

SEESTADT BREMERHAVEN



Personalbericht 2012



**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. 24
1.6 Schwerbehinderte Beschäftigte	S. 28
1.7 Teilzeitbeschäftigte	S. 30
1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 33
1.9 Versorgungsempfänger	S. 37
1.10 Überplanmäßiges Personal	S. 44
2. Personal-/Strukturveränderungen	
2.1 Stellenentwicklung	S. 46
2.2 Ergebnis und Auswirkungen der Tarifverhandlungen	S. 51
2.3 Änderungen in der Besoldungsstruktur	S. 53
2.4 Beförderungen	S. 54
2.5 Urlaubsrecht – Änderungen für Tarifbeschäftigte	S. 55
3. Fluktuation und Fehlzeiten	
3.1 Personalabgänge	S. 57
3.2 Personalzugänge	S. 58
3.3 Vorübergehende Abwesenheit	S. 59
3.4 Krankheitstage	S. 59
4. Personalausgaben	
4.1 Entwicklung der Personalausgaben von 2008 bis 2012	S. 61
4.2 Versorgungsausgaben	S. 61
4.3 Personalausgaben nach Arten	S. 62
4.4 Beihilfe	S. 64
5. Personalentwicklung	
5.1 Fort- und Weiterbildung	S. 66
5.2 Durchführung von Mitarbeiter/innen-Gesprächen	S. 67
5.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 68
5.4 Nachwuchsgewinnung	S. 70
5.5 Gesundheitsförderung	S. 72
6. Verschiedenes	
6.1 Arbeits-/Dienstunfälle	S. 72
6.1.1 Arbeitsunfälle	S. 72
6.1.2 Dienstunfälle	S. 73
6.2 Moderation	S. 74
6.3 audit berufundfamilie®	S. 75

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 mit Hilfe einer erweiterten Form der Personalstandsstatistik (§ 6 des Finanz- und Personalstatistikgesetzes) aus dem Abrechnungsverfahren ermittelt werden konnten. Stichtag für diesen Bericht ist der 31.12.2012. 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. Nicht weiter aufgeführt sind die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven (Eigenbetrieb nach § 26 Absatz 2 LHO), deren Beschäftigtenzahl hier nur nachrichtlich genannt wird. In der Beschäftigtenzahl sind Versorgungsempfänger nicht enthalten.

Stand	31.12.08	31.12.09	31.12.10	31.12.11	31.12.12
Beschäftigte					
• Magistrat gesamt	4.634	4.651	4.694	4.720	4.661
• Entsorgungsbetriebe gesamt	+ 155	+ 148	+ 147	+ 141	+ 129
	<u>4.789</u>	<u>4.799</u>	<u>4.841</u>	<u>4.861</u>	<u>4.790</u>

Geringfügig Beschäftigte blieben für diesen Bericht unberücksichtigt:

Stand	31.12.08	31.12.09	31.12.10	31.12.11	31.12.12
Beschäftigte					
• Magistrat gesamt	4.634	4.651	4.694	4.720	4.661
• abzgl. geringfügig Beschäftigte	- 72	-85	-85	-66	-64
	4.562	4.566	4.609	4.654	4.597

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.

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2012):

	Beamte			Beschäftigte TVöD			Gesamt	
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	absolut	prozentual
Höherer Dienst	187	237	424	72	79	151	575	13%
Gehobener Dienst	622	744	1.366	478	333	811	2.177	47%
Mittlerer Dienst	2	139	141	889	431	1.320	1.461	32%
Einfacher Dienst				293	91	384	384	8%
Gesamt	811	1.120	1.931	1.732	934	2.666	4.597	100%
			42%			58%		

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 31.12.2012):

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	weiblich	13	256	353	23	645	903
	männlich	29	166	60	3	258	
Polizei	weiblich	1	102			103	483
	männlich	5	374	1		380	
Feuerwehr	weiblich			2		2	237
	männlich	2	25	208		235	
Lehrpersonal	weiblich	225	560	1		786	1.282
	männlich	239	252	5		496	
Kulturpflege	weiblich	3	14	110	2	129	258
	männlich	5	5	118	1	129	
Sozialberufe	weiblich	3	116	338	53	510	607
	männlich		57	39	1	97	
Gesundheitspflege	weiblich	10	8	15		33	48
	männlich	8	5	2		15	
Bautechnisches Personal	weiblich		17	21		38	110
	männlich	11	32	29		72	
Sonstiges technisches Personal	weiblich	2	18	8	1	29	159
	männlich	13	70	40	7	130	
Sonstiges Personal	weiblich	2	1	17	1	21	42
	männlich	3	3	14	1	21	
Reinigungs- und Küchenpersonal	weiblich		1	3	203	207	208
	männlich			1		1	
Hausmeister/innen/Hauspersonal	weiblich			3	2	5	83
	männlich		1	44	33	78	
Handwerkliches Personal	weiblich		1	10	2	13	55
	männlich		1	40	1	42	
Garten-/Friedhofsarbeiter/innen	weiblich		6	10	6	22	105
	männlich	1	11	32	39	83	
Straßenunterhaltung	weiblich						17
	männlich		4	8	5	17	
Gesamt 31.12.2012		575	2.106	1.532	384	4.597	

In der Gesamtzahl sind 235 Anwärter/Auszubildende/Praktikanten 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
31.12.2012	weiblich	7	6	84	172		353		23	645	71%
	männlich	19	10	75	91	1	59		3	258	29%
Gesamt	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%		
31.12.2009	weiblich	6	4	75	167	2	353		21	628	71%
	männlich	23	10	80	81	2	62		4	262	29%
	absolut	29	14	155	248	4	415		25	890	100%
	prozentual	3%	2%	17%	28%	0%	47%		3%		
31.12.2008	weiblich	8	5	75	164	3	364		18	637	70%
	männlich	33	9	75	84	3	61		5	270	30%
	absolut	41	14	150	248	6	425		23	907	100%
	prozentual	5%	2%	17%	27%	1%	47%		3%		

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 12 Anwärter und 46 Auszubildende enthalten.

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

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

Polizeivollzugsdienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Gesamt	
					absolut	prozentual
31.12.2012	weiblich	1	102		103	21%
	männlich	5	374	1	380	79%
Gesamt	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%		
31.12.2009	weiblich	1	57	29	87	19%
	männlich	4	346	31	381	81%
	absolut	5	403	60	468	100%
	prozentual	1%	86%	13%		
31.12.2008	weiblich	1	65	8	74	16%
	männlich	6	346	25	377	84%
	absolut	7	411	33	451	100%
	prozentual	2%	91%	7%		

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 31.12.2012 insgesamt 54 Polizeikommissaranwärter.

Feuerwehrtechnischer Dienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Gesamt	
					absolut	prozentual
31.12.2012	weiblich			2	2	1%
	männlich	2	25	208	235	99%
Gesamt	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%		
31.12.2009	weiblich			2	2	1%
	männlich	1	22	194	217	99%
	absolut	1	22	196	219	100%
	prozentual	0%	10%	89%		
31.12.2008	weiblich			2	2	1%
	männlich	3	29	184	216	99%
	absolut	3	29	186	218	100%
	prozentual	1%	13%	85%		

Im verbeamteten Feuerwehrdienst sind zum Stichtag 31.12.2012 lediglich 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 31.12.2012 insgesamt 8 männliche Brandmeister-Anwärter.

Lehrpersonal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2012	weiblich	175	50	434	126		1	786	61%
	männlich	202	37	196	56		5	496	39%
Gesamt	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%		
31.12.2009	weiblich	405	46	238	98		2	789	57%
	männlich	404	36	100	48		2	590	43%
	absolut	809	82	338	146		4	1.379	100%
	prozentual	59%	6%	25%	11%		0%		
31.12.2008	weiblich	282	41	352	98		2	775	56%
	männlich	342	27	181	51		1	602	44%
	absolut	624	68	533	149		3	1.377	100%
	prozentual	45%	5%	39%	11%		0%		

Ca. 80 % 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.

*) Bei Personalfällen der Besoldungsgruppe A 13 ist für die richtige Zuordnung künftig eine zusätzliche manuelle Erfassung im Abrechnungsverfahren erforderlich, die bei Redaktionsschluss noch nicht erfolgt war.

Personal der Kulturpflege:

		Höherer Dienst		Gehobener		Mittlerer Dienst		Einfacher		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2012	weiblich	2	1	1	13		110		2	129	50%
	männlich	2	3	1	4		118		1	129	50%
Gesamt	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%		
31.12.2009	weiblich	2	1	1	11		103		1	119	50%
	männlich	2	4	1	7		105		1	120	50%
	absolut	4	5	2	18		208		2	239	100%
	prozentual	2%	2%	1%	8%		87%		1%		
31.12.2008	weiblich	2	1	1	10		51		54	119	50%
	männlich	2	4	1	8		34		68	117	50%
	absolut	4	5	2	18		85		122	236	100%
	prozentual	2%	2%	1%	8%		36%		52%		

Diese Personalgruppe umfasst das Fachpersonal des Kulturamtes, des Stadtarchivs, der Stadtbibliothek, des Historischen Museums und des Stadttheaters einschließlich 15 Auszubildender zum 31.12.2012.

Sozialberufe:

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
		Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2012	weiblich	3	116	338	53	510	84%
	männlich		57	39	1	97	16%
Gesamt	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%		
31.12.2009	weiblich	3	136	288		427	83%
	männlich	1	61	28		90	17%
	absolut	4	197	316		517	100%
	prozentual	1%	38%	61%			
31.12.2008	weiblich	3	130	277		410	82%
	männlich		64	27		91	18%
	absolut	3	194	304		501	100%
	prozentual	1%	39%	61%			

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 (84 %).

Die Gesamtzahl ist - einhergehend mit den Stellenneuschaffungen im Bereich der Kindertagesstätten - um weitere 40 Beschäftigte angestiegen.

In der Gesamtzahl 2012 sind 42 Praktikanten enthalten.

Bautechnisches Personal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2012	weiblich				17		21	38	35%
	männlich	5	6	2	30		29	72	65%
Gesamt	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%		
31.12.2009	weiblich		1		20		17	38	32%
	männlich	4	8	2	39		27	80	68%
	absolut	4	9	2	59		44	118	100%
	prozentual	3%	8%	2%	50%		37%		
31.12.2008	weiblich		1		20		19	40	32%
	männlich	4	8	2	41		31	86	68%
	absolut	4	9	2	61		50	126	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 2012 waren 25 Auszubildende eingesetzt.

1.3 Altersstruktur 2012

Der Anstieg des Durchschnittsalters war in den letzten Jahren nicht so gravierend wie angenommen; insgesamt hat sich das Durchschnittsalter sogar leicht verringert. Zum Vergleich wurden die Zahlen aus dem Personalbericht 2006 beigefügt.

Gruppe	Durchschnittsalter in Jahren		davon männliche Beschäftigte		davon weibliche Beschäftigte	
	2006	2012	2006	2012	2006	2012
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	45,0	47,0	45,7	47,7	44,6	46,8
Polizei	44,9	42,5	46,2	44,8	35,9	34,1
Feuerwehr	38,4	38,1	38,4	38,2	34,5	34,3
Lehrpersonal	50,3	48,2	53,1	51,7	48,0	46,0
Personal der Kulturpflege	42,4	44,4	44,2	44,7	40,8	42,2
Sozialberufe	43,6	43,0	47,2	46,1	42,7	42,5
Personal der Gesundheitspflege	49,4	52,2	50,7	53,6	49,0	51,6
bautechnisches Personal	42,6	41,8	44,4	42,9	39,2	39,5
sonstiges technisches Personal	44,7	47,1	45,2	48,0	41,7	42,6
sonstiges Personal	49,5	49,9	53,3	51,2	48,0	48,6
Reinigungs- und Küchenpersonal	49,1	53,3	52,0	entfällt	49,1	53,2
Hausmeister/Hauspersonal	48,7	52,4	47,8	52,0	55,6	59,6
handwerkliches Personal	43,0	44,9	43,1	45,2	41,5	43,9
Garten-/Friedhofsarbeiter	43,7	46,7	44,9	47,5	38,8	43,9
Straßenunterhaltung	46,9	48,1	46,9	48,1	entfällt	
Gesamt	46,2	46,0	47,1	46,8	45,4	45,4

Die Altersstruktur in den verschiedenen Personalgruppen entwickelte sich in den Vergleichsjahren 2006 und 2012 sehr unterschiedlich. In den Personalgruppen Polizei, Feuerwehr, bautechnisches Personal, Sozialberufe und Lehrpersonal sank das Durchschnittsalter. In anderen Bereichen ist ein Anstieg zu verzeichnen. Bei dem Vergleich von weiblichen und männlichen Beschäftigten zeigen sich in einigen Personalgruppen starke Unterschiede im Durchschnittsalter. Mit Ausnahme der Gruppe des Hausmeister/Hauspersonals liegt das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten im Jahr 2012 unter dem, der männlichen Beschäftigten.

Wie in den vergangenen Jahren liegt der Altersdurchschnitt bei der Feuerwehr auch 2012 sehr günstig; in anderen Bereichen (z. B. Lehrpersonal, Verwaltung, Personal der Gesundheitspflege, Reinigungs- und Küchenpersonal) ist der Altersdurchschnitt weiterhin unverändert hoch. Auffällig ist bei der Polizei das stark 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 Laufbahngruppen und nach Geschlecht dargestellt.

Beim Verwaltungspersonal und Schreibdienst ist der Anteil der 45 bis 50-jährigen weiblichen Beschäftigten am höchsten, gefolgt von den 50 bis 55-jährigen sowie den 55 bis 60-jährigen weiblichen Beschäftigten. Bereits deutlich niedriger liegt der Anteil der 40 bis 45-jährigen. Bei der kleineren Gruppe der männlichen Beschäftigten liegt der überwiegende Anteil zwischen 40 und 65 Jahren.

In den Sozialberufen hat sich die Altersstruktur 2012 im Bereich der Beschäftigten bis 40 Jahre leicht verbessert. Im Bereich der 45 bis 60-jährigen ist die Anzahl der sowohl weiblichen als auch männlichen Beschäftigten nach wie vor höher als in den übrigen Altersgruppen.

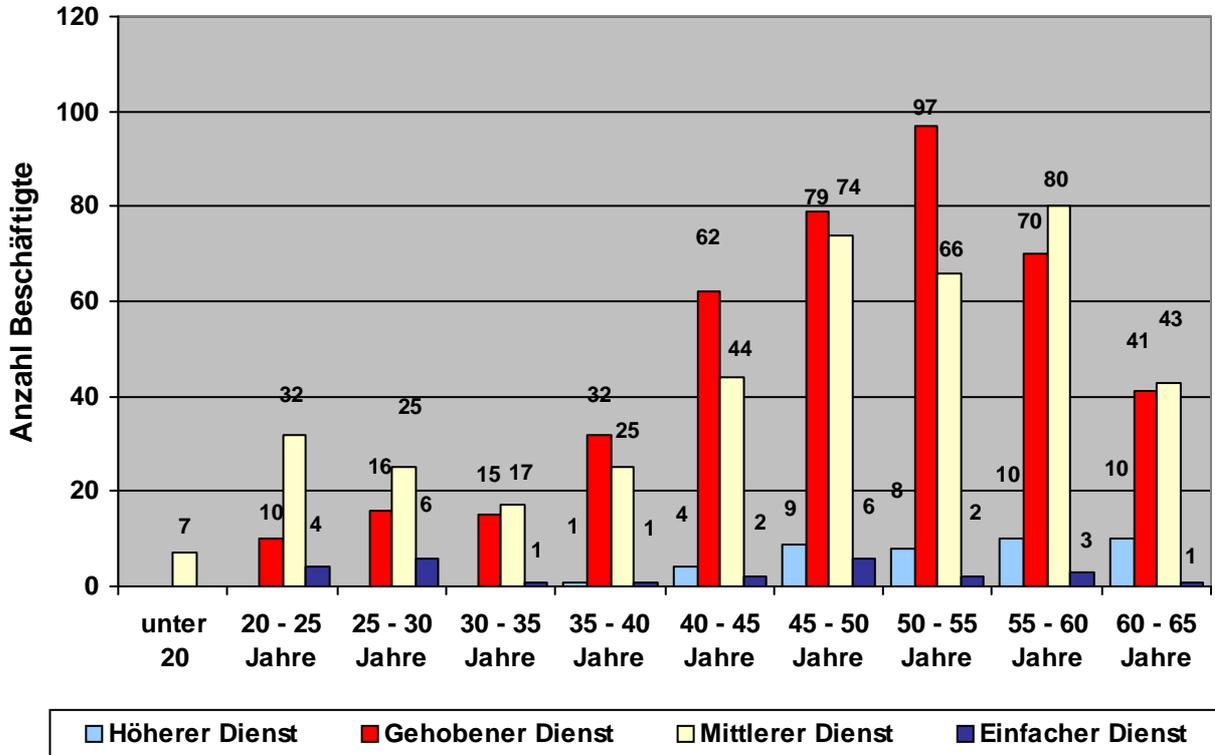
Beim bautechnischen Personal liegen die Anteile der 45 bis 50-jährigen, der 50 bis 55-jährigen und der 55 bis 60-jährigen gleichauf.

Im Bereich des Lehrpersonals ist das Durchschnittsalter um knapp zwei Jahre gesunken; allerdings ist hier die größte Gruppe die der Beschäftigten im Alter von 55 bis 60 Jahren, dicht gefolgt von der Gruppe der 60 bis 65-jährigen.

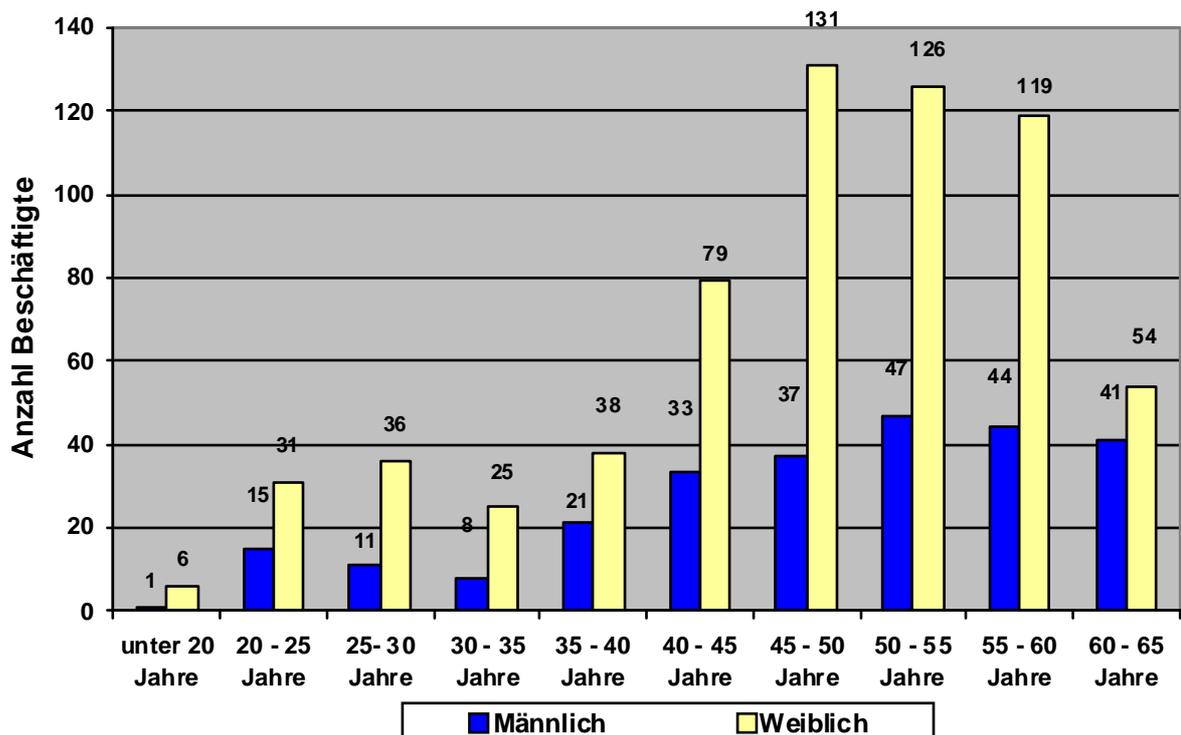
Bei der Polizei liegt der größte Anteil der männlichen Beschäftigten in der Gruppe der 50 bis 55-jährigen, dicht gefolgt von den 45 bis 50-jährigen. Bei den weiblichen Beschäftigten sind die Gruppen der 35 bis 40-jährigen und der 40 bis 45-jährigen weiter fast gleich groß.

Es ist damit zu rechnen, dass die Zahl der ausscheidenden Mitarbeiter/innen in den nächsten 10 bis 15 Jahren auch unter Berücksichtigung eines altersmäßig späteren Ruhestandes bzw. Rentenbezuges weiter deutlich ansteigen wird. 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.

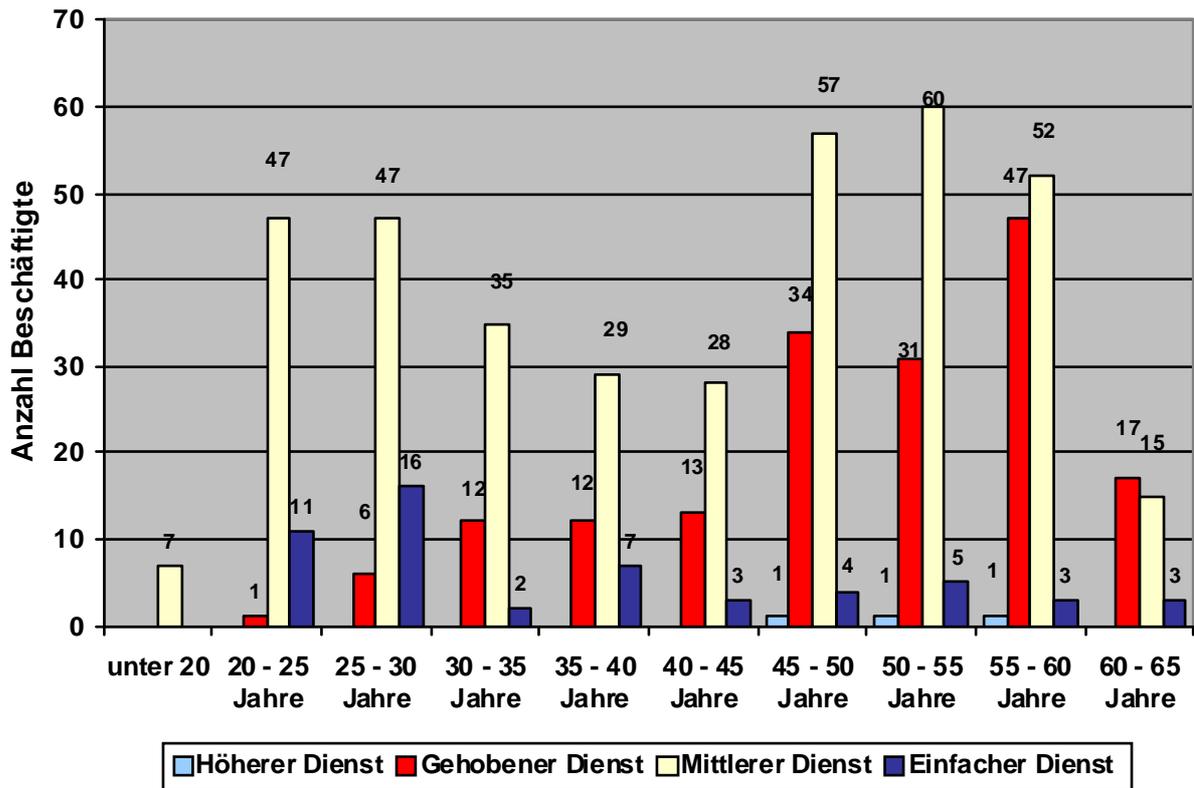
**Altersstruktur nach Laufbahnen
(Verwaltungspersonal und Schreibdienst)**



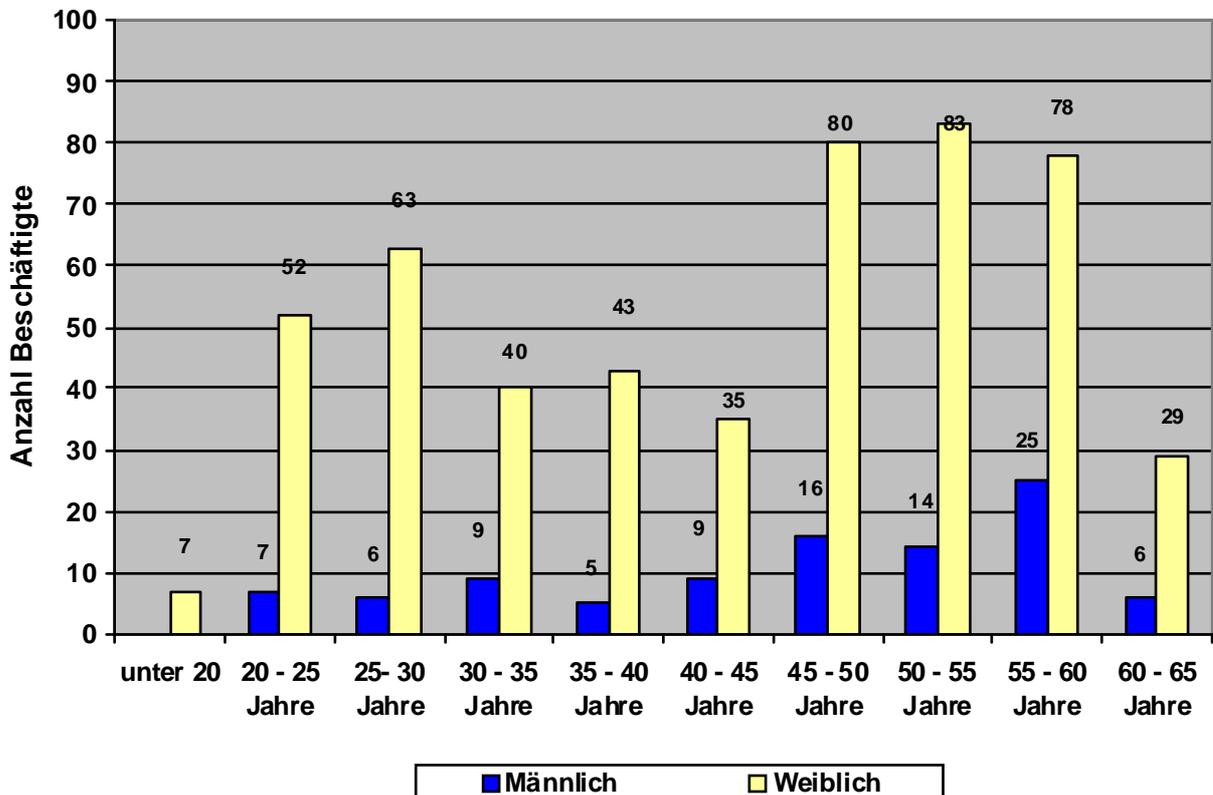
**Altersstruktur nach Geschlecht
(Verwaltungspersonal und Schreibdienst)**



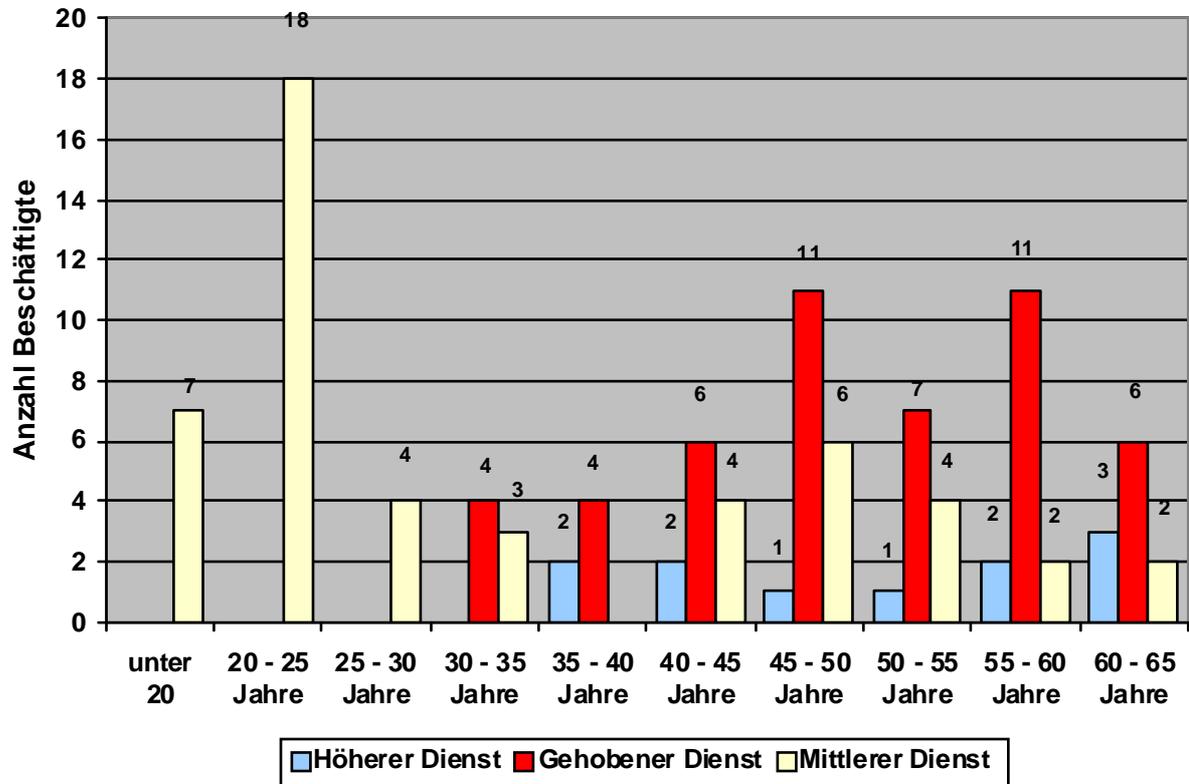
Altersstruktur nach Laufbahnen (Sozialberufe)



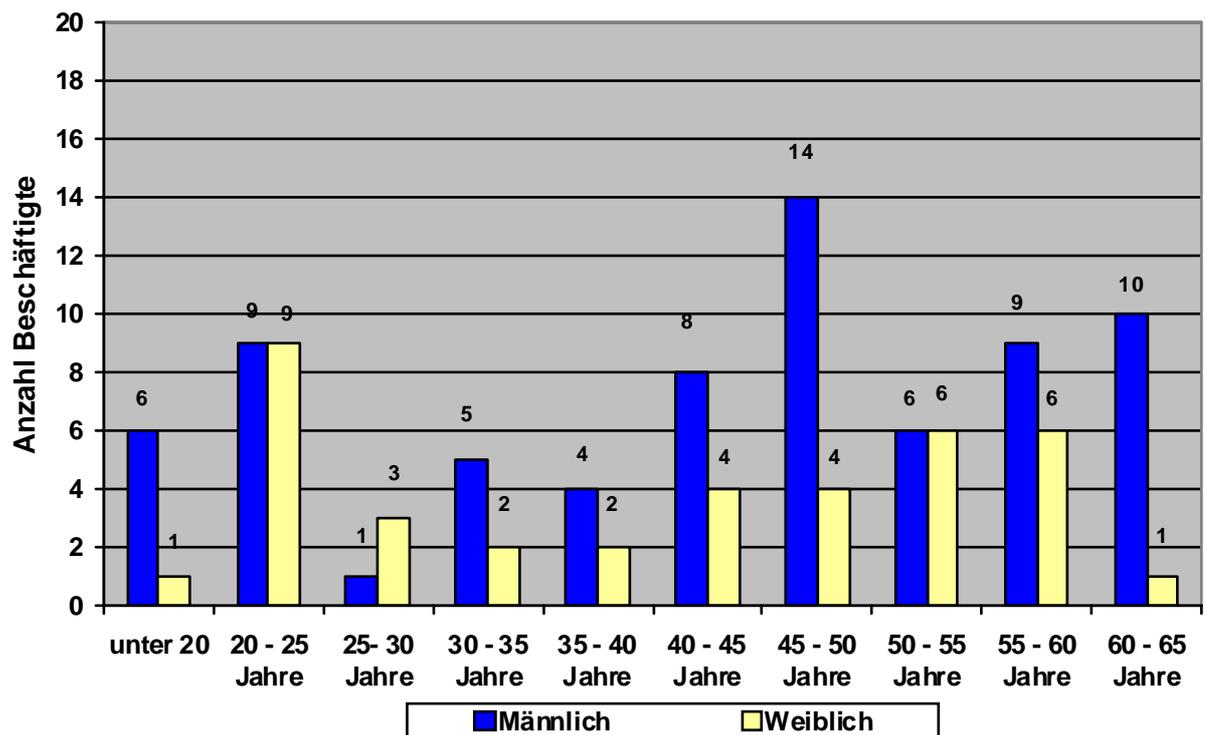
Altersstruktur nach Geschlecht (Sozialberufe)



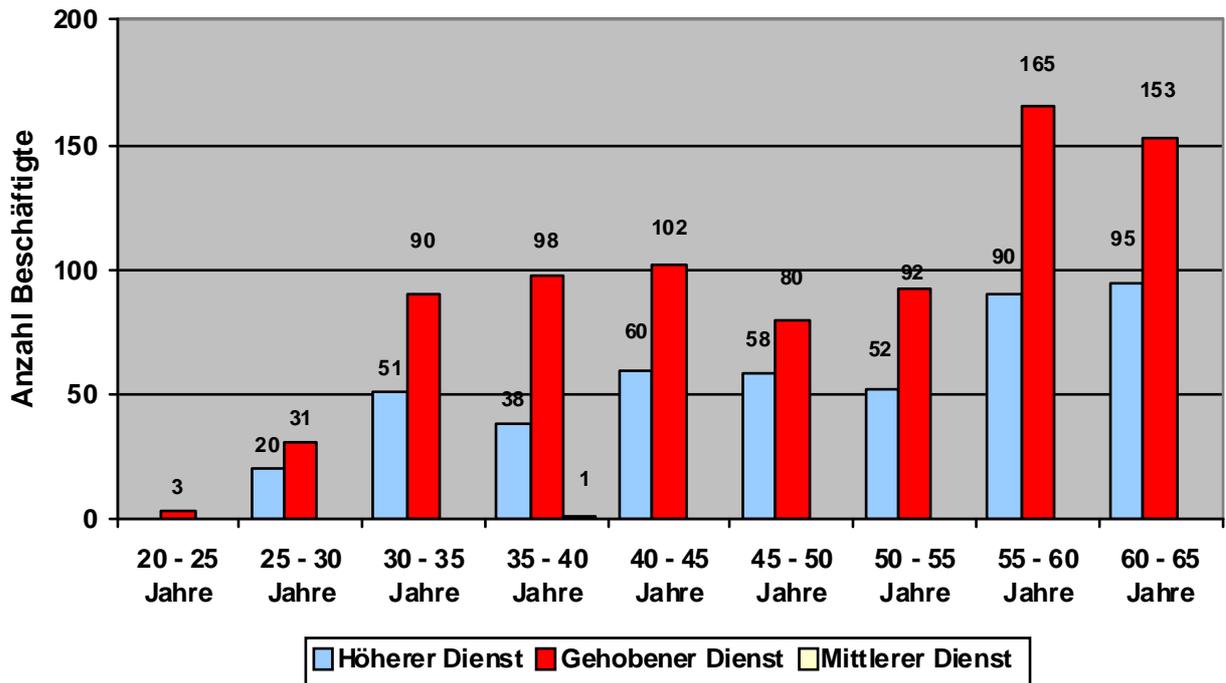
Altersstruktur nach Laufbahnen (Bautechnisches Personal)



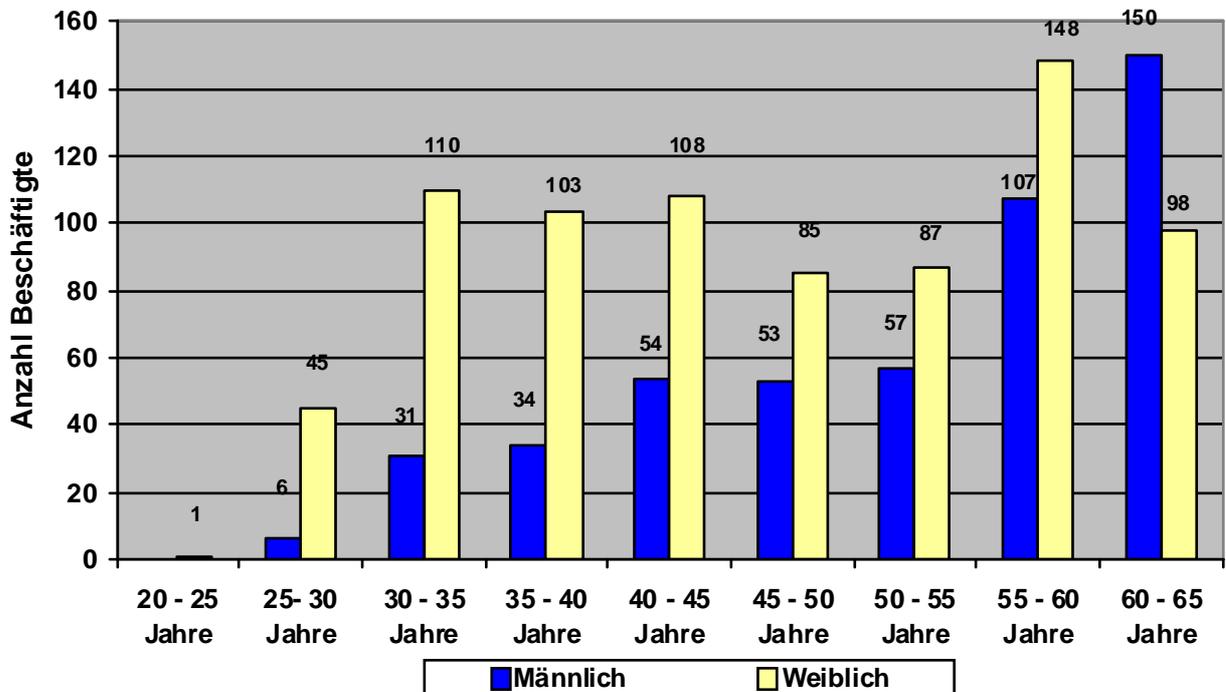
Altersstruktur nach Geschlecht (Bautechnisches Personal)



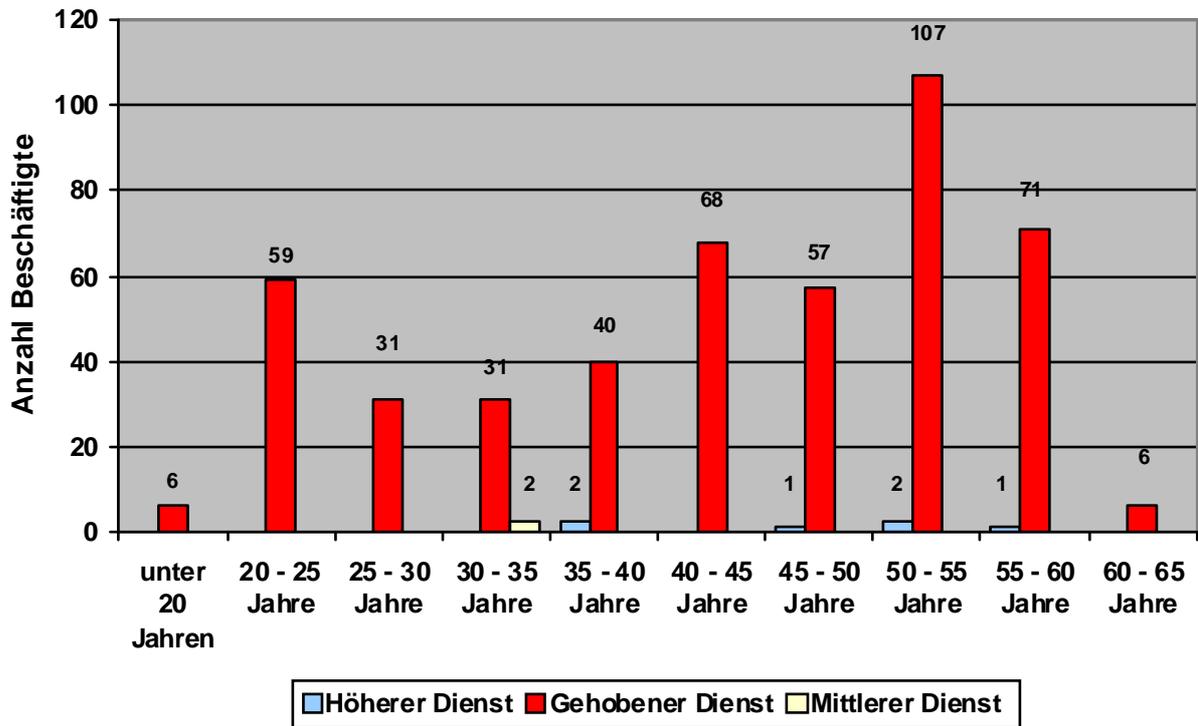
Altersstruktur nach Laufbahnen (Lehrpersonal)



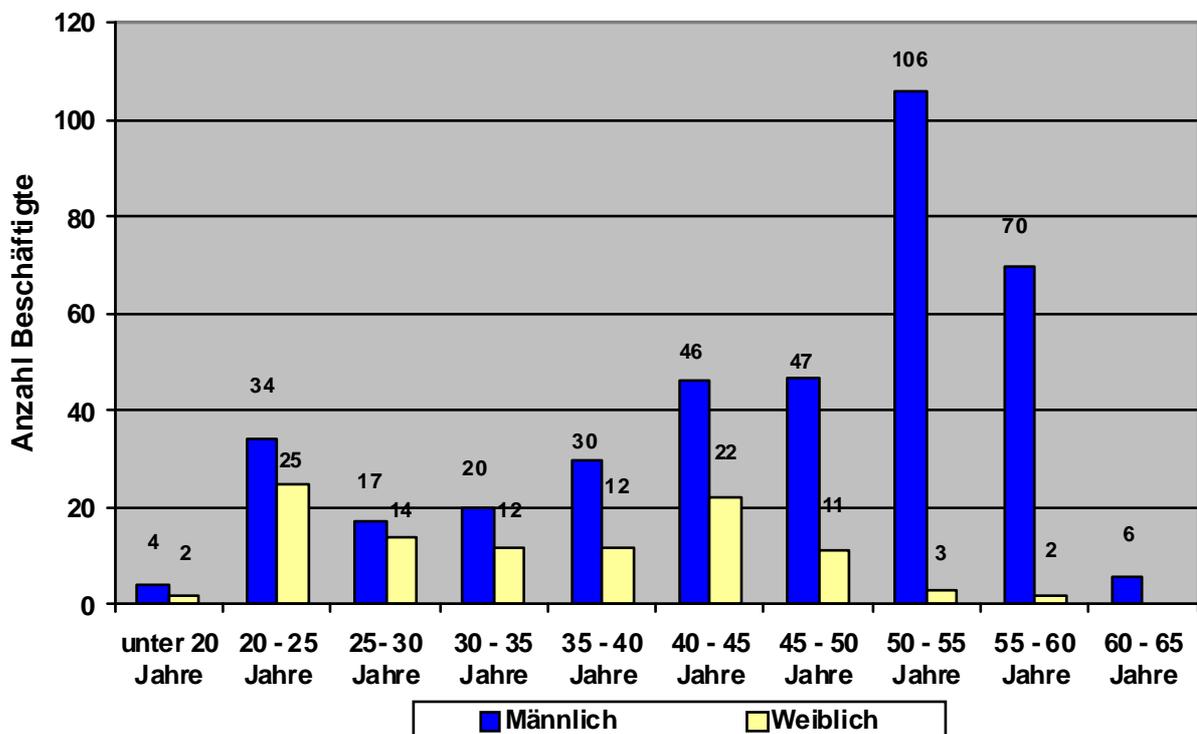
Altersstruktur nach Geschlecht (Lehrpersonal)



Altersstruktur nach Laufbahnen¹ (Polizei)

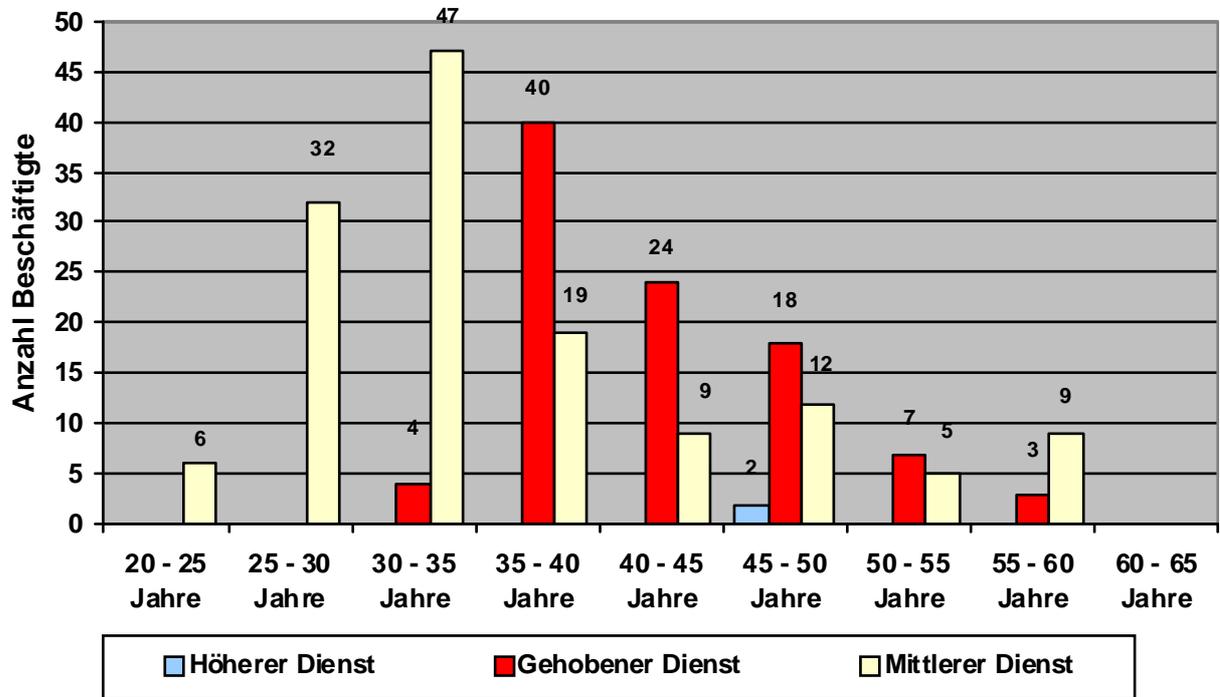


Altersstruktur nach Geschlecht (Polizei)

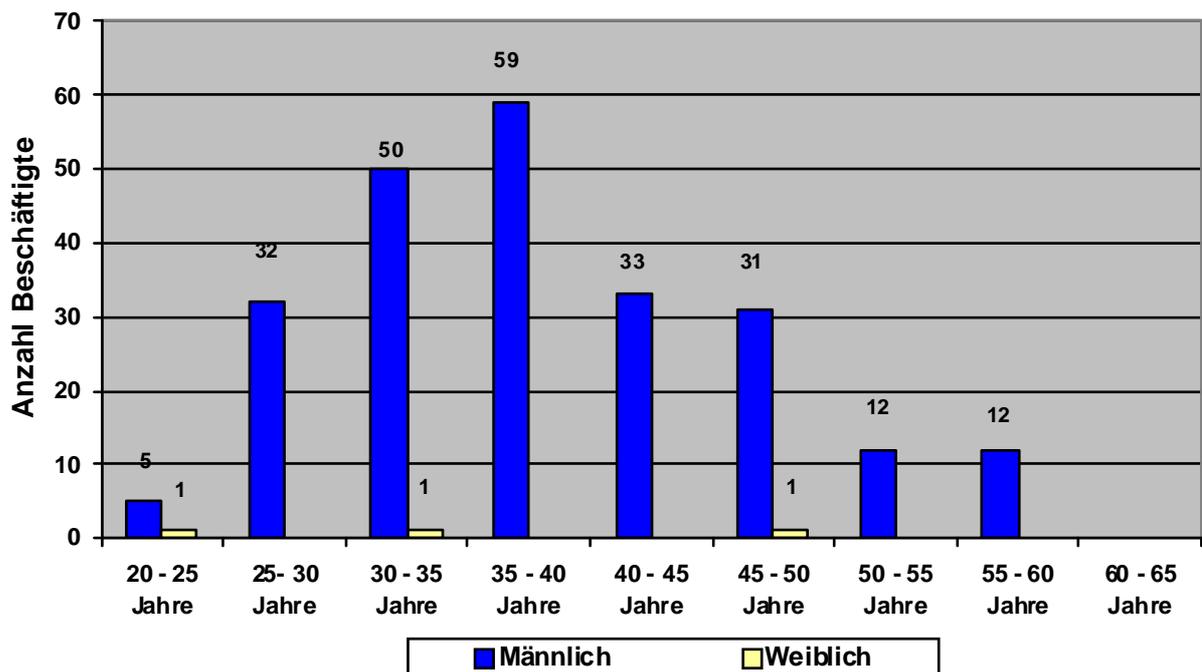


¹ Die Überleitung von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten auf der Grundlage des Gesetzes zur beschleunigten Überleitung vom mittleren in den gehobenen Polizeivollzugsdienst ist nahezu abgeschlossen.

Altersstruktur nach Laufbahnen
(Feuerwehr)



Altersstruktur nach Geschlecht
(Feuerwehr)



1.4 Auszubildende

Wie in der Vergangenheit hat der Magistrat der Stadt Bremerhaven auch 2012 weiter über den tatsächlichen Bedarf hinaus Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt.

Der fortlaufende Entwicklungs- und Anpassungsprozess in der dualen Berufsausbildung hält an; es entstehen weiterhin geänderte oder neue Berufsfelder. Der Magistrat stellt sich diesen Veränderungen und bildet immer wieder in neugeschaffenen Berufen aus.

Auch im Ausbildungsjahr 2012 variierten die Bewerberzahlen in den verschiedenen Ausbildungsberufen. So musste beispielsweise bei den Gärtnern/innen, den technischen Produktdesignern/innen und den Verwaltungsfachangestellten die Bewerbungsfrist verlängert werden. Aus diesem Grund soll auch weiter an den regelmäßigen Werbeaktionen in den weiterführenden Schulen festgehalten werden. In einer Übersicht sind nachfolgend die Bewerberzahlen in den einzelnen Ausbildungsberufen und bei Polizei und Feuerwehr für die Jahre 2010 bis 2012 dargestellt.

Die durchschnittliche Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber ist generell in den letzten Jahren gesunken. Insbesondere haben sich die schriftliche Ausdrucksfähigkeit und die Beherrschung der Grundrechenarten, aber auch persönliche Kompetenzen wie Durchhaltevermögen, Sorgfalt und Konzentrationsfähigkeit negativ entwickelt. Dieses macht sich schon in den schriftlichen Einstellungstestverfahren bemerkbar.

Obwohl auch 2012 grundsätzlich keine Übernahmegarantie nach Beendigung der Ausbildung bestand, hat der Magistrat wieder vier ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten einen befristeten Vertrag für zwei Jahre angeboten. Bereits seit 2007 werden die besten Auszubildenden zum / zur Verwaltungsfachangestellten bei Erfüllung bestimmter Auswahlkriterien in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis für die Dauer von zwei Jahren weiterbeschäftigt, um vorübergehende oder nicht vorhersehbare Personalbedarfe der Ämter befriedigen zu können. In den vergangenen Jahren ist es zudem gelungen, alle Verwaltungsfachangestellten nach Ablauf der zwei Jahre unbefristet weiter zu beschäftigen.

Vier weitere Absolventen des 2012 beendeten Ausbildungsjahrgangs zum/zur Verwaltungsfachangestellten wurden zu Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen ernannt und studieren seit September 2012 im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen.

Von der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze wurden auch im Jahr 2012 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 Ausiedler/innen.

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

Jahr	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Anlagenmechaniker f. Sanitär-, Heizung u. Klimatechnik	0	0	0	0	0	0
Ausbaufacharbeiter/in	5 (0)	6 (0)	6 (0)	4 (0)	6 (0)	6 (0)
Bauten- u. Objektbeschichter/in	6 (1)	7 (1)	5 (0)	8 (0)	6 (1)	8 (1)
Bauzeichner/in	2 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
Elektroniker/in	9 (2)	9 (1)	8 (2)	10 (2)	7 (0)	6 (0)
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	8 (8)	5 (5)	4 (3)	4 (2)	5 (2)	6 (4)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	4 (1)	5 (1)	5 (2)	5 (1)	6 (1)	6 (0)
Fachinformatiker/in für Systemintegration	0	0	2 (1)	2 (1)	3 (1)	3 (0)
Gärtner/in	8 (1)	6 (2)	6 (3)	6 (2)	6 (2)	6 (1)
Hochbaufacharbeiter/in	7 (0)	8 (0)	7 (0)	6 (0)	3 (0)	1 (0)
Holzmechaniker/in	10 (2)	7 (2)	7 (3)	7 (3)	7 (3)	8 (3)
Immobilienkaufmann/-kauffrau	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)
Industriemechaniker/in	7 (1)	3 (1)	0	0	0	0
Informatikkaufmann/-frau	4 (0)	3 (0)	3 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (0)
IT-Systemelektroniker/in	4 (0)	3 (0)	2 (0)	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)	1 (0)
Maler/in	1 (0)	0 (0)	1 (1)	0	2 (0)	0
Maskenbildner/in	2 (2)	2 (2)	2 (2)	3 (3)	3 (3)	2 (2)
Maßschneider/in	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)	3 (3)
Maurer/in	0	0	0	0	0	0
Mechatroniker/in	0	0	0	0	0	0
Mediengestalter/in für Digital-/Printmedien	1 (1)	0	0	0	0	1 (1)
Raumausstatter/in	1 (1)	1 (1)	1 (1)	0	0	0
Technische/r Produktdesigner/in	14 (5)	13 (4)	14 (5)	16 (7)	12 (6)	12 (6)
Vermessungstechniker/in	4 (2)	4 (3)	4 (2)	4 (2)	3 (1)	3 (1)
Verwaltungsfachangestellte/r	42 (29)	41 (27)	40 (28)	41 (27)	40 (26)	42 (28)
Verwaltungsinspektoranwärter/in	0	4 (4)	8 (5)	12 (6)	10 (7)	12 (8)
Volontär/in	2 (1)	1 (1)	1 (1)	2 (2)	2 (2)	2 (2)
Berufspraktikant/in	36 (32)	31 (29)	38 (32)	34 (28)	35 (31)	39 (35)
Zimmerer/in	0	0	1 (0)	0	0	0
Gesamt	184 (95)	165 (87)	172 (98)	175 (93)	167 (93)	173 (97)

Neu geschlossene Ausbildungsverträge beim Magistrat der Stadt Bremerhaven im Jahr 2012

() = davon Frauen

Ausbildungsberuf	Amt/Einrichtung	Gesamt	davon Migranten
Ausbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule*	2 (0)	0
Bauten- und Objektbeschichter/in	40/Werkstattschule*	2 (0)	1 (0)
Bauzeichner/in	66	0	0
Elektroniker/in	40/Werkstattschule*	2 (0)	1 (0)
Elektroniker/in	WSI	1 (0)	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	41 B, 90/3	2 (2)	1 (1)
Fachinformatiker/in System-integration	b.i.t., 40 S	2 (0)	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	46	2 (0)	0
Gärtner/in	67	2 (0)	0
Hochbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule*	0	0
Holzmechaniker/in	40/Werkstattschule*	3 (1)	0
Immobilienkaufmann/-frau	WSI	0	0
Informatikkaufmann/-frau	53	1 (0)	0
IT-Systemelektroniker/in	90	0	0
Konstruktionsmechaniker/in	46	0	0
Maler (3. Ausbildungsjahr)	40/Werkstattschule*	0	0
Maskenbildner/in	46	0	0
Maßschneider/in	46	1 (1)	0
Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien	43	1 (1)	0
Technischer Produktdesigner/in	40/BST	4 (2)	1 (0)
Vermessungstechniker/in	62	1 (0)	0
Verwaltungsfachangestellte/r	div.	14 (10)	1 (1)
Verwaltungsinspektor-Anwärter/in	div.	4 (3)	0
Volontär/in (wissenschaftliche/r)	Historisches Museum	1 (1)	0
Berufspraktikant/in	div.	39 (35)	10 (10)
Gesamt		84 (56)	15 (12)

* Ausbildungsplätze werden vorgehalten für benachteiligte Jugendliche

Berufungen ins Beamtenverhältnis auf Widerruf (Anwärter) für die Laufbahnausbildung bei der Feuerwehr Bremerhaven (ausschließlich Männer)

Jahr	2007	2008	2009	2010	2011	2012
mittlerer feuerwehr-technischer Dienst	18	14	2	2	5	7
gehobener feuerwehr-technischer Dienst	1	0	0	0	1	1
höherer feuerwehrtechnischer Dienst	0	0	0	0	0	0
gesamt	19	14	2	2	6	8

Bewerberzahlen bei der Feuerwehr Bremerhaven

Feuerwehr (alle Laufbahngruppen)	2010	2011	2012
	110	300	221

Berufungen ins Beamtenverhältnis auf Widerruf (Anwärterinnen und Anwärter) für die Laufbahnausbildung bei der Polizei Bremerhaven (erstmalig ab 2008)

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012
gehobener Polizeivollzugsdienst	13	17	21	25	7
davon Frauen	9	10	5	6	4

Bewerberzahlen bei der Polizei Bremerhaven

Polizei	2010	2011	2012
	2647	2732	1901

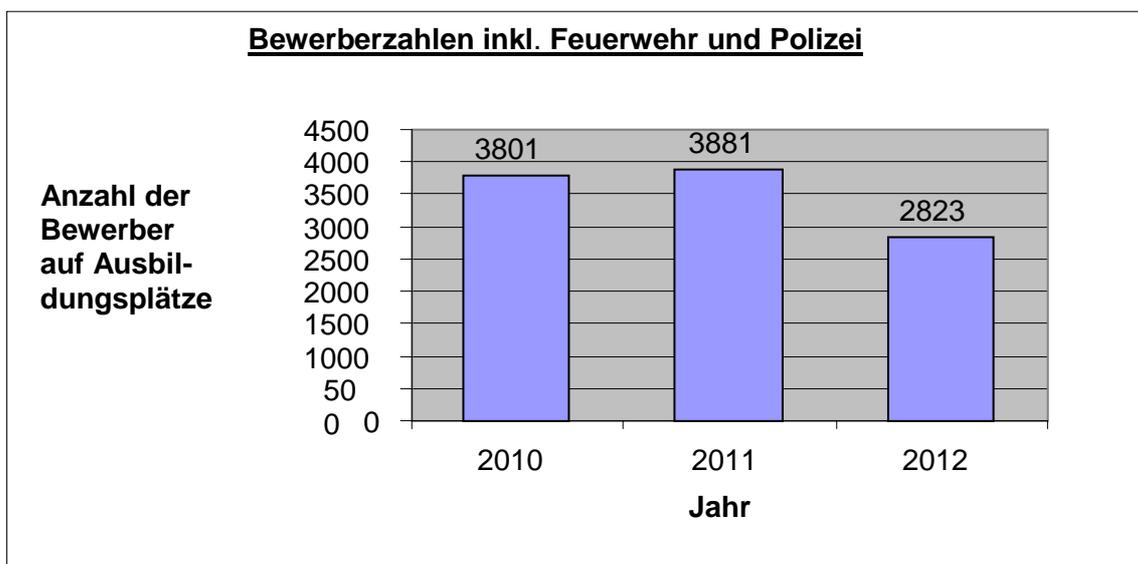
Anzahl der Bewerbungen, () = davon schwerbehindert						
Beruf / Ausbildungsort	2010		2011		2012	
Werkstattschule *	83	(2)	75	(0)	58	(0)
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	84	(2)	83	(4)	68	(4)
Bauzeichner	49	(1)	6	(0)	0**	(0)
Fachinformatiker/-in (Systemintegration)	0**	(0)	42	(1)	32	(0)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	51	(1)	34	(0)	32	(0)
Immobilienkaufmann/-frau	82	(1)	1	(0)	0**	(0)
Informatikkaufmann/-frau	0**	(0)	35	(1)	21	(0)
Informations- und Telekommunikationselektroniker/-in	45	(0)	0**	(0)	0**	(0)
Konstruktionsmechaniker/-in	31	(0)	1	(0)	0**	(0)
Maskenbildner/-in	16	(1)	31	(1)	0**	(0)
Maßschneider/-in (Schwerpunkt Damen)	42	(0)	27	(0)	54	(0)
Mediengestalter/-in für die Digital- und Printmedien***	0**	(0)	0**	(0)	55	(1)
Technischer Produktdesigner/-in	38	(0)	27	(0)	30	(0)
Vermessungstechniker/-in	33	(1)	24	(0)	14	(0)
Verwaltungsfachangestellte/r	231	(5)	205	(7)	178	(5)
Verwaltungsoberspektorenanwärter/-in****	132	(1)	87	(1)	5	(0)
Volontär/-in	127	(1)	171	(0)	154	(1)
Gesamt	1044	(16)	849	(15)	701	(11)

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

** keine Ausschreibung erfolgt

*** 2012 erstmalige Ausschreibung

**** ab 2012 nur interne Ausschreibung



1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte

Beamte und Tarifbeschäftigte können entsprechend der nachfolgenden Gründe beurlaubt werden:

Elternzeit

Auf der Grundlage des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (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 das Gros der Beurlaubungsfälle ausmachen.

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 eines Studiums (für die Dauer von sechs Monaten)
- Aufnahme einer anderweitigen Erwerbstätigkeit aus persönlichen Gründen (für die Dauer von sechs Monaten)

- im Bereich der Lehrer/innen werden Beurlaubungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen gemäß den Regelungen des Bremischen Beamtengesetzes ausgesprochen.

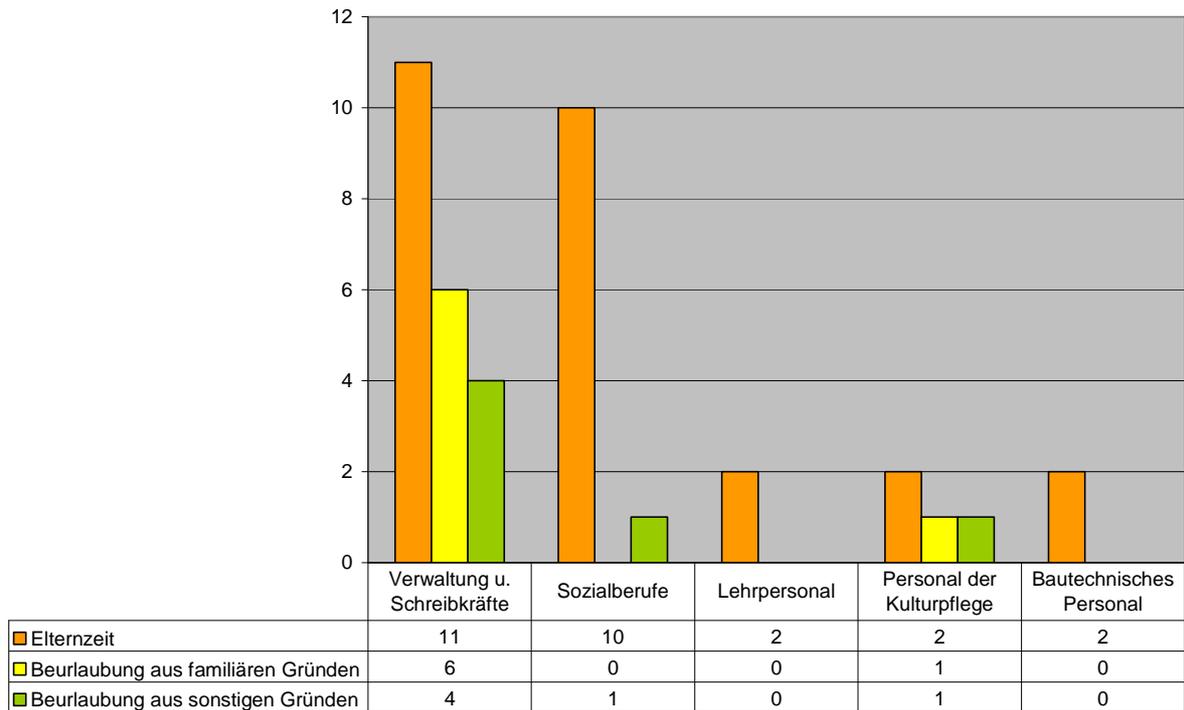
Zum Stichtag 31.12.2012 sind insgesamt 52 Tarifbeschäftigte (ohne zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente) sowie 58 Beamte im Bereich des Magistrats und der Wirtschaftsbetriebe beurlaubt/abwesend (im Bereich EBB weitere vier Tarifbeschäftigte).

Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken zeigen die laufenden Beurlaubungen/Abwesenheiten in den ausgewählten Personalgruppen mit Stand vom 31.12.2012.

Beurlaubte/Abwesende Tarifbeschäftigte:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

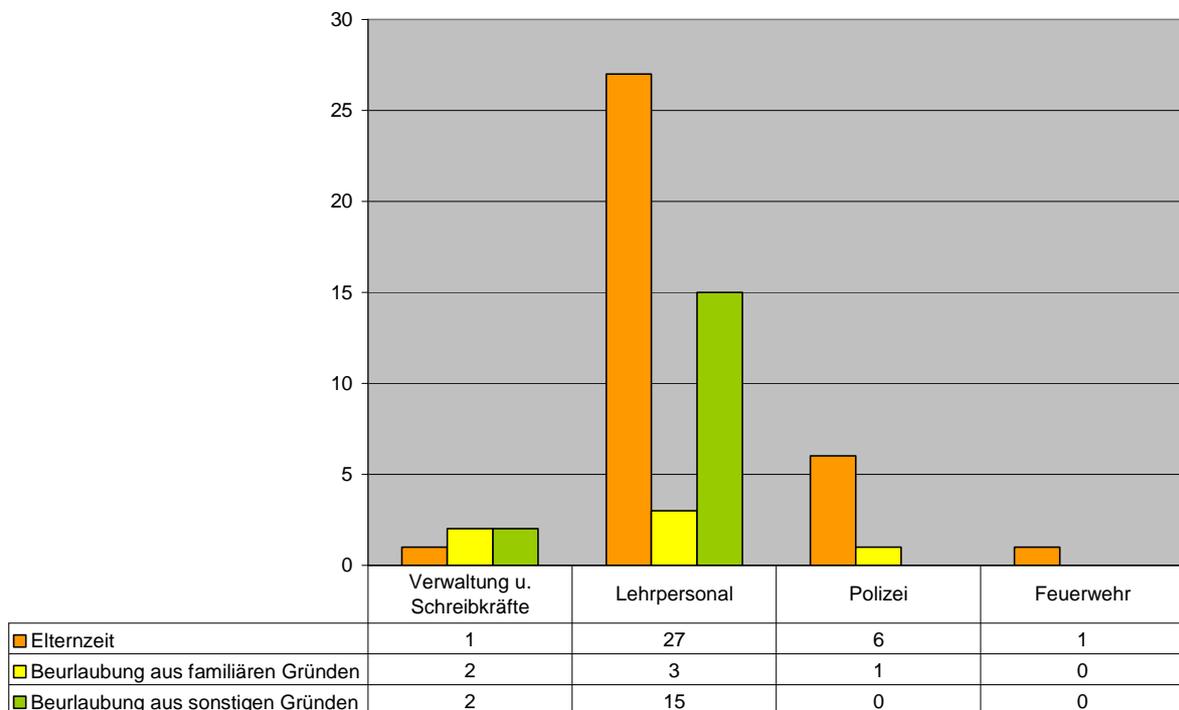
		Verwaltung u. Schreib- dienst	Sozial- berufe	Lehr- personal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Elternzeit	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	11	10	2	2	2	27
	gesamt	11	10	2	2	2	27
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	6	0	0	1	0	7
	gesamt	6	0	0	1	0	7
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	2	0	0	1	0	3
	weiblich	2	1	0	0	0	3
	gesamt	4	1	0	1	0	6
Gesamtzahl		21	11	2	4	2	40



Im Tarifbereich (Verwaltung/Schreibdienst) haben drei weitere Mitarbeiter/innen (zwei Frauen, ein Mann) Elternzeit in Anspruch genommen und arbeiten während der Elternzeit in ihrem bisherigen Bereich mit 10, 12 bzw. 15 Wochenstunden.

Beurlaubte/Abwesende Beamte:

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Elternzeit	männlich	0	0	1	1	2
	weiblich	1	27	5	0	33
	gesamt	1	27	6	1	35
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	2	3	1	0	6
	gesamt	2	3	1	0	6
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	0	4	0	0	4
	weiblich	2	11	0	0	13
	gesamt	2	15	0	0	17
Gesamtzahl		5	45	7	1	58



Die Auswertung der Tabellen ergibt, dass deutliche mehr Frauen als Männer eine Beurlaubung aus familiären Gründen oder Elternzeit in Anspruch nehmen. Da die Tabellen und Grafiken die Zahlen zum Stichtag 31.12.2012 wiedergeben, wird die Zahl der Männer, die im Laufe des Jahres 2012 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 SGB IX je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

- 105,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5%,
- 180,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3%,
- 260,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2%.

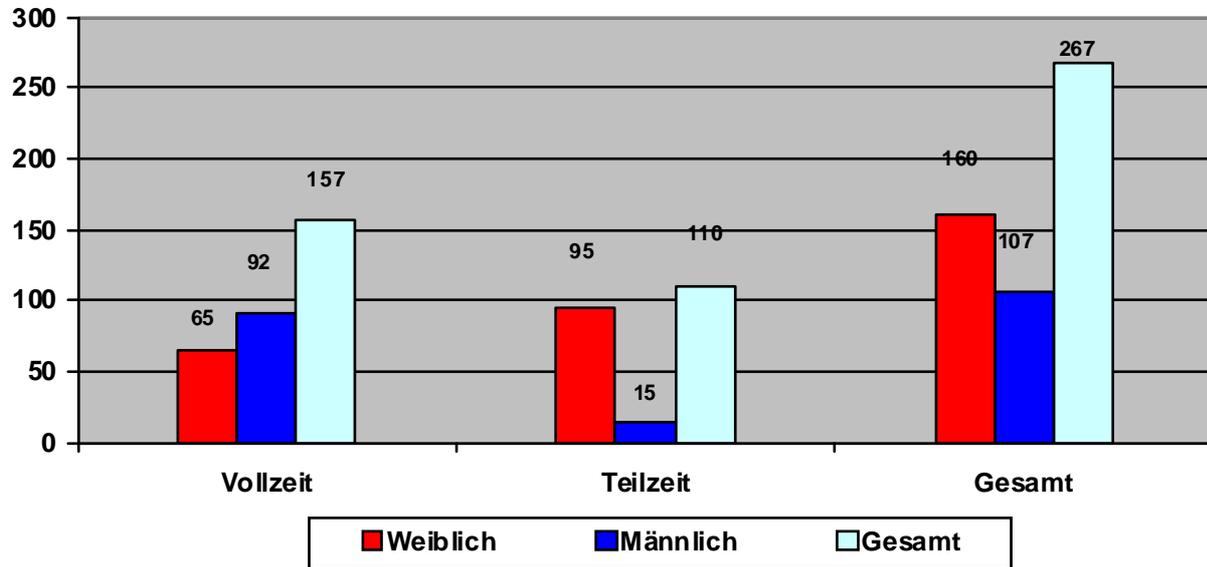
Um diese Vorgaben einhalten zu können, werden bei Stellenausschreibungen im Bereich des Magistrats die schwerbehinderten Menschen bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

Die Quote von 5% wurde wie in den Vorjahren eingehalten, wobei im Berichtsjahr 2012 ein Anstieg von 0,17 Prozentpunkten im Vergleich zum Berichtsjahr 2011 zu verzeichnen war. Dieses liegt daran, dass mehr Mitarbeiter/-innen eine Schwerbehinderung zuerkannt und bei zahlreichen bestehenden anerkannten Schwerbehinderungen die Befristung verlängert wurde. Die Anzahl der Beschäftigten ist allerdings insgesamt auch leicht gesunken.

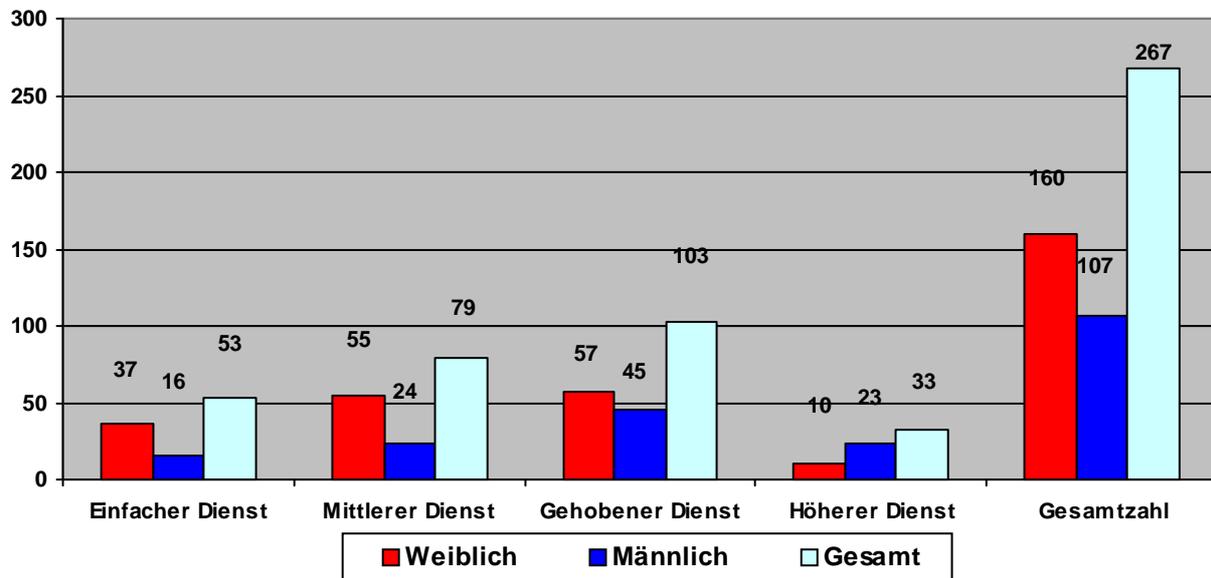
Die vom Magistrat erreichte Quote übersteigt auch im Jahr 2012 die Pflichtquote deutlich, trotz einer durchschnittlichen Beschäftigtenanzahl von 4.333 Arbeitsplätzen (ohne Stellen von Auszubildenden und Stellen nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX, die bei der Berechnung von den Arbeitsplätzen abgezogen werden). 217 Pflichtarbeitsplätze mussten im Berichtsjahr 2012 mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besetzt sein. Zum Stichtag 31.12.2012 waren jedoch 347 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Beschäftigten besetzt, woraus sich eine Beschäftigungsquote von 8,00 % im Bereich des Magistrats ergibt. Im Vorjahr 2011 lag die Quote bei 7,83 %.

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: 31.12.2012)



Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- nach Laufbahn -
 (Stand: 31.12.2012)



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. 26,5 % der Mitarbeiter (Beamte und Beschäftigte nach TVöD/TV-L/TVK/NV Bühne) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (Gesamtbeschäftigte: 4.597, in Teilzeit: 1.229). 91 % = 1.121 der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Die Teilzeitbeschäftigten sind überwiegend in den Bereichen Lehrpersonal (323 = 26,3 %), Verwaltung und Schreibdienst (276 = 22,5 %), Sozialberufe (288 = 23,4 %) und Reinigungs- und Küchenpersonal (188 = 15,3 %) zu finden. Diese vier Bereiche umfassen bereits 87,5 % 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. Zt. 10 Wochenstunden) kann nach den Bestimmungen der §§ 61 und 62 Bremisches Beamtengesetz gewährt werden.

In den nachfolgenden Tabellen und Grafiken sind die ausgewählten Personalgruppen mit Stand vom 31.12.2012 näher aufgeschlüsselt.

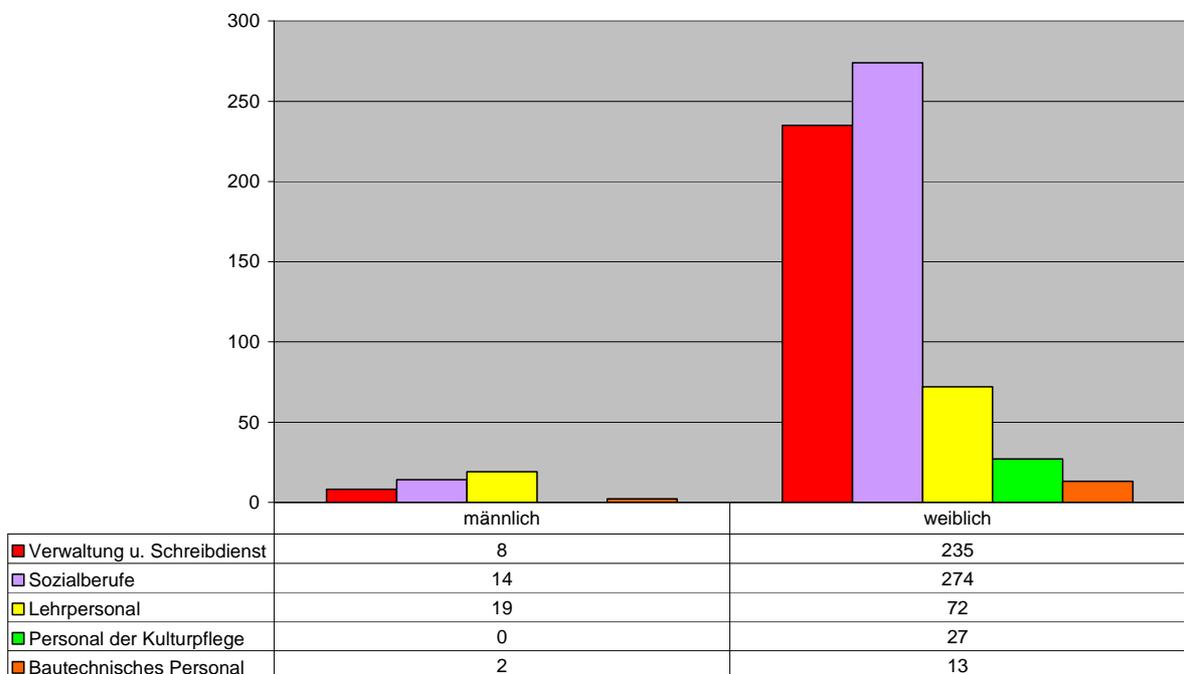
Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
männlich	höh. Dienst	1	0	9	0	1	11
	geh. Dienst	4	4	9	0	1	18
	mittl. Dienst	2	10	1	0	0	13
	einf. Dienst	1	0	0	0	0	1
weiblich	höh. Dienst	0	1	19	0	0	20
	geh. Dienst	64	47	53	3	8	175
	mittl. Dienst	162	200	0	24	5	391
	einf. Dienst	9	26	0	0	0	35
gesamt		243	288	91	27	15	664

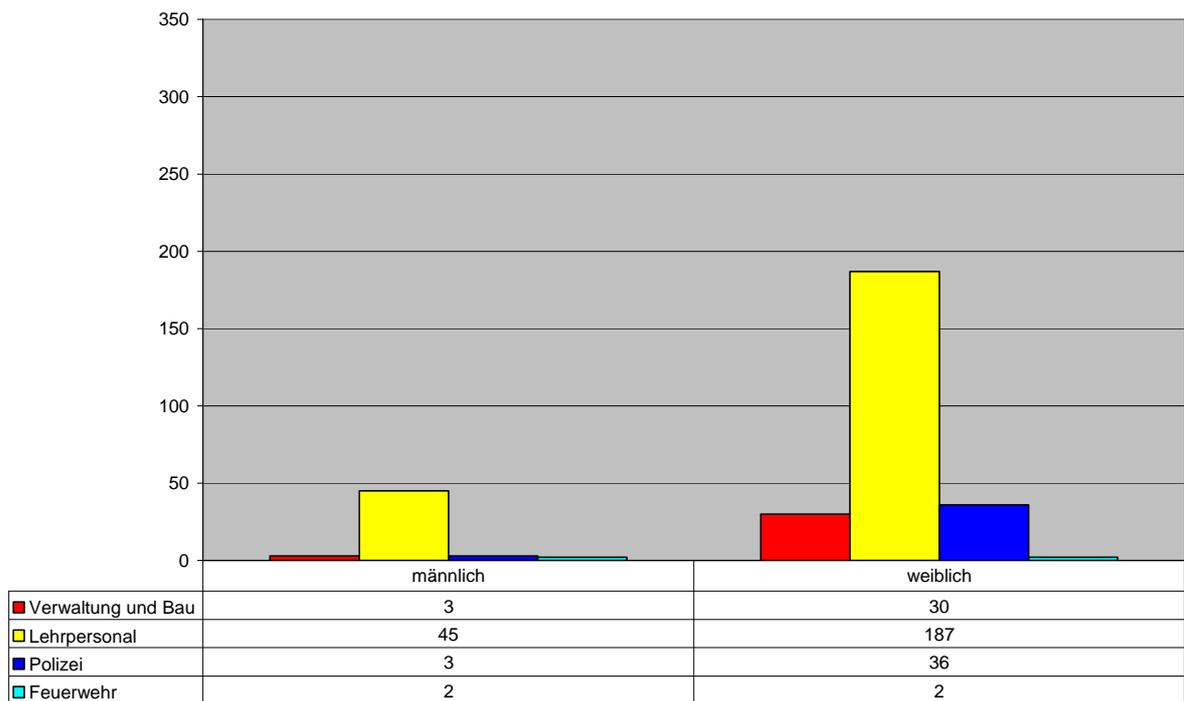
Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)



Beamte in Teilzeit:

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höh. Dienst	0	22	0	0	22
	geh. Dienst	3	23	3	1	30
	mittl. Dienst	0	0	0	1	1
weiblich	höh. Dienst	3	46	0	0	49
	geh. Dienst	27	141	36	0	204
	mittl. Dienst	0	0	0	2	2
gesamt		33	232	39	4	308

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 für Neuanträge faktisch mit Ablauf des 31.12.2009, da es im § 2 Absatz 4 hieß: „...*Es (das Altersteilzeitarbeitsverhältnis) muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen.*“ Seine Anwendung findet dieser TV ATZ seit dem 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).

In den kommenden Jahren 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 haben 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.

Die Teilnahme an der Altersteilzeit war bis Ende 2003 zahlreich, wurde aber insbesondere durch die unter 60-jährigen in Anspruch genommen. Bis Dezember 2003 gehörten lediglich 13,8 % der Antragsteller/innen dem Personenkreis der über 60-jährigen an. Per

Magistratsbeschluss vom 03.12.2003 wurde der Personenkreis der unter 60-jährigen grundsätzlich (ohne EBB) von der Gewährung der Altersteilzeit ausgeschlossen.

Seit Beginn der Altersteilzeit bis zum Ablauf des 31.12.2009 wurden auf der Grundlage des TV ATZ im Bereich der Tarifbeschäftigten des Magistrats der Stadt Bremerhaven insgesamt 400 Anträge auf Teilnahme an der Altersteilzeit gestellt und 325 Altersteilzeitbeschäftigungen gewährt. Diese Zahlen umfassen ausschließlich die *schriftlichen* Anträge und hieraus resultierende Bewilligungen bzw. Ablehnungen. Der weitaus überwiegende Teil der Antragsteller/innen entschied sich für das Blockmodell (ca. 96,9 % = 315/Blockmodell, 10/Teilzeitmodell).

Auf Grund der o. a. „Beendigung“ des TV ATZ und des Auslaufens der auf dieser Basis geschlossenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, nehmen die Zahlen der aktuell in Altersteilzeit Beschäftigten stetig ab; innerhalb der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse erfolgte eine vermehrte Verschiebung von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase (zum Stichtag 31.12.2012 befinden sich alle Fälle des Blockmodells in der Freistellungsphase, in Arbeit befinden sich noch drei Fälle des Teilzeitmodells):

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.

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 und 2011 wurden auf der Grundlage dieser neuen Altersteilzeitregelungen keine neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse geschlossen. Die o. g. vorgegebene Quote wurde bei der Stadt Bremerhaven, den Eigen- und Wirtschaftsbetrieben z. T. weit übererfüllt. Diese Quote ist jeweils zum Stichtag 31.05. für das Folgejahr zu ermitteln. Am Stichtag 31.05.2012 ergab die Ermittlung der Zahlen für das Jahr 2013, dass sich im Bereich der Stadtverwaltung (ohne Wirtschafts- und Eigenbetriebe) die Möglichkeit für insgesamt fünf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse eröffnete.

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

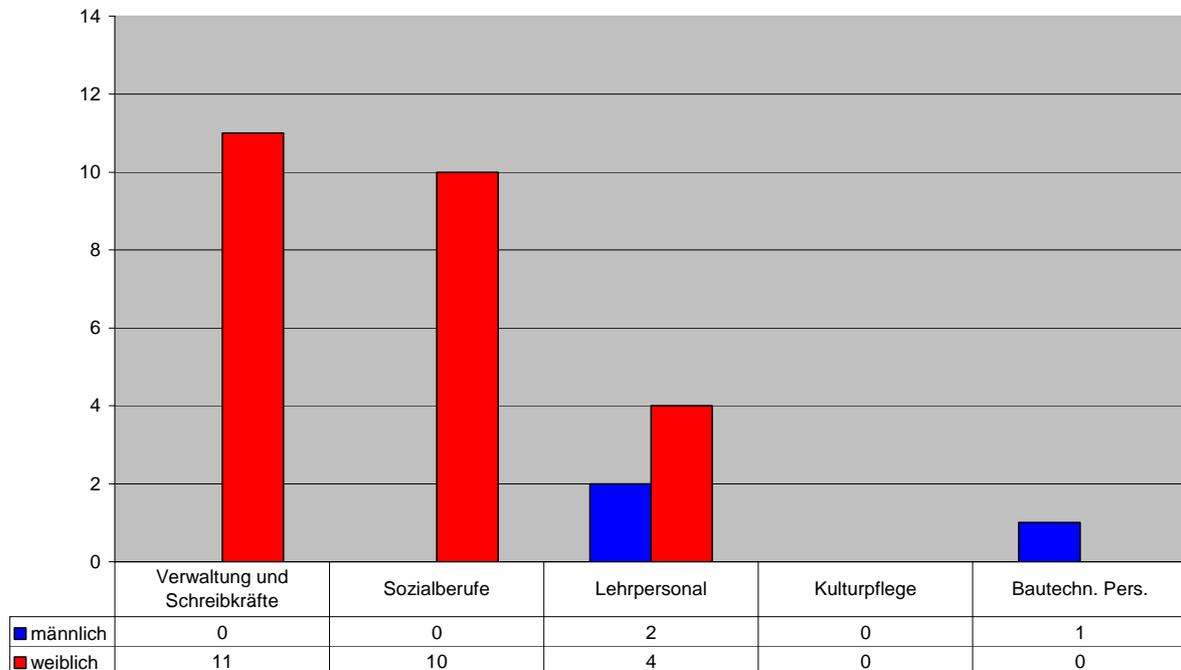
von 60:40 vor. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Bewilligung von Altersteilzeit; die Gewährung dient allein öffentlichen Interessen.

Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken zeigen die zum Stichtag 31.12.2012 laufenden Altersteilzeitfälle in den ausgewählten Personalgruppen:

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit

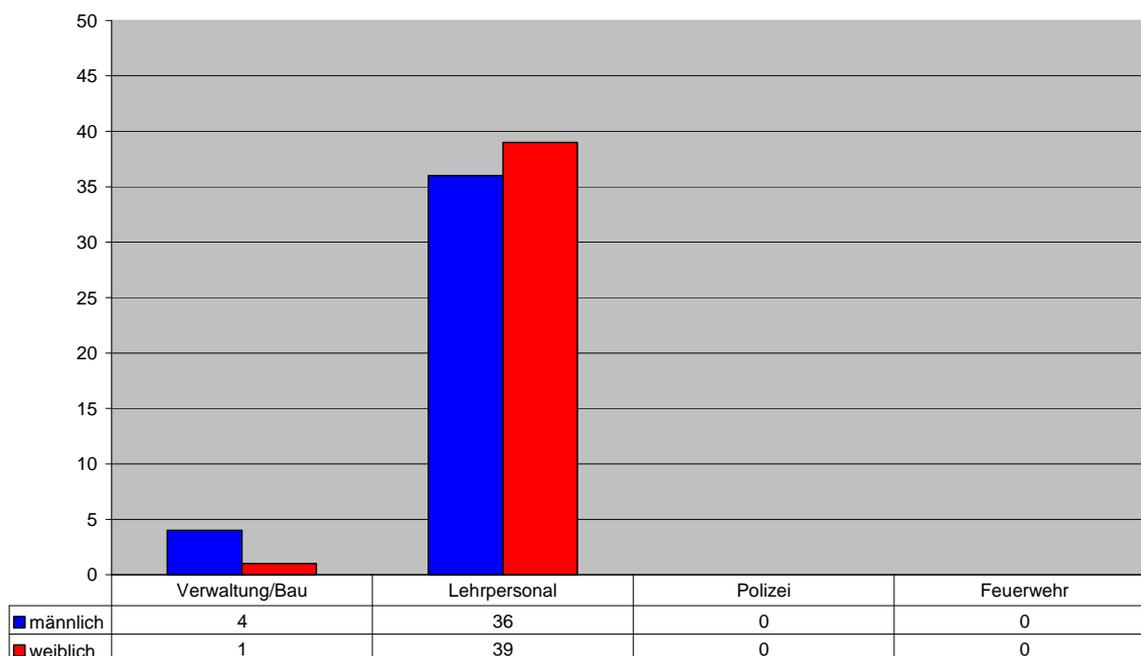
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechnisches Personal	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	0	0	0	0	0	0
	gesamt	0	0	0	0	0	0
Blockmodell Freistellungsphase	männlich	0	0	2	0	1	3
	weiblich	11	10	1	0	0	22
	gesamt	11	10	3	0	1	25
Teilzeitmodell	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	0	0	3	0	0	3
	gesamt	0	0	3	0	0	3
Gesamtzahl		11	10	6	0	1	28



Beamte in Altersteilzeit

			Verwaltung und Bau	Lehrkräfte	Polizei	Feuerwehr	gesamt	
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	2	12	0	0	14	
		höherer Dienst	0	11	0	0	11	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	19	0	0	19	
		höherer Dienst	0	7	0	0	7	
	gesamt			2	49	0	0	51
	Blockmodell Freistellungs- phase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
			gehobener Dienst	2	4	0	0	6
höherer Dienst			0	2	0	0	2	
weiblich		mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	1	6	0	0	7	
		höherer Dienst	0	2	0	0	2	
gesamt			3	14	0	0	17	
Teilzeitmodell		männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
			gehobener Dienst	0	4	0	0	4
	höherer Dienst		0	3	0	0	3	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	4	0	0	4	
		höherer Dienst	0	1	0	0	1	
	gesamt			0	12	0	0	12
	Gesamtzahl			5	75	0	0	80



1.9 Versorgungsempfänger

Beamte 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. Für Lehrpersonal gilt als Altersgrenze das Ende des Schulhalbjahres, in dem das siebenundsechzigste Lebensjahr vollendet wird. Die Anhebung der Altersgrenze erfolgt nach § 35 Abs. 2 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 stufenweise.

Die Altersgrenze für die Polizeivollzugsbeamten sowie für die Beamten 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 (ausgenommen Vollzugsbeamte, s. o.) nach § 36 BremBG in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie

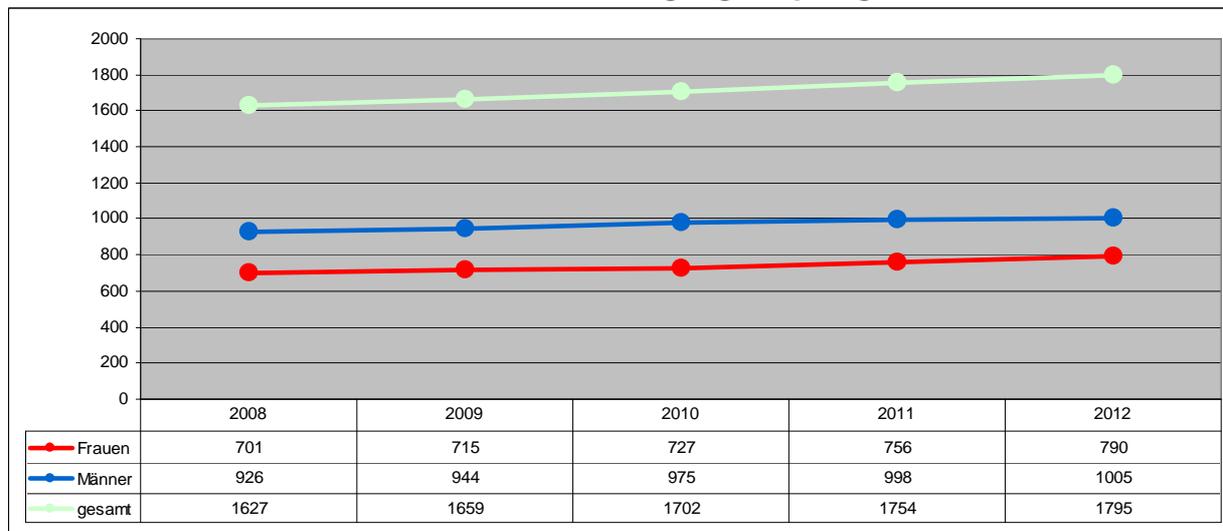
1. das 63. Lebensjahr vollendet haben oder
2. schwerbehindert im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen sind und das 60. Lebensjahr vollendet haben.

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

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

Zum **31.12.2012** wurden für insgesamt **1.795** Personen Versorgungsbezüge gezahlt. Nicht enthalten sind die Versorgungsempfänger des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide (7 Personen). Daneben bezogen 97 ehemalige Mitarbeiter/-innen aus dem Tarifbereich eine zusätzliche Rente nach dem Ortsgesetz.

Gesamtübersicht über den Bestand von Versorgungsempfängern 2008 bis 2012

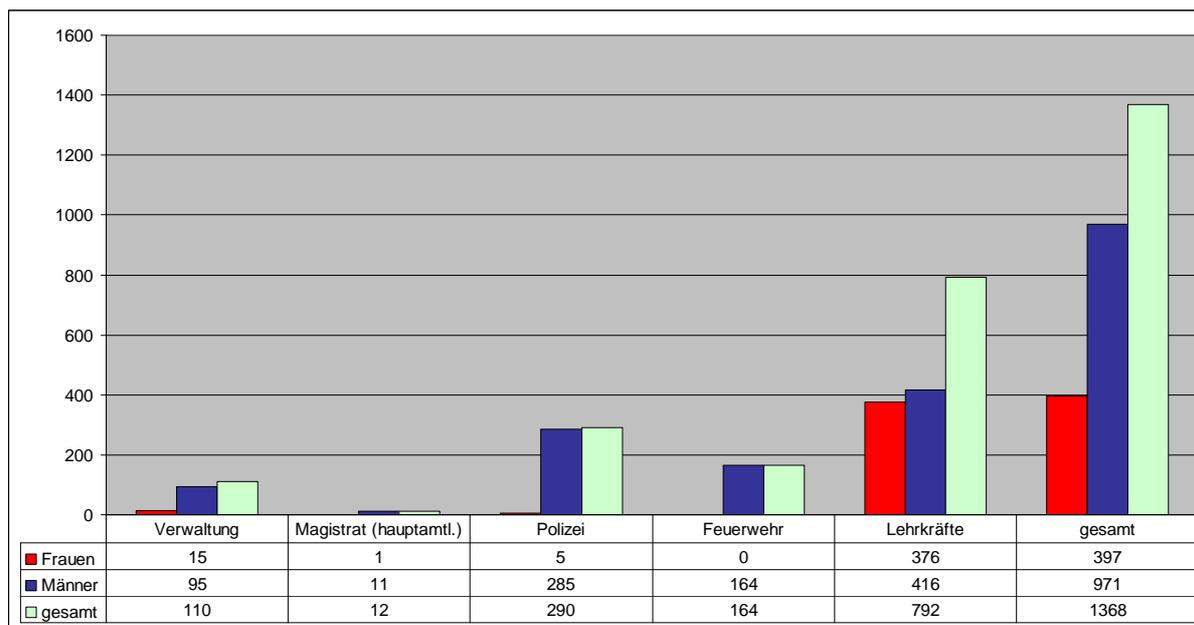


Ruhestandsbeamte erhalten Ruhegehalt auf Lebenszeit nach dem Bremischen Beamtenversorgungsgesetz (BremBeamtVG) i. V. mit dem Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) in

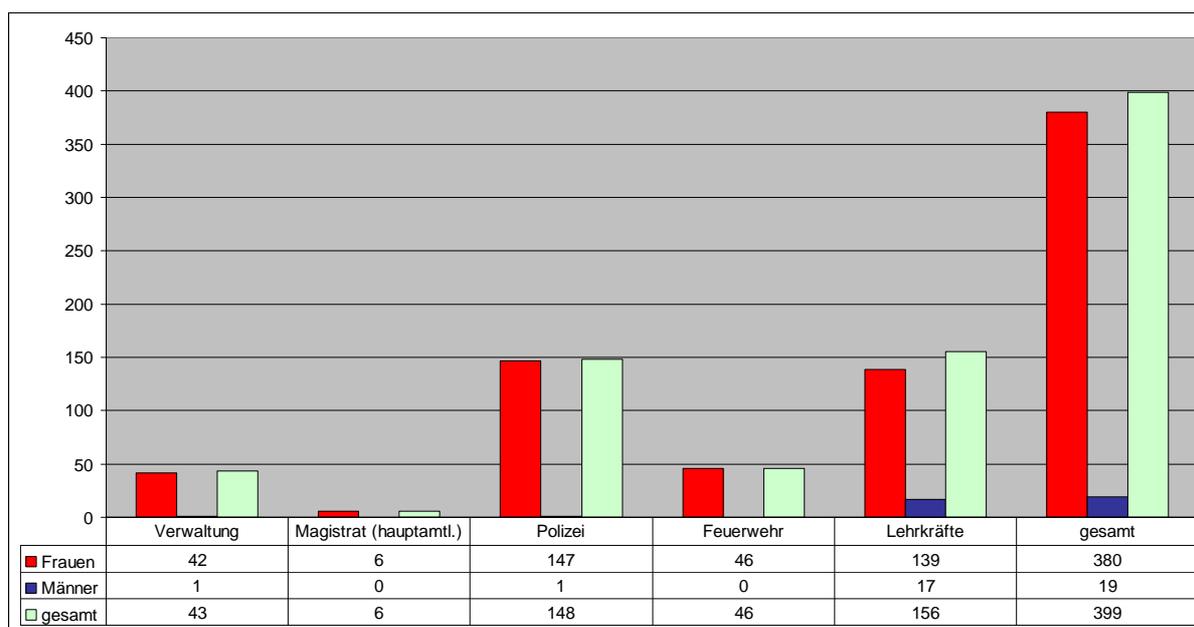
der am 31.08.2006 geltenden Fassung. Analog der gesetzlichen Vorschriften im Sozialversicherungsrecht haben auch Beamte bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst, d. h. vor der jeweiligen Altersgrenze, Versorgungsabschlüsse hinzunehmen.

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

Versorgungsurheber 2012 (Anspruch nach § 4 BeamtVG)



Witwen-/Witwerversorgung 2012 (Anspruch nach § 19 BeamtVG)

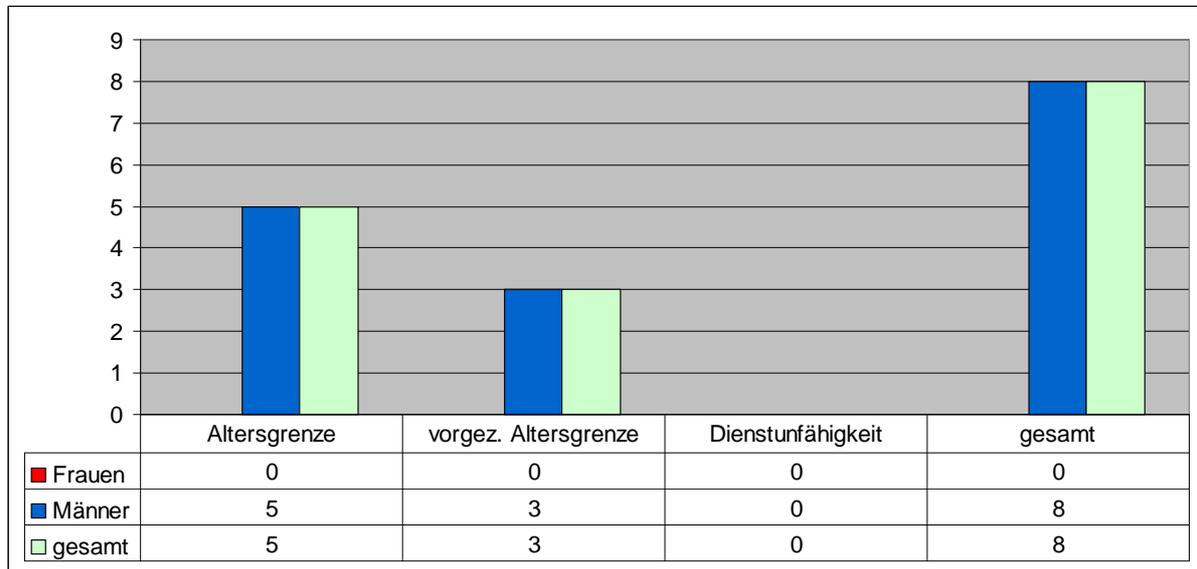


Waiserversorgung 2012 (Halbwaisen, Vollwaisen, Unfallwaisen)

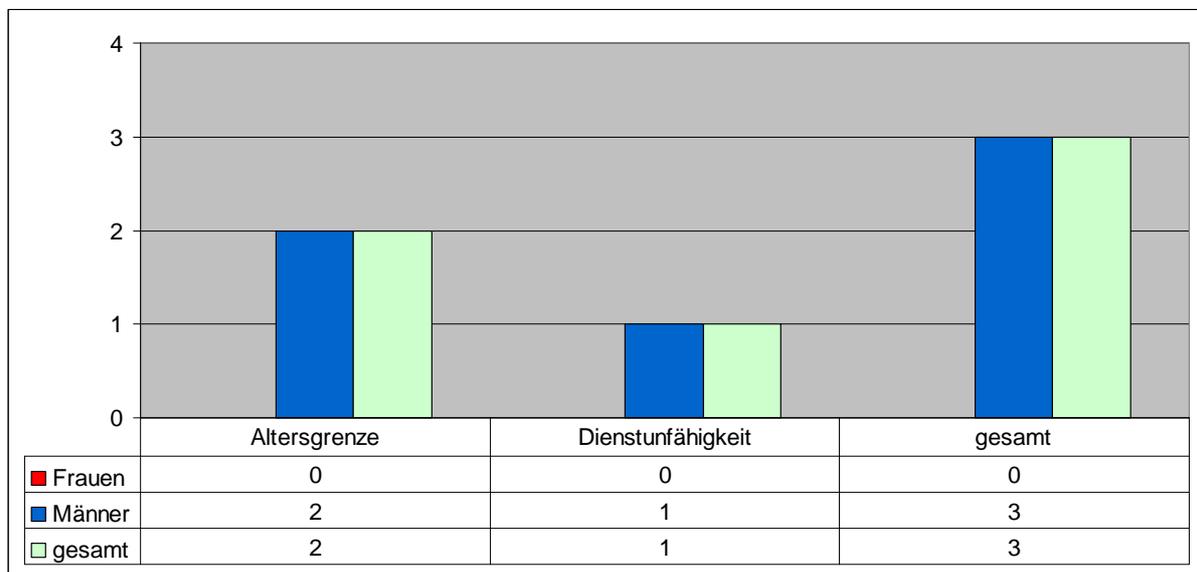
Nach § 23 BeamtVG wurde Waisengeld in 28 Fällen gezahlt.

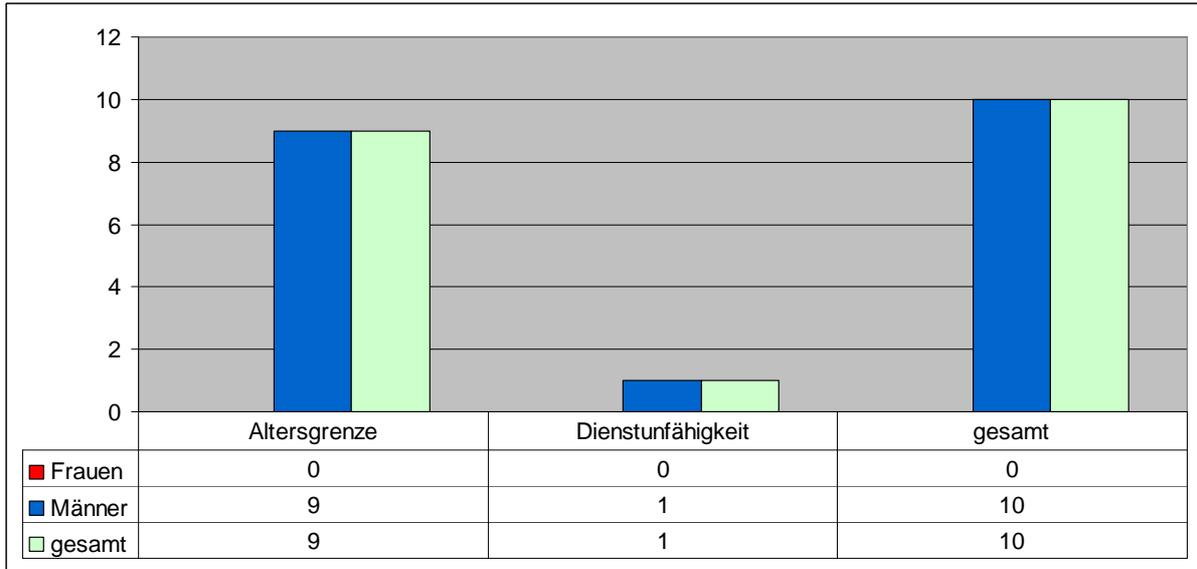
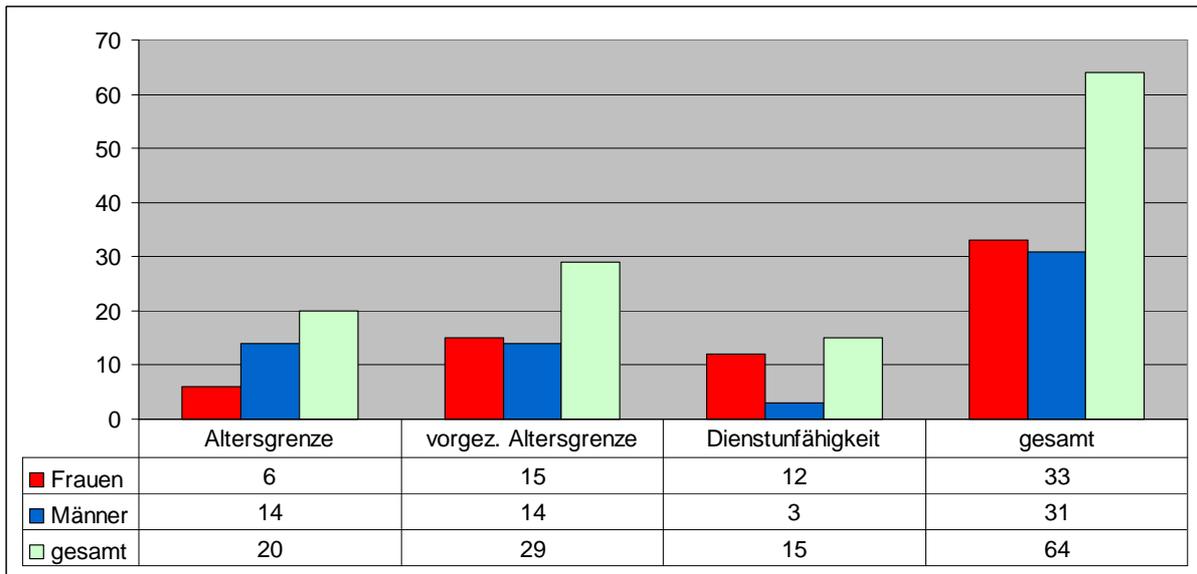
Darstellung der Versetzungen/Eintritte in den Ruhestand 2012

Bereich Verwaltung

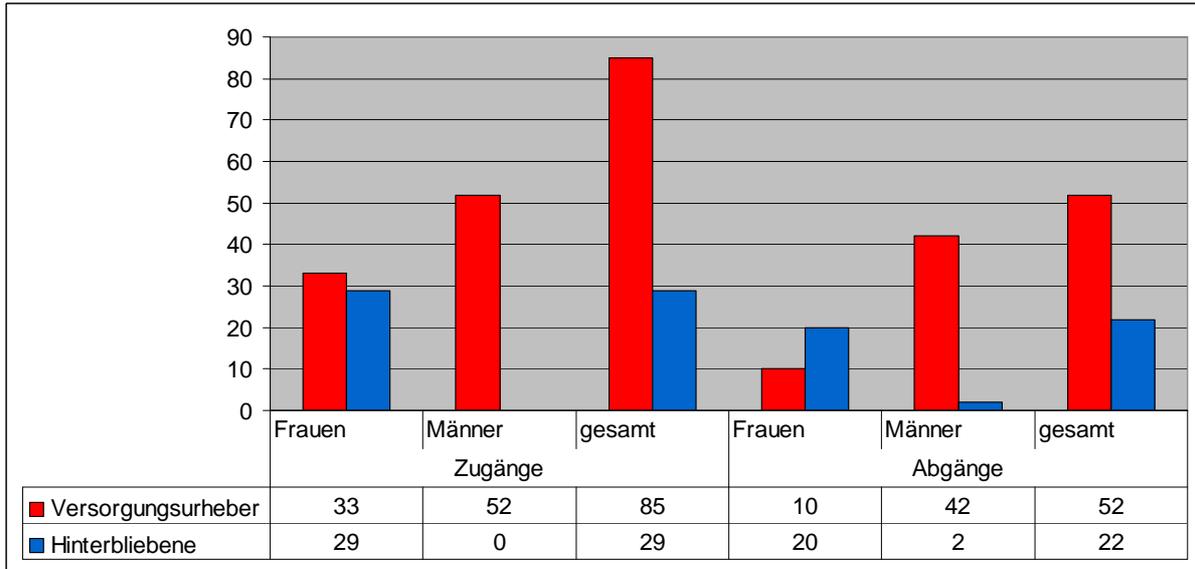


Bereich Feuerwehr

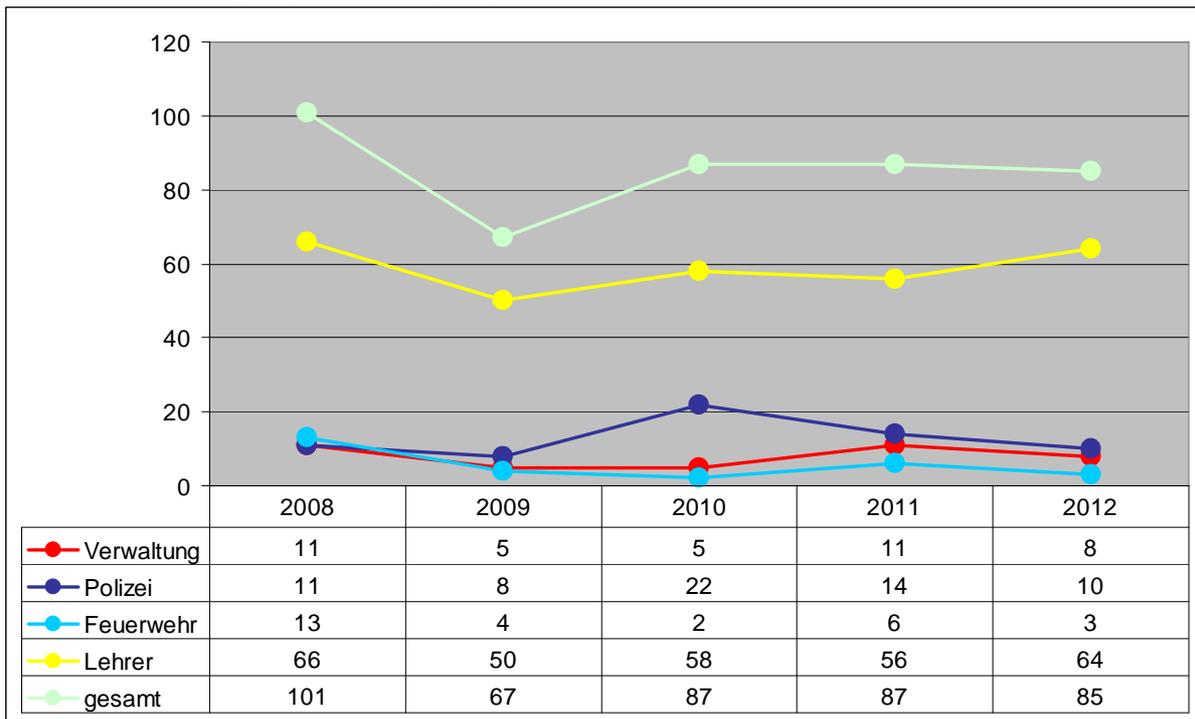


Bereich **Polizei**Bereich **Lehrkräfte**

Darstellung aller Zu- und Abgänge im Jahr 2012



Übersicht der Zugänge (Versorgungsurheber) in den Jahren 2008 – 2012



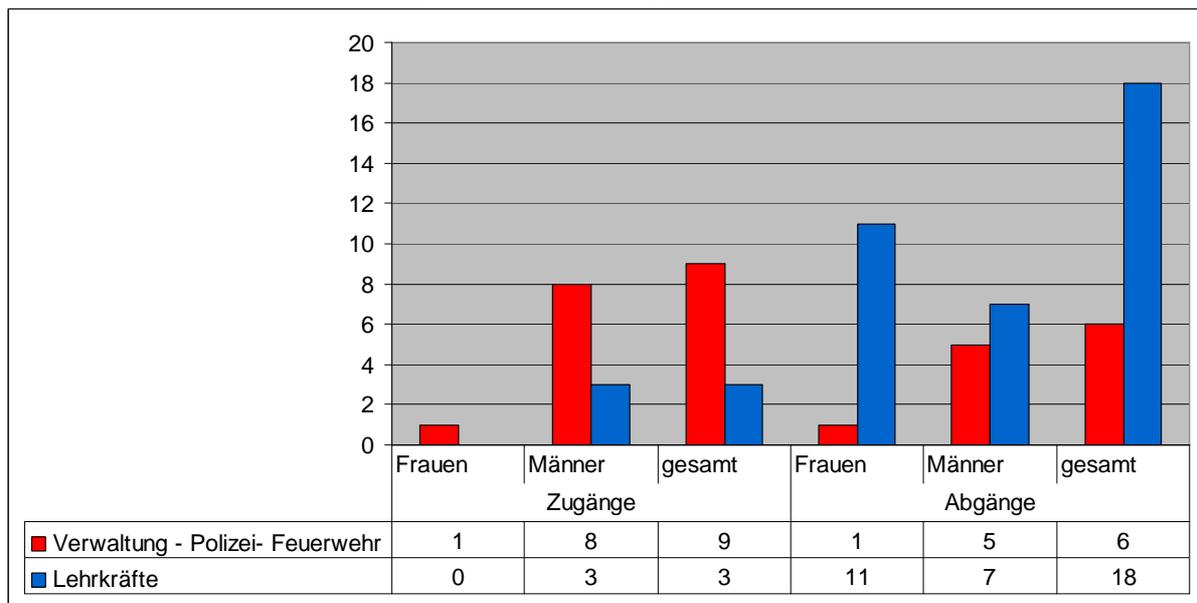
Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag seit 01.01.2011

Am 1. Januar 2011 ist der zwischen dem Bund und allen Bundesländern abgeschlossene Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrnwechseln 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 pauschaliertes Abfindungsmodell zum Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels. Die Abfindung ist das Produkt aus den Bezügen, den in vollen Monaten berechneten Dienstzeiten und einem Bemessungssatz, der wie folgt gestaffelt ist:

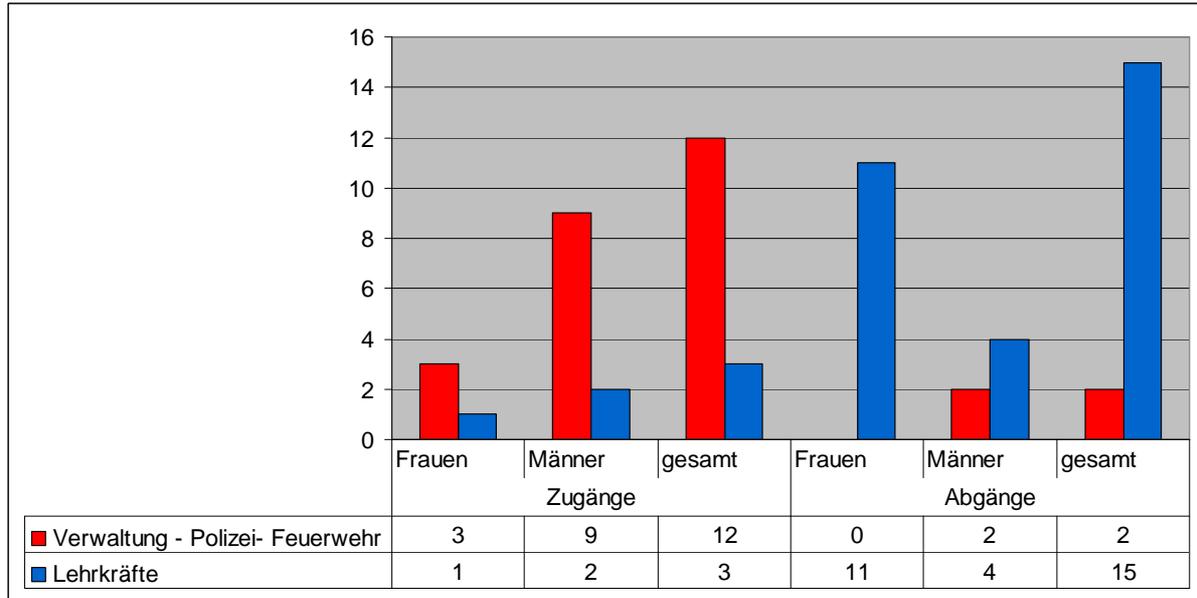
1. bis Vollendung des 30. Lebensjahres: 15 %
2. bis Vollendung des 50. Lebensjahres: 20 %
3. nach Vollendung des 50. Lebensjahres: 25 %

Die Versorgungslastenteilung findet nicht mehr zum Eintritt des Versorgungsfalles in Form laufender Zahlungen, sondern bereits zum Zeitpunkt des Dienstherrnwechsels in Form einer Einmalzahlung statt.

Darstellung der Versetzungen (Zu- und Abgänge 2011)



Darstellung der Versetzungen (Zu- und Abgänge 2012)



Im Jahr 2012 wurden für **17** zu anderen Dienstherrn versetzte Beamte (Abgänge) Abfindungen in Höhe von insgesamt **2.117.521,28 €** gezahlt. Davon entfallen auf 15 Lehrkräfte 2.093.902,33 €.

Dem gegenüber standen Einnahmen für **15** in den Dienst der Stadt Bremerhaven versetzte Beamte (Zugänge) in Höhe von **930.083,17 €**. Davon entfallen auf 3 Lehrkräfte 473.248,75 €.

1.10 Überplanmäßiges Personal

Nach § 9 Absatz 1 Ziffer 2 der Haushaltssatzung 2012 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 diesem „überplanmäßig anerkannten Bedarf“ 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.

„Soweit Aufgaben nicht mehr oder nur noch eingeschränkt wahrgenommen werden, wird das insoweit freigestellte Personal in den Personalüberhang überführt („internes Arbeitsamt“). Die entsprechenden Personalkostenbudgets verbleiben grundsätzlich in den Fachkapiteln. Die entsprechenden Stellen, -anteile bzw. Budgets sind zum nächsten Stellen- bzw. Haushaltsplan zu streichen“ (§ 9 Absatz 3 der Haushaltssatzung 2012).

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, der Beurlaubung, dem Wehr- oder Zivildienst oder einer Personalüberlassung, bei einer Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung oder bei organisatorischen Änderungen (ohne dass eine Überführung in das „interne Arbeitsamt“ stattfindet) 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 entgegenstehen (eingeschränkte Einsatzfähigkeit, Rückkehr aus der Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit, bevorstehender Rentenbeginn, usw.).

Die Zahl der „echt“ überplanmäßigen Mitarbeiter/innen ist weiterhin rückläufig:

per 31.12.2012	19 Personen
per 31.12.2011	26 Personen
per 31.12.2010	29 Personen
per 31.12.2009	31 Personen
per 31.12.2008	33 Personen.

Zahl der überplanmäßigen Mitarbeiter/innen in allen Bereichen - z. T. teilzeitbeschäftigt -
(ohne die Fälle des überplanmäßig anerkannten Bedarfs):

Stand: 31.12.2012

	Anzahl üpl.	Laufbahnen				Bereiche			
		höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn	Lehr- personal
Beschäftigte weiblich	11	0	1	4	6	8	0	2	1
Beschäftigte männlich	8	1	2	3	2	6	0	2	0
	19								

Stand: 31.12.2011

	Anzahl üpl.	Laufbahnen				Bereiche			
		höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn	Lehr- personal
Beschäftigte weiblich	18	0	1	6	11	16	0	1	1
Beschäftigte männlich	8	1	1	4	2	6	0	2	0
	26								

Stand: 31.12.2010

	Anzahl üpl.	Laufbahnen				Bereiche			
		höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn	Lehr- personal
Beschäftigte weiblich	21	1	2	6	12	18	0	1	2
Beschäftigte männlich	8	1	1	4	2	6	0	2	0
	29								

Stand: 31.12.2009

	Anzahl üpl.	Laufbahnen				Bereiche			
		höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn	Lehr- personal
Beschäftigte weiblich	20	1	2	9	8	18	0	1	1
Beschäftigte männlich	11	1	3	4	3	8	0	3	0
	31								

Stand: 31.12.2008

	Anzahl üpl.	Laufbahnen				Bereiche			
		höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn	Lehr- personal
Beschäftigte weiblich	21	1	3	10	7	19	0	1	1
Beschäftigte männlich	12	1	4	3	4	9	0	3	0
	33								

In diesem Zusammenhang ist auch in diesem Jahr zu erwähnen, dass im Sommer 2012 vier Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Soweit bzw. solange sie nicht auf Stellen vermittelt werden konnten, wirken sie sich in der vorstehenden Übersicht erhöhend aus. Die Personalkosten

werden, wie in den Vorjahren, überwiegend aus den jeweiligen Fachkapiteln der Einsatzämter getragen.

Für die in den vergangenen Jahren überplanmäßig im Bereich der Arbeitsgemeinschaft „Job-Center-Bremerhaven“ eingesetzten Mitarbeiter/innen (per 31.12.2011 waren es neun Beschäftigte) konnten mit Verabschiedung des Stellenplanes 2012 entsprechende Stellen zur Verfügung gestellt werden. Die Personalkosten wurden und werden von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

2.1 Stellenentwicklung

Grundlage für die Übersicht zur Stellenentwicklung sind die in den Stellenplänen 1992 bis 2012 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 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	Rück-Umwandlung der Volkshochschule in das Amt 43
01.01.2009	Gründung des Wirtschaftsbetriebes „Rettungsdienst Bremerhaven“

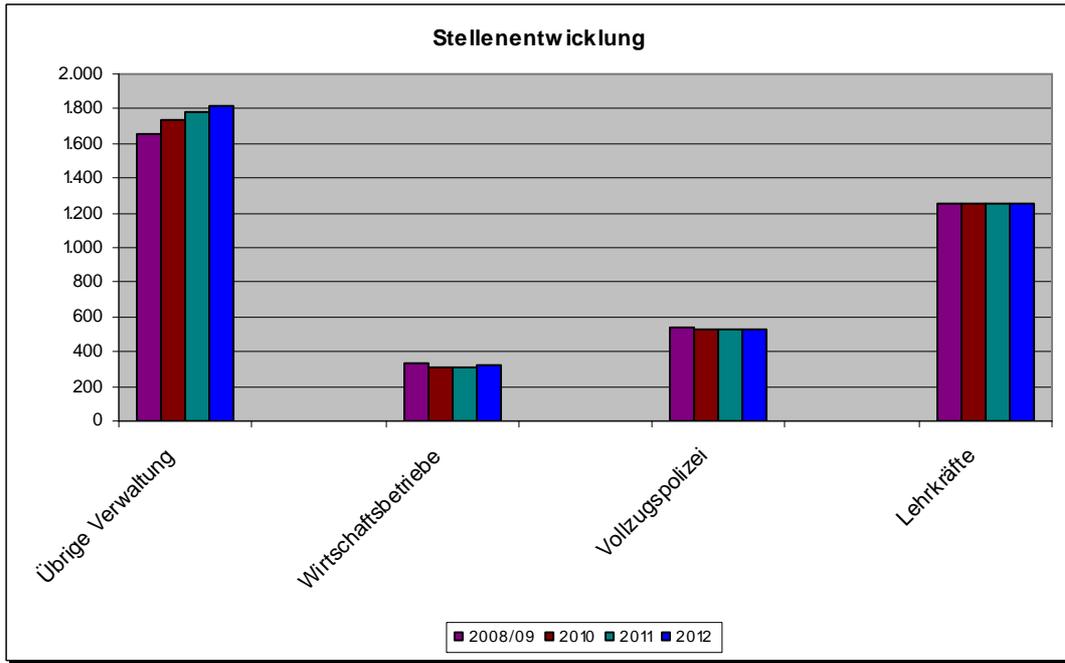
Stellenentwicklung

	2008/09	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2010	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2011	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2012	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	Entwicklung seit 1992 in %	Entwicklung seit 1992 absolut
Dezernat I	212,849	-0,7%	210,849	-0,9%	210,464	-0,2%	210,464	0,0%	-9,4%	-21,856
Dezernat II	55,01	-5,2%	55,010	0,0%	55,010	0,0%	54,159	-1,5%	-18,8%	-12,541
Dezernat III	407,565	1,5%	459,330	12,7%	498,715	8,6%	520,545	4,4%	16,0%	71,645
Dezernat IV	371,439	-2,6%	395,337	6,4%	396,337	0,3%	398,337	0,5%	-10,9%	-48,563
Dezernat V	4,50	0,0%	4,000	-11,1%	4,000	0,0%	4,000	0,0%	-60,0%	-6,000
Dezernat VI	151,18	-1,0%	149,950	-0,8%	149,950	0,0%	149,950	0,0%	-40,5%	-102,050
Dezernat VII	137,519	0,0%	138,519	0,7%	138,519	0,0%	138,519	0,0%	-23,3%	-41,981
Dezernat VIII	57,90	0,1%	61,236	5,8%	60,994	-0,4%	60,994	0,0%	-19,5%	-14,756
Dezernat IX	20,78	0,0%	20,780	0,0%	20,780	0,0%	20,780	0,0%	38,5%	5,780
Dezernat X	7,55	-0,7%	7,550	0,0%	7,550	0,0%	7,550	0,0%	-31,4%	-3,450
Dezernat XI	228,34	9,4%	231,140	1,2%	238,140	3,0%	251,010	5,4%	0,6%	1,510
Übrige Verwaltung ^{1) 2)}	1.654,63	0,6%	1.733,701	4,8%	1.780,459	2,7%	1.816,308	2,0%	-8,7%	-172,262
Seestadt Immobilien ³⁾	259,631	0,3%	246,067	-5,2%	245,233	-0,3%	246,623	0,6%	-44,5%	-198,027
Betrieb f. Informationstechn. ³⁾	32,171	0,0%	32,171	0,0%	32,171	0,0%	32,171	0,0%	-9,4%	-3,329
Helene-Kaisen-Haus ³⁾	30,50	0,0%	30,500	0,0%	30,500	0,0%	35,231	15,5%	36,8%	9,481
Stadtbau ³⁾	5,50	0,0%	5,500	0,0%	5,500	0,0%	5,500	0,0%	-21,4%	-1,500
Wirtschaftsbetriebe ³⁾	327,802	0,2%	314,238	-4,1%	313,404	-0,3%	319,525	2,0%	-37,7%	-193,375
Polizeiführungsstab ¹⁾	51,727	-3,3%	50,727	-1,9%	50,727	0,0%	50,727	0,0%	-37,0%	-29,773
Schutzpolizei	375,00	0,0%	374,00	-0,3%	374,00	0,0%	373,500	-0,1%	-13,9%	-60,500
Kriminalpolizei	108,50	0,0%	106,40	-1,9%	107,40	0,9%	107,897	0,5%	-5,8%	-6,603
Vollzugspolizei ¹⁾	535,227	-0,3%	531,124	-0,8%	532,124	0,2%	532,124	0,0%	-15,4%	-96,876
Grundschulen	252,00	0,0%	252,00	0,0%	252,00	0,0%	248,00	-1,6%	-14,2%	-41,00
Sonderschulen	123,00	2,5%	130,00	5,7%	130,00	0,0%	147,00	13,1%	34,9%	38,00
Weiterführende Schulen	576,00	-0,5%	569,00	-1,2%	569,00	0,0%	559,00	-1,8%	-17,2%	-116,00
Abendschulen	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%	285,00	0,0%	282,00	-1,1%	-26,4%	-101,00
Lehrkräfte	1.256,00	0,0%	1.256,00	0,0%	1.256,00	0,0%	1.256,00	0,0%	-15,2%	-226,00

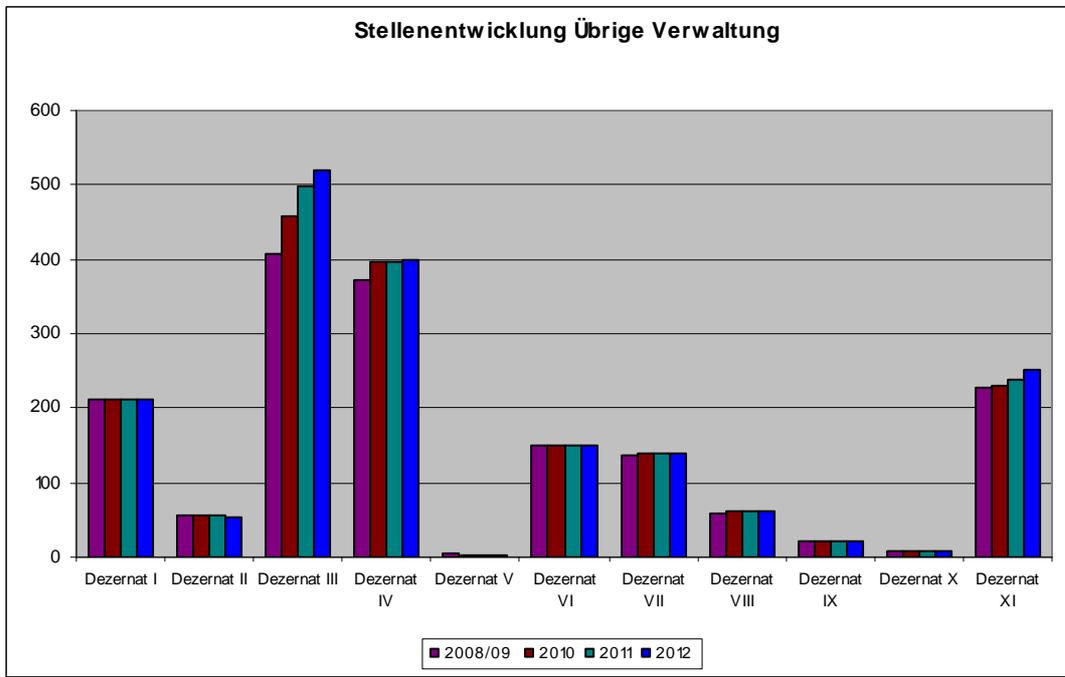
¹⁾ Die Stellen wurden in allen Jahrgängen bereinigt um alle Ausgliederungen in Wirtschafts- und Eigenbetriebe sowie Privatisierungen, um eine unmittelbare Vergleichbarkeit zwischen den Jahren herzustellen.

²⁾ Nicht enthalten sind die Stellen für freigestellte Personalratsmitglieder, deren Geschäftszimmerangestellte sowie für Frauenbeauftragte und die zum Stellenplan 2004/2005 neu eingerichteten 3 Stellen Verwaltungsmodernisierung.

³⁾ In den Jahren vor der Gründung des Betriebes sind die Stellen der ursprünglichen Fachämter aufgeführt.



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 in den Kindertagesstätten. Im Dezernat IV (Schule und Kultur) wurden zu 2010 Stellen für Betreuungskräfte Verlässliche Grund-

schule eingerichtet. 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	Angestellte	Lohnempfänger	Gesamt
1992	416,60	1.267,92	304,05	1.988,57
1993	411,60	1.262,42	308,80	1.982,82
1994	407,43	1.233,92	312,60	1.953,95
1995	400,78	1.212,09	296,14	1.909,01
1996/97	410,70	1.198,06	287,14	1.895,90
1998/99	388,27	1.163,55	263,90	1.815,72
2000/01	382,47	1.153,58	251,88	1.787,93
2002/03	387,97	1.148,81	243,17	1.779,95
2004/05	398,88	1.109,129	227,17	1.735,179
2006/07	359,955	1.063,239	221,689	1.644,883
2008/09	377,065	1.061,226	216,339	1.654,63
2010	377,690	1.137,672	218,339	1.733,701
2011	382,190	1.178,930	219,339	1.780,459
2012	395,910	1.202,059	218,339	1.816,308
Entwicklung in %	-5,0%	-5,2%	-28,2%	-8,7%
Entwicklung absolut	-20,69	-65,861	-85,711	-172,262

Refinanzierte Stellen (Stand: Stellenplan 2012/2013)

Amt	Anzahl	Funktion	Bemerkung
Referat für Wirtschaft	1	Stadtangestellte/r	Urban II, befristet bis 31.12.2013
	0,65	Stadtangestellte/r	Regionalforum Bremerhaven, für die Dauer der Finanzierung
Stadtkämmerei	1	Verw.obersekretär/-in	Hochwasserschutz
	1	Stadtangestellte/r	Tourismusabgabe, überplanmäßig anerkannter Bedarf
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
	41,38	Feuerwehrtechn. Dienst	Wirtschaftsbetrieb Rettungsdienst
	0,48	Feuerwehrtechn. Dienst	Verbundleitstelle
Schulamt	3,5	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	ARGE-Jobcenter und Europäischer Sozialfonds (Freiwilligenagentur), 36 Monate
	1	Referent/in f. arbeitsmarkt-politische Förderprojekte	befristet bis 31.12.2013, überplanmäßig anerkannter Bedarf
Amt für Jugend, Familie und Frauen	4	Stadtangestellte/r	Elterngeldstelle
	20,5	Therapeutische Kräfte	Integrationsgruppen in den Kindertagesstätten
	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
Umweltschutzamt	2	Techn.Angestellte/r /Techniker/in	Wasserbehörde, Erhebung der Abwasserabgabegebühr und der Grundwasserentnahmegebühr, überplanmäßig anerkannte Bedarfe, befristet für die Dauer der Finanzierung
Amt für Straßen- und Brückenbau	1	Bauingenieur/-in	Hafenanbindung, anerkannter Bedarf befristet für 5 Jahre
außerdem: Vollzugspolizei, Lehrkräfte			Erstattung der Personalkosten zu 100%
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 haben sich bei den Entgelttarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Kommunen am 31. März 2012 im Wesentlichen auf die folgenden Eckpunkte geeinigt:

- Entgelt
Erhöhung der Tabellenentgelte
 - ab 1. März 2012 um 3,5 Prozent
 - ab 1. Januar 2013 um weitere 1,4 Prozent
 - ab 1. August 2013 um weitere 1,4 Prozent.

- Erhöhung des Leistungsentgelts (bereits Ergebnis der Tarifeinigung 2010)
Das Volumen für das Leistungsentgelt gemäß § 18 Absatz 3 Satz 1 TVöD/VKA erhöht sich
 - für das Jahr 2012 von 1,5 % auf 1,75 % und
 - für das Jahr 2013 von 1,75 % auf 2,0 %.

- Auszubildende und Praktikanten
Die Ausbildungsentgelte und Entgelte der Praktikanten erhöhen sich ab 1. März 2012 um einen Festbetrag von 50 € und ab 1. August 2013 um einen Festbetrag von 40 €.

- Laufzeit
Mindestlaufzeit bis zum 28. Februar 2014.

Die Tarifeinigung sah ferner weitere Regelungen, unter anderem zur Übernahme von Auszubildenden, zur Urlaubsdauer und zu Pauschalzahlungen für die Jahre 2012 und 2013 vor.

2.2.2 Lehrkräfte im Bereich TV-L

Die Tarifvertragsparteien haben sich bei den Entgelttarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder am 10. März 2011 im Wesentlichen auf die folgenden Eckpunkte geeinigt:

- Entgelt
Erhöhung der Tabellenentgelte ab 1. Januar 2012 um 1,9 Prozent sowie anschließend um 17 Euro

- Einmalzahlung
Beschäftigte, die im Monat April 2012 Anspruch auf Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis hatten, erhielten eine Einmalzahlung in Höhe von 360 € (ggfs. anteilig im Umfang ihrer Beschäftigung).

- Auszubildende und Praktikanten
Die Ausbildungsentgelte und Entgelte der Praktikanten erhöhten sich ab 1. Januar 2012 um 1,9 % sowie anschließend um 6 €.

- Laufzeit
Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2012.

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 den zweiten Tarifvertrag (vom 14.06.2012) zur Durchführung der Anpassungsvorschriften des NV Bühne vom 15.10.2002 ab.

Erhöhung der Gagen

Die Gagen der Solomitglieder und Bühnentechniker wurden ab 1. Juni 2012 um 3,5 % erhöht, anschließend auf volle Euro auf- bzw. abgerundet.

Die Gagen der Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder wurden ab 1. Juni 2012 um 2,5 % erhöht. Darüber hinaus wurde ein Vergütungsausgleich in Höhe von 1,0 % der monatlichen Gage gezahlt.

Für die Bereiche Tanz und Chor wurde aufgrund der in der Vergütungsordnung festgelegten Rahmenbeträge – innerhalb derer der Arbeitgeber die konkrete Gage bestimmen kann – mit Wirkung vom 01.06.2012 eine Gage in Höhe von 2.461,00 Euro festgelegt.

Einmalzahlung

Mitglieder mit einem am 15.04.2012 wirksamen Arbeitsvertrag nach NV Bühne erhielten im Juli 2012 eine Einmalzahlung in Höhe von 310 € (ggf. anteilig im Umfang ihrer Beschäftigung).

Mindestgage

Die Mindestgage im Bereich Solo und Bühnentechnik wird ab 01.09.2013 von 1.600,00 € auf 1.650,00 € erhöht.

Von den Regelungen des NV-Bühne werden 74 Mitarbeiter/innen des Theaters erfasst.

2.2.4 Orchestermusiker/innen

Der Deutsche Bühnenverein und die Deutsche Orchestervereinigung schlossen zuletzt nach über fünfjährigen Verhandlungen einen neuen Tarifvertrag für Musiker/innen in Kulturorchestern (TVK) vom 31.10.2009 ab.

Ein Tarifvertrag zur Erhöhung der TVK-Vergütungen ab 01.01.2010 ist zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Orchestergewerkschaft (DOV) bislang nicht zustande gekommen.

Die DOV hat hinsichtlich der Auslegung der in § 19 TVK vom 31.10.2009 verankerten Anpassungsklausel (sinngemäße Anpassung der Vergütungen der Musiker/innen an die Änderung der Arbeitsentgelte der unter den TVöD/VKA fallenden Beschäftigten des Arbeitgebers) gegen den Bühnenverein Klage erhoben. Die Klage wurde in zweiter Instanz vom Landesarbeitsgericht Köln abgewiesen. Das Verfahren befindet sich zurzeit in der Revision vor dem Bundesarbeitsgericht und wird voraussichtlich im September 2013 entschieden werden.

Auf Grund der Empfehlung des Tarifausschusses des Deutschen Bühnenvereins hatte der Magistrat dennoch auf der Basis des als Entwurf vorliegenden Tarifvertrages vom 12.04.2010 (Anhebung der Gagen der Musiker/innen bei Arbeitgebern des Tarifbereiches TVöD/VKA ab 01.01.2010 zunächst um 0,9 % und dann um einen weiteren Vergütungs-

ausgleich von 0,3 %, Erhöhung aller Besitzstandszulagen um die lineare Tarifsteigerung im Bereich des TVöD/VKA um 1,2 %) im September 2010 Vergütungserhöhungen für die Orchestermusiker/innen unter dem Vorbehalt der Rückzahlung vorgenommen.

Das vom Deutschen Bühnenverein mit dieser ohne rechtliche Verpflichtung (Tarifvertrag) geleisteten Vergütungserhöhung verfolgte Ziel, die DOV zu einem Tarifabschluss zu bewegen, wurde nicht erreicht.

Der Tarifausschuss des Deutschen Bühnenvereins hat am 15.09.2011 sowie am 14.05.2012 beschlossen, dass die Orchesterträger Vergütungserhöhungen für Musiker/innen für die Jahre 2011 und 2012 in Anlehnung an den jeweiligen öffentlichen Dienst durchführen dürfen und gleichzeitig ausdrücklich darauf hingewiesen, dass für diese Leistungen keine rechtliche Zahlungsverpflichtung besteht. Der Bühnenverein hat wiederum keine Empfehlung ausgesprochen, eine Vergütungserhöhung für 2011 und 2012 zu zahlen, sondern lediglich die Möglichkeit hierzu eingeräumt, wobei die aufgeführten Zahlungsmodalitäten unklar waren.

Da nicht absehbar war, wie sich eine künftige Tarifeinigung gestalten wird, hat die Stadt Bremerhaven auf Grund der unveränderten tariflichen Situation im Jahr 2012 keine weitere Vergütungserhöhung ohne rechtliche Verpflichtung (Tarifvertrag) gezahlt.

Von den Regelungen des TVK werden 53 Orchestermusiker/innen inkl. 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.

Die Bewertung von Beamtenplanstellen beim Magistrat erfolgt momentan auf der Grundlage des KGSt-Gutachtens „Stellenplan – Stellenbewertung“ von 1982 anhand des jeweiligen Aufgabenzuschnitts der Planstelle. Dabei ist eine Neubewertung jedoch nicht in jedem Falle gleichbedeutend mit einer Höherbewertung, denkbar ist auch, dass die Bewertung (und damit auch die Besoldung) trotz eines veränderten Aufgabenbereichs gleich bleibt oder sogar niedriger ausfällt.

Nach Fertigstellung eines neuen 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 ist vorgesehen, die Beamtenplanstellen des Bereichs „allgemeine Verwaltung“ ab Juli 2015 auf der Grundlage des KGSt-Gutachtens 1/2009 zu bewerten. Von den Fachämtern sind hierfür zunächst neue Stellenbeschreibungen zu erstellen, die bis spätestens 30.04.2014 dem Personalamt zuzuleiten sind. Die neuen Stellenbeschreibungen werden anschließend von der Magistratskanzlei und dem Personalamt auf Plausibilität und Vollständigkeit geprüft und mit den jeweiligen Ämtern inhaltlich abgestimmt. Abschließend ist die Bewertung jeder einzelnen Beamtenplanstelle nach Vornahme von Quervergleichen aller Beamtenplanstellen untereinander vorgesehen.

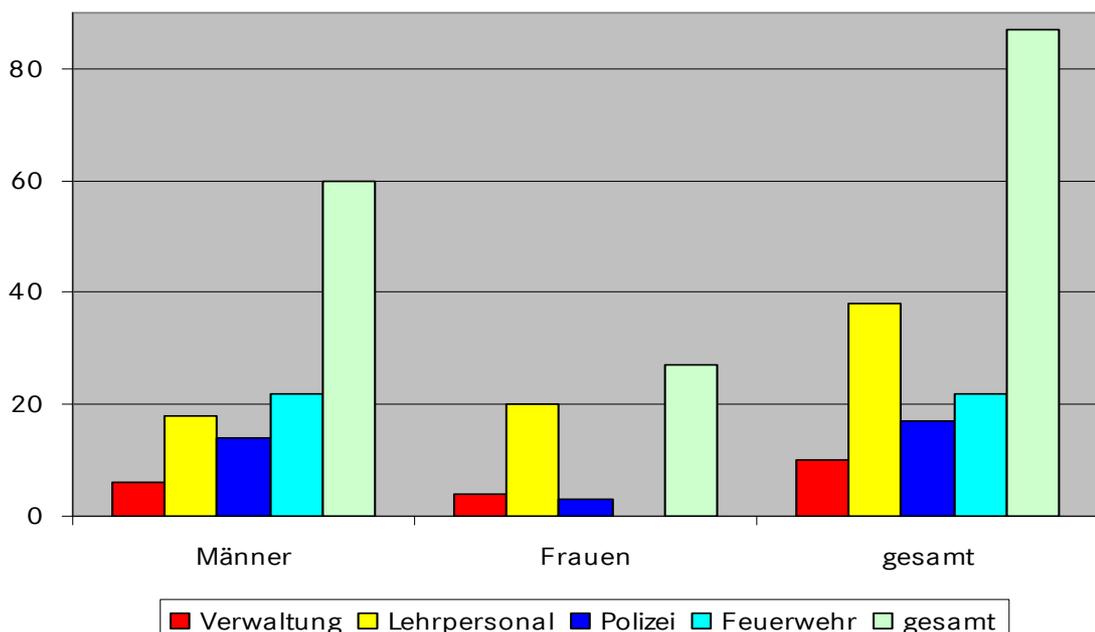
Es wird angestrebt, die magistratsweite Neubewertung der Beamtenplanstellen bis Mitte des Jahres 2016 abzuschließen.

2.4 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 können Beförderungen jeweils zum Zeitpunkt des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen (sechsmontige Bewährungszeit bei Ämtern bis A 12 sowie einer zwölfmonatigen Bewährungszeit bei den Ämtern ab A 13) durchgeführt werden. Eine Ausnahmeregelung besteht allerdings für den Polizei- und Feuerwehrdienst: Aufgrund der Trennung von Plan- und Funktionsstelle werden im Bereich des gehobenen Polizeivollzugsdienstes sowie der Mischfunktionen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst Beförderungen seit dem 01.04.2007 quartalsweise vorgenommen.

Im Jahre 2012 wurden beim Magistrat insgesamt 87 Beförderungen ausgesprochen, Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle und Grafik zu entnehmen. Im Vergleich zum Vorjahr hat es damit insgesamt 7 Beförderungen mehr gegeben.

	Verwaltung	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Männer	6	18	14	22	60
Frauen	4	20	3	-	27
gesamt	10	38	17	22	87



Spezifizierung für 2012

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höherer Dienst	3	18	-	-	21
	gehobener Dienst	3	-	14	14	31
	mittlerer Dienst	-	-	-	8	8
weiblich	höherer Dienst	3	20	1	-	24
	gehobener Dienst	1	-	2	-	3
	mittlerer Dienst	-	-	-	-	-
gesamt		10	38	17	22	87

2.5 Urlaubsrecht – Änderungen für Tarifbeschäftigte

Mit Urteil vom 20.03.2012 (BAG 9 AZR 529/10) stellt das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Unwirksamkeit der altersabhängigen Urlaubsstaffelung in § 26 Absatz 1 Satz 2 TVöD in der Fassung bis zum 29.02.2012 und somit einen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen Alters nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 fest.

Laut Urteilsbegründung verfolge diese Staffelung nicht das legitime Ziel, einem gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen Rechnung zu tragen, das sich bereits ab dem 30. bzw. 40. Lebensjahr kaum begründen ließe. Weiter entschied das Bundesarbeitsgericht, dass dieser Verstoß nur dadurch beseitigt werden könne, dass die Dauer des Urlaubs der unter 40-jährigen Beschäftigten „nach oben“ angepasst werde. Ihnen stehe danach der höchste im Tarifvertrag vorgesehene Urlaubsanspruch zu. Bund und VKA verständigten sich aus diesem Grund in der Tarifrunde 2012 mit den Gewerkschaften auf eine Neuregelung des Urlaubsanspruchs im TVöD. Nach altem Recht betrug der Urlaubsanspruch je Kalenderjahr bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage und
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

Mit Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum TVöD vom 31.03.2013 wurde der Urlaubsanspruch gemäß § 26 Absatz 1 Satz 2 TVöD/VKA mit Wirkung vom 01.03.2012 wie folgt neu gefasst:

„Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage“.

Auf Grund der Übergangsvorschriften des § 38a Absatz 1 Satz 2 TVöD trat die o. g. Neufassung erst zum 01.01.2013 in Kraft.

Als Ausfluss aus dem o. g. BAG-Urteil ergab sich für alle Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, für das Kalenderjahr 2012 als Übergangsregelung ein alterunabhängiger Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen.

Beschäftigte, die bereits das 40. Lebensjahr vollendet hatten oder es bis zum 31.12.2012 vollenden würden, behalten für die Dauer ihres zum selben Arbeitgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses den Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen (Besitzstandsregelung).

Die Auswirkungen im Vergleich zu den bisherigen tariflichen Regelungen stellen sich wie folgt dar (bei 5-Tage-Woche):

Lebensalter	bisheriger Urlaubsanspruch	neuer Urlaubsanspruch (ab 01.01.2013)	Differenz
bis zum vollendetem 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage	29 Arbeitstage	+ 3 Tage
bis zum vollendetem 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage	29 Arbeitstage	+ / - 0 Tage
bis zum vollendetem 55. Lebensjahr	30 Arbeitstage	29 Arbeitstage	- 1 Tag
nach dem vollendetem 55. Lebensjahr	30 Arbeitstage	30 Arbeitstage	+ / - 0 Tage

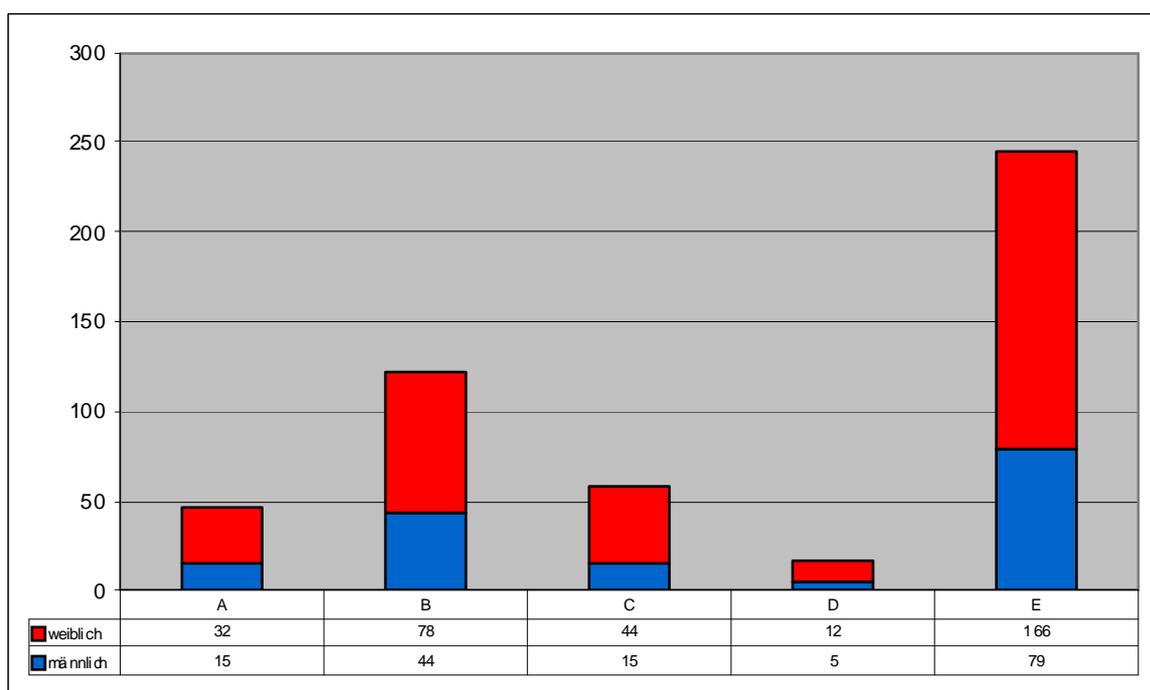
3. Fluktuation und Fehlzeiten

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 2012 wurden in allen Bereichen 245 solcher Personalabgänge verzeichnet, die aus den nachstehenden Gründen stattfanden:

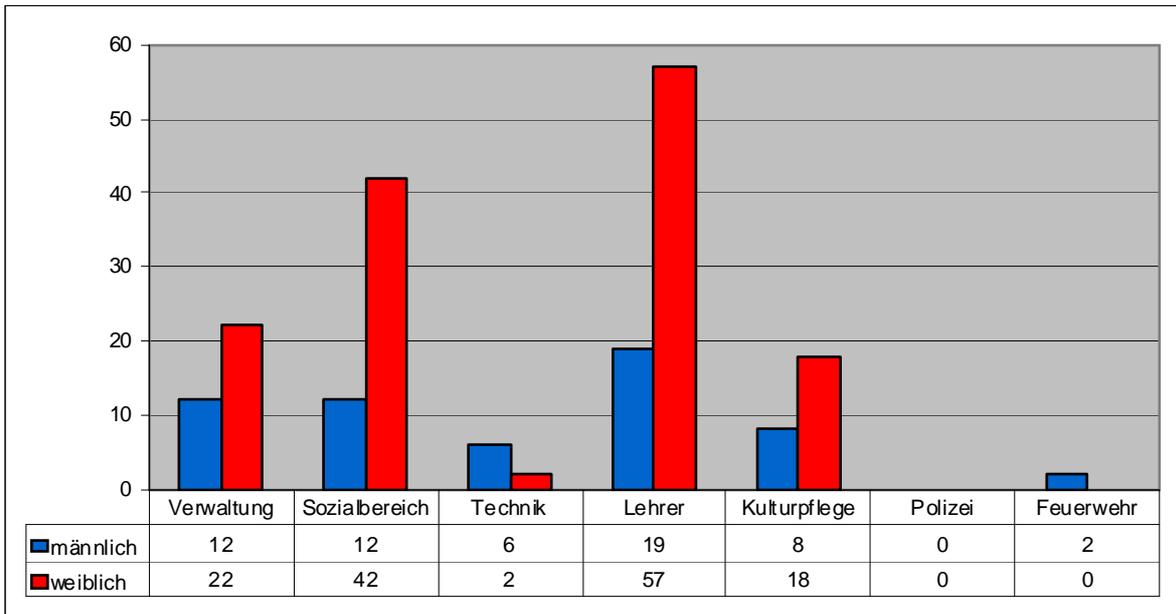


- A Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmer, Antrag auf Entlassung)
- B Arbeitgeberbedingte Fluktuation (Entlassung, Ablauf Zeitvertrag usw.)
- C Natürliche Fluktuation (Kündigung wegen privater, familiärer Gründe, Altersrenten usw.)
- D Sonstige Fluktuationen (Versetzung, Statuswechsel usw.)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

In der arbeitgeberbedingten Fluktuation (B) befindet sich ein Anteil von 108 Zeitverträgen.

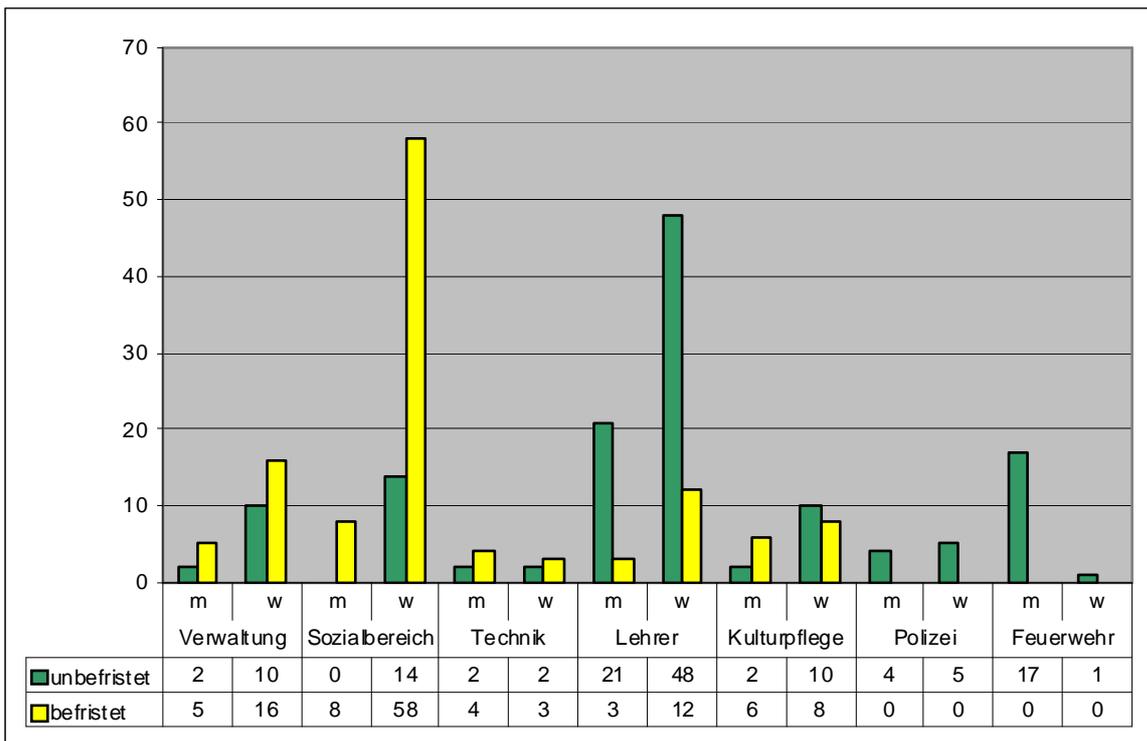
Umgerechnet auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 2012 eine Fluktuationsquote von 5,33 % (im Vorjahr = 3,52 %).

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 unbefristeten Personalzugänge festzustellen. Insgesamt waren 300 Personalzugänge (101 Männer, 199 Frauen) zu verzeichnen. Im Diagramm sind die Personalzugänge in ausgewählten Bereichen dargestellt:



3.3 Vorübergehende Abwesenheit

Im Jahr 2012 ruhte bei insgesamt 20 Tarifbeschäftigten (18 Frauen und 2 Männer) das Beschäftigungsverhältnis. Alle bezogen eine Rente auf Zeit.

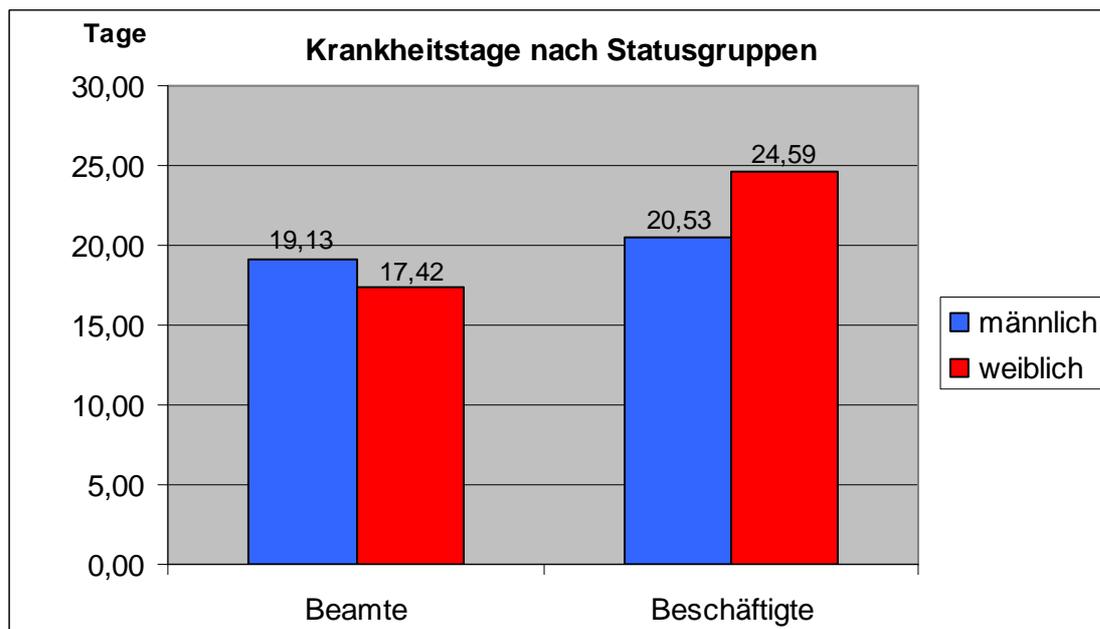
3.4 Krankheitstage

Wie in den Vorjahren sollen an dieser Stelle nur die krankheitsbedingten Fehlzeiten dargestellt werden. Andere längerfristige Fehlzeiten sind bereits an anderer Stelle dieses Berichts berücksichtigt.

Aufgrund der diversen unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle basieren die Auswertungen im Gegensatz zu früheren Auswertungen auf Kalendertagen, unabhängig davon ob es sich hierbei individuell um einen Arbeitstag handelt. Die Anzahl der ausgewiesenen Krankheitstage fällt hierdurch insgesamt höher aus.

In der Gesamtheit aller Beschäftigten ergibt sich eine durchschnittliche krankheitsbedingte Fehlzeit von 21,2 Kalendertagen (19,8 Tage männliche Beschäftigte und 22,3 Tage weibliche Beschäftigte).

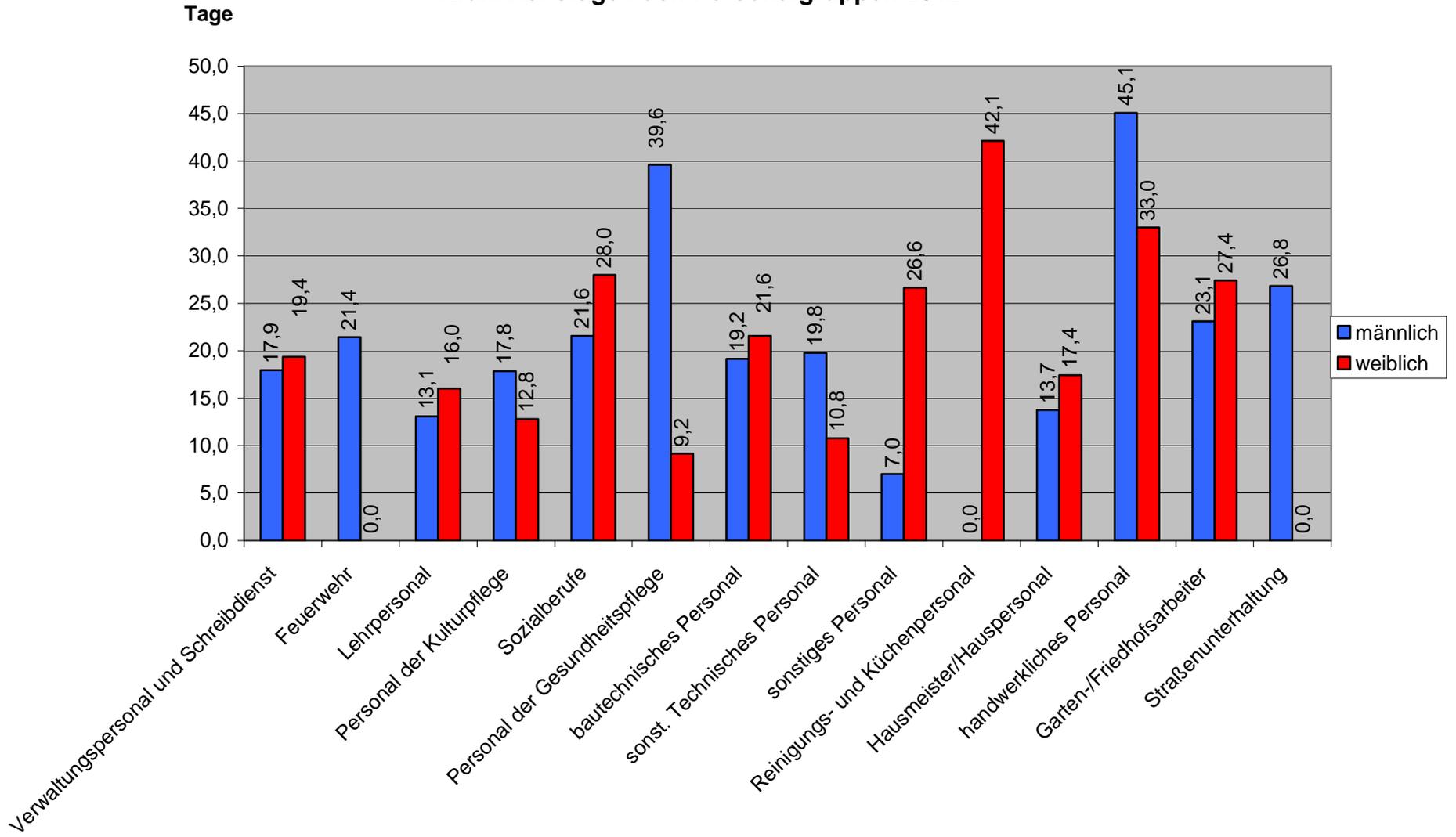
Krankheitszeiten 2012



Im Verhältnis der Statusgruppen untereinander haben sich auch nach Umstellung auf Kalendertage keine Änderungen ergeben. Ebenso unverändert ist die Verteilung bezogen auf das Geschlecht.

Die in der nachfolgenden Darstellung nach Personalgruppen ausgewiesenen durchschnittlichen Krankheitszeiten über 30 Tage beruhen vornehmlich auf Langzeiterkrankungen innerhalb relativ kleiner Personalgruppen. Eine Ausnahme bildet hier nur das Reinigungspersonal.

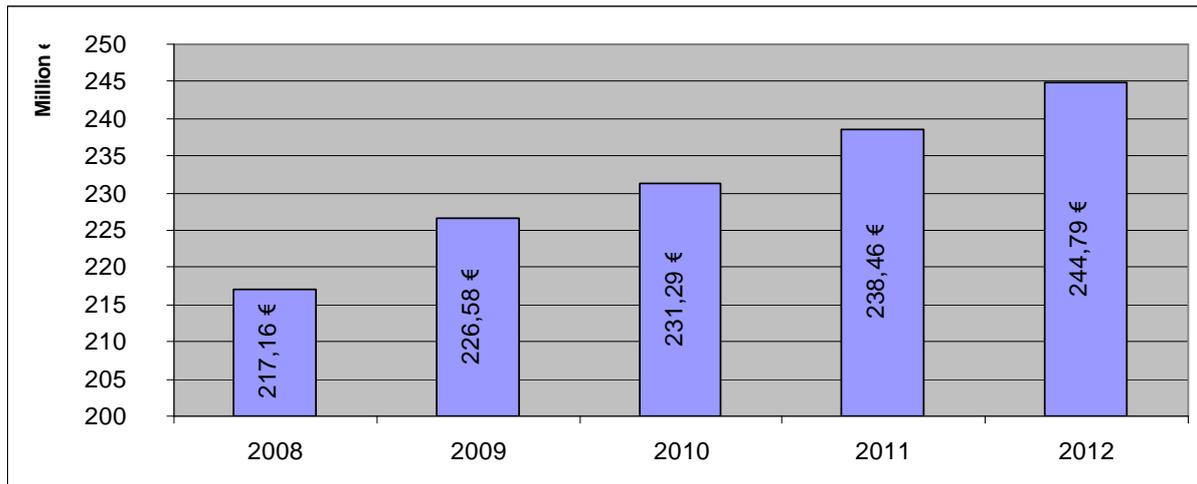
Krankheitstage nach Personalgruppen 2012



4. Personalausgaben

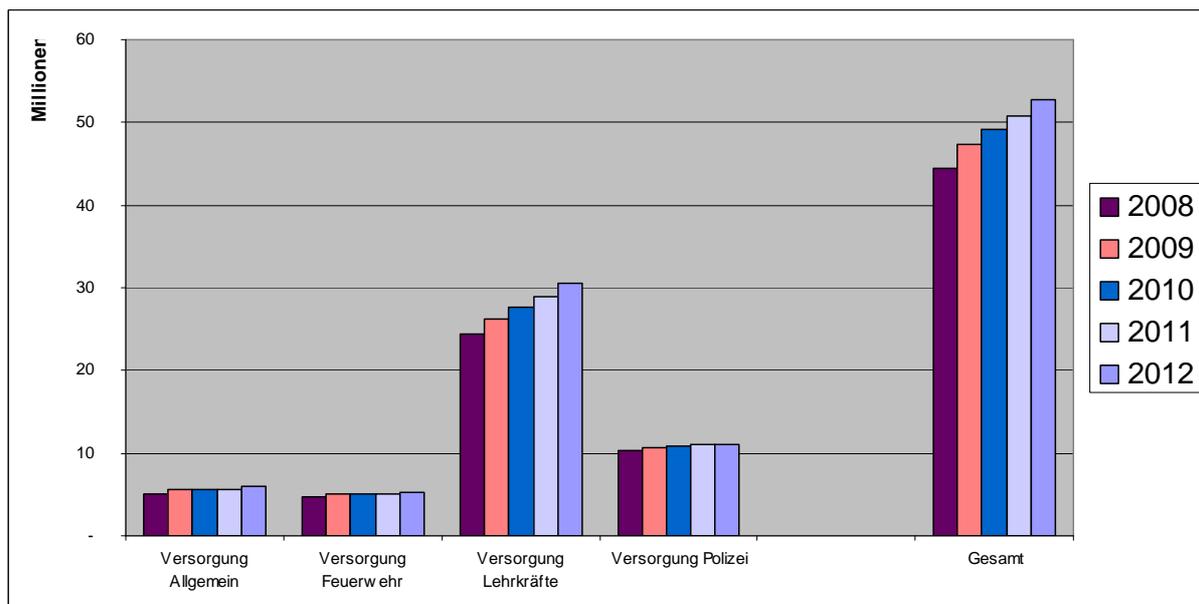
In die Entwicklung der Personalausgaben wurden sämtliche über das Personalabrechnungsverfahren gebuchten Personalkosten des Magistrats der Stadt Bremerhaven einschließlich der Wirtschaftsbetriebe (gem. § 26 Abs. 1 LHO) Betrieb für Informationstechnologie, Seestadt Immobilien, Volkshochschule, Stadtbau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

4.1 Entwicklung der Personalausgaben als Gesamtsumme von 2008 bis 2012



In der Gesamtsumme steigen die Personalkosten weiterhin kontinuierlich an. Ursächlich hierfür ist einerseits die tarifliche Entwicklung mit einer Steigerung von 3,5 % ab 01.03.2012 und der weiterhin bestehende Zuwachs an Versorgungsempfängern.

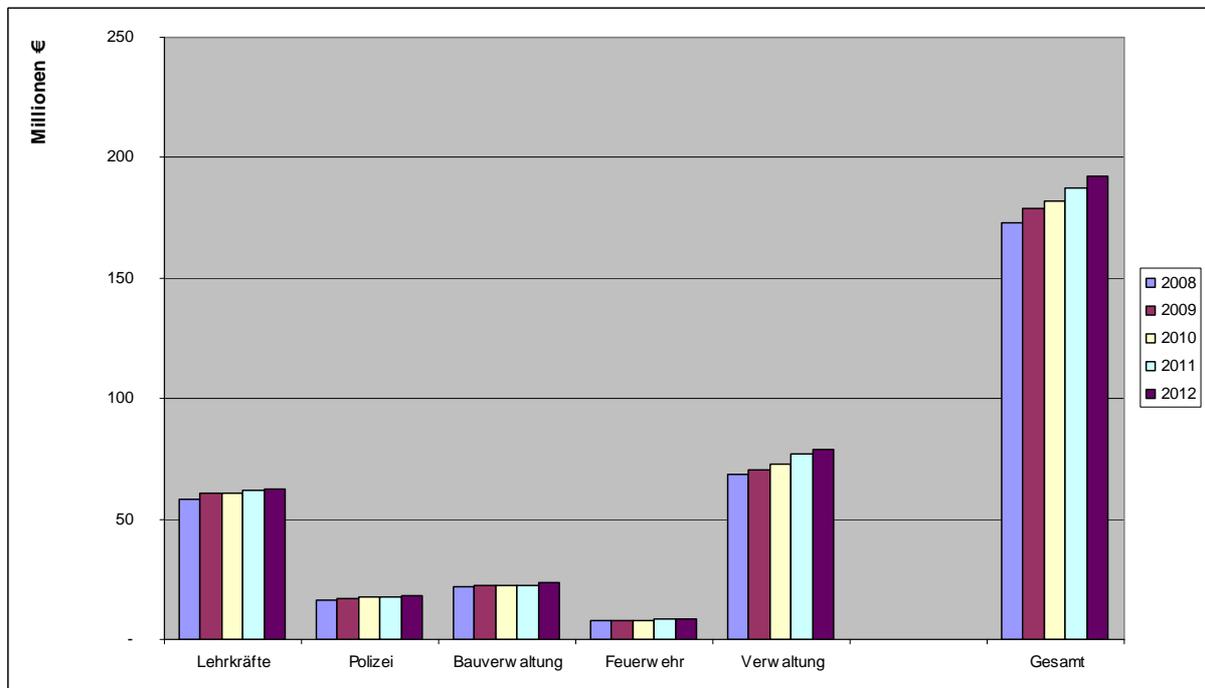
4.2 Versorgungsausgaben



Die Versorgungsausgaben steigen insgesamt bedingt durch die Altersstruktur der aktiven Beschäftigten weiterhin überproportional an. Bezogen auf die Beschäftigtengruppen ergeben sich allerdings unterschiedliche Tendenzen. In den Bereichen Polizei und Feuerwehr ist auf-

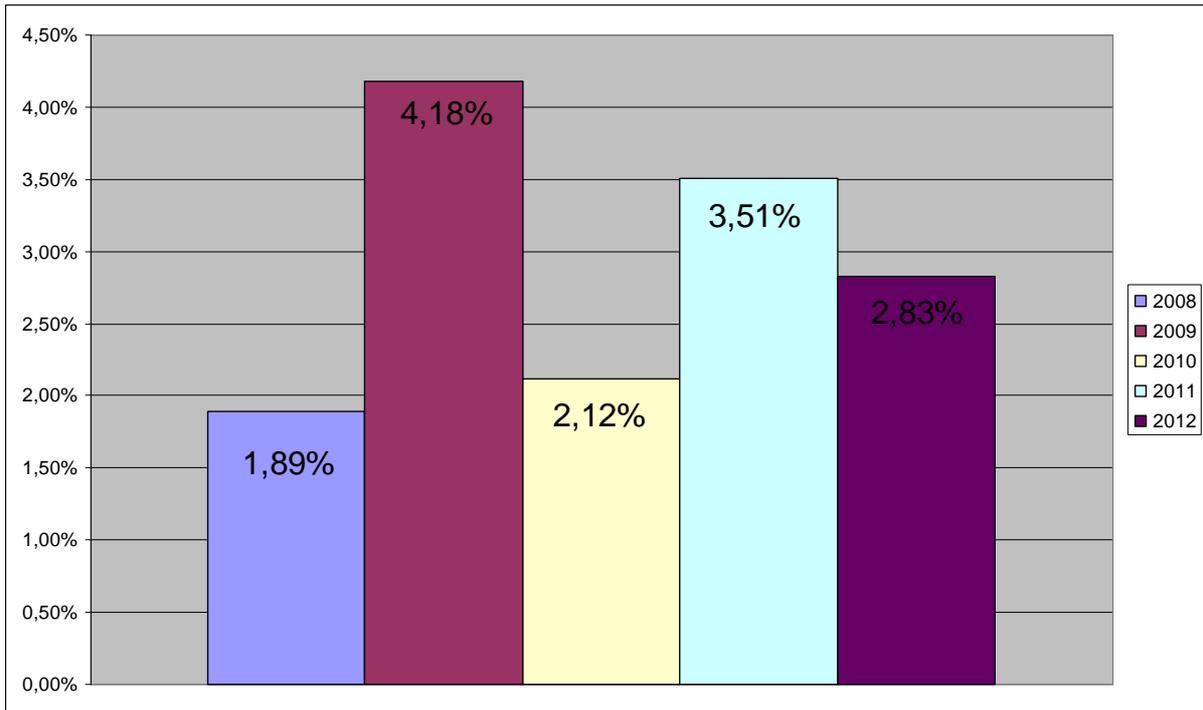
grund der günstigeren Altersstruktur praktisch kein Anwachsen zu verzeichnen gewesen. Im Bereich der Lehrkräfte ist dagegen auch in den kommenden Jahren mit einem Anstieg der Versorgungsempfänger zu rechnen.

4.3 Personalausgaben nach Arten



Die Personalausgaben der aktiven Beschäftigten betragen insgesamt im Jahr 2012 192 Millionen Euro. Auf die Bereiche Polizei und Lehrkräfte, die einer 100 %igen Kostenerstattung unterliegen, entfiel ein Anteil von 80,8 Millionen Euro.

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

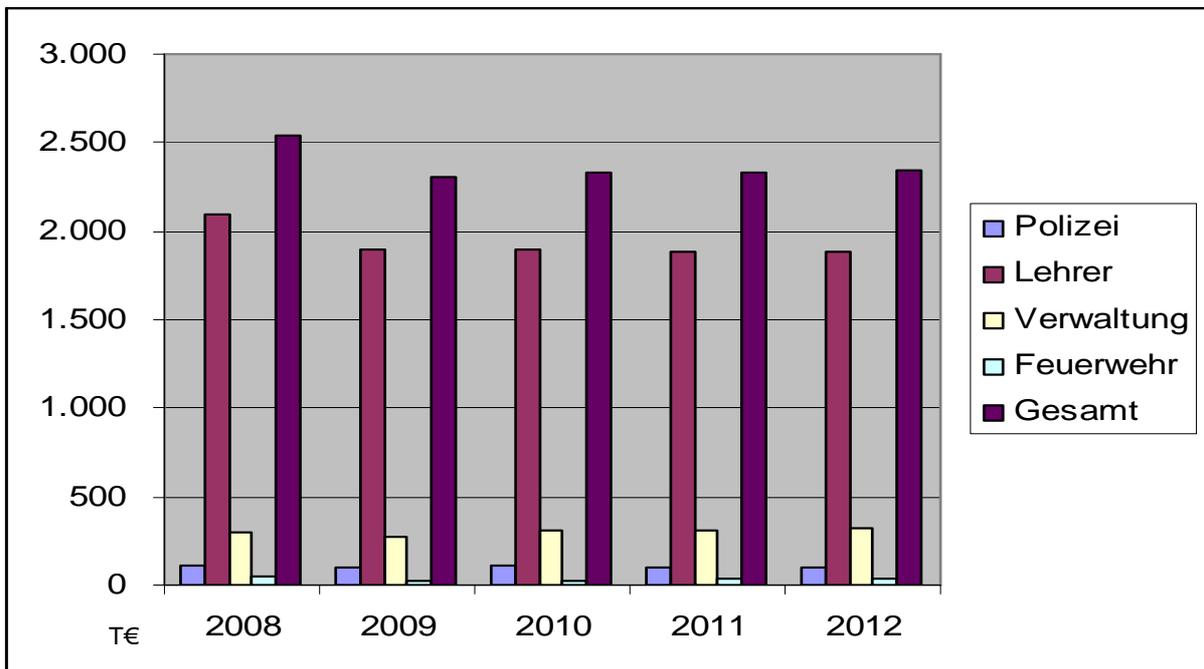


Die wesentlichen tarif- und besoldungsrechtlichen Änderungen der letzten Jahre sind nachstehend zusammengefasst:

	Tarifbeschäftigte	Beamte/Versorgungsempfänger
2008	50,- € plus 3,1% ab Januar Nachverhandlung diverser Besitzstände	2,9% ab November
2009	225,- € Einmalzahlung 2,8% ab Januar Strukturelle Änderungen durch Entgelttabelle für Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE) ab November	20,- € plus 3% ab März
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 A 11 360 € 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

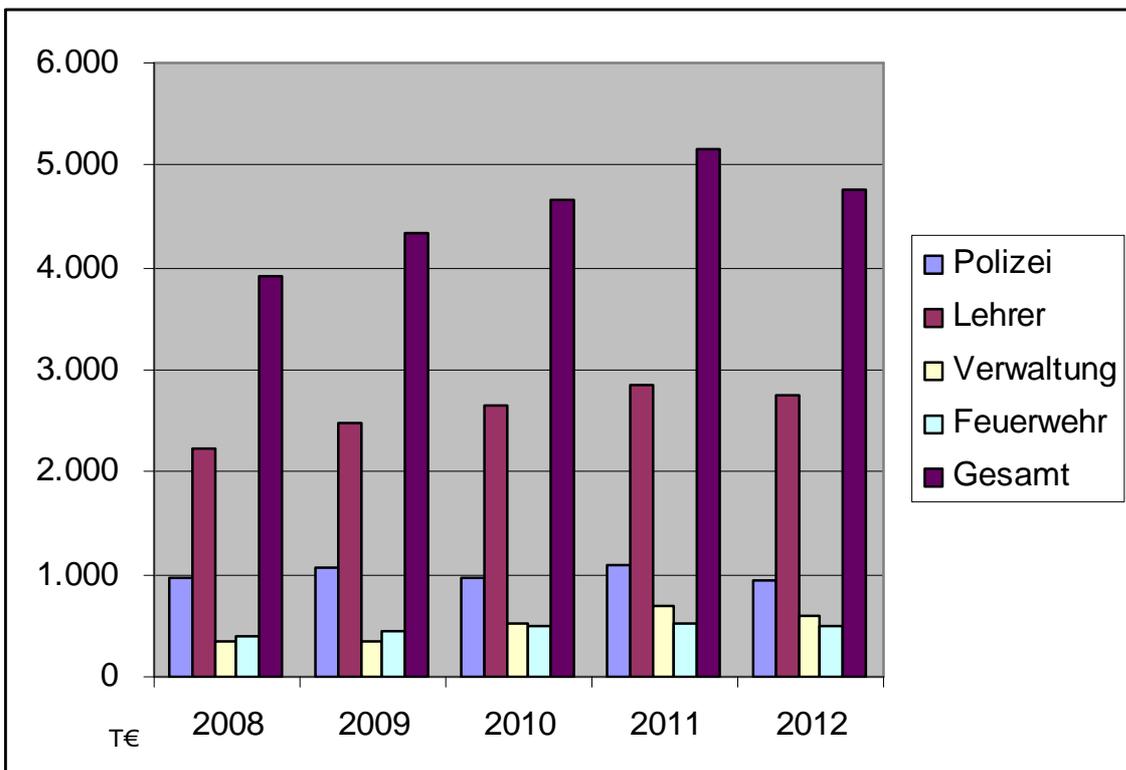
4.4 Beihilfe

Aktive Beschäftigte



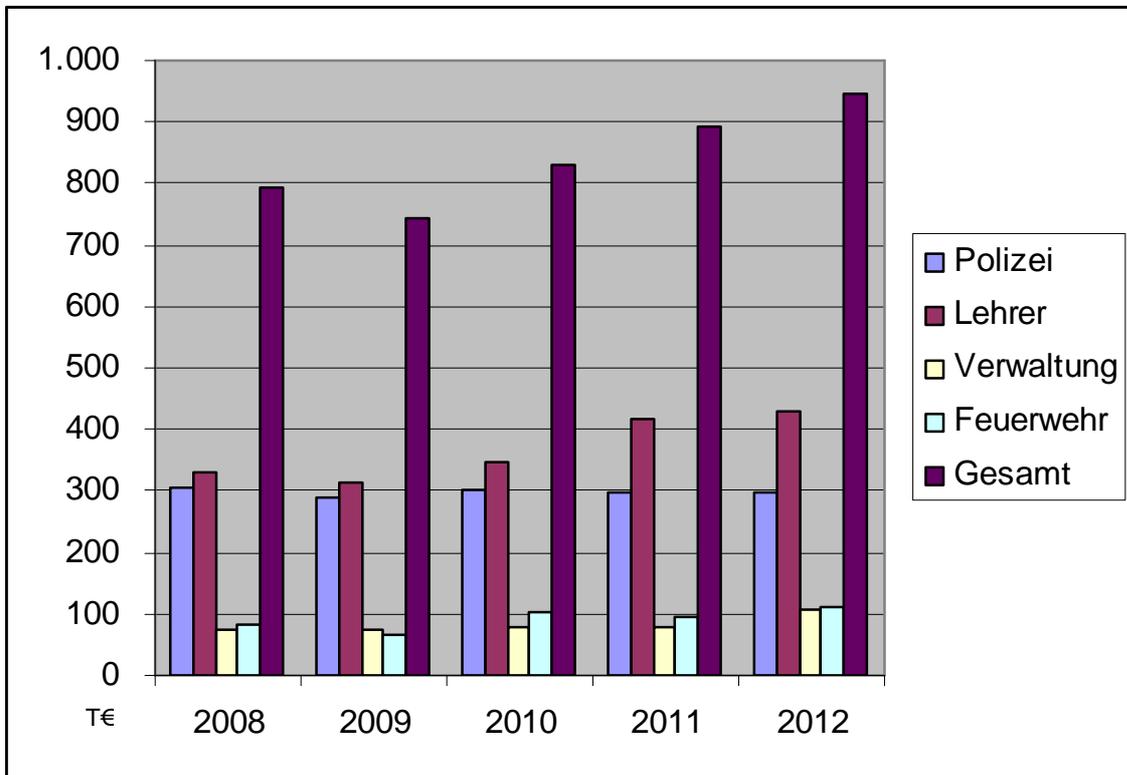
Im Verlauf unterliegt die Beihilfe für die aktiven Beschäftigten nur den natürlichen Schwankungen. Die Gesamtausgaben sind insgesamt in den letzten Jahren konstant geblieben.

Versorgungsempfänger



Bedingt durch die steigende Zahl an Versorgungsempfängern sind die Beihilfekosten in den letzten Jahren laufend gestiegen. Im Jahr 2012 ist erstmals ein Rückgang zu verzeichnen. Aufgrund der weiterhin ansteigenden Anzahl der Versorgungsempfänger insgesamt, ist in den kommenden Jahren eher von einem weiteren Anstieg auszugehen.

Ambulante/stationäre Pflege



Die Pflegekosten sind über alle Personalgruppen laufend angestiegen. Bezogen auf die Personalgruppen Polizei und Feuerwehr ist für die kommenden Jahre eine Entspannung zu erwarten, während insbesondere bei den Lehrkräften aufgrund der steigenden Zahl an Versorgungsempfängern mit weiteren Kostensteigerungen zu rechnen ist.

5. Personalentwicklung

5.1 Fort- und Weiterbildung

Die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens durch Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen in immer kürzeren Abständen, der verstärkte Einsatz neuer Medien und Techniken, das Erfordernis betriebswirtschaftlicher Kenntnisse und zum Teil weitreichende Reformen im Verwaltungsaufbau und im Rechnungswesen stellen die Bediensteten vor immer neue Anforderungen. Neben den fachlichen Kompetenzen werden zunehmend auch persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten, die sogenannten Schlüsselkompetenzen, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet.

Der Abbau von Personal und letztlich auch die demografische Entwicklung führen dazu, dass das vorhandene Personal umfangreiche und fundierte Kenntnisse vorhalten muss, um den spezifischen Qualitätsanforderungen gerecht zu werden.

Damit kommt der Fort- und Weiterbildung als einem Teil der Personalentwicklung auch zukünftig eine große Bedeutung bei der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen zu, die über die fachliche Kompetenz für den jeweiligen Arbeitsplatz hinausgehen.

Fortbildung ist unverzichtbar für eine dienstleistungs- und serviceorientierte Verwaltung, um den sich ändernden gesellschaftlichen Entwicklungen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Dies ist u. a. nur dann möglich, wenn den Beschäftigten durch die berufliche Fort- und Weiterbildung Gelegenheit gegeben wird, sich 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.

Neben der rein fachlich orientierten Basisarbeit gewinnt die weitere persönliche Entwicklung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kundenkontakt weiter an Bedeutung. Dabei wird gerade die soziale Kompetenz als Schlüsselqualifikation immer wichtiger. Zu den sozialen Fähigkeiten gehören neben Selbstbewusstsein, Selbstmotivation und Selbstmanagement vor allem Engagement in der Gruppe, Empathie, Leistungsbereitschaft, Kooperationsfähigkeit, aktive und passive Motivationsfähigkeit sowie aktive und passive Konflikt- und Kritikfähigkeit.

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 das zukünftige Angebot an internen und externen Fortbildungen weiter einstellen.

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. Dabei ist auffällig, dass die externen fachlichen Seminare vorwiegend von männlichen Teilnehmern genutzt und die internen Veranstaltungen, in denen mehrheitlich Schlüsselkompetenzen vermittelt oder gestärkt werden, überwiegend von weiblichen Teilnehmerinnen besucht werden. Für 2012 ist allerdings wieder eine Steigerung der Anzahl der männlichen Teilnehmer bei den internen Fortbildungsveranstaltungen zu verzeichnen.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen: intern und extern

2008	männlich	weiblich	gesamt
intern	246	736	982
extern	527	258	785

2009	männlich	weiblich	gesamt
intern	256	932	1188
extern	620	389	1009

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

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	Teilnehmer weiblich	Teilnehmer männlich
08/2008	06/2009	3	1
08/2009	06/2010	3	1
08/2010	06/2011	3	1
08/2011	06/2012	1	3
08/2012	06/2013	2	1

5.2. Durchführung von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen

Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch ist ein modernes Führungsinstrument für die Verbesserung der Kommunikation zwischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Vorgesetzten. Es dient dem partnerschaftlichen Umgang miteinander und trägt zur Verbesserung des allgemeinen Arbeitsklimas bei. Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch 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. Das Gesamtkonzept sieht auch weiterhin zur Vorbereitung und Durchführung der Gespräche einen Leitfaden und einen Fragebogen vor. Beides soll als praktische Handlungshilfe dienen.

Die Ämter werden bestehende Bedarfe an Vorgesetztenschulungen und Informationsveranstaltungen für Beschäftigte wie bisher dem Personalamt für eine dort geführte Nachrückerliste melden. 2012 haben so zwei weitere Schulungen für Führungskräfte stattgefunden.

Voraussichtlich 2014 soll eine Evaluation durchgeführt werden hinsichtlich der Aussagen über die Beteiligungsquote, die Aufwand-Nutzen-Relation, die Qualität der Gespräche sowie die grundsätzliche Akzeptanz bei den Beteiligten. Bei der letzten Ämterabfrage 2008 lag die durchschnittliche Beteiligungsquote (Anzahl der Mitarbeiter/innen und der durchgeführten Mitarbeiter/innen- Gespräche, Prozentanteil der Erfüllung) bei etwa 72 %, wobei in einigen Referaten, Ämtern und Amtsstellen bereits seit 2006 regelmäßig jährliche Gespräche geführt werden. Es bleibt abzuwarten, ob im Rahmen der jetzt geltenden Dienstvereinbarung eine Erhöhung der Beteiligungsquote erreicht werden kann.

Die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche werden auch für die Zukunft als ein gutes Instrument zur Mitarbeiterführung und Personalentwicklung angesehen, um Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, ergebnisorientiertes Arbeiten auf der Grundlage klarer Vereinbarungen zu ermöglichen. Es kann Rückschau auf die bisherigen Leistungen und die Zusammenarbeit gehalten werden, und es können gemeinsam Perspektiven und Rahmenbedingungen für die Arbeit sowie für die persönliche Entwicklung der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters erarbeitet werden.

5.3 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 Eingliederungsmanagement 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 Mitarbeiter 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.

Auf Grund der Einführung des neuen Abrechnungssystems TDS-Personal mit Wirkung vom 01.01.2011 war eine solche Datenermittlung nicht möglich, so dass den Fachabteilungen 11/2 „Beamtenrecht“ und 11/3 „Tarifrecht“ durch die Gehaltsabteilung keine BEM-Listen zur Verfügung gestellt werden konnten. In Ermangelung dieser Unterlagen war es auch im Jahre 2012 noch nicht möglich kontinuierlich BEM-Verfahren durchzuführen; dies führte zu einem erheblichen Rückgang in der Anzahl der BEM-Verfahren. Für die Gruppe der Beamten hatte dies Auswirkungen auf die Bereiche Verwaltung und Bau sowie Lehrpersonal. Für die Gruppe der Tarifbeschäftigten hatte dies Auswirkungen auf alle Bereiche.

Die Einladungen im Jahr 2012 erfolgten auf Hinweis der Fachämter über die Erfüllung der Voraussetzungen für die Einleitung eines BEM-Verfahrens.

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen den Stand der im Jahre 2012 begonnenen BEM-Gespräche und den Stand des Verfahrens zum Termin 31.12.2012 (soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden):

BEM im Bereich der Beamten

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Einladungen 2012	männlich	1	0	32	14	47
	weiblich	2	0	6	0	8
	gesamt	3	0	38	14	55
durchgeführte BEM-Verfahren 2012	männlich	0	0	3	2	5
	weiblich	2	0	1	0	3
	gesamt	2	0	4	2	8

BEM im Bereich der Tarifbeschäftigten

soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden (im Tarifbereich wurden insgesamt 68 Einladungen ausgesprochen, 47 Einladungen wurden durch die/den Beschäftigten abgelehnt, 6 Verfahren waren im Zeitpunkt 31.12.2012 abgeschlossen):

		Verwaltung u. Schreibdienst	Lehr- personal	Sozial- berufe	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Einladungen 2012	männlich	2	1	6	1	1	11
	weiblich	17	1	19	0	0	37
	gesamt	19	2	25	1	1	48
durchgeführte BEM-Verfahren 2012	männlich	1	0	0	0	0	1
	weiblich	0	0	2	0	0	2
	gesamt	1	0	2	0	0	3

Die Gespräche des betrieblichen Eingliederungsmanagements stellen ein Angebot an die Mitarbeiter dar. Jeder Mitarbeiter/in kann entscheiden, ob sie/er das Gesprächsangebot annehmen möchte oder nicht. In vielen Fällen lehnen die Mitarbeiter 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 2012 begonnene BEM-Gespräche (Einladungen), die per 31.12.2012 noch nicht abgeschlossen sind und wurden nicht in der Rubrik „durchgeführte BEM-Verfahren“ einbezogen.

Grundsätzlich sind die Gespräche des betrieblichen Eingliederungsmanagements sehr planungs- und zeitintensiv; je nach Sachverhalt können Nachfolgegespräche notwendig werden. Die Dauer eines Gespräches beträgt durchschnittlich zwischen 30 und 120 Minuten. In der Regel wünschen die Arbeitnehmer, dass der zuständige Personalrat an dem Gespräch teilnimmt. Auch der Betriebsarzt wird auf Wunsch der Arbeitnehmer häufig hinzugezogen.

Als Fazit der bisher durchgeführten BEM-Verfahren ist festzustellen, dass die Gespräche durchweg positiv von den Beteiligten bewertet werden. Unabhängig davon, ob Maßnahmen festgelegt und in der Folge umgesetzt werden konnten oder nicht, haben die Gespräche überwiegend einen positiven Effekt auf die Fehlzeiten der Betroffenen gehabt.

5.4. Nachwuchsgewinnung

Wie in den vergangenen Jahren sind auch im Jahr 2012 in den meisten Bereichen relativ wenige Einstellungen erfolgt. Beim Lehrpersonal wird jedoch konkret versucht, durch vermehrte Einstellungen dem sehr hohen Altersdurchschnitt in diesem Bereich entgegenzusteuern. So zahlt die Stadt Bremerhaven Referendaren und Referendarinnen, die ihr Referendariat im Land Bremen aufnehmen, einer Bremerhavener Schule zugewiesen werden und ihren Wohnsitz in die Stadt Bremerhaven verlegen, auch weiterhin einen Umzugskostenzuschuss von 1 500,-€. Die Zahlung ist mit der Hoffnung verbunden, sie nach Abschluss des Referendariats und dem Bestehen der II. Staatsprüfung in den Bremerhavener Schuldienst zu übernehmen. 2012 wurde zu diesem Zweck ein Betrag von insgesamt 40.500,- € investiert. Die in fast allen Bereichen der Stadtverwaltung geltende ungünstige Altersstruktur besteht aber nach wie vor.

Im Bereich „Kinderförderung“ des Amtes für Jugend, Familie und Frauen trägt das Projekt „Mehr Männer in die Kitas“ langsam Früchte. Dabei wird in Zusammenarbeit mit den Lehrestalten für Sozialpädagogik und Hauswirtschaft am Schulzentrum Geschwister Scholl versucht, den Anteil der männlichen Erzieher zu erhöhen. 2012 wollten sich 17 junge Männer am Schulzentrum Geschwister Scholl zum Erzieher ausbilden lassen, das sind fünf männliche Erzieher mehr als im Jahr zuvor. Insgesamt liegt der Anteil der männlichen Bewerber bei etwa acht bis zehn Prozent. Das dreijährige Projekt endet am 31.12.2013.

Vor dem Hintergrund allgemein sinkender Bewerberzahlen und steigender Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten muss die Attraktivität des Magistrats als Arbeitgeber gerade bei jungen Bewerber/innen gesteigert werden. Die Anzahl der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze, vor allem im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ war in den vergangenen Jahren kontinuierlich rückläufig. Für das Ausbildungsjahr 2012 ist die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen in einigen Ausbildungsberufen weiter geringfügig gesunken, so dass dort die Bewerbungsfrist verlängert werden musste.

Der Nachwuchsgewinnung ist daher auch zukünftig ein hoher Stellenwert beizumessen. Gerade im Bereich der Personalbedarfsplanung und Personalsicherung ist die Frage der Einstellung von qualifizierten Fachkräften und jungen Führungskräften bzw. des Ausbildungsnachwuchses rechtzeitig zu entscheiden. Im Bereich der Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten ist daher seit einigen Jahren auch eine Teilzeitausbildung (ggf. im Rahmen einer Umschulung) möglich. Zudem ist ab dem Ausbildungsjahrgang 2013 beabsichtigt, besonders leistungsstarke Auszubildende in diesem Beruf im Anschluss an die Ausbildung unbefristet zu übernehmen. Bisher wurden seit 2007 die besten Auszubildenden bei Erfüllung bestimmter Auswahlkriterien in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis für die Dauer von zwei Jahren weiterbeschäftigt, um vorübergehende oder nicht vorhersehbare Personalbedarfe der Ämter befriedigen zu können.

Die Weiterqualifizierung der städtischen Beschäftigten durch Teilnahme am Angestelltenlehrgang II beim Niedersächsischen Studieninstitut in Hannover wird fortgesetzt. 2012 wurden drei Beschäftigte zur Teilnahme zugelassen; auch 2013 sollen erneut bis zu vier Beschäftigte des Magistrats die Möglichkeit zum Besuch des Angestelltenlehrgangs II bekommen.

Der Magistrat bildet seit 2008 wieder im ersten Eingangsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) aus; seit 2011 erfolgt die theoretische Ausbildung in Kooperation mit der Senatorin für Finanzen und der Hochschule Bremen im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen. Es ist vorgesehen, weiterhin jährlich vier Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen diese duale Ausbildung zu ermöglichen (s. auch Punkt 5.4.1).

5.4.1 Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen

Im Bereich des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisheriger gehobener Verwaltungsdienst) werden in den nächsten Jahren aufgrund von Altersabgängen weiter verstärkt Stellen wiederzubesetzen sein. Auch aus dem Bereich des Jobcenters Bremerhaven ist eine gestiegene Nachfrage nach entsprechend ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verzeichnen. Hinzu kommt eine nicht vorhersehbare Zahl vakanter Stellen wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Beurlaubungen oder vorzeitiger dauernder Dienstunfähigkeit. Wie bereits in den vergangenen Jahren wurden auch 2012 wieder vier Stellen für Anwärterinnen und Anwärter im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen zur Verfügung gestellt. Alle Anwärterstellen konnten intern besetzt werden.

5.4.2 Polizeikommissar Anwärter/innen

Im Bereich des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener Polizeivollzugsdienst) wurden 2012 insgesamt 7 Polizeikommissaranwärter/innen eingestellt.

5.4.3 Brandmeister-Anwärter/innen

Bei der Feuerwehr wurden 2012 sieben Brandmeisteranwärter im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (bisher mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst) sowie ein Brandoberinspektoranwärter im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener feuerwehrtechnischer Dienst) eingestellt.

5.5 Gesundheitsförderung

5.5.1 Gesundheitstag

Am 23.10.2012 fand in der Schule am Ernst-Reuter-Platz der vierte Gesundheitstag statt. Ziel des Gesundheitstages 2012 mit dem Thema „gesund arbeiten – Schwerpunkt: Umgang mit arbeits- und organisationsbedingten Belastungen“ war es, die Bediensteten bei der Umsetzung einer gesunden und bewegten Lebensführung weiter zu unterstützen. Dabei ging es insbesondere darum, das Expertenwissen der Bediensteten in ihrem eigenen Arbeitsbereich zu nutzen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen, die den Arbeitsalltag erleichtern.

Nach einem Einstiegsreferat zum Thema „Schaffe ich die Arbeit oder schafft die Arbeit mich?“ wurde im ersten Teil der moderierten Workshops vermittelt, wie die Bediensteten mithilfe von Moderationstechniken arbeits- und organisationsbedingte Belastungen erkennen und deuten können und wie sich daraus geeignete Maßnahmen ableiten. Aufgrund der be-

rufsspezifischen Belastungen wurden Workshops für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche (Führungskräfte bzw. Führungskräftenachwuchs, Polizei, Feuerwehr, technische Bereiche aller bauenden Ämter, Verwaltungsbereiche und Soziale Dienste) angeboten. Die geplanten Theaterworkshops – Bühnentechnik und Werkstätten sowie Orchester – konnten wegen der Vorbereitung einer Premiere leider nicht stattfinden.

In einem zweiten Teil der Workshops wurden exemplarisch an einem Belastungsbeispiel die Häufigkeit, die Folgen und die Gründe bearbeitet und geeignete Maßnahmen abgeleitet, die die Belastungen abbauen können.

Die Ergebnisse der Workshops wurden in Protokollen zusammengefasst. Die Auswertung konnte wegen der Erkrankung der zuständigen Kollegin im betrieblichen Gesundheitsmanagement noch nicht abgeschlossen werden.

Obwohl der 4. Gesundheitstag in den Herbstferien stattfand, haben etwa 80 Beschäftigte die Möglichkeit genutzt, sich in den Arbeitsgruppen näher mit dem Thema der arbeitsbedingten Belastungen auseinanderzusetzen.

5.5.2 Fitnessprogramm Hansefit

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde ein Vertragsabschluss mit dem Bremer Unternehmen Hansefit zum 01.01.2013 vorbereitet. Voraussetzung dafür war eine erforderliche Teilnehmerzahl von 800 Personen, die zum Jahreswechsel erreicht wurde.

Hansefit ist ein Firmenfitnessprogramm für alle aktiven Bediensteten einschließlich der Lehrkräfte, Auszubildenden und Praktikanten sowie der Beschäftigten der Eigen- und Wirtschaftsbetriebe. Es umfasst eine Vielzahl von Fitnessstudios, Therapiezentren und Schwimmbädern mit einer sehr guten Verteilung insbesondere im norddeutschen Raum. Bedingung für eine Teilnahme der Bediensteten ist lediglich eine mindestens einjährige Beschäftigungsdauer bei Vertragsabschluss; andere Auflagen gibt es nicht. Die Eigenleistung beträgt 19,- € im Monat.

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) 2008 – 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Verwaltung u. Schreibdienst	17	19	9	6	13
Sozialberufe	18	17	23	24	25
Lehrpersonal	18	17	6	5	16
Personal der Kulturpflege	17	12	19	9	19
Bautechnisches Personal	2	4	1	-	2

	2008	2009	2010	2011	2012
Garten- und Friedhofsarbeiter	22	21	26	15	22
Wirtschaftsbetriebe	22	21	24	18	8
gesamt	116	111	108	77	105

Arbeitsunfälle 2012 (Spezifizierung)

		gesamt	Dienst	Wegeunfall
Verwaltung und Schreibdienst	7 Männer	13	6	7
	6 Frauen			
Sozialberufe	2 Männer	25	18	7
	23 Frauen			
Lehrpersonal	6 Männer	16	6	10
	10 Frauen			
Personal der Kulturpflege	8 Männer	19	14	5
	11 Frauen			
Bautechnisches Personal	2 Männer	2	1	1
	0 Frauen			
Garten- und Friedhofsarbeiter	15 Männer	22	19	3
	7 Frauen			
Wirtschaftsbetriebe	0 Frauen	8	6	2
	8 Frauen			
gesamt	40 Männer 65 Frauen	105	70	35

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 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) definiert den Begriff des Dienstunfalls wie folgt: „Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist“ (§ 31 Abs. 1 BeamtVG). 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 2012 konnten von den insgesamt 106 angezeigten Unfällen 101 anerkannt werden.

Übersicht Dienstunfälle (Beamte) 2008 – 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Verwaltung	2	3	5	2	2
Feuerwehr	31	34	38	25	26
Polizei	24	34	50	53	57
Lehrer	23	24	38	16	16
gesamt	80	95	131	96	101

Dienstunfälle 2012 (Spezifizierung)

	gesamt		Dienst	Sport	Wegeunfall
Verwaltung	2	Männer	0	0	1
		Frauen	0	0	1
Feuerwehr	26	Männer	11	12	1
		Frauen	0	1	1
Polizei	57	Männer	30	8	2
		Frauen	6	10	1
Lehrer	16	Männer	5	1	0
		Frauen	7	0	3
gesamt	101		59	32	10

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

Im Jahr 2012 fanden insgesamt 20 Moderationen in unterschiedlichen Bereichen des Magistrats statt. In der Regel in Zweier-Teams wurden sowohl Aufträge für ämter-spezifische als auch für bereichsübergreifende Themen von den Kolleginnen und Kollegen des Moderatorenteams übernommen. Es fanden Moderationen, wie z. B. die Klausurtagung beim Personalrat Verwaltung, die Unterstützung bei der Entwicklung eines neuen Konzeptes in einem Amt, die Teamfindung und der Teambildungsprozess beim neu gegründeten Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentrum sowie die Unterstützung mehrerer Arbeitsgruppen beim Führungsstab der Ortspolizeibehörde statt. Den „Gesundheitstag 2012“ haben neun Moderatorinnen und Moderatoren unterstützt und Workshops zum Thema „Beteiligungsorientierte Gefährdungsbeurteilung“ in verschiedenen Teilbereichen des Magistrats moderiert (s. dazu auch Punkt 5.5.1 Gesundheitstag).

Der Zeitumfang der durchgeführten Moderationen reichte von zwei Stunden bis hin zu Ganztagesmoderationen. 2012 konnten alle Moderationsaufträge erfüllt werden. Die Moderatorinnen und Moderatoren erhielten für ihre kreativen Ideen bei der Durchführung ihrer Moderationen ein positives Feedback, und die Auftraggeberinnen und Auftraggeber sprachen sich einstimmig für eine Weiterempfehlung des Arbeitsinstrumentes der Moderation aus.

6.3. audit berufundfamilie®

Der Magistrat hat sich 2006 für eine Teilnahme am audit berufundfamilie® entschieden. Das **audit berufundfamilie®** dient als Instrument zur Optimierung einer familienbewussten Personalpolitik im Sinne einer tragfähigen Balance von Erwerbstätigkeit und Familie.

Nach dem Auditierungsverfahren 2007 und der Re - Auditierung 2010 wurde für das Jahr 2013 die Re - Auditierung nach dem Konsolidierungsverfahren vorbereitet.

Mit der Bestätigung des jeweiligen Zertifikats wird bescheinigt, dass der Magistrat kontinuierlich an der Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der Ziele aus den Zielvereinbarungen gearbeitet, sich dem Prozess der Re - Auditierung erfolgreich gestellt und weiterführende Maßnahmen zur Verwirklichung einer familienbewussten Personalpolitik erarbeitet hat.

Die nachstehende Auflistung gibt einen Auszug über die Umsetzung der bisherigen Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wieder:

- Dienstvereinbarung Telearbeit im Rahmen audit berufundfamilie®.
- Teilzeitausbildung im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“
- Fortbildungsveranstaltungen und Seminare zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege
- Kontakthalteprogramm für Beschäftigte in familiärer Auszeit
- Arbeitszeitmodell (Verwaltungsbereich) Entsorgungsbetriebe Bremerhaven
- Kooperation mit anderen Unternehmen und Institutionen; überbetriebliche Vernetzung und Austausch
- Ferienbetreuung
- Verbesserung der Gesundheitsförderung
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers zum 27.11.2012.

Im Jahr 2012 haben insgesamt 15 Mitarbeiter/innen Telearbeit ausgeübt, davon ein Mann.

Im Rahmen von „audit“ wurden insgesamt 6 Seminare zum Thema Beruf und Pflege (u.a. zum Thema „Resilienz – Kraft schöpfen für den Pflegealltag“, „Sterben, Tod und Trauer“, „Umgang und Kommunikation mit Demenzerkrankten“) und ein Seminar zum Thema Beruf und Familie („Im Spagat zwischen Beruf und Familie - Von der Doppelbelastung zur Doppelfreude“) angeboten. Daran haben insgesamt 72 Beschäftigte, davon 16 Männer, teilgenommen.

Die Ferienbetreuung wurde für die Oster-, Sommer- und Herbstferien mit insgesamt 5 Wochen sowie einer Schwimmwoche (2. Herbstferienwoche) angeboten. Hieran haben in den Osterferien insgesamt 85 Kinder, in den Sommerferien 100 Kinder sowie in den Herbstferien 65 Kinder teilgenommen. Die Schwimmwoche wurde mit 44 Kindern durchgeführt.