



Hannover

**Fachbereich Steuerung, Personal und
Zentrale Dienste**

PERSONAL- UND ORGANISATIONSBERICHT 2011

Vorbemerkung

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

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

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

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

¹ Mit Ausnahme von:

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

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

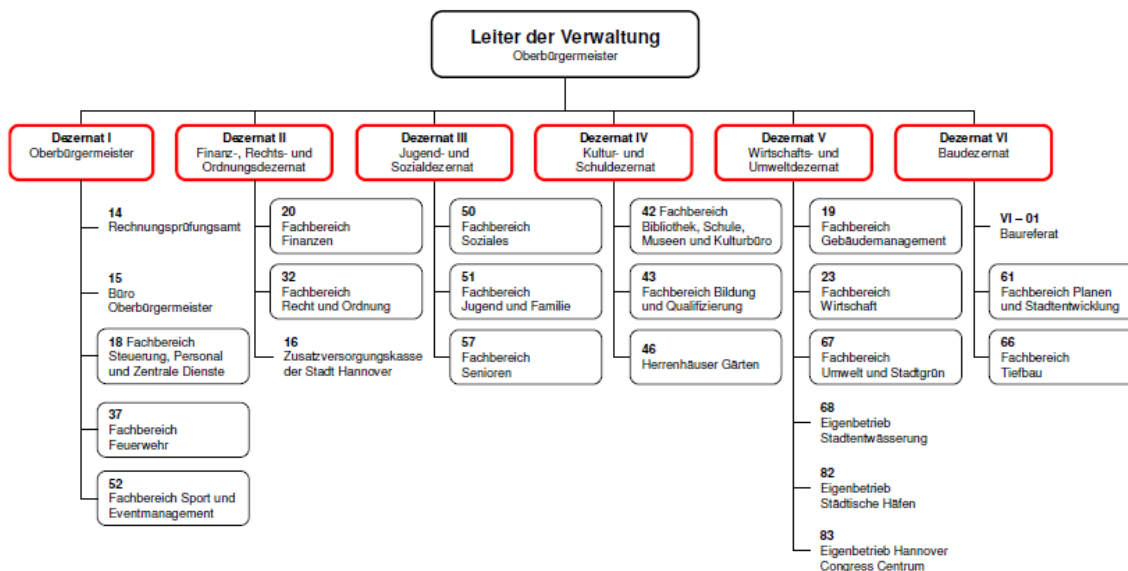
1. Die Orientierungsdaten

1.1 Organisatorischer Aufbau der Stadtverwaltung



Landeshauptstadt Hannover
Dezernatsverteilung

Stand: 01.12.2011



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

1.2 Anzahl der Planstellen nach Dezernaten

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

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

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

1.3 Beschäftigungs- und Stellenplanstruktur

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

▪ Stellenplanzahlentwicklung 2009 - 2011

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

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

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

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

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

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

▪ Übersicht der Anzahl der Gesamtbeschäftigten nach Berufsgruppen zum Stichtag 31.12.2011

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

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

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

1.4 Wichtige Personalstrukturdaten auf einen Blick

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

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

2. Personalbestand und -struktur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Beurlaubte Beschäftigte nach Statusgruppen und Beurlaubungsgrund zum Stichtag 31.12.2011

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

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

2.3 Abgänge im Jahr 2011

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

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

2.4 Beschäftigte nach Alter zum Stichtag 31.12.2011

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

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

2.5 Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit zum Stichtag 31.12.2011

Eine Auswertung nach Nationalität der Beschäftigten ergibt eine außerordentliche Bandbreite.

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ **Beschäftigte mit Migrationshintergrund zum Stichtag 30.06.2011**

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

2.6 Beschäftigte in Führungspositionen 2009 - 2011

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

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

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

▪ **Führungskräfte in Teilzeit**

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

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

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

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

3. Vergütungs- und Besoldungsstrukturen zum Stichtag 31.12.2011

3.1 Geschlechtsspezifische Verteilung auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen

3.1.1 Beamtinnen und Beamte

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

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

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

3.1.2 Tarifbeschäftigte

▪ Entgeltgruppen E01 bis AT

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

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

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

▪ NGG-Tarif für Beschäftigte im Hannover Congress Centrum

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

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

▪ S-Tarif für den Sozial- und Erziehungsdienst

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

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

3.2 Höhergruppierungen und Beförderungen im Jahr 2011

3.2.1 Beamtinnen und Beamte:

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

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

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

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

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

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

3.3 Personalkosten 2009 -2011

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

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

Haushaltsjahr	2011	2010	2009
Rechnungsergebnis	408.715.593 €	367.280.343 €	361.260.382 €

4. Personal-und Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung

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

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

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

4.1 Organisationsentwicklung

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

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

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

4.2 Personalentwicklung

Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung

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

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

Alternsgerechte Personalentwicklung / Attraktivität als Arbeitgeberin

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

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

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

Personalentwicklungswege

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

4.2.1 Ausbildung in der Stadtverwaltung Hannover

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

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

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

▪ Anzahl der Auszubildenden zum Stichtag 31.12.2011

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

Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund

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

▪ Übernahme von Auszubildenden in den Jahren 2009 bis 2011

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

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

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

4.2.2 Fort- und Weiterbildung in den Jahren 2009 bis 2011

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

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

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

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

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

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

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

4.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

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

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

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

4.3.1 Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Jahren 2009 bis 2011

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

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

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