

SEESTADT BREMERHAVEN



Personalbericht 2015/2016



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



**BREMERHAVEN
MEER ERLEBEN!**

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	S. 1
1. Personalbestandsanalyse allgemein	
1.1 Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven	S. 2
1.2 Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen	S. 4
1.3 Altersstruktur der Beschäftigten	S. 13
1.4 Auszubildende	S. 29
1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte	S. 32
1.6 Schwerbehinderte Beschäftigte	S. 38
1.7 Teilzeitbeschäftigte	S. 42
1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 47
1.9 Versorgungsempfänger	S. 54
1.10 Überplanmäßiges Personal	S. 64
2. Personal-/Strukturveränderungen	
2.1 Stellenentwicklung	S. 66
2.2 Ergebnis und Auswirkungen der Tarifverhandlungen	S. 72
2.3 Änderungen in der Besoldungsstruktur	S. 75
2.4 Beförderungen	S. 76
3. Fluktuation und Fehlzeiten	
3.1 Personalabgänge	S. 79
3.2 Personalzugänge	S. 81
3.3 Vorübergehende Abwesenheit	S. 82
3.4 Krankheitstage	S. 82
4. Personalausgaben	
4.1 Entwicklung der Personalausgaben von 2012 bis 2016	S. 86
4.2 Versorgungsausgaben	S. 86
4.3 Personalausgaben nach Bereichen	S. 87
4.4 Beihilfe	S. 88
5. Personalentwicklung	
5.1 Personalentwicklungskonzept	S. 90
5.2 Fort- und Weiterbildung	S. 90
5.3 Durchführung von Mitarbeiter/innen-Gesprächen	S. 91
5.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 92
5.5 Nachwuchsgewinnung	S. 94
5.6 Gesundheitsförderung	S. 96
5.7 audit berufundfamilie®	S. 96
6. Verschiedenes	
6.1 Arbeits-/Dienstunfälle	S. 97
6.2 Moderation	S. 100
6.3 Schule für alle in Bremerhaven gGmbH	S. 101

Vorbemerkungen

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

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

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

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

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

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

Personalbestandsanalyse allgemein

1.1 Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven

Diese Auswertung basiert im Wesentlichen auf Daten, die aus dem Abrechnungsverfahren ermittelt werden konnten. Stichtage für diesen Bericht sind der 31.12.2015 und der 31.12.2016. Die Auswertung enthält grundsätzlich alle Beschäftigten, die in einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Personalstatistik stehen. Nicht in einem Beschäftigungsverhältnis und damit auch nicht in diesem Bericht enthalten sind ehrenamtliche Magistratsmitglieder, Stadtverordnete, Städtälteste, Personen mit Werkverträgen oder Bezieher einer Rente nach dem Ortsgesetz. Ebenso nicht weiter aufgeführt sind die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven (Eigenbetrieb nach § 26 Absatz 2 LHO), deren Beschäftigtenzahl hier nur nachrichtlich genannt wird.

In der Beschäftigtenzahl sind Versorgungsempfänger nicht enthalten.

Stand	31.12.12	31.12.13	31.12.14	31.12.15	31.12.16
Beschäftigte					
• Magistrat gesamt	4.661	4.699	4.729	5.087	5.117
• Entsorgungsbetriebe gesamt	+ 129	+ 121	+ 115	+109	+105
	<u>4.790</u>	<u>4.820</u>	<u>4.844</u>	<u>5.196</u>	<u>5.222</u>

Geringfügig Beschäftigte blieben für diesen Bericht unberücksichtigt:

Stand	31.12.12	31.12.13	31.12.14	31.12.15	31.12.16
Beschäftigte					
• Magistrat gesamt	4.661	4.699	4.729	5.087	5.117
• abzgl. geringfügig Beschäftigte	-64	-52	-90	-119	-109
	<u>4.597</u>	<u>4.647</u>	<u>4.639</u>	<u>4.968</u>	<u>5.008</u>

Die Zahl beinhaltet Beamte und Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven einschließlich Polizei und Lehrkräfte sowie der Wirtschaftsbetriebe (gemäß § 26 Absatz 1 LHO) Betrieb für Informationstechnologie, Seestadt Immobilien, Stadtbau (bis 2013) und Helene-Kaisen-Haus.

Im Sinne des Gender Mainstreaming werden die Angaben für weibliche und männliche Beschäftigte im Folgenden soweit wie möglich getrennt ausgewiesen.

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2015):

	Beamte			Beschäftigte			Gesamt	
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	absolut	prozentual
Höherer Dienst	287	284	571	80	69	149	720	14%
Gehobener Dienst	596	610	1.206	579	373	952	2.158	43%
Mittlerer Dienst	3	212	215	1.027	487	1.514	1.729	35%
Einfacher Dienst				288	73	361	361	7%
Gesamt	886	1.106	1.992	1.974	1.002	2.976	4.968	100%
	40%			60%				

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2016):

	Beamte			Beschäftigte			Gesamt	
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	absolut	prozentual
Höherer Dienst	306	281	587	74	70	144	731	15%
Gehobener Dienst	566	590	1.156	625	381	1.006	2.162	43%
Mittlerer Dienst	4	220	224	1.056	488	1.544	1.768	35%
Einfacher Dienst				278	69	347	347	7%
Gesamt	876	1.091	1.967	2.033	1.008	3.041	5.008	100%
	39%			61%				

1.2 Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen

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

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2015):

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	weiblich	15	262	363	21	661	904
	männlich	28	154	58	3	243	
Polizei	weiblich	1	107	1		109	483
	männlich	4	369	1		374	
Feuerwehr	weiblich	1		2		3	249
	männlich	2	34	210		246	
Lehrpersonal	weiblich	324	582	6		912	1.438
	männlich	286	231	9		526	
Kulturpflege	weiblich	3	15	118		136	265
	männlich	4	5	119	1	129	
Sozialberufe	weiblich	4	155	419	69	647	783
	männlich		68	66	2	136	
Gesundheitspflege	weiblich	15	9	16	1	41	58
	männlich	11	3	3		17	
Bautechnisches Personal	weiblich	2	18	21		41	102
	männlich	7	29	25		61	
Sonstiges technisches Personal	weiblich	1	19	11	1	32	184
	männlich	9	75	57	11	152	
Sonstiges Personal	weiblich	1	1	21	2	25	46
	männlich	1	2	18		21	
Reinigungs- und Küchenpersonal	weiblich		1	32	186	219	222
	männlich		1	1	1	3	
Hausmeister/innen/Hauspersonal	weiblich			1	2	3	77
	männlich		1	52	21	74	
Handwerkliches Personal	weiblich			8	1	9	50
	männlich		1	39	1	41	
Garten-/Friedhofsarbeiter/innen	weiblich		6	11	5	22	91
	männlich	1	7	28	33	69	
Straßenunterhaltung	weiblich						16
	männlich		3	13		16	
Gesamt 31.12.2015		720	2.158	1.729	361	4.968	

In der Gesamtzahl sind 231 Anwärter/innen, Auszubildende, Praktikanten/Praktikantinnen enthalten.

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2016):

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	weiblich	15	264	374	15	668	905
	männlich	26	151	57	3	237	
Polizei	weiblich	1	110	1		112	483
	männlich	4	366	1		371	
Feuerwehr	weiblich	1		3		4	258
	männlich	2	34	218		254	
Lehrpersonal	weiblich	336	588	8		932	1.460
	männlich	288	231	9		528	
Kulturpflege	weiblich	4	15	115		134	262
	männlich	4	5	118	1	128	
Sozialberufe	weiblich	5	161	441	74	681	823
	männlich		65	75	2	142	
Gesundheitspflege	weiblich	14	9	18	1	42	58
	männlich	11	3	2		16	
Bautechnisches Personal	weiblich	2	18	17		37	92
	männlich	7	28	20		55	
Sonstiges technisches Personal	weiblich	1	19	13		33	178
	männlich	7	73	54	11	145	
Sonstiges Personal	weiblich	1	1	22	2	26	45
	männlich	1	1	17		19	
Reinigungs- und Küchenpersonal	weiblich		1	28	178	207	210
	männlich		1	1	1	3	
Hausmeister/innen/ Hauspersonal	weiblich			1	2	3	79
	männlich		1	56	19	76	
Handwerkliches Personal	weiblich			7	1	8	49
	männlich		1	39	1	41	
Garten-/Friedhofs- arbeiter/innen	weiblich		5	12	5	22	90
	männlich	1	8	28	31	68	
Straßenunterhaltung	weiblich						16
	männlich		3	13		16	
Gesamt 31.12.2016		731	2.162	1.768	347	5.008	

In der Gesamtzahl sind 225 Anwärter/innen, Auszubildende, Praktikanten/Praktikantinnen enthalten.

Nachfolgend werden die Personalgruppen Verwaltungspersonal und Schreibdienst, Polizeivollzugsdienst, feuerwehrtechnischer Dienst, Lehrpersonal, Personal der Kulturpflege, Sozialberufe und bautechnisches Personal näher betrachtet.

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

Verwaltungspersonal und Schreibdienst:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2016	weiblich	10	5	83	181		374		15	668	74%
	männlich	15	11	66	85	1	56		3	237	26%
Gesamt	absolut	25	16	149	266	1	430		18	905	100%
	prozentual	3%	2%	16%	29%	0%	48%		2%		

31.12.2015	weiblich	10	5	86	176		363		21	661	73%
	männlich	17	11	67	87	1	57		3	243	27%
	absolut	27	16	153	263	1	420		24	904	100%
	prozentual	3%	2%	17%	29%	0%	46%		3%		
31.12.2014	weiblich	8	4	81	173		365		17	648	73%
	männlich	14	11	64	90	1	59		2	241	27%
	absolut	22	15	145	263	1	424		19	889	100%
	prozentual	2%	2%	16%	30%	0%	48%		2%		
31.12.2013	weiblich	8	7	83	171		363		12	644	72%
	männlich	19	10	73	89	1	61		3	256	28%
	absolut	27	17	156	260	1	424		15	900	100%
	prozentual	3%	2%	17%	29%	0%	47%		2%		
31.12.2012	weiblich	7	6	84	172		353		23	645	71%
	männlich	19	10	75	91	1	59		3	258	29%
	absolut	26	16	159	263	1	412		26	903	100%
	prozentual	3%	2%	18%	29%	0%	46%		3%		

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

In der Gesamtzahl 2015 sind 12 Anwärter/innen und 47 Auszubildende enthalten, in 2016 sind es 11 Anwärter/innen und 51 Auszubildende.

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

Polizeivollzugsdienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Gesamt	
					absolut	prozentual
31.12.2016	weiblich	1	110	1	112	23%
	männlich	4	366	1	371	77%
Gesamt	absolut	5	476	2	483	100%
	prozentual	1%	99%	0%		

31.12.2015	weiblich	1	107	1	109	23%
	männlich	4	369	1	374	77%
	absolut	5	476	2	483	100%
	prozentual	1%	99%	0%		
31.12.2014	weiblich	1	101	1	103	22%
	männlich	5	356	1	362	78%
	absolut	6	457	2	465	100%
	prozentual	1%	98%	0%		
31.12.2013	weiblich	1	101		102	21%
	männlich	6	368	1	375	79%
	absolut	7	469	1	477	100%
	prozentual	1%	98%	0%		
31.12.2012	weiblich	1	102		103	21%
	männlich	5	374	1	380	79%
	absolut	6	476	1	483	100%
	prozentual	1%	99%	0%		

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

Es gab zum Stichtag 31.12.2015 gesamt 31 Polizeikommissaranwärter/innen (20 männlich, 11 weiblich), zum 31.12.2016 waren es 39 (27 männlich, 12 weiblich).

Feuerwehrtechnischer Dienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Gesamt	
					absolut	prozentual
31.12.2016	weiblich	1		3	4	2%
	männlich	2	34	218	254	98%
Gesamt	absolut	3	34	221	258	100%
	prozentual	1%	13%	86%		

31.12.2015	weiblich	1		2	3	1%
	männlich	2	34	210	246	99%
	absolut	3	34	212	249	100%
	prozentual	1%	14%	85%		
31.12.2014	weiblich			2	2	1%
	männlich	2	30	203	235	99%
	absolut	2	30	205	237	100%
	prozentual	1%	13%	86%		
31.12.2013	weiblich			2	2	1%
	männlich	2	31	201	234	99%
	absolut	2	31	203	236	100%
	prozentual	1%	13%	86%		
31.12.2012	weiblich			2	2	1%
	männlich	2	25	208	235	99%
	absolut	2	25	210	237	100%
	prozentual	1%	11%	89%		

Im verbeamteten Feuerwehrdienst sind zum Stichtag 31.12.2015 drei Frauen und zum 31.12.2016 vier Frauen tätig. Die im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes festzustellende Unterrepräsentanz von Frauen resultiert aus den wenigen Bewerbungen von Frauen in diesem Bereich sowie den handwerklichen und hohen körperlichen Anforderungen. Trotz verschiedener Maßnahmen zur Frauenförderung bei der Feuerwehr ist dieses Handlungsfeld weiterhin zu beachten.

Es gab zum Stichtag 31.12.2015 18 männliche Brandmeister-Anwärter, zum 31.12.2016 waren es 14 männliche Brandmeister-Anwärter.

Lehrpersonal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2016	weiblich	287	49	372	216		8	932	64%
	männlich	253	35	120	111		9	528	36%
Gesamt	absolut	540	84	492	327		17	1.460	100%
	prozentual	37%	6%	34%	22%		1%		

31.12.2015	weiblich	268	56	402	180		6	912	63%
	männlich	254	32	136	95		9	526	37%
	absolut	522	88	538	275		15	1.438	100%
	prozentual	36%	6%	37%	19%		1%		
31.12.2014	weiblich	233	52	390	153		6	834	63%
	männlich	232	33	131	72		12	480	37%
	absolut	465	85	521	225		18	1.314	100%
	prozentual	35%	6%	40%	17%		1%		
31.12.2013	weiblich	215	54	409	127		1	806	62%
	männlich	241	34	155	65		7	502	38%
	absolut	456	88	564	192		8	1.308	100%
	prozentual	35%	7%	43%	15%		1%		
31.12.2012	weiblich	175	50	434	126		1	786	61%
	männlich	202	37	196	56		5	496	39%
	absolut	377	87	630	182		6	1.282	100%
	prozentual	29%	7%	49%	14%		0%		

Über 70 % des Lehrpersonals ist verbeamtet. Die Anzahl der Frauen beim Lehrpersonal überwiegt.

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

Personal der Kulturpflege:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2016	weiblich	2	2	1	14		115			134	51%
	männlich	2	2	1	4		118		1	128	49%
Gesamt	absolut	4	4	2	18		233		1	262	100%
	prozentual	2%	2%	1%	7%		89%		0%		

31.12.2015	weiblich	2	1	1	14		118			136	51%
	männlich	2	2	1	4		119		1	129	49%
	absolut	4	3	2	18		237		1	265	100%
	prozentual	2%	1%	1%	7%		89%		0%		
31.12.2014	weiblich	3	1	1	12		114		2	133	51%
	männlich	2	2	1	5		119		1	130	49%
	absolut	5	3	2	17		233		3	263	100%
	prozentual	2%	1%	1%	6%		89%		1%		
31.12.2013	weiblich	2	2	1	13		113		2	133	52%
	männlich	2	3	1	5		113		1	125	48%
	absolut	4	5	2	18		226		3	258	100%
	prozentual	2%	2%	1%	7%		88%		1%		
31.12.2012	weiblich	2	1	1	13		110		2	129	50%
	männlich	2	3	1	4		118		1	129	50%
	absolut	4	4	2	17		228		3	258	100%
	prozentual	2%	2%	1%	7%		88%		1%		

Diese Personalgruppe umfasst das Fachpersonal des Kulturamtes, des Stadtarchivs, der Stadtbibliothek, des Historischen Museums und des Stadttheaters, einschließlich 12 Auszubildender zum 31.12.2015 und 11 Auszubildender zum 31.12.2016.

Das zahlenmäßige Verhältnis weibliches/männliches Personal ist seit Jahren nahezu ausgeglichen.

Sozialberufe:

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
		Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2016	weiblich	5	161	441	74	681	83%
	männlich		65	75	2	142	17%
Gesamt	absolut	5	226	516	76	823	100%
	prozentual	1%	27%	63%	9%		

31.12.2015	weiblich	4	155	419	69	647	83%
	männlich		68	66	2	136	17%
	absolut	4	223	485	71	783	100%
	prozentual	1%	28%	62%	9%		
31.12.2014	weiblich	2	124	365	64	555	83%
	männlich		61	48	1	110	17%
	absolut	2	185	413	65	665	100%
	prozentual	0%	28%	62%	10%		
31.12.2013	weiblich	2	125	356	56	539	84%
	männlich		58	46	1	105	16%
	absolut	2	183	402	57	644	100%
	prozentual	0%	28%	62%	9%		
31.12.2012	weiblich	3	116	338	53	510	84%
	männlich		57	39	1	97	16%
	absolut	3	173	377	54	607	100%
	prozentual	0%	29%	62%	9%		

Die Gesamtzahl ist - einhergehend mit den Stellenneuschaffungen im Bereich der Kindertagesstätten - um 118 Beschäftigte in 2015 und weitere 40 Beschäftigte in 2016 angestiegen.

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

Die Gesamtzahl 2015 beinhaltet 52 Praktikanten/Praktikantinnen, 2016 sind es 2 Auszubildende und 42 Praktikanten/Praktikantinnen.

Bautechnisches Personal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2016	weiblich		2		18		17	37	40%
	männlich	3	4	3	25		20	55	60%
Gesamt	absolut	3	6	3	43		37	92	100%
	prozentual	3%	7%	3%	47%		40%		

31.12.2015	weiblich		2		18		21	41	40%
	männlich	3	4	3	26		25	61	60%
	absolut	3	6	3	44		46	102	100%
	prozentual	3%	6%	3%	43%		45%		
31.12.2014	weiblich		1		18		20	39	38%
	männlich	3	4	3	28		25	63	62%
	absolut	3	5	3	46		45	102	100%
	prozentual	3%	5%	3%	45%		44%		
31.12.2013	weiblich		1		17		20	38	36%
	männlich	3	5	2	27		30	67	64%
	absolut	3	6	2	44		50	105	100%
	prozentual	3%	6%	2%	42%		48%		
31.12.2012	weiblich				17		21	38	35%
	männlich	5	6	2	30		29	72	65%
	absolut	5	6	2	47		50	110	100%
	prozentual	5%	5%	2%	43%		45%		

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

Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist in den vergangenen Jahren sukzessiv erhöht worden.

In 2015 waren 20 Auszubildende eingesetzt, in 2016 waren es 12 Auszubildende.

1.3 Altersstruktur der Beschäftigten

1.3.1 Altersstruktur 2015

Das Gesamtdurchschnittsalter der Beschäftigten ist in einzelnen Beschäftigtengruppen weiterhin hoch, es zeigen sich jedoch teilweise deutliche Unterschiede. Der Anstieg des Durchschnittsalters war in den letzten Jahren nicht in allen Bereichen so gravierend wie zunächst angenommen. Zum Vergleich wurden in diesem Jahr die Zahlen aus dem Personalbericht 2005 beigefügt.

Gruppe	Durchschnittsalter in Jahren		davon männliche Beschäftigte		davon weibliche Beschäftigte	
	2005	2015	2005*	2015	2005*	2015
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	44,4	47,14		48,14		46,77
Polizei	44,1	43,56		45,87		35,64
Feuerwehr	38,1	39,49		39,49		39,67
Lehrpersonal	50,5	46,17		49,18		44,44
Personal der Kulturpflege	42,2	44,43		46,10		42,84
Sozialberufe	43,7	43,30		45,47		42,84
Personal der Gesundheitspflege	49,2	51,12		53,06		50,32
bautechnisches Personal	44,4	42,65		43,25		41,76
sonstiges technisches Personal	43,8	47,21		47,80		44,44
sonstiges Personal	39,3	49,35		49,43		49,28
Reinigungs- und Küchenpersonal	44,7	53,19		58,67		53,12
Hausmeister/Hauspersonal	46,6	52,52		52,18		61,00
handwerkliches Personal	40,4	41,64		40,46		47,00
Garten-/Friedhofsarbeiter	40,4	47,86		48,45		46,00
Straßenunterhaltung	45,9	43,94		43,94		entfällt
Gesamt	45,6	45,66		46,56		44,99

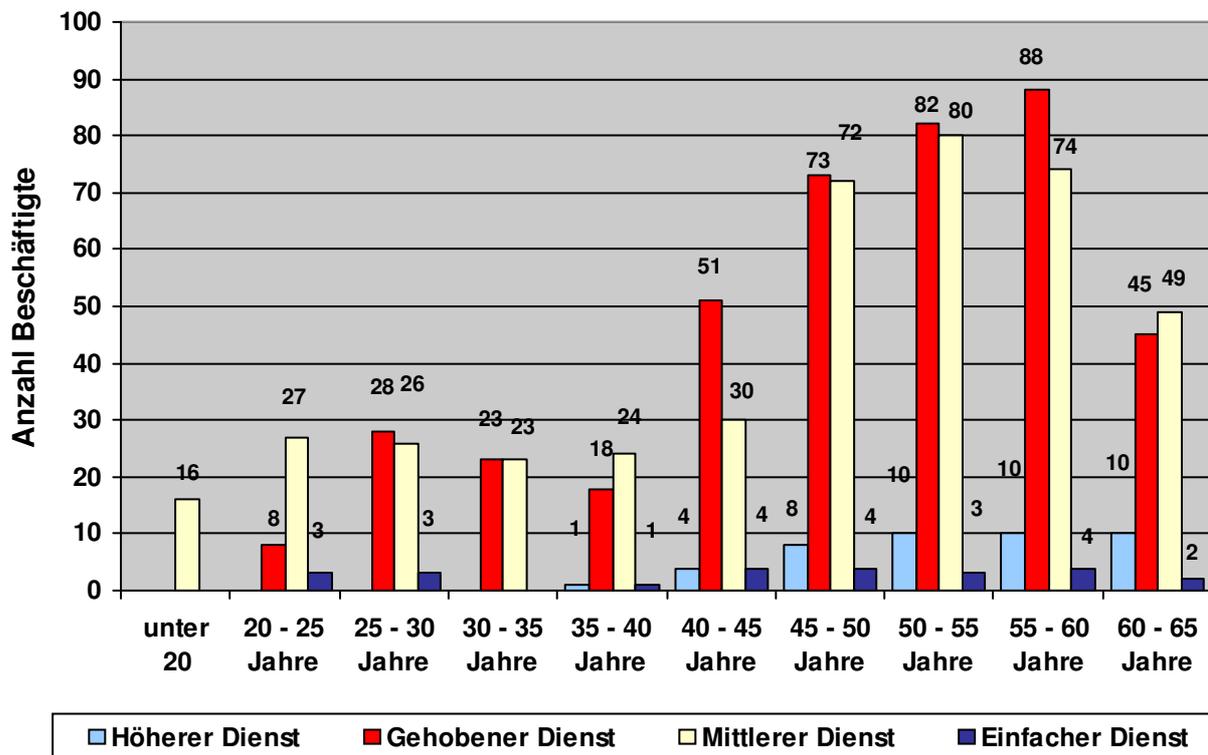
*Für das Jahr 2005 wurde keine Unterteilung nach Geschlechtern vorgenommen.

In den meisten Bereichen ist das Durchschnittsalter weiterhin relativ hoch. Wie in den vergangenen Jahren liegt der Altersdurchschnitt bei der Feuerwehr auch 2015 günstiger als in den anderen Bereichen (z. B. Lehrpersonal, Verwaltung, Personal der Gesundheitspflege, Reinigungs- und Küchenpersonal).

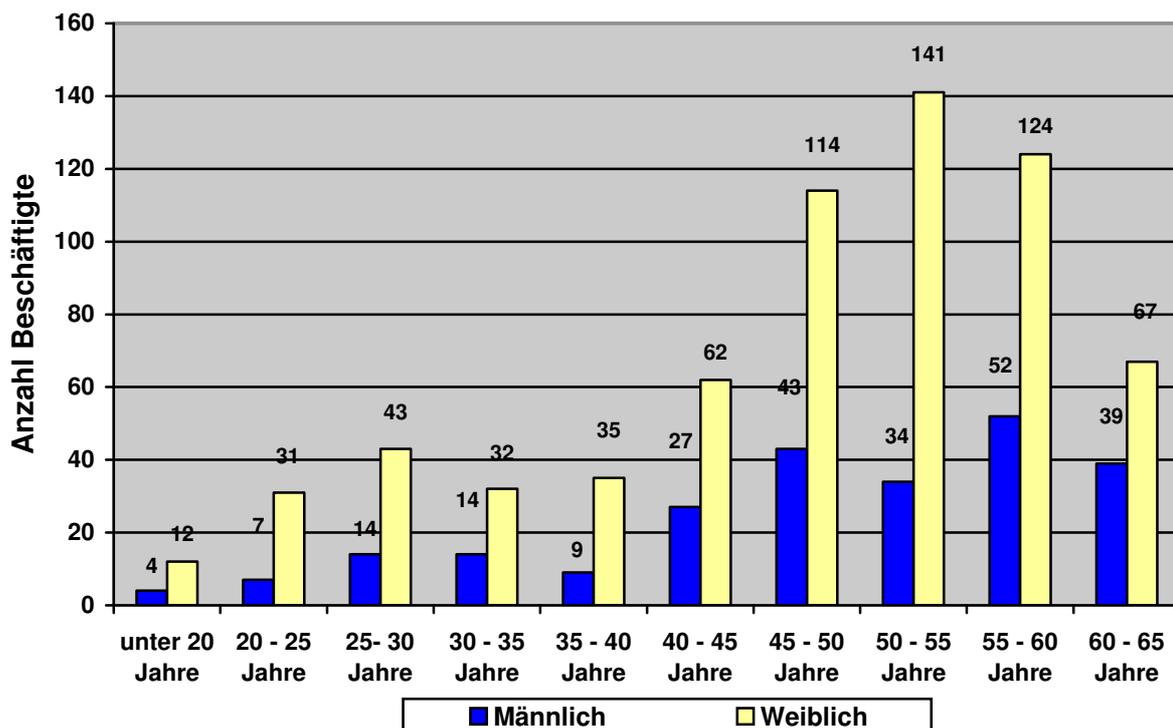
Auf den folgenden Seiten wird die altersmäßige Zusammensetzung des Personals in ausgewählten Personengruppen (Verwaltungspersonal und Schreibdienst, Sozialberufe, bautechnisches Personal, Lehrpersonal, Polizei und Feuerwehr) nach Geschlecht und nach Laufbahngruppen dargestellt.

Beim Verwaltungspersonal liegt die Gruppe der 55 bis 60-jährigen zahlenmäßig über den Gruppen der 50 bis 55-jährigen und der 45 bis 50-jährigen Beschäftigten, wobei in allen drei Altersgruppen der Frauenanteil erheblich höher ist. In den Sozialberufen bilden wie auch im letzten Jahr die Beschäftigten von 50 bis 55 und von 55 bis 60 Jahren die größten Gruppen, allerdings sind inzwischen auch die jüngeren Altersgruppen stärker vertreten. Beim bautechnischen Personal liegt die Spitze in der Gruppe der 55 bis 60-jährigen, sonst sind die Anteile in den übrigen Altersgruppen relativ ausgewogen. Im Bereich des Lehrpersonals ist die größte Gruppe die der Beschäftigten im Alter von 60 bis 65 Jahren, die anderen Altersgruppen sind ungefähr gleich stark. Bei der Polizei liegt der größte Anteil der Beschäftigten in der Gruppe der 50 bis 55-jährigen und der 55 bis 60-jährigen, wobei sich hier langsam die verstärkte Einstellung junger Kolleginnen und Kollegen (Altersgruppen der 20 bis 25-jährigen und der 25 bis 30-jährigen) bemerkbar macht.

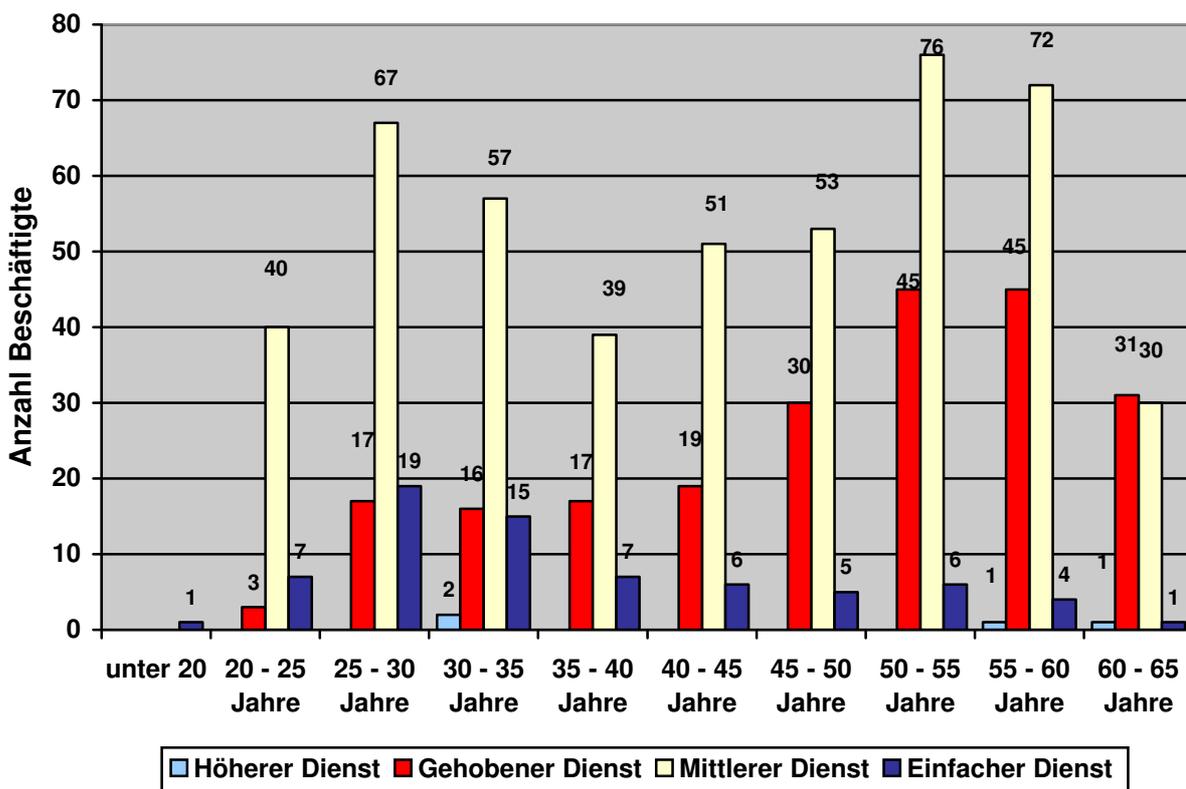
Altersstruktur nach Laufbahnen (Verwaltungspersonal und Schreibdienst)



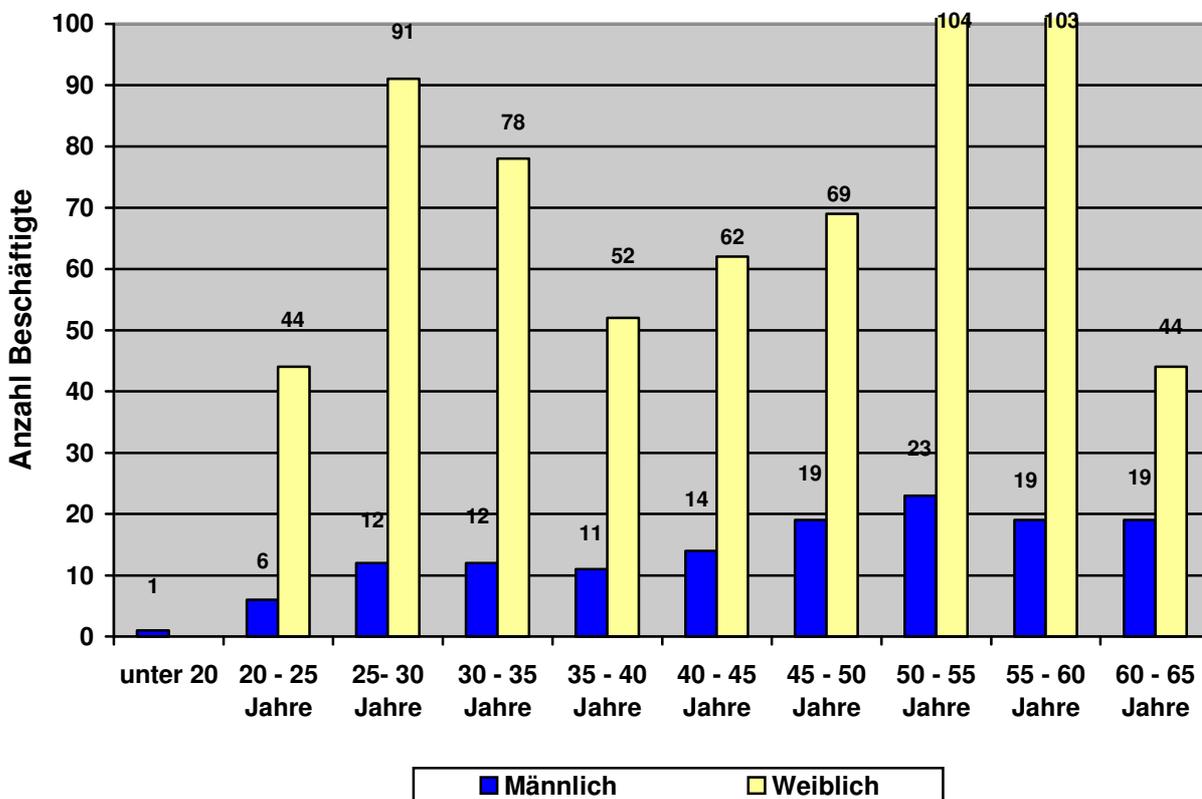
Altersstruktur nach Geschlecht (Verwaltungspersonal und Schreibdienst)



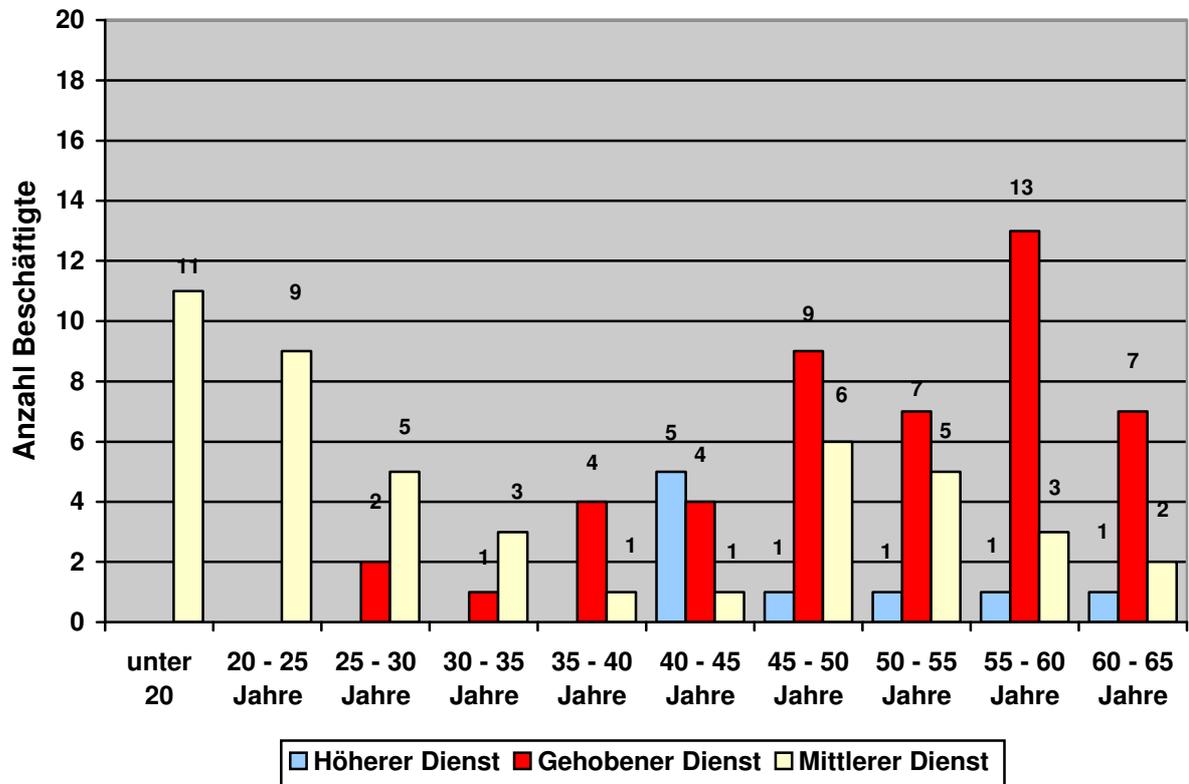
Altersstruktur nach Laufbahnen (Sozialberufe)



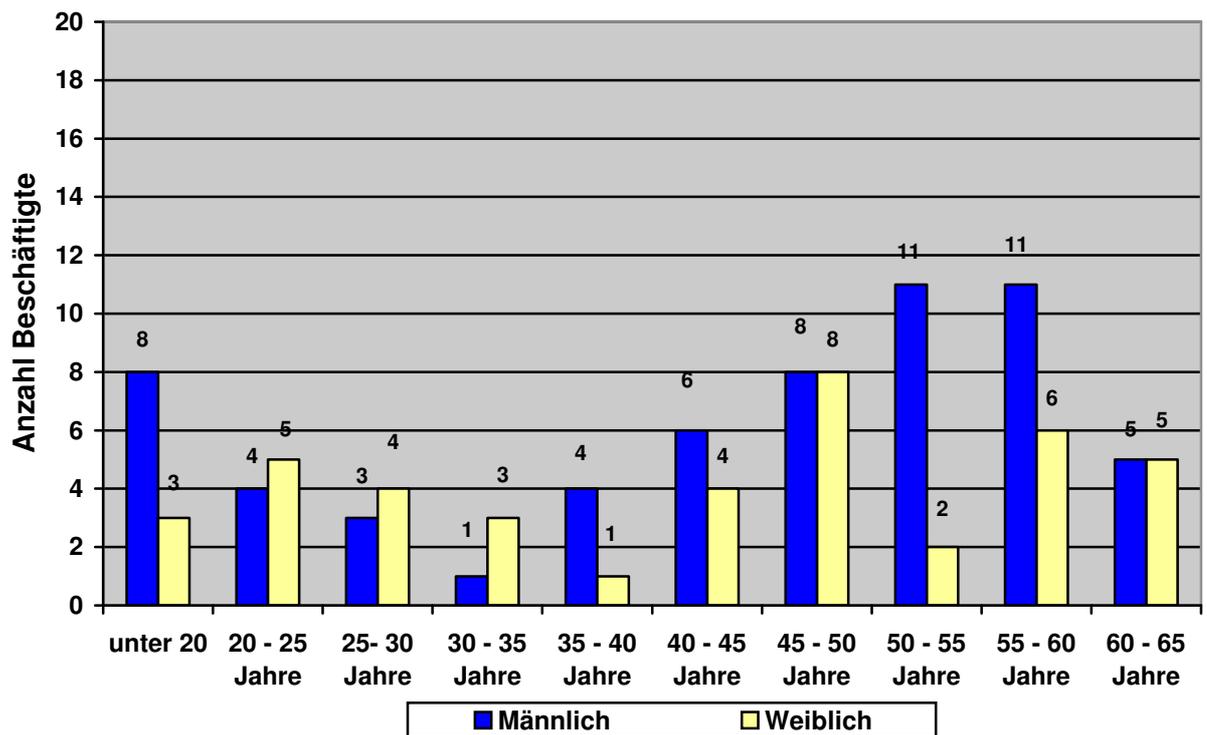
Altersstruktur nach Geschlecht (Sozialberufe)



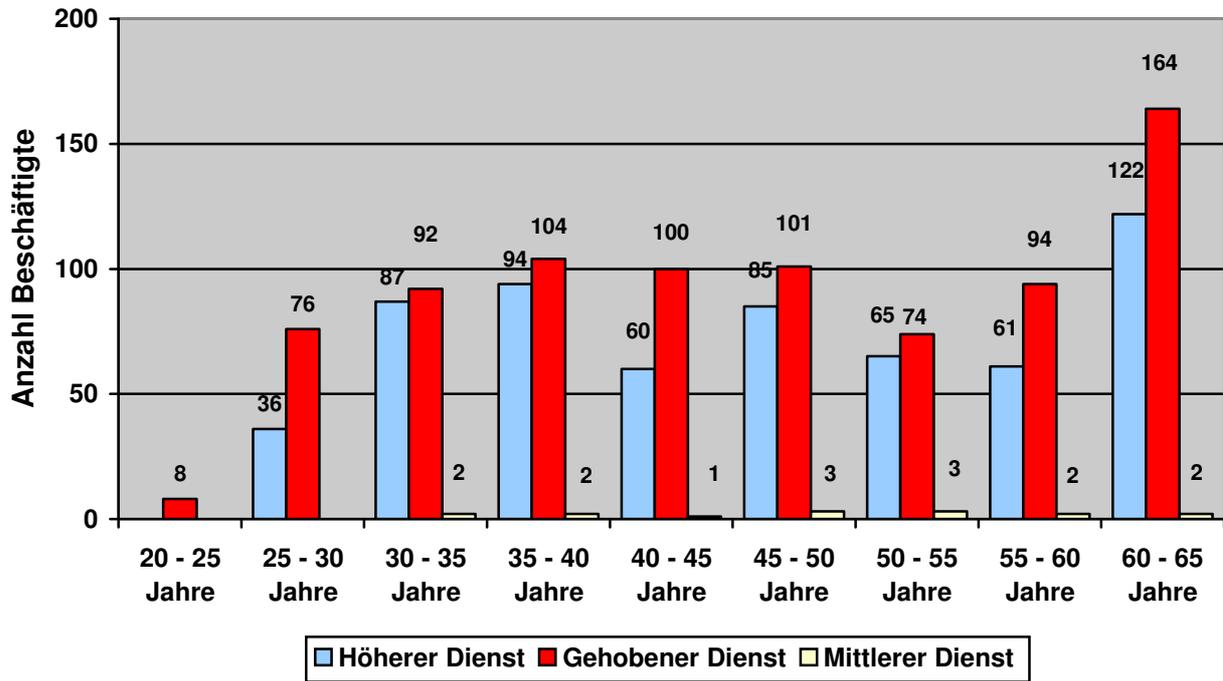
Altersstruktur nach Laufbahnen (Bautechnisches Personal)



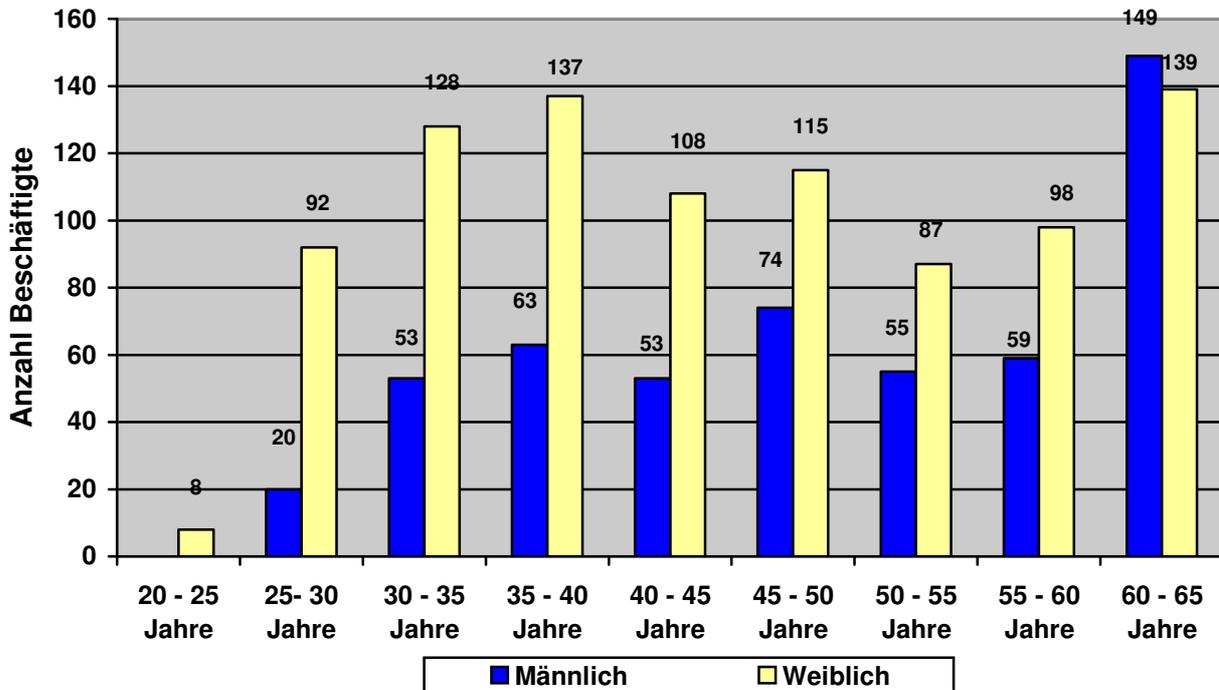
Altersstruktur nach Geschlecht (Bautechnisches Personal)



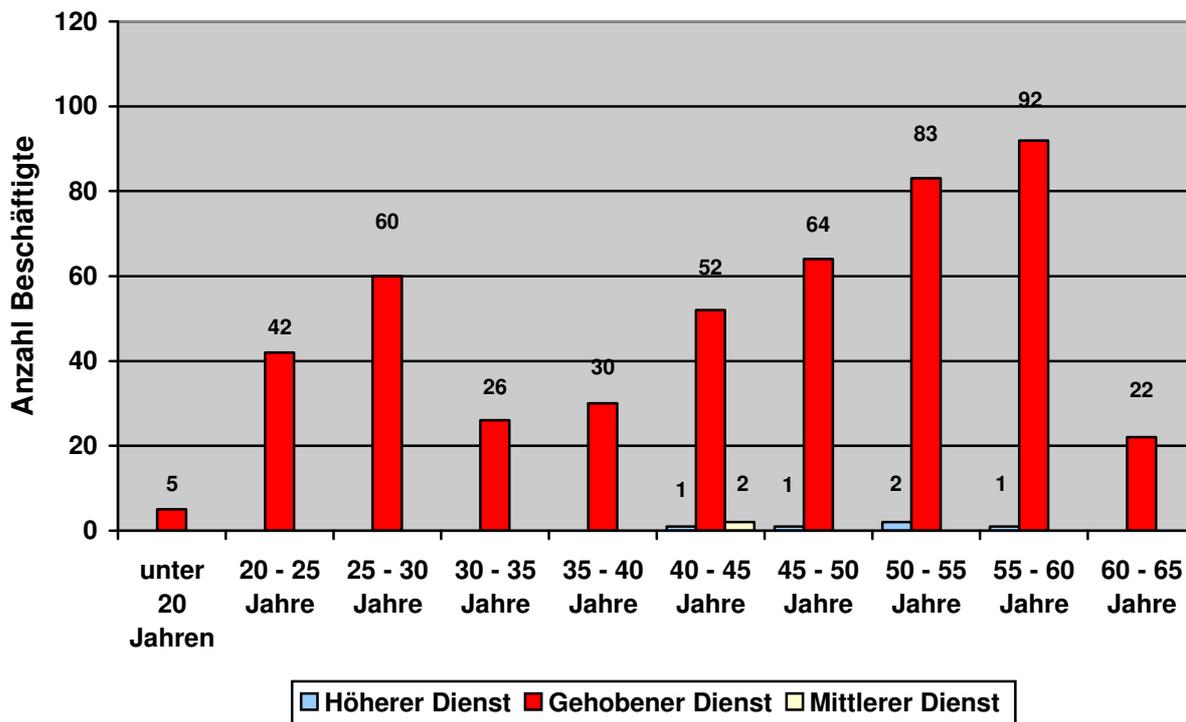
Altersstruktur nach Laufbahnen (Lehrpersonal)



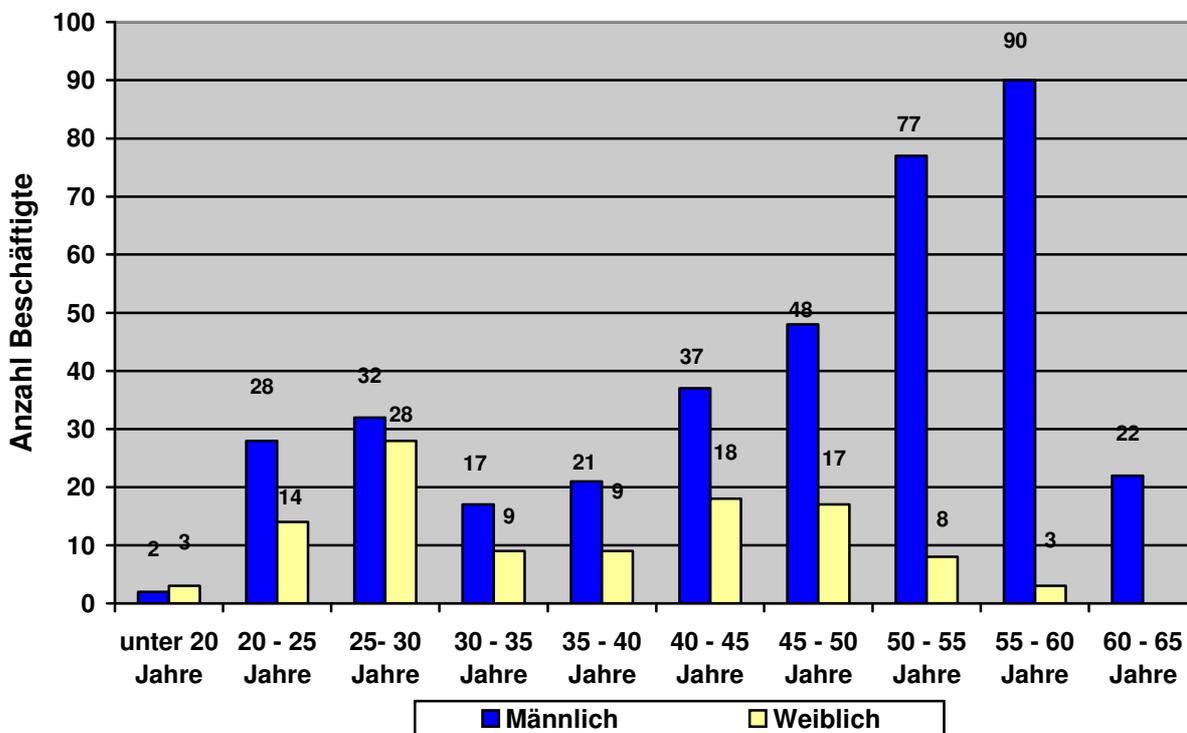
Altersstruktur nach Geschlecht (Lehrpersonal)



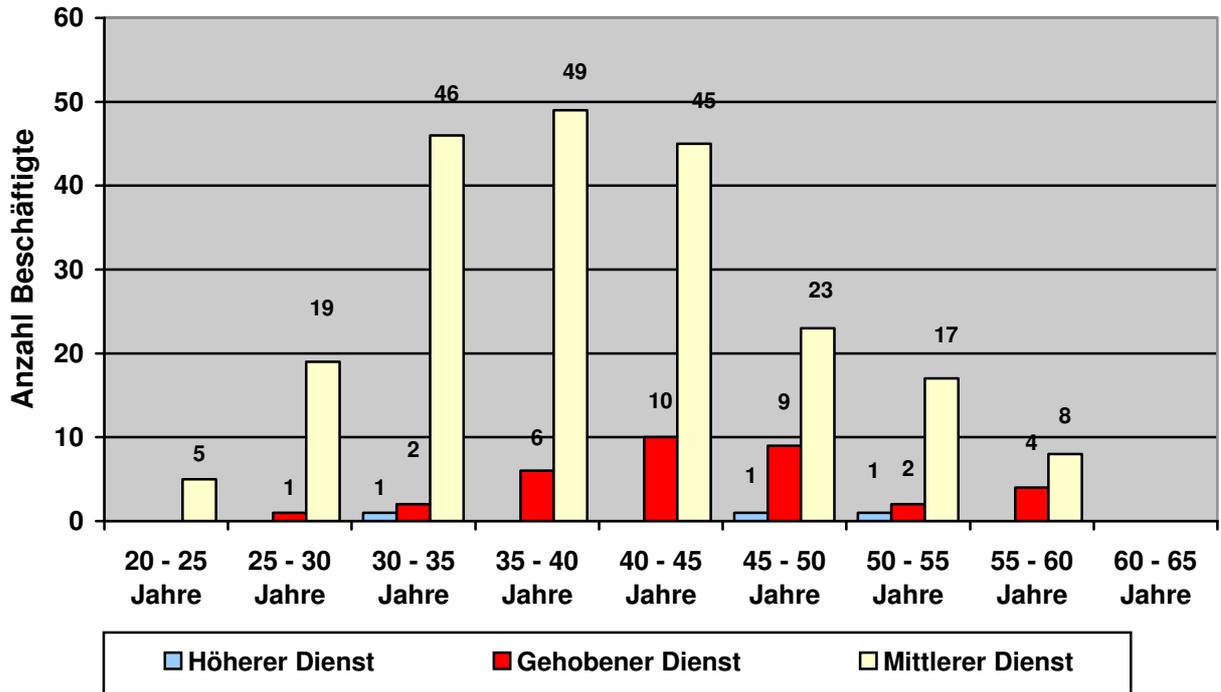
Altersstruktur nach Laufbahnen (Polizei)



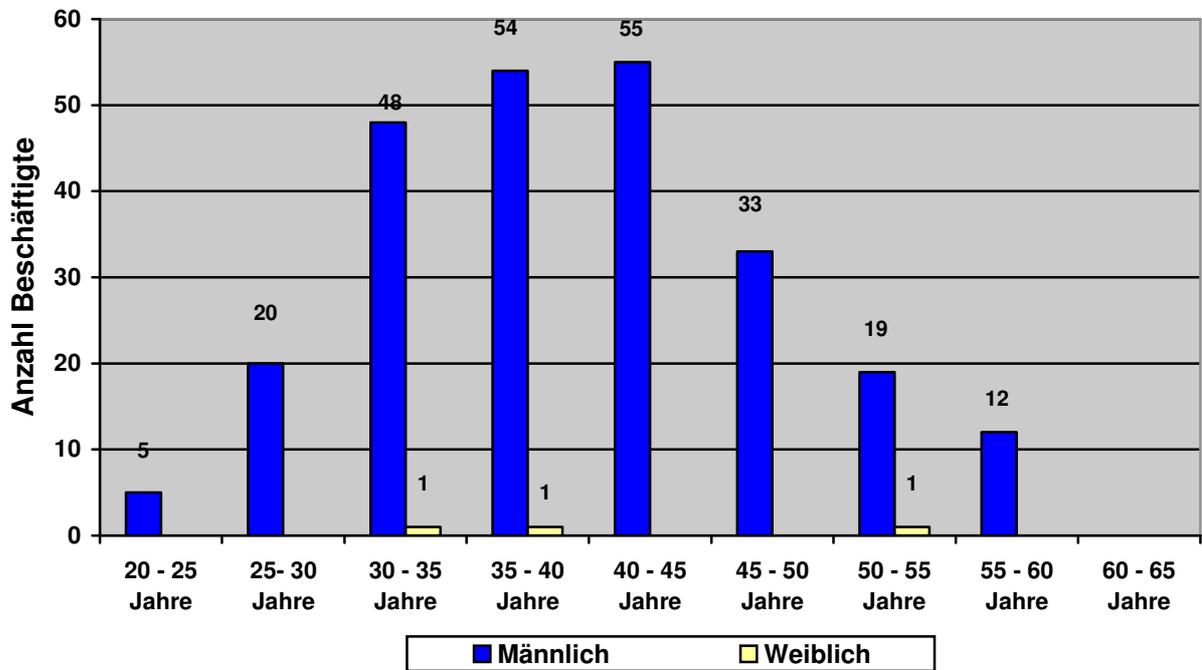
Altersstruktur nach Geschlecht (Polizei)



Altersstruktur nach Laufbahnen (Feuerwehr)



Altersstruktur nach Geschlecht (Feuerwehr)



1.3.2 Altersstruktur 2016

Das Gesamtdurchschnittsalter der Beschäftigten ist in einzelnen Beschäftigtengruppen auch 2016 weiterhin hoch, es zeigen sich jedoch teilweise weiter deutliche Unterschiede. Der Anstieg des Durchschnittsalters war in den letzten Jahren nicht in allen Bereichen so gravierend wie zunächst angenommen. Zum Vergleich wurden in diesem Jahr die Zahlen aus dem Personalbericht 2006 beigelegt.

Gruppe	Durchschnittsalter in Jahren		davon männliche Beschäftigte		davon weibliche Beschäftigte	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	45	47,31	45,7	48,53	44,6	46,87
Polizei	44,9	43,45	46,2	45,66	35,9	36,14
Feuerwehr	38,4	39,91	38,4	39,92	34,5	39,75
Lehrpersonal	50,3	45,55	53,1	48,14	48	44,08
Personal der Kulturpflege	42,4	44,68	44,2	46,19	40,8	43,24
Sozialberufe	43,6	43,46	47,2	45,38	42,7	43,06
Personal der Gesundheitspflege	49,4	49,69	50,7	51,94	49	48,83
bautechnisches Personal	42,6	44,59	44,4	45,00	39,2	43,97
sonstiges technisches Personal	44,7	47,16	45,2	47,90	41,7	43,94
sonstiges Personal	49,5	49,20	53,3	49,00	48	49,35
Reinigungs- und Küchenpersonal	49,1	53,78	52	59,67	49,1	53,69
Hausmeister/Hauspersonal	48,7	53,04	47,8	52,68	55,6	62,00
handwerkliches Personal	43	41,53	43,1	39,90	41,5	49,88
Garten-/Friedhofsarbeiter	43,7	47,42	44,9	47,79	38,8	46,27
Straßenunterhaltung	46,9	43,75	46,9	43,75	entfällt	
Gesamt	46,2	45,56	47,1	46,36	45,4	44,98

Das Durchschnittsalter ist weiterhin relativ hoch, wobei das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten insgesamt auch 2016 geringfügig unter dem der männlichen Kollegen liegt.

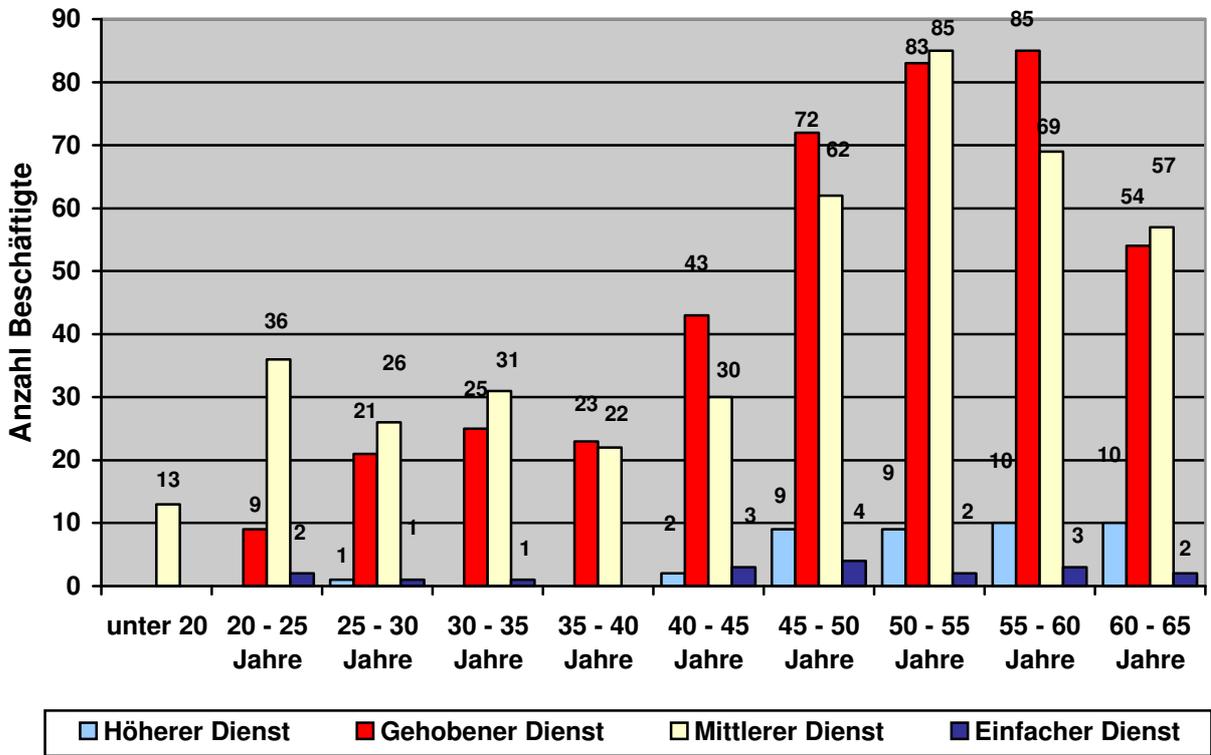
Der Altersdurchschnitt bei der Feuerwehr bleibt auch 2016 im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen weiterhin günstig. Das unterschiedliche Durchschnittsalter der männlichen und weiblichen Beschäftigten bei der Polizei ist auf die Änderung im Geschlechterverhältnis der Einstellungen in der jüngeren Vergangenheit zurückzuführen.

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

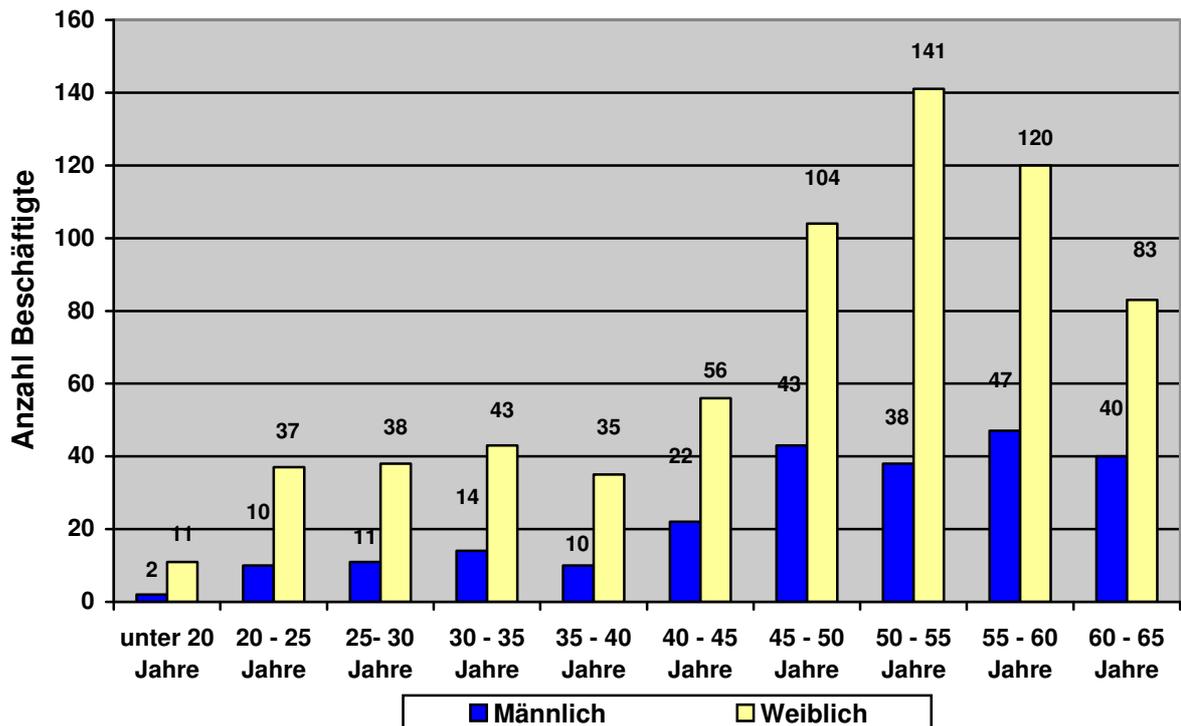
Beim Verwaltungspersonal ist der Anteil der 50 bis 55-jährigen und der 55 bis 60-jährigen Beschäftigten am höchsten, dicht gefolgt von der Gruppe der 45 bis 50-jährigen. Durch die verstärkte Einstellung von Nachwuchskräften ist allerdings auch der Anteil der 20 bis 25-jährigen gestiegen. In den Sozialberufen bilden die Beschäftigten von 50 bis 55 Jahren die größte Gruppe; allerdings liegt der Anteil der 25 bis 30-jährigen und der 30 bis 35-jährigen gleichauf mit dem Anteil der 55 bis 60-jährigen. Hier macht sich ebenfalls ein Generationenwechsel bemerkbar. Beim bautechnischen Personal liegt der Anteil der 55 bis 60-jährigen an der Spitze. Im Bereich des Lehrpersonals ist die stärkste Gruppe weiterhin die der Beschäftigten im Alter von 60 bis 65 Jahren. Bei der Polizei liegt der größte Anteil der Beschäftigten in der Gruppe der 55 bis 60-jährigen, die Gruppen der 25 bis 30-jährigen und der 45 bis 50-jährigen sind etwa gleich groß. Hier macht sich ebenfalls die verstärkte Einstellung jüngerer Beschäftigter bemerkbar.

Die Zahl der ausscheidenden Mitarbeiter/innen wird in den nächsten 10 bis 15 Jahren auch unter Berücksichtigung eines altersmäßig späteren Ruhestandes bzw. Rentenbezuges weiter deutlich ansteigen. Zur Verbesserung der Altersstruktur und Deckung der Personalbedarfe insgesamt ist auf die Nachwuchskräfteausbildung und deren anschließende Übernahme sowie die Einstellung von jungen Fachkräften mehr Gewicht zu legen. Auch muss darüber nachgedacht werden, wie die Stadtverwaltung Bremerhaven als künftiger Arbeitgeber von jungen Nachwuchskräften ihre Attraktivität steigern kann. Hierzu wird auf den Punkt 5.5. „Nachwuchsgewinnung“ verwiesen.

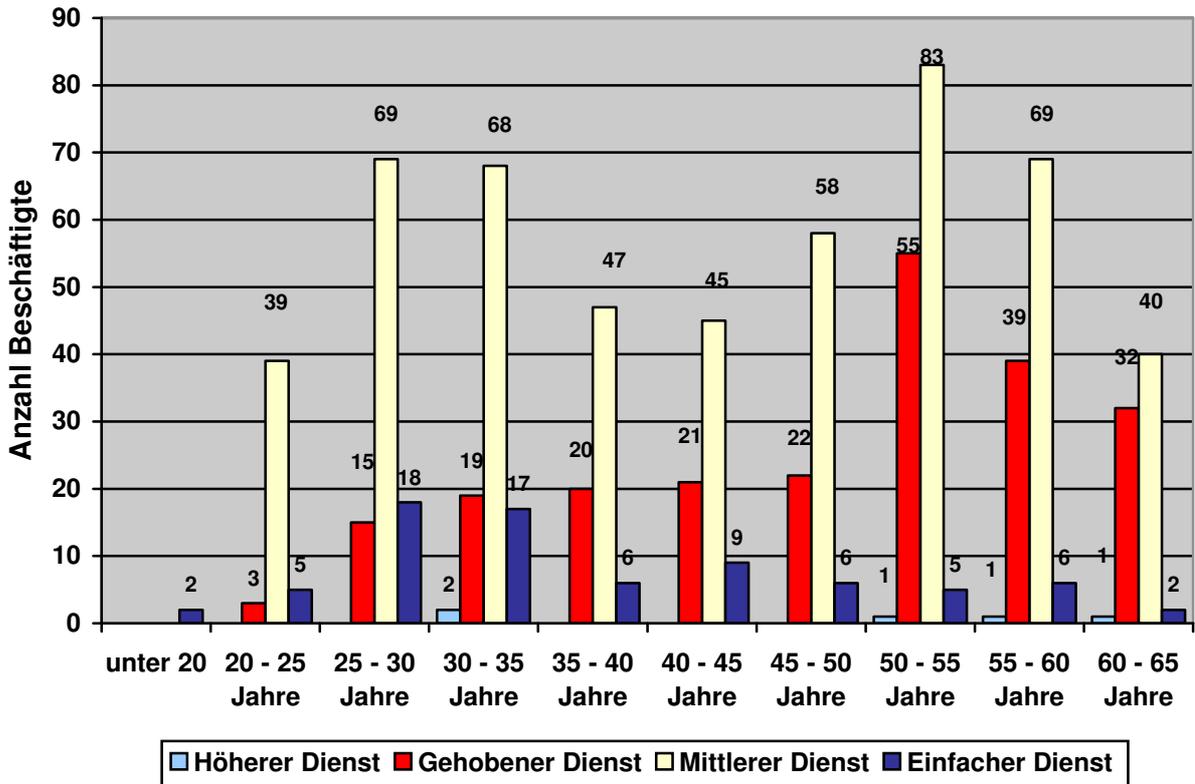
**Altersstruktur nach Laufbahnen
(Verwaltungspersonal und Schreibdienst)**



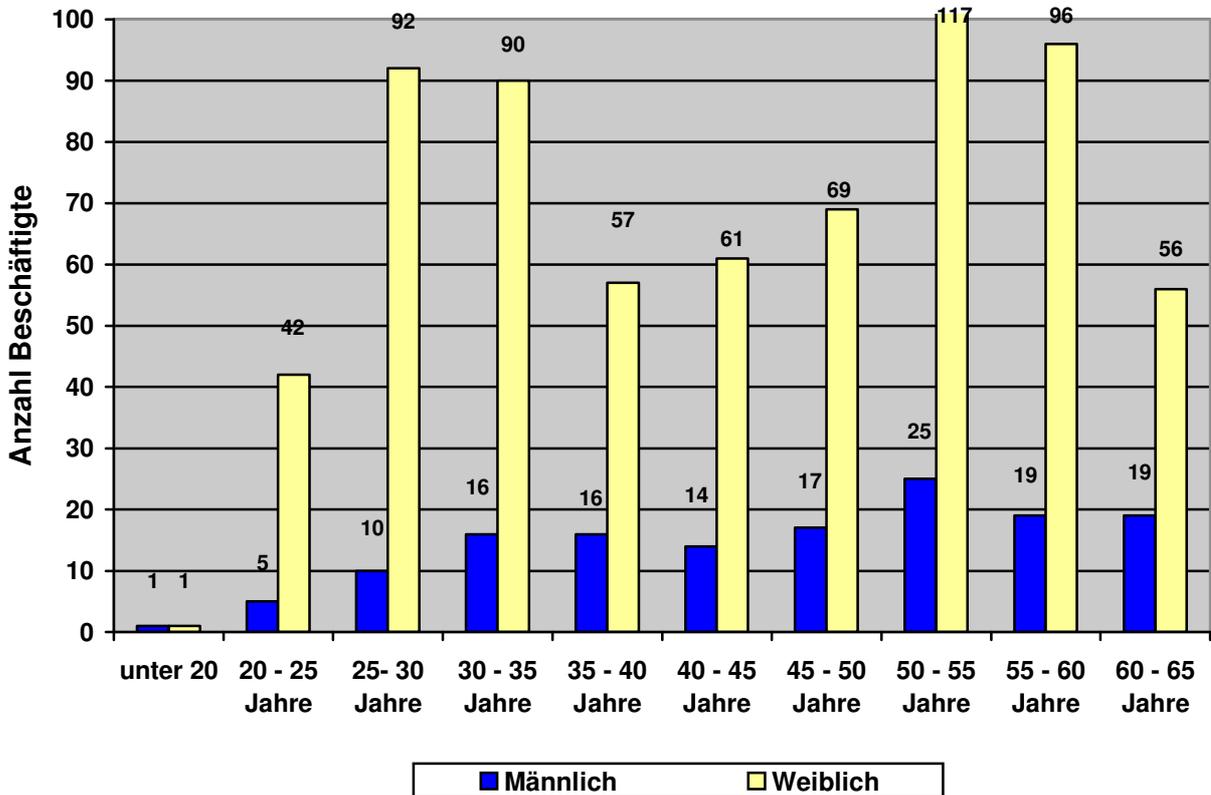
**Altersstruktur nach Geschlecht
(Verwaltungspersonal und Schreibdienst)**



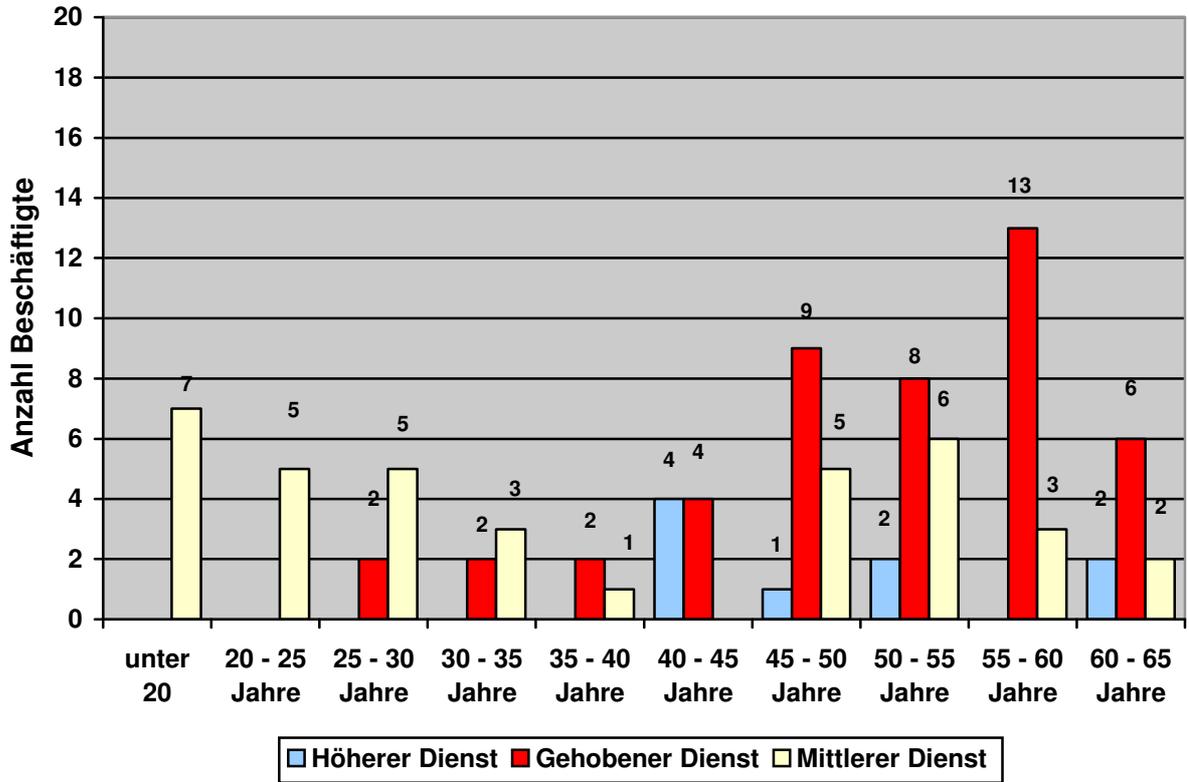
Altersstruktur nach Laufbahnen (Sozialberufe)



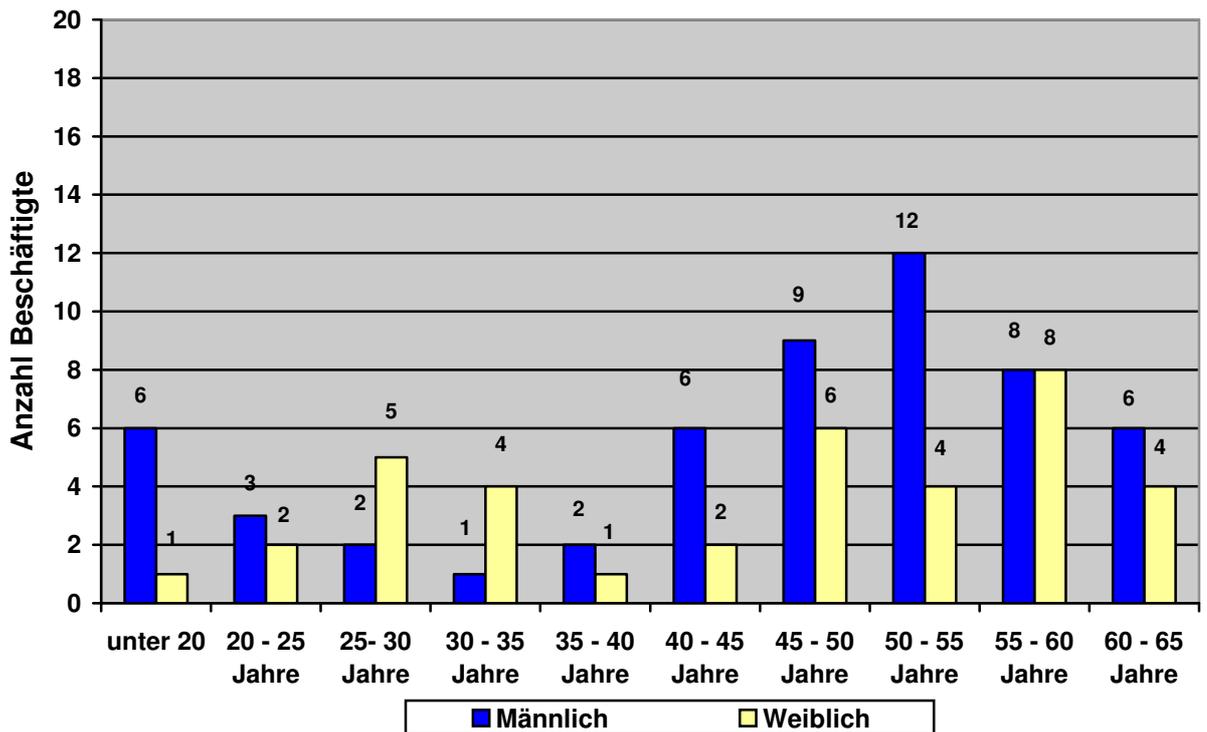
Altersstruktur nach Geschlecht (Sozialberufe)



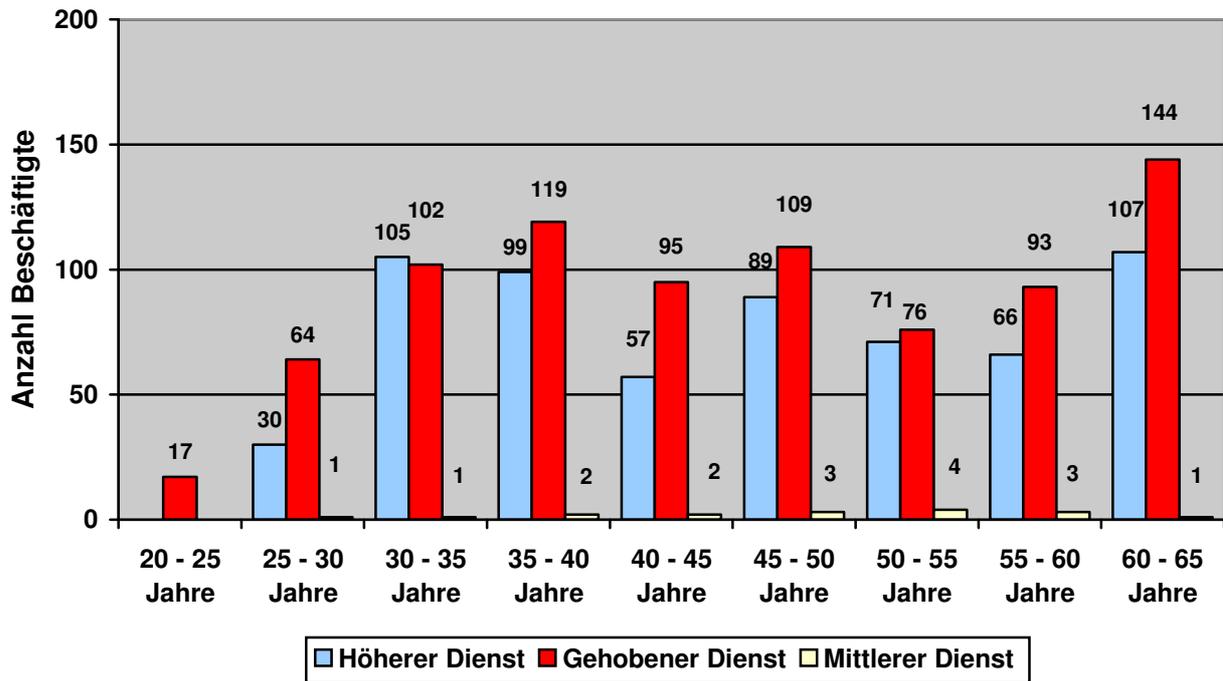
**Altersstruktur nach Laufbahnen
(Bautechnisches Personal)**



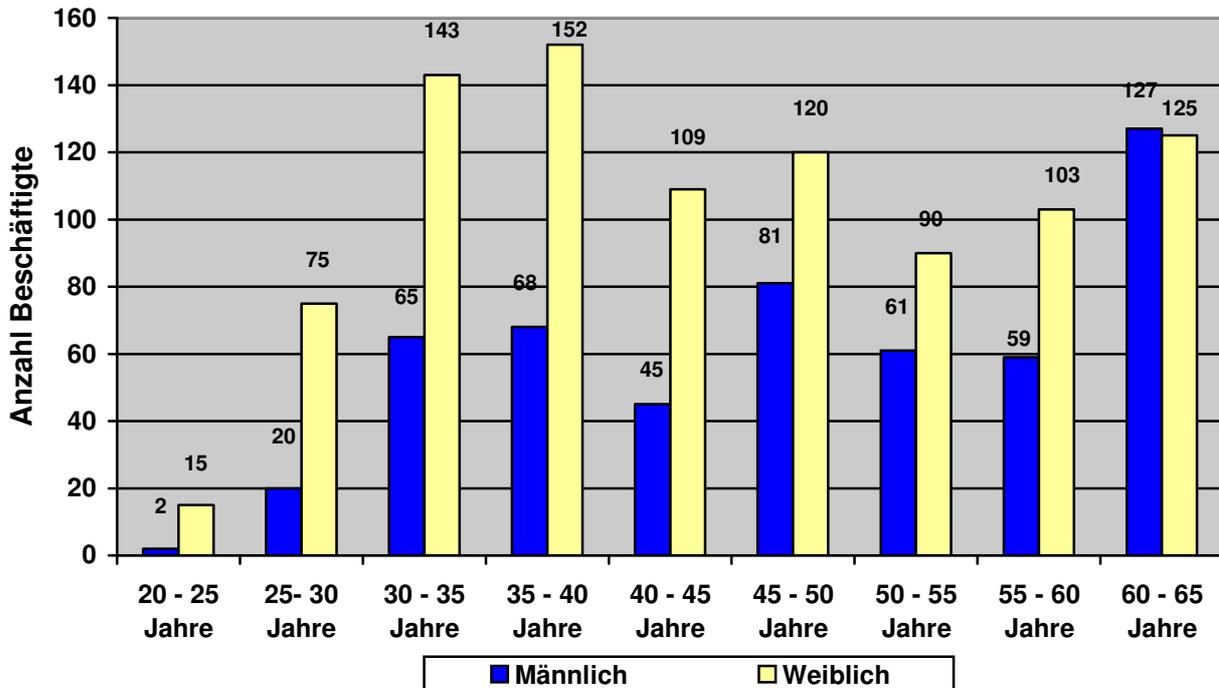
**Altersstruktur nach Geschlecht
(Bautechnisches Personal)**



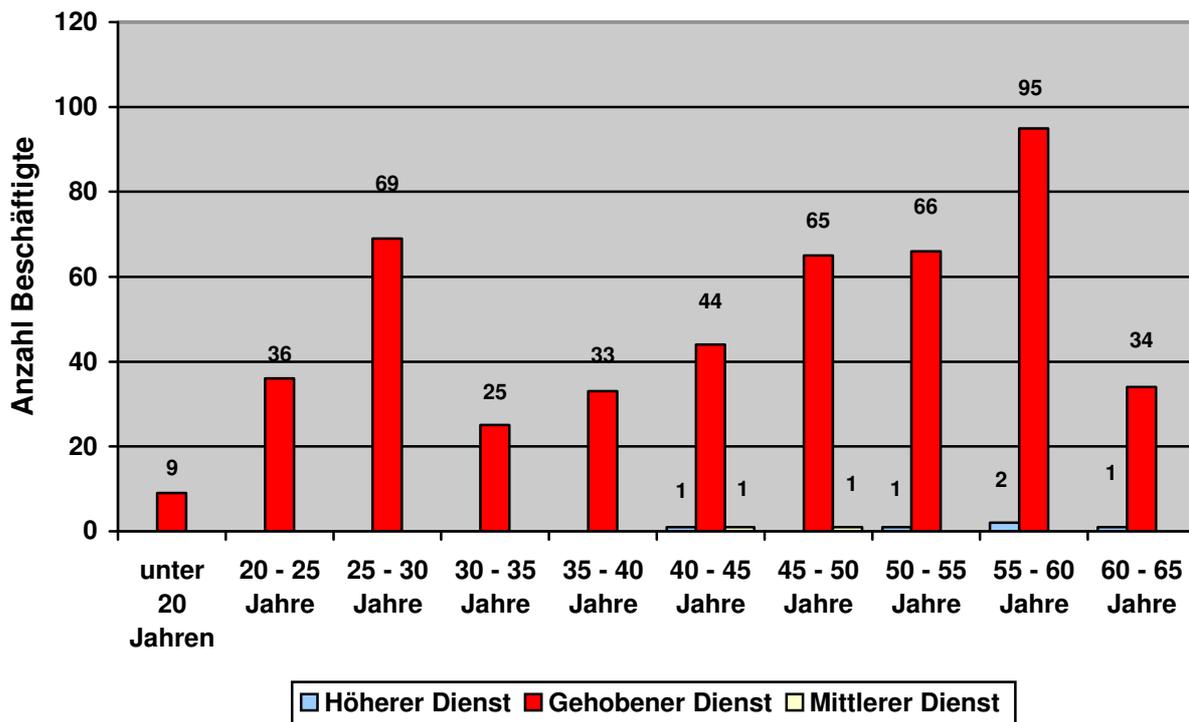
Altersstruktur nach Laufbahnen (Lehrpersonal)



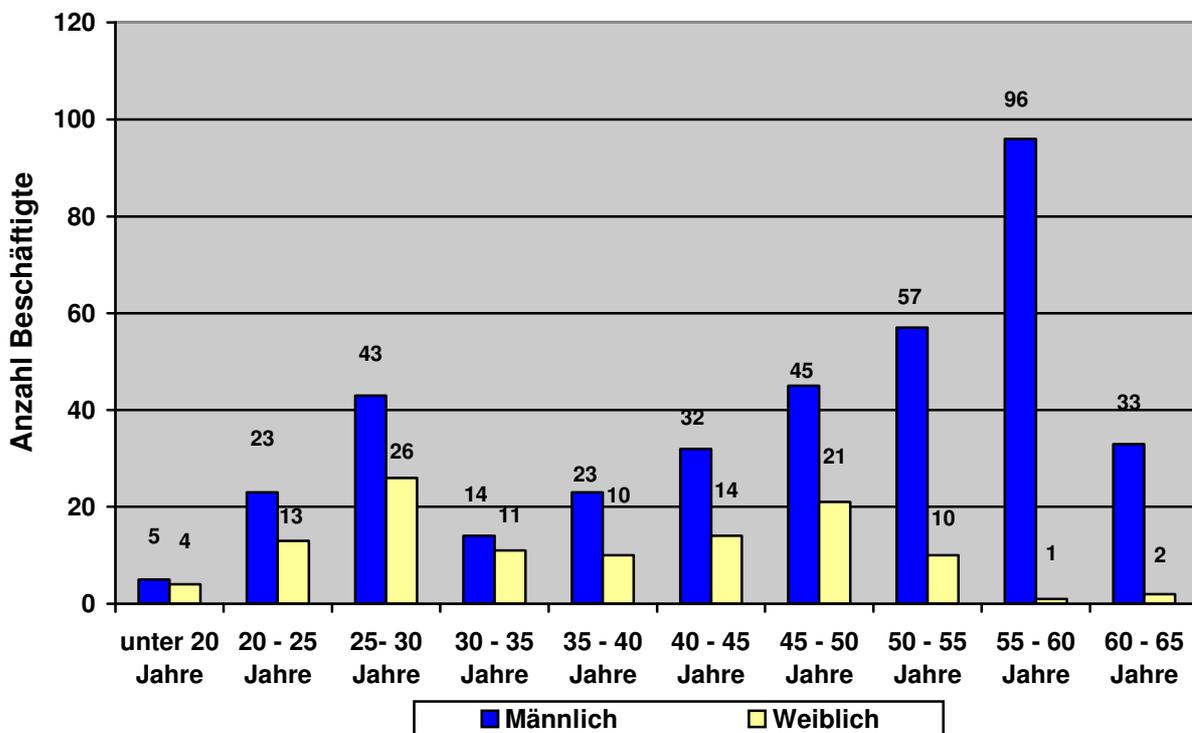
Altersstruktur nach Geschlecht (Lehrpersonal)



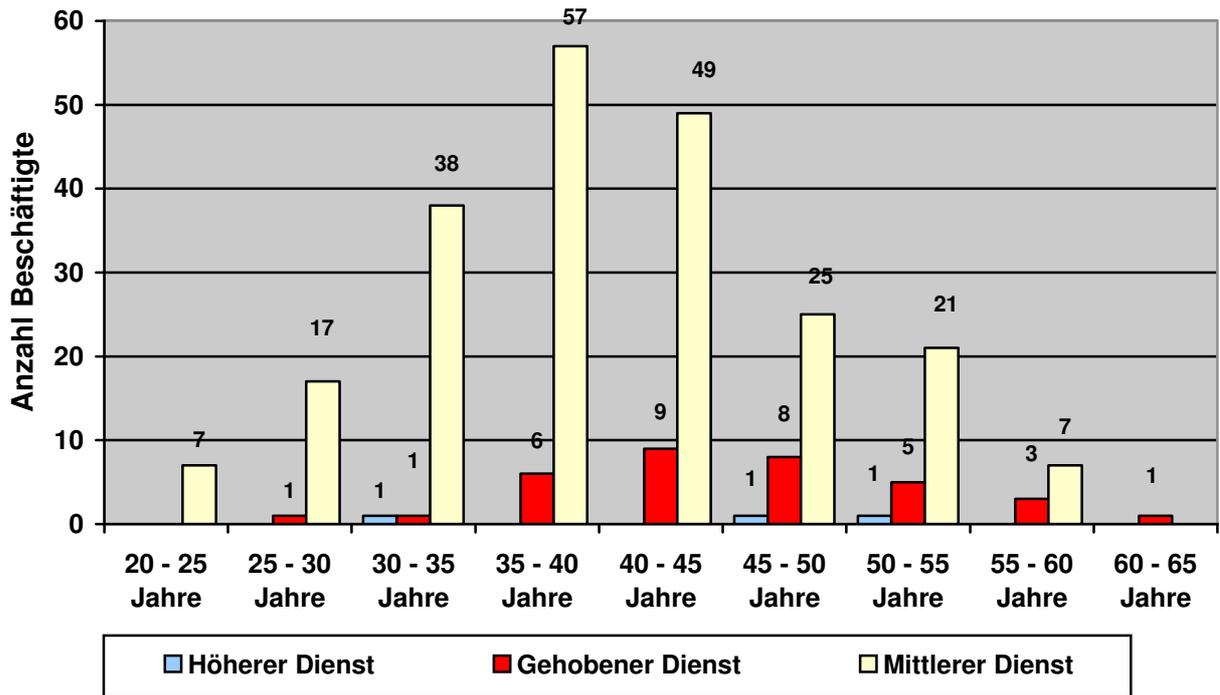
Altersstruktur nach Laufbahnen (Polizei)



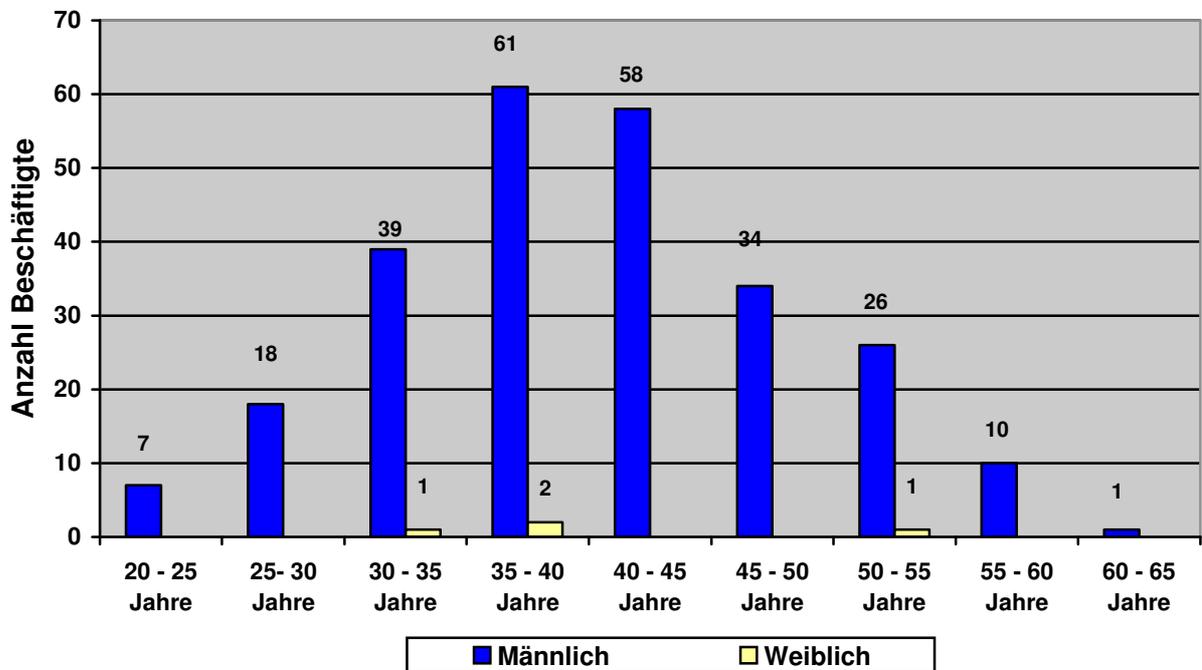
Altersstruktur nach Geschlecht (Polizei)



Altersstruktur nach Laufbahnen (Feuerwehr)



Altersstruktur nach Geschlecht (Feuerwehr)



1.4. Auszubildende

Der Magistrat der Stadt Bremerhaven hat auch 2015 und 2016 wieder über den tatsächlichen Bedarf hinaus Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Wegen der sich stetig ändernden Berufsfelder variiert gelegentlich die Palette der insgesamt angebotenen Ausbildungsberufe.

Veränderungen bei den Bewerberzahlen gab es auch in den Ausbildungsjahren 2015 und 2016. So musste in einzelnen Ausbildungsberufen die Bewerbungsfrist verlängert werden. Im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ konnte der Abwärtstrend inzwischen gestoppt und leicht ansteigende Bewerberzahlen verzeichnet werden. Die regelmäßigen Werbeaktionen in den weiterführenden Schulen wurden weiter ausgebaut. Insgesamt soll die Ausbildungsakquise noch breiter aufgestellt werden (s. auch Punkt 5.5 Nachwuchsgewinnung).

2015 wurden beim Magistrat 100 Ausbildungsverträge in den unterschiedlichen Ausbildungsberufen geschlossen, über die Hälfte der eingestellten Auszubildenden insgesamt waren Frauen. Vor allem im Bereich der Berufspraktikanten und bei den Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellten war der Frauenanteil mit 72 % und 81 % sehr hoch. Der Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund lag bei 17 %.

2016 wurden 95 Ausbildungsverträge geschlossen, wobei der Frauenanteil bei über 60 % lag. Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zum Vorjahr mit ca. 13 % etwas zurückgegangen; im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ allerdings lag die Quote bei über 38 %.

Im Jahr 2015 wurden zwei Absolventinnen des beendeten Ausbildungsjahrgangs zum/zur Verwaltungsfachangestellten und 2016 ein Absolvent des Ausbildungsberufs „Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste“ zu Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen ernannt und studieren seitdem im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen.

Von der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze wurden auch in den Jahren 2015 und 2016 Plätze für benachteiligte Jugendliche vorgehalten, die auf dem Ausbildungsmarkt ansonsten kaum Chancen hätten, weil sie aus den verschiedensten Gründen nicht in der Lage sind, die üblichen schulischen Angebote zu nutzen oder die vorhandenen Angebote zur Berufsorientierung für sie nicht ausreichen. Zur Zielgruppe gehören Hauptschüler/innen ohne Schulabschluss, Schüler und Schülerinnen aus Förderzentren, sozial benachteiligte Jugendliche, Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten, Jugendliche mit Migrationshintergrund und jugendliche Aussiedlerinnen und Aussiedler.

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

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ausbaufacharbeiter/in	6 (0)	6 (0)	5 (0)	4 (0)	7 (0)	7 (0)
Bauten- u. Objektbeschichter/in	6 (1)	8 (1)	5 (0)	5 (2)	8 (3)	9 (3)
Bauzeichner/in	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	2 (1)	1 (1)
Bühnenmaler/in	0	0	0	0	1 (0)	1 (0)
Duales Studium Soziale Arbeit (B.A.)	0	0	0	0	0	2 (2)
Elektroniker/in	7 (0)	6 (0)	6 (0)	8 (0)	10 (0)	11 (1)
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	5 (2)	6 (4)	6 (4)	5 (4)	6 (5)	5 (3)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	6 (1)	6 (0)	7 (1)	6 (1)	8 (2)	8 (2)
Fachinformatiker/in für Systemintegration	3 (1)	3 (0)	4 (0)	4 (0)	7 (1)	6 (1)
Gärtner/in	6 (2)	6 (1)	5 (1)	5 (2)	8 (3)	7 (3)
Hochbaufacharbeiter/in	3 (0)	1 (0)	2 (0)	3 (0)	6 (0)	9 (0)
Holzmechaniker/in	7 (3)	8 (3)	8 (2)	7 (0)	10 (0)	9 (0)
Immobilienkaufmann/frau	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	2 (2)
Informatikkaufmann/frau	2 (1)	2 (0)	3 (0)	3 (0)	4 (1)	3 (1)
IT-Systemelektroniker/in	2 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	4 (1)
Kaufmann/frau für Büromanagement	0	0	0	0	0	1 (1)
Konstruktionsmechaniker/in	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0	2 (0)	1 (0)
Maler/in	2 (0)	0	1 (0)	2 (0)	3 (0)	4 (2)
Maskenbildner/in	3 (3)	2 (2)	1 (1)	0	0	0
Maßschneider/in	4 (4)	3 (3)	1 (1)	2 (2)	3 (2)	4 (3)
Maurer/in	0	0	1 (0)	0	0	0
Mediengestalter/in für Digital-/Printmedien	0	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	0
Technische/r Produktdesigner/in	12 (6)	12 (6)	12 (6)	11 (5)	11 (6)	5 (3)
Vermessungstechniker/in	3 (1)	3 (1)	3 (2)	3 (1)	4 (2)	4 (2)
Verwaltungsfachangestellte/r	40 (26)	42 (28)	42 (29)	43 (33)	58 (45)	61 (49)
Verwaltungsinspektor-Anwärter/in	10 (7)	12 (8)	12 (9)	10 (7)	16 (11)	16 (11)
Volontär/in	2 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (1)	2 (1)	4 (1)
Berufspraktikant/in	67 (58)	78 (70)	85 (69)	94 (73)	96 (73)	88 (65)
Zimmerer/in	0	0	0	0	1 (0)	1 (0)
Gesamt	199 (120)	212 (132)	217 (130)	220 (134)	277 (159)	273 (157)

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

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016
mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	5	7	0	13	7	6
gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	1	1	0	0	0	0
höherer feuerwehrtechnischer Dienst	0	0	0	0	0	0
Gesamt	6	8	0	13	7	6

Ausbildungsplätze (Neueinstellungen) bei der Polizei Bremerhaven

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016
gehobener Polizeivollzugsdienst	20	55	7	4	20	17
davon Frauen	6	16	3	2	7	5
Gesamt	20	55	7	4	2	17

Anzahl der Bewerbungen für die jeweiligen Ausbildungsjahre, () = davon schwerbehindert						
Beruf / Ausbildungsort	2014		2015		2016	
Werkstattschule*	47	(0)	47	(0)	50	(0)
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	38	(1)	52	(1)	54	(2)
Bauzeichner/in	0***	(0)	25	(0)	0***	(0)
Fachinformatiker/in (Systemintegration)	29	(4)	61	(2)	5	(0)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	25	(0)	31	(0)	23	(0)
Gärtner/in (Garten- und Landschaftsbau)	23	(0)	13	(1)	20	(1)
Bühnenmaler/in	0***	(0)	59	(0)	0***	(0)
Immobilienkaufmann/frau	13	(1)	34	(0)	50	(1)
Informations- und Telekommunikationselektroniker/in	0***	(0)	0***	(0)	31	(1)
Konstruktionsmechaniker/in	0***	(0)	17	(0)	0***	(0)
Elektroniker/in (WSI)	0***	(0)	13	(0)	28	(0)
Maßschneider/in (Schwerpunkt Damen/Herren)	49	(0)	36	(0)	0***	(0)
Kaufmann/frau für Büromanagement	0***	(0)	0***	(0)	74	(2)
Vermessungstechniker/in	11	(1)	22	(0)	20	(0)
Verwaltungsfachangestellte/r	149	(7)	205	(2)	208	(4)
Verwaltungsinspektor-Anwärter/in**	6	(0)	94	(1)	102	(2)
Volontär/in	86	(0)	0***	(0)	129	(0)
Gesamt	476	(14)	709	(7)	794	(13)

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

(** bis 2014 nur interne Ausschreibung)

(*** keine Ausschreibung erfolgt)

1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte

Beamte und Beschäftigte können entsprechend der nachfolgenden Gründe beurlaubt werden:

Elternzeit

Auf der Grundlage des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) kann von den Tarifbeschäftigten Elternzeit grundsätzlich bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres eines Kindes (Übertragung bis zum 8. Lebensjahr möglich) in Anspruch genommen werden. Neben dem BEEG (perspektivisch dieses ablösend) wurde mit Wirkung vom 01.01.2015 das Elterngeld-Plus eingeführt. Diese Neuregelungen sind jeweils an das Geburtsdatum des Kindes bzw. den Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes mit dem Ziel seiner Adoption (Stichtag 01.07.2015) geknüpft. In den kommenden Jahren werden daher (abhängig vom Geburtsdatum des Kindes) beide Regelungen (BEEG und ElterngeldPlus) mit teilweise differierenden Ansprüchen, Fristen, u. ä. nebeneinander zu beachten sein.

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

Sonderurlaub

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

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

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

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

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

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

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

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

Zum Stichtag 31.12.2015 waren insgesamt 59 Tarifbeschäftigte (ohne zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente) sowie 53 Beamte im Bereich des Magistrats und der Wirtschaftsbetriebe beurlaubt/abwesend (im Bereich EBB weitere 4 Tarifbeschäftigte).

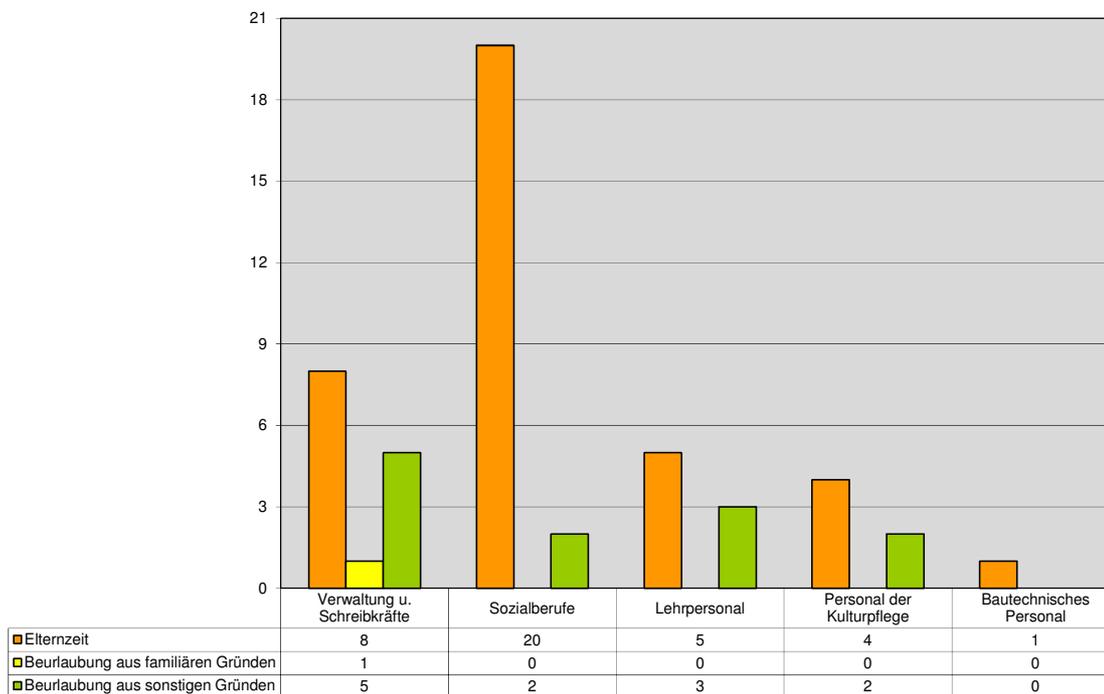
Zum Stichtag 31.12.2016 waren insgesamt 52 Tarifbeschäftigte (ohne zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente) sowie 59 Beamte im Bereich des Magistrats und der Wirtschaftsbetriebe beurlaubt/abwesend. (im Bereich EBB weitere 5 Tarifbeschäftigte).

Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken zeigen die laufenden Beurlaubungen/Abwesenheiten in den ausgewählten Personalgruppen mit Stand vom 31.12.2015 und 31.12.2016.

Beurlaubte/Abwesende Tarifbeschäftigte - 2015:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

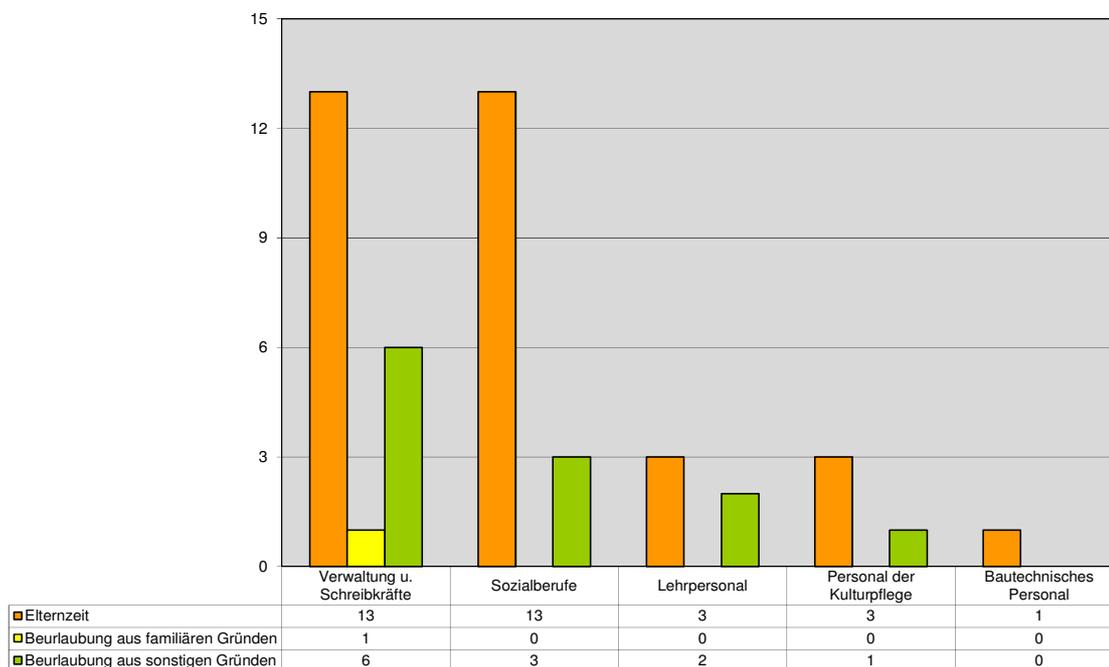
		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Elternzeit	männlich	0	0	1	1	0	2
	weiblich	8	20	4	3	1	36
	gesamt	8	20	5	4	1	38
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	1	0	0	0	0	1
	gesamt	1	0	0	0	0	1
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	1	0	0	1	0	2
	weiblich	4	2	3	1	0	10
	gesamt	5	2	3	2	0	12
Gesamtzahl		14	22	8	6	1	51



Beurlaubte/Abwesende Tarifbeschäftigte - 2016:

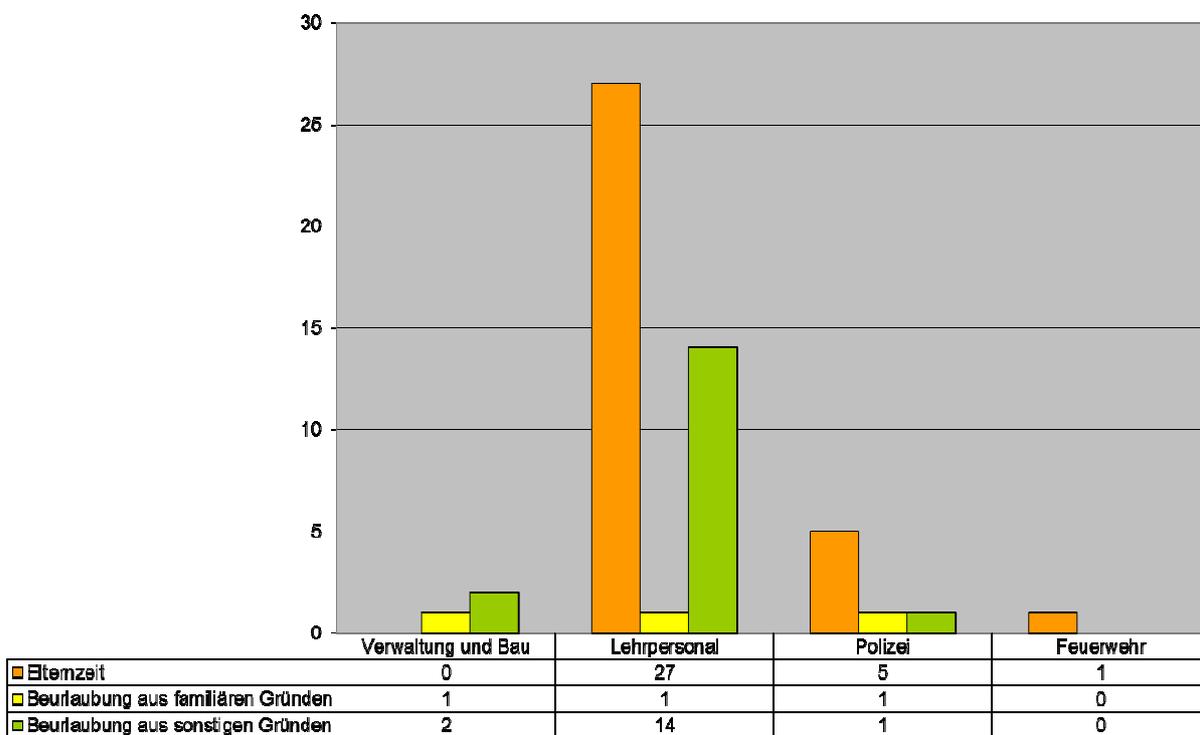
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Elternzeit	männlich	0	0	0	1	0	1
	weiblich	13	13	3	2	1	32
	gesamt	13	13	3	3	1	33
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	1	0	0	0	0	1
	gesamt	1	0	0	0	0	1
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	2	1	0	0	0	3
	weiblich	4	2	2	1	0	9
	gesamt	6	3	2	1	0	12
Gesamtzahl		20	16	5	4	1	46



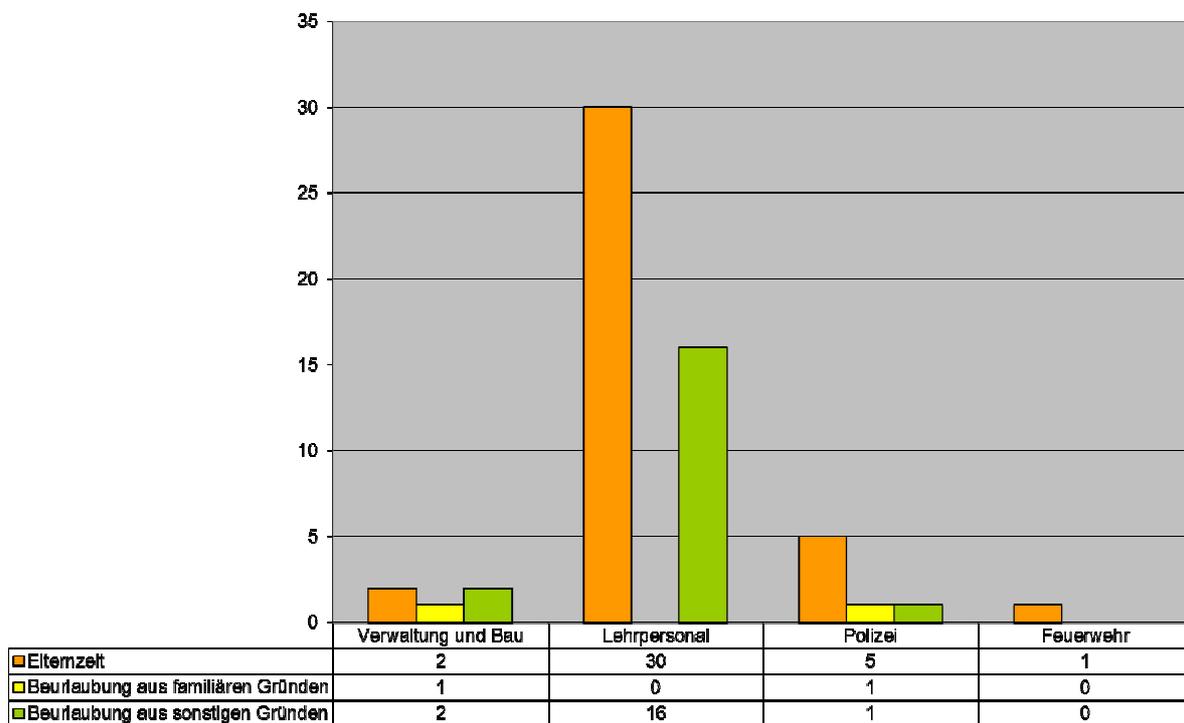
Beurlaubte/Abwesende Beamte - 2015:

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Elternzeit	männlich	0	1	1	1	3
	weiblich	0	26	4	0	30
	gesamt	0	27	5	1	33
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	1	1	1	0	3
	gesamt	1	1	1	0	3
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	1	5	0	0	6
	weiblich	1	9	1	0	11
	Gesamt	2	14	1	0	17
Gesamtzahl		3	42	7	1	53



Beurlaubte/Abwesende Beamte - 2016:

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Elternzeit	männlich	0	0	2	0	2
	weiblich	2	30	3	1	36
	gesamt	2	30	5	1	38
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	1	0	1	0	2
	gesamt	1	0	1	0	2
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	1	6	0	0	7
	weiblich	1	10	1	0	12
	gesamt	2	16	1	0	19
Gesamtzahl		5	46	7	1	59



Die Auswertung der Tabellen ergibt, dass mehr Frauen als Männer Elternzeit oder eine Beurlaubung in Anspruch nehmen. Da die Tabellen und Grafiken die Zahlen zu den Stichtagen 31.12.2015 bzw. 31.12.2016 wiedergeben, wird die Zahl der Männer, die im Laufe der Jahre 2015 und 2016 Elternzeit (überwiegend ein bis zwei Monate) in Anspruch genommen haben, hier nicht gesondert ausgewiesen. Es bleibt festzustellen, dass die Anzahl der Männer, die Elternzeit beantragen, weiterhin zunimmt.

1.6 Schwerbehinderte Beschäftigte

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

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

Im Jahr 2015 betrug die Ausgleichsabgabe nach § 77 Abs. 2 S. 2 SGB IX je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

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

Ab dem Jahr 2016 beträgt die Ausgleichsabgabe nach § 77 Abs. 2 S. 2 SGB IX je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

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

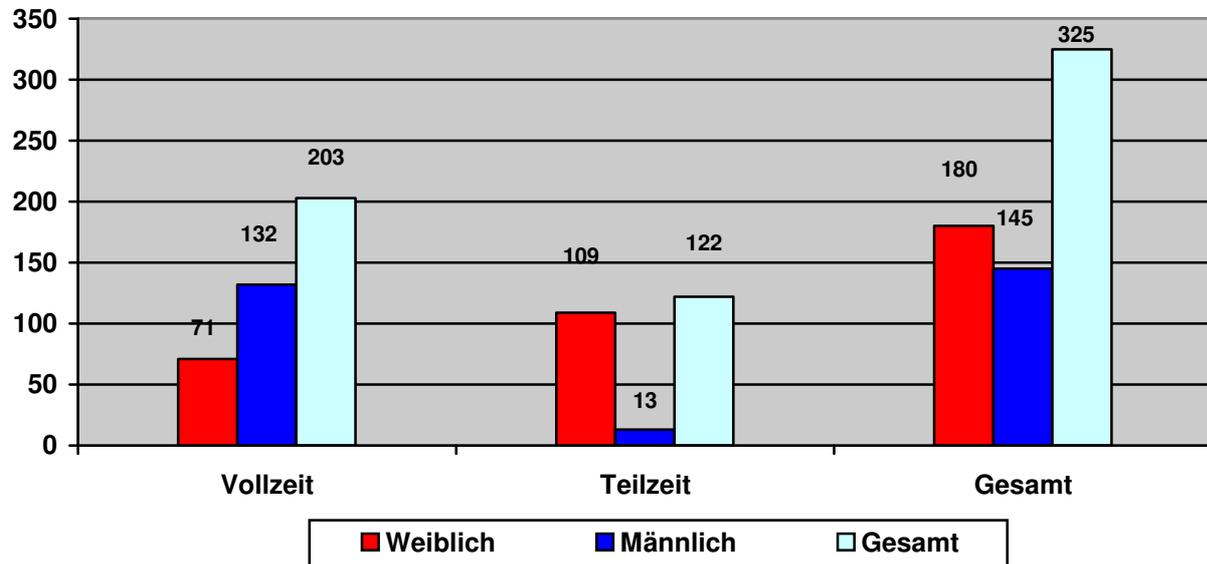
Um dem sozialen und gesellschaftspolitischen Anspruch gerecht zu werden, werden bei Stellenausschreibungen im Bereich des Magistrats die schwerbehinderten Menschen bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

Die Quote von 5% wurde wie in den Vorjahren eingehalten, wobei im Berichtsjahr 2015 ein Anstieg auf 6,62% (bzw. 0,04 Prozentpunkte) im Vergleich zum Berichtsjahr 2014 zu verzeichnen ist. Dieses liegt daran, dass mehr Beschäftigten erstmalig eine Schwerbehinderteneigenschaft zuerkannt wurde bzw. sie mit einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurden und zahlreiche Einstellungen von Menschen mit Behinderung erfolgten. Diese Steigerung war möglich, obwohl die Zahl der Beschäftigten insgesamt gestiegen ist. Im Berichtsjahr 2016 ist die Quote im Vergleich zum Berichtsjahr 2015 hingegen auf 6,29% (bzw. 0,33 Prozentpunkte) leicht gesunken. Dies ist darauf zurückzuführen, dass im Vergleich zum Vorjahr weniger Beschäftigte eine Schwerbehinderteneigenschaft zuerkannt bekommen haben und zahlreiche schwerbehinderte Beschäftigte altersbedingt aus dem städtischen Dienst ausgeschieden sind. Zudem ist die Gesamtzahl der Beschäftigten erneut angestiegen.

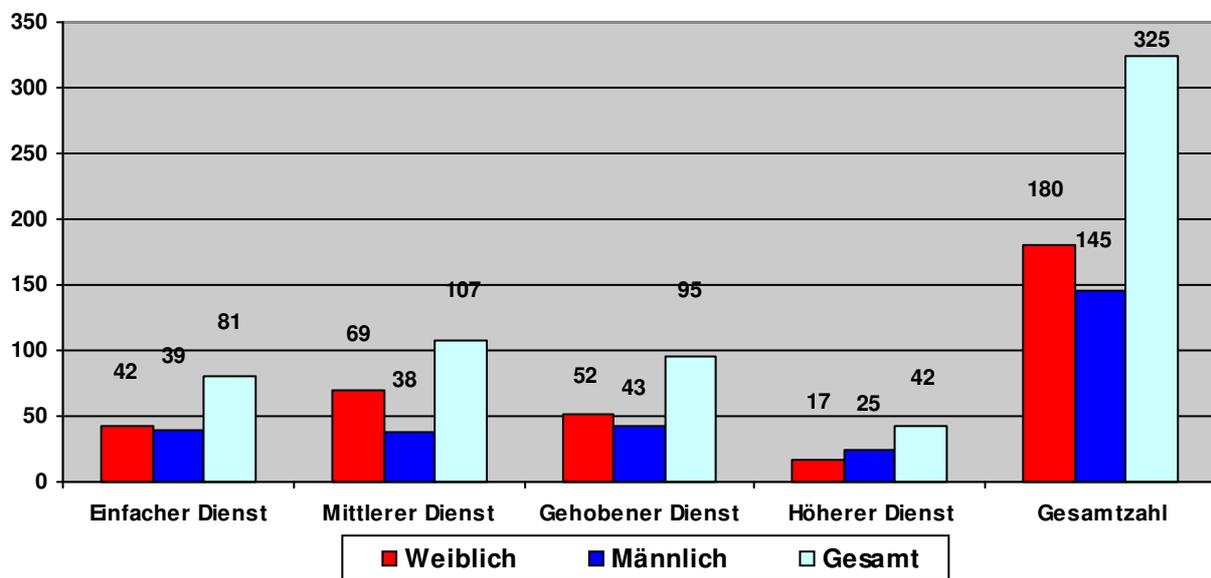
Die vom Magistrat erreichte Quote übersteigt auch in den Jahren 2015 und 2016 die vorgegebene Pflichtquote deutlich, trotz einer durchschnittlichen Beschäftigtenanzahl von 4.377 Arbeitsplätzen (Berichtsjahr 2015) bzw. 4.538 Arbeitsplätzen im Berichtsjahr 2016 (ohne Stellen von Auszubildenden und Stellen nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX, die bei der Berechnung von den Arbeitsplätzen abgezogen werden). 219 Pflichtarbeitsplätze im Jahr 2015 bzw. 227 Pflichtarbeitsplätze im Berichtsjahr 2016 mussten jahresdurchschnittlich mit schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten behinderten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besetzt sein. Im Jahr 2015 waren jedoch jahresdurchschnittlich 290 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten behinderten Beschäftigten besetzt und im Jahr 2016 waren jahresdurchschnittlich 285 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten behinderten Beschäftigten besetzt.

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

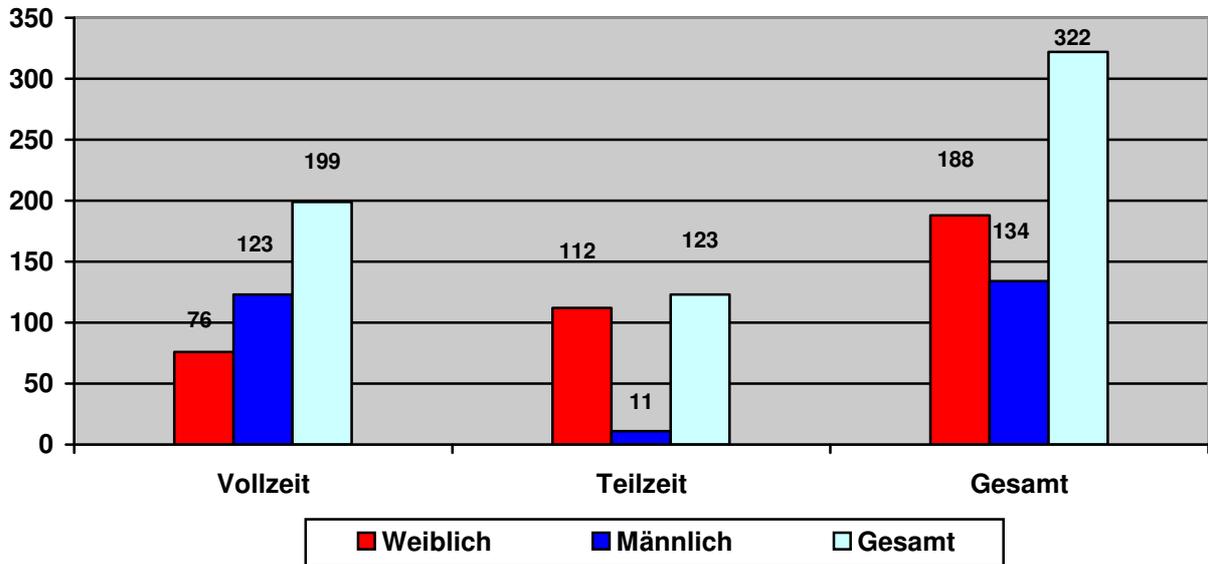
**Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- Voll- und Teilzeit -
(Stand: 31.12.2015)**



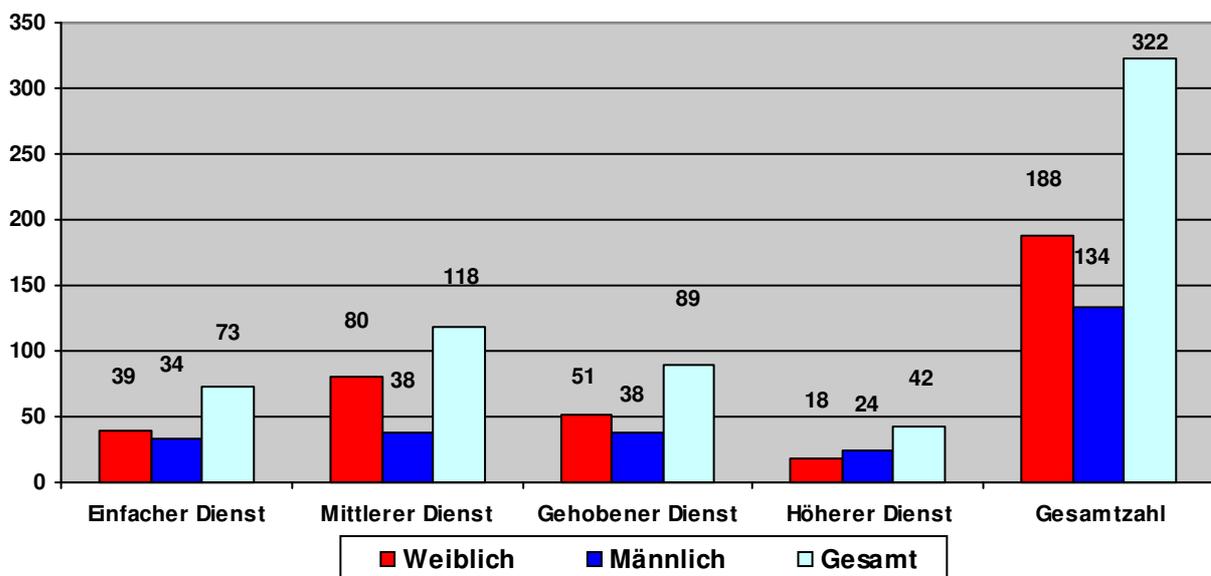
**Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- nach Laufbahnen -
(Stand: 31.12.2015)**



**Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- Voll- und Teilzeit -
(Stand: 31.12.2016)**



**Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- nach Laufbahnen -
(Stand: 31.12.2016)**



1.7 Teilzeitbeschäftigte

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

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

Im Jahr 2015

stehen im Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven ca. 31,5 % der Mitarbeiter/innen (Beamte und Beschäftigte nach TVöD/TV-L/TVK/NV Bühne) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis

(Gesamtbeschäftigte: 4.968, in Teilzeit: 1.563). 87,5 % = 1.368 der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Die Teilzeitbeschäftigten sind überwiegend in den Bereichen Lehrpersonal (486 = 31,1 %), Sozialberufe (386 = 24,7 %), Verwaltung und Schreibdienst (308 = 19,7 %) und Reinigungs- und Küchenpersonal (204 = 13,1 %) zu finden. Diese vier Bereiche umfassen bereits 88,5 % aller Teilzeitbeschäftigten im Bereich des Magistrats.

Im Jahr 2016

stehen im Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven ca. 32 % der Mitarbeiter/innen (Beamte und Beschäftigte nach TVöD/TV-L/TVK/NV Bühne) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis

(Gesamtbeschäftigte: 5.008, in Teilzeit: 1.604). 88 % = 1.412 der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Die Teilzeitbeschäftigten sind überwiegend in den Bereichen Lehrpersonal (499 = 31,1 %), Sozialberufe (407 = 25,4 %), Verwaltung und Schreibdienst (324 = 20,2 %) und Reinigungs- und Küchenpersonal (190 = 11,8 %) zu finden. Diese vier Bereiche umfassen bereits 88,5 % aller Teilzeitbeschäftigten im Bereich des Magistrats.

Tarifbeschäftigte:

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

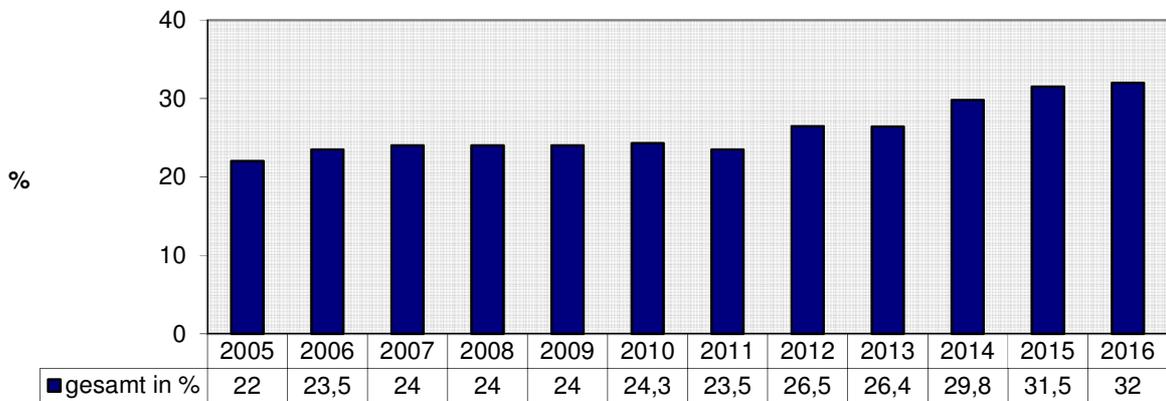
Seit dem 01.01.2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft. Hier wurde erstmals ein Anspruch auf Teilzeitarbeit normiert.

Beamte:

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

Tarifbeschäftigte und Beamte:

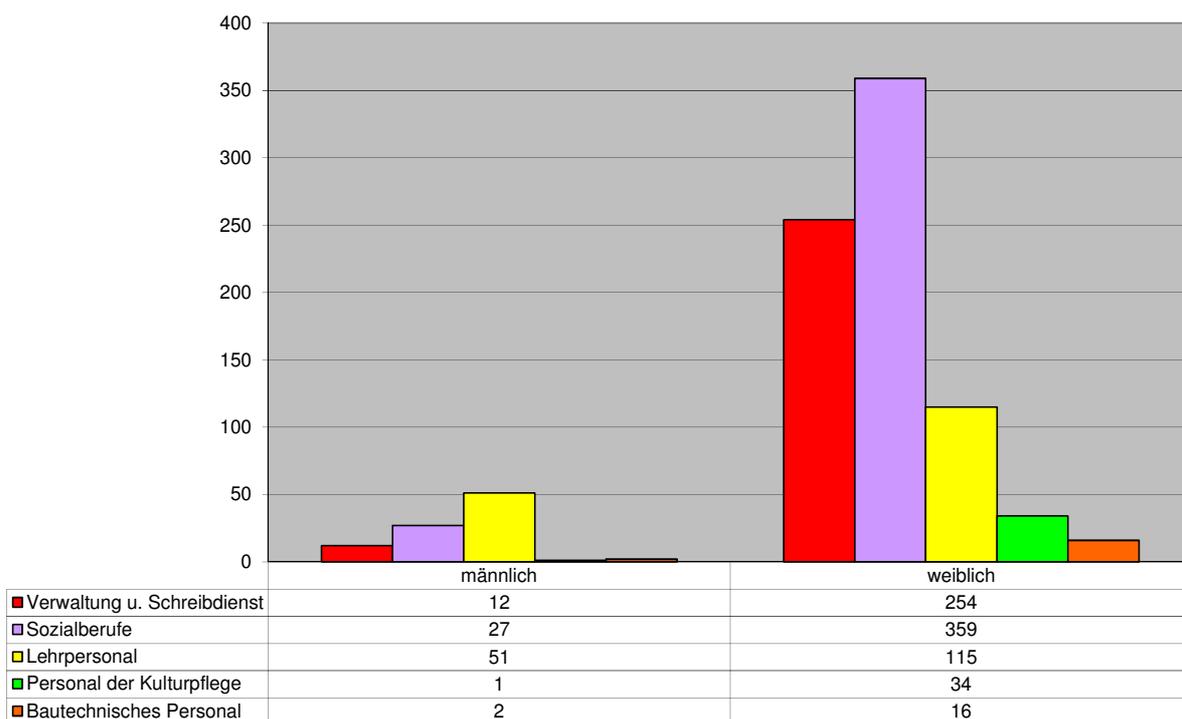
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl hat sich bis zum Jahr 2011 jeweils unwesentlich verändert; insgesamt und seit dem Jahr 2012 verstärkt ist tendenziell eine Zunahme zu verzeichnen:



In den nachfolgenden Tabellen und Grafiken sind die ausgewählten Personalgruppen mit Stand vom 31.12.2015 bzw. 31.12.2016 (jeweils getrennt nach den Jahren) näher aufgeschlüsselt.

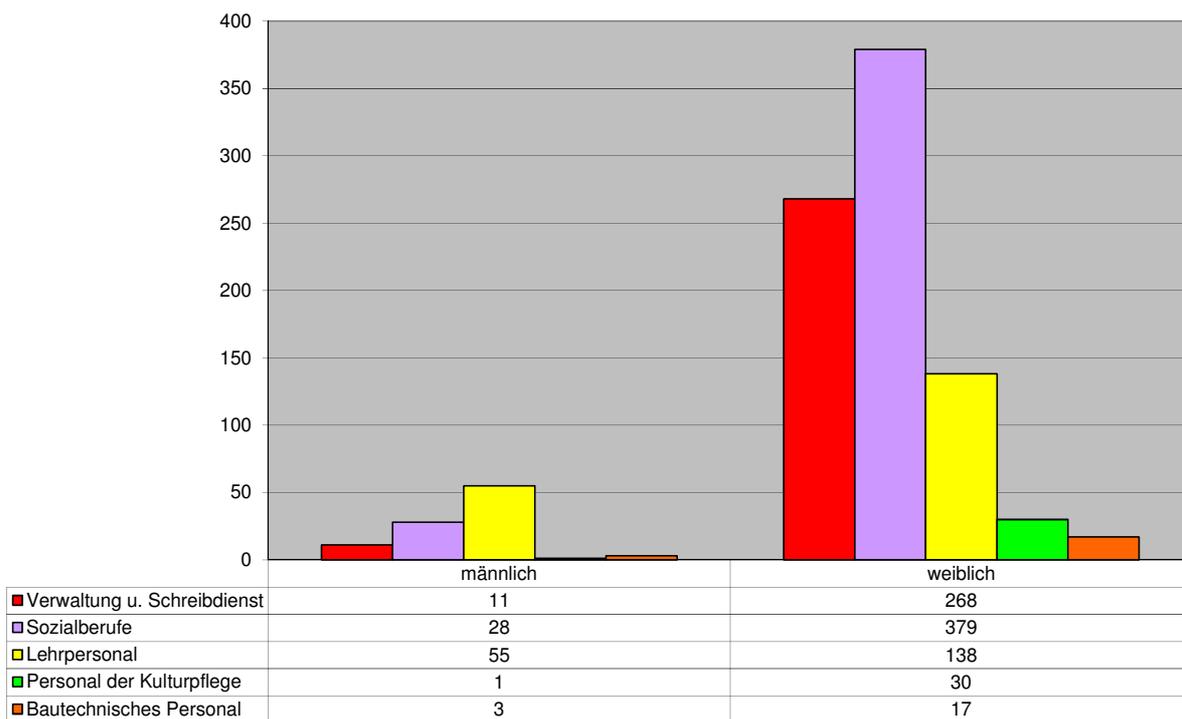
Tarifbeschäftigte in Teilzeit - 2015:*(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)*

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
männlich	höh. Dienst	1	0	8	0	0	9
	geh. Dienst	7	8	35	0	1	51
	mittl. Dienst	3	19	8	1	1	32
	einf. Dienst	1	0	0	0	0	1
weiblich	höh. Dienst	0	1	20	0	1	22
	geh. Dienst	68	62	93	5	9	237
	mittl. Dienst	176	258	2	29	6	471
	einf. Dienst	10	38	0	0	0	48
gesamt		266	386	166	35	18	871

Tarifbeschäftigte in Teilzeit - 2015:*(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)*

Tarifbeschäftigte in Teilzeit - 2016:*(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)*

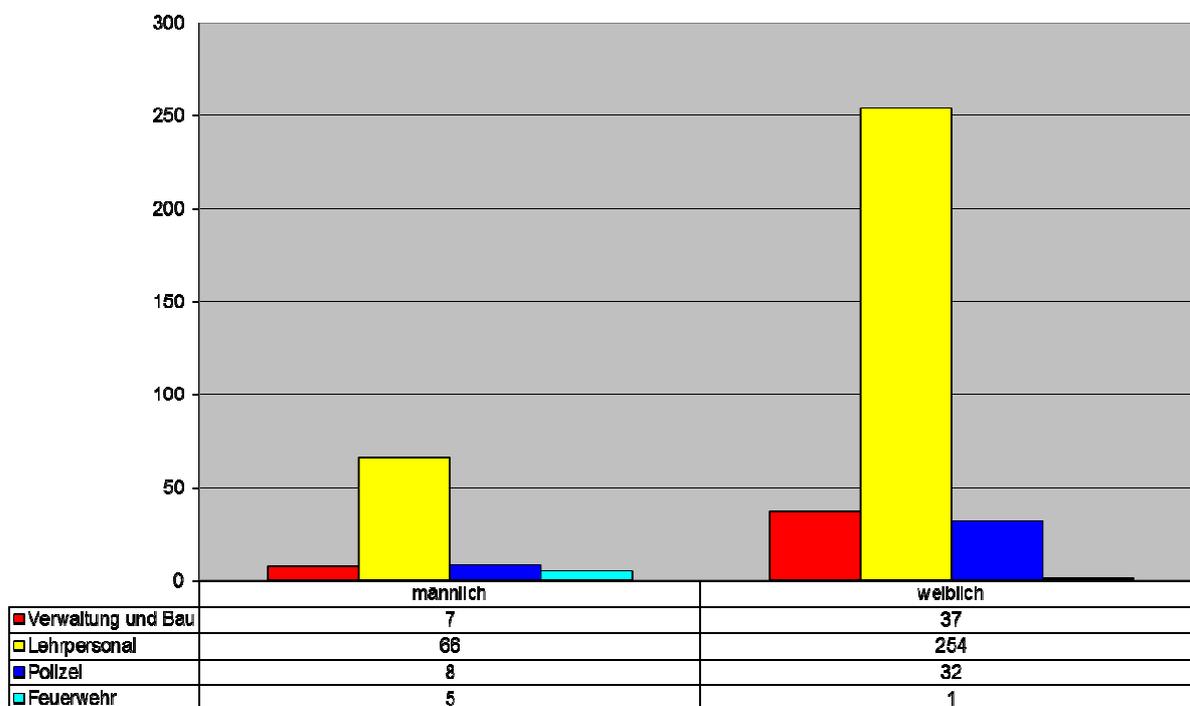
		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
männlich	höh. Dienst	1	0	11	0	0	12
	geh. Dienst	6	7	39	0	2	54
	mittl. Dienst	3	21	5	1	1	31
	einf. Dienst	1	0	0	0	0	1
weiblich	höh. Dienst	0	1	19	0	1	21
	geh. Dienst	75	67	116	2	10	270
	mittl. Dienst	185	264	3	28	6	486
	einf. Dienst	8	47	0	0	0	55
gesamt		279	407	193	31	20	930

Tarifbeschäftigte in Teilzeit - 2016:*(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)*

Beamte in Teilzeit - 2015:

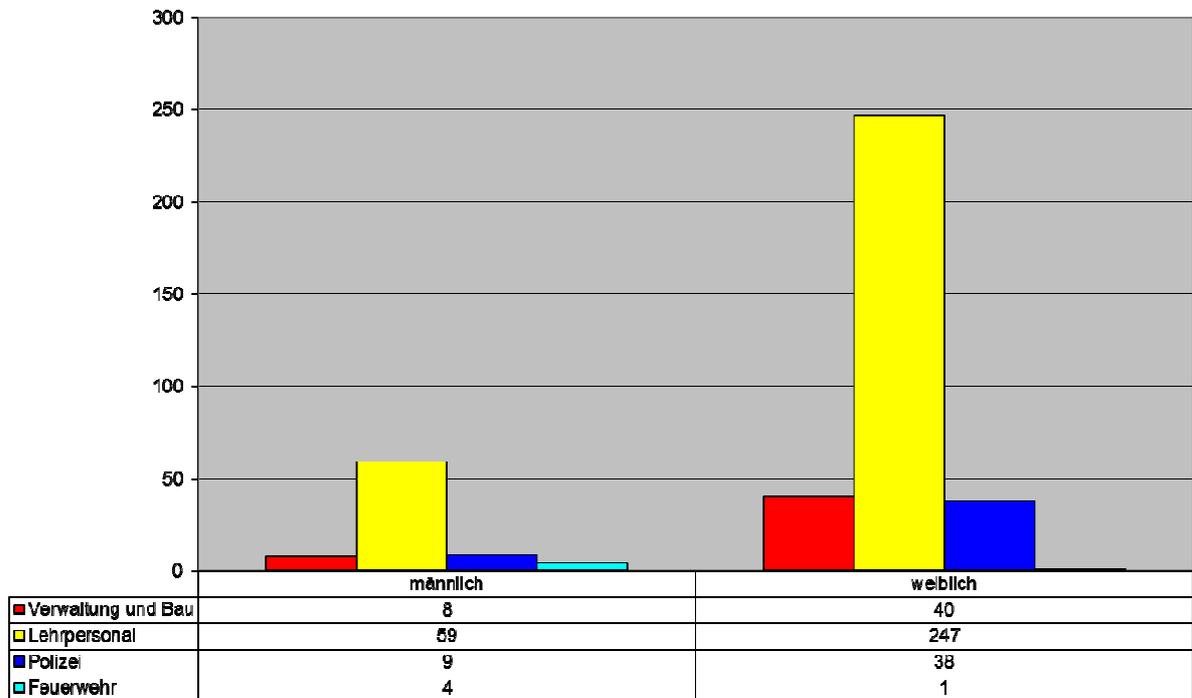
		Verwaltung/Bau Kultur/Gesundheit	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höh. Dienst	0	38	0	0	38
	geh. Dienst	7	28	8	1	44
	mittl. Dienst	0	0	0	4	4
weiblich	höh. Dienst	4	92	0	0	96
	geh. Dienst	33	162	32	0	227
	mittl. Dienst	0	0	0	1	1
gesamt		44	320	40	6	410

Beamte in Teilzeit - 2015:



Beamte in Teilzeit - 2016:

		Verwaltung/Bau Kultur/Gesundheit	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höh. Dienst	1	34	0	0	35
	geh. Dienst	7	25	9	0	42
	mittl. Dienst	0	0	0	4	4
weiblich	höh. Dienst	6	94	0	0	100
	geh. Dienst	34	153	38	0	225
	mittl. Dienst	0	0	0	1	1
gesamt		48	306	47	5	406

Beamte in Teilzeit - 2016:**1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit**

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

1.8.1 Tarifbeschäftigte

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

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

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

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

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

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

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

1.8.1.1 Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ)

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

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

Auf Grund der o. a. „Beendigung“ des TV ATZ und des Auslaufens der auf dieser Basis geschlossenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, nehmen die Zahlen der „Altfälle“ stetig ab. Alle „Altfälle“ befinden sich in der Freistellungsphase des Blockmodells. Der letzte „Altfall“ wird mit Ablauf des 30.06.2017 enden:

zum Stichtag	31.12.2010	insgesamt 112 in ATZ	davon 24 EBB
zum Stichtag	31.12.2011	insgesamt 83 in ATZ	davon 20 EBB
zum Stichtag	31.12.2012	insgesamt 53 in ATZ	davon 13 EBB
zum Stichtag	31.12.2013	insgesamt 29 in ATZ	davon 10 EBB
zum Stichtag	31.12.2014	insgesamt 6 in ATZ	davon 4 EBB
zum Stichtag	31.12.2015	insgesamt 2 in ATZ	davon 2 EBB
zum Stichtag	31.12.2016	insgesamt 1 in ATZ	davon 1 EBB.

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

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

- Altersteilzeitarbeit in Stellenabbau- und Restrukturierungsbereichen ohne Rechtsanspruch durch Arbeitgeberentscheidung
- Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit innerhalb einer Quote von 2,5 % der Beschäftigten unter Anrechnung sämtlicher Altersteilzeitfälle auf diese Quote
- Aufstockungsleistungen in Höhe von 20 % des Teilzeit-Regelarbeitsentgeltes
- Altersteilzeit ab dem 60. Lebensjahr für längstens fünf Jahre
- FALTER – Modell der flexiblen Arbeitszeitregelung (Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus bis zu zwei Jahren bei Bezug einer Teilrente)
- Beginn der Altersteilzeitarbeit oder der flexiblen Arbeitszeitregelung vor dem 01.01.2019 (z. Z.) für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TVöD bzw. den TV-V (Versorgung) fallen (der TV-L (Länder) fällt nicht unter den Geltungsbereich).

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

Auf der Grundlage dieser Quote wurden für das Kalenderjahr 2013 fünf neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse und in den Kalenderjahren 2014, 2015 und 2016 beginnend neun (2014), acht (2015) und neun (2016) neue Altersteilzeitarbeitsverhältnisse geschlossen. Es ist wiederum festzustellen, dass das Blockmodell favorisiert wird. Im TV FlexAZ wurde lediglich im Jahre 2016 ein Altersteilzeitverhältnis im Teilzeitmodell abgeschlossen. Bei der nachfolgenden Addition ist zu berücksichtigen, dass auch von den Neufällen bereits wieder einige beendet sind.

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

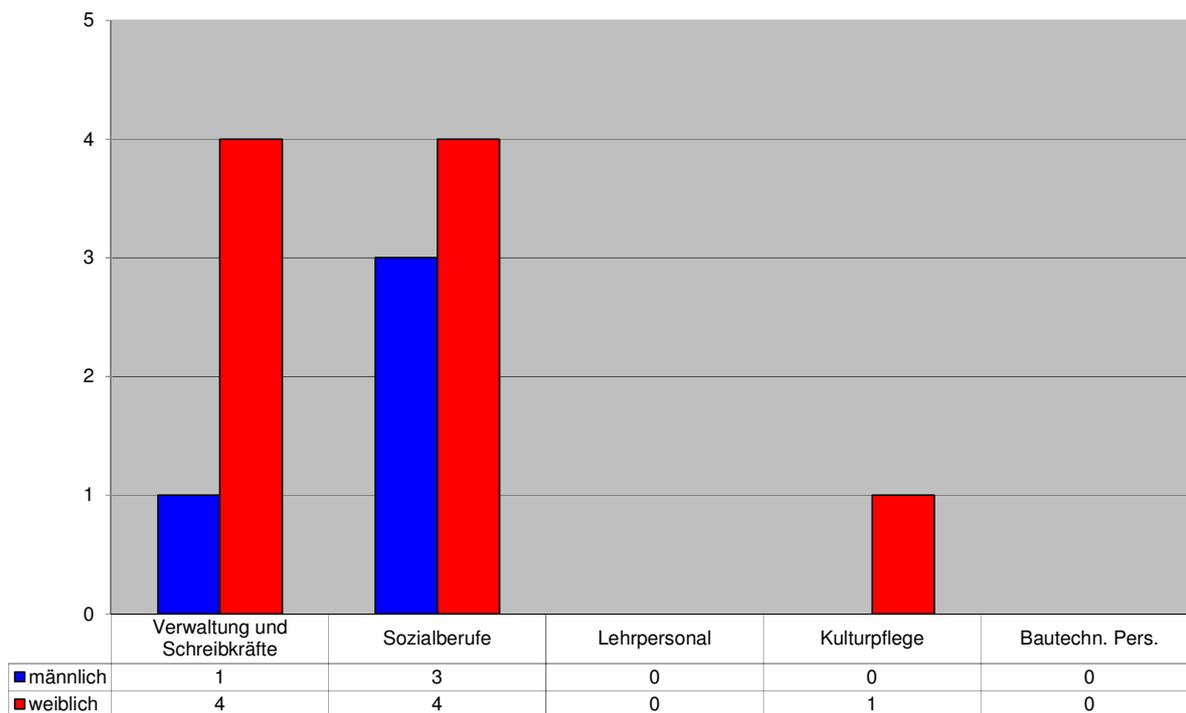
zum Stichtag	31.12.2015	insgesamt	18 ATZ-Fälle	davon 2 bei EBB
zum Stichtag	31.12.2016	insgesamt	20 ATZ-Fälle	davon 1 bei EBB.

Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken zeigen die zum Stichtag 31.12.2015 laufenden Altersteilzeitfälle *in den ausgewählten Personalgruppen*:

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechnisches Personal	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	0	1	0	0	0	1
	weiblich	2	2	0	0	0	4
	gesamt	2	3	0	0	0	5
Blockmodell Freistellungsphase	männlich	1	2	0	0	0	3
	weiblich	2	2	0	1	0	5
	gesamt	3	4	0	1	0	8
Teilzeitmodell	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	0	0	0	0	0	0
	gesamt	0	0	0	0	0	0
Gesamtzahl		5	7	0	1	0	13

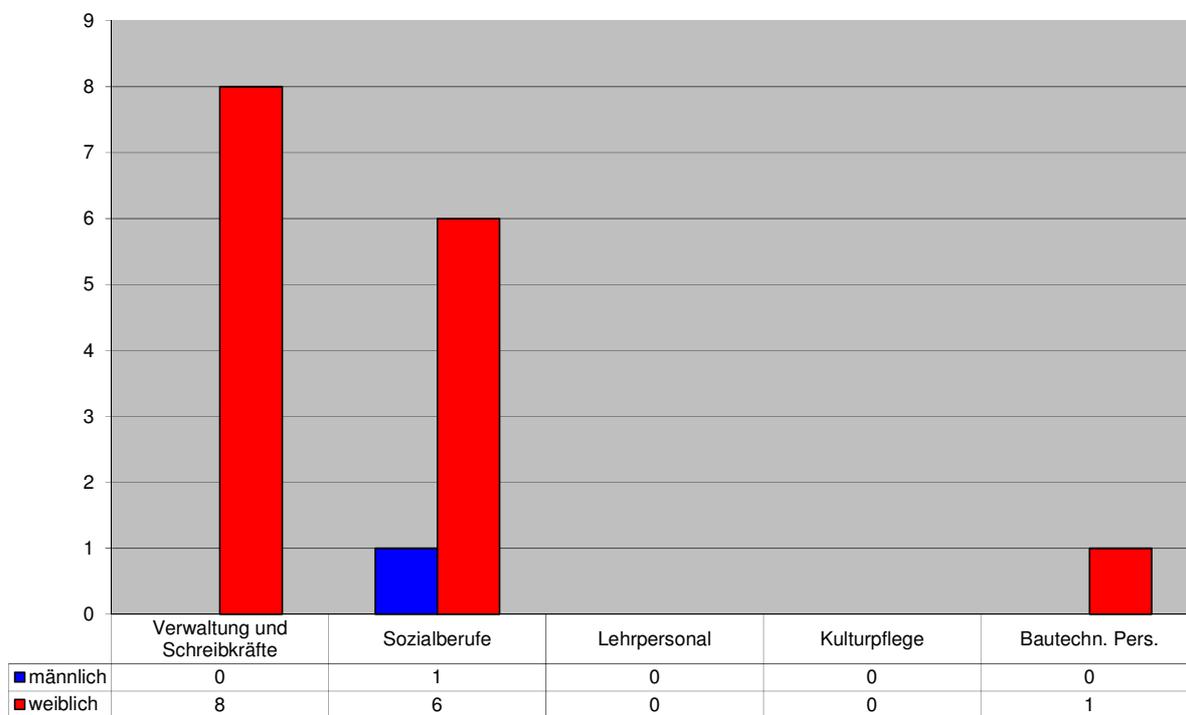


Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken zeigen die zum Stichtag 31.12.2016 laufenden Altersteilzeitfälle *in den ausgewählten Personalgruppen*:

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechnisches Personal	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	4	3	0	0	0	7
	gesamt	4	3	0	0	0	7
Blockmodell Freistellungsphase	männlich	0	1	0	0	0	1
	weiblich	4	3	0	0	0	7
	gesamt	4	4	0	0	0	8
Teilzeitmodell	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	0	0	0	0	1	1
	gesamt	0	0	0	0	1	1
Gesamtzahl		8	7	0	0	1	16

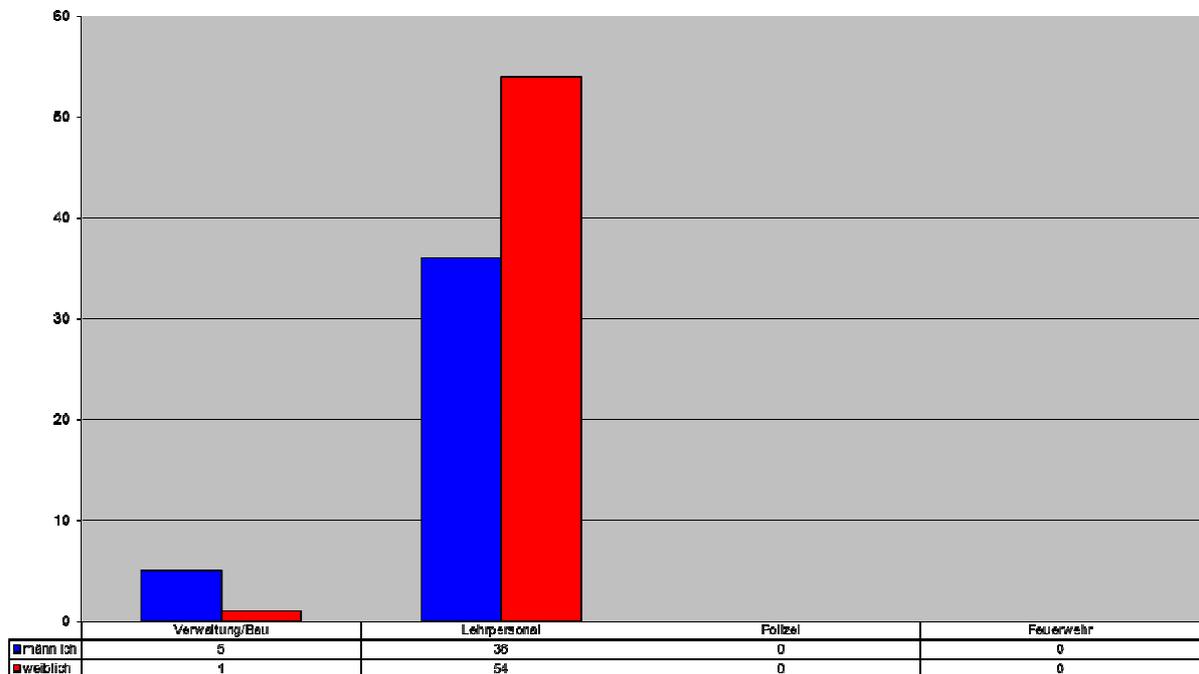


1.8.2 Beamte

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

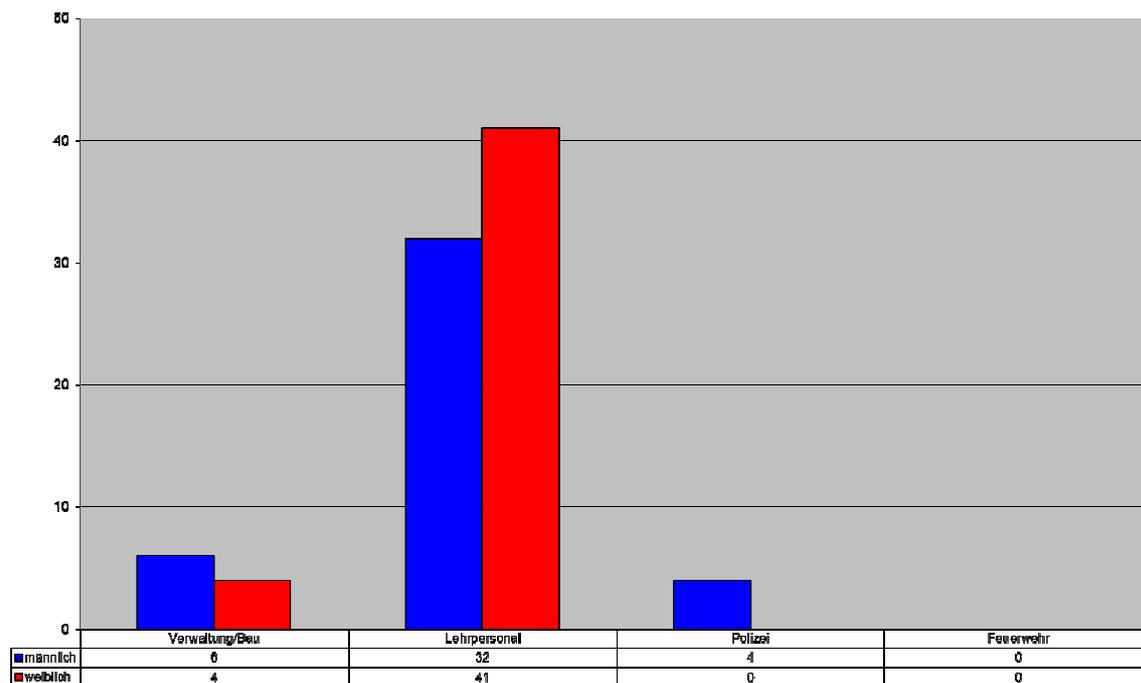
Beamte/Beamtinnen in Altersteilzeit - 2015

			Verwaltung und Bau	Lehrkräfte	Polizei	Feuerwehr	gesamt	
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	3	12	0	0	15	
		höherer Dienst	0	8	0	0	8	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	1	18	0	0	19	
		höherer Dienst	0	10	0	0	10	
	gesamt			4	48	0	0	52
	Blockmodell Freistellungs- phase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
			gehobener Dienst	1	7	0	0	8
höherer Dienst			0	6	0	0	6	
weiblich		mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	16	0	0	16	
		höherer Dienst	0	6	0	0	6	
gesamt			1	35	0	0	36	
Teilzeitmodell		männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
			gehobener Dienst	1	1	0	0	2
	höherer Dienst		0	2	0	0	2	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	4	0	0	4	
		höherer Dienst	0	0	0	0	0	
	gesamt			1	7	0	0	8
	Gesamtzahl			6	90	0	0	96



Beamte/Beamtinnen in Altersteilzeit - 2016

			Verwaltung und Bau	Lehrkräfte	Polizei	Feuerwehr	gesamt	
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	2	5	4	0	11	
		höherer Dienst	1	6	0	0	7	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	3	10	0	0	13	
		höherer Dienst	1	6	0	0	7	
	gesamt			7	27	4	0	38
	Blockmodell Freistellungs- phase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
			gehobener Dienst	2	12	0	0	14
höherer Dienst			0	6	0	0	6	
weiblich		mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	16	0	0	16	
		höherer Dienst	0	7	0	0	7	
gesamt			2	41	0	0	43	
Teilzeitmodell		männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
			gehobener Dienst	1	0	0	0	1
	höherer Dienst		0	3	0	0	3	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	1	0	0	1	
		höherer Dienst	0	1	0	0	1	
	gesamt			1	5	0	0	6
	Gesamtzahl			10	73	4	0	87



1.9 Versorgungsempfänger

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

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

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

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

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

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

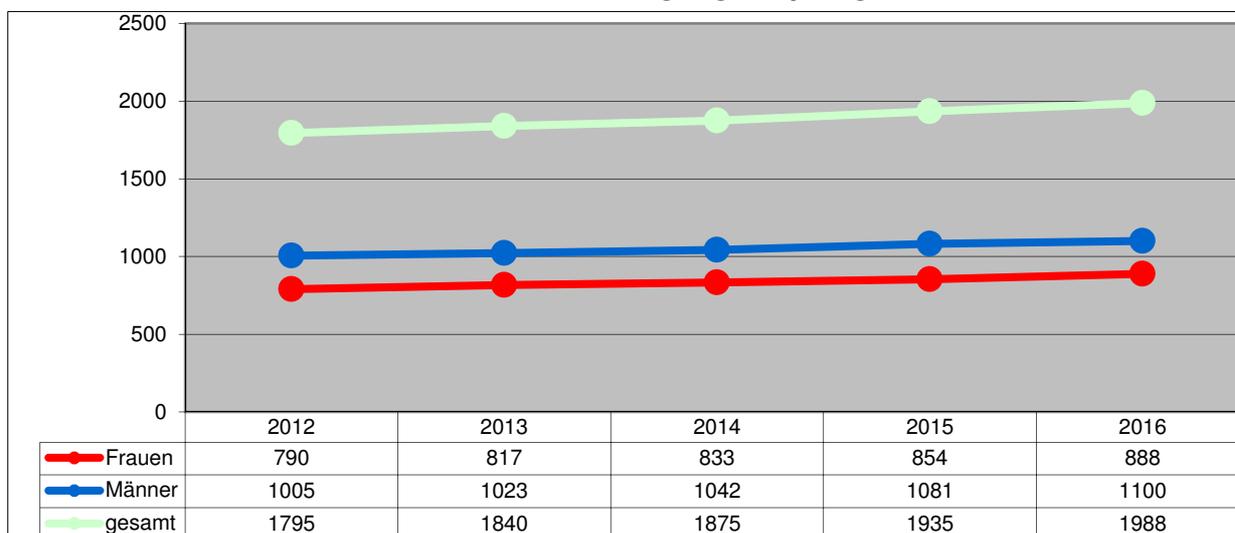
Dies gilt für Lehrpersonal jedoch nur mit Ablauf des letzten Monats eines Schulhalbjahres.

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

Zum **31.12.2015** wurden für insgesamt **1935** Personen Versorgungsbezüge gezahlt. Nicht enthalten sind die Versorgungsempfänger des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide (5 Personen). Daneben bezogen 89 ehemalige Mitarbeiter/innen aus dem Tarifbereich eine zusätzliche Rente nach dem Ortsgesetz.

Zum **31.12.2016** wurden für insgesamt **1988** Personen Versorgungsbezüge gezahlt. Nicht enthalten sind die Versorgungsempfänger des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide (5 Personen). Daneben bezogen 85 ehemalige Mitarbeiter/innen aus dem Tarifbereich eine zusätzliche Rente nach dem Ortsgesetz.

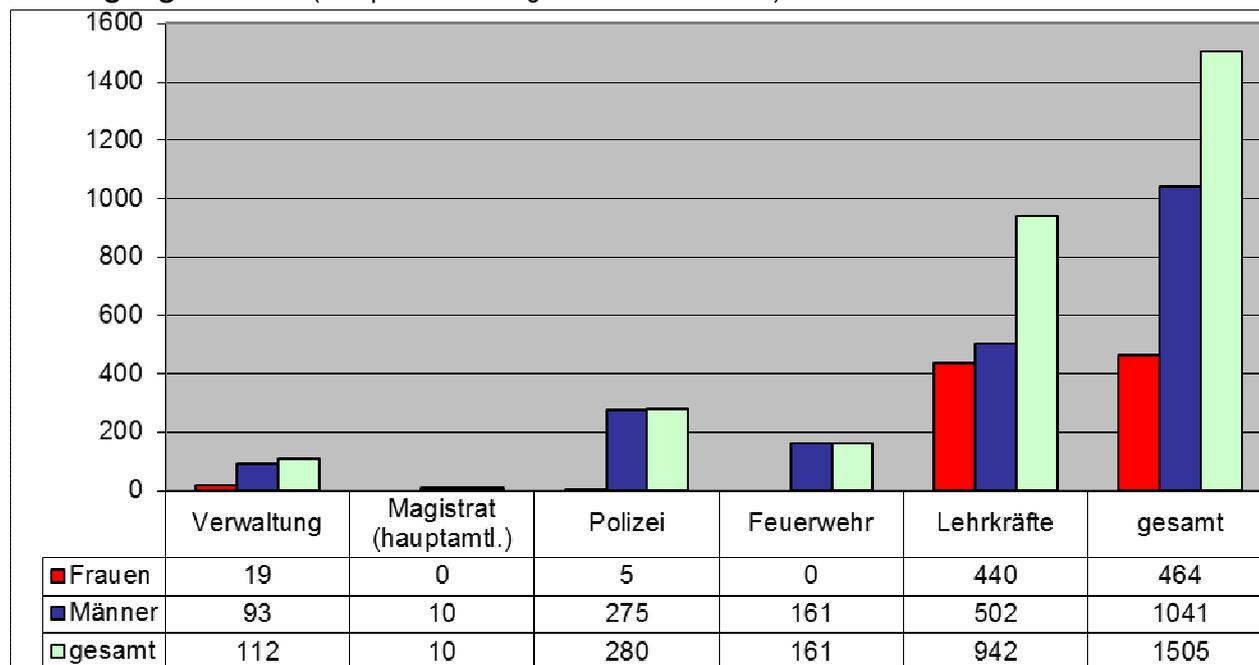
Gesamtübersicht über den Bestand von Versorgungsempfängern 2012 bis 2016



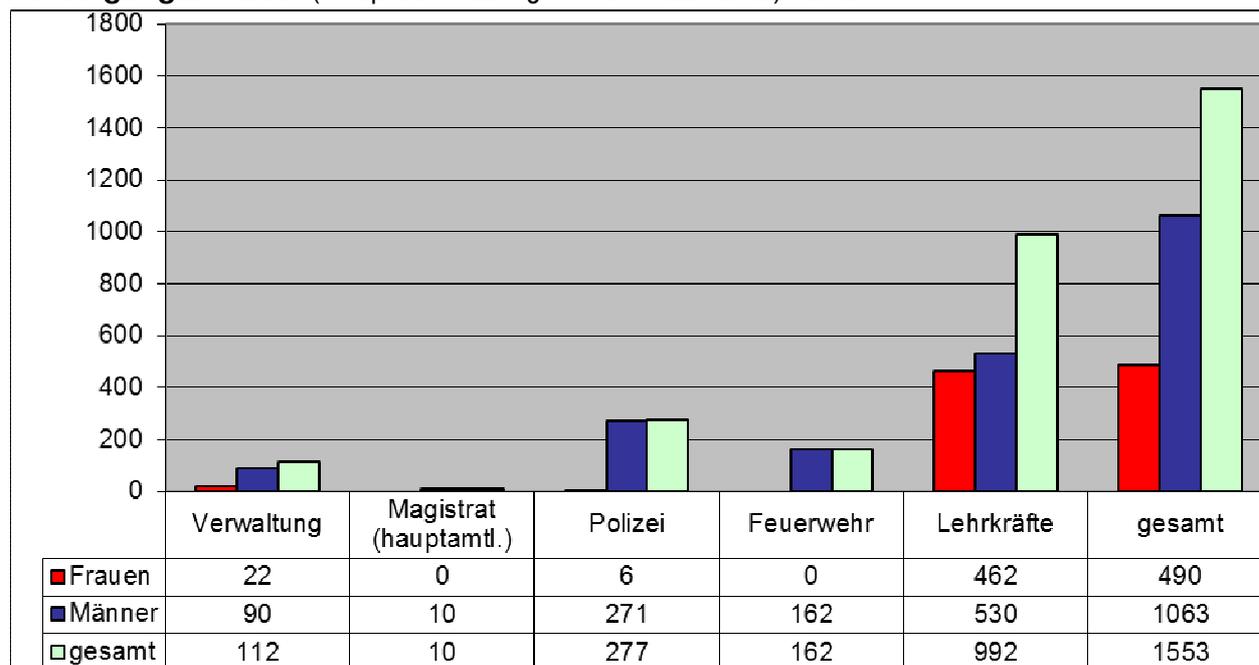
Ruhestandsbeamte erhalten Ruhegehalt auf Lebenszeit nach dem Bremischen Beamtenversorgungsgesetz (BremBeamtVG) vom 04.11.2014 (Brem.GBl. S. 458). Analog der gesetzlichen Vorschriften im Sozialversicherungsrecht haben auch Beamte bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst, d. h. vor der jeweiligen Altersgrenze, Versorgungsabschläge hinzunehmen.

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

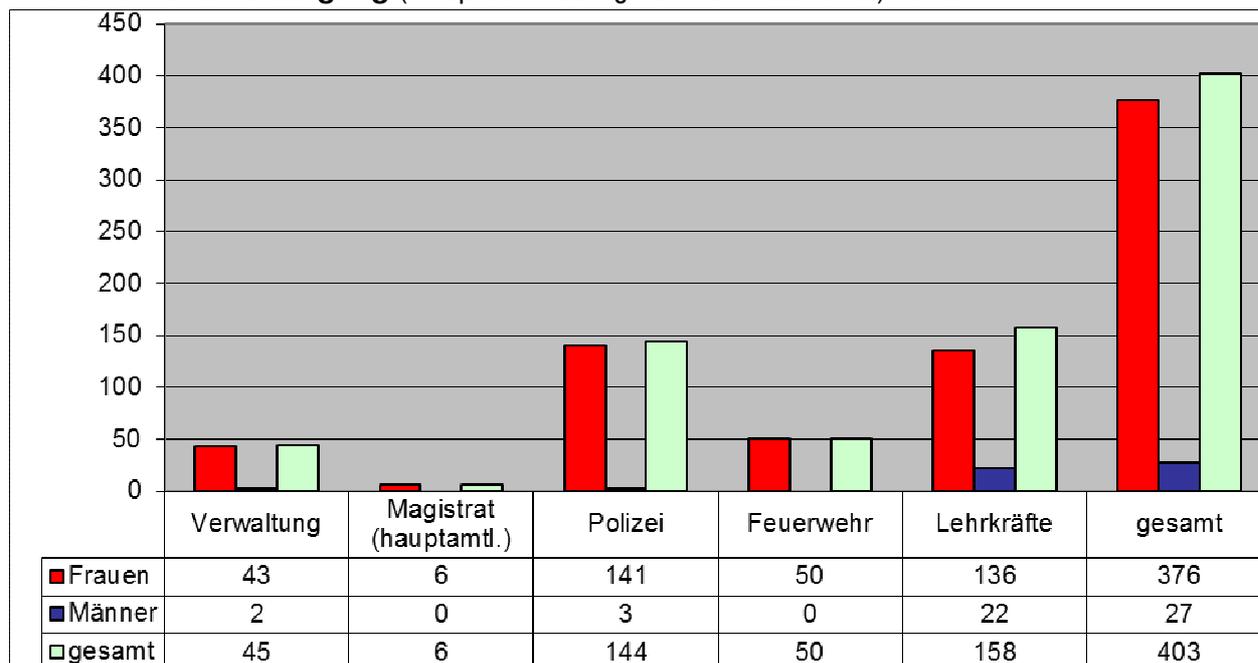
Versorgungsurheber (Anspruch nach § 4 BremBeamtVG) 2015



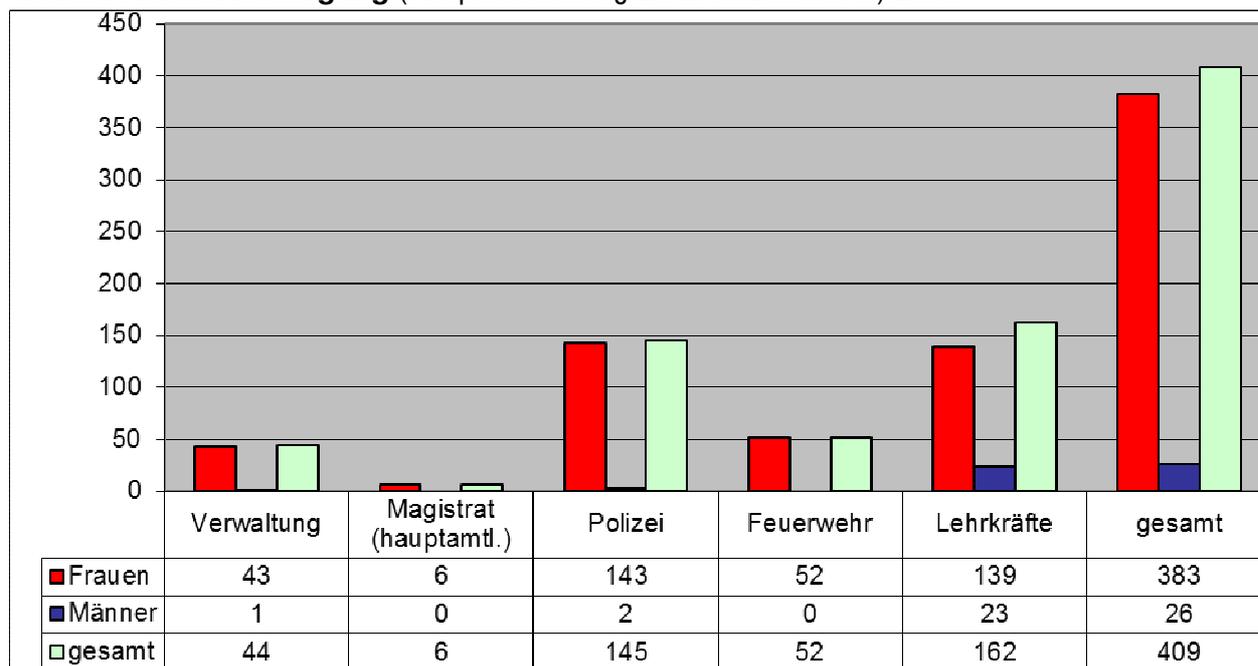
Versorgungsurheber (Anspruch nach § 4 BremBeamtVG) 2016



Witwen-/Witwerversorgung (Anspruch nach § 23 BremBeamtVG) 2015



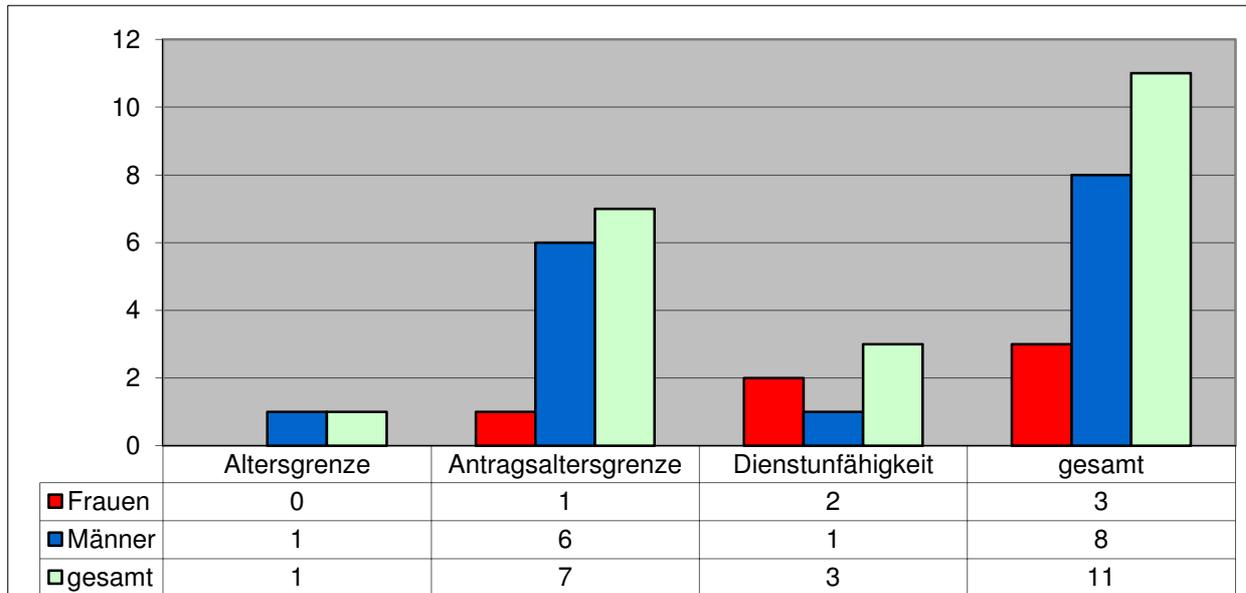
Witwen-/Witwerversorgung (Anspruch nach § 23 BremBeamtVG) 2016



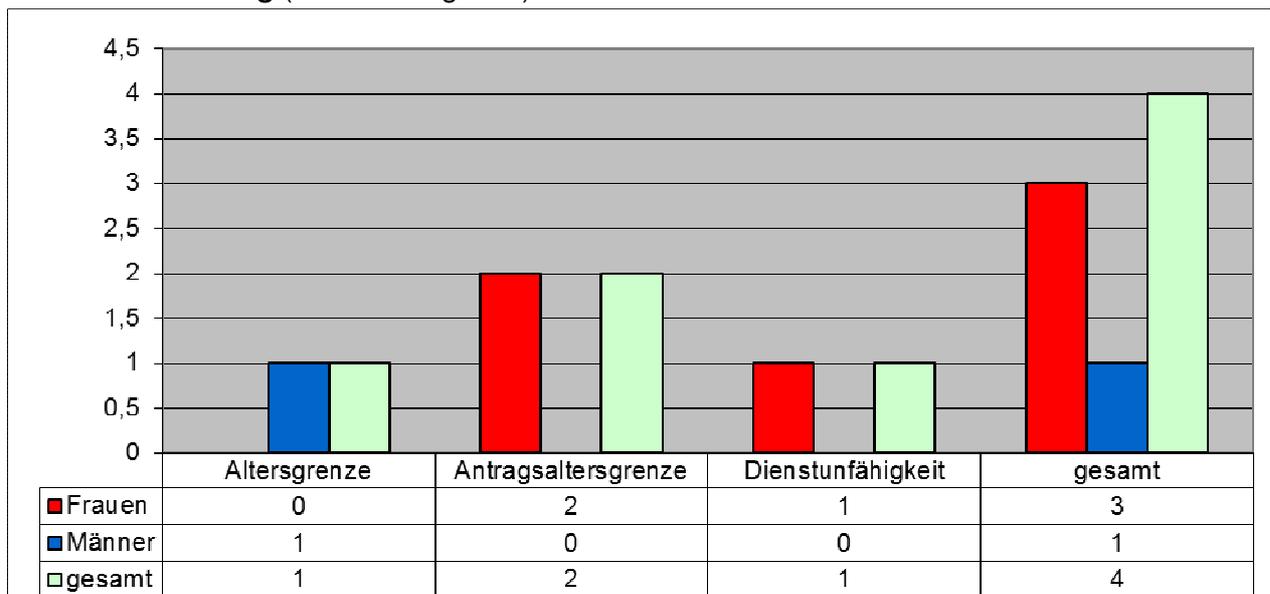
Waisenversorgung (Halbwaisen, Vollwaisen, Unfallwaisen)

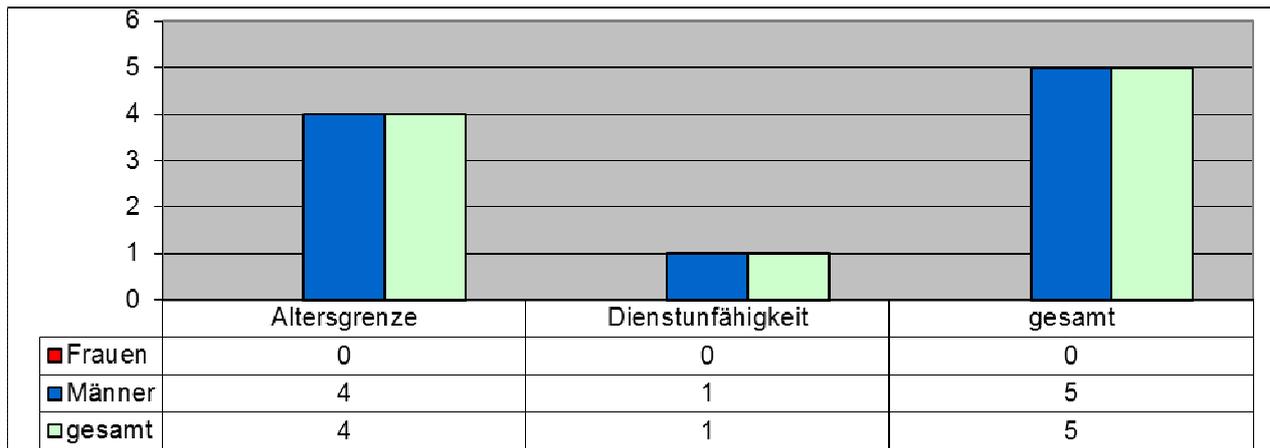
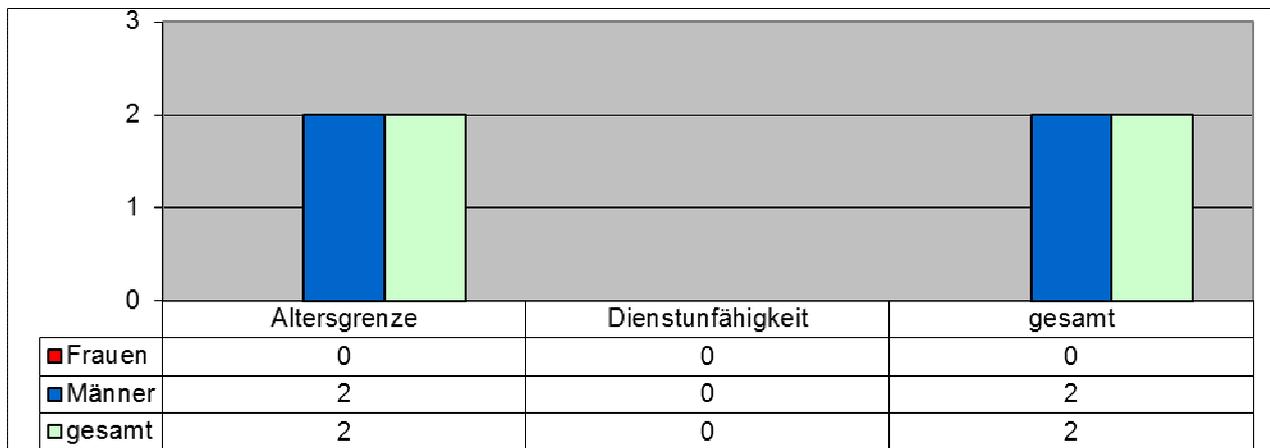
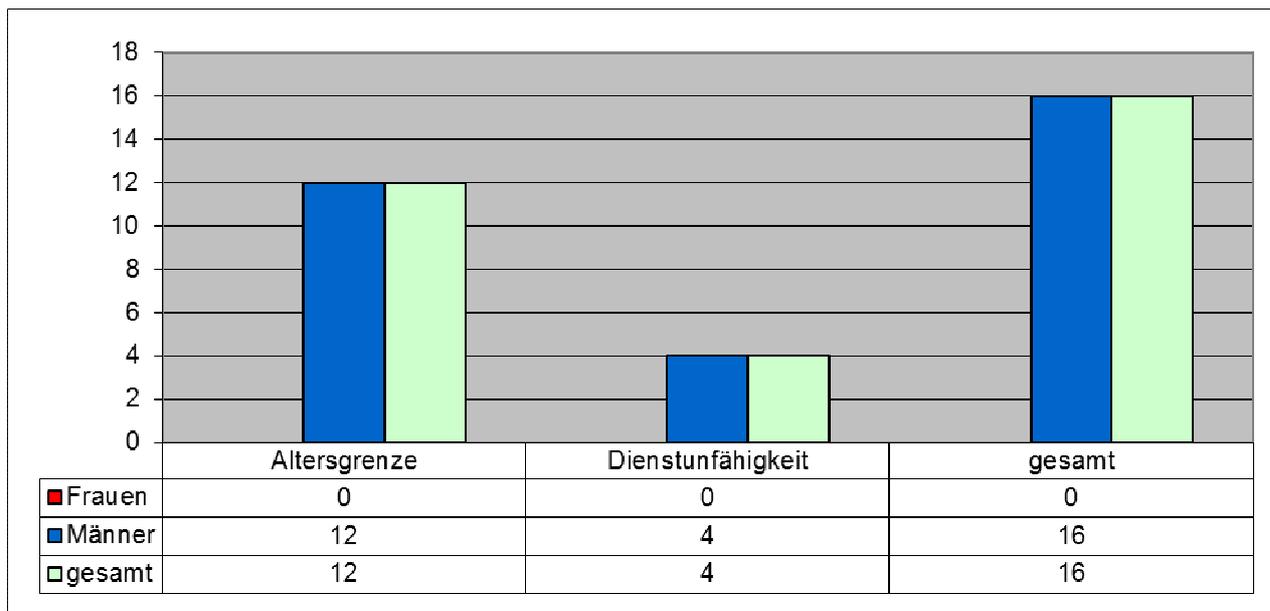
Nach § 27 BremBeamtVG wurde im Jahr 2015 Waisengeld in 27 Fällen und im Jahr 2016 in 26 Fällen gezahlt.

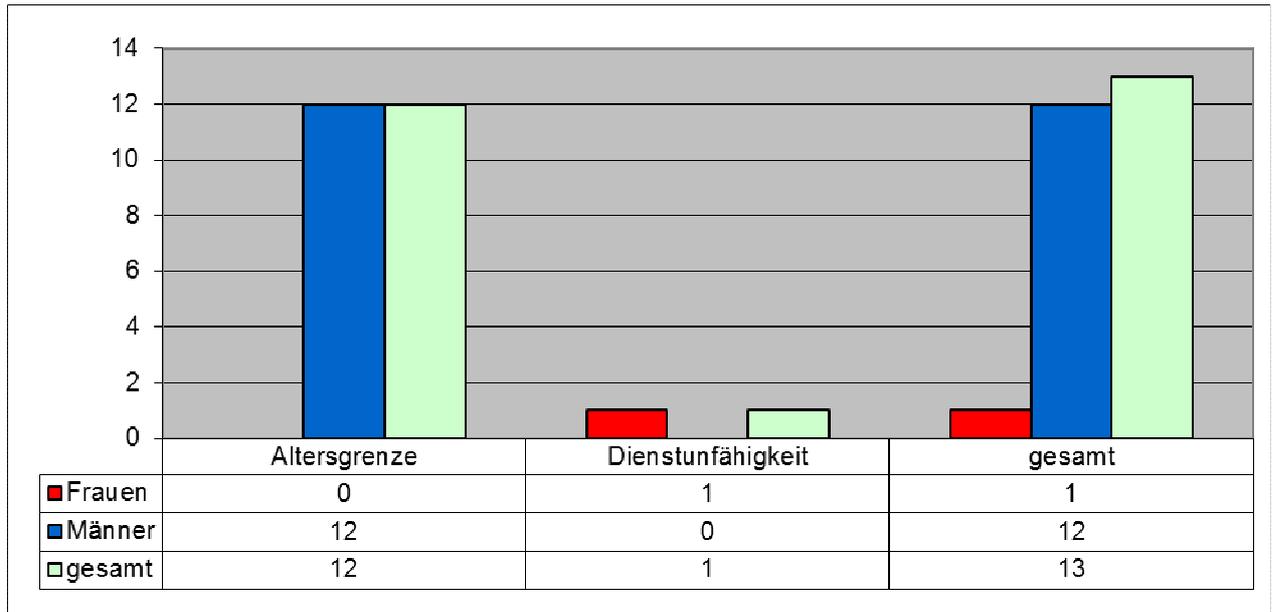
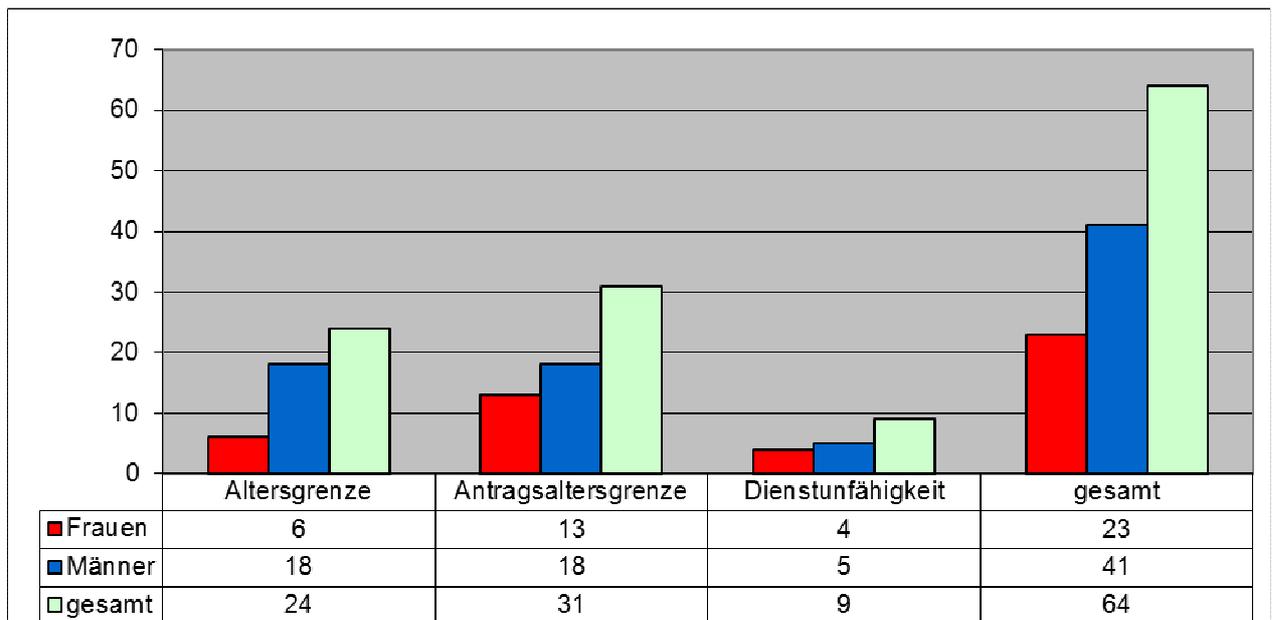
Darstellung der Versetzungen/Eintritte in den Ruhestand Bereich Verwaltung (einschl. Magistrat) 2015

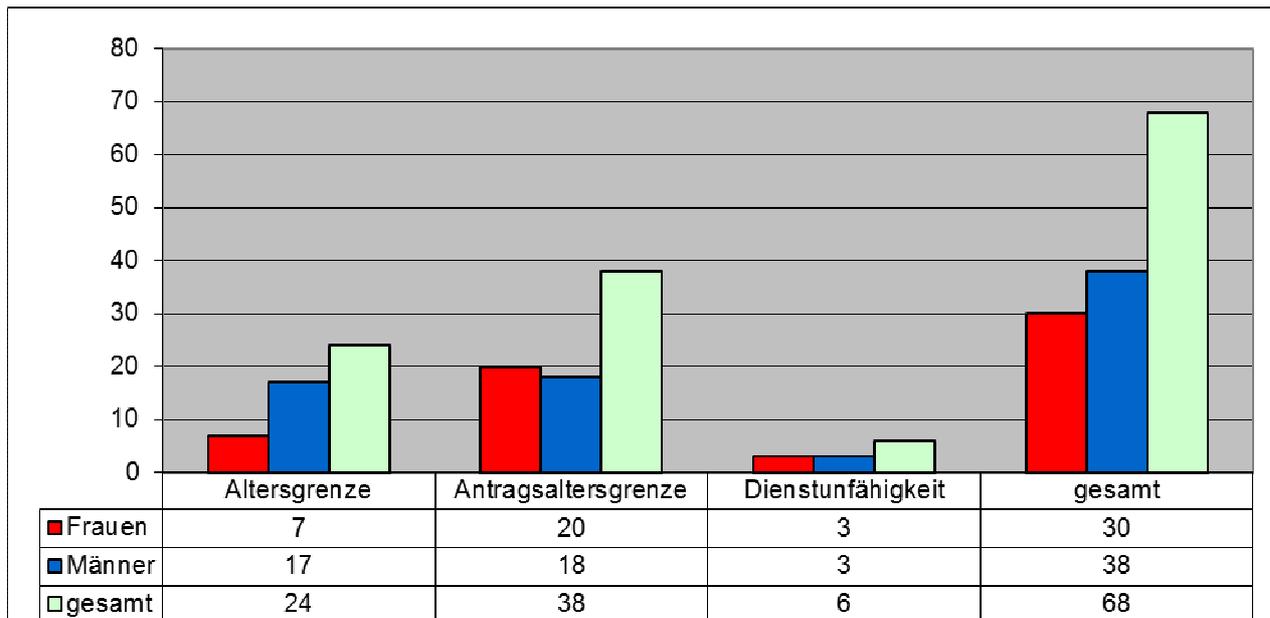


Bereich Verwaltung (einschl. Magistrat) 2016

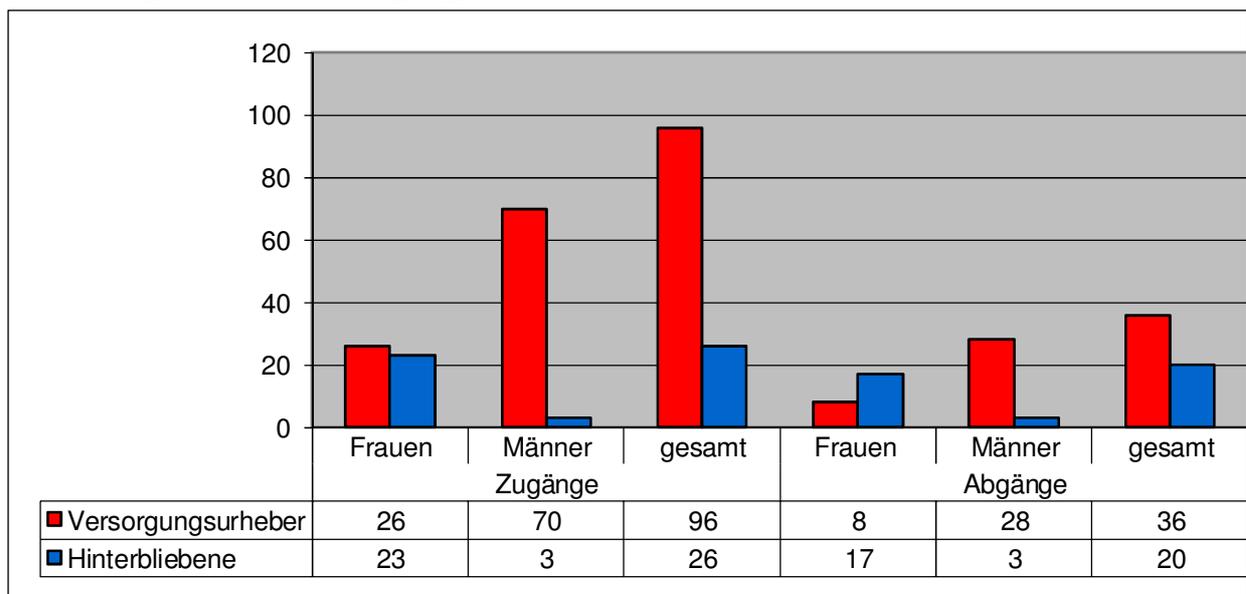


Bereich **Feuerwehr 2015**Bereich **Feuerwehr 2016**Bereich **Polizei 2015**

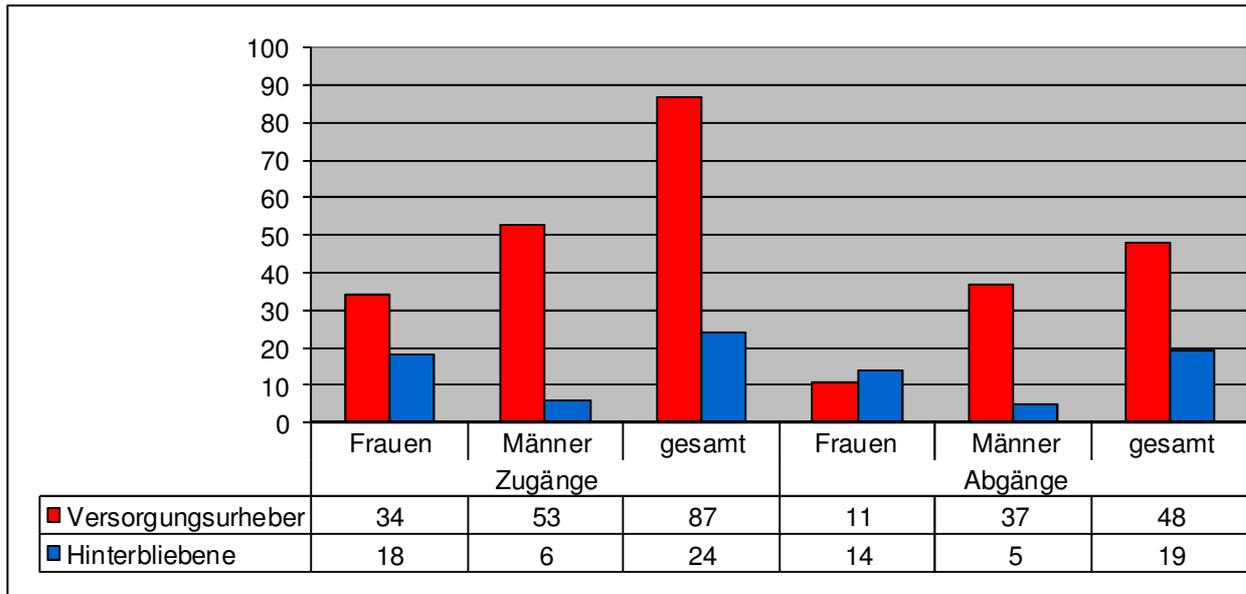
Bereich **Polizei** 2016Bereich **Lehrkräfte** 2015

Bereich **Lehrkräfte 2016**

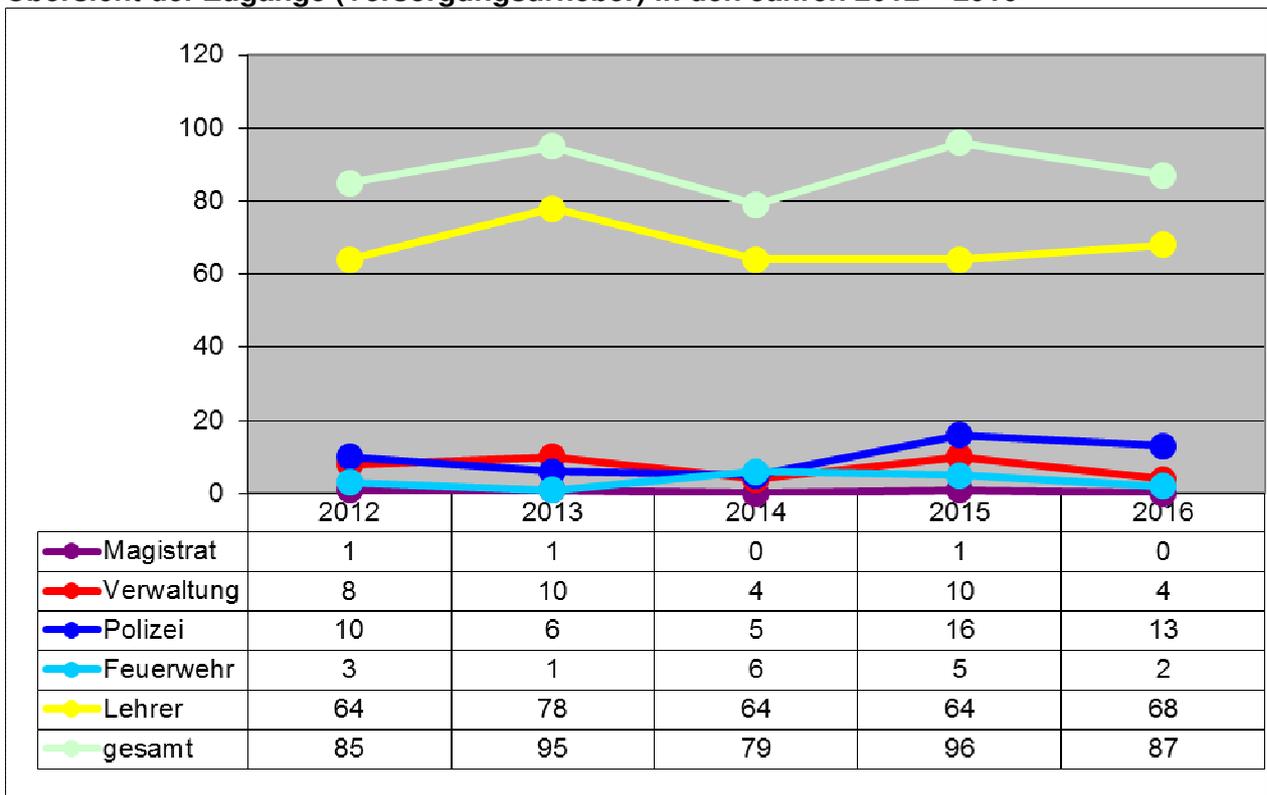
Darstellung aller Zu- und Abgänge im Jahr 2015



Darstellung aller Zu- und Abgänge im Jahr 2016



Übersicht der Zugänge (Versorgungsurheber) in den Jahren 2012 – 2016



Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag seit 01.01.2011

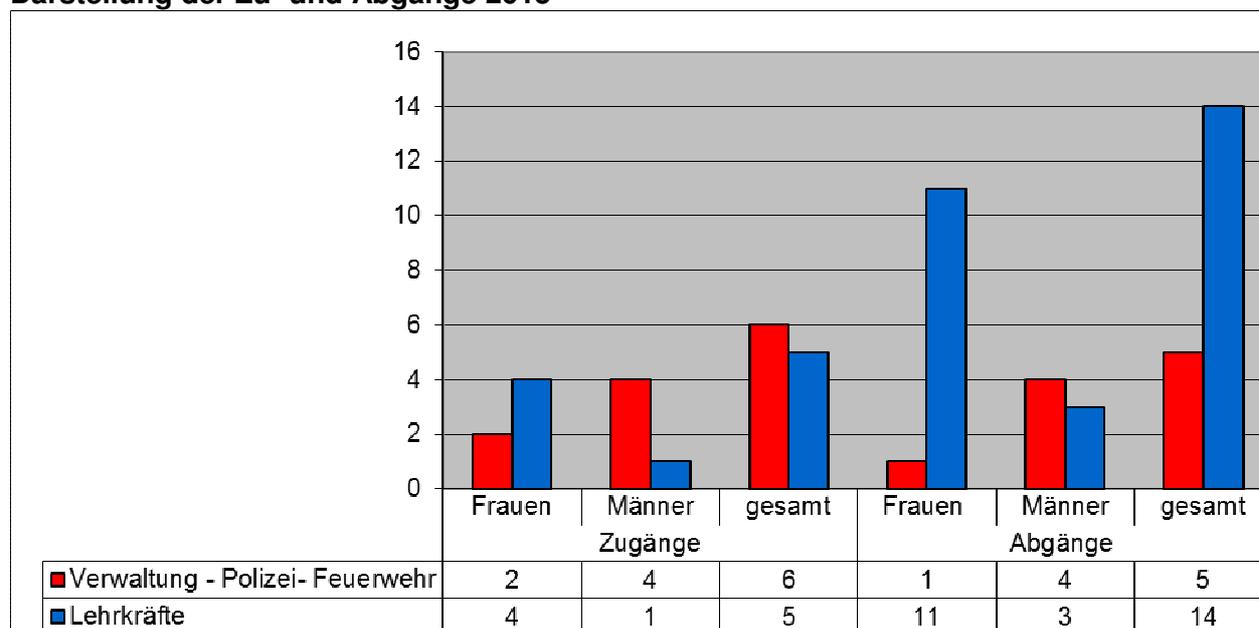
Am 1. Januar 2011 ist der zwischen dem Bund und allen Bundesländern abgeschlossene Staatsvertrag über die Verteilung von Versorgungslasten bei bund- und länderübergreifenden Dienstherrenwechseln vom 16. Dezember 2009 (Brem.GBl. S. 357) in Kraft getreten. Der Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag ersetzt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

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

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

Eine landesinterne Erstattung wird seit dem 01.01.2015 nicht mehr durchgeführt.

Darstellung der Zu- und Abgänge 2015

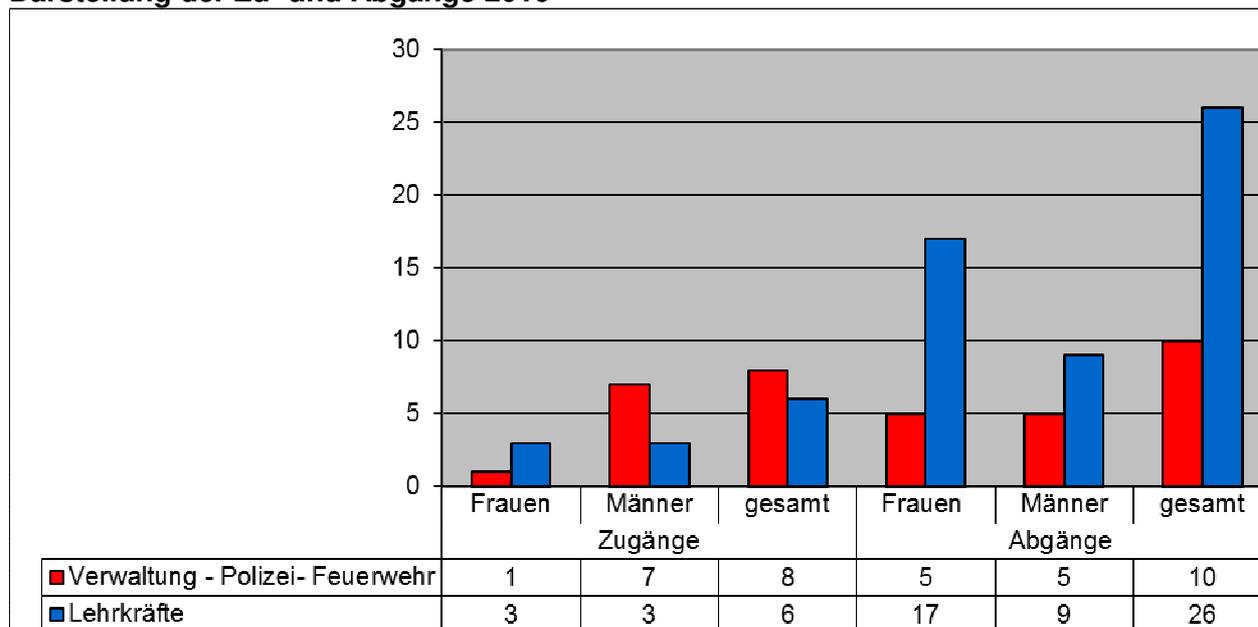


Im Jahr 2015 wurden 19 Beamte/innen zu anderen Dienstherren versetzt (Abgänge). Für 10 Beamte/innen wurden Abfindungen in Höhe von insgesamt **430.082,98 €** an den aufnehmenden Dienstherrn gezahlt. Davon entfallen auf **6 Lehrkräfte 382.140,88 €**.

Dem gegenüber standen Einnahmen für **10** in den Dienst der Stadt Bremerhaven versetzte Beamte/innen (Zugänge) in Höhe von **772.790,67 €**. Davon entfallen auf **5 Lehrkräfte 451.553,42 €**.

Darüber hinaus war für einen vor dem 01.01.2011 versetzten Beamten (Lehrkraft - Schwebefall) eine Abfindung in Höhe von **336.817,50 €** an den aufnehmenden Dienstherrn zu zahlen.

Darstellung der Zu- und Abgänge 2016



Im Jahr 2016 wurden 36 Beamte/innen zu anderen Dienstherren versetzt (Abgänge). Für 27 Beamte/innen wurden Abfindungen in Höhe von insgesamt **2.298.948,54 €** an den aufnehmenden Dienstherrn gezahlt. Davon entfallen auf 21 Lehrkräfte **2.064.629,05 €**.

Dem gegenüber standen Einnahmen für **14** in den Dienst der Stadt Bremerhaven versetzte Beamte/innen (Zugänge) in Höhe von **539.455,23 €**. Davon entfallen auf 3 Lehrkräfte **204.294,16 €**.

1.10 Überplanmäßiges Personal

Nach § 9 Absatz 1 Ziffer 2 der Haushaltssatzungen 2014/2015 bzw. 2016/2017 ist der Personal- und Organisationsausschuss ermächtigt, „in Fällen eines unabweisbaren und nicht aufschiebbaren Bedarfs im Rahmen der verfügbaren Mittel Beamtenplanstellen und überplanmäßige Stellen für Beschäftigte zu schaffen...“. Bei diesen „überplanmäßig anerkannten Bedarfen“ handelt es sich i. d. Regel um Projekte, Sonderaufgaben oder fremdfinanzierte Aufgaben (auf die Jahre 2015 und 2016 bezogen sind hier insbesondere die anerkannten Bedarfe in Zusammenhang mit der Flüchtlingsproblematik zu erwähnen), die entweder zeitlich befristet sind oder über die endgültig im Rahmen der nächsten Haushaltsberatungen entschieden wird. Die Mitarbeiter/innen, die im Rahmen dieser zum Teil dauerhaft, aber in der Regel doch längerfristig, überplanmäßig anerkannten Bedarfe eingesetzt werden, sollen hier *nicht* betrachtet werden (im Nachfolgenden handelt es sich um den Personenkreis der „echt“ überplanmäßigen Mitarbeiter/innen).

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

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

Problematischer ist eine Unterbringung auf Stellen, wenn soziale Belange oder gesundheitliche Beeinträchtigungen den Einsatz erschweren (eingeschränkte Einsatzfähigkeit, Rückkehr aus der Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit, bevorstehender Rentenbeginn, usw.).

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

per 31.12.2016	23 Personen
per 31.12.2015	27 Personen
per 31.12.2014	23 Personen
per 31.12.2013	20 Personen
per 31.12.2012	19 Personen
per 31.12.2011	26 Personen.

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

Stand: 31.12.2015

	Anzahl üpl.	Laufbahnen				Bereiche			
		höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn	Lehr- personal
Beschäftigte weiblich	13	1	0	9	3	11	0	1	1
Beschäftigte männlich	14	1	8	3	2	9	0	2	3
	27								

Stand: 31.12.2016

	Anzahl üpl.	Laufbahnen				Bereiche			
		höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn	Lehr- personal
Beschäftigte weiblich	11	1	0	9	1	9	0	1	1
Beschäftigte männlich	12	1	6	4	1	9	0	1	2
	23								

Im Sommer 2015 wurden nach erfolgreich absolvierter Ausbildung zunächst vier Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Aufgrund entsprechender Bedarfe in den Ämtern/Bereichen wurden fünf weitere Auszubildende in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Vereinzelt wurden sie nicht direkt auf Stellen bzw. in eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme (Hochschule, Angestelltenlehrgang II) vermittelt und wirken sich übergangsweise in der vorstehenden Übersicht erhöhend aus. Die Personalkosten werden, wie in den Vorjahren, überwiegend aus den jeweiligen Fachkapiteln der Einsatzämter getragen.

Im Sommer 2016 wurden nach erfolgreich absolvierter Ausbildung zunächst ebenfalls vier Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Da die Bedarfe in den Ämtern/Bereichen die Einstellung von Verwaltungsfachangestellten wiederum rechtfertigten wurden vier weitere Auszubildende in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt. Auch für das Jahr 2016 erfolgte die Finanzierung überwiegend aus den Fachkapiteln.

2.1 Stellenentwicklung

Grundlage für die Übersicht zur Stellenentwicklung sind die in den Stellenplänen 1992 bis 2016/2017 ausgewiesenen planmäßigen Stellen.

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

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

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

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

	20 12	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	20 13	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	20 14 / 15	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr	20 16	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr
Dezernat I	230,384	0,0%	230,384	0,0%	232,346	0,9%	239,316	3,0%
Dezernat II	54,159	-1,5%	54,159	0,0%	54,159	0,0%	47,549	-12,2%
Dezernat III	520,545	4,4%	566,745	8,9%	581,885	2,7%	641,306	10,2%
Dezernat IV	398,337	0,5%	398,337	0,0%	431,327	8,3%	592,400	37,3%
Dezernat V	4,000	0,0%	4,000	0,0%	4,000	0,0%	5,000	25,0%
Dezernat VI	130,030	0,0%	130,030	0,0%	129,744	-0,2%	129,664	-0,1%
Dezernat VII	138,519	0,0%	138,519	0,0%	137,519	-0,7%	137,519	0,0%
Dezernat VIII	0,000	0,0%	0,000	0,0%	0,000	0,0%	6,610	100,0%
Dezernat IX	20,780	0,0%	20,780	0,0%	20,780	0,0%	21,780	4,8%
Dezernat X	68,544	0,0%	68,544	0,0%	69,313	1,1%	75,713	9,2%
Dezernat XI	251,010	5,4%	251,010	0,0%	258,510	3,0%	294,510	13,9%
Übrige Verwaltung ¹⁾	1.816,308	2,0%	1.862,508	2,5%	1.919,583	3,1%	2.191,367	14,2%
Seestadt Immobilien	246,623	60,0%	246,623	0,0%	240,504	-2,5%	238,940	-0,7%
Betrieb f. Informationstechn.	32,171	0,0%	32,171	0,0%	32,171	0,0%	32,171	0,0%
Helene-Kaisen-Haus	35,231	15,5%	35,231	0,0%	41,769	18,6%	41,769	0,0%
Stadtbau	5,500	0,0%	5,500	0,0%	0,000	-100,0%	0,000	0,0%
Wirtschaftsbetriebe	319,525	2,0%	319,525	0,0%	314,444	-1,6%	312,880	-0,5%
Polizeiführungsstab	50,727	0,0%	50,727	0,0%	50,727	0,0%	51,727	2,0%
Schutzpolizei	373,500	-0,1%	373,500	0,0%	373,500	0,0%	368,500	-1,3%
Kriminalpolizei	107,897	0,5%	107,897	0,0%	109,897	1,9%	113,897	3,6%
Vollzugspolizei	532,124	0,0%	532,124	0,0%	534,124	0,4%	534,124	0,0%
Grundschulen	248,00	-1,6%	248,00	0,0%	186,00	-25,0%	225,00	21,0%
Sonderschulen	147,00	13,1%	147,00	0,0%	160,00	8,8%	144,00	-10,0%
Weiterführende Schulen	559,00	-1,8%	559,00	0,0%	530,00	-5,2%	602,00	13,6%
Abendschulen	20,00	0,0%	20,00	0,0%	20,00	0,0%	20,00	0,0%
Berufsbildende Schulen	282,00	-1,1%	282,00	0,0%	262,00	-7,1%	254,00	-3,1%
Lehrkräfte	1.256,00	0,0%	1.256,00	0,0%	1.158,00	-7,8%	1.245,00	7,5%

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

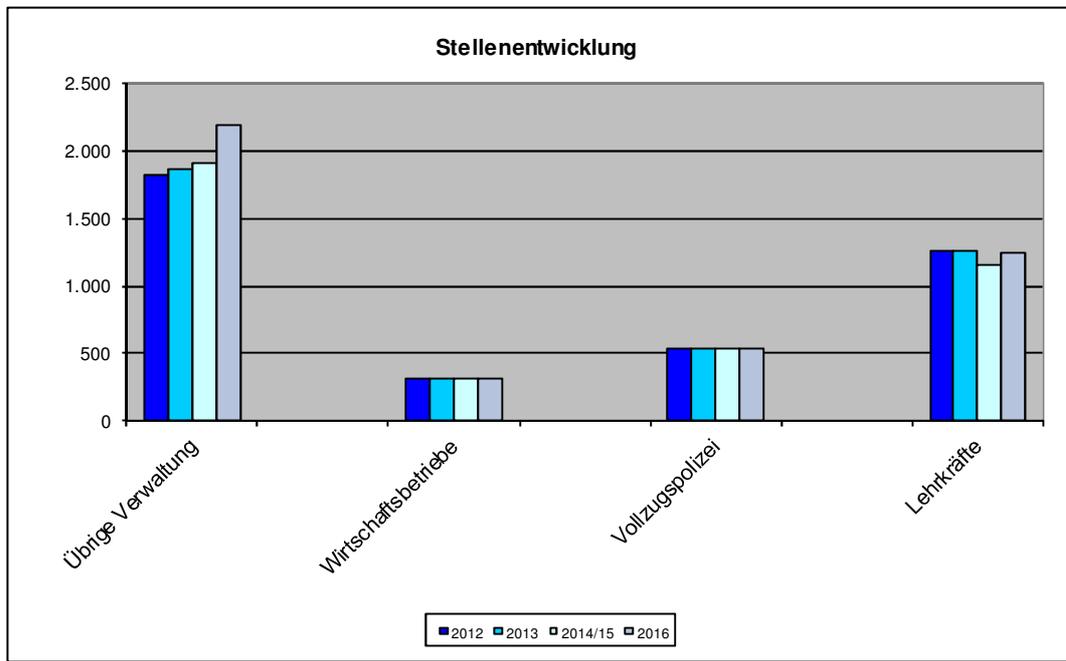
Im Dezernat III (Soziales) gibt es seit 2010 einen größeren Anstieg der Stellenzahl im Zusammenhang mit der Betreuung der unter 3-Jährigen Kinder in den Kindertagesstätten. Zum Stellenplan 2016/2017 wurden u. a. Stellen zur Umsetzung der Bremischen Landesrahmempfehlung über die Früherkennung und Frühförderung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

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

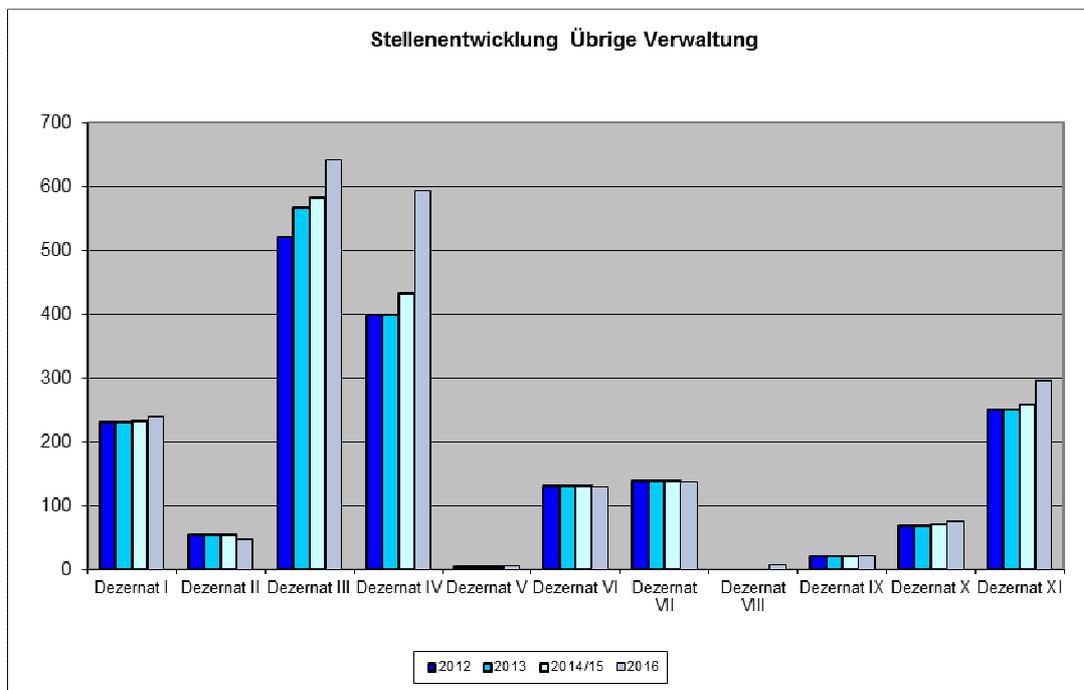
Der Magistrat hatte die Ausgliederung der Steuerabteilung aus der Stadtkämmerei und die Fortführung dieses Bereiches als eigenständiges Steueramt mit Wirkung vom 05.08.2015 als Dezernat VIII beschlossen.

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

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



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	Tarifbeschäftigte	Gesamt
1992	416,60	1.571,97	1.988,57
1993	411,60	1.571,22	1.982,82
1994	407,43	1.546,52	1.953,95
1995	400,78	1.508,23	1.909,01
1996/97	410,70	1.485,20	1.895,90
1998/99	388,27	1.427,45	1.815,72
2000/01	382,47	1.405,46	1.787,93
2002/03	387,97	1.391,98	1.779,95
2004/05	398,88	1.336,299	1.735,179
2006/07	359,955	1.284,928	1.644,883
2008/09	377,065	1.277,565	1.654,63
2010	377,690	1.356,011	1.733,701
2011	382,190	1.398,269	1.780,459
2012	395,910	1.420,398	1.816,308
2013	395,910	1.466,598	1.862,508
2014/15	394,213	1.525,370	1.919,583
2016	424,231	1.767,136	2.191,367
Entwicklung in %	+1,8 %	+12,4 %	+10,2 %
Entwicklung absolut	+7,631	+195,166	+202,797

Refinanzierte Stellen (Stand: Stellenplan 2016/2017)

Amt	Anzahl	Funktion	Bemerkung
Referat für Wirtschaft	1 0,65	Stadtangestellte/r Stadtangestellte/r	EFRE 2014-2020, befristet bis 31.12.2020 Regionalforum Bremerhaven, für die Dauer der Finanzierung
Seestadt Immobilien	2,5	Hausgehilfe/Raumpflegerin	für die Dauer der Finanzierung
Steueramt	1 1	Stadtangestellte/r Stadtangestellte/r	Hochwasserschutzbeiträge Tourismusabgabe, überplanmäßig anerkannter Bedarf
Feuerwehr	54,08	Feuerwehrtechn. Dienst	Brandschutz/Hilfeleistung im Stadtbremischen Überseehafengebiet Bremerhaven
	9,1	Feuerwehrtechn. Dienst	Havariekommando
	85,54	Feuerwehrtechn. Dienst	} Wirtschaftsbetrieb Rettungsdienst (Rettungsdienst, Akademie, IRLS)
	2	Systemadministrator/in	
	3	Lehrrettungsassistent/in	
	9,29	Stadtangestellte/r	
	0,5	Arzt/Ärztin	
	1	Lehrrettungsassistent/in	
	0,5	Stadtangestellte/r	
Schulamt	3	Oberschulrat/rätin	50%
Schulische Dienste	0,5	Kulturpädagoge/in	
	0,5	Sozialarbeiter/in	Gesundheit und Prävention, befristet bis zur Rechtskraft des Haushaltes 2018
Sozialamt	11	Verw.amtmann/frau /Stadtangestellte/r	Stationäre Hilfe (Heimhilfe)
	10,8	Verw.amtmann/frau /Stadtangestellte/r	Wohngeld 95 %
	1	Sozialarbeiter/in	Pflegestützpunkt 50 %, befristet bis 3/2018
	1	Referent/in f. arbeitsmarkt- politische Förderprojekte	befristet bis 31.12.2016, überplanmäßig anerkannter Bedarf
Amt für Jugend, Familie und Frauen	4	Stadtangestellte/r	Elterngeldstelle
	1,5	Stadtangestellte/r	Betreuungsgeld
	40,41	Therapeutische Kräfte	Schwerpunkteinrichtungen
	0,33	Erzieherisches Personal	Projekt BISS, bis 01/2017
	1,5	Sprachförderkraft /Fachberater/in	befristet bis 12/2019, überplanmäßig anerkannte Bedarfe

Amt	Anzahl	Funktion	Bemerkung
Gesundheitsamt	1	Koordinator /in	Suchthilfe 50 %
	0,2	Arzt/Ärztin	Umsetzung Kindeswohlgesetz, für die Dauer der Finanzierung
	1	Sozialarbeiter/in	Begutachtungsaufgaben des überörtlichen Sozialhilfeträgers
Gesundheitsamt	0,8	Kinderkrankenschwester	Umsetzung Kindeswohlgesetz, für die Dauer der Finanzierung
	1	Stadtangestellte/r	Inklusion im Sport 70 %, befristet bis 12/2018
Umweltschutzamt	1	Technische/r Angestellte/r	Wasserbehörde, Erhebung der Abwasserabgabegebühr und der Grundwasserentnahmegebühr, befristet für die Dauer der Finanzierung
	1	Techniker/in	überplanmäßig anerkannter Bedarf
Vermessungs- und Katasteramt	0,5	Diplom-Ingenieur/in	Bewertungssachverständige/r
Amt für Straßen- und Brückenbau	1	Bauingenieur/in	Hafenanbindung, anerkannter Bedarf befristet für 5 Jahre

außerdem:

Vollzugspolizei,
Lehrkräfte

Erstattung der Personalkosten

Vermessungs- und
Katasteramt

Erstattung von ca. 50% der Personalkosten, die für die Wahrnehmung von Landesaufgaben entstehen

2.2 Ergebnis und Auswirkungen von Tarifverhandlungen

2.2.1 Beschäftigte im Bereich TVöD/VKA

Die Tarifvertragsparteien für den öffentlichen Dienst der Kommunen einigten sich bei den Tarifverhandlungen 2016 am 29.04.2016 auf die im Nachfolgenden im Wesentlichen dargestellten Inhalte:

- Erhöhung der Entgelte des TVöD/VKA
Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischenstufe, aus einer individuellen Endstufe) werden wie folgt erhöht:
ab 1. März 2016 um 2,4 v. H.
ab 1. Februar 2017 um weitere 2,35 v. H.
Die Mindestlaufzeit beträgt 24 Monate bis zum 28. Februar 2018.
- Entgeltordnung zum TVöD
Die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA wird zum 1. Januar 2017 in Kraft treten. Die stufengleiche Höhergruppierung tritt zwei Monate später in Kraft.
Mit der Vereinbarung der Entgeltordnung konnten langjährige Verhandlungen hierüber zum Abschluss gebracht werden. Bei der neuen Entgeltordnung sind im Vergleich zum bisherigen Eingruppierungsrecht vielfach dort Veränderungen vorgenommen worden, wo sich die tatsächlichen Anforderungen an die Tätigkeit geändert haben. Dies gilt insbesondere für die Gesundheitsberufe, aber auch für andere Bereiche, wie z.B. im IT-Bereich. Nicht mehr zeitgemäße bisherige Tätigkeitsmerkmale sind in nennenswertem Umfang gestrichen worden.
- Jahressonderzahlung
Als hälftigen Ausgleich der Mehrkosten für die Entgeltordnung wird die Jahressonderzahlung gemäß § 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD für die Jahre 2016, 2017 und 2018 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2015 eingefroren, d. h. die in diesen Jahren wirksam werdenden Erhöhungen der Entgelte wirken sich auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht aus. Darüber hinaus wird die Jahressonderzahlung ab dem 1. Januar 2017 um vier Prozentpunkte gemindert.
- Zusatzversorgung
Für die VBL wird eine zusätzliche Arbeitnehmerbeteiligung eingeführt. Diese steigt stufenweise an und beträgt
ab 1. Juli 2016 0,2%
ab 1. Juli 2017 0,3% und
ab 1. Juli 2018 0,4%
des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.
- Auszubildende und Praktikanten
Die Ausbildungsentgelte steigen
ab 1. März 2016 um einen Festbetrag von 35 Euro und
ab 1. Februar 2017 um einen weiteren Festbetrag von 30 Euro.
Die Praktikantenentgelte steigen
ab 1. März 2016 um 2,4 Prozent, und
ab 1. Februar 2017 um weitere 2,35 Prozent.
- Altersteilzeit
Die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells nach den Tarifverträgen zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte des Bundes und der VKA werden um zwei Jahre verlängert (31. Dezember 2018).

2.2.2 Beschäftigte im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes haben sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes der Kommunen am 30.09.2015 auf neue tarifvertragliche Regelungen (einschließlich höherer Tabellenwerte und/oder Zulagen) für diese Beschäftigten geeinigt. Die Neuregelungen traten rückwirkend zum 01.07.2015 in Kraft.

Im Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven waren ca. 500 Beschäftigte (Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Erzieher, u. ä.) aus den Bereichen Schulamt, Sozialamt, Amt für Jugend, Familie und Frauen, Helene-Kaisen-Haus und Gesundheitsamt von diesen Änderungen, die in großem Rahmen auch die Eingruppierungsmerkmale betrafen, betroffen.

Ganze Beschäftigtengruppen (z. B. der Bereich der Erzieher/innen) waren automatisch neuen, höheren Entgeltgruppen (stufengleich, unter Mitnahme der in der bisherigen Entgeltgruppe zurückgelegten Stufenlaufzeit) zuzuordnen.

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über die automatischen Neu-Zuordnungen in den Entgeltgruppen:

Berufsgruppe	Eingruppierung alt	Eingruppierung neu
staatlich anerkannte Erzieher/innen	S 6 (ohne Fallgruppe)	S 8a (ohne Fallgruppe)
staatlich anerkannte Erzieher/innen mit schwieriger Tätigkeit (FZH, HKH)	S 8 Fallgruppe 1	S 8b Fallgruppe 1
Leiter/innen von Kindertagesstätten	S 7 Fallgruppe 1	S 9 Fallgruppe 4
Ständige Vertreter von Leiter/innen von Kindertagesstätten	S 7 Fallgruppe 2	S 9 Fallgruppe 5
Staatlich anerkannte Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen	S 11 (ohne Fallgruppe)	S 11b (ohne Fallgruppe)

Bei der Stadt Bremerhaven wurden u. a. etwa 270 Erzieher/innen sowie 10 weitere Beschäftigte aus dem Bereich des Amtes für Jugend, Familie und Frauen (Kinderförderung) den neuen Entgeltgruppen zugeordnet. Eine vertragliche Anpassung erfolgt sukzessive, z. B. wenn andere Veränderungen (i. d. R. Änderungen der persönlichen Wochenarbeitszeit) eine Aktualisierung des bestehenden Arbeitsvertrages erforderlich machen.

Für Leitungen von Kindertagesstätten (ab einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Kindern) und Erziehungsheimen (hier: Helene-Kaisen-Haus) sowie deren ständige Stellvertretungen sahen die tariflichen Regelungen die Möglichkeit der Eingruppierung in höhere Entgeltgruppen, nicht automatisch, sondern über eine persönliche Antragstellung (Ausschlussfrist 30.06.2016), vor.

In diesem Personenkreis machten 37 Mitarbeiter/innen von dieser Möglichkeit Gebrauch und wurden aufgrund des Erfüllens der Eingruppierungsanforderungen sowie der rechtzeitigen persönlichen Antragstellung in eine neue, höhere Entgeltgruppe eingruppiert.

Insgesamt führte diese umfassende tarifliche Neuregelung zu einer dauerhaften Erhöhung der Vergütungsbasis von rund 800.000 Euro.

2.2.3 Beschäftigte im Bereich TV-L

Die Tarifvertragsparteien haben sich am 28.03.2015 mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft und der Gewerkschaft dbb beamtenbund und tarifunion auf einen Tarifabschluss für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder geeinigt:

- Erhöhung der Tabellenentgelte des TV-L
Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischenstufe und aus einer individuellen Endstufe) wurden wie folgt erhöht:
nach 2 Leermonaten ab 1. März 2015 Erhöhung um 2,1 Prozent.
ab 1. März 2016 Erhöhung um weitere 2,3 Prozent, mindestens aber um 75 Euro.
- Zusatzversorgung
Die Erhöhung der Eigenbeteiligung der Beschäftigten erfolgt im Abrechnungsverband West der VBL wie folgt:
Eigenbeitrag bis 30.06.2015: 1,41 %
ab 1. Juli 2015 weitere + 0,20 %
ab 1. Juli 2016 weitere + 0,10 %
ab 1. Juli 2017 weitere + 0,10 %.
Die Eigenbeteiligung erhöht sich damit im Abrechnungsverband West der VBL schrittweise um 0,4 Prozentpunkte auf 1,81 Prozent. Gleichzeitig haben TdL und Gewerkschaften die Höhe der arbeitgeberseitig zu leistenden Aufwendungen in der Weise bestimmt, dass die Arbeitgeber künftig im Abrechnungsverband West eine Umlage von 6,45 Prozent (bisherige Höhe der Umlage) bis 6,85 Prozent tragen.
- Lehrereingruppierung
Die TdL hat mit der dbb beamtenbund und tarifunion einen Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder abgeschlossen. Die Gewerkschaften GEW und ver.di haben diesen Tarifvertrag abgelehnt. Die konkrete Eingruppierung wird dabei für neu eingestellte Lehrkräfte ab 01.08.2015 von der in den jeweiligen Ländern für vergleichbare beamtete Lehrkräfte geltenden Besoldungsgruppe sowie der individuellen Qualifikation abgeleitet. Ab dem 01.08.2016 erhalten bestimmte Lehrkräfte bis einschließlich Entgeltgruppe 11 eine monatliche Angleichungszulage von 30 Euro. Diese Zulage soll bei späteren Tarifverhandlungen weiter angehoben werden bis zum künftigen Ergebnis einer Höhergruppierung.

Unter den Geltungsbereich des TV-L fielen bei der Stadt Bremerhaven im Jahr 2015 ca. 381 und im Jahr 2016 ca. 422 tarifbeschäftigte Lehrkräfte.

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

Die Tarifvertragsparteien einigten sich am 25.05.2015 auf den fünften und am 24.06.2016 auf den sechsten Tarifvertrag zur Durchführung des § 12a NV Bühne vom 15.10.2002 mit im Wesentlichen folgenden Vereinbarungen:

- Solomitglieder und Bühnentechniker
ab 1. März 2015 Erhöhung der Gagen um 2,4 %
ab 1. März 2016 Erhöhung der Gagen um 2,4 %
- Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder
ab 1. März 2015 Erhöhung der Gagen um 2,4 %
ab 1. März 2016 Erhöhung der Gagen um 2,4 %
- Besitzstandszulage (familienbedingt erhöhter Ortszuschlag)
ab 1. März 2015 Erhöhung um 2,4 %
ab 1. März 2016 Erhöhung um 2,4 %

- Pauschale für Opernchormitglieder nach § 71 Abs. 2 u. 3 NV-Bühne
ab 1. März 2015 Erhöhung um 2,4 %
ab 1. März 2016 Erhöhung um 2,4 %
- Mindestgage
ab 1. August 2015 Erhöhung von 1.650,00 € auf 1.765,00 €

2.2.5 Orchestermusiker/innen

Die Tarifvertragsparteien einigten sich am 25.05.2015 auf den dritten Tarifvertrag sowie am 24.06.2016 auf den vierten Tarifvertrag zur Durchführung des § 19 TVK vom 31.10.2009 mit im Wesentlichen folgenden Vereinbarungen:

- Erhöhung der Tabellenentgelte
ab 1. März 2015 um 2,4 %
ab 1. März 2016 um 2,4 %

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

Die Tätigkeitszulagen werden generell jeweils um 2,4 % gesteigert.

Die Besitzstandszulage nach § 5 Tarifvertrag zur Neugestaltung der Vergütung im Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern vom 31.10.2009 wird im Tarifbereich TVöD ab dem 1. März 2015 und ab dem 1. März 2016 jeweils um 2,4 % gesteigert.

- Laufzeit
Die Laufzeit ist befristet bis zum 31. August 2017.

2.3 Änderungen in der Besoldungsstruktur

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

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

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

Wie bereits im Personalbericht 2014 mitgeteilt, konnte die geplante Neubewertung der Beamtenplanstellen des Bereichs „allgemeine Verwaltung“ nicht im Jahr 2015 vorgenommen werden. In Aussicht gestellt hatten wir den Beginn der Neubewertung für 2016. Allerdings mussten das Personalamt und die Magistratskanzlei feststellen, dass zum einen nicht für alle Beamtenstellen neue Stellenbeschreibungen gefertigt worden waren und zum anderen die erstellten neuen Stellenbeschreibungen derart viele Fragen auslösten, dass eine neue Bewertungsgrundlage nach wie vor nicht vorhanden ist. Aktuell befindet sich das Dezernat I in Abstimmungsgesprächen mit den Personalräten über Lösungsansätze, um das Ziel einer flächendeckenden Neubewertung der Beamtenplanstellen im Verwaltungsbereich zu erreichen.

In Anlehnung an die Tarifentwicklung im Bereich der Länder (TV-L) erfolgte eine Anpassung der Besoldung um 2,1% ab Juli 2015 und 2,3% - mindestens 75 Euro – ab Juli 2016.

Ausblick:

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

2.4 Beförderungen

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

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

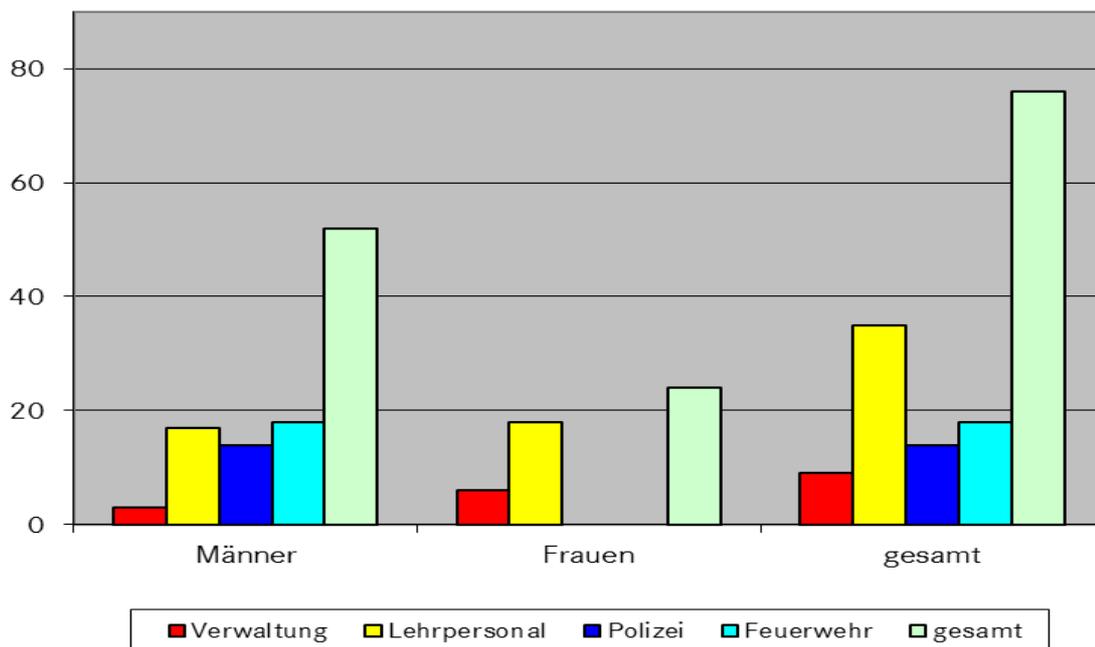
Für die Bremerhavener Lehrkräfte sowie die Beamtinnen und Beamten der Ortspolizeibehörde gelten hingegen gemäß § 15 Abs. 11 des Haushaltsgesetzes der Freien Hansestadt Bremen -Land- seit dem 01.01.2014 die für das Personal des Landes anzuwendenden personalwirtschaftlichen Regelungen:

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

Als Folge dieser Regelung konnten Beförderungen im Bereich der Ortspolizeibehörde sowie der Lehrkräfte in den Jahren 2015 und 2016 erst im Folgejahr zum einheitlichen Beförderungstermin erfolgen.

Im Jahre 2015 wurden beim Magistrat insgesamt 76 Beförderungen ausgesprochen, Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle und Grafik zu entnehmen. Im Vergleich zum Vorjahr hat es damit insgesamt 52 Beförderungen mehr gegeben, da 2014 aufgrund der vorgenannten Landesregelungen kaum Beförderungen in den Bereichen Lehrpersonal und Polizei erfolgen konnten.

	Verwaltung	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Männer	3	17	14	18	52
Frauen	6	18	0	0	24
gesamt	9	35	14	18	76

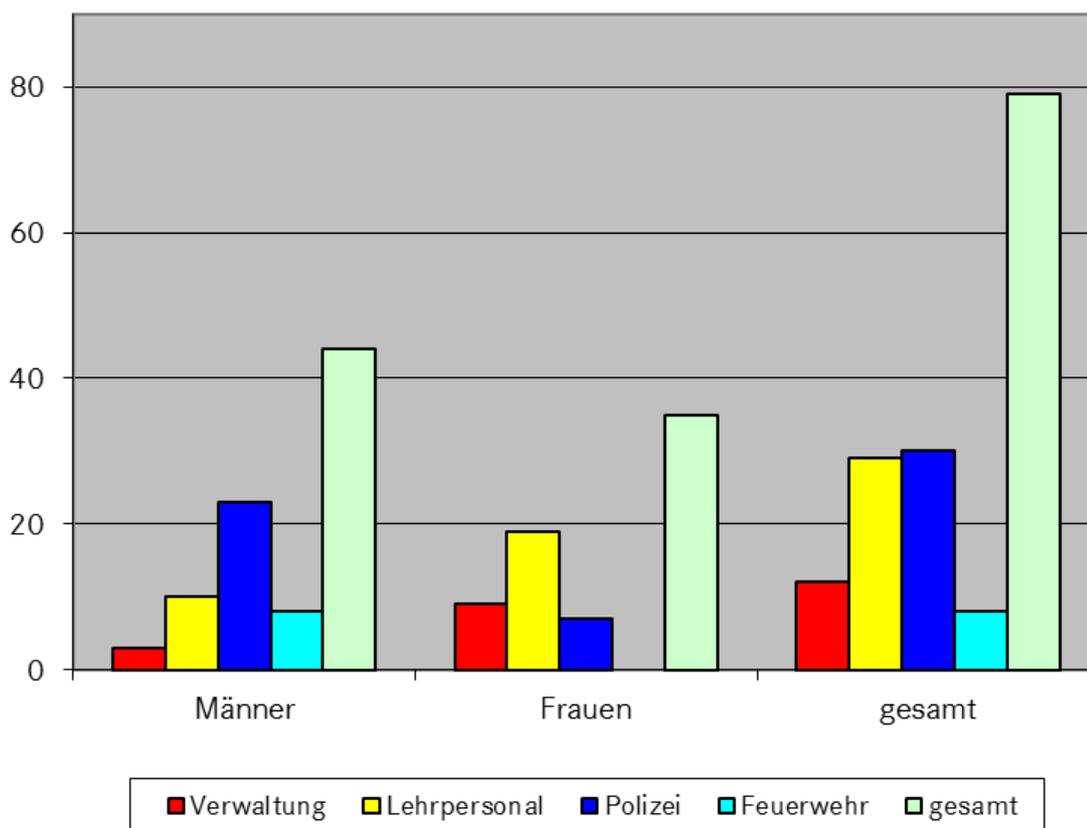


Spezifizierung für 2015

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höherer Dienst	0	17	0	0	17
	gehobener Dienst	3	0	14	11	28
	mittlerer Dienst	0	0	0	7	7
weiblich	höherer Dienst	1	18	0	0	19
	gehobener Dienst	5	0	0	0	5
	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
gesamt		9	35	14	18	76

Im Jahre 2016 wurden beim Magistrat insgesamt 79 Beförderungen ausgesprochen, Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle und Grafik zu entnehmen. Im Vergleich zum Vorjahr hat es damit insgesamt 3 Beförderungen mehr gegeben.

	Verwaltung	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Männer	3	10	23	8	44
Frauen	9	19	7	0	35
gesamt	12	29	30	8	79



Spezifizierung für 2016

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höherer Dienst	1	10	0	0	11
	gehobener Dienst	2	0	23	1	26
	mittlerer Dienst	0	0	0	7	7
weiblich	höherer Dienst	3	19	0	0	22
	gehobener Dienst	6	0	7	0	13
	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
gesamt		12	29	30	8	79

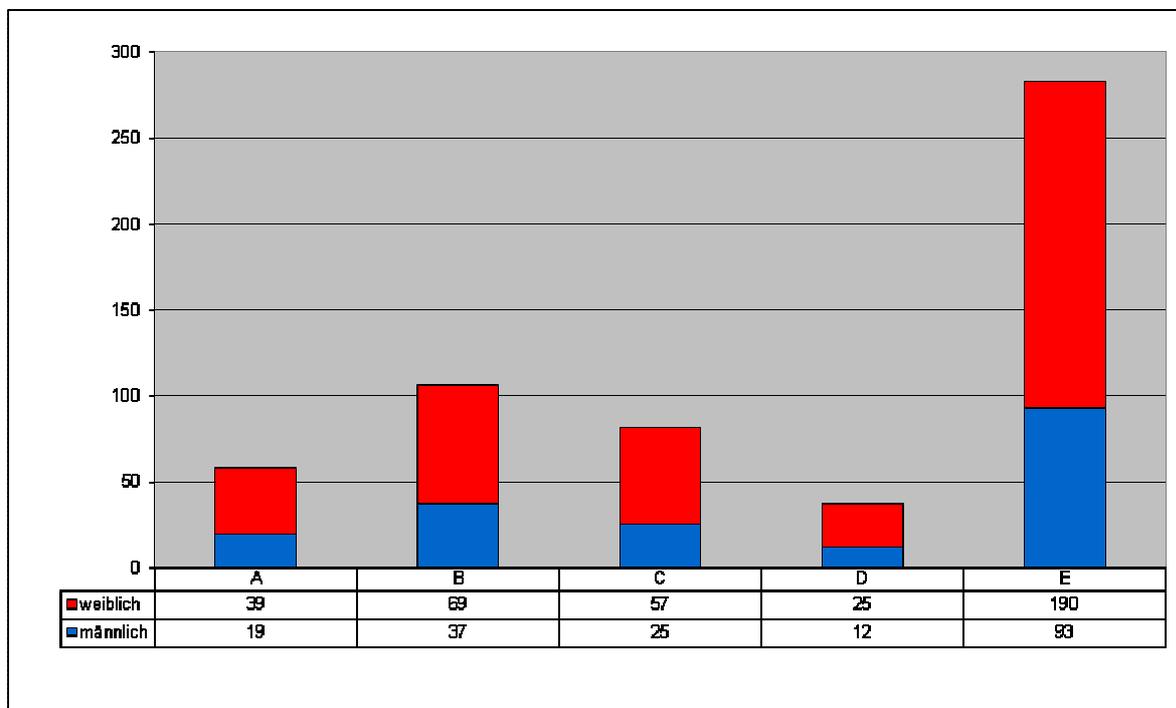
3. Fluktuation und Fehlzeiten

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 2015** wurden in allen Bereichen 283 solcher Personalabgänge verzeichnet, die aus den nachstehenden Gründen stattfanden:

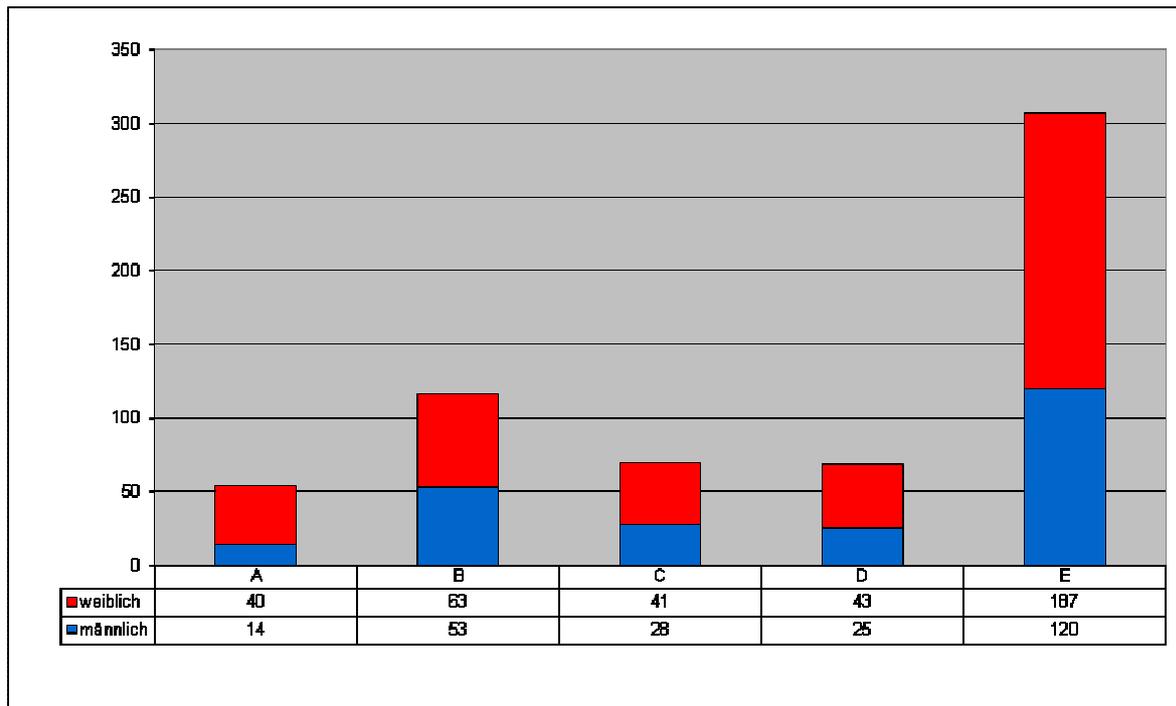


- A Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmer, Antrag auf Entlassung)
- B Arbeitgeberbedingte Fluktuation (Entlassung, Ablauf Zeitvertrag usw.)
- C Natürliche Fluktuation (Kündigung wegen privater, familiärer Gründe, Altersrenten usw.)
- D Sonstige Fluktuationen (Versetzung, Statuswechsel usw.)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

In der arbeitgeberbedingten Fluktuation (B) befindet sich ein Anteil von 89 Zeitverträgen.

Umgerechnet auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 2015 eine Fluktuationsquote von 5,70 % (im Vorjahr 6,04%).

Im **Jahr 2016** wurden in allen Bereichen 307 solcher Personalabgänge verzeichnet, die aus den nachstehenden Gründen stattfanden:

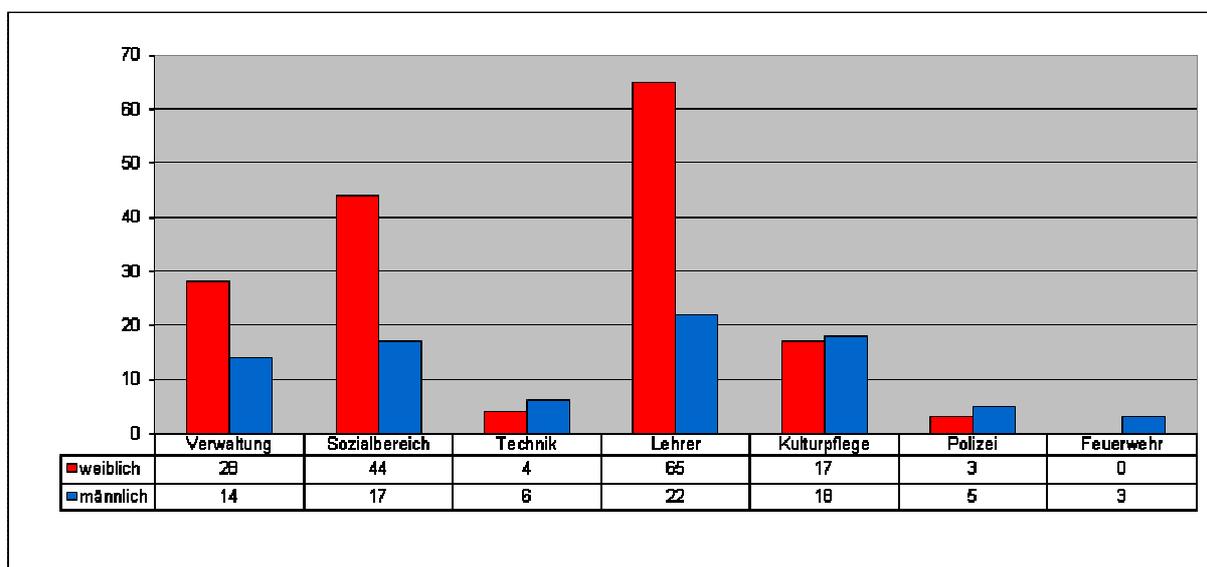


- A Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmer, Antrag auf Entlassung)
- B Arbeitgeberbedingte Fluktuation (Entlassung, Ablauf Zeitvertrag usw.)
- C Natürliche Fluktuation (Kündigung wegen privater, familiärer Gründe, Altersrenten usw.)
- D Sonstige Fluktuationen (Versetzung, Statuswechsel usw.)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

In der arbeitgeberbedingten Fluktuation (B) befindet sich ein Anteil von 80 Zeitverträgen.

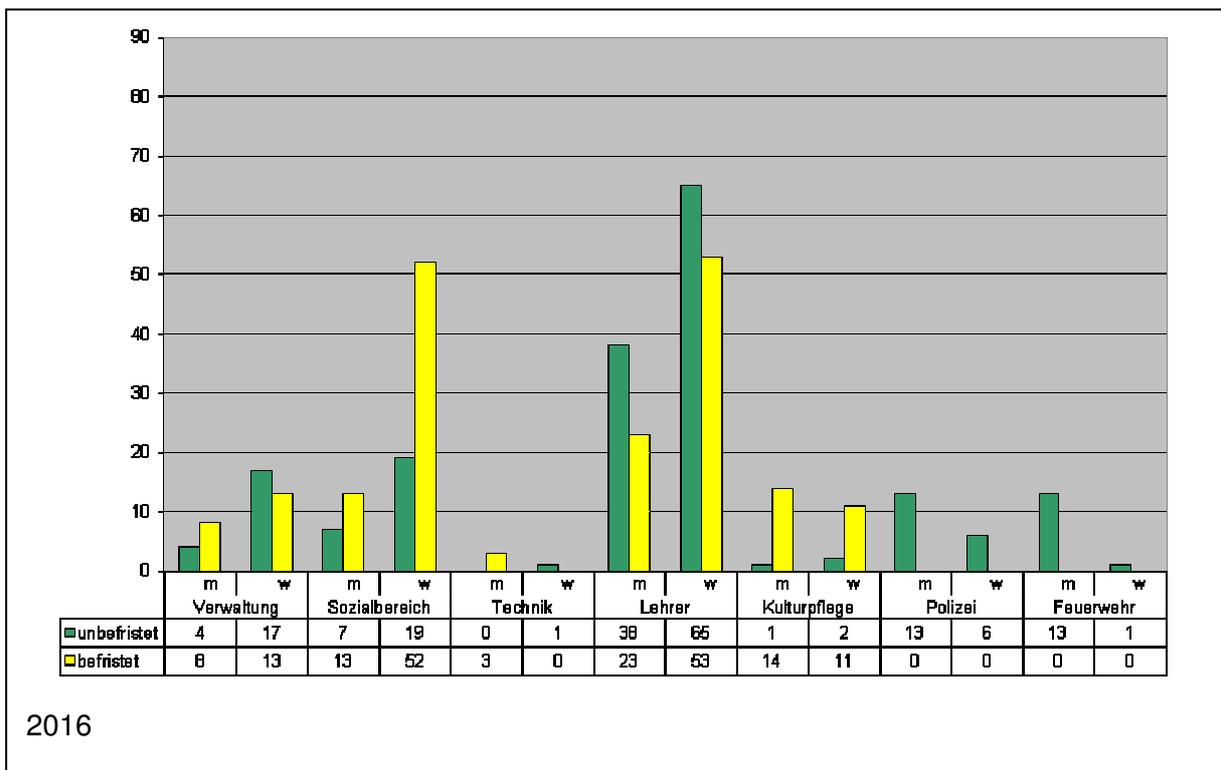
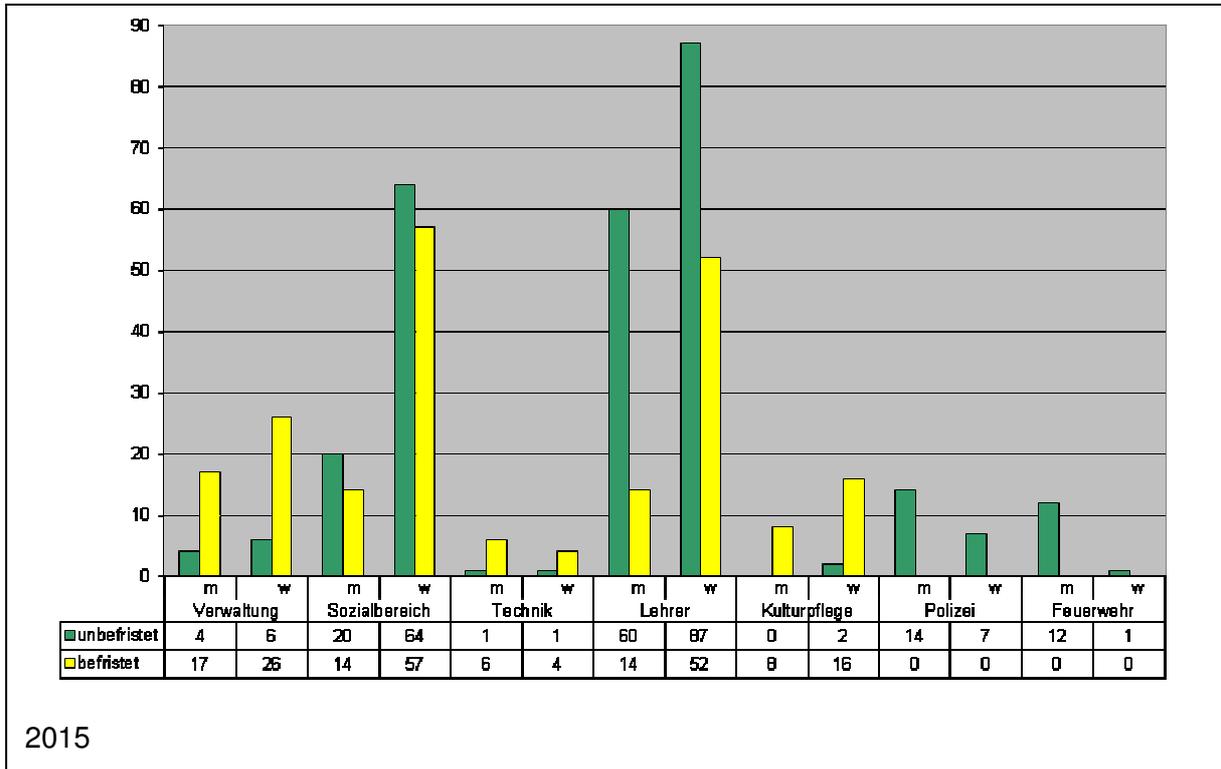
Umgerechnet auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 2016 eine Fluktuationsquote von 6,13 %.

Nachstehend die Personalabgänge einiger ausgewählter Bereiche (Anzahl der Personalfälle) nur für das Jahr 2016:



3.2 Personalzugänge

Bei den Personalzugängen (Anzahl der Personalfälle) wurden die befristeten Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich ausgewiesen. Hierzu gehören auch die Ausbildungsverhältnisse. Insbesondere im Sozialbereich gibt es viele Zeitverträge aufgrund der zahlreichen Vertretungsfälle (Elternzeit, Beurlaubung, usw.). Im Jahr 2016 wurden darüber hinaus aufgrund des prognostizierten Zuzuges von Bürgerkriegsflüchtlingen und Asylbewerbern und der damit verbundenen steigenden Anforderungen an die Aufgabewahrnehmung mehr befristete Einstellungen vorgenommen. Im Lehrerbereich sind in beiden Berichtsjahren die höchsten unbefristeten Personalzugänge zu verzeichnen.



3.3 Vorübergehende Abwesenheit

Im Jahr 2015 ruhte bei insgesamt 27 Tarifbeschäftigten (26 Frauen und 1 Mann) das Beschäftigungsverhältnis (EBB: zusätzlich ein Mann). Alle bezogen eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

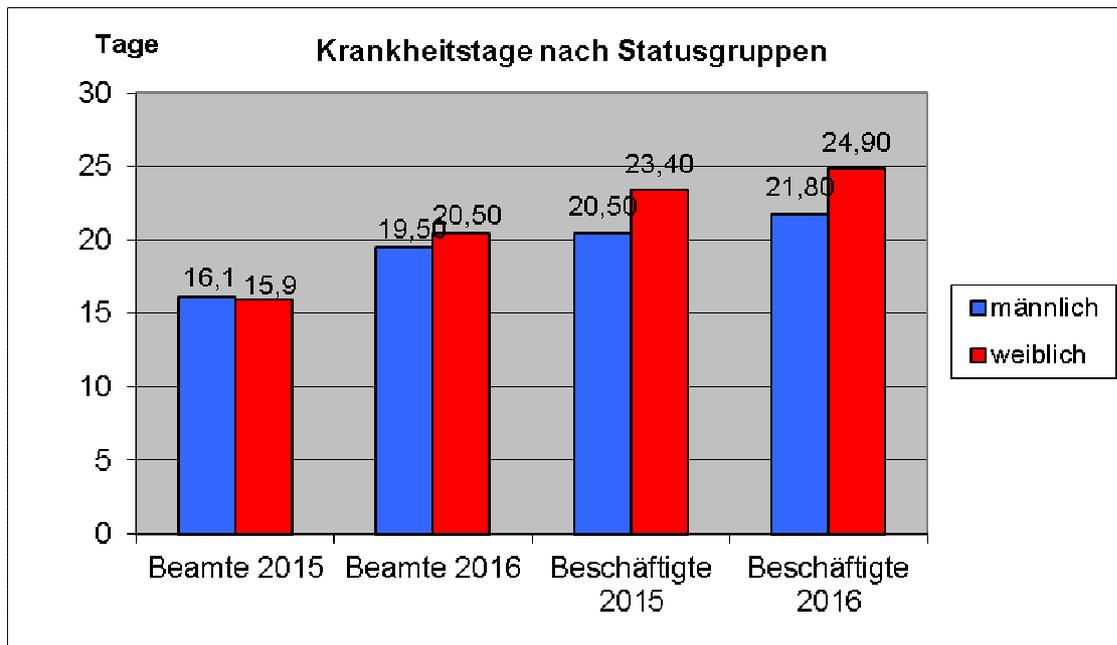
Im Jahr 2016 ruhte bei insgesamt 26 Tarifbeschäftigten (21 Frauen und 5 Männer) das Beschäftigungsverhältnis (EBB: zusätzlich ein Mann). Alle bezogen eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

3.4 Krankheitstage

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

In der Gesamtheit aller Beschäftigten ergibt sich eine durchschnittliche krankheitsbedingte Fehlzeit von 20,3 Kalendertagen (18,6 Tage männliche Beschäftigte und 21,3 Tage weibliche Beschäftigte) im Jahr 2015 und von 22,6 Kalendertagen (20,8 Tage männliche Beschäftigte und 23,7 Tage weibliche Beschäftigte) im Jahr 2016.

Krankheitszeiten 2015 und 2016



Insgesamt sind die Krankheitszeiten angestiegen. Dies betrifft nicht nur den kurzfristigen Vergleich mit dem Vorjahr, sondern auch in der Entwicklung der letzten Jahre ist eine Zunahme erkennbar.

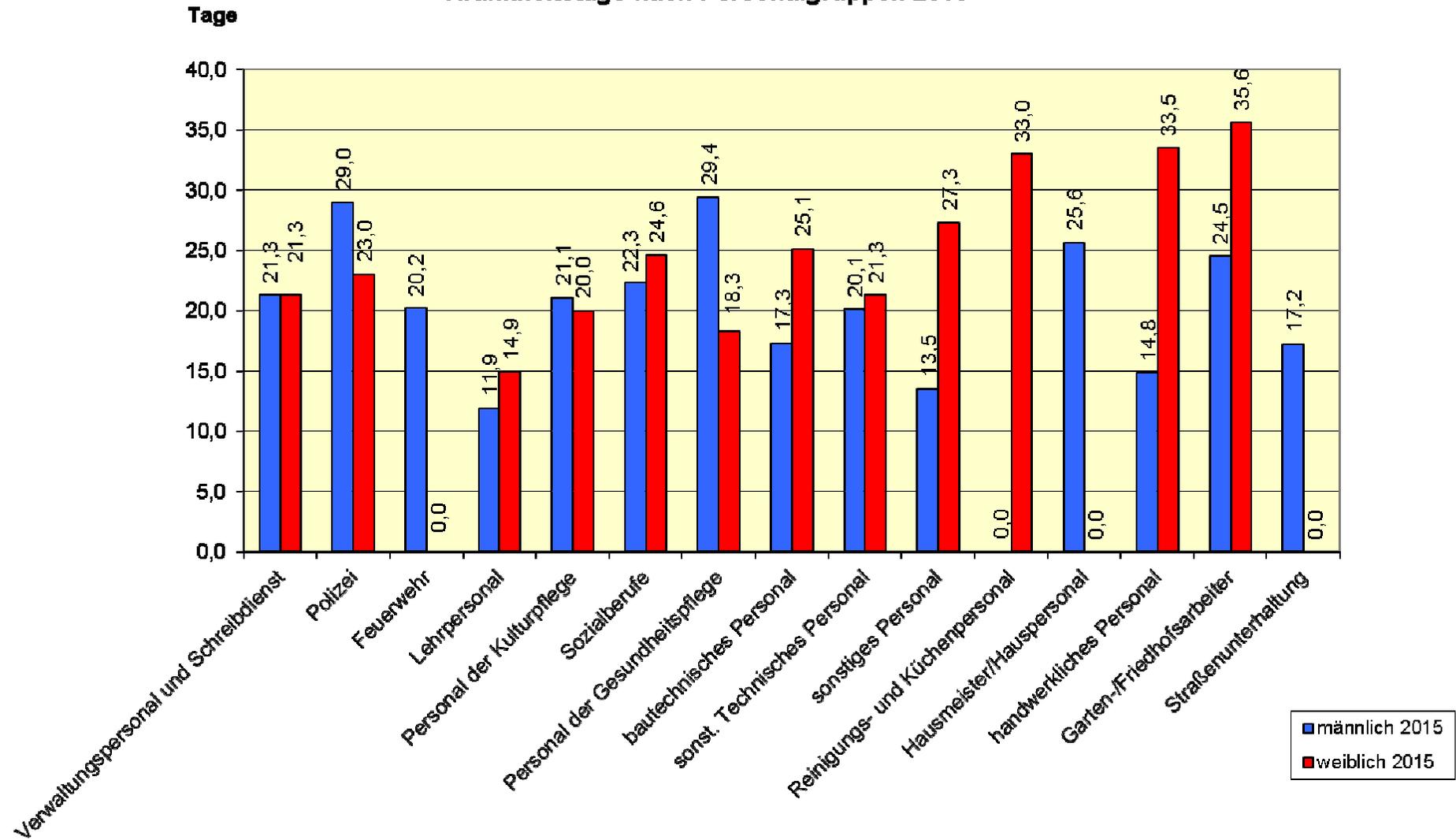
Tabellarische Entwicklung der Krankheitstage nach Personalgruppen

	Männlich		Weiblich	
	2015	2016	2015	2016
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	21,3	21,2	21,3	23,3
Polizei	29,0	31,0	23,0	23,0
Feuerwehr	20,2	22,6	0,0	0,0
Lehrpersonal	11,9	15,3	14,9	17,7
Personal der Kulturpflege	21,1	20,6	20,0	20,9
Sozialberufe	22,3	23,7	24,6	26,7
Personal der Gesundheitspflege	29,4	15,9	18,3	24,5
bautechnisches Personal	17,3	17,6	25,1	29,7
sonst. Technisches Personal	20,1	23,5	21,3	20,4
sonstiges Personal	13,5	29,2	27,3	37,9
Reinigungs- und Küchenpersonal	0,0	0,0	33,0	35,8
Hausmeister/Hauspersonal	25,6	26,9	0,0	0,0
handwerkliches Personal	14,8	19,2	33,5	0,0
Garten-/Friedhofsarbeiter	24,5	30,9	35,6	53,8
Straßenunterhaltung	17,2	33,5	0,0	0,0

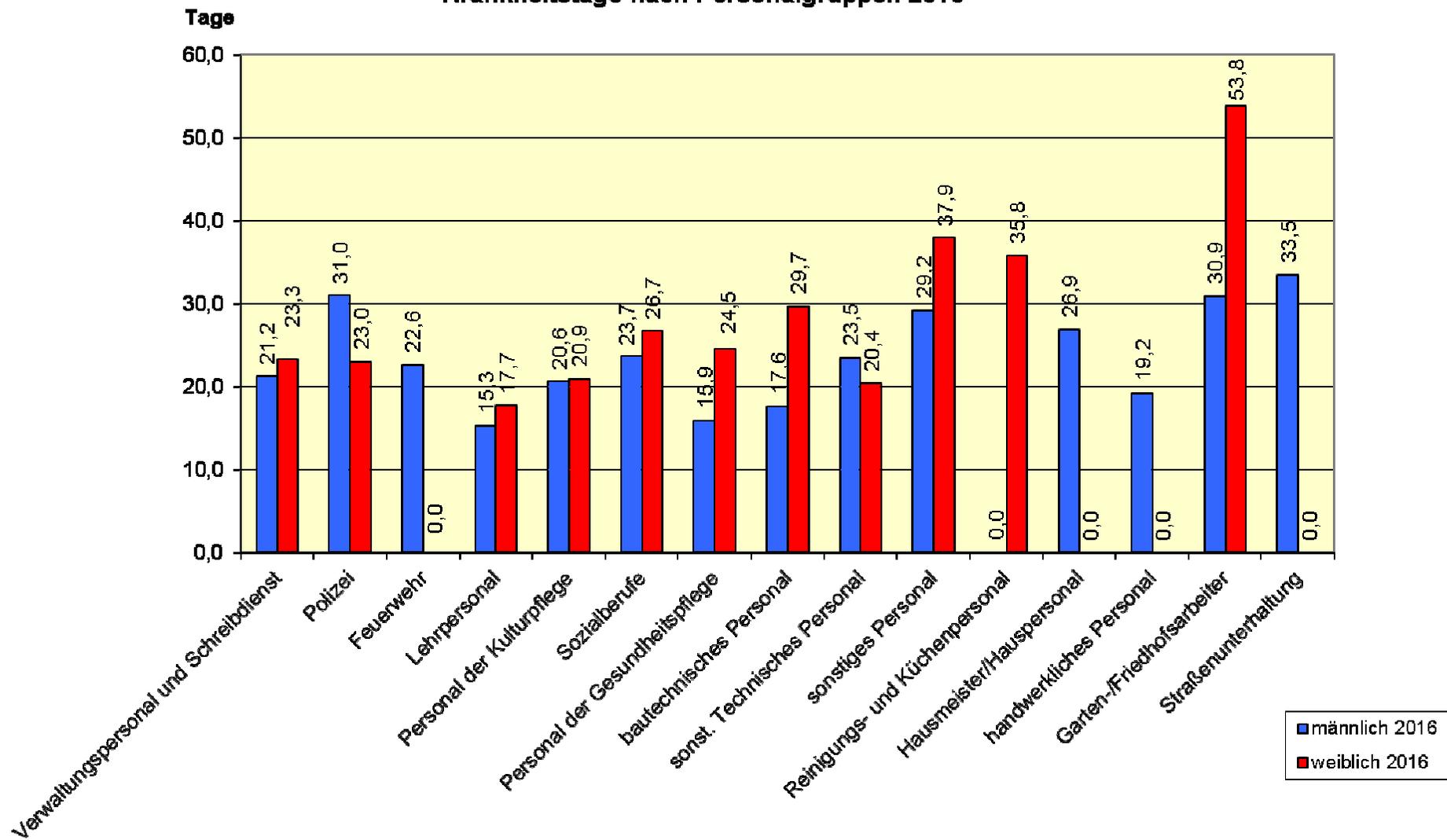
Die Entwicklung stellt sich in den Personalgruppen unterschiedlich dar. Durch die Differenzierung nach Geschlechtern werden in einigen Gruppen relativ geringe Beschäftigtenzahlen berücksichtigt, wodurch die berücksichtigten Langzeiterkrankungen zu deutlichen Schwankungen führen. Gruppen mit unter 10 Beschäftigten sind mit „0“ ausgewiesen.

Für die Jahre 2015 und 2016 sind die Krankheitstage nachfolgend für die einzelnen Personalgruppen grafisch dargestellt.

Krankheitstage nach Personalgruppen 2015



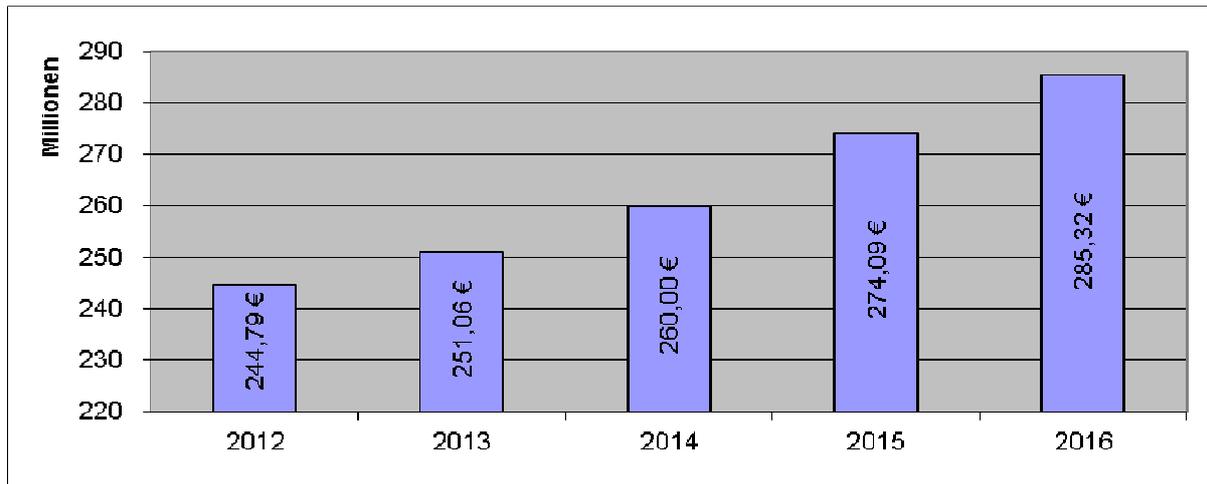
Krankheitstage nach Personalgruppen 2016



4. Personalausgaben

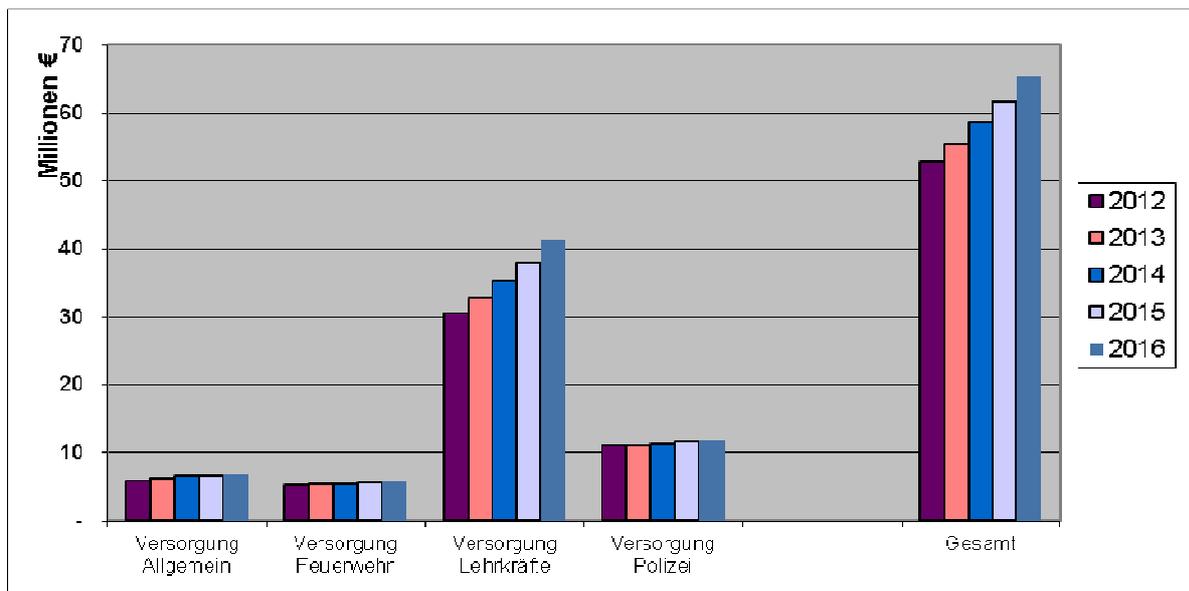
In die Entwicklung der Personalausgaben wurden sämtliche über das Personalabrechnungsverfahren gebuchten Personalkosten des Magistrats der Stadt Bremerhaven einschließlich der Wirtschaftsbetriebe (gem. § 26 Abs. 1 LHO) Betrieb für Informationstechnologie, Seestadt Immobilien, Stadtbau (bis 2013) und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

4.1 Entwicklung der Personalausgaben als Gesamtsumme von 2012 bis 2016



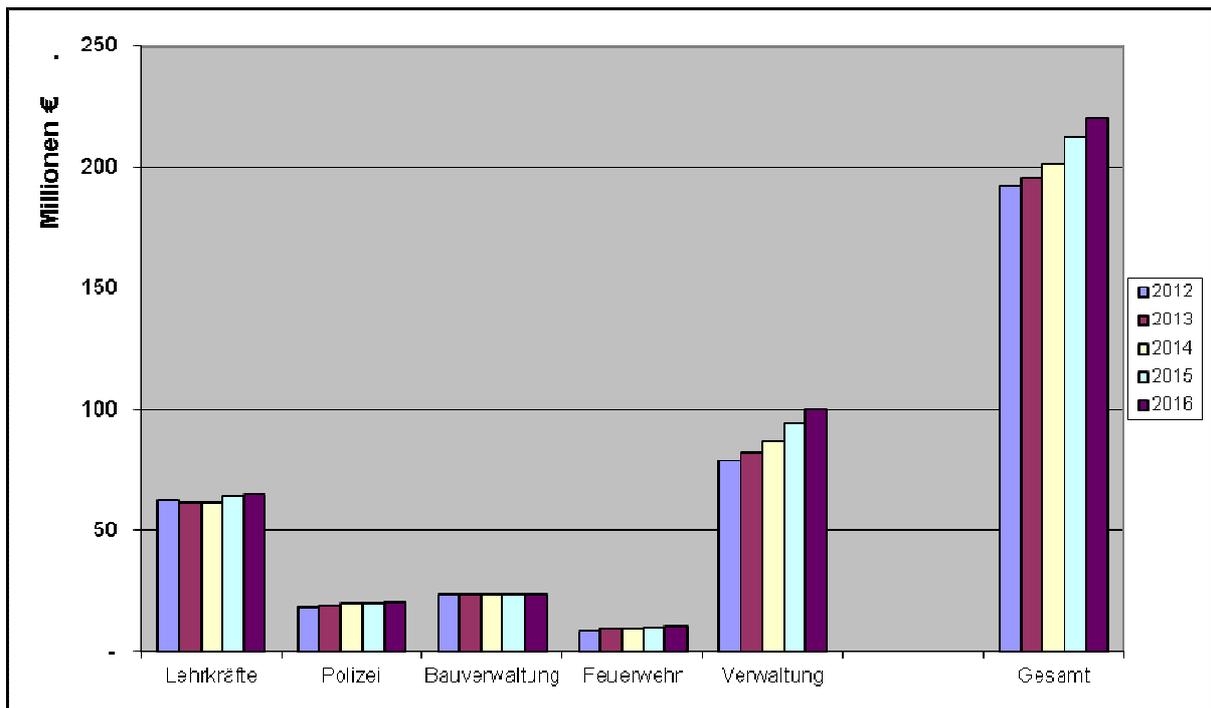
Die Personalkosten sind im Berichtszeitraum weiterhin angestiegen. Neben der allgemeinen Entgeltentwicklung lag in dem Zeitraum die Einführung der Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst sowie die Ausweitung des Personalbestandes durch die Übernahme des Personals aus der Schule für alle gGmbH, der Ausbau der Betreuung im Bereich der Kindertagesstätten sowie die Einstellungen im Bereich Flüchtlinge.

4.2 Versorgungsausgaben



Der Zuwachs bei den Versorgungskosten wird wesentlich vom Zuwachs an Versorgungsfällen im Bereich der Lehrkräfte bestimmt.

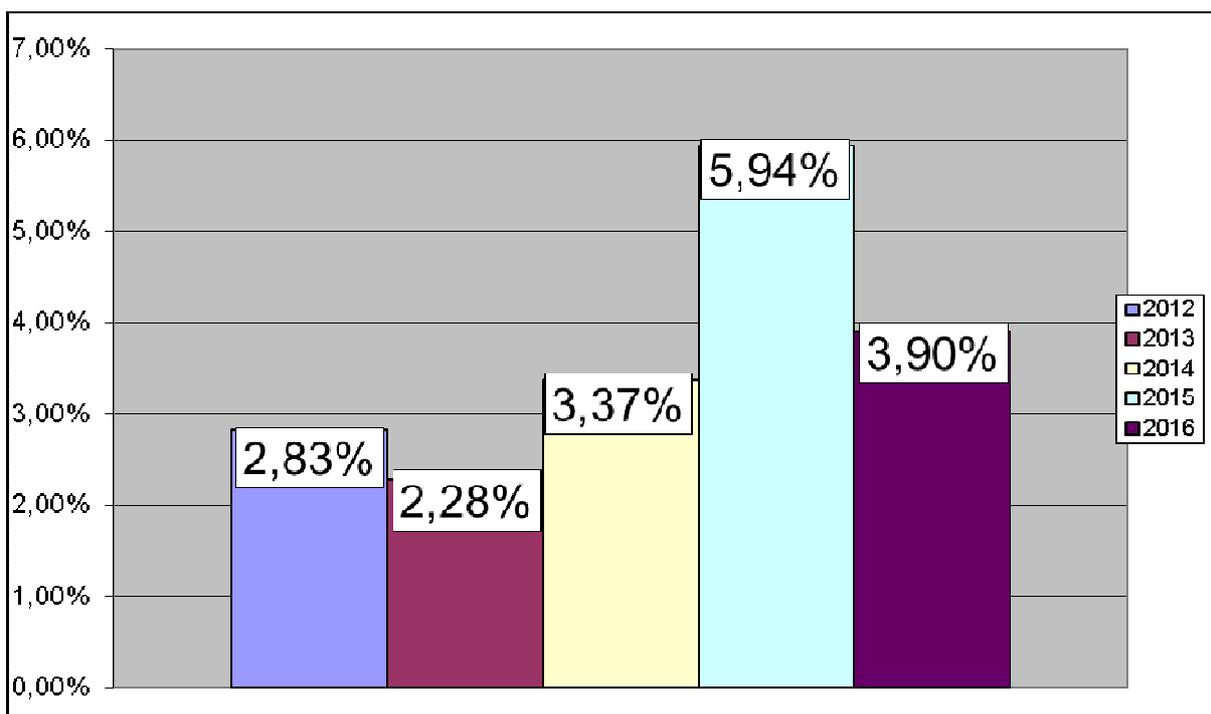
4.3 Personalausgaben nach Bereichen



Die Personalausgaben der aktiven Beschäftigten betragen insgesamt im Jahr 2015 212 Millionen Euro und im Jahr 2016 219 Millionen Euro. Auf die Bereiche Vollzugspolizei und Lehrkräfte, die einer 100 %igen Kostenerstattung unterliegen, entfiel ein Anteil von 83 Millionen Euro im Jahr 2015 und ein Anteil von 85 Millionen Euro im Jahr 2016.

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

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



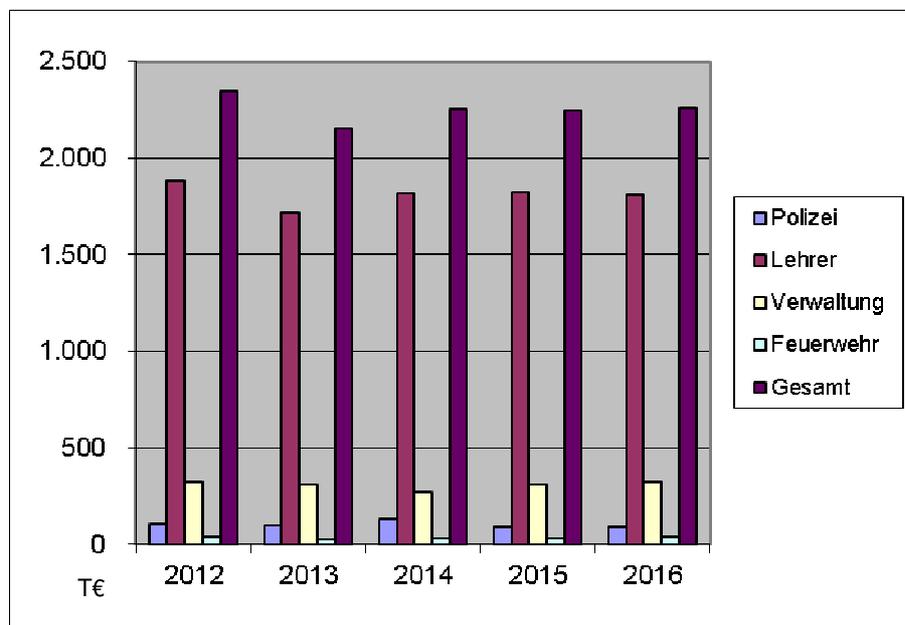
Im Jahr 2015 entstanden neben Tarif- und Besoldungssteigerungen weitere Kostensteigerungen durch die Strukturverbesserungen im Sozial- und Erziehungsdienst sowie die Einstellungen durch die Verschmelzung der Schule für alle gGmbH. Insgesamt kumulierten sich die Steigerungen damit auf 5,94% gegenüber dem Vorjahr.

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

	Tarifbeschäftigte	Beamte/Versorgungsempfänger
2012	3,5 % ab März Anhebung Leistungsentgelt 0,25%	1,9 % +17 Euro bis A11 ab April ab A12 ab Oktober
2013	1,4% ab Januar 1,4% ab August Anhebung Leistungsentgelt 0,25%	Bis A10 2,65% ab Juli A11 + A12 1% ab Juli Ab A13 unverändert
2014	3,0 % ab März, mindestens aber 90 €	Anpassungen 2013 ab Mai 2013 Ab A11 1,5% + 30 € Für 2014: Bis A10 2,95% ab Mai Ab A11 1,5% + 40 € ab Mai
2015	2,4 % ab März Sonderregelungen SuE ab Juli	2,1 % ab Juli
2016	2,4 % ab März	2,3 %, mindestens 75 € ab Juli

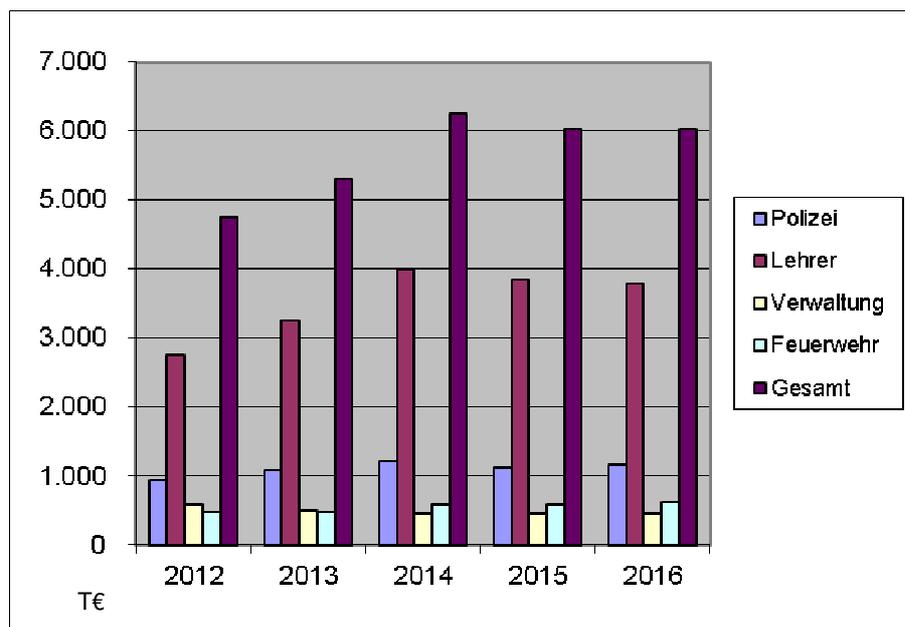
4.4 Beihilfe

Aktive Beschäftigte



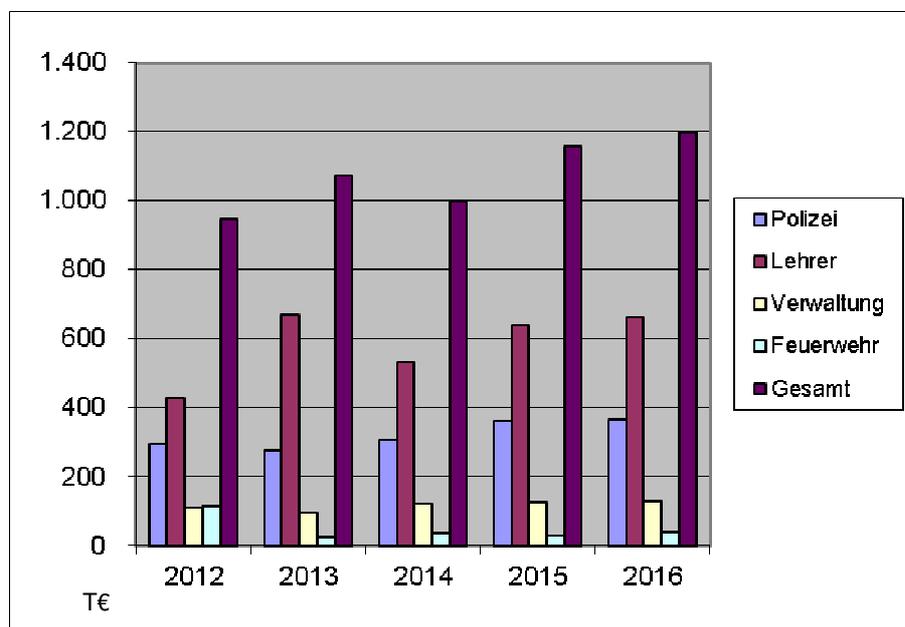
Die Gesamtkosten der Beihilfe sind in den letzten drei Jahren nahezu unverändert. Im kommunal finanzierten Bereich (Verwaltung zzgl. Feuerwehr) hat sich insgesamt ein leichter Anstieg ergeben.

Versorgungsempfänger



In den letzten beiden Jahren sind die Beihilfekosten für Versorgungsempfänger leicht zurückgegangen. Die Veränderungen haben sich hauptsächlich im Bereich der Lehrkräfte ergeben.

Ambulante/stationäre Pflege



Nach der günstigen Entwicklung der Gesamtkosten im Jahr 2014 sind diese in den Jahren 2015 und 2016 weiter gestiegen. Auch im Jahr 2014 ist der Rückgang allein im Bereich der Lehrkräfte entstanden, in allen anderen Bereichen sind die Kosten kontinuierlich angestiegen.

5. Personalentwicklung

5.1 Personalentwicklungskonzept

Das 2014 vom Magistrat beschlossene Personalentwicklungskonzept „Mit Führung Orientierung geben“ mit dem bis 2016 vorgesehenen ersten Schwerpunkt zur Führungskräfteunterstützung wurde weiter umgesetzt.

Die im Januar 2015 begonnenen Trainingsmodule für die Amtsleitungen zur Verbesserung der Führungskompetenz sind inzwischen abgeschlossen. Zur Implementierung des Personalentwicklungskonzeptes werden die auf Amtsleiterebene gebildeten Arbeitsgruppen sowie die Steuerungsgruppe auch weiterhin extern begleitet.

Zudem haben 2015 die Grundlagenschulungen für die Führungskräfte der mittleren Ebene zur Vorbereitung auf eine neue Position und/oder zur Unterstützung der Führungsrolle und Trainings für Fortgeschrittene zu den Themen „Führen mit Persönlichkeit (Persolog)“, „Resilienz“ und „Kollegiale Beratung“ begonnen. 2016 gab es eine zweite Auflage von Trainings der mittleren Führungsebene, um sukzessive einer möglichst großen Anzahl von Abteilungsleitungen die Teilnahme an den verschiedenen Modulen zu ermöglichen. Weitere Durchgänge sind geplant.

Weitere Handlungsfelder des Personalentwicklungskonzeptes beschäftigen sich mit den Themen „Verbesserung der Kommunikation“, „Mitarbeitergespräche“, „Gesundheitsförderung“, „Verbesserung der Zusammenarbeit und der Arbeitsprozesse“, „Gezieltes Fortbildungsangebot auf Grundlage der Mitarbeitergespräche und der spezifischen Bedürfnisse der Organisation“, „Dienstliche Beurteilungen“ und „Verstetigung des Prinzips Gender Mainstreaming“.

5.2 Fort- und Weiterbildung

Fortbildung ist gerade in Zeiten der Arbeitsverdichtung unverzichtbar für eine dienstleistungs- und serviceorientierte Verwaltung, um den sich ständig ändernden Entwicklungen und Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Möglich ist dies nur dann, wenn den Beschäftigten durch die berufliche Fort- und Weiterbildung Gelegenheit gegeben wird, sich rechtzeitig auf die entsprechenden Veränderungen einzustellen. Auch durch den demographischen Wandel müssen sich die Beschäftigten und die Führungskräfte beim Magistrat neuen Gegebenheiten anpassen. Die Erhöhung der Lebensarbeitszeit und die ständig weiter fortschreitenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen machen einen lebenslangen Lernprozess notwendig, da einmal erworbenes Wissen nicht mehr für das gesamte Arbeitsleben ausreicht. Darauf muss sich auch weiterhin das zukünftige Fortbildungsangebot einstellen. Dazu gehört, für die Generation 50+ bei zunehmender Arbeitsdichte im Rahmen der Gesundheitsförderung Maßnahmen zu ergreifen, um am Arbeitsplatz gesund zu bleiben. Auch geht es darum, das Wissen der erfahrenen Beschäftigten im Magistrat zu halten und weiterzugeben.

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

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Magistrats haben außer an den internen (und weiteren im Rahmen der den Ämtern und Einrichtungen zur Verfügung stehenden Fortbildungsbudgets) auch an externen, fachbezogenen Fortbildungsveranstaltungen (z. B. des Niedersächsischen Studieninstituts, der Senatorin für Finanzen, der Hochschule für Öffent-

liche Verwaltung Bremen und diversen anderen Fortbildungsanbietern) teilgenommen.

Teilnehmerzahlen intern und extern

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

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

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

2015	männlich	weiblich	gesamt
intern	169	819	988
extern	526	472	998

2016	männlich	weiblich	gesamt
intern	196	770	966
extern	553	366	919

Weiterbildung

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

Beginn	Abschluss	Teilnehmer weiblich	Teilnehmer männlich
08/2012	06/2013	2	1
08/2013	06/2014	3	1
08/2014	06/2015	6	1
08/2015	06/2016	5	0
08/2016	06/2017	3	1

5.3 Durchführung von Mitarbeiter/innen-Gesprächen

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

Die „Dienstvereinbarung über Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche in der Stadtverwaltung Bremerhaven“ ist seit dem 01.03.2011 in Kraft. Bestehende Bedarfe an Vorgesetzten- und Informationsveranstaltungen für Beschäftigte werden, wie in der Dienstvereinbarung vorgesehen, von den Ämtern dem Personalamt für eine dort geführte Nachrückerliste gemeldet. 2015 und 2016 gab es weitere Schulungen für Vorgesetzte. Zudem fanden mehrere Informationsveranstaltungen für Beschäftigte statt.

5.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

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

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

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

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

In den Jahren 2015 bzw. 2016 begonnene BEM-Gespräche (Einladungen), die per 31.12.2015 bzw. 31.12.2016 noch nicht abgeschlossen waren, wurden *nicht* in der Rubrik „durchgeführte BEM-Verfahren“ einbezogen.

Die nachfolgende Darstellung zeigt den Stand der im Jahre 2015 begonnenen BEM-Gespräche und den Stand des Verfahrens zum Termin 31.12.2015:

BEM im Bereich der Beamten - 2015

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Einladungen 2015	männlich	5	12	31	16	64
	weiblich	8	29	7	1	45
	gesamt	13	41	38	17	109
durchgeführte BEM-Verfahren 2015	männlich	1	0	0	0	1
	weiblich	1	1	0	0	2
	gesamt	2	1	0	0	3

Die nachfolgende Darstellung zeigt den Stand der im Jahre 2016 begonnenen BEM-Gespräche und den Stand des Verfahrens zum Termin 31.12.2016:

BEM im Bereich der Beamten - 2016

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Einladungen 2016	männlich	8	9	17	21	55
	weiblich	5	28	8	1	42
	gesamt	13	37	25	22	97
durchgeführte BEM-Verfahren 2016	männlich	1	2	1	1	5
	weiblich	1	2	0	0	3
	gesamt	2	4	1	1	8

BEM im Bereich der Tarifbeschäftigten - 2015

Eine Darstellung der Verfahren erfolgt nur, soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden. Im Tarifbereich wurden insgesamt 216 Einladungen ausgesprochen, 154 Einladungen wurden durch die/den Beschäftigten abgelehnt, 12 Verfahren waren im Zeitpunkt 31.12.2015 durchgeführt und abgeschlossen.

		Verwaltung u. Schreibdienst	Lehr- personal	Sozial- berufe	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Einladungen 2015	männlich	16	3	15	5	0	39
	weiblich	63	4	69	3	1	140
	gesamt	79	7	84	8	1	179
durchgeführte BEM-Verfahren 2015	männlich	1	0	0	1	0	2
	weiblich	3	2	2	1	0	8
	gesamt	4	2	2	2	0	10

BEM im Bereich der Tarifbeschäftigten - 2016

Eine Darstellung der Verfahren erfolgt nur, soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden. Im Tarifbereich wurden insgesamt 328 Einladungen ausgesprochen, 234 Einladungen wurden durch die/den Beschäftigten abgelehnt, 30 Verfahren waren im Zeitpunkt 31.12.2016 durchgeführt und abgeschlossen.

		Verwaltung u. Schreibdienst	Lehrpersonal	Sozialberufe	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Einladungen 2016	männlich	24	10	13	12	3	62
	weiblich	66	12	105	10	7	200
	gesamt	90	22	118	22	10	262
durchgeführte BEM-Verfahren 2016	männlich	2	6	1	1	1	11
	weiblich	2	5	4	1	1	13
	gesamt	4	11	5	2	2	24

5.5. Personal- und Nachwuchsgewinnung

Im Hinblick auf die Altersstruktur des Magistrats und die in den nächsten Jahren absehbaren umfangreichen Altersabgänge wird es immer wichtiger, ausreichend Nachwuchskräfte auszubilden und auch zu übernehmen. Durch den demografischen Wandel konkurriert der Magistrat in diesem Punkt auch mit Betrieben der Privatwirtschaft und anderen kommunalen Arbeitgebern.

Die Anzahl der Bewerbungen im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ konnte gehalten und 2016 auch leicht gesteigert werden. Hier spielen sicherlich die Übernahmegarantie und das verstärkte Engagement im Rahmen der Ausbildungsakquise eine Rolle. In anderen Ausbildungsberufen musste die Bewerbungsfrist wegen stagnierender oder rückläufiger Bewerberzahlen verlängert werden.

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

Der Magistrat wird sich in den nächsten Jahren weiter intensiv der Ausbildungsakquise widmen. Neben den üblichen Informationsveranstaltungen in den weiterführenden Schulen war die Ausbildungsabteilung zusammen mit den Ausbildern des b.i.t, des Stadttheaters, des Gartenbauamtes sowie des Vermessungs- und Katasteramtes auf den Berufsinformationsmessen (BIM) 2015 und 2016 in der Stadthalle vertreten. Zudem wurden die vom Magistrat angebotenen Ausbildungsberufe an verschiedenen Aktionstagen des Jobcenters vorgestellt. Dabei wurde auch ganz offensiv mit den Vorteilen einer Ausbildung bei der Stadtverwaltung geworben. Neben der tarifgerechten Ausbildungsvergütung und einer Übernahmegarantie im Bereich der Verwaltungsfachangestellten stehen auch Themen wie Teilzeitausbildung, Telearbeit, Ferienbetreuung, Gesundheitsförderung und das VBN-Jobticket im Fokus.

Des Weiteren hat sich die Ausbildungsabteilung in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen im Raum Bremerhaven, Bremen und dem Landkreis Cuxhaven an dem Projekt TALENTPOOL zur Förderung und Begleitung von jungen Menschen in das berufliche Leben beteiligt. Die Aktion TALENTPOOL wird vom Netzwerk „Schule-Wirtschaft-Wissenschaft“ in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und einem Personalberater für Schülerinnen und Schüler der neunten und zehnten Jahrgangsstufe aus Bremerhaven und dem Landkreis Cuxhaven angeboten, die während der Workshops ihr persönliches Potential analysieren und konkrete Berufsrichtungen, die zu ihrem persönlichen Profil passen, erarbeiten können.

5.5.1 Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen

Die Anwärterausbildung im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) erfolgt seit 2011 in Kooperation mit der Senatorin für Finanzen und der Hochschule Bremen im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen. Derzeit wird jährlich vier Verwaltungsinspektor-Anwärtern/innen diese duale Ausbildung ermöglicht. Durch die Ableistung von zwei Praxissemestern ist ein erfolgversprechender Einsatz in der Verwaltung nach dem Abschluss des Studiums sofort möglich. Beide Anwärterjahrgänge haben das duale Studium erfolgreich mit der Bachelorprüfung abgeschlossen.

5.5.2 Polizeikommissar Anwärter/innen

Im Bereich des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener Polizeivollzugsdienst) wurden 2015 insgesamt 20 und 2016 insgesamt 17 Polizeikommissar-Anwärter/innen eingestellt.

5.5.3 Brandmeister-Anwärter/innen

Bei der Feuerwehr wurden 2015 insgesamt sieben und 2016 insgesamt sechs Einstellungen im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (bisher mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst) vorgenommen. Im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener feuerwehrtechnischer Dienst) erfolgten in beiden Jahren keine Einstellungen

5.6 Gesundheitsförderung

Der Magistrat hat sich an der Aktion **#anheuern** – Firmen paddeln für den guten Zweck beteiligt, die von der AOK Bremen/ Bremerhaven ausgeschrieben war. Mithilfe eines Paddelergometers wurde für jeden gepaddelten Kilometer von der AOK Bremen/Bremerhaven 50 Euro an einen Sportverein u.a. zur Förderung inklusiver Sportangebote gespendet. Die Beschäftigten des Magistrats haben hier die meisten Kilometer und damit den größten Spendenbeitrag erpaddelt. Unter allen teilnehmenden Firmen wurde zudem ein Startplatz beim Melitta Schlachte DrachenbootCup verlost – dieser ging an den Magistrat Bremerhaven.

Weiterhin wurde im Jahr 2016 die Bewegungspause „Rückenfit“ initiiert. Diese Aktivpause findet einmal wöchentlich als freiwilliges Angebot während der Arbeitszeit statt. Dieses Projekt vom Magistrat wurde im selben Jahr noch von den Unfallversicherungsträgern in Niedersachsen/Bremen mit einem 3. Platz im Bereich Prävention ausgezeichnet.

5.6.1 Gesundheitstag

Unter dem Motto „Die Sonne hat auch Schattenseiten“ fand der 6. Gesundheitstag im Jahr 2015 im t.i.m.e.Port 2 statt. Neben Vorträgen zu dem Thema Hautkrebs, konnten die Beschäftigten einen UV-SCAN der Gesichtshaut vornehmen lassen bzw. sich nach vorheriger Terminabsprache auch einem individuellen Haut-CheckUp unterziehen. An diesem Gesundheitstag haben ca. 180 Beschäftigte teilgenommen.

Schwerpunktthema an dem 7. Gesundheitstag im Jahr 2016 waren Allergierkrankungen. Neben Vorträgen konnten sich die Beschäftigten u. a. einem Allergie-Check sowie einem Lungenfunktionstest unterziehen. Der Gesundheitstag 2016 fand wiederum in den Räumlichkeiten des t.i.m.e.Port 2 statt. Teilgenommen haben ca. 200 Beschäftigte.

5.6.2 Firmenfitnessprogramm Hansefit

Die Gesamtzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Firmenfitnessprogramm Hansefit ist im Berichtsjahr 2015 um weitere 62 Personen gestiegen. Insgesamt waren 163 Neuanmeldungen zu verzeichnen, da sich aber mit Beginn des Jahres 2016 der Teilnehmerbeitrag erhöhte, wurde den Beschäftigten ein Sonderkündigungsrecht eingeräumt. Hiervon haben 101 Beschäftigte Gebrauch gemacht, so dass Ende 2015 insgesamt 1288 Bedienstete am Firmenfitnessprogramm teilgenommen haben. Damit ergibt sich ein Anteil von 24,7 % aller Beschäftigten

Im Berichtsjahr 2016 waren im Jahresverlauf insgesamt 161 Neuanmeldungen und 137 Abgänge (Kündigungen) zu verzeichnen, so dass sich die Gesamtzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer um 24 Personen erhöhte. Zum Jahresende haben damit 1312 Bedienstete am Firmenfitnessprogramm Hansefit teilgenommen. Dies entspricht einem Anteil von 25,1 % aller Beschäftigten.

5.7 audit berufundfamilie®

Zum 01.01.2015 wurde das zuvor der Abteilung Aus- und Fortbildung zugeordnete Sachgebiet Audit Beruf und Familie als eigenständige Abteilung (Abteilung 11/5) innerhalb des Personalamtes gebildet. Neben allen Themen und Fragestellungen, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusammenhängen, fällt nun auch der Bereich der Gesundheitsförderung in die Zuständigkeit der neuen Abteilung.

Der Magistrat hat im Berichtsjahr 2016 erneut die Re-Auditierung, das sog. Sicherungsverfahren, erfolgreich abgeschlossen und weiterführende Maßnahmen zur Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik erarbeitet.

Für Beschäftigte mit hilfe- oder pflegebedürftigen Angehörigen wurde auch weiterhin eine entsprechende Seminarreihe angeboten, die eine beständige Nachfrage erfährt. Ebenso wird einmal im Quartal ein Pflegestammtisch angeboten.

Für seine Schulungen und Veranstaltungen für Beschäftigte mit demenzkranken Angehörigen ist der Magistrat 2016 mit dem Arbeitgeberpreis der Bremer Landesinitiative Demenz e.V. (LinDe), die zusammen mit der Senatorin für Gesundheit und der Senatorin für Soziales sowie der Demenz Informations- und Koordinationsstelle zu dem Wettbewerb „Bremen unvergesslich – wenn die Stadt zur Familie wird“ aufgerufen hatte, ausgezeichnet worden. Der symbolische Preis in Form einer Linde wurde auf eine der Grünflächen bei den Stadthäusern gepflanzt.

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

6. Verschiedenes

6.1 Arbeitsunfälle/Dienstunfälle

6.1.1 Arbeitsunfälle

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

Übersicht Arbeitsunfälle (Tarifbeschäftigte) 2012 – 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Verwaltung u. Schreibdienst	13	12	18	20	24
Sozialberufe	25	24	26	26	47
Lehrpersonal	16	8	10	35	18
Personal der Kulturpflege	19	7	14	14	18
Bautechnisches Personal	2	4	5	2	2
Garten- und Friedhofsarbeiter	22	19	12	15	9
Wirtschaftsbetriebe	8	9	20	13	13
gesamt	105	83	105	125	131

Arbeitsunfälle 2015 (Spezifizierung)

		gesamt	Dienst	Wegeunfall
Verwaltung und Schreibdienst	6 Männer	20	9	11
	14 Frauen			
Sozialberufe	3 Männer	26	23	3
	23 Frauen			
Lehrpersonal	17 Männer	35	29	6
	18 Frauen			
Personal der Kulturpflege	10 Männer	14	11	3
	4 Frauen			
Bautechnisches Personal	2 Männer	2	2	0
	0 Frauen			
Garten- und Friedhofsarbeiter	11 Männer	15	13	2
	4 Frauen			
Wirtschaftsbetriebe	5 Männer	13	8	5
	8 Frauen			
gesamt	54 Männer	125	95	30
	71 Frauen			

Arbeitsunfälle 2016 (Spezifizierung)

		gesamt	Dienst	Wegeunfall
Verwaltung und Schreibdienst	10 Männer	24	14	10
	14 Frauen			
Sozialberufe	4 Männer	47	31	16
	43 Frauen			
Lehrpersonal	7 Männer	18	16	2
	11 Frauen			
Personal der Kulturpflege	9 Männer	18	17	1
	9 Frauen			
Bautechnisches Personal	2 Männer	2	2	0
	0 Frauen			
Garten- und Friedhofsarbeiter	4 Männer	9	9	0
	5 Frauen			
Wirtschaftsbetriebe	5 Männer	13	11	2
	8 Frauen			
gesamt	41 Männer	131	100	31
	90 Frauen			

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

6.1.2 Dienstunfälle

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

Wird ein Sachverhalt als Dienstunfall angezeigt, erfolgt in jedem Einzelfall eine eingehende Untersuchung durch den amtsärztlichen Dienst des Gesundheitsamtes; wenn nicht aus der Dienstunfallanzeige erkennbar ist, dass die Voraussetzungen eines Dienstunfalls nicht vorliegen. Nur wenn zwischen Diensthandlung und der eingetretenen Verletzung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht, kann ein Unfallereignis als Dienstunfall anerkannt werden. Im Jahr 2015 konnten von den insgesamt 119 angezeigten Unfällen 110 und im Jahr 2016 von den insgesamt 117 angezeigten Unfällen 114 anerkannt werden.

Übersicht Dienstunfälle (Beamte) 2012 – 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Verwaltung	2	2	4	1	4
Feuerwehr	26	35	29	25	27
Polizei	57	52	57	54	56
Lehrer	16	29	32	30	27
gesamt	101	118	122	110	114

Dienstunfälle 2015 (Spezifizierung)

	gesamt		Dienst	Sport	Wegeunfall
Verwaltung	1	Männer	0	0	0
		Frauen	1	0	0
Feuerwehr	25	Männer	18	4	3
		Frauen	0	0	0
Polizei	54	Männer	31	10	1
		Frauen	7	3	2
Lehrer	30	Männer	6	0	0
		Frauen	17	0	7
gesamt	110		80	17	13

Dienstunfälle 2016 (Spezifizierung)

	gesamt		Dienst	Sport	Wegeunfall
Verwaltung	4	Männer	1	0	0
		Frauen	3	0	0
Feuerwehr	27	Männer	15	10	1
		Frauen	1	0	0
Polizei	56	Männer	30	10	3
		Frauen	9	4	0
Lehrer	27	Männer	2	1	3
		Frauen	13	1	7
gesamt	114		74	26	14

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

6.2 Moderation

Wir leben in einer schnellen und veränderungsintensiven Zeit, die einen enormen Wandel mit sich bringt. An den nachfolgend genannten Beispielen wird deutlich, dass die Moderation ein wertvolles Instrument bietet, um betriebliche Veränderungsprozesse, Projekte, Vorhaben und Besprechungen voranzubringen.

So wurden im Jahr 2015 im Rahmen einer großen Versammlung mit ca. 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Amtes für Jugend, Familie und Frauen in der Volkshochschule Bremerhaven Themen für ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet. Mit der Arbeitsgruppe „Benchmarking“ gab es eine moderierte Sitzung, bei der die Ergebnisse der Arbeit in einem Maßnahmenplan festgehalten wurden. Bei der Ortspolizeibehörde fanden zwei moderierte Workshops zum Thema „Vor- und Nachbereitung von besonderen Belastungssituationen“ statt.

Im Jahr 2016 gab es mehrere Tagesveranstaltungen, bei denen Vertreterinnen und Vertreter des Moderatorenteams angefragt und eingesetzt wurden. Bei verschiedenen Moderationen in den Abendstunden bewiesen die eingesetzten Moderatorinnen und Moderatoren erneut ihre Flexibilität. Beispielhaft können zwei Workshops genannt werden, die sich mit der „Stadtteilgeschichte Leherheides“ befasst haben.

Weiterhin wurden mehrere Mitglieder des Moderatorenteams beim „Fachtag für ehren- und hauptamtlich in der Flüchtlings- und Integrationsarbeit Tätige“ und bei der „4. Bremerhavener Integrationskonferenz“ mit jeweils ca. 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in der Volkshochschule eingesetzt. Des Weiteren gab es eine ganztägige Klausurtagung des Personalrates Soziales, die moderiert wurde. Zusätzlich fanden einige Moderationen in verschiedenen Ämtern und Bereichen statt, die jeweils ein bis drei Stunden in Anspruch genommen haben.

Die Auftraggeber wurden in ihrem Bereich unter anderem bei Veränderungs- und Beteiligungsprozessen, der Erarbeitung von Zeit- und Maßnahmenplänen sowie bei Problemlösungen unterstützt.

6.3 Schule für alle (Betriebsübergang ab 01.01.2015)

Nachdem im Jahr 2013 bereits 111 Mitarbeiter/innen der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH zu Beschäftigten der Stadt Bremerhaven geworden waren (vgl. Personalbericht 2014) hat der Magistrat in seiner Sitzung am 02.10.2013 beschlossen, die Schule für alle in Bremerhaven gGmbH mit Wirkung zum 01.01.2015 in eine Abteilung des Schulamtes zu verschmelzen, um eine einheitliche Handhabung der organisatorischen und finanztechnischen Belange zu erreichen.

Die am 31.12.2014 bei der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH beschäftigten Mitarbeiter/innen wurden aufgrund der gesetzlichen Folge des § 613 a Absatz 1 BGB nach Betriebsübergang Beschäftigte der Stadt Bremerhaven.

Beschäftigungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt
Erzieher/innen an Schulen und Beschäftigte in der Tätigkeit von Erziehern/innen an Schulen	1	4	5
Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen sowie Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeitern/innen und Sozialpädagogen/innen	1	4	5
Küchenhilfen	0	21	21
Verwaltungspersonal	0	3	3
Beschäftigte im Bereich der unterrichtsersetzenden Maßnahmen	2	3	5
Gesamt	4	35	39

Darüber hinaus erhielten drei (Beschäftigte in der Tätigkeit von) Erzieherinnen an Schulen, die bereits bei der Stadt Bremerhaven beschäftigt waren, eine Stundenerhöhung im Umfang ihrer zusätzlichen Tätigkeit bei der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH.

Für die Übernahme der Beschäftigten der Schule für alle in Bremerhaven gGmbH zum 01.01.2015 sowie die Weiterbeschäftigung der bereits in den Jahren 2011 bis 2013 aufgrund der gesetzlichen Fiktion des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu Mitarbeitern/innen der Stadt Bremerhaven gewordenen Beschäftigten, hat der Personal- und Organisationsausschuss mit Wirkung vom 01.01.2015 bis zum Inkrafttreten des Haushaltes 2016/2017 überplanmäßige Bedarfe im Umfang von 91,245 Stellen anerkannt. Zum Stellenplan 2016/2017 wurden entsprechende Stellen eingerichtet.