Personalbericht 2007

Jahresbericht zu den Bereichen

- Personalbestand
- Personal-/Strukturveränderungen
- Fluktuation und Fehlzeiten
- Personalausgaben
- Personalentwicklung
- Verschiedenes

Herausgegeben vom

Magistrat der Stadt Bremerhaven - Personalamt -

Hinrich-Schmalfeldt-Straße

27576 Bremerhaven

Inhaltsverzeichnis

1. Personalbestandsanalyse allgemein

1.1	Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven	S. 1
1.2	Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen	S. 2
1.3	Altersstruktur der Beschäftigten	S. 11
1.4	Auszubildende	S. 17
1.5	Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte	S. 20
1.6	Beschäftigte mit Behinderung	S. 23
1.7	Teilzeitbeschäftigte	S. 25
1.8	Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 27
1.9	Versorgungsempfänger	S. 30
1.10	Überplanmäßiges Personal	S. 33

2. Personal-/Strukturveränderungen

2.1	Stellenentwicklung	S. 35
2.2	Strukturveränderungen	
2.2.1	Umbenennung der Verwaltungspolizei (Amt 91) in Bürger- und Ordnungsamt und Herauslösung aus der Ortspolizeibehörde	S. 40
2.2.2	Umbenennung des Amtes für Jugend und Familie (Amt 51) und des Amtes für Schwerbehinderte (Amt 57)	S. 40
2.2.3	Zukunft der ARGE Job-Center Bremerhaven	S. 41
2.3	Tarifpolitische Veränderungen	S. 41
2.4	Änderungen in der Besoldungsstruktur	S. 42

3. Fluktuation und Fehlzeiten

3.1	Personalabgänge	S. 44
3.2	Personalzugänge	S. 45
3.3	Vorübergehende Abwesenheit	S. 46
3.4	Fehlzeiten	S. 46

4. Personalausgaben

4.1	Entwicklung der Personalausgaben von 2000 bis 2007	S. 48
4.2	Versorgungsausgaben	S. 49
4.3	Personalausgaben nach Personalgruppen	S. 49

5. Personalentwicklung

5.1	Fort- und Weiterbildung	S. 52
5.2	Einführung der Mitarbeiter/innen-Gespräche	S. 56
5.3	Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 57
5.4	Nachwuchsgewinnung	S. 58

6. Verschiedenes

6.1	Arbeits-/Dienstunfälle	
6.1.1	Arbeitsunfälle	S. 59
6.1.2	Dienstunfälle	S. 61
6.2	Beschäftigtenbefragung	S. 64
6.3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	S. 64

1. Personalbestandsanalyse allgemein

1.1 Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven

Diese Auswertung basiert im Wesentlichen auf Daten, die mit Hilfe einer erweiterten Form der Personalstandsstatistik (§ 6 des Finanz- und Personalstatistikgesetzes) aus dem Lohnverfahren ermittelt werden konnten. Stichtag für diesen Bericht ist der 31.12.2007. 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, Versorgungsempfänger, Personen mit Werkverträgen oder Rente nach dem Ortsgesetz. Nicht weiter ausgeführt sind die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven (Eigenbetrieb nach § 26 Absatz 2 LHO), deren Beschäftigtenzahl hier nur nachrichtlich genannt wird, sowie das Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide (seit dem 01.09.2006 gGmbH).

Stand Beschäftigte	31.12.04	31.12.05	31.12.06	31.12.07
• Magistrat Bremerhaven gesamt	4.910	4.823	4.690	4.666
• Entsorgungsbetriebe Bremerhaven gesamt	+ 192	+ 181	+ 171	+ 161
	5.102	5.004	4.861	4.827
• Klinikum Bremerhaven Reinkenheide gesamt (ab 01.09.2006 gGmbH)	+1.707	+1.663		
	6.809	6.667		

Mitarbeiter/innen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie geringfügig Beschäftigte blieben für diesen Bericht unberücksichtigt:

Stand Beschäftigte	31.12.04	31.12.05	31.12.06	31.12.07
• Magistrat Bremerhaven gesamt	4.910	4.823	4.690	4.666
• abzüglich Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	- 57	- 2	-	-
• abzüglich geringfügig Beschäftigte	- 93	- 138	- 142	- 80
	4.760	**4.683**	**4.548**	**4.586**

Die Beschäftigtenzahl ist absolut betrachtet weiterhin rückläufig. Die Zahl der geringfügigen Beschäftigten hat allerdings abgenommen, wodurch die Zahl der im Bericht berücksichtigten Beschäftigten leicht angestiegen ist.

Die Zahl beinhaltet Beamte und Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven einschließlich Polizei und Lehrkräfte sowie der Wirtschaftsbetriebe (gemäß § 26 Absatz 1 LHO) Betrieb für Informationstechnologie, Seestadt Immobilien, Stadtbau und Helene-Kaisen-Haus. Entsprechend der Vorgaben des Gender Mainstreaming werden die Angaben für weibliche und männliche Beschäftigte soweit wie möglich getrennt ausgewiesen.

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2007):

	Beamte			Beschäftigte TVöD			Gesamt	
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	absolut	prozentual
Höherer Dienst	306	415	721	57	63	120	841	18%
Gehobener Dienst	479	633	1.112	449	336	785	1.897	41%
Mittlerer Dienst	11	215	226	784	354	1.138	1.364	30%
Einfacher Dienst				329	155	484	484	11%
Gesamt	796	1.263	2.059	1.619	908	2.527	**4.586**	100%
			45%			55%		

Nach den Lohnempfängern (01.10.2005) wurden nun auch die Angestellten (01.10.2007) in den TVöD übergeleitet. Beide Beschäftigtengruppen werden daher in diesem Bericht zusammengefasst betrachtet.
Der Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst ordnet die Entgeltgruppen 1 bis 4 dem einfachen Dienst, die Entgeltgruppen 5 bis 8 dem mittleren Dienst, die Entgeltgruppen 9 bis 12 dem gehobenen Dienst und die Entgeltgruppen 13 bis 15Ü dem höheren Dienst zu und schafft damit gegenüber dem bisherigen Tarifrecht nach dem BAT in einigen Fällen andere Abgrenzungen. In die Entgeltgruppe 9 sind z. B. Vergütungsgruppen des bisherigen mittleren und des gehobenen Dienstes eingeflossen. Eine direkte Vergleichbarkeit der Laufbahngruppen dieses Berichtes mit den vorherigen Berichten ist daher nicht mehr gegeben.

1.2 Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen

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

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
Verwaltungspersonal	weiblich	12	234	369	18	633	905
und Schreibdienst	männlich	47	158	62	5	272	
Polizei	weiblich	1	54	5		60	436
	männlich	5	349	22		376	
Feuerwehr	weiblich			2		2	219
	männlich	3	23	191		217	
Lehrpersonal	weiblich	329	444	2		775	1.386
	männlich	378	231	2		611	
Kulturpflege	weiblich	3	10	53	53	119	244
	männlich	7	9	38	71	125	
Sozialberufe	weiblich	3	132	264		399	487
	männlich		62	26		88	
Gesundheitspflege	weiblich	13	12	20	1	46	61
	männlich	10	5			15	
Bautechnisches	weiblich	1	22	22		45	131
Personal	männlich	13	40	33		86	
Sonstiges technisches	weiblich	1	14	7		22	148
Personal	männlich	13	74	37	2	126	
Sonstiges Personal	weiblich		1	22	4	27	37
	männlich		1	9		10	
Reinigungs- und	weiblich		1	3	245	249	250
Küchenpersonal	männlich			1		1	
Hausmeister/innen/	weiblich			3	2	5	41
Hauspersonal	männlich		1	21	14	36	
Handwerkliches	weiblich			12	1	13	131
Personal	männlich		2	92	24	118	
Garten-/Friedhofs-	weiblich		4	11	5	20	95
personal	männlich	2	10	28	35	75	
Straßenunterhaltung	weiblich						15
	männlich		4	7	4	15	
Gesamt 31.12.2007		841	1.897	1.364	484	4.586	

In der Gesamtzahl sind 203 Auszubildende/Praktikanten enthalten.
Nachfolgend werden die Personalgruppen Verwaltungspersonal und Schreibdienst (Personalbericht 2004: nur Verwaltungspersonal), Sozialberufe, bautechnisches Personal, Lehrpersonal, Polizeivollzugsdienst, Feuerwehrtechnischer Dienst und Personal der Kulturpflege näher betrachtet.

Verwaltungspersonal und Schreibdienst:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2007	weiblich	7	5	73	161	4	365		18	633	70%
	männlich	38	9	75	83	2	60		5	272	30%
Gesamt	absolut	45	14	148	244	6	425		23	905	100%
	prozentual	5%	2%	16%	27%	1%	47%		3%		

31.12.2006	*weiblich*	*6*	*4*	*75*	*113*		*428*		*7*	*633*	*69%*
	männlich	*34*	*13*	*81*	*70*	*1*	*79*		*1*	*279*	*31%*
	absolut	*40*	*17*	*156*	*183*	*1*	*507*		*8*	*912*	*100%*
	prozentual	*4%*	*2%*	*17%*	*20%*	*0%*	*56%*		*1%*		
31.12.2005	*weiblich*	*4*	*7*	*77*	*114*		*439*		*8*	*649*	*70%*
	männlich	*32*	*10*	*83*	*72*	*2*	*84*		*1*	*284*	*30%*
	absolut	*36*	*17*	*160*	*186*	*2*	*523*		*9*	*933*	*100%*
	prozentual	*4%*	*2%*	*17%*	*20%*	*0%*	*56%*		*1%*		
31.12.2004	*weiblich*	*4*	*5*	*74*	*113*		*453*		*9*	*658*	*69%*
	männlich	*33*	*11*	*88*	*73*	*2*	*86*		*2*	*295*	*31%*
	absolut	*37*	*16*	*162*	*186*	*2*	*539*		*11*	*953*	*100%*
	prozentual	*4%*	*2%*	*17%*	*20%*	*0%*	*57%*		*1%*		

Diese Berufsgruppe ist nach dem Lehrpersonal weiterhin mit Abstand die zweitgrößte Personalgruppe. Sie umfasst neben den Verwaltungsbeamten und –angestellten auch Stadtangestellte mit Schreibverpflichtung, Schreibkräfte, Geschäftszimmerangestellte, Angestellte im Vorzimmer, Bürohilfskräfte, Controller/Volkswirte/Betriebswirte und andere.
In der Gesamtzahl sind 48 Auszubildende enthalten.
79 % dieser Personalgruppe ist im Beschäftigtenverhältnis – zumeist im mittleren Dienst - tätig. Die Gesamtzahl der Frauen überwiegt deutlich. Im höheren Dienst – mit nur 7 % die „kleinste“ Laufbahn – sind wie bisher überwiegend männliche Beschäftigte tätig.
In der prozentualen Verteilung gibt es seit dem Personalbericht 2004 keine deutlichen Veränderungen. Die Gesamtzahl ist leicht gesunken.

Sozialberufe:

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
		Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2007	weiblich	3	132	264		399	82%
	männlich		62	26		88	18%
Gesamt	absolut	3	194	290		487	100%
	prozentual	1%	40%	60%			
31.12.2006	*weiblich*	*4*	*106*	*240*	*1*	*351*	*80%*
	männlich	*2*	*51*	*33*		*86*	*20%*
	absolut	*6*	*157*	*273*	*1*	*437*	*100%*
	prozentual	*1%*	*36%*	*62%*	*0%*		
31.12.2005	*weiblich*	*4*	*110*	*219*		*333*	*78%*
	männlich	*2*	*53*	*39*	*1*	*95*	*22%*
	absolut	*6*	*163*	*258*	*1*	*428*	*100%*
	prozentual	*1%*	*38%*	*60%*	*0%*		
31.12.2004	*weiblich*	*4*	*108*	*300*		*412*	*82%*
	männlich	*2*	*51*	*40*		*93*	*18%*
	absolut	*6*	*159*	*340*		*505*	*100%*
	prozentual	*1%*	*31%*	*67%*			

Bei den Beschäftigten in den Sozialberufen handelt es sich überwiegend um Beschäftigungsverhältnisse im mittleren Dienst (60 %). Die Sozialberufe stellen sich vornehmlich als Frauenberufe dar (82 %).
Die Gesamtzahl beinhaltet 36 Praktikanten/innen.
In den Berichtszeiträumen 2005 und 2006 blieben zahlreiche Betreuer/innen aus dem Bereich der Verlässlichen Grundschule als geringfügig Beschäftigte unberücksichtigt.

Bautechnisches Personal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Beschäft. TVöD	Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte		absolut	prozentual
31.12.2007	weiblich		1		22		22		45	34%
	männlich	4	9	1	39		33		86	66%
Gesamt	absolut	4	10	1	61		55		131	100%
	prozentual	3%	8%	1%	47%		42%			
31.12.2006	*weiblich*	*1*	*4*		*9*		*31*	*1*	*46*	*35%*
	männlich	*3*	*15*	*1*	*29*		*32*	*6*	*86*	*65%*
	absolut	*4*	*19*	*1*	*38*		*63*	*7*	*132*	*100%*
	prozentual	*3%*	*14%*	*1%*	*29%*		*48%*	*5%*		
31.12.2005	*weiblich*		*4*		*8*		*30*		*42*	*34%*
	männlich	*5*	*15*	*1*	*27*		*30*	*2*	*80*	*66%*
	absolut	*5*	*19*	*1*	*35*		*60*	*2*	*122*	*100%*
	prozentual	*4%*	*16%*	*1%*	*29%*		*49%*	*2%*		
31.12.2004	*weiblich*		*3*		*6*		*29*		*38*	*35%*
	männlich	*4*	*13*	*1*	*22*	*2*	*30*		*72*	*65%*
	absolut	*4*	*16*	*1*	*28*	*2*	*59*		*110*	*100%*
	prozentual	*4%*	*15%*	*1%*	*25%*	*2%*	*54%*			

Zur Gruppe des bautechnischen Personals zählen Bauingenieure/Bautechniker/Bauzeichner/Baukontrolleure/Bauaufseher/Architekten/Verkehrsplaner/Technische Zeichner/Gartenbautechnische Angestellte, die Vermessungsberufe und andere.
Zurzeit sind 27 Auszubildende eingesetzt.

Lehrpersonal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2007	weiblich	293	36	351	93		2	775	56%
	männlich	357	21	184	47		2	611	44%
Gesamt	absolut	650	57	535	140		4	1.386	100%
	prozentual	47%	4%	39%	10%		0%		
31.12.2006	*weiblich*	*294*	*41*	*335*	*82*		*5*	*757*	*55%*
	männlich	*409*	*25*	*148*	*39*		*7*	*628*	*45%*
	absolut	*703*	*66*	*483*	*121*		*12*	*1.385*	*100%*
	prozentual	*51%*	*5%*	*35%*	*9%*		*1%*		
31.12.2005	*weiblich*	*282*	*43*	*345*	*72*		*5*	*747*	*54%*
	männlich	*416*	*26*	*153*	*41*		*10*	*646*	*46%*
	absolut	*698*	*69*	*498*	*113*		*15*	*1.393*	*100%*
	prozentual	*50%*	*5%*	*36%*	*8%*		*1%*		
31.12.2004	*weiblich*	*259*	*36*	*326*	*65*		*4*	*690*	*51%*
	männlich	*418*	*25*	*167*	*40*		*8*	*658*	*49%*
	absolut	*677*	*61*	*493*	*105*		*12*	*1.348*	*100%*
	prozentual	*50%*	*5%*	*37%*	*8%*		*1%*		

51 % des Lehrpersonals ist im höheren Dienst tätig, 49 % im gehobenen Dienst. 86 % des Lehrpersonals ist verbeamtet.
Die Anzahl der Frauen beim Lehrpersonal überwiegt. Allerdings sind die Frauen in der Mehrzahl im gehobenen Dienst, die Männer dagegen überwiegend im höheren Dienst vertreten.
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.

Polizeivollzugsdienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Einfacher Dienst	Beschäftigte TVöD	Gesamt	
							absolut	prozentual
31.12.2007	weiblich	1	54	5			60	14%
	männlich	5	349	22			376	86%
Gesamt	absolut	6	403	27			436	100%
	prozentual	1%	92%	6%				

31.12.2006	*weiblich*	*1*	*43*	*13*			*57*	*13%*
	männlich	*6*	*344*	*30*			*380*	*87%*
	absolut	*7*	*387*	*43*			*437*	*100%*
	prozentual	*2%*	*89%*	*10%*				
31.12.2005	*weiblich*	*1*	*41*	*16*			*58*	*13%*
	männlich	*6*	*350*	*33*			*389*	*87%*
	absolut	*7*	*391*	*49*			*447*	*100%*
	prozentual	*2%*	*87%*	*11%*				
31.12.2004	*weiblich*	*1*	*39*	*17*			*57*	*12%*
	männlich	*5*	*359*	*42*			*406*	*88%*
	absolut	*6*	*398*	*59*			*463*	*100%*
	prozentual	*1%*	*86%*	*13%*				

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

Feuerwehrtechnischer Dienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Einfacher Dienst	Beschäftigte TVöD	Gesamt absolut	Gesamt prozentual
31.12.2007	weiblich			2			2	1%
	männlich	3	23	191			217	99%
Gesamt	absolut	3	23	193			219	100%
	prozentual	1%	11%	88%				

31.12.2006	*weiblich*			*2*			*2*	*1%*
	männlich	*4*	*24*	*175*			*203*	*99%*
	absolut	*4*	*24*	*177*			*205*	*100%*
	prozentual	*2%*	*12%*	*86%*				
31.12.2005	*weiblich*			*2*			*2*	*1%*
	männlich	*3*	*21*	*184*			*208*	*99%*
	absolut	*3*	*21*	*186*			*210*	*100%*
	prozentual	*1%*	*10%*	*89%*				
31.12.2004	*weiblich*			*2*			*2*	*1%*
	männlich	*3*	*24*	*190*			*217*	*99%*
	absolut	*3*	*24*	*192*			*219*	*100%*
	prozentual	*1%*	*11%*	*88%*				

Die Feuerwehrbeamten befinden sich überwiegend im mittleren Dienst.
Im verbeamteten Feuerwehrdienst sind auch zum Stichtag 31.12.2007 lediglich zwei Frauen tätig. Die im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes festzustellende Unterrepräsentanz von Frauen resultiert aus den wenigen Bewerbungen von Frauen in diesem Bereich sowie den handwerklichen und hohen körperlichen Anforderungen.
Zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2003/88/EG werden zum Stellenplan 2008/2009 unter Berücksichtigung der aktuellen Personalbemessung 19,61 Stellen für den feuerwehrtechnischen Dienst zusätzlich eingerichtet. Im Hinblick auf die notwendige Stellenbesetzung gibt es aktuell 21 männliche Brandmeister-Anwärter.
Die Beschäftigtenzahlen der beiden obigen Übersichten zum Polizeivollzugsdienst und zum feuerwehrtechnischen Dienst weichen von den Beschäftigtenzahlen der halbjährlichen Magistratsvorlagen „Statistik über die Stellen/Beschäftigten beim Magistrat der Stadt Bremerhaven“ ab. In den Magistratsvorlagen ist jeweils das gesamte Personal der Ämter 90/93/94 bzw. des Amtes 37 enthalten, während in diesem Bericht das in den Ämtern vorhandene Verwaltungspersonal als eigene Gruppe dargestellt wird.

Personal der Kulturpflege:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Besch. TVöD	Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte		absolut	prozentual
31.12.2007	weiblich	2	1	1	9		53		53		119	49%
	männlich	3	4	1	8		38		71		125	51%
Gesamt	absolut	5	5	2	17		91		124		244	100%
	prozentual	2%	2%	1%	7%		37%		51%			
31.12.2006	*weiblich*	*2*	*1*	*1*	*10*		*33*		*52*	*28*	*127*	*51%*
	männlich	*3*	*5*	*1*	*3*		*15*		*68*	*29*	*124*	*49%*
	absolut	*5*	*6*	*2*	*13*		*48*		*120*	*57*	*251*	*100%*
	prozentual	*2%*	*2%*	*1%*	*5%*		*19%*		*48%*	*23%*		
31.12.2005	*weiblich*	*2*	*2*	*1*	*9*		*37*		*49*	*24*	*124*	*50%*
	männlich	*3*	*8*	*1*	*3*		*13*		*68*	*28*	*124*	*50%*
	absolut	*5*	*10*	*2*	*12*		*50*		*117*	*52*	*248*	*100%*
	prozentual	*2%*	*4%*	*1%*	*5%*		*20%*		*47%*	*21%*		
31.12.2004	*weiblich*	*2*	*2*	*1*	*9*		*25*		*53*	*23*	*115*	*47%*
	männlich	*3*	*8*	*1*	*3*		*12*		*75*	*26*	*128*	*53%*
	absolut	*5*	*10*	*2*	*12*		*37*		*128*	*49*	*243*	*100%*
	prozentual	*2%*	*4%*	*1%*	*5%*		*15%*		*53%*	*20%*		

Diese Personalgruppe umfasst das Fachpersonal des Kulturamtes, des Stadtarchivs, der Stadtbibliothek, des Historischen Museums und des Stadttheaters einschließlich 18 Auszubildenden.

1.3. Altersstruktur der Beschäftigten

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten ist etwas gesunken und liegt jetzt bei 45,5 Jahren; der Vorjahresdurchschnitt betrug noch 46,2 Jahre. In den einzelnen Beschäftigtengruppen zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede im Durchschnittsalter:

Gruppe	Durchschnittsalter in Jahren	Durchschnittsalter männliche Beschäftigte	Durchschnittsalter weibliche Beschäftigte
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	45,6	46,3	45,2
Polizei	44,7	46	36,5
Feuerwehr	37,6	37,6	35,5
Lehrpersonal	50,2	53,2	47,8
Personal der Kulturpflege	43,3	45	41,5
Sozialberufe	44,1	46,8	43,5

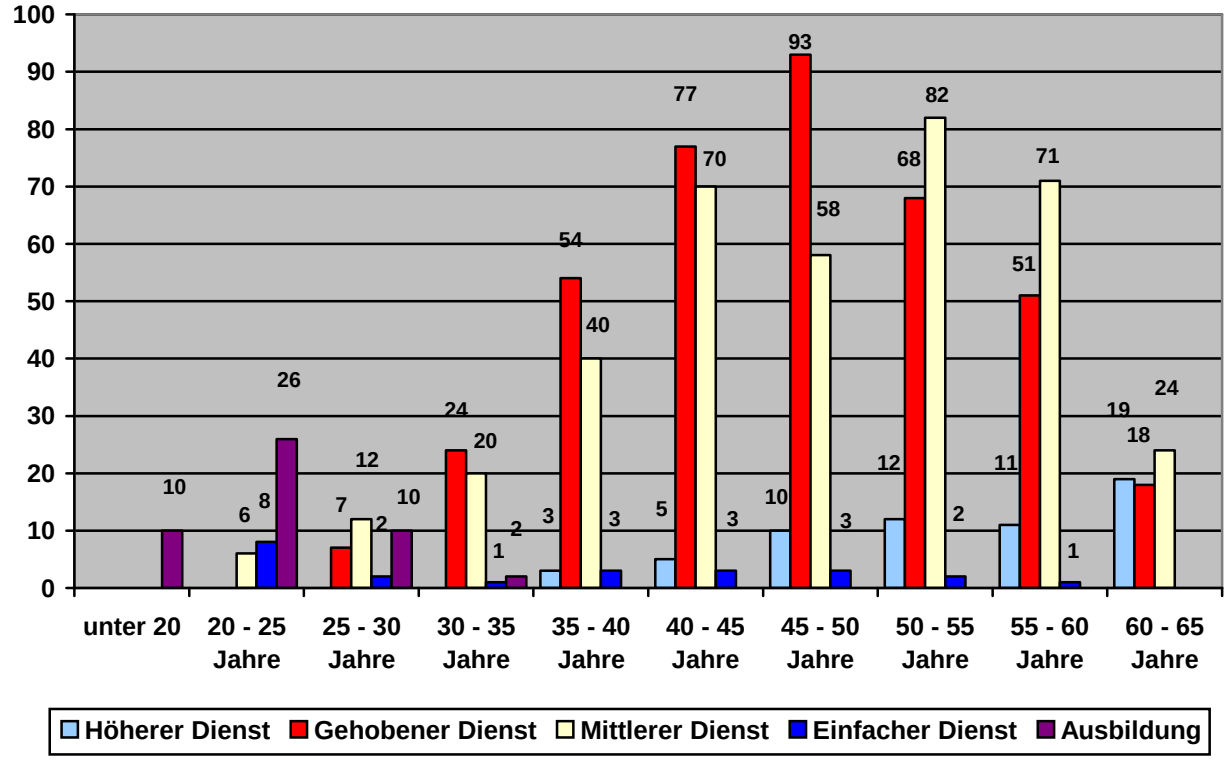
Personal der Gesundheitspflege	49,1	50,6	48,6
bautechnisches Personal	42,3	43,6	39,6
sonst. Technisches Personal	44,7	45,5	40,2
sonstiges Personal	49,7	53,1	48,4
Reinigungs- und Küchenpersonal	49,6	53	49,6
Hausmeister/Hauspersonal	49	48	56,6
handwerkliches Personal	42,6	43,1	37,8
Garten-/ Friedhofspersonal	44,5	45,9	39,4
Straßenunterhaltung	45,1	45,1	entfällt
Gesamt	**45,5**	**46,9**	**43,6**

Die Tendenz beim Durchschnittsalter ist somit unverändert hoch. Das Durchschnittsalter der männlichen Beschäftigten liegt um 3,3 Jahre höher als der Altersdurchschnitt bei den weiblichen Beschäftigten.

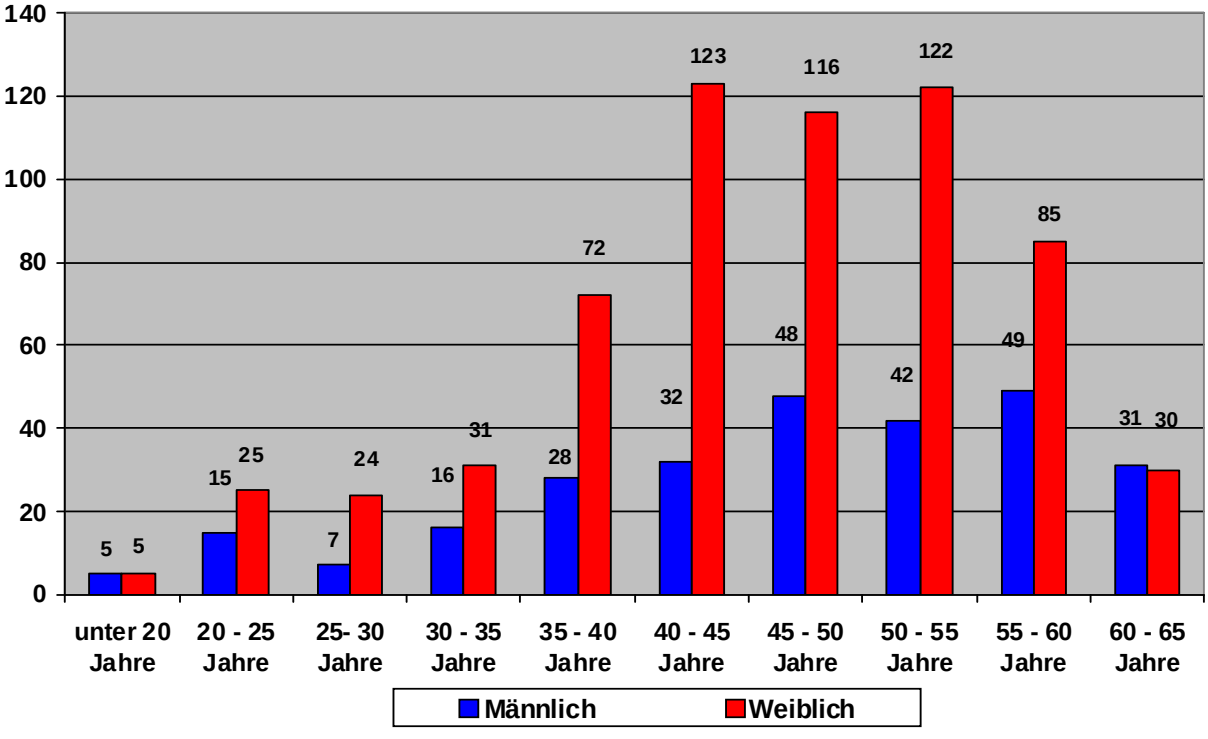
Bei der Feuerwehr ist das Durchschnittsalter auch weiterhin als günstig zu bezeichnen. Auffällig ist ebenso das hohe Durchschnittsalter beim Lehrpersonal (insbesondere bei den männlichen Lehrkräften).

Mit den Diagrammen auf den folgenden Seiten wird die altersmäßige Zusammensetzung des Personals in ausgewählten Personalgruppen (Verwaltungspersonal und Schreibdienst, Sozialberufe, bautechnisches Personal, Lehrpersonal, Polizei und Feuerwehr) nach Geschlecht und nach Laufbahngruppen dargestellt.
Beim Verwaltungspersonal liegt der bislang größte Anteil der 45 bis 50-Jährigen inzwischen gleichauf mit dem Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 bis 55 Jahren. Bei den Sozialberufen bilden Beschäftigte von 50 bis 55 Jahren den größten Anteil; beim bautechnischen Personal liegen die Gruppen der Beschäftigten im Alter von 50 – 55 Jahren und 55 – 60 Jahren sehr dicht beieinander; während beim Lehrpersonal das Durchschnittsalter weiter unverändert zwischen 55 und 60 Jahren liegt.
Auch unter Berücksichtigung eines altersmäßig späteren Ruhestandes bzw. Rentenbezuges wird die Zahl der ausscheidenden Mitarbeiter/innen in den nächsten 10 bis 15 Jahren weiter deutlich ansteigen. Dieses muss im Bereich Personalentwicklung und Personalplanung entsprechende Berücksichtigung finden. Zur Verbesserung der Altersstruktur und Deckung der künftigen Personalbedarfe ist auf die Nachwuchskräfteausbildung und deren anschließende Übernahme sowie die externe Einstellung von jungen Fachkräften mehr Gewicht zu legen. Hierzu wird auf den Punkt 5.4. „Nachwuchsgewinnung“ verwiesen.

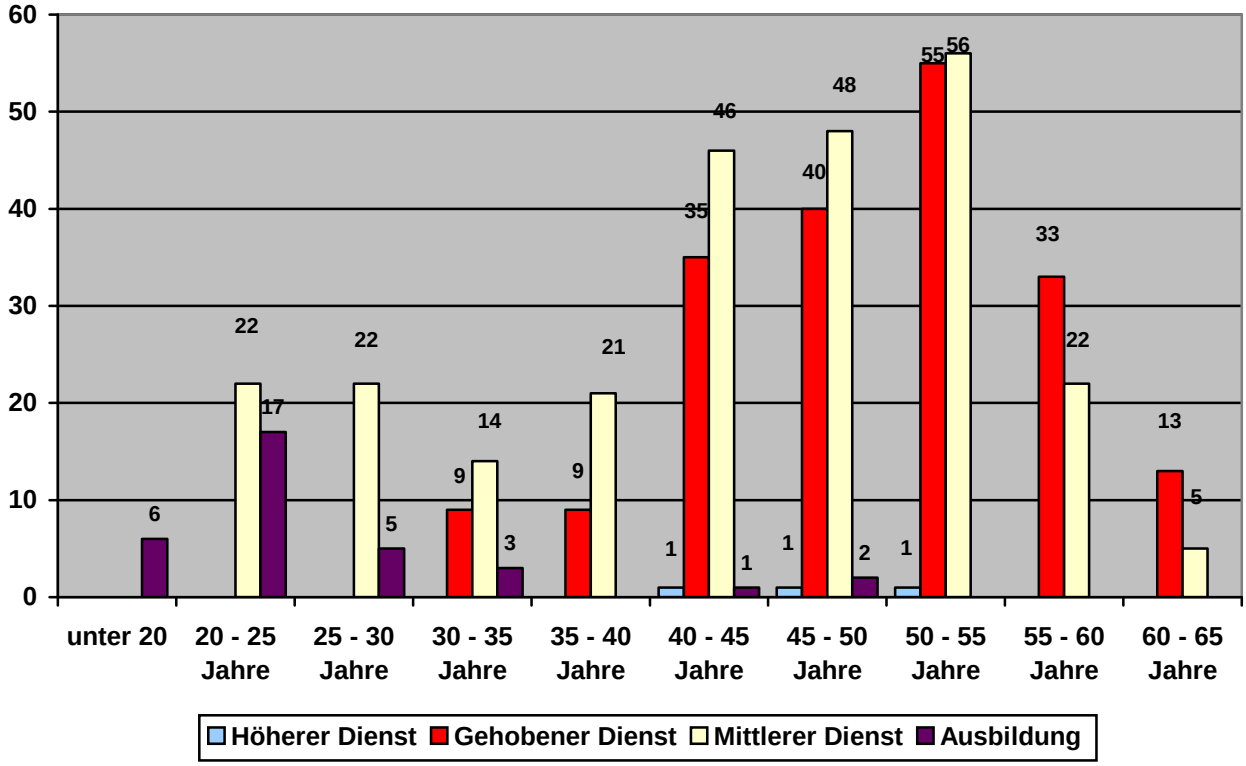
Altersstruktur nach Laufbahnen
(Verwaltungspersonal und Schreibdienst)



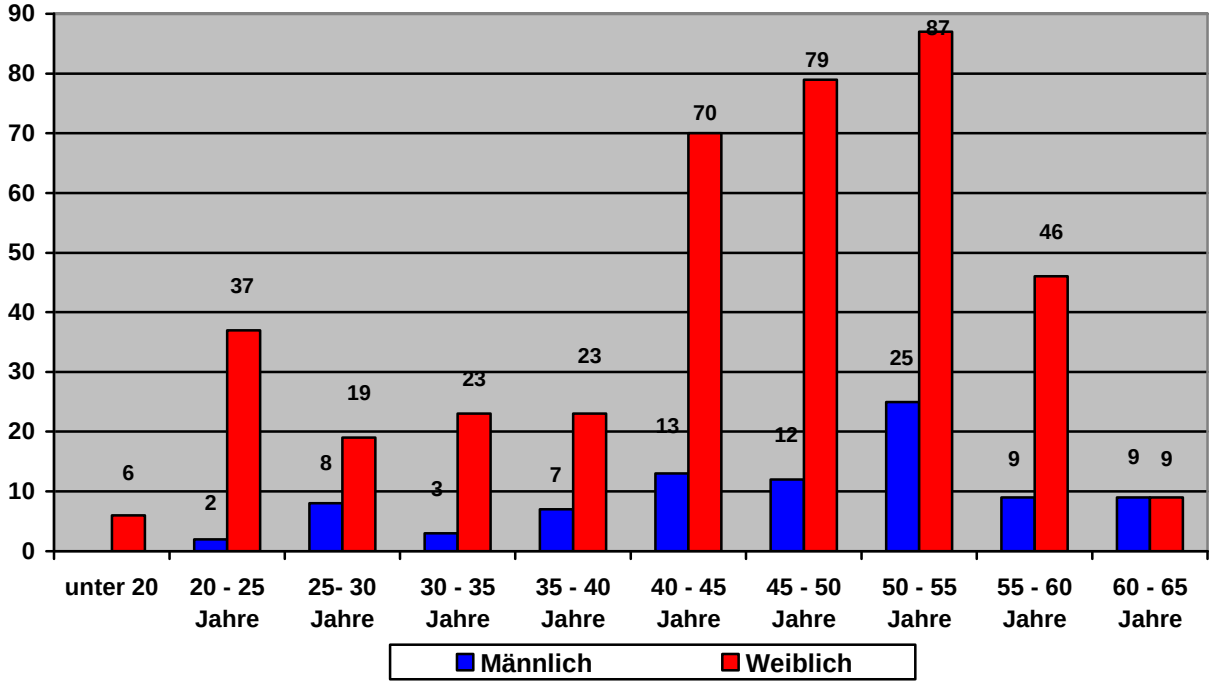
Altersstruktur nach Geschlecht
(Verwaltungspersonal und Schreibdienst)



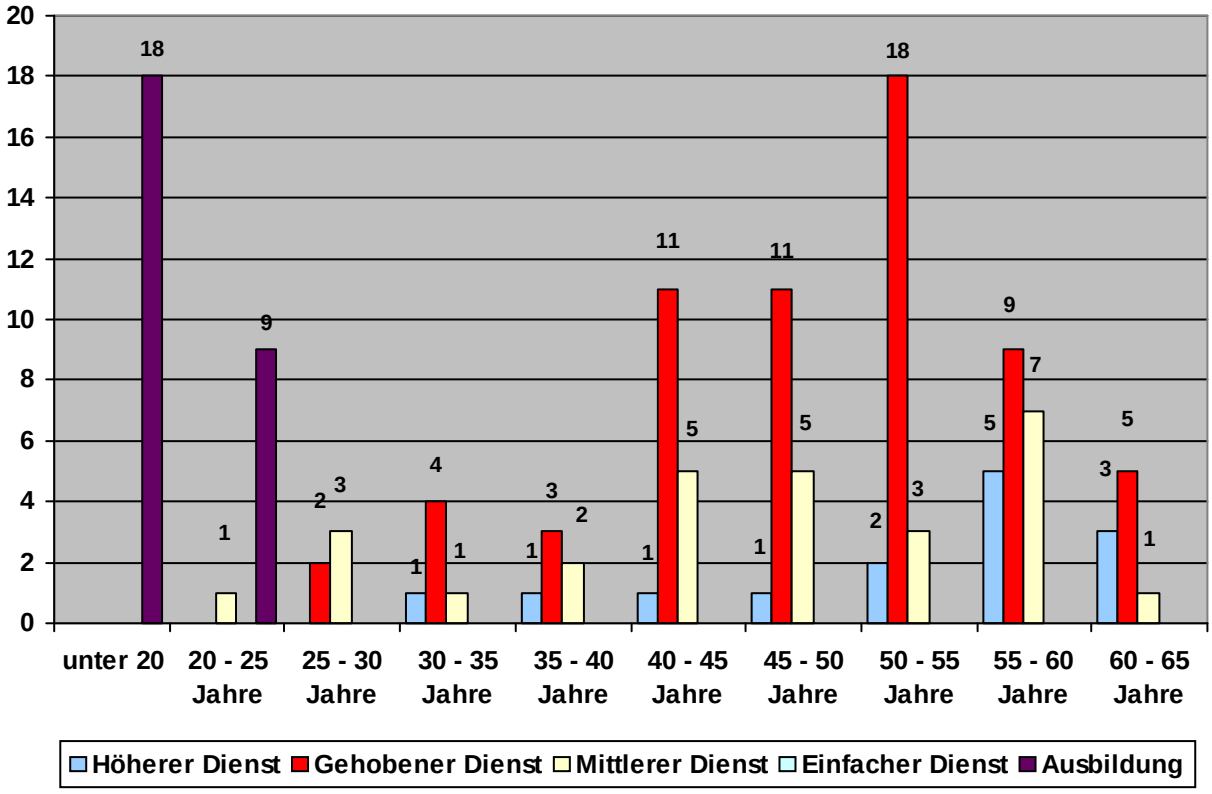
Altersstruktur nach Laufbahnen (Sozialberufe)



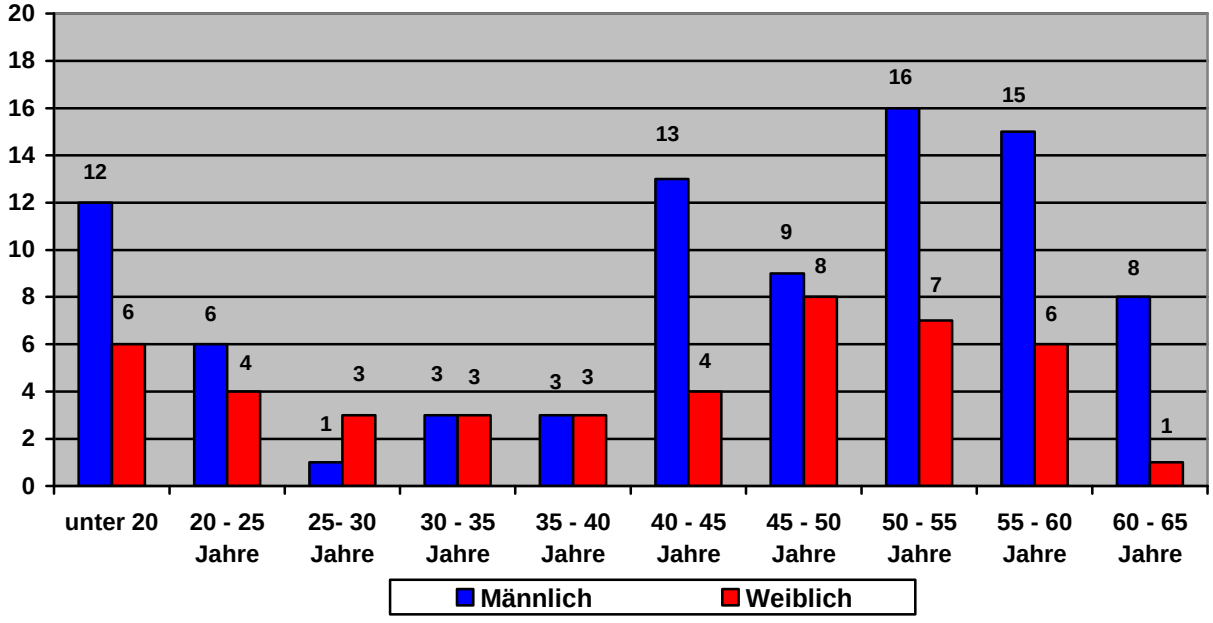
Altersstruktur nach Geschlecht (Sozialberufe)



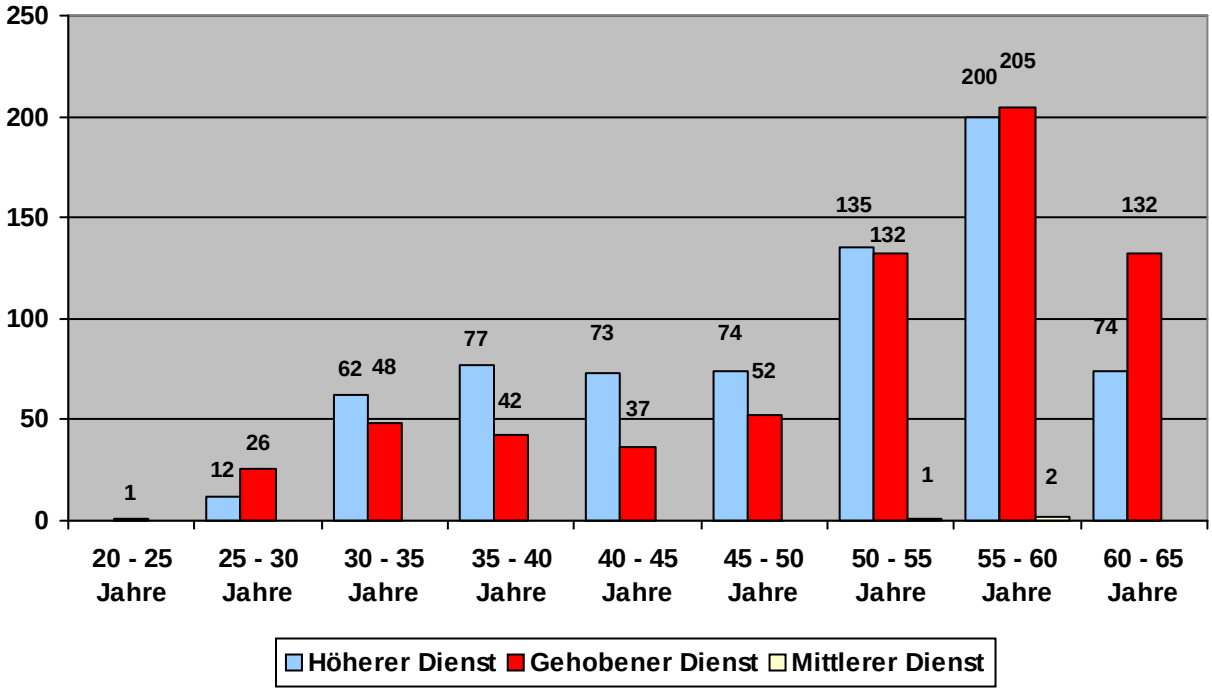
Altersstruktur nach Laufbahnen
(Bautechnisches Personal)



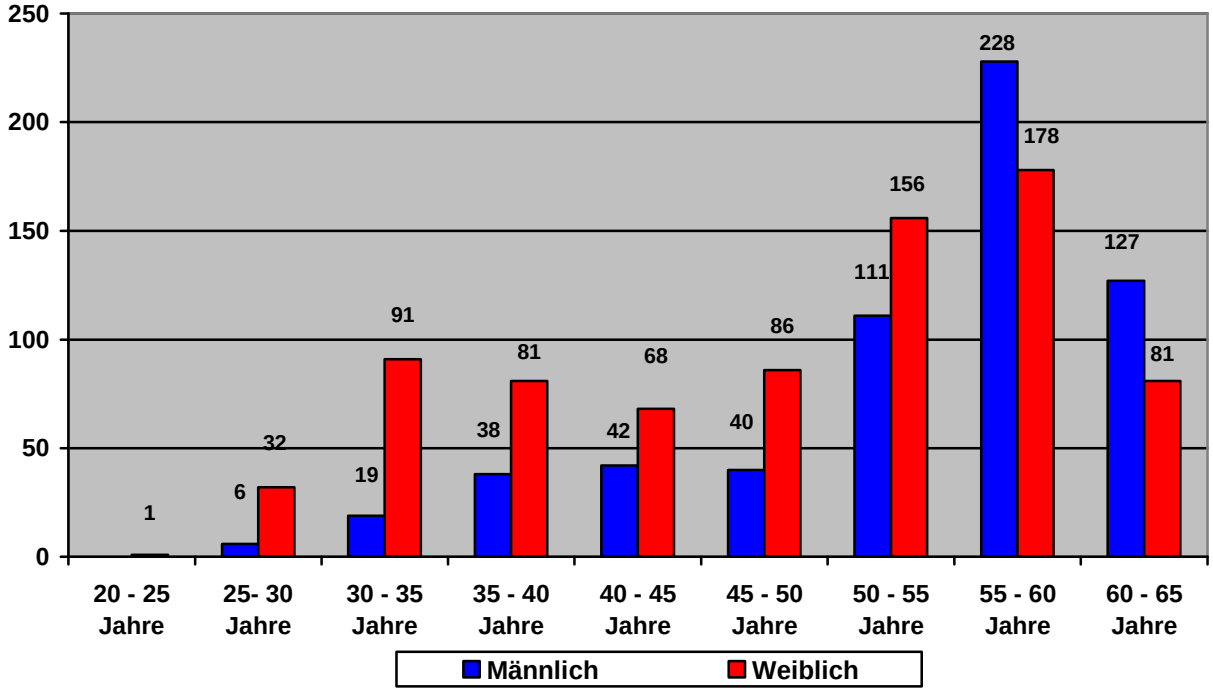
Altersstruktur nach Geschlecht
(Bautechnisches Personal)



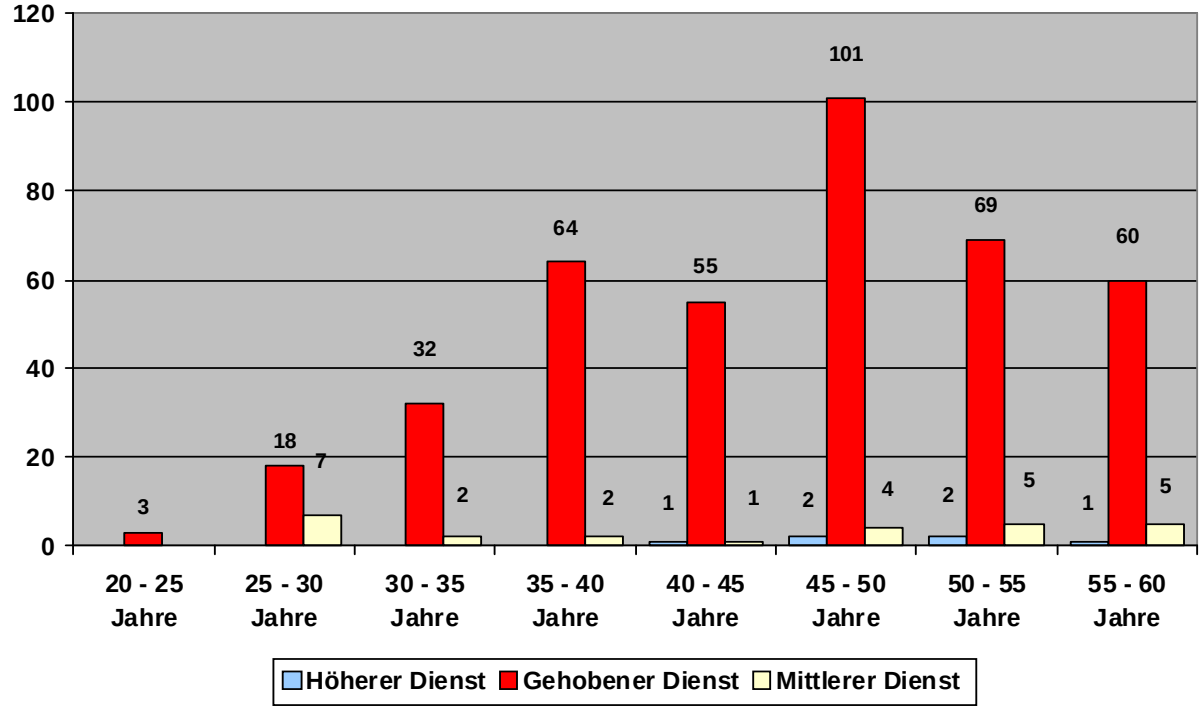
Altersstruktur nach Laufbahnen (Lehrpersonal)



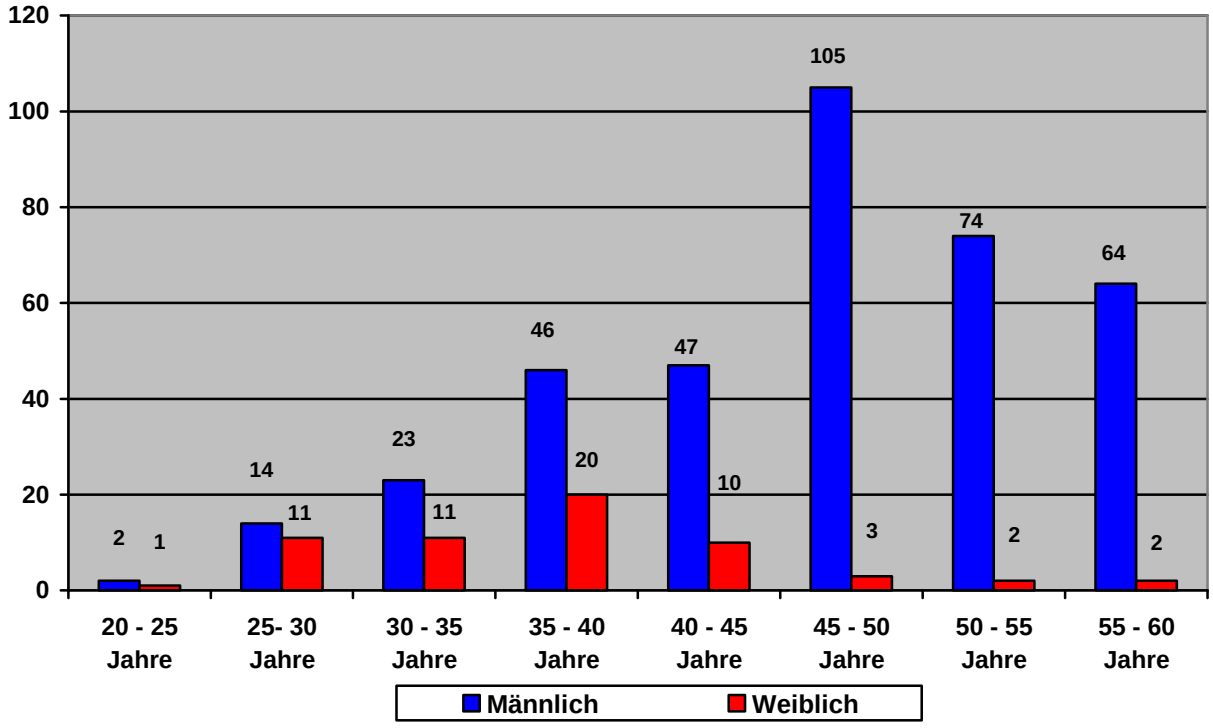
Altersstruktur nach Geschlecht (Lehrpersonal)



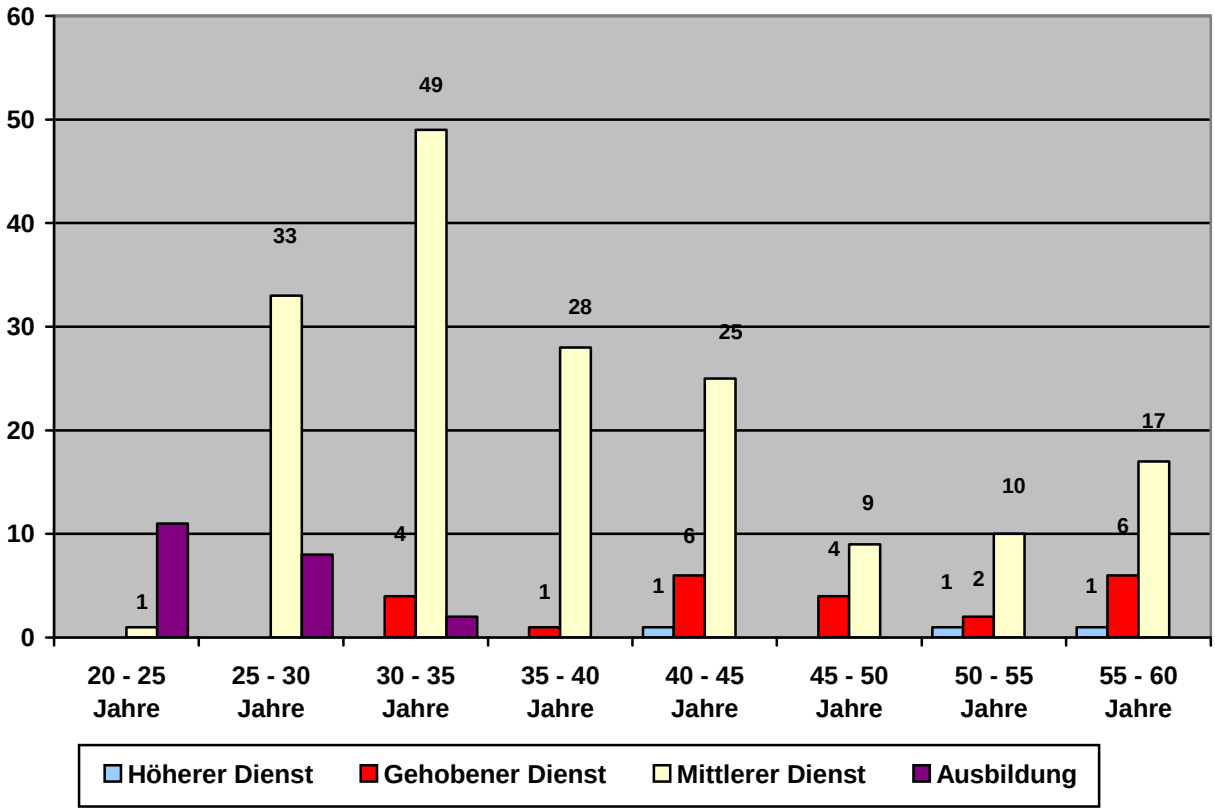
Altersstruktur nach Laufbahnen (Polizei)



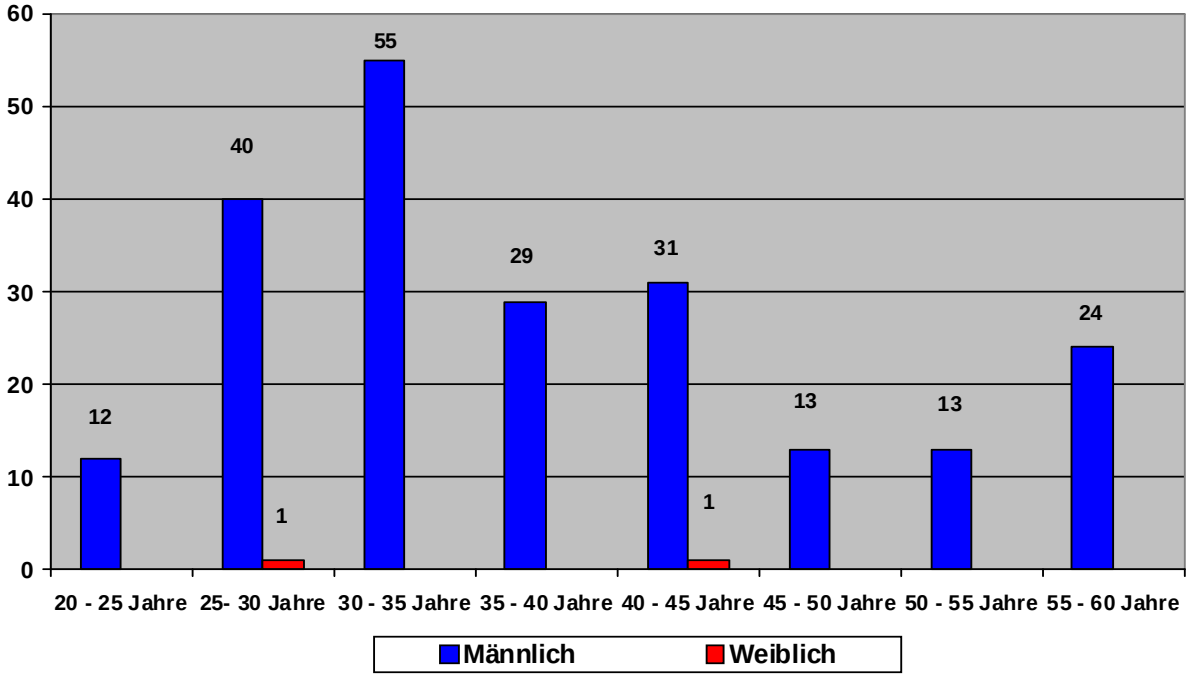
Altersstruktur nach Geschlecht (Polizei)



Altersstruktur nach Laufbahnen (Feuerwehr)



Altersstruktur nach Geschlecht (Feuerwehr)



1.4. Auszubildende

Auch 2007 hat der Magistrat der Stadt Bremerhaven angesichts der unverändert angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt seine Anstrengungen fortgesetzt, um weiter über den tatsächlichen Bedarf hinaus Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Durch den fortlaufenden Entwicklungs- und Anpassungsprozess in der dualen Berufsausbildung entstehen immer wieder neue Berufsfelder. Da der Magistrat auch in neugeschaffenen Berufen ausbildet, vergrößert sich die Palette der Ausbildungsberufe beim Magistrat ständig. So wurde im Jahr 2007 erstmalig im Bereich Immobilienkaufmann/-frau beim Wirtschaftsbetrieb Seestadt Immobilien ausgebildet.

Von der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze wurden im Jahr 2007 14 Plätze für benachteiligte Jugendliche vorgehalten, die auf dem Ausbildungsmarkt ansonsten kaum Chancen hätten, weil sie aus den verschiedensten Gründen nicht in der Lage sind, die üblichen schulischen Angebote zu nutzen oder die vorhandenen Angebote zur Berufsorientierung für sie nicht ausreichen. Zur Zielgruppe gehören Hauptschüler/innen ohne Schulabschluss, Schüler und Schülerinnen aus Förderzentren, sozial benachteiligte Jugendliche, Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten, ausländische Jugendliche und jugendliche Aussiedler/innen.

Ausbildungsplätze insgesamt (Magistrat der Stadt Bremerhaven)

( ) = davon Frauen

Jahr	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**
Anlagenmechaniker f. Sanitär-, Heizung- u. Klimatechnik	0	2 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)
Ausbaufacharbeiter/in	8 (0)	8 (0)	5 (0)	5 (0)	5 (0)
Bauten- u. Objektbeschichter/in	0	3 (1)	5 (0)	6 (1)	6 (1)
Bauzeichner/in	5 (3)	4 (2)	3 (1)	2 (0)	2 (1)
Elektroniker/in	8 (0)	9 (1)	8 (1)	9 (2)	9 (2)
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	1 (1)	3 (1)	7 (5)	7 (5)	8 (8)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2 (0)	2 (0)	4 (0)	3 (1)	4 (1)
Gärtner/in	6 (1)	6 (1)	7 (1)	8 (1)	8 (1)
Hochbaufacharbeiter/in	6 (0)	7 (0)	5 (0)	3 (3)	7 (0)
Holzmechaniker/in	14 (1)	14 (1)	11 (1)	9 (1)	10 (2)
Immobilienkaufmann/kauffrau	0	0	0	0	1 (1)
Industriemechaniker/in	10 (0)	11 (0)	11 (1)	9 (1)	7 (1)
Informatikkaufmann/-frau	4 (1)	3 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)
IT-Systemelektroniker/in	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)
Kommunikationselektroniker/in	2 (0)	1 (0)	0	0	0
Konstruktionsmechaniker/in	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
Maler/in	0	0	0	0	1 (0)
Maskenbildner/in	1 (1)	1 (1)	2 (2)	2 (2)	2 (2)
Maßschneider/in	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)
Maurer/in	2 (0)	0	1 (0)	2 (2)	0
Mechatroniker/in	2 (0)	1 (0)	0	0	0
Mediengestalter/in für Digital und Printmedien	0	2 (1)	3 (1)	3 (1)	1 (1)
Raumausstatter/in	0	0	0	1 (1)	1 (1)
Technische/r Zeichner/in	10 (5)	13 (7)	14 (7)	15 (7)	14 (5)
Vermessungstechniker/in	5 (2)	3 (2)	4 (2)	4 (2)	4 (2)
Verwaltungsfachangestellte/r	55 (22)	51 (28)	49 (30)	46 (32)	42 (29)
Zimmerer/Zimmerin	0	0	0	0	1 (0)
Volontär/in	3 (2)	3 (3)	2 (2)	2 (1)	2 (1)
Berufspraktikant/in	39 (32)	42 (36)	39 (29)	36 (33)	36 (32)
Gesamt	**192 (75)**	**198 (89)**	**194 (87)**	**186 (100)**	**184 (95)**

Neueinstellungen beim Magistrat der Stadt Bremerhaven im Jahr 2007

Ausbildungsberuf	Amt/Einrichtung	Gesamt	davon Frauen
Ausbaufacharbeiter/in	40/Tonnendh.	2*	0
Bauten- und Objektbeschichter/in	40/Tonnendh.	3*	0
Bauzeichner/in	Amt 66	1	1
Elektroniker/in	40/Tonnendh., Seestadt Immobilien	1* + 1	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	43, 61	2	2
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	46	2	1
Gärtner/in	67	2	1
Hochbaufacharbeiter/in	40/Tonnendh.	4*	0
Holzmechaniker/in	40/Tonnendh.	2*	1
Immobilienkaufmann/kauffrau	Seestadt Immobilien	1	1
IT-System-Elektroniker/in	40 S, 50	2	0
Maler/in	40/Tonnendh.	1	0
Maßschneider/in	46	1	1
Maurer/in	40/Tonnendh.	1	0
Technische/r Zeichner/in	40/GLA	4	1
Verwaltungsfachangestellte/r	div.	14	10
Berufspraktikant/in	div.	36	31
Gesamt		**80**	**57**

* Ausbildungsplätze werden vorgehalten für benachteiligte Jugendliche

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

Jahr	2003	2004	2005	2006	2007
mittlerer Feuerwehrdienst	18	8	4	2	18
gehobener Feuerwehrdienst	4	0	6	0	1
höherer Feuerwehrdienst	0	1	1	0	0
Gesamt	**22**	**9**	**11**	**2**	**19**

1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte

Beamte und Beschäftigte (gesamter Tarifbereich) können entsprechend der nachfolgenden Gründe beurlaubt werden:

Elternzeit

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

Für Beamte sieht die Elternzeitverordnung entsprechende Regelungen vor.

Sonderurlaub

Seit Überleitung der Angestellten mit Wirkung vom 01.10.2007 fallen nunmehr alle Tarifbeschäftigte unter die Bestimmungen des TVöD/VKA bzw. TV-L. Die Regelungen zum Thema „Sonderurlaub" sind dort jeweils im § 28 festgehalten und im Gegensatz zum bisherigen BAT/TdL sehr straff 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 neuen 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 Interessenlage beider Vertragsparteien erforderlich.

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

Die Beurlaubungsmöglichkeiten aus familiären Gründen sind für die Beamten entsprechend in § 71 a 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 können hier genannt werden:

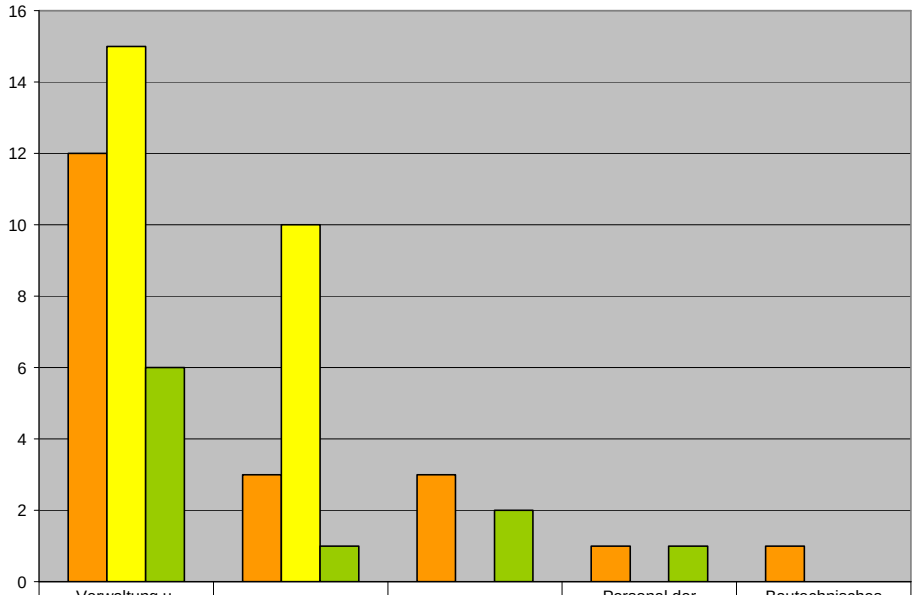
- Personalüberlassungen
- Aufnahme einer anderweitigen Erwerbstätigkeit im Interesse des Magistrats
- Aufnahme eines Studiums (für die Dauer von sechs Monaten)
- Aufnahme einer anderweitigen Erwerbstätigkeit aus persönlichen Gründen (für die Dauer von sechs Monaten)
- im Bereich der Lehrer/innen werden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

Zum Stichtag 31.12.2007 sind insgesamt 79 Tarifbeschäftigte (ohne zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente bzw. Zivil-/Wehrdienst) sowie 65 Beamte im Bereich des Magistrats und der Wirtschaftsbetriebe beurlaubt/abwesend.

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen die Beurlaubungen mit Stand vom 31.12.2007:

Beurlaubte/Abwesende Tarifbeschäftigte:
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

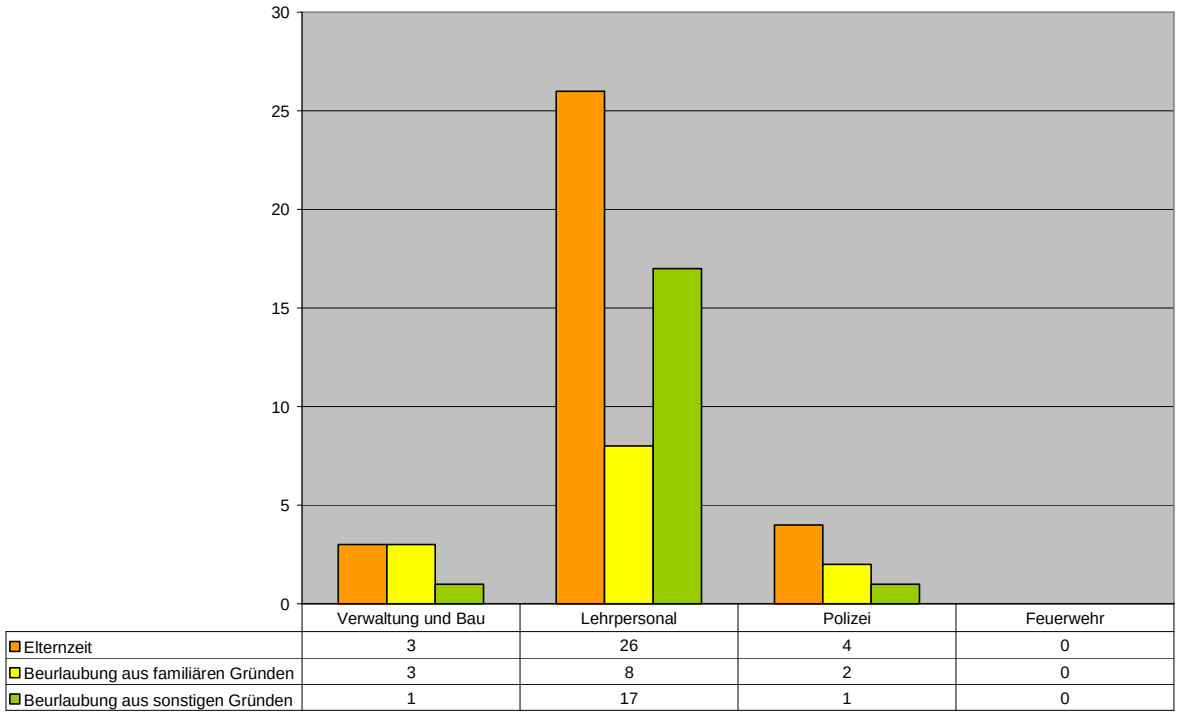
		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozial-berufe	Lehr-personal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Elternzeit	männlich	0	1	0	0	0	1
	weiblich	12	2	3	1	1	19
	gesamt	12	3	3	1	1	20
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	15	10	0	0	0	25
	gesamt	15	10	0	0	0	25
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	2	0	0	0	0	2
	weiblich	4	1	2	1	0	8
	gesamt	6	1	2	1	0	10
Gesamtzahl		33	14	5	2	1	55



	Verwaltung u. Schreibkräfte	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechnisches Personal
Elternzeit	12	3	3	1	1
Beurlaubung aus familiären Gründen	15	10	0	0	0
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	6	1	2	1	0

Beurlaubte/Abwesende Beamte:
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung und Bau	Lehr-personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Elternzeit	männlich	0	2	1	0	3
	weiblich	3	24	3	0	30
	gesamt	3	26	4	0	33
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	3	8	2	0	13
	gesamt	3	8	2	0	13
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	0	7	0	0	7
	weiblich	1	10	1	0	12
	gesamt	1	17	1	0	19
Gesamtzahl		7	51	7	0	65



Die Auswertung der Tabellen ergibt, dass deutliche mehr Frauen als Männer eine Beurlaubung aus familiären Gründen oder Elternzeit in Anspruch nehmen. Da die Tabellen und Grafiken die Zahlen zum Stichtag 31.12.2007 wiedergeben, wird die Zahl der Männer, die im Laufe des Jahres 2007 Elternzeit (überwiegend zwei Monate) in Anspruch genommen haben, hier nicht ausgewiesen. Auch beim Magistrat ist aber festzustellen, dass durch die Neuregelung des Elterngeldgesetzes die Anzahl der Männer, die Elternzeit beantragen, zunimmt.

1.6 Beschäftigte mit Behinderung

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 i. S. des SGB IX anerkannt, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Nach § 2 Abs. 3 SGB IX sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

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

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

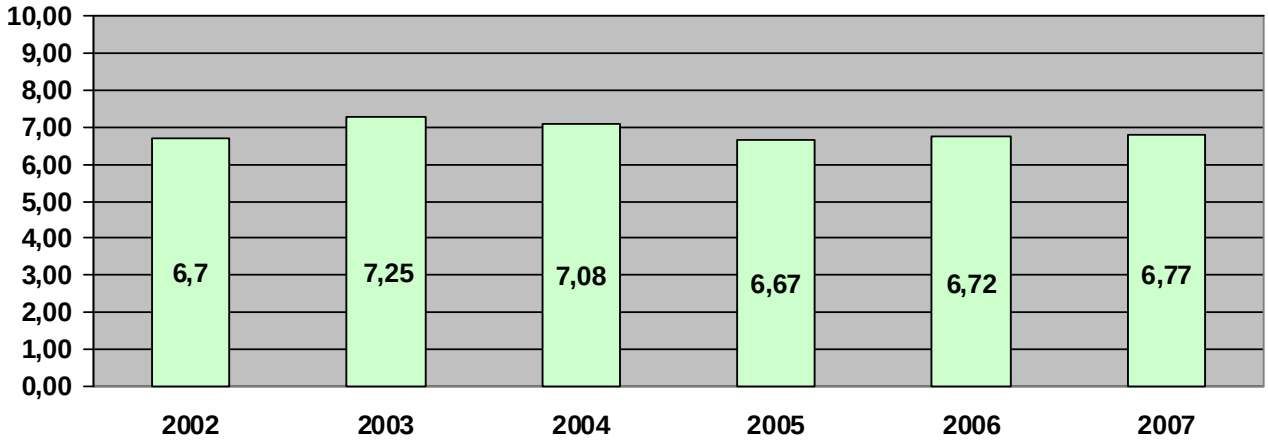
- 105,00 € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5%
- 180,00 € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3%
- 260,00 € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2%.

Um diese Vorgaben nach § 71 Abs. 1 SGB IX einhalten zu können und der Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes auch weiter gerecht zu werden, berücksichtigt der Magistrat bei Stellenausschreibungen die Menschen mit Behinderung bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung vorrangig.

Die Quote von 5 % wurde wie in den Vorjahren eingehalten, wobei in diesem Jahr ein leichter Anstieg von 0,05 % im Vergleich zum Jahr 2006 zu verzeichnen ist. Dieses liegt an der Tatsache, dass mehr Mitarbeitern/-innen eine Behinderung zuerkannt wurde und insgesamt weniger Mitarbeiter/-innen beim Magistrat beschäftigt sind als im Vorjahr.

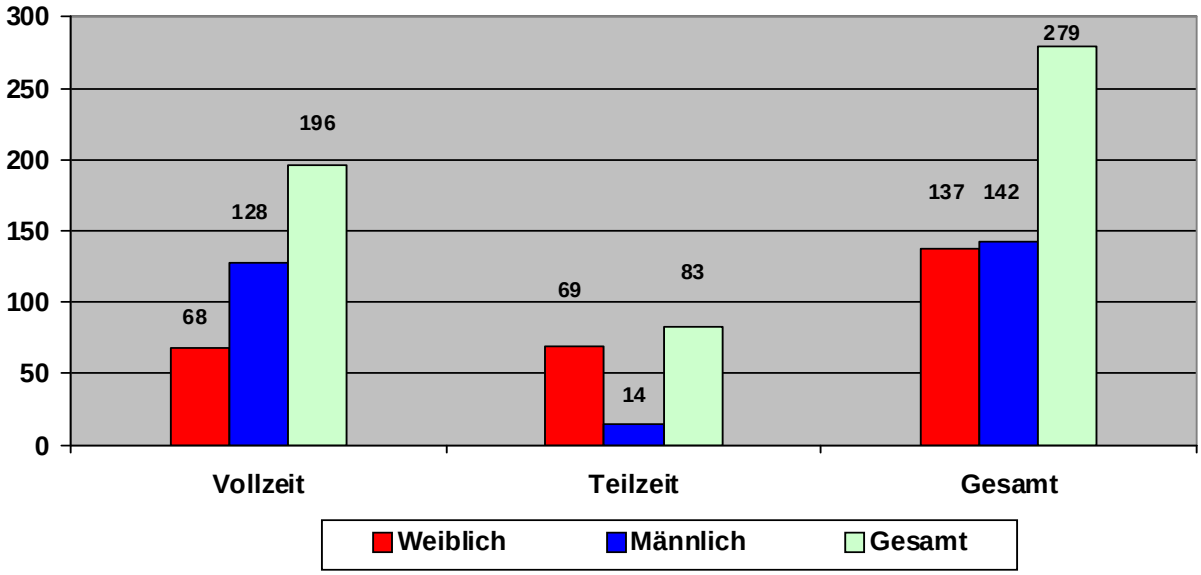
Das folgende Diagramm verdeutlicht, dass die vom Magistrat erreichte Quote die Pflichtquote auch im Jahr 2007 deutlich übersteigt, da bei einer durchschnittlichen Beschäftigtenanzahl von 4121 Arbeitsplätzen (ohne Stellen von Auszubildenden und Stellen nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX, die bei der Berechnung von den Arbeitsplätzen abgezogen werden) 206 Pflichtarbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung bzw. gleichgestellten behinderten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besetzt sein müssen. Zum Stichtag 31.12.2007 waren jedoch 279 Arbeitsplätze mit Beschäftigten mit Behinderung bzw. gleichgestellten behinderten Beschäftigten besetzt, woraus sich eine Beschäftigungsquote von 6,77% im Bereich des Magistrats ergibt. Im Vorjahr lag die Quote bei 6,72%.

Beschäftigungsquote beim Magistrat

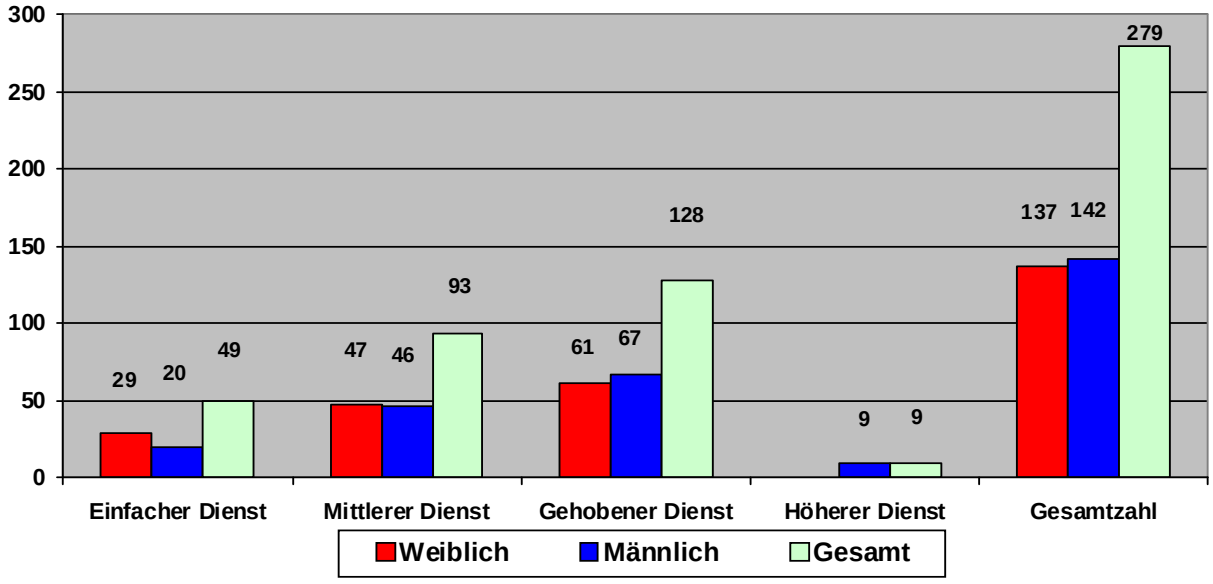


Die folgenden zwei Diagramme verdeutlichen die Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung und der gleichgestellten behinderten Menschen nach Laufbahngruppen unter gleichzeitiger Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung einschließlich geschlechtsspezifischer Darstellung.

Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung
- Voll- und Teilzeit -
(Stand: 31.12.2007)



Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung
- nach Laufbahn -
(Stand:31.12.2007)



1.7 Teilzeitbeschäftigte

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

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

Im Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven stehen ca. 24 % der Mitarbeiter (Beamte und Beschäftigte nach TVöD) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (Gesamtbeschäftigte: 4.586, in Teilzeit: 1107). Ca. 92,9 % = 1028 der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Die Teilzeitbeschäftigten sind überwiegend in den Bereichen Lehrpersonal (298 = 26,9 %), Verwaltung und Schreibdienst (255 = 22,9 %), Sozialberufe (235 = 21,2 %) und Reinigungs- und Küchenpersonal (190 = 17,2 %) zu finden. Diese vier Bereiche umfassen bereits 88,25 % aller Teilzeitbeschäftigten im Bereich des Magistrats.

Tarifbeschäftigte:

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

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

Beamte:

Teilzeitbeschäftigung bis zu einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit (z. Z. 10 Wochenstunden) kann nach den Bestimmungen des Bremischen Beamtengesetzes gewährt werden.

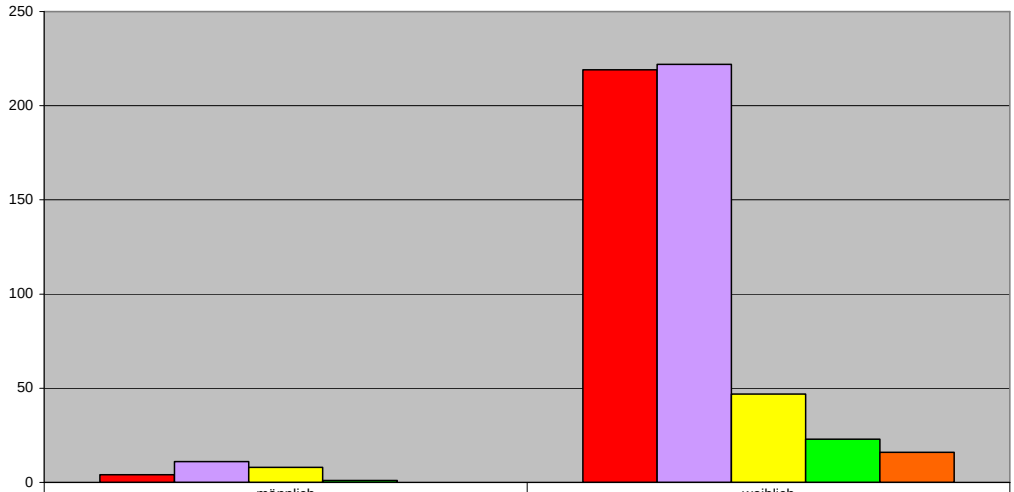
In den nachfolgenden Tabellen und Graphiken sind die ausgewählten Personalgruppen näher aufgeschlüsselt.

Tarifbeschäftigte in Teilzeit:
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozial-berufe	Lehr-personal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
männlich	höh. Dienst	1	0	2	0	0	3
	geh. Dienst	3	5	6	0	0	14
	mittl. Dienst	0	6	0	1	0	7
	einf. Dienst	0	0	0	0	0	0
weiblich	höh. Dienst	0	0	11	0	0	11
	geh. Dienst	56	53	34	3	8	154
	mittl. Dienst	157	169	2	19	8	355
	einf. Dienst	6	0	0	1	0	7
gesamt		223	233	55	24	16	551

Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

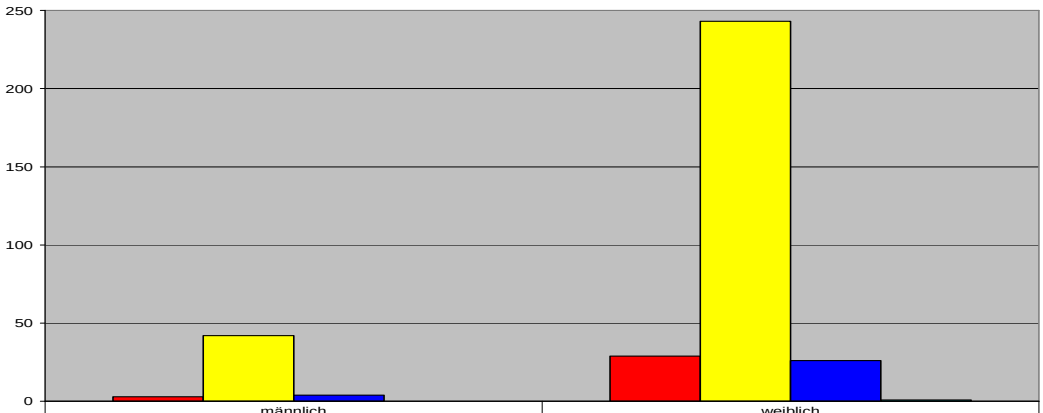


	männlich	weiblich
Verwaltung u. Schreibdienst	4	219
Sozialberufe	11	222
Lehrpersonal	8	47
Personal der Kulturpflege	1	23
Bautechnisches Personal	0	16

Beamte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung und Bau	Lehr-personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höh. Dienst	0	31	0	0	31
	geh. Dienst	3	11	2	0	16
	mittl. Dienst	0	0	2	0	2
weiblich	höh. Dienst	0	95	0	0	95
	geh. Dienst	29	106	19	0	154
	mittl. Dienst	0	0	7	1	8
gesamt		32	243	30	1	**306**



	männlich	weiblich
Verwaltung und Bau	3	29
Lehrpersonal	42	243
Polizei	4	26
Feuerwehr	0	1

1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit

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

Tarifbeschäftigte:

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

Ziel des Tarifvertrages 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 TV ATZ formuliert verschiedene persönliche Zugangsvoraussetzungen. Der Zugang wird insbesondere am „Lebensalter“ festgemacht. Es wird der Personenkreis der unter 60-jährigen und der über
60-jährigen unterschieden. Die über 60-jährigen haben einen „Quasi“-Anspruch auf Bewilligung der Altersteilzeit, wenn keine dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die unter 60-jährigen können diesen Anspruch nicht herleiten. Hier ist eine Ermessensentscheidung des Arbeitgebers zu treffen.

Die Teilnahme an der Altersteilzeit war bis Ende 2003 zahlreich, wurde aber insbesondere durch die unter 60-jährigen in Anspruch genommen. Bis Dezember 2003 gehörten lediglich 13,8 % der Antragsteller/-innen dem Personenkreis der über 60-jährigen an. In seiner Sitzung am 03.12.2003 beschloss der Magistrat, den Personenkreis der unter 60-jährigen grundsätzlich von der Gewährung der Altersteilzeit auszuschließen. Die hieraus resultierende Bewilligungspraxis führte zu einem erheblichen Einbruch in der Anzahl der Antragstellungen. Im Jahre 2007 wurden lediglich 7 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse neu bewilligt (und 2 abgelehnt).

Seit Beginn der Altersteilzeit wurden im Bereich der Tarifbeschäftigten des Magistrats der Stadt Bremerhaven insgesamt 322 Anträge auf Teilnahme an der Altersteilzeit gestellt und 268 Altersteilzeitbeschäftigungen gewährt (Bescheiderteilung bis 31.12.2007). Diese Zahlen umfassen ausschließlich die *schriftlichen* Anträge und hieraus resultierende Bewilligungen bzw. Ablehnungen.

Der weitaus überwiegende Teil der Antragsteller/-innen entschied sich für das Blockmodell (ca. 97,4 % = 261/Blockmodell, 7/Teilzeitmodell).

Zum Stichtag 31.12.2007 waren im Bereich des Magistrats (ohne EBB) insgesamt 83 Tarifbeschäftigte im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsvertrages beschäftigt. Zum selbem Stichtag im Jahre 2006 waren es 102 Tarifbeschäftigte. Da die Anzahl der auslaufenden Verträge größer ist als die Anzahl der Neuabschlüsse, ist auch in den kommenden Jahren mit einem Rückgang von Altersteilzeit zu rechnen. Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) gibt vor, dass Altersteilzeitarbeitsverhältnisse vor dem 01.01.2010 beginnen müssen. Ob die Regelungen des TV ATZ über diesen Termin hinaus in gleicher oder ähnlicher Form verlängert werden oder enden, bleibt zunächst abzuwarten.

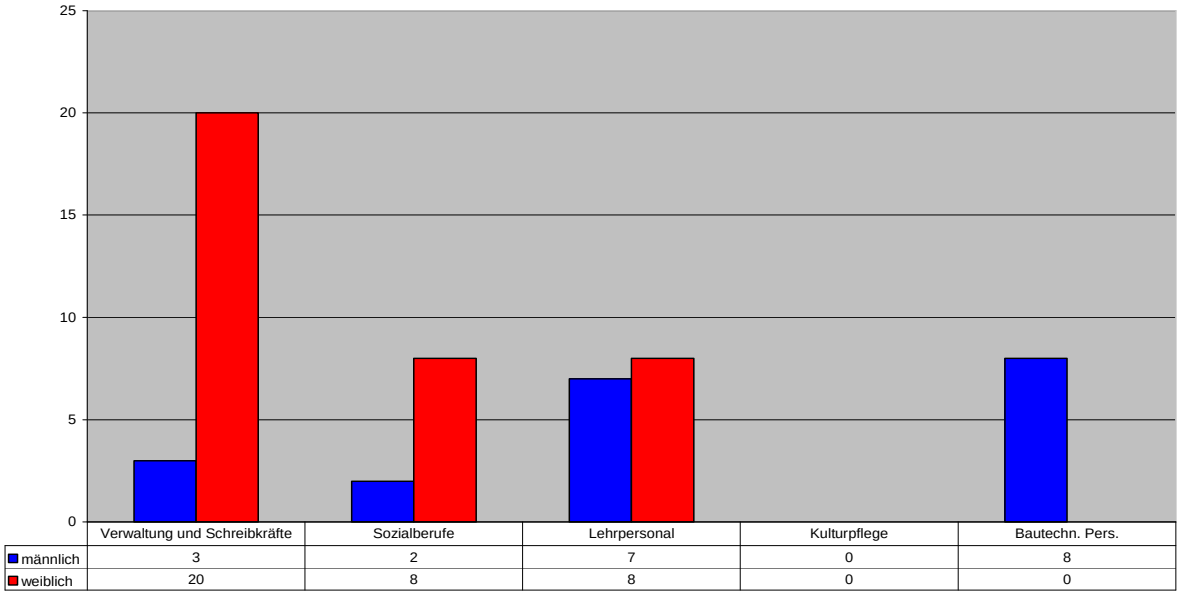
Beamte:

Grundlage für die Bewilligung von Altersteilzeit war § 71 b Bremisches Beamtengesetz. Der Magistrat hatte mit Richtlinie vom 26.02.2002 nach Ermächtigung des Senats die Gewährung von Altersteilzeit geregelt. Nachdem jedoch der Senat in seiner Sitzung am 27.01.2004 den Beschluss gefasst hat, die Verordnung über die Gewährung von Altersteilzeit nach den Bestimmungen des Bremischen Beamtengesetzes aufzuheben, ist mit In-Kraft-Treten der Aufhebungsverordnung vom 12.02.2004 die rechtliche Grundlage für die Gewährung von Altersteilzeit bei Beamtinnen und Beamten auch im Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven entfallen.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die zum Stichtag 31.12.2007 laufenden Altersteilzeitfälle in den ausgewählten Personalgruppen:

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit:
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung und Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechnisches Personal	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	0	2	0	0	2	4
	weiblich	6	5	3	0	0	14
	gesamt	6	7	3	0	2	18
Blockmodell Freistellungs-phase	männlich	2	0	7	0	6	15
	weiblich	14	3	4	0	0	21
	gesamt	16	3	11	0	6	36
Teilzeitmodel	männlich	1	0	0	0	0	1
	weiblich	0	0	1	0	0	1
	gesamt	1	0	1	0	0	2
Gesamtzahl		23	10	15	0	8	**56**

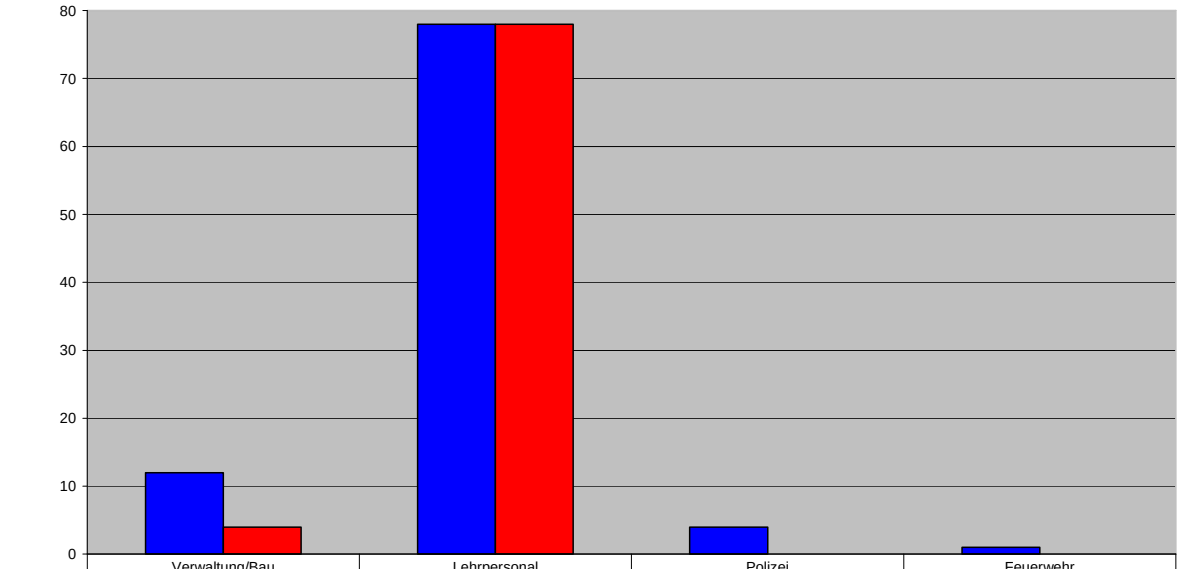


	Verwaltung und Schreibkräfte	Sozialberufe	Lehrpersonal	Kulturpflege	Bautechn. Pers.
männlich	3	2	7	0	8
weiblich	20	8	8	0	0

Beamte in Altersteilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

			Verwaltung und Bau	Lehrkräfte	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	1	13	0	0	14
		höherer Dienst	0	13	0	0	13
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	1	15	0	0	16
		höherer Dienst	0	6	0	0	6
	gesamt		2	47	0	0	49
Blockmodell Freistellungs-phase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	1	1
		gehobener Dienst	4	25	4	0	33
		höherer Dienst	7	21	0	0	28
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	1	44	0	0	45
		höherer Dienst	1	8	0	0	9
	gesamt		13	98	4	1	116
Teilzeitmodell	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	0	1	0	0	1
		höherer Dienst	0	5	0	0	5
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	0	4	0	0	4
		höherer Dienst	1	1	0	0	2
	gesamt		1	11	0	0	12
Gesamtzahl			16	156	4	1	**177**



	Verwaltung/Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr
männlich	12	78	4	1
weiblich	4	78	0	0

1.9 Versorgungsempfänger

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

Die Altersgrenze für die Beamten ist das vollendete 65. Lebensjahr. Hiervon ausgenommen sind die Vollzugsbeamten; für sie liegt diese Grenze beim vollendeten 60. Lebensjahr. Für Lehrpersonal gilt als Altersgrenze das Ende des Schulhalbjahres, in dem das fünfundsechzigste Lebensjahr vollendet wird (§ 42 Bremisches Beamtengesetz).

Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit können Beamte (ausgenommen Vollzugsbeamte, s. o.) 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 (§ 43 Abs. 4 Bremisches Beamtengesetz).

Im Übrigen werden Beamte aus gesundheitlichen Gründen von Amts wegen oder auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt, wenn ihre Dienstunfähigkeit nach amtsärztlichem Gutachten festgestellt ist (§ 43 Abs. 1 Bremisches Beamtengesetz).

Ruhestandsbeamte erhalten gemäß § 48 Abs. 3 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) Ruhegehalt auf Lebenszeit nach den Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG). Analog der gesetzlichen Bestimmungen im Sozialversicherungsrecht haben auch Beamte bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst, d. h. vor der jeweiligen Altersgrenze, Versorgungsabschläge hinzunehmen.

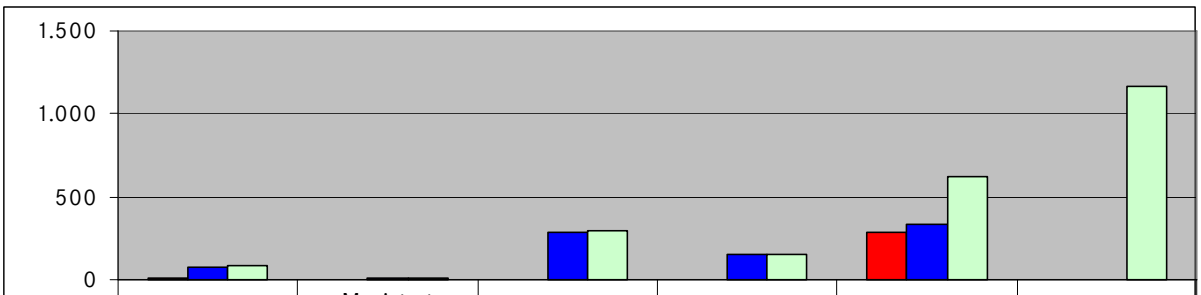
Zum 31.12.2007 wurden für insgesamt 1.597 Personen Versorgungsbezüge gezahlt. Nicht enthalten sind die Versorgungsempfänger des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide (6 Personen).

weiblich	männlich	Gesamt
699	898	**1.597**

Daneben bezogen 115 ehemalige Mitarbeiter/-innen aus dem Tarifbereich eine zusätzliche Rente nach dem Ortsgesetz.

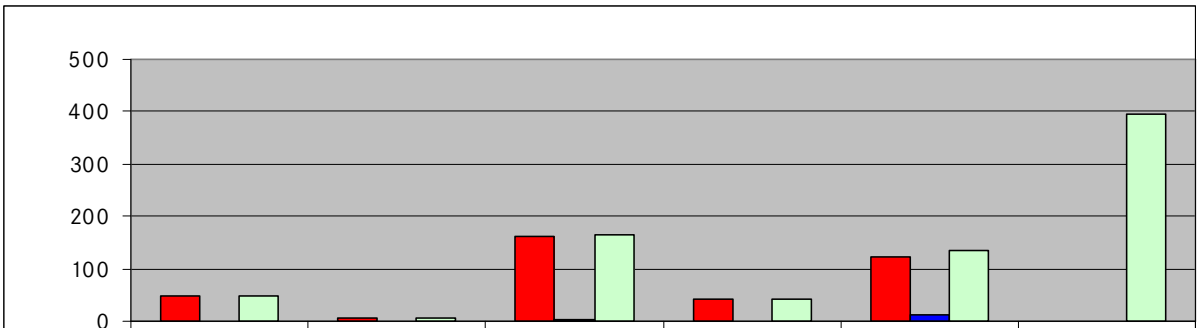
Die Versorgungsbezüge unterteilen sich wie nachfolgend dargestellt in die Ansprüche der Versorgungsurheber (eigene Versorgung) und in die Hinterbliebenenversorgung für Witwen/Witwer und Waisen.

Versorgungsurheber



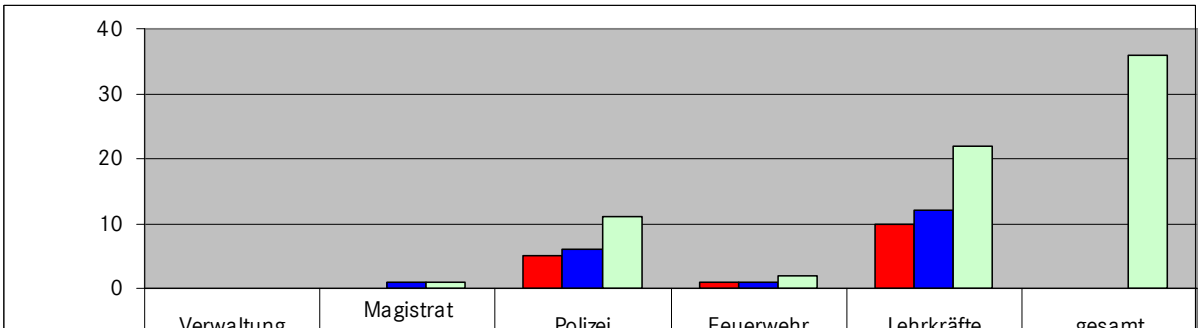
	Verwaltung	Magistrat (hauptamtl.)	Polizei	Feuerwehr	Lehrkräfte	gesamt
Frauen	10	0	4	0	287	
Männer	78	9	290	154	333	
gesamt	88	9	294	154	620	1.165

Witwen-/Witwerversorgung



	Verwaltung	Magistrat (hauptamtl.)	Polizei	Feuerwehr	Lehrkräfte	gesamt
Frauen	48	6	162	43	123	
Männer	0	0	2	0	12	
gesamt	48	6	164	43	135	396

Waisenversorgung (Halbwaisen, Vollwaisen, Unfallwaisen)

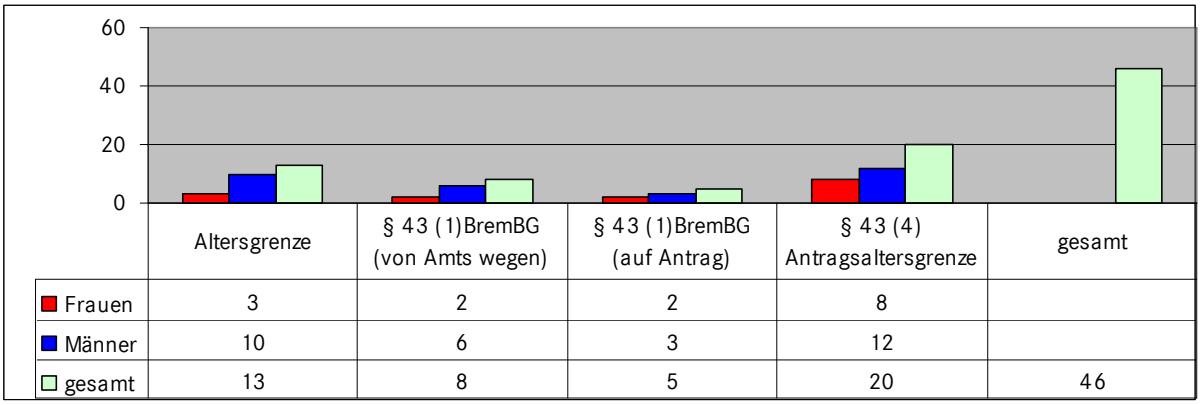


	Verwaltung	Magistrat (hauptamtl.)	Polizei	Feuerwehr	Lehrkräfte	gesamt
weiblich	0	0	5	1	10	
männlich	0	1	6	1	12	
gesamt	0	1	11	2	22	36

Darstellung der Versetzungen in den Ruhestand aus Alters- und Krankheitsgründen einschließlich Sterbefälle aus dem aktiven Dienst in der Zeit vom 01.01. bis 31.12.2007 (insgesamt = 72 Personalfälle):

Grund	**Verwaltung**		**Polizei**		**Feuerwehr**		**Lehrer**	
Altersgrenze	**2**		**12**		**5**		**13**	
§ 42 BremBG	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 32	2	0	12	0	5	0	10	3
Ablauf Zeitbeamten-verhältnis	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 0	0	0	0	0	0	0	0	0
vorgez. Altersgrenze	**1**		**entfällt**		**entfällt**		**20**	
§ 43 Abs. 4 BremBG	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 21	1	0	0	0	0	0	12	8
Dienstunfähigkeit einschl. Sterbefall aus aktivem Dienst	**0**		**4**		**0**		**8**	
von Amts wegen § 43 Abs. 1 BremBG	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 12	0	0	3	1	0	0	6	2
Dienstunfähigkeit	**0**		**1**		**1**		**5**	
auf Antrag § 43 Abs.1 BremBG	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 7	0	0	1	0	1	0	3	2

Exemplarische Darstellung der Versetzungen in den Ruhestand im Jahr 2007 am Beispiel der Lehrkräfte:



	Altersgrenze	§ 43 (1) BremBG (von Amts wegen)	§ 43 (1) BremBG (auf Antrag)	§ 43 (4) Antragsaltersgrenze	gesamt
Frauen	3	2	2	8	
Männer	10	6	3	12	
gesamt	13	8	5	20	46

1.10 Überplanmäßiges Personal

Nach § 9 Absatz 1 Ziffer 2 der Haushaltssatzung 2007 ist der Personal- und Organisationsausschuss ermächtigt, „in Fällen eines unabweisbaren und nicht aufschiebbaren Bedarfs im Rahmen der verfügbaren Mittel Beamtenplanstellen und überplanmäßige Stellen für Angestellte und Arbeiter zu schaffen“. Bei diesem „überplanmäßig anerkannten Bedarf“ handelt es sich i. d. Regel um Projekte, Sonderaufgaben oder fremdfinanzierte Aufgaben, die entweder zeitlich befristet sind oder über die endgültig im Rahmen der nächsten Haushaltsberatungen entschieden wird.
Soweit Aufgaben nicht mehr oder nur noch eingeschränkt wahrgenommen werden, wird das insoweit freigestellte Personal in den Personalüberhang überführt („internes Arbeitsamt“). Die entsprechenden Personalkostenbudgets verbleiben grundsätzlich in den Fachkapiteln. Die entsprechenden Stellen/-anteile bzw. Budgets sind zum nächsten Stellen- bzw. Hauhaltsplan zu streichen. (§ 9 Absatz 3 der Haushaltssatzung 2007)

Ebenfalls im überplanmäßigen Bereich befinden sich Mitarbeiter/-innen, die auf Grund von Personalbewegungen nicht unmittelbar auf Stellen eingesetzt werden können. Bei der Rückkehr aus der Elternzeit, der Beurlaubung, dem Wehr- oder Zivildienst oder einer Personalüberlassung, bei einer Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung oder bei einer organisatorischen Änderungen (ohne dass eine Überführung in das „interne Arbeitsamt“ stattfindet) muss dieses Personal übergangsweise auch überplanmäßig geführt werden.
Diese Mitarbeiter/-innen verlassen den Kreis der überplanmäßigen Mitarbeiter/-innen i. d. Regel nach einem akzeptablen Zeitraum, sobald sich eine planmäßige Einsatzmöglichkeit ergibt bzw. die stellenplanmäßigen Voraussetzungen geschaffen sind. Allerdings sind die Möglichkeiten der personalführenden Stelle, die Umsetzung in den planmäßigen Bereich zu beschleunigen, ausgesprochen begrenzt, da dieses in Abhängigkeit von den Bedarfen/Anforderungen der Ämter steht und gerade in Fällen des Fachpersonals auf Grund der Spezialisierung oftmals nur mittelfristig zu lösen ist.
Problematischer ist eine Unterbringung auf Stellen, wenn soziale Belange oder körperliche Einschränkungen einem solchen Einsatz entgegenstehen (eingeschränkte Einsatzfähigkeit, Rückkehr aus der Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit, bevorstehender Rentenbeginn, usw.).
Die Zahl der überplanmäßigen Mitarbeiter/-innen hat sich in den vergangen Jahren grundsätzlich verringert. Insbesondere bei diesem Personenkreis haben sich die Möglichkeiten der 58er-Regelung (noch vor 2004), der Altersteilzeit und die Maßnahmen zur Personalbewirtschaft verstärkt ausgewirkt.

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

Stand: 31.12.2007

	Anzahl	Laufbahnen				Bereiche			
	üpl.	höher.Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib-dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn	Lehr-personal
Beschäftigte weiblich	23	1	2	12	8	20	1	1	1
Beschäftigte männlich	15	1	5	6	3	10	0	5	0
	38								

Stand: 31.12.2006

	Anzahl	Laufbahnen				Bereiche			
	üpl.	höher.Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung und Schreibdienst	Soziale Berufe	Bautechnik und sonst. Technik	Lehrpersonal
Angestellte weibl.	18	1	2	14	1	16	1	0	1
Angestellte männl.	16	1	4	8	1	12	0	4	0
Beschäftigte TVöD weibl.	2								
Beschäftigte TVöD männl.	0								
	36								

Im Hinblick auf die gegenüber dem Stand 31.12.2006 (= 36) leicht erhöhte Anzahl der überplanmäßig Beschäftigten ist zu berücksichtigen, dass im Sommer 2007 sechs Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Solange sie nicht auf Stellen vermittelt werden konnten, wirken sie sich in der vorstehenden Übersicht erhöhend aus. Die Personalkosten werden überwiegend aus den jeweiligen Fachkapiteln der Einsatzämter getragen.
Wie schon in den Jahren 2005 und 2006 sind darüber hinaus Mitarbeiter/-innen (= sechs ganztags, eine teilzeit) überplanmäßig im Bereich der Arbeitsgemeinschaft „ARGE Job-Center Bremerhaven“ eingesetzt. Die Personalkosten werden von der Bundesanstalt für Arbeit erstattet.

2. Personal-/Strukturveränderungen

2.1 Stellenentwicklung

Grundlage für die Übersicht zur Stellenentwicklung sind die in den Stellenplänen 1992 bis 2006/2007 ausgewiesenen planmäßigen Stellen. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Personalberichts war noch nicht endgültig über alle Anträge zum Stellenplan 2008/2009 entschieden. Dargestellt ist daher für 2008/2009 der Stand, wie er sich aufgrund der bisher vorliegenden Beschlüsse vom 21.11.2007 und 19.02.2008 ergibt.
Um auch wirklich eine Vergleichbarkeit zwischen den Jahren herzustellen, wurden die Jahreswerte jeweils um die Ausgliederungen in die gesondert aufgeführten Wirtschaftsbetriebe bereinigt. Ämter, die privatisiert wurden, sind daher auch in den Jahren, in denen sie noch als Amt geführt wurden, nicht mehr in den Zahlen enthalten.
Im Gegenzug wurden die Stellen des bisherigen Wirtschaftsbetriebes Volkshochschule (seit 01.01.2007 wieder Amt 43) rückwirkend wieder dem Bereich Übrige Verwaltung zugerechnet.
Ohne an dieser Stelle im Einzelnen hierauf einzugehen, sollen die Ausgliederung oder Auflösung verschiedener städtischer Einrichtungen und Ämter in chronologischer Reihenfolge dargestellt werden:

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

Stellenentwicklung

	1992	1993	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	1994	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	1995	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	1996/97	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	1998/99	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	2000/01	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	2002/03	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	2004/05	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	2006/07	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	2008/09 [4] Stand: beschlossene Anträge 21.11.2007, 19.02.2008	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	Entwicklung seit 1992 in %	Entwicklung seit 1992 absolut
Dezernat I	229,32	232,82	*1,5%*	235,77	*1,3%*	226,06	*-4,1%*	234,18	*3,6%*	222,59	*-4,9%*	215,73	*-3,1%*	218,93	*1,5%*	212,619	*-2,9%*	209,779	*-1,3%*	208,279	*-0,7%*	*-9,2%*	-21,041
Dezernat II	66,70	65,70	*-1,5%*	65,20	*-0,8%*	63,70	*-2,3%*	60,70	*-4,7%*	61,54	*1,4%*	64,76	*5,2%*	60,41	*-6,7%*	58,81	*-2,6%*	58,01	*-1,4%*	55,01	*-5,2%*	*-17,5%*	-11,69
Dezernat III	518,65	519,40	*0,1%*	505,78	*-2,6%*	501,87	*-0,8%*	509,43	*1,5%*	491,38	*-3,5%*	490,27	*-0,2%*	481,10	*-1,9%*	480,911	*0,0%*	456,416	*-5,1%*	455,733	*-0,1%*	*-12,1%*	-62,917
Dezernat IV	446,90	445,90	*-0,2%*	438,42	*-1,7%*	429,67	*-2,0%*	420,80	*-2,1%*	409,22	*-2,8%*	406,94	*-0,6%*	405,66	*-0,3%*	390,829	*-3,7%*	381,299	*-2,4%*	371,439	*-2,6%*	*-16,9%*	-75,461
Dezernat V	10,00	10,00	*0,0%*	9,78	*-2,2%*	9,78	*0,0%*	8,78	*-10,2%*	8,50	*-3,2%*	7,00	*-17,6%*	6,00	*-14,3%*	4,50	*-25,0%*	4,50	*0,0%*	4,50	*0,0%*	*-55,0%*	-5,50
Dezernat VI	267,00	261,00	*-2,2%*	256,00	*-1,9%*	250,93	*-2,0%*	245,01	*-2,4%*	234,14	*-4,4%*	228,08	*-2,6%*	227,58	*-0,2%*	207,86	*-8,7%*	173,46	*-16,5%*	171,96	*-0,9%*	*-35,6%*	-95,04
Dezernat VII	180,50	180,50	*0,0%*	182,00	*0,8%*	175,00	*-3,8%*	172,00	*-1,7%*	159,65	*-7,2%*	152,15	*-4,7%*	151,65	*-0,3%*	142,00	*-6,4%*	137,519	*-3,2%*	137,519	*0,0%*	*-23,8%*	-42,981
Dezernat VIII	6,00	6,00	*0,0%*	4,00	*-33,3%*	4,00	*0,0%*	4,00	*0,0%*	5,75	*43,8%*	8,75	*52,2%*	9,75	*11,4%*	11,75	*20,5%*	3,00	*-74,5%*	4,00	*33,3%*	*-33,3%*	-2,00
Dezernat IX	3,00	3,00	*0,0%*	4,00	*33,3%*	4,00	*0,0%*	4,00	*0,0%*	3,90	*-2,5%*	3,90	*0,0%*	3,90	*0,0%*	4,57	*17,2%*	4,57	*0,0%*	4,57	*0,0%*	*52,3%*	1,57
Dezernat X	11,00	11,00	*0,0%*	10,50	*-4,5%*	10,50	*0,0%*	9,50	*-9,5%*	9,50	*0,0%*	7,50	*-21,1%*	8,12	*8,3%*	8,10	*-0,2%*	7,60	*-6,2%*	7,55	*-0,7%*	*-31,4%*	-3,45
Dezernat XI	249,50	247,50	*-0,8%*	242,50	*-2,0%*	233,50	*-3,7%*	227,50	*-2,6%*	209,55	*-7,9%*	202,85	*-3,2%*	206,85	*2,0%*	213,23	*3,1%*	208,73	*-2,1%*	228,34	*9,4%*	*-8,5%*	-21,16
Übrige Verwaltung [1] [2]	**1.988,57**	**1.982,82**	***-0,3%***	**1.953,95**	***-1,5%***	**1.909,01**	***-2,3%***	**1.895,90**	***-0,7%***	**1.815,72**	***-4,2%***	**1.787,93**	***-1,5%***	**1.779,95**	***-0,4%***	**1.735,179**	***-2,5%***	**1.644,883**	***-5,2%***	**1.648,90**	***0,2%***	***-17,1%***	**-339,67**
Seestadt Immobilien [3]	444,65	446,53	*0,4%*	433,34	*-3,0%*	397,08	*-8,4%*	371,72	*-6,4%*	328,01	*-11,8%*	302,00	*-7,9%*	283,98	*-6,0%*	268,24	*-5,5%*	258,929	*-3,5%*	259,631	*0,3%*	*-41,6%*	-185,019
Betrieb f.Informationstechn. [3]	35,50	36,50	*2,8%*	34,25	*-6,2%*	35,50	*3,6%*	35,30	*-0,6%*	33,30	*-5,7%*	33,30	*0,0%*	37,60	*12,9%*	33,60	*-10,6%*	32,17	*-4,3%*	32,171	*0,0%*	*-9,4%*	-3,329
Helene-Kaisen-Haus [3]	25,75	25,75	*0,0%*	25,75	*0,0%*	25,75	*0,0%*	25,75	*0,0%*	25,75	*0,0%*	25,75	*0,0%*	27,75	*7,8%*	30,50	*9,9%*	30,50	*0,0%*	30,50	*0,0%*	*18,4%*	4,75
Stadtbau [3]	7,00	7,00	*0,0%*	6,00	*-14,3%*	6,00	*0,0%*	6,00	*0,0%*	6,00	*0,0%*	5,50	*-8,3%*	5,50	*0,0%*	5,50	*0,0%*	5,50	*0,0%*	5,50	*0,0%*	*-21,4%*	-1,50
Wirtschaftsbetriebe [3]	**512,90**	**515,78**	***0,6%***	**499,34**	***-3,2%***	**464,33**	***-7,0%***	**438,77**	***-5,5%***	**393,06**	***-10,4%***	**366,55**	***-6,7%***	**354,83**	***-3,2%***	**337,84**	***-4,8%***	**327,10**	***-3,2%***	**327,802**	***0,2%***	***-36,1%***	**-185,098**
Polizeiführungsstab [1]	80,50	80,50	*0,0%*	76,50	*-5,0%*	75,50	*-1,3%*	70,50	*-6,6%*	65,50	*-7,1%*	58,50	*-10,7%*	58,00	*-0,9%*	57,00	*-1,7%*	53,50	*-6,1%*	51,727	*-3,3%*	*-35,7%*	-28,773
Schutzpolizei	434,00	434,00	*0,0%*	432,00	*-0,5%*	433,00	*0,2%*	433,00	*0,0%*	409,10	*-5,5%*	399,50	*-2,3%*	383,50	*-4,0%*	378,00	*-1,4%*	375,00	*-0,8%*	375,00	*0,0%*	*-13,6%*	-59,00
Kriminalpolizei	114,50	118,50	*3,5%*	114,50	*-3,4%*	113,50	*-0,9%*	113,50	*0,0%*	109,71	*-3,3%*	107,50	*-2,0%*	105,50	*-1,9%*	109,50	*3,8%*	108,50	*-0,9%*	108,50	*0,0%*	*-5,2%*	-6,00
Vollzugspolizei [1]	**629,00**	**633,00**	***0,6%***	**623,00**	***-1,6%***	**622,00**	***-0,2%***	**617,00**	***-0,8%***	**584,31**	***-5,3%***	**565,50**	***-3,2%***	**547,00**	***-3,3%***	**544,50**	***-0,5%***	**537,00**	***-1,4%***	**535,227**	***-0,3%***	***-14,9%***	**-93,773**
Grundschulen	289,00	277,00	*-4,2%*	283,00	*2,2%*	292,00	*3,2%*	292,00	*0,0%*	282,00	*-3,4%*	271,00	*-3,9%*	258,00	*-4,8%*	258,00	*0,0%*	252,00	*-2,3%*	252,00	*0,0%*	*-12,8%*	-37,00
Sonderschulen	109,00	88,00	*-19,3%*	85,00	*-3,4%*	83,00	*-2,4%*	92,00	*10,8%*	90,00	*-2,2%*	94,00	*4,4%*	103,00	*9,6%*	108,00	*4,9%*	120,00	*11,1%*	123,00	*2,5%*	*12,8%*	14,00
Weiterführende Schulen	675,00	649,00	*-3,9%*	632,00	*-2,6%*	628,00	*-0,6%*	618,00	*-1,6%*	618,00	*0,0%*	611,00	*-1,1%*	605,00	*-1,0%*	595,00	*-1,7%*	579,00	*-2,7%*	576,00	*-0,5%*	*-14,7%*	-99,00
Abendschulen	26,00	24,00	*-7,7%*	24,00	*0,0%*	20,00	*-16,7%*	20,00	*0,0%*	20,00	*0,0%*	20,00	*0,0%*	20,00	*0,0%*	20,00	*0,0%*	20,00	*0,0%*	20,00	*0,0%*	*-23,1%*	-6,00
Berufsbildende Schulen	383,00	347,00	*-9,4%*	339,00	*-2,3%*	323,00	*-4,7%*	313,00	*-3,1%*	305,00	*-2,6%*	304,00	*-0,3%*	297,00	*-2,3%*	289,00	*-2,7%*	285,00	*-1,4%*	285,00	*0,0%*	*-25,6%*	-98,00
Lehrkräfte	**1.482,00**	**1.385,00**	***-6,5%***	**1.363,00**	***-1,6%***	**1.346,00**	***-1,2%***	**1.335,00**	***-0,8%***	**1.315,00**	***-1,5%***	**1.300,00**	***-1,1%***	**1.283,00**	***-1,3%***	**1.270,00**	***-1,0%***	**1.256,00**	***-1,1%***	**1.256,00**	***0,0%***	***-15,2%***	**-226,00**

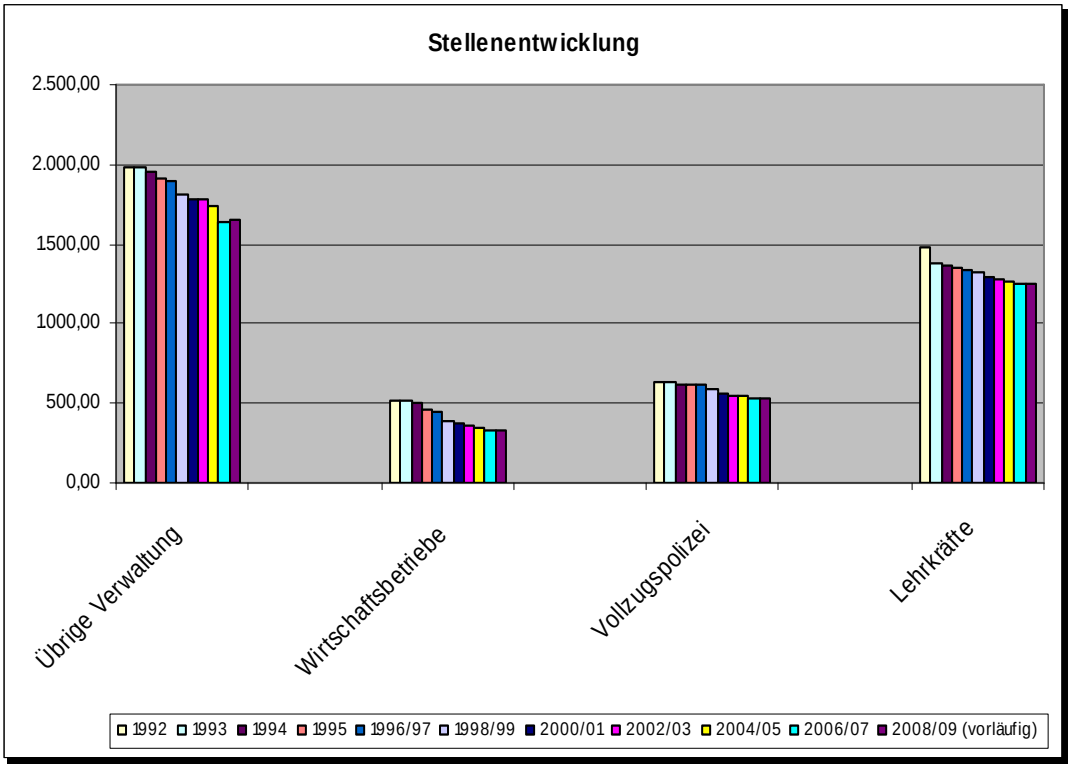
[1] Die Stellen wurden in allen Jahrgängen bereinigt um alle Ausgliederungen in Wirtschafts- und Eigenbetriebe sowie Privatisierungen, um eine unmittelbare Vergleichbarkeit zwischen den Jahren herzustellen.

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

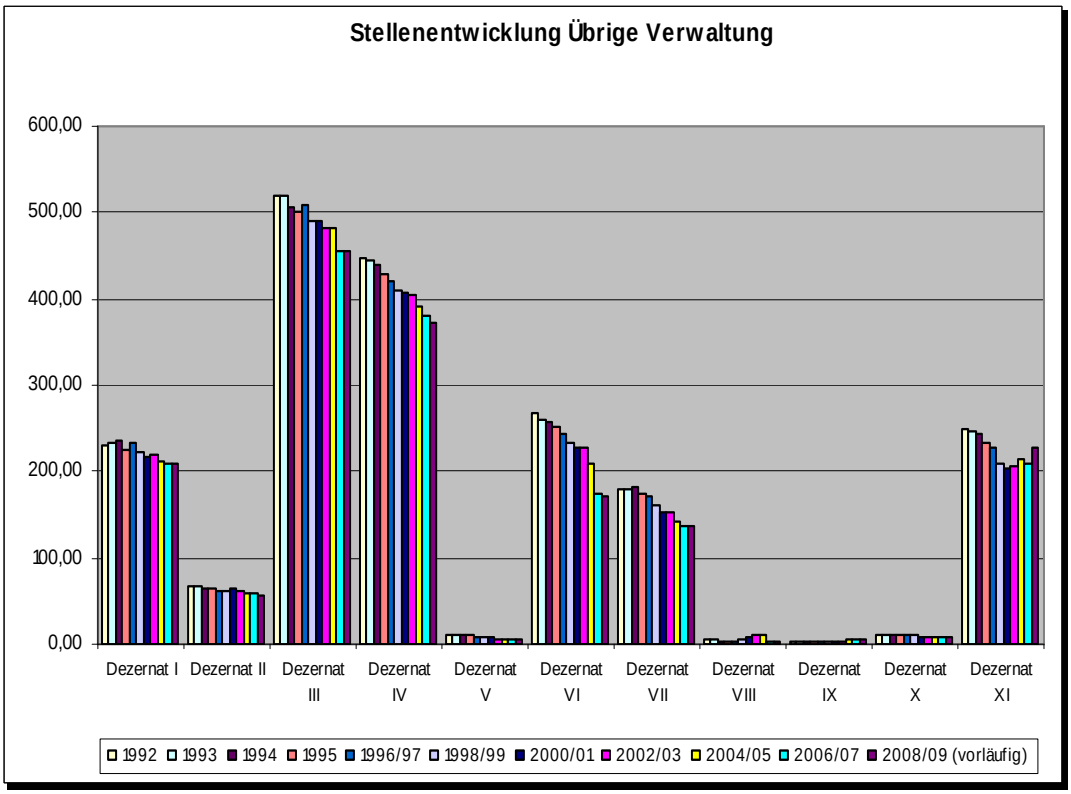
[3] In den Jahren vor der Gründung des Betriebes sind die Stellen der ursprünglichen Fachämter aufgeführt.

[4] Die zur Zeit noch nicht entschiedenen Anträge zum Stellenplan 2008/2009 enthalten beantragte Neuschaffungen von 24,59 Stellen für den Bereich Übrige Verwaltung, beantragte Neuschaffungen von 2 Stellen für die Wirtschaftsbetriebe und Streichung von 6 Stellen der Vollzugspolizei.

In allen Bereichen werden die seit Jahren vorherrschenden Einsparbemühungen deutlich:



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



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

Jahr	Beamte	Angestellte	Lohnempfänger	Beschäftigte	Gesamt
1992	416,60	1.267,92	304,05		1.988,57
1993	411,60	1.262,42	308,80		1.982,82
1994	407,43	1.233,92	312,60		1.953,95
1995	400,78	1.212,09	296,14		1.909,01
1996/97	410,70	1.198,06	287,14		1.895,90
1998/99	388,27	1.163,55	263,90		1.815,72
2000/01	382,47	1.153,58	251,88		1.787,93
2002/03	387,97	1.148,81	243,17		1.779,95
2004/05	398,88	1.109,129	227,17		1.735,179
2006/07	359,955	1.063,239	221,689		1.644,883
2008/09 (vorläufig)	377,065			1.271,835	1.648,90
Entwicklung in %	-9,5%			-19,1%	-17,1%
Entwicklung absolut	-39,54			300,14	-339,67

Refinanzierte Stellen (Stand: Entwurf zum Stellenplan 2008/2009)

Amt	Anzahl	Funktion	Bemerkung
Referat für Wirtschaft	1	Stadtangestellte/r	Urban II, befristet bis 31.12.2008
	0,65	Stadtangestellte/r	Regionalforum Bremerhaven, befristet für 5 Jahre (06.04.2008)
Stadtkämmerei	1	Verw.obersekretär/-in	Hochwasserschutz
	1	Stadtangestellte/r	Hochwasserschutz, überplanmäßig anerkannter Bedarf, befristet bis 31.12.2008
Feuerwehr	54,5	Feuerwehrtechn. Dienst	Vertrag zwischen d.Freien Hansestadt Bremen u.d. Stadt Bremerhaven über den Brandschutz u.d. Hilfeleistung im Stadtbremischen Überseehafengebiet Bremerhaven
Schulamt	3,5	Oberschulrat/rätin	
Volkshochschule	3	Päd.Mitarbeiter/in /Stadtangestellte/r	Bremisches Weiterbildungsgesetz, teilfinanziert
Sozialamt	10,5	Verw.amtmann/-frau /Stadtangestellte/r	Stationäre Hilfe (Heimhilfe)
	0,5	Stadtangestellte/r	Schuldnerberatung
	0,5	Bautechniker/-in	Bremer Aufbaubank, technische Prüfung/Überwachung
Amt für Jugend, Familie	4	Stadtangestellte/r	Elterngeldstelle
und Frauen	20,5	Therapeutische Kräfte	Integrationsgruppen in den Kindertagesstätten
Gesundheitsamt	1	Koordinator /-in	Suchthilfe
	1	Sozialarbeiter/-in	Begutachtungsaufgaben des überörtlichen Sozialhilfeträgers
Umweltschutzamt	2	Techn.Angestellte/r /Techniker/in	Wasserbehörde, Erhebung der Abwasserabgabegebühr und der Grundwasserentnahmegebühr, überplanmäßig anerkannte Bedarfe, befristet für die Dauer der Finanzierung
Amt für Straßen- und Brückenbau	1	Bauingenieur/-in	Hafenanbindung, befristet für 5 Jahre
außerdem:			
Vollzugspolizei, Lehrkräfte, Sozialamt (Abeilung Wohnungsförderung)		Erstattung der Personalkosten	
Vermessungs- und Katasteramt		Erstattung von ca. 50% der Personalkosten, die für die Wahrnehmung von Landesaufgaben entstehen	

2.2 Strukturveränderungen

2.2.1 Umbenennung der Verwaltungspolizei (Amt 91) in Bürger- und Ordnungsamt und Herauslösung aus der Ortspolizeibehörde

Zum 01.06.2007 wurde die Verwaltungspolizei mit den Abteilungen:

- DV-Anwenderbetreuung, Zentrale Angelegenheiten
- Bürgerbüro Nord
- Bürgerbüro Mitte
- Straßenverkehrsabteilung (mit Straßenverkehrsbehörde und Führerscheinstelle)
- Ordnungsangelegenheiten (mit Gewerberecht und Bußgeldstelle)
- Ausländerwesen, Staatsangehörigkeits- und Namensangelegenheiten

in Bürger- und Ordnungsamt umbenannt und gleichzeitig aus der Ortspolizeibehörde Bremerhaven herausgelöst.
Es gab bereits in früheren Jahren Überlegungen, ähnlich wie in der Stadt Bremen, eine Trennung zwischen der Vollzugs- und Verwaltungspolizei vorzunehmen. Doch Bewegung kam erst in die angestrebte Reform, als im Januar 2005 das Bürgerbüro Mitte im Hanse Carré eröffnet wurde.
Gleichzeitig begannen die Planungen für den Umbau des Stadthauses 5 unter der Federführung von Seestadt Immobilien um mit der Zusammenlegung aller „restlichen“ Abteilungen der Verwaltungspolizei in einem Hause die Servicequalität sowie die Transparenz der Dienstleistungen weiter zu optimieren. In rund 10 Monaten Bauzeit wurde das Gebäude dann gründlich saniert und im August 2006 konnte die komplette Verwaltungspolizei neben dem Stadtarchiv das Gebäude beziehen.
Durch den Umbau ergab sich die Möglichkeit ein zweites Bürgerbüro nach dem erfolgreichen Muster des in der Innenstadt befindlichen Bürgerbüros zu schaffen. Hier werden die Aufgaben der zusammengelegten bisherigen Meldestelle und der Zulassungsstelle unter Einsparung von 3 Stellen gemeinsam wahrgenommen
Auch wurden die bisherige Gewerbeabteilung und die Bußgeldstelle zur neuen Abteilung Ordnungsangelegenheiten zusammengefasst.
Durch den Umzug in das Stadthaus 5 und die damit verbundene organisatorische Neuausrichtung war es naheliegend, auch den Namen der Verwaltungspolizei zu ändern um den Wandel zu einem Amt deutlich zu machen, in dem Dienstleistungen und Bürgernähe oberstes Ziel sind.
In Absprache mit der Magistratskanzlei und dem Führungsstab der Ortspolizeibehörde wurden organisatorische Detailfragen zur Trennung des Amtes 91 von der Ortspolizeibehörde geklärt. Bisher hauptsächlich vom Führungsstab für das Amt 91 wahrgenommene Aufgaben wie Haushaltsbewirtschaftung oder Personalsteuerung und -einsatz werden nunmehr mit dem vorhandenen Personal beim Amt 91 abgedeckt.
Nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens hat der Magistrat in seiner Sitzung am 16.05.2007 beschlossen, die eingängige bürgerorientierte Bezeichnung „Bürger- und Ordnungsamt“ für das Amt 91 zu verwenden und dieses direkt dem Oberbürgermeister zu unterstellen.

2.2.2 Umbenennung des Amtes für Jugend und Familie (Amt 51) und des Amtes für Schwerbehinderte (Amt 57)

Der Magistrat hat mit Wirkung vom 01.12.2007 die Umbenennung des Amtes für Jugend und Familie in „Amt für Jugend, Familie und Frauen“ und des Amtes für Schwerbehinderte in „Amt für Menschen mit Behinderung“ beschlossen.

2.2.3 Zukunft der ARGE Job-Center Bremerhaven - Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Zulässigkeit der gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung durch Bund und Kommune

Am 20.12.2007 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass Arbeitsgemeinschaften gemäß § 44b SGB II (sog. ARGE Job-Center) dem Grundsatz der eigenverantwortlichen Aufgabenwahrnehmung, der den zuständigen Verwaltungsträger verpflichtet, seine Aufgaben grundsätzlich durch eigene Verwaltungseinrichtungen, also mit eigenem Personal, eigenen Sachmitteln und eigener Organisation wahrzunehmen, widersprechen.
Das Gericht hat eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2010 festgelegt, innerhalb der die bestehenden ARGE Job-Center ihre Arbeit fortführen dürfen. Der Gesetzgeber ist aufgerufen, innerhalb der Übergangsfrist eine verfassungskonforme Neuregelung zu schaffen.
Derzeit werden im Bund Überlegungen angestellt, die gemeinsame Aufgabenwahrnehmung spätestens ab 2011 in Form eines sog. kooperativen Jobcenters weiterzuführen. Insoweit ist jedoch zumindest fraglich, ob die bisherigen konzeptionellen Überlegungen mit den im Urteil des Bundesverfassungsgerichts enthaltenen Anforderungen an die eigenverantwortliche Aufgabenwahrnehmung des zuständigen Verwaltungsträgers im Einklang stehen.
Fest steht nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts allerdings, dass die zum 01.01.2005 gegründete ARGE Job-Center Bremerhaven in ihrer bisherigen Form nicht über den 31.12.2010 hinaus Bestand haben wird. Ob und in welcher Form danach eine gemeinsame oder kooperative Zusammenarbeit mit dem Bund hinsichtlich der Aufgaben des SGB II überhaupt möglich ist, bleibt abzuwarten.

2.3 Tarifpolitische Veränderungen

Zwischen den Gewerkschaften, dem Bund und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) wurde zum 01.10.2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) geschlossen. Für Bremerhaven hatte dies aufgrund der Tarifbindung zur VKA nur Auswirkungen auf den Bereich der Arbeiter und der entsprechenden Auszubildenden.
Nicht betroffen waren die Angestellten, weil für sie seinerzeit das Tarifrecht der Länder vereinbart wurde. Die TdL hatte Mitte 2003 die Zuwendungs- und Urlaubsgeldtarifverträge und zum 01.05. 2004 die Arbeitszeitbestimmungen gekündigt. Um danach in Arbeitsverträgen eigene Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaubsgeld und Zuwendungen vereinbaren zu können, wurde durch den Kommunalen Arbeitgeberverband Bremen e. V. der Bremerhavener Überleitungstarifvertrag mit Ablauf des 31.12.2005 gekündigt.
Für die Angestellten galt der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) im Rahmen der Nachwirkung. Bei Neueinstellungen von Angestellten, Übernahmen von Auszubildenden usw. wurde der BAT einzelvertraglich vereinbart.
Mit Schreiben vom 22.12.2005 hatte die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) den Kommunalen Arbeitgeberverband Bremen e. V. (KAV) aufgefordert, in Tarifverhandlungen einzutreten. Am
22. 02.2006 beschloss der Magistrat, den KAV zu beauftragen, Tarifverhandlungen zur Überleitung der Angestellten der Stadt Bremerhaven in den TVöD zu führen.

Am 25.07.2007 wurde zwischen den Verhandlungskommissionen der Tarifvertragsparteien KAV und ver.di, Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, eine Tarifeinigung erzielt. Die „dbb Tarifunion“ ist der Einigung inhaltsgleich beigetreten. Der Magistrat und die Tarifkommission von ver.di haben der Tarifeinigung am 05.09.2007 zugestimmt.
Für die Angestellten der Stadt Bremerhaven und die entsprechenden Auszubildenden wurde mit Wirkung vom 01.10.2007 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) eingeführt und damit wieder eine Tarifbindung hergestellt. Die Überleitung und damit verbundene Zahlungen wurden unter dem Vorbehalt der entsprechenden tarifvertraglichen Vereinbarung vorgenommen.
Ausgenommen sind die Lehrer/innen, soweit sie unter die Sonderregelung SR 2l I BAT fallen. Für sie wurde die Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vereinbart. Damit wird vermieden, dass für das unterrichtende Personal innerhalb des Landes Bremen ein unterschiedliches Tarifrecht gilt.
Weiterhin ist das Personal des Stadttheaters ausgenommen, soweit es unter das besondere Bühnen- und Musikrecht fällt.

Die Verhandlungen zum Abschluss eines Tarifvertrages zur Umsetzung der am 25.07.2007 für die Angestellten der Stadt Bremerhaven erzielten Tarifeinigung waren bis Ende des Jahres noch nicht abgeschlossen.

2.4 Änderungen in der Besoldungsstruktur

Die beamtenrechtliche Besoldung hat ihre Grundlage im Bundesbesoldungsgesetz sowie dem Bremischen Besoldungsgesetz mit den jeweiligen Besoldungsordnungen. Änderungen in den gesetzlichen Grundlagen hat es 2007 nicht gegeben.

Die Besoldungsstruktur hat sich 2007 daher ausschließlich durch Neubewertung von Planstellen und daraus folgende Beförderungen verändert.

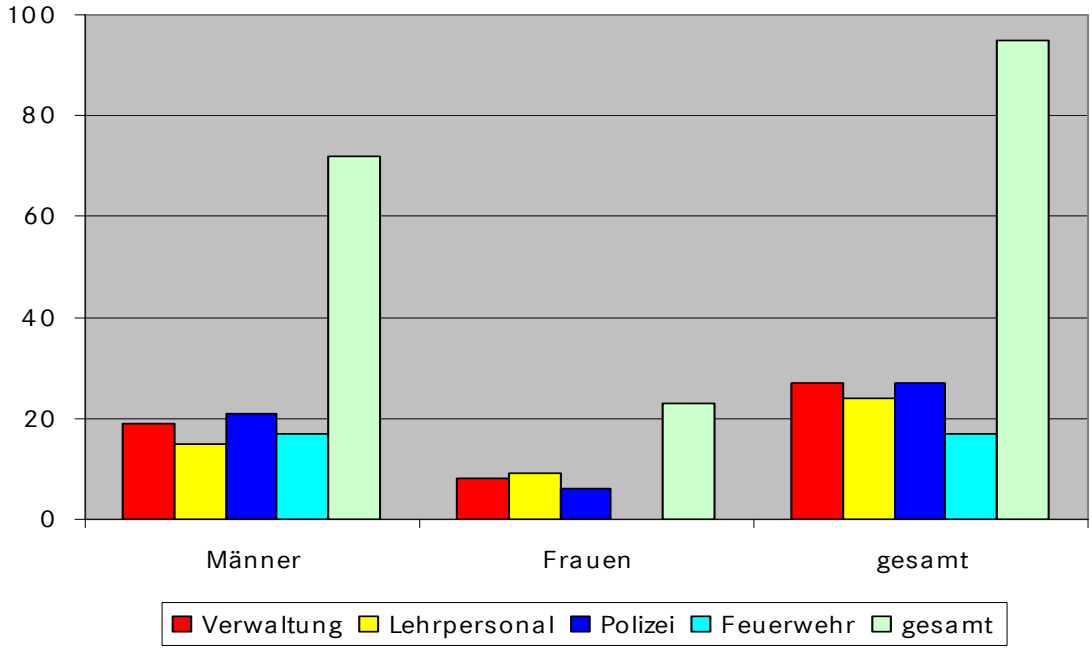
Die Bewertung von Beamtenplanstellen wird beim Magistrat auf der Grundlage des KGSt-Gutachtens „Stellenplan – Stellenbewertung“ von 1982 anhand des jeweiligen Aufgabenzuschnitts der Planstelle vorgenommen. Dabei ist eine Neubewertung jedoch nicht in jedem Falle gleichbedeutend mit einer Höherbewertung,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

Aufgrund der Aufhebung des einheitlichen jährlichen Beförderungstermins und der einheitlichen Bewährungszeit von 12 Monaten sowie der einheitlichen Wartezeit von 24 Monaten zwischen zwei Beförderungen mit Wirkung zum 01.01.2007 können Beförderungen jeweils zum Zeitpunkt des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen (sechsmonatige Bewährungszeit bei Ämtern bis A 12 sowie einer zwölfmonatigen Bewährungszeit bei den Ämtern ab A 13) durchgeführt werden. Eine Ausnahmeregelung besteht allerdings für den Polizei- und Feuerwehrdienst: aufgrund der Trennung von Plan- und Funktionsstelle werden im Bereich der Polizei sowie der Mischfunktionen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst Beförderungen seit dem 01.04.2007 quartalsweise vorgenommen.

Im Jahre 2007 wurden beim Magistrat insgesamt 95 Beförderungen ausgesprochen, Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle und Grafik zu entnehmen. Im Vergleich zum Vorjahr hat es damit insgesamt 4 Beförderungen weniger gegeben.

Beförderungen 2007

	Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Männer	19	15	21	17	72
Frauen	8	9	6	0	23
gesamt	27	24	27	17	**95**



Spezifizierung für 2007

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höherer Dienst	6	14	2	1	23
	gehobener Dienst	13	1	17	12	43
	mittlerer Dienst	0	0	2	4	6
weiblich	höherer Dienst	1	7	0	0	8
	gehobener Dienst	7	2	5	0	14
	mittlerer Dienst	0	0	1	0	1
gesamt		**27**	**24**	**27**	**17**	**95**

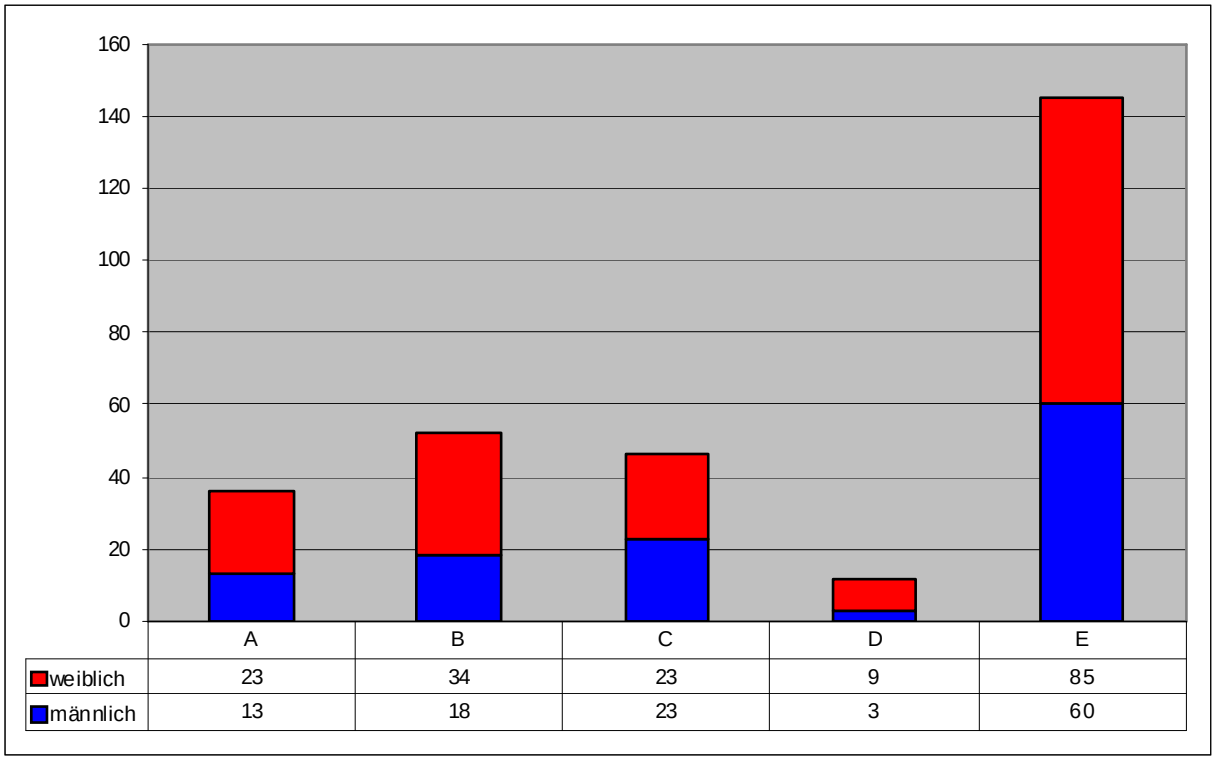
3. Fluktuation und Fehlzeiten

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

3.1 Personalabgänge

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

Im Jahr 2007 wurden 145 solcher Personalabgänge verzeichnet, die aus den nachstehenden Gründen stattfanden:



	A	B	C	D	E
weiblich	23	34	23	9	85
männlich	13	18	23	3	60

A Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmer, Antrag auf Entlassung)

B Arbeitgeberbedingte Fluktuation (Entlassung, Ablauf Zeitvertrag usw.)

C Natürliche Fluktuation (Kündigung wegen privater, familiärer Gründe, Altersrenten usw.)

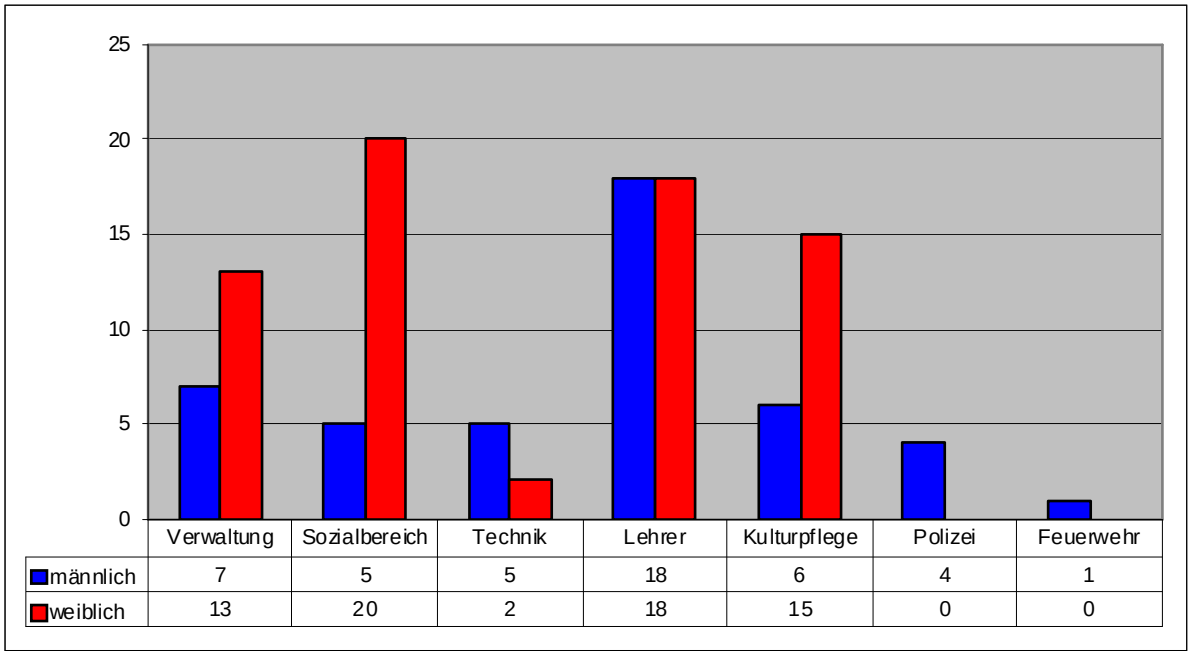
D Sonstige Fluktuationen (Versetzung, Statuswechsel usw.)

E Gesamtfluktuation

In der arbeitgeberbedingten Fluktuation (B) befindet sich ein Anteil von 51 Zeitverträgen; der Schwerpunkt liegt bei den Ausbildungsverhältnissen

Umgerechnet auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 2007 eine Fluktuationsquote von 3,16 %. Ohne Auszubildende und Praktikanten beträgt sie 2,49 %.

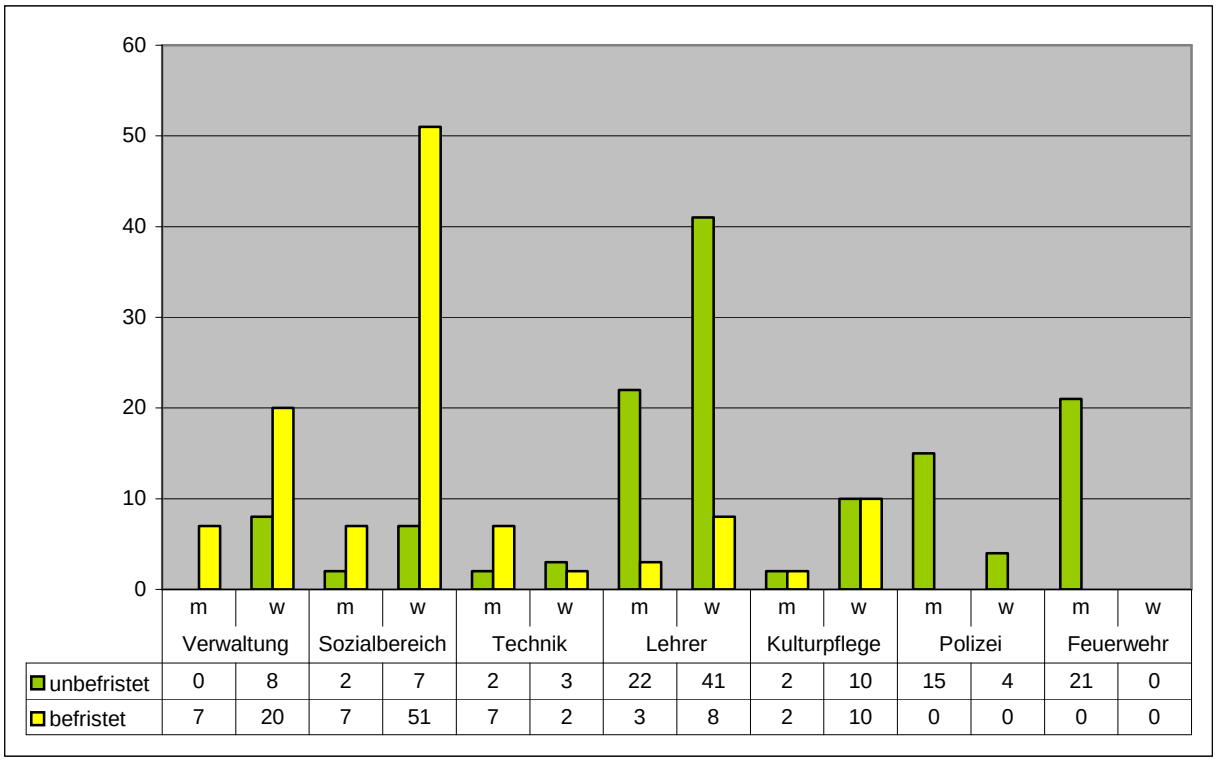
Nachstehend die Personalabgänge einiger ausgewählter Bereiche (Anzahl der Personalfälle):



	Verwaltung	Sozialbereich	Technik	Lehrer	Kulturpflege	Polizei	Feuerwehr
männlich	7	5	5	18	6	4	1
weiblich	13	20	2	18	15	0	0

3.2 Personalzugänge

Bei den Personalzugängen (Anzahl der Personalfälle) wurden die befristeten Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich ausgewiesen. Hierzu gehören auch die Ausbildungsverhältnisse. Insbesondere Im Sozialbereich überwiegen die Zeitverträge aufgrund der zahlreichen Vertretungsfälle (Elternzeit, Beurlaubung usw.)



	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
	Verwaltung		Sozialbereich		Technik		Lehrer		Kulturpflege		Polizei		Feuerwehr	
unbefristet	0	8	2	7	2	3	22	41	2	10	15	4	21	0
befristet	7	20	7	51	7	2	3	8	2	10	0	0	0	0

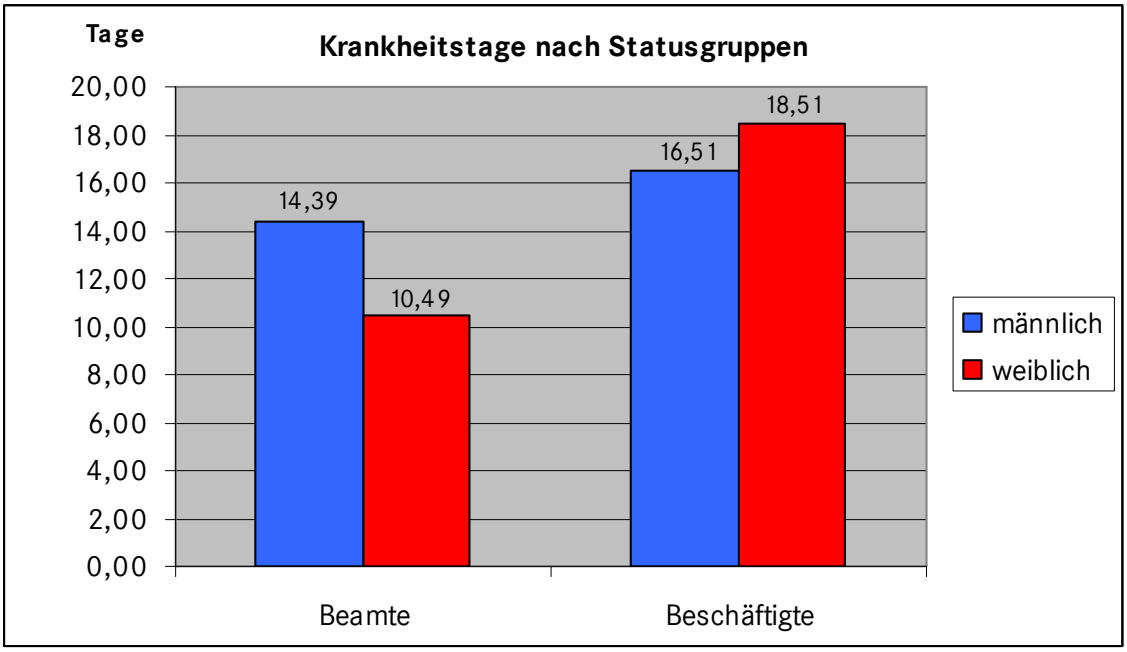
3.3 Vorübergehende Abwesenheit

Im Jahr 2007 ruhte bei 30 Mitarbeiterinnen und 5 Mitarbeitern das Beschäftigungsverhältnis. Alle bezogen eine Rente auf Zeit.
Ein Mitarbeiter befand sich im Zivildienst. Abwesenheiten aus anderen Gründen waren nicht zu verzeichnen.

3.4 Fehlzeiten

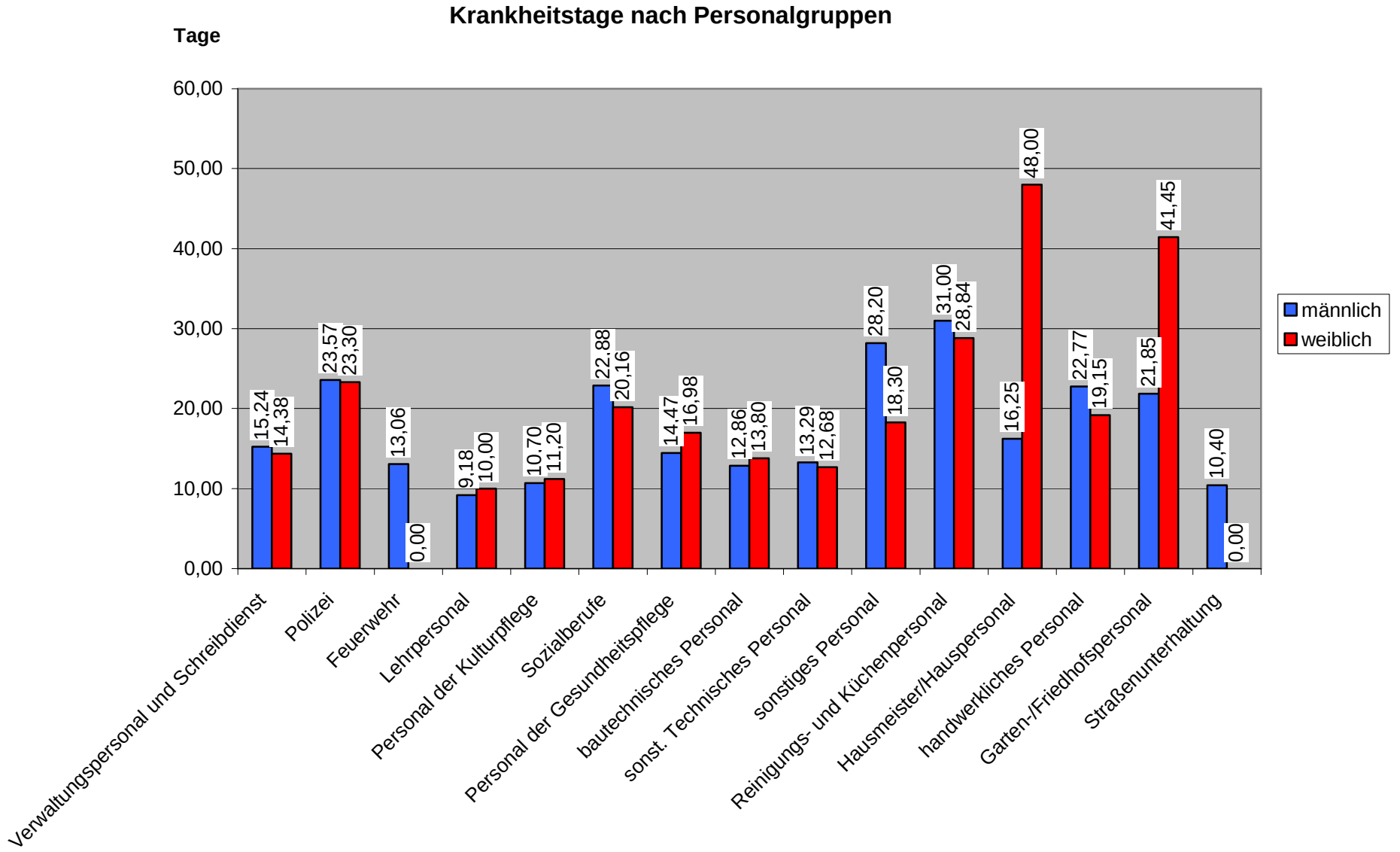
Wie in den Vorjahren sollen an dieser Stelle nur die krankheitsbedingten Fehlzeiten dargestellt werden. Andere längerfristige Fehlzeiten sind bereits an anderer Stelle dieses Berichts berücksichtigt.

Die nachstehenden Werte der durchschnittlichen Krankheitstage je Personalfall basieren auf einer Zahl von 220 Nettoarbeitstagen.



Während bei den Beamten die Zahl der Krankheitstage weitgehend unverändert geblieben ist, erfolgte eine Zunahme der Krankheitstage bei den Beschäftigten. Diese wird besonders durch eine Zunahme der Langzeiterkrankungen verursacht. Dieses korrespondiert mit den deutlich erschwerten Voraussetzungen für die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit durch den Rentenversicherungsträger.

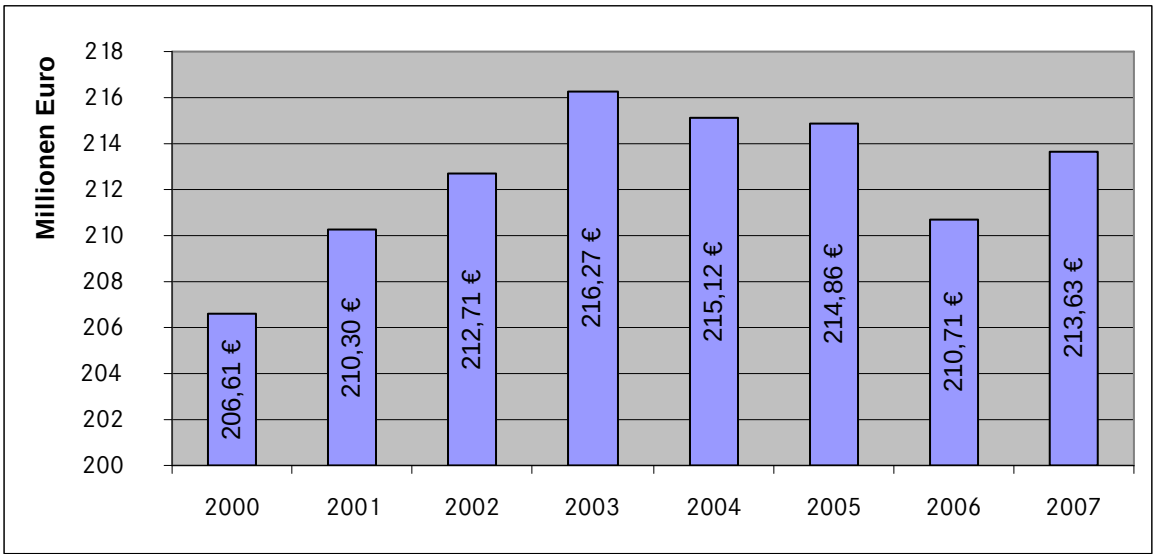
Diese Langzeiterkrankungen führen in der folgenden Darstellung zu den gravierenden Steigerungen bei einzelnen Personalgruppen, die jeweils nur wenige Beschäftigte umfassen. Für die kommenden Berichte wird daher an einer veränderten Darstellungsform gearbeitet, um eine objektive Vergleichbarkeit der Beschäftigtengruppen zu gewährleisten.


Krankheitstage nach Personalgruppen
Tage
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
männlich
weiblich
15,24
14,38
23,57
23,30
13,06
0,00
9,18
10,00
10,70
11,20
22,88
20,16
14,47
16,98
12,86
13,80
13,29
12,68
28,20
18,30
31,00
28,84
16,25
48,00
22,77
19,15
21,85
41,45
10,40
0,00
Verwaltungspersonal und Schreibdienst
Polizei
Feuerwehr
Lehrpersonal
Personal der Kulturpflege
Sozialberufe
Personal der Gesundheitspflege
bautechnisches Personal
sonst. Technisches Personal
sonstiges Personal
Reinigungs- und Küchenpersonal
Hausmeister/Hauspersonal
handwerkliches Personal
Garten-/Friedhofspersonal
Straßenunterhaltung

4. Personalausgaben

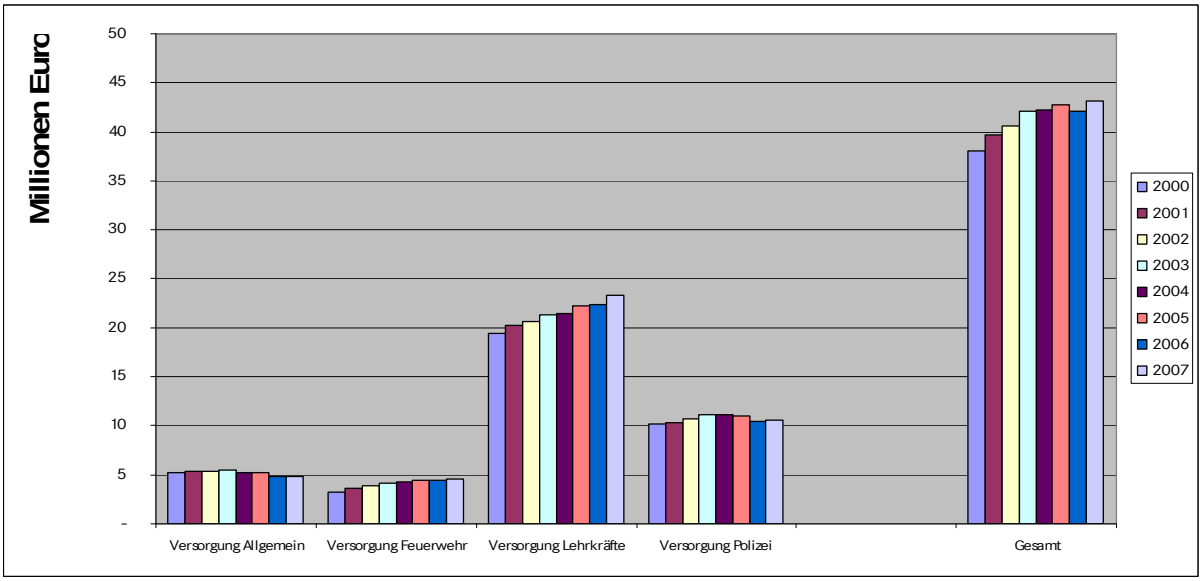
In die Entwicklung der Personalausgaben wurden sämtliche über das Personalabrechnungsverfahren gebuchten Personalkosten des Magistrats der Stadt Bremerhaven einschließlich der Wirtschaftsbetriebe (gem. § 26 Abs. 1 LHO) Betrieb für Informationstechnologie, Seestadt Immobilien, Stadtbau und Helene-Kaisen-Haus einbezogen. Berücksichtigt sind alle aktiven Beschäftigten und alle Versorgungsempfänger.
Ausgeschlossen wurden dagegen Beschäftigte mit Personalüberlassungsverträgen zu anderen Arbeitgebern. Ebenso wurden die Beschäftigten der Eigenbetriebe (§ 26 Abs. 2 LHO) Entsorgungsbetriebe und Klinikum Bremerhaven nicht einbezogen.

4.1 Entwicklung der Personalausgaben als Gesamtsumme von 2000 bis 2007



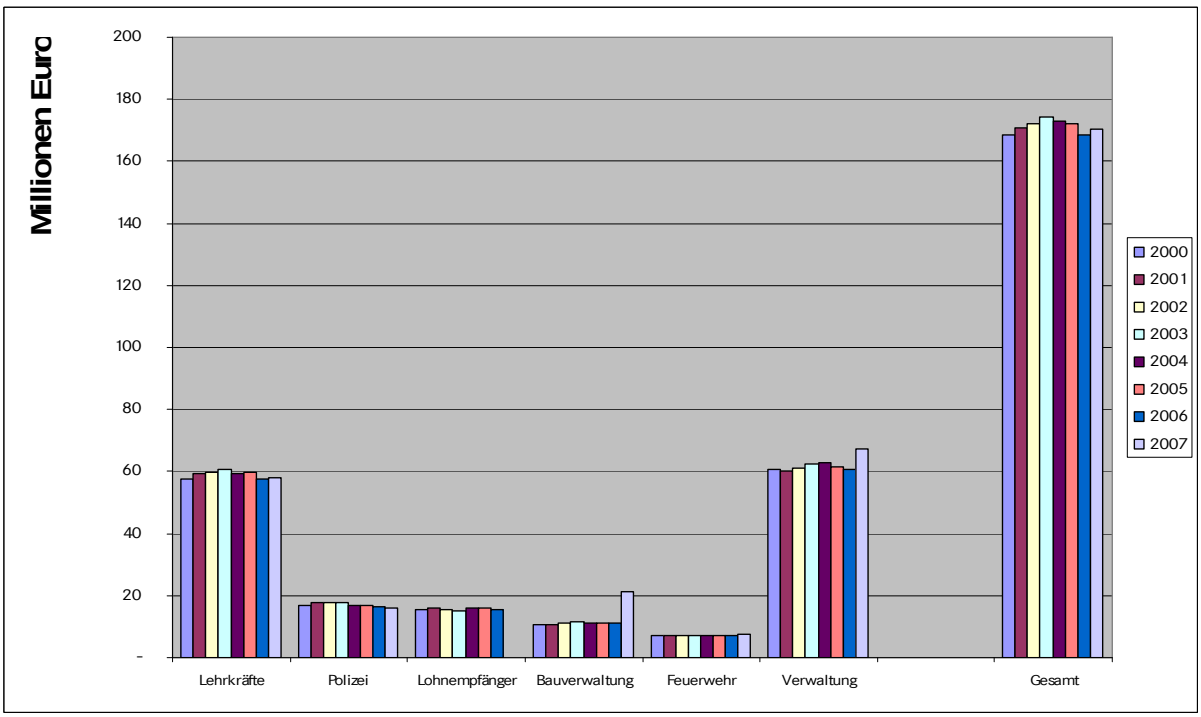
Bis zum Jahr 2003 erfolgte ein kontinuierlicher Anstieg der Personalausgaben. Der Rückgang der Personalausgaben im Jahr 2004 geht zu einem wesentlichen Teil auf die Neuregelung der Sonderzahlungen im Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger zurück. Dieser Rückgang setzte sich im Jahr 2005 fort.
Im Jahr 2006 erfolgte ein deutlicher Rückgang der Personalkosten. In der Darstellung wirkt sich allerdings auch die Ausgründung der Berufliche Bildung Bremerhaven GmbH zum 01.07.2006 aus, da die Personalkosten ab diesem Zeitpunkt nicht mehr berücksichtigt sind. Diese betrugen für das zweite Halbjahr 2006 rund 850.000 Euro. Der weitere Rückgang wurde wesentlich durch die neuerliche Kürzung bzw. Wegfall der Sonderzuwendung im Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger verursacht.
Außer den tariflichen Einmalzahlungen für die Beschäftigten nach TVöD erfolgten keine tarif- oder besoldungsrechtlichen Entgeltsteigerungen. Im Gegensatz zu den Vorjahren erfolgte somit keine Kompensation der kostenreduzierenden Maßnahmen. Die Gesamteinsparung fällt aus diesem Grunde deutlich höher aus. Im Jahr 2007 wird die Personalkostensteigerung durch den Wechsel der Angestellten vom BAT in TVöD und einen zahlenmäßigen Anstieg bei den Versorgungsempfängern verursacht.

4.2 Versorgungsausgaben



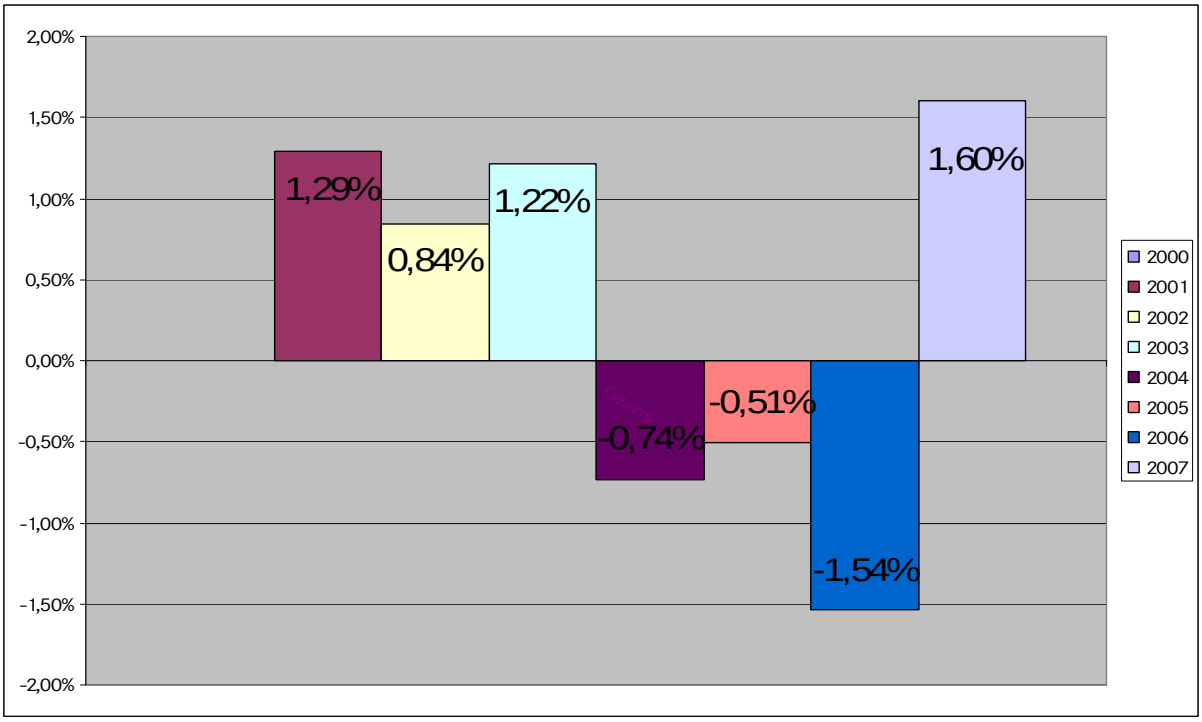
Die Versorgungsausgaben sind im Berichtszeitraum gestiegen. Der wesentliche Anteil entfällt hierbei auf die Lehrkräfte. Bis auf den Verwaltungsbereich sind auch in den restlichen Bereichen die Kosten leicht gestiegen. Im Versorgungsrecht haben sich im Berichtszeitraum keine relevanten Änderungen ergeben. Die Kostensteigerungen wurden allein durch die steigende Zahl von Versorgungsempfängern verursacht. Bedingt durch die Alterstruktur ist auch in den kommenden Jahren mit einem weiteren Anstieg der Kosten zu rechnen.

4.3 Personalausgaben nach Personalgruppen (aktive Beschäftigte)



Die Personalausgaben betrugen insgesamt 170,4 Millionen Euro. Auf die Bereiche Polizei und Lehrkräfte, die einer 95 %igen Kostenerstattung unterliegen, entfiel ein Anteil von 74,1 Millionen Euro.

Im Gegensatz zu den Vorjahren sind die Personalkosten damit insgesamt gestiegen. Weder im Beamten- noch im Tarifrecht gab es neue kostensenkende Regelungen. Die steigende Zahl an Versorgungsempfängern und die Kosten der Überleitung in den TVöD bewirkten daher eine Steigerung der Gesamtkosten. Die kostensenkenden Elemente des TVöD sind in die Zukunft gerichtet und werden daher erst perspektivisch zu einer Reduzierung der Personalkosten führen.
Um den Verlauf der Personalkostenentwicklung insgesamt nachzuvollziehen sind nachfolgend die prozentualen Veränderungen gegenüber den Vorjahren dargestellt.



Die Veränderungen der Personalkosten in den Jahren 2001 bis 2003 fallen gegenüber den Tarif- und Besoldungsanpassungen (siehe unten) deutlich geringer aus. Die Absenkung der Personalkosten 2004 resultiert aus dem Zusammenwirken der Reduzierung der Sonderzahlungen an Beamte und Versorgungsempfänger sowie den stellenplanmäßigen Änderungen. Die Reduzierung im Jahr 2006 fällt wie oben bereits erläutert bedingt durch den einbezogenen Personenkreis erhöht aus. Bereinigt um die Ausgliederung der Beruflichen Bildung Bremerhaven gGmbH ergab sich ein Rückgang der Personalkosten um 1,54%.
Die wesentlichen tarif- und besoldungsrechtlichen Änderungen der letzten Jahre sind nachstehend zusammengefasst:

	Tarifbeschäftigte	Beamte/Versorgungsempfänger
2000	2,0 % ab August 400,- DM Einmalzahlung	Keine Änderungen
2001	2,4 % ab September	1,8 % ab Januar
2002	Keine Änderungen	2,2 % ab Januar
2003	2,4 % ab Januar/April 7,5%/max. 185,- € als Einmalzahlung 50,- € zweite Einmalzahlung Wegfall AZV-Tag Kürzung Stufensteigerung	2,4% ab April/Juli 7,5%/max. 185,- € als Einmalzahlung 50,- € zweite Einmalzahlung Spitzenbeamte ausgenommen

2004	1,0 % ab Januar 1,0 % ab April Nur für Neueinstellungen im Bereich Angestellte: Streichung Urlaubsgeld Streichung Sonderzuwendung 40 Wochenstunden	1,0 % ab April 1,0 % ab August Streichung Urlaubsgeld Kürzung Sonderzuwendung
2005	Insgesamt 300,- € Einmalzahlung für Beschäftigte nach dem TVöD Fortschreibung der Streichung Sonderzahlungen bei Neueinstellungen Angestellte	Weitere Absenkung der Sonderzuwendung um 5 Prozentpunkte
2006	Insgesamt 300,- € Einmalzahlung für Beschäftigte nach dem TVöD Fortschreibung der Streichung Sonderzahlungen bei Neueinstellungen Angestellte	Streichung der Sonderzuwendung für aktive Beamte ab A 12 und für alle Versorgungsempfänger sowie Reduzierung auf 840 Euro für die Besoldungsgruppen bis A 8 und 710 Euro für die Besoldungsgruppen A 9 bis A 11
2007	300,- € Einmalzahlung (nur relevant für ehemalige Lohnempfänger) Überleitung der Angestellten in TVöD zum Oktober 2007, damit • Tabellenzuordnung • Strukturausgleiche • Leistungsentgelt	Keine Änderungen

5. Personalentwicklung

5.1 Fort- und Weiterbildung

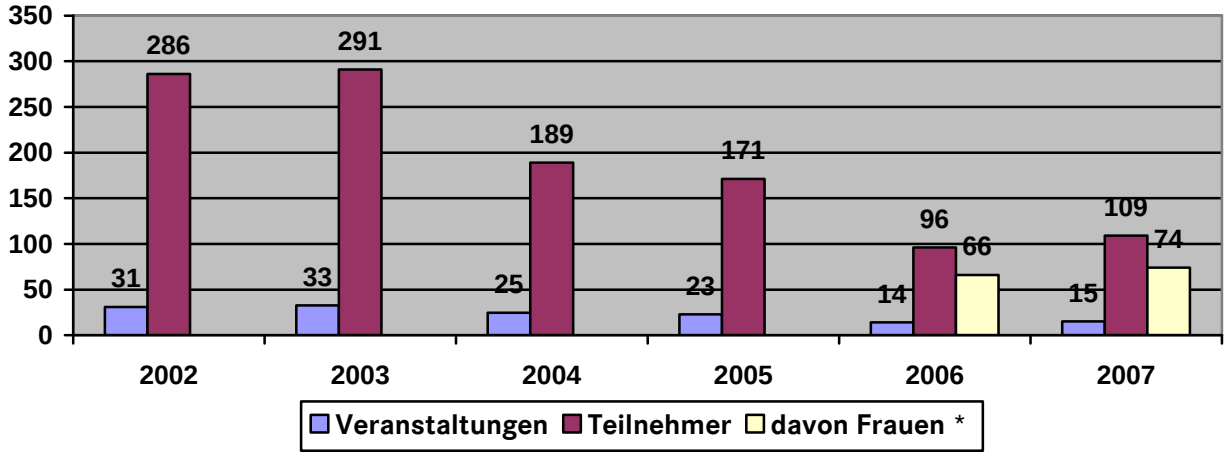
Der Fortbildung als ein Teil der Personalentwicklung kommt auch weiterhin eine große Bedeutung zu, um die immer komplexer werdenden Anforderungen an eine Kommunalverwaltung zu bewältigen.

Fortbildung ist unverzichtbar, wenn das Ziel einer dienstleistungs- und serviceorientierten Verwaltung erreicht werden soll. Den gesellschaftlichen Entwicklungen, dem technischen Fortschritt und den sich ändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen muss Rechnung getragen werden. Dies ist u. a. nur dann möglich, wenn den Beschäftigten durch die berufliche Fort- und Weiterbildung Gelegenheit gegeben wird, sich durch permanenten Erwerb von neuem Fachwissen, insbesondere von betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und der Methodenkompetenz, auf die Veränderungen einzustellen. Die Fortbildung ist ein Hilfsmittel für die öffentliche Verwaltung, um noch kunden- und dienstleistungsorientierter zu handeln. Dabei gewinnt die soziale Kompetenz der Beschäftigten eine immer größere Rolle.

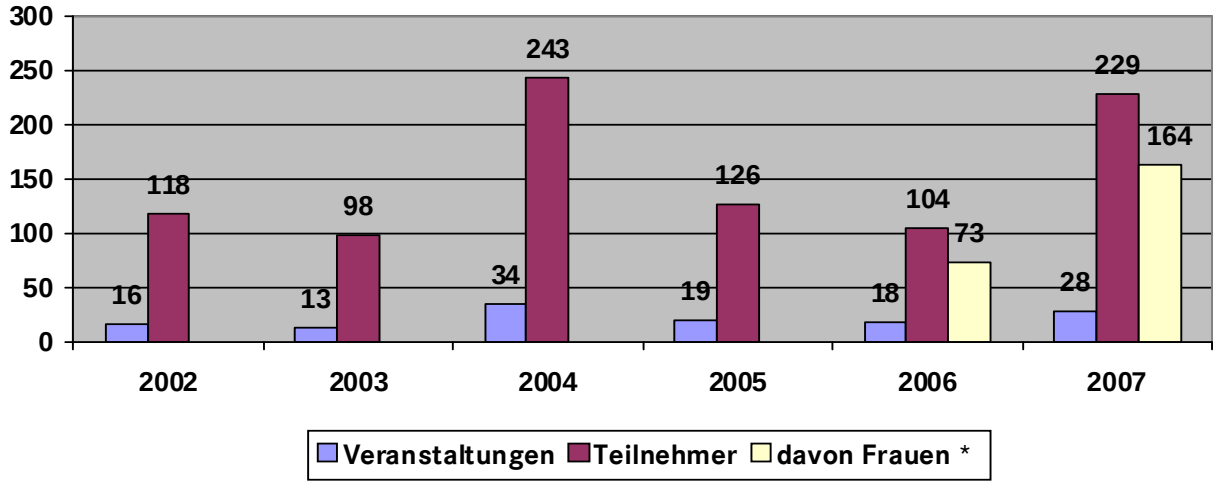
Die Fortbildung dient dem Ziel eine lern- und innovationsfähige Verwaltung zu gewährleisten. Sie fördert die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Bewältigung der eigenen Aufgaben sowie der Reform. Sie trägt auf diese Weise dazu bei, neue Steuerungsmodelle einzuführen, Abläufe zu optimieren, Organisationsstrukturen weiterzuentwickeln, Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse zu beschleunigen und steigert damit die Qualität der öffentlichen Verwaltung. Sie soll außerdem die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten erhöhen.

Nachfolgend sind die Computerschulungen, die PC-Workshops und die Internen Fortbildungsveranstaltungen dargestellt. Die Teilnehmerzahlen der Internen Fortbildungsveranstaltungen sind weiter kontinuierlich gestiegen. Der bisherige Abwärtstrend bei den ADV-Veranstaltungen konnte gestoppt werden; hier sind ebenfalls gestiegene Teilnehmerzahlen zu verzeichnen.

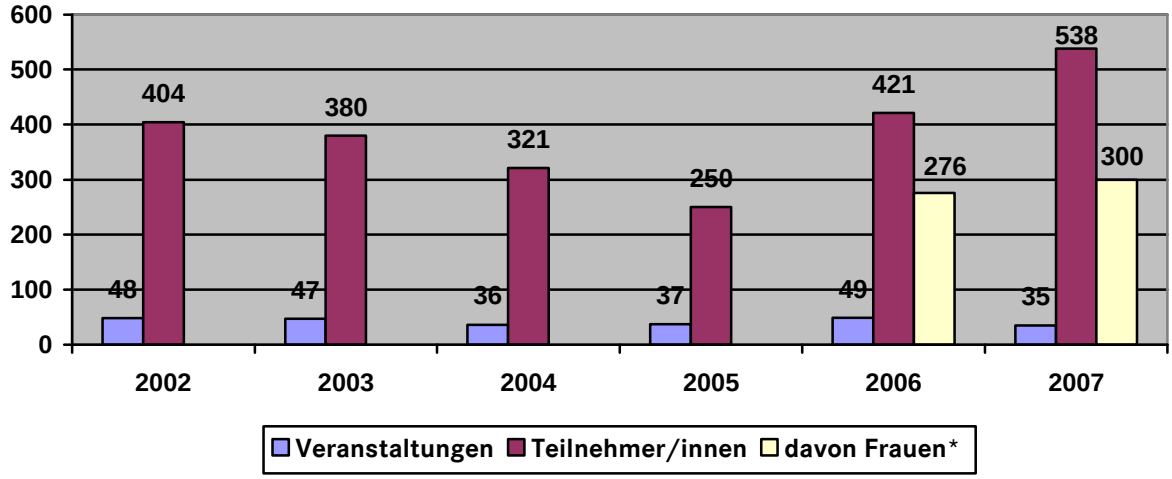
Computerschulungen



PC-Workshops



Interne Fortbildungsveranstaltungen



- Der Frauenanteil wird erst seit dem Jahr 2006 erfasst.

Die Mitarbeiter/innen des Magistrats haben außer an den vom Personalamt zentral angebotenen internen Fortbildungsveranstaltungen auch im Rahmen der den Ämtern und Einrichtungen zur Verfügung stehenden Fortbildungsbudgets an eigenen internen Schulungen sowie an externen, fachbezogenen Fortbildungsveranstaltungen (z. B. des Niedersächsischen Studieninstituts, des Senators für Finanzen, der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen und diversen anderen Fortbildungsanbietern) teilgenommen.

Aus den nach § 6 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zu erhebenden Analysen ergeben sich für die letzten sechs Jahre folgende Vergleichszahlen:

Teilnehmerzahlen: intern und extern

2002	männlich	weiblich	gesamt
intern	220	631	851
extern	540	196	736

2003	männlich	weiblich	gesamt
intern	235	430	665
extern	631	291	922

2004	männlich	weiblich	gesamt
intern	218	667	885
extern	641	279	920

2005	männlich	weiblich	gesamt
intern	339	795	1134
extern	774	341	1115

2006	männlich	weiblich	gesamt
intern	329	1078	1407
extern	754	265	1019

2007	männlich	weiblich	gesamt
intern	457	1427	1884
extern	734	200	934

Weiterbildung

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

Beginn	Abschluss	Teilnehmer weiblich	Teilnehmer männlich
08/2000	06/2001	3	0
08/2001	06/2002	1	2
08/2002	06/2003	0	2
08/2003	06/2004	1	3
08/2004	06/2005	4	0
08/2005	06/2006	1	1
08/2006	06/2007	1	0
08/2007	vor. 06/2008	1	2

5.2. Einführung der Mitarbeiter/innen – Gespräche

Das Mitarbeiter/innen – Gespräch ist als modernes Führungsinstrument ein Beitrag zur Entwicklung einer guten Gesprächs- und Vertrauenskultur zwischen den Beteiligten, welches die gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung vermittelt und konstruktive Kritik zulässt. Es soll der Verbesserung der Zusammenarbeit dienen und ein ergebnisorientiertes Arbeiten auf der Grundlage klarer Vereinbarungen und guter Rahmenbedingungen ermöglichen.
Die Dienstvereinbarung über die Einführung von Mitarbeiter/innen – Gesprächen ist mit Beschluss des Magistrats vom 11.04.2007 verlängert und bis zum 31.12.2008 befristet worden.

Bis zu diesem Zeitpunkt soll die Einführungsphase endgültig abgeschlossen und alle Bereiche sollten in der Lage sein, Aussagen über die Beteiligungsquote, die Aufwand-Nutzen-Relation, die Qualität der Gespräche sowie die grundsätzliche Akzeptanz treffen.

Die Informationsveranstaltungen und Vorgesetztenschulungen der Referate, Ämter und Amtsstellen sind weitestgehend abgeschlossen. Die Wirtschaftsbetriebe b.i.t., Helene - Kaisen -Haus und Stadtbau haben bisher keinen Schulungsbedarf angemeldet; nach § 1 Satz 2 der Dienstvereinbarung wurde diesen Betrieben auch lediglich empfohlen, Mitarbeiter/innen – Gespräche einzuführen.

Die bisherige durchschnittliche Beteiligungsquote (Anzahl der Mitarbeiter/innen und der durchgeführten Mitarbeiter/innen – Gespräche, Prozentanteil der Erfüllung) liegt bei etwa 73 %, wobei in einigen Referaten, Ämtern und Amtsstellen bereits regelmäßig jährliche Gespräche geführt werden. Allerdings gibt es auch einzelne Dienststellen, die bislang keine Mitarbeiter/innen – Gespräche führen. Diese sind weiterhin aufgefordert, sich im Jahre 2008 mit der Einführung zu beschäftigen.

Die überwiegend positiven Erfahrungen der Dienststellen mit geführten Mitarbeiter/innen – Gesprächen haben sich fortgesetzt. Die Gespräche werden von Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen auch weiterhin als produktiv und förderlich eingeschätzt. Sie bieten Gelegenheit, unabhängig vom „Tagesgeschäft“ sachliche Gespräche zu Arbeitsinhalten zu führen, Zielvereinbarungen für die weitere Zusammenarbeit zu treffen, individuelle Belange der Mitarbeiter/innen einzuschätzen und somit zur Arbeitszufriedenheit beizutragen.

Die Mitarbeiter/innen – Gespräche werden daher auch weiter als ein gutes Instrument der Mitarbeiterführung und Personalentwicklung angesehen. Die Fortführung und gegebenenfalls weitere Verlängerung der Dienstvereinbarung ist zu empfehlen.

5.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

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

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

Auf Grund der Vielzahl der potenziell zu führenden Eingliederungsgespräche ist absehbar, dass die Einladungen an die Mitarbeiter/innen nur sukzessiv erfolgen können. Für die Abfolge der Einladungen ist *grundsätzlich* vorgesehen von einer ununterbrochenen oder wiederholten und aktuell noch bestehenden Arbeitsunfähigkeit/Dienstunfähigkeit von 42 Tagen - aufwärts - auszugehen. Im Bedarfsfall werden auch andere, von diesem Grundsatz abweichende, Einladungen ausgesprochen. Die Kriterien sind in den „Mitteilungen für die Verwaltung“ im März 2007 veröffentlicht worden.

BEM im Bereich der Beamten

		Verwaltung und Bau	Lehr-personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Einladungen 2007	männlich	9	15	24	22	70
	weiblich	2	18	0	0	20
	gesamt	**11**	**33**	**24**	**22**	**90**
durchgeführte	männlich	3	7	0	4	14
BEM-Verfahren 2007	weiblich	1	8	19	0	28
	gesamt	**4**	**15**	**19**	**4**	**42**

BEM im Bereich der Tarifbeschäftigten

Einladungen 2007	männlich	8
	weiblich	18
	gesamt	**26**
durchgeführte	männlich	8
BEM-Verfahren 2007	weiblich	14
	gesamt	**22**

Die Gespräche des betrieblichen Eingliederungsmanagements stellen ein Angebot an die Beschäftigten dar. Jeder Beschäftigte kann entscheiden, ob er das Gesprächsangebot annehmen möchte oder nicht. Aus diesem Grund weicht die Anzahl der Einladungen von den durchgeführten Verfahren ab. Ablehnungen werden oftmals damit begründet (freiwillig), dass die Erkrankung und die damit verbundenen Fehlzeiten nicht mit dem Dienst im Zusammenhang stehen.

Grundsätzlich sind die Gespräche des betrieblichen Eingliederungsmanagements sehr planungs- und zeitintensiv; je nach Sachverhalt können Nachfolgegespräche notwendig werden. Die Dauer eines Gespräches beträgt durchschnittlich zwischen 30 und 120 Minuten. In der Regel wünschen die Beschäftigten, dass der zuständige Personalrat an dem Gespräch teilnimmt. Auf Wunsch der Beschäftigten kann auch der Betriebsarzt hinzugezogen werden, der im Jahr 2007 an einer Vielzahl der Gespräche beteiligt war.

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

Angesichts der nicht abnehmenden Fallzahlen bleibt abzuwarten, ob die BEM-Gespräche mit dem bestehenden Personalbestand des Personalamtes in der bisherigen Intensität weitergeführt werden können.

5.4. Nachwuchsgewinnung

Auch im Jahr 2007 sind in den meisten Bereichen relativ wenige Einstellungen erfolgt; vor allem beim Lehrpersonal wird derzeit jedoch konkret versucht durch vermehrte Einstellungen dem sehr hohen Altersdurchschnitt in diesem Bereich entgegenzusteuern. Die in vielen Bereichen der Stadtverwaltung geltende ungünstige Altersstruktur besteht aber nach wie vor.

Durch die sich stetig ändernden beruflichen Rahmenbedingungen und Anforderungen ist ein umfassender und langfristiger Bewusstseinswandel auch in der Kommunalverwaltung gefordert. In wenigen Jahren wird der Mangel an qualifiziertem Fachpersonal auch in diesem Bereich spürbar. Bereits jetzt ist die Anzahl der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze beim Magistrat kontinuierlich rückläufig. Dieser Entwicklung wird frühzeitig, zum Beispiel durch Präsentationsveranstaltungen, entgegengewirkt.

Der Nachwuchsgewinnung wird daher auch weiter ein hoher Stellenwert beizumessen sein. Gerade im Bereich der Personalbedarfsplanung und Personalsicherung ist die Frage der Einstellung bzw. Ausbildung von Nachwuchskräften rechtzeitig zu entscheiden. Zur Personalentwicklung sollte zudem auch die Gewinnung von geeigneten Führungskräften gehören. Der Magistrat hat in diesem Zusammenhang im September 2007 erstmalig drei Mitarbeiterinnen und vier Mitarbeitern die Teilnahme am Aufstiegsverfahren in den Höheren Dienst ermöglicht.

Allein im gehobenen Verwaltungsdienst werden bis 2012 aufgrund von Altersabgängen verstärkt Stellen wiederzubesetzen sein. Hinzu kommt eine nicht vorhersehbare Zahl vakanter Stellen wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Beurlaubungen oder vorzeitiger dauernder Dienstunfähigkeit. Zur Deckung dieser Personalbedarfe und zur Verbesserung der Altersstruktur ist beabsichtigt, 2008 erstmalig in Kooperation mit dem Niedersächsischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung Hannover e. V. nach Jahren wieder im Bereich des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes auszubilden. Es sollen vier Verwaltungsinspektoranwärter/innen für die dreijährige Ausbildung als Diplom-Verwaltungswirt/in eingestellt werden.

6. Verschiedenes

6.1 Arbeitsunfälle/Dienstunfälle

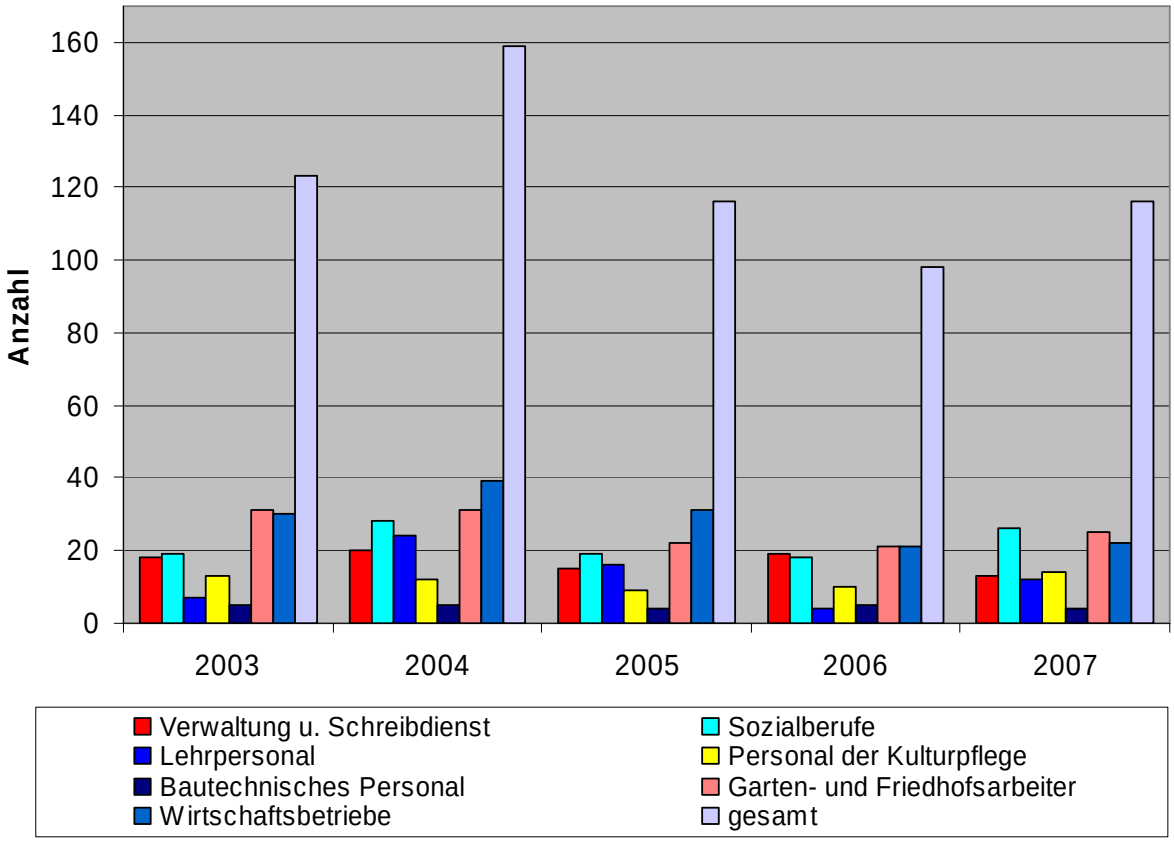
6.1.1 Arbeitsunfälle

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 (versicherten 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) 2003 – 2007

	2003	2004	2005	2006	2007
Verwaltung u. Schreibdienst	18	20	15	19	13
Sozialberufe	19	28	19	18	26
Lehrpersonal	7	24	16	4	12
Personal der Kulturpflege	13	12	9	10	14
Bautechnisches Personal	5	5	4	5	4
Garten- und Friedhofsarbeiter	31	31	22	21	25
Wirtschaftsbetriebe	30	39	31	21	22
gesamt	**123**	**159**	**116**	**98**	**116**

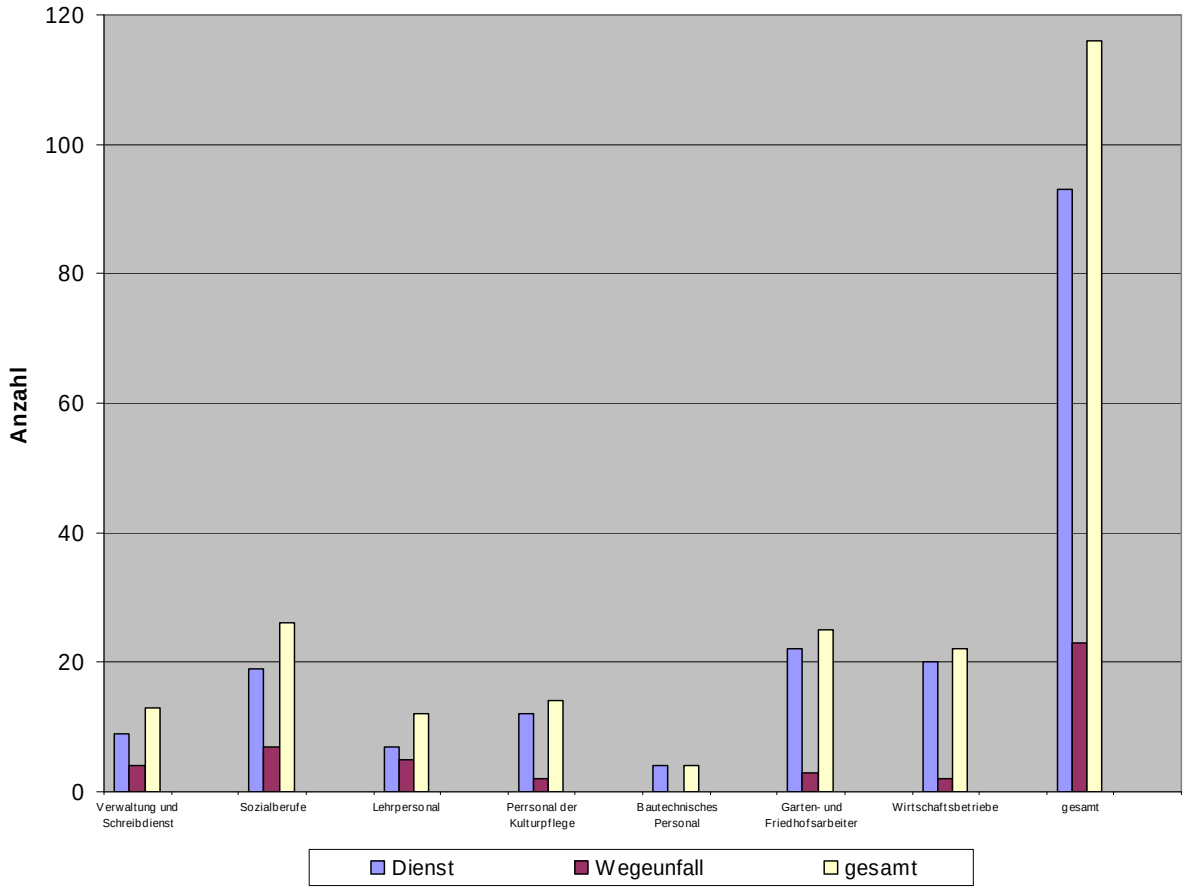
Arbeitsunfälle 2003 - 2007



Arbeitsunfälle 2007 (Spezifizierung)

		gesamt	Dienst	Wegeunfall
Verwaltung und Schreibdienst	10 Männer 3 Frauen	13	9	4
Sozialberufe	2 Männer 24 Frauen	26	19	7
Lehrpersonal	4 Männer 8 Frauen	12	7	5
Personal der Kulturpflege	7 Männer 7 Frauen	14	12	2
Bautechnisches Personal	4 Männer 0 Frauen	4	4	
Garten- und Friedhofsarbeiter	21 Männer 4 Frauen	25	22	3
Wirtschaftsbetriebe	9 Männer 13 Frauen	22	20	2
gesamt	**57 Männer** **59 Frauen**	**116**	**93**	**23**

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



6.1.2 Dienstunfälle

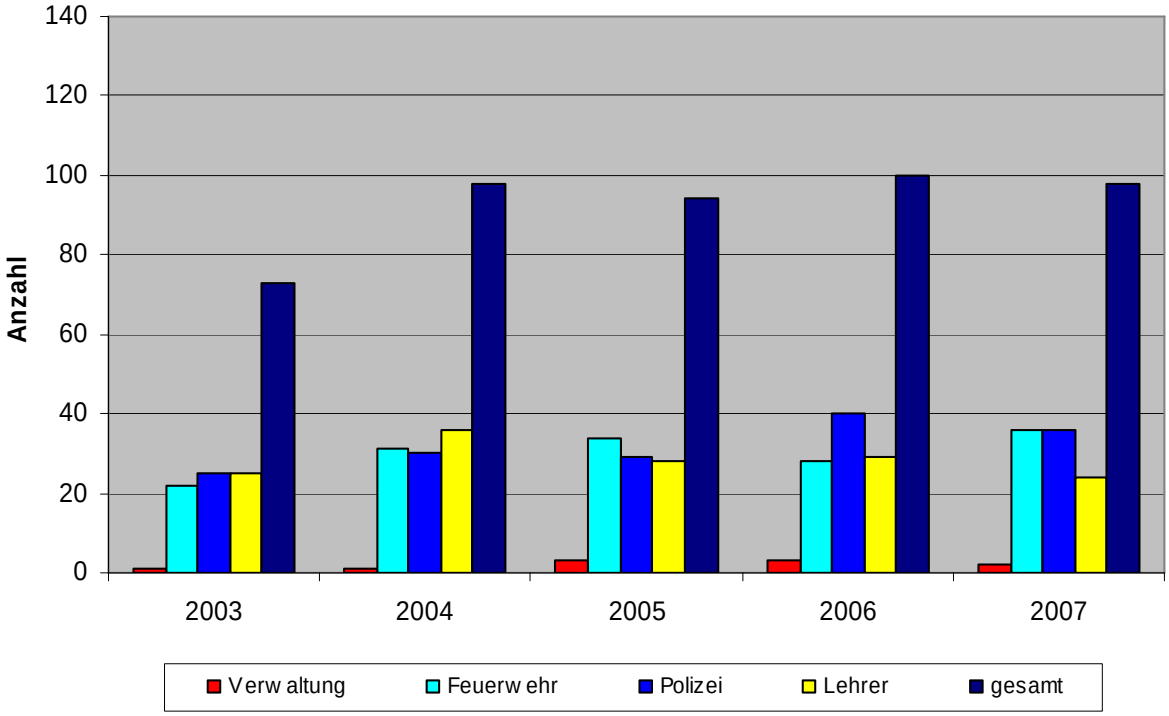
Das Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) definiert den Begriff des Dienstunfalls wie folgt: „Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist“ (§ 31 Abs. 1 BeamtVG). Darin eingeschlossen ist auch der direkte Weg von und zum Dienst sowie dienstlich festgelegter oder genehmigter Sport (Dienstsport bei der Polizei und Feuerwehr).

Wird ein Sachverhalt als Dienstunfall angezeigt, erfolgt in jedem Einzelfall eine eingehende Untersuchung durch den amtsärztlichen Dienst des Gesundheitsamtes, wenn nicht aus der Dienstunfallanzeige erkennbar ist, dass die Voraussetzungen eines Dienstunfalls nicht vorliegen. Nur wenn zwischen Diensthandlung und der eingetretenen Verletzung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht, kann ein Unfallereignis als Dienstunfall anerkannt werden. Im Jahr 2007 konnten von den insgesamt 105 angezeigten Unfällen 98 als Dienstunfall anerkannt werden.

Übersicht Dienstunfälle (Beamte) 2003 – 2007

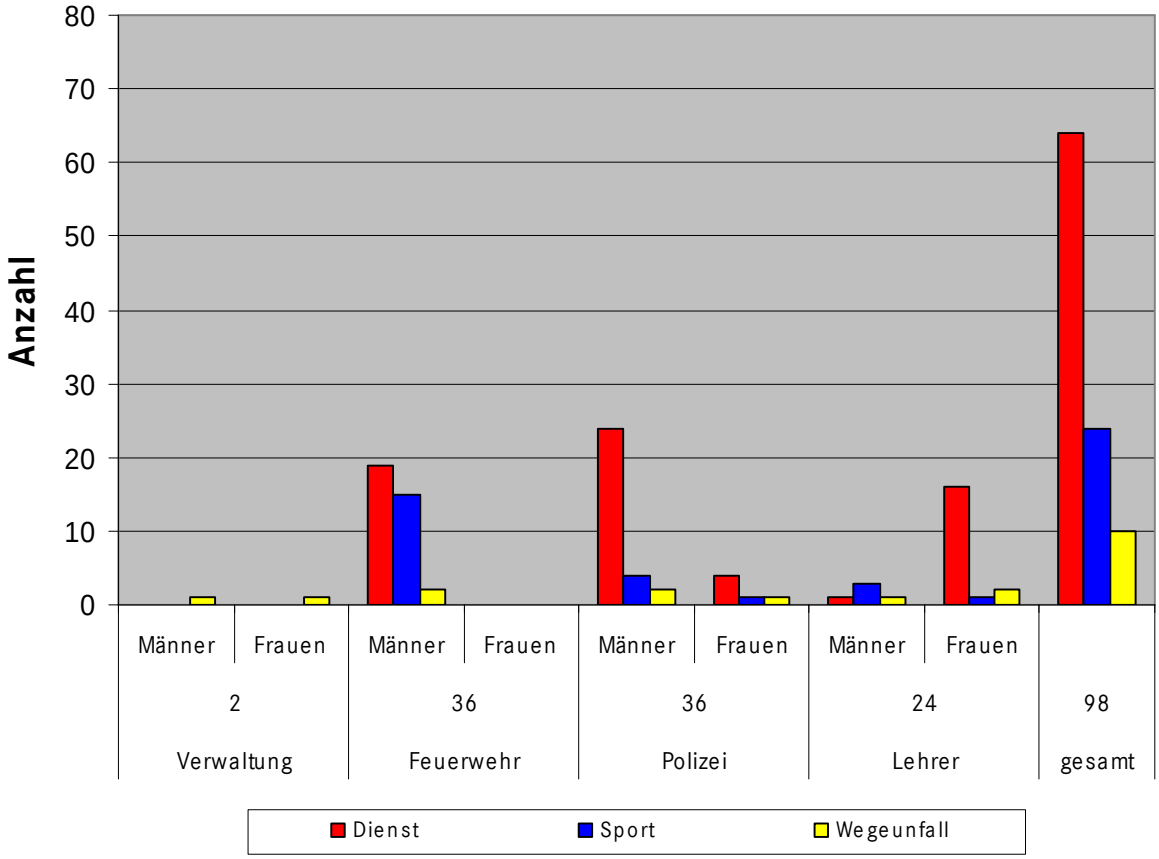
	2003	2004	2005	2006	2007
Verwaltung	1	1	3	3	2
Feuerwehr	22	31	34	28	36
Polizei	25	30	29	40	36
Lehrer	25	36	28	29	24
gesamt	**73**	**98**	**94**	**100**	**98**

Dienstunfälle 2003 - 2007



Dienstunfälle 2007 (Spezifizierung)

	gesamt		Dienst	Sport	Wegeunfall
Verwaltung	2	Männer	-	-	1
		Frauen	-	-	1
Feuerwehr	36	Männer	19	15	2
		Frauen	-	-	-
Polizei	36	Männer	24	4	2
		Frauen	4	1	1
Lehrer	24	Männer	1	3	1
		Frauen	16	1	2
gesamt	**98**		**64**	**24**	**10**



Bei den Dienstunfällen im Bereich der Polizei ist weiterhin eine hohe Unfallzahl im Einsatzdienst (2005: 19; 2006: 28) zu verzeichnen. Erneut ist die Anzahl von Widerstandshandlungen bei Polizeimaßnahmen ursächlich.

6.2. Beschäftigtenbefragung

Im Jahr 2006 hat sich die Stadtverwaltung Bremerhaven an dem Forschungsprojekt *Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in Deutschland* des Forschungs- und Beratungsinstitutes *psychonomics AG* beteiligt. In diesem Zusammenhang wurden durch eine Zufallsstichprobe rund 500 Beschäftigte zu den Handlungsfeldern *Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz, Teamorientierung, generelle Arbeitszufriedenheit, Innovationsfähigkeit, Kunden- und Qualitätsorientierung* befragt. Ziel war es, Erkenntnisse zu gewinnen, damit sich die Stadtverwaltung weiter zu einem modernen Dienstleistungs- und Servicezentrum entwickelt.

Die Ergebnisse wurden auszugsweise im Intranet dargestellt. Daneben fand am 06.11.2007 eine vertiefende Ergebnispräsentation im Kreis der Mitbestimmungsgremien und der Amtsleiterkonferenz statt. Es wurde deutlich, dass sich die Stadtverwaltung auf dem richtigen Weg befindet. In einzelnen Tätigkeitsfeldern besteht jedoch Handlungsbedarf; hier sind Verbesserungen vorzunehmen.

Auf dieser Grundlage diskutierten unter Leitung des Beratungsinstitutes *psychonomics AG* in einem ersten Workshop am 03.12.2007 Vertreter der Amtsleiterrunde, des Personalamtes sowie der Magistratskanzlei die Ausgangslage und erarbeiteten erste Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Stadtverwaltung. Die Umsetzung ist für das Jahr 2008 geplant.

6.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familienbewusste Personalpolitik spielt in Unternehmen und Institutionen sowohl aus der Perspektive der Betriebe als auch ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine wichtige Rolle.
Der Magistrat als größter Arbeitgeber der Stadt und der Region hat sich im September 2006 für eine noch familienfreundlichere Personalpolitik entschieden und die Teilnahme der Kernverwaltung am audit berufundfamilie® beschlossen. Ausgenommen wurden zunächst die Bremerhavener Schulen, der Bereich der Ortspolizeibehörde ist bereits im Jahr 2005 zertifiziert worden.
Beim audit berufundfamilie® handelt es sich um eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie Stiftung, mit dem Ziel in Unternehmen und Verwaltungen, den Status quo der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beteiligten zu ermitteln, zu ergänzen und transparent zu machen sowie eine Balance zwischen den Beschäftigteninteressen und den Belangen des Arbeitgebers zu erreichen.
Der Magistrat strebt mit der Teilnahme am audit berufundfamilie® auch eine Vorbildfunktion für ansässige Unternehmen und Institutionen an.
Entsprechend dem vorgesehenen Auditierungsverfahren wurde zunächst in einem Strategieworkshop festgestellt, dass beim Magistrat bereits in vielen Bereichen familienfreundliche Regelungen (z. B. flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung) existieren. Es hat sich aber auch gezeigt, dass der Magistrat in verschiedenen Handlungsfeldern noch Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erzielen kann.
In zwei Auditierungsworkshops unter Beteiligung der Beschäftigten vertreten durch viele Berufssparten, wie z. B. Erzieher/in, Feuerwehrbeamter/ -beamtin, Steinsetzer, Bühnenarbeiter, Vermessungstechniker/in, Dipl. Bibliothekar/in, Haushandwerker, Gärtner/in, Verwaltungsfachangestellte/r, Verwaltungsbeamter/ -beamtin, aber auch des Personalamtes und der Mitbestimmungsorgane wurde die im Auditierungsverfahren vorgeschriebene Zielvereinbarung für den Magistrat – Kernverwaltung einschließlich der Wirtschafts- und Eigenbetriebe – im März 2007 erarbeitet und am 11. April 2007 vom Magistrat beschlossen.
Am 14. Mai 2007 wurde dem Magistrat das Grundzertifikat mit einer Gültigkeit von drei Jahren von der berufundfamilie gGmbH verliehen. Innerhalb dieser drei Jahre ist der Magistrat aufgerufen, die Maßnahmen aus der Zielvereinbarung umzusetzen und neue Maßnahmen zu entwickeln.

Seit der Verleihung des Grundzertifikats wurden diverse familienfreundliche Maßnahmen initiiert:

1. Fortbildungsveranstaltungen

Aufgrund der schnellen Reaktion des Personalamtes, Abteilung Aus- und Fortbildung, auf den Beschluss des Magistrats zur Zielvereinbarung wurden bereits im Herbst 2007 vier Veranstaltungen bzw. Seminare zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten:

- Pflegebedürftige Angehörige – was nun?
- Partnerschaft, Beruf und Familie in Einklang bringen und trotzdem die innere Balance bewahren (die Veranstaltung wurde mit einer Kinderbetreuung angeboten)
- Mütter und Väter – gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!? (eine Fortbildung für Führungskräfte, die erneut für das Frühjahr 2008 geplant ist)
- Qualifizierung während der Elternzeit – Auffrischungskurs in Word und Excel, der Umgang mit Outlook und dem Internet

2. Projekt mobiler Arbeitsort

Am 15. November 2007 konnte das Projekt „mobiler Arbeitsort“ gestartet werden. Im Vorfeld waren Versicherungs- und Datenschutz oder auch die Dokumentation der Zeiterfassung etc. zu klären. Laptops wurden beschafft und durch den b.i.t. Betrieb für Informationstechnologie Bremerhaven die technischen Voraussetzungen zum Arbeiten von zuhause ermöglicht. Die Arbeitssicherheit überprüfte die häuslichen Arbeitsplätze. Mit dem Gesamtpersonalrat wurden Anwendungshinweise erarbeitet.
Bei einem positiven Ergebnis des Projekts ist geplant, eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten abzuschließen.

3. Kinderferienbetreuung

Ein weiteres größeres Ziel ist, bei Bedarf eine Kinderferienbetreuung anzubieten.
Eine im August/September 2007 durchgeführte Umfrage bei allen Beschäftigten mit Kindern im Alter von 6 bis 12 Jahren ergab grundsätzlich einen Bedarf für rund 70 Kinder, der sich auf die Oster- und Herbstferien mit je einer Woche und auf die Sommerferien mit mindestens zwei Wochen verteilt.
Durch eine Projektgruppe wurde im November 2007 festgelegt, in den Osterferien 2008 den Beschäftigten erstmals ein Betreuungsangebot für eine Woche zu unterbreiten. Hierfür wurden folgende Aktionen organisiert: Spiel ohne Grenzen - ein Sporttag im Nordseestadion, Welten erleben im Überseemuseum in Bremen, eine Stadtrallye mit anschließendem Besuch des Zoo am Meer, ein Tag in der Piratenburg in Hagen und Natur pur im Bürgerpark – eine Aktion in Zusammenarbeit mit dem Gartenbauamt.

4. Information/Kommunikation

Neben der Umsetzung der größeren Projekte konnten aber auch noch viele kleinere Maßnahmen durchgeführt werden. So wurde z. B. den Beschäftigten, die aus familiären Gründen abwesend sind, nicht nur Informationen, wie die Mitteilungen für die Verwaltung, das Online-Magazin oder die Fortbildungsprogramme per Post oder E-Mail zugesandt, sondern auch der Zugriff auf das Intranet des Magistrats von zu Hause ermöglicht.

5. Gesundheitsförderung

Der Gesamtpersonalrat konnte im Rahmen der Gesundheitsförderung in Kooperation mit den Krankenkassen Kurse zum Sehtraining durchführen. Außerdem hat sich der Gesamtpersonalrat darum bemüht, Vergünstigungen für die Beschäftigten bei Fitness-Studios zu erhalten.

6. Arbeitszeit bei den Entsorgungsbetrieben

Die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven haben die Rahmendienstvereinbarung über die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten des Magistrats übernommen und dazu eine Ergänzung für ihren Verwaltungsbereich erarbeitet, die zum 01. Januar 2008 in Kraft getreten ist.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Der Magistrat wirbt seit dem Sommer 2007 u. a. auch durch den Einsatz des audit-Labels im Kopfbogen und bei allen externen Stellenausschreibungen für seine Familienfreundlichkeit. Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden zudem ins Intranet gestellt. Die Öffentlichkeit wurde über viele Maßnahmen durch Pressemitteilungen informiert.