

SEESTADT BREMERHAVEN



Personalbericht 2017



**Magistrat der Stadt Bremerhaven
Personalamt – 11/7 –
Postfach 21 03 60, 27524 Bremerhaven**



**BREMERHAVEN
MEER ERLEBEN!**

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. 8
1.4 Auszubildende	S. 15
1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte	S. 18
1.6 Schwerbehinderte Beschäftigte	S. 20
1.7 Teilzeitbeschäftigte	S. 22
1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 23
1.9 Versorgungsempfänger	S. 25
1.10 Überplanmäßiges Personal	S. 28
2. Personal-/Strukturveränderungen	
2.1 Stellenentwicklung	S. 30
2.2 Ergebnis und Auswirkungen von Tarifverhandlungen	S. 35
2.3 Änderungen in der Besoldung	S. 36
2.4 Beförderungen	S. 37
2.5 Entgeltordnung TVöD	S. 38
3. Fluktuation und Fehlzeiten	
3.1 Personalabgänge	S. 39
3.2 Personalzugänge	S. 41
3.3 Krankheitstage	S. 42
4. Personalausgaben	
4.1 Entwicklung der Personalausgaben von 2013 bis 2017	S. 44
4.2 Versorgungsausgaben	S. 44
4.3 Personalausgaben nach Bereichen	S. 45
4.4 Beihilfe	S. 46
5. Personalentwicklung	
5.1 Personalentwicklungskonzept	S. 47
5.2 Fort- und Weiterbildung	S. 47
5.3 Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen	S. 48
5.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 49
5.5 Personal- und Nachwuchsgewinnung	S. 50
5.6 Gesundheitsförderung	S. 52
5.7 audit berufundfamilie®	S. 52
6. Verschiedenes	
6.1 Arbeits-/Dienstunfälle	S. 53
6.2 Moderation	S. 54
6.3 Schulunterstützungsverein	S. 55

Vorbemerkungen

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 konnte bisher 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. Die im Jahr 2017 in Kraft getretene Entgeltordnung beinhaltet wieder eine Aufteilung (Entgeltgruppen 9 a bis 9 c), die nach vollzogener Umsetzung wieder eine Differenzierung ermöglichen wird. Siehe hierzu auch 2.5 Entgeltordnung TVöD.

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.

Ab diesem Bericht werden folgende Personalgruppen zum Teil neu benannt bzw. zusammengefasst:

<u>bis einschl. Bericht 2016</u>	<u>ab Bericht 2017</u>
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	Verwaltungspersonal
Personal der Kulturpflege	Künstlerisches Personal
Personal der Gesundheitspflege	Gesundheitspflege
Bautechnisches Personal	Technisches Personal (incl. IT-Berufe)
Sonstiges technisches Personal	
Sonstiges Personal	Handwerkliches Personal
Hausmeister/Hauspersonal	
Handwerkliches Personal	
Garten-/Friedhofsarbeiter	
Straßenunterhaltung	

Unverändert bleiben die Personalgruppen Polizei, Feuerwehr, Lehrpersonal, Sozialberufe sowie Reinigungs- und Küchenpersonal.

Die Übersichten und Grafiken bilden, sofern nicht anders vermerkt, den Stand zum 31.12.2017 ab.

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 31.12.2017. 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, Stadtälteste, Personen mit Werkverträgen oder Bezieher einer Rente nach dem Ortsgesetz. Ebenso nicht weiter aufgeführt sind die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven (Eigenbetrieb nach § 26 Absatz 2 LHO), deren Beschäftigtenzahl hier nur nachrichtlich genannt wird.

In der Beschäftigtenzahl sind Versorgungsempfänger nicht enthalten.

Stand	31.12.13	31.12.14	31.12.15	31.12.16	31.12.17
Beschäftigte					
• Magistrat gesamt	4.699	4.729	5.087	5.117	5.247
• Entsorgungsbetriebe gesamt	+ 121	+ 115	+109	+105	+101
	<u>4.820</u>	<u>4.844</u>	<u>5.196</u>	<u>5.222</u>	<u>5.348</u>

Geringfügig Beschäftigte blieben für diesen Bericht unberücksichtigt:

Stand	31.12.13	31.12.14	31.12.15	31.12.16	31.12.17
Beschäftigte					
• Magistrat gesamt	4.699	4.729	5.087	5.117	5.247
• abzgl. geringfügig Beschäftigte	-52	-90	-119	-109	-134
	<u>4.647</u>	<u>4.639</u>	<u>4.968</u>	<u>5.008</u>	<u>5.113</u>

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 (bis 2013) 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 31.12.2017):

	Beamte			Beschäftigte			Gesamt	
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	absolut	prozentual
Höherer Dienst	323	268	591	80	67	147	738	14%
Gehobener Dienst	547	579	1.126	682	413	1.095	2.221	43%
Mittlerer Dienst	3	223	226	1.088	507	1.595	1.821	36%
Einfacher Dienst				270	63	333	333	7%
Gesamt	873	1.070	1.943	2.120	1.050	3.170	5.113	100%
			38%			62%		

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 31.12.2017):

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
Verwaltungspersonal	weiblich	15	289	375	16	695	930
	männlich	26	149	57	3	235	
Polizei	weiblich	2	123			125	499
	männlich	3	371			374	
Feuerwehr	weiblich	1		3		4	277
	männlich	2	36	235		273	
Lehrpersonal	weiblich	353	582	6		941	1.466
	männlich	279	238	8		525	
Künstlerisches Personal	weiblich	4	15	110	1	130	256
	männlich	4	5	117		126	
Sozialberufe	weiblich	7	162	482	75	726	881
	männlich		65	89	1	155	
Gesundheitspflege	weiblich	17	9	15	1	42	52
	männlich	6	4			10	
Technisches Personal	weiblich	3	43	27		73	279
	männlich	13	107	76	10	206	
Reinigungs- und Küchenpersonal	weiblich			38	169	207	210
	männlich		1	1	1	3	
Handwerkliches Personal	weiblich	1	6	35	8	50	263
	männlich	2	16	147	48	213	
Gesamt 31.12.2017		738	2.221	1.821	333	5.113	

In der Gesamtzahl sind 262 Anwärter/innen, Auszubildende, Praktikanten/Praktikantinnen enthalten (davon 129 weiblich und 133 männlich).

Nachfolgend werden die Personalgruppen Verwaltungspersonal, Polizei, Feuerwehr, Lehrpersonal, Künstlerisches Personal, Sozialberufe und Technisches Personal näher betrachtet.

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

Verwaltungspersonal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2017	weiblich	11	4	86	203		375		16	695	75%
	männlich	14	12	63	86	1	56		3	235	25%
Gesamt	absolut	25	16	149	289	1	431		19	930	100%
	prozentual	3%	2%	16%	31%	0%	46%		2%		

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

In der Gesamtzahl sind 14 Anwärter/innen (davon 8 weiblich und 6 männlich) und 56 Auszubildende (davon 47 weiblich und 9 männlich) enthalten.

Ca. 81 % dieser Personalgruppe ist im Beschäftigtenverhältnis tätig. Die Gesamtzahl der Frauen überwiegt deutlich. Im höheren Dienst sind wie bisher überwiegend männliche Beschäftigte tätig.

Polizei:

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Gesamt	
		Beamte	Beamte	Beamte	absolut	prozentual
31.12.2017	weiblich	2	123		125	25%
	männlich	3	371		374	75%
Gesamt	absolut	5	494		499	100%
	prozentual	1%	99%			

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 31.12.2017 gesamt 70 Polizeikommissaranwärter/innen (davon 23 weiblich und 47 männlich).

Feuerwehr:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2017	weiblich	1				3		4	1%
	männlich	2		34	2	222	13	273	99%
Gesamt	absolut	3		34	2	225	13	277	100%
	prozentual	1%		12%	1%	81%	5%		

Im verbeamteten Feuerwehrdienst sind zum Stichtag 31.12.2017 vier 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 31.12.2017 14 männliche Brandmeister-Anwärter.

Lehrpersonal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2017	weiblich	302	51	337	245		6	941	64%
	männlich	242	37	107	131		8	525	36%
Gesamt	absolut	544	88	444	376		14	1.466	100%
	prozentual	37%	6%	30%	26%		1%		

67 % 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.

Künstlerisches Personal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2017	weiblich	2	2	1	14		110		1	130	51%
	männlich	2	2	1	4		117			126	49%
Gesamt	absolut	4	4	2	18		227		1	256	100%
	prozentual	2%	2%	1%	7%		89%		0%		

Diese Personalgruppe umfasst das Fachpersonal des Kulturamtes, des Stadtarchivs, der Stadtbibliothek, des Historischen Museums und des Stadttheaters einschließlich 10 Auszubildender (davon 3 weiblich und 7 männlich) zum 31.12.2017.

Das zahlenmäßige Verhältnis weibliches/männliches Personal ist ausgeglichen.

Sozialberufe:

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
		Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2017	weiblich	7	162	482	75	726	82%
	männlich		65	89	1	155	18%
Gesamt	absolut	7	227	571	76	881	100%
	prozentual	1%	26%	65%	9%		

Die Gesamtzahl ist - einhergehend mit den Stellenneuschaffungen im Bereich der Kindertagesstätten - um weitere 58 Beschäftigte in 2017 angestiegen.

Bei den Beschäftigten in den Sozialberufen handelt es sich überwiegend um Beschäftigungsverhältnisse im mittleren Dienst (65 %). Die Sozialberufe stellen sich vornehmlich als Frauenberufe dar (82 %), obwohl Maßnahmen zur Steigerung des Anteils männlicher Beschäftigter angelaufen sind.

Die Gesamtzahl 2017 beinhaltet 3 weibliche Auszubildende und 40 Praktikanten/Praktikantinnen (davon 32 weiblich und 8 männlich).

Technisches Personal:

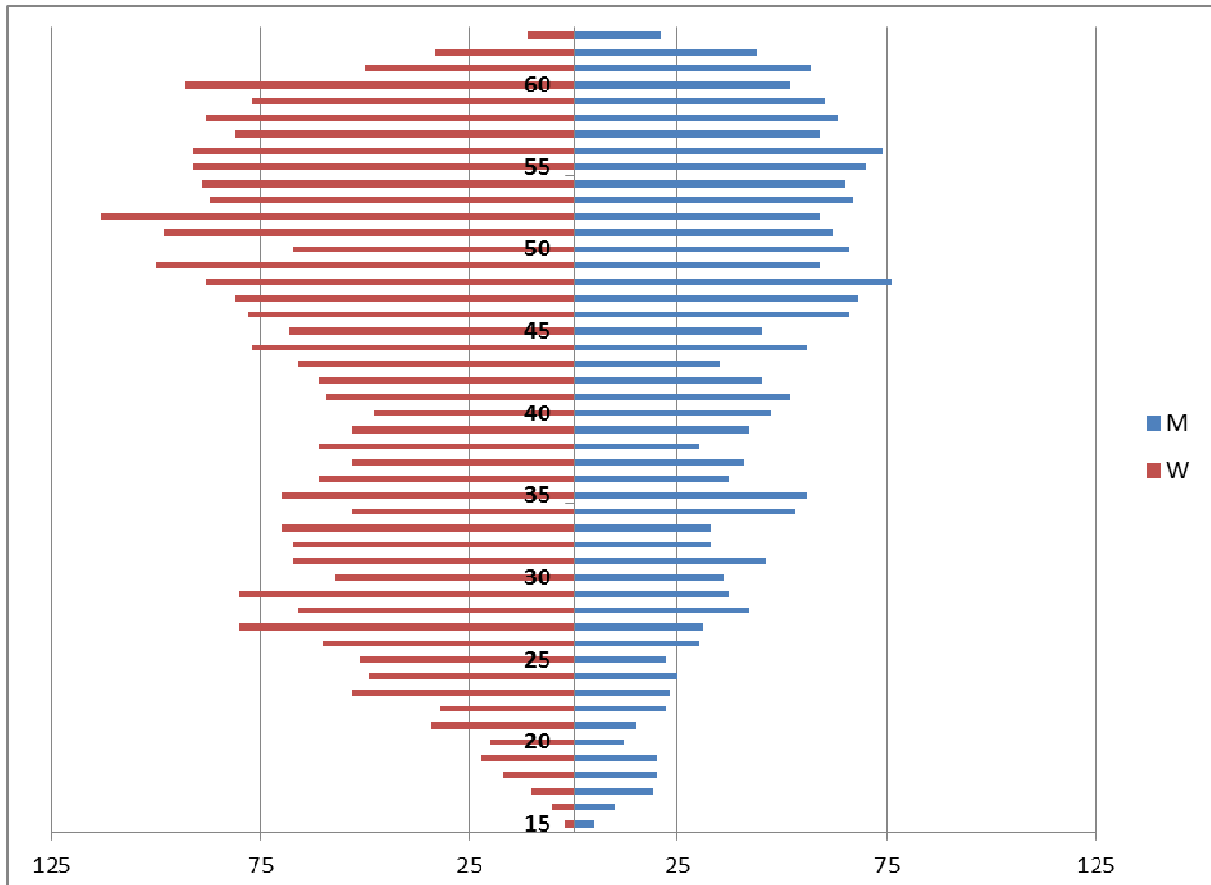
		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2017	weiblich		3		43		27			73	26%
	männlich	3	10	3	104		76		10	206	74%
Gesamt	absolut	3	13	3	147		103		10	279	100%
	prozentual	1%	5%	1%	53%		37%		4%		

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

In 2017 waren 18 Auszubildende (davon 4 weiblich und 14 männlich) eingesetzt.

1.3 Altersstruktur der Beschäftigten

Die nachfolgende Grafik zeigt, dass in den kommenden Jahren mit einer verstärkten altersbedingten Fluktuation zu rechnen ist.



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 aus dem Personalbericht 2007 beigefügt.

Gruppe	Durchschnittsalter in Jahren		davon männliche Beschäftigte		davon weibliche Beschäftigte	
	2007	2017	2007*	2017	2007*	2017
Verwaltungspersonal	45,6	47,1	46,3	48,4	45,2	46,7
Polizei	44,7	42,3	46,0	44,4	36,5	35,8
Feuerwehr	37,6	40,5	37,6	40,5	35,5	40,7
Lehrpersonal	50,2	45,1	53,2	47,5	47,8	43,7
Künstlerisches Personal	43,3	45,4	45,0	47,0	41,5	43,8
Sozialberufe	44,1	43,2	46,8	45,3	43,5	42,8

Gruppe	Durchschnittsalter in Jahren		davon männliche Beschäftigte		davon weibliche Beschäftigte	
	2007	2017	2007*	2017	2007*	2017
Gesundheitspflege	49,1	49,4	50,6	54,1	48,6	48,3
technisches Personal (incl. IT-Berufe)	43,5	45,9	44,6	46,4	39,9	44,6
handwerkliches Personal	46,2	48,3	47,0	47,8	45,6	50,5
Reinigungs- und Küchenpersonal	49,6	53,6	53,0	60,7	49,6	53,4
Gesamt	45,4	45,2	47,0	45,9	43,4	44,7

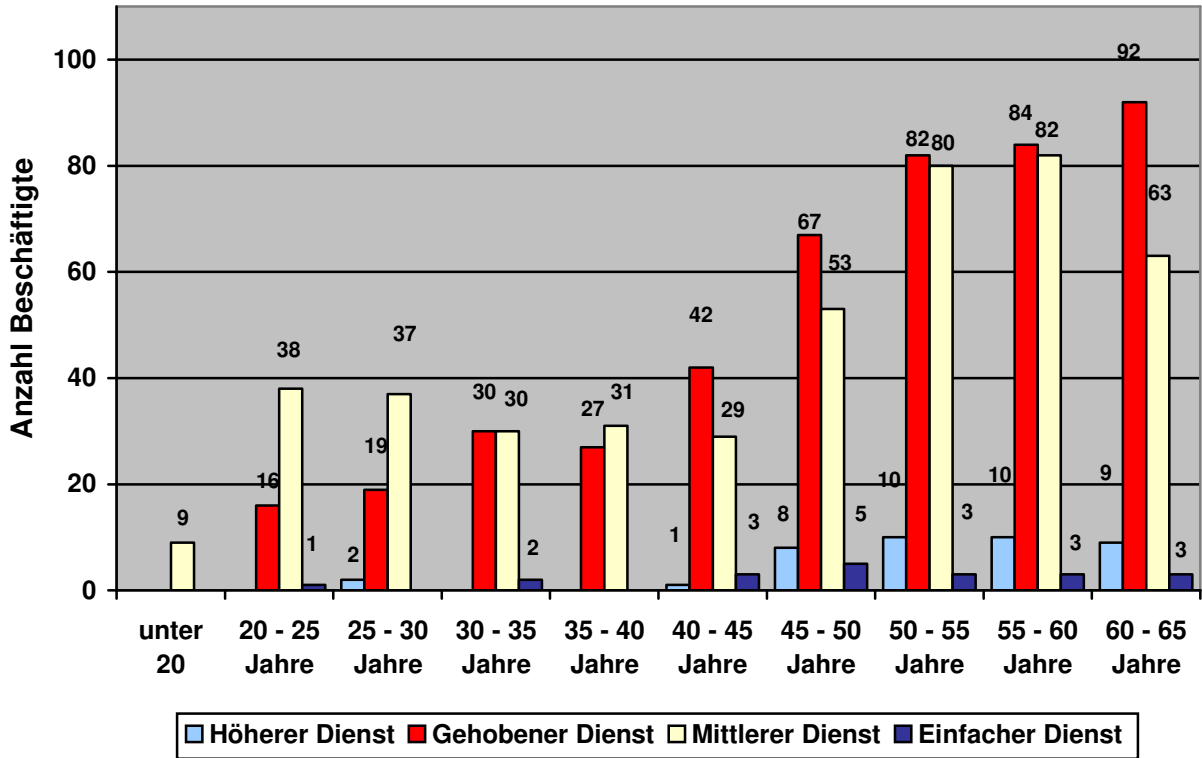
Die Tendenz beim Durchschnittsalter ist weiterhin hoch, wobei das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten überwiegend auch 2017 unter dem der männlichen Kollegen liegt.

Wie in den vergangenen Jahren ist der Altersdurchschnitt bei der Feuerwehr 2017 im Vergleich niedriger; in anderen Bereichen ist der Altersdurchschnitt erheblich höher. Auffällig ist bei der Polizei das unterschiedliche Durchschnittsalter der männlichen und weiblichen Beschäftigten, das um fast 10 Jahre differiert.

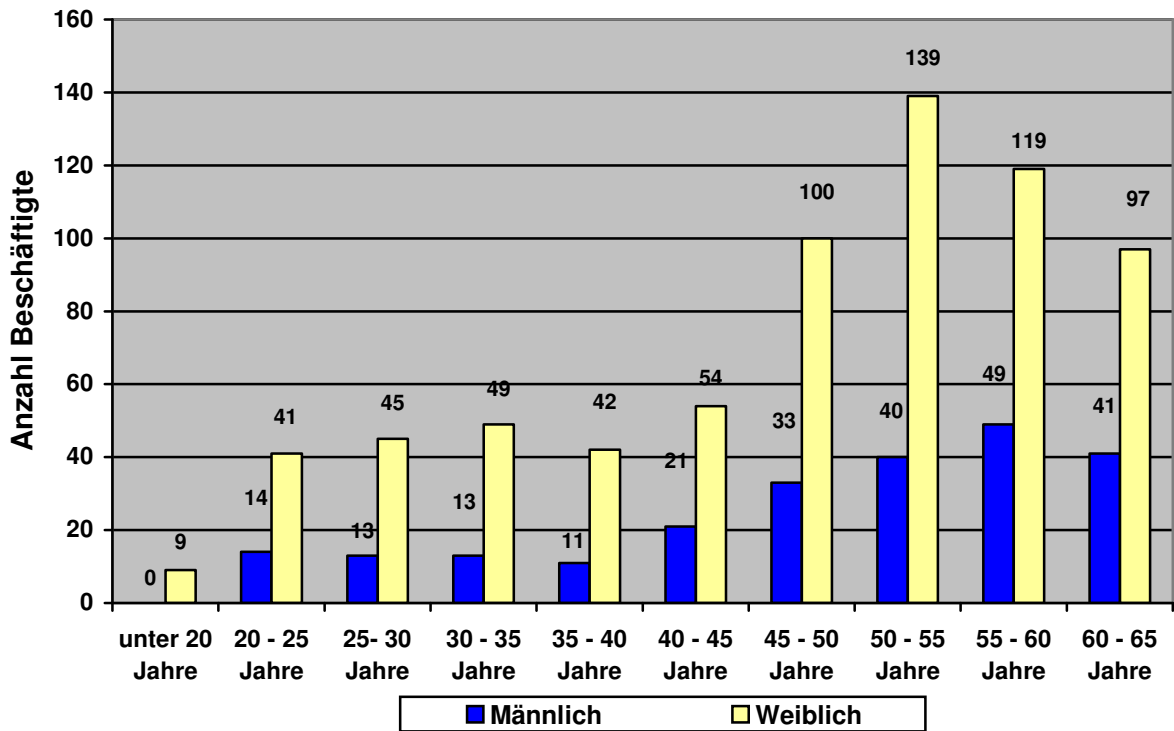
Auf den folgenden Seiten wird die altersmäßige Zusammensetzung des Personals in ausgewählten Personengruppen (Verwaltungspersonal, Sozialberufe, Lehrpersonal, Polizei und Feuerwehr) nach Geschlecht und nach Laufbahngruppen dargestellt.

- Beim Verwaltungspersonal sind die Anteile der 50 bis 55-jährigen, der 55 bis 60-jährigen und der 60 bis 65-jährigen im gehobenen Dienst weiterhin am höchsten. Im mittleren Dienst liegen die Gruppen der 50 bis 55-jährigen und 55 bis 60-jährigen gleichauf. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist in allen Altersgruppen erheblich höher als der der männlichen Beschäftigten.
- In den Sozialberufen bilden die Beschäftigten von 50 bis 55 Jahren, aber auch die Beschäftigten von 25 bis 30 Jahren oder 30 bis 35 Jahren die größten Gruppen. Auch hier ist in allen Altersgruppen der Frauenanteil erheblich höher.
- Im Bereich des Lehrpersonals ist die größte Gruppe weiterhin die der Beschäftigten im Alter von 60 bis 65 Jahren, inzwischen aber dicht gefolgt von denen der 30 bis 35-jährigen und 35 bis 40-jährigen. Hier ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Altersgruppen ebenfalls höher als der der männlichen Beschäftigten.
- Bei der Polizei liegt mit Abstand der größte Anteil der Beschäftigten in der Gruppe der 55 bis 60-jährigen, wobei sich hier aber weiter die verstärkte Einstellung junger Kolleginnen und Kollegen bemerkbar macht. In diesem Berufsfeld ist der Anteil der männlichen Bediensteten in allen Altersgruppen höher als der der weiblichen Bediensteten.
- Die Feuerwehr hat auch weiterhin noch von allen Berufsgruppen die ausgewogenste Bilanz, wobei der Anteil der 35 bis 40-jährigen und der der 40 bis 45-jährigen Bediensteten inzwischen die Spitzenposition einnimmt.

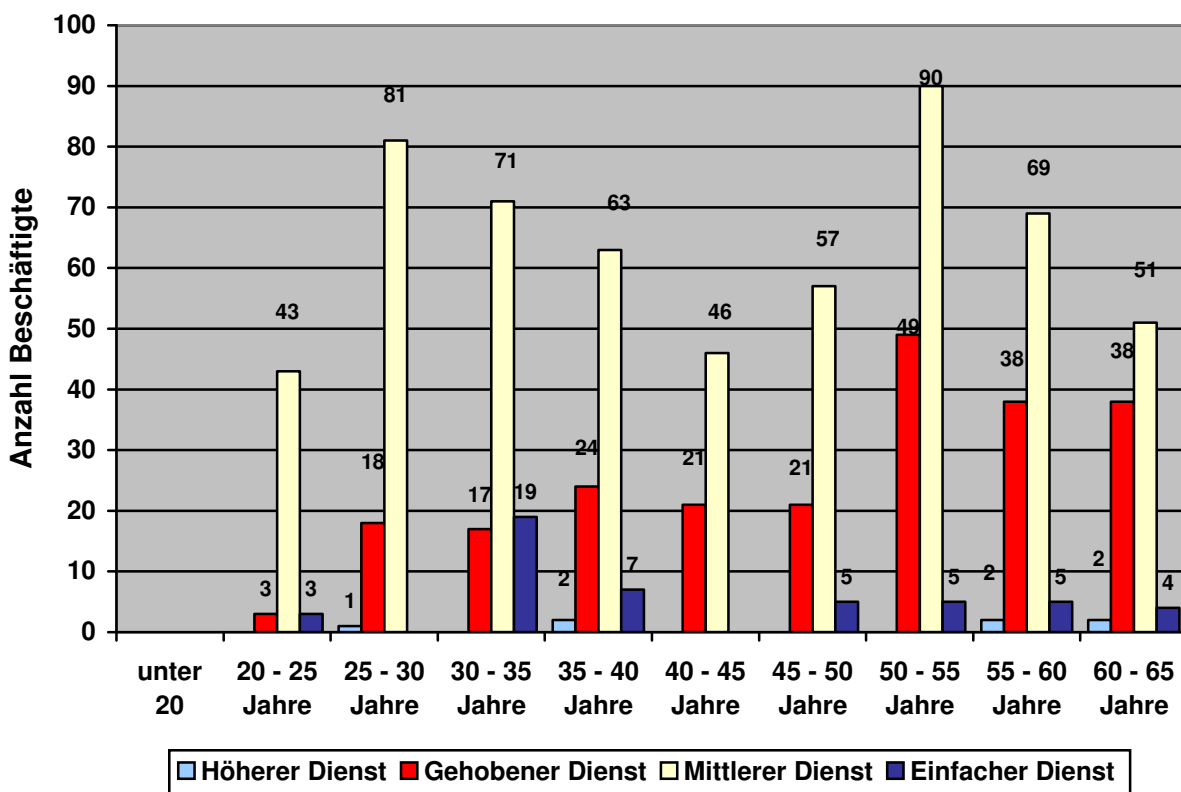
Altersstruktur nach Laufbahnen (Verwaltungspersonal)



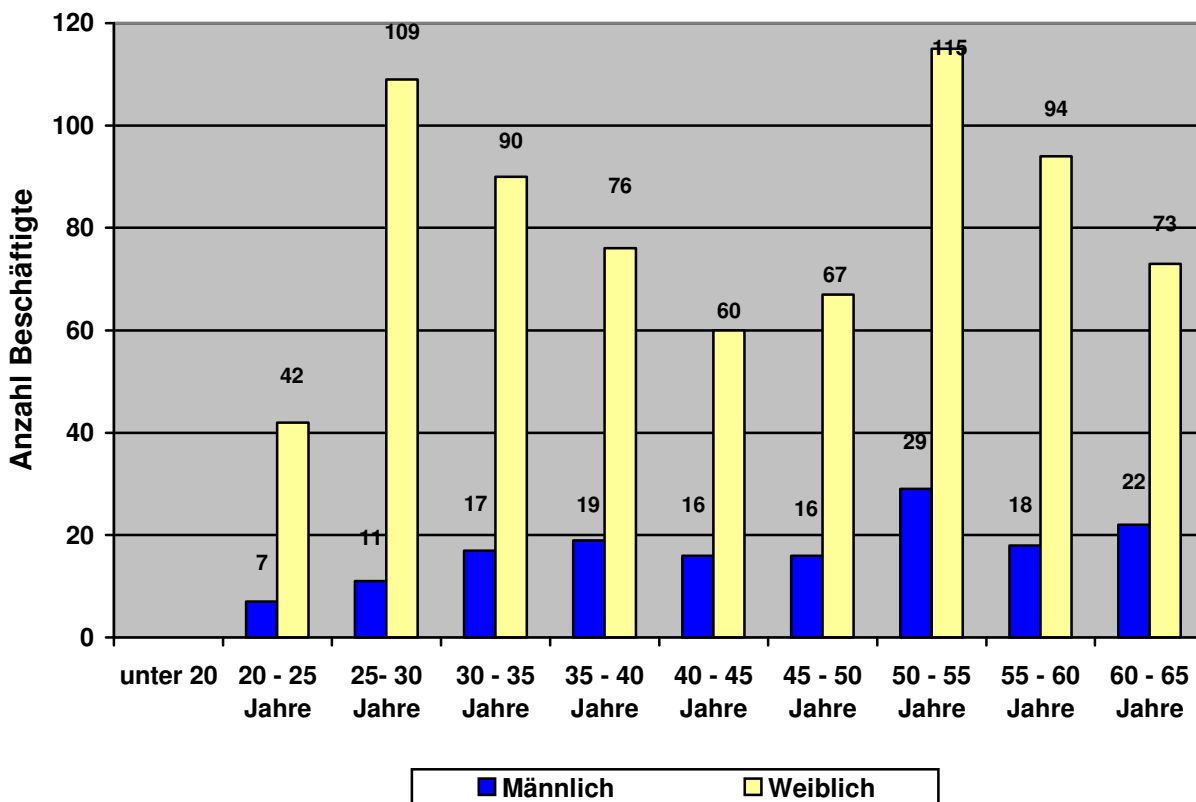
Altersstruktur nach Geschlecht (Verwaltungspersonal)



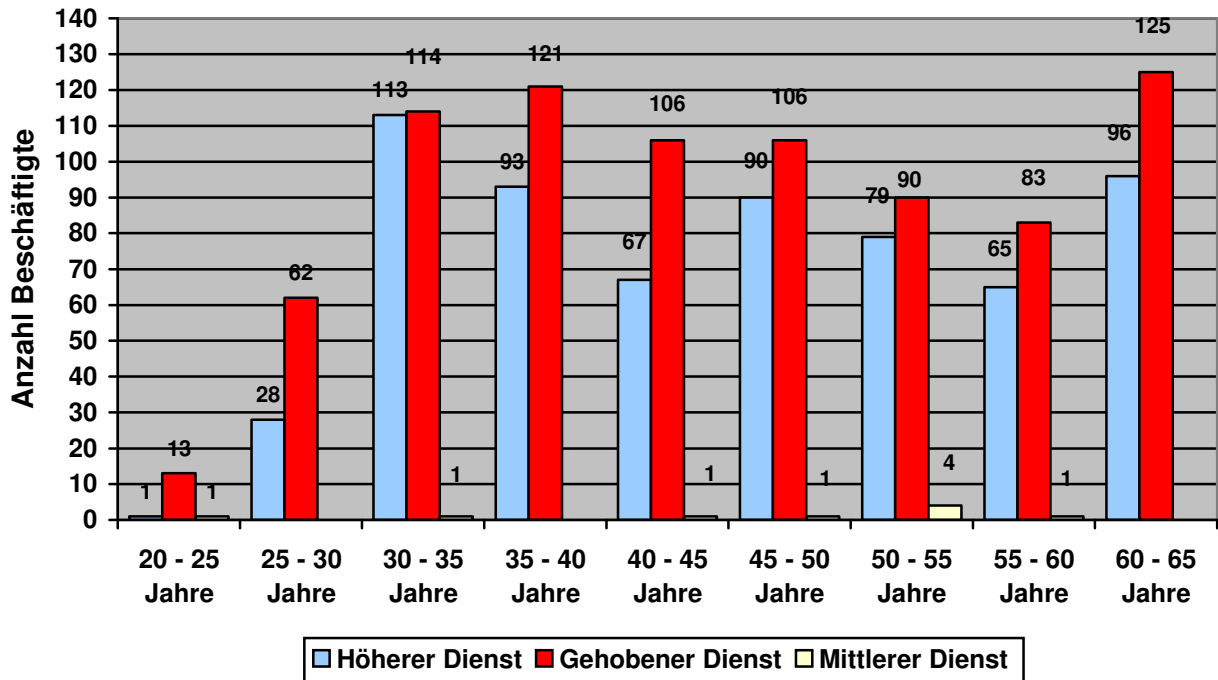
Altersstruktur nach Laufbahnen (Sozialberufe)



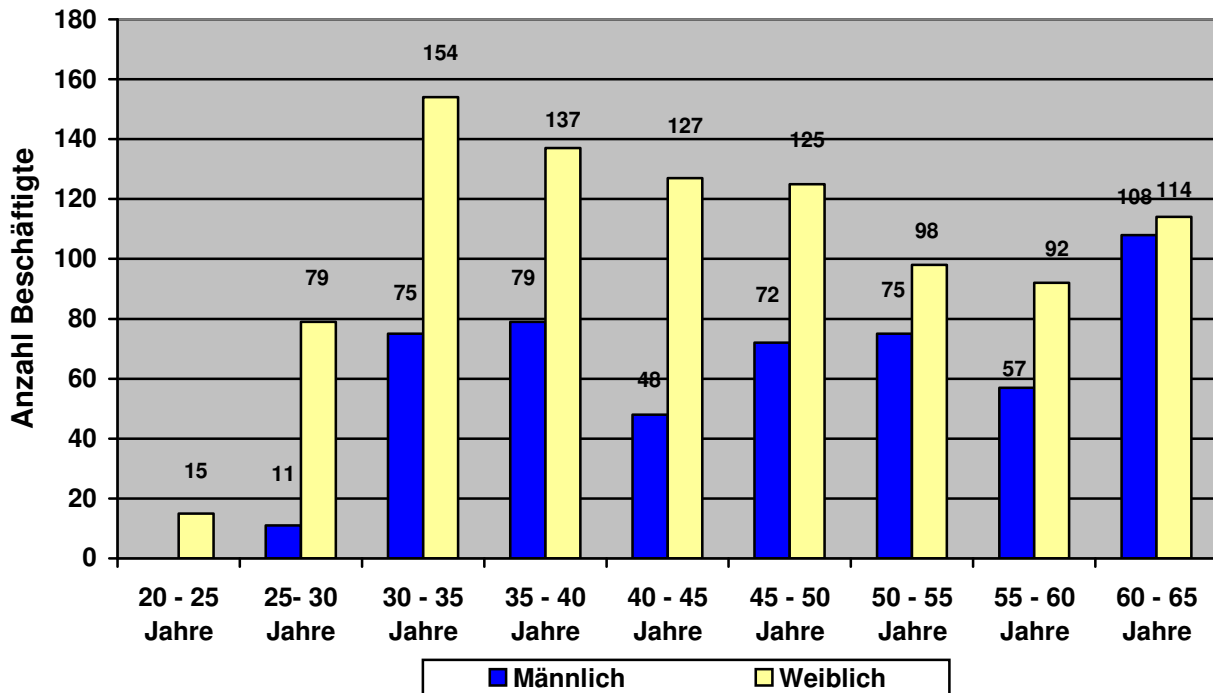
Altersstruktur nach Geschlecht (Sozialberufe)



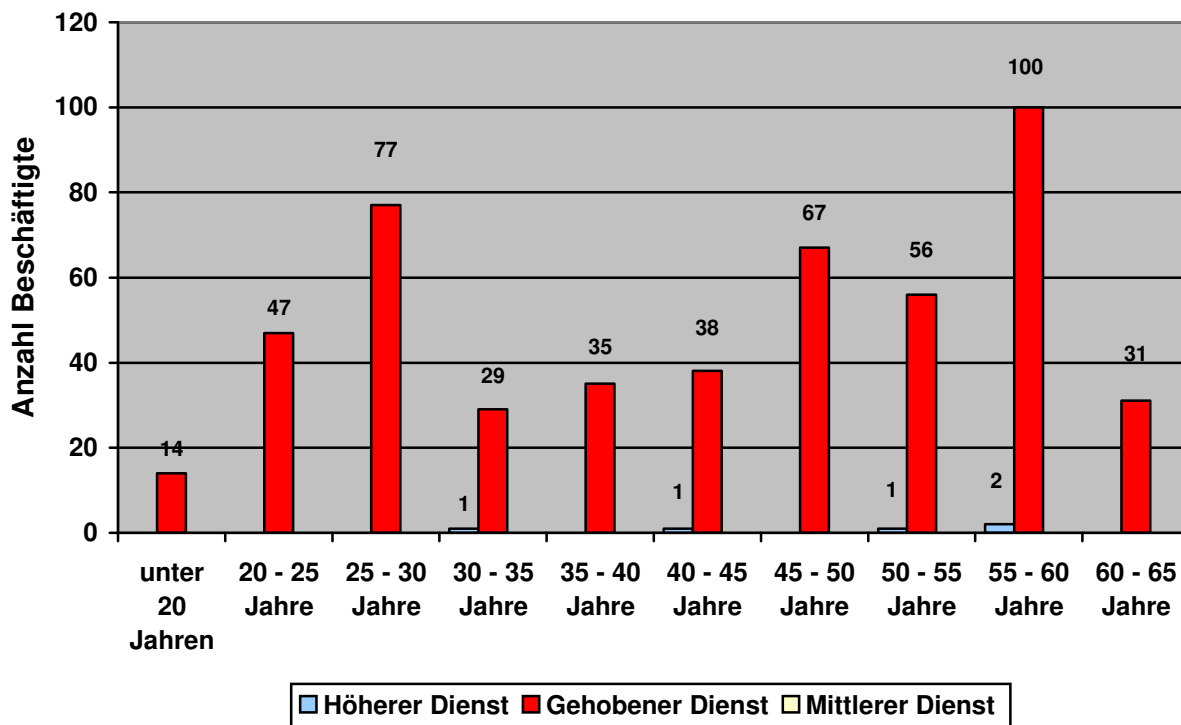
Altersstruktur nach Laufbahnen (Lehrpersonal)



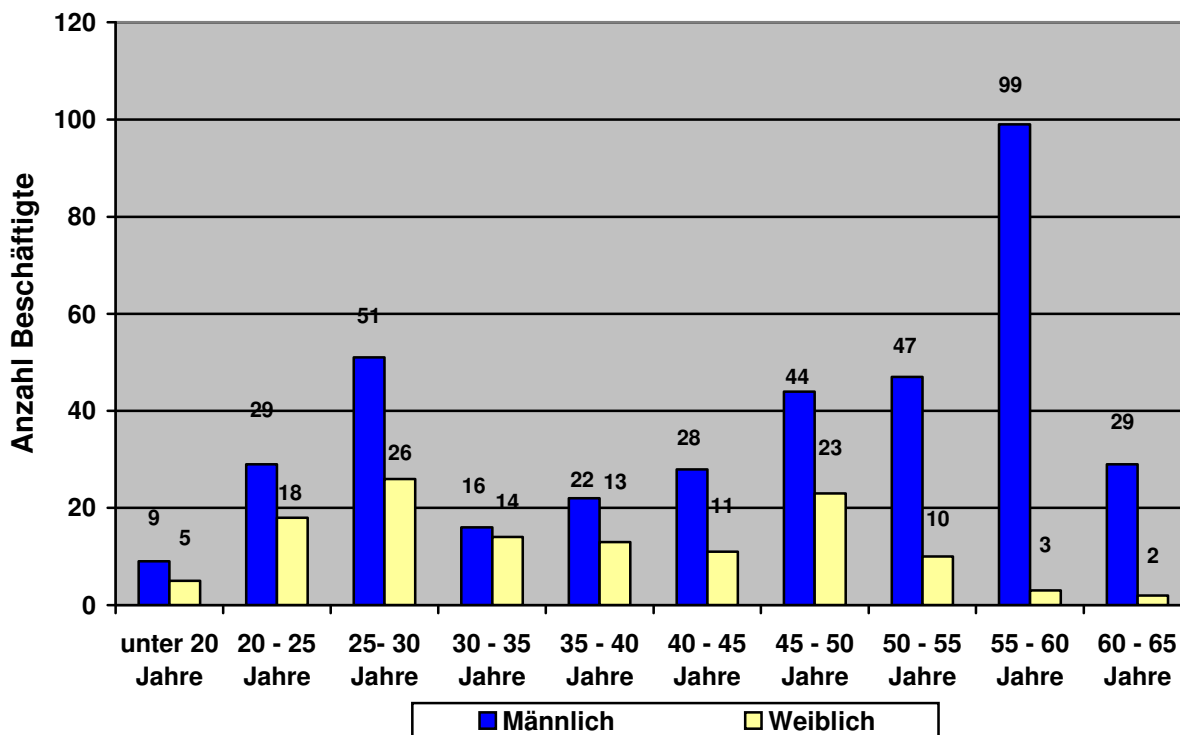
Altersstruktur nach Geschlecht (Lehrpersonal)



Altersstruktur nach Laufbahnen ¹ (Polizei)

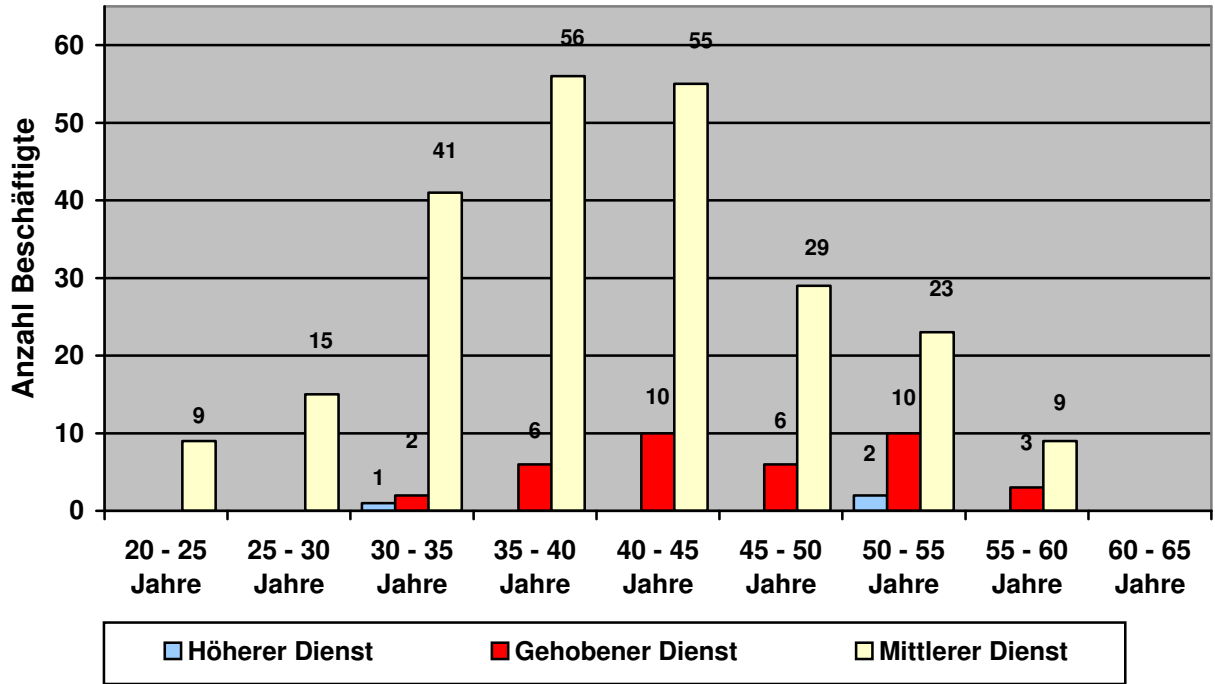


Altersstruktur nach Geschlecht (Polizei)

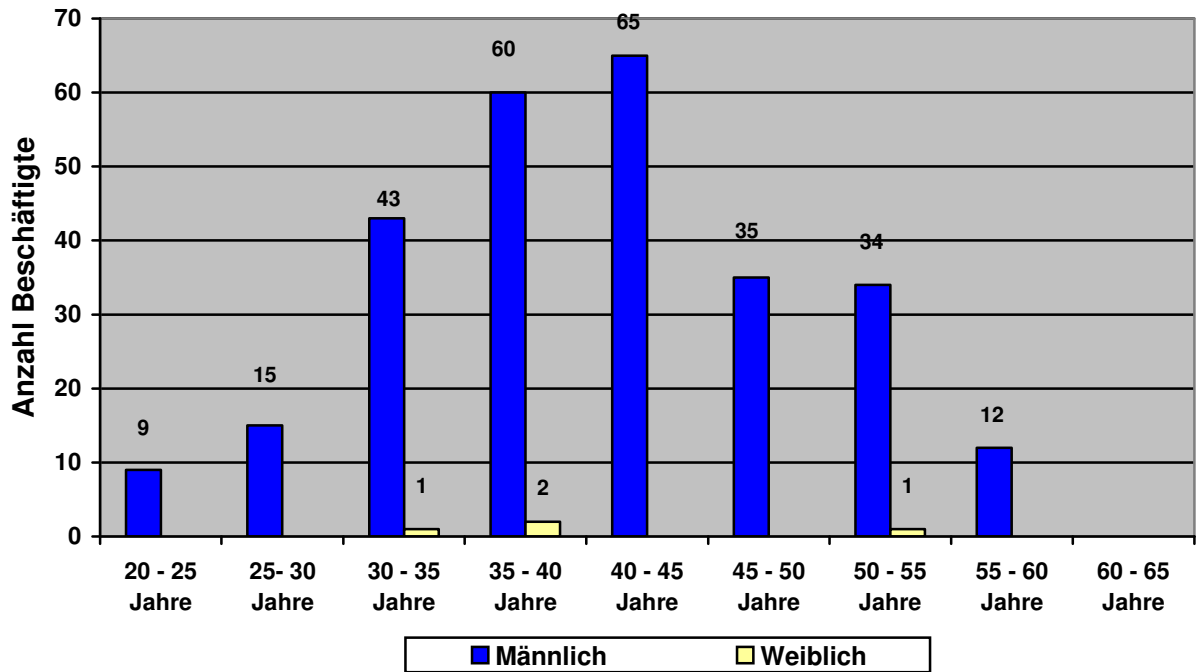


¹ Die Überleitung von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten auf der Grundlage des Gesetzes zur beschleunigten Überleitung vom mittleren in den gehobenen Polizeivollzugsdienst ist nahezu abgeschlossen.

Altersstruktur nach Laufbahn (Feuerwehr)



Altersstruktur nach Geschlecht (Feuerwehr)



1.4. Auszubildende

Der Magistrat der Stadt Bremerhaven hat 2017 wieder Ausbildungsplätze in verschiedenen Ausbildungsberufen zur Verfügung gestellt.

Wie in den Vorjahren musste in einzelnen Ausbildungsberufen die Bewerbungsfrist verlängert werden. Im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ konnten dagegen leicht ansteigende Bewerberzahlen verzeichnet werden. Obwohl bislang alle Ausbildungsplätze besetzt werden konnten, wurden die regelmäßigen Werbeaktionen in den weiterführenden Schulen ausgebaut. Insgesamt soll die Ausbildungsakquise noch breiter aufgestellt werden (s. auch Punkt 5.4 Personal- und Nachwuchsgewinnung).

Es wurden sechs Absolventinnen und Absolventen des beendeten Ausbildungsjahrgangs zum/zur Verwaltungsfachangestellten zu Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen ernannt und studieren seitdem im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen.

Von der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze wurden auch 2017 Plätze für benachteiligte Jugendliche vorgehalten, die auf dem Ausbildungsmarkt ansonsten kaum Chancen hätten, weil sie aus den verschiedensten Gründen nicht in der Lage sind, die üblichen schulischen Angebote zu nutzen oder die vorhandenen Angebote zur Berufsorientierung für sie nicht ausreichen. Zur Zielgruppe gehören Schüler/innen ohne Schulabschluss, sozial benachteiligte Jugendliche sowie Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten.

Ausbildungsplätze insgesamt (Magistrat der Stadt Bremerhaven)

() = davon Frauen

Jahr	2017	
Ausbaufacharbeiter/in	3	(0)
Bauten- u. Objektbeschichter/in	6	(3)
Bauzeichner/in	1	(1)
Bühnenmaler/in	1	(0)
Duales Studium Soziale Arbeit (B.A.)	2	(2)
Elektroniker/in	10	(0)
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	5	(3)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	5	(1)
Fachinformatiker/in für Systemintegration	5	(1)
Gärtner/in	5	(3)
Hochbaufacharbeiter/in	6	(0)
Holzmechaniker/in	6	(0)
Immobilienkaufmann/-frau	1	(1)
Informatikkaufmann/-frau	2	(1)
IT-Systemelektroniker/in	2	(0)
Kaufmann/-frau für Büromanagement	1	(1)
Konstruktionsmechaniker/in	1	(0)
Maler/in	2	(1)
Maskenbildner/in	0	
Maßschneider/in	2	(1)
Maurer/in	1	(0)
Mediengestalter/in für Digital-/Printmedien	1	(1)
Technische/r Produktdesigner/in	0	
Vermessungstechniker/in	3	(2)
Verwaltungsfachangestellte/r	54	(46)
Verwaltungsinspektoranwärter/in	15	(10)
Volontär/in	2	(0)
Berufspraktikant/in	78	(61)
Zimmerer/in	1	(0)
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	14	(0)
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	0	
höherer feuerwehrtechnischer Dienst	0	
gehobener Polizeivollzugsdienst	70	(23)
Gesamt	305	162

Anzahl der Bewerbungen für die jeweiligen Ausbildungsjahre, () = davon schwerbehindert		
Beruf / Ausbildungsort	2017	
Werkstattschule*	38	(0)
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	54	(3)
Bauzeichner/-in	0***	(0)
Fachinformatiker/-in (Systemintegration)	49	(1)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	18	(1)
Gärtner/-in (Garten- und Landschaftsbau)	15	(0)
Bühnenmaler/-in	0***	(0)
Immobilienkaufmann/-frau	52	(0)
Informations- und Telekommunikationselektroniker/-in	0***	(0)
Konstruktionsmechaniker/-in	0***	(0)
Elektroniker/-in (WSI)	31	(0)
Maßschneider/-in (Schwerpunkt Damen/Herren)	0***	(0)
Kaufmann/-frau für Büromanagement	0***	(0)
Vermessungstechniker/-in	17	(0)
Verwaltungsfachangestellte/r	284	(14)
Verwaltungsinspektorenanwärter/-in**	0**	(0)
Volontär/-in	0***	(0)
Gesamt	558	(20)

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

(** 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 (Übertragung bis zum 8. Lebensjahr möglich) in Anspruch genommen werden. Neben dem BEEG (perspektivisch dieses ablösend) wurde mit Wirkung vom 01.01.2015 das ElterngeldPlus eingeführt. Diese Neuregelungen sind jeweils an das Geburtsdatum des Kindes bzw. den Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes mit dem Ziel seiner Adoption (Stichtag 01.07.2015) geknüpft. In den kommenden Jahren werden daher (abhängig vom Geburtsdatum des Kindes) beide Regelungen (BEEG und ElterngeldPlus) mit teilweise differierenden Ansprüchen, Fristen, u. ä. nebeneinander zu beachten sein.

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.

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 das 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 Interessen beider Vertragsparteien erforderlich.

Ein Sonderurlaub aus familiären Gründen i. S. des früheren § 50 Absatz 1 BAT/TdL (mds. 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.

Die Beurlaubungsmöglichkeiten aus familiären Gründen sind für die Beamten im § 62 Bremisches Beamtengesetz geregelt.

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 31.12.2017 waren insgesamt 97 Tarifbeschäftigte sowie 50 Beamte im Bereich des Magistrats und der Wirtschaftsbetriebe beurlaubt/abwesend. (im Bereich EBB weitere 6 Tarifbeschäftigte).

Die in den bisherigen Personalberichten unter Ziffer 3.3 – Vorübergehende Abwesenheit – dargestellten ruhenden Beschäftigungsverhältnisse (z. B. zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente) sind erstmalig in diese Zahlen mit eingeflossen.

Beurlaubte/Abwesende 2017:

		Gesamt
Elternzeit	männlich	8
	weiblich	90
	gesamt	98
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0
	weiblich	3
	gesamt	3
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	4
	weiblich	16
	gesamt	20
Rente auf Zeit	männlich	3
	weiblich	23
	gesamt	26
Gesamtzahl		147

Die Auswertung der Tabellen ergibt, dass mehr Frauen als Männer Elternzeit oder eine Beurlaubung in Anspruch nehmen. Es bleibt festzustellen, dass die Anzahl der Männer, die Elternzeit beantragen, weiterhin zunimmt.

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 § 154 Abs. 1 SGB IX muss der Magistrat wenigstens 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Wird die Pflichtquote von 5% nicht erreicht, muss nach § 160 Abs. 1 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden.

Im Jahr 2017 betrug die Ausgleichsabgabe nach § 160 Abs. 2 S. 1 SGB IX je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

- 125,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5%,
- 220,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3%,
- 320,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2%.

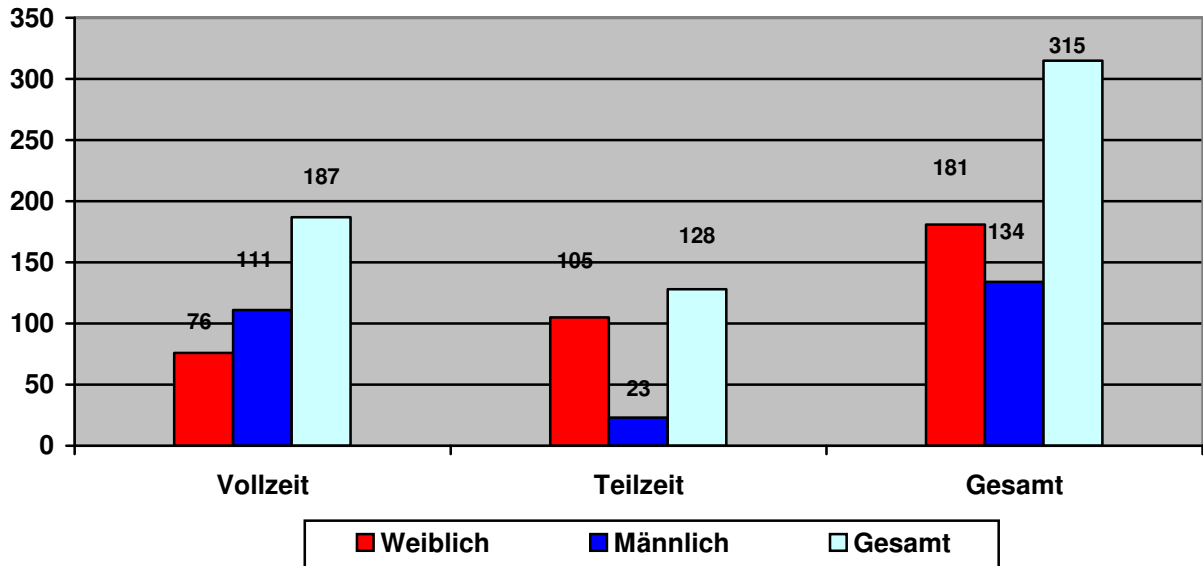
Um dem sozialen und gesellschaftspolitischen Anspruch gerecht zu werden, werden bei Stellenausschreibungen im Bereich des Magistrats die schwerbehinderten Menschen bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

Die Pflichtquote von 5% konnte eingehalten werden; im Berichtsjahr 2017 liegt sie bei 6,45% und damit erneut etwas geringer zum Vorjahr. Insgesamt ist die Quote seit einigen Jahren sukzessive rückgängig. Dieses hängt u. a. mit den vermehrten Personalabgängen im Rahmen des demografischen Wandels zusammen. Durch die Bildung einer Arbeitsgruppe sollen jetzt Methoden entwickelt werden, um zukünftig die erforderliche Quote wieder zu steigern.

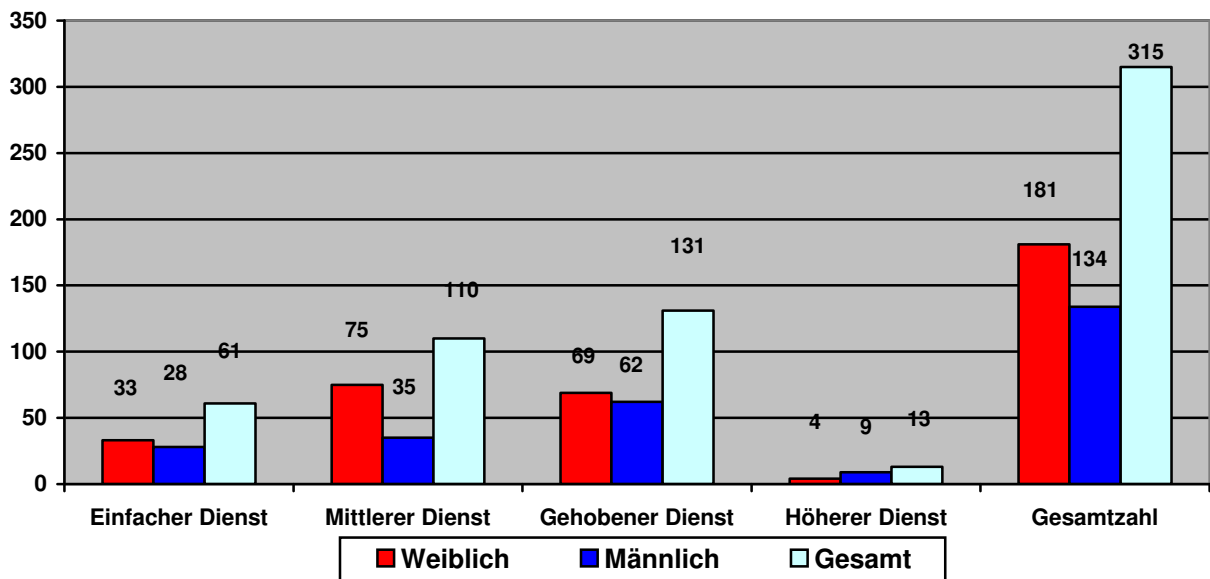
Die vom Magistrat erreichte Quote übersteigt im Jahr 2017 die vorgegebene Pflichtquote deutlich, trotz einer durchschnittlichen Beschäftigtenanzahl von 4.800 Arbeitsplätzen (ohne Stellen von Auszubildenden und Stellen nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX, die bei der Berechnung von den Arbeitsplätzen abgezogen werden). 240 Pflichtarbeitsplätze im Jahr 2017 mussten jahresdurchschnittlich mit schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten behinderten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besetzt sein. Im Jahr 2017 waren jahresdurchschnittlich 309 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten behinderten Beschäftigten besetzt.

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

Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- Voll- und Teilzeit -
 (Stand: 31.12.2017)



Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- nach Laufbahn -
 (Stand:31.12.2017)



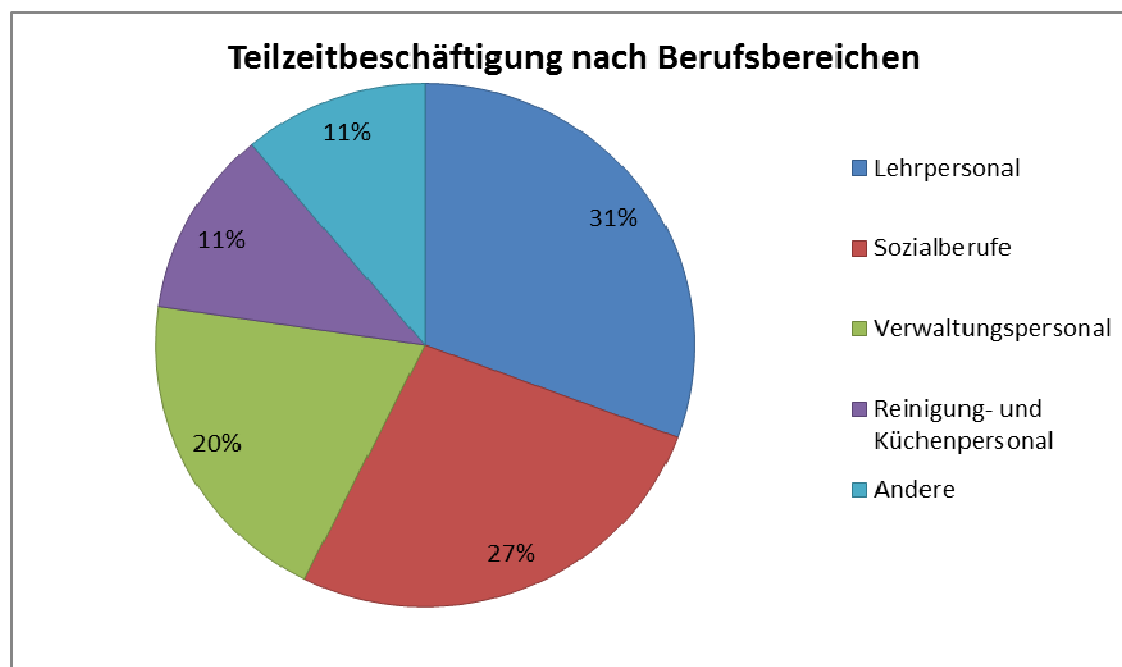
1.7 Teilzeitbeschäftigte

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 Jahr 2017 stehen im Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven ca. 32,5 % der Mitarbeiter/innen (Beamte und Tarifbeschäftigte nach TVöD/TV-L/TVK/NV Bühne) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (Gesamtbeschäftigte: 5.113, in Teilzeit: 1.666). 88 % = 1.469 der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Die Teilzeitbeschäftigten sind überwiegend in den Bereichen Lehrpersonal (512 = 30,7 %), Sozialberufe (444 = 26,7 %), Verwaltungspersonal (333 = 20 %) und Reinigungs- und Küchenpersonal (192 = 11,5 %) zu finden. Diese vier Bereiche umfassen bereits 88,9 % 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 von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit (z. Z. 10 Wochenstunden) kann nach den Bestimmungen der §§ 61 und 62 Bremisches Beamtengesetz gewährt werden.

Tarifbeschäftigte und Beamte:

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



1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit

1.8.1 Tarifbeschäftigte

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.

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

Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) endete mit Ablauf des 31.12.2009. Seine Anwendung fand dieser TV ATZ seitdem ausschließlich für „alte“ Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor diesem Zeitpunkt geschlossen und auf seiner Grundlage zu Ende geführt wurden. Mit Ablauf des 30.06.2017 endete der letzte Fall dieses Tarifvertrages (ein Fall der EBB).

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).

Da die „Altfälle“ des TV ATZ abgeschlossen sind, bedarf es künftig keiner Unterscheidung der Tarifverträge mehr. Alle laufenden Fälle werden allein nach dem TV FlexAZ abgewickelt. 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 01.01.2021 (z. Z.) für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TVöD bzw. den TV-V (Versorgung) fallen (der TV-L (Länder) fällt nicht unter den Geltungsbereich).

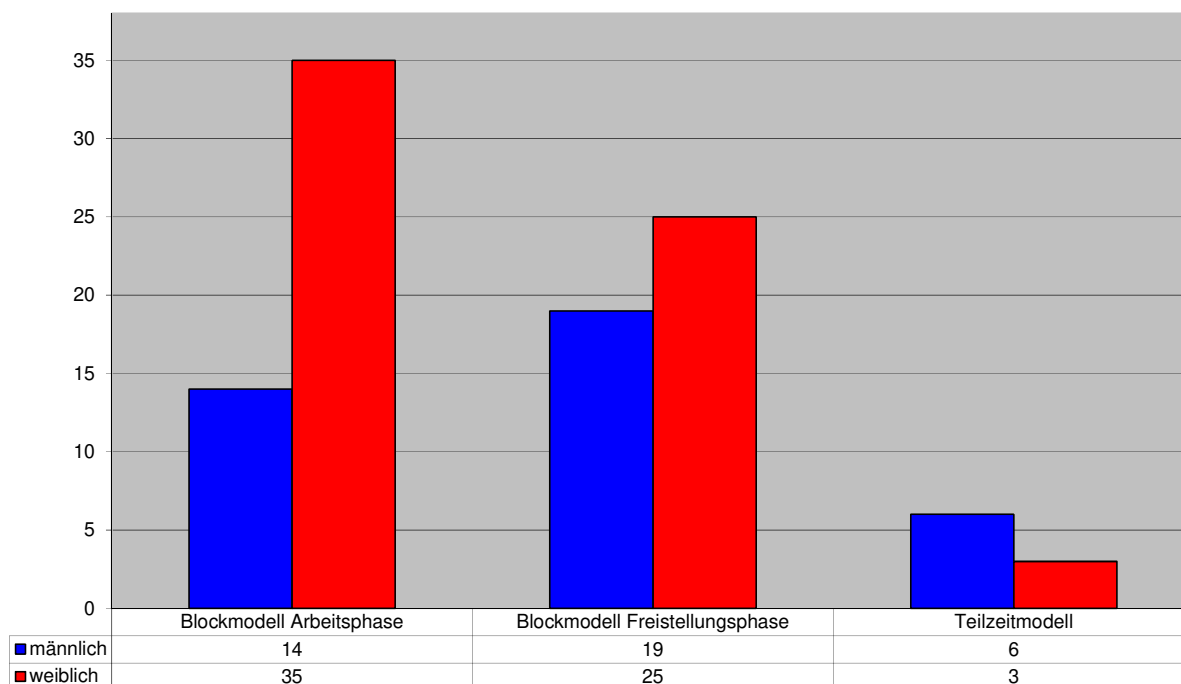
In den Jahren 2010 bis 2012 wurden auf der Grundlage dieser neuen Altersteilzeitregelungen keine neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse geschlossen. Die o. g. vorgegebene Quote wurde bei der Stadt Bremerhaven sowie den Eigen- und Wirtschaftsbetrieben z. T. weit übererfüllt. Diese Quote ist jeweils zum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

Auf der Grundlage dieser Quote wurden seit dem Kalenderjahr 2013 fortlaufend neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse geschlossen. Es ist wiederum festzustellen, dass das Blockmodell in großem Maße favorisiert wird. Auf der Grundlage des Teilzeitmodells wurde lediglich für das Jahre 2016 ein Altersteilzeitverhältnis abgeschlossen.

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.

Übersicht Altersteilzeit Tarifbeschäftigte und Beamte



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

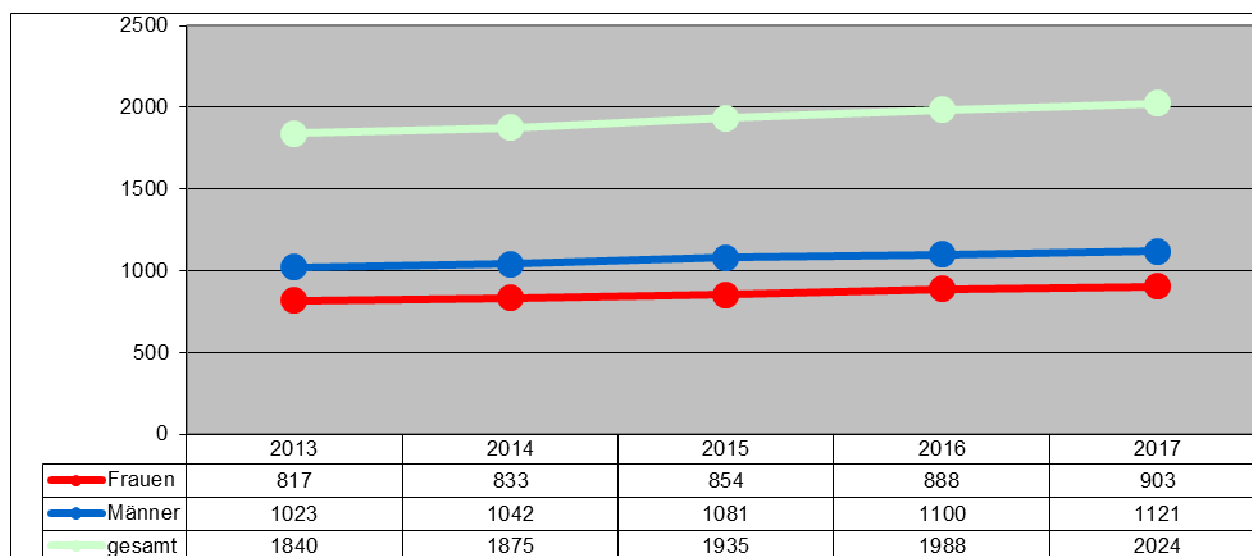
1. das 63. Lebensjahr vollendet haben oder
2. schwerbehindert im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen sind und das 60. Lebensjahr vollendet haben.

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

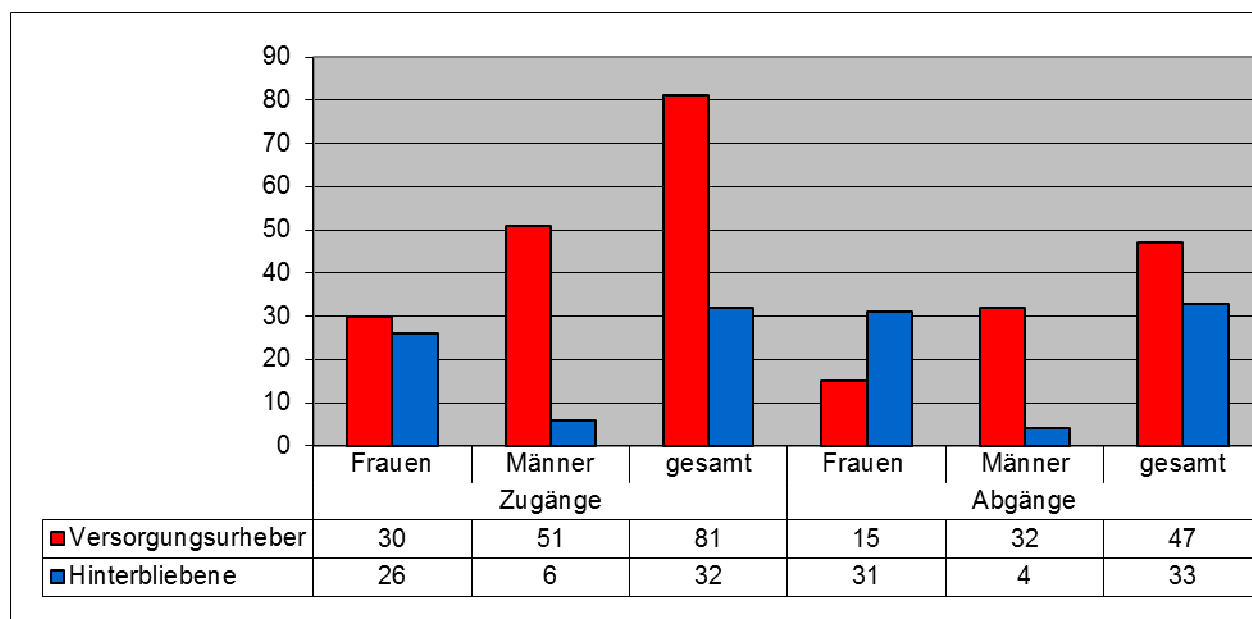
Im Übrigen werden Beamte aus gesundheitlichen Gründen von Amts wegen in den Ruhestand versetzt, wenn ihre Dienstunfähigkeit nach amtsärztlichem Gutachten festgestellt ist.

Zum **31.12.2017** wurden für insgesamt **2.024** Personen Versorgungsbezüge gezahlt. Nicht enthalten sind die Versorgungsempfänger des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide (5 Personen). Daneben bezogen 77 ehemalige Mitarbeiter/-innen aus dem Tarifbereich eine zusätzliche Rente nach dem Ortsgesetz.

Gesamtübersicht über den Bestand von Versorgungsempfängern 2013 bis 2017



Darstellung aller Zu- und Abgänge im Jahr 2017



Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag seit 01.01.2011

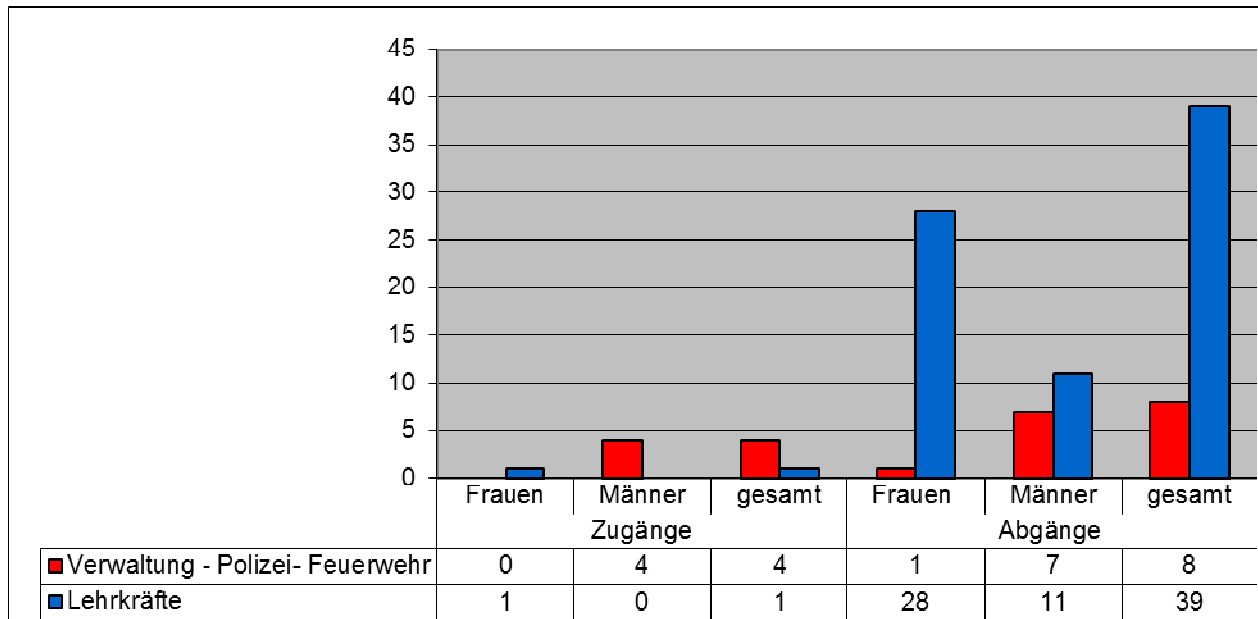
Am 1. Januar 2011 ist der zwischen dem Bund und allen Bundesländern abgeschlossene Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln vom 16. Dezember 2009 (Brem.GBl. S. 357) in Kraft getreten. Der Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag ersetzt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

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

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

Eine landesinterne Erstattung wird seit dem 01.01.2015 nur noch für die Bereiche Feuerwehr und Verwaltung durchgeführt.

Darstellung der Zu- und Abgänge 2017



Im Jahr 2017 wurden **47** Beamte/innen zu anderen Dienstherren versetzt (Abgänge). Für **33** Beamte/innen wurden Abfindungen in Höhe von insgesamt **2.216.636,27 €** gezahlt. Davon entfallen auf **28** Lehrkräfte **1.901.735,38 €**.

Dem gegenüber standen Einnahmen für **5** in den Dienst der Stadt Bremerhaven versetzte Beamte/innen (Zugänge) in Höhe von **162.756,33 €**. Davon entfallen **87.788,48 €** auf **1** Lehrkraft.

Darüber hinaus war für **3** vor dem 01.01.2011 versetzte Beamte (Schwebefälle) eine Abfindung von **1.060.804,86 €** zu zahlen. Dem gegenüber standen Einnahmen für **1** in den Dienst der Stadt Bremerhaven versetzten Beamten von **411.573,97 €**.

1.10 Überplanmäßiges Personal

Nach § 9 Absatz 1 Ziffer 2 der Haushaltssatzung 2016/2017 ist der Personal- und Organisationsausschuss ermächtigt, „in Fällen eines unabweisbaren und nicht aufschiebbaren Bedarfs im Rahmen der verfügbaren Mittel Beamtenplanstellen und überplanmäßige Stellen für Beschäftigte zu schaffen...“. Bei diesen „überplanmäßig anerkannten Bedarfen“ handelt es sich i. d. Regel um Projekte, Sonderaufgaben oder fremdfinanzierte Aufgaben, die entweder zeitlich befristet sind oder über die endgültig im Rahmen der nächsten Haushaltsberatungen entschieden wird. Die Mitarbeiter/innen, die im Rahmen dieser zum Teil dauerhaft, aber in der Regel doch längerfristig, überplanmäßig anerkannten Bedarfe eingesetzt werden, sollen hier *nicht* betrachtet werden (im Nachfolgenden handelt es sich um den Personenkreis der „echt“ überplanmäßigen Mitarbeiter/innen).

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

Diese Mitarbeiter/innen verlassen den Kreis der überplanmäßigen Mitarbeiter/innen in der Regel, 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 gesundheitliche Beeinträchtigungen den Einsatz erschweren (eingeschränkte Einsatzfähigkeit, Rückkehr aus der Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit, bevorstehender Rentenbeginn, usw.).

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

per 31.12.2017	20 Personen
per 31.12.2016	21 Personen
per 31.12.2015	24 Personen
per 31.12.2014	23 Personen
per 31.12.2013	20 Personen

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

Stand: 31.12.2017

	Anzahl üpl.	Laufbahnen				Bereiche			
		höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn	Lehrpersonal
Beschäftigte weiblich	9	1	0	8	0	7	0	1	1
Beschäftigte männlich	11	1	4	5	1	7	0	2	2
	20								

Die im Sommer 2017, nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung, übernommenen Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellten wurden direkt auf vakante Stellen eingesetzt bzw. in Kenntnis absehbar frei werdender Stellen bereits dem jeweiligen Amt/Bereich und dem jeweiligen Kapitel zugeordnet.

2.1 Stellenentwicklung

Grundlage für die Übersicht zur Stellenentwicklung sind die in den Stellenplänen 2013 bis 2016/2017 ausgewiesenen planmäßigen Stellen.

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

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

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

01.01.1993	Entkommunalisierung des Städtischen Schlachthofes
01.07.1994	Gründung des Eigenbetriebes "Entsorgungsbetriebe Bremerhaven" (EBB)
01.10.1994	Privatisierung des Schullandheimes Bederkesa (Übergabe an die Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft Unterweser mbH)
01.01.1996	Auflösung des Fleischhygieneamtes durch Überführung in den Dienst des Landes Bremen (LMTVet)
17.12.1996	Privatisierung des Schullandheimes Barkhausen (Übergabe an die Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft Unterweser mbH)
12.12.1997	Privatisierung des Jugendgästehauses (Übergabe an die Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft Unterweser mbH)
01.01.1998	Gründung des Wirtschaftsbetriebes "Volkshochschule Bremerhaven"
01.01.1998	Gründung des Wirtschaftsbetriebes "Helene-Kaisen-Haus"
01.01.1998	Privatisierung der städtischen Bäder durch Gründung der „Bädergesellschaft Bremerhaven mbH“
01.01.1999	Gründung des Wirtschaftsbetriebes „Stadtbau Bremerhaven“
01.01.2000	Privatisierung des Zoo am Meer durch Gründung der „Zoo am Meer Bremerhaven GmbH“
01.01.2001	Gründung des Wirtschaftsbetriebes „Betrieb für Informationstechnologie Bremerhaven (b.i.t.)“
01.01.2003	Gründung des Wirtschaftsbetriebes „Seestadt Immobilien“
01.01.2004	Integration der Hausmeister/innen und Reinigungskräfte an den Schulen in den Wirtschaftsbetrieb „Seestadt Immobilien“
01.07.2006	Gründung der gemeinnützigen Gesellschaft „Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH“
01.01.2007	Rückumwandlung der Volkshochschule in das Amt 43
01.01.2009	Gründung des Wirtschaftsbetriebes „Rettungsdienst Bremerhaven“
01.12.2011	Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen kraft gesetzlicher Fiktion für bestimmte Mitarbeiter/innen der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH
01.06.2013	Auflösung des Wirtschaftsbetriebes „Stadtbau Bremerhaven“
01.01.2015	Verschmelzung der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH in eine Abteilung des Schulamtes

	2013	2014/15	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	2016/17	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr
Dezernat I	230,384	232,346	0,9%	239,316	3,0%
Dezernat II	54,159	54,159	0,0%	47,549	-12,2%
Dezernat III	566,745	581,885	2,7%	641,306	10,2%
Dezernat IV	398,337	431,327	8,3%	593,400	37,6%
Dezernat V	4,000	4,000	0,0%	5,000	25,0%
Dezernat VI	130,030	129,744	-0,2%	129,664	-0,1%
Dezernat VII	138,519	137,519	-0,7%	137,519	0,0%
Dezernat VIII	0,000	0,000	0,0%	6,610	100,0%
Dezernat IX	20,780	20,780	0,0%	21,780	4,8%
Dezernat X	68,544	69,313	1,1%	75,713	9,2%
Dezernat XI	251,010	258,510	3,0%	294,510	13,9%
Übrige Verwaltung ¹⁾	1.862,508	1.919,583	3,1%	2.192,367	14,2%
Seestadt Immobilien	246,623	240,504	-2,5%	240,940	0,2%
Betrieb f. Informationstechn.	32,171	32,171	0,0%	32,171	0,0%
Helene-Kaisen-Haus	35,231	41,769	18,6%	41,769	0,0%
Stadtbau	5,500	0,000	-100,0%	0,000	0,0%
Wirtschaftsbetriebe	319,525	314,444	-1,6%	314,880	0,1%
Polizeiführungsstab	50,727	50,727	0,0%	51,727	2,0%
Schutzpolizei	373,500	373,500	0,0%	368,500	-1,3%
Kriminalpolizei	107,897	109,897	1,9%	113,897	3,6%
Vollzugspolizei	532,124	534,124	0,4%	534,124	0,0%
Grundschulen	248,00	186,00	-25,0%	225,00	21,0%
Sonderschulen	147,00	160,00	8,8%	144,00	-10,0%
Weiterführende Schulen	559,00	530,00	-5,2%	602,00	13,6%
Abendschulen	20,00	20,00	0,0%	20,00	0,0%
Berufsbildende Schulen	282,00	262,00	-7,1%	254,00	-3,1%
Lehrkräfte	1.256,00	1.158,00	-7,8%	1.245,00	7,5%

¹⁾ Nicht enthalten sind die Stellen für freigestellte Personalratsmitglieder und deren Geschäftszimmerangestellte.

Im Dezernat III (Soziales) gibt es seit 2010 einen größeren Anstieg der Stellenzahl im Zusammenhang mit der Betreuung der unter 3-Jährigen Kinder in den Kindertagesstätten. Zum Stellenplan 2016/2017 wurden u. a. Stellen zur Umsetzung der Bremischen Landesrahmempfehlung über die Früherkennung und Frühförderung nach dem SGB IX und der Frühförderverordnung neu geschaffen.

Im Dezernat IV wurden zum Stellenplan 2016/2017 u. a. die entsprechenden Stellen im Zusammenhang mit der Verschmelzung der Schule für Alle gGmbH in eine Abteilung des Schulamtes eingerichtet. Es wurden 90,598 Stellen neu eingerichtet.

Der Magistrat hatte die Ausgliederung der Steuerabteilung aus der Stadtkämmerei und die Fortführung dieses Bereiches als eigenständiges Steueramt mit Wirkung vom 05.08.2015 als Dezernat VIII beschlossen.

Im Dezernat XI (Feuerwehr) wurden u. a. Stellen aufgrund des gutachterlich ermittelten personellen Mehrbedarfes der integrierten Regionalleitstelle - IRLS (10 Stellen), der Bildung eines Personalkörpers der gemeinsamen Leitstelle (13 Stellen) sowie des neuen Fachkonzeptes des Havariekommandos zur Sicherstellung der Notfallrettung und des Brandschutzes im Offshore-Bereich (9,1 Stellen) neu geschaffen.

Darüber hinaus wurden dezernatsübergreifend Stellen für den Aufbau und Betrieb einer Jugendberufsagentur Bremerhaven sowie aufgrund des prognostizierenden Zuzuges von Bürgerkriegsflüchtlingen und Asylbewerbern und der damit verbundenen steigenden Anforderungen an die Aufgabenwahrnehmung eingerichtet.

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
2014/15	394,213	1.525,370	1.919,583
2016/17	424,231	1.768,136	2.192,367
Entwicklung in %	1,8%	12,5%	10,2%
Entwicklung absolut	7,631	196,166	203,797

Refinanzierte Stellen (Stand: Stellenplan 2016/2017)

Amt	Anzahl	Funktion	Bemerkung
Referat für Wirtschaft	1	Stadtangestellte/r	EFRE 2014-2020, befristet bis 31.12.2020
	0,65	Stadtangestellte/r	Regionalforum Bremerhaven, für die Dauer der Finanzierung
Seestadt Immobilien	2,5	Hausgehilfe/Raumpflegerin	für die Dauer der Finanzierung
Steueramt	1	Stadtangestellte/r	Hochwasserschutzbeiträge
	1	Stadtangestellte/r	Tourismusabgabe, überplanmäßig anerkannter Bedarf
Feuerwehr	54,08	Feuerwehrtechn. Dienst	Brandschutz/Hilfeleistung im Stadtbremischen Überseehafengebiet Bremerhaven
	9,1	Feuerwehrtechn. Dienst	Havariekommando
	85,54	Feuerwehrtechn. Dienst	Wirtschaftsbetrieb Rettungsdienst (Rettungsdienst, Akademie, IRLS)
	2	Systemadministrator/in	
	3	Lehrrettungsassistent/in	
	9,29	Stadtangestellte/r	
	0,5	Arzt/Ärztin	
	1	Lehrrettungsassistent/in	
0,5	Stadtangestellte/r		
Schulamt	3	Oberschulrat/rätin	50%
Schulische Dienste	0,5	Kulturpädagoge/in	
	0,5	Sozialarbeiter/in	Gesundheit und Prävention, befristet bis zur Rechtskraft des Haushaltes 2018
Sozialamt	11	Verw.amtmann/frau /Stadtangestellte/r	Stationäre Hilfe (Heimhilfe)
	10,8	Verw.amtmann/frau /Stadtangestellte/r	Wohngeld 95 %
	1	Sozialarbeiter/in	Pflegestützpunkt 50 %, befristet bis 3/2018
	1	Referent/in f. arbeitsmarktpolitische Förderprojekte	befristet bis 31.12.2016, überplanmäßig anerkannter Bedarf
Amt für Jugend, Familie und Frauen	4	Stadtangestellte/r	Elterngeldstelle
	1,5	Stadtangestellte/r	Betreuungsgeld
	40,41	Therapeutische Kräfte	Schwerpunkteinrichtungen

Amt	Anzahl	Funktion	Bemerkung
	0,33	Erzieherisches Personal	Projekt BISS, bis 01/2017
	1,5	Sprachförderkraft /Fachberater/in	befristet bis 12/2019, überplanmäßig anerkannte Bedarfe
Gesundheitsamt	1	Koordinator /in	Suchthilfe 50 %
	0,2	Arzt/Ärztin	Umsetzung Kindeswohlgesetz, für die Dauer der Finanzierung
	1	Sozialarbeiter/in	Begutachtungsaufgaben des überörtli- chen Sozialhilfeträgers
	0,8	Kinderkrankenschwester	Umsetzung Kindeswohlgesetz, für die Dauer der Finanzierung
Amt für Men- schen mit Behin- derung	1	Stadtangestellte/r	Inklusion im Sport 70 %, befristet bis 12/2018
Umweltschutzamt	1	Technische/r Angestellte/r	Wasserbehörde, Erhebung der Ab- wasserabgabegebühr und der Grund- wasserentnahmegebühr, befristet für die Dauer der Finanzierung
	1	Techniker/in	überplanmäßig anerkannter Bedarf
Vermessungs- und Katasteramt	0,5	Diplom-Ingenieur/in	Bewertungssachverständige/r
Amt für Straßen- und Brückenbau	1	Bauingenieur/in	Hafenanbindung, anerkannter Bedarf befristet für 5 Jahre
<u>außerdem:</u> Vollzugspolizei, Lehrkräfte			Erstattung der Personalkosten
Vermessungs- und Katasteramt			Erstattung von ca. 50% der Personalkosten, die für die Wahrneh- mung von Landesaufgaben entstehen

2.2 Ergebnis und Auswirkungen von Tarifverhandlungen

2.2.1 Beschäftigte im Bereich TV-L

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) verständigte sich am 17.02.2017 mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion auf einen Tarifabschluss für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder:

- Erhöhung der Tabellenentgelte des TV-L
Lineare Erhöhung
 - a) ab 01.01.2017 um 2,0 Prozent
(abweichend als soziale Komponente werden die Tabellenentgelte bis 3.200 Euro um 75 Euro erhöht) und
 - b) ab 01.01.2018 um weitere 2,35 Prozent.
- Lehrereingruppierung
Die in der Tarifrunde 2015 mit dem dbb beamtenbund und tarifunion vereinbarte Entgeltordnung für Lehrkräfte wurde auch mit der GEW vereinbart. Die jeweilige Antragsfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Höhergruppierung, Entgeltgruppenzulage und Angleichungszulage wurde bis zum 31.05.2017 verlängert.
- Laufzeit
Die Mindestlaufzeit beträgt 24 Monate bis zum 31.12.2018.

Unter den Geltungsbereich des TV-L fielen bei der Stadt Bremerhaven im Jahr 2017 478 tarifbeschäftigte Lehrkräfte

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

Die Tarifvertragsparteien verständigten sich am 28.03.2017 auf den siebten Tarifvertrag zur Durchführung des § 12a NV Bühne vom 15.10.2002 mit im Wesentlichen folgenden Vereinbarungen:

- **Solomitglieder und Bühnentechniker**
ab 01.02.2017 Erhöhung der Gagen um 2,35 %
- **Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder**
ab 01.02.2017 Erhöhung der Gagen um 2,35 %
- **Besitzstandszulage (familienbedingt erhöhter Ortszuschlag)**
ab 01.02.2017 Erhöhung um 2,35 %
- **Pauschale für Opernchormitglieder nach § 71 Abs. 2 und 3 NV-Bühne**
ab 01.02.2017 Erhöhung um 2,35 %
- **Laufzeit**
Die Laufzeit ist befristet bis zum 31.08.2018.

2.2.3 Orchestermusiker/innen

Die Tarifvertragsparteien verständigten sich am 28.03.2017 auf den fünften Tarifvertrag zur Durchführung des § 19 TVK vom 31.10.2009 mit im Wesentlichen folgenden Vereinbarungen:

- Erhöhung der Tabellenentgelte
ab 01.02.2017 Erhöhung um 2,35 %

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

Die Tätigkeitszulagen werden generell jeweils um 2,35 % gesteigert.

Die Besitzstandszulage nach § 5 Tarifvertrag zur Neugestaltung der Vergütung im Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern vom 31.10.2009 wird im Tarifbereich TVöD ab dem 01.02.2017 um 2,35 % gesteigert.

- Laufzeit
Die Laufzeit ist befristet bis zum 31.08.2018.

2.3 Änderungen in der Besoldung

2.3.1 Bewertung von Beamtenplanstellen

Die beamtenrechtliche Besoldung hat ihre Grundlage im Bundesbesoldungsgesetz sowie dem Bremischen Besoldungsgesetz mit den jeweiligen Besoldungsordnungen. Beim Magistrat werden Beamtenplanstellen nach dem Bewertungsmodell der KGST bewertet.

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

Wie bereits im Personalbericht 2014 mitgeteilt, konnte die geplante Neubewertung der Beamtenplanstellen des Bereichs „allgemeine Verwaltung“ nicht im Jahr 2015 vorgenommen werden. In Aussicht gestellt hatten wir den Beginn der Neubewertung für 2016. Allerdings mussten das Personalamt und die Magistratskanzlei feststellen, dass zum einen nicht für alle Beamtenstellen neue Stellenbeschreibungen gefertigt worden waren und zum anderen die erstellten neuen Stellenbeschreibungen derart viele Fragen auslösten, dass eine neue Bewertungsgrundlage nach wie vor nicht vorhanden ist. Die im Personalbericht 2016 erwähnten Abstimmungsgespräche mit den Personalräten haben zu der Entscheidung geführt, das Verfahren zur flächendeckenden Neubewertung der Beamtenplanstellen zunächst auszusetzen und zurückzustellen. In der Zeit, in der das flächendeckende Bewertungsverfahren ruht, werden Bewertungsanträge für Beamtenplanstellen wieder auf der Grundlage des alten Bewertungssystems bearbeitet.

2.3.2 Änderung des Besoldungsrechts

Mit Wirkung vom 01.01.2017 ist eine Neuregelung des Besoldungsrechts in der Freien Hansestadt Bremen in Kraft getreten. Mit dieser Neuregelung wurden u. a. diverse Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) in das Bremische Besoldungsgesetz (BremBesG) eingepflegt, so dass ein „hin und her wechseln“ zwischen den Besoldungsgesetzen und weiteren Verordnungen, wie bisher, entfällt („Vollablösung“ des Bundesbesoldungsgesetzes im Sinne des Art. 125 a Absatz 1 GG). Das BremBesG beinhaltet ab der Änderung u. a. anstatt 21 Paragraphen plus Anlagen nunmehr 79 Paragraphen plus Anlagen.

Mit Wirkung vom 01.01.2017 fand die Übergangsvorschrift des § 79 BremBesG Anwendung. Dadurch fiel die Zulagenzahlung nach § 46 BBesG für Beamtinnen und Beamte weg. Nach § 46 BBesG hatten Beamte und Beamtinnen nach 18-monatiger Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit im Rahmen einer Vakanzvertretung einen Anspruch auf eine Zulagenzahlung.

2.3.3 Anpassung der Besoldung

In Anlehnung an die Tarifentwicklung im Bereich der Länder (TV-L) erfolgte eine Anpassung der Besoldung um 2,0% ab Juli 2017 und 2,35% - mindestens 75 Euro – ab Juli 2018.

2.4 Beförderungen

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

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

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

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

Als Folge dieser Regelung können Beförderungen im Bereich der Ortspolizeibehörde sowie der Lehrkräfte nur zum 01.01. eines Jahres erfolgen.

Im Jahre 2017 wurden beim Magistrat insgesamt 95 Beförderungen ausgesprochen, Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

	Verwaltung	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Männer	5	12	22	24	63
Frauen	6	22	4	0	32
gesamt	11	34	26	24	95

2.5 Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TVöD/VKA mit Wirkung vom 01.01.2017

Die Beschäftigten der Stadt Bremerhaven wurden auf der Grundlage des Überleitungstarifvertrags Bremerhaven mit Wirkung zum 1. Oktober 2007 in den TVöD/VKA übergeleitet.

Bis zum 30. September 2007 galt der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT/TdL).

Da im Rahmen der o. a. Überleitung in den TVöD/VKA keine aktualisierte Entgeltordnung vereinbart wurde, galten die Eingruppierungsvorschriften des Bundesangestelltentarifvertrags einschließlich der Vergütungsordnung bis zum Inkrafttreten von Eingruppierungsvorschriften des TVöD/VKA weiter.

Zum 1. Januar 2017 trat die neue Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA in Kraft. Die Beschäftigten wurden mit Wirkung vom 1. Januar 2017 in diese neue Entgeltordnung übergeleitet. Diese Neuregelungen gelten nicht für Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes, Lehrkräfte, Orchestermusiker und den künstlerischen Bereich des Stadttheaters.

Die Überleitung in die neue Entgeltordnung erfolgte grundsätzlich in die Entgeltgruppe, in der die Beschäftigten am 31. Dezember 2016 eingruppiert waren. Die Tarifvertragsparteien hatten sich darauf verständigt, dass anlässlich der Überleitung in die neue Entgeltordnung keine Überprüfung und Neufestsetzung der Eingruppierungen erfolgen sollte. Die Überleitung in die neue Entgeltordnung erfolgte darüber hinaus stufengleich und unter Anrechnung der bis zum 31. Dezember 2016 in der jeweiligen Entgeltgruppe zurückgelegten Stufenlaufzeit. Für eine Vielzahl von Beschäftigten änderte sich aufgrund der Überleitung in die neue Entgeltordnung somit nichts.

Die für die Beschäftigten wesentlichen Änderungen in der neuen Entgeltordnung betrafen zum einen die Öffnung der Entgeltgruppen 4 und 7 für den ehemaligen Angestelltenbereich und zum anderen die Spreizung der Entgeltgruppe 9 in die neuen Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c.

Ergab sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der neuen Entgeltordnung zum TVöD/VKA für die Beschäftigten eine höhere Entgeltgruppe, war eine Höhergruppierung (aufgrund der vielfältigen persönlichen Gegebenheiten) antragsabhängig. Hierfür galt eine spezielle Ausschlussfrist bis zum 31. Dezember 2017. Ein solcher Antrag wirkte immer auf den 1. Januar 2017 zurück. Die Tarifvertragsparteien hatten sich auf dieses Antragsersfordernis verständigt, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, die Höhergruppierung und die hiermit einhergehenden Änderungen (z. B. Wegfall von Besitzstandszahlungen, Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe, u. ä.) zu prüfen. Um eine sachgerechte Entscheidung treffen zu können, wurden sie hierbei vom Personalamt im Einzelfall eng begleitet.

Für die Bereiche der Gesundheitsberufe und der Informations- und Kommunikationstechnik wurden neue Eingruppierungsmerkmale vereinbart.

Im Übrigen orientieren sich die Eingruppierungsmerkmale der neuen Entgeltordnung vielfach an den bisher geltenden Eingruppierungsmerkmalen.

Für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten (ehemals Arbeiter/innen) gibt es bisher keine konkreten Eingruppierungsänderungen. Die speziellen Merkmale des Lohngruppenverzeichnisses (aus dem BMT-G II – Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe) gelten bis zu einer Neuvereinbarung fort. Entsprechende Tarifverhandlungen zur Neuregelung des Lohngruppenverzeichnisses wurden aufgenommen.

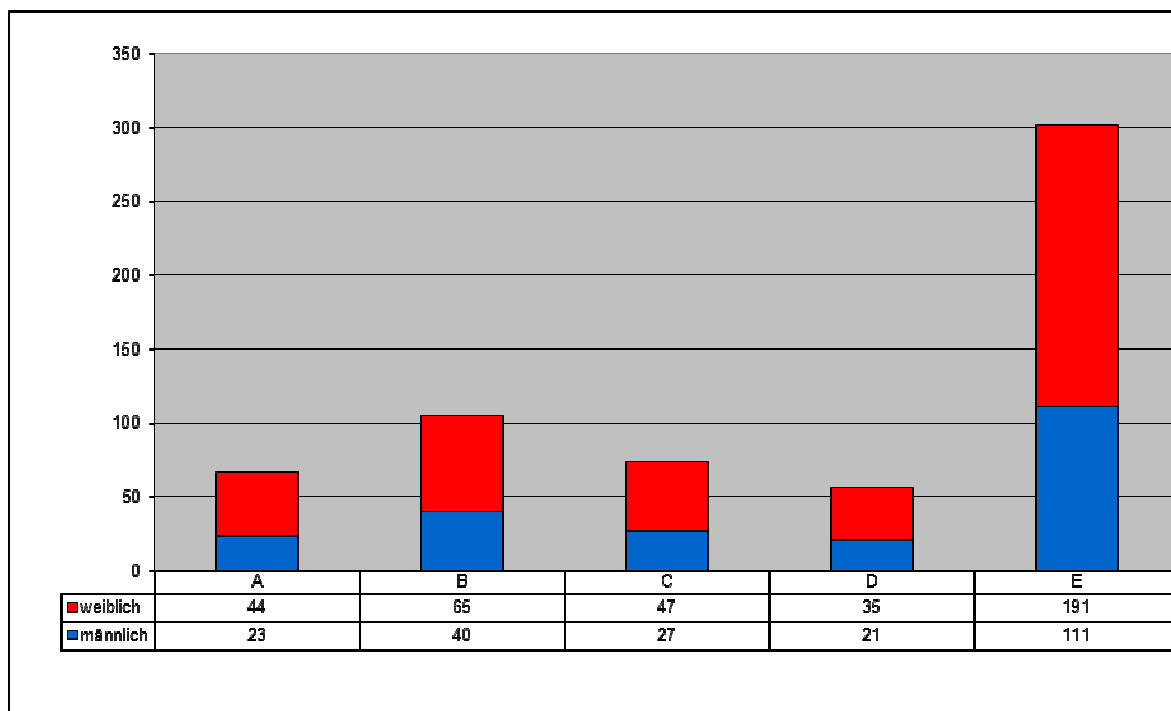
3. Fluktuation und Fehlzeiten

Unter Fluktuation sind allgemein die Personalbewegungen zu verstehen, die in einem Unternehmen stattfinden. 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 2017 waren in allen Bereichen 302 solcher Personalabgänge zu verzeichnen, die aus den nachstehenden Gründen stattfanden:

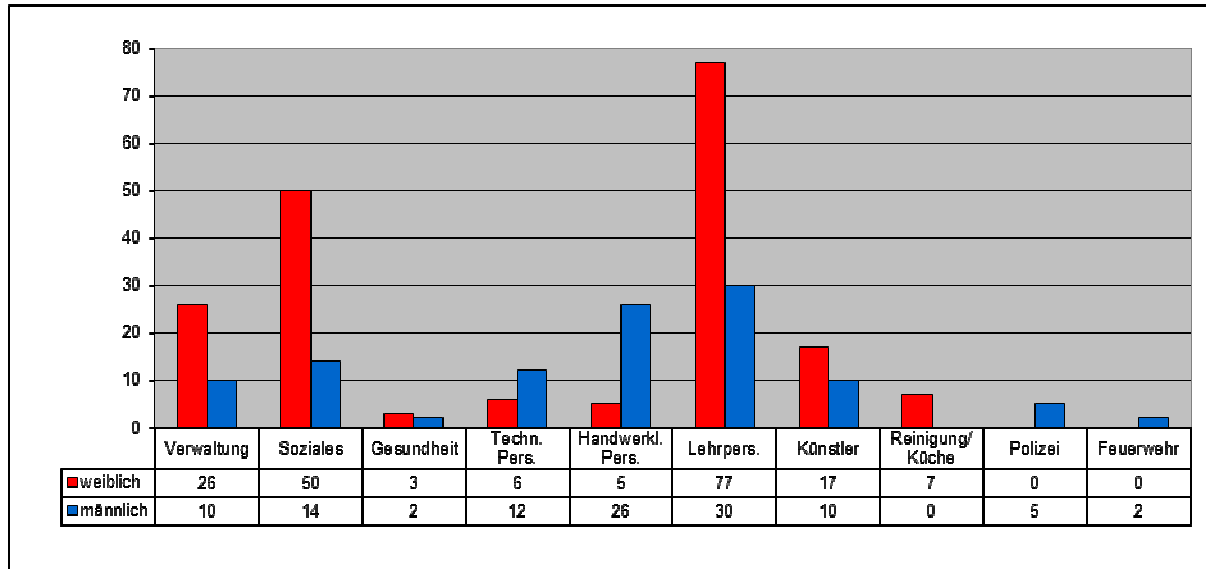


- A Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmer, Antrag auf Entlassung)
- B Arbeitgeberbedingte Fluktuation (Entlassung, Ablauf Zeitvertrag u. ä.)
- C Natürliche Fluktuation (Kündigung wegen privater, familiärer Gründe, Altersrenten u. ä.)
- D Sonstige Fluktuationen (Versetzung, Statuswechsel u.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

Die arbeitgeberbedingte Fluktuation (B) basiert zu einem ganz überwiegenden Anteil auf dem Ablauf von Zeitverträgen.

Umgerechnet auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 2017 eine Fluktuationsrate in Höhe von 5,9 %. Hiervon waren 161 Fälle planbar (z.B. Altersrente, Ausbildungsende, Zeitvertrag) und 141 Fälle nicht vorhersehbar (z.B. Kündigungen, Entlassungen, Versetzungen).

In der nachfolgenden Darstellung sind die Personalabgänge nach Bereichen aufgeteilt:

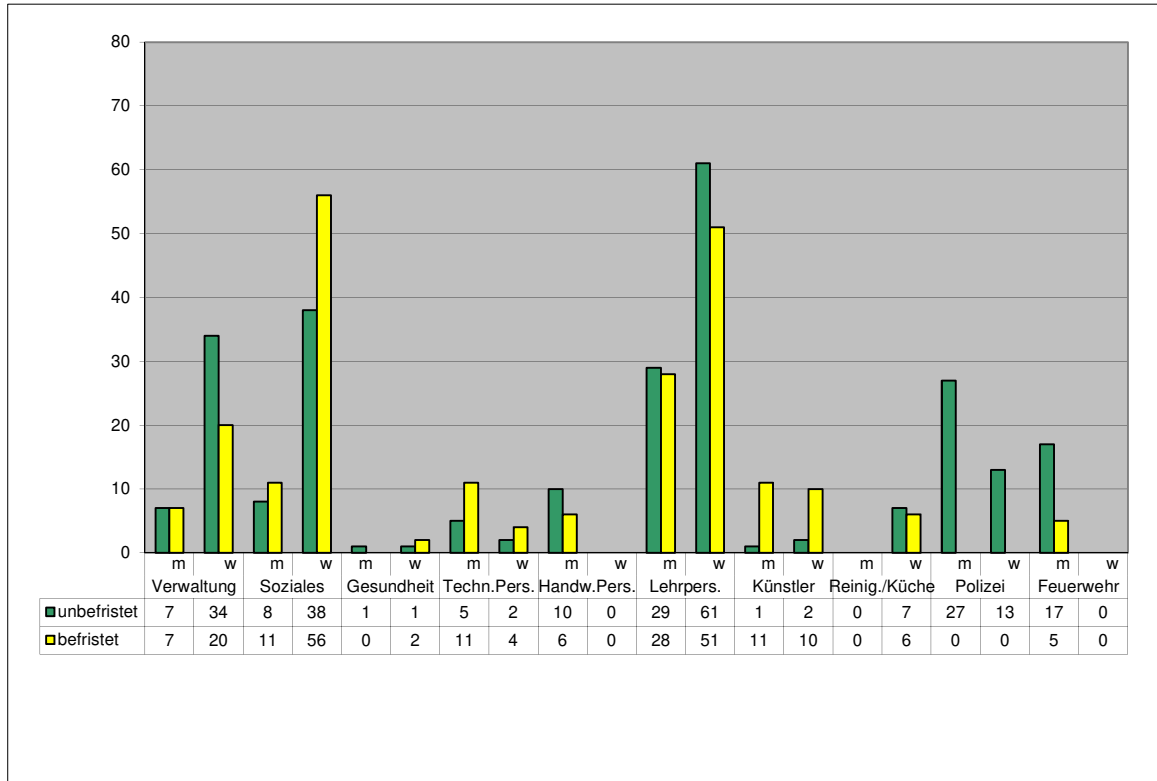


3.2 Personalzugänge

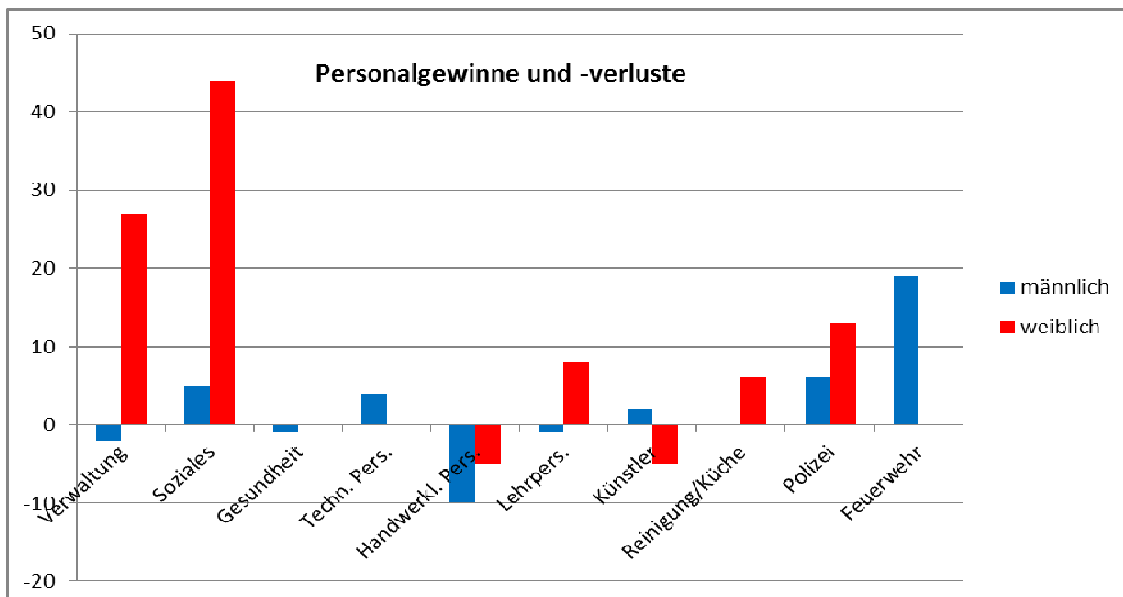
Bei den Personalzugängen (Anzahl der Personalfälle) wurden diese in unbefristete und befristete Beschäftigungsverhältnisse unterteilt. Zu den Letztgenannten gehören auch Auszubildungsverhältnisse (incl. Anwärter) und Vertretungsfälle.

Im Sozialbereich waren vermehrt Zugänge sowohl befristet, aber auch unbefristet zu verzeichnen. Diese Entwicklung beruht auf dem Ausbau der Kindertageseinrichtungen. Die im Bereich Soziales geschlossenen Zeitverträge basieren überwiegend auf den weitreichenden Freistellungs- und Beurlaubungsmöglichkeiten und den hieraus resultierenden Vertretungsfällen (Elternzeit, Beurlaubung, usw.).

Auch im Lehrerbereich hält die positive Entwicklung der personellen Zugänge weiter an.



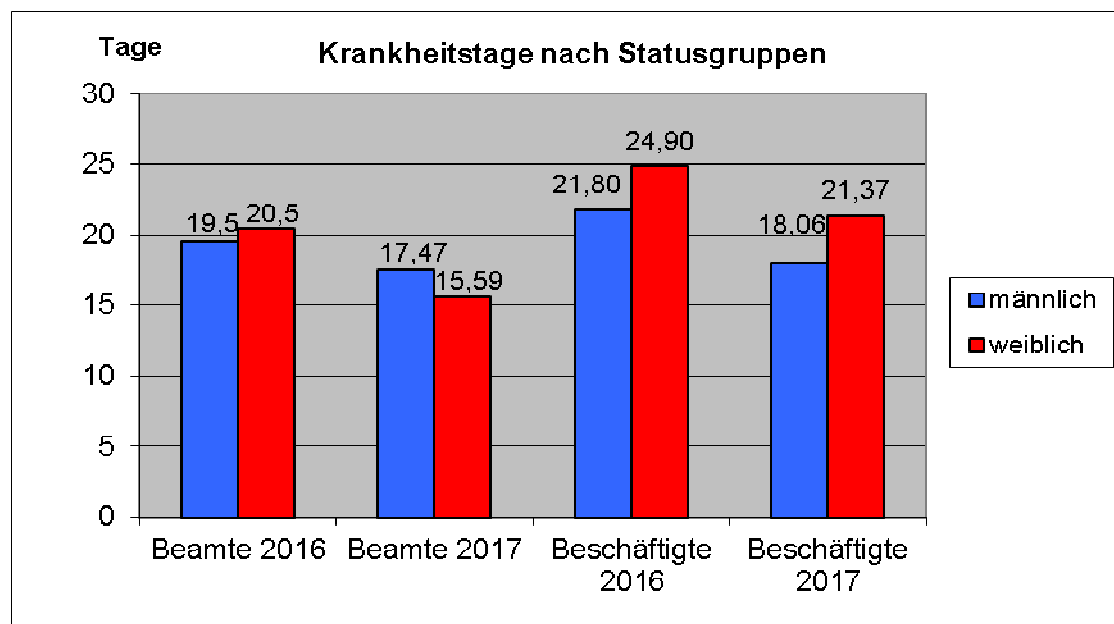
Nachfolgend sind die Werte aus Zu- und Abgängen sowie den Versorgungseintritten als Personalgewinne bzw. -verluste zusammengefasst:



3.3 Krankheitstage

Die in den nachfolgenden Darstellungen berücksichtigten Krankheitstage beziehen sich auf Arbeitstage. Enthalten sind alle Zeiten der Erkrankung, unabhängig vom Entgeltanspruch der Beschäftigten.

In der Gesamtheit aller Beschäftigten ergibt sich eine durchschnittliche krankheitsbedingte Fehlzeit von 18,9 Arbeitstagen (17,7 Tage männliche Beschäftigte und 19,7 Tage weibliche Beschäftigte) im Jahr 2017.



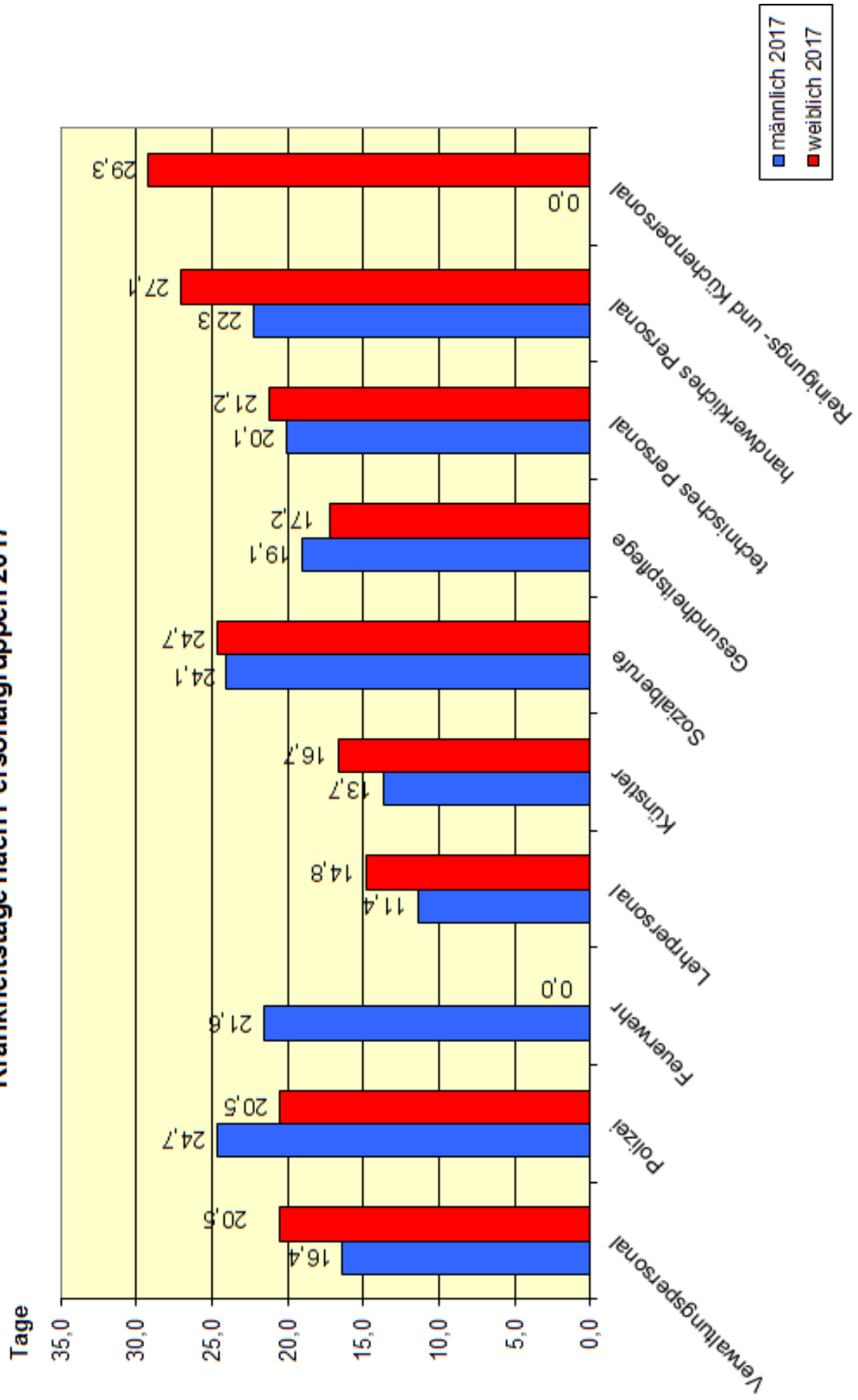
Die Krankheitszeiten fallen für das Jahr 2017 durchgehend niedriger als im Vorjahr aus. Nach längerem Anstieg der Ausfallzeiten deutet sich damit eine leichte Entspannung an.

Auch in den einzelnen Personalgruppen sind die Krankheitstage gesunken. Durch die Differenzierung nach Geschlechtern werden in einigen Gruppen relativ geringe Beschäftigtenzahlen berücksichtigt, wodurch die berücksichtigten Langzeiterkrankungen zu deutlichen Schwankungen führen. Gruppen mit unter 10 Beschäftigten sind mit „0“ ausgewiesen.

Die Werte für die Gruppe des Lehrpersonals sind nur eingeschränkt mit den restlichen Personalgruppen zu vergleichen, da für die unterrichtsfreien Ferienzeiten im Regelfall keine Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird.

Die Krankheitstage sind nachfolgend für die einzelnen Personalgruppen grafisch dargestellt.

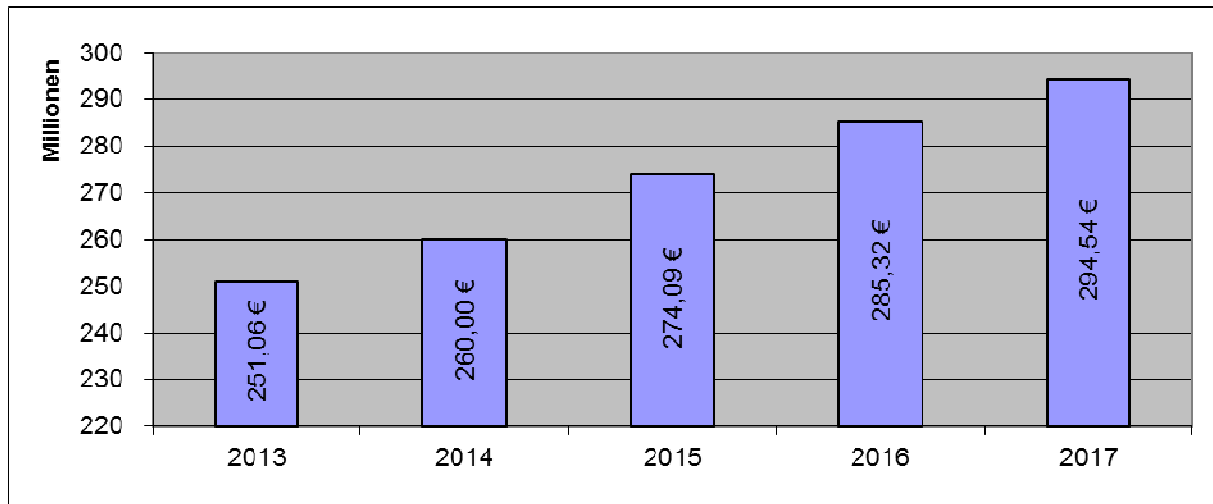
Krankheitstage nach Personalgruppen 2017



4. Personalausgaben

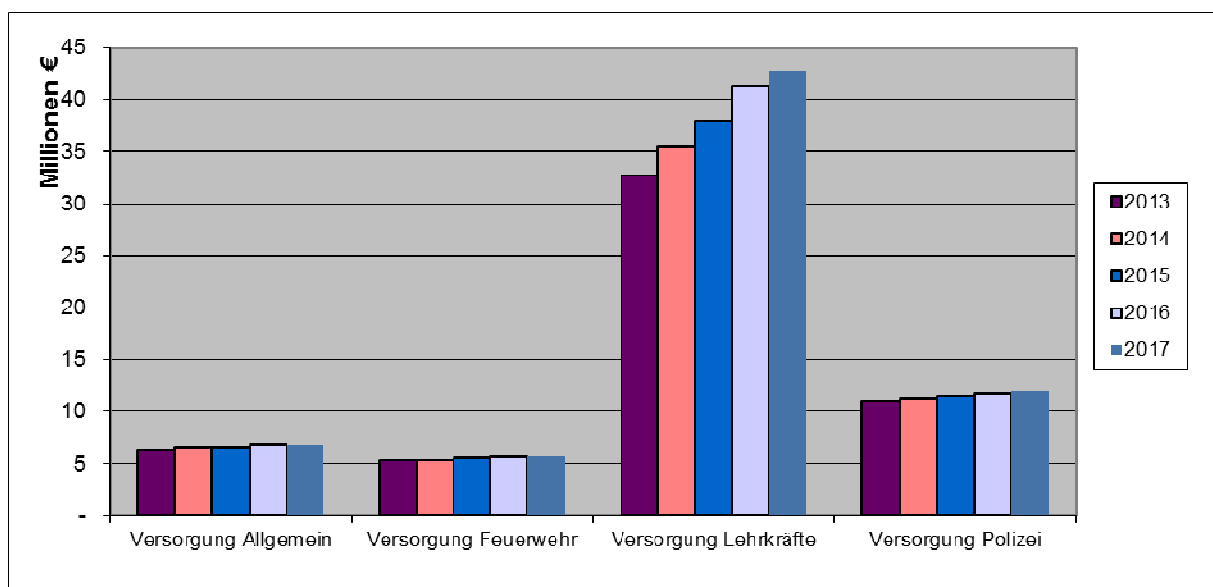
In die Entwicklung der Personalausgaben wurden sämtliche über das Personalabrechnungsverfahren gebuchten Personalkosten des Magistrats der Stadt Bremerhaven einschließlich der Wirtschaftsbetriebe (gem. § 26 Abs. 1 LHO) Betrieb für Informationstechnologie, Seestadt Immobilien, Stadtbau (bis 2013) und Helene-Kaisen-Haus einbezogen. Berücksichtigt sind alle aktiven Beschäftigten und alle Versorgungsempfänger.

4.1 Entwicklung der Personalausgaben von 2013 bis 2017



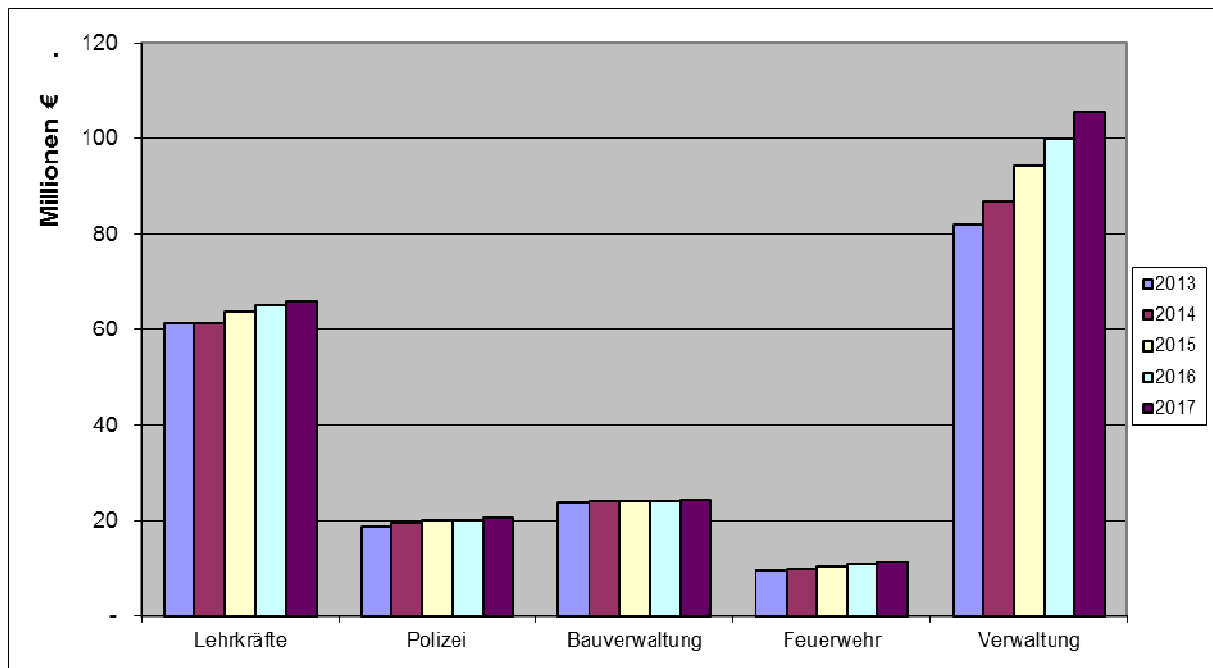
Die Personalkosten sind im Berichtszeitraum weiterhin angestiegen (plus 3,7%). Neben der allgemeinen Entgeltentwicklung lag in dem Zeitraum die Einführung der Entgeltordnung für TVöD sowie die Ausweitung des Personalbestandes durch die Übernahme des Personals aus dem Schulunterstützungsverein, den Ausbau der Betreuung im Bereich der Kindertagesstätten sowie die Einstellungen im Bereich Flüchtlinge.

4.2 Versorgungsausgaben



Ursächlich für den Anstieg der Versorgungsausgaben ist die gestiegene Anzahl der Versorgungsfälle, die überproportional im Bereich der Lehrkräfte erfolgte.

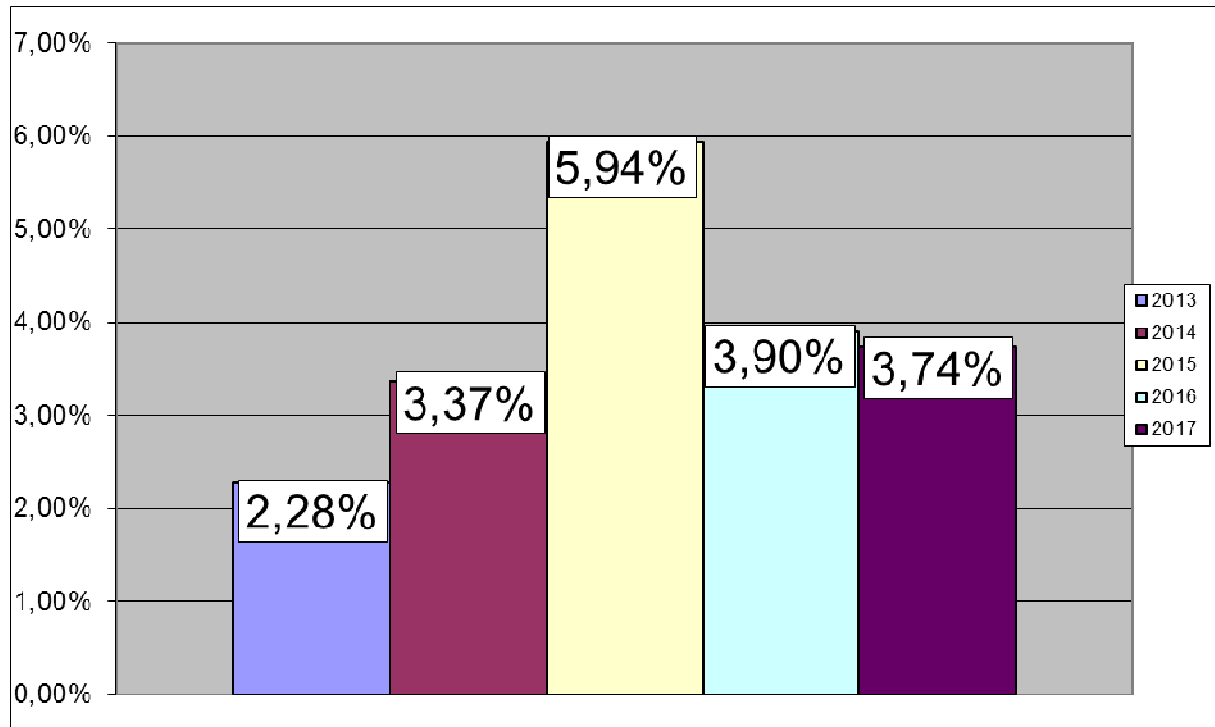
4.3 Personalausgaben nach Bereichen



Die Personalausgaben der aktiven Beschäftigten betragen insgesamt im Jahr 2017 227 Millionen Euro. Auf die Bereiche Vollzugspolizei und Lehrkräfte, die einer 100 %igen Kostenerstattung unterliegen, entfiel ein Anteil von 86,2 Millionen Euro.

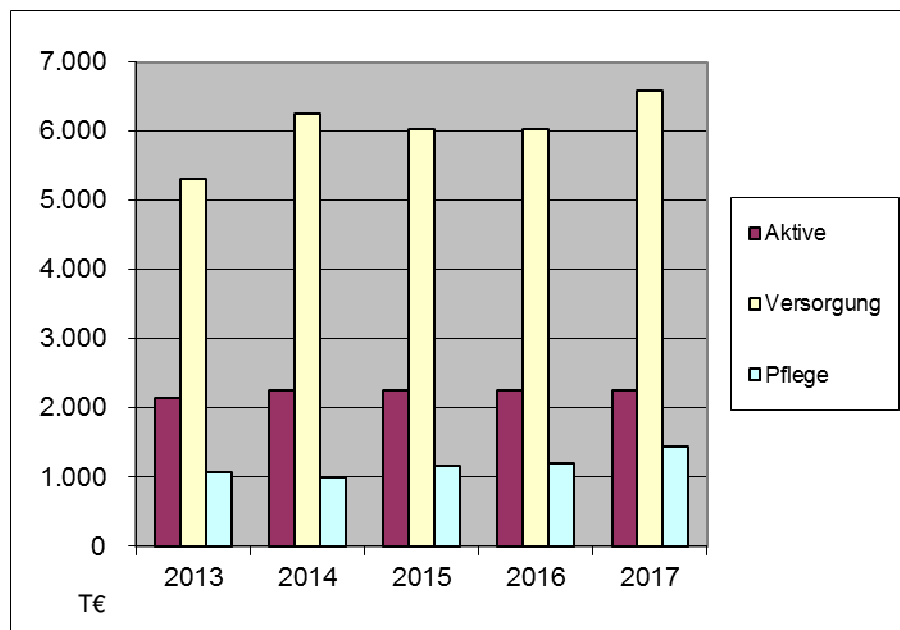
Die im Berichtszeitraum erfolgten Personalausweitungen betreffen überwiegend den Bereich der Verwaltung, weshalb hier auch die deutlichste Steigerung der Personalkosten erfolgte.

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



4.4 Beihilfe

Gegenüber den letzten Jahren war in 2017 wieder ein Anstieg der Kosten zu verzeichnen.



Der Zuwachs erfolgte insbesondere im Bereich der Versorgungsempfänger/innen, während die Aufwendungen für die aktiven Beschäftigten nahezu unverändert geblieben sind.

5. Personalentwicklung

5.1 Personalentwicklungskonzept

Das 2014 vom Magistrat beschlossene Personalentwicklungskonzept „Mit Führung Orientierung geben“ mit dem bis 2016 vorgesehenen ersten Schwerpunkt zur Führungskräfteentwicklung wurde fortgesetzt. Die jährlichen Grundlagenschulungen für die Führungskräfte der mittleren Ebene zur Vorbereitung auf eine neue Position und/oder zur Unterstützung der Führungsrolle sind inzwischen in die dritte Runde gegangen. 2018 wird es eine weitere Auflage der Grundlagenschulungen geben, um sukzessive einer möglichst großen Anzahl von Führungskräften die Teilnahme an den verschiedenen Modulen zu ermöglichen.

Der Magistrat hat am 08.03.2017 die 2. Phase des Personalentwicklungskonzepts „Kommunikation fördern!“ beschlossen. Damit soll der 2014 begonnene Prozess einer strukturierten Personalentwicklung weiter entwickelt werden. Zur Implementierung des Personalentwicklungskonzeptes werden die auf Amtsleiterebene gebildete Arbeitsgruppe sowie die Steuerungsgruppe auch weiterhin extern begleitet.

5.2 Fort- und Weiterbildung

In Zeiten der Arbeitsverdichtung ist Fortbildung unverzichtbar für eine dienstleistungs- und serviceorientierte Verwaltung. Eine Anpassung an die sich ständig ändernden gesellschaftlichen Entwicklungen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist nur möglich, wenn den Beschäftigten durch die berufliche Fort- und Weiterbildung Gelegenheit gegeben wird, sich rechtzeitig darauf einzustellen. Auch durch den demographischen Wandel müssen sich die Beschäftigten und die Führungskräfte beim Magistrat neuen Gegebenheiten anpassen. Die Erhöhung der Lebensarbeitszeit und die ständig weiter fortschreitenden Veränderungen machen einen lebenslangen Lernprozess notwendig, da einmal erworbenes Wissen nicht mehr für das gesamte Arbeitsleben ausreicht. Darauf muss sich auch das Fortbildungsangebot einstellen. Zudem muss es für die Generation 50+ bei zunehmender Arbeitsdichte im Rahmen der Gesundheitsförderung Angebote geben, um am Arbeitsplatz gesund zu bleiben. Maßgeblich ist weiter, das Wissen der erfahrenen Beschäftigten im Magistrat zu halten und weiterzugeben.

Ein weiteres entscheidendes Ziel ist es, die Motivation und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen. Dabei haben sich die Wertvorstellungen der Beschäftigten verändert. Neben der abwechslungsreichen Arbeit stehen dabei Wertschätzung, moderne Technik und Kommunikation, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, altersgerechte Aufgaben und Teamarbeit sowie Mitgestaltung und Beteiligung im Vordergrund.

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. Im Berichtsjahr nahmen 996 Beschäftigte an internen Fortbildungsveranstaltungen teil, hiervon waren 756 weiblich und 240 männlich. Weitere 875 Beschäftigte (379 weibliche und 499 männliche Beschäftigte) nahmen an externen Veranstaltungen teil.

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. Zum August 2017 wurden vier weibliche Beschäftigte zugelassen.

5.3 Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen

Die verlässliche Durchführung der Personalentwicklungsgespräche, früher: Mitarbeiter/innen - Gespräche ist ein Schwerpunkt des neuen Personalentwicklungskonzeptes. Ziel ist es, dass jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter binnen zwei Jahren ein Personalentwicklungsgespräch führt. Die neue „Dienstvereinbarung über Personalentwicklungsgespräche in der Stadtverwaltung Bremerhaven“ ist seit dem 01.06.2017 in Kraft.

Das Personalentwicklungsgespräch 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 Personalentwicklungsgespräch fördert die verlässliche Festlegung von realistischen Zielvereinbarungen und Fördermaßnahmen.

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. Auch im Berichtsjahr gab es weitere Schulungen für Vorgesetzte und Informationsveranstaltungen für Beschäftigte.

5.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

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

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

Im Jahr 2017 begonnene BEM-Gespräche (Einladungen), die per 31.12.2017 noch nicht abgeschlossen waren, wurden *nicht* in der Rubrik „durchgeführte BEM-Verfahren“ einbezogen.

Die nachfolgende Darstellung zeigt den Stand der im Jahre 2017 begonnenen und abgeschlossenen BEM-Gespräche und den Stand des Verfahrens zum Stand 31.12.2017:

BEM im Bereich der Beamten 2017

	Einladungen 2017			durchgeführte BEM-Verfahren 2017		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Verwaltung und Bau	7	5	12	0	0	0
Lehrpersonal	5	17	22	1	1	2
Polizei	37	6	43	1	1	2
Feuerwehr	34	0	34	0	0	0
Gesamt	83	28	111	2	2	4

BEM im Bereich der Tarifbeschäftigten 2017

	Einladungen 2017			durchgeführte BEM-Verfahren 2017		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Verwaltungspersonal	12	60	72	1	2	3
Lehrpersonal	3	9	12	0	0	0
Sozialberufe	12	89	101	1	1	2
Gesundheitspflege	0	0	0	0	0	0
Techn. Personal incl. IT	18	12	30	3	2	5
Handwerkliches Personal	27	7	34	0	0	0
Reinigungs-/Küchenpersonal	1	1	2	0	0	0
Künstler	17	9	26	0	0	0
Gesamt	90	187	277	5	5	10

5.5. Personal- und Nachwuchsgewinnung

Im Hinblick auf die derzeitige Altersstruktur des Magistrats und die umfangreichen Altersabgänge ist die Ausbildung und Übernahme von Nachwuchskräften von entscheidender Bedeutung. Durch den demografischen Wandel konkurriert der Magistrat in diesem Punkt auch mit Betrieben der Privatwirtschaft und anderen kommunalen Arbeitgebern.

Die Anzahl der Bewerbungen im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ konnte 2017 leicht gesteigert werden. Hier spielen die vorhandene Übernahmegarantie und das verstärkte Engagement im Rahmen der Ausbildungsakquise eine Rolle. In anderen Ausbildungsberufen musste die Bewerbungsfrist zum Teil wegen stagnierender oder rückläufiger Bewerberzahlen erneut verlängert werden.

Im Bereich der Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten wird seit einigen Jahren sehr erfolgreich die Teilzeitausbildung (ggf. im Rahmen einer Umschulung) angeboten, um auch alleinerziehenden Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit einer qualifizierten Ausbildung zu geben. Auch in anderen Ausbildungsberufen wird bereits vereinzelt in Teilzeit ausgebildet.

Der Magistrat wird sich weiter intensiv der Ausbildungsakquise widmen. Neben den Berufsorientierungstagen an den weiterführenden Schulen war die Ausbildungsabteilung zusammen mit Ausbildern aus den verschiedensten Bereichen der Stadtverwaltung auf der Berufsinformationsmesse (BIM) 2017 in der Stadthalle vertreten. Zudem wurden die vom Magistrat angebotenen Ausbildungsberufe an verschiedenen Aktionstagen des Jobcenters vorgestellt. Dabei wurde auch ganz offensiv mit den Vorteilen einer Ausbildung bei der Stadtverwaltung geworben. Neben der tarifgerechten Ausbildungsvergütung und einer Übernahmegarantie im Bereich der Verwaltungsfachangestellten stehen auch Themen wie Teilzeitausbildung, Telearbeit, Ferienbetreuung, Gesundheitsförderung und das VBN-Jobticket im Fokus. Des Weiteren hat sich die Ausbildungsabteilung in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen im Raum Bremerhaven, Bremen und dem Landkreis Cuxhaven an dem Projekt TALENTPOOL zur Förderung und Begleitung von jungen Menschen in das berufliche Leben beteiligt. Die Aktion TALENTPOOL wird vom Netzwerk „Schule-Wirtschaft-Wissenschaft“ in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und einem Personalberater für Schülerinnen und Schüler der neunten und zehnten Jahrgangsstufe aus Bremerhaven und dem Landkreis Cuxhaven angeboten, die während der Workshops ihr persönliches Potential ana-

lysieren und konkrete Berufsrichtungen, die zu ihrem persönlichen Profil passen, erarbeiten können.

5.5.1 Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen

Die Anwärterausbildung im ersten Eingangsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) erfolgt seit 2011 in Kooperation mit der Senatorin für Finanzen und der Hochschule Bremen im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen. Im Berichtsjahr wurde sechs Verwaltungsinspektor-Anwärtern/innen diese duale Ausbildung ermöglicht. Durch die Ableistung von zwei Praxissemestern ist ein erfolversprechender Einsatz in der Verwaltung nach dem Abschluss des Studiums sofort möglich. Der Anwärterjahrgang 2014 hat das duale Studium 2017 erfolgreich mit der Bachelorprüfung abgeschlossen.

5.5.2 Polizeikommissar-Anwärter/innen

Im Bereich des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener Polizeivollzugsdienst) wurden 2016 insgesamt 70 Polizeikommissar-Anwärter/innen eingestellt (davon 23 Frauen). Im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (bisher höherer Polizeivollzugsdienst) erfolgten keine Einstellungen.

5.5.3 Brandmeister-Anwärter/innen

Bei der Feuerwehr wurden 2016 insgesamt 14 Einstellungen (ausschließlich Männer) im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (bisher mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst) vorgenommen. Im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener feuerwehrtechnischer Dienst) erfolgten im Berichtsjahr keine Einstellungen.

5.6 Gesundheitsförderung

Es gibt regelmäßig Informationen im Intranet zu verschiedenen Bewegungsangeboten, wie z. B. das Lauftraining für Einsteiger oder den Frauensporttag. Ebenso konnte für die Beschäftigten ein Ernährungskurs angeboten werden.

Der Magistrat hat sich darüber hinaus an dem Bremerhavener Firmenlauf und dem City-Marathon Bremerhaven (5-km und 10-km Firmenlauf) beteiligt. Als „Team Magistrat“ konnten ämterübergreifend Beschäftigte gewonnen werden, hieran teilzunehmen. Im Rahmen der Wertung „Fitteste Firma“ beim City Marathon Bremerhaven ging der Sieg an den Magistrat Bremerhaven.

Ebenso wurde wieder an der Aktion **#anheuern** – Firmen paddeln für den guten Zweck beteiligt, die von der AOK Bremen/ Bremerhaven ausgeschrieben war. Die „gepaddelten Kilometer“ konnten gegenüber dem Vorjahr noch einmal gesteigert werden, so dass auch die Spendensumme gesteigert wurde.

Darüber hinaus konnten zwei Magistrats-Teams aufgestellt werden, die sich aktiv an verschiedenen Drachenbootveranstaltungen beteiligten.

Die Aktivpause Bewegungspause „Rückenfit“ findet weiterhin einmal wöchentlich als freiwilliges Angebot während der Arbeitszeit statt.

Als weitere Maßnahme der Gesundheitsförderung wurde wie in den vergangenen Jahren die Massage am Arbeitsplatz angeboten.

5.6.1 Gesundheitstag 2017

Der 8. Gesundheitstag stand unter dem Motto: „Zeit ist Hirn – Ursachen und Therapie des Schlaganfalls“. Neben Vorträgen und anderen Aktionen konnten die Beschäftigten sich unter anderem auch einer Ultraschall-Untersuchung der Halsschlagader unterziehen. Der Gesundheitstag 2017 fand wiederum in den Räumlichkeiten des t.i.m.e.Port 2 statt. Teilgenommen haben ca. 230 Beschäftigte.

5.6.2 Fitnessprogramm Hansefit (ohne Polizei)

Im Berichtsjahr 2017 waren im Jahresverlauf insgesamt 244 Neuanmeldungen und 152 Abgänge (Kündigungen) zu verzeichnen, so dass sich die Gesamtzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer um 92 Personen erhöhte. Zum Jahresende haben damit 1.404 Bedienstete, davon 900 Frauen und 504 Männer, am Firmenfitnessprogramm Hansefit teilgenommen. Das entspricht einem Anteil von 30,43 %.

5.7 audit berufundfamilie®

Der Magistrat der Stadt Bremerhaven wurde 2017 durch den Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet.

Für Beschäftigte mit hilfe- oder pflegebedürftigen Angehörigen wurde auch im Jahr 2017 wieder eine entsprechende Seminarreihe zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ angeboten. Dieses Angebot erfährt eine beständige Nachfrage. Ebenso wird einmal im Quartal ein Pflegestammtisch angeboten.

Der Austausch und die Kooperation mit anderen Bremerhavener Institutionen und Unternehmen, wie z. B. dem Alfred-Wegener-Institut, der Hafengesellschaft bremenports GmbH & Co. KG, der Hochschule Bremerhaven, der Weser-Elbe-Sparkasse wurde weiter kontinuierlich ausgebaut. Hierzu zählen u. a. die „Nacht der Abenteuer“, gemeinsame Angebote zur Ferienbetreuung oder Fortbildungsveranstaltungen.

Darüber hinaus konnte 2017 die Dienstvereinbarung „Alternierende Telearbeit“ geschlossen werden.

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) 2013 – 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Verwaltungspersonal	12	18	20	24	22
Sozialberufe	24	26	26	47	35
Lehrpersonal	8	10	35	18	15
Künstlerisches Personal	7	14	14	18	10
Technisches Personal	4	5	2	2	5
Handwerkliches Personal	19	12	15	9	13
Wirtschaftsbetriebe	9	20	13	13	17
gesamt	83	105	125	131	117

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

6.1.2 Dienstunfälle

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

Wird ein Sachverhalt als Dienstunfall angezeigt, erfolgt in jedem Einzelfall eine eingehende Untersuchung durch den amtsärztlichen Dienst des Gesundheitsamtes; wenn nicht aus der Dienstunfallanzeige erkennbar ist, dass die Voraussetzungen eines Dienstunfalls nicht vorliegen. Nur wenn zwischen Diensthandlung und der eingetretenen Verletzung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht, kann ein Unfallereignis als Dienstunfall anerkannt werden. Im Jahr 2017 konnten von den insgesamt 111 angezeigten Unfällen 100 anerkannt werden.

Übersicht Dienstunfälle (Beamte) 2013 – 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Verwaltungspersonal	2	4	1	4	7
Feuerwehr	35	29	25	27	24
Polizei	52	57	54	56	50
Lehrpersonal	29	32	30	27	19
gesamt	118	122	110	114	100

6.2 Moderation

Das Moderatorenteam des Magistrats hat auch im Jahr 2017 durch ihre Moderationen, zu- meist in Zweier-Teams, verschiedene Ämter und Bereiche unterstützt. Es gab Moderationen in verschiedenen Abteilungen, z. B. zu Themen wie der Optimierung des Informationsflusses bei flexiblen Arbeitszeiten, die Vorbereitung einer Teilpersonalversammlung oder die Erstellung eines Kommunikationskonzeptes. Für eine Abteilung des Amtes für Jugend, Familie und Frauen haben zwei Moderatoren Verfahrensabläufe dargestellt sowie einen verbindlichen Handlungsrahmen erarbeitet. Zwei Moderatoren haben im Jahr 2017 sogar jeweils fünf Moderationen übernommen. Durch dieses Engagement haben sie sichergestellt, dass die Moderationen stattfinden konnten und die Ämter bei ihrer Arbeit unterstützt.

Da das Arbeitsinstrument der Moderation Sitzungen, Besprechungen oder Workshops eine Struktur verleiht, wichtige Arbeitsergebnisse visualisiert und oft mit einem Maßnahmenplan endet können Veränderungsprozesse schneller, zielgerichteter und transparenter erreicht werden. Für das Moderatorenteam sind die Moderationen immer eine gute Gelegenheit, über den eigenen Tellerrand hinauszublicken, andere Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen und sich mit unterschiedlichsten Themen zu beschäftigen.

6.3 Schulunterstützungsverein

Der Schulunterstützungsverein e. V. (SUV) war gemäß Kooperationsvereinbarung vom 10.02.2012 für ergänzende Maßnahmen zur Gestaltung eines Ganztagsangebotes an Bremerhavener Schulen zuständig. Die erforderlichen Mittel für die Beschäftigung von qualifiziertem Personal, wurden dem SUV über eine Zuwendung des Schulamtes nach den Bestimmungen der Landeshaushaltsordnung zur Verfügung gestellt. Der SUV hatte die Kooperationsvereinbarung fristgerecht zum 31.12.2016 gekündigt. Durch die Aberkennung der steuerlichen Gemeinnützigkeit und die geänderte Rechtsauffassung hinsichtlich der Selbstständigkeit von Honorarkräften, sah der SUV keine Möglichkeit, die bisherige Kooperation in Umfang und Qualität fortzuführen.

Für die Sicherstellung des Ganztagsangebotes waren die Betreuungsangebote zum 01.01.2017 neu zu organisieren und die Bereitstellung von qualifiziertem Personal durch die Stadt Bremerhaven sicherzustellen.

Mit 50 Beschäftigten des SUV (12 männlich, 38 weiblich) wurden mit Wirkung vom 01.01.2017 zunächst sachgrundlos befristete Arbeitsverträge geschlossen, die im Laufe des Jahres 2017 verlängert und zum Teil entfristet wurden. Die Eingruppierung erfolgte bei zwei Beschäftigten in die Entgeltgruppe S 8a, die übrigen Beschäftigten wurden in die Entgeltgruppe S 4 TVöD/VKA eingruppiert.

Für die Beschäftigung von zusätzlichem Personal in der Ganztagsbetreuung, das bislang über den SUV beschäftigt wurde, wurden zum 01.01.2017 27,51 überplanmäßig anerkannter Bedarfe eingerichtet. Mit Beginn des Schuljahres 2017/2018 wurden diese Bedarfe aufgrund gestiegener Schülerzahlen und der Ausweitung des Ganztagsangebots auf 31,01 überplanmäßig anerkannte Bedarfe erhöht.