

SEESTADT BREMERHAVEN



Personalbericht 2014



**Magistrat der Stadt Bremerhaven
Personalamt
Postfach 21 03 60, 27524 Bremerhaven
E-Mail: personalamt@magistrat.bremerhaven.de**



Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	S. 1
1. Personalbestandsanalyse allgemein	
1.1 Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven	S. 2
1.2 Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen	S. 3
1.3 Altersstruktur der Beschäftigten	S. 11
1.4 Auszubildende	S. 19
1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte	S. 23
1.6 Schwerbehinderte Beschäftigte	S. 27
1.7 Teilzeitbeschäftigte	S. 29
1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 32
1.9 Versorgungsempfänger	S. 36
1.10 Überplanmäßiges Personal	S. 42
2. Personal-/Strukturveränderungen	
2.1 Stellenentwicklung	S. 44
2.2 Ergebnis und Auswirkungen der Tarifverhandlungen	S. 49
2.3 Änderungen in der Besoldungsstruktur	S. 51
2.4 Beförderungen	S. 52
3. Fluktuation und Fehlzeiten	
3.1 Personalabgänge	S. 54
3.2 Personalzugänge	S. 55
3.3 Vorübergehende Abwesenheit	S. 56
3.4 Krankheitstage	S. 56
4. Personalausgaben	
4.1 Entwicklung der Personalausgaben von 2010 bis 2014	S. 59
4.2 Versorgungsausgaben	S. 59
4.3 Personalausgaben nach Bereichen	S. 60
4.4 Beihilfe	S. 61
5. Personalentwicklung	
5.1 Personalentwicklungskonzept	S. 64
5.2 Fort- und Weiterbildung	S. 64
5.3 Durchführung von Mitarbeiter/innen-Gesprächen	S. 66
5.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 66
5.5 Personal- und Nachwuchsgewinnung	S. 68
5.6 Gesundheitsförderung	S. 69
5.7 audit berufundfamilie®	S. 70
5.8 Diversity Management	S. 71
6. Verschiedenes	
6.1 Arbeits-/Dienstunfälle	S. 71
6.1.1 Arbeitsunfälle	S. 71
6.1.2 Dienstunfälle	S. 72
6.2 Moderation	S. 73
6.3 Schule für alle in Bremerhaven gGmbH	S. 74

Vorbemerkungen

Die Auswertungen, die diesem Bericht zugrunde liegen, wurden insgesamt mit dem seit 2011 eingesetzten Abrechnungsverfahren erstellt. Da die Systematik des neuen Abrechnungsverfahrens mit dem alten Abrechnungsverfahren nicht vergleichbar ist, kann es in diesem Zusammenhang zu Abweichungen bei der Darstellung einzelner Bereiche kommen. Eine direkte Vergleichbarkeit zu den vorherigen Berichtsdaten ist somit u. U. nicht möglich.

Seit der Neuregelung des Beamtenrechts werden statt der bisherigen vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) nur noch zwei Laufbahngruppen (Laufbahngruppe 1 und 2) unterschieden. Das Bremische Besoldungsgesetz sieht nunmehr u. a. zwischen der ehemaligen Besoldungsgruppe A 9 S (ehemaliges Endamt des mittleren Dienstes) und der Besoldungsgruppe A 9 (ehemaliges Einstiegsamt für den gehobenen Dienst) sowie zwischen der ehemaligen Besoldungsgruppe A 13 S (ehemaliges Endamt des gehobenen Dienstes) und der Besoldungsgruppe A 13 (ehemaliges Einstiegsamt für den höheren Dienst) keinen Unterschied vor. Im Tarifbereich kann bei der Entgeltgruppe 9 – bedingt durch die Zuordnungen der bisherigen Vergütungsgruppen V b (Bewährungsaufstieg aus V c/V b), V b, V b/IV b, und IV b BAT (ohne weiteren Bewährungsaufstieg) – keine Trennung mehr erfolgen.

Um annähernd in der Systematik der bisherigen Berichte zu bleiben, werden weiterhin die vier Laufbahngruppen mit folgender Zuordnung dargestellt:

Laufbahngruppe		Beamte	Tarifbeschäftigte
Einfacher Dienst	Laufbahngruppe 1	bis A 5	bis EG 2 TVöD
Mittlerer Dienst		A 6 – A 9 S	EG 3 – EG 8 TVöD
Gehobener Dienst	Laufbahngruppe 2	A 9 – A 13 S	EG 9 - EG 13 TVöD
Höherer Dienst		ab A 13	ab EG 14 TVöD

Die Darstellung der Laufbahngruppe "Gehobener Dienst" ist somit unverhältnismäßig groß. In ihr befinden sich aufgrund der o. a. Verschiebungen zum einen auch Tarifbeschäftigte vergleichbar der Endstufe des mittleren Dienstes und zum anderen Tarifbeschäftigte der bisherigen Eingangsstufe des höheren Dienstes.

Der Vollständigkeit halber wird bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass einzelne Beiträge die Tarifbeschäftigten betreffend, sich ausschließlich auf ausgewählte Personalgruppen (Verwaltungspersonal und Schreibdienst, Sozialberufe, bautechnisches Personal, Lehrpersonal, Personal der Kulturpflege) beziehen. Eine direkte Vergleichbarkeit zum Zahlenmaterial des Beamtenbereichs (dieser ist in den Beiträgen vollständig erfasst) ist somit nicht möglich.

1. Personalbestandsanalyse allgemein

1.1 Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven

Diese Auswertung basiert im Wesentlichen auf Daten, die aus dem Abrechnungsverfahren ermittelt werden konnten. Stichtag für diesen Bericht ist der 31.12.2014. Die Auswertung enthält grundsätzlich alle Beschäftigten, die in einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Personalstatistik stehen. Nicht in einem Beschäftigungsverhältnis und damit auch nicht in diesem Bericht enthalten sind ehrenamtliche Magistratsmitglieder, Stadtverordnete, Städtälteste, Personen mit Werkverträgen oder Bezieher einer Rente nach dem Ortsgesetz. Aufgrund von Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sind mit Wirkung vom 01.12.2011 Mitarbeiter/innen der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH zu Beschäftigten der Stadt Bremerhaven geworden (vgl. Ziffer 6.3). Die zum Stichtag 31.12.2014 zur Stadt Bremerhaven übergeleiteten 102 Mitarbeiter/innen werden durch die Personalstatistik noch nicht erfasst, da die Abrechnung bis einschließlich 31.12.2014 über die Gesellschaft erfolgte. Ebenso nicht weiter aufgeführt sind die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven (Eigenbetrieb nach § 26 Absatz 2 LHO), deren Beschäftigtenzahl hier nur nachrichtlich genannt wird, sowie das Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide (seit dem 01.09.2006 GmbH). In der Beschäftigtenzahl sind Versorgungsempfänger nicht enthalten.

Stand	31.12.10	31.12.11	31.12.12	31.12.13	31.12.14
Beschäftigte					
• Magistrat gesamt	4.694	4.720	4.661	4.699	4.729
• Entsorgungsbetriebe gesamt	+ 147	+ 141	+ 129	+ 121	+ 115
	<u>4.841</u>	<u>4.861</u>	<u>4.790</u>	<u>4.820</u>	<u>4.844</u>

Geringfügig Beschäftigte blieben für diesen Bericht unberücksichtigt:

Stand	31.12.10	31.12.11	31.12.12	31.12.13	31.12.14
Beschäftigte					
• Magistrat gesamt	4.694	4.720	4.661	4.699	4.729
• abzgl. geringfügig Beschäftigte	-85	-66	-64	-52	-90
	4.609	4.654	4.597	4.647	4.639

Die Zahl beinhaltet Beamte und Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven einschließlich Polizei und Lehrkräfte sowie der Wirtschaftsbetriebe (gemäß § 26 Absatz 1 LHO) Betrieb für Informationstechnologie, Seestadt Immobilien, Stadtbau und Helene-Kaisen-Haus.

Entsprechend der Vorgaben des Gender Mainstreaming werden die Angaben für weibliche und männliche Beschäftigte soweit wie möglich getrennt ausgewiesen.

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2014):

	Beamte			Beschäftigte			Gesamt	
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	absolut	prozentual
Höherer Dienst	248	260	508	70	70	140	648	14%
Gehobener Dienst	573	585	1.158	515	348	863	2.021	44%
Mittlerer Dienst	3	205	208	939	469	1.408	1.616	35%
Einfacher Dienst				279	75	354	354	8%
Gesamt	824	1.050	1.874	1.803	962	2.765	4.639	100%
			40%			60%		

1.2 Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen

Die für die Auswertung relevanten Beschäftigten verteilen sich insgesamt auf folgende Personalgruppen:

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2014):

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	weiblich	12	254	365	17	648	889
	männlich	25	154	60	2	241	
Polizei	weiblich	1	101	1		103	465
	männlich	5	356	1		362	
Feuerwehr	weiblich			2		2	237
	männlich	2	30	203		235	
Lehrpersonal	weiblich	285	543	6		834	1.314
	männlich	265	203	12		480	
Kulturpflege	weiblich	4	13	114	2	133	263
	männlich	4	6	119	1	130	
Sozialberufe	weiblich	2	124	365	64	555	665
	männlich		61	48	1	110	
Gesundheitspflege	weiblich	12	8	15	1	36	54
	männlich	12	3	3		18	
Bautechnisches Personal	weiblich	1	18	20		39	102
	männlich	7	31	25		63	
Sonstiges technisches Personal	weiblich	1	19	11	1	32	183
	männlich	9	73	56	13	151	
Sonstiges Personal	weiblich		1	19	2	22	46
	männlich		3	21		24	
Reinigungs- und Küchenpersonal	weiblich		1	5	183	189	191
	männlich		1	1		2	
Hausmeister/innen/Hauspersonal	weiblich			2	2	4	82
	männlich		1	52	25	78	
Handwerkliches Personal	weiblich			6	2	8	48
	männlich		1	38	1	40	
Garten-/Friedhofsarbeiter/innen	weiblich		6	11	5	22	85
	männlich	1	7	27	28	63	
Straßenunterhaltung	weiblich						15
	männlich		3	8	4	15	
Gesamt 31.12.2014		648	2.021	1.616	354	4.639	

In der Gesamtzahl sind 203 Anwärter/innen, Auszubildende, Praktikanten/Praktikantinnen enthalten.

Nachfolgend werden die Personalgruppen Verwaltungspersonal und Schreibdienst (Personalbericht 2004: nur Verwaltungspersonal), Polizeivollzugsdienst, feuerwehrtechnischer Dienst, Lehrpersonal, Personal der Kulturpflege, Sozialberufe und bautechnisches Personal näher betrachtet.

Es wird darauf hingewiesen, dass damit alle Beamten erfasst sind, nicht jedoch alle Tarifbeschäftigten.

Verwaltungspersonal und Schreibdienst:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2014	weiblich	8	4	81	173		365		17	648	73%
	männlich	14	11	64	90	1	59		2	241	27%
Gesamt	absolut	22	15	145	263	1	424		19	889	100%
	prozentual	2%	2%	16%	30%	0%	48%		2%		

31.12.2013	weiblich	8	7	83	171		363		12	644	72%
	männlich	19	10	73	89	1	61		3	256	28%
	absolut	27	17	156	260	1	424		15	900	100%
	prozentual	3%	2%	17%	29%	0%	47%		2%		
31.12.2012	weiblich	7	6	84	172		353		23	645	71%
	männlich	19	10	75	91	1	59		3	258	29%
	absolut	26	16	159	263	1	412		26	903	100%
	prozentual	3%	2%	18%	29%	0%	46%		3%		
31.12.2011	weiblich	4	5	76	171	6	342		23	627	71%
	männlich	17	9	76	82	4	64		10	262	29%
	absolut	21	14	152	253	10	406		33	889	100%
	prozentual	2%	2%	17%	28%	1%	46%		4%		
31.12.2010	weiblich	6	4	75	171	8	348		24	636	70%
	männlich	22	10	78	81	7	62		11	271	30%
	absolut	28	14	153	252	15	410		35	907	100%
	prozentual	3%	2%	17%	28%	2%	45%		4%		

Diese Berufsgruppe ist nach dem Lehrpersonal weiterhin mit Abstand die zweitgrößte Personalgruppe. Sie umfasst neben den Verwaltungsbeamten und –angestellten auch Stadtangestellte mit Schreibverpflichtung, Schreibkräfte, Geschäftszimmerangestellte, Angestellte im Vorzimmer, Bürohilfskräfte, Controller/Volkswirte/Betriebswirte u. Ä.

In der Gesamtzahl sind 10 Anwärter/innen und 47 Auszubildende enthalten.

Ca. 80 % dieser Personalgruppe ist im Beschäftigtenverhältnis tätig. Die Gesamtzahl der Frauen überwiegt deutlich. Im höheren Dienst sind wie bisher überwiegend männliche Beschäftigte tätig.

In der prozentualen Verteilung und in der Gesamtzahl gibt es seit dem Personalbericht 2004 keine Veränderungen.

Polizeivollzugsdienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Gesamt	
					absolut	prozentual
31.12.2014	weiblich	1	101	1	103	22%
	männlich	5	356	1	362	78%
Gesamt	absolut	6	457	2	465	100%
	prozentual	1%	98%	0%		

31.12.2013	weiblich	1	101		102	21%
	männlich	6	368	1	375	79%
	absolut	7	469	1	477	100%
	prozentual	1%	98%	0%		
31.12.2012	weiblich	1	102		103	21%
	männlich	5	374	1	380	79%
	absolut	6	476	1	483	100%
	prozentual	1%	99%	0%		
31.12.2011	weiblich		97	1	98	20%
	männlich	7	379	5	391	80%
	absolut	7	476	6	489	100%
	prozentual	1%	97%	1%		
31.12.2010	weiblich	1	92	2	95	20%
	männlich	6	372	5	383	80%
	absolut	7	464	7	478	100%
	prozentual	1%	97%	1%		

Der Polizeivollzugsdienst findet sich hauptsächlich im gehobenen Dienst wieder. Im Rahmen der Maßnahmen zur Strukturverbesserung wurden seit 1990 kontinuierlich die Anteile des gehobenen Dienstes erhöht. Das Laufbahnrecht sieht daher den mittleren Polizeivollzugsdienst nicht mehr vor.

Es gab zum Stichtag 31.12.2014 gesamt 16 Polizeikommissaranwärter/innen.

Feuerwehrtechnischer Dienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Gesamt	
					absolut	prozentual
31.12.2014	weiblich			2	2	1%
	männlich	2	30	203	235	99%
Gesamt	absolut	2	30	205	237	100%
	prozentual	1%	13%	86%		

31.12.2013	weiblich			2	2	1%
	männlich	2	31	201	234	99%
	absolut	2	31	203	236	100%
	prozentual	1%	13%	86%		
31.12.2012	weiblich			2	2	1%
	männlich	2	25	208	235	99%
	absolut	2	25	210	237	100%
	prozentual	1%	11%	89%		
31.12.2011	weiblich			2	2	1%
	männlich	2	35	185	222	99%
	absolut	2	35	187	224	100%
	prozentual	1%	16%	83%		
31.12.2010	weiblich			2	2	1%
	männlich	1	30	188	219	99%
	absolut	1	30	190	221	100%
	prozentual	0%	14%	86%		

Im verbeamteten Feuerwehrdienst sind zum Stichtag 31.12.2014 zwei Frauen tätig. Die im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes festzustellende Unterrepräsentanz von Frauen resultiert aus den wenigen Bewerbungen von Frauen in diesem Bereich sowie den handwerklichen und hohen körperlichen Anforderungen.

Es gab zum Stichtag 31.12.2014 12 männliche Brandmeister-Anwärter.

Lehrpersonal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2014	weiblich	233	52	390	153		6	834	63%
	männlich	232	33	131	72		12	480	37%
Gesamt	absolut	465	85	521	225		18	1.314	100%
	prozentual	35%	6%	40%	17%		1%		

31.12.2013	weiblich	215	54	409	127		1	806	62%
	männlich	241	34	155	65		7	502	38%
	absolut	456	88	564	192		8	1.308	100%
	prozentual	35%	7%	43%	15%		1%		
31.12.2012	weiblich	175	50	434	126		1	786	61%
	männlich	202	37	196	56		5	496	39%
	absolut	377	87	630	182		6	1.282	100%
	prozentual	29%	7%	49%	14%		0%		
31.12.2011	weiblich	408	55	239	124		2	828	60%
	männlich	366	33	94	59		2	554	40%
	absolut	774	88	333	183		4	1.382	100%
	prozentual	56%	6%	24%	13%		0%		
31.12.2010	weiblich	411	49	236	106		1	803	59%
	männlich	385	31	92	52		3	563	41%
	absolut	796	80	328	158		4	1.366	100%
	prozentual	58%	6%	24%	12%		0%		

75 % des Lehrpersonals ist verbeamtet. Die Anzahl der Frauen beim Lehrpersonal überwiegt.

Nach den vorliegenden Beschlüssen werden zur Sicherung der Unterrichtsversorgung im Bremerhavener Schuldienst als notwendiges Mittel der Personalgewinnung seit 01.10.2000 angestellte Lehrkräfte in das Beamtenverhältnis übernommen, sofern die laufbahn- und beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt werden. Darüber hinaus erfolgen seit August 2000 auch die Neueinstellungen von Lehrkräften unter Berufung in das Beamtenverhältnis vorbehaltlich der Erfüllung der o. g. Voraussetzungen.

Seit der Umstellung der Abrechnungssoftware im Jahr 2012 erfolgt eine genaue Zuordnung der Besoldungsgruppe A13 zum gehobenen und höheren Dienst. Vorher erfolgte pauschal eine Zuordnung zum höheren Dienst. Den Veränderungen im Bereich der Beamten im Jahr 2012 gegenüber dem Vorjahr liegen insoweit keine tatsächlichen Änderungen der Personalstruktur zugrunde.

Personal der Kulturpflege:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2014	weiblich	3	1	1	12		114		2	133	51%
	männlich	2	2	1	5		119		1	130	49%
Gesamt	absolut	5	3	2	17		233		3	263	100%
	prozentual	2%	1%	1%	6%		89%		1%		

31.12.2013	weiblich	2	2	1	13		113		2	133	52%
	männlich	2	3	1	5		113		1	125	48%
	absolut	4	5	2	18		226		3	258	100%
	prozentual	2%	2%	1%	7%		88%		1%		
31.12.2012	weiblich	2	1	1	13		110		2	129	50%
	männlich	2	3	1	4		118		1	129	50%
	absolut	4	4	2	17		228		3	258	100%
	prozentual	2%	2%	1%	7%		88%		1%		
31.12.2011	weiblich	2	4	1	13		112		1	133	51%
	männlich	3	6	1	6		110		1	127	49%
	absolut	5	10	2	19		222		2	260	100%
	prozentual	2%	4%	1%	7%		85%		1%		
31.12.2010	weiblich	2	4	1	12		112		2	133	52%
	männlich	3	4	1	6		106		1	121	48%
	absolut	5	8	2	18		218		3	254	100%
	prozentual	2%	3%	1%	7%		86%		1%		

Diese Personalgruppe umfasst das Fachpersonal des Kulturamtes, des Stadtarchivs, der Stadtbibliothek, des Historischen Museums und des Stadttheaters einschließlich 12 Auszubildender zum 31.12.2014.

Sozialberufe:

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
		Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2014	weiblich	2	124	365	64	555	83%
	männlich		61	48	1	110	17%
Gesamt	absolut	2	185	413	65	665	100%
	prozentual	0%	28%	62%	10%		

31.12.2013	weiblich	2	125	356	56	539	84%
	männlich		58	46	1	105	16%
	absolut	2	183	402	57	644	100%
	prozentual	0%	28%	62%	9%		
31.12.2012	weiblich	3	116	338	53	510	84%
	männlich		57	39	1	97	16%
	absolut	3	173	377	54	607	100%
	prozentual	0%	29%	62%	9%		
31.12.2011	weiblich	3	126	303	42	474	84%
	männlich		61	30	2	93	16%
	absolut	3	187	333	44	567	100%
	prozentual	1%	33%	59%	8%		
31.12.2010	weiblich	3	118	285	32	438	83%
	männlich		60	30	1	91	17%
	absolut	3	178	315	33	529	100%
	prozentual	1%	34%	60%	6%		

Bei den Beschäftigten in den Sozialberufen handelt es sich überwiegend um Beschäftigungsverhältnisse im mittleren Dienst (ca. 60 %). Die Sozialberufe stellen sich vornehmlich als Frauenberufe dar (83 %), wobei Maßnahmen zur Steigerung des Anteils männlicher Beschäftigter angelaufen sind.

Die Gesamtzahl ist - einhergehend mit den Stellenneuschaffungen im Bereich der Kindertagesstätten - um weitere 21 Beschäftigte angestiegen.

In der Gesamtzahl 2014 sind 49 Praktikanten/Praktikantinnen enthalten.

Bautechnisches Personal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2014	weiblich		1		18		20	39	38%
	männlich	3	4	3	28		25	63	62%
Gesamt	absolut	3	5	3	46		45	102	100%
	prozentual	3%	5%	3%	45%		44%		
31.12.2013	weiblich		1		17		20	38	36%
	männlich	3	5	2	27		30	67	64%
	absolut	3	6	2	44		50	105	100%
	prozentual	3%	6%	2%	42%		48%		
31.12.2012	weiblich				17		21	38	35%
	männlich	5	6	2	30		29	72	65%
	absolut	5	6	2	47		50	110	100%
	prozentual	5%	5%	2%	43%		45%		
31.12.2011	weiblich		1		23		19	43	36%
	männlich	3	9	2	38		25	77	64%
	absolut	3	10	2	61		44	120	100%
	prozentual	3%	8%	2%	51%		37%		
31.12.2010	weiblich		1		23		19	43	34%
	männlich	4	8	2	39		32	85	66%
	absolut	4	9	2	62		51	128	100%
	prozentual	3%	7%	2%	48%		40%		

Zur Gruppe des bautechnischen Personals zählen Bauingenieure, Bautechniker, Bauzeichner, Baukontrolleure, Bauaufseher, Architekten, Verkehrsplaner, Technische Zeichner, Gartenbautechnische Angestellte, die Vermessungsberufe u. Ä.

In 2014 waren 22 Auszubildende eingesetzt.

1.3 Altersstruktur 2014

Das Gesamtdurchschnittsalter der Beschäftigten ist in einzelnen Beschäftigtengruppen weiterhin hoch, es zeigen sich jedoch teilweise deutliche Unterschiede. Der Anstieg des Durchschnittsalters war in den letzten Jahren nicht in allen Bereichen so gravierend wie zunächst angenommen. Zum Vergleich wurden auch in diesem Jahr die Zahlen aus dem ersten Personalbericht 2004 beigefügt.

Gruppe	Durchschnittsalter in Jahren		davon männliche Beschäftigte		davon weibliche Beschäftigte	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	43,87	47,22	44,51	48,05	43,59	46,92
Polizei	43,41	43,51	44,72	45,78	34,14	35,53
Feuerwehr	38,51	38,90	38,57	38,87	32,5	42,50
Lehrpersonal	50,33	46,46	52,64	49,68	48,13	44,61
Personal der Kulturpflege	42,40	44,04	43,54	45,39	41,12	42,71
Sozialberufe	42,71	43,14	44,84	46,05	42,23	42,57
Personal der Gesundheitspflege	48,69	52,06	49,46	52,28	48,45	51,94
bautechnisches Personal	43,66	42,95	46,25	43,65	38,76	41,82
sonstiges technisches Personal	43,32	47,87	43,50	48,79	42,16	43,50
sonstiges Personal	39,55	50,76	31,07	51,04	47,50	50,45
Reinigungs- und Küchenpersonal	44,10	54,62	21,61	57,50	46,19	54,59
Hausmeister/Hauspersonal	46,94	52,51	46,98	52,10	46,75	60,50
handwerkliches Personal	39,78	42,23	39,83	41,15	39,31	47,63
Garten-/Friedhofsarbeiter	38,63	46,72	39,11	47,52	39,06	44,41
Straßenunterhaltung	47,57	49,20	47,57	49,20	entfällt	
Gesamt	44,99	45,81	45,38	46,69	44,62	45,14

Der Vergleich ergibt für das Durchschnittsalter insgesamt keine signifikante Veränderung; wohl aber unterscheidet sich die Entwicklung in einzelnen Beschäftigtengruppen. Das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten liegt weiterhin geringfügig unter dem der männlichen Kollegen.

Wie in den vergangenen Jahren liegt der Altersdurchschnitt bei der Feuerwehr auch 2014 sehr günstig; in anderen Bereichen (z. B. Lehrpersonal, Verwaltung, Personal der Gesundheitspflege, Reinigungs- und Küchenpersonal) ist der Altersdurchschnitt erheblich höher. Auffällig ist bei der Polizei das unterschiedliche Durchschnittsalter der männlichen und weiblichen Beschäftigten, das um gut 10 Jahre differiert.

Auf den folgenden Seiten wird die altersmäßige Zusammensetzung des Personals in ausgewählten Personengruppen (Verwaltungspersonal und Schreibdienst, Sozialberufe, bautechnisches Personal, Lehrpersonal, Polizei und Feuerwehr) nach Geschlecht und nach Laufbahngruppen dargestellt.

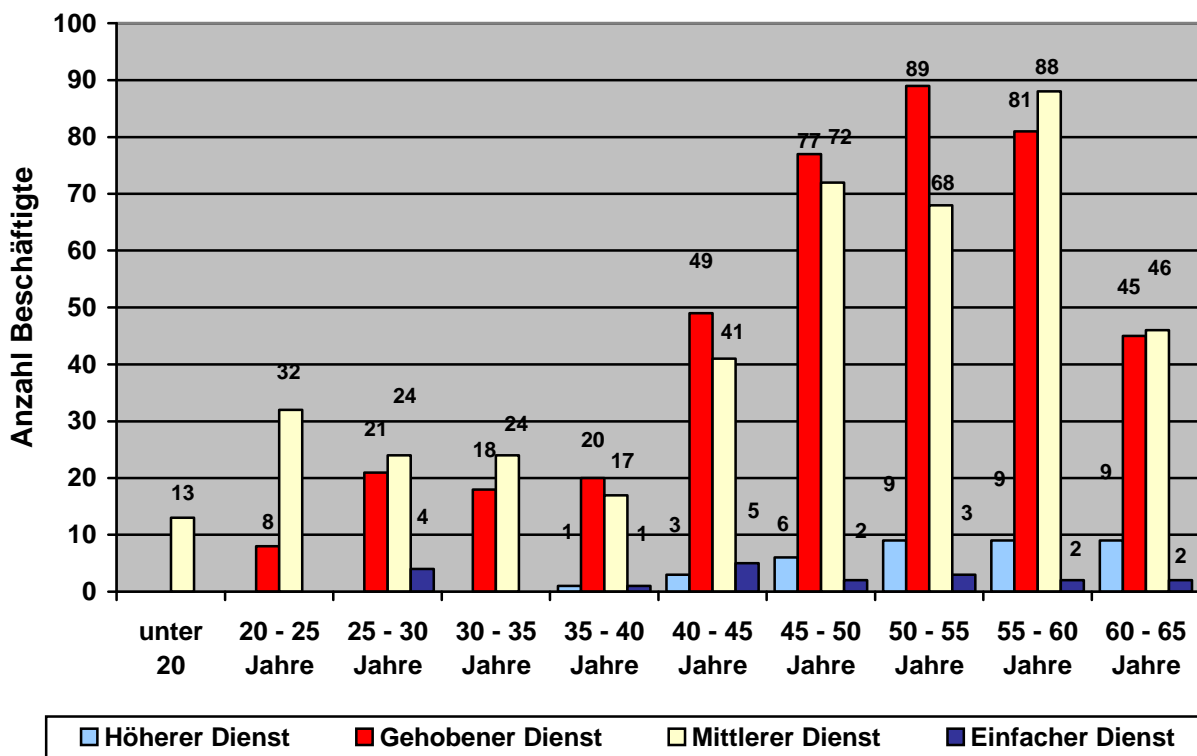
Beim Verwaltungspersonal ist der Anteil der 50 bis 55-jährigen und 55 bis 60-jährigen weiblichen Beschäftigten am höchsten. Etwas niedriger ist der Anteil der 45 bis 50-jährigen. Bei der kleineren Gruppe der männlichen Beschäftigten liegt der größte Anteil bei den 55 bis 60-jährigen und den 45 bis 50-jährigen. In den Sozialberufen bilden die Beschäftigten von 50 bis 55 Jahren und 55 bis 60 Jahren die größten Gruppen, allerdings gefolgt von den 25 bis 30-jährigen; hier macht sich der Generationenwechsel bereits bemerkbar. Beim bautechnischen Personal liegt der Anteil der 50 bis 55-jährigen am höchsten, gefolgt von den Gruppen der 55 bis 60-jährigen und der 45 bis 50-jährigen.

Im Bereich des Lehrpersonals hat sich das Durchschnittsalter inzwischen verringert; die größte Gruppe ist zwar die der Beschäftigten im Alter von 60 bis 65 Jahren, allerdings sind in den vergangenen Jahren viele jüngere Lehrerinnen und Lehrer eingestellt worden, so dass auch die Bereiche der 30 bis 35-jährigen, der 35 bis 40-jährigen und der 40 bis 45-jährigen stark vertreten sind. Tatsächlich ist das Durchschnittsalter gegenüber 2004 sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Lehrkräften um vier Jahre gesunken.

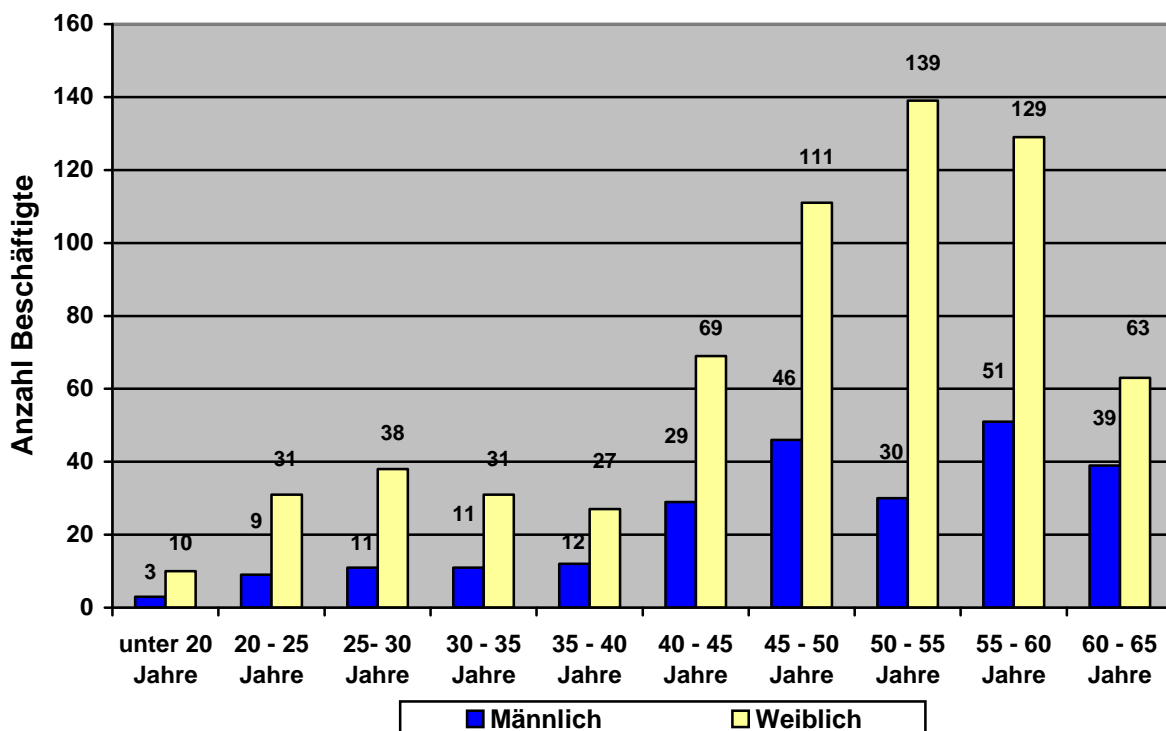
Bei der Polizei liegt der größte Anteil der männlichen Beschäftigten in der Gruppe der 55 bis 60-jährigen, dicht gefolgt von den 50 bis 55-jährigen. Bei den weiblichen Beschäftigten sind die Gruppen der 40 bis 45-jährigen, aber auch die der 25 bis 30-jährigen am größten.

Die Zahl der ausscheidenden Mitarbeiter/innen wird in den nächsten 10 bis 15 Jahren auch unter Berücksichtigung eines altersmäßig späteren Ruhestandes bzw. Rentenbezuges weiter ansteigen. Zur Verbesserung der Altersstruktur und Deckung der Personalbedarfe insgesamt ist auf die Nachwuchskräfteausbildung und deren anschließende Übernahme sowie die Einstellung von jungen Fachkräften mehr Gewicht zu legen. Auch muss darüber nachgedacht werden, wie die Stadtverwaltung Bremerhaven als künftiger Arbeitgeber von jungen Nachwuchskräften noch attraktiver gemacht werden kann. Hierzu wird auf den Punkt 5.4. „Nachwuchsgewinnung“ verwiesen.

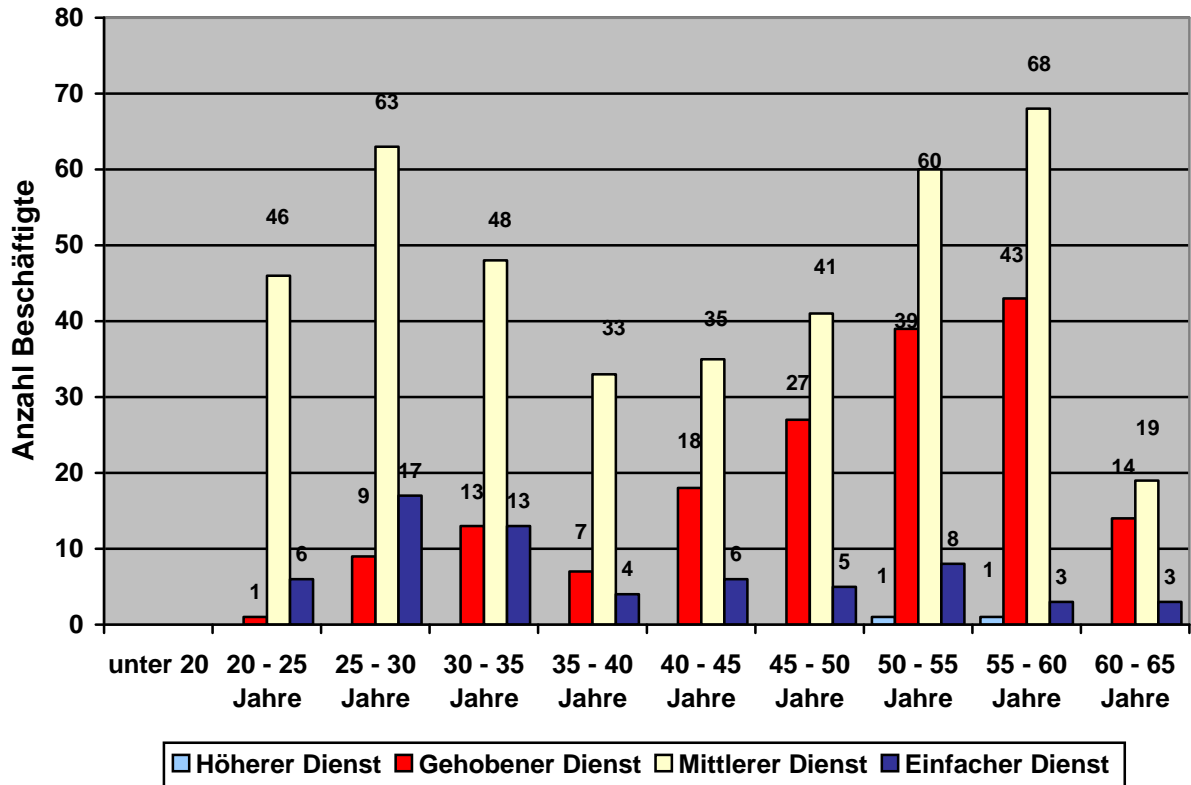
Altersstruktur nach Laufbahnen (Verwaltungspersonal und Schreibdienst)



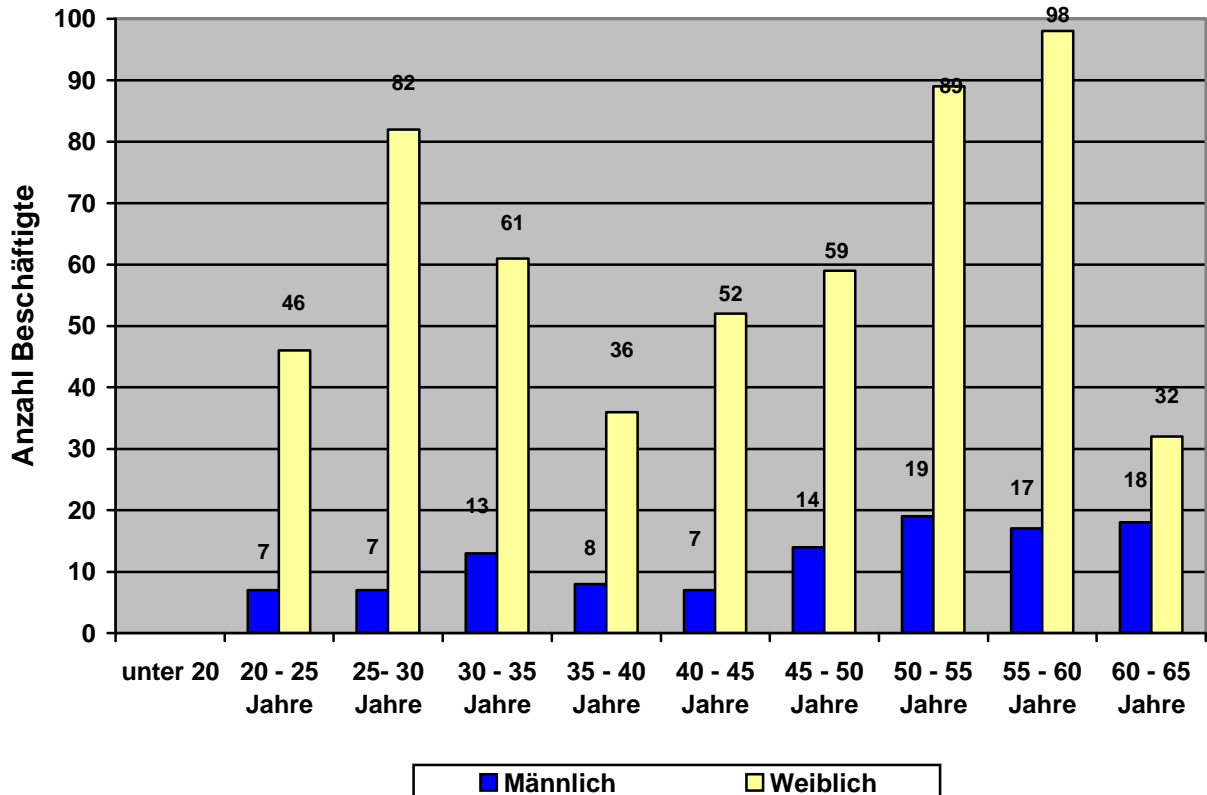
Altersstruktur nach Geschlecht (Verwaltungspersonal und Schreibdienst)



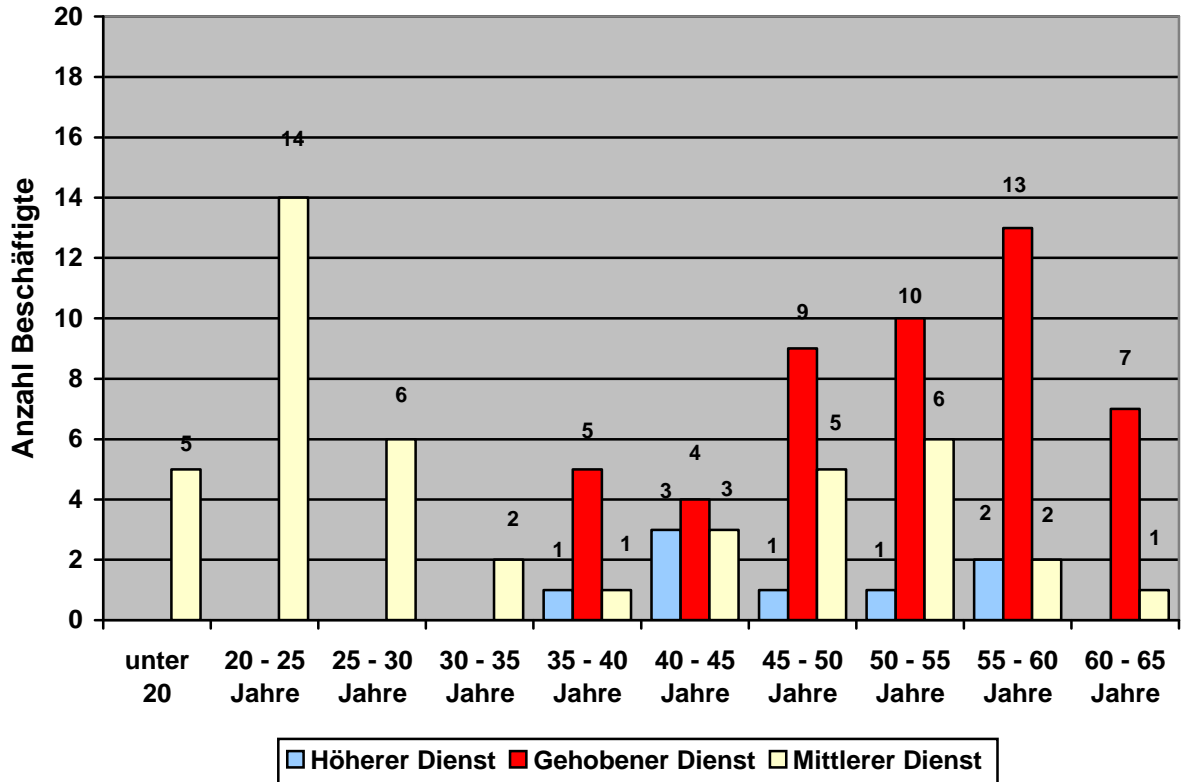
Altersstruktur nach Laufbahnen (Sozialberufe)



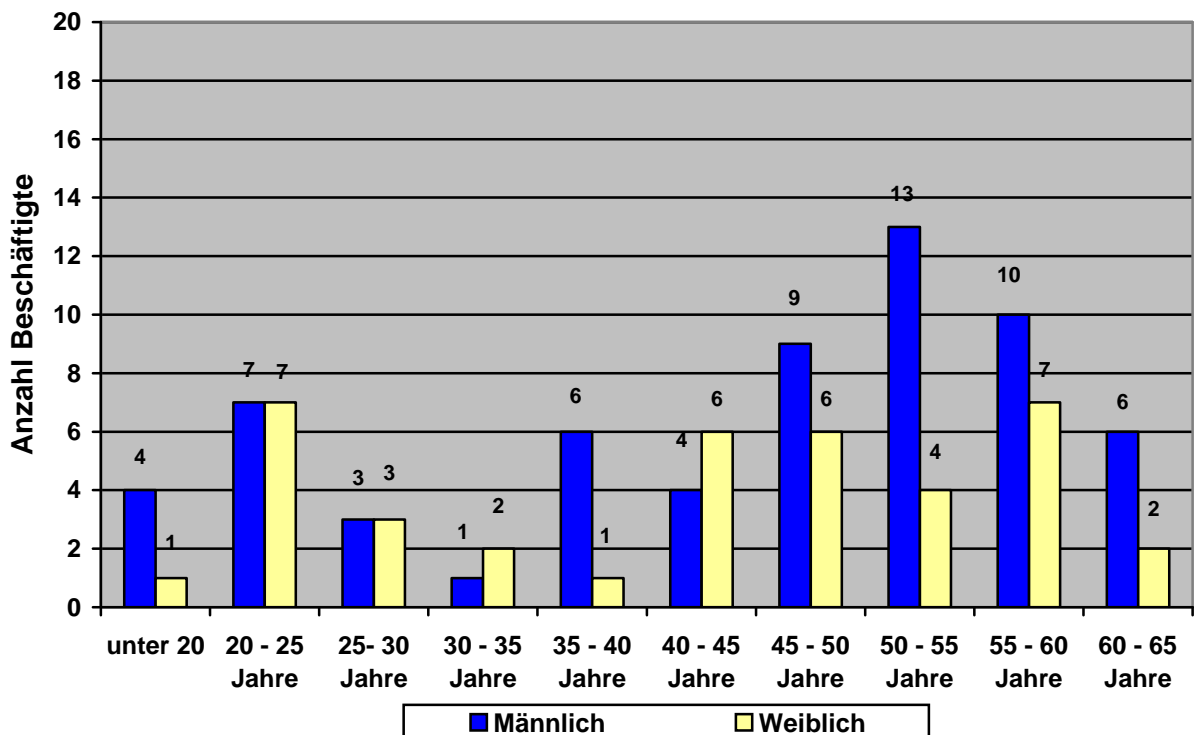
Altersstruktur nach Geschlecht (Sozialberufe)



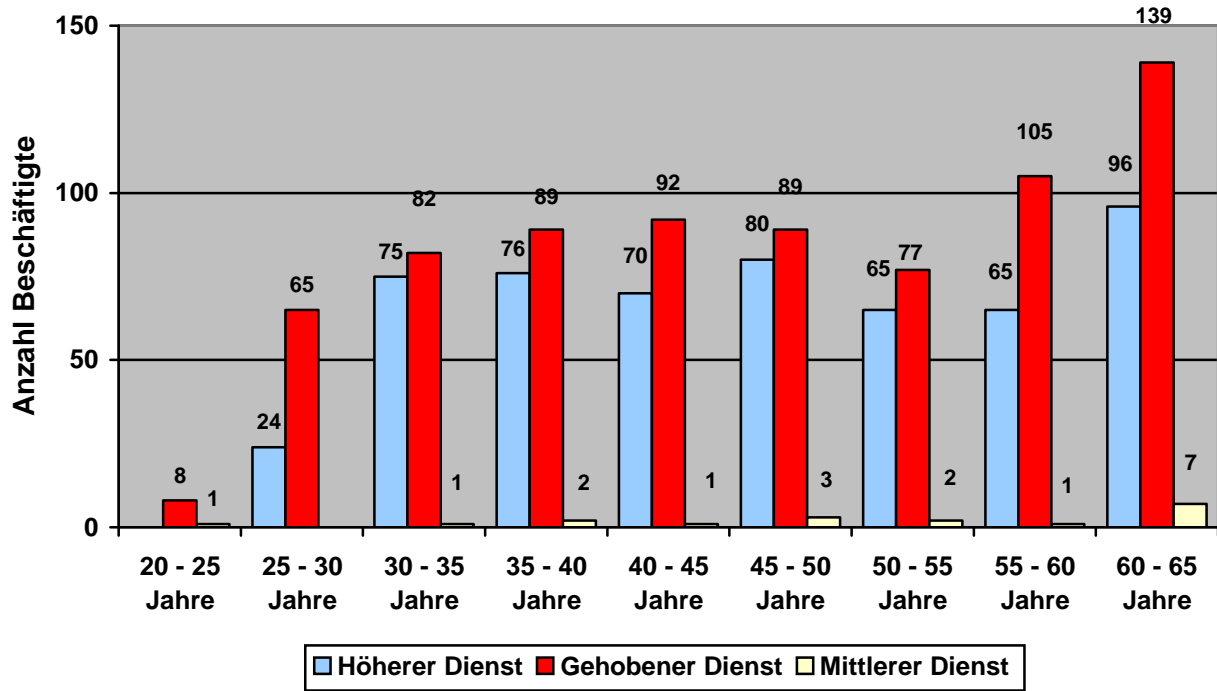
Altersstruktur nach Laufbahnen (Bautechnisches Personal)



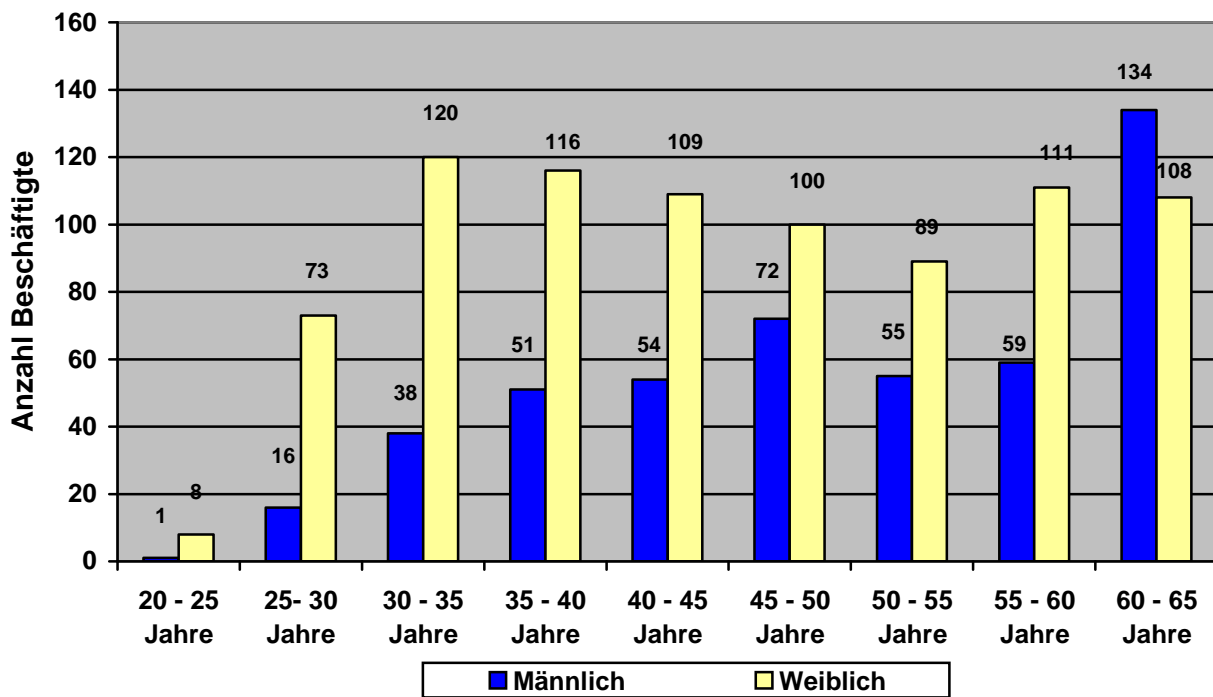
Altersstruktur nach Geschlecht (Bautechnisches Personal)



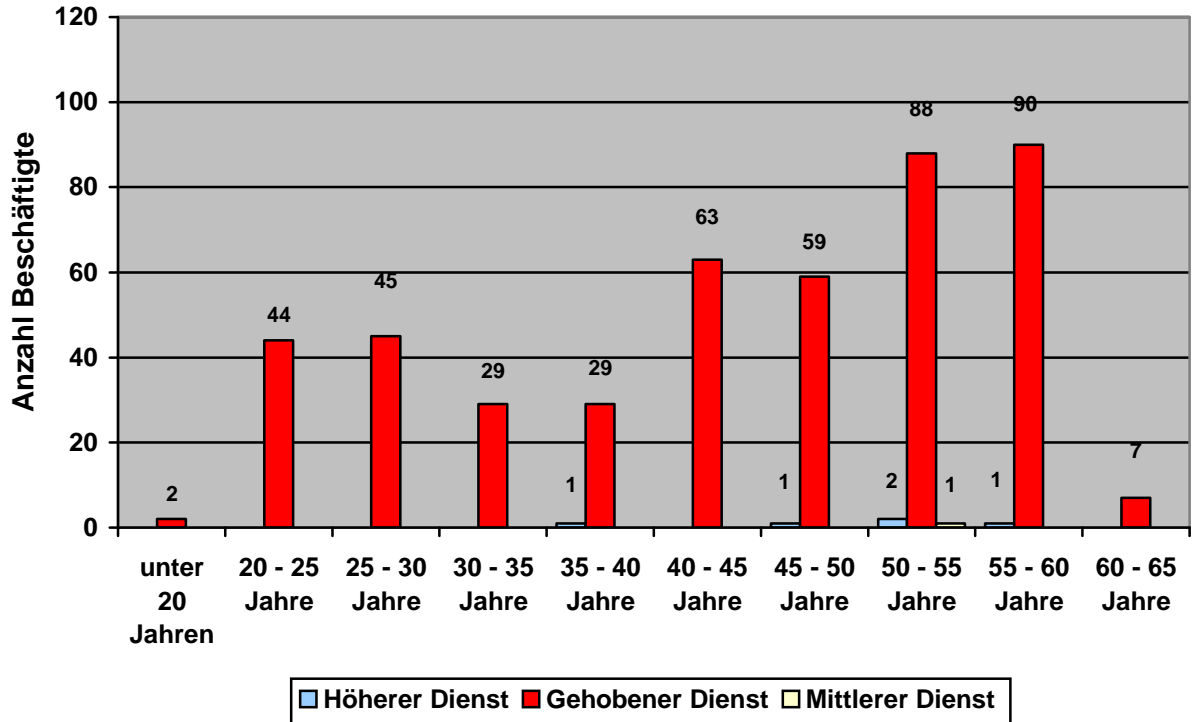
**Altersstruktur nach Laufbahnen
(Lehrpersonal)**



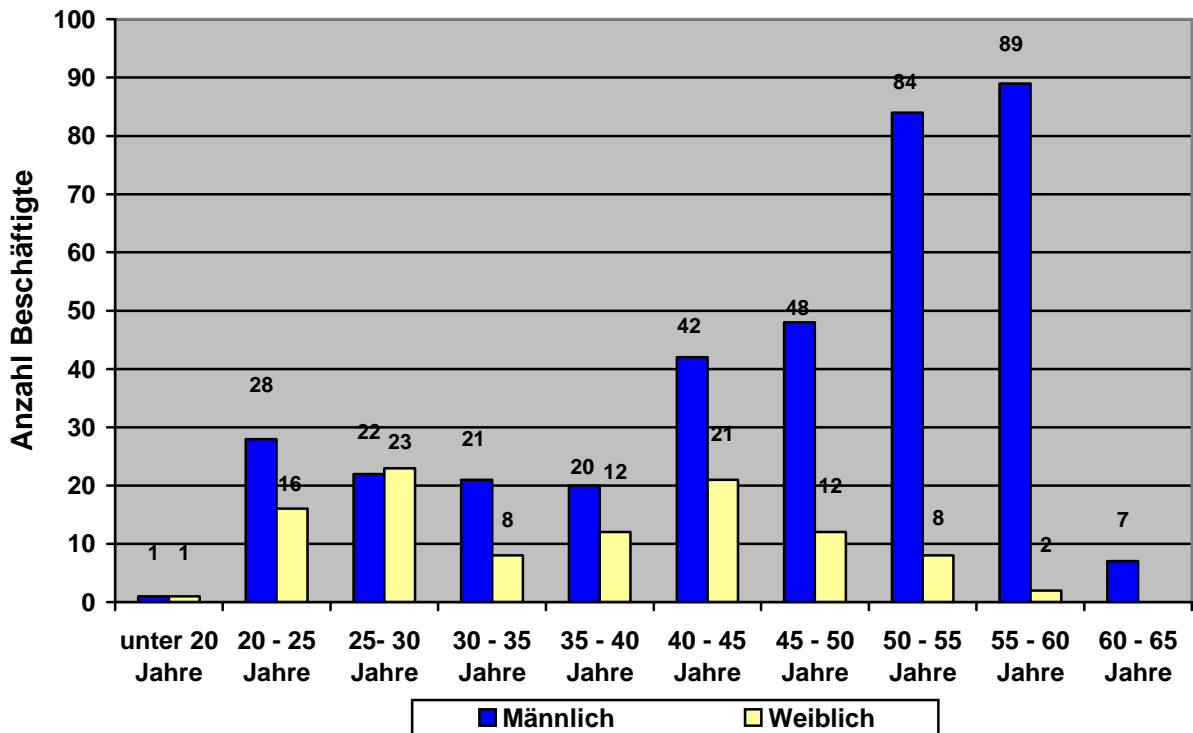
**Altersstruktur nach Geschlecht
(Lehrpersonal)**



Altersstruktur nach Laufbahnen ¹ (Polizei)

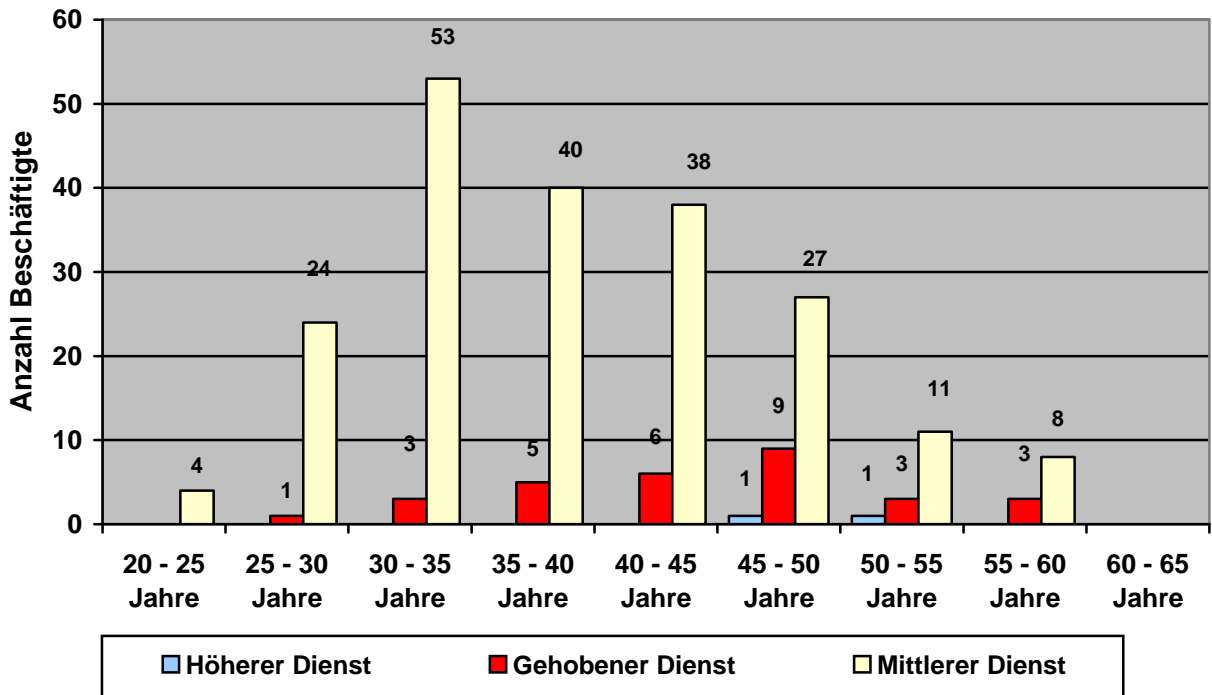


Altersstruktur nach Geschlecht (Polizei)

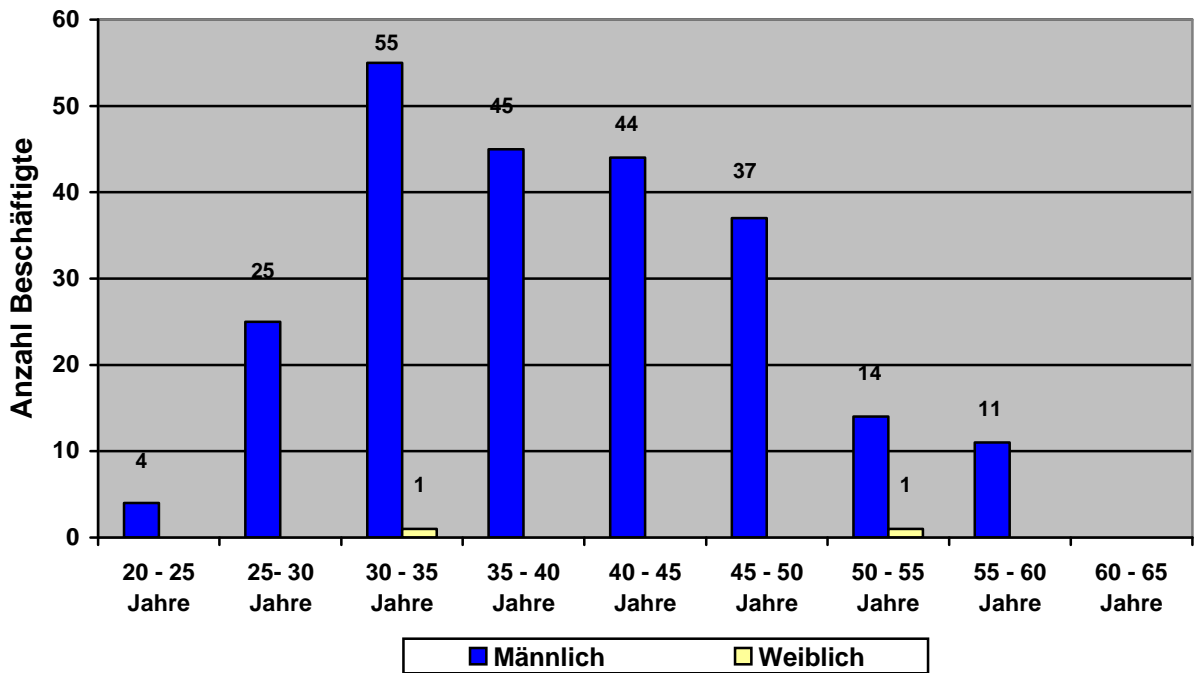


¹ Die Überleitung von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten auf der Grundlage des Gesetzes zur beschleunigten Überleitung vom mittleren in den gehobenen Polizeivollzugsdienst ist nahezu abgeschlossen.

**Altersstruktur nach Laufbahnen
(Feuerwehr)**



**Altersstruktur nach Geschlecht
(Feuerwehr)**



1.4. Auszubildende

Wie in den vergangenen Jahren hat der Magistrat der Stadt Bremerhaven auch 2014 wieder über den tatsächlichen Bedarf hinaus Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt.

Die Palette der angebotenen Ausbildungsberufe variiert auch weiterhin durch den fortlaufenden Entwicklungs- und Anpassungsprozess und die sich dadurch ändernden Berufsfelder.

Auch im Ausbildungsjahr 2014 gab es Veränderungen bei den Bewerberzahlen in den verschiedenen Ausbildungsberufen. So musste erneut in einzelnen Bereichen die Bewerbungsfrist verlängert werden. Die seit dem letzten Jahr geltende Übernahmegarantie für den Ausbildungsberuf der Verwaltungsfachangestellten bei Bestehen der Abschlussprüfung mit mindestens der Note „gut“ und überdurchschnittlichen Leistungen in den Praxisämtern und der Berufsschule hat bislang leider nicht zu höheren Bewerberzahlen beitragen können. Aus diesem Grund werden die regelmäßigen Werbeaktionen in den weiterführenden Schulen weiter ausgebaut. Zudem war der Magistrat 2014 wieder auf der jährlich stattfindenden Berufsinformationsmesse vertreten. Insgesamt soll die Ausbildungsakquise noch breiter aufgestellt werden. So wurde 2014 erstmalig der jeweils im Juni deutschlandweit stattfindende Diversity Day unter der Überschrift „Vielfalt in der Verwaltung“ bei einer Aktion in der Innenstadt vor der Großen Kirche zur Ausbildungsakquise genutzt.

Drei weitere Absolventen des 2014 beendeten Ausbildungsjahrgangs zum/zur Verwaltungsfachangestellten wurden zu Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen ernannt und studieren seit September 2014 im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen.

Von der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze wurden auch im Jahr 2014 wieder 12 Plätze für benachteiligte Jugendliche vorgehalten, die auf dem Ausbildungsmarkt ansonsten kaum Chancen hätten, weil sie aus den verschiedensten Gründen nicht in der Lage sind, die üblichen schulischen Angebote zu nutzen oder die vorhandenen Angebote zur Berufsorientierung für sie nicht ausreichen. Zur Zielgruppe gehören Schüler/innen ohne Schulabschluss, Schüler und Schülerinnen aus Förderzentren, sozial benachteiligte Jugendliche, Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten, Jugendliche mit Migrationshintergrund und jugendliche Aussiedlerinnen und Aussiedler.

Ausbildungsplätze insgesamt (Magistrat der Stadt Bremerhaven)**() = davon Frauen**

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Anlagenmechaniker f. Sanitär-, Heizung u. Klimatechnik	0	0	0	0	0	0
Ausbaufacharbeiter/in	6 (0)	4 (0)	6 (0)	6 (0)	5 (0)	4 (0)
Bauten- u. Objektbeschichter/in	5 (0)	8 (0)	6 (1)	8 (1)	5 (0)	5 (2)
Bauzeichner/in	1 (1)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
Elektroniker/in	8 (2)	10 (2)	7 (0)	6 (0)	6 (0)	8 (0)
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	4 (3)	4 (2)	5 (2)	6 (4)	6 (4)	5 (4)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	5 (2)	5 (1)	6 (1)	6 (0)	7 (1)	6 (1)
Fachinformatiker/in für Systemintegration	2 (1)	2 (1)	3 (1)	3 (0)	4 (0)	4 (0)
Gärtner/in	6 (3)	6 (2)	6 (2)	6 (1)	5 (1)	5 (2)
Hochbaufacharbeiter/in	7 (0)	6 (0)	3 (0)	1 (0)	2 (0)	3 (0)
Holzmechaniker/in	7 (3)	7 (3)	7 (3)	8 (3)	8 (2)	7 (0)
Immobilienkaufmann/-kauffrau	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)
Industriemechaniker/in	0	0	0	0	0	0
Informatikkaufmann/-frau	3 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (0)	3 (0)	3 (0)
IT-Systemelektroniker/in	2 (0)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (1)
Kommunikationselektroniker/in	0	0	0	0	0	0
Konstruktionsmechaniker/in	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0
Maler/in	1 (1)	0	2 (0)	0	1 (0)	2 (0)
Maskenbildner/in	2 (2)	3 (3)	3 (3)	2 (2)	1 (1)	0
Maßschneider/in	4 (4)	4 (4)	4 (4)	3 (3)	1 (1)	2 (2)
Maurer/in	0	0	0	0	1 (0)	0
Mechatroniker/in	0	0	0	0	0	0
Mediengestalter/in für Digital-/Printmedien	0	0	0	1 (1)	1 (1)	1 (1)
Raumausstatter/in	1 (1)	0	0	0	0	0
Technische/r Produktdesigner/in	14 (5)	16 (7)	12 (6)	12 (6)	12 (6)	11 (5)
Vermessungstechniker/in	4 (2)	4 (2)	3 (1)	3 (1)	3 (2)	3 (1)
Verwaltungsfachangestellte/r	40 (28)	41 (27)	40 (26)	42 (28)	42 (29)	43 (33)
Verwaltungsinspektoranwärter/in	8 (5)	10 (6)	10 (7)	12 (8)	12 (9)	10 (7)
Volontär/in	1 (1)	2 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (1)
Berufspraktikant/in	38 (32)	34 (28)	35 (31)	38 (34)	46 (34)	94 (73)
Zimmerer/in	1 (0)	0	0	0	0	1 (0)
Gesamt	172 (98)	175 (93)	167 (93)	172 (96)	178 (95)	223 (134)

Neu geschlossene Ausbildungsverträge beim Magistrat der Stadt Bremerhaven im Jahr 2014

() = davon Frauen

Ausbildungsberuf	Amt/Einrichtung	Gesamt	davon Migranten/innen
Ausbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule*	2 (0)	1
Bauten- und Objektbeschichter/in	40/Werkstattschule*	3 (2)	0
Bauzeichner/in	66	0	0
Elektroniker/in	40/Werkstattschule*	2 (0)	0
Elektroniker/in	WSI	1 (0)	1
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	41 B	1 (1)	0
Fachinformatiker/in Systemintegration	b.i.t.	1 (0)	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	46	3 (0)	1
Gärtner/in	67	2 (2)	0
Hochbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule*	2 (0)	1
Holzmechaniker/in	40/Werkstattschule*	2 (0)	0
Immobilienkaufmann/-frau	WSI	0	0
Informatikkaufmann/-frau	b.i.t.	1 (0)	0
IT-Systemelektroniker/in	90	0	0
Konstruktionsmechaniker/in	46	0	0
Maler (3. Ausbildungsjahr)	40/Werkstattschule*	2 (0)	0
Maskenbildner/in	46	0	0
Maßschneider/in (Damen)	46	1 (1)	1
Maurer (3. Ausbildungsjahr)	40/Werkstattschule*	0	0
Technischer Produktdesigner/in	40/BST	0	0
Vermessungstechniker/in	62	1 (0)	0
Verwaltungsfachangestellte/r	div.	14 (11)	1
Verwaltungsinspektor-Anwärter/in	div.	3 (2)	0
Volontär/in (wissenschaftliche/r)	Amt 45	2 (1)	0
Berufspraktikant/in	div.	48 (39)	7
Gesamt		89 (57)	13

* Ausbildungsplätze werden vorgehalten für benachteiligte Jugendliche

Ausbildungsplätze (Neueinstellungen) bei der Feuerwehr Bremerhaven (ausschließlich Männer)

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014
mittlerer Feuerwehrdienst	2	2	5	7	0	13
gehobener Feuerwehrdienst	0	0	1	1	0	0
höherer Feuerwehrdienst	0	0	0	0	0	0
Gesamt	2	2	6	8	0	13

Ausbildungsplätze (Neueinstellungen) bei der Polizei Bremerhaven

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014
gehobener Polizeivollzugsdienst	17	21	20	55	7	4
davon Frauen	10	5	6	16	3	2
Gesamt	17	21	20	55	7	4

Anzahl der Bewerbungen für die jeweiligen Ausbildungsjahre, () = davon schwerbehindert						
Beruf / Ausbildungsort	2012		2013		2014	
Werkstattschule *	58	(0)	35	(1)	47	(0)
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	68	(4)	60	(2)	38	(1)
Bauzeichner	0***	(0)	23	(1)	0***	(0)
Fachinformatiker/-in (Systemintegration)	32	(0)	26	(0)	29	(4)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	32	(0)	27	(0)	25	(0)
Gärtner/-in (Garten- und Landschaftsbau)			12	(0)	23	(0)
Immobilienkaufmann/-frau	0***	(0)	91	(1)	0***	(0)
Informatikkaufmann/-frau	21	(0)	18	(0)	13	(1)
Informations- und Telekommunikationselektroniker/-in	0***	(0)	18	(0)	0***	(0)
Konstruktionsmechaniker/-in	0***	(0)	0***	(0)	0***	(0)
Maskenbildner/-in	0***	(1)	20	(0)	0***	(0)
Maßschneider/-in (Schwerpunkt Damen)	54	(0)	73	(0)	49	(0)
Mediengestalter/-in für die Digital- und Printmedien	55	(0)	0***	(0)	0***	(0)
Technischer Produktdesigner/-in	30	(0)	21	(0)	0***	(0)
Vermessungstechniker/-in	14	(0)	16	(0)	11	(1)
Verwaltungsfachangestellte/r	178	(5)	169	(4)	149	(7)
Verwaltungsinspektor Anwärter/-in**	5	(0)	5	(0)	5	(0)
Volontär/-in	154	(1)	126	(0)	86	(0)
Gesamt	701	(11)	740	(9)	475	(14)

(* Ausbaufacharbeiter, Bauten- und Objektbeschichter, Elektroniker, Hochbaufacharbeiter und Holzmechaniker)

(** ab 2012 nur interne Ausschreibung)

(*** keine Ausschreibung erfolgt)

1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte

Beamte und Tarifbeschäftigte können entsprechend der nachfolgenden Gründe beurlaubt werden:

Elternzeit

Auf der Grundlage des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) kann von den Tarifbeschäftigten Elternzeit grundsätzlich bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres eines Kindes in Anspruch genommen werden.

Für Beamte sieht die *Verordnung über die Elternzeit der bremischen Beamtinnen und Beamten* i. V. mit den Bestimmungen des Bundes entsprechende Regelungen vor.

Sonderurlaub

Für den Bereich der Tarifbeschäftigten sind die Regelungen zum Thema „Sonderurlaub“ (§ 28 TVöD/VKA, § 28 TV-L bzw. § 41 TVK - Ausnahme NV Bühne) sehr straff und im Wesentlichen in folgendem Satz zusammengefasst:

„Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.“

Eine Unterscheidung in Sonderurlaub aus familiären Gründen bzw. Sonderurlaub aus sonstigen Gründen wird im Tarifrecht nicht mehr getroffen (früher im Bundesangestellten-tarifvertrag anders).

Alleinige Voraussetzung für die Gewährung eines Sonderurlaubes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgeltes ist das Vorliegen eines „wichtigen Grundes“. Die Entscheidung über den Antrag ist nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) zu treffen, da es sich um eine „Kann-Regelung“ handelt. Hierbei ist anzumerken, dass nicht jedes persönliche Interesse des/der Beschäftigten die Annahme eines wichtigen Grundes rechtfertigt, sondern dass mit der Beurlaubung verfolgte Ziel muss auch bei objektiver Betrachtungsweise hinreichend gewichtig und schutzwürdig sein und die dienstlichen bzw. betrieblichen Interessen müssen die Abwesenheit des/der Beschäftigten gestatten. Hier ist eine Abwägung der Interessenlage beider Vertragsparteien erforderlich.

Ein Sonderurlaub aus **familiären Gründen** i. S. des früheren § 50 Absatz 1 BAT/TdL (mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger) kann auch weiterhin gewährt werden. Es besteht lediglich keine gesonderte Anspruchsgrundlage mehr. Dieser Beurlaubungstatbestand wird jedoch als anerkannter „wichtiger Grund“ auch künftig zu berücksichtigen sein und macht das Gros der Beurlaubungsfälle aus.

Die Beurlaubungsmöglichkeiten aus familiären Gründen waren für die Beamten bis zum 31. Januar 2010 in § 71 a Bremisches Beamtengesetz geregelt (neu: § 62 BremBG).

Bei den Beurlaubungen aus **sonstigen Gründen** wird es sich auch weiterhin sowohl im Tarifbereich als auch im Beamtenbereich um Einzelfallentscheidungen vielfältiger Art handeln. Beispielhaft sollen hier genannt werden:

- Personalüberlassungen
- Aufnahme einer anderweitigen Erwerbstätigkeit im Interesse des Magistrats
- Aufnahme einer anderweitigen Erwerbstätigkeit aus persönlichen Gründen (für die Dauer von sechs Monaten)
- Aufnahme eines Studiums (für die Dauer von sechs Monaten)
- im Bereich der Lehrer/innen werden Beurlaubungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen gemäß den Regelungen des Bremischen Beamtengesetzes ausgesprochen.

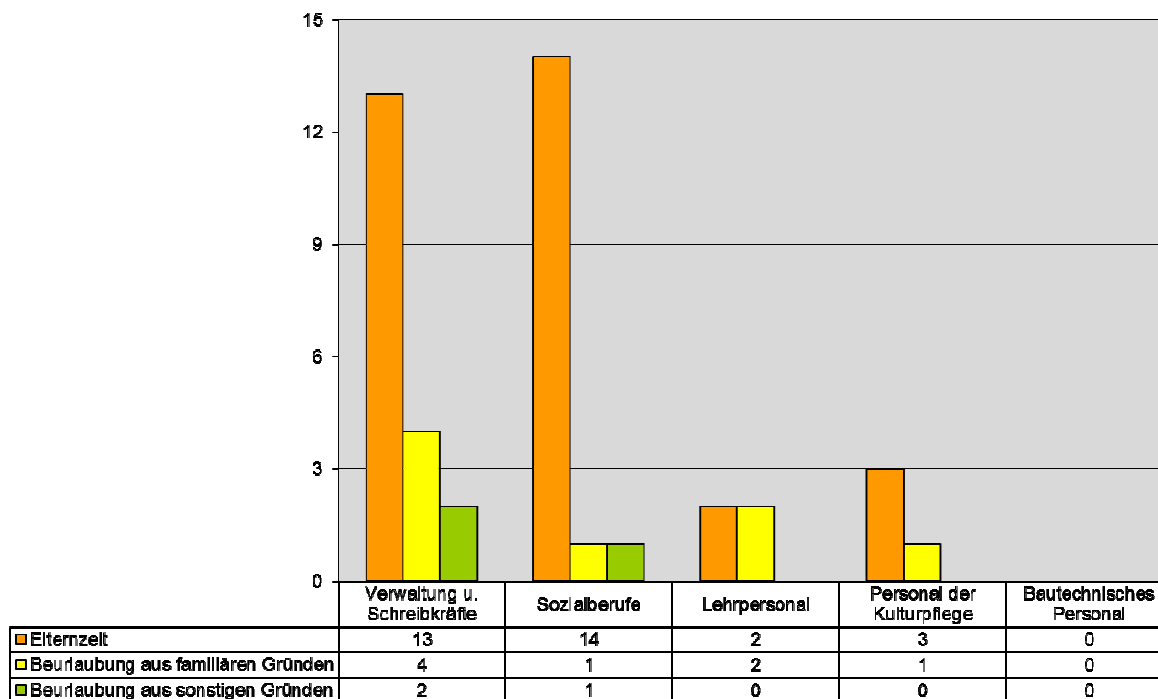
Zum Stichtag 31.12.2014 waren insgesamt 55 Tarifbeschäftigte (ohne zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente) sowie 55 Beamte im Bereich des Magistrats und der Wirtschaftsbetriebe beurlaubt/abwesend (im Bereich EBB weitere vier Tarifbeschäftigte).

Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken zeigen die laufenden Beurlaubungen/Abwesenheiten in den ausgewählten Personalgruppen mit Stand vom 31.12.2014.

Beurlaubte/Abwesende Tarifbeschäftigte:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

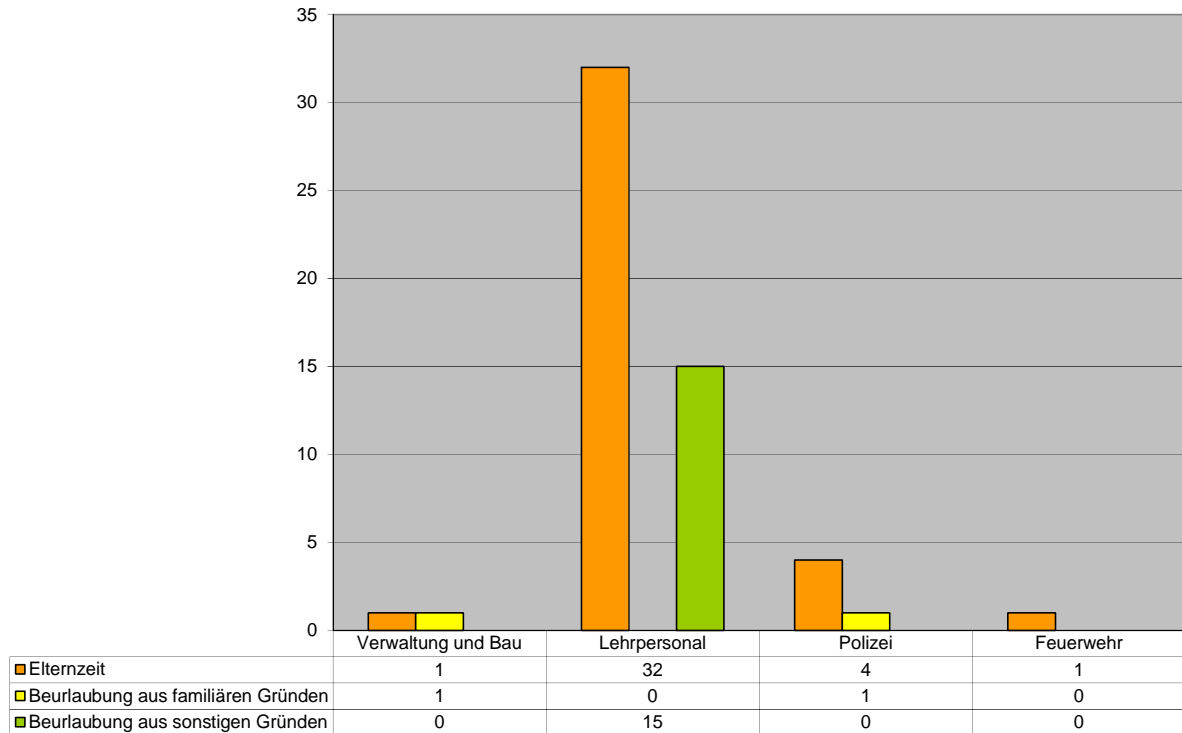
		Verwaltung u. Schreib- dienst	Sozial- berufe	Lehr- personal	Personal der Kulturpflege	gesamt
Elternzeit	männlich	0	0	0	1	1
	weiblich	13	14	2	2	31
	gesamt	13	14	2	3	32
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	4	1	2	1	8
	gesamt	4	1	2	1	8
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	1	0	0	0	1
	weiblich	1	1	0	0	2
	gesamt	2	1	0	0	3
Gesamtzahl		19	16	4	4	43



Im Tarifbereich haben vier weitere Mitarbeiter/innen Elternzeit in Anspruch genommen (zwei Verwaltung/Schreibdienst, einer Sozialberufe, eine bautechnisches Personal). Sie arbeiten während der Elternzeit in ihrem bisherigen Bereich mit 12, 20, 30 bzw. 16 Wochenstunden.

Beurlaubte/Abwesende Beamte:

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Elternzeit	männlich	0	0	1	0	1
	weiblich	1	32	3	1	37
	gesamt	1	32	4	1	38
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	1	0	1	0	2
	gesamt	1	0	1	0	2
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	1	7	0	0	7
	weiblich	0	8	0	0	8
	gesamt	0	12	0	0	15
Gesamtzahl		2	47	5	1	55



Die Auswertung der Tabellen ergibt, dass mehr Frauen als Männer eine Beurlaubung aus familiären Gründen oder Elternzeit in Anspruch nehmen. Da die Tabellen und Grafiken die Zahlen zum Stichtag 31.12.2014 wiedergeben, wird die Zahl der Männer, die im Laufe des Jahres 2014 Elternzeit (überwiegend zwei Monate) in Anspruch genommen haben, hier nicht gesondert ausgewiesen.

1.6 Schwerbehinderte Beschäftigte

Nach § 2 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Menschen werden als schwerbehindert anerkannt, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Nach § 2 Abs. 3 SGB IX sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Nach § 71 Abs. 1 SGB IX muss der Magistrat wenigstens 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Wird die Pflichtquote von 5% nicht erreicht, muss nach § 77 Abs. 1 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden.

Die Ausgleichsabgabe beträgt nach § 77 Abs. 2 S. 2 SGB IX je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

- 115,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5%,
- 200,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3%,
- 290,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2%.

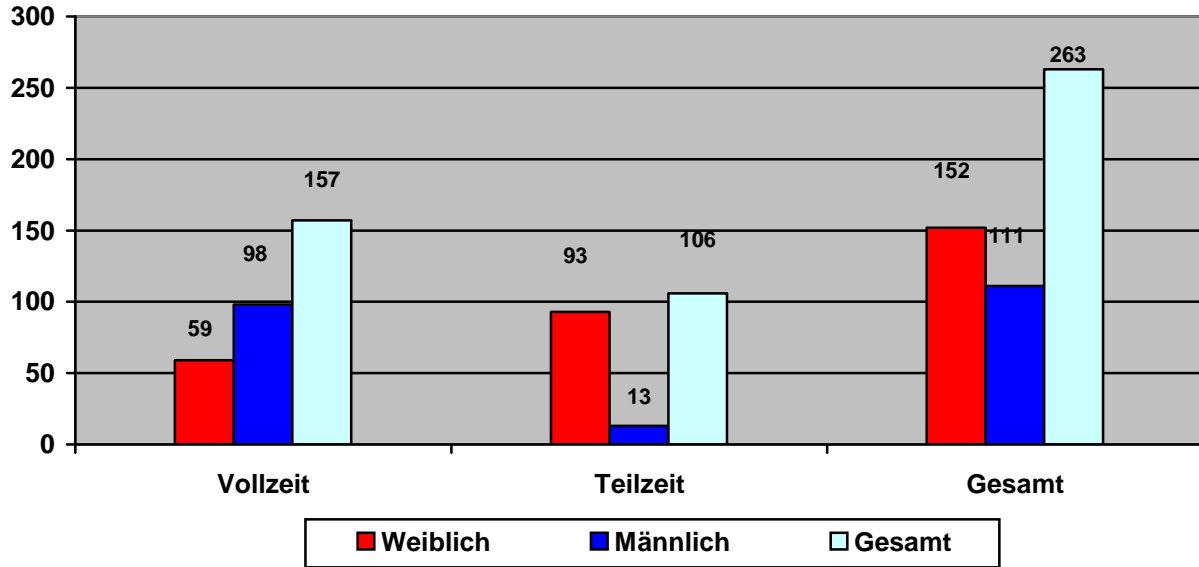
Um diese Vorgaben einhalten zu können, werden bei Stellenausschreibungen im Bereich des Magistrats die schwerbehinderten Menschen bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

Die Quote von 5% wurde wie in den Vorjahren eingehalten, wobei im Berichtsjahr 2014 ein Abfall um 0,44 Prozentpunkte im Vergleich zum Berichtsjahr 2013 zu verzeichnen war. Dieses lag daran, dass weniger Mitarbeiter/-innen erstmalig eine Schwerbehinderung zuerkannt wurde. Zudem sind zahlreiche schwerbehinderte Beschäftigte altersbedingt aus dem städtischen Dienst ausgeschieden.

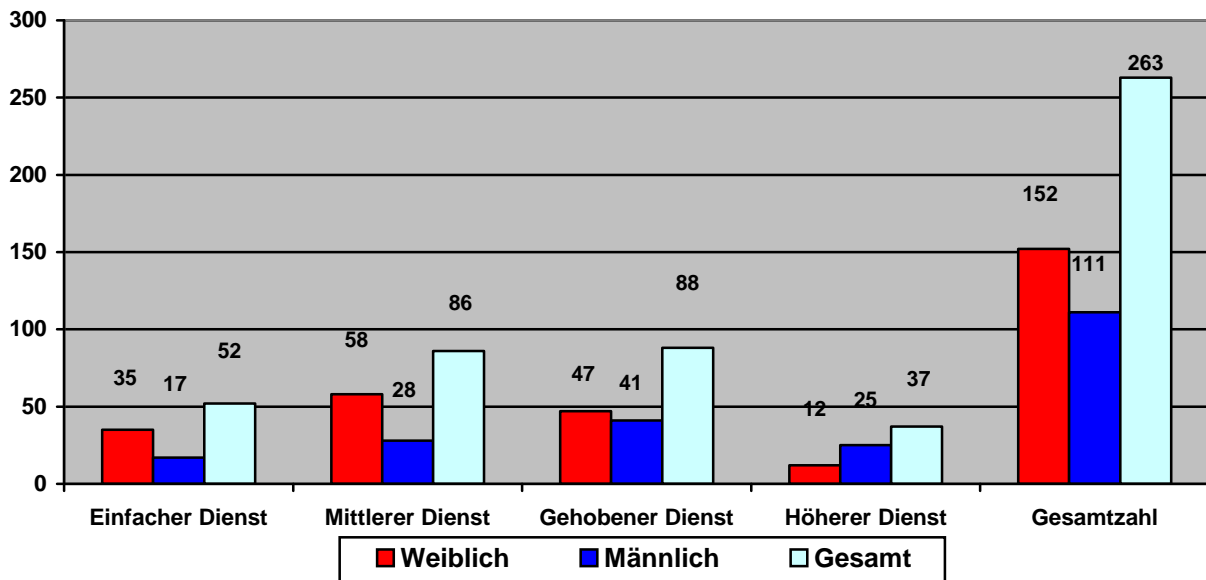
Die vom Magistrat erreichte Quote übersteigt auch im Jahr 2014 die vorgegebene Pflichtquote deutlich, trotz einer durchschnittlichen Beschäftigtenanzahl von 4.346 Arbeitsplätzen (ohne Stellen von Auszubildenden und Stellen nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX, die bei der Berechnung von den Arbeitsplätzen abgezogen werden). 217 Pflichtarbeitsplätze mussten im Berichtsjahr 2014 jahresdurchschnittlich mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besetzt sein. Durchschnittlich waren im Berichtsjahr 2014 jedoch monatlich 286 Arbeitsplätze von insgesamt 263 schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Beschäftigten (davon 29 mit mehrfach anrechenbarer Schwerbehinderung) besetzt, woraus sich eine Beschäftigungsquote von 6,58 % im Bereich des Magistrats ergibt. Im Vorjahr 2013 lag die Quote bei 7,02 %.

Die folgenden Diagramme verdeutlichen die Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen nach Funktions- und Laufbahngruppen unter gleichzeitiger Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung einschließlich geschlechtsspezifischer Darstellung.

**Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- Voll- und Teilzeit -
(Stand: 31.12.2014)**



**Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- nach Laufbahn -
(Stand:31.12.2014)**



1.7 Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte sind Mitarbeiter/innen, deren vertragliche Arbeitsdauer geringer ist als die betriebliche Regelarbeitszeit für Vollzeitkräfte.

Der Teilzeitarbeit ist eine große gesellschaftspolitische Bedeutung beizumessen. Ein Großteil der Teilzeitbeschäftigten – nicht nur im öffentlichen Dienst – sind Frauen. Teilzeitbeschäftigung wird insbesondere aus familiären und anderen persönlichen Gründen ausgeübt.

Im Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven stehen ca. 29,8 % der Mitarbeiter (Beamte und Beschäftigte nach TVöD/TV-L/TVK/NV Bühne) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (Gesamtbeschäftigte: 4.639, in Teilzeit: 1.382). 88,7 % = 1.226 der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Die Teilzeitbeschäftigten sind überwiegend in den Bereichen Lehrpersonal (435 = 31,5 %), Sozialberufe (310 = 22,4 %), Verwaltung und Schreibdienst (302 = 21,9 %) und Reinigungs- und Küchenpersonal (172 = 12,4 %) zu finden. Diese vier Bereiche umfassen bereits 88,2 % aller Teilzeitbeschäftigten im Bereich des Magistrats.

Tarifbeschäftigte:

Im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es keine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit, d. h. es können auch Arbeitsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit von nur wenigen Stunden vereinbart werden (es sei denn, dass lediglich eine geringfügige Beschäftigung i. S. der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften vorliegt).

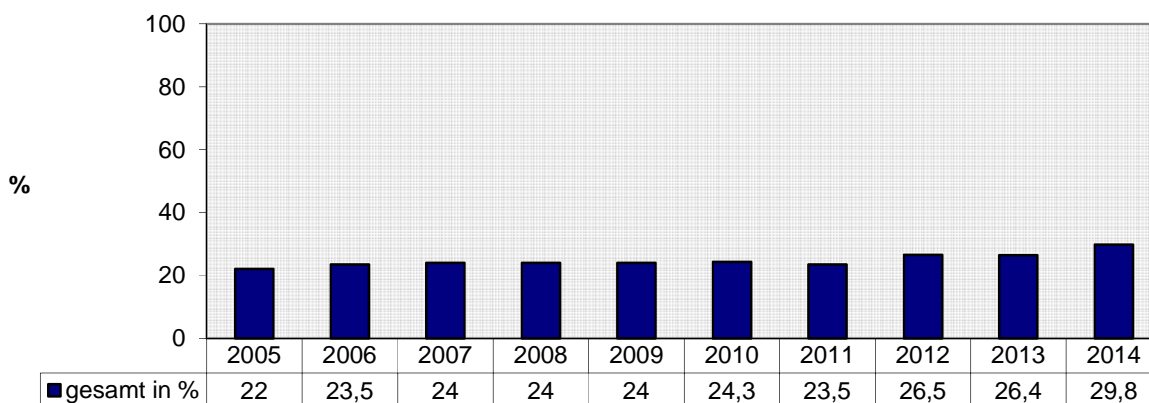
Seit dem 01.01.2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft. Hier wurde erstmals ein Anspruch auf Teilzeitarbeit normiert.

Beamte:

Teilzeitbeschäftigung bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit (z. Z. 10 Wochenstunden) kann nach den Bestimmungen der §§ 61 und 62 Bremisches Beamtengesetz gewährt werden.

Tarifbeschäftigte und Beamte:

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl hat sich bis zum Jahr 2011 jeweils unwesentlich verändert; insgesamt und seit dem Jahr 2012 verstärkt ist tendenziell eine Zunahme zu verzeichnen:



In den nachfolgenden Tabellen und Grafiken sind die ausgewählten Personalgruppen mit Stand vom 31.12.2014 näher aufgeschlüsselt.

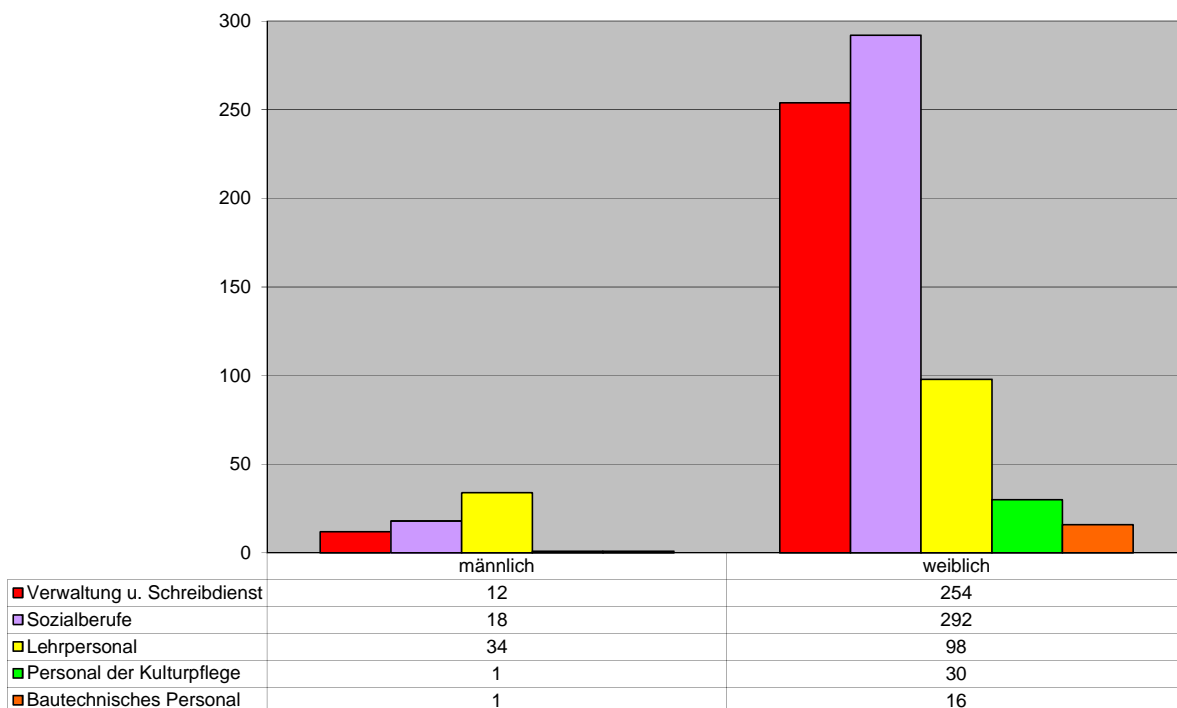
Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
männlich	höh. Dienst	1	0	7	0	0	8
	geh. Dienst	5	7	19	0	1	32
	mittl. Dienst	6	11	8	1	0	26
	einf. Dienst	0	0	0	0	0	0
weiblich	höh. Dienst	0	1	22	0	0	23
	geh. Dienst	66	46	74	4	10	200
	mittl. Dienst	178	210	2	26	6	422
	einf. Dienst	10	35	0	0	0	45
gesamt		266	310	132	31	17	756

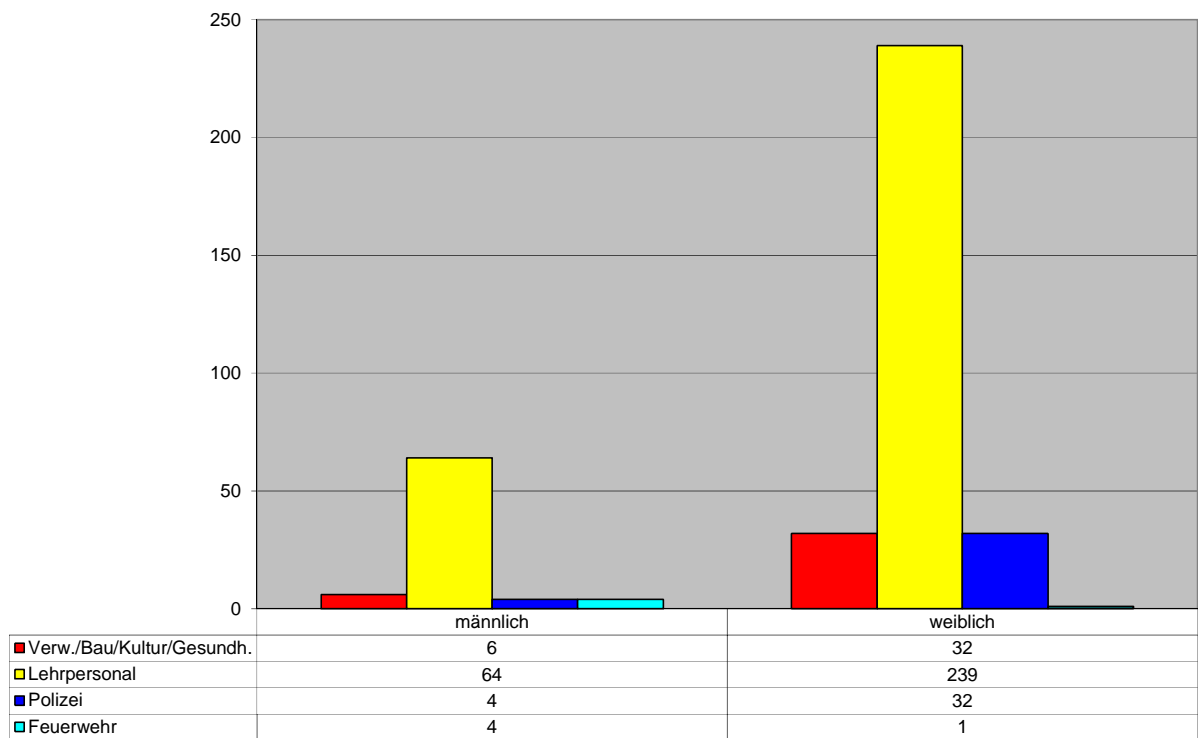
Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)



Beamte in Teilzeit:

		Verwaltung/Bau Kultur/Gesundheit	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höh. Dienst	0	34	0	0	34
	geh. Dienst	6	30	4	0	40
	mittl. Dienst	0	0	0	4	4
weiblich	höh. Dienst	2	81	0	0	83
	geh. Dienst	30	158	32	0	220
	mittl. Dienst	0	0	0	1	1
gesamt		38	303	36	5	382

Beamte in Teilzeit:

1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit

Altersteilzeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und kann grundsätzlich in Form des Teilzeitmodells (Beschäftigung mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit während des gesamten Altersteilzeitzeitraumes) oder in Form des Blockmodells (Beschäftigung mit der vollen wöchentlichen Arbeitszeit während der ersten Hälfte der Altersteilzeit = Arbeitsphase; Freistellung von der Arbeit während der zweiten Hälfte der Altersteilzeit = Freistellungsphase) in Anspruch genommen werden. Andere Möglichkeiten der Blockbildung bzw. eine Kombination beider Modelle sind denkbar, müssen jedoch in dem jeweiligen Bereich praktikabel sein.

1.8.1 Tarifbeschäftigte

Auf der Basis des Altersteilzeitgesetzes vom 23.07.1996 wurde im Rahmen der Tarifverhandlungen 1998 der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) mit Wirkung vom 05.05.1998 in Kraft gesetzt.

Ziel des Tarifvertrages war es, älteren Mitarbeitern/innen einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu ermöglichen und dadurch vorrangig Auszubildenden und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) endete mit Ablauf des 31.12.2009. Seine Anwendung findet dieser TV ATZ seitdem ausschließlich für „alte“ Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor diesem Zeitpunkt geschlossen wurden und auf seiner Grundlage zu Ende geführt werden.

Im Rahmen der Tarifverhandlungen 2010 wurde die Altersteilzeit (auf Grund der gesetzlichen Veränderungen) neu geregelt. Es wurde der Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27.02.2010 geschlossen (Inkrafttreten 01.01.2010).

Seit dem 01.01.2010 ist somit für die Tarifbeschäftigten zu unterscheiden in:

- Altfälle = Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) bis 31.12.2009
- Neufälle = Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) ab 01.01.2010.

Die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen, Zugangsvoraussetzungen und Abrechnungsmodalitäten weichen z. T. erheblich voneinander ab.

1.8.1.1 Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ)

Der TV ATZ formuliert verschiedene persönliche Zugangsvoraussetzungen. Der Zugang wurde insbesondere am „Lebensalter“ festgemacht. Es wurden der Personenkreis der unter 60-jährigen und der über 60-jährigen unterschieden. Die über 60-jährigen hatten einen „Quasi“-Anspruch auf Bewilligung der Altersteilzeit, wenn keine dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Gründe entgegenstanden. Die unter 60-jährigen konnten diesen Anspruch nicht herleiten. Hier war eine Ermessensentscheidung des Arbeitgebers zu treffen. Auf Grund der weit überwiegenden Antragstellungen der unter 60-jährigen wurde dieser Personenkreis per Magistratsbeschluss vom 03.12.2003 grundsätzlich (ohne EBB) von der Gewährung der Altersteilzeit ausgeschlossen.

In all den Jahren war festzustellen, dass sich der weitaus überwiegende Teil der Antragsteller/innen für das Blockmodell (ca. 96,9 % = 315/Blockmodell, 10/Teilzeitmodell) entschied.

Auf Grund der o. a. „Beendigung“ des TV ATZ und des Auslaufens der auf dieser Basis geschlossenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, nehmen die Zahlen der „Altfälle“ stetig ab. Zum Stichtag 31.12.2014 befinden sich alle „Altfälle“ des Blockmodells in der Freistellungsphase:

zum Stichtag	31.12.2009	insgesamt 132 in ATZ	davon 26 EBB
zum Stichtag	31.12.2010	insgesamt 112 in ATZ	davon 24 EBB
zum Stichtag	31.12.2011	insgesamt 83 in ATZ	davon 20 EBB
zum Stichtag	31.12.2012	insgesamt 53 in ATZ	davon 13 EBB
zum Stichtag	31.12.2013	insgesamt 29 in ATZ	davon 10 EBB
zum Stichtag	31.12.2014	insgesamt 6 in ATZ	davon 4 EBB.

1.8.1.2 Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)

Wie bereits erwähnt wurde der Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) im Rahmen der Tarifverhandlungen 2010 beschlossen. Der Tarifvertrag beinhaltet verschiedene, von dem bisherigen Tarifrecht gänzlich abweichende Eckpunkte:

- Altersteilzeitarbeit in Stellenabbau- und Restrukturierungsbereichen ohne Rechtsanspruch durch Arbeitgeberentscheidung
- Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit innerhalb einer Quote von 2,5 % der Beschäftigten unter Anrechnung sämtlicher Altersteilzeitfälle auf diese Quote
- Aufstockungsleistungen in Höhe von 20 % des Teilzeit-Regelarbeitsentgeltes
- Altersteilzeit ab dem 60. Lebensjahr für längstens fünf Jahre
- FALTER – Modell der flexiblen Arbeitszeitregelung (Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus bis zu zwei Jahren bei Bezug einer Teilrente)
- Beginn der Altersteilzeitarbeit oder der flexiblen Arbeitszeitregelung vor dem 01.01.2017 für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TVöD bzw. den TV-V (Versorgung) fallen.

In den Jahren 2010 bis 2012 wurden auf der Grundlage dieser neuen Altersteilzeitregelungen keine neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse geschlossen. Die o. g. vorgegebene Quote wurde bei der Stadt Bremerhaven sowie den Eigen- und Wirtschaftsbetrieben z. T. weit übererfüllt. Diese Quote ist jeweils zum Stichtag 31.05. für das Folgejahr zu ermitteln. Auf der Grundlage dieser Quote wurden für das Kalenderjahr 2013 fünf neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse und im Kalenderjahr 2014 beginnend neun neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse geschlossen. Es ist wiederum festzustellen, dass das Blockmodell weit favorisiert wird. Im TV FlexAZ wurde bisher kein Altersteilzeitverhältnis im Teilzeitmodell abgeschlossen.

In der Addition der Altfälle und der Neufälle (laufende Fälle) ergeben sich danach

zum Stichtag	31.12.2014	insgesamt 20 ATZ-Fälle	davon 4 bei EBB.
--------------	------------	------------------------	------------------

1.8.2 Beamte

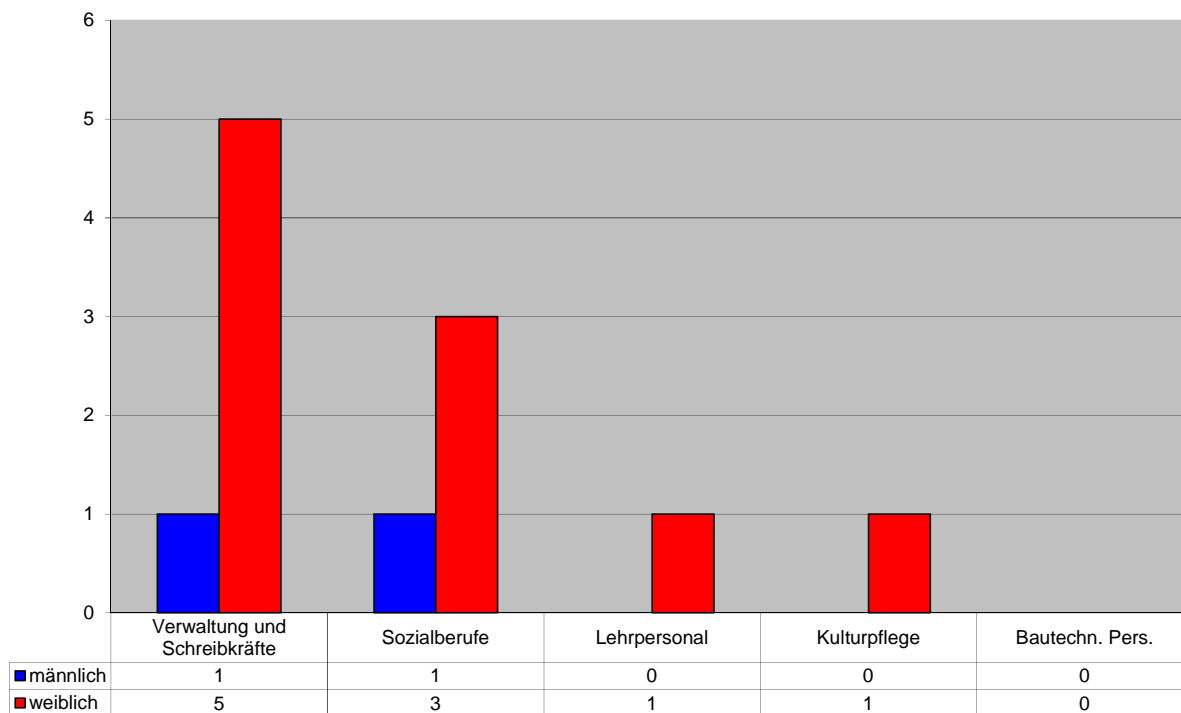
Grundlage für die Bewilligung von Altersteilzeit ist § 63 des Bremischen Beamtengesetzes (alt: § 71 b BremBG). Die Regelung sieht eine Aufteilung der Arbeits- und Freistellungsphase von 60:40 vor. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Bewilligung von Altersteilzeit; die Gewährung dient allein öffentlichen Interessen.

Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken zeigen die zum Stichtag 31.12.2014 laufenden Altersteilzeitfälle *in den ausgewählten Personalgruppen*:

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit

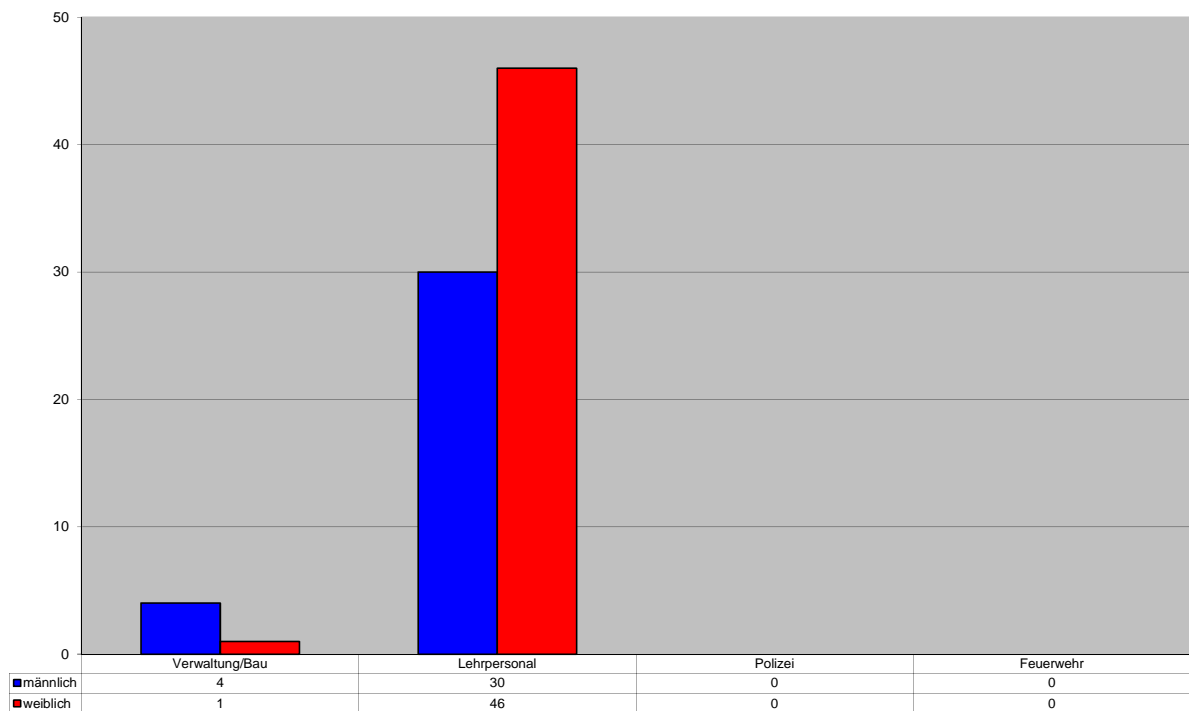
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechnisches Personal	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	1	1	0	0	0	2
	weiblich	2	2	0	0	0	4
	gesamt	3	3	0	0	0	6
Blockmodell Freistellungsphase	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	3	1	1	1	0	6
	gesamt	3	1	1	1	0	6
Teilzeitmodell	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	0	0	0	0	0	0
	gesamt	0	0	0	0	0	0
Gesamtzahl		6	4	1	1	0	12



Beamte/Beamtinnen in Altersteilzeit

			Verwaltung und Bau	Lehrkräfte	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	4	15	0	0	19
		höherer Dienst	0	9	0	0	9
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	1	25	0	0	26
		höherer Dienst	0	9	0	0	9
gesamt			5	58	0	0	63
Blockmodell Freistellungs- phase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	0	2	0	0	2
		höherer Dienst	0	1	0	0	1
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	0	6	0	0	6
		höherer Dienst	0	2	0	0	2
gesamt			0	11	0	0	11
Teilzeitmodell	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	0	1	0	0	1
		höherer Dienst	0	2	0	0	2
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	0	4	0	0	4
		höherer Dienst	0	0	0	0	0
gesamt			0	7	0	0	7
Gesamtzahl			5	76	0	0	81



1.9 Versorgungsempfänger

Beamte und Beamtinnen treten im Allgemeinen mit Erreichen der jeweiligen Altersgrenze in den Ruhestand.

Seit dem 01.01.2012 bildet das vollendete 67. Lebensjahr für Beamtinnen und Beamte die Altersgrenze. Lehrkräfte treten mit dem Ende des Schulhalbjahres, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in den Ruhestand. Die Anhebung der Altersgrenze erfolgt nach § 35 Abs. 2 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 stufenweise.

Die Altersgrenze für die Polizeivollzugsbeamten/-beamtinnen sowie für die Beamten/Beamtinnen der Berufsfeuerwehr der Laufbahngruppe 2 liegt beim vollendeten 62. Lebensjahr. Die Anhebung der Altersgrenze erfolgt nach §§ 108,113 BremBG für die Geburtsjahrgänge 1953 bis 1957 stufenweise.

Für die Beamten der Berufsfeuerwehr der Laufbahngruppe 1 (bis Hauptbrandmeister) gilt weiterhin das 60. Lebensjahr.

Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit können Beamte/Beamtinnen (ausgenommen Vollzugsbeamte/-beamtinnen) nach § 36 BremBG in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie

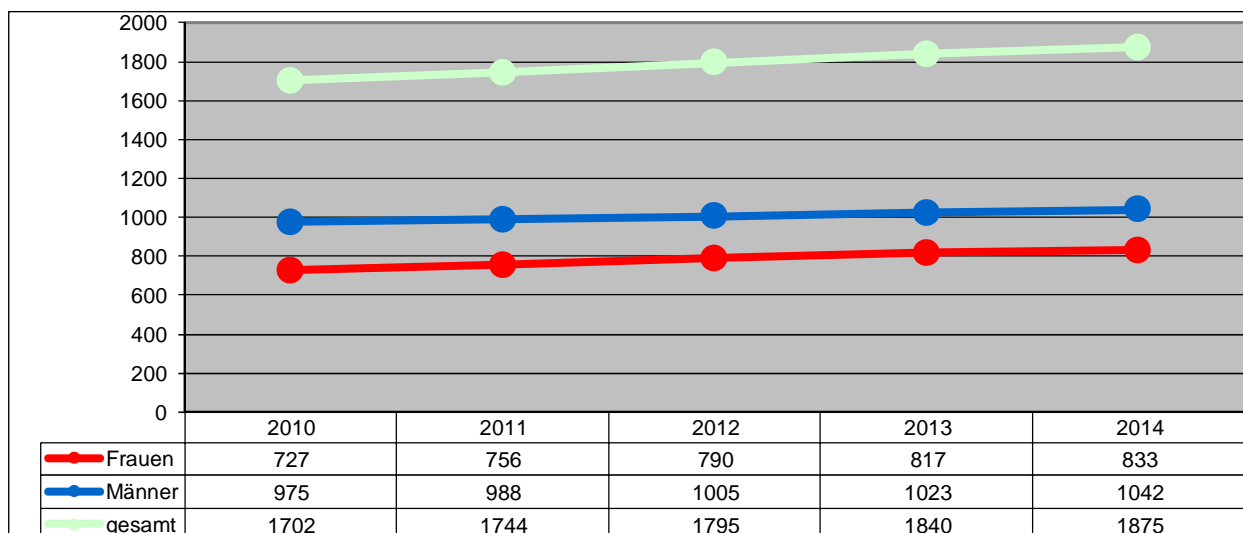
1. das 63. Lebensjahr vollendet haben oder
2. schwerbehindert im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen sind und das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Dies gilt für Lehrpersonal jedoch nur mit Ablauf des letzten Monats eines Schulhalbjahres.

Im Übrigen werden Beamtinnen und Beamte aus gesundheitlichen Gründen von Amts wegen in den Ruhestand versetzt, wenn ihre Dienstunfähigkeit nach amtsärztlichem Gutachten festgestellt ist.

Zum **31.12.2014** wurden für insgesamt **1875** Personen Versorgungsbezüge gezahlt. Nicht enthalten sind die Versorgungsempfänger des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide (5 Personen). Daneben bezogen 90 ehemalige Mitarbeiter/-innen aus dem Tarifbereich eine zusätzliche Rente nach dem Ortsgesetz.

Gesamtübersicht über den Bestand von Versorgungsempfängern 2010 bis 2014

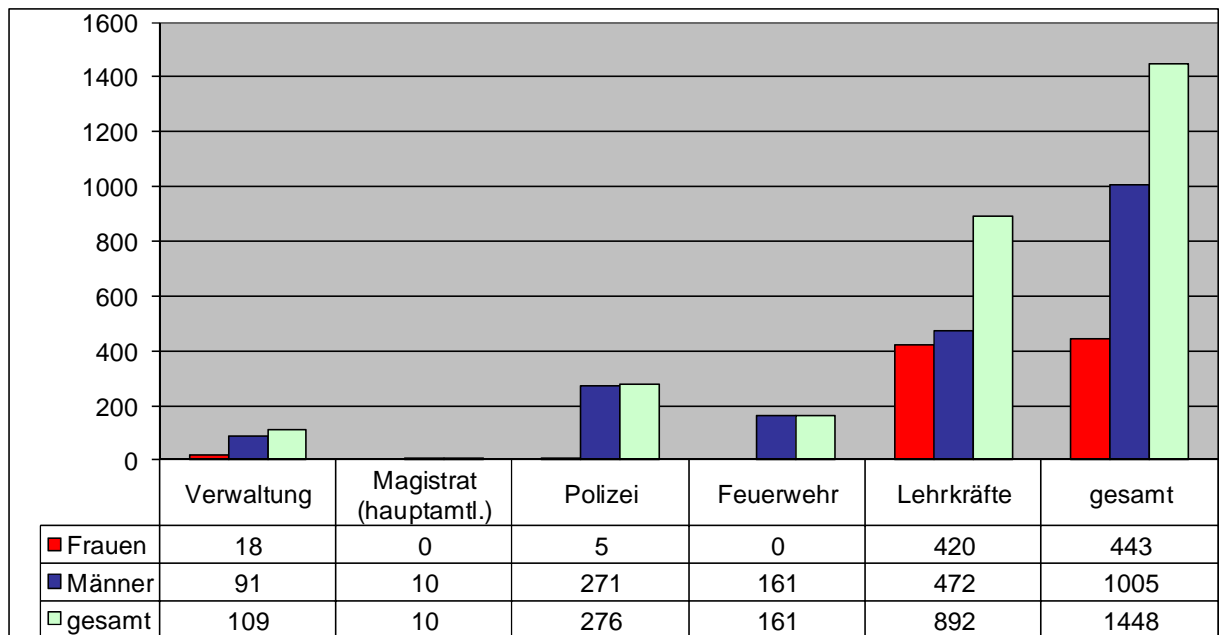


Ruhestandsbeamte/-beamtinnen erhalten Ruhegehalt auf Lebenszeit nach dem Bremischen Beamtenversorgungsgesetz (BremBeamtVG) i. V. mit dem Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) in der am 31.08.2006 geltenden Fassung. Analog der gesetzlichen Vorschriften im Sozialversicherungsrecht haben auch Beamte und Beamtinnen bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst, d. h. vor der jeweiligen Altersgrenze, Versorgungsabschläge hinzunehmen.

Die Versorgungsbezüge unterteilen sich wie nachfolgend dargestellt in die Ansprüche der Versorgungsurheber (eigene Versorgung) und in die Hinterbliebenenversorgung für Witwen/Witwer und Waisen.

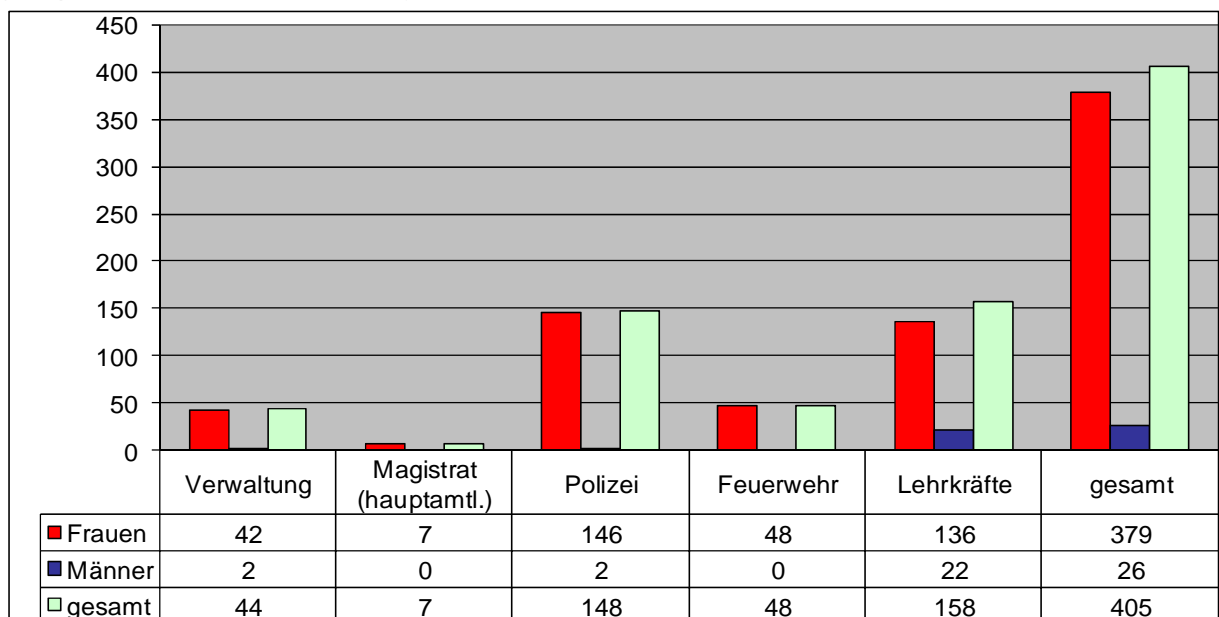
Versorgungsurheber 2014

(Anspruch nach § 4 BeamtVG)



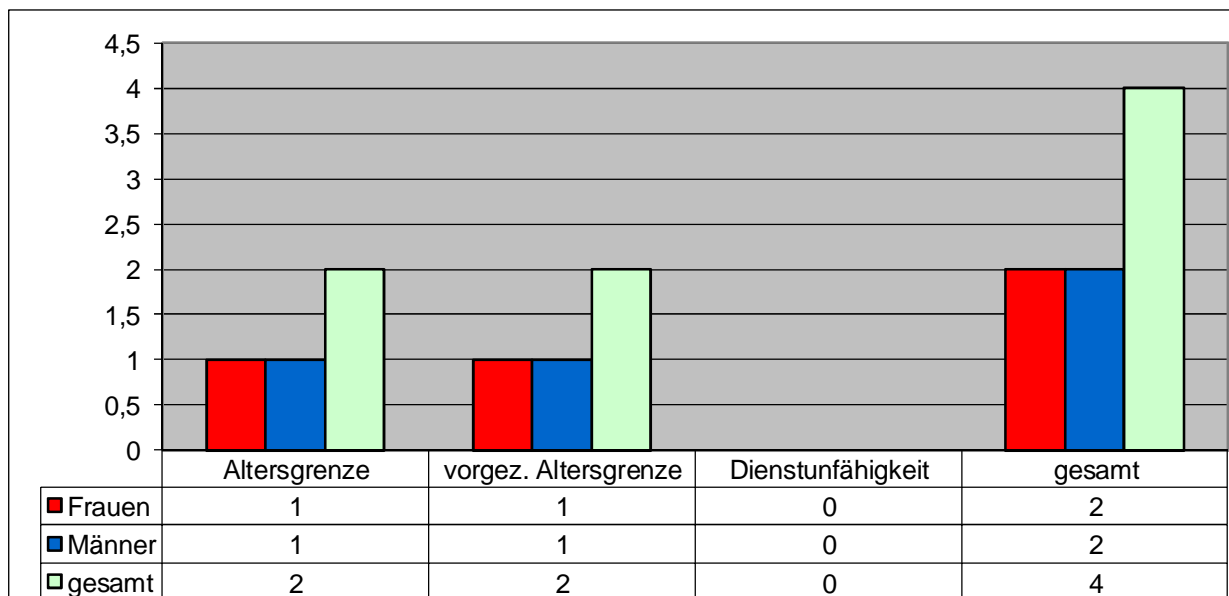
Witwen-/Witwerversorgung 2014

(Anspruch nach § 19 BeamtVG)

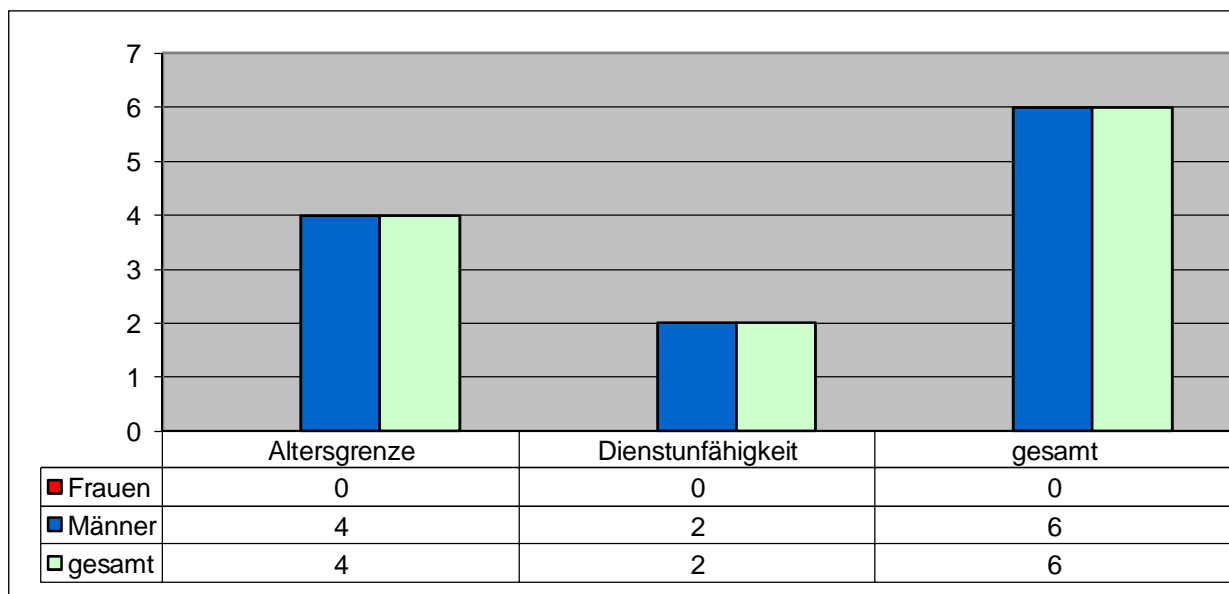


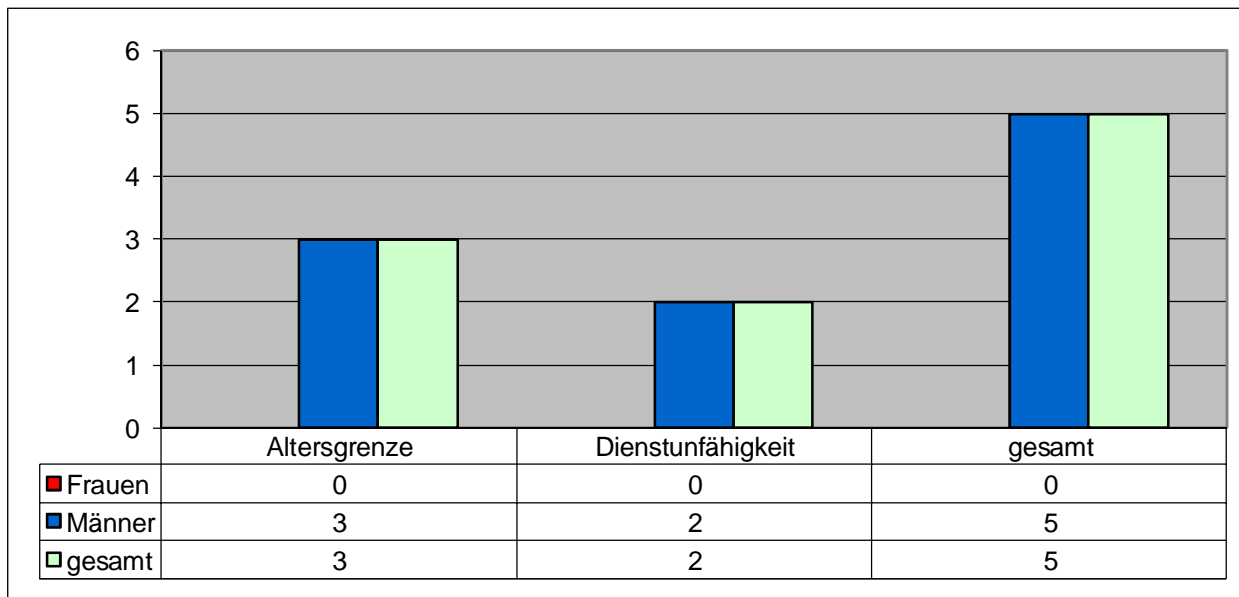
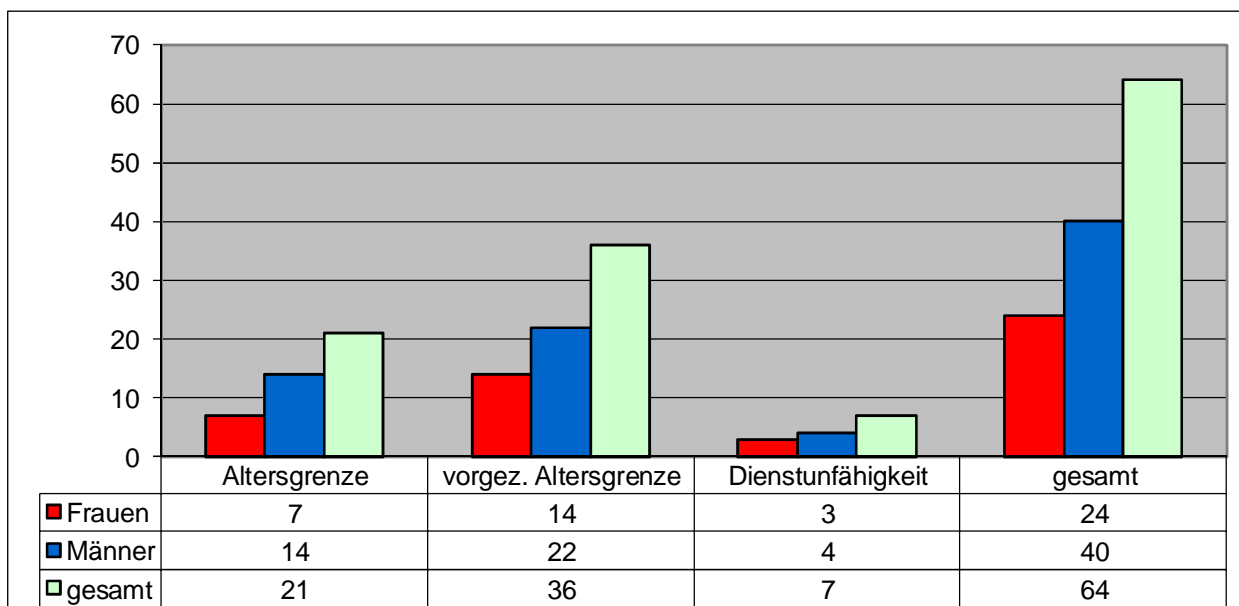
Waiserversorgung 2014 (Halbwaisen, Vollwaisen, Unfallwaisen)
Nach § 23 BeamtVG wurde Waisengeld in 22 Fällen gezahlt.

Darstellung der Versetzungen/Eintritte in den Ruhestand 2014
Bereich **Verwaltung**

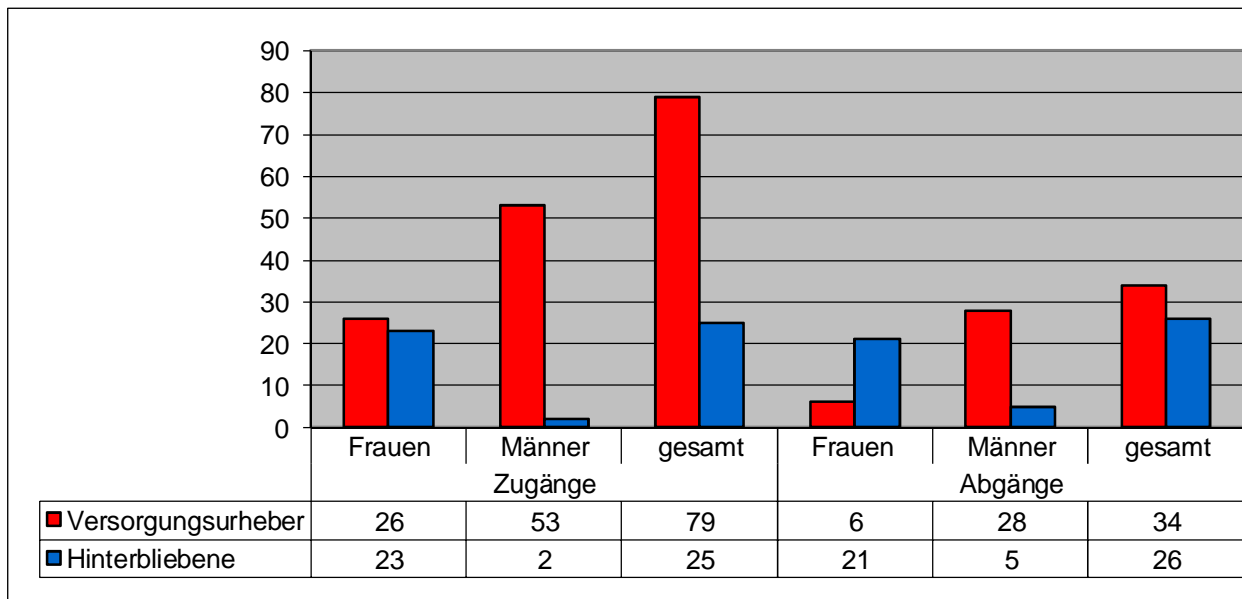


Bereich **Feuerwehr**

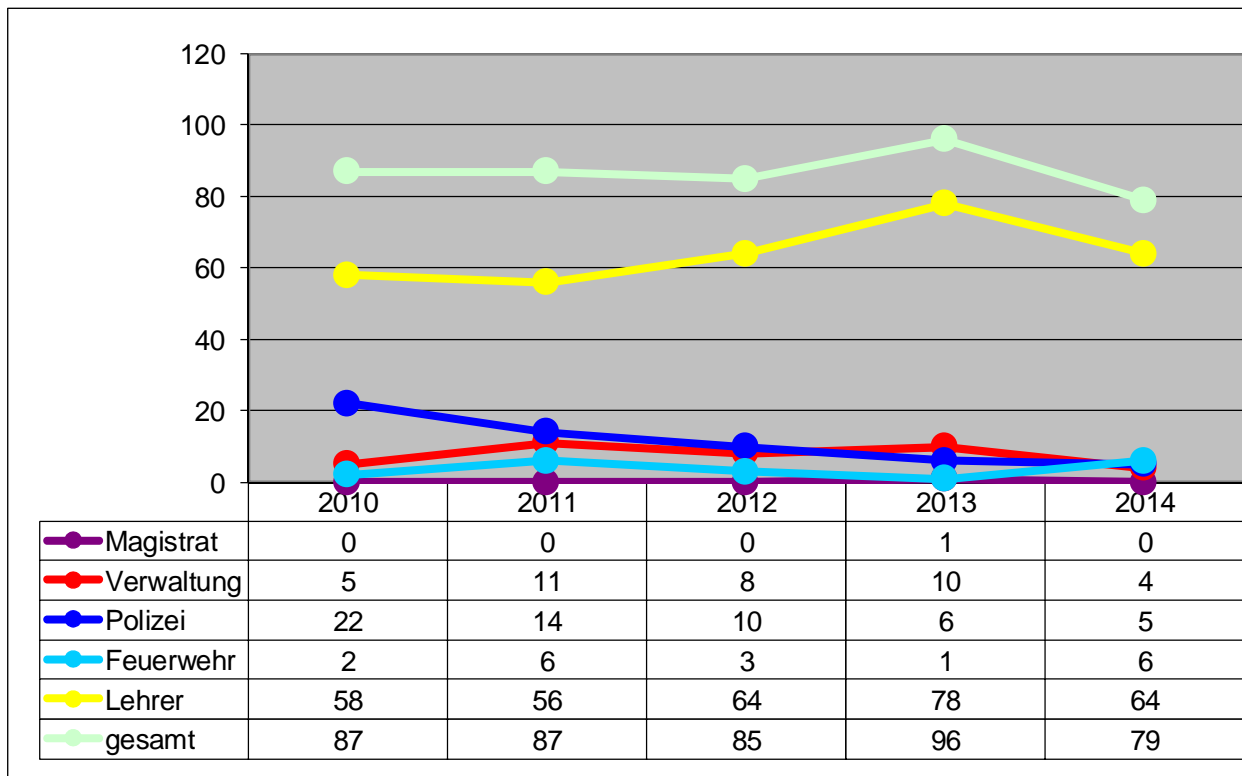


Bereich **Polizei**Bereich **Lehrkräfte**

Darstellung aller Zu- und Abgänge im Jahr 2014



Übersicht der Zugänge (Versorgungsgeber) in den Jahren 2010 – 2014



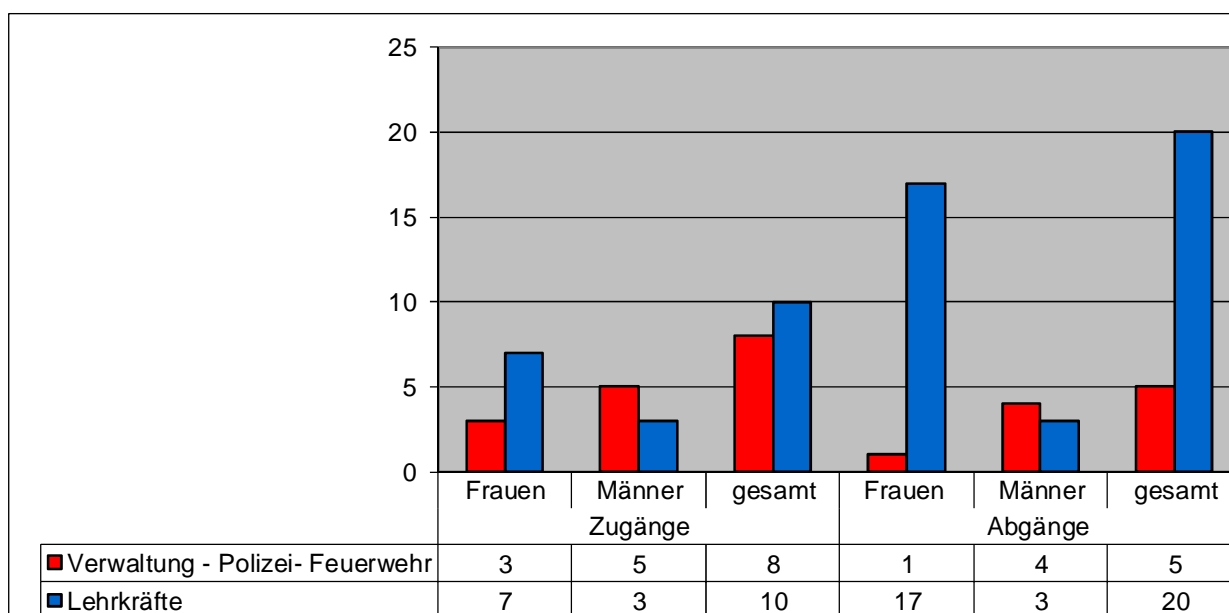
Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag seit 01.01.2011

Am 1. Januar 2011 ist der zwischen dem Bund und allen Bundesländern abgeschlossene Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln vom 16. Dezember 2009 (Brem.GBl. S. 357) in Kraft getreten. Der Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag ersetzt das bisher in den § 107 b Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) und § 92 b Soldatenversorgungsgesetz (SVG) geregelte Modell der laufenden Erstattung von Versorgungsbezügen durch ein pauschalisiertes Abfindungsmodell zum Zeitpunkt des Dienstherrenwechsels. Die Abfindung ist das Produkt aus den Bezügen, den in vollen Monaten berechneten Dienstzeiten und einem Bemessungssatz, der wie folgt gestaffelt ist:

1. bis Vollendung des 30. Lebensjahres: 15 %
2. bis Vollendung des 50. Lebensjahres: 20 %
3. nach Vollendung des 50. Lebensjahres: 25 %

Die Versorgungslastenteilung findet nicht mehr zum Eintritt des Versorgungsfalles in Form laufender Zahlungen, sondern bereits zum Zeitpunkt des Dienstherrenwechsels in Form einer Einmalzahlung statt. Auch für Dienstherrenwechsel vor dem 01.01.2011 (sog. „Schwebefälle“) kann es zu Zahlungsansprüchen bzw. Zahlungsverpflichtungen kommen.

Darstellung der Zu- und Abgänge 2014



Im Jahr 2014 wurden für **25** zu anderen Dienstherren versetzte Beamte (Abgänge) Abfindungen in Höhe von insgesamt **1.192.745,50 €** gezahlt. Davon entfallen auf **20** Lehrkräfte **1.102.913,98 €**

Dem gegenüber standen Einnahmen für **18** in den Dienst der Stadt Bremerhaven versetzte Beamte (Zugänge) in Höhe von **1.443.800,80 €**. Davon entfallen auf **10** Lehrkräfte **1.254.744,32 €**

Darüber hinaus war für einen vor dem 01.01.2011 versetzten Beamten (Lehrkraft - Schwebefall) eine Abfindung von **343.862,11 €** zu zahlen. Dem gegenüber stand eine Einnahme von **348.879,57 €** für einen vor dem 01.01.2011 zu uns versetzten Beamten (Lehrkraft - Schwebefall), der im Jahre 2014 in den Ruhestand getreten ist.

1.10 Überplanmäßiges Personal

Nach § 9 Absatz 1 Ziffer 2 der Haushaltssatzung 2014/2015 ist der Personal- und Organisationsausschuss ermächtigt, „in Fällen eines unabweisbaren und nicht aufschiebbaren Bedarfs im Rahmen der verfügbaren Mittel Beamtenplanstellen und überplanmäßige Stellen für Beschäftigte zu schaffen...“. Bei diesen „überplanmäßig anerkannten Bedarfen“ handelt es sich i. d. Regel um Projekte, Sonderaufgaben oder fremdfinanzierte Aufgaben, die entweder zeitlich befristet sind oder über die endgültig im Rahmen der nächsten Haushaltsberatungen entschieden wird. Die Mitarbeiter/innen, die im Rahmen dieser zum Teil dauerhaft, aber in der Regel doch längerfristig, überplanmäßig anerkannten Bedarfe eingesetzt werden, sollen hier nicht betrachtet werden (im Nachfolgenden handelt es sich um den Personenkreis der „echt“ überplanmäßigen Mitarbeiter/innen).

Ebenfalls im überplanmäßigen Bereich befinden sich Mitarbeiter/innen, die auf Grund von Personalbewegungen nicht unmittelbar auf Stellen eingesetzt werden können. Bei der Rückkehr aus der Elternzeit, einer Beurlaubung oder einer Personalüberlassung, bei einer Beschäftigung nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung, der Rückkehr aus einer Weiterbildung (z. B. Besuch der Hochschule Bremen oder Besuch des Angestelltenlehrganges II) oder bei organisatorischen Änderungen muss dieses Personal übergangsweise auch überplanmäßig geführt werden.

Diese Mitarbeiter/innen verlassen den Kreis der überplanmäßigen Mitarbeiter/innen i. d. Regel nach einem akzeptablen Zeitraum, sobald sich eine planmäßige Einsatzmöglichkeit ergibt bzw. die stellenplanmäßigen Voraussetzungen geschaffen sind. Allerdings sind die Möglichkeiten der personalführenden Stelle, die Umsetzung in den planmäßigen Bereich zu beschleunigen, ausgesprochen begrenzt, da dieses in Abhängigkeit von den Bedarfen/Anforderungen der Ämter steht und gerade in Fällen des Fachpersonals auf Grund der Spezialisierung oftmals nur mittelfristig zu lösen ist.

Problematischer ist eine Unterbringung auf Stellen, wenn soziale Belange oder körperliche Einschränkungen einem solchen Einsatz erschweren (eingeschränkte Einsatzfähigkeit, Rückkehr aus der Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit, bevorstehender Rentenbeginn, usw.).

Die Zahl der „echt“ überplanmäßigen Mitarbeiter/innen stagniert weitgehend:

per 31.12.2014	23 Personen
per 31.12.2013	20 Personen
per 31.12.2012	19 Personen
per 31.12.2011	26 Personen
per 31.12.2010	29 Personen.

Zahl der „echt“ überplanmäßigen Mitarbeiter/innen in allen Bereichen, z. T. teilzeitbeschäftigt (ohne die Fälle der überplanmäßig anerkannten Bedarfe, Drittmittelfinanzierungen, u. ä.):

Stand: 31.12.2014

	Anzahl	Laufbahnen				Bereiche			
		üpl.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn
Beschäftigte weiblich	13	0	3	8	2	10	0	1	2
Beschäftigte männlich	10	1	4	3	2	5	0	2	3
	23								

In diesem Zusammenhang ist auch in diesem Jahr zu erwähnen, dass im Sommer 2014 acht Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Soweit oder solange sie nicht auf Stellen vermittelt werden konnten bzw. an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen (Hochschule, Angestelltenlehrgang II), wirken sie sich in der vorstehenden Übersicht erhöhend aus. Die Personalkosten werden, wie in den Vorjahren, überwiegend aus den jeweiligen Fachkapiteln der Einsatzämter getragen.

Darüber hinaus ist zu erwähnen, dass im Jahre 2014 verschiedene Mitarbeiter/innen der „Beruflichen Bildung Bremerhaven (BBB)“ von ihrem Rückkehrrecht Gebrauch gemacht haben. Auch sie wirken sich in der vorstehenden Übersicht erhöhend aus, solange sie nicht planmäßig (in der Regel im Lehrerstellenplan) eingesetzt werden (können).

2.1 Stellenentwicklung

Grundlage für die Übersicht zur Stellenentwicklung sind die in den Stellenplänen 1992 bis 2014/2015 ausgewiesenen planmäßigen Stellen.

Um auch wirklich eine Vergleichbarkeit zwischen den Jahren herzustellen, wurden die Jahreswerte jeweils um die Ausgliederungen in die gesondert aufgeführten Wirtschaftsbetriebe bereinigt. Ämter, die privatisiert wurden, sind daher auch in den Jahren, in denen sie noch als Amt geführt wurden, nicht mehr in den Zahlen enthalten.

Im Gegenzug wurden die Stellen des bisherigen Wirtschaftsbetriebes Volkshochschule (seit 01.01.2007 wieder Amt 43) rückwirkend wieder dem Bereich Übrige Verwaltung zugerechnet.

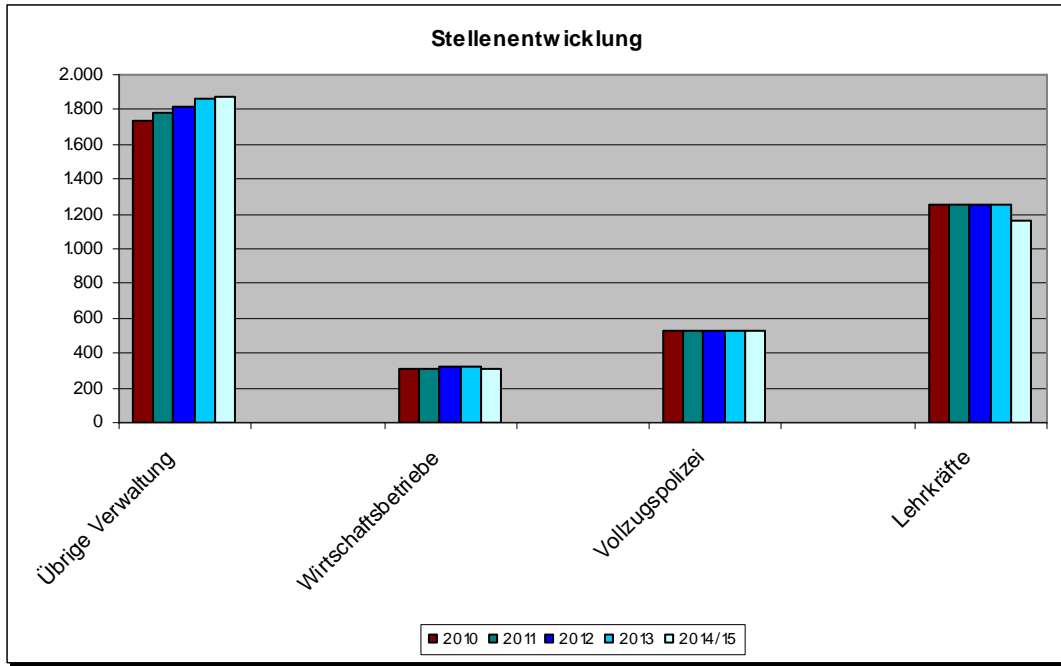
Ohne an dieser Stelle im Einzelnen hierauf einzugehen, sollen die Ausgliederung oder Auflösung verschiedener städtischer Einrichtungen und Ämter oder deren Wiedereingliederung in chronologischer Reihenfolge dargestellt werden:

01.01.1993	Entkommunalisierung des Städtischen Schlachthofes
01.07.1994	Gründung des Eigenbetriebes "Entsorgungsbetriebe Bremerhaven" (EBB)
01.10.1994	Privatisierung des Schullandheimes Bederkesa (Übergabe an die Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft Unterweser mbH)
01.01.1996	Auflösung des Fleischhygieneamtes durch Überführung in den Dienst des Landes Bremen (LMTVet)
17.12.1996	Privatisierung des Schullandheimes Barkhausen (Übergabe an die Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft Unterweser mbH)
12.12.1997	Privatisierung des Jugendgästehauses (Übergabe an die Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft Unterweser mbH)
01.01.1998	Gründung des Wirtschaftsbetriebes "Volkshochschule Bremerhaven"
01.01.1998	Gründung des Wirtschaftsbetriebes "Helene-Kaisen-Haus"
01.01.1998	Privatisierung der städtischen Bäder durch Gründung der „Bädergesellschaft Bremerhaven mbH“
01.01.1999	Gründung des Wirtschaftsbetriebes „Stadtbau Bremerhaven“
01.01.2000	Privatisierung des Zoo am Meer durch Gründung der „Zoo am Meer Bremerhaven GmbH“
01.01.2001	Gründung des Wirtschaftsbetriebes „Betrieb für Informationstechnologie Bremerhaven (b.i.t.)“
01.01.2003	Gründung des Wirtschaftsbetriebes „Seestadt Immobilien“
01.01.2004	Integration der Hausmeister/innen und Reinigungskräfte an den Schulen in den Wirtschaftsbetrieb „Seestadt Immobilien“
01.07.2006	Gründung der gemeinnützigen Gesellschaft „Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH“
01.01.2007	Rückumwandlung der Volkshochschule in das Amt 43
01.01.2009	Gründung des Wirtschaftsbetriebes „Rettungsdienst Bremerhaven“
01.12.2011	Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen kraft gesetzlicher Fiktion für bestimmte Mitarbeiter/innen der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH
01.06.2013	Auflösung des Wirtschaftsbetriebes „Stadtbau Bremerhaven“

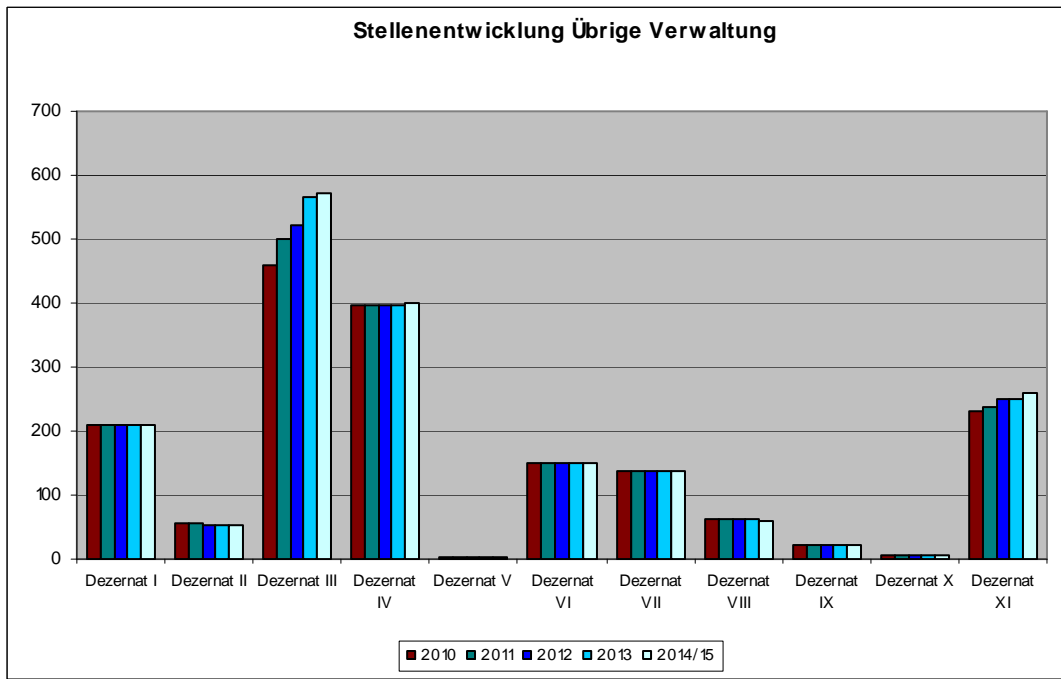
Stellenentwicklung

	2010	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	2011	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	2012	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	2013	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	2014/15	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	Entwicklung seit 1992 in %	Entwicklung seit 1992 absolut
Dezernat I	210,849	-0,9%	210,464	-0,2%	210,464	0,0%	210,464	0,0%	210,426	0,0%	-9,4%	-21,894
Dezernat II	55,010	0,0%	55,010	0,0%	54,159	-1,5%	54,159	0,0%	54,159	0,0%	-18,8%	-12,541
Dezernat III	459,330	12,7%	498,715	8,6%	520,545	4,4%	566,745	8,9%	571,814	0,9%	27,4%	122,914
Dezernat IV	395,337	6,4%	396,337	0,3%	398,337	0,5%	398,337	0,0%	399,029	0,2%	-10,7%	-47,871
Dezernat V	4,000	-11,1%	4,000	0,0%	4,000	0,0%	4,000	0,0%	3,000	-25,0%	-70,0%	-7,000
Dezernat VI	149,950	-0,8%	149,950	0,0%	149,950	0,0%	149,950	0,0%	149,664	-0,2%	-40,6%	-102,336
Dezernat VII	138,519	0,7%	138,519	0,0%	138,519	0,0%	138,519	0,0%	137,519	-0,7%	-23,8%	-42,981
Dezernat VIII	61,236	5,8%	60,994	-0,4%	60,994	0,0%	60,994	0,0%	60,763	-0,4%	-19,8%	-14,987
Dezernat IX	20,780	0,0%	20,780	0,0%	20,780	0,0%	20,780	0,0%	20,780	0,0%	38,5%	5,780
Dezernat X	7,550	0,0%	7,550	0,0%	7,550	0,0%	7,550	0,0%	7,550	0,0%	-31,4%	-3,450
Dezernat XI	231,140	1,2%	238,140	3,0%	251,010	5,4%	251,010	0,0%	258,510	3,0%	3,6%	9,010
Übrige Verwaltung 1)	1.733,701	4,8%	1.780,459	2,7%	1.816,308	2,0%	1.862,508	2,5%	1.873,214	0,6%	-5,8%	-115,356
Seestadt Immobilien	246,067	-5,2%	245,233	-0,3%	246,623	0,6%	246,623	0,0%	240,504	-2,5%	-45,9%	-204,146
Betrieb f. Informationstechn.	32,171	0,0%	32,171	0,0%	32,171	0,0%	32,171	0,0%	32,171	0,0%	-9,4%	-3,329
Helene-Kaisen-Haus	30,500	0,0%	30,500	0,0%	35,231	15,5%	35,231	0,0%	36,269	2,9%	40,9%	10,519
Stadtbau	5,500	0,0%	5,500	0,0%	5,500	0,0%	5,500	0,0%	0,000	-100,0%	-100,0%	-7,000
Wirtschaftsbetriebe	314,238	-4,1%	313,404	-0,3%	319,525	2,0%	319,525	0,0%	308,944	-3,3%	-39,8%	-203,956
Polizeiführungsstab	50,727	-1,9%	50,727	0,0%	50,727	0,0%	50,727	0,0%	50,727	0,0%	-37,0%	-29,773
Schutzpolizei	374,000	-0,3%	374,000	0,0%	373,500	-0,1%	373,500	0,0%	373,500	0,0%	-13,9%	-60,500
Kriminalpolizei	106,397	-1,9%	107,397	0,9%	107,897	0,5%	107,897	0,0%	109,897	1,9%	-4,0%	-4,603
Vollzugspolizei	531,124	-0,8%	532,124	0,2%	532,124	0,0%	532,124	0,0%	534,124	0,4%	-15,1%	-94,876
Grundschulen	252,00	0,0%	252,00	0,0%	248,00	-1,6%	248,00	0,0%	186,00	-25,0%	-35,6%	-103,00
Sonderschulen	130,00	5,7%	130,00	0,0%	147,00	13,1%	147,00	0,0%	160,00	8,8%	46,8%	51,00
Weiterführende Schulen	569,00	-1,2%	569,00	0,0%	559,00	-1,8%	559,00	0,0%	530,00	-5,2%	-21,5%	-145,00
Abendschulen	20,00	0,0%	20,00	0,0%	20,00	0,0%	20,00	0,0%	20,00	0,0%	-23,1%	-6,00
Berufsbildende Schulen	285,00	0,0%	285,00	0,0%	282,00	-1,1%	282,00	0,0%	262,00	-7,1%	-31,6%	-121,00
Lehrkräfte	1.256,00	0,0%	1.256,00	0,0%	1.256,00	0,0%	1.256,00	0,0%	1.158,00	-7,8%	-21,9%	-324,00

1) Nicht enthalten sind die Stellen für freigestellte Personalratsmitglieder, deren Geschäftszimmerangestellte sowie für Frauenbeauftragte.



Für den Bereich der Übrigen Verwaltung ergibt sich für die einzelnen Dezernate folgendes Bild:



Im Dezernat III (Soziales) gibt es seit 2010 einen größeren Anstieg der Stellenzahl im Zusammenhang mit der Betreuung der unter 3-jährigen Kinder in den Kindertagesstätten. Im Dezernat XI (Feuerwehr) wurden Stellen aufgrund der Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG neu geschaffen.

Im Bereich der Übrigen Verwaltung stellt sich die Entwicklung der Stellenzahlen in den einzelnen Statusgruppen wie folgt dar:

Jahr	Beamte	Tariffbeschäftigte	Gesamt
1992	416,60	1.571,97	1.988,57
1993	411,60	1.571,22	1.982,82
1994	407,43	1.546,52	1.953,95
1995	400,78	1.508,23	1.909,01
1996/97	410,70	1.485,20	1.895,90
1998/99	388,27	1.427,45	1.815,72
2000/01	382,47	1.405,46	1.787,93
2002/03	387,97	1.391,98	1.779,95
2004/05	398,88	1.336,299	1.735,179
2006/07	359,955	1.284,928	1.644,883
2008/09	377,065	1.277,565	1.654,63
2010	377,690	1.356,011	1.733,701
2011	382,190	1.398,269	1.780,459
2012	395,910	1.420,398	1.816,308
2013	395,910	1.466,598	1.862,508
2014/15	390,913	1.482,301	1.873,214
Entwicklung in %	-6,2%	-5,7%	-5,8%
Entwicklung absolut	-25,69	-89,669	-115,356

Refinanzierte Stellen (Stand: Stellenplan 2014/2015)

Amt	Anzahl	Funktion	Bemerkung
Referat für Wirtschaft	1	Stadtangestellte/r	Urban II, befristet bis 31.12.2015
	0,65	Stadtangestellte/r	Regionalforum Bremerhaven, für die Dauer der Finanzierung
Seestadt Immobilien	2,5	Hausgehilfe/Raumpflegerin	für die Dauer der Finanzierung
Stadtkämmerei	1	Stadtangestellte/r	Hochwasserschutz
	1	Stadtangestellte/r	Tourismusabgabe, überplanmäßig anerkannter Bedarf

Amt	Anzahl	Funktion	Bemerkung
Feuerwehr	54,5	Feuerwehrtechn. Dienst	Vertrag zwischen d.Freien Hansestadt Bremen u.d. Stadt Bremerhaven über den Brandschutz u.d. Hilfeleistung im Stadtbremischen Überseehafengebiet Bremerhaven
	52,25	Feuerwehrtechn. Dienst	Wirtschaftsbetrieb Rettungsdienst
	7	Feuerwehrtechn. Dienst	für die Dauer der Nachqualifizierung
	4	Feuerwehrtechn. Dienst	Feuerschutzsteueraufkommen
	0,48	Feuerwehrtechn. Dienst	Verbundleitstelle
	0,5	Arzt/Ärztin	Umsetzung NotfallsanitäterGesetz
	2	Lehrrettungsassistent/in	Umsetzung NotfallsanitäterGesetz
	0,5	Stadtangestellte/r	Umsetzung NotfallsanitäterGesetz
Schulamt	3	Oberschulrat/rätin	
Volkshochschule	3	Päd.Mitarbeiter/in /Stadtangestellte/r	Bremisches Weiterbildungsgesetz, teilfinanziert
Sozialamt	11	Verw.amtmann/frau /Stadtangestellte/r	Stationäre Hilfe (Heimhilfe)
	10,8	Verw.amtmann/frau /Stadtangestellte/r	Wohngeld
	2	Verw.amtmann/frau /Stadtangestellte/r	Jobcenter Bremerhaven und Europäischer Sozialfonds (Freiwilligenagentur), 36 Monate
	1	Referent/in f. arbeitsmarktpolitische Förderprojekte	befristet bis 31.12.2016, überplanmäßig anerkannter Bedarf
Amt für Jugend, Familie und Frauen	4	Stadtangestellte/r	Elterngeldstelle
	1,5	Stadtangestellte/r	Betreuungsgeld
	20,5	Therapeutische Kräfte	Integrationsgruppen in den Kindertagesstätten
	0,33	Erzieherisches Personal	Projekt BISS, bis 01/2017
	2	Sprachförderkraft	03/2011 bis 12/2014, überplanmäßig anerkannte Bedarfe
Gesundheitsamt	1	Koordinator /in	Suchthilfe
	0,2	Arzt/Ärztin	für die Dauer der Finanzierung
	1	Sozialarbeiter/in	Begutachtungsaufgaben des überörtlichen Sozialhilfeträgers
	0,8	Kinderkrankenschwester	für die Dauer der Finanzierung
	0,615	Familienhebamme	Bundesinitiative Netzwerk Frühe Hilfen u. Familienhebammen, überplanmäßig anerkannter Bedarf, längstens bis 31.12.2015
Umweltschutzamt	2	Techn.Angestellte/r /Techniker/in	Wasserbehörde, Erhebung der Abwasserabgabegebühr und der Grundwasserentnahmegebühr, überplanmäßig anerkannte Bedarfe, befristet für die Dauer der Finanzierung
Vermessungs- und Katasteramt	0,5	Diplom-Ingenieur/in	überplanmäßig anerkannter Bedarf, befristet bis 04.02.2015
Amt für Straßen- und Brückenbau	1	Bauingenieur/in	Hafenanbindung, anerkannter Bedarf befristet für 5 Jahre
außerdem:			
Vollzugspolizei, Lehrkräfte		Erstattung der Personalkosten	
Vermessungs- und Katasteramt		Erstattung von ca. 50% der Personalkosten, die für die Wahrnehmung von Landesaufgaben entstehen	

2.2 Ergebnis und Auswirkungen von Tarifverhandlungen

2.2.1 Beschäftigte im Bereich TVöD/VKA

Die Tarifvertragsparteien einigten sich bei den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Kommunen am 1. April 2014 auf eine Tarifeinigung, die im Wesentlichen folgendes vorsieht:

- **Entgelt**
Erhöhung der Tabellenentgelte
ab 1. März 2014 um 3,0 v. H. mindestens aber 90 Euro
ab 1. März 2015 um weitere 2,4 v. H.
- **Auszubildende und Praktikanten**
Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte
ab 1. März 2014 um einen Festbetrag von 40 Euro
ab 1. März 2015 um einen Festbetrag von 20 Euro.
- **Urlaub**
Der Urlaubsanspruch nach § 26 Absatz 1 Satz 2 TVöD beträgt ab dem Urlaubsjahr 2014 bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche - altersunabhängig - 30 Arbeitstage.

Der Urlaubsanspruch für Auszubildende und Praktikanten (§ 9 Absatz 1 TVAöD Besonderer Teil BBiG und § 9 Absatz 1 Satz 1 TVAöD Besonderer Teil Pflege sowie § 10 TVPöD) beträgt ab dem Urlaubsjahr 2014 bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 28 Arbeitstage.
- **Laufzeit**
Mindestlaufzeit bis zum 29. Februar 2016.

Die Tarifeinigung sah ferner weitere Regelungen, u. a. zu Pauschalzahlungen für die Jahre 2014 und 2015 und zu Bewährungs- und Fallgruppenaufstiegen, Vergütungsgruppenzulagen (Verlängerung des Übergangsrechtes - für übergeleitete Beschäftigte - zum Weiterlaufen von Aufstiegen, § 8 Absatz 3 TVÜ-VKA, sowie zum Erhalt einer Besitzstandszulage in Höhe der ehemaligen Vergütungsgruppenzulage, § 9 Absatz 2a und 3 Buchstabe b und c TVÜ-VKA bis zum 29. Februar 2016) vor.

2.2.2 Lehrkräfte im Bereich TV-L

Die Tarifvertragsparteien einigten sich bei den Entgelttarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder am 9. März 2013 im Wesentlichen auf die folgenden Eckpunkte:

- **Entgelt**
Erhöhung der Tabellenentgelte ab 1. Januar 2014 um 2,95 Prozent.
- **Folgeänderungen bei Entgeltbestandteilen**
Einige Entgeltbestandteile, wie u. a. Garantiebeträge, Bereitschaftsdienstentgelte und Besitzstandszulagen erhöhten sich am 1. Januar 2014 ebenfalls um 2,95 Prozent.
- **Laufzeit**
Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2014.

Die Tarifeinigung sah weitere Regelungen, unter anderem zur Urlaubsdauer (bei Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche - altersunabhängig - 30 Arbeitstage) vor.

2.2.3 Künstlerisches Personal (Solomitglieder, Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder, Bühnentechniker)

Der Deutsche Bühnenverein und die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger sowie die Vereinigung deutscher Opernchöre und Bühnentänzer e.V. schlossen am 15. Mai 2014 den vierten Tarifvertrag zur Durchführung der Anpassungsvorschriften des Normalvertrages Bühne (NV Bühne) vom 15. Oktober 2002:

- **Solomitglieder und Bühnentechniker**

Erhöhung der Gagen ab 1. März 2014 um 3,0 Prozent, aber mindestens um 90 Euro.

- **Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder**

Der im Tarifbereich TVöD bisher an die Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder gezahlte Vergütungsausgleich in Höhe von 1,18 v.H. der monatlichen Gage wird ab 1. März 2014 Bestandteil der Gage.

Erhöhung der Gagen ab 1. März 2014

- bei einer bisherigen Gage von unter 2.450 Euro um 3,5 Prozent
- bei einer bisherigen Gage von mindestens 2.450 Euro und unter 2.800 Euro um 3,2 Prozent und
- bei einer bisherigen Gage von mindestens 2.800 Euro um 3,0 Prozent.
- Erhöhung der monatlichen Pauschale der Opernchormitglieder ab 1. März 2014 im gleichen prozentualen Umfang wie die Gage (3,5, 3,2 bzw. 3,0 Prozent)
- Erhöhung der Besitzstandszulage (familienbedingt erhöhter Ortszuschlag) ab 1. März 2014 um 3,0 Prozent.

Von den Regelungen des NV-Bühne werden 74 Stellen des Theaters erfasst.

2.2.4 Orchestermusiker/innen

Die Musikergewerkschaft Deutsche Orchestervereinigung (DOV) hatte hinsichtlich der Auslegung der im TVK vom 31. Oktober 2009 verankerten Anpassungsklausel gegen den Bühnenverein Klage erhoben. Ein Tarifvertrag zur Erhöhung der TVK-Vergütungen war seit dem 1. Januar 2010 zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Orchestergewerkschaft DOV nicht zustande gekommen. Die Klage ist vom BAG am 25. September 2013 abgewiesen worden.

Mit Wirkung vom 1. November 2013 ist der Erste Tarifvertrag vom 1. November 2013 zur Durchführung des § 19 TVK vom 31. Oktober 2009 in Kraft getreten.

Es wurde eine neue Vergütungsordnung (Monatliche Grundvergütungen und Tätigkeitszulagen) mit Wirkung vom 1. November 2013 in Kraft gesetzt, die die Tariferhöhungen im TVöD im Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis 31. Oktober 2013 berücksichtigte und einen Vergütungsausgleich in Höhe von 1,18 v. H. der monatlichen Vergütung als Bestandteil der Vergütung in die Entgelttabelle einbezog.

Die Vergütungen der Musiker mit festen Gehältern wurden mit Wirkung zum 1. November 2013 ebenso wie die Besitzstandszulage (familienbedingt erhöhter Ortszuschlag) entsprechend der im Bereich des TVöD in der Zeit von Januar 2010 bis Oktober 2013 erfolgten Entwicklung erhöht.

Darüber hinaus wurde eine individuell zu berechnende Nachzahlung für in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Oktober 2013 nicht oder nicht vollständig geleistete Vergütungserhöhungen in Form einer Einmalzahlung im Mai 2014 gezahlt.

Zweiter Tarifvertrag vom 15. Mai 2014 zur Durchführung des § 19 TVK vom 31. Oktober 2009

Im Bereich TVöD war der Vergütungsausgleich von 1,18 v. H., der im „Ersten Tarifvertrag vom 1. November 2013 zur Durchführung des § 19 TVK in § 2 Abs. 2 Satz 1 vorgesehen wurde, bereits in die Ersatztablette dieses Ersten Durchführungstarifvertrags eingearbeitet.

Auf der Grundlage dieser bisherigen Ersatztablette wurden die Grundvergütungen mit Wirkung vom 1. März 2014

- bei einer bisherigen Grundvergütung von unter 2.450 Euro um 3,5 v. H.
- bei einer bisherigen Grundvergütung von mind. 2.450 Euro und unter 2.800 Euro um 3,2 v. H. und
- bei einer bisherigen Grundvergütung von mindestens 2.800 Euro um 3,0 v. H.

erhöht.

Die gleichen gestaffelten Erhöhungen gelten für die Vergütungen der Musiker mit festen Gehältern.

Die Tätigkeitszulagen wurden generell um 3,0 v. H. gesteigert.

Die Besitzstandszulage nach § 5 Tarifvertrag zur Neugestaltung der Vergütung im Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern vom 31. Oktober 2009 (familienbedingt erhöhter Ortszuschlag) wurde im Tarifbereich TVöD ab dem 1. März 2014 um 3,0 v. H. gesteigert.

TV über das Instrumentengeld und Rohr-, Blatt- und Saitengeld vom 1. April 2014

Mit Wirkung vom 1. Mai 2014 trat der Tarifvertrag vom 1. April 2014 über das Instrumentengeld und Rohr-, Blatt- und Saitengeld in Kraft. Dabei wurde das Instrumentengeld in einer Marge von 10 bis 15 Prozent, das Saitengeld um 18 Prozent und das Rohr- und Blattgeld um 10 Prozent erhöht.

TV über die Entschädigung nach § 28 Absatz 2 TVK vom 1. April 2014 (Kleidergeld)

Das Kleidergeld wurde mit Wirkung vom 1. Mai 2014 um 6,7 Prozent erhöht.

Von den Regelungen des TVK wurden 53 Orchestermusiker/innen inklusive Solomusiker und Konzertmeister des Stadttheaters erfasst.

2.3 Änderungen in der Besoldungsstruktur

Die beamtenrechtliche Besoldung hat ihre Grundlage im Bundesbesoldungsgesetz sowie dem Bremischen Besoldungsgesetz mit den jeweiligen Besoldungsordnungen.

Beim Magistrat werden Beamtenplanstellen nach dem Bewertungsmodell der KGST bewertet.

Nach Fertigstellung des Gutachtens „Stellenplan – Stellenbewertung“ im Jahr 2009 durch die KGSt hat der Magistrat am 19.12.2012 die Einführung des neuen Bewertungssystems für alle Beamtenplanstellen des Bereichs „allgemeine Verwaltung“ beschlossen, um Stellenbewertungen künftig noch sachgerechter vornehmen zu können. Die Einführung des neuen Bewertungssystems ist mit der flächendeckenden Neubewertung aller Beamtenplanstellen dieses Bereichs (ca. 160 Stellen) verbunden.

Die Struktur des Bewertungsmodells (die Bewertungsmerkmale und ihre Gewichtung zueinander) ist zwar im Kern unverändert geblieben, wurde jedoch weiterentwickelt. So wurde insbesondere die bisherige schematische Bewertung der Leitungsverantwortung nach der Zahl der unterstellten Mitarbeiter und der Einwohnerzahl der Kommune durch eine differenzierte Bewertung ersetzt. Künftig wird, sofern der Arbeitsinhalt einer Stelle durch leitende Tätigkeiten geprägt wird, die Leitungsverantwortung unter Berücksichtigung der Einflussgrößen „Bedeutung der Produkte für die Zielgruppe“, „Größe der Zielgruppe für diese Produkte“, „Anforderungen an die Personalführung und Organisationsgestaltung“, „Anforderungen an Gestaltung und Bewirtschaftung des Budgets“ bewertet. Sofern keine prägenden leitenden Tätigkeiten wahrzunehmen sind, verbleibt es – wie bisher – bei der zu bewertenden Ausführungsverantwortung.

Es war vorgesehen, die Beamtenplanstellen des Bereichs „allgemeine Verwaltung“ ab Juli 2015 auf der Grundlage des KGSt-Gutachtens 1/2009 zu bewerten. Es hat sich jedoch gezeigt, dass die Erstellung aktueller Stellenbeschreibungen die Fachämter vor eine größere Herausforderung gestellt hat, als erwartet. Hinzu kommt, dass die Sichtung und Prüfung der neuen Stellenbeschreibungen durch das Personalamt und die Magistratskanzlei auf Plausibilität und Vollständigkeit deutlich mehr Zeit in Anspruch nimmt als veranschlagt. Personalamt und Magistratskanzlei sind daher aktuell immer noch mit der Prüfung von Stellenbeschreibungen sowie notwendiger Abstimmungen mit den Fachämtern beschäftigt.

Es ist davon auszugehen, dass sich die magistratsweite Neubewertung der Beamtenplanstellen um mindestens ein Jahr verzögern wird.

2.4 Beförderungen

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung und des gehobenen Dienstes der Feuerwehr können Beförderungen aufgrund der Aufhebung des einheitlichen jährlichen Beförderungstermins und der einheitlichen Bewährungszeit von 12 Monaten sowie der einheitlichen Wartezeit von 24 Monaten zwischen zwei Beförderungen mit Wirkung zum 01.01.2007 jeweils zum Zeitpunkt des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen (sechsmonatige Bewährungszeit bei Ämtern bis A 12 sowie einer zwölfmonatigen Bewährungszeit bei den Ämtern ab A 13) durchgeführt werden.

Im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst werden Beförderungen aufgrund der Mischfunktionen seit dem 01.04.2007 quartalsweise vorgenommen.

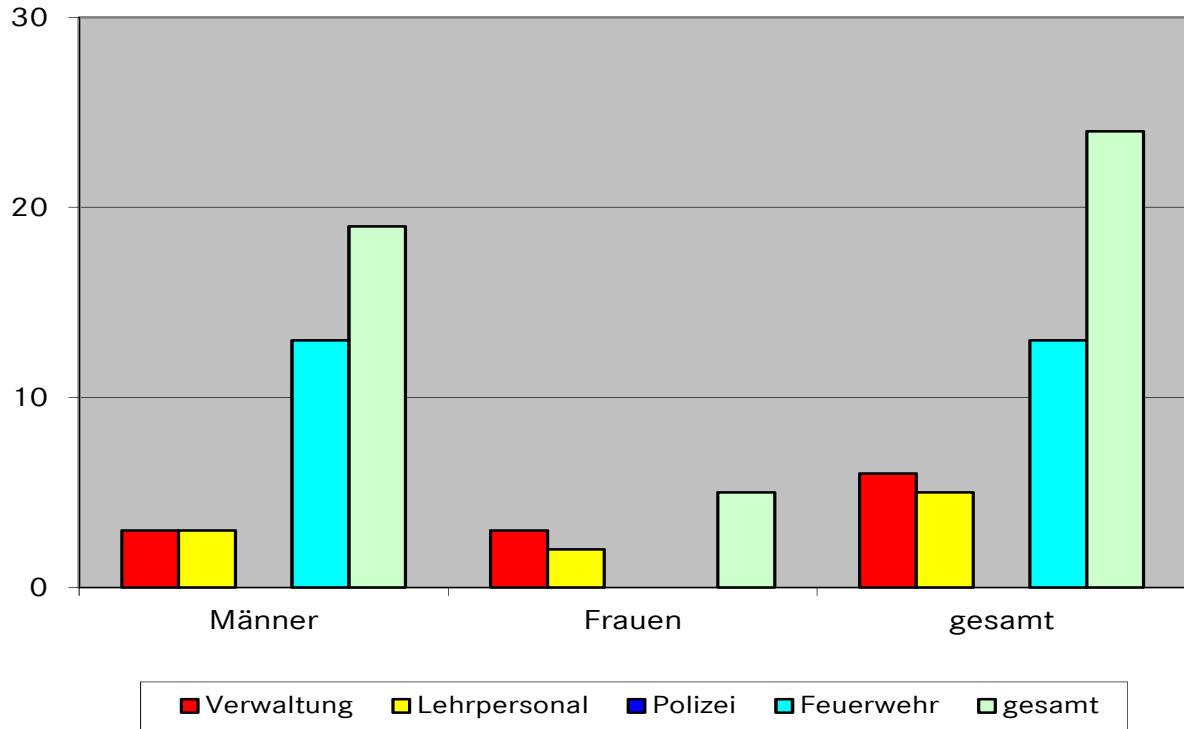
Für die Bremerhavener Lehrkräfte sowie die Beamtinnen und Beamten der Ortschaftspolizeibehörde gelten hingegen gemäß § 15 Abs. 11 des Haushaltsgesetzes der Freien Hansestadt Bremen -Land- seit dem 01.01.2014 die für das Personal des Landes anzuwendenden personalwirtschaftlichen Regelungen:

- ein einheitlich jährlicher Beförderungstermin (jeweils der 01.01. eines Jahres)
- eine Mindestwartezeit von 24 Monaten nach der letzten Beförderung
- eine einheitliche Erprobungszeit/Bewährungszeit von 12 Monaten.

Als Folge dieser Regelung konnte eine im Jahr 2014 im Bereich der Ortschaftspolizeibehörde vorgesehene Beförderung nicht durchgeführt werden. Diese erfolgte zum einheitlichen Beförderungstermin am 01.01.2015.

Im Jahre 2014 wurden beim Magistrat insgesamt 24 Beförderungen ausgesprochen, Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle und Grafik zu entnehmen. Im Vergleich zum Vorjahr hat es insgesamt 48 Beförderungen weniger gegeben. Die um Bereich Lehrpersonal aufgeführten 5 Beförderungen betreffen Schulleitungsfunktionen, die aufgrund beamtenrechtlicher Sonderregelungen von den o. g. Landesregelungen ausgenommen waren.

	Verwaltung	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Männer	3	3	0	13	19
Frauen	3	2	0	0	5
gesamt	6	5	0	13	24



Spezifizierung für 2014

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höherer Dienst	0	3	0	0	3
	gehobener Dienst	3	0	0	4	7
	mittlerer Dienst	0	0	0	9	9
weiblich	höherer Dienst	1	2	0	0	3
	gehobener Dienst	2	0	0	0	2
	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
gesamt		6	5	0	13	24

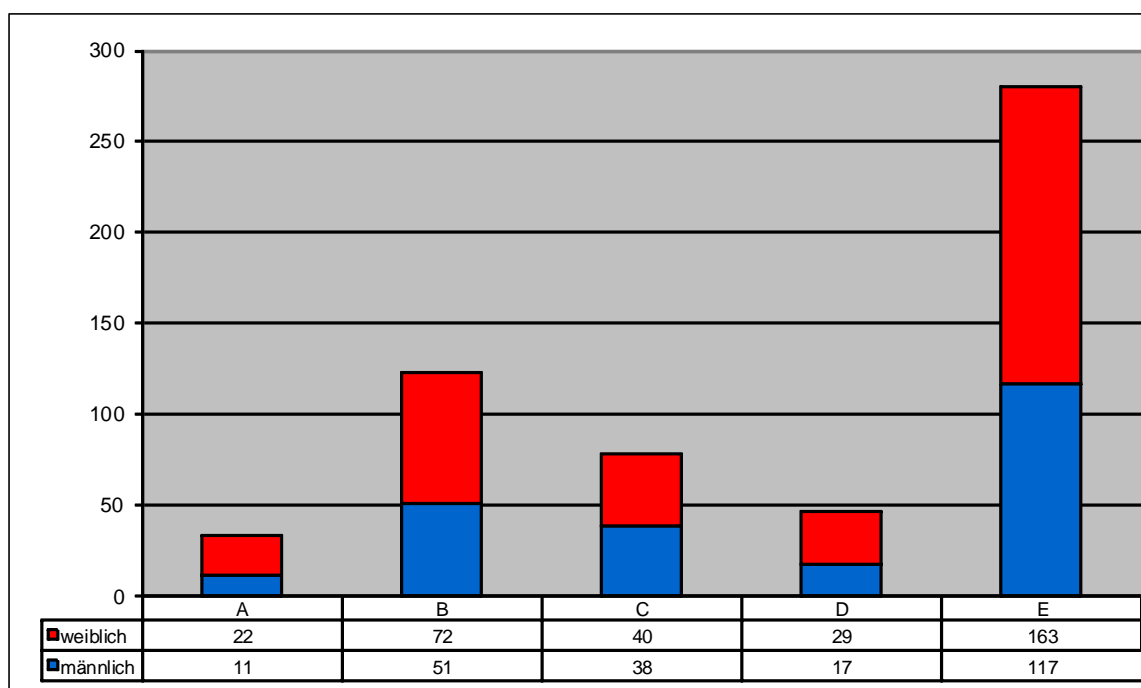
3. Fluktuation und Fehlzeiten

Unter Fluktuation sind allgemein die Personalbewegungen zu verstehen, die in einem Unternehmen stattfinden. Häufig sind damit aber auch nur die Mitarbeiterabgänge gemeint. Es werden nachstehend die Personalabgänge und Personalzugänge dargestellt.

3.1 Personalabgänge

Es sind hier nur die außerbetrieblichen Personalabgänge und ihre Gründe aufgeführt. Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Magistrats der Stadt Bremerhaven wurden nicht berücksichtigt.

Im Jahr 2014 wurden in allen Bereichen 280 solcher Personalabgänge (Anzahl der Personalfälle) verzeichnet, die aus den nachstehenden Gründen stattfanden:

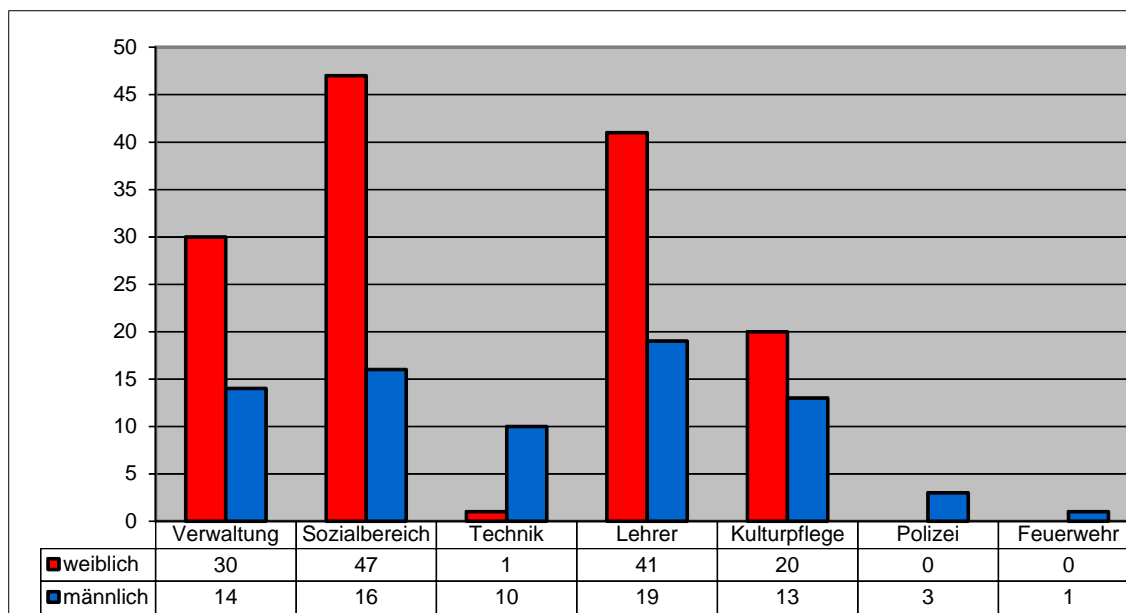


- A Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmer, Antrag auf Entlassung)
- B Arbeitgeberbedingte Fluktuation (Entlassung, Ablauf Zeitvertrag usw.)
- C Natürliche Fluktuation (Kündigung wegen privater, familiärer Gründe, Altersrenten usw.)
- D Sonstige Fluktuationen (Versetzung, Statuswechsel usw.)
- E Gesamtfluktuation

In der arbeitgeberbedingten Fluktuation (B) befindet sich ein Anteil von 116 Zeitverträgen.

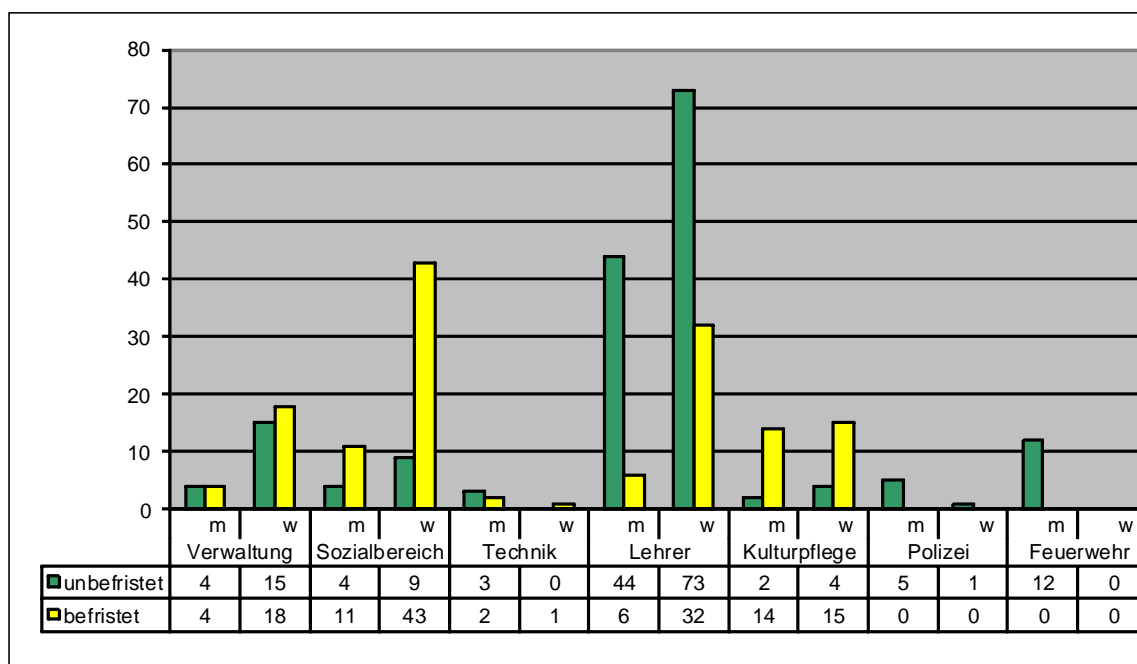
Umgerechnet auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 2014 eine Fluktuationsquote von 6,04 % (im Vorjahr = 5,44 %).

Nachstehend die Personalabgänge einiger ausgewählter Bereiche (Anzahl der Personalfälle):



3.2 Personalzugänge

Bei den Personalzugängen (Anzahl der Personalfälle) wurden die befristeten Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich ausgewiesen. Hierzu gehören auch die Ausbildungsverhältnisse. Insbesondere im Sozialbereich überwiegen die Zeitverträge aufgrund der zahlreichen Vertretungsfälle (Elternzeit, Beurlaubung usw.). Im Lehrerbereich sind die höchsten Personalzugänge (43,91 % der gesamten Zugänge) festzustellen. Es wurden 117 Lehrkräfte unbefristet (44 Männer, 73 Frauen) und 38 Lehrkräfte befristet (6 Männer, 32 Frauen) eingestellt. Insgesamt waren 353 Personalzugänge (137 Männer, 216 Frauen) zu verzeichnen. Im Diagramm sind die Personalzugänge in ausgewählten Bereichen dargestellt:



3.3 Vorübergehende Abwesenheit

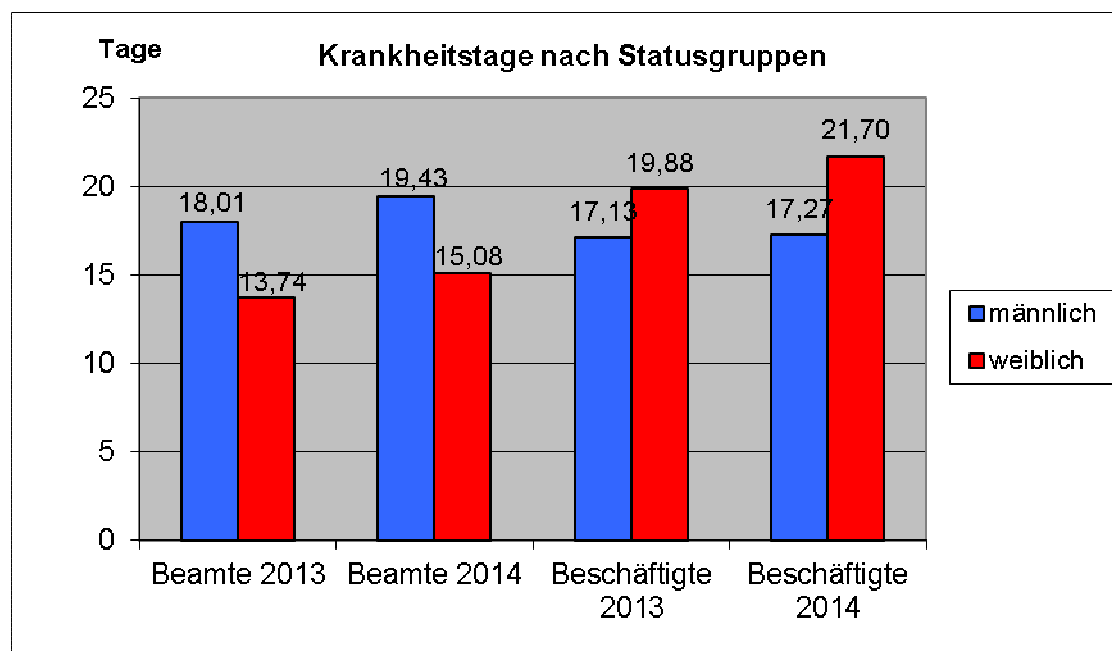
Im Jahr 2014 ruhte bei insgesamt 21 Tarifbeschäftigten (20 Frauen und 1 Mann) das Beschäftigungsverhältnis (EBB: zusätzlich zwei Männer). Alle bezogen eine Rente auf Zeit.

3.4 Krankheitstage

Entsprechend der im vergangenen Jahr erfolgten Umstellung erfolgt die Auswertung auf der Basis von Kalendertagen, um den unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen Rechnung zu tragen.

In der Gesamtheit aller Beschäftigten ergibt sich eine durchschnittliche krankheitsbedingte Fehlzeit von 19,1 Kalendertagen (18,4 Tage männliche Beschäftigte und 19,6 Tage weibliche Beschäftigte).

Krankheitszeiten 2013 und 2014



Gegenüber dem Vorjahr ergibt sich ein Anstieg der Krankheitstage. Im längerfristigen Vergleich liegen die Fehlzeiten aber weiterhin unter früherem Niveau. Die Maßnahmen der präventiven Gesundheitsförderung haben sich insoweit bewährt.

Tabellarische Entwicklung der Krankheitstage nach Personalgruppen

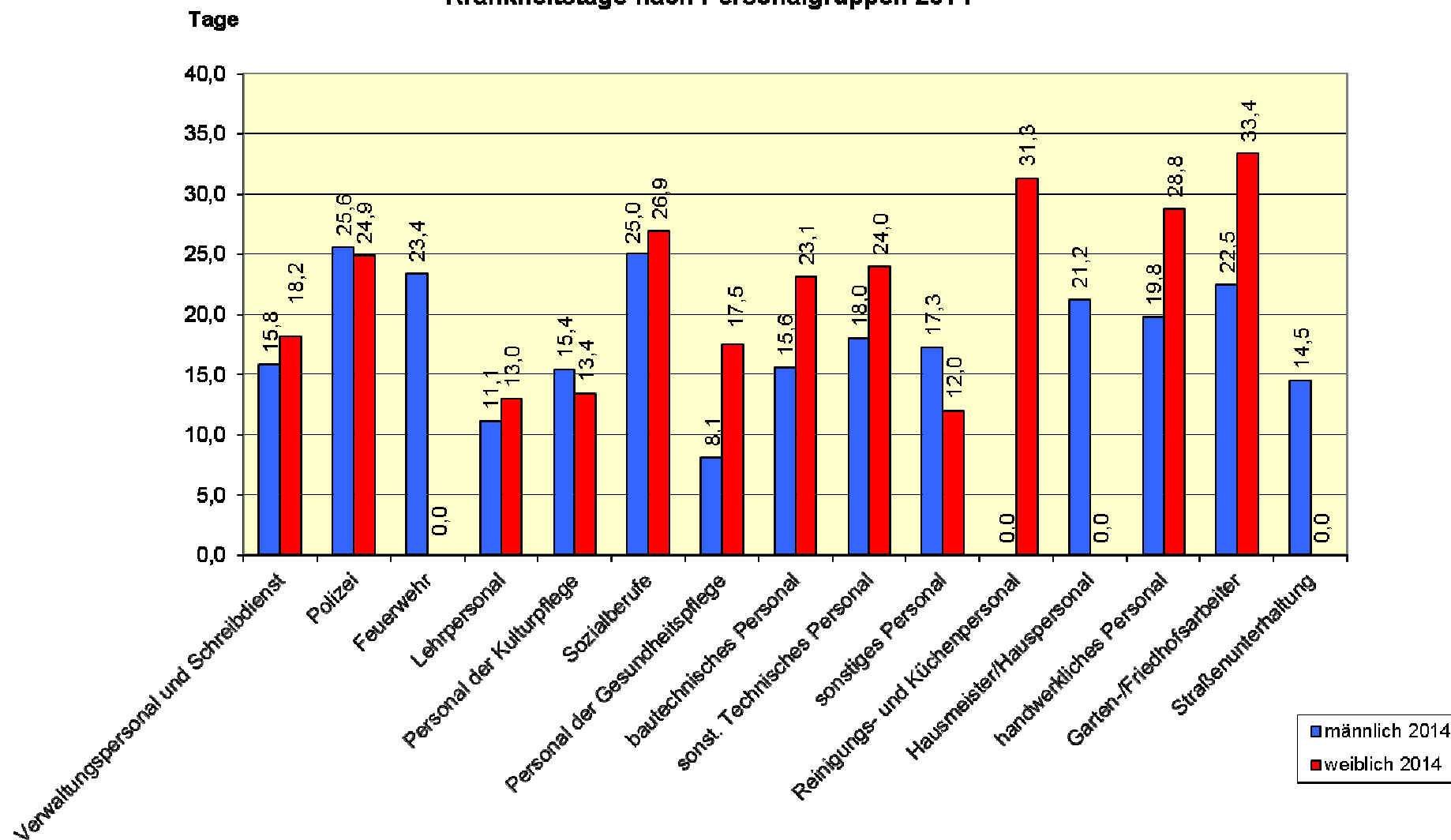
	Männlich		Weiblich	
	2013	2014	2013	2014
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	15,4	15,8	18,5	18,2
Polizei	27,6	25,6	19,6	24,9
Feuerwehr	17,9	23,4	0,0	0,0
Lehrpersonal	9,4	11,1	12,1	13,0
Personal der Kulturpflege	16,0	15,4	9,5	13,4
Sozialberufe	16,5	25,0	22,8	26,9
Personal der Gesundheitspflege	16,8	8,1	11,6	17,5
bautechnisches Personal	14,5	15,6	17,0	23,1
sonst. Technisches Personal	21,0	18,0	10,7	24,0
sonstiges Personal	15,7	17,3	8,8	12,0
Reinigungs- und Küchenpersonal	0,0	0,0	32,0	31,3
Hausmeister/Hauspersonal	20,8	21,2	15,3	0,0
handwerkliches Personal	23,4	19,8	27,9	28,8
Garten-/Friedhofsarbeiter	14,7	22,5	32,7	33,4
Straßenunterhaltung	33,0	14,5	0,0	0,0

Die Entwicklung stellt sich in den Personalgruppen unterschiedlich dar: Während im Verwaltungsbereich keine bedeutsamen Veränderungen aufgetreten sind, haben die Krankheitstage bei den Sozialberufen deutlich zugenommen.

Insgesamt waren von der Zunahme Personalgruppen mit einer Vielzahl von Kontaktpersonen sowie Gruppen mit erhöhten Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit betroffen, was auf einen erhöhten Anteil an grippalen Infekten schließen lässt.

Für das Jahr 2014 sind die Krankheitstage nachfolgend für die einzelnen Personalgruppen grafisch dargestellt.

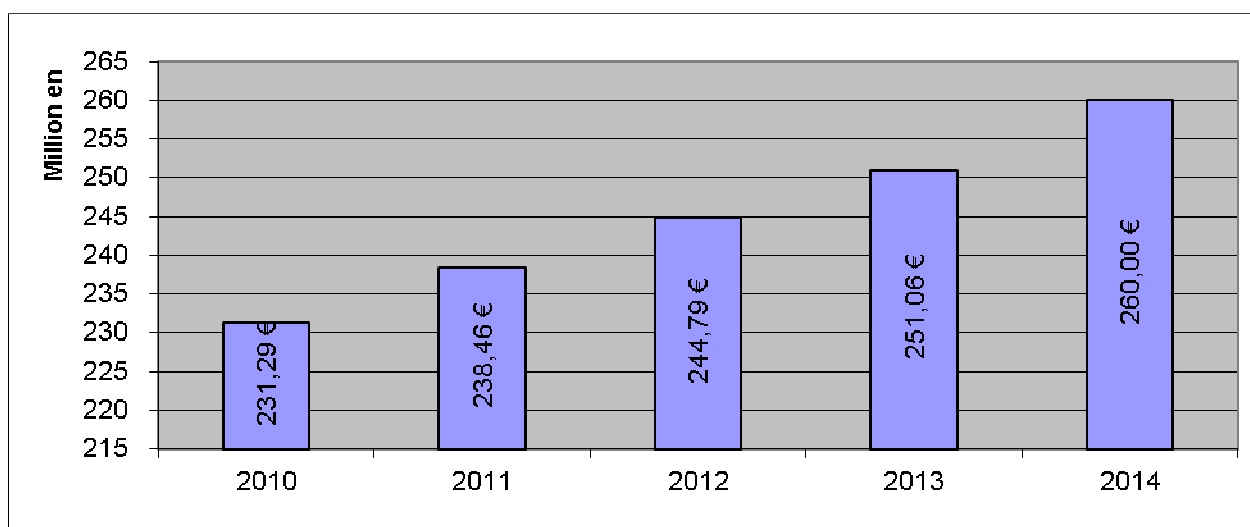
Krankheitstage nach Personalgruppen 2014



4. Personalausgaben

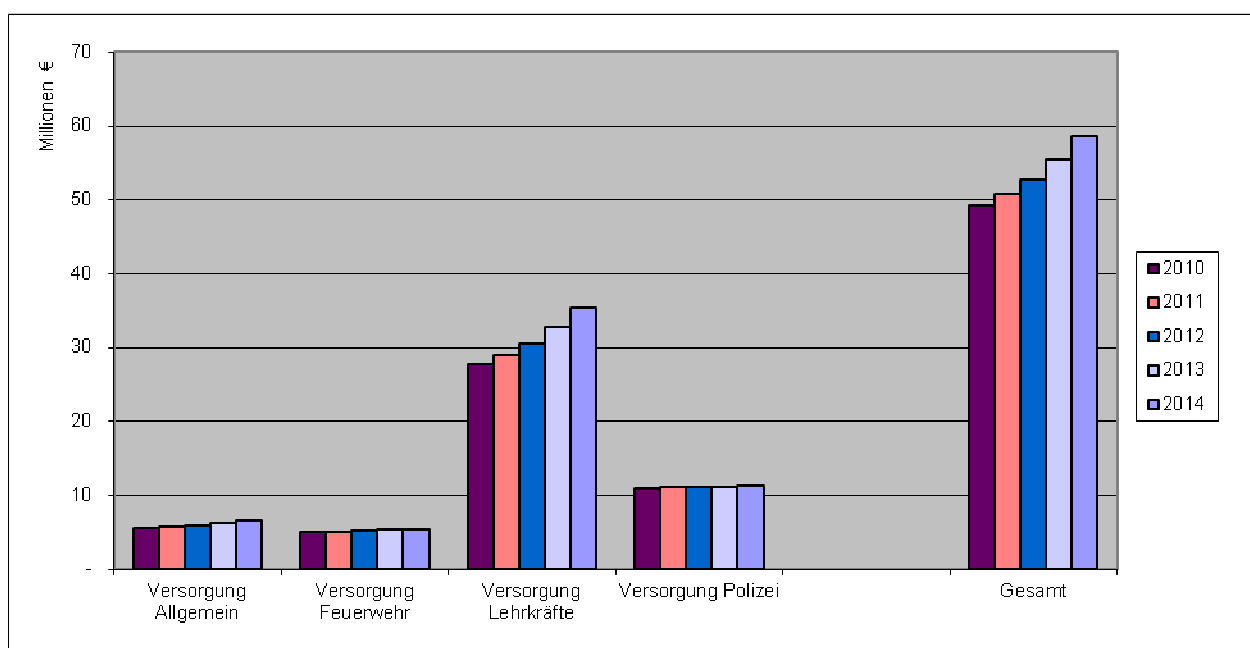
In die Entwicklung der Personalausgaben wurden sämtliche über das Personalabrechnungsverfahren gebuchten Personalkosten des Magistrats der Stadt Bremerhaven einschließlich der Wirtschaftsbetriebe (gem. § 26 Abs. 1 LHO) Betrieb für Informationstechnologie, Seestadt Immobilien, Volkshochschule, Stadtbau und Helene-Kaisen-Haus einbezogen. Berücksichtigt sind alle aktiven Beschäftigten und alle Versorgungsempfänger.

4.1 Entwicklung der Personalausgaben als Gesamtsumme von 2010 bis 2014



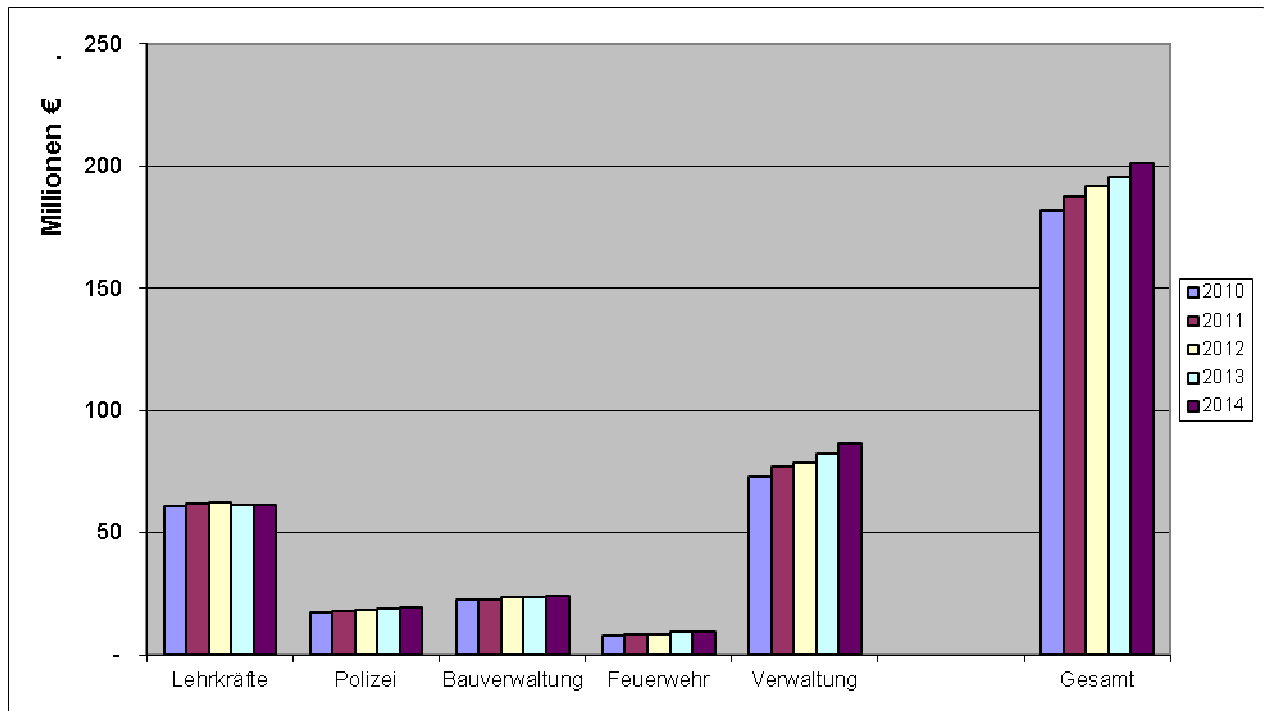
Die Personalkosten sind 2014 weiterhin angestiegen. Wesentlichen Einfluss hatte hierbei die rückwirkende Korrektur der Besoldungsanpassung 2013/2014, durch die erhebliche Nachzahlungen beginnend ab 2013 erfolgten.

4.2 Versorgungsausgaben



Bedingt durch die rückwirkenden Besoldungsanpassungen sind auch die Versorgungskosten in allen Bereichen gestiegen.

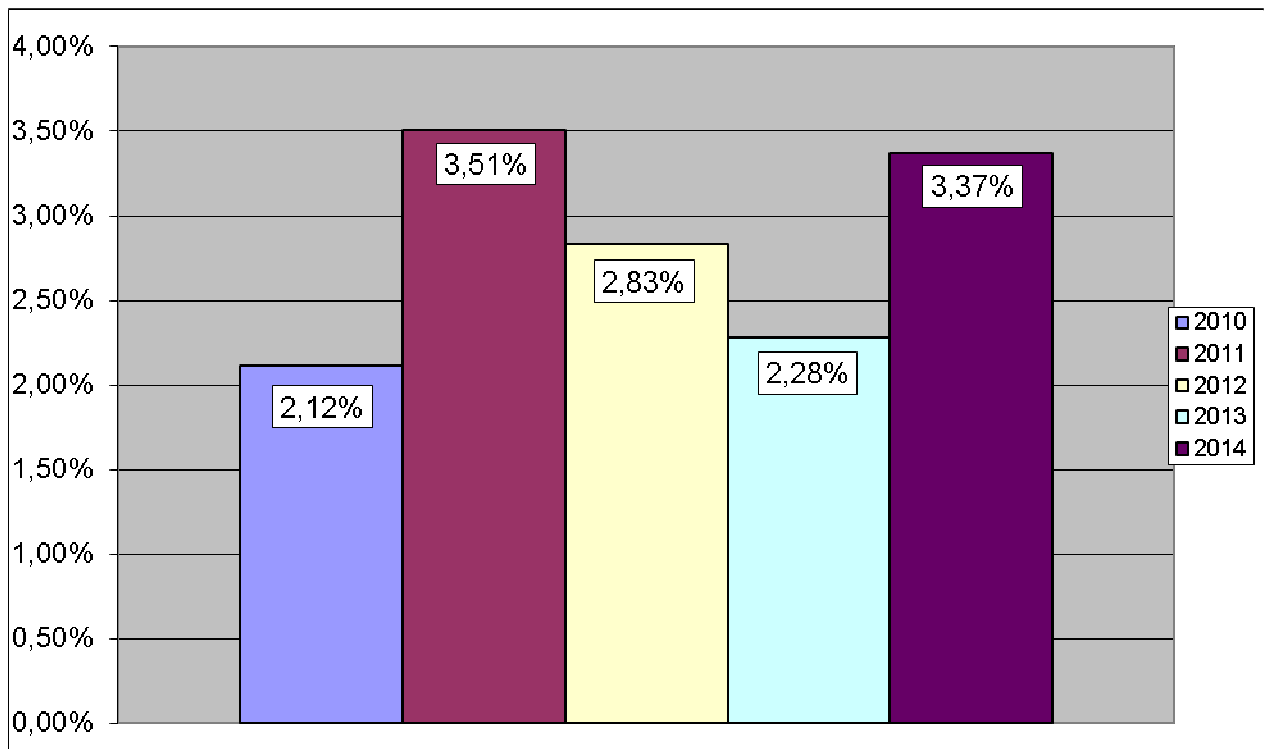
4.3 Personalausgaben nach Bereichen



Die Personalausgaben der aktiven Beschäftigten betragen insgesamt im Jahr 2014 201 Millionen Euro. Auf die Bereiche Vollzugspolizei und Lehrkräfte, die einer 100 %igen Kostenerstattung unterliegen, entfiel ein Anteil von 81 Millionen Euro.

Bedingt durch die große Zahl an Einstellungen jüngeren Personals sind die Personalkosten im Bereich der Lehrkräfte nahezu stabil geblieben.

Um den Verlauf der Personalkostenentwicklung insgesamt nachzuvollziehen, sind nachfolgend die prozentualen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr dargestellt.

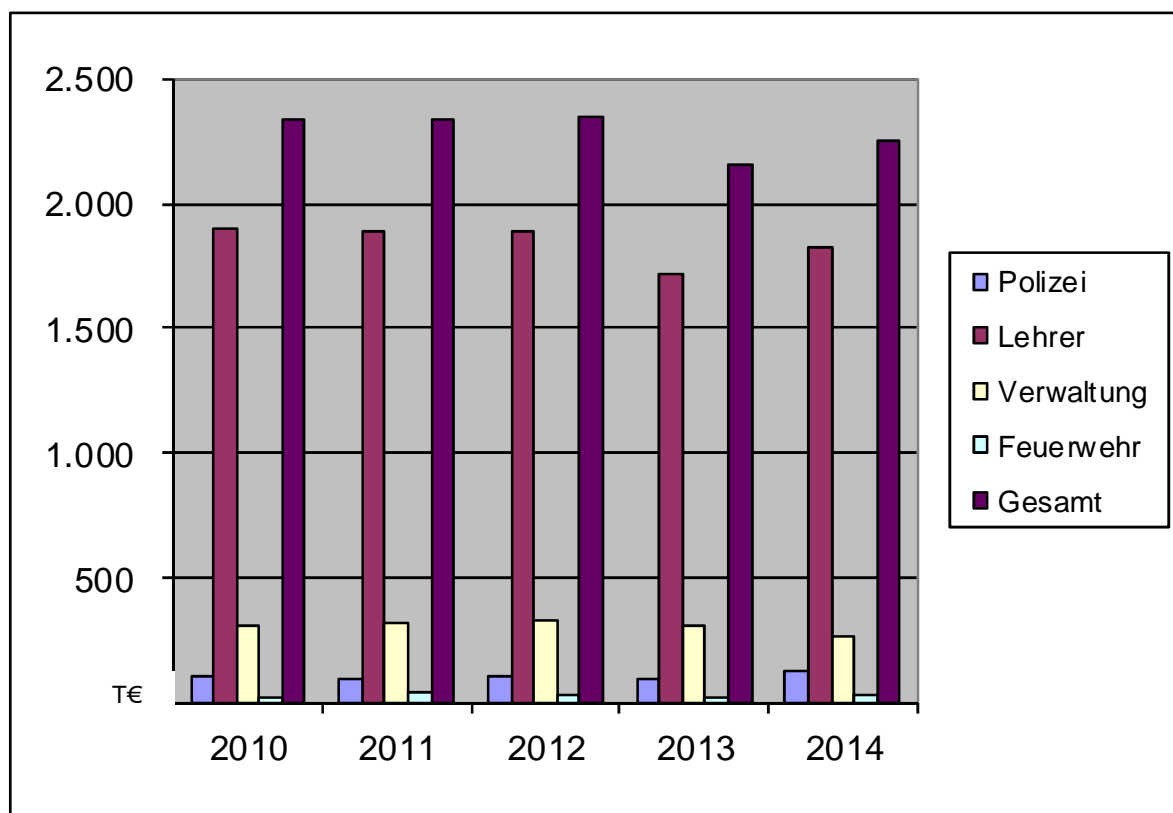


Die wesentlichen tarif- und besoldungsrechtlichen Änderungen der letzten Jahre sind nachstehend zusammengefasst:

	Tarifbeschäftigte	Beamte/Versorgungsempfänger
2010	1,2% ab Januar Anhebung Leistungsentgelt 0,25%	1,2% ab März
2011	0,6% ab Januar + 240,- € Einmalzahlung 0,5% ab August Anhebung Leistungsentgelt 0,25%	1,5 % ab April bis A11 360 € Einmalzahlung bis A8 1,5% ab Oktober ab A12
2012	3,5 % ab März Anhebung Leistungsentgelt 0,25%	1,9 % +17 Euro bis A11 ab April ab A12 ab Oktober
2013	1,4% ab Januar 1,4% ab August Anhebung Leistungsentgelt 0,25%	bis A10 2,65% ab Juli A11 + A12 1% ab Juli ab A13 unverändert
2014	3,0 % ab 01.03.2014, mindestens aber 90 €	Anpassungen 2013 ab Mai ab A11 1,5% + 30 € Für 2014: bis A10 2,95% ab Mai ab A11 1,5% + 40 € ab Mai

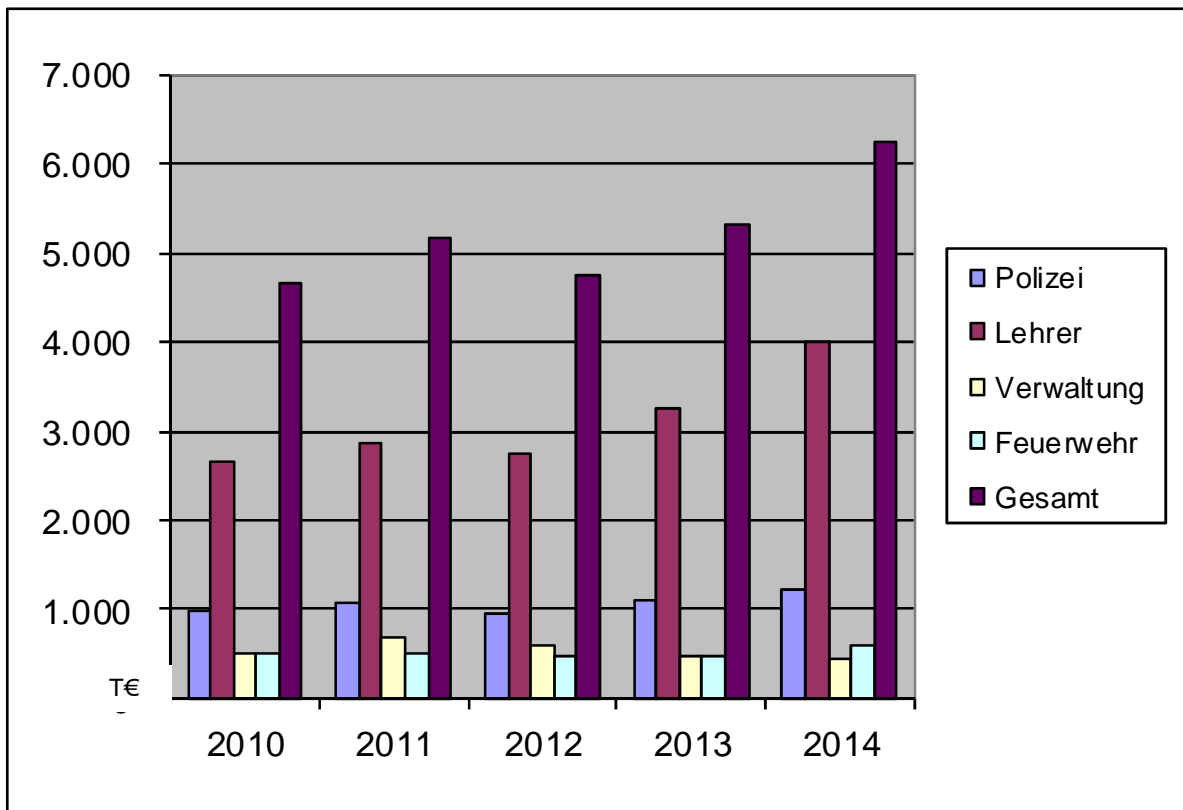
4.4 Beihilfe

Aktive Beschäftigte



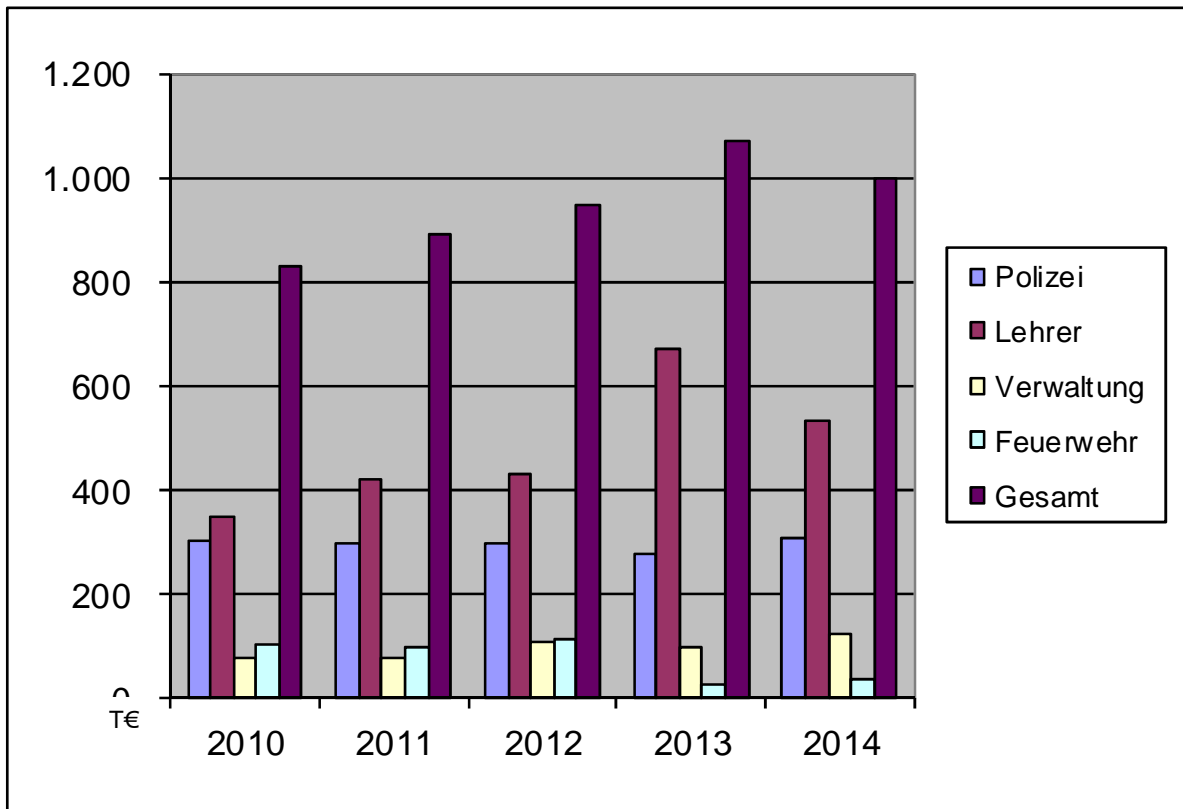
Die Gesamtkosten der Beihilfe sind gegenüber 2013 gestiegen, liegen aber weiterhin unter dem Niveau der Vorjahre. Ebenso sind die Kosten im kommunal finanzierten Bereich (Verwaltung zzgl. Feuerwehr) insgesamt rückläufig.

Versorgungsempfänger



Bis auf den Verwaltungsbereich sind die Beihilfekosten für Versorgungsempfänger durchgehend angestiegen. Neben der allgemeinen Kostenentwicklung spiegelt sich hierin die insgesamt steigende Anzahl an Versorgungsfällen wider.

Ambulante/stationäre Pflege



Erstmals im Zeitraum von 5 Jahren sind die Kosten für ambulante und stationäre Pflege insgesamt gesunken. Ursächlich ist allein der Bereich der Lehrkräfte, in den restlichen Bereichen sind die Kosten weiterhin angestiegen.

5. Personalentwicklung

5.1 Personalentwicklungskonzept

Der Magistrat hat 2014 das Personalentwicklungskonzept „Mit Führung Orientierung geben“ beschlossen. Das Konzept ist als Einstieg in eine systematische Personalentwicklung zu verstehen und legt in seiner ersten Phase für die Jahre 2014 bis 2016 den Schwerpunkt auf die Führungskräfteentwicklung, weil Führungskräfte in ihren Schlüsselpositionen den größten Teil der geplanten Veränderungsprozesse vor Ort steuern können.

In einem ersten Handlungsfeld sind neben den im Januar 2015 beginnenden Trainingsmodulen für die Amtsleitungen zur Verbesserung der Führungskompetenz Grundlagenschulungen für die Führungskräfte der mittleren Ebene zur Vorbereitung auf eine neue Position und/oder zur Unterstützung der Führungsrolle und Trainings für Fortgeschrittene zu den Themen „Führen mit Persönlichkeit (Persolog)“, „Resilienz“ und „Kollegiale Beratung“ vorgesehen. Weitere Handlungsfelder beschäftigen sich mit den Themen „Verbesserung der Kommunikation“, „Mitarbeitergespräche“, „Gesundheitsförderung“, „Verbesserung der Zusammenarbeit und der Arbeitsprozesse“, „Gezieltes Fortbildungsangebot auf Grundlage der Mitarbeitergespräche und der spezifischen Bedürfnisse der Organisation“, „Dienstliche Beurteilungen“ und „Verstetigung des Prinzips Gender Mainstreaming“.

Insgesamt sollen durch das Personalentwicklungskonzept die bereits existierenden Teilkonzeptionen besser ineinander greifen und durchgängig in allen Bereichen und Ämtern präsent sein und gelebt werden. Im ersten Schritt sollen die bereits 2009 verabschiedeten Führungsleitlinien mit Leben gefüllt werden.

5.2 Fort- und Weiterbildung

Fortbildung ist unverzichtbar für eine dienstleistungs- und serviceorientierte Verwaltung, um den sich ständig ändernden gesellschaftlichen Entwicklungen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Möglich ist dies nur dann, wenn den Beschäftigten durch die berufliche Fort- und Weiterbildung Gelegenheit gegeben wird, sich rechtzeitig auf die entsprechenden Veränderungen einzustellen.

Die Fortbildung fördert gerade in Zeiten der Arbeitsverdichtung die Bereitschaft und Fähigkeit zur Bewältigung der eigenen Aufgaben sowie der Reform der Verwaltung. Ein weiteres entscheidendes Ziel ist es, die Motivation und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen. Dabei haben sich die Wertvorstellungen der Beschäftigten verändert. Neben der abwechslungsreichen Arbeit stehen dabei Wertschätzung, moderne Technik und Kommunikation, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, altersgerechte Aufgaben und Teamarbeit sowie Mitgestaltung und Beteiligung im Vordergrund.

Durch den demographischen Wandel müssen sich die Beschäftigten und die Führungskräfte beim Magistrat den neuen Gegebenheiten anpassen. Die Erhöhung der Lebensarbeitszeit und die ständig weiter fortschreitenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen machen einen lebenslangen Lernprozess notwendig, da einmal erworbenes Wissen nicht mehr für das gesamte Arbeitsleben ausreicht. Darauf muss sich auch weiterhin das zukünftige Angebot an internen und externen Fortbildungen einstellen. Dazu gehört, für die Generation 50+ bei zunehmender Arbeitsdichte im Rahmen der Gesundheitsförderung Maßnahmen zu ergreifen, um am Arbeitsplatz gesund zu bleiben. Auch geht es darum, das Wissen der erfahrenen Beschäftigten im Magistrat zu halten und weiterzugeben.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Magistrats haben außer an den internen (und weiteren im Rahmen der den Ämtern und Einrichtungen zur Verfügung stehenden Fortbildungsbudgets) auch an externen, fachbezogenen Fortbildungsveranstaltungen (z. B. des Niedersächsischen Studieninstituts, der Senatorin für Finanzen, der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen und diversen anderen Fortbildungsanbietern) teilgenommen. Die erhebliche Steigerung der Teilnehmerzahlen der internen Fortbildung insgesamt basiert auf den 2014 verstärkt durchgeführten Vorgesetztenschulungen und Informationsveranstaltungen im Bereich der Mitarbeiter/innen – Gespräche.

Teilnehmerzahlen intern und extern

2010	männlich	weiblich	gesamt
intern	154	677	831
extern	511	412	923

2011	männlich	weiblich	gesamt
intern	114	654	768
extern	658	749	1407

2012	männlich	weiblich	gesamt
intern	196	799	995
extern	578	537	1115

2013	männlich	weiblich	gesamt
intern	221	603	824
extern	580	885	1465

2014	männlich	weiblich	gesamt
intern	480	887	1367
extern	491	233	724

Weiterbildung

Seit 1994 wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit abgeschlossener Verwaltungsausbildung die Teilnahme an einer Weiterqualifizierung im Rahmen des Angestelltenlehrganges II am Niedersächsischen Studieninstitut in Hannover angeboten.

Beginn	Abschluss	weiblich	männlich
08/2010	06/2011	3	1
08/2011	06/2012	1	3
08/2012	06/2013	2	1
08/2013	06/2014	3	1
08/2014	06/2015	6	1

5.3 Durchführung von Mitarbeiter/innen – Gesprächen

Das Mitarbeiter/innen – Gespräch ist ein modernes Führungsinstrument für die Verbesserung der Kommunikation zwischen Mitarbeitern/innen und Vorgesetzten. Es dient dem partnerschaftlichen Umgang miteinander und trägt zur Verbesserung des allgemeinen Arbeitsklimas bei. Das Mitarbeiter/innen – Gespräch fördert die verlässliche Festlegung von realistischen Zielvereinbarungen und Fördermaßnahmen.

Seit dem 01.03.2011 ist die „Dienstvereinbarung über Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche in der Stadtverwaltung Bremerhaven“ in Kraft. Bestehende Bedarfe an Vorgesetzterschulungen und Informationsveranstaltungen für Beschäftigte werden wie in der Dienstvereinbarung vorgesehen von den Ämtern dem Personalamt für eine dort geführte Nachrückerliste gemeldet. 2014 haben neben drei Schulungen für Vorgesetzte auch insgesamt sieben Informationsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stattgefunden.

Die verlässliche Durchführung der Mitarbeiter/innen - Gespräche ist ein Schwerpunkt des neuen Personalentwicklungskonzeptes. Ziel ist, dass jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter binnen zwei Jahren ein Mitarbeitergespräch führt. Es wurde eine Projektgruppe aus mehreren Amtsleitungen gebildet, die sich mit der Überarbeitung des Leitfadens bzw. Fragebogens und den Möglichkeiten der Verbindlichkeit befasst.

5.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mit der Novellierung des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) hat der Bundesgesetzgeber ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) eingeführt. Die maßgebliche Regelung des § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn, mit Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, die Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und zur Erhaltung des Arbeitsplatzes zu klären.

Um diesem gesetzlichen Auftrag nachzukommen hat der Magistrat mit dem Gesamtpersonalrat eine Dienstvereinbarung geschlossen. Die Dienstvereinbarung legt das Verfahren zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie die Rechte und Pflichten der am Verfahren Beteiligten fest.

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist eine Daueraufgabe und obliegt weitgehend dem Personalamt.

Unter der Voraussetzung, dass die erforderlichen Basisdaten durch die Gehaltsabteilung kontinuierlich zur Verfügung gestellt werden, erfolgen die Einladungen an die Mitarbei-

ter/innen auf Grund der Vielzahl der potenziell zu führenden Eingliederungsgespräche sukzessiv. Für die Abfolge der Einladungen ist grundsätzlich vorgesehen von einer ununterbrochenen oder wiederholten und aktuell noch bestehenden Arbeitsunfähigkeit/Dienstunfähigkeit von länger als sechs Wochen (42 Kalendertage) auszugehen. Im Bedarfsfall werden auch andere, von diesem Grundsatz abweichende, Einladungen ausgesprochen. Die Kriterien wurden in den „Mitteilungen für die Verwaltung“ im März 2007 veröffentlicht.

Die Gespräche des betrieblichen Eingliederungsmanagements stellen ein Angebot an die Mitarbeiter/innen dar. Jede/r Mitarbeiter/in kann entscheiden, ob sie/er das Gesprächsangebot annehmen möchte oder nicht. In vielen Fällen lehnen die Mitarbeiter/innen dieses Gesprächsangebot ab. Eine solche Ablehnung ist nicht zu begründen; oftmals wird (freiwillig) mitgeteilt, dass die Erkrankung(en) und die damit verbundenen Fehlzeiten nicht mit der beruflichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen. Auf Grund dieser Ablehnungen kommen weitergehende Gespräche somit nicht zu Stande und daher weicht die Anzahl der Einladungen erheblich von den durchgeführten/abgeschlossenen Verfahren ab.

Im Jahr 2014 begonnene BEM-Gespräche (Einladungen), die per 31.12.2014 noch nicht abgeschlossen sind, wurden nicht in der Rubrik „durchgeführte BEM-Verfahren“ einbezogen.

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen den Stand der im Jahre 2014 begonnenen BEM-Gespräche und den Stand des Verfahrens zum Termin 31.12.2014 (*soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden*):

BEM im Bereich der Beamten

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Einladungen 2014	männlich	8	10	39	33	90
	weiblich	5	19	5	0	29
	gesamt	13	29	44	33	119
durchgeführte BEM-Verfahren 2014	männlich	0	0	3	3	6
	weiblich	2	2	0	0	4
	gesamt	2	2	3	3	10

BEM im Bereich der Tarifbeschäftigten

Eine Darstellung der Verfahren erfolgt nur, soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden. im Tarifbereich wurden insgesamt 127 Einladungen ausgesprochen, 91 Einladungen wurden durch die/den Beschäftigten abgelehnt, 7 Verfahren waren im Zeitpunkt 31.12.2014 durchgeführt und abgeschlossen.

		Verwaltung u. Schreibdienst	Lehrpersonal	Sozialberufe	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Einladungen 2014	männlich	12	0	6	4	1	23
	weiblich	55	0	28	2	1	86
	gesamt	67	0	34	6	2	109
		0		0		0	
durchgeführte BEM-Verfahren 2014	männlich	1	0	0	0	0	1
	weiblich	3	0	0	0	0	3
	gesamt	4	0	0	0	0	4

5.5 Personal- und Nachwuchsgewinnung

Im Bereich der Personalbedarfsplanung und Personalsicherung ist die Frage der Einstellung von qualifizierten Fachkräften und jungen Führungskräften bzw. des Ausbildungsnachwuchses rechtzeitig zu entscheiden. Gerade im Hinblick auf die Altersstruktur und die in den nächsten Jahren absehbaren umfangreichen Altersabgänge ist es immens wichtig, ausreichend Nachwuchskräfte auszubilden und auch zu übernehmen.

Die Anzahl der Bewerbungen im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ konnte auch 2014 trotz des Angebots der unbefristeten Übernahmegarantie bei überdurchschnittlichen Leistungen nicht weiter gesteigert werden. Insgesamt musste die Bewerbungsfrist in mehreren Ausbildungsberufen wegen rückläufiger Bewerberzahlen verlängert werden.

Im Bereich der Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten wird seit einigen Jahren zusätzlich die Teilzeitausbildung (ggf. im Rahmen einer Umschulung) angeboten, um auch alleinerziehenden Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit einer qualifizierten Ausbildung zu geben. Dieses Angebot haben bereits einige Auszubildende erfolgreich genutzt, so dass eine entsprechende Umsetzung auch in anderen Ausbildungsberufen angedacht ist.

Der Magistrat wird sich in den nächsten Jahren weiter verstärkt der Ausbildungsakquise widmen. Neben den bisherigen Werbeveranstaltungen in den weiterführenden Schulen war die Ausbildungsabteilung zusammen mit den Ausbildern des b.i.t, des Stadttheaters sowie des Vermessungs- und Katasteramtes bei der Berufsinformationsmesse 2014 in der Stadthalle vertreten. Auch zukünftig ist die regelmäßige Teilnahme an den jährlichen Berufsinformationsmessen vorgesehen. Zudem wurde 2014 ein Praxisprojekt der Anwärterinnen und Anwärter durchgeführt mit dem Thema, wie man vermehrt auch junge Migrantinnen und Migranten für eine Ausbildung beim Magistrat gewinnen kann. Dieses Projekt soll mittelfristig weiterentwickelt und verstetigt werden unter Beteiligung der jeweiligen Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellten.

Auch hat die Ausbildungsabteilung des Personalamtes den zweiten bundesweiten Diversity Day am 03.06.2014 vor der Großen Kirche genutzt, um über die diversen Ausbildungsmöglichkeiten beim Magistrat zu informieren. Unter dem Motto *Die Stadt am Meer sucht Dich!* wurde ein neuer Weg bei der Nachwuchsakquise beschritten. Dabei wurde auch ganz offensiv mit den Vorteilen der Ausbildung bei der Stadtverwaltung geworben. Neben der tarifgerechten Ausbildungsvergütung und einer Übernahmegarantie im Bereich der Verwaltungs-

fachangestellten stehen auch Themen wie Teilzeitausbildung, Telearbeit, Ferienbetreuung, Gesundheitsförderung und das VBN-Jobticket im Fokus.

Die Anwärterausbildung im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) erfolgt seit 2011 in Kooperation mit der Senatorin für Finanzen und der Hochschule Bremen im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen. Es ist weiter vorgesehen, jährlich vier Verwaltungsinspektor-Anwärtern/innen diese duale Ausbildung zu ermöglichen.

5.5.1 Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen

In den nächsten Jahren werden im Bereich des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisheriger gehobener Verwaltungsdienst) aufgrund von Altersabgängen weiter verstärkt Stellen wiederzubesetzen sein. Eine gestiegene Nachfrage nach entsprechend ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verzeichnet auch das Jobcenter Bremerhaven. Hinzu kommt eine nicht vorhersehbare Zahl vakanter Stellen wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Beurlaubungen oder vorzeitiger dauernder Dienstunfähigkeit. 2014 haben drei Anwärterinnen und Anwärter ihre Ausbildung im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen begonnen. Eine Anwärterstelle konnte nicht besetzt werden, weil ein Bewerber sich kurzfristig für eine Ausbildung im gehobenen Polizeivollzugsdienst entschieden hat.

Zudem hat der erste Anwärterjahrgang das duale Studium an der Hochschule Bremen erfolgreich mit der Bachelorprüfung abgeschlossen. Während eine Anwärterin in den Dienst der Stadtgemeinde Bremen wechselte, konnten die anderen beiden Anwärterinnen und der Anwärter auf freien Stellen im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 beim Magistrat eingesetzt werden.

5.5.2 Polizeikommissar Anwärter/innen

Im Bereich des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener Polizeivollzugsdienst) wurden 2014 insgesamt 4 Polizeikommissar-Anwärter/innen eingestellt.

5.5.3 Brandmeister-Anwärter/innen

Bei der Feuerwehr wurden 2014 insgesamt 13 Einstellungen im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (bisher mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst) vorgenommen, im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener feuerwehrtechnischer Dienst) erfolgten keine Einstellungen.

5.6 Gesundheitsförderung

Das im Bereich der Kindertagesstätten in Kooperation mit der Universität und der Arbeitnehmerkammer Bremen angesiedelte und aus EU-Mitteln finanzierte Projekt „Prima – Kita“ lief zum 31.12.2014 aus. Ziel war es, die Kindertageseinrichtungen bei der Umsetzung eines präventiven und mitarbeiterorientierten, von Führungskräften und Belegschaften als gemeinsame Verantwortung verstandenen, systematisch betriebenen und an die jeweils besonderen Bedarfe der Einrichtungen angepassten Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu unterstützen.

Als weitere Maßnahme der Gesundheitsförderung wird wie im vergangenen Jahr die Massage am Arbeitsplatz angeboten. Zudem gibt es mehrere Betriebssportgruppen, wie die Radsportgruppe oder das Fitness – Training für Frauen.

5.6.1 Gesundheitstag

Unter dem Motto „Gesund arbeiten: Ein Jahr Hansefit“ fand der Gesundheitstag 2014 im TimePort II statt. Neben den Vorträgen zum Thema Motivation, Beispielen aus der medizinischen Perspektive und Tipps zur gesunden Ernährung konnten die Beschäftigten an Diagnostikständen ihre körperliche Fitness testen und Gesundheitschecks durchführen.

5.6.2 Fitnessprogramm Hansefit

Die Gesamtzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Firmenfitnessprogramm Hansefit ist im Berichtsjahr 2014 um weitere 83 Sportlerinnen und Sportler gestiegen. Nach Ablauf der Mindestverpflichtungszeit von einem Jahr waren 2014 erstmals ordentliche Kündigungen möglich. Insgesamt waren über das Jahr 257 Neuanmeldungen und 174 Abgänge (Kündigungen und Beendigungen wegen Renteneintritts etc.) zu verzeichnen. Am Jahresende nahmen insgesamt 1242 Bedienstete am Fitnessprogramm teil.

5.7 audit berufundfamilie®

Der Magistrat hat im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Beratungsangebot für seine Beschäftigten initiiert, die sich in schwierigen Lebenssituationen befinden. Diese Soziale Fachberatung kann bei beruflichen, familiären und persönlichen Problemen und Konflikten in Anspruch genommen werden.

Der Magistrat war in diesem Jahr Gastgeber für den vom Impulsgeber Zukunft e.V. organisierten Jour Fixe. Arbeitgeber aus Bremen und Bremerhaven, die für ihre familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet sind, nehmen an diesen Treffen teil und stellen hierfür Räumlichkeiten zur Verfügung. Dieses Jahr hatte der Jour Fixe u.a. die Thematik „Führungs- und Unternehmenskultur“ zum Inhalt.

Für Beschäftigte mit hilfe- oder pflegebedürftigen Angehörigen wird weiterhin regelmäßig eine entsprechende Seminarreihe angeboten.

Der Austausch und die Kooperation mit anderen Bremerhavener Institutionen und Unternehmen wurden weiter kontinuierlich ausgebaut. Hierzu zählen u. a. die „Nacht der Abenteuer“ oder gemeinsame Angebote zur Ferienbetreuung sowie eine Ausstellung des Bundesgesundheitsministeriums zum Thema „DaSein – ein persönlicher Blick auf die Pflege“ in der Stadtbibliothek.

Beschäftigte des Magistrats können das Angebot der „Notfallmappe – Ich bin vorbereitet“ nutzen. Die Notfallmappe beinhaltet im Wesentlichen Formulare, auf denen Beschäftigte aus dem privaten Bereich Informationen eintragen, die in einem gesundheitlichen Notfall von Bedeutung sein können. Sie umfasst persönliche und medizinische Daten sowie Hinweise auf Vorsorgevollmachten und Verfügungen.

5.8 Diversity Management

Der Magistrat ist im Dezember 2014 der Charta der Vielfalt beigetreten, einer Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ beim Magistrat hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Um das Individualpotential der Beschäftigten wertschöpfend zu nutzen und somit von der Diversität profitieren zu können, ist „Diversity Management“ notwendig, d. h. die Förderung interkultureller Kompetenz, gegenseitiger Wertschätzung, effektiver Kommunikation und Kooperation. Im Imagebereich soll der Magistrat zukünftig als attraktiver Arbeitgeber in Erscheinung treten, der für die Herstellung von sozialer Gerechtigkeit sowie Chancengleichheit für Angehörige von Minoritäten steht und zusammen mit seinen Beschäftigten den Spiegel der Gesellschaft darstellt. Damit wird auch den Inhalten des Personalentwicklungskonzepts Rechnung getragen.

6. Verschiedenes

6.1 Arbeitsunfälle/Dienstunfälle

6.1.1 Arbeitsunfälle

Die gesetzliche Definition des Arbeitsunfalls ist in § 8 des SGB VII enthalten. Danach sind Arbeitsunfälle zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die infolge einer den Versicherungsschutz begründeten Tätigkeit (versicherte Tätigkeit) zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tode führen. Erfasst werden demnach Unfälle, die im Rahmen der auszuübenden Tätigkeit oder auf dem Weg zur bzw. von der Arbeitsstätte nach Hause stattfinden. Die nachfolgenden Zahlen sind von der Arbeitssicherheit (Amt 11 A) statistisch erfasst und ausgewertet worden.

Übersicht Arbeitsunfälle (Tarifbeschäftigte) 2010 – 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Verwaltung u. Schreibdienst	9	6	13	12	18
Sozialberufe	23	24	25	24	26
Lehrpersonal	6	5	16	8	10
Personal der Kulturpflege	19	9	19	7	14
Bautechnisches Personal	1	0	2	4	5
Garten- und Friedhofsarbeiter	26	15	22	19	12
Wirtschaftsbetriebe	24	18	8	9	20
gesamt	108	77	105	83	105

Arbeitsunfälle 2014 (Spezifizierung)

		gesamt	Dienst	Wegeunfall
Verwaltung und Schreibdienst	5 Männer 13 Frauen	18	10	8
Sozialberufe	2 Männer 24 Frauen	26	19	7
Lehrpersonal	4 Männer 6 Frauen	10	5	5
Personal der Kulturpflege	10 Männer 4 Frauen	14	11	3
Bautechnisches Personal	4 Männer 1 Frauen	5	5	0
Garten- und Friedhofsarbeiter	9 Männer 3 Frauen	12	11	1
Wirtschaftsbetriebe	7 Männer 13 Frauen	20	17	3
gesamt	41 Männer 64 Frauen	105	78	27

Eine geschlechtsspezifische Differenzierung bei Dienst- und Wegeunfällen ist nicht erfolgt. Mögliche Sportunfälle fallen bei den Arbeitsunfällen der Tarifbeschäftigten unter den Dienstbegriff.

6.1.2 Dienstunfälle

Das Bremische Beamtenversorgungsgesetz (BremBeamtVG) definiert den Begriff des Dienstunfalls wie folgt: „Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist“ (§ 34 Abs. 1 BremBeamtVG). Darin eingeschlossen ist auch der direkte Weg von und zum Dienst sowie dienstlich festgelegter oder genehmigter Sport (Dienstsport bei der Polizei und Feuerwehr).

Wird ein Sachverhalt als Dienstunfall angezeigt, erfolgt in jedem Einzelfall eine eingehende Untersuchung durch den amtsärztlichen Dienst des Gesundheitsamtes; wenn nicht aus der Dienstunfallanzeige erkennbar ist, dass die Voraussetzungen eines Dienstunfalls nicht vorliegen. Nur wenn zwischen Diensthandlung und der eingetretenen Verletzung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht, kann ein Unfallereignis als Dienstunfall anerkannt werden. Im Jahr 2014 konnten von den insgesamt 125 angezeigten Unfällen 122 anerkannt werden.

Übersicht Dienstunfälle (Beamte) 2010 – 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Verwaltung	5	2	2	2	4
Feuerwehr	38	25	26	35	29
Polizei	50	53	57	52	57
Lehrer	38	16	16	29	32
gesamt	131	96	101	118	122

Dienstunfälle 2014 (Spezifizierung)

	gesamt		Dienst	Sport	Wegeunfall
Verwaltung	4	Männer	2	0	0
		Frauen	0	0	2
Feuerwehr	29	Männer	17	9	3
		Frauen	0	0	0
Polizei	57	Männer	32	8	3
		Frauen	9	4	1
Lehrer	32	Männer	7	1	1
		Frauen	17	2	4
gesamt	122		84	24	14

Bei den Dienstunfällen im Bereich der Polizei ist weiterhin eine höhere Unfallzahl im Einsatzdienst zu verzeichnen, wobei die Anzahl von Widerstandshandlungen auffällig ist.

6.2 Moderation

Über das Jahr 2014 verteilt fanden insgesamt 13 Moderationen statt. Die Moderatorinnen und Moderatoren wurden schwerpunktmäßig für die „Beteiligungsorientierte Gefährdungsbeurteilung“ angefordert. Zur Vorbereitung auf dieses Thema erfolgte im Frühjahr 2014 eine kostenlose Unterweisung für interessierte Moderatorinnen und Moderatoren durch das Institut für Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen, welches auch das Projekt „Prima Kita“ beim Magistrat begleitet hat.

Als Großveranstaltung mit ca. 100 Teilnehmern wurde die Auftaktveranstaltung „Entwicklung eines Verkehrsentwicklungsplans“ in der Volkshochschule von vier Moderatorinnen und Moderatoren begleitet. Weiterhin fanden mehrere Moderationen zu amtsinternen Themen statt.

Das Moderatorenteam bestand im Jahr 2014 aus 19 aktiven Moderatorinnen und Moderatoren, von denen 12 moderiert haben. Die Moderationen finden grundsätzlich in Doppelbesetzung statt, so dass einige Angehörige des Moderationsteams mehrfach tätig wurden.

Die Tätigkeit des Moderatorenteam wird auf freiwilliger Basis geleistet. Die Aufträge werden in der Magistratskanzlei (MK 6) koordiniert und ausgeschrieben. Interessierte Moderatorinnen und Moderatoren melden sich und treffen die Auftraggeberin oder den Auftraggeber zu einem Vorgespräch. Die Vor- und Nachbereitungszeit nimmt in der Regel genauso viel Zeit in Anspruch wie die Moderation selbst. Das Arbeitsinstrument der Moderation verleiht Sitzungen, Besprechungen oder Workshops eine Struktur, visualisiert wichtige Arbeitsergebnisse und endet mit einem Maßnahmenplan; hierdurch sind Veränderungsprozesse schneller, zielgerichteter und transparenter zu erreichen. Für das Moderatorenteam sind die Moderationen immer eine gute Gelegenheit, über den eigenen Tellerrand hinauszublicken, andere Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen und sich mit unterschiedlichsten Themen zu beschäftigen.

6.3 Schule für alle in Bremerhaven gGmbH

Die Schule für alle in Bremerhaven gGmbH unterstützt die Stadt Bremerhaven im Rahmen eines Kooperationsvertrages bei der Übernahme gesetzlicher Aufgaben, wie u. a. der Organisation und Durchführung von Ganztagschulangeboten, Förderangeboten sowie der Mitwirkung bei der Vermeidung von Unterrichtsausfällen.

Die Beschäftigten der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH waren im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung bei der Stadt Bremerhaven eingesetzt. Aufgrund einer Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wäre hierfür mit Wirkung vom 01.12.2011 eine Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 AÜG erforderlich gewesen. Diese Erlaubnis ist der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH erst mit Wirkung vom 28.02.2013 von der Bundesagentur für Arbeit erteilt worden. Infolge der fehlenden Erlaubnis sind kraft gesetzlicher Fiktion Arbeitsverhältnisse zwischen der Stadt Bremerhaven und den beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zustande gekommen.

Im Jahr 2013 waren dadurch kraft gesetzlicher Fiktion 111 Mitarbeiter/innen der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH zu Beschäftigten der Stadt Bremerhaven geworden. Zum Stichtag 31.12.2014 bestanden davon noch 102 Beschäftigungsverhältnisse:

Beschäftigungsgruppe	Männlich	Weiblich	gesamt
Erzieherinnen/Erzieher an Schulen und Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern an Schulen	7	16	23
Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen	7	17	24
Küchenhilfen	1	36	37
Ausbilder/innen an der Werkstattschule	3	2	5
Sonstige Beschäftigte in Einzelprojekten	1	5	6
Beschäftigte im Bereich der unterrichtsersetzenden Maßnahmen	2	5	7
Gesamt	21	81	102

Beschäftigte, die nach Erlaubniserteilung in der Zeit vom 01.03.2013 bis 31.12.2014 bei der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH eingestellt wurden, sind aufgrund der gültigen Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nicht zu Mitarbeiter/innen der Stadt Bremerhaven geworden.

Der Magistrat hat in seiner Sitzung am 02.10.2013 beschlossen, die Schule für alle in Bremerhaven gGmbH mit Wirkung zum 01.01.2015 in eine Abteilung des Schulamtes zu verschmelzen, um eine einheitliche Handhabung der organisatorischen und finanztechnischen Belange zu erreichen.