

SEESTADT BREMERHAVEN



Personalbericht 2013



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



Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	S. 1
1. Personalbestandsanalyse allgemein	
1.1 Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven	S. 2
1.2 Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen	S. 3
1.3 Altersstruktur der Beschäftigten	S. 11
1.4 Auszubildende	S. 19
1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte	S. 23
1.6 Schwerbehinderte Beschäftigte	S. 27
1.7 Teilzeitbeschäftigte	S. 29
1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 32
1.9 Versorgungsempfänger	S. 36
1.10 Überplanmäßiges Personal	S. 42
2. Personal-/Strukturveränderungen	
2.1 Stellenentwicklung	S. 44
2.2 Ergebnis und Auswirkungen der Tarifverhandlungen	S. 49
2.3 Änderungen in der Besoldungsstruktur	S. 51
2.4 Beförderungen	S. 52
2.5 Urlaubsrecht – Änderungen für Beamte	S. 53
3. Fluktuation und Fehlzeiten	
3.1 Personalabgänge	S. 54
3.2 Personalzugänge	S. 55
3.3 Vorübergehende Abwesenheit	S. 56
3.4 Krankheitstage	S. 56
4. Personalausgaben	
4.1 Entwicklung der Personalausgaben von 2009 bis 2013	S. 59
4.2 Versorgungsausgaben	S. 59
4.3 Personalausgaben nach Arten	S. 60
4.4 Beihilfe	S. 61
5. Personalentwicklung	
5.1 Fort- und Weiterbildung	S. 64
5.2 Durchführung von Mitarbeiter/innen-Gesprächen	S. 66
5.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 67
5.4 Nachwuchsgewinnung	S. 69
5.5 Gesundheitsförderung	S. 70
5.6 Beschäftigtenbefragung	S. 71
5.7 audit berufundfamilie®	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 Schule für alle in Bremerhaven gGmbH	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:

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

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

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

1. Personalbestandsanalyse allgemein

1.1 Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven

Diese Auswertung basiert im Wesentlichen auf Daten, die aus dem Abrechnungsverfahren ermittelt werden konnten. Stichtag für diesen Bericht ist der 31.12.2013. Die Auswertung enthält grundsätzlich alle Beschäftigten, die in einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Personalstatistik stehen. Nicht in einem Beschäftigungsverhältnis und damit auch nicht in diesem Bericht enthalten sind ehrenamtliche Magistratsmitglieder, Stadtverordnete, Städtälteste, Personen mit Werkverträgen oder Bezieher einer Rente nach dem Ortsgesetz. Aufgrund von Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sind mit Wirkung vom 01.12.2011 Mitarbeiter/innen der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH zu Beschäftigten der Stadt Bremerhaven geworden (vgl. Ziffer 6.3). Die zum Stichtag 31.12.2013 zur Stadt Bremerhaven übergeleiteten 111 Mitarbeiter/innen werden durch die Personalstatistik noch nicht erfasst, da die Abrechnung bis einschließlich 31.12.2014 über die Gesellschaft erfolgt. Ebenso nicht weiter ausgeführt sind die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven (Eigenbetrieb nach § 26 Absatz 2 LHO), deren Beschäftigtenzahl hier nur nachrichtlich genannt wird, sowie das Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide (seit dem 01.09.2006 GmbH). In der Beschäftigtenzahl sind Versorgungsempfänger nicht enthalten.

Stand	31.12.09	31.12.10	31.12.11	31.12.12	31.12.13
Beschäftigte					
• Magistrat gesamt	4.651	4.694	4.720	4.661	4.699
• Entsorgungsbetriebe gesamt	+ 148	+ 147	+ 141	+ 129	+ 121
	<u>4.799</u>	<u>4.841</u>	<u>4.861</u>	<u>4.790</u>	<u>4.820</u>

Geringfügig Beschäftigte blieben für diesen Bericht unberücksichtigt:

Stand	31.12.09	31.12.10	31.12.11	31.12.12	31.12.13
Beschäftigte					
• Magistrat gesamt	4.651	4.694	4.720	4.661	4.699
• abzgl. geringfügig Beschäftigte	-85	-85	-66	-64	-52
	4.566	4.609	4.654	4.597	4.647

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

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

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2013):

	Beamte			Beschäftigte TVöD			Gesamt	
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	absolut	prozentual
Höherer Dienst	229	275	504	76	74	150	654	14%
Gehobener Dienst	594	630	1.224	489	339	828	2.052	44%
Mittlerer Dienst	2	203	205	922	452	1.374	1.579	34%
Einfacher Dienst				278	84	362	362	8%
Gesamt	825	1.108	1.933	1.765	949	2.714	4.647	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 31.12.2013):

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	weiblich	15	254	363	12	644	900
	männlich	29	162	62	3	256	
Polizei	weiblich	1	101			102	477
	männlich	6	368	1		375	
Feuerwehr	weiblich			2		2	236
	männlich	2	31	201		234	
Lehrpersonal	weiblich	269	536	1		806	1.308
	männlich	275	220	7		502	
Kulturpflege	weiblich	4	14	113	2	133	258
	männlich	5	6	113	1	125	
Sozialberufe	weiblich	2	125	356	56	539	644
	männlich		58	46	1	105	
Gesundheitspflege	weiblich	11	7	15	1	34	52
	männlich	12	5	1		18	
Bautechnisches Personal	weiblich	1	17	20		38	105
	männlich	8	29	30		67	
Sonstiges technisches Personal	weiblich	2	20	11	1	34	201
	männlich	11	73	65	18	167	
Sonstiges Personal	weiblich		1	17	2	20	35
	männlich		3	11	1	15	
Reinigungs- und Küchenpersonal	weiblich		1	4	196	201	203
	männlich		1	1		2	
Hausmeister/innen/ Hauspersonal	weiblich			2	2	4	87
	männlich		1	50	32	83	
Handwerkliches Personal	weiblich		1	9	2	12	52
	männlich		1	38	1	40	
Garten-/Friedhofs- arbeiter/innen	weiblich		6	11	4	21	71
	männlich	1	7	20	22	50	
Straßenunterhaltung	weiblich						18
	männlich		4	9	5	18	
Gesamt 31.12.2013		654	2.052	1.579	362	4.647	

In der Gesamtzahl sind 223 Anwärter/Auszubildende/Praktikanten enthalten.

Nachfolgend werden die Personalgruppen Verwaltungspersonal und Schreibdienst (Personalbericht 2004: nur Verwaltungspersonal), Polizeivollzugsdienst, Feuerwehr-technischer 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
31.12.2013	weiblich	8	7	83	171		363		12	644	72%
	männlich	19	10	73	89	1	61		3	256	28%
Gesamt	absolut	27	17	156	260	1	424		15	900	100%
	prozentual	3%	2%	17%	29%	0%	47%		2%		

31.12.2012	weiblich	7	6	84	172		353		23	645	71%
	männlich	19	10	75	91	1	59		3	258	29%
	absolut	26	16	159	263	1	412		26	903	100%
	prozentual	3%	2%	18%	29%	0%	46%		3%		
31.12.2011	weiblich	4	5	76	171	6	342		23	627	69%
	männlich	17	9	76	82	4	64		10	262	29%
	absolut	21	14	152	253	10	406		33	889	98%
	prozentual	2%	2%	17%	28%	1%	45%		4%		
31.12.2010	weiblich	6	4	75	171	8	348		24	636	72%
	männlich	22	10	78	81	7	62		11	271	30%
	absolut	28	14	153	252	15	410		35	907	102%
	prozentual	3%	2%	17%	28%	2%	46%		4%		
31.12.2009	weiblich	6	4	75	167	2	353		21	628	69%
	männlich	23	10	80	81	2	62		4	262	29%
	absolut	29	14	155	248	4	415		25	890	98%
	prozentual	3%	2%	17%	27%	0%	46%		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 48 Auszubildende enthalten.

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

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

Polizeivollzugsdienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Gesamt	
					absolut	prozentual
31.12.2013	weiblich	1	101		102	21%
	männlich	6	368	1	375	79%
Gesamt	absolut	7	469	1	477	100%
	prozentual	1%	98%	0%		

31.12.2012	weiblich	1	102		103	21%
	männlich	5	374	1	380	79%
	absolut	6	476	1	483	100%
	prozentual	1%	99%	0%		
31.12.2011	weiblich		97	1	98	20%
	männlich	7	379	5	391	81%
	absolut	7	476	6	489	101%
	prozentual	1%	99%	1%		
31.12.2010	weiblich	1	92	2	95	19%
	männlich	6	372	5	383	78%
	absolut	7	464	7	478	98%
	prozentual	1%	95%	1%		
31.12.2009	weiblich	1	57	29	87	18%
	männlich	4	346	31	381	80%
	absolut	5	403	60	468	98%
	prozentual	1%	84%	13%		

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 31.12.2013 gesamt 42 Polizeikommissaranwärter.

Feuerwehrtechnischer Dienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Gesamt	
					absolut	prozentual
31.12.2013	weiblich			2	2	1%
	männlich	2	31	201	234	99%
Gesamt	absolut	2	31	203	236	100%
	prozentual	1%	13%	86%		

31.12.2012	weiblich			2	2	1%
	männlich	2	25	208	235	99%
	absolut	2	25	210	237	100%
	prozentual	1%	11%	89%		
31.12.2011	weiblich			2	2	1%
	männlich	2	35	185	222	99%
	absolut	2	35	187	224	100%
	prozentual	1%	15%	79%		
31.12.2010	weiblich			2	2	1%
	männlich	1	30	188	219	99%
	absolut	1	30	190	221	100%
	prozentual	0%	13%	85%		
31.12.2009	weiblich			2	2	1%
	männlich	1	22	194	217	99%
	absolut	1	22	196	219	100%
	prozentual	0%	10%	89%		

Im verbeamteten Feuerwehrdienst sind zum Stichtag 31.12.2013 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 31.12.2013 keine Brandmeister-Anwärter.

Lehrpersonal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2013	weiblich	215	54	409	127		1	806	62%
	männlich	241	34	155	65		7	502	38%
Gesamt	absolut	456	88	564	192		8	1.308	100%
	prozentual	35%	7%	43%	15%		1%		

31.12.2012	weiblich	175	50	434	126		1	786	61%
	männlich	202	37	196	56		5	496	39%
	absolut	377	87	630	182		6	1.282	100%
	prozentual	29%	7%	49%	14%		0%		
31.12.2011	weiblich	408	55	239	124		2	828	65%
	männlich	366	33	94	59		2	554	43%
	absolut	774	88	333	183		4	1.382	108%
	prozentual	60%	7%	26%	14%		0%		
31.12.2010	weiblich	411	49	236	106		1	803	58%
	männlich	385	31	92	52		3	563	41%
	absolut	796	80	328	158		4	1.366	99%
	prozentual	58%	6%	24%	11%		0%		
31.12.2009	weiblich	405	46	238	98		2	789	58%
	männlich	404	36	100	48		2	590	43%
	absolut	809	82	338	146		4	1.379	101%
	prozentual	59%	6%	25%	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.

Personal der Kulturpflege:

		Höherer Dienst		Gehobener		Mittlerer Dienst		Einfacher		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2013	weiblich	2	2	1	13		113		2	133	52%
	männlich	2	3	1	5		113		1	125	48%
Gesamt	absolut	4	5	2	18		226		3	258	100%
	prozentual	2%	2%	1%	7%		88%		1%		

31.12.2012	weiblich	2	1	1	13		110		2	129	50%
	männlich	2	3	1	4		118		1	129	50%
	absolut	4	4	2	17		228		3	258	100%
	prozentual	2%	2%	1%	7%		88%		1%		
31.12.2011	weiblich	2	4	1	13		112		1	133	52%
	männlich	3	6	1	6		110		1	127	49%
	absolut	5	10	2	19		222		2	260	101%
	prozentual	2%	4%	1%	7%		86%		1%		
31.12.2010	weiblich	2	4	1	12		112		2	133	51%
	männlich	3	4	1	6		106		1	121	47%
	absolut	5	8	2	18		218		3	254	98%
	prozentual	2%	3%	1%	7%		84%		1%		
31.12.2009	weiblich	2	1	1	11		103		1	119	47%
	männlich	2	4	1	7		105		1	120	47%
	absolut	4	5	2	18		208		2	239	94%
	prozentual	2%	2%	1%	7%		82%		1%		

Diese Personalgruppe umfasst das Fachpersonal des Kulturamtes, des Stadtarchivs, der Stadtbibliothek, des Historischen Museums und des Stadttheaters einschließlich 11 Auszubildender zum 31.12.2013.

Sozialberufe:

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
		Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2013	weiblich	2	125	356	56	539	84%
	männlich		58	46	1	105	16%
Gesamt	absolut	2	183	402	57	644	100%
	prozentual	0%	28%	62%	9%		

31.12.2012	weiblich	3	116	338	53	510	84%
	männlich		57	39	1	97	16%
	absolut	3	173	377	54	607	100%
	prozentual	0%	29%	62%	9%		
31.12.2011	weiblich	3	126	303	42	474	78%
	männlich		61	30	2	93	15%
	absolut	3	187	333	44	567	93%
	prozentual	0%	31%	55%	7%		
31.12.2010	weiblich	3	118	285	32	438	77%
	männlich		60	30	1	91	16%
	absolut	3	178	315	33	529	93%
	prozentual	1%	31%	56%	6%		
31.12.2009	weiblich	3	136	288		427	81%
	männlich	1	61	28		90	17%
	absolut	4	197	316		517	98%
	prozentual	1%	37%	60%			

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 37 Beschäftigte angestiegen.

In der Gesamtzahl 2013 sind 50 Praktikanten enthalten.

Bautechnisches Personal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2013	weiblich		1		17		20	38	36%
	männlich	3	5	2	27		30	67	64%
Gesamt	absolut	3	6	2	44		50	105	100%
	prozentual	3%	6%	2%	42%		48%		
31.12.2012	weiblich				17		21	38	35%
	männlich	5	6	2	30		29	72	65%
	absolut	5	6	2	47		50	110	100%
	prozentual	5%	5%	2%	43%		45%		
31.12.2011	weiblich		1		23		19	43	36%
	männlich	3	9	2	38		25	77	64%
	absolut	3	10	2	61		44	120	100%
	prozentual	3%	9%	2%	55%		40%		
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%	8%	2%	52%		43%		
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%	7%	2%	46%		34%		

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

In 2013 waren 26 Auszubildende eingesetzt.

1.3 Altersstruktur 2013

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

Gruppe	Durchschnittsalter in Jahren		davon männliche Beschäftigte		davon weibliche Beschäftigte	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	43,87	47,11	44,51	47,95	43,59	46,78
Polizei	43,41	43,11	44,72	45,39	34,14	34,71
Feuerwehr	38,51	39,03	38,57	39,01	32,5	41,50
Lehrpersonal	50,33	47,86	52,64	51,43	48,13	45,69
Personal der Kulturpflege	42,40	43,8	43,54	45,66	41,12	42,05
Sozialberufe	42,71	43,04	44,84	44,90	42,23	42,69
Personal der Gesundheitspflege	48,69	51,63	49,46	52,17	48,45	51,35
bautechnisches Personal	43,66	41,42	46,25	41,63	38,76	41,05
sonstiges technisches Personal	43,32	47,60	43,50	48,37	42,16	43,85
sonstiges Personal	39,55	49,46	31,07	49,73	47,50	49,25
Reinigungs- und Küchenpersonal	44,10	54,02	21,61	56,50	46,19	54,00
Hausmeister/Hauspersonal	46,94	52,56	46,98	52,23	46,75	59,50
handwerkliches Personal	39,78	43,25	39,83	43,18	39,31	43,50
Garten-/Friedhofsarbeiter	38,63	44,99	39,11	45,24	39,06	44,38
Straßenunterhaltung	47,57	48,83	47,57	48,83	entfällt	
Gesamt	44,99	46,05	45,38	46,91	44,62	45,37

Die Tendenz beim Durchschnittsalter ist weiterhin hoch, wobei das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten auch 2013 größtenteils unter dem der männlichen Kollegen liegt.

Wie in den vergangenen Jahren liegt der Altersdurchschnitt bei der Feuerwehr auch 2013 sehr günstig; in anderen Bereichen (z. B. Lehrpersonal, Verwaltung, Personal der Gesundheitspflege, Reinigungs- und Küchenpersonal) ist der Altersdurchschnitt weiterhin erheblich höher. 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 Geschlecht und nach Laufbahngruppen dargestellt.

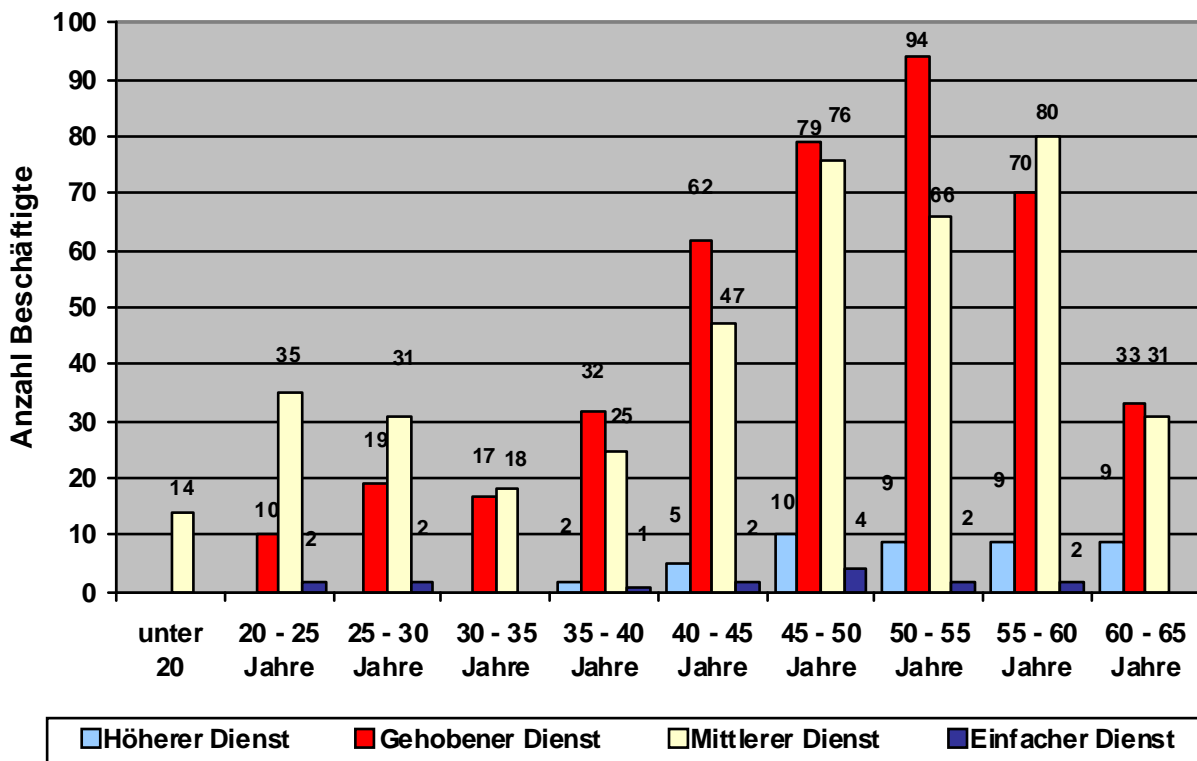
Beim Verwaltungspersonal ist der Anteil der 45 bis 50-jährigen, der 50 bis 55-jährigen und 55 bis 60-jährigen weiblichen Beschäftigten weiterhin überdurchschnittlich hoch. Bei der kleineren Gruppe der männlichen Beschäftigten haben diese Altersgruppen ebenfalls den größten Anteil. In den Sozialberufen bilden die Beschäftigten von 45 bis 50 Jahren und von 50 bis 55 Jahren die größte Gruppe; allerdings ist hier der Anteil der weiblichen Beschäftigten zwischen 20 und 25 Jahren und zwischen 25 und dreißig Jahren positiv konstant. Beim bautechnischen Personal liegen die Anteile der 45 bis 50-jährigen und der 55 bis 60-jährigen fast gleichauf. Erfreulicherweise ist der jeweilige Anteil der unter 20-jährigen, der 20 bis 25-jährigen und der 25 bis 30-jährigen gleichbleibend hoch. Im Bereich des Lehrpersonals ist das Durchschnittsalter weiter unverändert hoch; hier sind wie in den Vorjahren die größten Gruppen die der Beschäftigten im Alter von 55 bis 60 Jahren und 60 bis 65 Jahren. Allerdings zeigt die vermehrte Einstellung jüngerer Lehrkräfte langsam Wirkung. Die Gruppen der 30 bis 35-jährigen, der 35 bis 40-jährigen und der 40 bis 45-jährigen sind gerade bei den weiblichen Beschäftigten konstant hoch.

Bei der Polizei liegt der größte Anteil der männlichen Beschäftigten in der Gruppe der 50 bis 55-jährigen, gefolgt von den 55 bis 60-jährigen. Bei den weiblichen Beschäftigten sind die Gruppen der 20 bis 25-jährigen und der 40 bis 45-jährigen fast gleich groß.

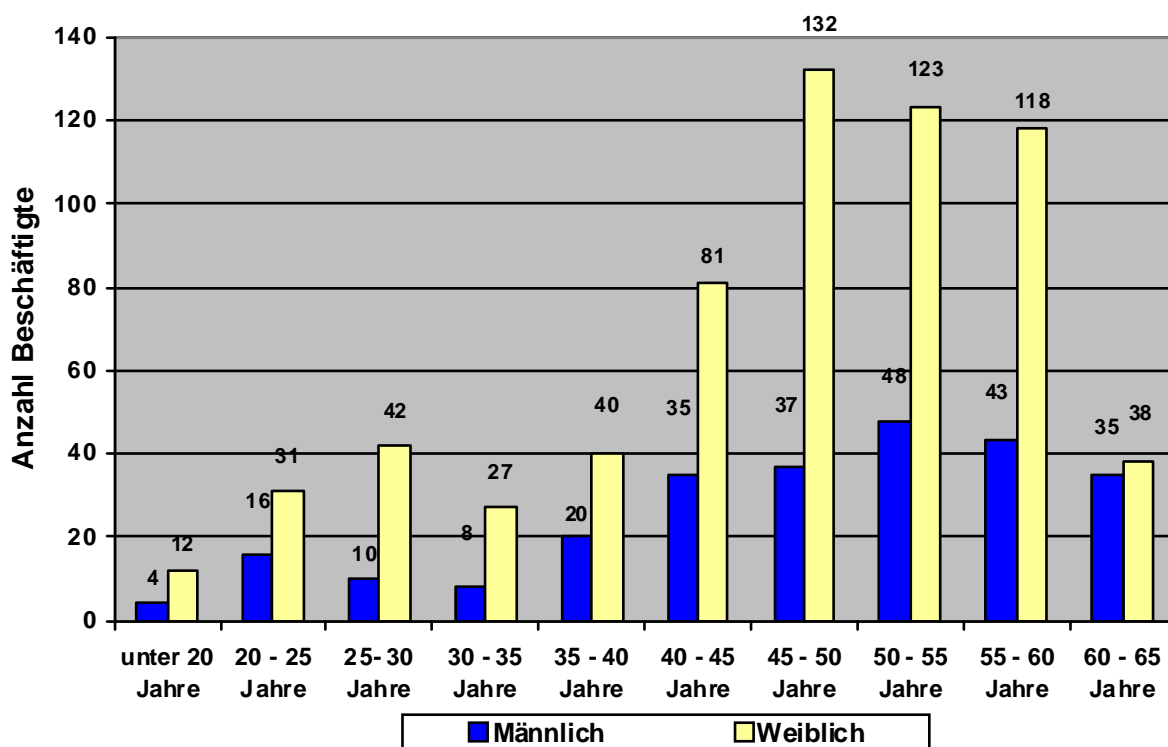
Die Berufsgruppe der Feuerwehr ist nach wie vor der einzige Bereich des Magistrats mit einem konstanten Schwerpunkt in den Altersgruppen der 30 bis 35-jährigen und der 35 bis 40-jährigen.

Insgesamt 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 der Deckung der Personalbedarfe insgesamt ist auf die Nachwuchskräfteausbildung und deren anschließende Übernahme sowie die Einstellung von jungen Fachkräften mehr Gewicht zu legen. Auch muss darüber nachgedacht werden, wie die Stadtverwaltung Bremerhaven als künftiger Arbeitgeber von jungen Nachwuchskräften noch attraktiver gemacht werden kann. Hierzu wird auf den Punkt 5.4. „Nachwuchsgewinnung“ verwiesen.

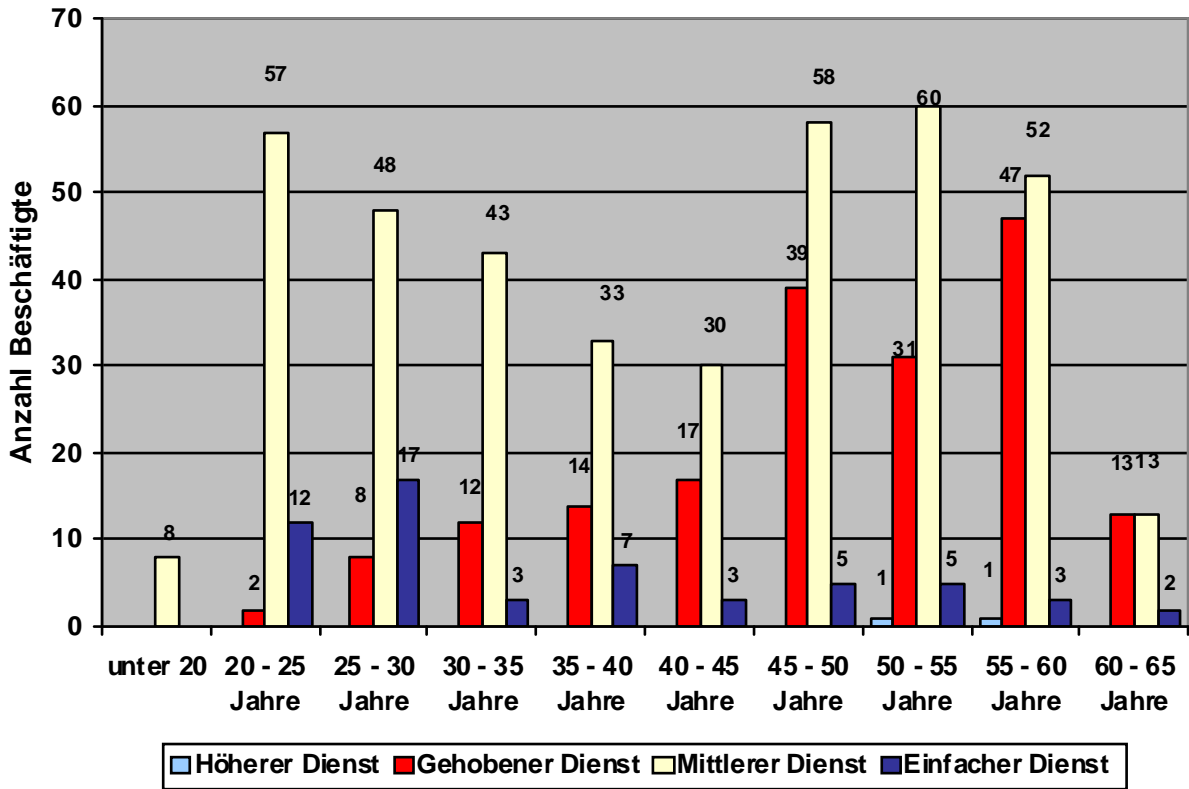
Altersstruktur nach Laufbahnen (Verwaltungspersonal und Schreibdienst)



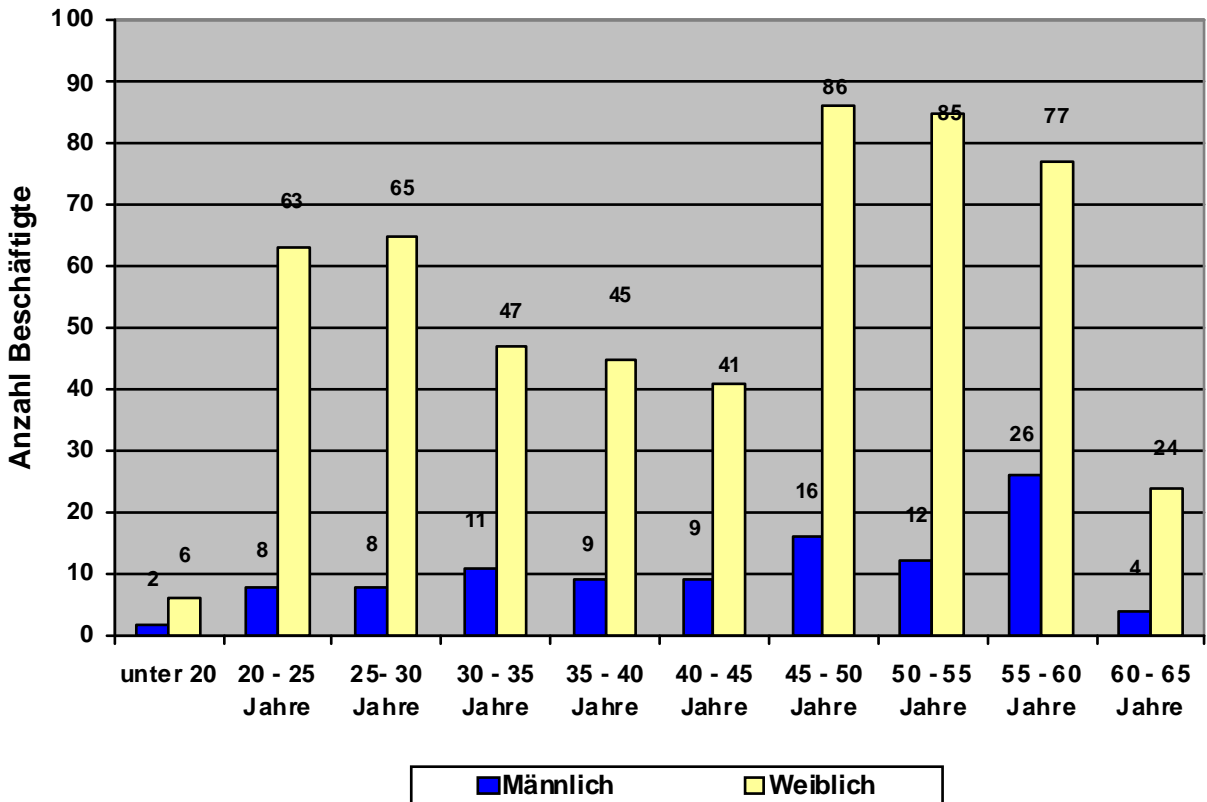
Altersstruktur nach Geschlecht (Verwaltungspersonal und Schreibdienst)



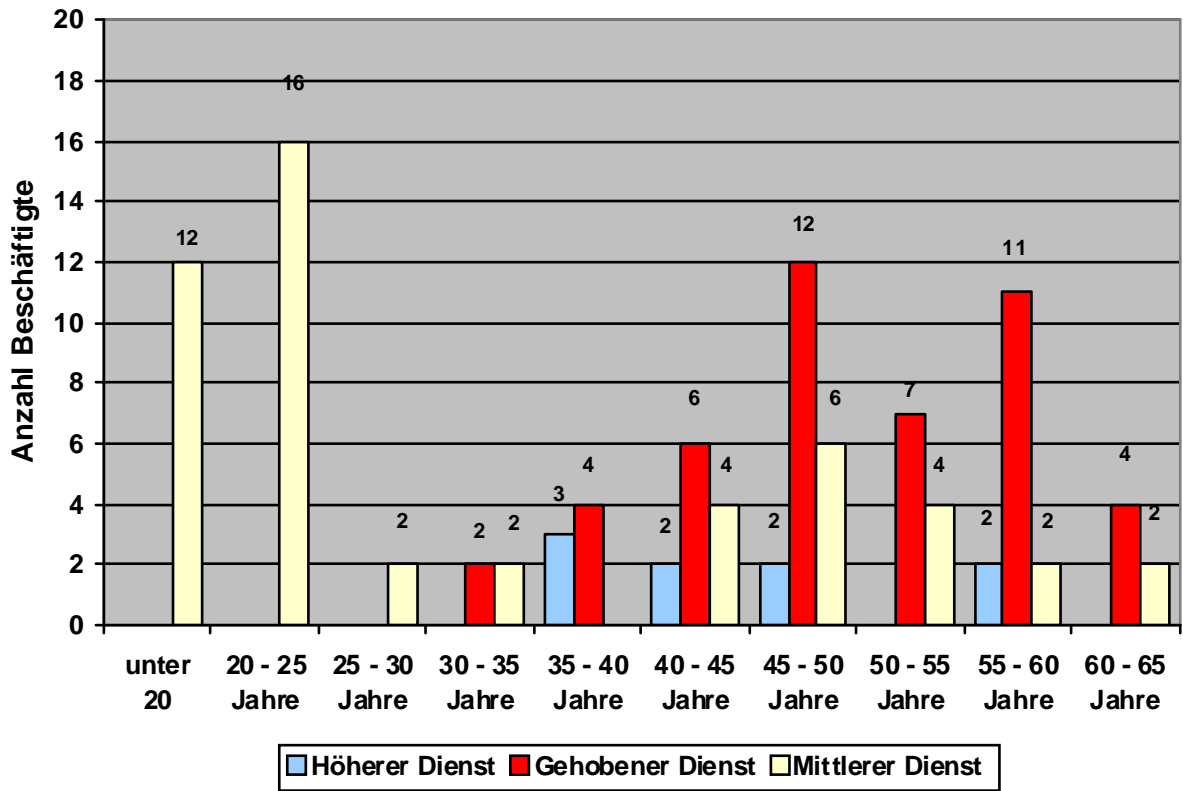
**Altersstruktur nach Laufbahnen
(Sozialberufe)**



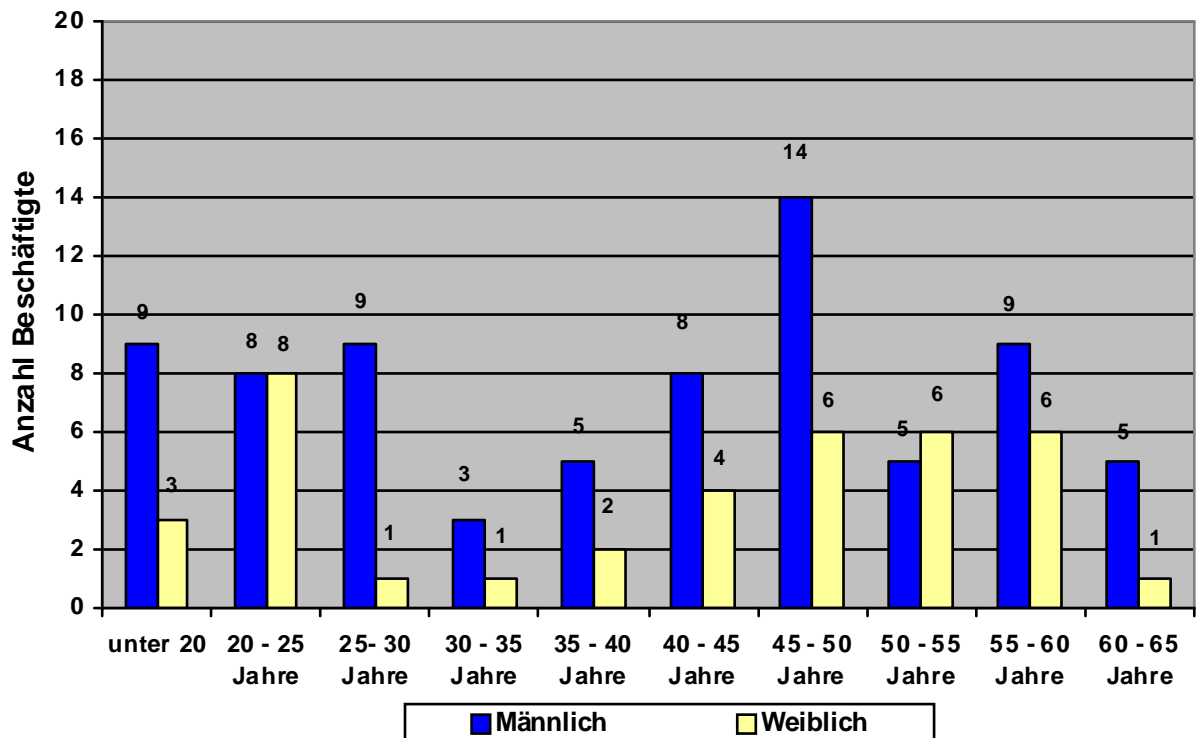
**Altersstruktur nach Geschlecht
(Sozialberufe)**



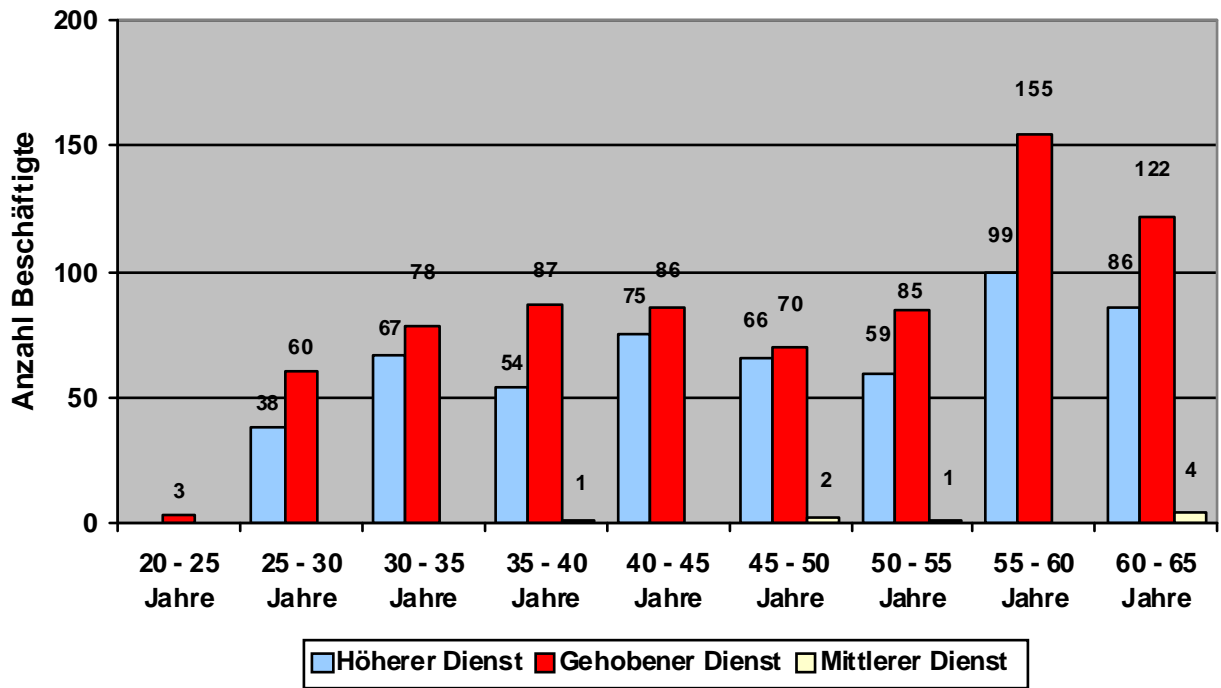
Altersstruktur nach Laufbahnen (Bautechnisches Personal)



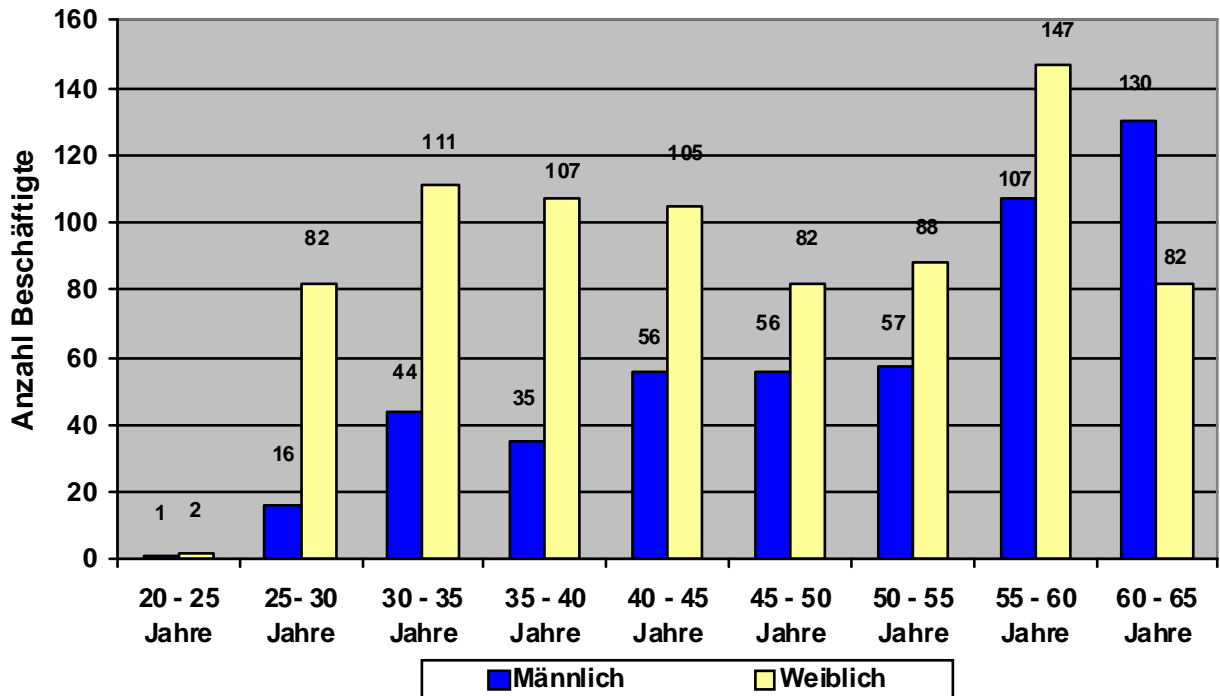
Altersstruktur nach Geschlecht (Bautechnisches Personal)



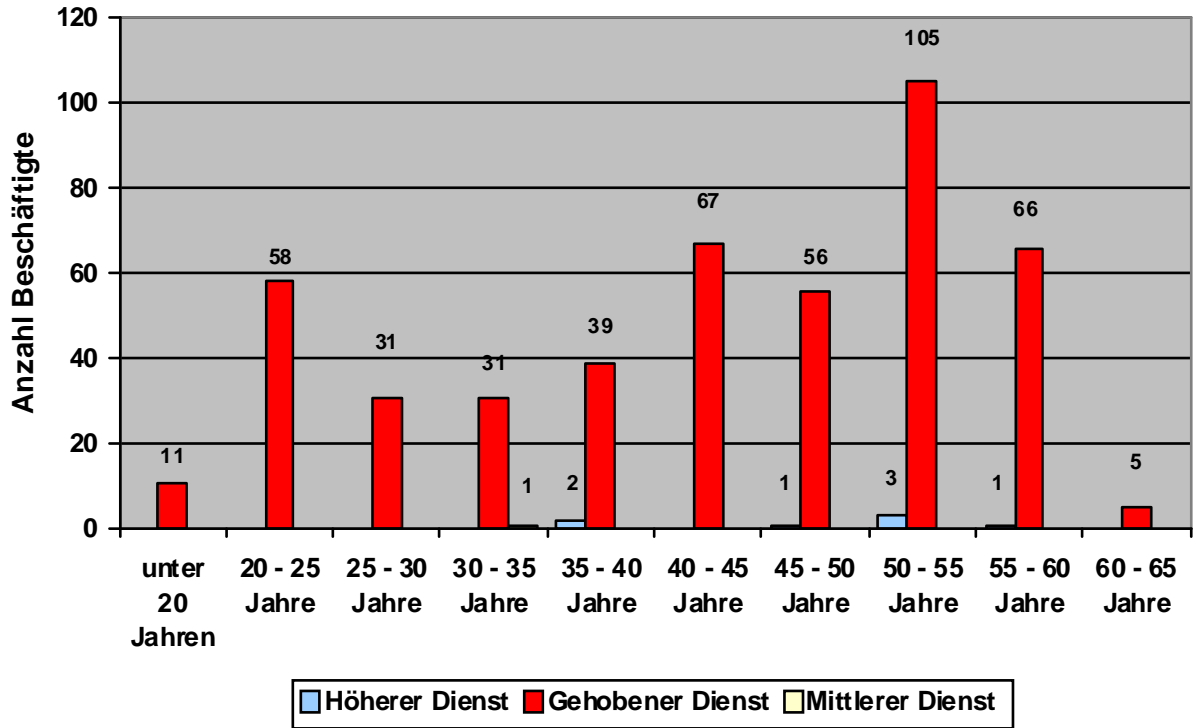
Altersstruktur nach Laufbahnen (Lehrpersonal)



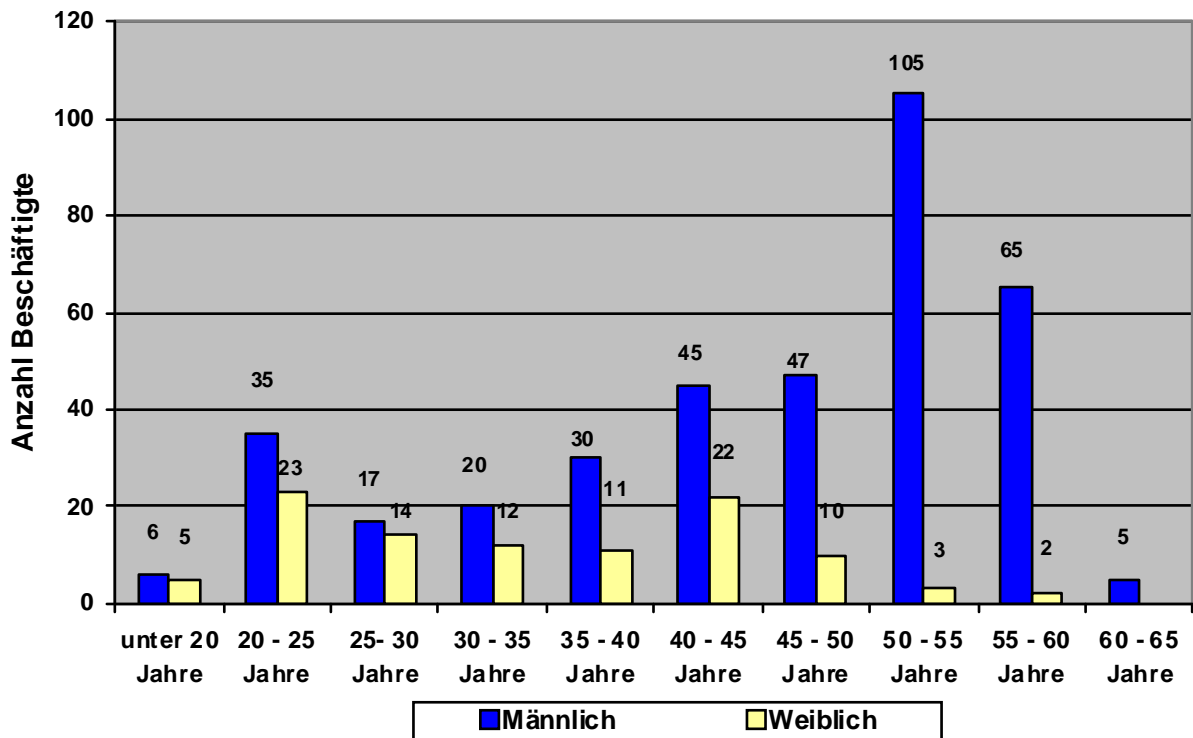
Altersstruktur nach Geschlecht (Lehrpersonal)



Altersstruktur nach Laufbahnen ¹ (Polizei)

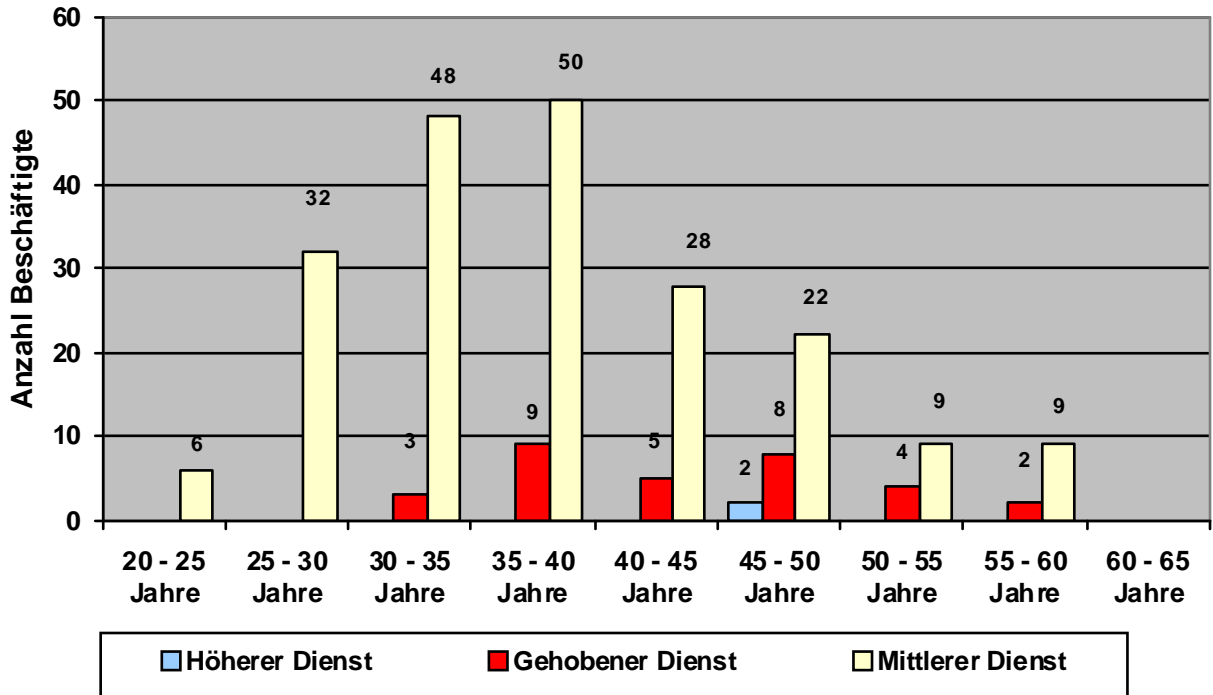


Altersstruktur nach Geschlecht (Polizei)

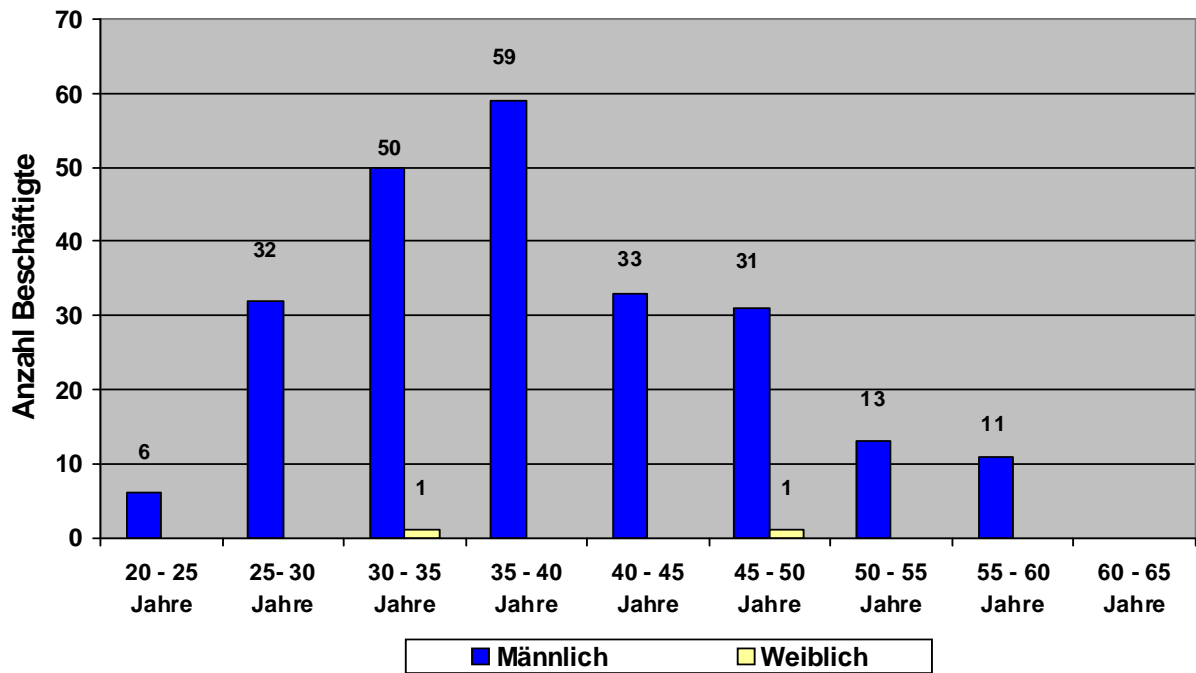


¹ Die Überleitung von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten auf der Grundlage des Gesetzes zur beschleunigten Überleitung vom mittleren in den gehobenen Polizeivollzugsdienst ist nahezu abgeschlossen.

Altersstruktur nach Laufbahnen (Feuerwehr)



Altersstruktur nach Geschlecht (Feuerwehr)



1.4 Auszubildende

Auch im Jahr 2013 hat der Magistrat der Stadt Bremerhaven über den tatsächlichen Bedarf hinaus Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt.

Durch den fortlaufenden Entwicklungs- und Anpassungsprozess in der dualen Berufsausbildung entstehen auch weiterhin geänderte oder neue Berufsfelder. Der Magistrat stellt sich diesem Prozess und variiert immer wieder die Palette der angebotenen Ausbildungsberufe.

Wie in den vergangenen Jahren gab es auch im Ausbildungsjahr 2013 Veränderungen bei den Bewerberzahlen in den verschiedenen Ausbildungsberufen. So musste in einzelnen Bereichen, beispielsweise bei den Gärtnern/innen und den Verwaltungsfachangestellten, die Bewerbungsfrist verlängert werden. Aus diesem Grund soll weiter an den regelmäßigen Werbeaktionen in den weiterführenden Schulen festgehalten werden. Zudem wird der Magistrat ab dem nächsten Jahr auch wieder an den regulär stattfindenden Berufsinformationsmessen vertreten sein. Insgesamt soll die Ausbildungsakquise breiter aufgestellt werden.

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 bereits in den schriftlichen Einstellungstestverfahren bemerkbar.

Seit diesem Jahr gilt für den Ausbildungsberuf der Verwaltungsfachangestellten erstmals unter bestimmten Bedingungen eine Übernahmegarantie. Bei Bestehen der Abschlussprüfung mit mindestens der Note „gut“ und überdurchschnittlichen Leistungen in den Praxisämtern und der Berufsschule wird den Auszubildenden die unbefristete Übernahme in den Dienst des Magistrats zugesichert. Bislang hat der Magistrat einer begrenzten Anzahl ausgebildeter Verwaltungsfachangestellter einen befristeten Vertrag für zwei Jahre angeboten, um vorübergehende oder nicht vorhersehbare Personalbedarfe der Ämter befriedigen zu können. Diese Verwaltungsfachangestellten konnten nach Ablauf der zwei Jahre unbefristet weiterbeschäftigt werden.

Vier weitere Absolventen des 2013 beendeten Ausbildungsjahrgangs zum/zur Verwaltungsfachangestellten wurden zu Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen ernannt und studieren seit September 2013 im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen.

Von der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze wurden auch im Jahr 2013 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 Hauptschüler/innen ohne Schulabschluss, Schüler und Schülerinnen aus Förderzentren, sozial benachteiligte Jugendliche, Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten, Jugendliche mit Migrationshintergrund und jugendliche Aussiedler/innen.

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

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Anlagenmechaniker f. Sanitär-, Heizung u. Klimatechnik	0	0	0	0	0	0
Ausbaufacharbeiter/in	6 (0)	6 (0)	4 (0)	6 (0)	6 (0)	5 (0)
Bauten- u. Objektbeschichter/in	7 (1)	5 (0)	8 (0)	6 (1)	8 (1)	5 (0)
Bauzeichner/in	1 (1)	1 (1)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
Elektroniker/in	9 (1)	8 (2)	10 (2)	7 (0)	6 (0)	6 (0)
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	5 (5)	4 (3)	4 (2)	5 (2)	6 (4)	6 (4)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	5 (1)	5 (2)	5 (1)	6 (1)	6 (0)	7 (1)
Fachinformatiker/in für Systemintegration	0	2 (1)	2 (1)	3 (1)	3 (0)	4 (0)
Gärtner/in	6 (2)	6 (3)	6 (2)	6 (2)	6 (1)	5 (1)
Hochbaufacharbeiter/in	8 (0)	7 (0)	6 (0)	3 (0)	1 (0)	2 (0)
Holzmechaniker/in	7 (2)	7 (3)	7 (3)	7 (3)	8 (3)	8 (2)
Immobilienkaufmann/-kauffrau	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)
Industriemechaniker/in	3 (1)	0	0	0	0	0
Informatikkaufmann/-frau	3 (0)	3 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (0)	3 (0)
IT-Systemelektroniker/in	3 (0)	2 (0)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (1)
Kommunikationselektroniker/in	0	0	0	0	0	0
Konstruktionsmechaniker/in	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
Maler/in	0 (0)	1 (1)	0	2 (0)	0	1 (0)
Maskenbildner/in	2 (2)	2 (2)	3 (3)	3 (3)	2 (2)	1 (1)
Maßschneider/in	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)	3 (3)	1 (1)
Maurer/in	0	0	0	0	0	1 (0)
Mechatroniker/in	0	0	0	0	0	0
Mediengestalter/in für Digital-/Printmedien	0	0	0	0	1 (1)	1 (1)
Raumausstatter/in	1 (1)	1 (1)	0	0	0	0
Technische/r Produktdesigner/in	13 (4)	14 (5)	16 (7)	12 (6)	12 (6)	12 (6)
Vermessungstechniker/in	4 (3)	4 (2)	4 (2)	3 (1)	3 (1)	3 (2)
Verwaltungsfachangestellte/r	41 (27)	40 (28)	41 (27)	40 (26)	42 (28)	42 (29)
Verwaltungsinspektoranwärter/in	4 (4)	8 (5)	12 (6)	10 (7)	12 (8)	12 (9)
Volontär/in	1 (1)	1 (1)	2 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (2)
Berufspraktikant/in	31 (29)	38 (32)	34 (28)	35 (31)	38 (34)	46 (34)
Zimmerer/in	0	1 (0)	0	0	0	0
Gesamt	165 (87)	172 (98)	175 (93)	167 (93)	172 (96)	178 (95)

Neu geschlossene Ausbildungsverträge beim Magistrat der Stadt Bremerhaven im Jahr 2013

() = davon Frauen

Ausbildungsberuf	Amt/Einrichtung	Gesamt	davon Migranten
Ausbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule*	2 (0)	0
Bauten- und Objektbeschichter/in	40/Werkstattschule*	2 (0)	0
Bauzeichner/in	66	1 (0)	1
Elektroniker/in	40/Werkstattschule*	2 (0)	1
Elektroniker/in	WSI	0	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	41 B, 90/3	2 (1)	0
Fachinformatiker/in Systemintegration	b.i.t.	1 (0)	1
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	46	3 (1)	1 (0)
Gärtner/in	67	1 (0)	0
Hochbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule*	2 (0)	1
Holzmechaniker/in	40/Werkstattschule*	2 (0)	0
Immobilienkaufmann/-frau	WSI	1 (1)	0
Informatikkaufmann/-frau	b.i.t.	1 (0)	0
IT-Systemelektroniker/in	90	2 (1)	0
Konstruktionsmechaniker/in	46	0	0
Maler (3. Ausbildungsjahr)	40/Werkstattschule*	1 (0)	1
Maskenbildner/in	46	0	0
Maßschneider/in (Damen)	46	1 (1)	0
Maurer (3. Ausbildungsjahr)	40/Werkstattschule*	1 (0)	0
Technischer Produktdesigner/in	40/BST	4 (2)	1 (0)
Vermessungstechniker/in	62	1 (1)	0
Verwaltungsfachangestellte/r	div.	14 (11)	4 (4)
Verwaltungsinspektor-Anwärter/in	div.	4 (3)	1 (1)
Volontär/in (wissenschaftliche/r)	Historisches Museum	1 (1)	0
Berufspraktikant/in	div.	46 (34)	11 (8)
Gesamt		95 (57)	23 (13)

* Ausbildungsplätze werden vorgehalten für benachteiligte Jugendliche

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

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013
mittlerer Feuerwehrdienst	14	2	2	5	7	0*
gehobener Feuerwehrdienst	0	0	0	1	1	0
höherer Feuerwehrdienst	0	0	0	0	0	0
Gesamt	14	2	2	6	8	0

(* siehe Punkt 5.4.3)

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

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013
gehobener Polizeivollzugsdienst	13	17	21	26	7	7
davon Frauen	9	10	5	6	3	3
Gesamt	13	17	21	26	7	7

Anzahl der Bewerbungen für die jeweiligen Ausbildungsjahre, () = davon schwerbehindert						
Beruf / Ausbildungsort	2011		2012		2013	
Werkstattschule *	75	(0)	58	(0)	35	(1)
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	83	(4)	68	(4)	60	(2)
Bauzeichner	6	(0)	0***	(0)	23	(1)
Fachinformatiker/-in (Systemintegration)	42	(1)	32	(0)	26	(0)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	34	(0)	32	(0)	27	(0)
Gärtner/-in (Garten- und Landschaftsbau)					12	(0)
Immobilienkaufmann/-frau	1	(0)	0***	(0)	91	(1)
Informatikkaufmann/-frau	35	(1)	21	(0)	18	(0)
Informations- und Telekommunikationselektroniker/-in	0	(0)	0***	(0)	18	(0)
Konstruktionsmechaniker/-in	1	(0)	0***	(0)	0***	(0)
Maskenbildner/-in	31	(1)	0***	(0)	20	(0)
Maßschneider/-in (Schwerpunkt Damen)	27	(0)	54	(0)	73	(0)
Mediengestalter/-in für die Digital- und Printmedien	0	(0)	55	(1)	0***	(0)
Technischer Produktdesigner/-in	27	(0)	30	(0)	21	(0)
Vermessungstechniker/-in	24	(0)	14	(0)	16	(0)
Verwaltungsfachangestellte/r	205	(7)	178	(5)	169	(4)
Verwaltungsoberspektorenanwärter/-in**	87	(1)	5	(0)	5	(0)
Volontär/-in	171	(0)	154	(1)	126	(0)
Gesamt	849	(15)	701	(11)	740	(9)

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

** ab 2012 nur interne Ausschreibung)

*** keine Ausschreibung erfolgt)

1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte

Beamte und Tarifbeschäftigte können entsprechend der nachfolgenden Gründe beurlaubt werden:

Elternzeit

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

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

Sonderurlaub

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

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

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

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

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

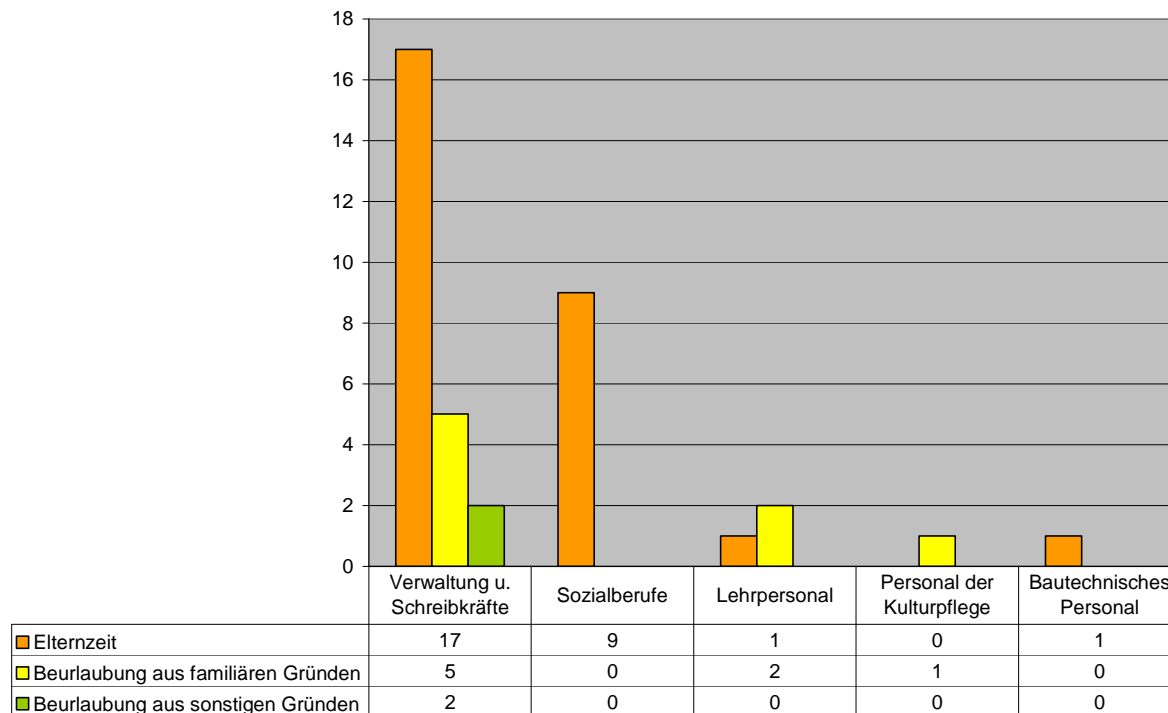
Zum Stichtag 31.12.2013 sind insgesamt 50 Tarifbeschäftigte (ohne zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente) sowie 65 Beamte im Bereich des Magistrats und der Wirtschaftsbetriebe beurlaubt/abwesend (im Bereich EBB weitere vier Tarifbeschäftigte).

Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken zeigen die laufenden Beurlaubungen/Abwesenheiten in den ausgewählten Personalgruppen mit Stand vom 31.12.2013.

Beurlaubte/Abwesende Tarifbeschäftigte:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

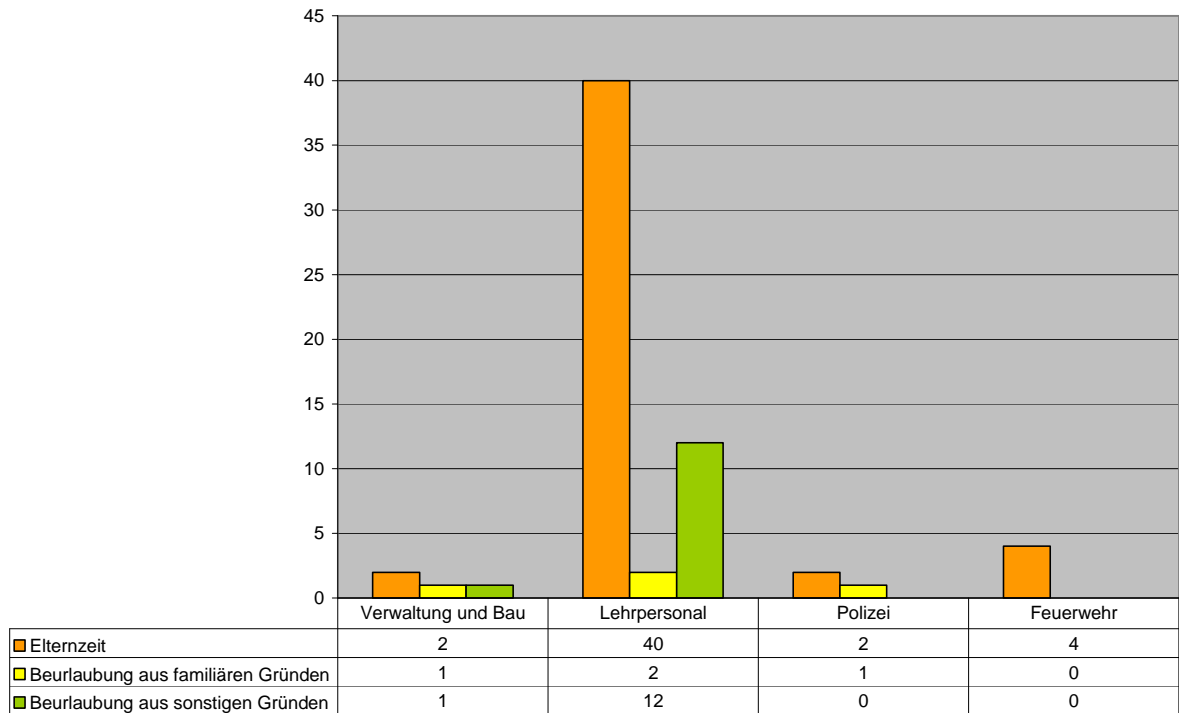
		Verwaltung u. Schreib- dienst	Sozial- berufe	Lehr- personal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Elternzeit	männlich	0	1	0	0	0	1
	weiblich	17	8	1	0	1	27
	gesamt	17	9	1	0	1	28
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	5	0	2	1	0	8
	gesamt	5	0	2	1	0	8
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	1	0	0	0	0	1
	weiblich	1	0	0	0	0	1
	gesamt	2	0	0	0	0	2
Gesamtzahl		24	9	3	1	1	38



Im Tarifbereich haben vier weitere Mitarbeiterinnen Elternzeit in Anspruch genommen (zwei Verwaltung/Schreibdienst, eine Sozialberufe, eine bautechnisches Personal). Sie arbeiten während der Elternzeit in ihrem bisherigen Bereich mit 12, 25, 30 bzw. 5,5 Wochenstunden.

Beurlaubte/Abwesende Beamte:

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Elternzeit	männlich	0	2	1	3	6
	weiblich	2	38	1	1	42
	gesamt	2	40	2	4	48
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	1	2	1	0	4
	gesamt	1	2	1	0	4
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	1	4	0	0	5
	weiblich	0	8	0	0	8
	gesamt	1	12	0	0	13
Gesamtzahl		4	54	3	4	65



Die Auswertung der Tabellen ergibt, dass deutlich mehr Frauen als Männer eine Beurlaubung aus familiären Gründen oder Elternzeit in Anspruch nehmen. Da die Tabellen und Grafiken die Zahlen zum Stichtag 31.12.2013 wiedergeben, wird die Zahl der Männer, die im Laufe des Jahres 2013 Elternzeit (überwiegend zwei Monate) in Anspruch genommen haben, hier nicht gesondert ausgewiesen.

1.6 Schwerbehinderte Beschäftigte

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

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

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

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

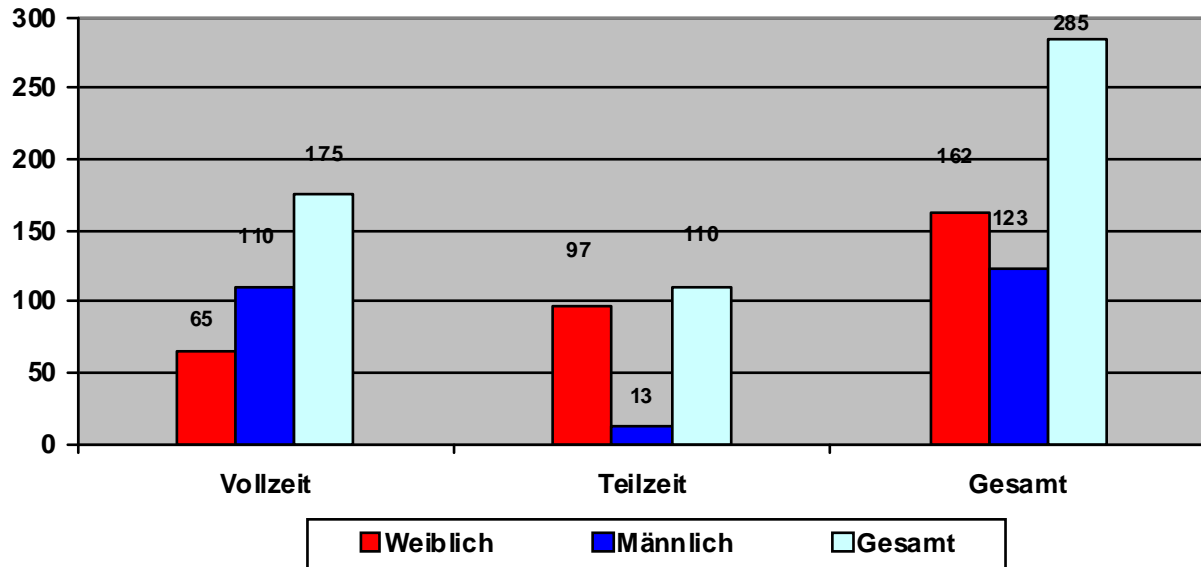
Um diese Vorgaben einhalten zu können, werden bei Stellenausschreibungen im Bereich des Magistrats die schwerbehinderten Menschen bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

Die Quote von 5% wurde wie in den Vorjahren eingehalten, wobei im Berichtsjahr 2013 ein Abfall um 0,98 Prozentpunkte im Vergleich zum Berichtsjahr 2012 zu verzeichnen war. Dieses lag daran, dass weniger Mitarbeiter/-innen erstmalig eine Schwerbehinderung zuerkannt wurde. Zudem sind zahlreiche schwerbehinderte Beschäftigte altersbedingt aus dem städtischen Dienst ausgeschieden.

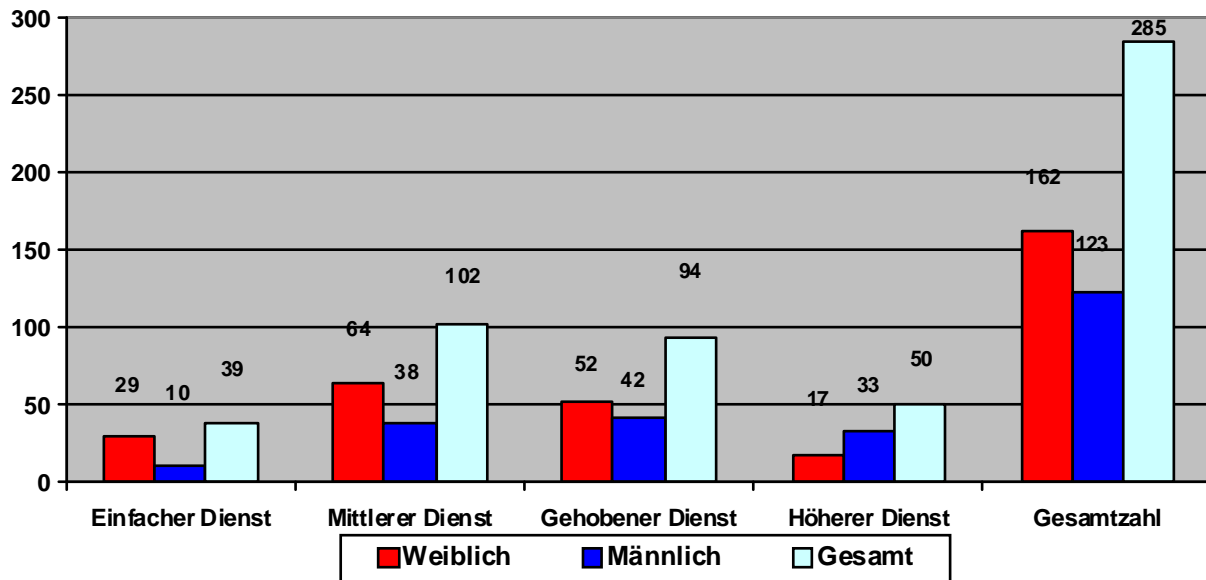
Die vom Magistrat erreichte Quote übersteigt auch im Jahr 2013 die vorgegebene Pflichtquote deutlich, trotz einer durchschnittlichen Beschäftigtenanzahl von 4.275 Arbeitsplätzen (ohne Stellen von Auszubildenden und Stellen nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX, die bei der Berechnung von den Arbeitsplätzen abgezogen werden). 214 Pflichtarbeitsplätze mussten im Berichtsjahr 2013 jahresdurchschnittlich mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besetzt sein. Durchschnittlich waren im Berichtsjahr 2013 jedoch monatlich 300 Arbeitsplätze von insgesamt 285 schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Beschäftigten (davon 33 mit mehrfach anrechenbarer Schwerbehinderung) besetzt, woraus sich eine Beschäftigungsquote von 7,02 % im Bereich des Magistrats ergibt. Im Vorjahr 2012 lag die Quote bei 8,00 %.

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: 31.12.2013)



Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- nach Laufbahn -
 (Stand:31.12.2013)



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. 26,4 % der Mitarbeiter (Beamte und Beschäftigte nach TVöD/TV-L/TVK/NV Bühne) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (Gesamtbeschäftigte: 4.647, in Teilzeit: 1.229). 92,6 % = 1.138 der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Die Teilzeitbeschäftigten sind überwiegend in den Bereichen Lehrpersonal (331 = 26,9 %), Sozialberufe (306 = 24,9 %), Verwaltung und Schreibdienst (263 = 21,4 %), und Reinigungs- und Küchenpersonal (180 = 14,6 %) zu finden. Diese vier Bereiche umfassen bereits 87,9 % aller Teilzeitbeschäftigten im Bereich des Magistrats.

Tarifbeschäftigte:

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

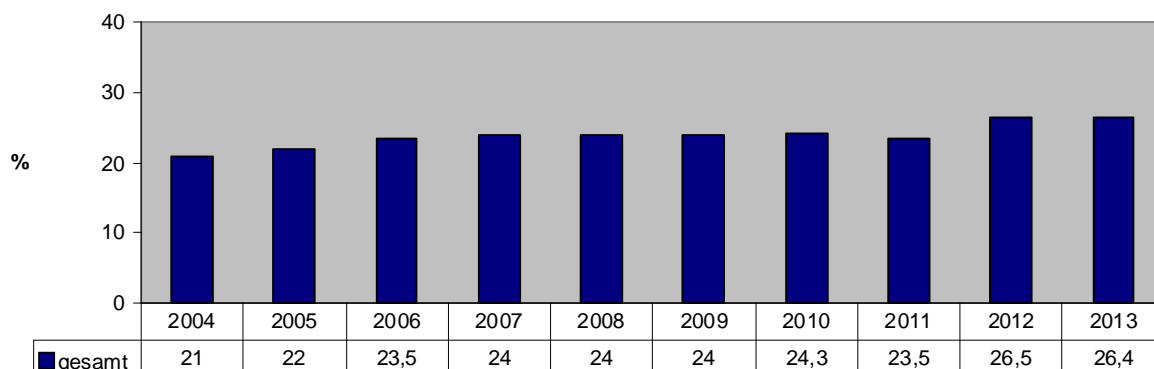
Seit dem 01.01.2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft. Hier wurde erstmals ein Anspruch auf Teilzeitarbeit normiert.

Beamte:

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

Tarifbeschäftigte und Beamte:

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl hat sich in den vergangenen Jahren jeweils unwesentlich verändert; insgesamt ist jedoch tendenziell eine Zunahme zu verzeichnen:



In den nachfolgenden Tabellen und Grafiken sind die ausgewählten Personalgruppen mit Stand vom 31.12.2013 näher aufgeschlüsselt.

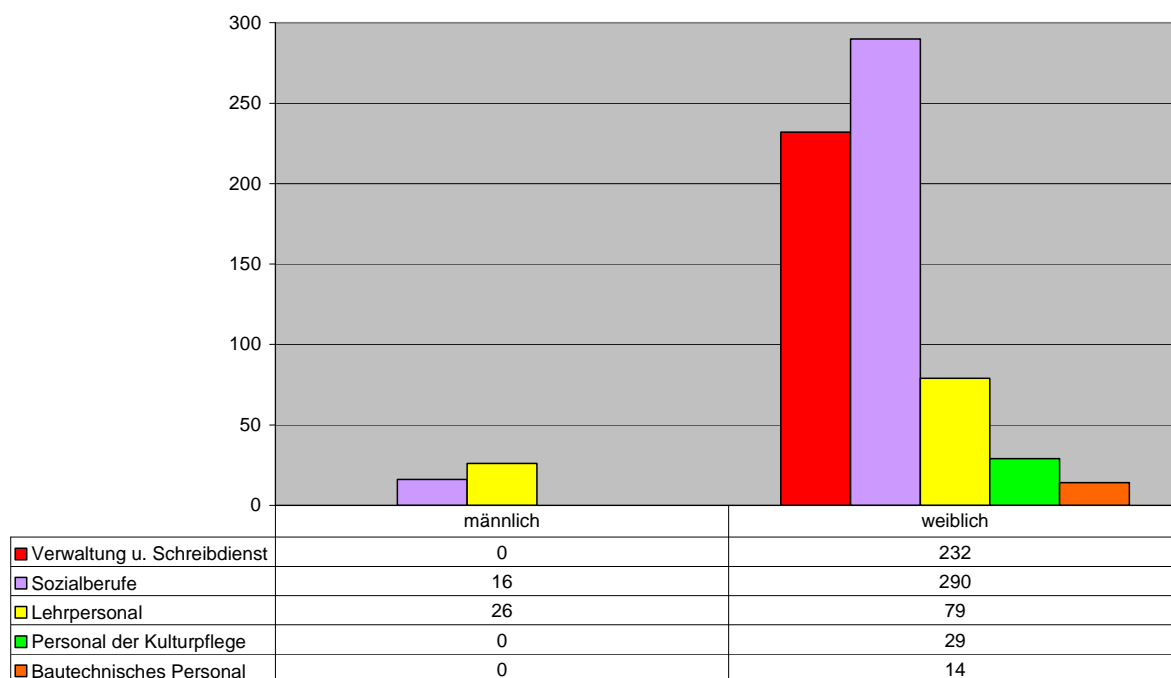
Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
männlich	höh. Dienst	0	0	9	0	0	9
	geh. Dienst	0	4	14	0	0	18
	mittl. Dienst	0	12	3	0	0	15
	einf. Dienst	0	0	0	0	0	0
weiblich	höh. Dienst	0	1	20	0	0	21
	geh. Dienst	58	45	59	4	9	175
	mittl. Dienst	168	212	0	25	5	410
	einf. Dienst	6	32	0	0	0	38
gesamt		232	306	105	29	14	686

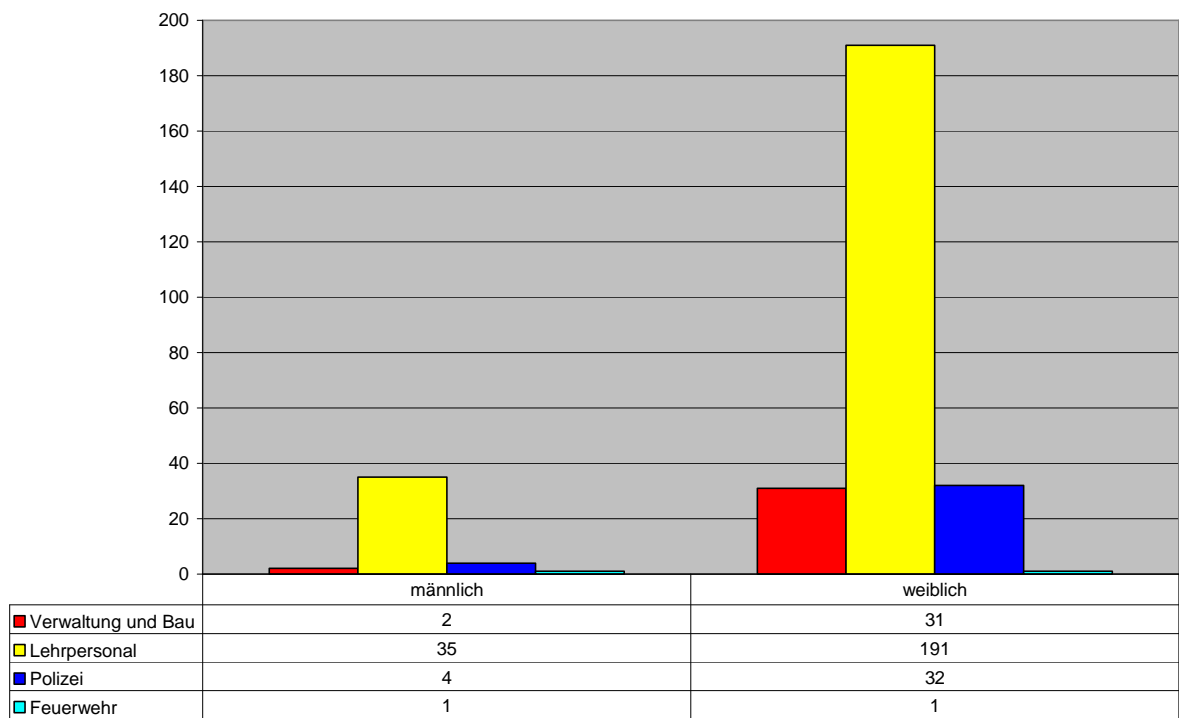
Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

(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	2	13	4	0	19
	mittl. Dienst	0	0	0	1	1
weiblich	höh. Dienst	3	57	0	0	60
	geh. Dienst	28	134	32	0	194
	mittl. Dienst	0	0	0	1	1
gesamt		33	226	36	2	297

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

Auf Grund der o. a. „Beendigung“ des TV ATZ und des Auslaufens der auf dieser Basis geschlossenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nehmen die Zahlen der „Altfälle“ stetig ab. Zum Stichtag 31.12.2013 befinden sich alle „Altfälle“ des Blockmodells in der Freistellungsphase; lediglich ein „Altfall“ des Teilzeitmodells wird noch geführt:

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

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

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

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

In den Jahren 2010 bis 2012 wurden auf der Grundlage dieser neuen Altersteilzeitregelungen keine neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse geschlossen. Die o. g. vorgegebene Quote wurde bei der Stadt Bremerhaven, den Eigen- und Wirtschaftsbetrieben z. T. weit übererfüllt. Diese Quote ist jeweils zum Stichtag 31.05. für das Folgejahr zu ermitteln. Auf der Grundlage dieser Quote wurden für das Kalenderjahr 2013 fünf neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse geschlossen.

In der Addition der Altfälle und der Neufälle ergibt sich danach

zum Stichtag	31.12.2013	insgesamt 34 in ATZ	davon 10 EBB.
--------------	------------	---------------------	---------------

1.8.2 Beamte

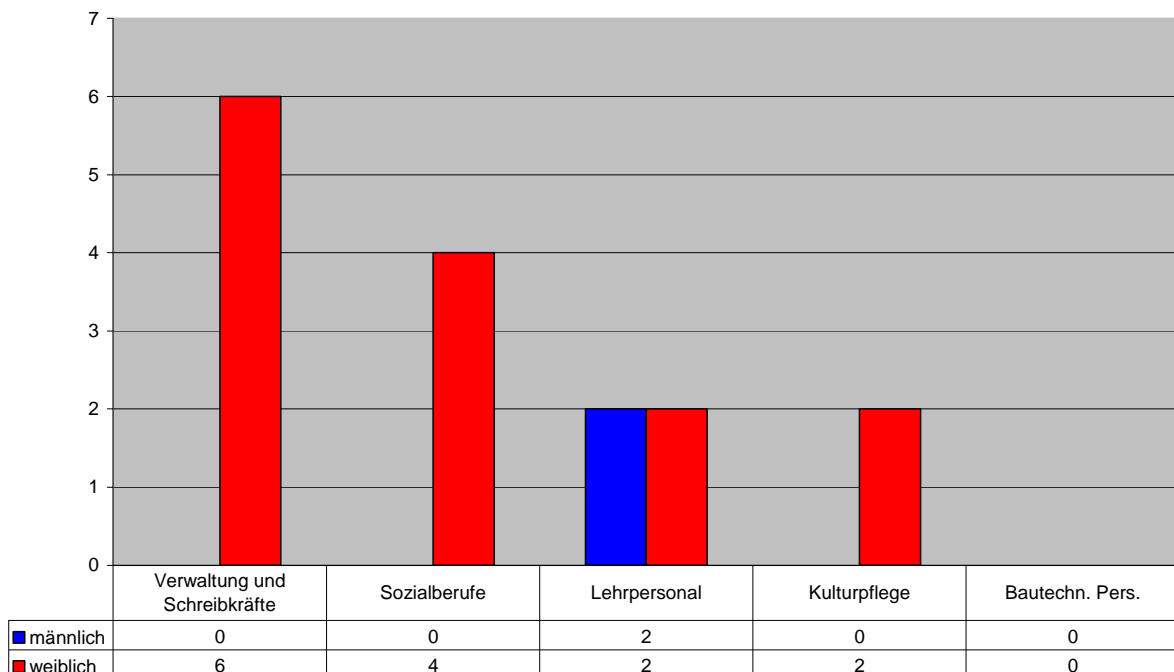
Grundlage für die Bewilligung von Altersteilzeit ist § 63 des Bremischen Beamtengesetzes (alt: § 71 b BremBG). Die Regelung sieht eine Aufteilung der Arbeits- und Freistellungsphase von 60:40 vor. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Bewilligung von Altersteilzeit; die Gewährung dient allein öffentlichen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

Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken zeigen die zum Stichtag 31.12.2013 laufenden Altersteilzeitfälle in den ausgewählten Personalgruppen:

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit

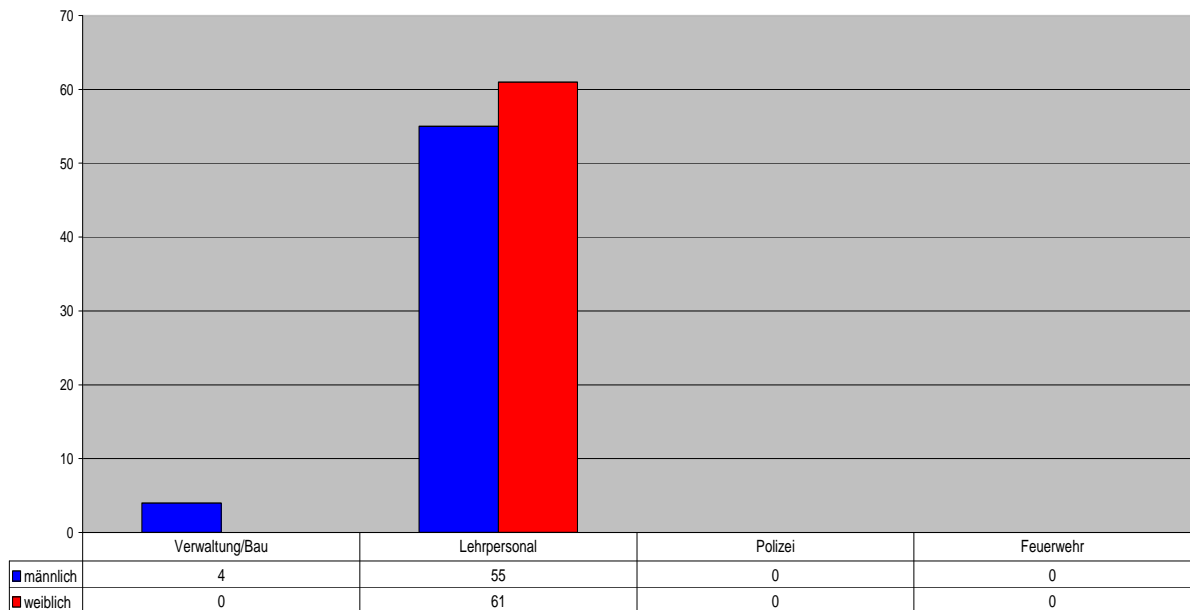
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechnisches Personal	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	3	1	0	1	0	5
	gesamt	3	1	0	1	0	5
Blockmodell Freistellungsphase	männlich	0	0	2	0	0	2
	weiblich	3	3	1	1	0	8
	gesamt	3	3	3	1	0	10
Teilzeitmodell	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	0	0	1	0	0	1
	gesamt	0	0	1	0	0	1
Gesamtzahl		6	4	4	2	0	16



Beamte in Altersteilzeit

			Verwaltung und Bau	Lehrkräfte	Polizei	Feuerwehr	gesamt	
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	3	
		gehobener Dienst	3	20	0	0	20	
		höherer Dienst	0	13	0	0	13	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	27	0	0	27	
		höherer Dienst	0	10	0	0	10	
	gesamt			3	70	0	0	73
	Blockmodell Freistellungs- phase	männlich	mittlerer Dienst	1	0	0	0	1
			gehobener Dienst	0	7	0	0	7
höherer Dienst			0	7	0	0	7	
weiblich		mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	14	0	0	14	
		höherer Dienst	0	3	0	0	3	
gesamt			1	31	0	0	32	
Teilzeitmodell		männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
			gehobener Dienst	0	3	0	0	3
	höherer Dienst		0	5	0	0	5	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	6	0	0	6	
		höherer Dienst	0	1	0	0	1	
	gesamt			0	15	0	0	15
	Gesamtzahl			4	116	0	0	120



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. Lehrkräfte treten mit dem Ende des Schulhalbjahres, in dem die Altersgrenze erreicht wird, in den Ruhestand. Die Anhebung der Altersgrenze erfolgt nach § 35 Abs. 2 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 stufenweise.

Die Altersgrenze für die Polizeivollzugsbeamten 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) nach § 36 BremBG in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie

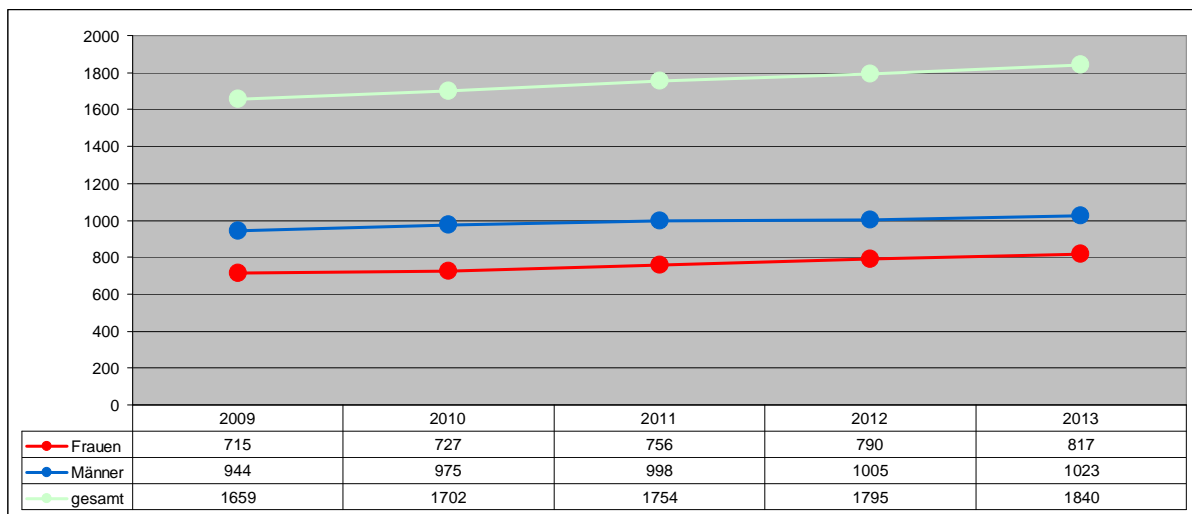
1. das 63. Lebensjahr vollendet haben oder
2. schwerbehindert im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen sind und das 60. Lebensjahr vollendet haben.

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 **31.12.2013** wurden für insgesamt **1840** Personen Versorgungsbezüge gezahlt. Nicht enthalten sind die Versorgungsempfänger des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide (5 Personen). Daneben bezogen 90 ehemalige Mitarbeiter/-innen aus dem Tarifbereich eine zusätzliche Rente nach dem Ortsgesetz.

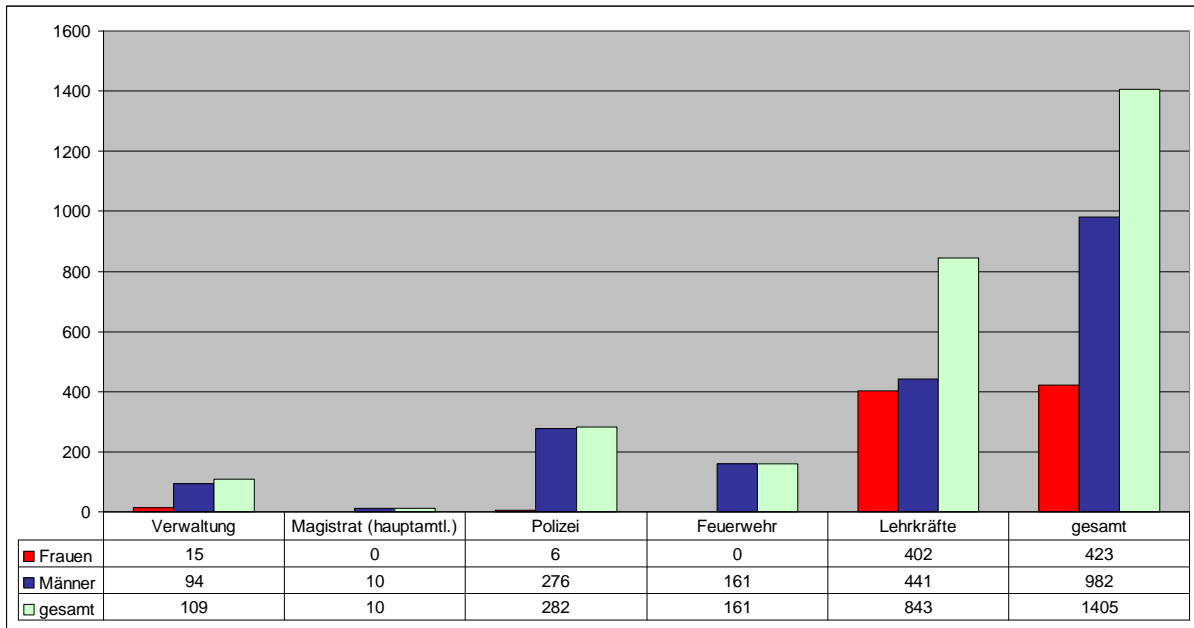
Gesamtübersicht über den Bestand von Versorgungsempfängern 2009 bis 2013



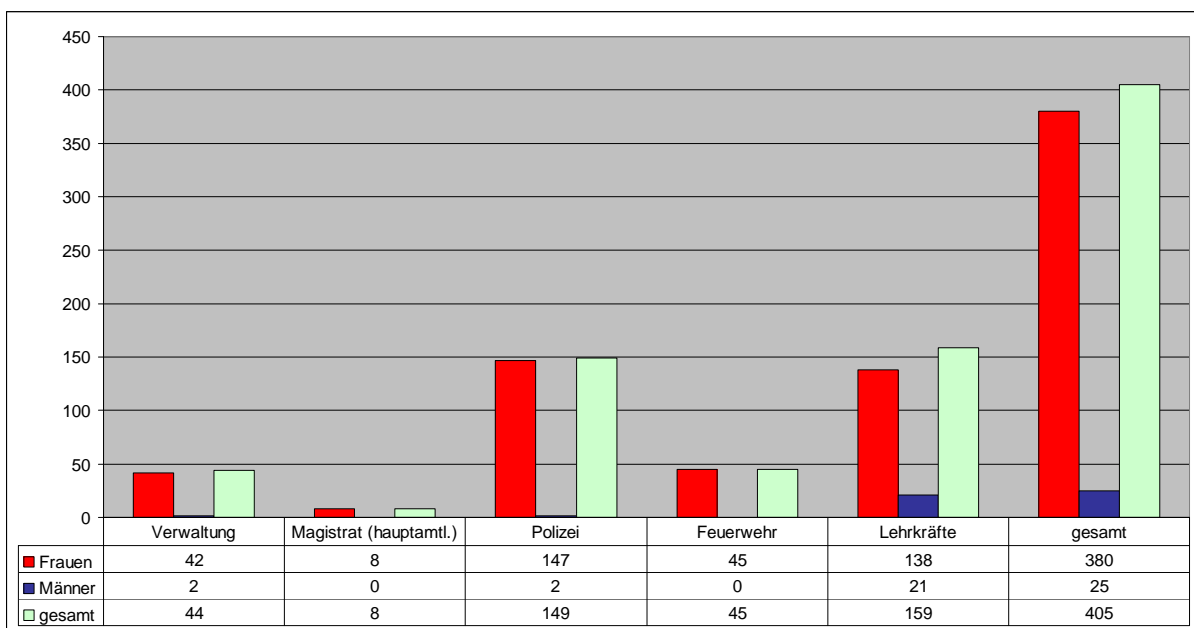
Ruhestandsbeamte erhalten Ruhegehalt auf Lebenszeit nach dem Bremischen Beamtenversorgungsgesetz (BremBeamtVG) i. V. mit dem Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) in der am 31.08.2006 geltenden Fassung. Analog der gesetzlichen Vorschriften im Sozialversicherungsrecht haben auch Beamte bei einem vorzeitigen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

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

Versorgungsurheber 2013 (Anspruch nach § 4 BeamtVG)

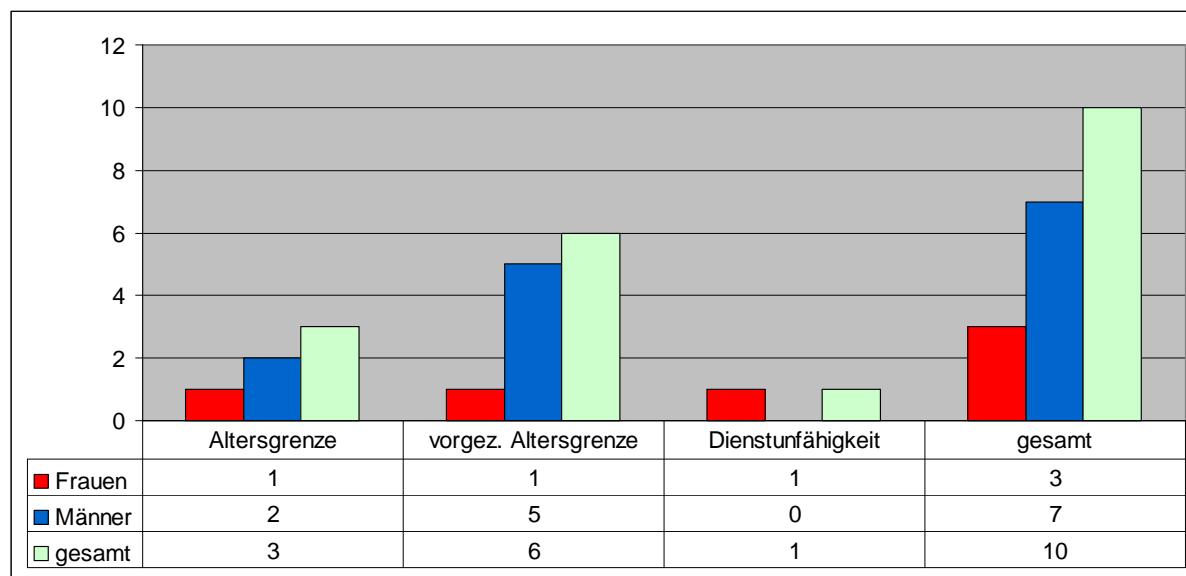
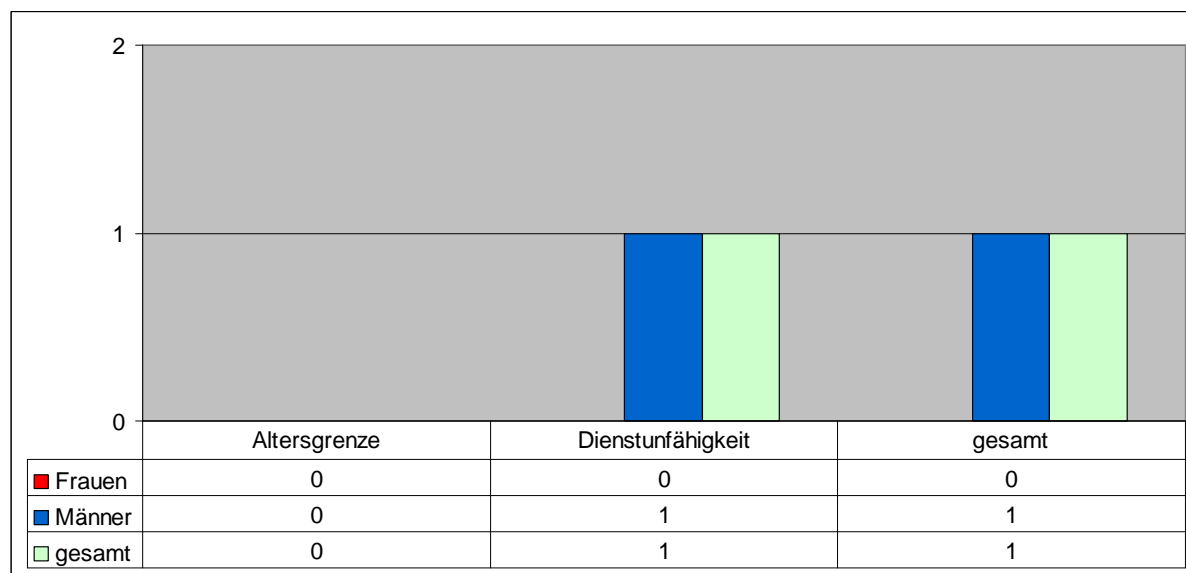


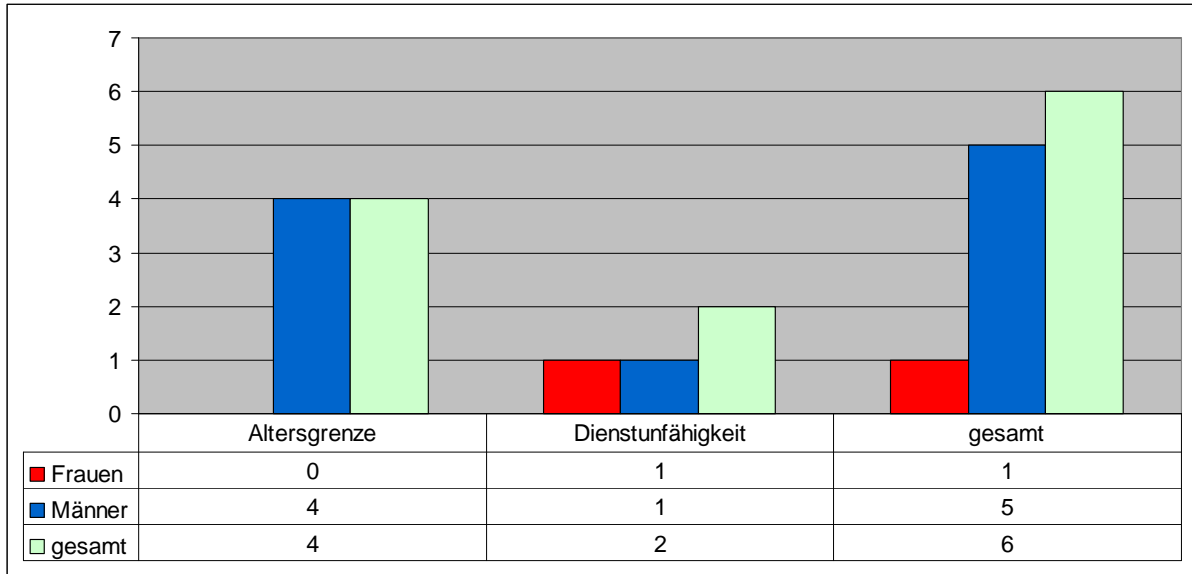
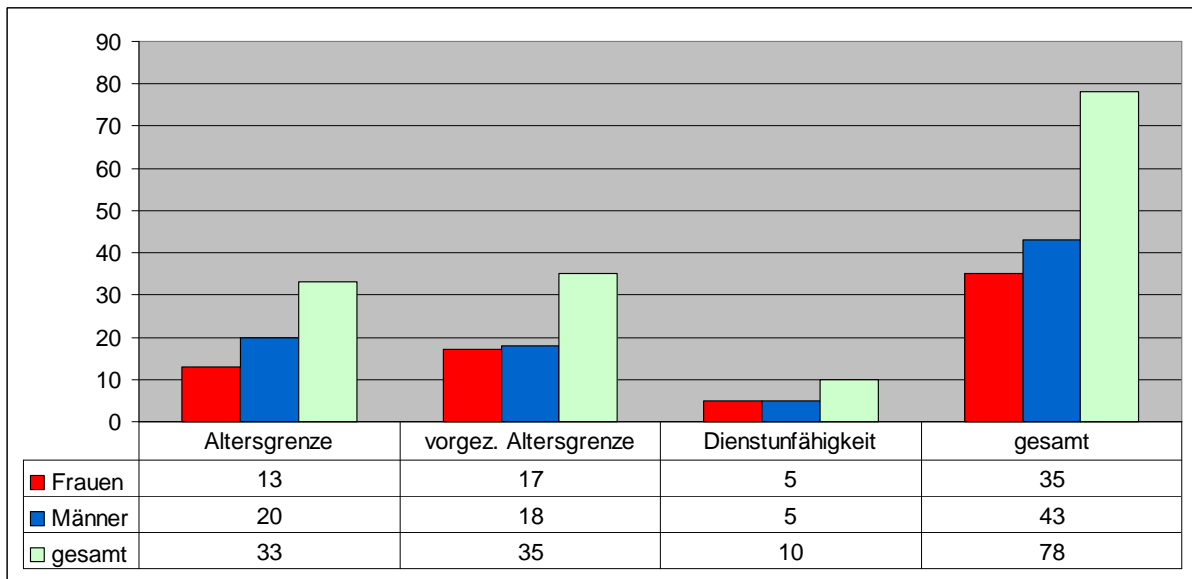
Witwen-/Witwerversorgung 2013 (Anspruch nach § 19 BeamtVG)



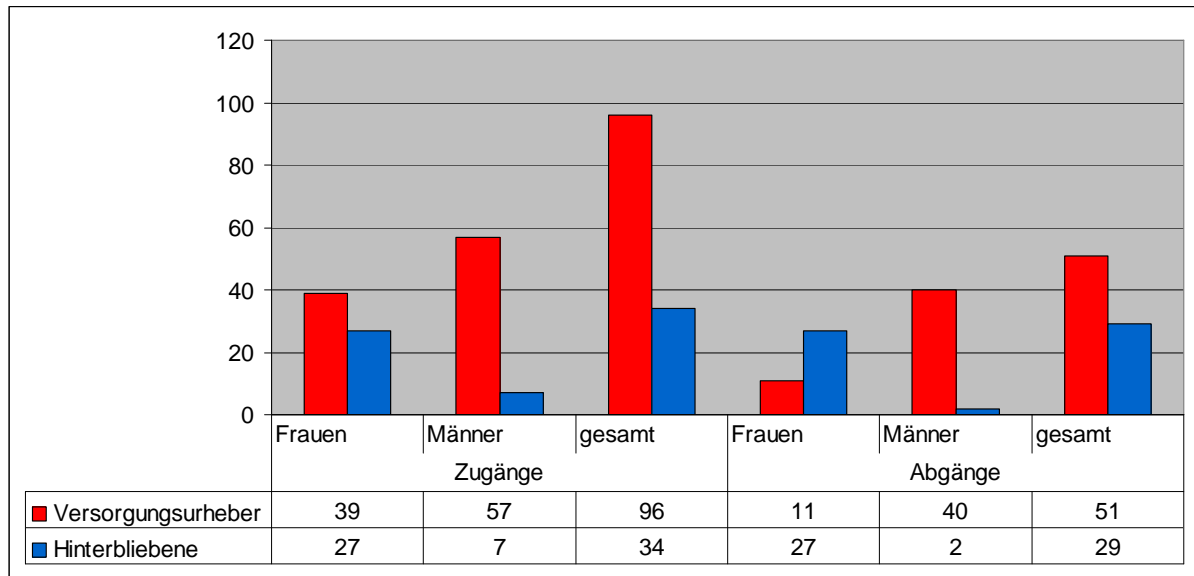
Waiserversorgung 2013 (Halbwaisen, Vollwaisen, Unfallwaisen)

Nach § 23 BeamtVG wurde Waisengeld in 30 Fällen gezahlt.

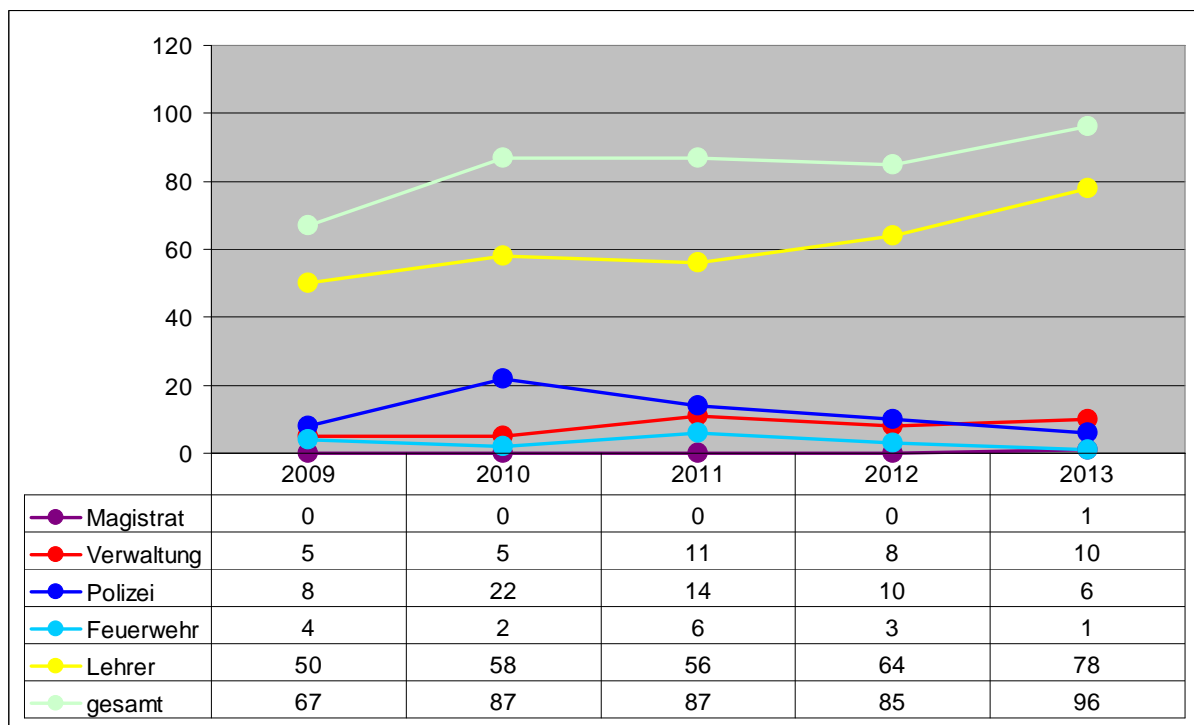
Darstellung der Versetzungen/Eintritte in den Ruhestand 2013**Bereich Verwaltung****Bereich Feuerwehr**

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

Darstellung aller Zu- und Abgänge im Jahr 2013



Übersicht der Zugänge (Versorgungsnehmer) in den Jahren 2009 – 2013



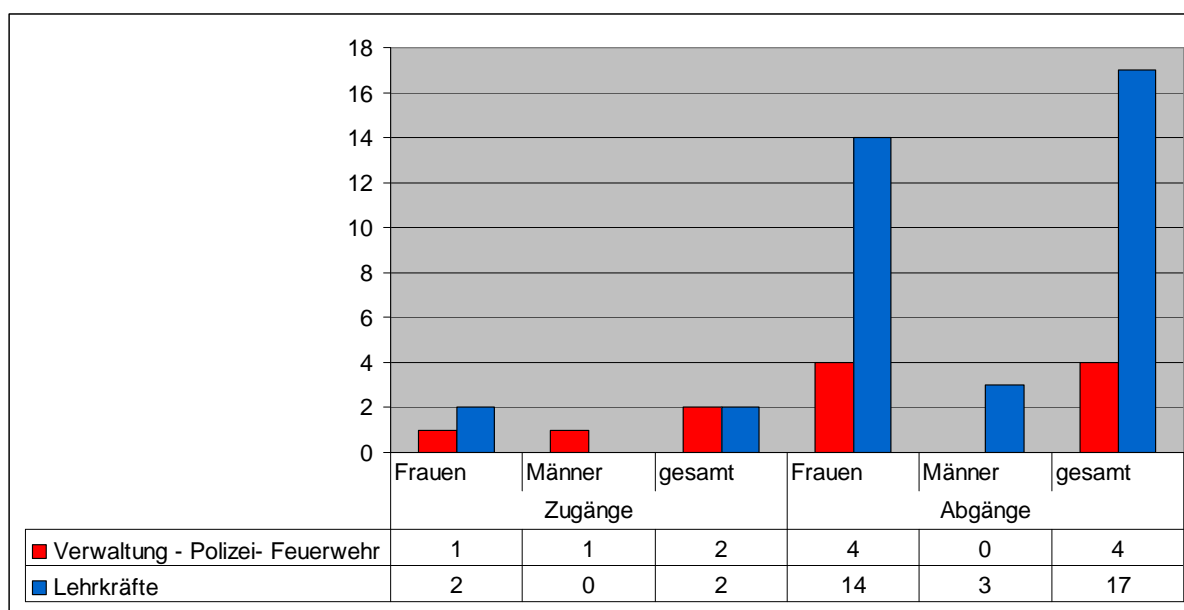
Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag seit 01.01.2011

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 Zu- und Abgänge 2013



Im Jahr 2013 wurden für **21** zu anderen Dienstherrn versetzte Beamte (Abgänge) Abfindungen in Höhe von insgesamt **1.436.443,27 €** gezahlt. Davon entfallen auf **17** Lehrkräfte **1.425.952,61 €**

Dem gegenüber standen Einnahmen für **4** in den Dienst der Stadt Bremerhaven versetzte Beamte (Zugänge) in Höhe von **147.673,01 €**. Davon entfallen auf **2** Lehrkräfte **106.357,15 €**

1.10 Überplanmäßiges Personal

Nach § 9 Absatz 1 Ziffer 2 der Haushaltssatzung 2012/2013 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 2012/2013).

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 stagniert weitgehend:

per 31.12.2013	20 Personen
per 31.12.2012	19 Personen
per 31.12.2011	26 Personen
per 31.12.2010	29 Personen
per 31.12.2009	31 Personen

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

Stand: 31.12.2013

	Anzahl üpl.	Laufbahnen				Bereiche			
		höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn	Lehr- personal
Beschäftigte weiblich	13	0	3	6	4	10	0	1	2
Beschäftigte männlich	7	1	1	3	2	5	0	2	0
	20								

In diesem Zusammenhang ist auch in diesem Jahr zu erwähnen, dass im Sommer 2013 neun Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Soweit bzw. solange sie nicht auf Stellen vermittelt werden konnten bzw. an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen (Hochschule, Angestelltenlehrgang II), wirken sie sich in der vorstehenden Übersicht erhöhend aus. Die Personalkosten werden, wie in den Vorjahren, überwiegend aus den jeweiligen Fachkapiteln der Einsatzämter getragen.

2.1 Stellenentwicklung

Grundlage für die Übersicht zur Stellenentwicklung sind die in den Stellenplänen 1992 bis 2013 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:

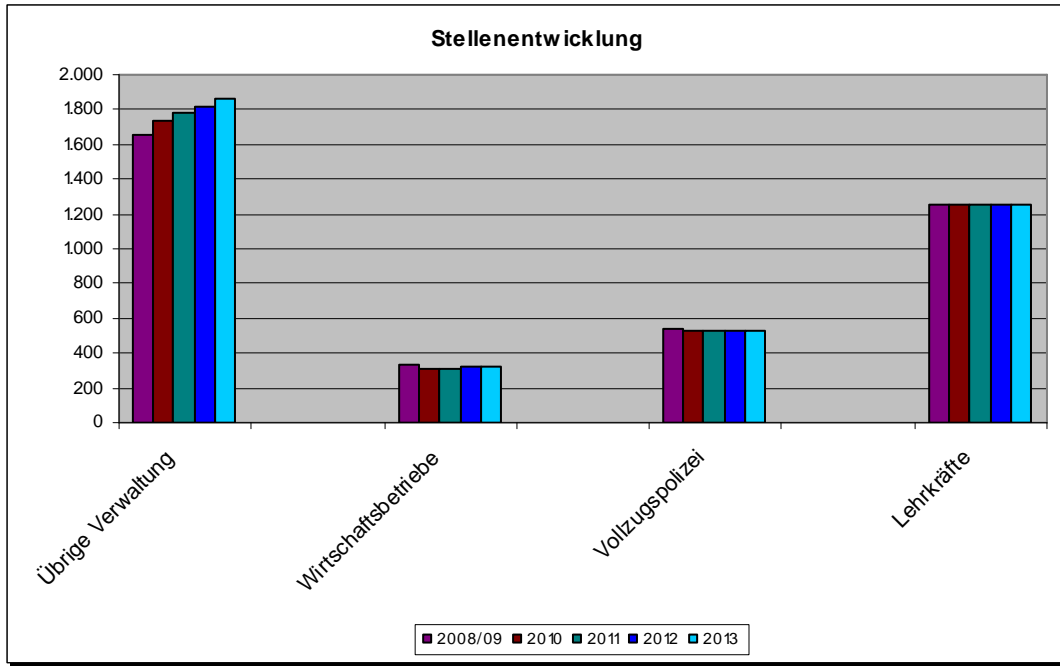
01.01.1993	Entkommunalisierung des Städtischen Schlachthofes
01.07.1994	Gründung des Eigenbetriebes "Entsorgungsbetriebe Bremerhaven" (EBB)
01.10.1994	Privatisierung des Schullandheimes Bederkesa (Übergabe an die Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft Unterweser mbH)
01.01.1996	Auflösung des Fleischhygieneamtes 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“
01.06.2013	Auflösung des Wirtschaftsbetriebes „Stadtbau Bremerhaven“

Stellenentwicklung

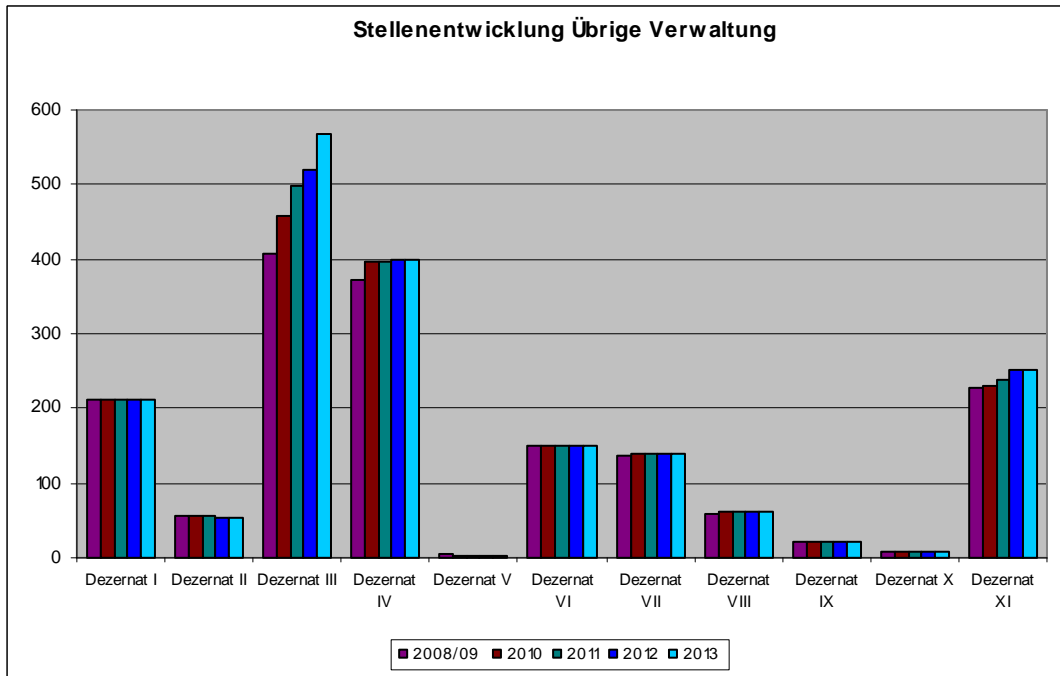
	2008/09	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2010	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2011	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2012	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2013	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	Entwicklung seit 1992 in %	Entwicklung seit 1992 absolut
Dezernat I	212,849	-0,7%	210,849	-0,9%	210,464	-0,2%	210,464	0,0%	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%	54,159	0,0%	-18,8%	-12,541
Dezernat III	407,565	1,5%	459,330	12,7%	498,715	8,6%	520,545	4,4%	566,745	8,9%	26,3%	117,845
Dezernat IV	371,439	-2,6%	395,337	6,4%	396,337	0,3%	398,337	0,5%	398,337	0,0%	-10,9%	-48,563
Dezernat V	4,50	0,0%	4,000	-11,1%	4,000	0,0%	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%	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%	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%	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%	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%	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%	251,010	0,0%	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%	1.862,508	2,5%	-6,3%	-126,062
Seestadt Immobilien	259,631	0,3%	246,067	-5,2%	245,233	-0,3%	246,623	0,6%	246,623	0,0%	-44,5%	-198,027
Betrieb f.Informationstechn.	32,171	0,0%	32,171	0,0%	32,171	0,0%	32,171	0,0%	32,171	0,0%	-9,4%	-3,329
Helene-Kaisen-Haus	30,50	0,0%	30,500	0,0%	30,500	0,0%	35,231	15,5%	35,231	0,0%	36,8%	9,481
Stadtbau	5,50	0,0%	5,500	0,0%	5,500	0,0%	5,500	0,0%	5,500	0,0%	-21,4%	-1,500
Wirtschaftsbetriebe	327,802	0,2%	314,238	-4,1%	313,404	-0,3%	319,525	2,0%	319,525	0,0%	-37,7%	-193,375
Polizeiführungsstab ¹⁾	51,727	-3,3%	50,727	-1,9%	50,727	0,0%	50,727	0,0%	50,727	0,0%	-37,0%	-29,773
Schutzpolizei	375,00	0,0%	374,000	-0,3%	374,000	0,0%	373,500	-0,1%	373,500	0,0%	-13,9%	-60,500
Kriminalpolizei	108,50	0,0%	106,397	-1,9%	107,397	0,9%	107,897	0,5%	107,897	0,0%	-5,8%	-6,603
Vollzugspolizei ¹⁾	535,227	-0,3%	531,124	-0,8%	532,124	0,2%	532,124	0,0%	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%	248,00	0,0%	-14,2%	-41,00
Sonderschulen	123,00	2,5%	130,00	5,7%	130,00	0,0%	147,00	13,1%	147,00	0,0%	34,9%	38,00
Weiterführende Schulen	576,00	-0,5%	569,00	-1,2%	569,00	0,0%	559,00	-1,8%	559,00	0,0%	-17,2%	-116,00
Abendschulen	20,00	0,0%	20,00	0,0%	20,00	0,0%	20,00	0,0%	20,00	0,0%	-23,1%	-6,00
Berufsbildende Schulen	285,00	0,0%	285,00	0,0%	285,00	0,0%	282,00	-1,1%	282,00	0,0%	-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%	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.



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 Grundschule 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	Tarifbeschäftigte	Gesamt
1992	416,60	1.571,97	1.988,57
1993	411,60	1.571,22	1.982,82
1994	407,43	1.546,52	1.953,95
1995	400,78	1.508,23	1.909,01
1996/97	410,70	1.485,20	1.895,90
1998/99	388,27	1.427,45	1.815,72
2000/01	382,47	1.405,46	1.787,93
2002/03	387,97	1.391,98	1.779,95
2004/05	398,88	1.336,299	1.735,179
2006/07	359,955	1.284,928	1.644,883
2008/09	377,065	1.277,565	1.654,63
2010	377,690	1.356,011	1.733,701
2011	382,190	1.398,269	1.780,459
2012	395,910	1.420,398	1.816,308
2013	395,910	1.466,598	1.862,508
Entwicklung in %	-5,0%	-6,7%	-6,3%
Entwicklung absolut	-20,69	-105,372	-126,062

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
	52,25	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 Sozialfond (Freiwilligenagentur), 36 Monate
	1	Referent/in f. arbeitsmarkt-politische Förderprojekte	befristet bis 31.12.2013, überplanmäßig anerkannter Bedarf
Amt für Jugend und Familie	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	
Vermessungs- und Katasteramt		Erstattung von ca. 50% der Personalkosten, die für die Wahrnehmung von Landesaufgaben entstehen	

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. haben am 24.04.2013 den dritten Tarifvertrag zur Durchführung der Anpassungsvorschriften des Normalvertrages Bühne (NV Bühne) vom 15.10.2002 geschlossen:

- Solomitglieder und Bühnentechniker
Erhöhung der Gagen ab 1. Januar 2013 um 1,4 Prozent, ab 1. August 2013 um weitere 1,4 Prozent
- Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder
Erhöhung der Gagen ab 1. Januar 2013 um 2,65 Prozent bei gleichzeitigem Wegfall des gezahlten Vergütungsausgleichs in Höhe von 1,0 % der monatlichen Gage.

Ab 1. Oktober 2013 wird erneut ein Vergütungsausgleich in Höhe von 1,18 Prozent der monatlichen Gage gezahlt

Erhöhung der monatlichen Pauschale der Opernchormitglieder ab 1. Januar 2013 um 2,65 Prozent

- Erhöhung der Besitzstandszulage (familienbedingt erhöhter Ortszuschlag) ab 1. Januar 2013 um 1,4 Prozent und ab 1. August 2013 um weitere 1,4 Prozent.

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

2.2.4 Orchestermusiker/innen

Der Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern (TVK) zur Erhöhung der Vergütungen ab 01.01.2010 zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Orchestergewerkschaft (DOV), der auch für die Orchestermusiker/innen des Stadttheaters Bremerhaven Anwendung findet, war auch Anfang 2013 noch nicht zustande gekommen. Die DOV hatte 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 Landarbeitsgericht Köln abgewiesen. Dagegen wurde Revision vor dem Bundesarbeitsgericht eingelegt.

Auf Grund der Empfehlung des Tarifausschusses des Deutschen Bühnenvereins hatte die Stadt Bremerhaven 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 Vergütungsausgleich 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.

Die Stadt Bremerhaven hat Ende des Jahres 2011 auf Grund der weiterhin ungeklärten tariflichen Situation von der vom Deutschen Bühnenverein eingeräumten Möglichkeit, weitere Vergütungserhöhungen für Musiker/innen in Anlehnung an den jeweiligen öffentlichen Dienst für 2011 durchzuführen, abgesehen, weil es hierzu an einer klaren Empfehlung des Deutschen Bühnenvereins sowie an nachvollziehbaren Zahlungsmodalitäten fehlte. Der Tarifausschuss des Deutschen Bühnenvereins hat am 14.05.2012 beschlossen, dass die

Orchesterträger Vergütungserhöhungen für Musiker 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 2012 zu zahlen, sondern lediglich die Möglichkeit hierzu eingeräumt, wobei die aufgeführten Zahlungsmodalitäten unklar waren. Die Stadt Bremerhaven hatte daher auch im Jahre 2012 keine weitere Vergütungserhöhung ohne rechtliche Verpflichtung (Tarifvertrag) gezahlt.

Es zeichnete sich zu Beginn des Jahres 2013 ab, dass die wegweisende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entgegen den bisherigen Annahmen möglicherweise erst in der zweiten Jahreshälfte getroffen und dass sie zudem nicht automatisch zu einer Tarifeinigung führen würde.

Zur Wahrung des Betriebsfriedens innerhalb des Städtischen Orchesters wurde eine für die Musiker/innen finanzwirksame und für den Magistrat ohne Vorliegen eines gültigen Tarifvertrages bzw. einer rechtlichen Zahlungsverpflichtung vertretbare Lösung entwickelt. Der Magistrat hat am 30.01.2013 beschlossen, den vollbeschäftigten Orchestermusiker/innen des Städtischen Orchesters des Stadttheaters Bremerhaven, die der Tarifstufe 9 zugeordnet sind, im Vorgriff auf die ausstehenden Tarifierhöhungen einmalig 1.000 Euro brutto auszahlen. Die übrigen Orchestermusiker/innen erhielten einzelfallbezogen im Verhältnis entsprechend geringere Einmalbeträge. Die Zahlung erfolgte unter dem Vorbehalt der Rückzahlung und wurde im Februar 2013 umgesetzt.

Nach der geleisteten Einmalzahlung wurden keine weiteren Zahlungen vorgenommen, um zunächst das Urteil des BAG (25.09.2013) sowie die daran anschließenden Tarifverhandlungen abzuwarten. Es wurde noch Ende 2013 ein Tarifvertrag geschlossen, der im Jahr 2014 umzusetzen ist.

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 Einflussgrö-

ßen „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.

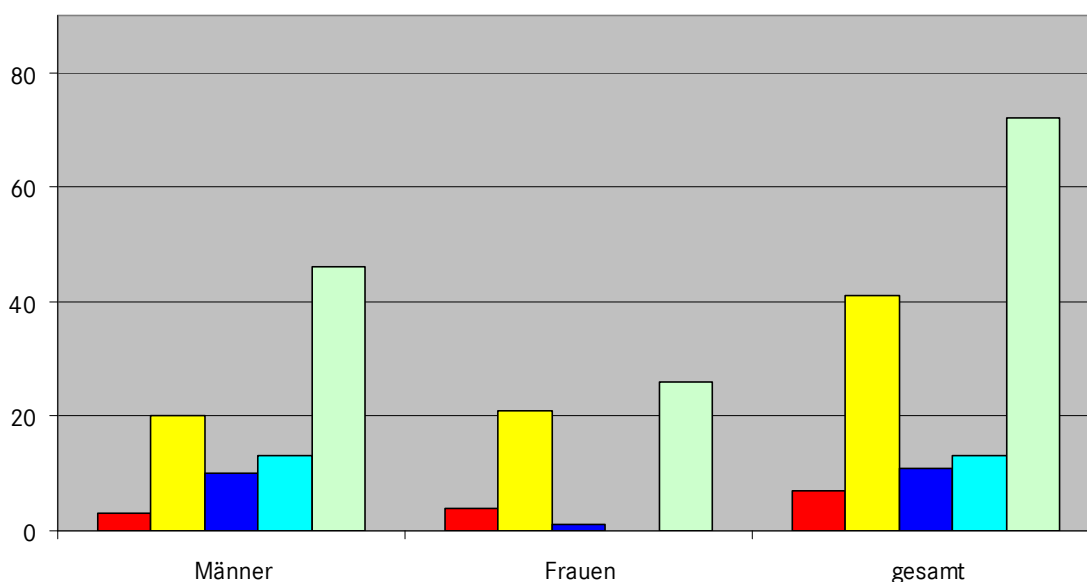
Es wird angestrebt, die magistratsweite Neubewertung der Beamtenplanstellen bis Mitte des Jahres 2016 abzuschließen.

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 (sechsmonatige 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 2013 wurden beim Magistrat insgesamt 72 Beförderungen ausgesprochen, Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle und Grafik zu entnehmen. Im Vergleich zum Vorjahr hat es damit insgesamt 15 Beförderungen weniger gegeben.

	Verwaltung	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Männer	3	20	10	13	46
Frauen	4	21	1	0	26
gesamt	7	41	11	13	72



Spezifizierung für 2013

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höherer Dienst	0	19	0	0	19
	gehobener Dienst	3	1	10	9	23
	mittlerer Dienst	0	0	0	4	4
weiblich	höherer Dienst	2	20	1	0	23
	gehobener Dienst	2	1	0	0	3
	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
gesamt		7	41	11	13	72

2.5 Urlaubsrecht – Änderungen für Beamte

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 20. März 2012 -9 AZR 529/10- entschieden, dass die altersabhängige Staffelung des Urlaubsanspruchs in § 26 Abs. 1 Satz 2 des TVöD a. F. gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstößt.

Nachdem die Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder vom 09.03.2013 ab 2013 eine diskriminierungsfreie Regelung durch einen einheitlichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche vorsah, war auch für die Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter eine dem Tarifbereich des Landes entsprechende Urlaubsregelung durch Änderung der Bremischen Urlaubsverordnung (BremUrlVO) zu treffen

Der Senat hat mit der Verordnung zur Änderung der Bremischen Urlaubsverordnung vom 17.09.2013 beschlossen, dass der Urlaub für Beamtinnen und Beamte, deren regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, für jedes Urlaubsjahr 30 Tage beträgt. Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, deren regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, erhalten in jedem Jahr 27 Urlaubstage. Diese Bestimmung ist rückwirkend ab 01.01.2011 in Kraft getreten.

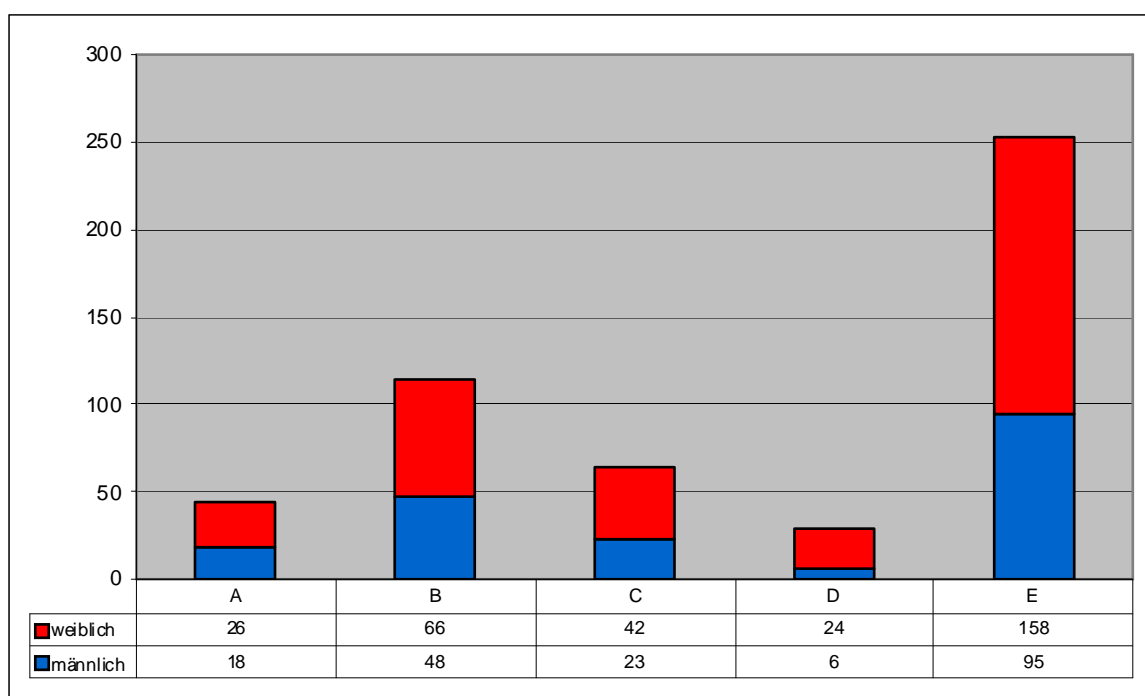
3. Fluktuation und Fehlzeiten

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 2013 wurden in allen Bereichen 253 solcher Personalabgänge verzeichnet, die aus den nachstehenden Gründen stattfanden:

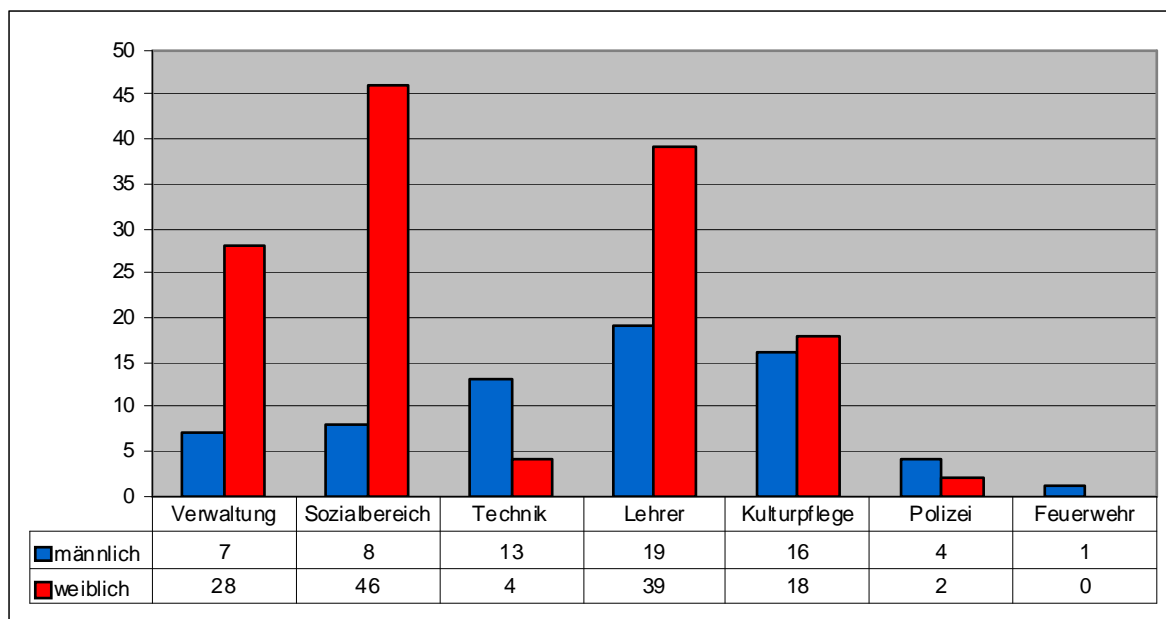


- A Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmer, Antrag auf Entlassung)
- B Arbeitgeberbedingte Fluktuation (Entlassung, Ablauf Zeitvertrag usw.)
- C Natürliche Fluktuation (Kündigung wegen privater, familiärer Gründe, Altersrenten usw.)
- D Sonstige Fluktuationen (Versetzung, Statuswechsel usw.)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

In der arbeitgeberbedingten Fluktuation (B) befindet sich ein Anteil von 104 Zeitverträgen.

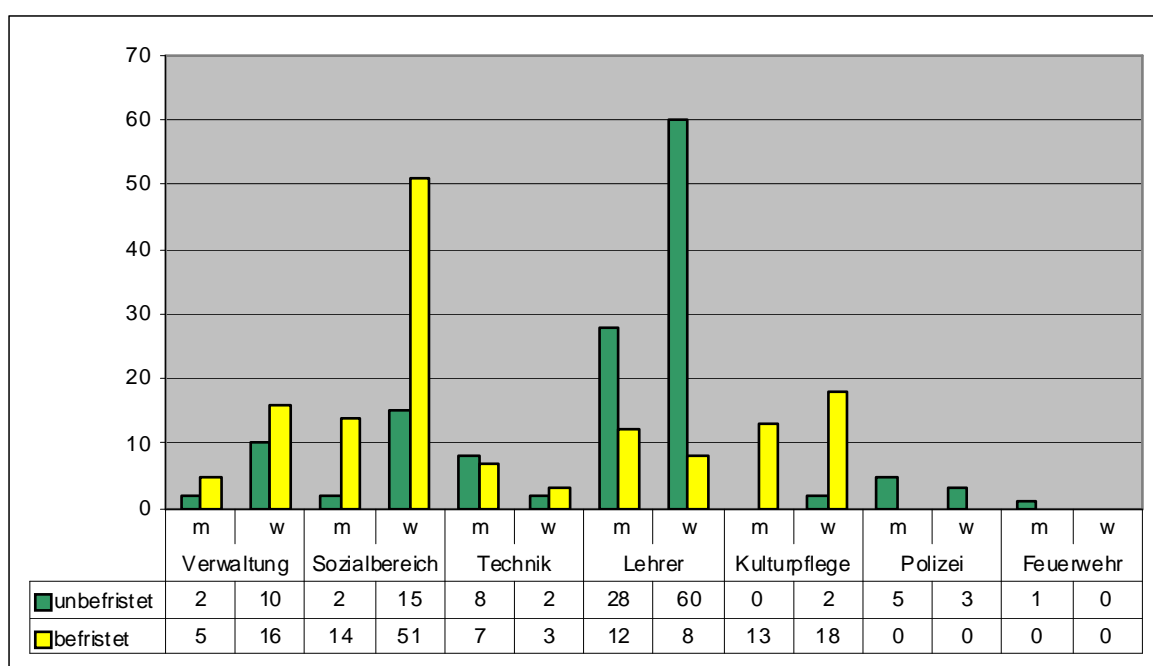
Umgerechnet auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 2013 eine Fluktuationsquote von 5,44 (im Vorjahr = 5,33 %).

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



3.2 Personalzugänge

Bei den Personalzugängen (Anzahl der Personalfälle) wurden die befristeten Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich ausgewiesen. Hierzu gehören auch die Ausbildungsverhältnisse. Insbesondere im Sozialbereich überwiegen die Zeitverträge aufgrund der zahlreichen Vertretungsfälle (Elternzeit, Beurlaubung, usw.). Im Lehrerbereich sind die höchsten Personalzugänge (33,54 % der gesamten Zugänge) festzustellen. Es wurden 88 Lehrkräfte unbefristet (28 Männer, 60 Frauen) und 20 Lehrkräfte befristet (12 Männer, 8 Frauen) eingestellt. Insgesamt waren 322 Personalzugänge (121 Männer, 201 Frauen) zu verzeichnen. Im Diagramm sind die Personalzugänge in ausgewählten Bereichen dargestellt:



3.3 Vorübergehende Abwesenheit

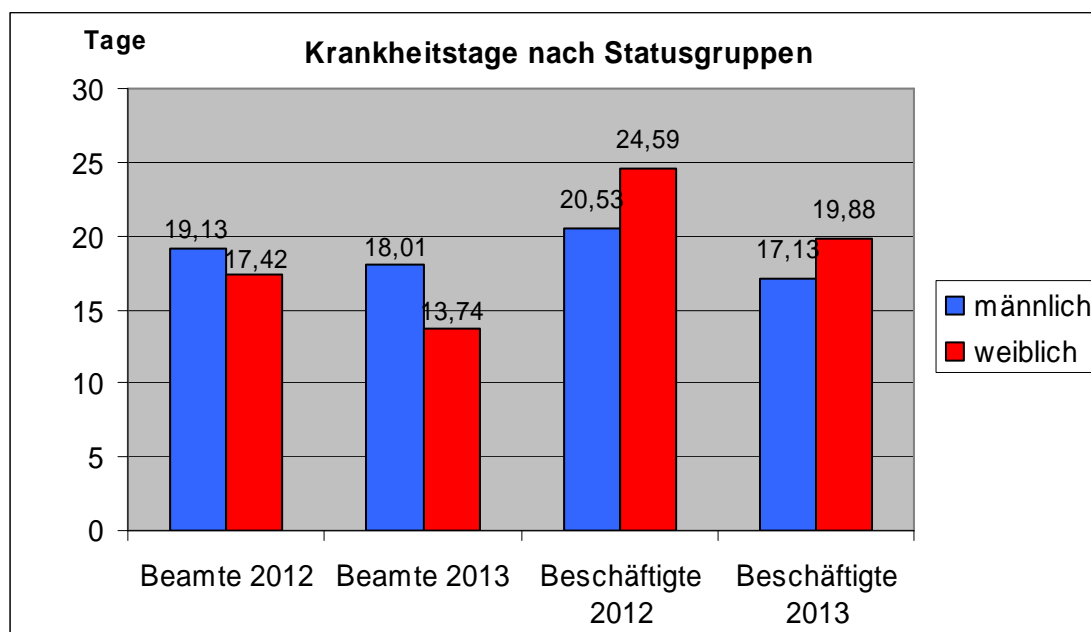
Im Jahr 2013 ruhte bei insgesamt 23 Tarifbeschäftigten (21 Frauen und 2 Männer) das Beschäftigungsverhältnis (EBB: zusätzlich zwei Männer). Alle bezogen eine Rente auf Zeit.

3.4 Krankheitstage

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

In der Gesamtheit aller Beschäftigten ergibt sich eine durchschnittliche krankheitsbedingte Fehlzeit von 17,8 Kalendertagen (17,6 Tage männliche Beschäftigte und 17,9 Tage weibliche Beschäftigte).

Krankheitszeiten 2012 und 2013



Gegenüber dem Vergleichsjahr 2012 ergibt sich eine deutliche Reduzierung der Krankheitstage. Zur Reduzierung der Fehlzeiten wird in erheblichem Umfang die präventive Gesundheitsförderung (z.B. durch das Firmenfitnessprogramm Hansefit) beigetragen haben. Bei den männlichen Beamten fällt die Veränderung deutlicher kleiner aus, da die größte Gruppe der Polizeivollzugsdienst darstellt, für den dieses Angebot bereits in der Vergangenheit bestand.

Tabellarische Entwicklung nach Personalgruppen

	Männlich		Weiblich	
	2012	2013	2012	2013
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	17,9	15,4	19,4	18,5
Polizei	23,5	27,6	18,7	19,6
Feuerwehr	21,4	17,9	0,0	0,0
Lehrpersonal	13,1	9,4	16,0	12,1
Personal der Kulturpflege	17,8	16,0	12,8	9,5
Sozialberufe	21,6	16,5	28,0	22,8
Personal der Gesundheitspflege	39,6	16,8	9,2	11,6
bautechnisches Personal	19,2	14,5	21,6	17,0
sonst. Technisches Personal	19,8	21,0	10,8	10,7
sonstiges Personal	7,0	15,7	26,6	8,8
Reinigungs- und Küchenpersonal	0,0	0,0	42,1	32,0
Hausmeister/Hauspersonal	13,7	20,8	17,4	15,3
handwerkliches Personal	45,1	23,4	33,0	27,9
Garten-/Friedhofsarbeiter	23,1	14,7	27,4	32,7
Straßenunterhaltung	26,8	33,0	0,0	0,0

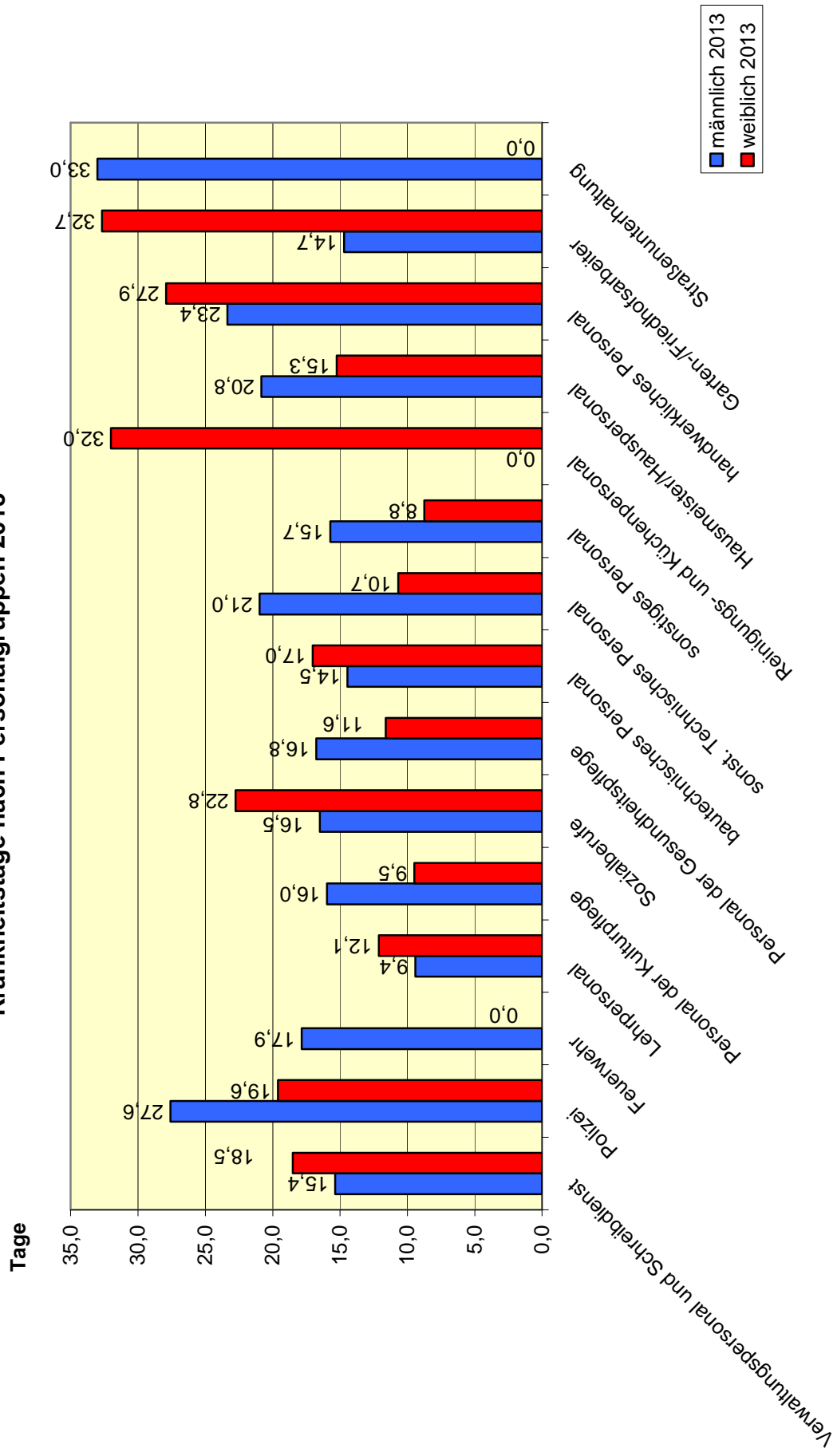
Der für das Jahr 2013 rückläufige Trend zieht sich generell durch alle Personalgruppen. Abweichungen ergeben sich bei den Gruppen mit verhältnismäßig wenigen Beschäftigten durch Langzeiterkrankungen und bei der Polizei.

Besonderheiten ergeben sich im Bereich der Vollzugsdienste, die an die Einsatzfähigkeit relativ hohe gesundheitliche Anforderungen stellen.

Im Bereich der Reinigungskräfte konnte trotz eines hohen Anteils an Langzeiterkrankten eine deutliche Reduzierung verzeichnet werden.

Für das Jahr 2013 sind die Krankheitstage nachfolgend für die einzelnen Personalgruppen grafisch dargestellt.

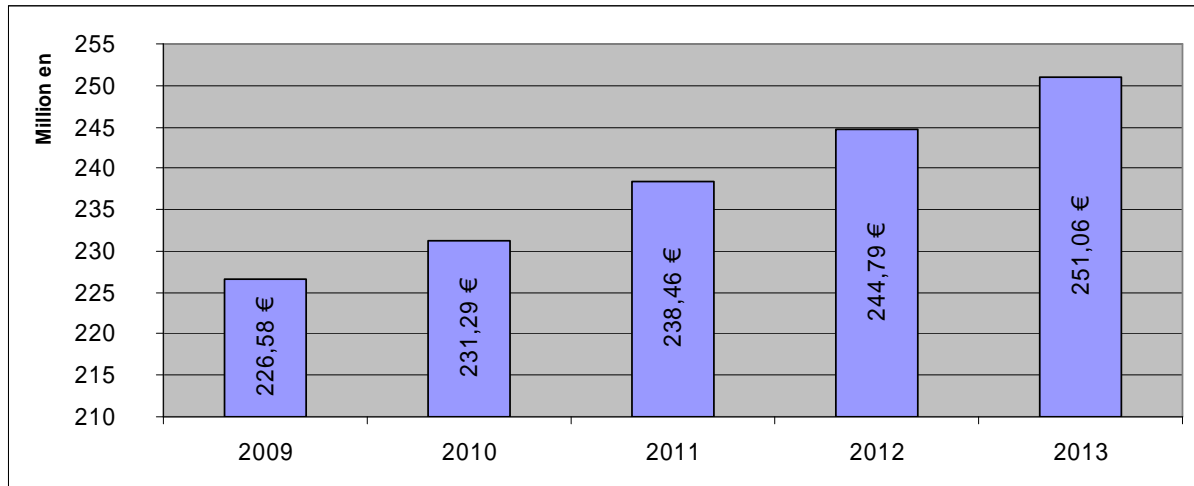
Krankheitstage nach Personalgruppen 2013



4. Personalausgaben

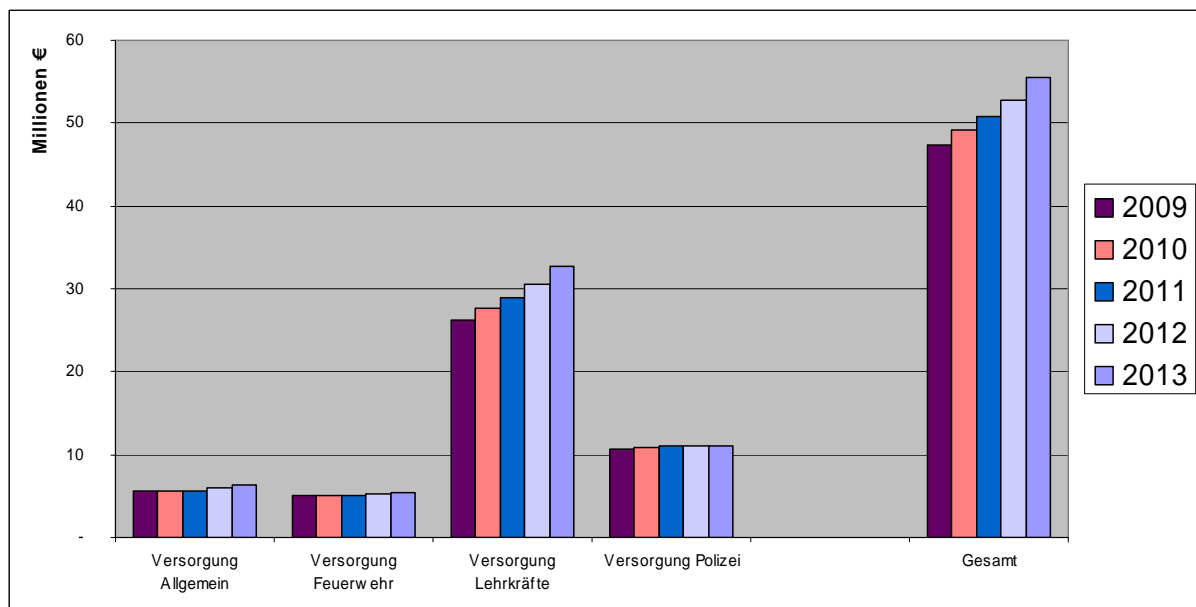
In die Entwicklung der Personalausgaben wurden sämtliche über das Personalabrechnungsverfahren gebuchten Personalkosten des Magistrats der Stadt Bremerhaven einschließlich der Wirtschaftsbetriebe (gem. § 26 Abs. 1 LHO) Betrieb für Informationstechnologie, Seestadt Immobilien, Volkshochschule, Stadtbau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

4.1 Entwicklung der Personalausgaben als Gesamtsumme von 2009 bis 2013



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.

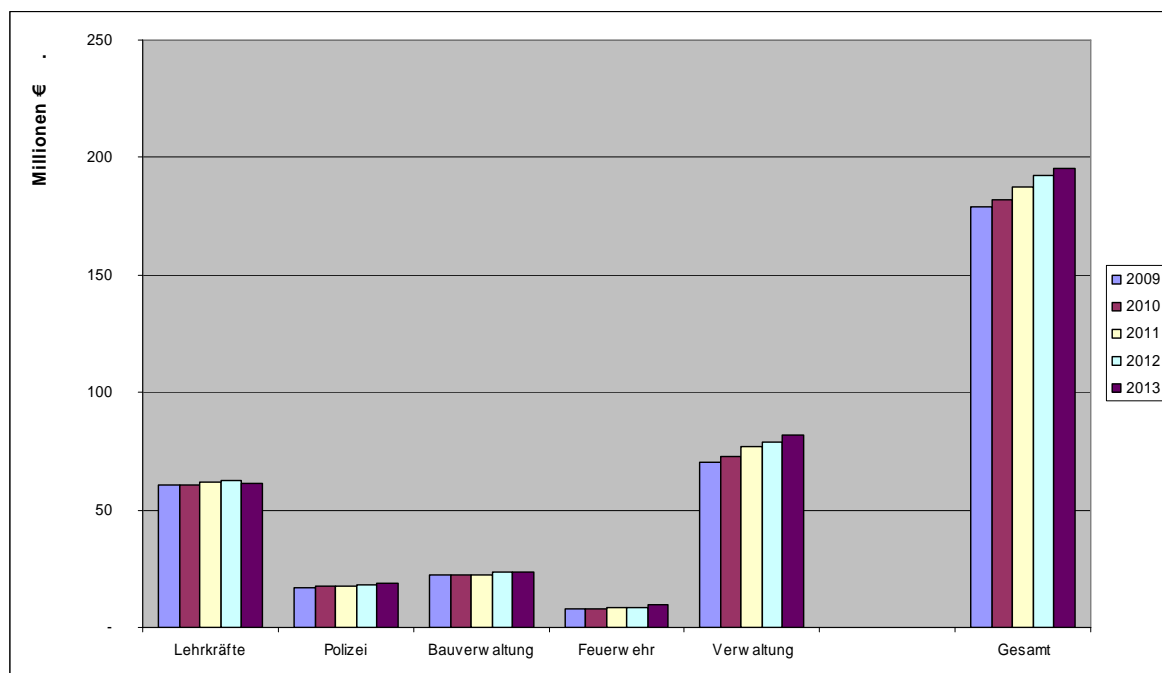
4.2 Versorgungsausgaben



Die Versorgungsausgaben haben sich in den Bereichen unterschiedlich entwickelt. Während im Bereich der Lehrkräfte weiterhin ein deutliches Anwachsen zu verzeichnen ist, entspricht

der Anstieg im Bereich Verwaltung und Feuerwehr der Besoldungsentwicklung. Im Bereich der Polizei ergibt sich erstmals eine geringfügige Verringerung der Versorgungskosten.

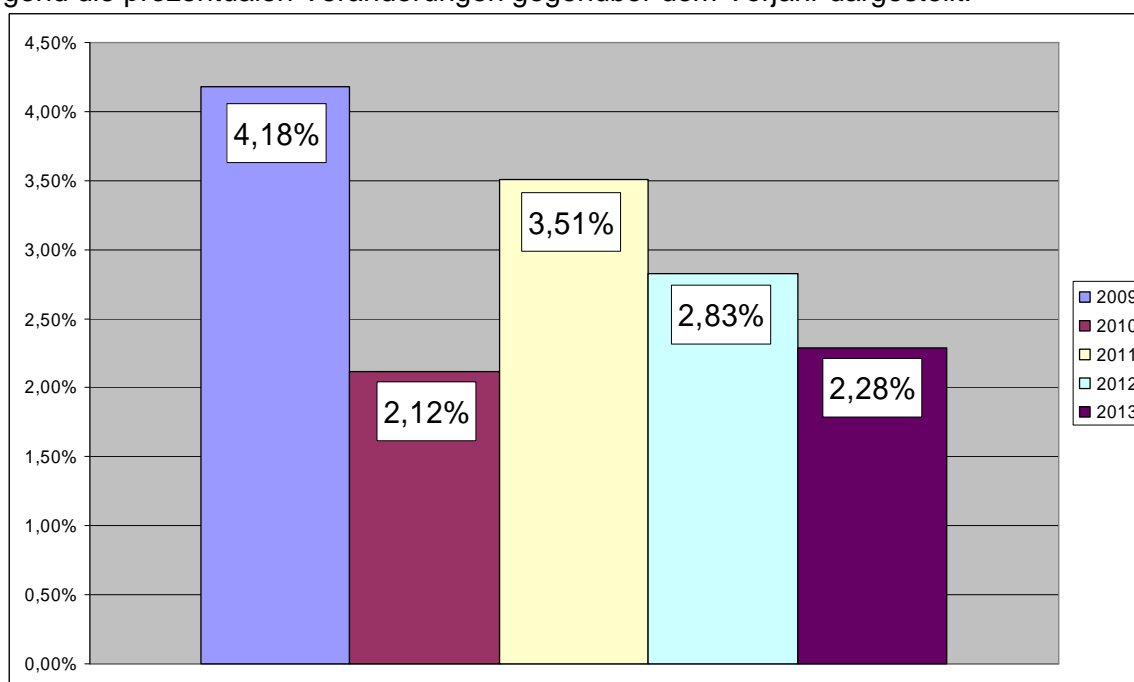
4.3 Personalausgaben nach Arten



Die Personalausgaben für die aktiven Beschäftigten betragen insgesamt im Jahr 2013 195 Millionen Euro. Auf die Bereiche Polizei und Lehrkräfte, die einer 100 %igen Kostenerstattung unterliegen, entfiel ein Anteil von 80,3 Millionen Euro.

Anders als bei den Versorgungsempfängern sind die Kosten der aktiven Lehrkräfte leicht gesunken.

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

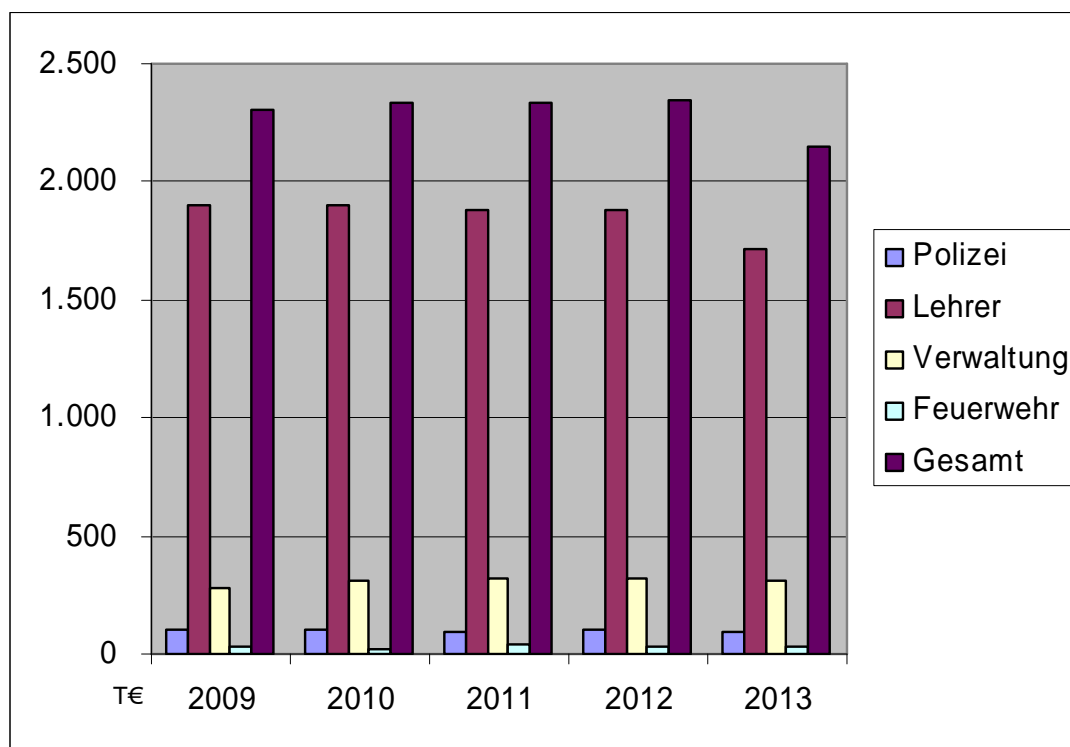


Die wesentlichen tarif- und besoldungsrechtlichen Änderungen der letzten Jahre sind nachstehend zusammengefasst:

2009	Tarifbeschäftigte 225,- € Einmalzahlung 2,8% ab Januar Strukturelle Änderungen durch Entgelttabelle für Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE) ab November	Beamte/Versorgungsempfänger 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 A11 360 € Einmalzahlung bis A8
2012	3,5 % ab März Anhebung Leistungsentgelt 0,25%	1,5% ab Oktober ab A12 1,9 % +17 Euro bis A11 ab April ab A12 ab Oktober
2013	1,4% ab Januar 1,4% ab August Anhebung Leistungsentgelt 0,25%	Bis A10 2,65% ab Juli A11 + A12 1% ab Juli Ab A13 unverändert

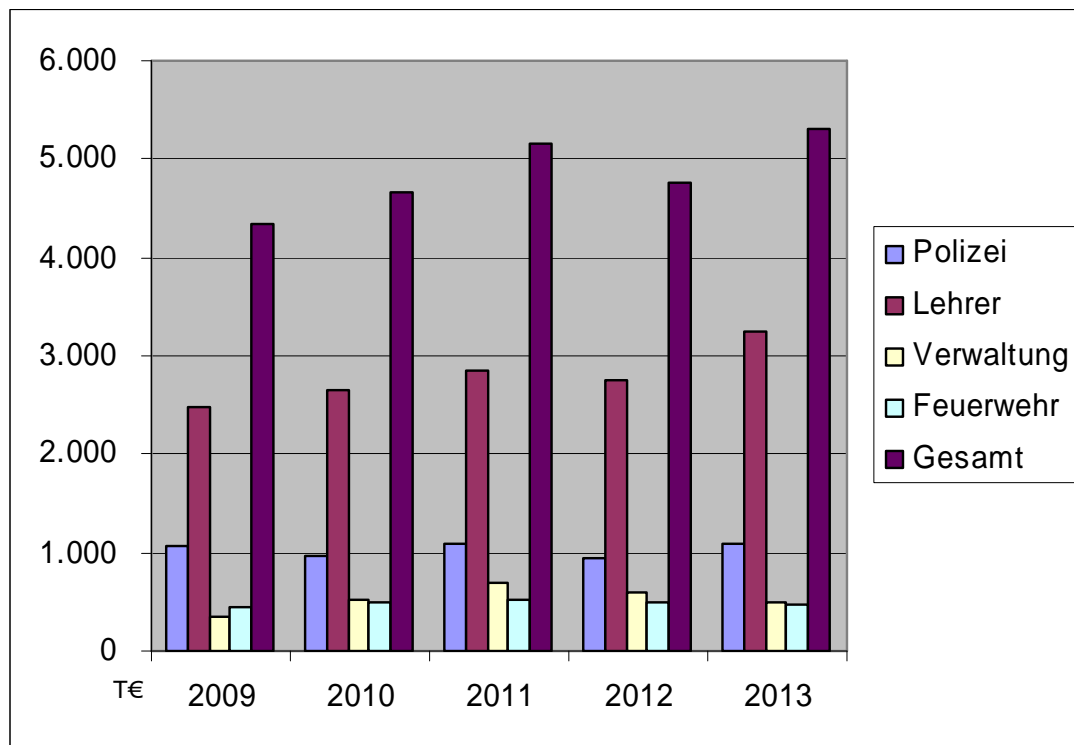
4.4 Beihilfe

Aktive Beschäftigte



Bedingt durch eine günstige Entwicklung im Bereich der Lehrkräfte sind die Beihilfekosten gegenüber dem Vorjahr um knapp 10% gesunken.

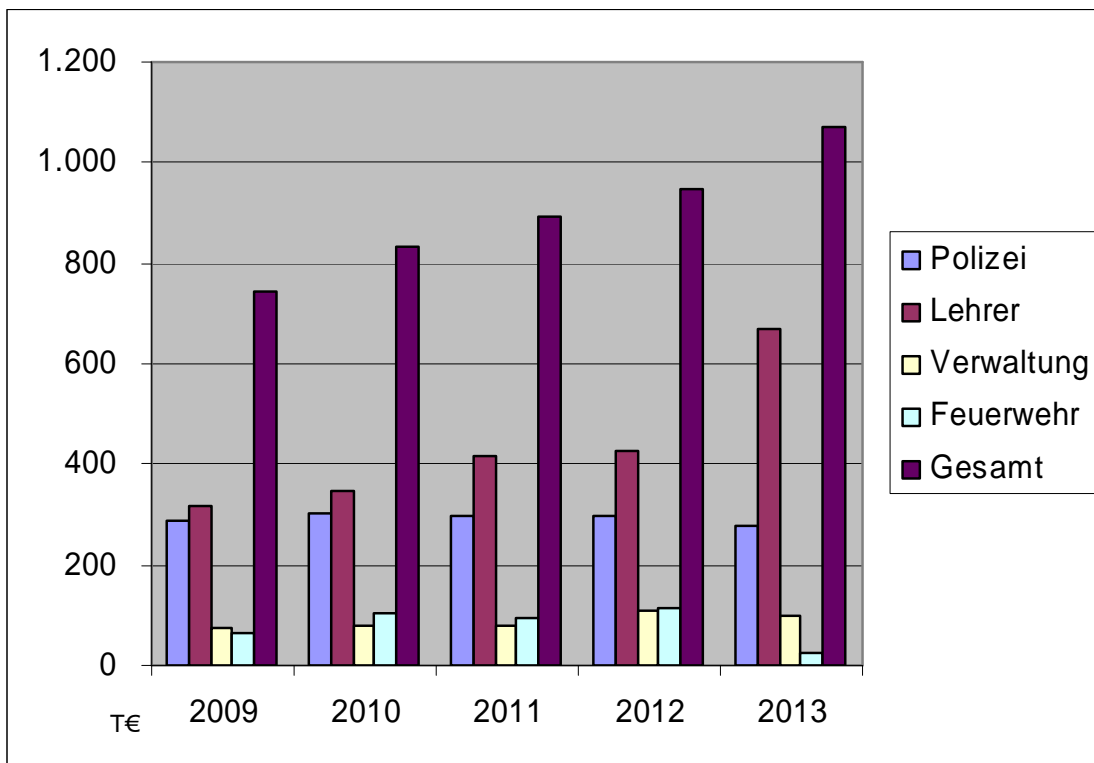
Versorgungsempfänger



Bedingt durch die steigende Zahl an Versorgungsempfängern sind die Beihilfekosten in den letzten Jahren laufend gestiegen.

Gerade im Jahr 2013 ist außerdem der relativ starke Einfluss von Einzelfällen zu erkennen, da ein Großteil der Kostensteigerung im Bereich der Lehrkräfte durch wenige kostenintensive Erkrankungsfälle verursacht wurde.

Ambulante/stationäre Pflege



Für den Bereich der Lehrkräfte ist weiterhin ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Für die Polizei und die Verwaltung ist ein leichter, für die Feuerwehr sogar ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Aufgrund der geringen Fallzahlen lassen sich für die Bereiche Verwaltung und Feuerwehr allerdings keine Trends ableiten.

5. Personalentwicklung

Das Personalamt hat sich in Zusammenarbeit mit der Mitbestimmung und unter externer Beratung mit der Erarbeitung eines Konzepts zum Thema „Personalentwicklung“ befasst. Grund dafür war, dass es im Bereich des Magistrats viele Module zum Thema Personalentwicklung gibt (z. B. Frauenförderung, Gesundheitsförderung, audit berufundfamilie®, Moderation, organisierte Fortbildungsangebote), die seit Jahren erfolgreich genutzt werden, eine Gesamtstrategie jedoch bislang fehlt.

In verschiedenen Workshops wurden Ziele der Personalentwicklung definiert und Kompetenzbereiche vereinbart. Zudem wurde bestimmt, dass das neue Personalentwicklungskonzept insbesondere die Qualifizierung von Führungskräften zum Inhalt haben soll, da Personalentwicklung als Führungsaufgabe zu verstehen ist. In der zweiten Jahreshälfte wurden dann Workshops für alle Amtsleitungen durchgeführt, die sich unter der Überschrift „Mit Führung Orientierung geben“ mit dem Thema Führungsverantwortung auseinandersetzten.

Es ist vorgesehen, das Konzept im nächsten Jahr durch den Magistrat beschließen zu lassen.

5.1 Fort- und Weiterbildung

Die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens durch wiederkehrende Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen, den verstärkten 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 auch zukünftig umfangreiche und fundierte Kenntnisse vorhalten muss, um den spezifischen Qualitätsanforderungen gerecht zu werden.

Aus diesem Grund kommt der Fort- und Weiterbildung als einem wichtigen Teil der Personalentwicklung 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 ständig ändernden gesellschaftlichen Entwicklungen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Möglich ist dies nur dann, wenn den Beschäftigten durch die berufliche Fort- und Weiterbildung Gelegenheit gegeben wird, sich rechtzeitig auf die entsprechenden Veränderungen einzustellen.

Die Fortbildung fördert gerade in Zeiten der Arbeitsverdichtung die Bereitschaft und Fähigkeit zur Bewältigung der eigenen Aufgaben sowie der Reform der Verwaltung. Ein weiteres entscheidendes Ziel ist es, die Motivation und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen.

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 bzw. im Team, 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. Während die Anzahl der männlichen Teilnehmer an den Fortbildungsveranstaltungen insgesamt in etwa gleich geblieben ist, stieg die Anzahl der weiblichen Seminarteilnehmer erheblich an.

Teilnehmerzahlen intern und extern

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

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

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
08/2009	06/2010	3	1
08/2010	06/2011	3	1
08/2011	06/2012	1	3
08/2012	06/2013	2	1
08/2013	06/2014	3	1

5.2. Durchführung von Mitarbeiter/innen – Gesprächen

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

Seit dem 01.03.2011 ist die überarbeitete „Dienstvereinbarung über Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche in der Stadtverwaltung Bremerhaven“ in Kraft. Bestehende Bedarfe an Vorgesetztenschulungen und Informationsveranstaltungen für Beschäftigte werden wie in der Dienstvereinbarung vorgesehen von den Ämtern dem Personalamt für eine dort geführte Nachrückerliste gemeldet. 2013 haben neben den zwei Schulungen für Vorgesetzte auch zwei Informationsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stattgefunden.

Im Rahmen der Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts wurde die ursprünglich nach Ablauf von drei Jahren vorgesehene Evaluation um wenige Monate vorgezogen. Angefordert waren Aussagen über die Beteiligungsquote, die Aufwand-Nutzen-Relation, die Qualität der Gespräche sowie die grundsätzliche Akzeptanz bei den Beteiligten. Leider wird die Dienstvereinbarung noch immer nicht flächendeckend umgesetzt. Während einige Ämter eine 100%ige Beteiligungsquote meldeten, wurden in anderen Bereichen noch keine Mitarbeiter/innen – Gespräche geführt. Gründe dafür waren neben Wechsel in der Amts- oder Abteilungsleitung auch noch nicht durchgeführte Schulungs- bzw. Informationsveranstaltungen. Teilweise war die Beteiligungsquote auch aus Zeitmangel oder wegen sinkender Akzeptanz rückläufig.

Teilweise wurde der Aufwand für die Gespräche erheblich höher als der daraus gezogene Nutzen eingeschätzt. Dieses gilt gerade für Bereiche, in denen einzelne Vorgesetzte viele Mitarbeiter/innen – Gespräche zu führen haben; in diesem Zusammenhang wurde auch auf die zusätzlich zu führenden Beurteilungs- oder Rückkehrgespräche verwiesen. Ebenso wurde immer wieder argumentiert, dass man ja ständig gesprächsbereit bzw. permanent im Austausch sei, so dass sich für das Führen von Mitarbeiter/innen – Gesprächen keine Notwendigkeit ergebe.

Die grundsätzliche Akzeptanz bei den Beteiligten ist überwiegend vorhanden oder sogar hoch; es gibt allerdings auch Ämter, in denen sie rückläufig ist.

Seitens der Vorgesetzten wird das Führen von Mitarbeiter/innen – Gesprächen mehrheitlich als ein wichtiges und sinnvolles Instrument zur Personalführung bzw. Personalentwicklung angesehen. Es wurde allerdings auch der Vorschlag gemacht, Mitarbeiter/innen – Gesprä-

che nicht in einem festen Zeitrahmen, sondern nur bei Bedarf zu führen, um einer Infragestellung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegen zu wirken.

Die verlässliche Durchführung der Mitarbeiter/innen - Gespräche ist ein Schwerpunkt des neuen Personalentwicklungskonzeptes für das Jahr 2014. Auch sollen die Mitarbeiter/innen dafür sensibilisiert werden, die Gespräche mehr für ihre Interessen im Zusammenhang mit den Themen Aufgaben und Arbeitsumfeld, Zusammenarbeit und eigene Personalentwicklung zu nutzen.

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 Eingliederungsmanagements ist eine Daueraufgabe und obliegt weitgehend dem Personalamt.

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

Ab Frühjahr 2013 waren die Probleme hinsichtlich der Datenerhebung gelöst und die BEM-Listen konnten den Fachabteilungen zur Verfügung gestellt werden. Sie wurden, neben den Einladungen, die auf Hinweis/Aufforderung der Fachämter erfolgten, nach den o. a. Kriterien herangezogen.

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen den Stand der im Jahre 2013 begonnenen BEM-Gespräche und den Stand des Verfahrens zum Termin 31.12.2013 (soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden):

BEM im Bereich der Beamten

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Einladungen 2013	männlich	7	9	39	38	93
	weiblich	17	27	8	1	53
	gesamt	24	36	47	39	146
durchgeführte BEM-Verfahren 2013	männlich	2	1	1	2	6
	weiblich	2	3	0	0	5
	gesamt	4	4	1	2	11

BEM im Bereich der Tarifbeschäftigten

soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden (im Tarifbereich wurden insgesamt 189 Einladungen ausgesprochen, 140 Einladungen wurden durch die/den Beschäftigten abgelehnt, 22 Verfahren waren im Zeitpunkt 31.12.2013 durchgeführt und abgeschlossen):

		Verwaltung u. Schreibdienst	Lehrpersonal	Sozialberufe	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Einladungen 2013	männlich	17	1	7	19	6	50
	weiblich	42	5	29	12	3	91
	gesamt	59	6	36	31	9	141
durchgeführte BEM-Verfahren 2013	männlich	3	0	0	2	0	5
	weiblich	7	1	3	1	0	12
	gesamt	10	1	3	3	0	17

Die Gespräche des betrieblichen Eingliederungsmanagements stellen ein Angebot an die Mitarbeiter dar. Jede/r 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 2013 begonnene BEM-Gespräche (Einladungen), die per 31.12.2013 noch nicht abgeschlossen sind, 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

Im Bereich der Personalbedarfsplanung und Personalsicherung ist die Frage der Einstellung von qualifizierten Fachkräften und jungen Führungskräften bzw. des Ausbildungsnachwuchses rechtzeitig zu entscheiden. Der Nachwuchsgewinnung ist daher gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel auch zukünftig ein hoher Stellenwert beizumessen.

Im Bereich „Kinderförderung“ des Amtes für Jugend, Familie und Frauen trägt das bis zum 31.12.2013 konzipierte dreijährige Projekt „Mehr Männer in die Kitas“ langsam Früchte. Dabei wird in Zusammenarbeit mit den Berufsbildenden Schulen Sophie Scholl am Schulzentrum Geschwister Scholl versucht, den Anteil der männlichen Erzieher zu erhöhen. Insgesamt liegt der Anteil der männlichen Bewerber bei etwa acht bis zehn Prozent.

Die Anzahl der Bewerbungen im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ konnte 2013 trotz des erstmaligen Angebots der unbefristeten Übernahmegarantie bei überdurchschnittlichen Leistungen leider nicht gesteigert werden. Bisher wurden 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. Insgesamt musste die Bewerbungsfrist in mehreren Ausbildungsberufen wegen rückläufiger Bewerberzahlen verlängert werden.

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

Der Magistrat wird sich zukünftig verstärkt der Ausbildungsakquise widmen. Neben Werbeveranstaltungen in Schulen ist die regelmäßige Teilnahme an Berufsinformationsmessen vorgesehen. Zudem ist im nächsten Jahr ein Praxisprojekt der Anwärterinnen und Anwärter vorgesehen mit dem Thema, wie man vermehrt junge Migrantinnen und Migranten für eine Ausbildung beim Magistrat gewinnen kann.

Die Weiterqualifizierung der städtischen Beschäftigten durch Teilnahme am Angestelltenlehrgang II beim Niedersächsischen Studieninstitut in Hannover wird fortgesetzt. 2013 wurden vier Beschäftigte zur Teilnahme zugelassen; für 2014/2015 sind sieben Beschäftigte des Magistrats für den Besuch des Angestelltenlehrgangs II vorgesehen.

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

In den nächsten Jahren werden im Bereich des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisheriger gehobener Verwaltungsdienst) aufgrund von Altersabgängen weiter verstärkt Stellen wiederzubesetzen sein. Eine gestiegene Nachfrage nach entsprechend ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verzeichnet auch das Jobcenter Bremerhaven. Hinzu kommt eine nicht vorhersehbare Zahl vakanter Stellen wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Beurlaubungen oder vorzeitiger dauernder Dienstunfähigkeit. 2013 haben erneut vier Anwärtnerinnen und Anwärtner ihre Ausbildung im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen begonnen. Alle Anwärterstellen konnten intern besetzt werden.

5.4.2 Polizeikommissar Anwärtler/innen

Im Bereich des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener Polizeivollzugsdienst) wurden 2013 insgesamt 7 Polizeikommissar-Anwärtler/innen eingestellt.

5.4.3 Brandmeister-Anwärtler/innen

Aufgrund der Schließung der Landesfeuerweherschule und der damit erforderlichen Neuorganisation der Laufbahnausbildung für die Fachrichtung Feuerwehr im Lande Bremen erfolgten 2013 Einstellungen weder im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (bisher mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst) noch im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener feuerwehrtechnischer Dienst).

5.5. Gesundheitsförderung

Seit dem 18.04.2012 läuft im Bereich der Kindertagesstätten in Kooperation mit der Universität Bremen und der Arbeitnehmerkammer Bremen das Projekt „Prima – Kita“. Dabei werden die Kindertageseinrichtungen bei der Umsetzung eines präventiven und mitarbeiterorientierten, von Führungskräften und Belegschaften als gemeinsame Verantwortung verstandenen, systematisch betriebenen und an die jeweils besonderen Bedarfe der Einrichtungen angepassten Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützt. Das Projekt wird aus EU – Mitteln finanziert und läuft noch bis zum 31.12.2014.

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

5.5.1 Gesundheitstag

Im Nachgang zum Gesundheitstag 2012 ist festzustellen, dass die vorläufige Auswertung der Workshops erfolgt ist und die Ergebnisse im Arbeitsschutzausschuss vorgestellt wurden. Den Amtsleitungen obliegt die Umsetzung der Anregungen für ihren jeweiligen Bereich.

Der Gesundheitstag 2013 musste wegen der Erkrankung der zuständigen Kollegin im betrieblichen Gesundheitsmanagement leider ausfallen. Für 2014 ist die Durchführung des Gesundheitstages wieder vorgesehen.

5.5.2 Fitnessprogramm Hansefit

Nachdem die für den Vertragsabschluss erforderliche Teilnehmerzahl zum Jahreswechsel 2012/2013 erreicht wurde, konnte das Firmenfitnessprogramm Hansefit am 01.01.2013 für die Beschäftigten des Magistrats starten. Von anfänglich 924 Sportlern und Sportlerinnen ist die Teilnehmerzahl im Verlauf des Jahres kontinuierlich gestiegen, so dass sich am Jahresende 2013 insgesamt 1159 Bedienstete am Fitnessprogramm beteiligten.

Wegen der Mindestverpflichtungszeit von einem Jahr waren im Jahr 2013 noch keine ordentlichen Kündigungen zulässig. Aufgrund von Versetzungen, Eintritt in den Ruhestand, Kündigungen etc. sowie Sportunfähigkeit gab es allerdings insgesamt 22 Abgänge.

5.6 Beschäftigtenbefragung

Im Zuge der Umsetzung des 1. Bremerhavener Integrationskonzepts „Vielfalt und Chancengleichheit – Bremerhaven zeigt Flagge“ führte das Dezernat I im Mai 2013 eine Befragung zur Ermittlung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund unter den Magistratsbeschäftigten durch. Ziel der Erhebung war es, den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der Gesamtheit der Beschäftigten beziffern zu können und Erkenntnisse darüber zu gewinnen, inwieweit Menschen mit Migrationshintergrund auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Verwaltung vertreten sind.

Die freiwillige und anonyme Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Magistrats der Stadt Bremerhaven ergab einen Rücklauf von 13,1 Prozent. Ein Abgleich der Angaben aus den Antwortbögen mit der tatsächlichen Beschäftigtenstruktur auf Grundlage des Personalberichts 2012 ergab hinsichtlich verschiedener Einzelkriterien, dass das Ergebnis der Befragung nicht repräsentativ ist. Es soll aber dennoch als Grundlage für weitere Befragungen in der Zukunft und als Controlling- und Monitoringinstrument der Personalentwicklung unter interkulturellen Gesichtspunkten dienen. Gleichzeitig sind bei vergleichbaren Befragungen in der Zukunft Möglichkeiten zu prüfen, die zu einer Verbesserung der Rücklaufquote führen.

Rund 15,6 Prozent der befragten Beschäftigten verfügen über einen Migrationshintergrund. Im Vergleich dazu besitzt mehr als ein Viertel (26,2 Prozent) der Bremerhavener Bevölkerung einen Migrationshintergrund (Quelle: Zensus 2011). Dabei sind Frauen mit einem Anteil von 16,4 Prozent im Vergleich zu Männern mit 14,1 Prozent häufiger vertreten.

Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind durchschnittlich jünger als ihre übrigen Kolleginnen und Kollegen und seltener in Führungs- oder Vorgesetztenfunktion vertreten. Die meisten Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind in Vollzeit tätige Tarifbeschäftigte.

Ein nicht einheitliches Ergebnis weist die Zuordnung der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zu den Laufbahngruppen bzw. Funktionsebenen aus. Im einfachen Dienst sind im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten doppelt so viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund tätig. In der Gruppe des gehobenen Dienstes überwiegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, während sie im höheren Dienst unterrepräsentiert sind.

Die meisten Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind in Deutschland geboren oder leben bereits überdurchschnittlich lange in der Bundesrepublik. Polen, Kasachstan, Türkei und Russland sind die häufigsten Herkunftsländer.

Ausgehend von der mit dieser Erhebung geschaffenen Datengrundlage zum Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den Beschäftigten des Magistrats der Stadt Bremerhaven zeigen sich bereits positive Tendenzen. Die Herausforderung für die Zukunft wird es sein, durch wirkungsorientierte Steuerung die interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes weiter auszubauen.

5.7 audit berufundfamilie®

Das Magistrat hat 2013 erneut die Re-auditierung, das sog. Konsolidierungsverfahren, erfolgreich abgeschlossen und weiterführende Maßnahmen zur Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik erarbeitet.

Bei unerwarteten Betreuungsengpässen besteht für Beschäftigte, die einer Bürotätigkeit nachgehen, die Möglichkeit, ihr Kind mit zur Arbeitsstelle zu nehmen. Das hierfür eingerichtete Eltern-Kind-Arbeitszimmer wurde im Jahr 2013 insgesamt dreizehn Mal in Anspruch genommen.

Für Beschäftigte mit hilfe- oder pflegebedürftigen Angehörigen wird regelmäßig eine entsprechende Seminarreihe angeboten. In diesem Zusammenhang hat der Magistrat mit seinen Verwaltungsinspektoranwärtern und -anwärterinnen ein Praxisprojekt zum Thema „Perspektivwechsel – Den Blick verändern! Rollentausch für Führungskräfte“ durchgeführt (Handlungsfeld 5 - Führungskompetenz).

Der Austausch und die Kooperation mit anderen Bremerhavener Institutionen und Unternehmen wurden weiter kontinuierlich ausgebaut. Hierzu zählen u. a. die „Nacht der Abenteuer“ oder gemeinsame Angebote zur Ferienbetreuung.

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden dienstbegleitenden Unterweisung nehmen Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten zudem Kontakt zu den Kooperationspartnern auf, um sich über die Thematik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auch außerhalb des Magistrats informieren zu lassen.

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) 2009 – 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Verwaltung u. Schreibdienst	19	9	6	13	12
Sozialberufe	17	23	24	25	24
Lehrpersonal	17	6	5	16	8
Personal der Kulturpflege	12	19	9	19	7
Bautechnisches Personal	4	1	0	2	4
Garten- und Friedhofsarbeiter	21	26	15	22	19
Wirtschaftsbetriebe	21	24	18	8	9
gesamt	111	108	77	105	83

Arbeitsunfälle 2013 (Spezifizierung)

		gesamt	Dienst	Wegeunfall
Verwaltung und Schreibdienst	2 Männer	12	7	5
	10 Frauen			
Sozialberufe	2 Männer	24	18	6
	22 Frauen			
Lehrpersonal	0 Männer	8	6	2
	8 Frauen			
Personal der Kulturpflege	5 Männer	7	4	3
	2 Frauen			
Bautechnisches Personal	3 Männer	4	3	1
	1 Frauen			
Garten- und Friedhofsarbeiter	12 Männer	19	15	4
	7 Frauen			
Wirtschaftsbetriebe	5 Männer	9	7	2
	4 Frauen			
gesamt	29 Männer	83	60	23
	54 Frauen			

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 bestimmtes, 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 2013 konnten von den insgesamt 127 angezeigten Unfällen 118 anerkannt werden.

Übersicht Dienstunfälle (Beamte) 2009 – 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Verwaltung	3	5	2	2	2
Feuerwehr	34	38	25	26	35
Polizei	34	50	53	57	52
Lehrer	24	38	16	16	29
gesamt	95	131	96	101	118

Dienstunfälle 2013 (Spezifizierung)

	gesamt		Dienst	Sport	Wegeunfall
Verwaltung	2	Männer	0	0	0
		Frauen	2	0	0
Feuerwehr	35	Männer	18	16	1
		Frauen	0	0	0
Polizei	52	Männer	24	12	4
		Frauen	5	7	0
Lehrer	29	Männer	5	2	3
		Frauen	7	5	7
gesamt	118		61	42	15

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

Das Moderatorenteam des Magistrats hat auch im Jahr 2013 verschiedene Ämter und Bereiche unterstützt, unter anderem bei Veränderungs- und Beteiligungsprozessen, der Erarbeitung von Zeit- und Maßnahmeplänen und bei Problemlösungen.

Die Spanne der moderierten Themen reichte von Fragen der Zusammenarbeit innerhalb von Organisationseinheiten, Workshops zu speziellen Fragestellungen sowie Themen zur Verwaltungsmodernisierung. Es gab die unterschiedlichsten Moderationsaufträge, wie z. B. die Moderation der Bürgerbeteiligung zum Radverkehrskonzept, die Findung bzw. Neugliederung eines Teams im Gesundheitsamt, Workshops verschiedener Teams des Jobcenters, die Klausurtagung beim Personalrat Soziales und einige weitere Moderationen zu ämterbezogenen Themen.

Der Zeitumfang der durchgeführten Moderationen reichte von zwei Stunden bis hin zu Ganztagesveranstaltungen. Positiv hervorzuheben ist, dass alle Aufträge erfüllt werden konnten, obwohl die Moderatorinnen und Moderatoren die Moderationen auch weiterhin neben ihrer hauptberuflichen Tätigkeit ausüben.

6.3 Schule für alle in Bremerhaven gGmbH

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

Die Beschäftigten der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH waren im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung bei der Stadt Bremerhaven eingesetzt. Aufgrund einer Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wäre hierfür mit Wirkung vom 01.12.2011 eine Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 AÜG erforderlich gewesen. Diese Erlaubnis ist der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH erst mit Wirkung vom 28.02.2013 von der Bundesagentur für Arbeit erteilt worden. Infolge der fehlenden Erlaubnis sind kraft gesetzlicher Fiktion Arbeitsverhältnisse zwischen der Stadt Bremerhaven und den beschäftigten Leiharbeitnehmern zustande gekommen. Die Beschäftigungsverhältnisse der Stadt Bremerhaven haben mit Wirkung vom 01.12.2011 bzw. dem individuell vereinbarten Beschäftigungsbeginn begonnen, sofern die Mitarbeiter/innen zwischen dem 01.12.2011 und dem 27.02.2013 bei der Schule für alle gGmbH eingestellt worden sind.

Nach aktuellem Stand sind kraft gesetzlicher Fiktion insgesamt 111 Mitarbeiter/innen (das Gros in Teilzeit) der Schule für alle gGmbH zu Beschäftigten der Stadt Bremerhaven geworden (Stand 31.12.2013):

Beschäftigungsgruppe	Männlich	Weiblich	gesamt
Erzieherinnen/Erzieher an Schulen und Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern an Schulen	7	18	25
Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen sowie Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen	7	19	26
Küchenhilfen	1	40	41
Ausbilder/innen an der Werkstattschule	3	2	5
Sonstige Beschäftigte in Einzelprojekten	1	6	7
Beschäftigte im Bereich der unterrichtsersetzenden Maßnahmen	2	5	7
Gesamt	21	90	111

Nicht in diesen Zahlen erfasst sind 13 Mitarbeiter/innen, die im maßgeblichen Zeitraum mit einem Arbeitsvertrag sowohl bei der Gesellschaft als auch bei der Stadt Bremerhaven beschäftigt wurden und deren jeweils übertragenen Tätigkeiten in einem unmittelbaren Sachzusammenhang standen. Bei diesen Beschäftigten wird die wöchentliche Arbeitszeit bei der Stadt Bremerhaven rückwirkend zum 01.12.2011 bzw. dem individuellen Beschäftigungsbeginn um den bei der Gesellschaft vereinbarten Stundenanteil erhöht.

Darüber hinaus nicht erfasst sind 27 Mitarbeiter/innen der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH, die in der Zeit vom 01.12.2011 bis 27.02.2013 zu Beschäftigten des Magistrats geworden sind und am 31.12.2013 bereits ausgeschieden waren.

Für die überlassenen Mitarbeiter wird mit Abschluss des Arbeitsvertrages beim Magistrat eine tarifgemäße Eingruppierung und Stufenzuordnung vorgenommen. Einkommensverluste gegenüber dem bisherigen Arbeitsentgelt bei der Gesellschaft sind nach dem AÜG ausgeschlossen. Ein durch die tarifgemäße Eingruppierung ggf. entstehendes geringeres Arbeitsentgelt wird den Beschäftigten durch Zahlung einer Zulage ausgeglichen.

Die Änderung des AÜG führt letztendlich dazu, dass in den Schulen die gleichen Aufgaben durch zwei unterschiedliche Arbeitgeber, nämlich der Stadt Bremerhaven selbst und der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH, erledigt werden. Um eine einheitliche Handhabung der organisatorischen und finanztechnischen Belange zu erreichen, hat der Magistrat in seiner Sitzung am 02.10.2013 beschlossen, die Schule für alle in Bremerhaven gGmbH mit Wirkung zum 01.01.2015 in eine Abteilung des Schulamtes zu verschmelzen.