

Personalbericht 2008

Jahresbericht zu den Bereichen

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

**Herausgegeben vom
Magistrat der Stadt Bremerhaven - Personalamt -**

Hinrich-Schmalfeldt-Straße

27576 Bremerhaven

Inhaltsverzeichnis

1. Personalbestandsanalyse allgemein	
1.1 Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven	S. 1
1.2 Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen	S. 2
1.3 Altersstruktur der Beschäftigten	S. 10
1.4 Auszubildende	S. 18
1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte	S. 21
1.6 Schwerbehinderte Beschäftigte	S. 24
1.7 Teilzeitbeschäftigte	S. 26
1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 28
1.9 Versorgungsempfänger	S. 32
1.10 Überplanmäßiges Personal	S. 35
2. Personal-/Strukturveränderungen	
2.1 Stellenentwicklung	S. 37
2.2 Tarifpolitische Veränderungen	S. 42
2.3 Ergebnis und Auswirkungen der Tarifverhandlungen 2008	S. 43
2.4 Änderungen in der Besoldungsstruktur	S. 43
2.5 Beförderungen	S. 44
3. Fluktuation und Fehlzeiten	
3.1 Personalabgänge	S. 45
3.2 Personalzugänge	S. 46
3.3 Vorübergehende Abwesenheit	S. 47
3.4 Krankheitstage	S. 47
4. Personalausgaben	
4.1 Entwicklung der Personalausgaben von 2003 bis 2008	S. 48
4.2 Versorgungsausgaben	S. 49
4.3 Personalausgaben nach Arten	S. 49
5. Personalentwicklung	
5.1 Fort- und Weiterbildung	S. 52
5.2 Einführung der Mitarbeiter/innen-Gespräche	S. 55
5.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 55
5.4 Nachwuchsgewinnung	S. 57
5.4.1 Nachwuchsführungskräftetraining	S. 57
5.4.2 Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen	S. 58
5.4.3 Polizeikommissar-Anwärter/innen	S. 58
5.4.4 Brandmeister-Anwärter/innen	S. 58
6. Verschiedenes	
6.1 Arbeits-/Dienstunfälle	
6.1.1 Arbeitsunfälle	S. 59
6.1.2 Dienstunfälle	S. 61
6.2 Beschäftigtenbefragung	S. 62
6.3 Familienbewusste Personalpolitik	S. 63
6.4 Frauenförderung	S. 64
6.5 Moderation	S. 65

1. Personalbestandsanalyse allgemein

1.1 Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven

Diese Auswertung basiert im Wesentlichen auf Daten, die mit Hilfe einer erweiterten Form der Personalstandsstatistik (§ 6 des Finanz- und Personalstatistikgesetzes) aus dem Lohnverfahren ermittelt werden konnten. Stichtag für diesen Bericht ist der 31.12.2008. Die Auswertung enthält grundsätzlich alle Beschäftigten, die in einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Personalstatistik stehen. Nicht in einem Beschäftigungsverhältnis und damit auch nicht in diesem Bericht enthalten sind ehrenamtliche Magistratsmitglieder, Stadtverordnete, Stadtälteste, Versorgungsempfänger, Personen mit Werkverträgen oder Rente nach dem Ortsgesetz. Nicht weiter ausgeführt sind die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven (Eigenbetrieb nach § 26 Absatz 2 LHO), deren Beschäftigtenzahl hier nur nachrichtlich genannt wird, sowie das Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide (seit dem 01.09.2006 gGmbH).

Stand	31.12.04	31.12.05	31.12.06	31.12.07	31.12.08
Beschäftigte					
• Magistrat Bremerhaven gesamt	4.910	4.823	4.690	4.666	4.634
• Entsorgungsbetriebe Bremerhaven gesamt	+ 192	+ 181	+ 171	+ 161	+ 155
	<u>5.102</u>	<u>5.004</u>	<u>4.861</u>	<u>4.827</u>	<u>4.789</u>
• Klinikum Bremerhaven Reinkenheide gesamt	+1.707	+ 1.663			
	<u>6.809</u>	<u>6.667</u>			

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

Stand	31.12.04	31.12.05	31.12.06	31.12.07	31.12.08
Beschäftigte					
• Magistrat Bremerhaven gesamt	4.910	4.823	4.690	4.666	4.634
• abzüglich Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	- 57	- 2	-	-	-
• abzüglich geringfügig Beschäftigte	- 93	- 138	- 142	- 80	- 72
	4.760	4.683	4.548	4.586	4.562

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

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

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2008):

	Beamte			Beschäftigte TVöD			Gesamt	
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	absolut	prozentual
Höherer Dienst	296	394	690	61	69	130	820	18%
Gehobener Dienst	493	634	1.127	455	344	799	1.926	42%
Mittlerer Dienst	13	212	225	789	334	1.123	1.348	30%
Einfacher Dienst				318	150	468	468	10%
Gesamt	802	1.240	2.042	1.623	897	2.520	4.562	100%
			45%			55%		

1.2 Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen

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

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	weiblich	13	239	367	18	637	907
	männlich	42	159	64	5	270	
Polizei	weiblich	1	65	8		74	451
	männlich	6	346	25		377	
Feuerwehr	weiblich			2		2	218
	männlich	3	29	184		216	
Lehrpersonal	weiblich	323	450	2		775	1.377
	männlich	369	232	1		602	
Kulturpflege	weiblich	3	11	51	54	119	236
	männlich	6	9	34	68	117	
Sozialberufe	weiblich	3	130	277		410	501
	männlich		64	27		91	
Gesundheitspflege	weiblich	12	11	20		43	58
	männlich	10	5			15	
Bautechnisches Personal	weiblich	1	20	19		40	126
	männlich	12	43	31		86	
Sonstiges technisches Personal	weiblich	1	15	7		23	149
	männlich	13	75	36	2	126	
Sonstiges Personal	weiblich		1	19	4	24	34
	männlich		1	9		10	
Reinigungs- und Küchenpersonal	weiblich		1	3	233	237	238
	männlich			1		1	
Hausmeister/innen/Hauspersonal	weiblich			3	3	6	37
	männlich		1	19	11	31	
Handwerkliches Personal	weiblich			12	1	13	121
	männlich		1	84	23	108	
Garten-/Friedhofsarbeiter/innen	weiblich		5	12	5	22	93
	männlich	2	9	23	37	71	
Straßenunterhaltung	weiblich						16
	männlich		4	8	4	16	
Gesamt 31.12.2008		820	1.926	1.348	468	4.562	

In der Gesamtzahl sind 196 Auszubildende/Praktikanten enthalten.

Nachfolgend werden die Personalgruppen Verwaltungspersonal und Schreibdienst (Personalbericht 2004: nur Verwaltungspersonal), Sozialberufe, bautechnisches Personal, Lehrpersonal, Polizeivollzugsdienst, Feuerwehrtechnischer Dienst und Personal der Kulturpflege näher betrachtet.

Verwaltungspersonal und Schreibdienst:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2008	weiblich	8	5	75	164	3	364		18	637	70%
	männlich	33	9	75	84	3	61		5	270	30%
Gesamt	absolut	41	14	150	248	6	425		23	907	100%
	prozentual	5%	2%	17%	27%	1%	47%		3%		

31.12.2007	weiblich	7	5	73	161	4	365		18	633	70%
	männlich	39	9	75	83	2	60		5	273	30%
	absolut	46	14	148	244	6	425		23	906	100%
	prozentual	5%	2%	16%	27%	1%	47%		3%		
31.12.2006	weiblich	6	4	75	113		428		7	633	69%
	männlich	34	13	81	70	1	79		1	279	31%
	absolut	40	17	156	183	1	507		8	912	100%
	prozentual	4%	2%	17%	20%	0%	56%		1%		
31.12.2005	weiblich	4	7	77	114		439		8	649	70%
	männlich	32	10	83	72	2	84		1	284	30%
	absolut	36	17	160	186	2	523		9	933	100%
	prozentual	4%	2%	17%	20%	0%	56%		1%		
31.12.2004	weiblich	4	5	74	113		453		9	658	69%
	männlich	33	11	88	73	2	86		2	295	31%
	absolut	37	16	162	186	2	539		11	953	100%
	prozentual	4%	2%	17%	20%	0%	57%		1%		

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

In der Gesamtzahl sind 49 Anwärter/Auszubildende enthalten.

79 % dieser Personalgruppe ist im Beschäftigtenverhältnis – zumeist im mittleren Dienst - tätig. Die Gesamtzahl der Frauen überwiegt deutlich. Im höheren Dienst – mit nur 7 % die „kleinste“ Laufbahn – sind wie bisher überwiegend männliche Beschäftigte tätig.

In der prozentualen Verteilung gibt es seit dem Personalbericht 2004 keine deutlichen Veränderungen. Die Gesamtzahl ist gesunken.

Sozialberufe:

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
		Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2008	weiblich	3	130	277		410	82%
	männlich		64	27		91	18%
Gesamt	absolut	3	194	304		501	100%
	prozentual	1%	39%	61%			

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

Bei den Beschäftigten in den Sozialberufen handelt es sich überwiegend um Beschäftigungsverhältnisse im mittleren Dienst (61 %). Die Sozialberufe stellen sich vornehmlich als Frauenberufe dar (82 %).

Die Gesamtzahl beinhaltet 30 Praktikanten/innen.

In den Berichtszeiträumen 2005 und 2006 blieben zahlreiche Betreuer/innen aus dem Bereich der Verlässlichen Grundschule als geringfügig Beschäftigte unberücksichtigt.

Bautechnisches Personal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Beschäft. TVöD	Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte		absolut	prozentual
31.12.2008	weiblich		1		20		19		40	32%
	männlich	4	8	2	41		31		86	68%
Gesamt	absolut	4	9	2	61		50		126	100%
	prozentual	3%	7%	2%	48%		40%			

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

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

Zurzeit sind 25 Auszubildende eingesetzt.

Lehrpersonal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2008	weiblich	282	41	352	98		2	775	56%
	männlich	342	27	181	51		1	602	44%
Gesamt	absolut	624	68	533	149		3	1.377	100%
	prozentual	45%	5%	39%	11%		0%		

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

Je 50 % des Lehrpersonals ist im höheren Dienst und im gehobenen Dienst tätig. 84 % des Lehrpersonals ist verbeamtet.

Die Anzahl der Frauen beim Lehrpersonal überwiegt. Allerdings sind die Frauen in der Mehrzahl im gehobenen Dienst, die Männer dagegen überwiegend im höheren Dienst vertreten.

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

Polizeivollzugsdienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Einfacher Dienst	Beschäftigte TVöD	Gesamt	
							absolut	prozentual
31.12.2008	weiblich	1	65	8			74	16%
	männlich	6	346	25			377	84%
Gesamt	absolut	7	411	33			451	100%
	prozentual	2%	91%	7%				

31.12.2007	weiblich	1	54	5			60	14%
	männlich	5	349	22			376	86%
	absolut	6	403	27			436	100%
	prozentual	1%	92%	6%				
31.12.2006	weiblich	1	43	13			57	13%
	männlich	6	344	30			380	87%
	absolut	7	387	43			437	100%
	prozentual	2%	89%	10%				
31.12.2005	weiblich	1	41	16			58	13%
	männlich	6	350	33			389	87%
	absolut	7	391	49			447	100%
	prozentual	2%	87%	11%				
31.12.2004	weiblich	1	39	17			57	12%
	männlich	5	359	42			406	88%
	absolut	6	398	59			463	100%
	prozentual	1%	86%	13%				

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

Feuerwehrtechnischer Dienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Einfacher Dienst	Beschäftigte TVöD	Gesamt	
							absolut	prozentual
31.12.2008	weiblich			2			2	1%
	männlich	3	29	184			216	99%
Gesamt	absolut	3	29	186			218	100%
	prozentual	1%	13%	85%				

31.12.2007	weiblich			2			2	1%
	männlich	3	23	191			217	99%
	absolut	3	23	193			219	100%
	prozentual	1%	11%	88%				
31.12.2006	weiblich			2			2	1%
	männlich	4	24	175			203	99%
	absolut	4	24	177			205	100%
	prozentual	2%	12%	86%				
31.12.2005	weiblich			2			2	1%
	männlich	3	21	184			208	99%
	absolut	3	21	186			210	100%
	prozentual	1%	10%	89%				
31.12.2004	weiblich			2			2	1%
	männlich	3	24	190			217	99%
	absolut	3	24	192			219	100%
	prozentual	1%	11%	88%				

Die Feuerwehrbeamten befinden sich überwiegend im mittleren Dienst.

Im verbeamteten Feuerwehrdienst sind auch zum Stichtag 31.12.2008 lediglich zwei Frauen tätig. Die im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes festzustellende Unterrepräsentanz von Frauen resultiert aus den wenigen Bewerbungen von Frauen in diesem Bereich sowie den handwerklichen und hohen körperlichen Anforderungen.

Zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2003/88/EG wurden zum Stellenplan 2008/2009 unter Berücksichtigung der aktuellen Personalbemessung 19,61 Stellen für den feuerwehrtechnischen Dienst zusätzlich eingerichtet. Es gibt zum Stichtag 13 männliche Brandmeister-Anwärter und 1 Oberbrandinspektor z. A.

Die Beschäftigtenzahlen der beiden obigen Übersichten zum Polizeivollzugsdienst und zum feuerwehrtechnischen Dienst weichen von den Beschäftigtenzahlen der halbjährlichen Magistratsvorlagen „Statistik über die Stellen/Beschäftigten beim Magistrat der Stadt Bremerhaven“ ab. In den Magistratsvorlagen ist jeweils das gesamte Personal der Ämter 90/93/94 bzw. des Amtes 37 enthalten, während in diesem Bericht das in den Ämtern vorhandene Verwaltungspersonal als eigene Gruppe dargestellt wird.

Personal der Kulturpflege:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Bes. ch. TVöD	Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte		absolut	prozentual
31.12.2008	weiblich	2	1	1	10		51		54		119	50%
	männlich	2	4	1	8		34		68		117	50%
Gesamt	absolut	4	5	2	18		85		122		236	100%
	prozentual	2%	2%	1%	8%		36%		52%			
31.12.2007	weiblich	2	1	1	9		53		53		119	49%
	männlich	3	4	1	8		38		71		125	51%
	absolut	5	5	2	17		91		124		244	100%
	prozentual	2%	2%	1%	7%		37%		51%			
31.12.2006	weiblich	2	1	1	10		33		52	28	127	51%
	männlich	3	5	1	3		15		68	29	124	49%
	absolut	5	6	2	13		48		120	57	251	100%
	prozentual	2%	2%	1%	5%		19%		48%	23%		
31.12.2005	weiblich	2	2	1	9		37		49	24	124	50%
	männlich	3	8	1	3		13		68	28	124	50%
	absolut	5	10	2	12		50		117	52	248	100%
	prozentual	2%	4%	1%	5%		20%		47%	21%		
31.12.2004	weiblich	2	2	1	9		25		53	23	115	47%
	männlich	3	8	1	3		12		75	26	128	53%
	absolut	5	10	2	12		37		128	49	243	100%
	prozentual	2%	4%	1%	5%		15%		53%	20%		

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

1.3 Altersstruktur der Beschäftigten

Das Gesamtdurchschnittsalter sowie das Durchschnittsalter der männlichen Beschäftigten haben sich weiter geringfügig erhöht, das der weiblichen Beschäftigten ist dagegen etwas gesunken. Es zeigen sich jedoch beim Durchschnittsalter der einzelnen Beschäftigtengruppen auch weiterhin deutliche Unterschiede.

Gruppe	Durchschnittsalter in Jahren	Durchschnittsalter männliche Beschäftigte	Durchschnittsalter weibliche Beschäftigte
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	45,99	46,45	45,8
Polizei	44,35	46,22	34,8
Feuerwehr	37,36	37,35	36,5
Lehrpersonal	50,24	53,37	47,82
Personal der Kulturpflege	43,77	45,36	42,2
Sozialberufe	44,46	47,42	43,8
Personal der Gesundheitspflege	49,17	50,33	48,77
bautechnisches Personal	42,75	43,88	40,33
sonstiges technisches Personal	45,28	46,21	40,17
sonstiges Personal	50,62	54,10	49,17
Reinigungs- und Küchenpersonal	50,55	54,00	50,53
Hausmeister/Hauspersonal	48,65	48,03	51,83
handwerkliches Personal	44,15	44,84	38,38
Garten-/Friedhofsarbeiter	45,55	47,64	39,36
Straßenunterhaltung	45,94	45,94	entfällt
Gesamt	45,92	47,41	43,53

Die Tendenz beim Durchschnittsalter ist somit auch weiterhin unverändert hoch, wobei das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten um etwa 3,9 Jahre unter dem der männlichen Kollegen liegt.

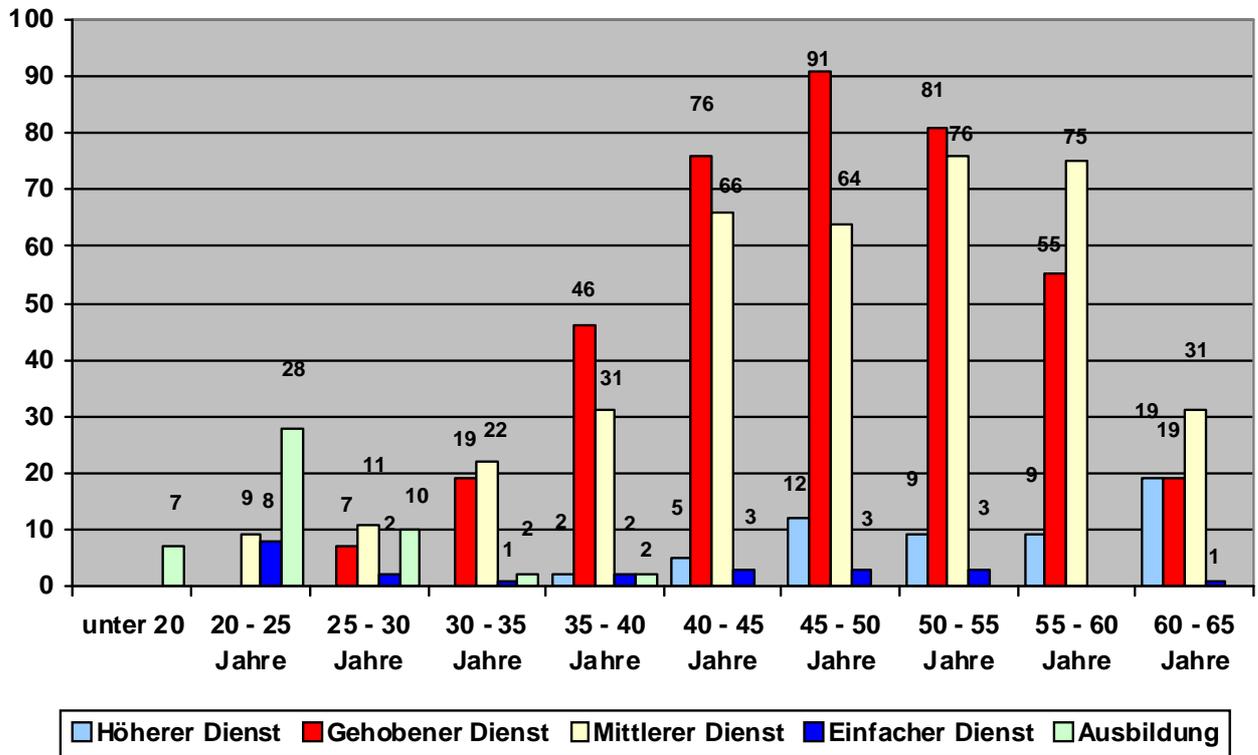
Während bei der Feuerwehr der Altersdurchschnitt auch weiter als günstig bezeichnet werden kann, ist in anderen Bereichen (z. B. Lehrpersonal, Verwaltung, Personal der Gesundheitspflege, Reinigungs- und Küchenpersonal) der Altersdurchschnitt immer noch auffällig hoch.

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.

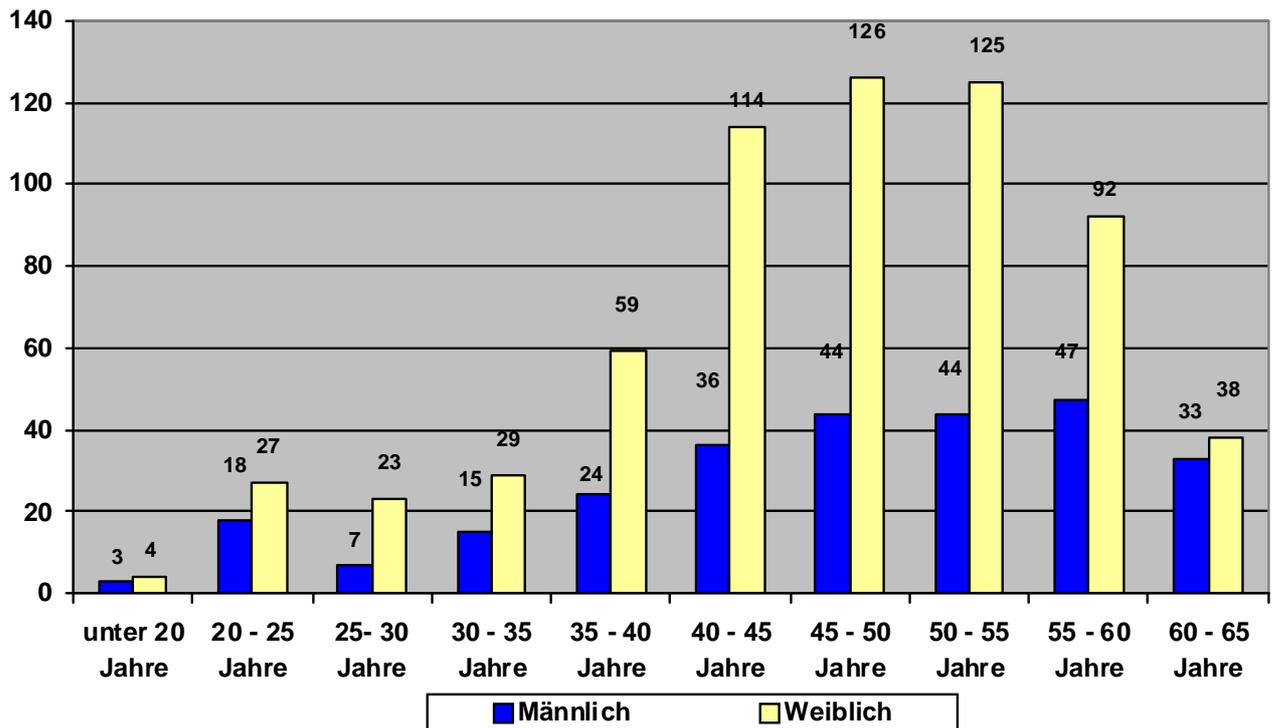
Beim Verwaltungspersonal liegt der Anteil der 45 bis 50-jährigen weiterhin ungefähr gleichauf mit dem Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 bis 55 Jahren. Bei den Sozialberufen bilden wie auch im letzten Jahr die Beschäftigten von 50 bis 55 Jahren den größten Anteil; beim bautechnischen Personal ist weiter der Anteil der 50 bis 55-jährigen am höchsten, gefolgt von den 45 bis 50-jährigen; der Anteil der 55 bis 60-jährigen ist dagegen etwas gesunken. Beim Lehrpersonal ist das Durchschnittsalter weiter unverändert hoch; hier liegen die größten Anteile der Beschäftigten im Alter von 55 bis 60 Jahren bzw. von 60 bis 65 Jahren.

Die Zahl der ausscheidenden Mitarbeiter/innen in den nächsten 10 bis 15 Jahren wird somit auch unter Berücksichtigung eines altersmäßig späteren Ruhestandes bzw. Rentenbezuges weiter deutlich ansteigen. In den Bereichen Personalentwicklung und Personalplanung muss diese Entwicklung entsprechend Berücksichtigung finden. 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 sollte darüber nachgedacht werden, wie die Stadtverwaltung Bremerhaven als künftiger Arbeitgeber von jungen Nachwuchskräften attraktiver gemacht werden kann. Hierzu wird auf den Punkt 5.4. „Nachwuchsgewinnung“ verwiesen.

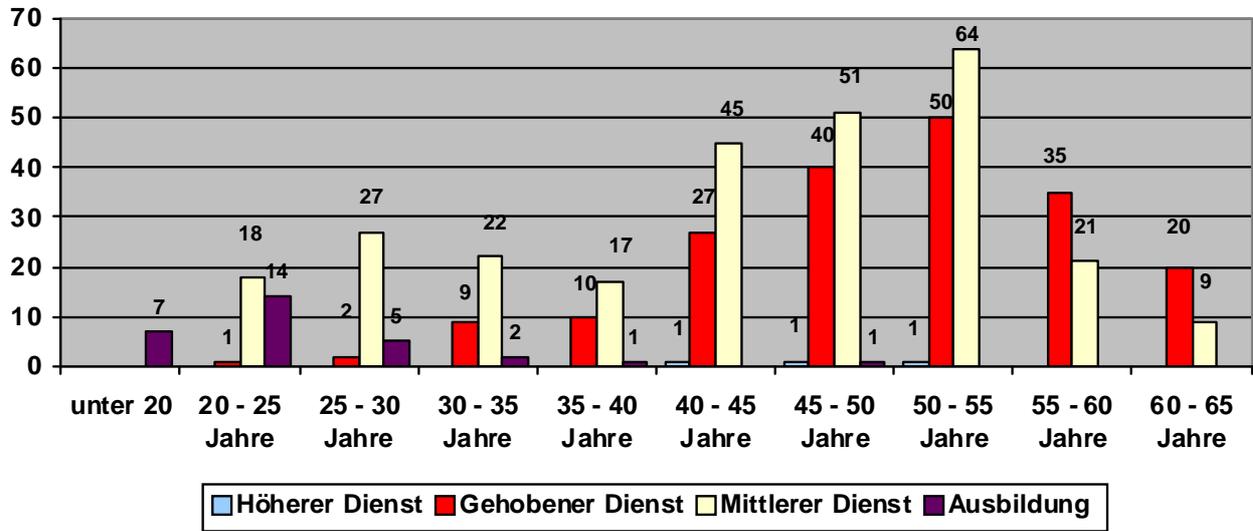
**Altersstruktur nach Laufbahnen
(Verwaltungspersonal und Schreibdienst)**



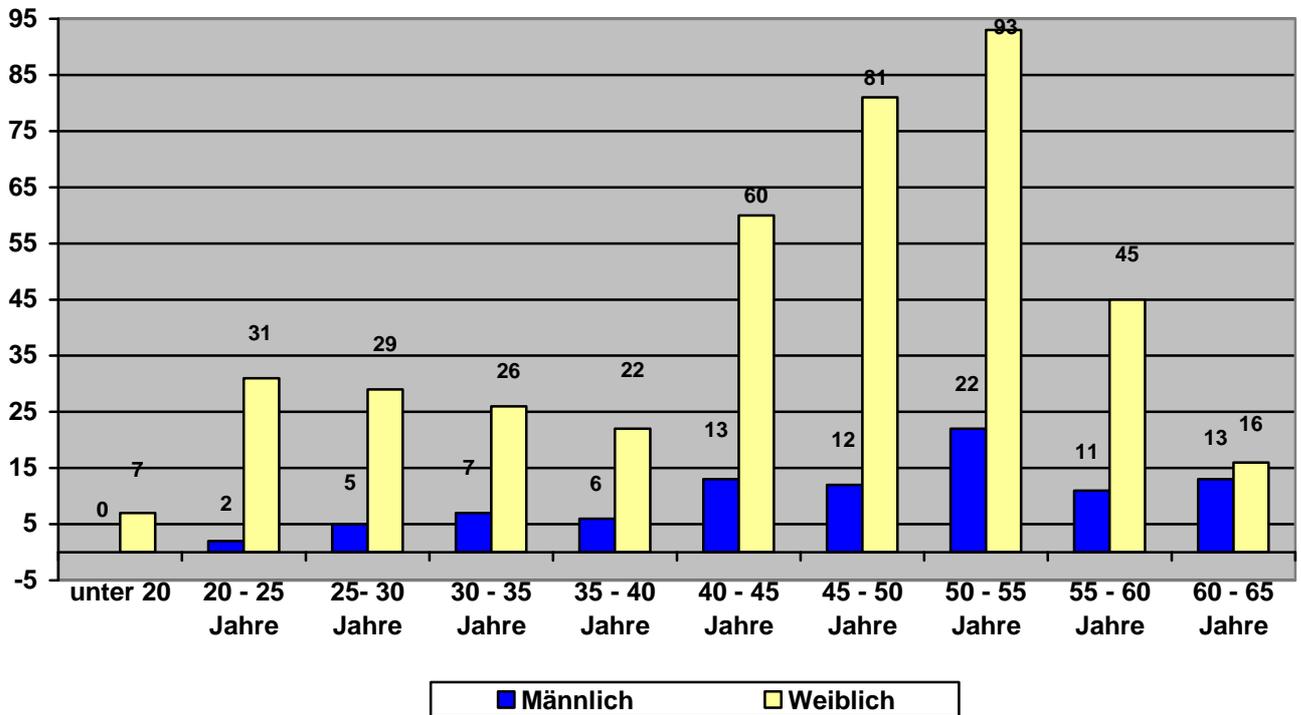
**Altersstruktur nach Geschlecht
(Verwaltungspersonal und Schreibdienst)**



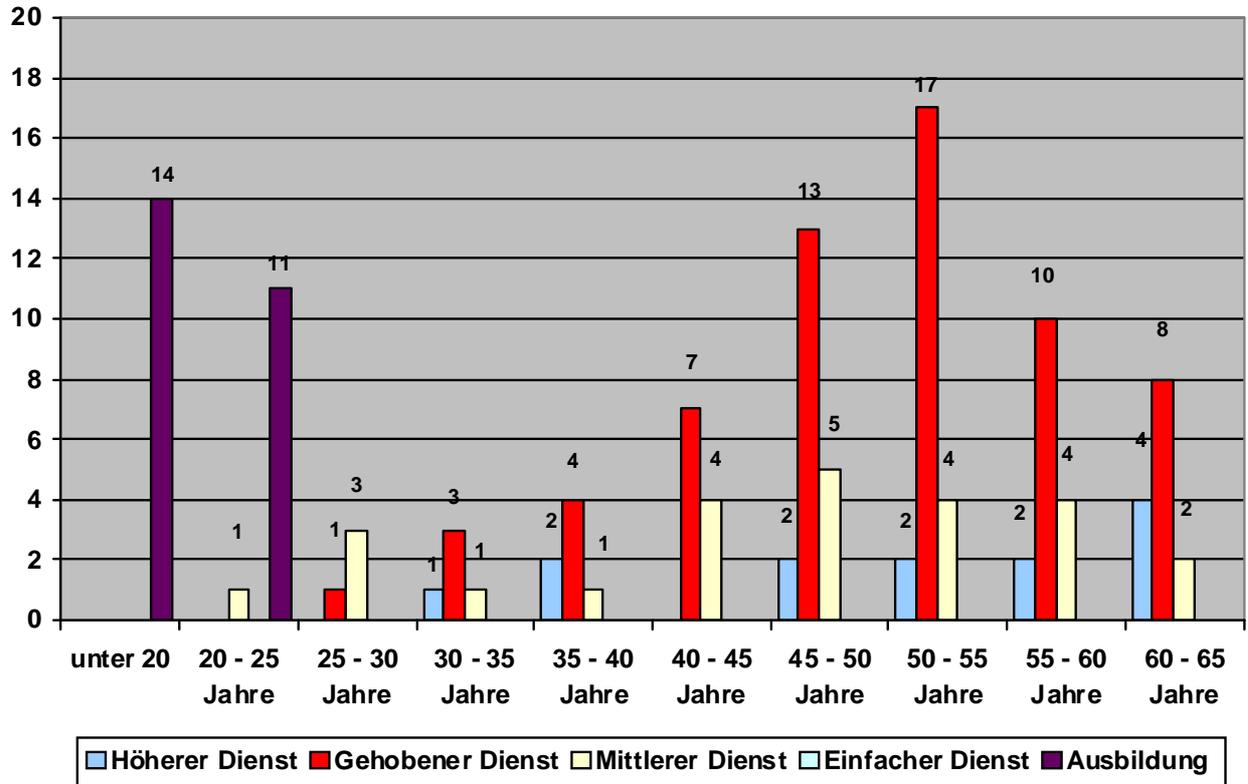
Altersstruktur nach Laufbahnen (Sozialberufe)



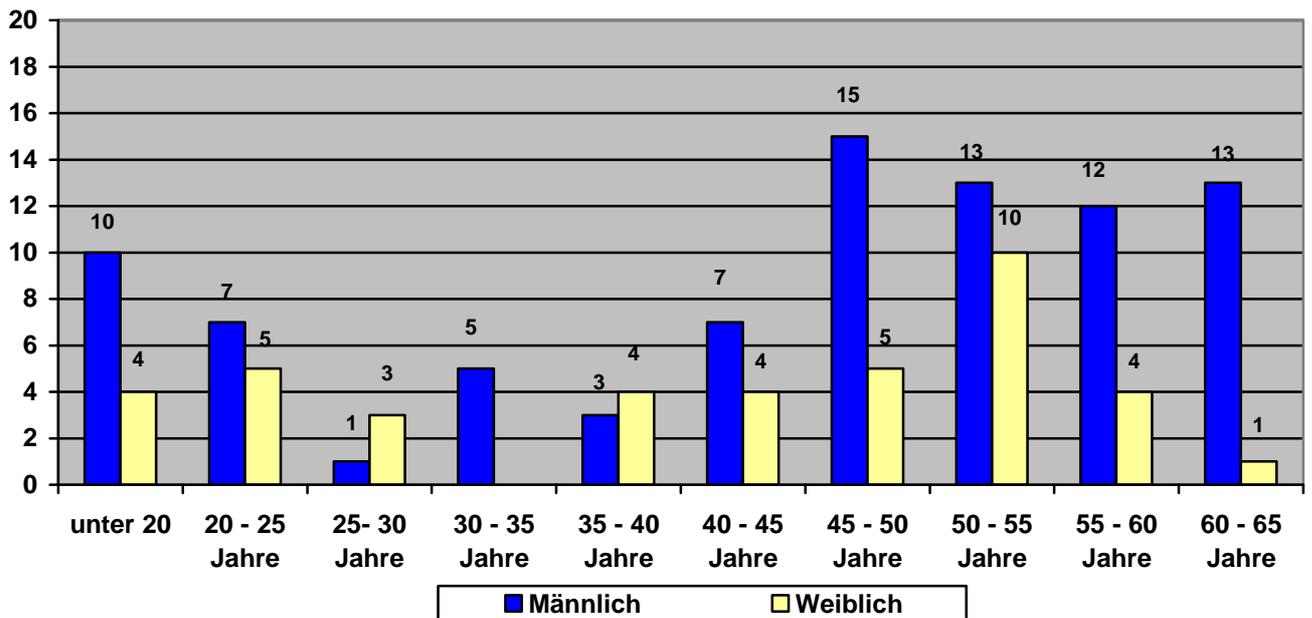
Altersstruktur nach Geschlecht (Sozialberufe)



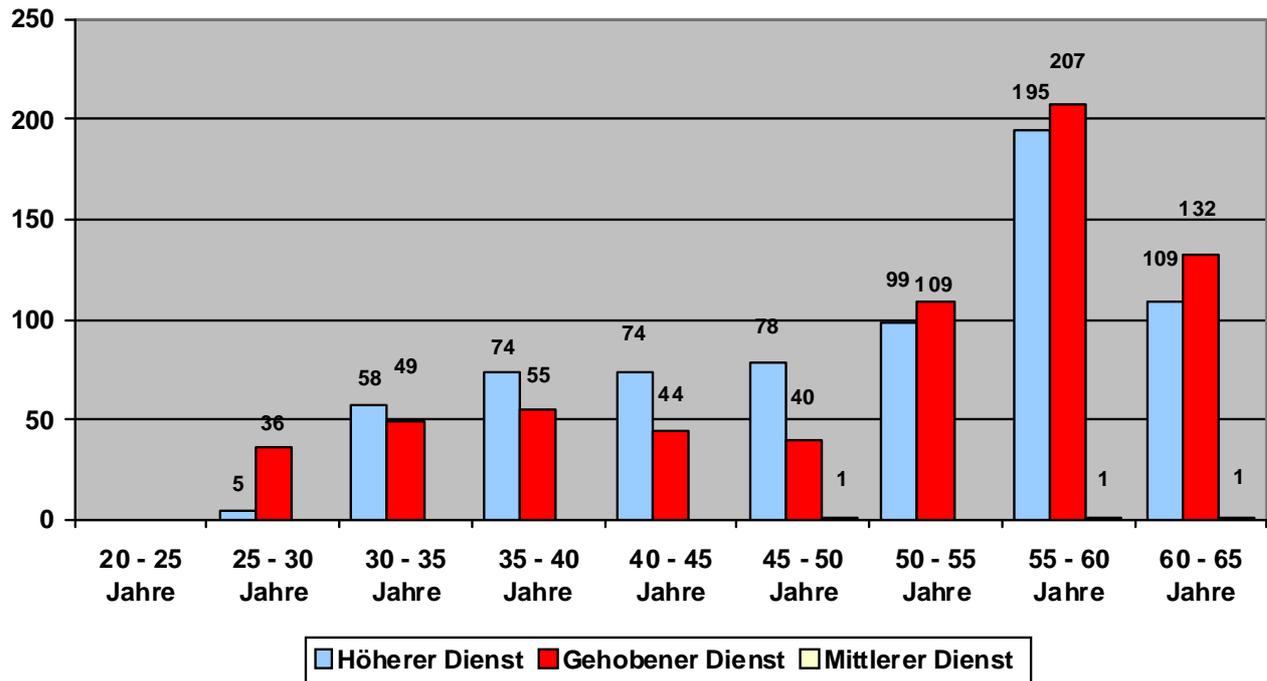
**Altersstruktur nach Laufbahnen
(Bautechnisches Personal)**



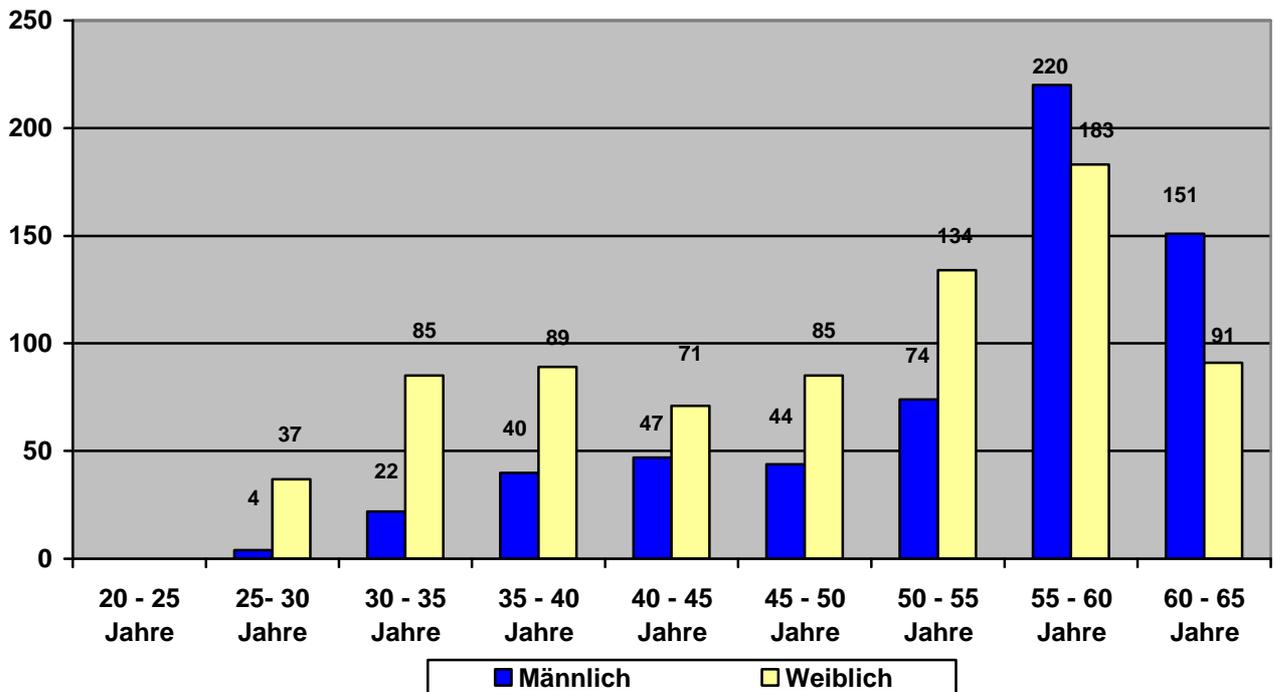
**Altersstruktur nach Geschlecht
(Bautechnisches Personal)**



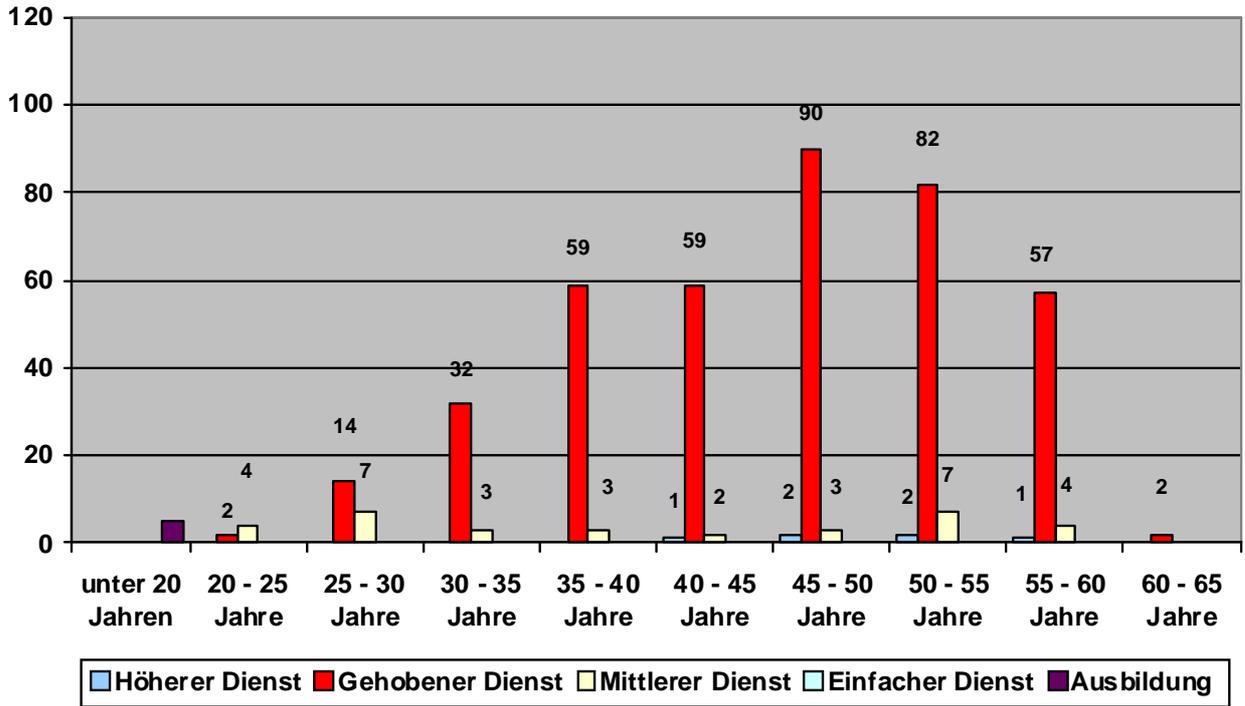
Altersstruktur nach Laufbahnen (Lehrpersonal)



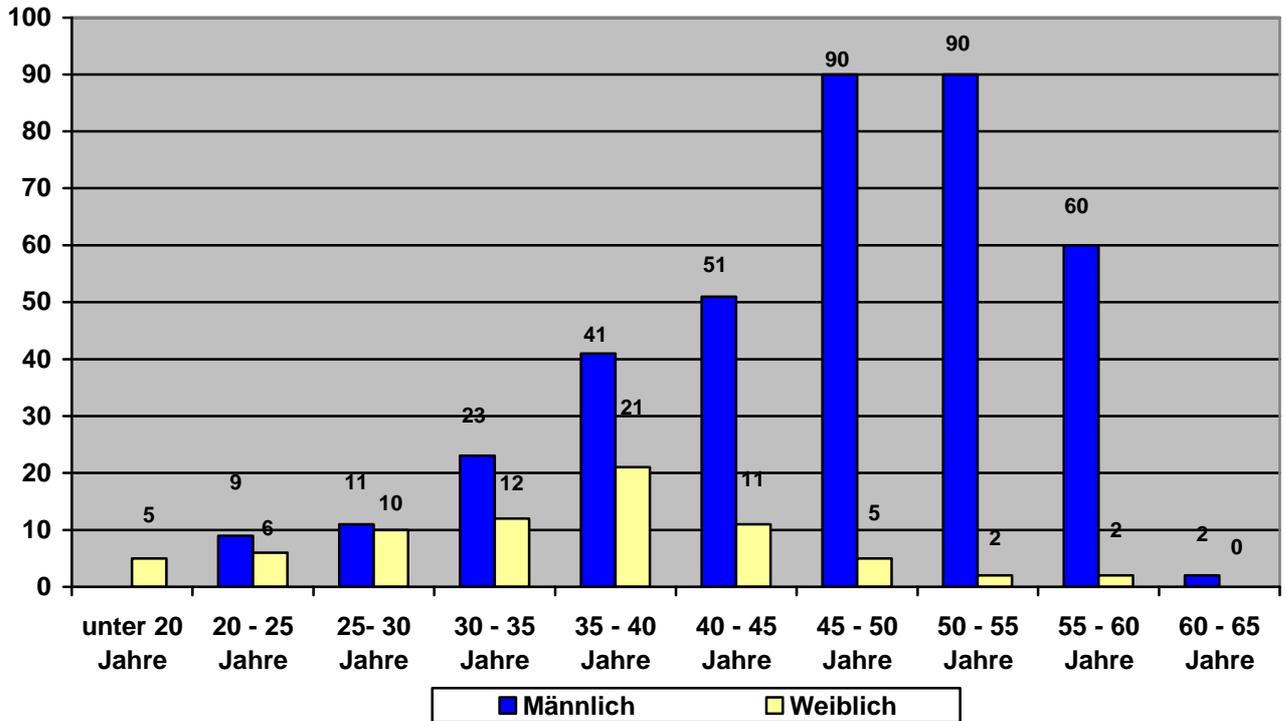
Altersstruktur nach Geschlecht (Lehrpersonal)



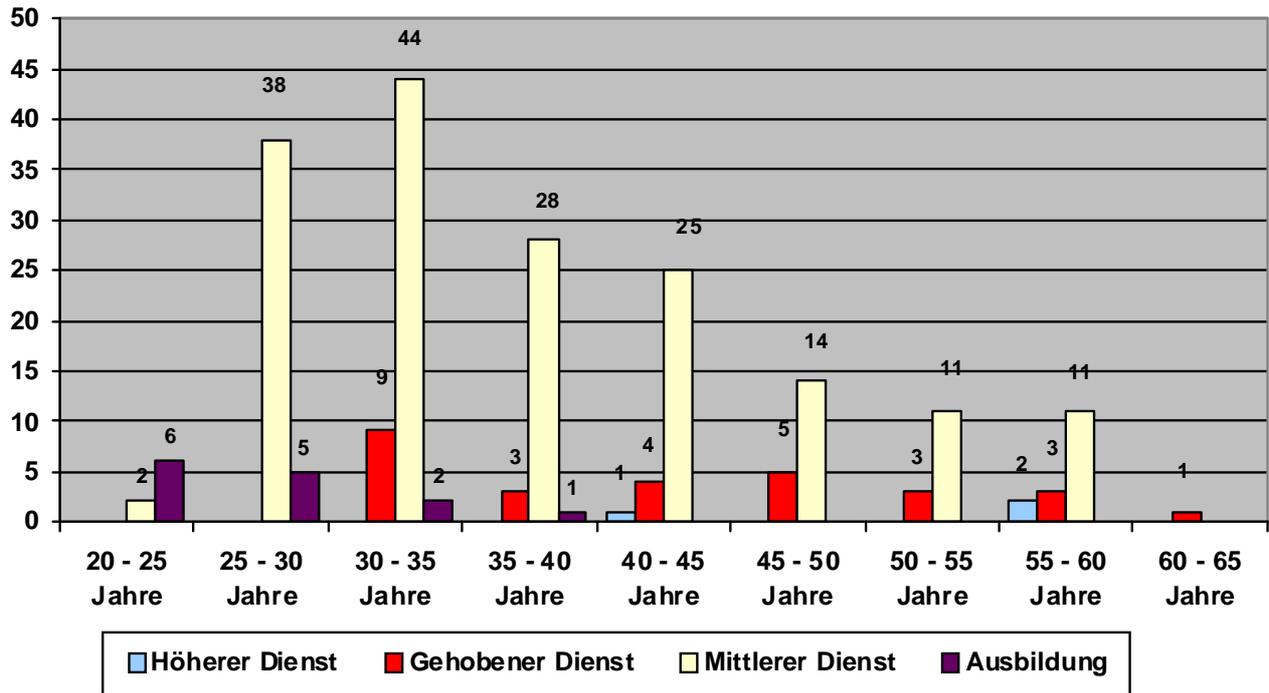
Altersstruktur nach Laufbahnen (Polizei)



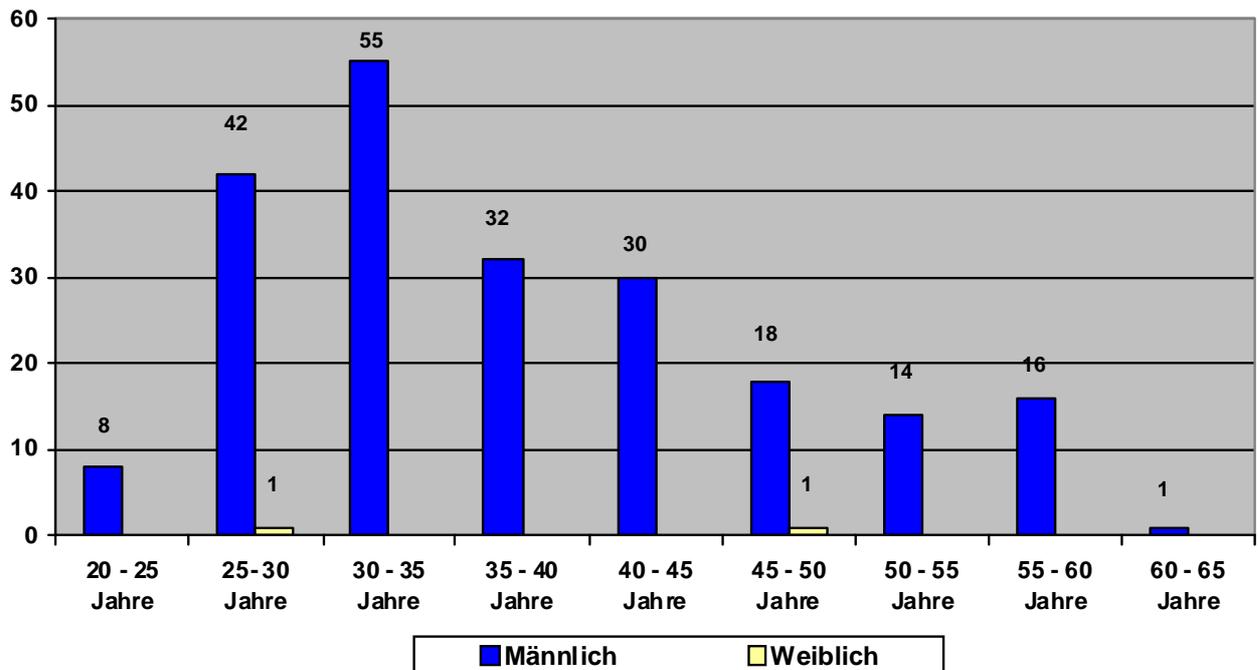
Altersstruktur nach Geschlecht (Polizei)



**Altersstruktur nach Laufbahnen
(Feuerwehr)**



**Altersstruktur nach Geschlecht
(Feuerwehr)**



1.4 Auszubildende

Wie in den Jahren zuvor hat der Magistrat der Stadt Bremerhaven auch 2008 angesichts der unverändert angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt seine Anstrengungen fortgesetzt, um weiter über den tatsächlichen Bedarf hinaus Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Durch den fortlaufenden Entwicklungs- und Anpassungsprozess in der dualen Berufsausbildung entstehen ständig neue Berufsfelder. Da auch der Magistrat in neugeschaffenen Berufen ausbildet, vergrößert sich die Palette der Ausbildungsberufe beim Magistrat ständig. So wurde im Jahr 2008 erstmalig im Bereich „Technischer Produktdesigner“ an den Gewerblichen Lehranstalten ausgebildet.

Auffällig ist, dass die Anzahl der Bewerbungen für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ kontinuierlich zurück geht. So lagen bis zum bereits verlängerten Bewerbungsschluss am 20.11.2008 für insgesamt 14 Ausbildungsstellen lediglich 149 Bewerbungen vor. Auch während des bereits laufenden Auswahlverfahrens wurden Bewerbungen zurück gezogen, so dass nur noch 109 Bewerber/innen zum Eignungstest antraten. Hier muss überlegt werden, in welcher Form die Attraktivität einer Ausbildung beim Magistrat gesteigert werden und wie im Zuge des demographischen Wandels und der Tatsache, dass sich der Magistrat hier auch in Konkurrenz mit anderen Arbeitgebern befindet, gegengesteuert werden kann.

Obwohl grundsätzlich eine Übernahmegarantie nach Beendigung der Ausbildung ausgeschlossen wird, hat der Magistrat 2008 von dem überdurchschnittlich guten Ausbildungsjahrgang 2005 der Verwaltungsfachangestellten insgesamt neun Absolventen/innen einen befristeten Vertrag für zwei Jahre angeboten.

Von der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze wurden im Jahr 2008 12 Plätze für benachteiligte Jugendliche vorgehalten, die auf dem Ausbildungsmarkt ansonsten kaum Chancen hätten, weil sie aus den verschiedensten Gründen nicht in der Lage sind, die üblichen schulischen Angebote zu nutzen oder die vorhandenen Angebote zur Berufsorientierung für sie nicht ausreichen. Zur Zielgruppe gehören Hauptschüler/innen ohne Schulabschluss, Schüler und Schülerinnen aus Förderzentren, sozial benachteiligte Jugendliche, Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten, Jugendliche mit Migrationshintergrund und jugendliche Aussiedler/innen.

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

Jahr	2004	2005	2006	2007	2008
Anlagenmechaniker f. Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	2 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
Ausbaufacharbeiter/in	8 (0)	5 (0)	5 (0)	5 (0)	6 (0)
Bauten- u. Objektbeschichter/in	3 (1)	5 (0)	6 (1)	6 (1)	7 (1)
Bauzeichner/in	4 (2)	3 (1)	2 (0)	2 (1)	1 (1)
Elektroniker/in	9 (1)	8 (1)	9 (2)	9 (2)	9 (1)
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	3 (1)	7 (5)	7 (5)	8 (8)	5 (5)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2 (0)	4 (0)	3 (1)	4 (1)	5 (1)
Gärtner/in	6 (1)	7 (1)	8 (1)	8 (1)	6 (2)
Hochbaufacharbeiter/in	7 (0)	5 (0)	3 (3)	7 (0)	8 (0)
Holzmechaniker/in	14 (1)	11 (1)	9 (1)	10 (2)	7 (2)
Immobilienkaufmann/kauffrau	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (1)
Industriemechaniker/in	11 (0)	11 (1)	9 (1)	7 (1)	3 (1)
Informatikkaufmann/-frau	3 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	3 (0)
IT-Systemelektroniker/in	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	3 (0)
Kommunikationselektroniker/in	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Konstruktionsmechaniker/in	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
Maler/in	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)
Maskenbildner/in	1 (1)	2 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (2)
Maßschneider/in	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)
Maurer/in	0 (0)	1 (0)	2 (2)	0 (0)	0 (0)
Mechatroniker/in	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Mediengestalter/in für Digital-/Printmedien	2 (1)	3 (1)	3 (1)	1 (1)	0 (0)
Raumausstatter/in	0	0	1 (1)	1 (1)	1 (1)
Technische/r Zeichner/in	13 (7)	14 (7)	15 (7)	14 (5)	13 (4)
Vermessungstechniker/in	3 (2)	4 (2)	4 (2)	4 (2)	4 (3)
Verwaltungsfachangestellte/r	51 (28)	49 (30)	46 (32)	42 (29)	41 (27)
Verwaltungsinspektoranwärter/in	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (4)
Volontär/in	3 (3)	2 (2)	2 (1)	2 (1)	1 (1)
Berufspraktikant/in	42 (36)	39 (29)	36 (33)	36 (32)	31 (29)
Gesamt	198 (89)	194 (87)	186 (100)	184 (95)	165 (87)

Neueinstellungen beim Magistrat der Stadt Bremerhaven im Jahr 2008

Ausbildungsberuf	Amt/Einrichtung	Gesamt	davon Frauen	Migranten	davon Frauen
Ausbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule	3*	0	2	0
Bauten- und Objektbeschichter/in	40/Werkstattschule	2*	0	1	0
Elektroniker/in	40/Werkstattsch. SI	2* + 1	0	1	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	90	1	1	0	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	46	1	0	0	0
Gärtner/in	67	2	1	0	0
Hochbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule	3*	0	1	0
Holzmechaniker/in	40/Werkstattschule	2	0	1	0
Informatikkaufmann/-frau	53	1	0	0	0
Maskenbildner/in	46	1	1	1	1
Maßschneider/in	46	2	2	1	1
Technischer Produktdesigner/in	40/GLA	4	2	1	1
Vermessungstechniker/in	62	2	2	0	0
Verwaltungsfachangestellte/r	div.	14	8	2	1
Verwaltungsinspektor-Anwärter/in	div.	4	2	0	0
Volontär/in (wissenschaftliche/r)	Historisches Museum	2	2	0	0
Berufspraktikant/in	div.	32	30	12	11
Gesamt		79	51	23	15

* Ausbildungsplätze werden vorgehalten für benachteiligte Jugendliche

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

Jahr	2004	2005	2006	2007	2008
mittlerer Feuerwehrdienst	8	4	2	18	14
gehobener Feuerwehrdienst	0	6	2	1	0
höherer Feuerwehrdienst	1	1	0	0	0
Gesamt	9	11	4	19	14

Ausbildungsplätze (Neueinstellungen) bei der Polizei Bremerhaven (erstmalig ab 2008)

Jahr	2008
gehobener Polizeivollzugsdienst	13
davon Frauen	9
Gesamt	13

1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte

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

Elternzeit

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

Für Beamte sieht die Elternzeitverordnung entsprechende Regelungen vor.

Sonderurlaub

Seit Überleitung der Angestellten mit Wirkung vom 01.10.2007 fallen nunmehr alle Tarifbeschäftigte unter die Bestimmungen des TVöD/VKA bzw. TV-L. Die Regelungen zum Thema „Sonderurlaub“ sind dort jeweils im § 28 festgehalten und im Gegensatz zum bisherigen BAT/TdL sehr straff in folgendem Satz zusammengefasst:

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

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

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

Die Beurlaubungsmöglichkeiten aus familiären Gründen sind für die Beamten entsprechend in § 71 a Bremisches Beamtengesetz geregelt.

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

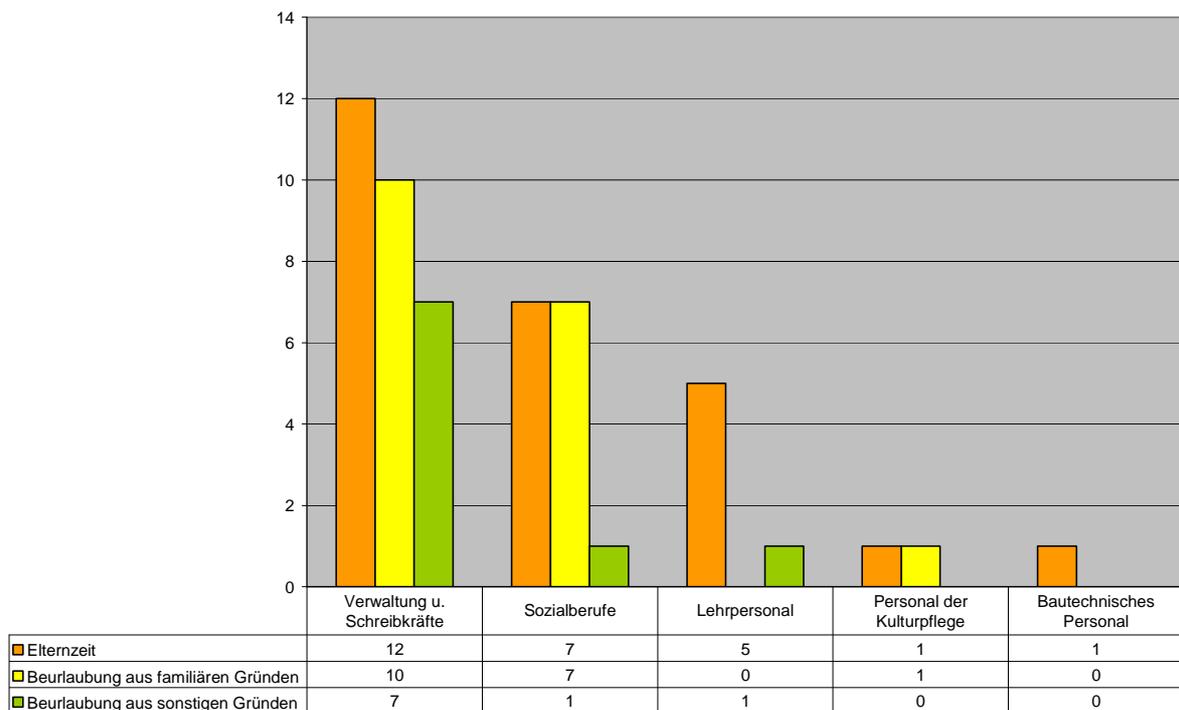
Zum Stichtag 31.12.2008 sind insgesamt 70 Tarifbeschäftigte (ohne zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente bzw. Zivil-/Wehrdienst) sowie 57 Beamte im Bereich des Magistrats und der Wirtschaftsbetriebe beurlaubt/abwesend.

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen die Beurlaubungen mit Stand vom 31.12.2008:

Beurlaubte/Abwesende Tarifbeschäftigte:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

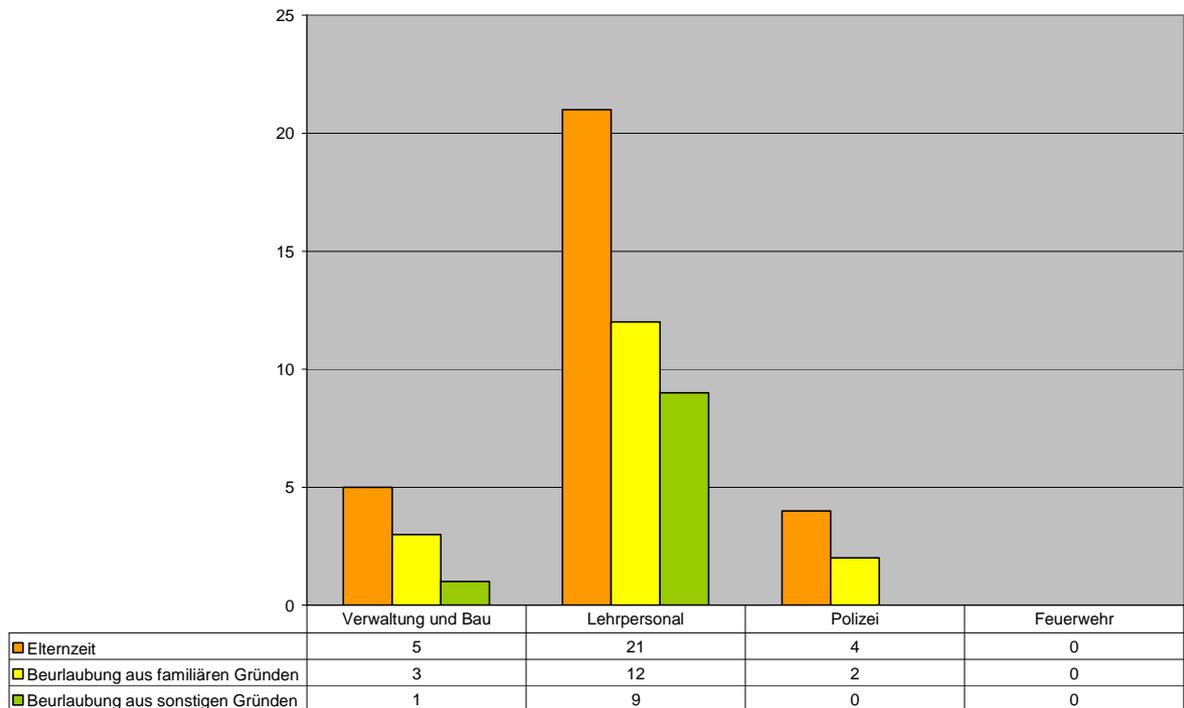
		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Elternzeit	männlich	0	1	0	0	0	1
	weiblich	12	6	5	1	1	25
	gesamt	12	7	5	1	1	26
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	10	7	0	1	0	18
	gesamt	10	7	0	1	0	18
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	2	0	0	0	0	2
	weiblich	5	1	1	0	0	7
	gesamt	7	1	1	0	0	9
Gesamtzahl		29	15	6	2	1	53



Beurlaubte/Abwesende Beamte:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Elternzeit	männlich	0	1	0	0	1
	weiblich	5	20	4	0	29
	gesamt	5	21	4	0	30
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	3	12	2	0	17
	gesamt	3	12	2	0	17
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	0	3	0	0	3
	weiblich	1	6	0	0	7
	gesamt	1	9	0	0	10
Gesamtzahl		9	42	6	0	57



Die Auswertung der Tabellen ergibt, dass deutlich mehr Frauen als Männer eine Beurlaubung aus familiären Gründen oder Elternzeit in Anspruch nehmen. Da die Tabellen und Grafiken die Zahlen zum Stichtag 31.12.2008 wiedergeben, wird die Zahl der Männer, die im Laufe des Jahres 2008 Elternzeit (überwiegend zwei Monate) in Anspruch genommen haben, hier nicht 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.

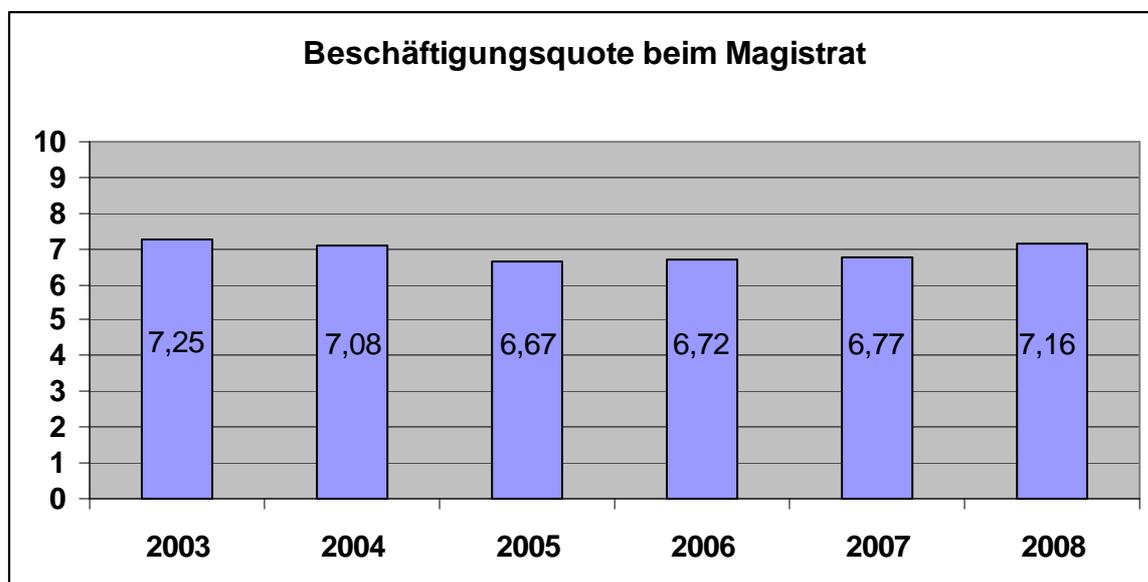
Die Ausgleichsabgabe beträgt nach § 77 Abs. 2 SGB IX je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

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

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

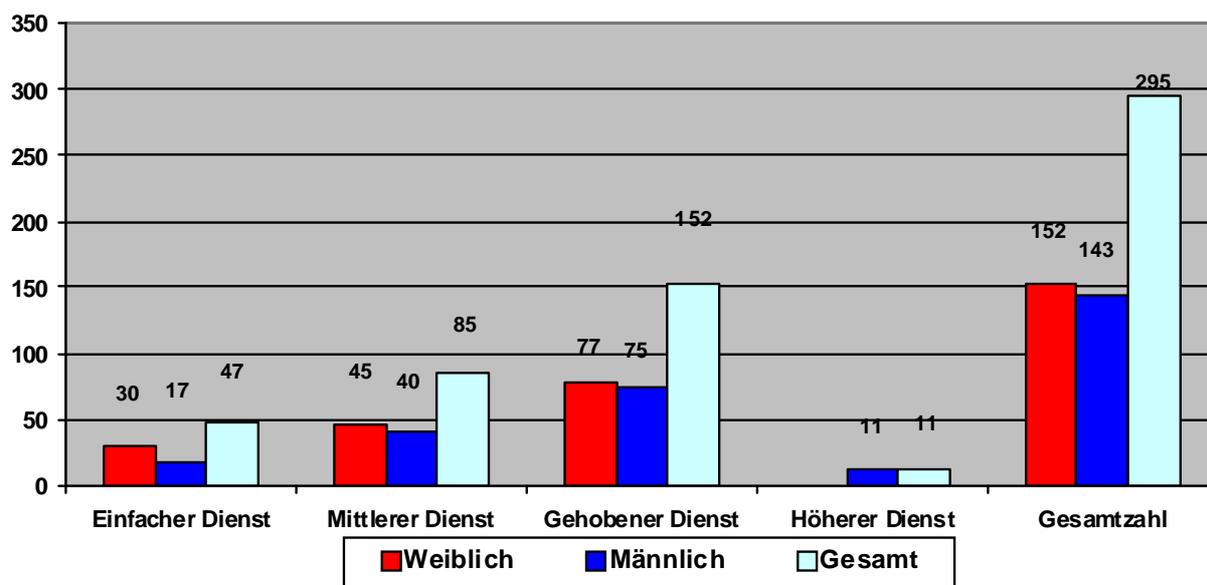
Die Quote von 5% wurde wie in den Vorjahren eingehalten, wobei in diesem Jahr ein Anstieg von 0,84 % im Vergleich zum Jahr 2007 zu verzeichnen ist. Dieses liegt daran, dass mehr Mitarbeiter/-innen eine Neufeststellung einer Schwerbehinderung zuerkannt wurde und insgesamt weniger Mitarbeiter/-innen beim Magistrat beschäftigt sind als im Vorjahr.

Das folgende Diagramm verdeutlicht, dass die vom Magistrat erreichte Quote die Pflichtquote auch im Jahr 2008 deutlich übersteigt, da bei einer durchschnittlichen Beschäftigtenanzahl von 4.120 Arbeitsplätzen (ohne Stellen von Auszubildenden und Stellen nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX, die bei der Berechnung von den Arbeitsplätzen abgezogen werden) 206 Pflichtarbeitsplätze mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besetzt sein müssen. Zum Stichtag 31.12.2008 waren jedoch 295 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Beschäftigten besetzt, woraus sich eine Beschäftigungsquote von 7,16% im Bereich des Magistrats ergibt. Im Vorjahr lag die Quote bei 6,77%.

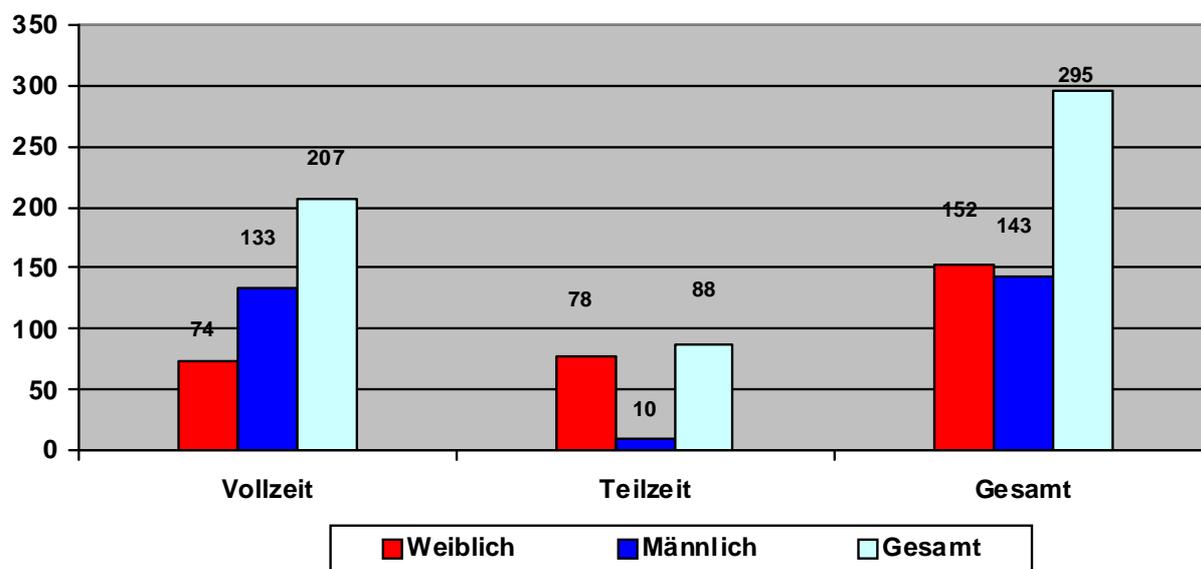


Die folgenden zwei Diagramme verdeutlichen die Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen nach Funktions- und Laufbahngruppen unter gleichzeitiger Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung einschließlich geschlechtsspezifischer Darstellung.

**Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- nach Laufbahn -
(Stand:31.12.2008)**



**Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- Voll- und Teilzeit -
(Stand: 31.12.2008)**



1.7 Teilzeitbeschäftigte

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

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

Im Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven stehen ca. 24% der Mitarbeiter (Beamte und Beschäftigte nach TVöD/TV-L) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (Gesamtbeschäftigte: 4.562, in Teilzeit: 1.108). Ca. 91,8% = 1.017 der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Die Teilzeitbeschäftigten sind überwiegend in den Bereichen Lehrpersonal (294 = 26,5%), Verwaltung und Schreibdienst (250 = 22,6%), Sozialberufe (247 = 22,3%) und Reinigungs- und Küchenpersonal (185 = 16,7%) zu finden. Diese vier Bereiche umfassen bereits 88,1% aller Teilzeitbeschäftigten im Bereich des Magistrats.

Tarifbeschäftigte:

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

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

Beamte:

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

In den nachfolgenden Tabellen und Grafiken sind die ausgewählten Bereiche näher aufgeschlüsselt.

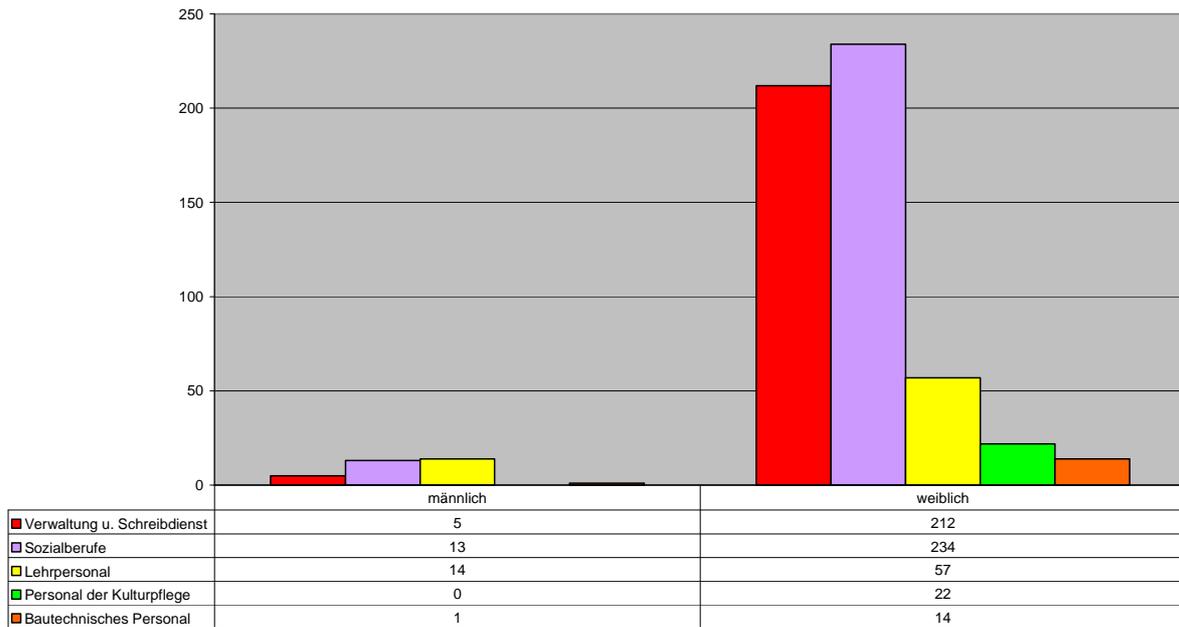
Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
männlich	höh. Dienst	1	0	4	0	0	5
	geh. Dienst	4	6	10	0	1	21
	mittl. Dienst	0	7	0	0	0	7
	einf. Dienst	0	0	0	0	0	0
weiblich	höh. Dienst	0	1	13	0	0	14
	geh. Dienst	56	42	42	2	7	149
	mittl. Dienst	150	191	2	19	7	369
	einf. Dienst	6	0	0	1	0	7
gesamt		217	247	71	22	15	572

Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

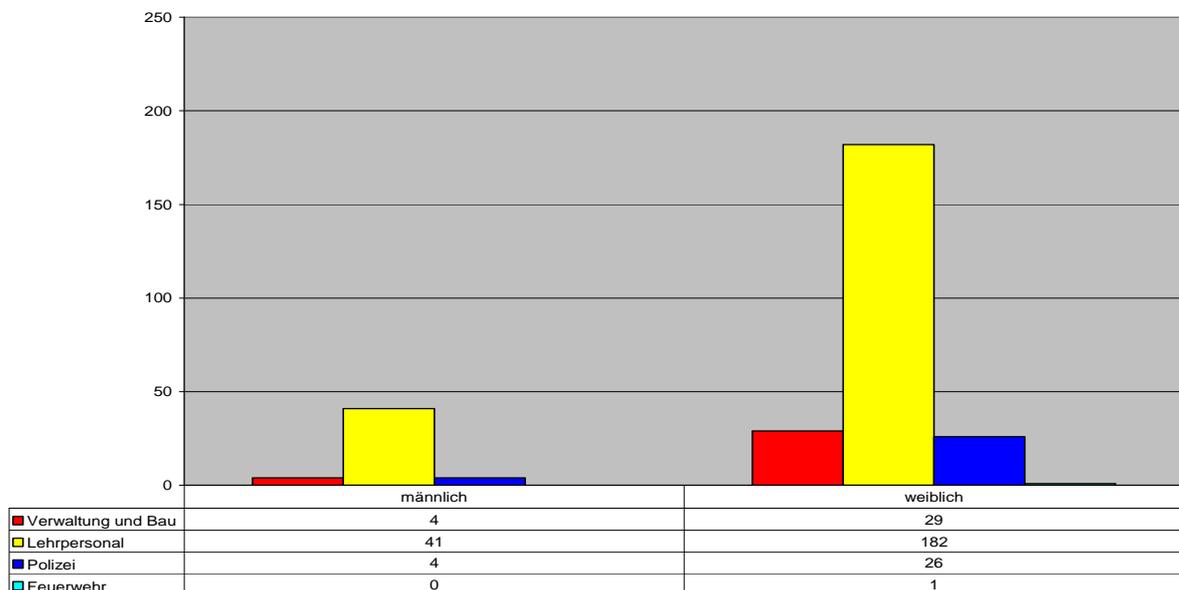
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)



Beamte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höh. Dienst	0	30	0	0	30
	geh. Dienst	4	11	4	0	19
	mittl. Dienst	0	0	0	0	0
weiblich	höh. Dienst	1	81	0	0	82
	geh. Dienst	26	101	25	0	152
	mittl. Dienst	2	0	1	1	4
gesamt		33	223	30	1	287



1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit

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

Tarifbeschäftigte:

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

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

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

Die Teilnahme an der Altersteilzeit war bis Ende 2003 zahlreich, wurde aber insbesondere durch die unter 60-jährigen in Anspruch genommen. Bis Dezember 2003 gehörten lediglich 13,8% der Antragsteller/-innen dem Personenkreis der über 60-jährigen an. In seiner Sitzung am 03.12.2003 beschloss der Magistrat, den Personenkreis der unter 60-jährigen grundsätzlich von der Gewährung der Altersteilzeit auszuschließen. Die hieraus resultierende Bewilligungspraxis führte zu einem erheblichen Einbruch in der Anzahl der Antragstellungen. Im Jahre 2008 wurden insgesamt 23 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse neu bewilligt (fünf davon bereits für das Jahr 2009).

Seit Beginn der Altersteilzeit wurden im Bereich der Tarifbeschäftigten des Magistrats der Stadt Bremerhaven insgesamt 345 Anträge auf Teilnahme an der Altersteilzeit gestellt und 291 Altersteilzeitbeschäftigungen gewährt (Bescheiderteilung bis 31.12.2008). Diese Zahlen umfassen ausschließlich die *schriftlichen* Anträge und hieraus resultierende Bewilligungen bzw. Ablehnungen.

Der weitaus überwiegende Teil der Antragsteller/-innen entschied sich für das Blockmodell (ca. 97,6 % = 284/Blockmodell, 7/Teilzeitmodell).

Zum Stichtag 31.12.2008 waren im Bereich des Magistrats (ohne EBB) insgesamt 85 Tarifbeschäftigte im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsvertrages beschäftigt. Zum selben Stichtag im Jahre 2007 waren es 83 Tarifbeschäftigte.

Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) gibt vor, dass Altersteilzeitarbeitsverhältnisse vor dem 01.01.2010 beginnen müssen. Ob die Regelungen des TV ATZ über diesen Termin hinaus in gleicher oder ähnlicher Form verlängert werden oder enden, bleibt zunächst abzuwarten.

Beamte:

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

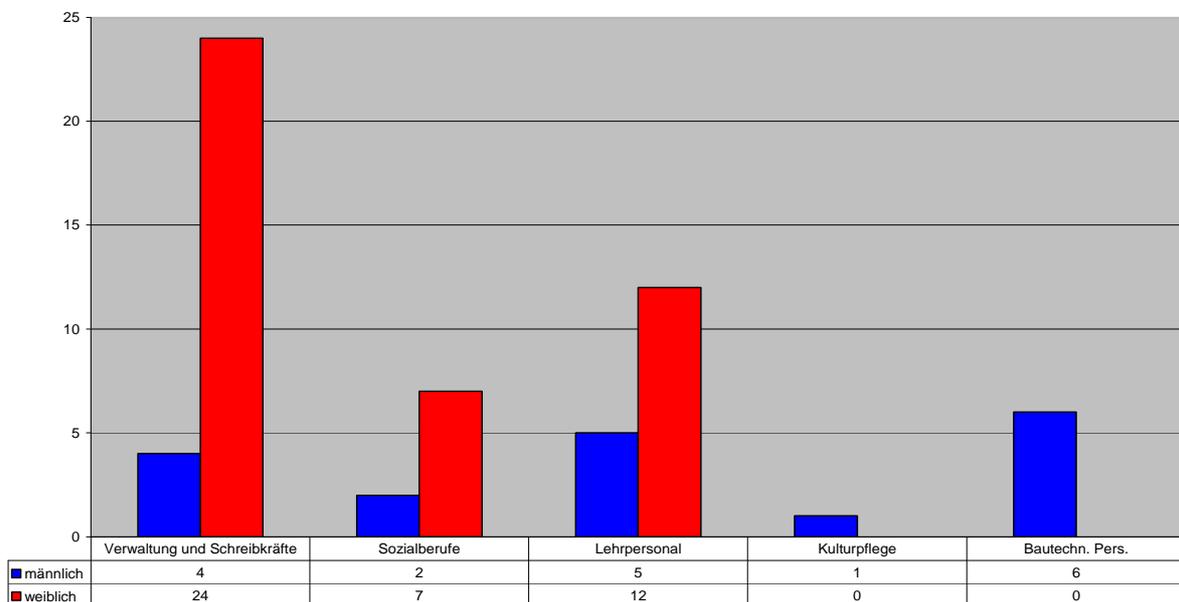
Mit dem Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 15.04.2008 ist gemäß § 71 b BremBG rückwirkend zum 01.02.2008 wieder die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit gegeben worden (Mitteilungen für die Verwaltung vom 01.07.2008). Die Neuregelung sieht eine Aufteilung der Arbeits- und Freistellungsphase von 60:40 vor. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Bewilligung von Altersteilzeit; sie erfolgt vielmehr allein aus öffentlichem Interesse.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die zum Stichtag 31.12.2008 laufenden Altersteilzeitfälle in den ausgewählten Personalgruppen:

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

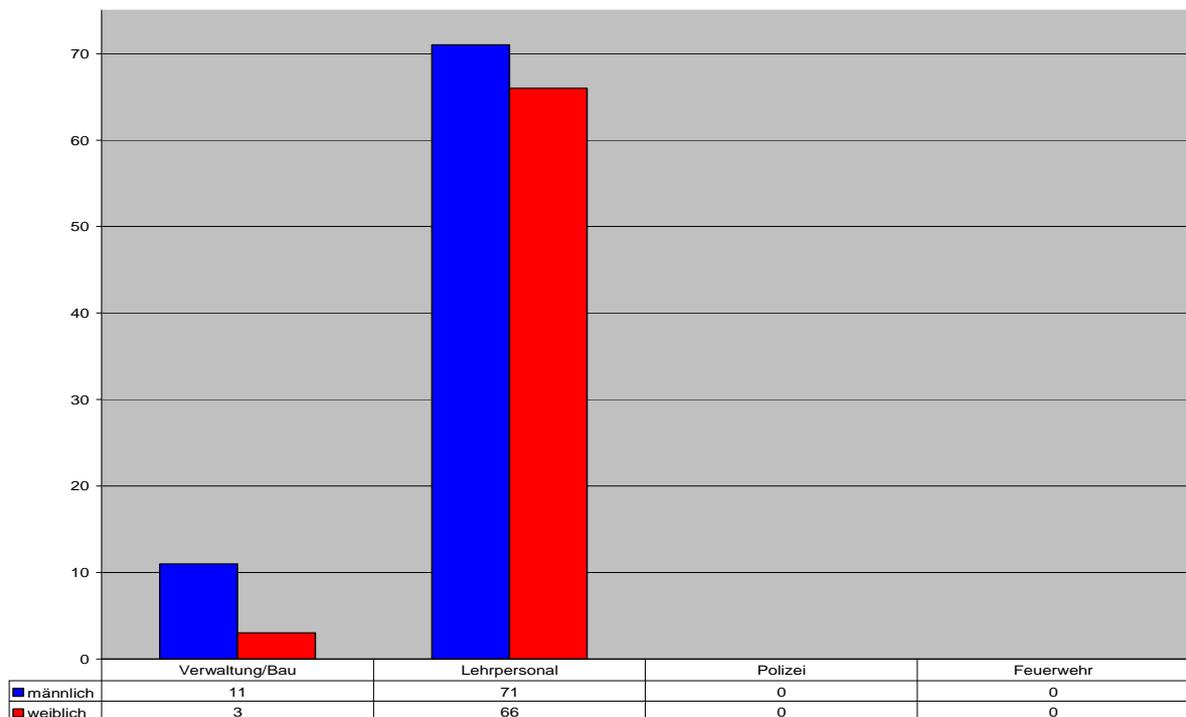
		Verwaltung und Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechnisches Personal	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	1	1	0	0	0	2
	weiblich	9	3	2	0	0	14
	gesamt	10	4	2	0	0	16
Blockmodell Freistellungsphase	männlich	2	1	5	1	6	15
	weiblich	15	4	9	0	0	28
	gesamt	17	5	14	1	6	43
Teilzeitmodell	männlich	1	0	0	0	0	1
	weiblich	0	0	1	0	0	1
	gesamt	1	0	1	0	0	2
Gesamtzahl		28	9	17	1	6	61



Beamte in Altersteilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

			Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt	
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	1	7	0	0	8	
		höherer Dienst	1	6	0	0	7	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	1	4	0	0	5	
		höherer Dienst	0	5	0	0	5	
	gesamt		3	22	0	0	25	
	Blockmodell Freistellungs- phase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
			gehobener Dienst	3	27	0	0	30
höherer Dienst			6	25	0	0	31	
weiblich		mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	43	0	0	43	
		höherer Dienst	1	9	0	0	10	
gesamt			10	104	0	0	114	
Teilzeitmodell		männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
			gehobener Dienst	0	1	0	0	1
	höherer Dienst		0	5	0	0	5	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	4	0	0	4	
		höherer Dienst	1	1	0	0	2	
	gesamt		1	11	0	0	12	
	Gesamtzahl			14	137	0	0	151



1.9 Versorgungsempfänger

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

Die Altersgrenze für die Beamten ist das vollendete 65. Lebensjahr. Hiervon ausgenommen sind die Vollzugsbeamten; für sie liegt diese Grenze beim vollendeten 60. Lebensjahr. Seit dem 01.05.2008 können Polizeivollzugsbeamte auf Antrag den Eintritt in den Ruhestand um insgesamt bis zu fünf Jahre hinausschieben, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Für Lehrpersonal gilt als Altersgrenze das Ende des Schulhalbjahres, in dem das fünfundsechzigste Lebensjahr vollendet wird (§ 42 Bremisches Beamtengesetz).

Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit können Beamte (ausgenommen Vollzugsbeamte, s. o.) in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie

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

Dies gilt für Lehrpersonal jedoch nur mit Ablauf des letzten Monats eines Schulhalbjahres (§ 43 Abs. 4 Bremisches Beamtengesetz).

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

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

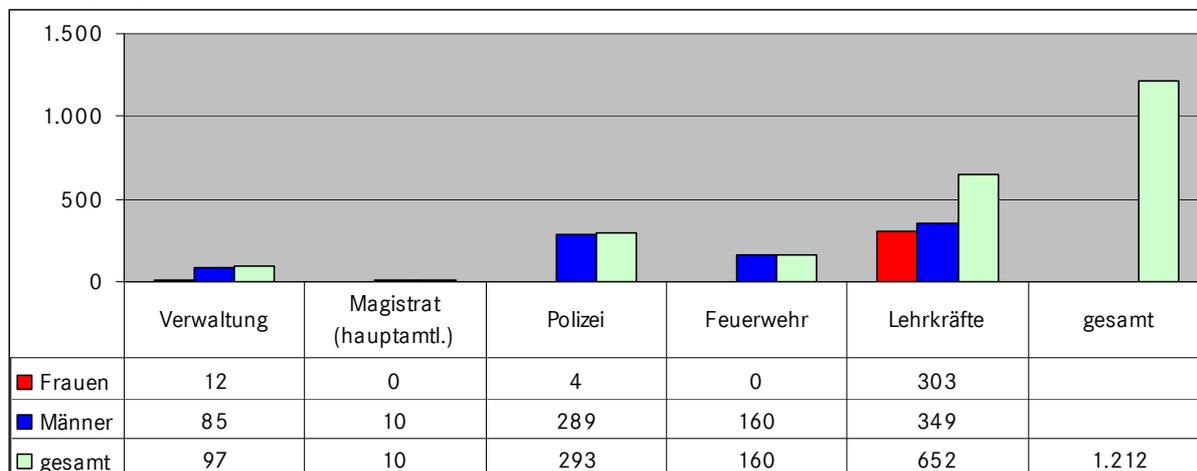
Zum 31.12.2008 wurden für insgesamt 1.627 Personen Versorgungsbezüge gezahlt. Nicht enthalten sind die Versorgungsempfänger des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide (6 Personen).

weiblich	männlich	Gesamt
701	926	1.627

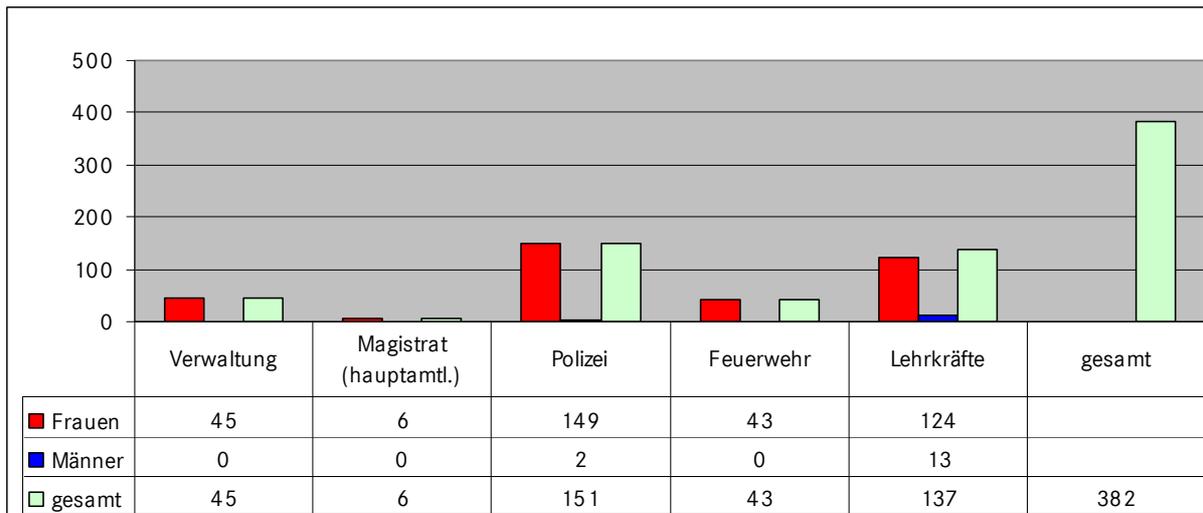
Daneben bezogen 108 ehemalige Mitarbeiter/-innen aus dem Tarifbereich eine zusätzliche Rente nach dem Ortsgesetz.

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

Versorgungsurheber

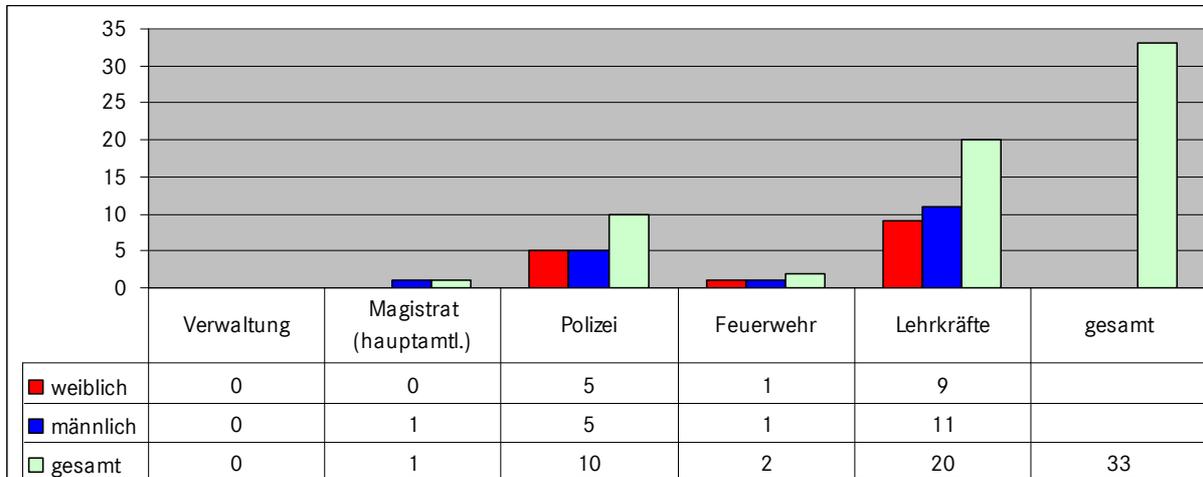


Witwen-/Witwerversorgung



Waisenversorgung

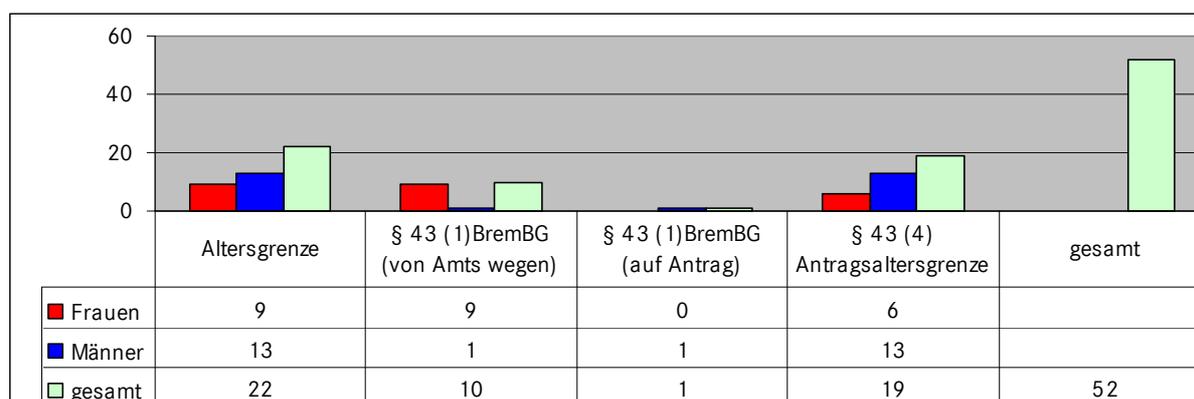
(Halbwaisen, Vollwaisen, Unfallwaisen)



Darstellung der Versetzungen in den Ruhestand aus Alters- und Krankheitsgründen einschließlich Sterbefälle aus dem aktiven Dienst in der Zeit vom 01.01. bis 31.12.2008 (insgesamt = 86 Personalfälle):

Grund	Verwaltung		Polizei		Feuerwehr		Lehrkräfte	
Altersgrenze	4		9		10		22	
§ 42 BremBG	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 45	4	0	9	0	10	0	13	9
Ablauf Zeitbeamtenverhältnis	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 1	1	0	0	0	0	0	0	0
vorgez. Altersgrenze	3		entfällt		entfällt		19	
§ 43 Abs. 4 BremBG	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 22	2	1	0	0	0	0	6	13
Dienstunfähigkeit einschl. Sterbefall aus aktivem Dienst	2		2		2		10	
von Amts wegen § 43 Abs. 1 BremBG	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 16	2	0	2	0	2	0	9	1
Dienstunfähigkeit	1		0		0		1	
auf Antrag § 43 Abs.1 BremBG	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 2	1	0	0	0	0	0	1	0

Exemplarische Darstellung der Versetzungen in den Ruhestand im Jahr 2008 am Beispiel der Lehrkräfte:



Die Zahl der überplanmäßig Beschäftigten per 31.12.2008 (33 Personen) ist rückläufig zu der Zahl der überplanmäßig Beschäftigten per 31.12.2007 (38 Personen). Diese Tendenz ist besonders bemerkenswert, da im Sommer 2008 neun Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Soweit bzw. solange sie nicht auf Stellen vermittelt werden konnten, wirken sie sich in der vorstehenden Übersicht erhöhend aus. Die Personalkosten werden überwiegend aus den jeweiligen Fachkapiteln der Einsatzämter getragen.

Wie schon in den Vorjahren (seit 2005) sind darüber hinaus Mitarbeiter/-innen (per 31.12.2008: neun Beschäftigte ganztags) überplanmäßig im Bereich der Arbeitsgemeinschaft „ARGE Job-Center-Bremerhaven“ eingesetzt. Die Personalkosten werden von der Bundesanstalt für Arbeit erstattet.

2. Personal-/Strukturveränderungen

2.1 Stellenentwicklung

Grundlage für die Übersicht zur Stellenentwicklung sind die in den Stellenplänen 1992 bis 2008/2009 ausgewiesenen planmäßigen Stellen.

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

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

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

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

Stellenentwicklung

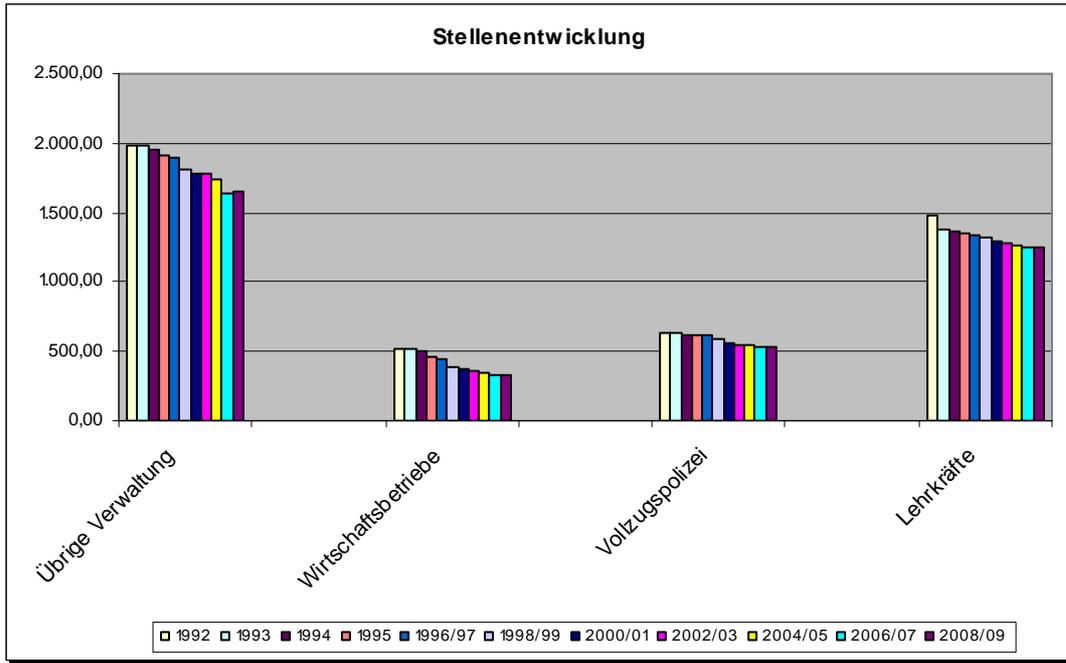
	1992	1993	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	1994	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	1995	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	1996/97	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	1998/99	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2000/01	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2002/03	Entwick- lung gegen-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

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

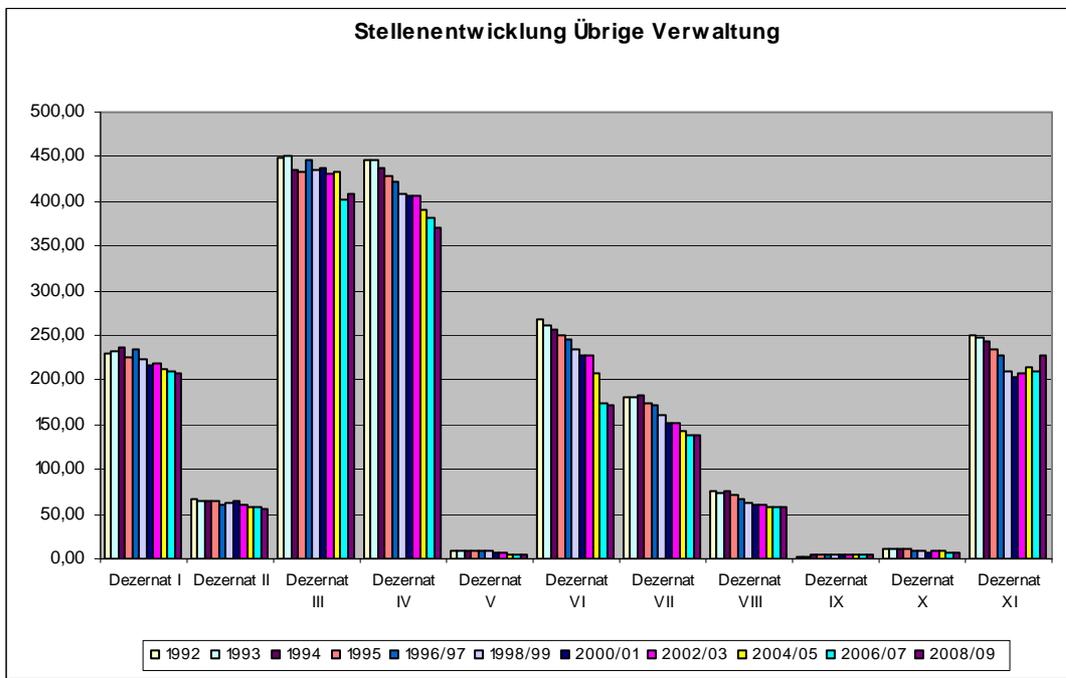
2) Nicht enthalten sind die Stellen für freigestellte Personalratsmitglieder, deren Geschäftszimmerangestellte sowie für Frauenbeauftragte und die zum Stellenplan 2004/2005 neu eingerichteten 3 Stellen Verwaltungsmodernisierung.

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

In allen Bereichen werden die seit Jahren vorherrschenden Einsparbemühungen deutlich:



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



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

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

Refinanzierte Stellen (Stand: Stellenplan 2008/2009)

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

2.2 Tarifpolitische Veränderungen

Zwischen den Gewerkschaften, dem Bund und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) wurde zum 01.10.2005 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) geschlossen. Für Bremerhaven hatte dies aufgrund der Tarifbindung zur VKA zunächst nur Auswirkungen auf den Bereich der Arbeiter und der entsprechenden Auszubildenden.

Für die Angestellten der Stadt Bremerhaven und die entsprechenden Auszubildenden wurde mit Wirkung vom 01.10.2007 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) eingeführt. Die Überleitung und damit verbundene Zahlungen wurden vorerst unter dem Vorbehalt der entsprechenden tarifvertraglichen Vereinbarung vorgenommen. Die Verhandlungen der Tarifvertragsparteien zur Regelung der Überleitung der Angestellten konnten am 30.03.2008 mit der Unterzeichnung des „Tarifvertrages über die Geltung des VKA-Tarifrechts für die Angestellten und Auszubildenden der Stadt Bremerhaven“ abgeschlossen werden.

Ausgenommen sind die angestellten Lehrkräfte, soweit sie unter die Sonderregelung SR 21 I BAT fallen. Für sie wurde die Anwendung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) mit Wirkung vom 01.10.2007 vereinbart. Damit wurde vermieden, dass für das unterrichtende Personal innerhalb des Landes Bremen ein unterschiedliches Tarifrecht gilt.

Weiterhin ist das Personal des Stadttheaters ausgenommen, soweit es unter das besondere Bühnen- und Musikrecht fällt.

Die Überleitung der Angestellten in den TVöD/VKA bzw. TV-L sowie die Umsetzung der aus den Überleitungstarifverträgen resultierenden Veränderungen konnten im Jahre 2008 weitgehend abgeschlossen werden. Die Arbeitsverträge wurden aktualisiert und dem neuen Tarifrecht angepasst. Die Berufsgruppen der ehemaligen Arbeiter und der ehemaligen Angestellten wurden tarifrechtlich zu der Gruppe der Beschäftigten zusammengefasst.

2.3 Ergebnis und Auswirkungen der Tarifverhandlungen 2008

Der Bund und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben sich am 31.03.2008 mit den Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion in den Entgelttarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen auf die folgenden Eckpunkte geeinigt:

- Erhöhung der Tabellenentgelte des TVöD
Die Tabellenentgelte wurden wie folgt erhöht:
 - a) ab 1 Januar 2008 um 50 Euro (Sockelbetrag) sowie anschließend um 3,1 Prozent
 - b) ab 1. Januar 2009 Erhöhung um weitere 2,8 Prozent
- einmalige Sonderzahlung
Im Januar 2009 erhalten alle Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 15 eine einmalige Sonderzahlung von 225 Euro; Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit.
- Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten
Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach TVAöD – Besonderer Teil BBiG sowie die Entgelte der Praktikantinnen und Praktikanten wurden ab 1. Januar 2008 um 70 Euro erhöht.
- Arbeitszeit
Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt seit dem 1. Juli 2008 durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Ausgenommen ist der Bereich der Krankenhäuser. Für Altersteilzeitbeschäftigte verbleibt es bei den bisherigen Regelungen. Im Erziehungsdienst werden zweieinhalb Tage im Rahmen der Gesamtarbeitszeit für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet.

Der Tarifvertrag ist frühestens zum 31. Dezember 2009 kündbar. Das Tarifergebnis führte im Jahr 2008 zu Mehrkosten in Höhe von 3.222.000 Euro.

Für den Bereich des Tarifvertrages der Länder (TV-L) werden im Jahre 2009 Tarifverhandlungen geführt.

2.4 Änderungen in der Besoldungsstruktur

Die beamtenrechtliche Besoldung hat ihre Grundlage im Bundesbesoldungsgesetz sowie dem Bremischen Besoldungsgesetz mit den jeweiligen Besoldungsordnungen. Der Senat der Freien Hansestadt Bremen hat am 13.05.2008 mit Artikel 4 des Gesetzes zur Änderung besoldungs- und beamtenrechtlicher Vorschriften das Bremische Besoldungs- und Beamtenanpassungsgesetz (BremBBvAnpG 2008) beschlossen. Zum 01.11.2008 ist die Anpassung der Dienstbezüge und sonstigen Bezüge um 2,9 % vorgenommen worden (Mitteilungen für die Verwaltung vom 03.11.2008).

Die Besoldungsstruktur hat sich 2008 weiterhin durch Neubewertung von Planstellen und daraus folgende Beförderungen verändert.

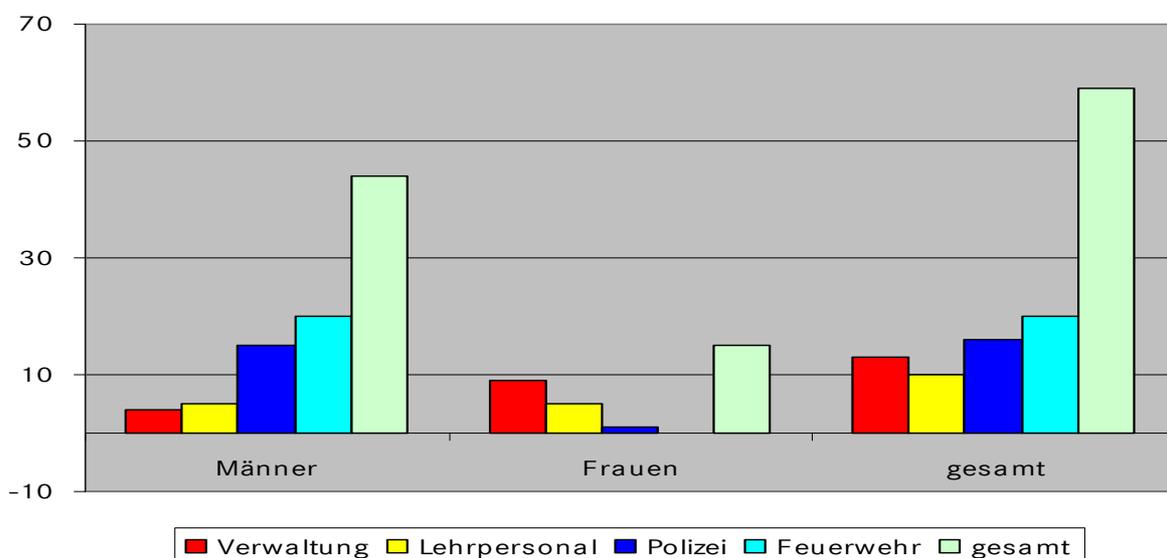
Die Bewertung von Beamtenplanstellen wird beim Magistrat auf der Grundlage des KGSt-Gutachtens „Stellenplan – Stellenbewertung“ von 1982 anhand des jeweiligen Aufgabenzuschnitts der Planstelle vorgenommen. Dabei ist eine Neubewertung jedoch nicht in jedem Falle gleichbedeutend mit einer Höherbewertung,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

2.5 Beförderungen

Aufgrund der Aufhebung des einheitlichen jährlichen Beförderungstermins und der damit verbundenen Beschlusslagen, können 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. Eine Ausnahmeregelung besteht allerdings für den Polizei- und Feuerwehrdienst: aufgrund der Trennung von Plan- und Funktionsstelle werden im Bereich der Polizei sowie der Mischfunktionen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst Beförderungen seit dem 01.04.2007 quartalsweise vorgenommen.

Im Jahre 2008 wurden beim Magistrat insgesamt 59 Beförderungen ausgesprochen, Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle und Grafik zu entnehmen. Im Vergleich zum Vorjahr hat es damit insgesamt 36 Beförderungen weniger gegeben.

	Verwaltung	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Männer	4	5	15	20	44
Frauen	9	5	1	0	15
gesamt	13	10	16	20	59



Spezifizierung für 2008

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höherer Dienst	2	5	3	0	10
	gehobener Dienst	2	0	12	4	18
	mittlerer Dienst	0	0	0	16	16
weiblich	höherer Dienst	1	4	0	0	5
	gehobener Dienst	8	1	1	0	10
	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
gesamt		13	10	16	20	59

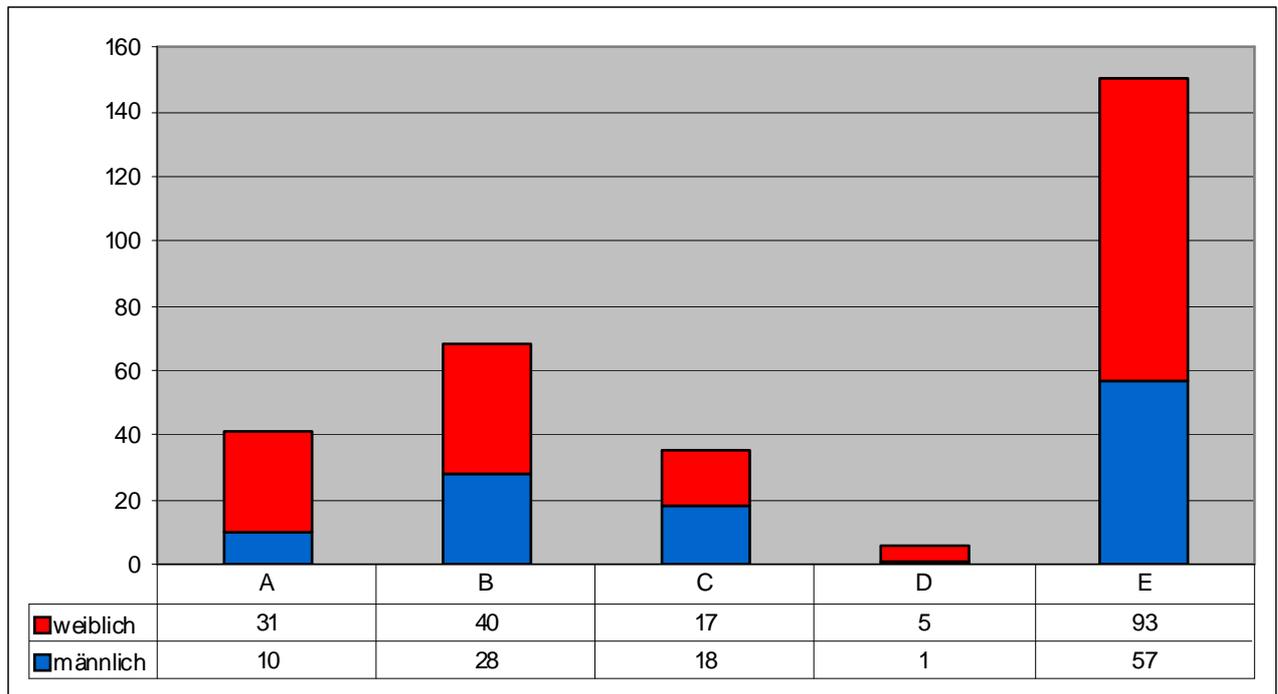
3. Fluktuation und Fehlzeiten

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 2008 wurden in allen Bereichen 150 solcher Personalabgänge verzeichnet, die aus den nachstehenden Gründen stattfanden:

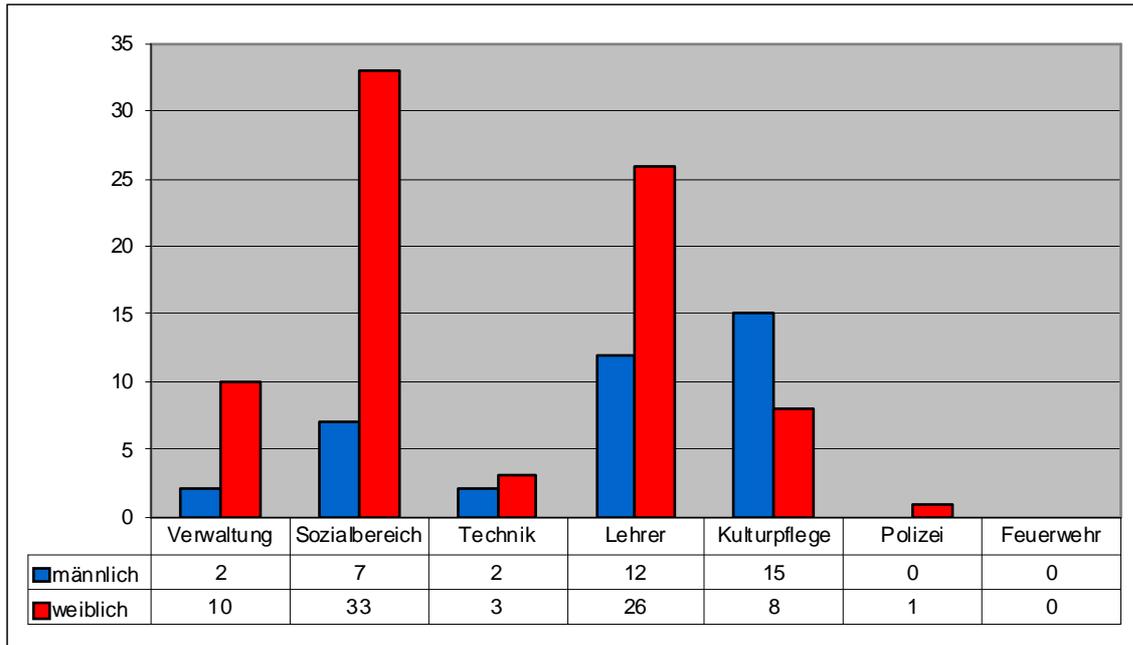


- A Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmer, Antrag auf Entlassung)
- B Arbeitgeberbedingte Fluktuation (Entlassung, Ablauf Zeitvertrag usw.)
- C Natürliche Fluktuation (Kündigung wegen privater, familiärer Gründe, Altersrenten usw.)
- D Sonstige Fluktuationen (Versetzung, Statuswechsel usw.)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

In der arbeitgeberbedingten Fluktuation (B) befindet sich ein Anteil von 59 Zeitverträgen.

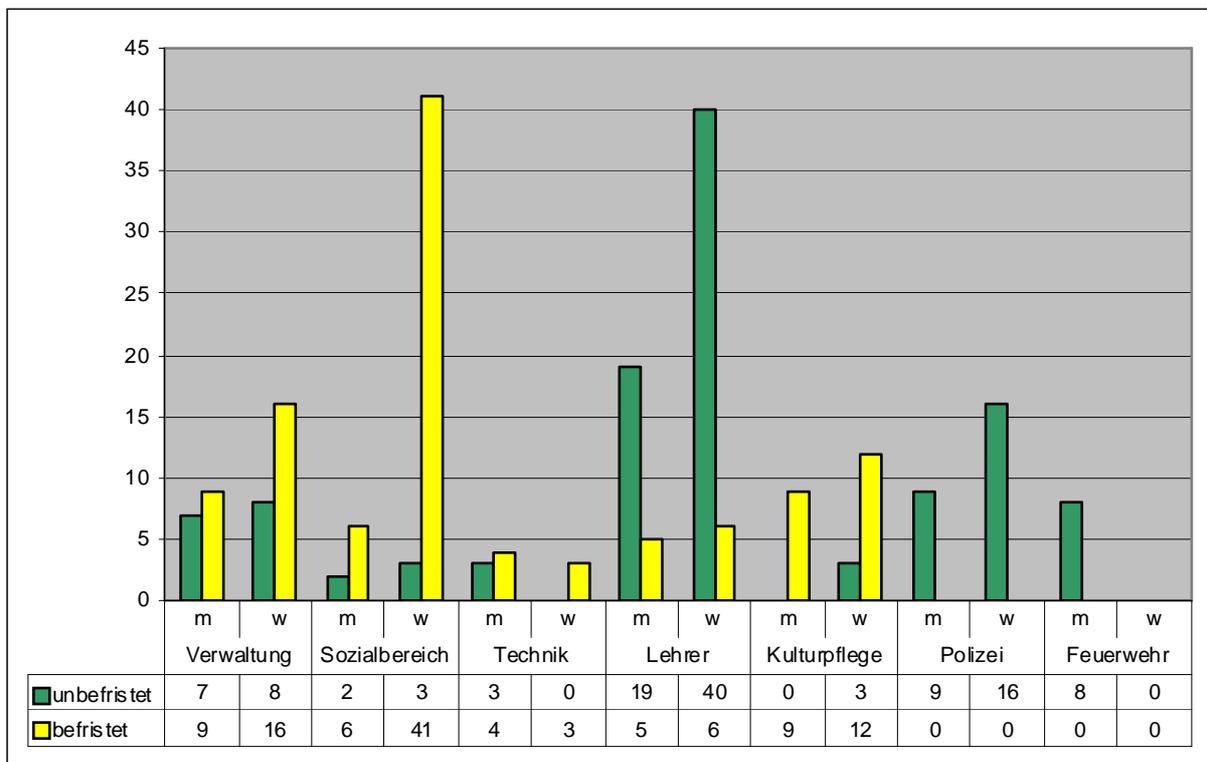
Umgerechnet auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 2008 eine Fluktuationsquote von 3,29%.

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



3.2 Personalzugänge

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



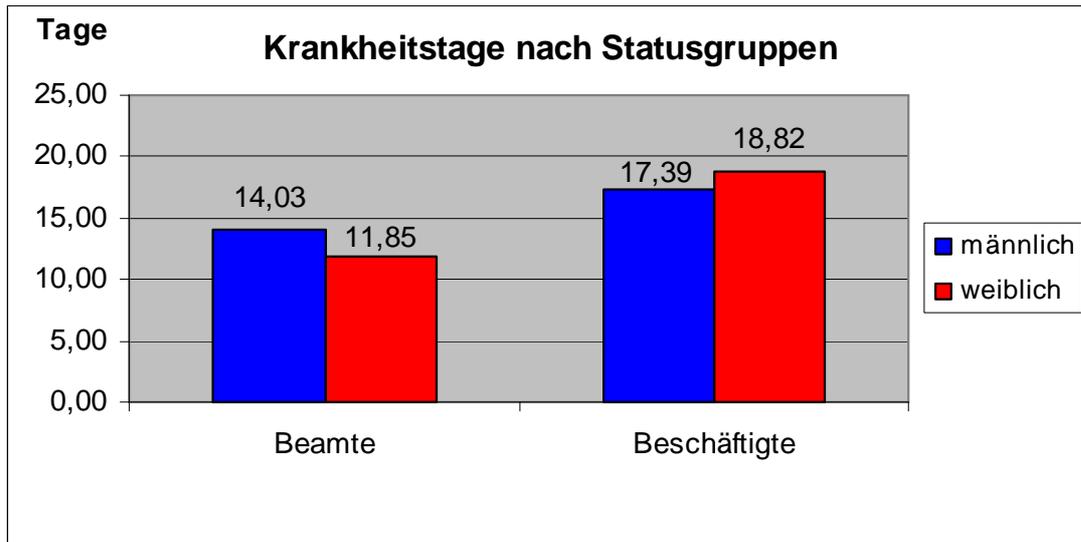
3.3 Vorübergehende Abwesenheit

Im Jahr 2008 ruhte bei 24 Mitarbeiterinnen und 3 Mitarbeitern das Beschäftigungsverhältnis. Alle bezogen eine Rente auf Zeit.

Ein Mitarbeiter befand sich im Zivildienst. Abwesenheiten aus anderen Gründen waren nicht zu verzeichnen.

3.4 Krankheitstage

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



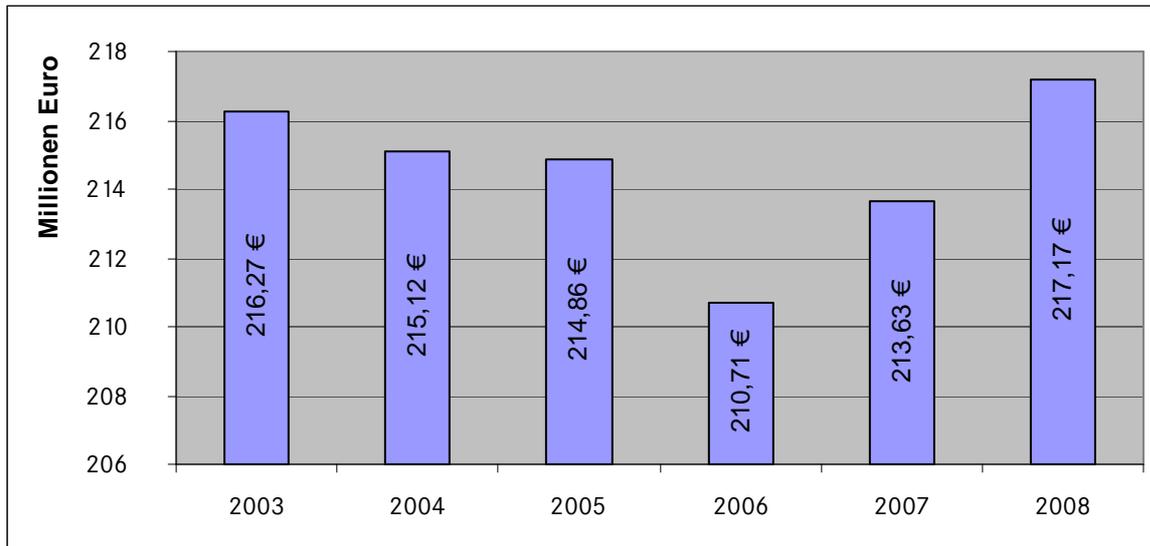
Die Veränderungen in der Anzahl der durchschnittlichen Krankheitstage liegen innerhalb der üblichen Schwankungsbreite. Bis auf die männlichen Beamten ist die Zahl der Krankheitstage geringfügig angestiegen.

Auf die bisherige Darstellung der Krankheitstage nach Personalgruppen wird an dieser Stelle verzichtet, da die starken jährlichen Schwankungen in der Zahl der Krankheitstage vorwiegend in der häufig geringen Anzahl der Beschäftigten begründet lagen. Langzeiterkrankungen führten dadurch zu überproportional hohen Ergebnissen bei einzelnen Personalgruppen. Inhaltlich wird hier auf die aussagefähigeren Werte im Abschnitt 5.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement verwiesen.

4. Personalausgaben

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

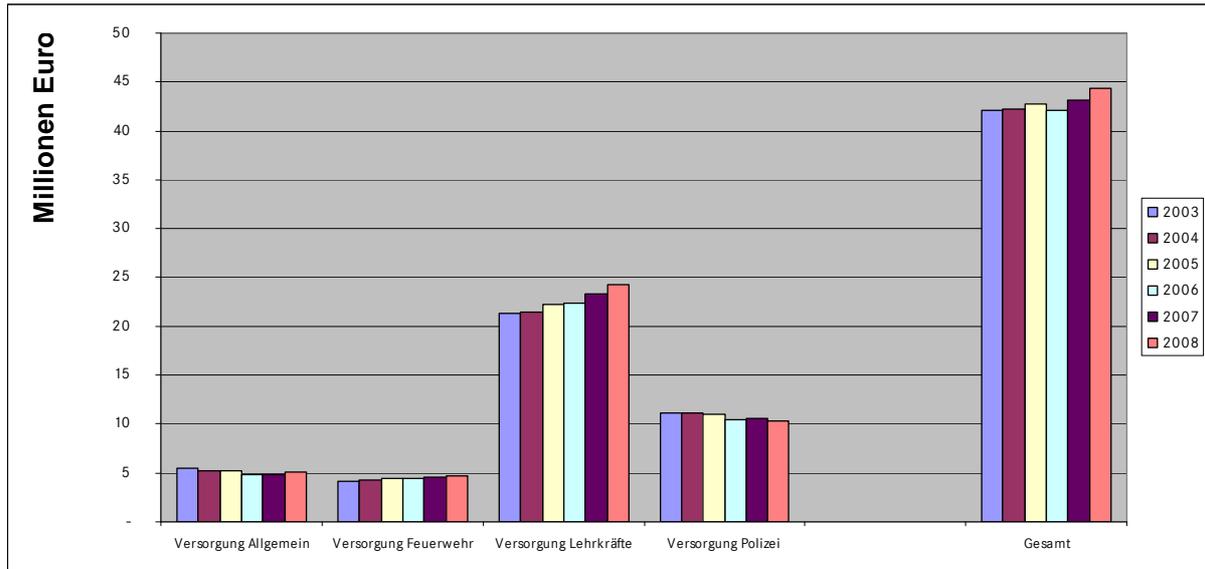
4.1 Entwicklung der Personalausgaben als Gesamtsumme von 2003 bis 2008



Die zunächst rückläufigen Personalkosten gehen zu einem wesentlichen Teil auf die Neuregelung der Sonderzahlungen im Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger zurück. Weiter erfolgten im Zeitraum 2005 bis 2007 keine Tarif- und Besoldungssteigerungen.

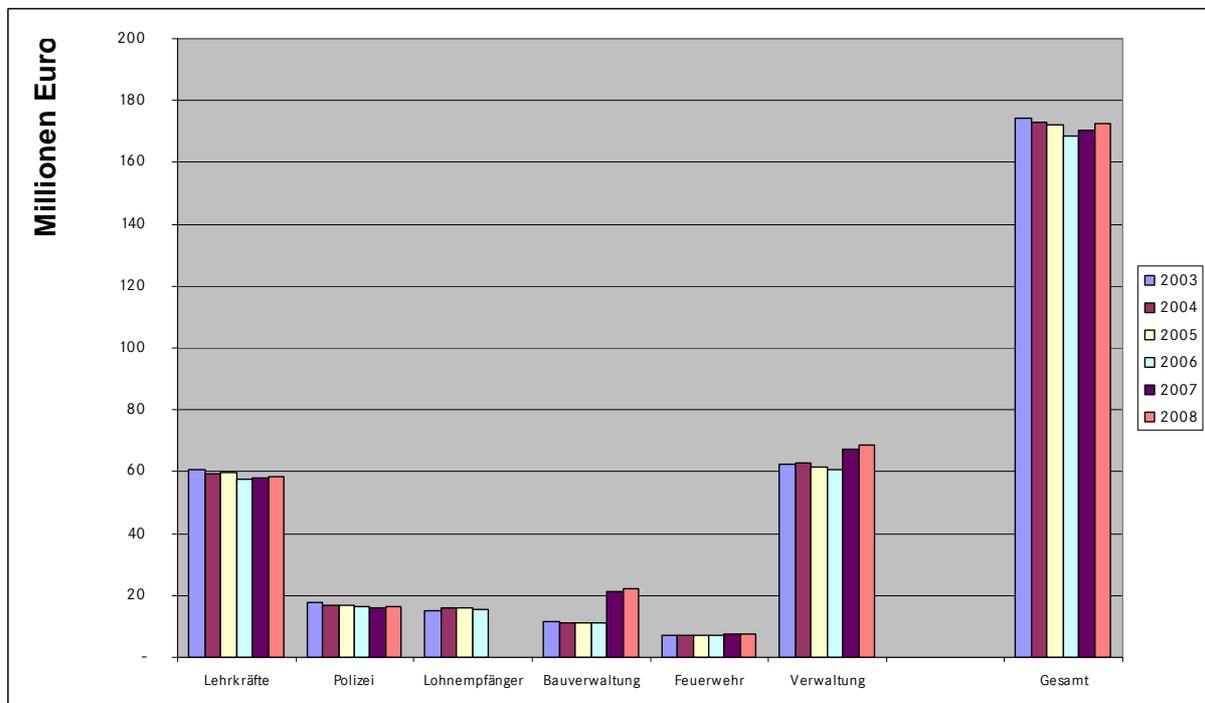
Im Jahr 2007 erfolgte der Wechsel in das Tarifrecht des TVöD für die bisherigen Angestellten. Die Kostensteigerungen im Jahr 2008 beruhen auf dem Tarifabschluss für die Beschäftigten nach TVöD sowie auf der weiterhin ansteigenden Zahl der Versorgungsempfänger/innen.

4.2 Versorgungsausgaben



Die Versorgungsausgaben sind im Berichtszeitraum weiterhin gestiegen. Die Entwicklung vollzieht sich hierbei in den Bereichen unterschiedlich. In den Bereichen allgemeine Verwaltung und Polizei stagnieren bzw. sinken die Versorgungsausgaben. Im Bereich der Lehrkräfte gibt es dagegen unverändert einen deutlichen Anstieg. Im Versorgungsrecht haben sich im Berichtszeitraum keine relevanten Änderungen ergeben. Die Besoldungssteigerung im November 2008 wirkt sich nur geringfügig auf die Ausgaben insgesamt aus. Bedingt durch die Altersstruktur ist auch in den kommenden Jahren – insbesondere im Bereich der Lehrkräfte – mit einem weiteren Anstieg der Kosten zu rechnen.

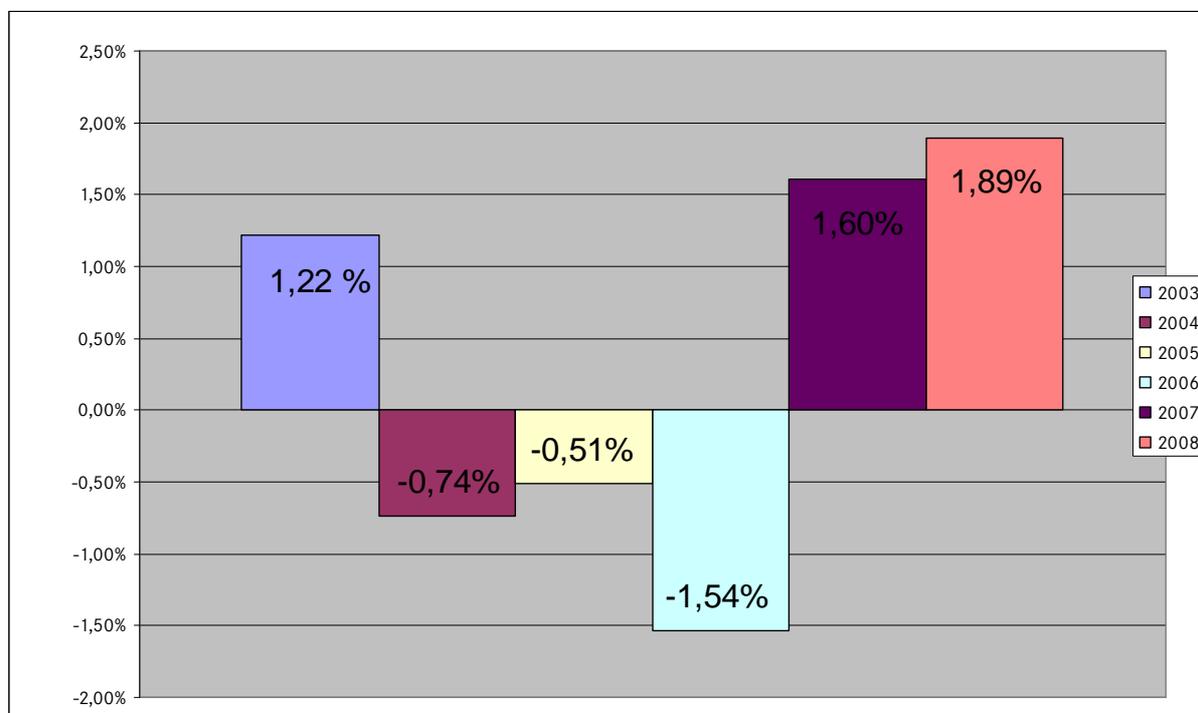
4.3 Personalausgaben nach Arten



Die Personalausgaben betragen insgesamt 172,8 Millionen Euro. Auf die Bereiche Polizei und Lehrkräfte, die inzwischen einer 100 %igen Kostenerstattung unterliegen, entfiel ein Anteil von 74,6 Millionen Euro.

Die Personalkosten sind damit insgesamt wieder gestiegen. Weder im Beamten- noch im Tarifrecht gab es neue kostensenkende Regelungen. Die steigende Zahl an Versorgungsempfängern und die Kosten für den Tarifabschluss im TVöD bewirkten daher eine Steigerung der Gesamtkosten.

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



Die Absenkung der Personalkosten 2004 resultiert aus dem Zusammenwirken der Reduzierung der Sonderzahlungen an Beamte und Versorgungsempfänger sowie den stellenplanmäßigen Änderungen. Die Reduzierung im Jahr 2006 fällt wie oben bereits erläutert bedingt durch den einbezogenen Personenkreis erhöht aus. Bereinigt um die Ausgliederung der Beruflichen Bildung Bremerhaven gGmbH ergab sich ein Rückgang der Personalkosten um 1,54%.

Im Jahr 2008 konnte durch die Neuregelungen im TVöD, sowie die Personalbewirtschaftung insgesamt, die Steigerung der Gesamtkosten mit 1,89% deutlich unter der Tarifsteigerung im TVöD von über 4% gehalten werden.

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

	Tarifbeschäftigte	Beamte/Versorgungsempfänger
2003	2,4% ab Januar/April 7,5%/max. 185,- € als Einmalzahlung 50,- € zweite Einmalzahlung Wegfall AZV-Tag Kürzung Stufensteigerung	2,4% ab April/Juli 7,5%/max. 185,- € als Einmalzahlung 50,- € zweite Einmalzahlung Spitzenbeamte ausgenommen
2004	1,0% ab Januar 1,0% ab April Nur für Neueinstellungen im Bereich Angestellte: Streichung Urlaubsgeld Streichung Sonderzuwendung 40 Wochenstunden	1,0% ab April 1,0% ab August Streichung Urlaubsgeld Kürzung Sonderzuwendung

2005	Insgesamt 300,- € Einmalzahlung für Beschäftigte nach dem TVöD Fortschreibung der Streichung Sonderzahlungen bei Neueinstellungen Angestellte	Weitere Absenkung der Sonderzuwendung um 5 Prozentpunkte
2006	Insgesamt 300,- € Einmalzahlung für Beschäftigte nach dem TVöD Fortschreibung der Streichung Sonderzahlungen bei Neueinstellungen Angestellte	Streichung der Sonderzuwendung für aktive Beamte und ab A 12 und für alle Versorgungsempfänger sowie Reduzierung auf 840 Euro für die Besoldungsgruppen bis A 8 und 710 Euro für die Besoldungsgruppen A 9 bis A 11
2007	300,- € Einmalzahlung (nur relevant für ehemalige Lohnempfänger) Überleitung der Angestellten in TVöD zum Oktober 2007, damit <ul style="list-style-type: none"> • Tabellenzuordnung • Strukturausgleiche • Leistungsentgelt 	Keine Änderungen
2008	50,- Euro plus 3,2% ab Januar Nachverhandlung diverser Besitzstände	2,9% ab November

5. Personalentwicklung

5.1 Fort- und Weiterbildung

Der Fort- und Weiterbildung als einem Teil der Personalentwicklung kommt weiterhin eine große Bedeutung bei der Vermittlung von allgemeinen Kompetenzen zu, die über die Spezialkompetenzen für den jeweiligen Arbeitsplatz hinausgehen.

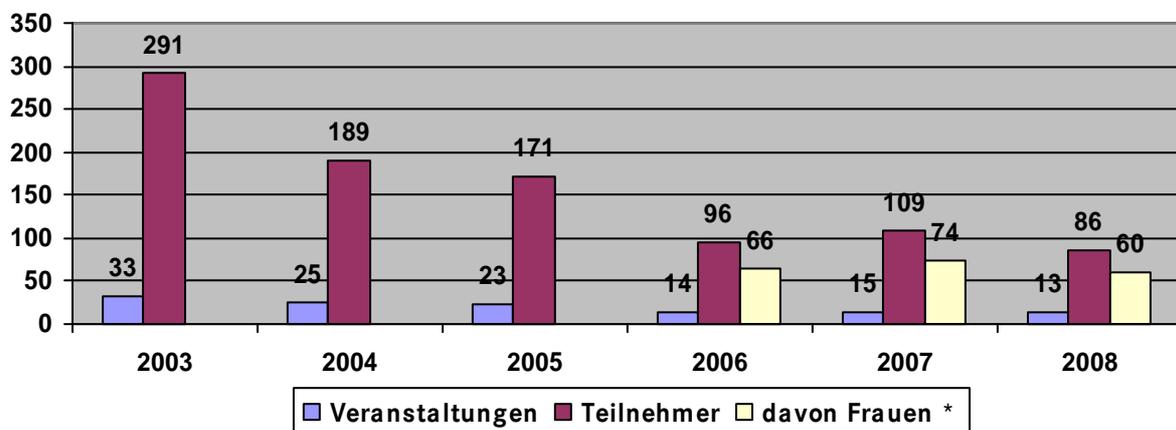
Fortbildung ist unverzichtbar, wenn das Ziel einer dienstleistungs- und serviceorientierten Verwaltung erreicht werden soll. Den gesellschaftlichen Entwicklungen, dem technischen Fortschritt und den sich ändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen muss Rechnung getragen werden. Dies ist u. a. nur dann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

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

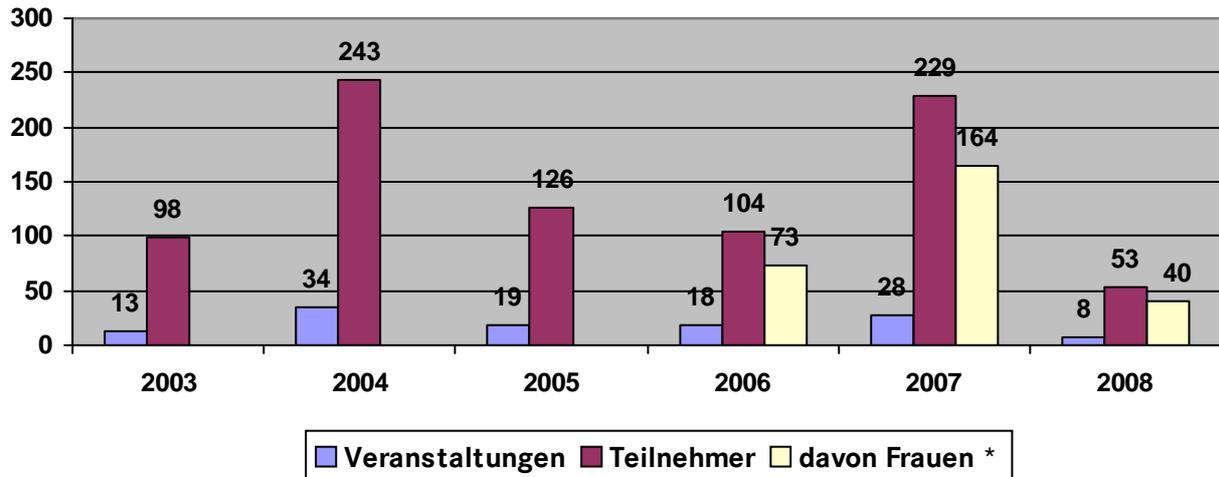
Der demographische Wandel bedeutet auch für die Beschäftigten und die Führungskräfte beim Magistrat, sich den neuen Verhältnissen anzupassen. Durch die Erhöhung der Lebensarbeitszeit und die ständig weiter fortschreitenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen ist die Notwendigkeit zu einem lebenslangen Lernen gegeben, da einmal erworbenes Wissen nicht mehr ausreicht. Auch darauf muss sich das zukünftige Angebot an internen und externen Fortbildungen einstellen.

Nachfolgend sind die Computerschulungen, die PC-Workshops und die Internen Fortbildungsveranstaltungen dargestellt. Die Teilnehmerzahlen der Internen Fortbildungsveranstaltungen sind gesunken, da die im Rahmen der Einführung von Mitarbeiter/innen – Gesprächen durchgeführten Informationsveranstaltungen und Schulungen für Führungskräfte weitgehend abgeschlossen sind. Der Abwärtstrend bei den ADV-Veranstaltungen hat sich weiter fortgesetzt, da keine neue Software eingeführt wurde und die Computerschulungen in den etablierten Programmen nur noch im Einzelfall erforderlich werden.

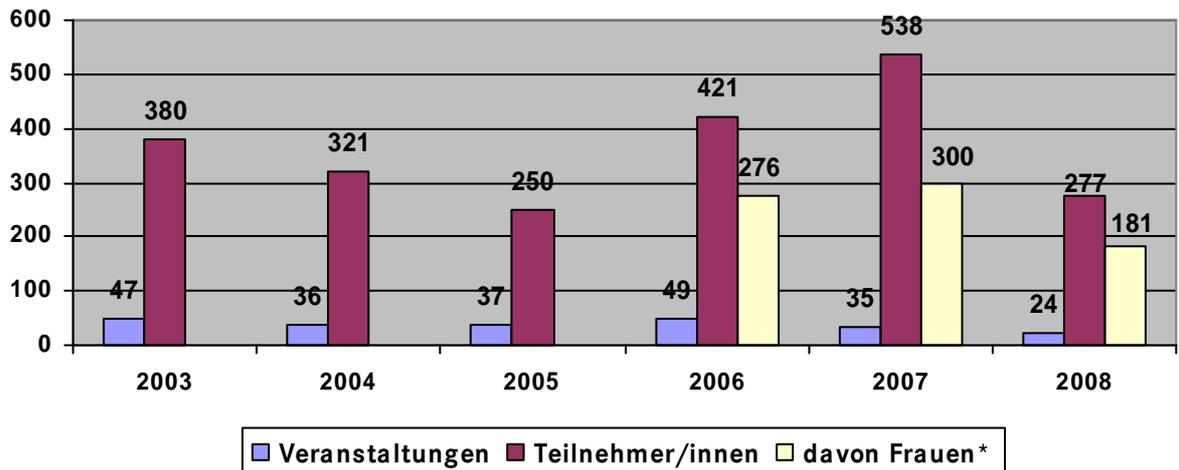
Computerschulungen



PC-Workshops



Interne Fortbildungsveranstaltungen



* Der Frauenanteil wird erst seit dem Jahr 2006 erfasst.

Die Mitarbeiter/innen 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, des Senators für Finanzen, der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen und diversen anderen Fortbildungsanbietern) teilgenommen.

Fortbildungsveranstaltungen: intern und extern

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

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

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

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

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

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

Weiterbildung

Seit 1994 wird Mitarbeitern/Mitarbeiter/innen 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
08/2003	06/2004	1	3
08/2004	06/2005	4	0
08/2005	06/2006	1	1
08/2006	06/2007	1	0
08/2007	06/2008	1	2
08/2008	vor. 06/2009	3	1

5.2 Einführung der Mitarbeiter/innen – Gespräche

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 die Einführung von Mitarbeiter/innen – Gesprächen war bis zum 31.12.2008 befristet. Eine Arbeitsgruppe hat Ende 2008 mit der Überarbeitung des Leitfadens und des Fragebogens begonnen. Zudem wird in Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat eine neue Dienstvereinbarung über das Führen von Mitarbeitergesprächen auch unter Einbeziehung des „**audit berufundfamilie®**“ vorbereitet.

Die Informationsveranstaltungen und Vorgesetztenschulungen der Referate, Ämter und Amtsstellen sind weitestgehend abgeschlossen. Im Jahr 2008 erfolgte noch eine Informationsveranstaltung mit ca. 100 Mitarbeiter/innen. Zudem wurden weitere 24 Vorgesetzte geschult; das letzte Seminar erfolgte in Kooperation mit dem Lehrerfortbildungsinstitut. Das Personalamt führt auch weiterhin eine Nachrückerliste über noch ausstehende Vorgesetztenschulungen.

Im Oktober 2008 wurde erneut eine Ämterabfrage hinsichtlich des Führens von Mitarbeiter/innen – Gesprächen durchgeführt. Dabei ging es um die Beteiligungsquote, die Aufwand-Nutzen-Relation, die Qualität der Gespräche sowie die grundsätzliche Akzeptanz.

Die bisherige durchschnittliche Beteiligungsquote (Anzahl der Mitarbeiter/innen und der durchgeführten Mitarbeiter/innen – Gespräche, Prozentanteil der Erfüllung) liegt bei etwa 72%, wobei in einigen Referaten, Ämtern und Amtsstellen bereits seit 2006 regelmäßig jährliche Gespräche geführt werden. Allerdings gibt es auch einzelne Dienststellen, die bislang aus verschiedenen Gründen noch keine Mitarbeiter/innen – Gespräche führen (z. B. Leitungswechsel, längerfristige Ausfallzeiten durch Krankheit, Neustrukturierung der Abteilungen). Dort soll aber größtenteils 2009 ebenfalls mit den Gesprächen begonnen werden.

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

Die Mitarbeiter/innen – Gespräche werden daher weiter als ein gutes Instrument zur Mitarbeiterführung und Personalentwicklung angesehen. Die Fortführung auf der Grundlage einer überarbeiteten Dienstvereinbarung ist zu empfehlen.

5.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

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

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

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

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen den Stand der im Jahre 2008 begonnenen BEM-Gespräche und den Stand des Verfahrens zum Termin 31.12.2008 (*soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden*):

BEM im Bereich der Beamten

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Einladungen 2008	männlich	3	14	11	15	43
	weiblich	2	15	0	1	18
	gesamt	5	29	11	16	61
durchgeführte BEM-Verfahren 2008	männlich	1	5	1	5	12
	weiblich	2	4	0	1	7
	gesamt	3	9	1	6	19

BEM im Bereich der Tarifbeschäftigten

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Lehrpersonal	Sozialberufe	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Einladungen 2008	männlich	8	0	3	3	0	14
	weiblich	35	4	32	2	0	73
	gesamt	43	4	35	5	0	87
durchgeführte BEM-Verfahren 2008	männlich	1	0	2	1	1	5
	weiblich	7	0	14	1	1	23
	gesamt	8	0	16	2	2	28

Die Gespräche des betrieblichen Eingliederungsmanagements stellen ein Angebot an die Beschäftigten dar. Jeder Beschäftigte kann entscheiden, ob er das Gesprächsangebot annehmen möchte oder nicht. Zum Einen weicht die Anzahl der Einladungen aus diesem Grund von den durchgeführten/abgeschlossenen Verfahren ab. Ablehnungen werden oftmals damit begründet (freiwillig), dass die Erkrankung und die damit verbundenen Fehlzeiten nicht mit der beruflichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen. Zum Anderen sind im Jahre 2008 begonnene BEM-Gespräche (Einladungen) per 31.12.2008 noch nicht abgeschlossen und wurden nicht in die Rubrik „durchgeführte BEM-Verfahren“ einbezogen.

Grundsätzlich sind die Gespräche des betrieblichen Eingliederungsmanagements sehr planungs- und zeitintensiv; je nach Sachverhalt können Nachfolgespräche notwendig werden. Die Dauer eines Gespräches beträgt durchschnittlich zwischen 30 und 120 Minuten. In der Regel wünschen die Be-

schäftigten, dass der zuständige Personalrat an dem Gespräch teilnimmt. Auf Wunsch der Beschäftigten kann auch der Betriebsarzt hinzugezogen werden, der im Jahr 2008 an einer Vielzahl der Gespräche beteiligt war.

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

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

5.4 Nachwuchsgewinnung

Auch im Jahr 2008 sind in den meisten Bereichen relativ wenige Einstellungen erfolgt; vor allem beim Lehrpersonal wird derzeit jedoch konkret versucht, durch vermehrte Einstellungen dem sehr hohen Altersdurchschnitt in diesem Bereich entgegenzusteuern. Die in vielen Bereichen der Stadtverwaltung geltende ungünstige Altersstruktur besteht aber nach wie vor.

Durch die sich stetig ändernden beruflichen Rahmenbedingungen und Anforderungen ist ein umfassender und langfristiger Bewusstseinswandel auch in der Kommunalverwaltung gefordert. In wenigen Jahren wird der Mangel an qualifiziertem Fachpersonal auch in diesem Bereich spürbar. Bereits jetzt ist die Anzahl der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze, vor allem im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“, beim Magistrat kontinuierlich rückläufig. Dieser Entwicklung muss frühzeitig entgegengewirkt werden. So gibt es jährliche Präsentationsveranstaltungen beispielsweise mit den Schülern/innen der Zweijährigen Höheren Handelsschule oder am Lloydgymnasium, bei denen die verschiedenen Ausbildungsberufe beim Magistrat der Stadt Bremerhaven vorgestellt werden.

Der Nachwuchsgewinnung wird daher auch weiter ein hoher Stellenwert beizumessen sein. Gerade im Bereich der Personalbedarfsplanung und Personalsicherung ist die Frage der Einstellung von jungen Fachkräften bzw. Ausbildung von Nachwuchskräften rechtzeitig zu entscheiden. Dabei sollte auch überlegt werden, wie die Attraktivität des Magistrats als Arbeitgeber bei jungen Bewerber/innen gesteigert werden kann. Die (zunächst) befristete Weiterbeschäftigung nach dem Bestehen der Abschlussprüfung mit der Note „gut“ oder besser könnte eine Möglichkeit sein. Zur Personalentwicklung sollte zudem auch die Gewinnung von geeigneten Führungskräften gehören.

Die Weiterqualifizierung der städtischen Beschäftigten durch Teilnahme am Angestelltenlehrgang II beim Niedersächsischen Studieninstitut in Hannover wird fortgesetzt. Im Jahr 2008 wurden vier Beschäftigte zur Teilnahme zugelassen; auch 2009 sollen wieder vier Beschäftigte des Magistrats die Möglichkeit zum Besuch des Angestelltenlehrgangs II bekommen.

5.4.1 Nachwuchsführungskräftetraining

Der Magistrat hat 2008 nach langer Zeit erstmals wieder 12 Teilnehmern/innen ein Nachwuchsführungskräftetraining angeboten. Das Seminar geht über insgesamt zweieinhalb Jahre und ist in sechs Module unterteilt, von denen das erste (Rolle und Selbstverständnis) und das letzte (Team und Gruppendynamik) als Bildungsurlaub stattfinden. Die übrigen vier Blöcke (Führung und Kommunikation, Organisationsmanagement, Managementmethoden, Informationsmanagement) sind als 12 Module à drei Tage (jeweils Donnerstag bis Samstag) konzipiert. Das Nachwuchsführungskräftetraining wird in Bremerhaven an der Volkshochschule durchgeführt. Als Dozenten konnten ebenfalls zwei Bremerhavener gewonnen werden.

Auf die Ausschreibung im August 2008 haben sich insgesamt 40 interessierte Nachwuchskräfte um die Zulassung beworben. Weil vielen Mitarbeiter/innen wegen der begrenzten Teilnehmerzahl trotz

einer beeindruckenden Vorstellung im Auswahlverfahren eine Absage erteilt werden musste, soll nach Abschluss dieser Seminarreihe ein weiteres Training angeboten werden. Die Rückmeldung der jetzigen Seminarteilnehmer/innen ist nach den ersten Veranstaltungen ausschließlich sehr positiv.

5.4.2 Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen

Allein im gehobenen Verwaltungsdienst werden bis 2012 aufgrund von Altersabgängen verstärkt Stellen wiederzubesetzen sein. Hinzu kommt eine nicht vorhersehbare Zahl vakanter Stellen wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Beurlaubungen oder vorzeitiger dauernder Dienstunfähigkeit. Zur Deckung dieser Personalbedarfe und zur Verbesserung der Altersstruktur wird seit 2008 in Kooperation mit dem Niedersächsischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung Hannover e. V. nach Jahren wieder im Bereich des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes ausgebildet. 2008 wurden drei Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen für die dreijährige Ausbildung als Diplom-Verwaltungswirt/in eingestellt. Ein Anwärterplatz wurde intern besetzt. Die theoretische Ausbildung erfolgt an der Kommunalen Fachhochschule in Hannover, die berufspraktischen Studienzeiten beim Magistrat. Zudem ist ein externes Praktikum vorgesehen. Auch 2009 ist die interne und externe Ausschreibung von Ausbildungsplätzen für weitere vier Verwaltungsinspektor-Anwärtern/innen vorgesehen.

5.4.3 Polizeikommissar Anwärter/innen

Im Bereich des gehobenen Polizeivollzugsdienstes wurden 2008 erstmalig 13 Polizeikommissar-Anwärter/innen eingestellt, um gerade auch in diesem Bereich dem gehobenen Altersdurchschnitt entgegenzuwirken.

5.4.4 Brandmeister-Anwärter/innen

Bei der Feuerwehr wurden 2008 insgesamt 14 Brandmeister-Anwärter/innen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst eingestellt.

6. Verschiedenes

6.1 Arbeits-/Dienstunfälle

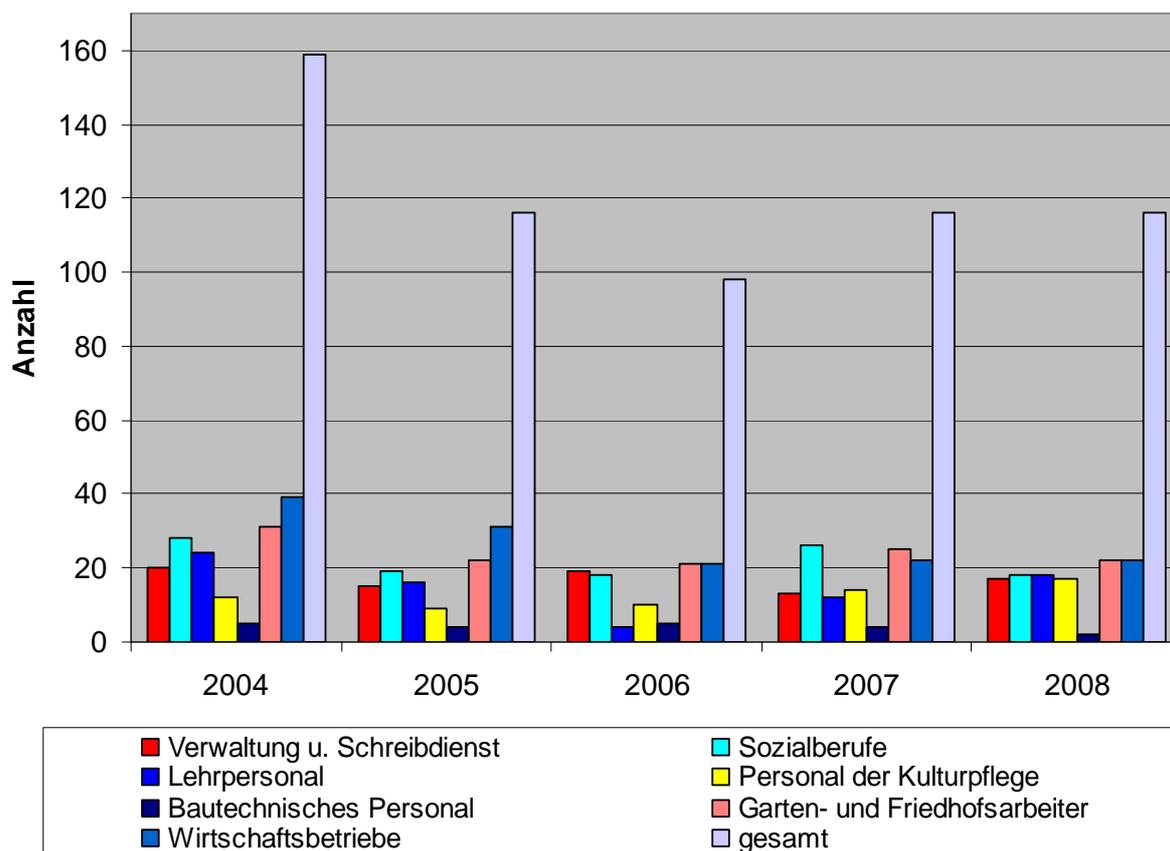
6.1.1 Arbeitsunfälle

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) 2004 – 2008

	2004	2005	2006	2007	2008
Verwaltung u. Schreibdienst	20	15	19	13	17
Sozialberufe	28	19	18	26	18
Lehrpersonal	24	16	4	12	18
Personal der Kulturpflege	12	9	10	14	17
Bautechnisches Personal	5	4	5	4	2
Garten- und Friedhofsarbeiter	31	22	21	25	22
Wirtschaftsbetriebe	39	31	21	22	22
gesamt	159	116	98	116	116

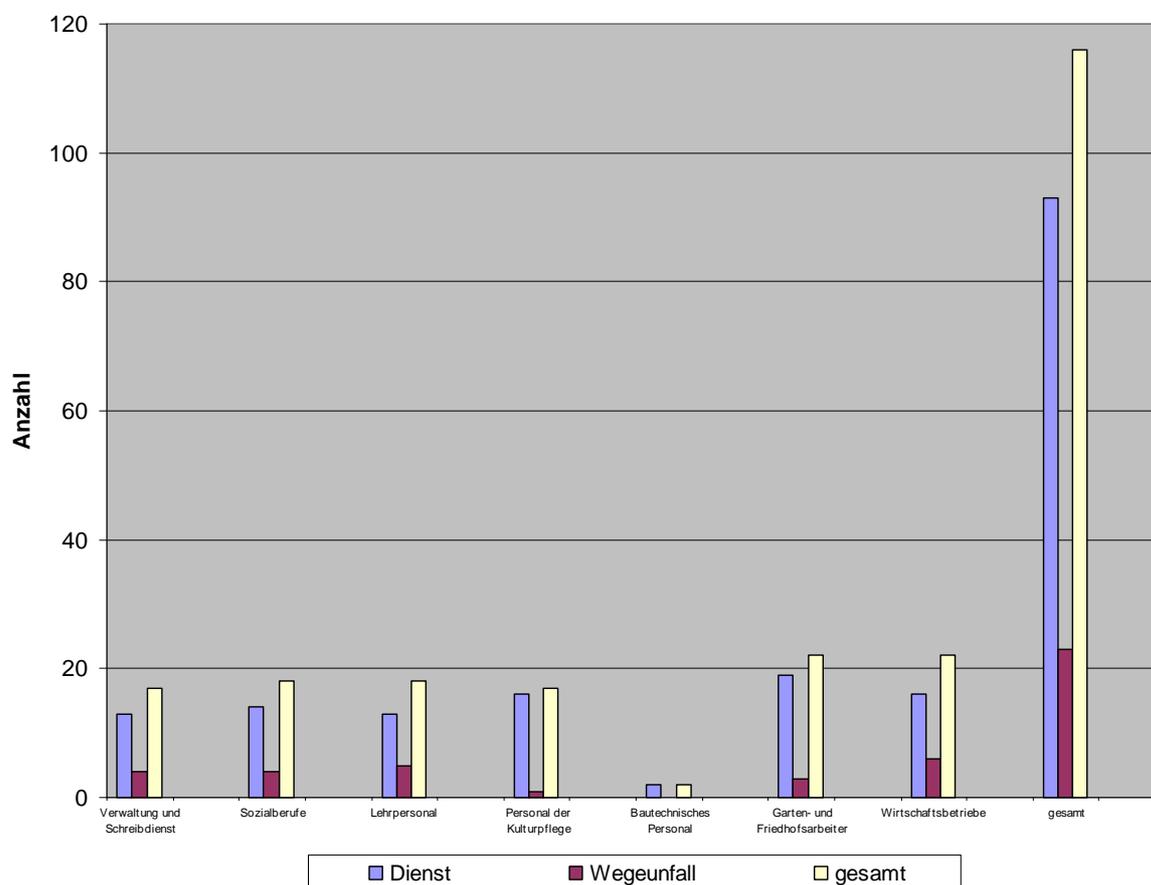
Arbeitsunfälle 2004 - 2008



Arbeitsunfälle 2008 (Spezifizierung)

		gesamt	Dienst	Wegeunfall
Verwaltung und Schreibdienst	11 Männer 6 Frauen	17	13	4
Sozialberufe	2 Männer 16 Frauen	18	14	4
Lehrpersonal	11 Männer 7 Frauen	18	13	5
Personal der Kulturpflege	11 Männer 6 Frauen	17	16	1
Bautechnisches Personal	2 Männer 0 Frauen	2	2	
Garten- und Friedhofsarbeiter	14 Männer 8 Frauen	22	19	3
Wirtschaftsbetriebe	10 Männer 12 Frauen	22	16	6
gesamt	61 Männer 55 Frauen	116	93	23

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



6.1.2 Dienstunfälle

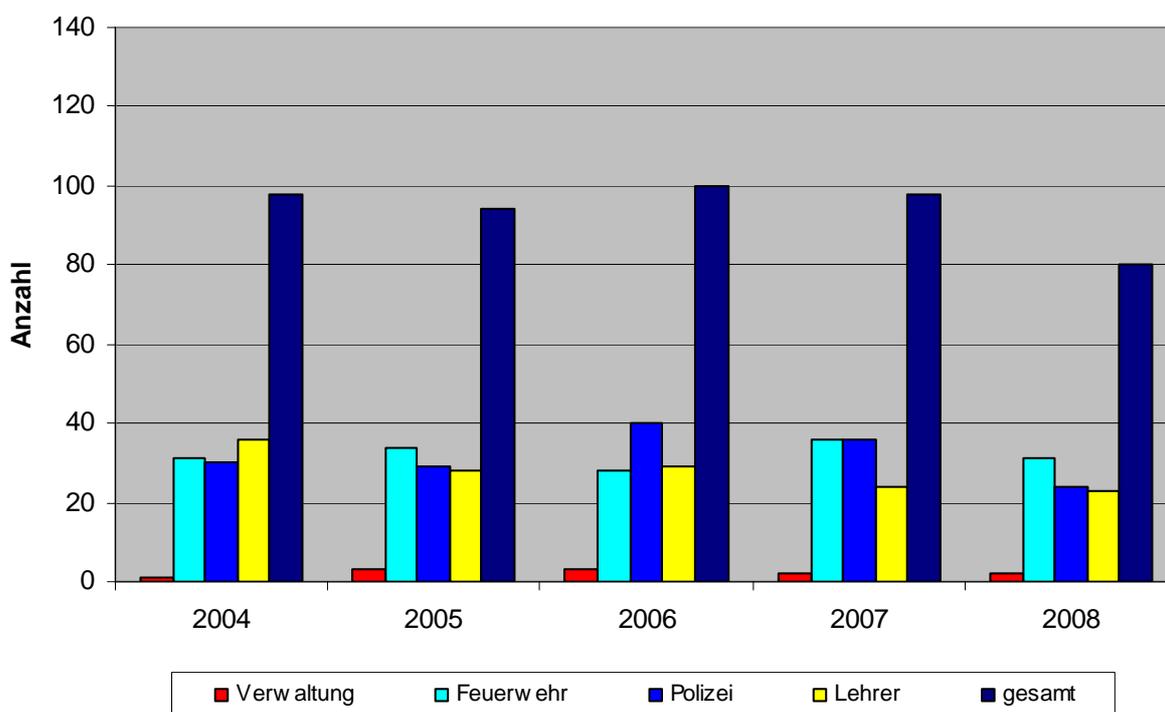
Das Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) definiert den Begriff des Dienstunfalls wie folgt: „Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist“ (§ 31 Abs. 1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

Wird ein Sachverhalt als Dienstunfall angezeigt, erfolgt in jedem Einzelfall eine eingehende Untersuchung durch den amtsärztlichen Dienst des Gesundheitsamtes; wenn nicht aus der Dienstunfallanzeige erkennbar ist, dass die Voraussetzungen eines Dienstunfalls nicht vorliegen. Nur wenn zwischen Diensthandlung und der eingetretenen Verletzung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht, kann ein Unfallereignis als Dienstunfall anerkannt werden. Im Jahr 2008 konnten von den insgesamt 85 angezeigten Unfällen 80 als Dienstunfall anerkannt werden.

Übersicht Dienstunfälle (Beamte) 2004 – 2008

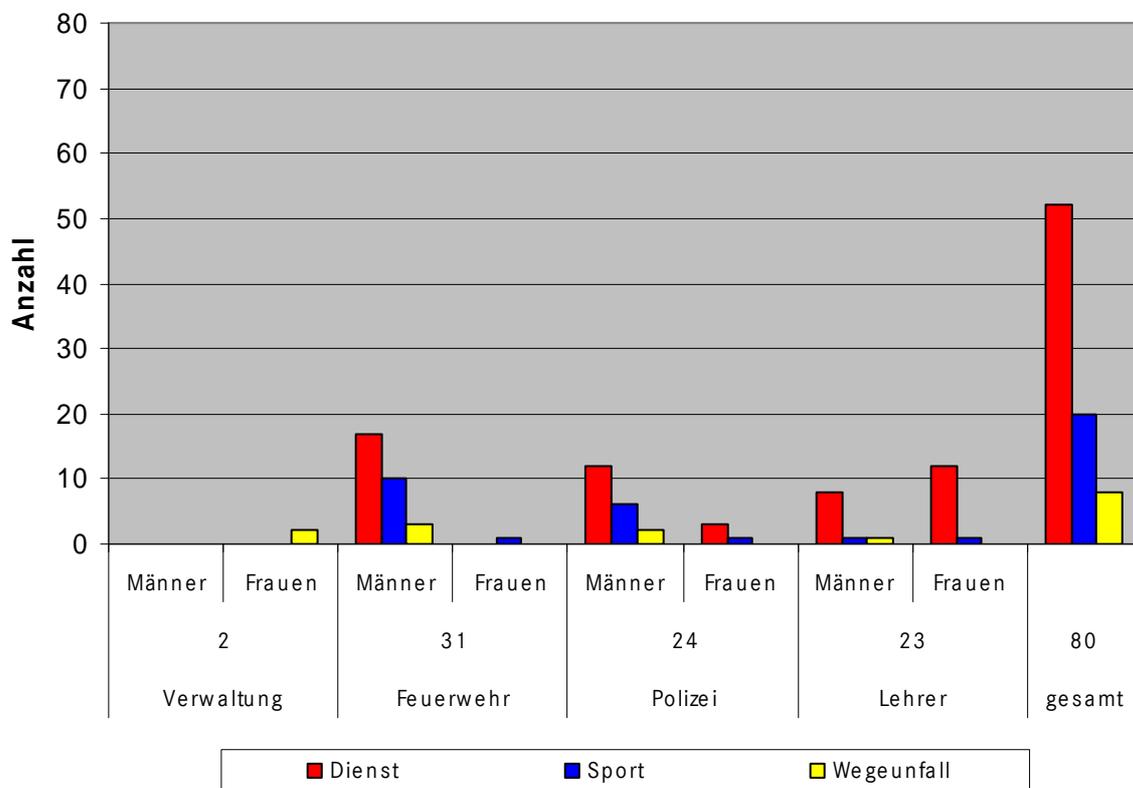
	2004	2005	2006	2007	2008
Verwaltung	1	3	3	2	2
Feuerwehr	31	34	28	36	31
Polizei	30	29	40	36	24
Lehrer	36	28	29	24	23
gesamt	98	94	100	98	80

Dienstunfälle 2004 - 2008



Dienstunfälle 2008 (Spezifizierung)

	gesamt		Dienst	Sport	Wegeunfall
Verwaltung	2	Männer	-	-	-
		Frauen	-	-	2
Feuerwehr	31	Männer	17	10	3
		Frauen	-	1	-
Polizei	24	Männer	12	6	2
		Frauen	3	1	-
Lehrer	23	Männer	8	1	1
		Frauen	12	1	-
gesamt	80		52	20	8



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. Beschäftigtenbefragung

Aufgrund der Ergebnisse der im Jahr 2006 durchgeführten Beschäftigtenbefragung hat der Magistrat im Juni 2008 beschlossen, Umsetzungsmaßnahmen zur Weiterentwicklung der Stadtverwaltung zu initiieren. So ist beispielsweise geplant, das Leitbild zu aktualisieren und die Themen *Führung* sowie *Engagement und Motivation* verstärkt zu verfolgen.

Das Leitbild der Stadtverwaltung wurde vor knapp 10 Jahren von der Stadtverordnetenversammlung beschlossen. Seit dieser Zeit hat sich viel verändert, so dass eine Aktualisierung und Ergänzung (z. B.

um das Thema des „audit berufundfamilie®“) erforderlich ist. Die Überarbeitung ist unter fachlicher Begleitung für das Jahr 2009 geplant.

Möglichkeiten zur Förderung des Engagements und der Motivation wurden von Vertreterinnen und Vertretern der Amtsleiterrunde in einem Workshop erörtert. Die Anregungen aus der Runde werden beispielsweise bei der Evaluation der Mitarbeitergespräche und dem internen Fortbildungsprogramm 2009 aufgegriffen. Das Thema finanzielle Anreize wird seitens des Personalamtes mit der Ausgestaltung leistungsorientierter Bezahlung verfolgt.

Aus einem weiteren Workshop entwickelte sich eine Projektgruppe zur Entwicklung, Einführung und Umsetzung von Führungsleitlinien für die Stadtverwaltung Bremerhaven.

In verschiedenen Projektgruppensitzungen wurde zunächst eine Klärung über Begriff, Ziel und Zweck von sowie Grundanforderungen an Führungsleitlinien herbeigeführt. Dabei ging es nicht nur um Inhalte und die Zeitplanung, sondern vor allem um das Erfordernis einer nachhaltigen Umsetzung. Führungsleitlinien sollen dabei nicht nur ein Maßstab bei der Beurteilung und Auswahl von Führungskräften sein, sondern auch ein Instrument für Führungskräfte und solche, die es werden wollen, um eigene Stärken und Schwächen zu erkennen und den Stand der persönlichen Entwicklung selbst einordnen zu können.

Aus der Projektgruppe heraus erfolgte in drei weiteren Arbeitsgruppen zu den Themen „Effiziente und effektive Aufgabenerledigung“, „Zufriedenheit der Führungskräfte“ und „Zufriedenheit der Beschäftigten“ eine weitere Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung. Mit einem ersten Entwurf von „Führungsleitlinien“ ist voraussichtlich im Frühjahr 2009 zu rechnen.

6.3 Familienbewusste Personalpolitik

Pilotprojekt „Arbeitsort mobil gestalten“ – Dienstvereinbarung Telearbeit

Am 15.11.2007 startete das Pilotprojekt „Arbeitsort mobil gestalten“. Insgesamt nahmen vier Mitarbeiterinnen hieran teil. Laptop, Tastatur und Monitor wurden gestellt. Nach einer positiven Pilotphase wurde im Mai 2008 mit der Erarbeitung des Entwurfs einer Dienstvereinbarung begonnen und im September 2008 erfolgreich abgeschlossen.

Vor dem Hintergrund Kinder/Enkelkinder und/oder pflegende Angehörige versorgen zu müssen, konnte eine Entlastung vorgenommen werden, um so ein flexibleres Arbeiten zu schaffen. Angegeben wurde auch, dass bei geringerer Wochenarbeitszeit eine Kosten- und Zeitersparnis zu verzeichnen und letztlich eine geringere Belastung für die Mitarbeiterinnen gegeben war, da sich vieles „entzerterte“.

Individuelles Kontakthalteprogramm

Für die Beschäftigten in familiärer Auszeit, wird ein individuelles Kontakthalteprogramm vorgehalten. Dieses gestaltet sich derart, dass regelmäßig Informationen (z. B. über Fortbildungsprogramme, Mitteilungen der Verwaltung, Online-Magazin, Einladungen zu Personal- bzw. Frauenversammlungen -mit dem Angebot der Kinderbetreuung -, Betriebsfest etc.) per Post oder E-Mail zugeleitet werden. Ferner wird den Beschäftigten die Möglichkeit geboten, von zu Hause das Intranet zu nutzen und dadurch noch weitergehende Informationen zu erhalten.

Somit wird versucht, den Beschäftigten trotz Abwesenheit eine „Anbindung“ an das betriebliche Geschehen zu bieten.

Kinderferienbetreuung

Für die Beschäftigten besteht das Angebot, in den Ferienzeiten (außer zur Weihnachtszeit) Kinderferienbetreuung für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren in Anspruch zu nehmen. Es werden in der Regel Betreuungszeiten von 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr von montags bis donnerstags sowie bis 13.00 Uhr am Freitag vorgehalten. Insgesamt wurden im Jahr 2008 fünf Ferienwochen abgedeckt.

Das bedeutet, keine Splittung des Jahresurlaubs bei Berufstätigkeit beider Elternteile und somit wiederum eine geringere Belastung in den einzelnen Arbeitsbereichen, da eine bessere Abstimmung des Dienstes möglich ist.

6.4 Frauenförderung

Beim Magistrat der Stadt Bremerhaven werden Frauen nach Maßgabe der Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) gefördert. Das LGG gilt für die Verwaltungen des Landes Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven, die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen sowie die Gerichte des Landes Bremen.

Im Bereich der Verwaltung ist auch die Frauenförderung ein zentrales Anliegen und ein integraler Bestandteil der Modernisierung der Verwaltung.

Die Zielsetzung des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes zur Herstellung der Gleichstellung von Mann und Frau ist insbesondere die Aufgabe der Führungskräfte aller Dienststellen.

Das Bremische Landesgleichstellungsgesetz enthält Grundsatzregelungen zur Veränderung von Personalstrukturen. Sie lauten:

- Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 4 Abs. 1 LGG).
- Die Ausbildungsplätze werden quotiert. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen mindestens zur Hälfte je Ausbildungsgang zu berücksichtigen (§ 3 Abs. 1 LGG).

Die Aufstiegschancen von Frauen werden u. a. auch dadurch gefördert, dass Frauen bei entsprechender Bewerbungslage überproportionale Berücksichtigung bei der Ausbildung für den Angestelltenlehrgang II in Hannover erfahren.

Eine Konzentration weiblicher bzw. männlicher Beschäftigter auf bestimmte Personalgruppen ist zu vermeiden. So sind nach wie vor weibliche Beschäftigte am geringsten im Bereich Feuerwehr und Polizei sowie im Technischen Bereich vertreten.

Gleichzeitig ist aber der Frauenanteil im Bereich der Leitungsfunktionen in den letzten Jahren gestiegen. Als Beispiel kann hier die Besetzung folgender Führungspositionen benannt werden:

Leitung Sozialamt,
 Leitung Volkshochschule,
 Leitung Büro Stadtverordnetenversammlung,
 Leitung Personalamt,
 Leitung Rechnungsprüfungsamt,
 Leitung Standesamt.

Der Magistrat der Stadt Bremerhaven strebt weiter eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an. Erstmals wurde im Jahr 2008 gezielt ein Nachwuchsführungstraining für zwölf Teilnehmer/innen ausgeschrieben, in dem ausdrücklich die Bewerbungen von entsprechend qualifizierten Frauen erwünscht waren. Nach erfolgtem Auswahlverfahren nehmen neun Frauen für die Dauer von

2 ½ Jahren an dieser Weiterqualifizierung teil. Diese Fort- bzw. Weiterbildung fördert gezielt Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben.

Die Formulierung von Stellenausschreibungen soll ebenso dazu führen, Frauen besonders anzusprechen und ihnen eine gleichwertige Chance im Auswahlverfahren zu ermöglichen. Dieses ist ausdrücklich in den Ausschreibungsrichtlinien des Magistrats der Stadt Bremerhaven sowie im Frauenförderplan festgeschrieben.

Weiterhin fördert der Magistrat Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für beurlaubte Mitarbeiterinnen. Sie sind an internen Schulungsmöglichkeiten zu beteiligen und einzubeziehen, wenn neue Arbeitsmethoden eingeführt werden.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen gewährt wie Vollzeitbeschäftigten.

Information und Beteiligung als Voraussetzung der Frauenförderung

Voraussetzung für eine erfolgreiche Frauenförderung ist auch die frühzeitige Einbindung der Frauenbeauftragten in Planungen, Entscheidungen und Maßnahmen nach den gesetzlichen Bestimmungen des § 13 Bremisches Landesgleichstellungsgesetz.

Beim Magistrat der Stadt Bremerhaven sind aus den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen derzeit sieben Frauen mit verschiedenen Freistellungskontingenten als Frauenbeauftragte gewählt. Insgesamt umfasst der Freistellungsrahmen 3,47 Stellen. Über diesen Freistellungsrahmen hinaus werden die Frauenbeauftragten bei erhöhtem Bedarf zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben oder für die Teilnahmen an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von der dienstlichen Tätigkeit befreit.

6.5 Moderation

Die Arbeitsgruppe Moderation wurde im Jahr 1998 im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung ins Leben gerufen, um verwaltungsweit Sitzungen und Besprechungen, vor allem aber Projektgruppensitzungen moderieren zu können. Die Moderation ist eine erfolgreiche Methode für eine interaktive Zusammenarbeit in und mit Gruppen. Sie dient dabei der Steigerung der Ergebnisorientierung, der Teilnahmebereitschaft und des Engagements. In den Jahren 1998, 2001 und 2006/2007 wurden Moderatorinnen und Moderatoren für diese Tätigkeit, die sie neben ihrer hauptberuflichen Funktion ausüben, ausgebildet. Derzeit umfasst die Arbeitsgruppe 15 aktive Moderatorinnen und Moderatoren aus verschiedenen Bereichen des Magistrats. Im Laufe der Jahre wurde eine Vielzahl von Moderationen in den unterschiedlichsten Bereichen durchgeführt. Es sind Moderationen mit einer Dauer von 1,5 Stunden bis zu zwei Tagen organisiert und moderiert worden. Auftraggeber waren sowohl Ämter, Abteilungen und städtische Betriebe als auch Interessenvertretungen sowie Projekt- und Arbeitsgruppen. Die Spanne der moderierten Themen reichte von Fragen der Zusammenarbeit innerhalb von Organisationseinheiten, Workshops zu pädagogischen Fragestellungen, Themen zur Verwaltungsmodernisierung, Zeit- und Maßnahmenplanung von Projektgruppen bis zur Begleitung von Qualitätszirkeln. Das Feedback war durchweg positiv.

Gerade in den letzten beiden Jahren wurde das Moderationsteam stark angefragt. Im Jahre 2007 gab es 30 Moderationstermine und im Jahr 2008 waren es sogar 48 Moderationen. Zu den Moderationen im Jahr 2008 gehörten u. a. verschiedene Gesundheitszirkel im Bereich der Kindertagesstätten, die Klausurtagungen des Personalrates Soziales sowie des Gesamtpersonalrates und ein Bürgerforum in der Volkshochschule zum Modellprogramm „Aktiv im Alter“.