chancengleichheit und Teilhabe an Arbeitszusammenhängen in allen beruflichen Lebensphasen - Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
Sachstände zur Erreichung der Ziele	<u>siehe die nachfolgenden **4 Einzelberichte** zu:</u> - Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten (2.1.2.1) - Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern (2.1.2.2) - Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (2.1.2.3) - Personalbindung Personalgewinnung in technischen Berufen (2.1.3) An den **anderen Feldern**: - Förderung einer wertschätzenden und familienbewussten Verwaltungs- und Unternehmenskultur und Stärkung der Führungskräfte - Lebensphasenorientierte Personalentwicklung i.S. von „Work- Life-Learn-Planning“: Chancengleichheit und Teilhabe an Arbeitszusammenhängen in allen beruflichen Lebensphasen wird weiterhin unter verschiedensten Einzelaspekten und in übergeordneten Zusammenhängen gearbeitet
Maßnahmen	- Weitere Konkretisierung und Veröffentlichung der Strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik - Überarbeitung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit und Kommunikation in Dialogveranstaltungen - Einrichtung der Clearingstelle „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ - Fortführung des begonnenen Dialogprozesses zu Teilzeit (z.B. im Dienst- und Schichtbetrieb)

	• Konzeption „Mobiles Arbeiten“ bis Ende 2016 • 2017 Beginn der Umsetzung Unterstützung mit entsprechender Hardware zur Entlastung und Flexibilisierung der Arbeit und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben - Schaffung weiterer Betreuungsplätze in einer Betriebskinder- krippe für 1-3jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung (Fertigstellung Anfang 2019) - Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6-12jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung - Ermittlung und Vorhaltung entlastender Angebote für Beschäftige der Stadtverwaltung mit Pflegeverantwortung • Fortsetzung des Themennachmittages Pflege • Erfahrungsaustausch und Vernetzung Pflegender ermöglichen • Fluxx Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Die seit 01.07.2018 gültigen neuen Vergabekriterien der **Fördermittel zur Geschlechtergleichstellung** (ehemals Frauenfördermittel) bieten eine Basis für individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Beschäftigten. Eine Berichterstattung dazu erfolgt jährlich im Gleichstellungs-ausschuss. Einzelaspekt: in der **Qualifizierungsmaßnahme A14/E13** waren erstmals Teilzeitkräfte; für die dreimonatigen Hospitationsphasen wurde eine vereinbarkeitsgerechte Lösung gefunden, die sich bewährt hat. Die **Angestelltenlehrgänge AI und AII** der städtischen Aus- und Fortbildung werden nunmehr regelmäßig auch in einer sogenannten familienfreundlichen Version durchgeführt. Der Unterricht findet dabei in beiden Lehrgängen ausschließlich am Vormittag zwischen 07.45 Uhr und 12.45 Uhr und nicht wie sonst üblich im wöchentlichen Wechsel auch am Nachmittag statt. Somit ergibt sich eine bessere Planungssicherheit zum Beispiel zur Sicherstellung der Kindesbetreuung. Im aktuellen AI haben ca.2/3 der Teilnehmenden von dieser Option Gebrauch gemacht, im AII sind es fast 50%. Für die Aktualisierung/Revitalisierung des **Leitbildes und der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit** wurde ein erstes Prozessdesign entwickelt
Indikatoren	- Überarbeitete Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit - Durchgeführte Beratungen der Clearingstelle „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ - Analyse von Dienst- und Schichtsystemen auf Teilzeiteignung - Vorliegen des Konzepts zum Mobilen Arbeiten - Nutzung der neuen Angebote von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften - Evaluation der Projekte - Anzahl der geschaffenen Krippenplätze in der Betriebskinderkrippe - Anzahl der angebotenen Ferienbetreuungsplätze pro Jahr - Anzahl der Themennachmittage Pflege und Anzahl Teilnehmenden

konkrete Datenlage im Berichtszeitraum	
Anmerkungen	Es wurde eine AG zur „Aktivierung der Vaterrolle“ gegründet, die ihre Ergebnisse in die Steuerungsgruppe Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/ Gleichstellung einbringen wird.
Zuständigkeit	Fachbereich Personal und Organisation

2.1.2.1 Einzelbericht Mobiles Arbeiten

Ziele	Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Mobiles Arbeiten soll einer größeren Anzahl von Beschäftigten ermöglicht werden. Es sollen die bestehenden Regelungen zur Teleheimarbeit überarbeitet werden und die alten Kriterien zur Beantragung angepasst werden. Die Kriterien zur Kinderbetreuung, Pflege und Schwerbehinderung sollen gegen allgemeingültige Regelungen, die für alle Beschäftigten Anwendung finden, ausgetauscht werden. Es werden Regelungen und Maßnahmen für mobiles Arbeiten mit dem GPR vereinbart und in einer neuen Dienstvereinbarung niedergeschrieben.
Maßnahmen	Am 01.07.2017 wurde die neue Dienstvereinbarung veröffentlicht und Anträge auf Telearbeit konnten gestellt werden. Eine überarbeitete Dienstvereinbarung zur Telearbeit wurde am 03.09.2019 veröffentlicht.
Umsetzungs-schritte **2017 bis 2019**	Bei der Bearbeitung der Anträge stellte sich ab Herbst 2017 heraus, dass verschiedene Probleme noch nicht bedacht worden waren bzw. sich bei der Bearbeitung erst herauskristallisierten. Bei der Prüfung wurde festgestellt, dass sehr viel mehr Beschäftigte als bisher vermutet mit sensiblen Daten arbeiten. Es wurden organisatorische Maßnahmen zum Datenschutz und eine erweiterte datenschutzrechtliche Prüfung eingeführt, um einer größeren Anzahl von Beschäftigten mit Zugriff auf sensiblen Daten Telearbeit zu ermöglichen. Weiterhin wurden aufgrund der neuen Arbeitsstättenverordnung die Prüfkriterien für Telearbeitsplätze in der häuslichen Umgebung verändert, um das Verfahren zu beschleunigen, die mit der Prüfung beauftragten Beschäftigten zu entlasten und das Verfahren rechtssicherer zu gestalten. Diese Maßnahmen wurden neben kleineren Anpassungen in einer überarbeiteten Dienstvereinbarung Anfang Herbst 2019 veröffentlicht. Die erweiterten datenschutzrechtlichen Prüfungen führten sowohl bei den Antragsteller*innen als auch bei der Prüfstelle, die nicht mehr bei dem Datenschutzbeauftragten lag, zu einem erheblichen Mehraufwand. Für die Antragsteller*innen wurde

	daraufhin eine Anleitung zum Ausfüllen veröffentlicht, um die Anzahl an Rückfragen zu reduzieren. Außerdem wurden weitere technische und organisatorische Maßnahmen zum Datenschutz besprochen, die die erweiterte datenschutzrechtliche Prüfung für einen Teil der Beschäftigten entbehrlich machen. Dafür werden die Dienstvereinbarung und das Antragsverfahren überarbeitet, um durch die Maßnahmen entsprechende Regelungen für die Beantragung zu vereinfachen und den Antragslauf zu verkürzen.
Indikatoren	Anzahl der genehmigten Anträge
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	Ende 2019 arbeiten 430 Beschäftigte in Telearbeit. Anzahl der genehmigten Anträge 2017: 84 2018: 136 2019: 210
Anmerkungen zum weiteren Vorgehen	Nach Abschluss der Überarbeitung erfolgt die Veröffentlichung. Es wird fortlaufend evaluiert und optimiert.
Zuständigkeit	Fachbereich Personal und Organisation

2.1.2.2 Einzelbericht Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte

Ziele	Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Der Arbeitskreis Teilzeit hat sich mit Teilzeit im Dienst- und Schichtbetrieb auseinandergesetzt. Auf Grundlage dieser umfangreichen Recherche wurde ein Bericht verfasst, der die Bedarfe der Beschäftigten und Fachbereiche mit Dienst- und Schichtbetrieb sowie die bereits vorhandenen Lösungsansätze zusammenfasst. Es wurden Maßnahmen formuliert, um die Bedingungen für Teilzeitbeschäftigte im Dienst- und Schichtbetrieb weiter zu verbessern.
Maßnahmen	Der Bericht empfiehlt folgende Maßnahmen: • Die stadtgebietsweite Einrichtung von Betreuungseinrichtungen mit Abdeckung der Randzeiten wird in FB 51 geprüft. • Darüber hinaus soll auch ermittelt werden, wie weit bereits bestehende Betreuungsplätze mit diesen Rahmenbedingungen für städtische Beschäftigte nutzbar sind, z. B. in KiTas des Regionsklinikums, und ob Kooperationen mit anderen großen Arbeitgeber*innen möglich sind. • Die Einrichtung von dezentralen Poolstellen erleichtert den Fachbereichen die Bewilligung und Kompensation von Teilzeitarbeit. Daher soll die Einrichtung eines zentralen Beratungsangebots zu diesem Thema geprüft werden. • Eine Handreichung zum Ranking von Teilzeit-Anträgen soll für die Fachbereiche mit und ohne Dienst- und Schichtplanung formuliert werden.
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Im Arbeitskreis Teilzeit wurden Fragestellungen entwickelt zur Aufnahme des Status quo, der vorhandenen dezentralen und zentralen Lösungen und weiterer Wünsche nach zentraler Unterstützung, die in den Fachbereichen mit Dienst- und Schichtplanung bestehen. Mit 13 Fachbereichen wurden Einzelgespräche geführt. An den Gesprächen nahmen eine Vertretung der Personalstelle, eine Vertretung des betroffenen Aufgabenbereiches, sowie je eine Vertretung des Personalrates und der Frauenbeauftragte des jeweiligen Fachbereichs teil. Es fand ein Fachaustausch mit der Üstra GmbH zum Thema Teilzeitmodelle statt.

	Ein Ergebnisbericht wurde erstellt.
Indikatoren	Analyse von Dienst- und Schichtsystemen auf Teilzeiteignung
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	Die umfangreiche interne und externe Recherche ist abgeschlossen. Es zeigt sich ein sehr differenziertes Bild, da in der Stadtverwaltung Dienste/Schichten zwischen wenigen und 24 Stunden lang sind. Von insgesamt 3.707 in Dienst- und Schichtbetrieb Arbeitenden tun dies 973 Personen in Teilzeit, das entspricht einer Quote von 26%.
Anmerkungen	Vorstellung des Ergebnisberichts und der empfohlenen Maßnahmen in der Steuerungsgruppe Beruf und Privatleben/ Gleichstellung Verabschiedung der empfohlen Maßnahmen und interne Veröffentlichung des Ergebnisberichts im 2. Quartal 2020.
Zuständigkeit	Fachbereich Personal und Organisation

2.1.2.3 Einzelbericht Service für Familien

Ziele	- Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
Sachstände zur Erreichung der Ziele	• im Berichtszeitraum **2017 bis 2019** sind für die Mitarbeitenden weiterhin **Themennachmittage Pflege** und **Schwerpunkt-Themennachmittage Pflege** durchgeführt worden • der **Erfahrungsaustausch für Mitarbeitende** mit pflegebedürftigen Angehörigen ist entsprechend der Bedarfe ausgebaut und weitergeführt worden • **Beratung** im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege hat weiterhin stattgefunden • unterschiedliche inhaltliche Beratungen: Anfragen zu Möglichkeiten der **Reduzierung der Arbeitszeit** Anfragen zur Freistellung im Notfall und Beratung zur **Beantragung von Pflegeunterstützungsgeld** • Gespräche der beteiligten Vertretungen (z.B. ÖPR, ÖFB, SBV) führten zu einvernehmlichen Lösungen, deswegen musste die Clearingstelle nicht aktiviert werden • das Angebot **Fluxx Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf** steht weiterhin zur Verfügung und wird angenommen • die **Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6 – 11jährige Kinder** der Mitarbeitenden ist jährlich angeboten und durchgeführt worden • für Mitarbeitende sollen für eine Krippengruppe/15 Kinder weitere **Betreuungsplätze in einer Betriebskinderkrippe für 1 – 3 jährige Kinder in der Walter–Ballhause- Straße, 30451 Hannover** geschaffen werden

Maßnahmen	- Einrichtung der Clearingstelle „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ - Schaffung weiterer Betreuungsplätze in einer Betriebskinderkrippe für 1-3jährige Kinder der städtischen Beschäftigten - Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6-12jährige Kinder der städtischen Beschäftigten - Ermittlung und Vorhaltung entlastender Angebote für städtische Beschaftigte mit Pflegeverantwortung
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	• **Themennachmittag Pflege**: **4** • **Schwerpunkt-Themennachmittag Pflege**: **2** (Demenz) 27.02.2017: 25w/8m 18.09.2017: 41w/15m 29.01.2018: 52w/16m 09.04.2018: 41w/14m 10.10.2018: 20w/12m 04.09.2019: 16w/7m Jeweils **2,5** Stunden mit insgesamt **267** Mitarbeitenden • Für den Fachbereich Gebäudereinigung wurde ein eigener Themenvormittag angeboten: 07.02.2019: 8w/2m **2 Stunden** mit 10 Mitarbeitenden • Im Rahmen der Personalversammlung FB 67/46 wurde die Arbeit zur der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vorgestellt (ca. 600 Kolleg*innen haben teilgenommen). • weitere Treffen im Rahmen des **Erfahrungsaustausches für Mitarbeitende** durchgeführt: 20.03.2017: 5w/5m 28.08.2017: 1w/2m 19.02.2018: 4w/2m 14.05.2018: 3w/0m 24.09.2018: 2w/1m 03.12.2018: 1w/0m 04.02.2019: 0w/1m 06.05.2019: 3w/0m 16.09.2019: 2w/1m 11.11.2019: 1w/2m jeweils **2 Stunden** mit insgesamt **36** Mitarbeitenden Der Erfahrungsaustausch wird weiter fortlaufend angeboten.

	• **Beratung im Rahmen der Vereinbarkeit** von Beruf und Privatleben/Pflege: 2017: 121 Frauen/ 32 Männer = 154 persönlich: 19 telefonisch: 135 2018: 85 Frauen/ 21 Männer = 106 persönlich: 25 telefonisch: 91 2019: 152 Frauen/ 32 Männer = 184 persönlich: 19 telefonisch: 165 **444** <u>Gesamtberatungszahlen</u> 2017: **154** davon **Pflege: 18** 2018: **106** davon **Pflege: 34** 2019: **184** davon **Pflege: 60** Die Beratung findet fortlaufend statt. • **Fluxx Notfallbetreuung** für Kinder und Angehörige mit Unterstützungsbedarf: im Berichtszeitraum fanden **108** Beratungen statt. Daraus ergaben sich **83** Betreuungsstunden und **11** Fahrdienste. • **Ferienbetreuungsmaßnahme** in den Sommerferien für 6 – 12jährige Kinder der Mitarbeitenden: 2017: **65 Kinder** 2018: **66 Kinder** 2019: **73 Kinder**
Indikatoren	- Durchgeführte Beratungen der Clearingstelle “Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben” - Anzahl der geschaffenen Krippenplätze in der Betriebskinderkrippe - Anzahl der angebotenen Ferienbetreuungsplätze pro Jahr - Anzahl der Themennachmittage Pflege und Anzahl der Teilnehmenden
konkrete Datenlage im Berichtszeitraum	siehe oben
Zuständigkeit	Fachbereich Personal und Organisation

2.1.3 Personalgewinnung und Personalbindung in technischen Berufen

Artikel der Charta	Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) Gleichstellungsrichtlinien der LHH Gleichstellungspläne gemäß NGG Investitionsmemorandum DS 1085/2016, veröffentlicht Mai/2015 500 plus-Konzept zur Umsetzung des Investitionsmemorandums, veröffentlicht Mai 2016

Ziele	Aufgabenwahrnehmung in ausgewählten vorwiegend technisch orientierten Bereichen unter gezielter Anwerbung von Frauen
Sachstände zur Erreichung der Ziele	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. Eine fachbereichsübergreifende AG (Fachbereiche Gebäudemanagement, Planen und Stadtentwicklung, Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, Stadtentwässerung, Bereich Informatios- und Kommunikationssysteme, die Gleichstellungsbeauftragte und der Gesamtpersonalrat) hat unter Federführung von Fachbereich Personal und Organisation die Ergebnisse der ersten Dialogveranstaltung ausgewertet. Auf dieser Basis wurden Handlungsbedarfe festgelegt, die in sechs thematischen Unter-AGs bis zur zweiten Dialogveranstaltung im April 2017 bearbeitet wurden. Die Unter-AGs waren weitestgehend geschlechterparitätisch zusammengesetzt (mind. 40% Frauenanteil) und auch die meisten AG-Leitungen waren weiblich. Die Ergebnisse wurden in dem Handlungskonzept für Maßnahmen zur Personalgewinnung und –bindung aufgenommen, welches in der Dezernent*innenkonferenz am 14.03.18 zustimmend zur Kenntnis genommen wurde. Die fachbereichsübergreifende AG tagte zwei Mal in 2019 und letztmalig am 12.02.20. Es wurden noch zwei Themenschwerpunkte in zwei AGs zur Umsetzung des Handlungskonzeptes weiter bearbeitet: AG Personalplanung und Marketing techn. Berufe sowie AG Weiterbildungskoordination techn. Berufe. Die beiden AGs tagten ebenfalls in 2019. Die AG Weiterbildungskoordination hat ein Konzept (s. unten) erarbeitet.

Maßnahmen	- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen z.B. Masterstudiengänge und Aufbau von technischen Förderkreisen - Ausbau von Möglichkeiten für Fachkarrieren - Gewinnung von Frauen als Zielgruppe für die technischen Berufe in der Verwaltung z.B. flexible Arbeits(zeit)modelle, verschiedene Kinderbetreuungsmodelle, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	**AG Qualifizierung / Weiterbildungskoordination:** Nach einer Bestandsaufnahme der Qualifizierungsbedarfe in allen technischen Fachbereichen (Gebäude-management, Planen und Stadtentwicklung, Tiefbau, Umwelt und Stadtgrün, Stadtentwässerung, Bereich Informatios- und Kommunikationssysteme und die Feuerwehr) wurden Eckpunkte eines Konzepts zur stadtverwaltungsweiten Qualifizierungsoffensive benannt, die im Wesentlichen vier Aufstiegswege ermöglichen sollen (ohne Abschluss, Abschluss, Techniker*in bzw. Meister*in zu Ingenieur*in). Dieses Konzept sollte in der **Folge-AG Weiterbildungskoordination** umgesetzt werden. Es wurde explizit auf die dienstlichen wie lebensweltlichen Bedingungen von Männern und Frauen geachtet, auch da diese für die Erfolgsbedingungen berufsbegleitenden Lernens essentiell sind. **AG Weiterbildungskoordination in techn. Berufen:** Diese Arbeitsgruppe startete am 27.09.18, war erneut geschlechterparitätisch zusammengesetzt und wurde von einem Mann und einer Frau geleitet. Die AG hat ein Konzept für eine fachübergreifende Qualifizierungs-Offensive vorgelegt. Die Planung der Umsetzung wird ab 2020 erfolgen. **AG Personalplanung und Marketing:** Diese AG hat für relevante Qualifikationsprofile in techn. Berufen Jobprofile erstellt, die Weitergestaltung und Veröffentlichung ist für 2020 geplant. **Gewinnung von Frauen als Zielgruppe für die technischen Berufe:** Die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde durch Abschluss der Dienstvereinbarungen zur Telearbeit sowie der Langzeitkonten erreicht. Zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehen die Fördermittel zur Geschlechtergerechtigkeit bei der Aufteilung einer Stelle generell zwei, bei Führungskräften fünf Stunden Überlappung wöchentlich vor. Weitere Aspekte zur Gewinnung von Frauen als Zielgruppe werden durch die fachbereichsübergreifende AG technische Berufe nach Optimierung der Datenbasis bis Ende 2020 erarbeitet.

Indikatoren	- Fluktuationsrate und Anzahl der besetzten Stellen in den technischen Bereichen - Frauen- und Männeranteil in den jeweiligen Bereichen - Anzahl und Frauenanteil der Auszubildenden in technischen Berufen
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	Aktuell können lediglich Auswertungen des Frauen- und Männeranteils auf Fachbereichsebene sowie für die Funktionsgruppe „Technische Sachbearbeitung“ erfolgen. s. Anmerkungen
Anmerkungen zum weiteren Vorgehen	**Optimierung der Datenbasis Schwerpunkt bis Ende 2020:** Für die technischen Berufe ist eine Auswertung nach Qualifikationsprofilen weitgehend noch nicht möglich, da die Beschäftigten z.B. als Ingenieur*innen, Techniker*innen und Zeichner*innen derzeit im verwendeten Personalinformationssystem Infoplan als „technische Sachbearbeiter*in“ erfasst sind. Dazu erfolgt nach dem Konzept „Strategische Personalplanung“ seit 2019 zeitlich verzögert die Ermittlung und Erfassung der erforderlichen Daten mit der Umsetzung der neuen Entgeltordnung. Auf dieser Basis soll eine qualitative Personalplanung und eine Zielgruppenansprache ermöglicht werden.
Zuständigkeit	Fachbereich Personal und Organisation

2.1.4 Männer in die städtischen Kindertagesstätten

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 16 Kinderbetreuung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Niedersächsischer Orientierungsplan Kindertagesstätten § 9 und 3 SGB VIII „Wegweiser für Kindertagesstätten“ in der LHH Ergebnisse des LHH-Projektes der Kinderladen-Initiative Hannover e.V. und mannigfaltig e.V. „Mehr Männer in Kitas“

Ziele	- Erhöhen des Anteils von Männern in den Kitas - Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes für Männer - Sensibilisierung des Fachpersonals für Genderthemen und Rollenverhalten - Repräsentation der Lebenswelt der Kinder, Abbildung von Vielfalt, Diversität/Heterogenität - Partnerschaftlichen Umgang zwischen Männern und Frauen erleben und erlernen können
Sachstände zur Erreichung der Ziele	In den Kitas sind in allen Entgeltgruppen die Männer deutlich unterrepräsentiert. Das betrifft folgende Qualifikationen bzw. Berufsbilder: • Sozialpädagog*innen • Erzieher*innen • Sozialassistent*innen • Küchenhilfen (ohne abgeschlossene Ausbildung) Es werden regelmäßig Poolgespräche mit Initiativbewerber*innen durchgeführt. Hier werden die Bewerbungen von Männern bevorzugt berücksichtigt, wobei jedoch anzumerken ist, dass lediglich ca. 10% der Initiativbewerbungen von Männern sind. Darüber hinaus wird insgesamt nach Strategien und Maßnahmen gesucht, um die genannten Berufsbilder für Männer attraktiver zu machen. Seit mehreren Jahren gibt es wiederkehrend folgende Aktionen: • 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. • Die Kitas beteiligen sich auch an der „Nacht der Berufe“. Bei uns beschäftigte Männer sowohl mit abgeschlossener Ausbildung als auch Männer, die sich noch in der berufsbegleitenden Ausbildung befinden, werben für das Berufsbild und für die

	Arbeitgeberin Stadt Hannover als Trägerin von Kindertagesstätten.
Maßnahmen	- gezielte Werbung in Fachschulen - Information im Jugendhilfeausschuss 2017 - Kooperation/Berufsfindungsveranstaltungen mit dem Jobcenter - aktive Beteiligung bei der „Langen Nacht der Berufe“ - Angebot von Arbeitsplätzen für eine berufsbegleitende Ausbildung - Männer-Arbeitskreis für Mitarbeiter in Kitas - Geschlechtersensible Reflexion des pädagogischen Alltags - School Bus für Kampagne „Mehr Männer in Kitas“
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	s. Sachstände zur Erreichung der Ziele Insgesamt kann festgehalten werden: Die Beschäftigungsquote der Männer ist in den vergangenen Jahren relativ konstant. Sie liegt etwas über der Bewerbungsquote, da wir bemüht sind, Männer die sich bei uns beworben haben, auch einzustellen.
Indikatoren	- Männeranteil in den Kitas - Anzahl der Arbeitsplätze für berufsbegleitende Ausbildung - evtl. Projekte mit thematischem Zusammenhang
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	Männeranteil in Kitas: 2016: 101 2017: 114 2018: 122 2019: 126 (entspricht 11,7%)
Zuständigkeit	Fachbereich Jugend und Familie

2.1.5 Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 14 Gesundheit Art. 13 Lebenslanges Lernen Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	„Konzept Unternehmenssport“ vom 06.08.2007 Gesundheitsbericht 2016 (DS 1066/2016)

Ziele	Erhöhung des Männeranteils bei der Inanspruchnahme des Betriebssportangebotes durch die Beschäftigten der LHH
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Der LHH-Betriebssport wird digital über die eigenentwickelte Software-Plattform „LHH-Proaktiv“gesteuert und verwaltet. Im Rahmen dieses Systems sind statistische Auswertungen möglich, u.a. nach Geschlechterzugehörigkeit, hier wie folgt nach männlich (m) und weiblich (w): • Gesamtanzahl der Nutzer*innen (m/w) • Gesamtanzahl der Nutzer*innen nach 5 Altersgruppen (bis 18 J., 19-26 J., 27-40 J., 41-60 J., 61 + J. (m/w) • Anzahl der Nutzer*innen bezogen auf die jeweiligen einzelnen Betriebssportangebote von A – Z /Aikido – Zumba (m/w)
Maßnahmen	- Aufbau einer aussagekräftigen Statistik und Ergebnisanalyse - Entwicklung entsprechender Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils und Implementierung in das nachfolgende Betriebssportangebot
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Zur Konkretisierung wurden zunächst Annahmen und Thesen zu der Frage gebildet, was die Geschlechter „Männlich“ und „Weiblich“ dazu motiviert, LHH-Betriebssportangebote in Anspruch zu nehmen bzw. zu buchen. Daraus folgend wurden diese Maßnahmen umgesetzt: • Erweiterung des jeweiligen Halbjahres-Betriebssportprogramms durch neue bisher noch nicht erprobte vermeintlich „männlich“ orientierte Einzelangebote in den Kategorien „Bewegung“ und „Ernährung/Kochen“ beginnend ab 1. Halbjahr 2017

	• Zur Überprüfung der Nachhaltigkeit Wiederholung der ausgesuchten Einzelangebote soweit möglich über insgesamt 6 Halbjahresprogramme, also bis zum 2. Halbjahr 2019 Die Auswertung der vorgenannten Maßnahmen: • Im Ergebnis kristallisierten sich 2 Einzelangebote sowohl als „männlich“ dominant bzgl. der Buchungen (m/w) als auch bzgl. der Nachhaltigkeit (2017 – 2019) heraus. Dabei handelt es sich um die Angebote „Manager-Boxen“ und „Krav Maga“. Interessanterweise stieg bei beiden Angeboten aber auch das Interesse der weiblichen Nutzer, so dass die Buchungszahlen bereits im 2. Halbjahr 2019 vom Geschlechteranteil (m/w) bereits jeweils 50% betrugen. • Weitere Einzelangebote wie z.B. „Kochen für Männer, Beef Buddies“, schafften es punktuell, eine höhere „männliche Buchungsrate“ zu erzeugen, aber nicht im nachhaltigen Sinne über mehrere Halbjahre hinaus. Andere Einzelangebote fanden keine bzw. zu geringe Resonanz oder nur in einzelnen Halbjahren. Neben den vorstehenden Schilderungen zu jeweils zeitlich befristeten Einzelangeboten pro Kalenderhalbjahr bietet das LHH-Betriebssportprogramm auch ein fortlaufendes Angebot, die „HANSEFIT-Kooperation“. Vorrangig Fitnessstudios, aber auch andere Verbundanlagen wie z.B. Frei-/Hallenbäder etc. können dabei sowohl im Stadtgebiet von Hannover, der Region Hannover und punktuell geographisch darüber hinaus von den Beschäftigten mit einer Mitgliedskarte an 7 Tagen in der Woche genutzt werden. Bei diesem Angebot liegt das Geschlechterverhältnis im Betrachtungszeitraum 2017 – 2019 im Schnitt bei 42% männlich zu 58% weiblich, liegt somit also wesentlich höher als bei den betrachteten Einzelangeboten.
Indikatoren	- Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Betriebssport (Männer/Frauen) - Vorliegen einer Sachstandsanalyse - Qualitative Auswertung der neuen Angebote
konkrete Datenlage	Gesamtanzahl der Nutzer*innen (N) des LHH-Betriebssports

im Berichts-zeitraum	im Zeitraum 2017 – 2019 aufgeschlüsselt nach Geschlechterzugehörigkeit, hier wie folgt nach männlich (m) und weiblich (w): 2017: 2015 N. gesamt 701 N. (m) = 35% - 1314 N. (w) = 65% 2018: 2074 N. gesamt 769 N. (m) = 37% 1305 N. (w) = 63% 2019: 2142 N. gesamt 826 N. (m) = 39% 1316 N. (w) = 61%
Anmerkungen	Bei allen geschlechtsspezifischen Annahmen und Bewertungen ist stets auch die Gesamtanzahl der städtischen Beschäftigten nach Geschlechtszugehörigkeit, hier männlich (m) und weiblich (w) zu berücksichtigen. Dieses Verhältnis bewegt sich in den letzten Jahren im Bereich von ca. 44 % männlichen Beschäftigten und 56 % weiblichen Beschäftigten. Insofern ist eine stärkere Inanspruchnahme der Betriebssport-Angebote durch weibliche Beschäftigte immer auch zu einem Teil dadurch begründet, dass sie einen größeren Anteil der Beschäftigten darstellen.
Zuständigkeit	Fachbereich Personal und Organisation

2.1.6 Häusliche Gewalt und die Auswirkungen am Arbeitsplatz

Artikel der Charta	Art. 11 Kommune als Arbeitgeberin Art. 10 Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligung Art. 22 Geschlechtsspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Jährlicher HAIP-Bericht DV 11/320 Häusliche Gewalt u. ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt aus 2014

Ziele	- Beschäftigte der Landeshauptstadt Hannover kennen die Hilfestrukturen der Arbeitgeberin zum Thema häusliche Gewalt.
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Das Thema „Häusliche Gewalt“ ist in der Wahrnehmung der LHH vielseitig geschärft worden. Sensibilisierung und Aufklärung sind durch unterschiedliche Maßnahmen erfolgt.
Maßnahmen	- Schulung weiterer Ansprechpersonen • allgemeine Informationsveranstaltungen • Vertiefungsschulungen - Durchführung einer Informationskampagne
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Das Thema „Häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt“ wird von Fachbereich Personal und Organisation, dem Gesamtpersonalrat, der Mitarbeiterberatung und der Gleichstellungsbeauftragten gemeinschaftlich bearbeitet. Eine Arbeitsgruppe trifft sich regelmäßig und arbeitet auf Grundlage der DV 11/320 (Dienstvereinbarung für die häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt) an der Thematik. Die Basisschulungen haben das Ziel, den Ansprechpersonen einen Überblick über häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz zu geben. Unter anderem werden dazu die Beratungsstellen Suana/kargah e.V., die Bestärkungsstelle des Beratungs- und Therapiezentrum und das Männerbüro Hannover eingeladen, sich und ihre Arbeit vorzustellen. Die Vertiefungsschulungen und Austauschtreffen werden gemeinsam mit der Bestärkungsstelle – Beratung für Frauen bei Häuslicher Gewalt durchgeführt. Die Ansprechpersonen haben so die Gelegenheit, einzelne Aspekte zum Thema häusliche Gewalt zu vertiefen.
Indikatoren	- Anzahl der durchgeführten Schulungen - Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer - durchgeführte Kampagne

konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	2017: Durchführung einer Vertiefungsschulung Durchführung eines Erfahrungsaustausches 2018: Durchführung eines Erfahrungsaustausches 2019: Durchführung einer Basisschulung Durchführung einer Vertiefungsschulung Durchführung eines Erfahrungsaustausches Bei den oben genannten Schulungen und Austauschen gab es insgesamt 95 Teilnehmende. Die Informationskampagne wurde durch eine Neuauflage des einheitlichen Informationsplakats, Intranetveröffentlichungen und eine Aktion anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen und Mädchen gestaltet. Hierbei wurde in der städtischen Rathauskantine jeder vierte Stuhl mit einer thematischen Husse, gestaltet vom bundesweiten Hilfetelefon gegen Gewalt an Frauen, überzogen, um auf die Anzahl betroffener Frauen hinzuweisen. Die Liste der Ansprechpersonen wird regelmäßig aktualisiert und im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus gab es auf Wunsch der Ansprechpersonen eine Vertiefungsschulung sowie einen Erfahrungsaustausch zum Thema Digitale Gewalt.
Zuständigkeit	Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation und dem Gesamtpersonalrat

2.1.7 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Artikel der Charta	Art. 8 – Allgemeine Verpflichtungen Art. 11 – Rolle als Arbeitgeberin Art. 21 – Sicherheit Art. 22 – Geschlechterspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	DV 18/200 Schutz vor Diskriminierungen Schutz der Beschäftigten der LHH vor Diskriminierungen i.S. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes; DV vom 20.12.07

Ziele	- In der LHH wird ein Klima gefördert, in welchem die Grenzen und Bedürfnisse der Beschäftigten als selbstverständlich akzeptiert werden - Beschäftigte der LHH erkennen sexuelle Belästigung und setzen sich dagegen ein - Beschäftigte der LHH kennen die vorhandenen Unterstützungsstrukturen, die in Fällen sexueller Belästigung beraten
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Im Zuge der Kampagne „Wir müssen das ändern – gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ konnte Wissen über das Thema bei Mitarbeitenden, Führungskräften und Mulitplikator*innen geschärft werden. Insbesondere bei Führungskräften und Multiplilkator*innen hat eine Sensibilisierung für die Thematik stattgefunden. Im Zuge dessen wurde ein Klima gefördert, in welchem die Grenzen und Bedürfnisse der Beschäftigten als selbstverständlich akzeptiert werden. Die Informationskampagne hat offensiv darüber informiert, was sexuelle Belästigung ist und dazu beigetragen, dass diese jenseits von gängigen Klischees erkannt wird. Zudem war zentraler Bestandteil, vorhandene Unterstützungsstrukturen bekannt zu Machen, um ein Vorgehen gegen sexuelle Belästigung zu erleichtern.
Maßnahmen	- Kampagne zur Sensibilisierung für das Thema und zur Bekanntmachung der vorhandenen Stellen, die in Fällen sexueller Belästigung beraten (Gleichstellungsbeauftragte und Örtlichen Frauenbeauftragten, Gesamtpersonalrat und Örtliche Personalräte, Mitglieder der AGG-Beschwerdekommission) - Durchführung von Schulungsangeboten zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz insbesondere für Führungskräfte, die Örtlichen Personalräte und Frauenbeauftragten sowie interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - Entwicklung und Durchführung von Angeboten zum Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten und zur Wahrnehmung von Grenzen - Information der Auszubildenden über den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie über Unterstützungsangebote
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Die Kampagne „Wir müssen das ändern – gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ erläutert, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, zeigt die möglichen Folgen für Betroffene auf, gibt einen Überblick über die Angebote

	und Maßnahmen der LHH und veranschaulicht Handlungsoptionen gegen sexuelle Belästigung. Sie wurde am 8. März 2018 offiziell eröffnet und am 8. März 2019 beendet. Entwickelt wurde die Kampagne von einer Arbeitsgruppe aus Gesamtpersonalrat, dem Referat für Frauen und Gleichstellung, den Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, dem Fachbereich Personal und Organisation, der AGG Beschwerdekommission und der Antidiskriminierungsstelle. Zu Beginn des Prozesses wurde das Informationsmaterial zusammengestellt und auf die Erfordernisse in der LHH abgestimmt. Daraus entstanden eine Wanderausstellung und eine umfassende Informationsbroschüre. Dabei stand die Vermittlung des Themas in leichter Sprache im Vordergrund. Auf der Grundlage dieses Materials und der damit geschärften Haltung wurden gemeinsam mit dem Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen Hannover e.V. Fortbildungen für Mitarbeitende, Führungskräfte und Multiplikator*innen sowie Auszubildende erarbeitet. Darüber hinaus wurden mehrsprachige Flyer erstellt.
Indikatoren	- Durchführung der Kampagne zur Sensibilisierung - Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte, Örtlichen Personalräte und Frauenbeauftragten sowie interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulungsangeboten - Anzahl der Auszubildenden, die über den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie über Unterstützungsangebote informiert worden sind
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	In den Jahren 2017-2019 wurden • 70 Führungskräfte und Multiplikator*innen • 91 örtliche Personalräte • 74 örtliche Frauenbeauftragte in verschiedenen Veranstaltungsformaten fortgebildet bzw. intensiv zu dem Thema informiert. Zudem wurden 80 Mitarbeitende im Rahmen von Fortbildungen oder gezielten Informationsveranstaltungen erreicht, sowie weitere ca. 750 Mitarbeitende auf sieben Begrüßungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende über das Thema informiert.
Zuständigkeit	Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation und mit dem Gesamtpersonalrat

3. Rolle als Dienstleistungserbringerin

3.1 Bildung und Kinderbetreuung

3.1.1 Bedarfsgerechte Schaffung von Kindertagesstättenplätzen

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 13 Bildung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Armutsbericht, Bildungsmonitoring; § 24 SGB VIII

Ziele	- Bereithalten eines bedarfsgerechten Betreuungsangebotes für die Kinder im Stadtgebiet - der Anteil der betreuten Kinder mit Migrationshintergrund soll dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung der Stadt Hannover entsprechen - Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten - Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Zur Sicherstellung des Rechtsanspruchs ab Vollendung des ersten Lebensjahres auf einen Krippenbetreuungsplatz wird derzeit eine Versorgungszielgröße von 65% angestrebt. Zur Sicherstellung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenbetreuungsplatz wurde bis 2018 mit einer Versorgungsquote von 102% für die Bevölkerung der 3- bis 5-Jährigen gerechnet. Der 2%ige Überhang diente zur Abdeckung der 2- und 6-Jährigen im Kindergarten. Aufgrund der Einführung der Flexibilisierung der Einschulungspflicht steigt der Anteil der 6jährigen im Kindergarten erheblich, so dass die erforderliche Versorgungsquote seit 2019 auf 100% der 3- bis 5jährigen zuzüglich 15% der 6jährigen zum 30.09. eines Jahres angepasst worden ist.
Maßnahmen	- Erhöhung der Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder im Alter von 0-6 - Anpassung der notwendigen Öffnungszeiten / Betreuungszeiten für Kinder im Alter von 0-6 - Umwandlung von Kitas in Familienzentren
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Geschaffene Krippenplätze 2017 – 2019: 567 Plätze Geschaffene Kindergartenplätze 2017 – 2019: 550 Plätze
Indikatoren	- Anzahl der geschaffenen Einrichtungen/ Plätze nach Altersstruktur - Öffnungszeiten/ Betreuungszeiten nach Betreuungsform

	- Anzahl der geschaffenen Familienzentren
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	Zum 01.10.2016 lag im Krippenbereich die rechtsanspruchs-relevante Versorgungsquote (1- und 2-Jährige) noch bei 56,8% und konnte mit dem weiteren Ausbau des Krippenangebotes bis zum 01.10.2019 auf 62,6% verbessert werden. Im Kindergartenbereich lag die Versorgungsquote zum 01.10.2016 bei 102% und stellte damit ein auskömmliches Versorgungsangebot dar. Zum 01.10.2019 sank die Versorgungsquote auf 97,6%. Ursächlich hierfür ist insbesondere die vom Land Niedersachsen kurzfristig eingeführte Flexibilisierung der Einschulungspflicht und dem damit verbundenen Anstieg um 419 6-Jährige in der Kindergartenbetreuung. In den Kindertagesstätten gibt es mittlerweile trägerübergreifend 50 Familienzentren im Stadtgebiet. Aufgrund der großen Nachfrage nach Ganztagsbetreuungs-plätzen werden inzwischen ca. 85% der Plätze mit diesen Betreuungszeiten vorgehalten.
Zuständigkeit	Fachbereich Jugend und Familie

3.1.2 Fluxx – Notfallbetreuung für Kinder und Angehörige mit Unterstützungsbedarf

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 17 Betreuung anderer Familienangehöriger
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Jahresbilanzen und Berichterstattung im Jugendhilfeausschuss

Ziele	- Minimierung von Zeitnot in den Familien - Etablierung von Fluxx für Angehörige mit Unterstützungsbedarf in Verbindung mit stärkerer öffentlicher Präsenz - Ausbau des ehrenamtlichen Beratenden- sowie Betreuendenpools
Sachstände zur Erreichung der Ziele	• Permanente Akquise Ehrenamtlicher für Betreuung und Beratung • Regelmäßige Schulung und Qualifizierung der Ehrenamtlichen • Akquise neuer Partnerschafts-Betriebe und Unternehmen • Fortführung begonnener Dialogprozesse mit Partnerbetrieben und Umlandkommunen zur besseren Vereinbarkeit • Weiterentwicklung und Aktualisierung der Informationsträger (Print und Internet neu mit QR Code)
Maßnahmen	- Präsenz bei Wirtschaftsempfängen, Zusammenarbeit mit hannoverimpuls, Wirtschaftsjunioren, Jobcenter und Arbeitsagentur - aktive Mitarbeit in folgenden Gremien: • Arbeitskreis „Audit Familie und Beruf in der Region“ • „Fachkräfteallianz in der Region Hannover zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ • AG Hochschulen • Arbeitskreis Chancengleichheit • Studentenwerk Hannover • AGJÄ • Großstadtnetzwerk „Großstadtbündnis“ - Präsenz bei Veranstaltungen der Kammern (IHK, HWK, Ärztekammer, Steuerberaterkammer, DGB) - Veröffentlichung und Verbreitung der Informationsbroschüre sowie Werbekampagne in öffentlichen Verkehrsmitteln - Überarbeitung des Intranetauftritts www.fluxx-hannover.de - Einführung von Software zur optimierten Kommunikation zwischen Ehrenamtlichen und Profession - zielgruppenspezifische Qualifizierung und Coaching von Ehrenamtlichen

Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	• Erstellen jährlicher Bilanzen und Statistiken für über 40 Partnerbetriebe • Präsentationen bei Personal- und Betriebs-versammlungen • Regelmäßige Präsentation und Beratung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf als entlastendes Angebot für Beschäftigte der Stadtverwaltung im Angebotsformat der Pflege Themennachmittage • vermehrte Präsenz bei Personalversammlungen in Fachbereichen, Ämtern und Betrieben der LHH
Indikatoren	- Anzahl der mitwirkenden Betriebe und Unternehmen - Anzahl der durchgeführten Beratungen (Männer/ Frauen) - Anzahl der Qualifizierungen mit Anzahl der Teilnehmenden - Anzahl der Veranstaltungen mit Präsenz - Anzahl der durchgeführten Werbekampagnen
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	• Nutzungszunahme der Beratungsleistungen verdoppelt (von 734 auf 1448) • Nutzungszunahme der Betreuungseinsätze in den Familien vervierfacht (von 133 auf 574) • Anzahl qualifizierte aktive Ehrenamtliche gewachsen (von 3 auf 56) • Betriebs-Partnerschaften sind überplanmäßig angestiegen (auf über 40)
Anmerkungen	Die Fluxx-Notfallbetreuungs-Dienstleistungen wurden mit der Beschlussdrucksache 2966/2018 unbefristet als kommunales Angebot verstetigt. Seit der Verstetigung haben 2019 sieben weitere Regionskommunen Fluxx-Partnerschaften vereinbart. 42 Partnerbetriebe halten inzwischen für 85.000 Beschäftigte den Notfallbetreuungsservice zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu reduzierten Kostenbeiträgen vor. Die Wirtschaftsförderung der Region als direkter Fluxx-Kooperationspartnerin erhöht ihre Zuwendung für die nächsten fünf Jahre um mehr als das Doppelte (von 20.000.- € auf 55.00,-€) Ein Pilotprojekt wird als freiwilliges kommunales Dienstleistungsangebot mit dem bundesweiten Alleinstellungsmerkmal für die Stadt Hannover verstetigt.
Zuständigkeit	Fachbereich Jugend und Familie in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung der Region Hannover und der Kooperationsstelle Frau und Beruf

3.1.3 Ausbau der Ganztagsschulen

Artikel der Charta	Art. 6 Kinderbetreuung Art. 13 Bildung Art. 18 Soziale Kohäsion
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Armutsbericht, Bildungsmonitoring, verwaltungsinterne Drucksachen, Investitionsmemorandum

Ziele	- Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten - Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben - Schaffung weiterer Ganztagsangebote für Schülerinnen und Schüler im Grundschulbereich und weiterführenden Schulen
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Im Rahmen des städtischen Programms zum Ausbau von Ganztagsgrundschulen trägt die Stadt Hannover seit dem Jahr 2010 in großem Umfang finanziell, inhaltlich und strukturell zum Ausbau von Ganztagsgrundschulen im Stadtgebiet Hannover bei. Ziel des städtischen Engagements ist es, allen interessierten Grundschulen die Umwandlung in eine Ganztagsgrundschule zu ermöglichen, sowie die Umsetzung eines qualitativ hochwertigen, den Bedürfnissen und Bedarfen von Kindern und ihren Familien weitestgehend entsprechenden Ganztagsschulangebots, zu unterstützen. Die Verbesserung der Bildungsinfrastruktur ist ein strategisches Ziel im Rahmen des Haushaltsplans und des wesentlichen Produktes „Schulformübergreifende Programme und Projekte“ im Fachbereich Schule. Eine qualitative Weiterentwicklung des Ganztagsangebots hinsichtlich bedarfsgerechter Betreuungszeiten erfolgte u. a. im Rahmen der Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung durch die Anpassung des Finanzierungskonzepts für Ganztagsgrundschulen.
Maßnahmen	- Schaffung neuer Ganztagsschulen - Bedarfsgerechte Anpassung der Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter inklusive Ferienbetreuung - weitere Identifizierung von Grundschulen, die nachfolgend zu Ganztagsschulen umzubauen sind
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	• Mit der Info-DS 0669/2017 N1 wurden die Grundlagen für die Planung für den weiteren Ausbau von Grundschulen zu Ganztagsschulen ab dem Schuljahr 2020/2021 dargestellt.

	• Zum Schuljahr 2018/2019 wechselten die Grundschule Kardinal-Galen-Schule sowie die Pestalozzi-Grundschule in den Ganztagsschulbetrieb. • Zum 2. Schulhalbjahr 2018/2019 hat die Primarstufe der IGS Roderbruch den Ganztagsbetrieb aufgenommen. • Die stadtweite Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter in Hannover konnte durch den fortschreitenden Ausbau von Ganztagsschulen somit weiter erhöht werden. • Die Gymnasien Helene-Lange-Schule, das Kurt-Schwitters-Gymnasium Misburg und die Realschule Misburg nahmen ebenfalls den Ganztagsschulbetrieb zum Schuljahr 2018/2019 auf.
Indikatoren	- Anzahl der ausgebauten Schulen - Betreuungszeiten - Benennung der Schulen, die zum weiteren Ausbau vorgesehen sind
konkrete Datenlage im Berichtszeitraum	• Im Schuljahr 2019/2020 sind 43 von insgesamt 60 Grundschulen im Ganztagsbetrieb (72%). • Im Schuljahr 2019/2020 sind bereits 34 von den 39 weiterführenden Schulen im Ganztagsbetrieb (87%). Das Betreuungsangebot in der Ganztagsgrundschule wird von Montag bis Freitag grundsätzlich im Zeitraum von 13:00 bis i. d. R. 16:00 Uhr (oder nach konzeptioneller Grundlage 15:15/15:30 Uhr) sichergestellt. Zusätzlich wird bei Bedarf eine Früh- und Spätbetreuung angeboten (Montag – Freitag 07:00 – 08:00 Uhr und i. d. R. 16:00 – 17:00 Uhr). Die Betreuungszeit in den Ferien findet grundsätzlich von 08:00 - 16:00 Uhr statt. Auch hier ist eine Früh- und Spätbetreuung optional möglich.
Zuständigkeit	Fachbereich Schule und Fachbereich Gebäudemanagement

3.1.4 Qualitätsentwicklung von Bildungsangeboten in Ganztagsgrundschulen

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 13 Bildungswesen und lebenslanges Lernen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Bedarfsermittlung

Ziele	Schaffung von gendergerechten Bildungsangeboten im Rahmen der Qualitätsoffensive in den Ganztagsgrundschulen im Stadtgebiet und Beförderung positiver Geschlechterbilder bei den Kindern
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität in Ganztagsgrundschulen im Rahmen der Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung. Dabei werden die Bildungsangebote entsprechend angepasst und individuelle Bildungsbiografien unabhängig von der Herkunft und unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen in den Mittelpunkt gestellt.
Maßnahmen	- Abfrage der Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen für ihre Betreuung in den Ganztagsgrundschulen - passgenaue Bildungskonzeptionen für die jeweilige Schule mit speziellen Angeboten für Jungen und Mädchen, entwickelt mit den Kooperationspartnerinnen
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	• Abfragen hinsichtlich der Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen bei Bildungsangeboten erfolgten an den Ganztagsgrundschulen mittels Umfragen und Beteiligungsformaten bei Kindern und Eltern gleichermaßen. • Definition von pädagogischen Qualitätsstandards hinsichtlich einer Gender- und Diversity-bezogenen Pädagogik in der Ganztagsgrundschule gemeinsam mit den Ganztagsschulen und den Kooperationspartner*innen im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Workshops. • 2018: Erarbeitung der pädagogischen Handreichung, mit dem Ziel, ausgewählte pädagogische und strukturelle Handlungsfelder der Arbeit in der Ganztagsgrundschule so zu beschreiben, dass sie

	der schulstandortbezogenen und -übergreifenden Qualitätsentwicklung dienen. • März-August 2019: Die o.g. Handreichung durchläuft als Drucksache Nr. 0723/2019 unter dem Titel: “Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung – Ganztagsgrundschulen der Landeshauptstadt Hannover – Gemeinsam Qualität weiterentwickeln und ausbauen“ die stadtpolitischen Gremien; Veröffentlichung der Handreichung in Form einer Broschüre. Zielgruppen: Schulleitungen, Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte an Ganztagsgrundschulen und interessierte Eltern Die in der Handreichung aufgeführten pädagogischen Handlungsfelder - so auch das Thema „Gender- und diversitybezogene Pädagogik in der Ganztagsgrundschule“ - werden mittelfristig aufgerufen und als Bausteine pädagogischer Qualitätsentwicklung bearbeitet, z. B. in gemeinsamen Informationsveranstaltungen und Workshops von Kooperationspartner*innen und Schulen.
Indikatoren	- Anzahl der teilnehmenden Kinder - Anzahl weiblicher und männlicher Betreuungskräfte im Ganztag - Anzahl der getrennt geschlechtlichen Angebote
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	• Von den 13.173 Schüler*innen, die im Schuljahr 2019/2020 eine Ganztagsgrundschule in Hannover besuchten, haben 9.241 Schüler*innen das Ganztagsangebot wahrgenommen. Dies entspricht einer Quote von ca. 70 %. • Das Bildungsangebot in den Ganztagsgrundschulen wird sowohl von weiblichen, als auch männlichen Betreuungskräften durchgeführt. Eine statistische Erhebung diesbezüglich erfolgt nicht.
Zuständigkeit	Fachbereich Schule in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnerinnen- und partnern

3.1.5 Verschönerungen an Schulanlagen am Beispiel der Gestaltung von WC-Anlagen

Artikel der Charta	Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 14 Gesundheit Art. 16 Kinderbetreuung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	DS 1718/2015 Haushaltssatzung 2016 und Änderungsantrag vom 17.11.2015

Ziele	- Stärkung des Verantwortungsbewusstseins für Geschaffenes bei den Schülerinnen und Schülern sowie Reduzierung von Vandalismus - Verbesserung der Hygiene in den WC-Anlagen und positive Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten der Kinder
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Durch die Partizipation der Schüler*innen zusammen mit den Lehrkräften und Künstler*innen bemerken alle Beteiligten eine stärkere Identifikation der Schüler*innen mit den von ihnen geschaffenen Anlagen. Gegenseitige Rücksichtnahme und ein verantwortungsbewusster Umgang mit den Anlagen werden so gefördert. Die Schüler*innen haben die Möglichkeit, in Projektwochen die umzusetzenden Themen eigenständig zu wählen und dann ihr handwerkliches Geschick zu entdecken und weiterzuentwickeln.
Maßnahmen	- gemeinsamer Planungsprozess mit den Mädchen und Jungen zur Neugestaltung der WC-Anlagen in ihrer Schule - Aufzeigen von geschlechtsspezifischem Rollenverhalten und Sensibilisierung für das jeweils andere Geschlecht - aktive Gestaltung der WC-Räumlichkeiten durch Schülerinnen und Schüler der jeweiligen Schule
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	• Im Jahr 2017 konnten vier Schulen, im Jahr 2018 fünf Schulen am WC-Verschönerungsprogramm teilnehmen. • Aufgrund der personellen Situation konnte im Jahr 2019 kein WC-Verschönerungsprogramm initiiert werden.
Indikatoren	- Anzahl der teilnehmenden Schulen - Anzahl der teilnehmenden Mädchen und Jungen - Anzahl der Schadensmeldungen in den jeweiligen Schulen nach der Neugestaltung - Art der Berichterstattung in den Medien
konkrete Datenlage im Berichtszeit-raum	• Durchgeführte WC-Verschönerungen: 9 • Beteiligte Schüler*innen: ca. 600

	• Bekannte Schadensmeldungen: 10
Anmerkungen	Zitate der Künstler*innen aus den Projekten: „Ich muss euch noch mal ausdrücklich auch auf diesem Wege mitteilen, dass es ein super schönes Projekt für uns war. Die Schüler waren wunderbar und sehr engagiert, die Hausmeister und die Reinigungskräfte waren sehr geduldig mit uns, rundum es war TOLL! Eine Schülerin sagte, dass wir wie eine Familie geworden sind und dass sie sehr traurig ist, dass das Projekt nun vorbei ist, dem können wir uns anschließen.“ „Kürzlich kam eine Mutter aus einer Zeugniskonferenz und meinte, dass die Toiletten, die wir vor über einem Jahr an einer anderen Schule gestaltet haben wo ihre Tochter ist, seither in bestem Zustand zur Freude aller ist. Das war eine schöne Rückmeldung.“
Zuständigkeit	Fachbereich Schule/ Bereich Schulmanagement in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Gebäudemanagement
Ressourcen	Jährlich 45.000 €

3.2 Kultur und Freizeit

3.2.1 Aktivierung der Mitgestaltung städtischen Kulturlebens

Artikel der Charta	Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung Art. 18 Soziale Kohäsion Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Quartalsberichterstattung im Kulturausschuss

Ziele	Stärkere Nutzung der städtischen Kultureinrichtungen- und angebote durch Menschen mit Migrationshintergrund und stärkere Einbindung von Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Die Ziele wurden 2020 im Kulturentwicklungsplan 2030 bekräftigt. Die Arbeitsbeziehungen zu Migrant*innenorganisationen wurden in der Laufzeit des 2. Gleichstellungsaktionsplans intensiviert und einzelne Kooperationsprojekte realisiert. Ein Beteiligungsprozess ist für den Stadtbezirk Döhren-Wülfel in Vorbereitung. In Vorbereitung ist weiterhin eine fundierte Nichtbesucher*innenbefragung für Stadtteilkultureinrichtungen.
Maßnahmen	- Planung und Organisation von Beteiligungsprozessen in ausgewählten Stadtbezirken - Durchführung eines gendergerechten Beteiligungsprozesses - gemeinsame Projekte von Museen, Migranteninnen- und Migrantenselbstorganisationen und Stadtteileinrichtungen
Umsetzungsschritte 2017 bis 2019	Die im 2.Gleichstellungsaktionsplan geplanten Maßnahmen konnten noch nicht vollständig realisiert werden, da es sich um einen nachhaltig strukturell angelegten Veränderungsprozess handelt. Es fanden verschiedene Kooperationsprojekte zwischen städtischen Kultureinrichtungen (insbesondere Museen und Stadtteilkultureinrichtungen) und Migrantenorganisationen statt, die nicht einzeln aufgeführt werden. Seit Anfang 2019 bis zunächst Ende 2020 findet das Projekt „Wir leben in Hannover – eine bunte Verbindung“ statt, bei der das aus Migrantenorganisationen und Bildungseinrichtungen bestehende Netzwerk Album in Zusammenarbeit mit Stadtteilkultureinrichtungen unterschiedlicher Trägerschaft gemeinsam Mikroprojekte im Feld Kultur plant und realisiert, deren Teilnehmenden sich etwa hälftig aus Menschen mit Migrationsgeschichte (in der Regel Teilnehmende aus berufsbezogenen Sprachkursen plus Umfeld) und Menschen ohne Migrationsgeschichte

	zusammensetzen. Hierdurch entstehen Begegnungen sowohl auf der Planer*innenebene als auch der Teilnehmendenebene. Die Erfahrungen fließen in die im Rahmen des Kulturentwicklungsplan 2030 vorgesehen weiteren Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Auf der Weltbühne Hannover“ und „Im Mittelpunkt der Mensch“ ein.
Indikatoren	- Anzahl der Stadtbezirke, in denen der Beteiligungsprozess durchgeführt bzw. begonnen wurde - Anzahl der durchgeführten gemeinsamen Projekte
konkrete Datenlage im Berichtszeitraum	2019: 15 Mikroprojekte rund um die Themen Demokratie, Gesundheit, Kultur und Bildung im Rahmen „Wir leben in Hannover – eine bunte Verbindung“
Zuständigkeit	Fachbereich Kultur in Zusammenarbeit mit Migrantinnen- und Migrantenselbst-organisationen

3.2.2 „Jungen und Männer erobern die Stadtbibliothek“

Artikel der Charta	Art. 20 – Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	---

Ziele	- Begeisterung von mehr Jungen und Männern für die Angebote der Stadtbibliothek - Entwicklung einer Veranstaltungsreihe im Frühjahr und Herbst 2017 speziell für Jungen und Männer, um gezielt diese beiden Gruppen zu bewerben
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Die in den Maßnahmen beschriebenen Veranstaltungsformate sind geplant und durchgeführt worden.
Maßnahmen	- Lesung für Erwachsene: Andreas Kraß – „Ein Herz und eine Seele. Geschichte der Männerfreundschaft“ - Lesung für Erwachsene: Hanjo Kesting – „Oskar Wilde“ in der Reihe ‚Große Romane der Weltliteratur‘ - Zukunftstag in der Stadtbibliothek (nur für Jungen) - Bilderbuchkino mit einem männlichen Helden (eventuell auch in mehreren Stadtteilbibliotheken) - Programm für Jungen, konzipiert vom Sachgebiet Kinder-Schulbibliotheksarbeit (z.B. TOMMI, Kindersoftwarepreis) - Männerthema in der Reihe „Musik im Wort“
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Zukunftstag: In der Zentrale der Stadtbibliothek in der Hildesheimer Str. 12 werden nur Anmeldungen von Jungen angenommen. Ziel ist es, Interesse bei männlichen Nachwuchskräften für die Berufe in den Bibliotheken zu wecken. Jährlich haben sechs Jungen teilgenommen. (s. auch: Zwischenbericht zum 2. Gleichstellungs-aktionsplan, ab 2019 wurden keine speziellen Maßnahmen durchgeführt.)
Indikatoren	- Anzahl der Teilnehmenden an den Veranstaltungen (männlich/ weiblich) - Anzahl der Bibliotheksnutzer (Basis Nutzungszahlen 2017-2019)
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	Nutzer*innen der Stadtbibliothek: 2018: weiblich 31.828 männlich 19.168 2019: weiblich 31.410 männlich 18.858
Zuständigkeit	Fachbereich Kultur/ Stadtbibliothek Hannover

3.2.3 Künstlerinnen in und aus Hannover

Artikel der Charta	Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 4 Öffentliches Engagement Art. 10 Vielfältige Diskriminierung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	------

Ziele	Verstärkter Blick auf Künstlerinnen in und aus Hannover: Verbesserung der Wahrnehmung von Künstlerinnen
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Die Maßnahme ist umgesetzt.
Maßnahmen	- Gezielte künstlerische Aktivitäten - Ideenentwicklung für die Schaffung eines weiteren frauenORTes in Hannover im Rahmen des Projekts „frauenORTE Niedersachsen“ des Landesfrauenrats Niedersachsen e.V.
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Im Zwischenbericht wurde darauf verwiesen, dass die Thematik im zu erstellenden **Kulturentwicklungsplan** (KEP – siehe Drucksache 0837/2020) aufgenommen wird. Inzwischen wurde von der VHS ein zweiter „frauenORT“ umgesetzt. Neben Mary Wigman wird nun auch Ada Lessing in Hannover gewürdigt. Da der Landesfrauenrat e.V. als Initiator ursprünglich nur einen „frauenORT“ pro Kommune vorgesehen hatte, sollten zukünftig andere Wege zur besseren Wahrnehmung von Künstlerinnen in und aus Hannover gesucht werden.
Indikatoren	- Anzahl der künstlerischen Aktivitäten - Berichterstattung in lokalen Medien - ggf. Einrichtung eines zweiten frauenOrtes
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	
Anmerkungen	Am 23.4.2020 hat der Rat der LHH den KEP beschlossen. Im Handlungsfeld 3: Auf der Weltbühne Hannover, Ziel 3: Die städtische internationale Geschichte leben und reflektieren findet sich unter Maßnahme 5: „Das Sprengel Museum richtet in Kooperation mit dem Kulturbüro einen Käthe-Steinitz-Preis ein, der biennal vergeben wird…. Zudem regt der Preis an, das interdisziplinäre Werk und die Bedeutung von Käthe Steinitz verstärkt in den Blick zu

	nehmen.“ Generell kann gesagt werden, dass das Thema Künstler*innen in und aus Hannover implizit in den Leitlinien und zahlreichen Maßnahmen enthalten ist. Alle Beteiligten an der Umsetzung des KEP – sowohl aus der Verwaltung, aus der Politik als auch aus der Kulturszene – sind aufgefordert, im Sinne von Parität und Diversität zu handeln.
Zuständigkeit	Fachbereich Kultur in Kooperation mit der Gemeinschaft der Künstlerinnen und Kunstförderer NiedersachsenHannover

3.2.4 Finanzielle Gleichstellung von Künstlerinnen und Künstlern

Artikel der Charta	Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 4 Öffentliches Engagement Art. 10 Vielfältige Diskriminierung und Benachteiligung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	----

Ziele	- Einführung einer Honoraruntergrenze für Freie Künstlerinnen und Künstler mit dem Ziel, dass die freiberuflichen, künstlerischen Honorare den gesetzlichen Mindestlohn nicht länger unterschreiten - Gleichstellung mit Honoraren anderer freiberuflicher Berufsgruppen
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Die Maßnahme ist noch nicht abschließend umgesetzt.
Maßnahmen	- Öffentlicher Diskurs über das Thema - Anpassung der Zuwendungsberechnungen
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Die im zweiten Gleichstellungsaktionsplan geplanten Maßnahmen (z.B. Öffentlicher Diskurs) konnten aufgrund der personellen Veränderungen im Kulturdezernat nicht wie geplant realisiert werden. Im Zwischenbericht wurde darauf verwiesen, dass die Thematik im zu erstellenden Kulturentwicklungsplan (KEP) aufgenommen wird.
Indikatoren	- Öffentliche Wahrnehmung - Höhe der Honorare
konkrete Datenlage im Berichtszeitraum	
Anmerkungen	Am 23.4.2020 hat der Rat der LHH den Kulturentwicklungsplan beschlossen. Im Handlungsfeld 1 “Ein starkes Fundament” findet das Thema „Finanzielle Gleichstellung von Künstler*innen” seine Berücksichtigung. Im Ziel 3 “Die Freie Kulturszene stärken” wird als Maßnahme 3 genannt: „Unter Beteiligung von Interessenvereinigungen und -vertretungen werden

	Richtlinien zu einer angemessenen Bezahlung von Künstler*innen und Kulturschaffenden erarbeitet. Hierbei werden die Auswirkungen einer möglichen Einführung verbindlicher Honoraruntergrenzen mit betrachtet“. Im Modellprojekt 3 “10-Punkte-Plan UNESCO City of Music” heißt es unter Punkt 8: „Der Wissenstransfer und der Erfahrungsaustausch unter den in der Musikszene und -branche Hannovers arbeitenden Frauen wird von der UNESCO City of Music Koordinierungsstelle als Teil einer Reihe von Gender Equality-Maßnahmen unterstützt. Das Netzwerk „Women in Music Hannover“sowie die „keychange“- Initiative werden ebenfalls gefördert.“
Zuständigkeit	Fachbereich Kultur

3.2.5 Frauenanteil in öffentlichen Ehrungen

Artikel der Charta	Art. 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Quartalsberichterstattungen im Kulturausschuss

Ziele	Stärkere Sichtbarmachung von Frauen mit Verdiensten für die Stadt Hannover
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Die Maßnahme ist noch nicht abschließend umgesetzt.
Maßnahmen	- Nutzung der neuen Ehrengräbersatzung für das formulierte Ziel - Überarbeitung der Prüfkriterien für „besondere Verdienste“ für die Stadt Hannover - fachliche Begutachtung von geeigneten Persönlichkeiten
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Die im 2.Gleichstellungsaktionsplan geplanten Maßnahmen (z.B. Weiterentwicklung der Kriterien für besondere Verdienste als Voraussetzung für Ehrungen, wissenschaftliche Recherchen zu geeignet erscheinende Biografien) konnten aufgrund personeller Engpässe im Fachbereich bisher nicht wie geplant realisiert werden.
Indikatoren	- prozentualer Frauenanteil bei den Ehrengräbern auf städtischen Friedhöfen - Vorliegen aktualisierter Prüfkriterien für die besonderen Verdienste
konkrete Datenlage im Berichtszeitraum	Im Berichtszeitraum wurde keine relevante Datensammlung angelegt.
Zuständigkeit	Fachbereich Kultur

3.3 Planung und wirtschaftliche Entwicklung

3.3.1 Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen

Artikel der Charta	Art. 27 Wirtschaftliche Entwicklung Art. 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	- - - - -

Ziele	- Vereinfachung der Rahmenbedingungen für Frauen in der Existenzgründung - erfolgsorientierte, geschlechterspezifisch bedarfsgerechte Beratungsangebote
Sachstände zur Erreichung der Ziele	siehe Umsetzungsschritte
Maßnahmen	- Fachberatungen - regelmäßige Öffnungszeiten für individuelle Beratung - fachspezifische Informationsveranstaltungen und Netzwerkarbeit
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	**Highlights 2017** **Zielgruppenadäquate Angebote für Unternehmerinnen und Gründerinnen in der Mode- und Designbranche** Zielgruppenadäquate Veranstaltungen für Gründerinnen in der Mode- und Designbranche wurden in Zusammenarbeit von Gründerinnen-Consult/hannoverimpuls mit der Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Hannover 7 x erfolgreich durchgeführt. Zusätzliche Veranstaltungen wurden zur Vorbereitung auf Messe-Teilnahmen angeboten. Insgesamt konnten 63 Teilnehmerinnen (Modemacherinnen, Designerinnen) mit den Veranstaltungen „Infoabend Mode & Design“ und „Designerinnen-Club“ und den Messen erreicht werden. Der **Designerinnen-Club** dient dem regelmäßigen Austausch unter Gleichgesinnten, in lockerer Atmosphäre. Das Konzept, wechselnde Veranstaltungsorte zu wählen, wurde fortgesetzt. 06.02.2017: im TrafoLab, der Werkstatt von Lichtbildhauer Franz Betz, Fachvortrag „Wearables – Mode und Technik“ 28.08.2017: Das 2. Meetup des Designerinnen-Clubs vertiefte das Thema Marketing/Vertrieb mit dem Vortrag von Gesa Lischka, Agentur Kochstraße „Neuromarketing für Designerinnen“

	21.03.2017 Hannoversche Designerinnen präsentieren sich auf der CEBIT : Ausstellung „Mode und Technik“ mit Prototypen von hannoverschen Designerinnen **20.05.2017 Designerinnen-Club auf dem FreakyFashionFestival:** Verkaufsstand und Teilnahme mit Prototypen und Modekollektionen von Designerinnen **Info-Abend für Modemacherinnen** Der Info-Abend fand 2017 zweimal statt: am 27.04.2017, mit Keynote „Technische Textilien“ mit Speakerin Marte Hentschel, Berlin, und am 26.10.2017 mit Keynote „Ein faires Business aufbauen und führen – Meine Rolle als Unternehmerin“ mit Speakerin Lisa Jaspers, Folkdays GbR, Berlin. Das Format mit Kurzvorträgen und fachlicher Beratung (Steuern, Recht, Produktion, Marketing, Vertrieb) hat sich dabei bewährt. Das Veranstaltungsformat dient dazu den Bedarf der Modemacherinnen am Standort Hannover an branchenspezifischer umfassender Beratung durch Berater*innen, die über Erfahrungen in dieser Branche verfügen, zu decken. Der Sprechtag fand zentral im Haus der Wirtschaftsförderung, unter dem gemeinsamen Dach der LHH-Wirtschaftsförderung und hannoverimpuls GmbH/Gründerinnen-Consult statt. **“Bühne frei“ für innovative Dienstleisterinnen: Ideen-Pitch** Zielgruppen waren Akteurinnen (die pitchen): „Ehemalige“ Gründerinnen, d.h. Unternehmerinnen, die unterschiedlich lang bereits über Markterfahrung verfügen; Gründerinnen kurz vor/nach dem Start. Das Publikum setzte sich aus interessierten Gründerinnen in allen Gründungsphasen zusammen. 20. Februar 2017: 28 Teilnehmerinnen Pitches: Online-Vermittlungsportal für Yoga-Kurse; Horse Analytics GmbH (Aktivitätstracker zur Gesunderhaltung von Pferden); Bauüberwachung und Sanierung; betAtesTr (Web-Plattform für Prototypentester) 8. Mai 2017: 19 Teilnehmende Pitches: wowdio – Promi-Sprachnachrichten per WhatsApp; Foto-Wanderer (Fotographie); Finca-Vermietung (Mallorca und Menorca); shelley´s *CONCEPT STORE* (Modeladen) 18. September 2017: 16 Teinlnehmende Pitches: Gründung des Modelabels WAYÓM; Eröffnung einer Physiotherapie-Praxis; reConnect! Life Coaching; vom Clown zum „Auftritts-Coach“ 6. November 2017: Schwerpunkt Gesundheitswirtschaft 12 Teilnehmende (Veranstaltungsort passend zum

	Branchenschwerpunkt: Yoga-Praxis „zeit.raum“) Pitches: Prävention. Gesundheit. Bewußtsein; selbstständig als Hebamme; „Energietankstelle“ - Betriebliches Gesundheitsmanagement; Strala Yoga – innovativ und revolutionär **Highlights 2018** **Meetup für Gründerinnen** in den Stadtteilen Erste Netzwerkveranstaltung (Meetup) in Linden am 07.06.2018: 24 Teilnehmerinnen, In einzelnen Stadtteilen Netzwerke aufzubauen, unterstützt die lokale Ökonomie, die im besonderen Fokus der städtischen Wirtschaftsförderung liegt. hannoverimpuls/GründerinnenConsult und die Wirtschaftsförderung verfolgen dieses Meetup-Konzept gemeinsam. Um diese Stadtteilarbeit zu verstärken und aufgrund der erfolgreichen ersten Veranstaltung in Linden, fand ein weiteres „Meetup für Gründerinnen“ am 25.10.2018 mit 21 Teilnehmerinnen im Unternehmerinnenzentrum Hannover in Linden statt. **Gründerinnentag** Am 05.04.2018 fand der Gründerinnentag in Hannovers City statt. Gründerinnen-Consult hat 2018 hierfür gemeinsam mit der städtischen Wirtschaftsförderung ein speziell an den Bedarfen der Gründerinnen und an Zeitthemen orientiertes Veranstaltungskonzept entwickelt. Im Vordergrund stand das Thema „Netzwerken“, von den Netzwerk-Basics über die Auswahl von Netzwerkverbänden bis hin zum Social Media Networks und Marketing. Ziel der Veranstaltung war, die Gruppe der weiblichen Startups (14,7 %) ebenfalls thematisch mit dem Gründerinnentag zu unterstützen und sie mit den “klassischen“ Gründerinnen zu vernetzen. **Pilot-Projekt Gesundheitswirtschaft** Auf Basis einer Erhebung in 2017 wurde 2018 ein Pilotprojekt in Linden umgesetzt, es geht dabei um den Netzwerkaufbau in der Gesundheitsbranche in Linden**.** 2018 fanden 10 Netzwerktreffen in Linden statt. Das Unternehmerinnen-Zentrum in Linden war dafür jeweils der Treffpunkt. Auch hier ist der zentrale Netzwerk-Grundgedanke die Unterstützung der lokalen Ökonomie in einem Stadtteil, jedoch mit dem Branchenschwerpunkt Gesundheit. Die Treffen zeigten, dass ein ernsthaftes Interesse am Branchen-Netzwerk besteht.

	Entdeckertag Großraum Hannover am 09.09.2018 Das Gesundheitsnetzwerkes Linden wurde zum Entdeckertag über die Unternehmerinnenzentrums-Anmeldung eingebunden. Das Pilotprojekt präsentierte sich somit am Regionsentdeckertag erstmals gemeinsam. Der Großraumentdeckertag mit einem von den Unternehmerinnen angebotenen Programm “Gesundes für Körper und Geist“ wurde gut angenommen und das Zentrum konnte eine breite Öffentlichkeit mit diesem Angebot anlocken. **Freaky Fashion Festival 2018** Am 02.06.2018 beteiligte sich Gründerinnen-Consult mit Verkaufsstand und Teilnahme mit Prototypen und Modekollektionen von drei Designerinnen. **Teilnahme am Ideenboulevard 2018** Vier hannoversche Designerinnnen und deren Modekollektionen präsentierten sich auf dem Ideenboulevard/Maschseefest, der ebenfalls von Gründerinnen-Consult organisiert und von der städtischen Wirtschaftsförderung unterstützt wurde **Highlights 2019** **Pilot-Projekt Gesundheitswirtschaft** In 2019 lag der Fokus des Gesundheitsnetzwerkes Hannover-Linden darauf, die interne und externe Ausrichtung (Organisation, Öffentlichkeitarbeit, Programm) zu planen bzw. auszubauen. Netzwerkziele und Regularien wurden definiert, Aktionen geplant und weitere Teilnehmerinnen akquiriert. Es haben insgesamt 10 Netzwerktreffen stattgefunden. Das Unternehmerinnen-Zentrum wird für die zukünftigen Netzwerktreffen auch 2020 weiterhin Räumlichkeiten zur Verfügung stellen. 2019 wurden die Aufgaben von Gründerinnen-Consult bei den Treffen sukzessive von den Teilnehmerinnen selbst übernommen, damit das Netzwerk ab 2020 in Eigenregie fortgeführt werden kann. Um das Netzwerk bekannt zu machen und weitere Mitglieder zu gewinnen, wurden in 2019 Aktionen geplant (z.B. Teilnahme an stadtteilbezogenen Veranstaltungen, Beteiligung am bundesweiten Diversity-Tag). **femlab – DAS GRÜNDERINNENCAMP** Beim femlab haben Gründerinnen und junge Unternehmerinnen die Chance zwei Tage lang intensiv am eigenen Geschäftsmodell zu feilen. Die Inhalte reichen von

	der Entwicklung des Geschäftsmodells über Unternehmensführung mit dem Blick auf Steuern und Buchführung bis zur geeigneten Vermarktungsmethode und einem Pitch-Training. Die Kompaktqualifizierung am Wochenende wurde 2019 dreimal durchgeführt (März/Juni/September). An einem Wochenende konnten dabei 31 Frauen ein eigenes Geschäftsmodell entwickeln. Der Erste Workshop befasste sich mit der Entwicklung eines Geschäftsmodells (mit Augenmerk auf die Stärken der Frauen und deren zeitliche Verfügbarkeit). Im zweiten Workshop ging es um die „Social Media Vermarktung“ der eigenen Geschäftsidee (Schwerpunkt „YouTube“ sowie „Instagram“) und um das Thema „Steuern und Buchführung“. Im abschließenden Workshop wurden die Pitch-Fertigkeit und die eigene Präsentation der Geschäftsidee vertieft.
Indikatoren	- Anzahl der Beratungsgespräche - Anzahl der Infoveranstaltungen
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 1.183 gründungsinteressierte Frauen mit 3.125 Beratungsgesprächen von mind. einer Stunde. begleitet. So wurden 207 Tragfähigkeitsprüfungen begutachtet und erteilt. 110 Info-Veranstaltungen/Qualifizierungen wurden von GründerinnenConsult konzipiert und organisiert. Erreicht werden konnten insgesamt 3.648 Teilnehmerinnen, von denen manche auch mehrfach an den Angeboten teilnahmen. Die Veranstaltungen hatten stets einen fachlichen Input (z.B. zu Geschäftsmodell oder Persönlichkeitsentwicklung) sowie einen Bereich für offene Fragen und wurden mit interaktiven Anteilen angeboten.
Anmerkungen	Auch 2020 werden hannoverimpuls/Gründerinnen-Consult und die städtische Wirtschaftsförderung weiterhin gemeinsame Gender-Projekte umsetzen.
Zuständigkeit	Fachbereich Wirtschaft
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung Eigenmittel hannoverimpuls/ Gründerinnen-Consult Fördermittel EU (N-Bank)

3.3.2 Kongress Unternehmerinnen und Gründerinnen

Artikel der Charta	Art. 27 Wirtschaftliche Entwicklung Art. 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Kongressberichte Nachweise für die N-Bank

Ziele	- Weiterbildung von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen - Netzwerkbildung und fachliche Informationen
Sachstände zur Erreichung der Ziele	Der Kongress erweist sich auch weiterhin als erfolgreiches Mittel, um die genannten Ziele zu erreichen. Am Kongress beteiligen sich neben der städtischen Wirtschaftsförderung auch die niedersächsischen Ministerien für Wirtschaft und für Soziales. Die Federführung liegt bei Gründerinnen-Consult/hannoverimpuls.
Maßnahmen	Planung und Durchführung eines jährlichen Kongresses
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Der Niedersächsische Unternehmerinnenkongress 2017 wurde erfolgreich durchgeführt. Der Schwerpunkt lag auf dem Thema Dienstleistungen in Zeiten der Digitalisierung. In 2018 stand das Thema #Future-Marketing im Vordergrund. Der 2019 stattgefundene Kongress stand unter dem Titel „Womenpower für den Vertrieb“.
Indikatoren	Anzahl der Teilnehmerinnen bei den Kongressen
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	<u>2017:</u> 143 Teilnehmende, 157 zahlende Teilnehmerinnen, 168 Anmeldungen Die kostenfreie Kinderbetreuung nutzten Mütter mit insgesamt sieben Kindern. <u>2018:</u> 165 Teilnehmende, 207 zahlende Unternehmerinnen, 207 Anmeldungen Das Thema traf die Bedarfe von vielen Unternehmerinnen. Es gab eine Warteliste, letztlich konnten nicht alle Angemeldeten teilnehmen. <u>2019:</u> 176 Teilnehmende,191 zahlende Unternehmerinnen, 199

	Anmeldungen Dieser Unternehmerinnenkongress fand erstmals in den Räumen der Sparkasse Hannover statt, nachdem im Vorjahr das Neue Rathaus Hannover zu klein geworden war.Die Kinderbetreuung nutzten Mütter mit insgesamt 12 Kindern. Als Kooperationspartner*innen konnten 2019 der Verband deutscher Unternehmerinnen (VDU) und die Sparkasse Hannover gewonnen werden. Die Resonanz der Kongressteilnehmer sowie die öffentliche Berichterstattung waren wie in den Vorjahren ausgesprochen positiv. Mit den drei Kongressen (2017-2019) konnten wir 555 Unternehmerinnen und Gründerinnen erreichen.
Anmerkungen zum weiteren Vorgehen	Der Unternehmerinnenkongress 2020 wird am 14. November 2020 erneut in den Räumen der Sparkasse Hannover am Raschplatz stattfinden, aktuell laufen hierfür die Vorbereitungen.
Zuständigkeit	Fachbereich Wirtschaft
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung Eigenmittel hannoverimpuls/ Gründerinnen-Consult Fördermittel EU (N-Bank) Zuschüsse der Ministerien

3.3.3 Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Konzepterarbeitung

Artikel der Charta	Art. 25 Stadt- und Lokalplanung Art. 12 Beschaffungs- und Vertragswesen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§1 Abs. 6 Baugesetzbuch DS 0212/2011 (Schriftenreihe zum Flächennutzungsplan Heft 22)

Ziele	Ausgewogene Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen und Männern im Verfahren der Neuaufstellung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes der Landeshauptstadt Hannover
Sachstände zur Erreichung der Ziele	• Bestandsaufnahme und Analyse der Bestandsdaten zum räumlichen Verteilungsmuster des Einzelhandels im Stadtgebiet • Analyse Angebot und Nachfragesituation • Erarbeitung des gutachterlichen Vorschlags für ein Einzelhandels- und Zentrenkonzept für die Landeshauptstadt Hannover • Erstellen einer Beschlussdrucksache für die öffentliche Auslegung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes durch die Verwaltung
Maßnahmen	- Berücksichtigung von Genderaspekten im Aufstellungsverfahren und bei der Formulierung von Zielen und Grundsätzen - Beteiligung der (Fach-)Öffentlichkeit im Aufstellungsprozess unter stärkerer Berücksichtigung von Genderaspekten
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	• Online-Bürger*innenbefragung Juni - August 2017 • Online-Händler*innenbefragung Juni - August 2017 • Online-Check der Betriebe in den Stadtteil-Zentren • drei interne Planer*innenworkshops, drei Sitzungen des begleitenden Arbeitskreises • Erster Konzeptentwurf im Frühjahr 2019 • Vorlage des verwaltungsintern abgestimmten Endberichtes Dezember 2019 • Beschlussvorlage für die Beratung in den politischen Gremien März 2020, anschließend öffentliche Auslage.
Indikatoren	Beachtung von geschlechterrelevanten Aspekten in der fachlichen Diskussion
konkrete Datenlage im Berichtszeit-raum	• Bestandsaufnahme und Analyse der Einzelhandelssituation • Aktualisierung des Datenbestandes bis Ende 2018

	• Endbericht zum gutachterlichen Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes
Anmerkungen	Das Einzelhandels- und Zentrenkonzept beinhaltet als integrierten Baustein ein Nahversorgungskonzept. Es bildet eine Grundlage für das sich parallel in Aufstellung befindliche Vergnügungsstättenkonzept.
Zuständigkeit	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung

3.3.4 Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Qualitätssicherung

Artikel der Charta	Art. 25 Stadt- und Lokalplanung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§1 Abs. 6 Baugesetzbuch DS 0212/2011 (Schriftenreihe zum Flächennutzungsplan Heft 22)

Ziele	- Halten des hohen Standards der Nahversorgungsqualität im Stadtgebiet - Erhalt und Ausbau kurzer Wege - Erhalt und Stärkung einer flächendeckenden und wohnortnahen Nahversorgungsstruktur im Bereich Nahrungs- und Genussmittel - Erhalt und Stärkung der polyzentralen Nahversorgungsstruktur durch die Zentren - Anbindung der Standorte und Zentren an den ÖPNV
Sachstände zur Erreichung der Ziele	• Laufende Bearbeitung und Betreuung von Ansiedlungs- und Erweiterungsvorhaben • Eröffnung Nahversorger Alter Damm Februar 2020 • Baubeginn Gebäudekomplex mit Nahversorger und Drogeriemarkt Philipsborn Straße • Vorhabenbezogener Bebauungsplan zur Erweiterung behindertengerechter Discounter Vitalquartier Annastift sowie für den Neubau Aldi Markt Mozartstraße im Verfahren • Bauleitplanung zur Entwicklung eines Zentralen Versorgungsbereichs/Stadtteilzentrum in Verbindung mit dem Wohngebiet Kronsberg-Süd • Bauleitplanung zur Entwicklung eines Zentralen Versorgungsbereichs im Bereich Wasserstadt, Gartenstadt Nord, Hainhölzer Markt
Maßnahmen	Evaluation und Weiterentwicklung der Qualitätsziele aus dem Einzelhandels- und Zentrenkonzept von 2011: - Laufende Aktualisierung der Standorte der Lebensmittelversorgerinnen und Lebensmittelversorger - Überprüfung von Bauleitplänen auf möglicherweise den Zielen des Konzeptes entgegenstehende Festsetzungen - „Konstruktiver Dialog“ mit den Betreiberinnen und Betreibern - Aktualisierung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes in regelmäßigen Zeitabständen
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	• Beginn der Neuaufstellung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes mit integriertem Vergnügungsstättenkonzept im März 2017 durch Gutachterbüro, Vorlage des Endberichtes Dezember 2019 • Dazu drei interne Workshops und drei

	Arbeitskreissitzungen • Online-Befragungen Händlergemeinschaften und Bürger*innen
Indikatoren	- Verkaufsflächenausstattung pro Einwohnerin bzw. Einwohner - Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner im 500m-Radius um den jeweiligen Lebensmittelanbieter - Reduzierung von Leerständen - Verbesserung des Verkaufsflächenangebotes im Wohnumfeld (z.B. Erhöhung der Sortimentstiefe und- breite, erhöhtes Konkurrenzangebot, Ausfüllen von Netzlücken)
konkrete Datenlage im Berichtszeit-raum	• Vollerhebung des Einzelhandels • Ergebnisse Online-Befragungen
Anmerkungen	Bisherige Maßnahmen haben sich bewährt und werden weitergeführt und ggf. auf der Grundlage des Gutachtens ergänzt. Eine Beschlussdrucksache zur öffentlichen Auslage des Einzelhandels- u. Zentrenkonzepts wurde im März 2020 in die politischen Gremien gegeben.
Zuständigkeit	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung; in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Wirtschaftsförderung

3.3.5 Förderung der Gleichstellung bei Planungswettbewerben und Mehrfachbeauftragungen

Artikel der EU-Charta	Art. 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Wohnkonzept 2015 Wohnbauflächeninitiative Hannoversche Wohnungsbauoffensive 2016 RPW 2013 – Richtlinie für Planungswettbewerbe

Ziele	- Achtsamkeit und Aufmerksamkeit der Auslobenden gegenüber geschlechtersensibler Planung fördern
Sachstände zur Erreichung der Ziele	In den Jahren 2017 und 2018 wurden keine Wettbewerbe vom Baudezernat/Fachbereich Planen und Stadtentwicklung ausgelobt. 2019 wurde von der Landeshauptstadt Hannover, vertreten durch das Baudezernat, der Wettbewerb zur Umgestaltung Steintor in Hannover Mitte ausgelobt.
Maßnahmen	- Verankerung dieser Zielsetzung in den für den internen Gebrauch erarbeiteten Leitlinien für die Erarbeitung von Verfahrensgrundlagen für Auslobungen durch die LHH - Information + Beratung bei der Erstellung der Auslobungsunterlagen / Aufgabenstellung hinsichtlich geschlechtersensibler Bewertungskriterien - auf paritätische Besetzung von Jurys hinwirken
Umsetzungs-schritte 2017 bis 2019	Die Zielsetzung „Achtsamkeit und Aufmerksamkeit der Auslobenden gegenüber geschlechtersensibler Planung zu fördern“, wurde durch die Umsetzung folgender Maßnahme gefördert: • Die Zielsetzung ist in die für den internen Gebrauch erarbeiteten Leitlinien für die Erarbeitung von Verfahrensgrundlagen für Auslobungen durch die LHH aufgenommen worden. • Bei Verfahren, an denen der Fachbereich Planen und Stadtentwicklung beteiligt war, wurde auf das Thema paritätische Besetzung von Jurys hingewirkt. • In dem vom Baudezernat ausgelobten Wettbewerb zur Umgestaltung Steintor wurde die Jury bei den Fachpreisrichter*innen paritätisch besetzt durch zwei Frauen und zwei Männer.
Indikatoren	- Anzahl der Verfahren, bei denen Genderaspekte in Auslobungen und Jurybesetzungen in städtischen Wettbewerbsverfahren berücksichtigt

	wurden
konkrete Datenlage im Berichts-zeitraum	In dem Berichtszeitraum war das Baudezernat an 19 von externen Auslober*innen ausgelobten Wettbewerbsverfahren beteiligt und hat bei diesen Verfahren die Maßnahmen berücksichtigt. In dem vom Baudezernat ausgelobten Wettbewerb zur Umgestaltung Steintor wurde die Jury bei den Fachpreisrichter*innen paritätisch besetzt durch zwei Frauen und zwei Männer. Unter den stellvertretenden Fachpreisrichter*innen waren eine Frau und zwei Männer vertreten. Unter den drei Sachpreisrichter*innen (Politische Vertreter*innen + Verwaltung) waren eine Frau und zwei Männer. Die Stellvertreter*innen waren eine Frau und ein Mann. Das Ziel der paritätischen Besetzung wurde im Grundsatz umgesetzt.
Anmerkungen	Die Maßnahmen werden weiterhin bei Planungs-wettbewerbsverfahren und Mehrfachbeauftragungen berücksichtigt.
Zuständigkeit	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung

Landeshauptstadt Hannover

Informations-
drucksache

In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 2334/2020

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2020 (Stand 30.09.2020)

Mit dieser Informationsdrucksache legt die Verwaltung den fünften Bericht über die Prognose zum Personalaufwand 2020 mit dem Stand 30.09.2020 vor.

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

Die aktuell zur Verfügung stehende Haushaltsermächtigung basiert auf dem Haushaltsansatz 2020, der sich um bewilligte Haushaltsreste aus 2019 und um umgewandelte Sachaufwendungen und erzielte Mehreinzahlungen erhöht.

Die aktuelle Prognose zum Personalaufwand 2020 weist **eine Unterschreitung von ca. 12,19 Mio. € (1,83%)** (Vormonat: Unterschreitung von ca. 12,60 Mio. € (1,89%)) aus.

In der aktuellen Prognose wurden für die Tarifbeschäftigten ab dem 01.09.2020 eine fiktive Tariferhöhung in Höhe von 2,00 % und die Verlängerung des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung bis zum 31.10.2020 verbunden mit einer Entgeltkürzung in Höhe von 1,50 % berücksichtigt.

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Gender-Aspekte werden von dieser Informationsdrucksache nicht berührt.

Kostentabelle

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

18.10
Hannover / 12.10.2020

Personalaufwendungen 2020 - Prognose Oktober (Stand 30.09.2020)

Gesamtbetrachtung:	**Ermächtigung**	**Prognose**	**Differenz**	**in %**
disponible Personalaufwendungen	565,97	550,12	- 15,85	- 2,80%
nicht disponible Personalaufwendungen	61,66	63,48	+ 1,82	+ 2,96%
Rückstellungen	37,73	39,57	+ 1,84	+ 4,88%
Arbeitsgelegenheiten (AGH)	1,42	1,42	0,00	0,00%
Gesamt:	**666,77**	**654,58**	**- 12,19**	**- 1,83%**