

Personalbericht 2009

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. 36
2.2 Tarifpolitische Veränderungen	S. 38
2.3 Ergebnis und Auswirkungen der Tarifverhandlungen 2009	S. 39
2.4 Änderungen in der Besoldungsstruktur	S. 41
2.5 Beförderungen	S. 41
3. Fluktuation und Fehlzeiten	
3.1 Personalabgänge	S. 43
3.2 Personalzugänge	S. 44
3.3 Vorübergehende Abwesenheit	S. 45
3.4 Krankheitstage	S. 45
4. Personalausgaben	
4.1 Entwicklung der Personalausgaben von 2004 bis 2009	S. 47
4.2 Versorgungsausgaben	S. 48
4.3 Personalausgaben nach Arten	S. 49
5. Personalentwicklung	
5.1 Fort- und Weiterbildung	S. 51
5.2 Bildungsurlaub	S. 54
5.3 Einführung der Mitarbeiter/innen-Gespräche	S. 54
5.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 55
5.5 Nachwuchsgewinnung	S. 57
5.5.1 Nachwuchsführungskräftetraining	S. 58
5.5.2 Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen	S. 58
5.5.3 Polizeikommissar-Anwärter/innen	S. 58
5.5.4 Brandmeister-Anwärter/innen	S. 58
5.6 Gesundheitsförderung	S. 58
6. Verschiedenes	
6.1 Arbeits-/Dienstunfälle	
6.1.1 Arbeitsunfälle	S. 59
6.1.2 Dienstunfälle	S. 62
6.2 Beschäftigtenbefragung	S. 64
6.3 Moderation	S. 64
6.4 Mediation	S. 64

1. Personalbestandsanalyse allgemein

1.1 Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven

Diese Auswertung basiert im Wesentlichen auf Daten, die mit Hilfe einer erweiterten Form der Personalstandsstatistik (§ 6 des Finanz- und Personalstatistikgesetzes) aus dem Lohnverfahren ermittelt werden konnten. Stichtag für diesen Bericht ist der 31.12.2009. Die Auswertung enthält grundsätzlich alle Beschäftigten, die in einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Personalstatistik stehen. Nicht in einem Beschäftigungsverhältnis und damit auch nicht in diesem Bericht enthalten sind ehrenamtliche Magistratsmitglieder, Stadtverordnete, Städtälteste, 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	31.12.09
Beschäftigte						
• Magistrat Bremerhaven gesamt	4.910	4.823	4.690	4.666	4.634	4.651
• Entsorgungsbetriebe Brhv gesamt	+ 192	+ 181	+ 171	+ 161	+ 155	+ 148
	5.102	5.004	4.861	4.827	4.789	4.799
• Klinikum Brhv Reinkenheide gesamt	+1.707	+ 1.663				
	6.809	6.667				

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	31.12.09
Beschäftigte						
• Magistrat Bremerhaven gesamt	4.910	4.823	4.690	4.666	4.634	4.651
• abzüglich Arbeitsbeschaffungsmaßn.	- 57	- 2	-	-	-	-
• abzüglich geringfügig Beschäftigte	- 93	- 138	- 142	- 80	- 72	-85
	4.760	4.683	4.548	4.586	4.562	4.566

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 31.12.2009):

	Beamte			Beschäftigte TVöD			Gesamt	
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	absolut	prozentual
Höherer Dienst	417	442	859	64	79	143	1.002	22%
Gehobener Dienst	371	551	922	465	333	798	1.720	38%
Mittlerer Dienst	33	227	260	841	404	1.245	1.505	33%
Einfacher Dienst				259	80	339	339	7%
Gesamt	821	1.220	2.041	1.629	896	2.525	4.566	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	10	242	355	21	628	890
	männlich	33	161	64	4	262	
Polizei	weiblich	1	57	29		87	468
	männlich	4	346	31		381	
Feuerwehr	weiblich			2		2	219
	männlich	1	22	194		217	
Lehrpersonal	weiblich	451	336	2		789	1.379
	männlich	440	148	2		590	
Kulturpflege	weiblich	3	12	103	1	119	239
	männlich	6	8	105	1	120	
Sozialberufe	weiblich	3	136	288		427	517
	männlich	1	61	28		90	
Gesundheitspflege	weiblich	11	13	18		42	57
	männlich	9	5	1		15	
Bautechnisches Personal	weiblich	1	20	17		38	118
	männlich	12	41	27		80	
Sonstiges technisches Personal	weiblich	1	14	10		25	150
	männlich	14	76	35		125	
Sonstiges Personal	weiblich		1	19	3	23	37
	männlich		1	13		14	
Reinigungs- und Küchenpersonal	weiblich		1	3	226	230	231
	männlich			1		1	
Hausmeister/innen/Hauspersonal	weiblich			3	3	6	40
	männlich		1	22	11	34	
Handwerkliches Personal	weiblich			12	1	13	115
	männlich		1	78	23	102	
Garten-/Friedhofsarbeiter/innen	weiblich		4	13	4	21	90
	männlich	1	9	22	37	69	
Straßenunterhaltung	weiblich						16
	männlich		4	8	4	16	
Gesamt 31.12.2008		1.002	1.720	1.505	339	4.566	

In der Gesamtzahl sind 204 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
31.12.2009	weiblich	6	4	75	167	2	353		21	628	71%
	männlich	23	10	80	81	2	62		4	262	29%
Gesamt	absolut	29	14	155	248	4	415		25	890	100%
	prozentual	3%	2%	17%	28%	0%	47%		3%		

31.12.2008	weiblich	8	5	75	164	3	364		18	637	70%
	männlich	33	9	75	84	3	61		5	270	30%
	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 52 Anwärter/Auszubildende enthalten.

80 % dieser Personalgruppe ist im Beschäftigtenverhältnis – zumeist im mittleren Dienst – tätig. Die Gesamtzahl der Frauen überwiegt deutlich. Im höheren Dienst – mit nur 5 % die „kleinste“ Laufbahn – sind wie bisher überwiegend männliche Beschäftigte tätig.

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

Sozialberufe:

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
		Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2009	weiblich	3	136	288		427	83%
	männlich	1	61	28		90	17%
Gesamt	absolut	4	197	316		517	100%
	prozentual	1%	38%	61%			

31.12.2008	weiblich	3	130	277		410	82%
	männlich		64	27		91	18%
	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 (83 %).

Die Gesamtzahl beinhaltet 38 Praktikanten/Praktikantinnen.

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		Besch. TVöD	Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte		absolut	prozentual
31.12.2009	weiblich		1		20		17		38	32%
	männlich	4	8	2	39		27		80	68%
Gesamt	absolut	4	9	2	59		44		118	100%
	prozentual	3%	8%	2%	50%		37%			

31.12.2008	weiblich		1		20		19		40	32%
	männlich	4	8	2	41		31		86	68%
	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%		54%	0%		

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

Zurzeit sind 24 Auszubildende eingesetzt.

Lehrpersonal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2009	weiblich	405	46	238	98		2	789	57%
	männlich	404	36	100	48		2	590	43%
Gesamt	absolut	809	82	338	146		4	1.379	100%
	prozentual	59%	6%	25%	11%		0%		

31.12.2008	weiblich	282	41	352	98		2	775	56%
	männlich	342	27	181	51		1	602	44%
	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%		

84 % des Lehrpersonals ist verbeamtet. Die Anzahl der Frauen beim Lehrpersonal überwiegt.

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

Polizeivollzugsdienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Einfacher Dienst	Beschäftigte TVöD	Gesamt	
							absolut	prozentual
31.12.2009	weiblich	1	57	29			87	19%
	männlich	4	346	31			381	81%
Gesamt	absolut	5	403	60			468	100%
	prozentual	1%	86%	13%				

31.12.2008	weiblich	1	65	8			74	16%
	männlich	6	346	25			377	84%
	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
31.12.2009	weiblich			2			2	1%
	männlich	1	22	194			217	99%
Gesamt	absolut	1	22	196			219	100%
	prozentual	0%	10%	89%				

31.12.2008	weiblich			2			2	1%
	männlich	3	29	184			216	99%
	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 31.12.2009 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 3 männliche Brandmeister-Anwärter.

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

Personal der Kulturpflege:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Besch. TVöD	Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte		absolut	prozentual
31.12.2009	weiblich	2	1	1	11		103		1		119	50%
	männlich	2	4	1	7		105		1		120	50%
Gesamt	absolut	4	5	2	18		208		2		239	100%
	prozentual	2%	2%	1%	8%		87%		1%			
31.12.2008	weiblich	2	1	1	10		51		54		119	50%
	männlich	2	4	1	8		34		68		117	50%
	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 16 Auszubildender.

1.3. Altersstruktur der Beschäftigten

Das Gesamtdurchschnittsalter hat sich weiter geringfügig erhöht. 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	46,45	47,17	46,14
Polizei	43,89	46,22	33,7
Feuerwehr	37,11	37,11	37,5
Lehrpersonal	50,12	53,26	47,77
Personal der Kulturpflege	43,87	45,24	42,50
Sozialberufe	44,55	47,36	43,96
Personal der Gesundheitspflege	50,5	53,26	49,52
bautechnisches Personal	43,17	44,02	41,39
sonstiges technisches Personal	45,18	46,5	38,56
sonstiges Personal	48,72	49,14	48,47
Reinigungs- und Küchenpersonal	51,35	55	51,33
Hausmeister/Hauspersonal	49,27	48,64	52,83
handwerkliches Personal	45,83	46,72	38,84
Garten-/Friedhofsarbeiter	46,4	48,89	38,19
Straßenunterhaltung	46,93	46,93	entfällt

Während bei der Feuerwehr der Altersdurchschnitt auch 2009 als günstig bezeichnet werden kann, ist in anderen Bereichen (z. B. Lehrpersonal, Verwaltung, Personal der Gesundheitspflege, Reinigungs- und Küchenpersonal) der Altersdurchschnitt weiterhin unverändert hoch. Auffällig ist bei der Polizei das stark unterschiedliche Durchschnittsalter der männlichen und weiblichen Beschäftigten, das um fast 13 Jahre differiert.

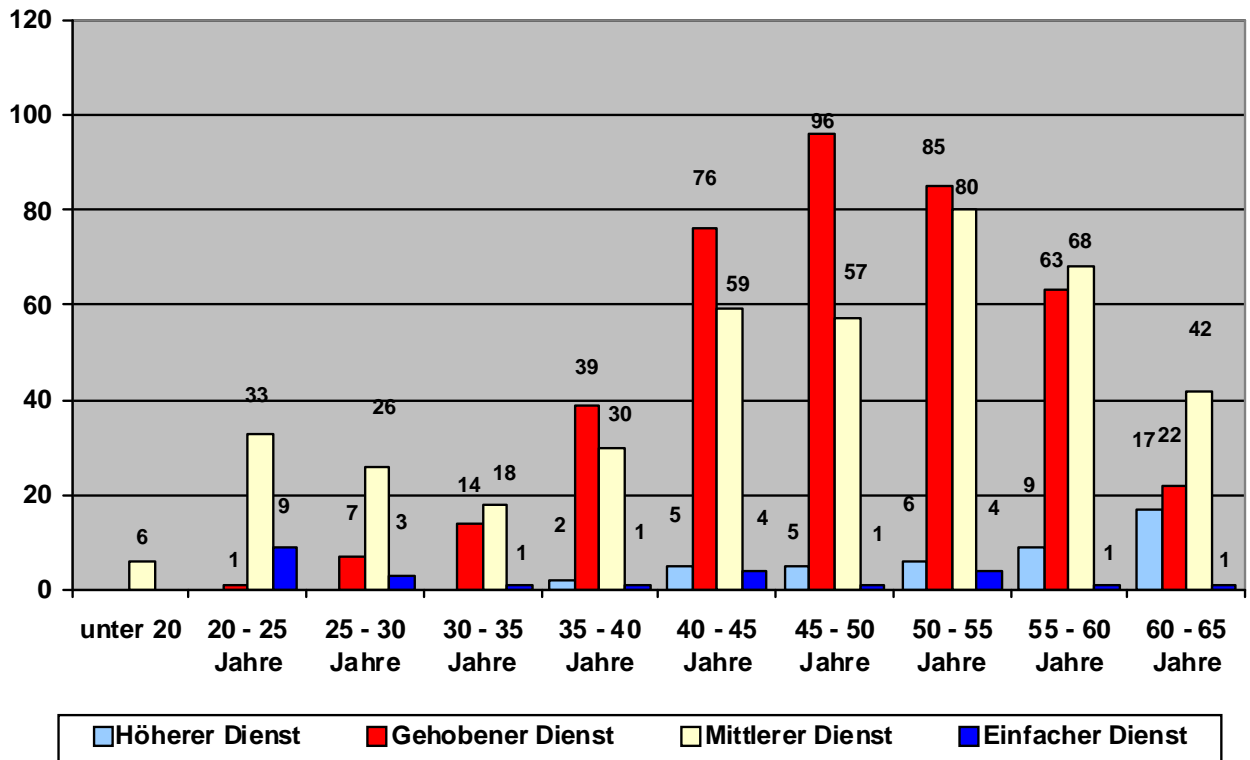
Auf den folgenden Seiten wird die altersmäßige Zusammensetzung des Personals in ausgewählten Personengruppen (Verwaltungspersonal und Schreibdienst, Sozialberufe, bautechnisches Personal, Lehrpersonal, Polizei und Feuerwehr) nach Geschlecht und nach Laufbahngruppen dargestellt.

Beim Verwaltungspersonal liegt der Anteil der 45 bis 50-jährigen und 50 bis 55-jährigen weiblichen Beschäftigten weiterhin gleichauf. Etwas niedriger liegt der Anteil der 40 bis 45-jährigen. Bei der kleineren Gruppe der männlichen Beschäftigten liegt der größte Anteil bei den 50 bis 55-jährigen und den 55 bis 60-jährigen. In den Sozialberufen bilden wie auch im letzten Jahr die Beschäftigten von 50 bis 55 Jahren die größte Gruppe; beim bautechnischen Personal ist inzwischen der Anteil der 55 bis 60-jährigen am höchsten, gefolgt von den 50 bis 55-jährigen. Auch im Bereich des Lehrpersonals ist das Durchschnittsalter weiter unverändert hoch; hier ist die weitaus größte Gruppe die der Beschäftigten im Alter von 55 bis 60 Jahren, gefolgt von der Gruppe der 50 bis 55-jährigen und der 60 bis 65-jährigen, die fast gleich groß sind.

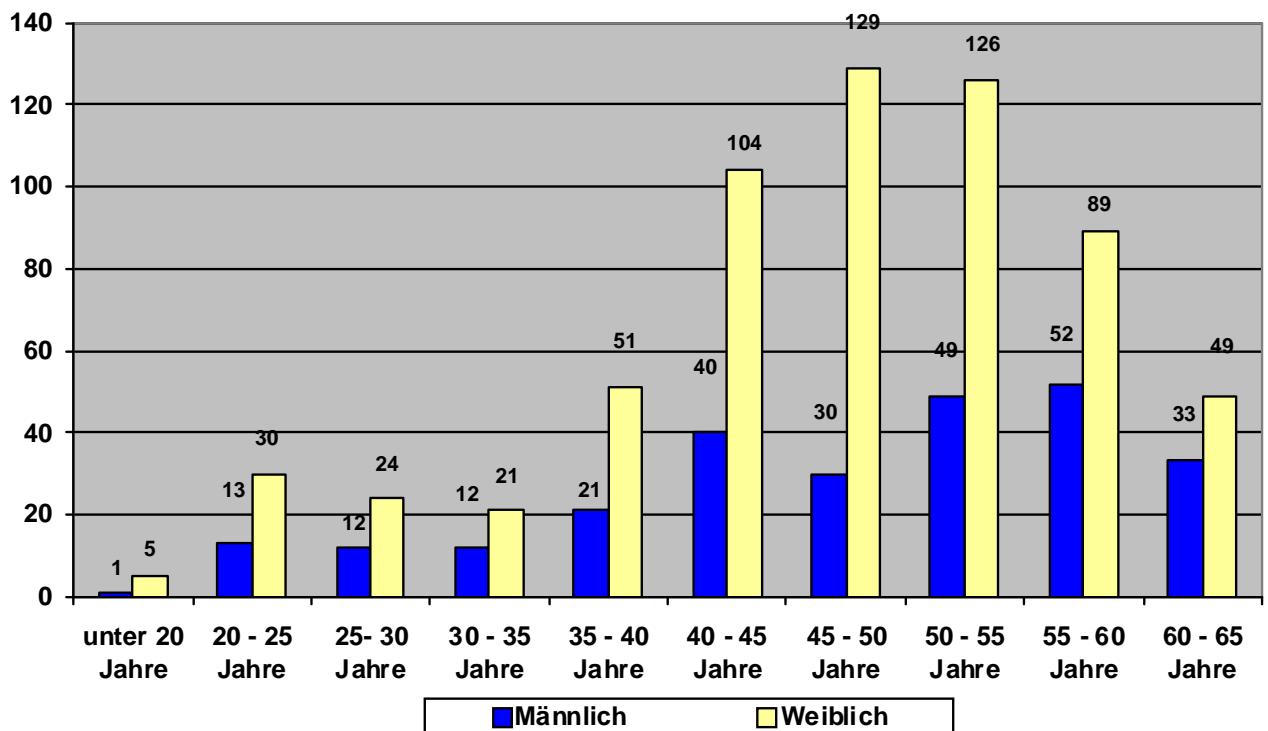
Bei der Polizei liegt der größte Anteil der männlichen Beschäftigten in der Gruppe der 50 bis 55-jährigen, dicht gefolgt von den 45 bis 50-jährigen. Bei den weiblichen Beschäftigten ist die größte Gruppe die der 35 bis 40-jährigen.

Es ist damit zu rechnen, dass die Zahl der ausscheidenden Mitarbeiter/innen in den nächsten 10 bis 15 Jahren auch unter Berücksichtigung eines altersmäßig späteren Ruhestandes bzw. Rentenbezuges weiter deutlich ansteigen wird. Zur Verbesserung der Altersstruktur und 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.

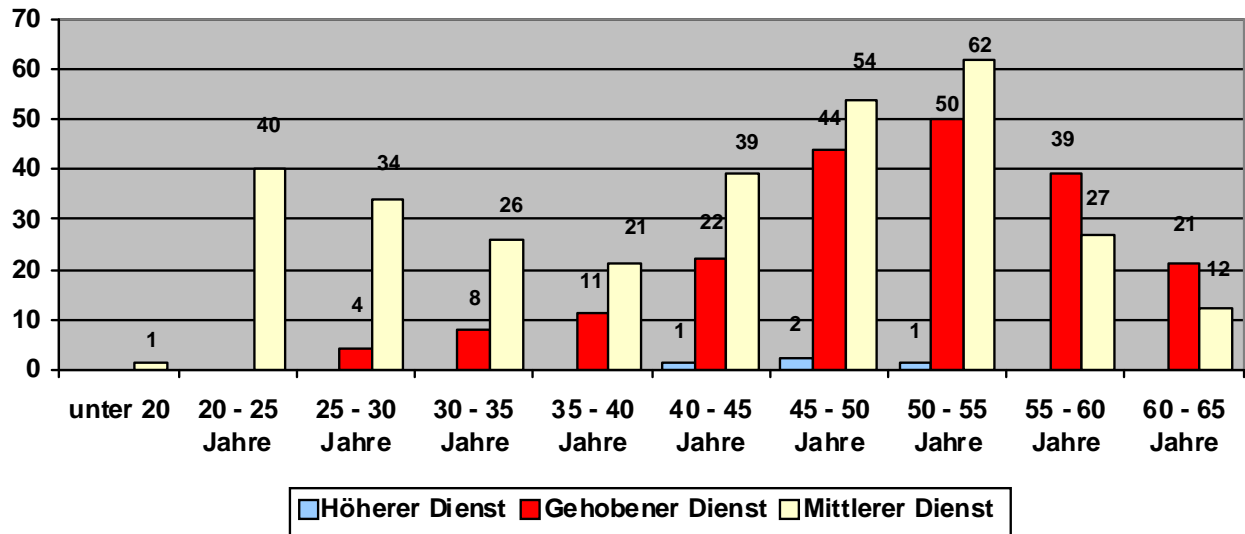
**Altersstruktur nach Laufbahnen
(Verwaltungspersonal und Schreibdienst)**



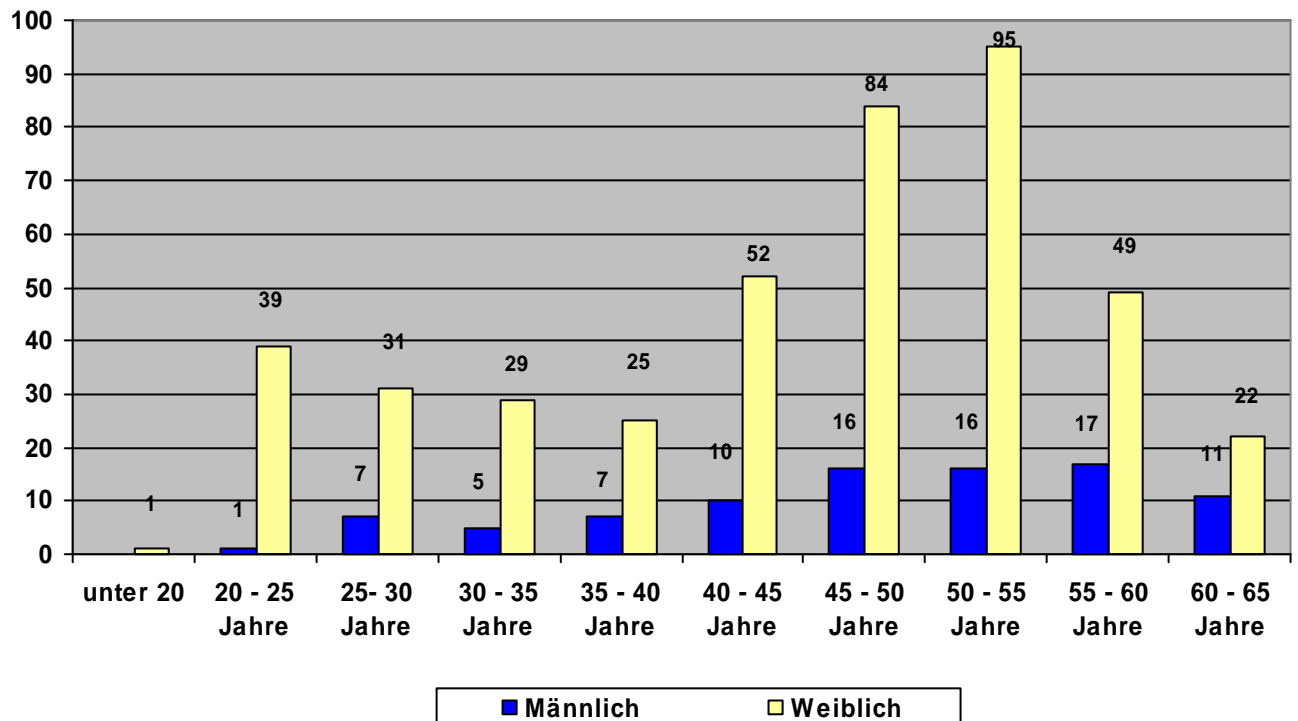
**Altersstruktur nach Geschlecht
(Verwaltungspersonal und Schreibdienst)**



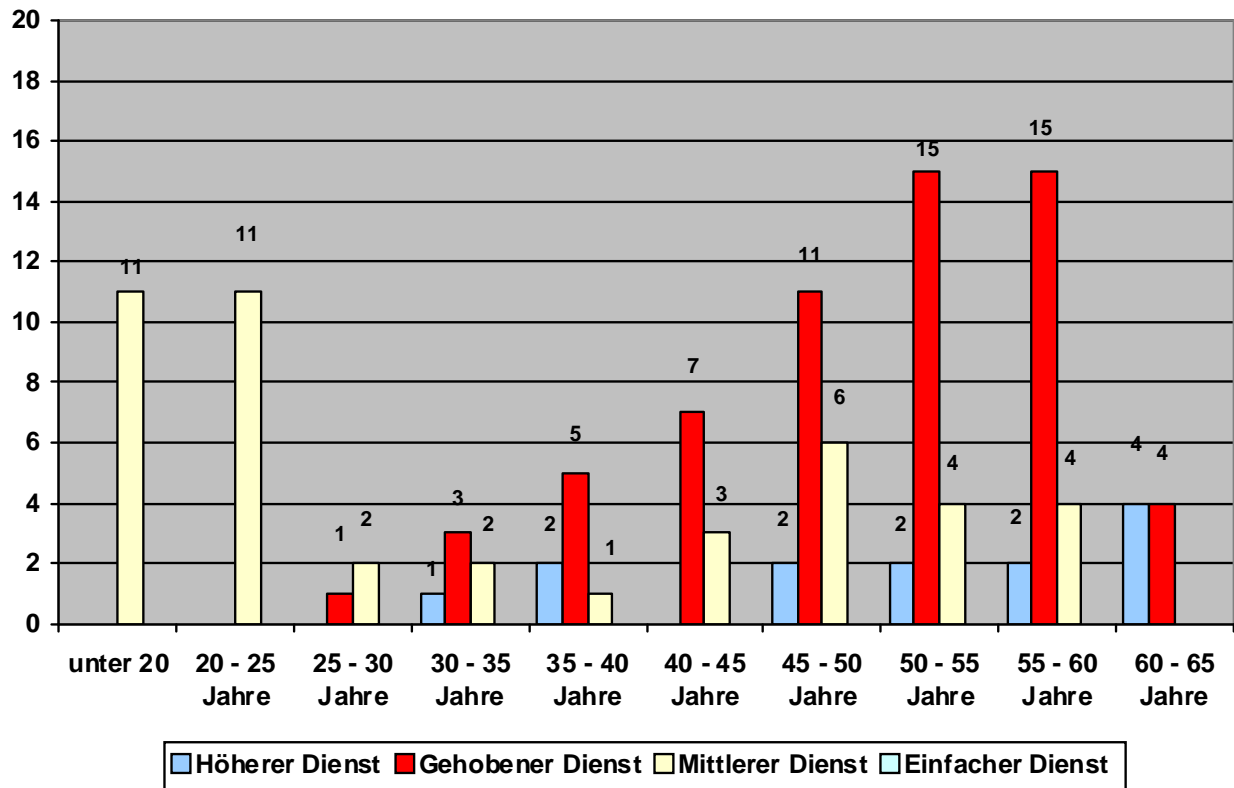
Altersstruktur nach Laufbahnen (Sozialberufe)



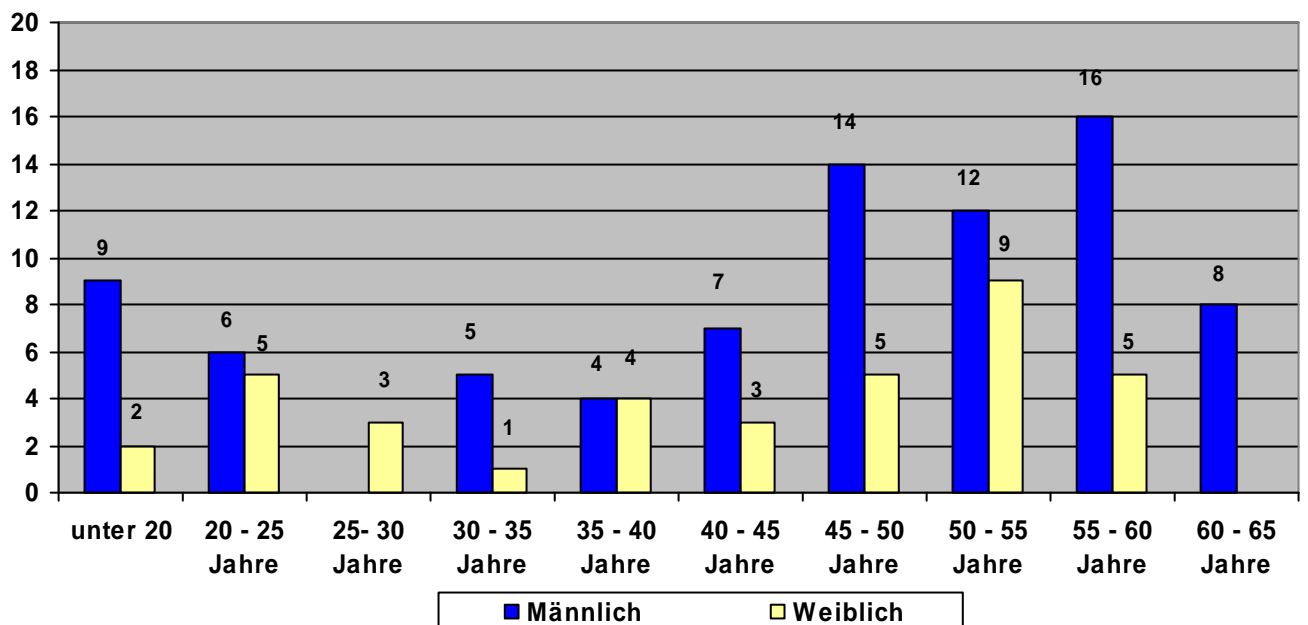
Altersstruktur nach Geschlecht (Sozialberufe)



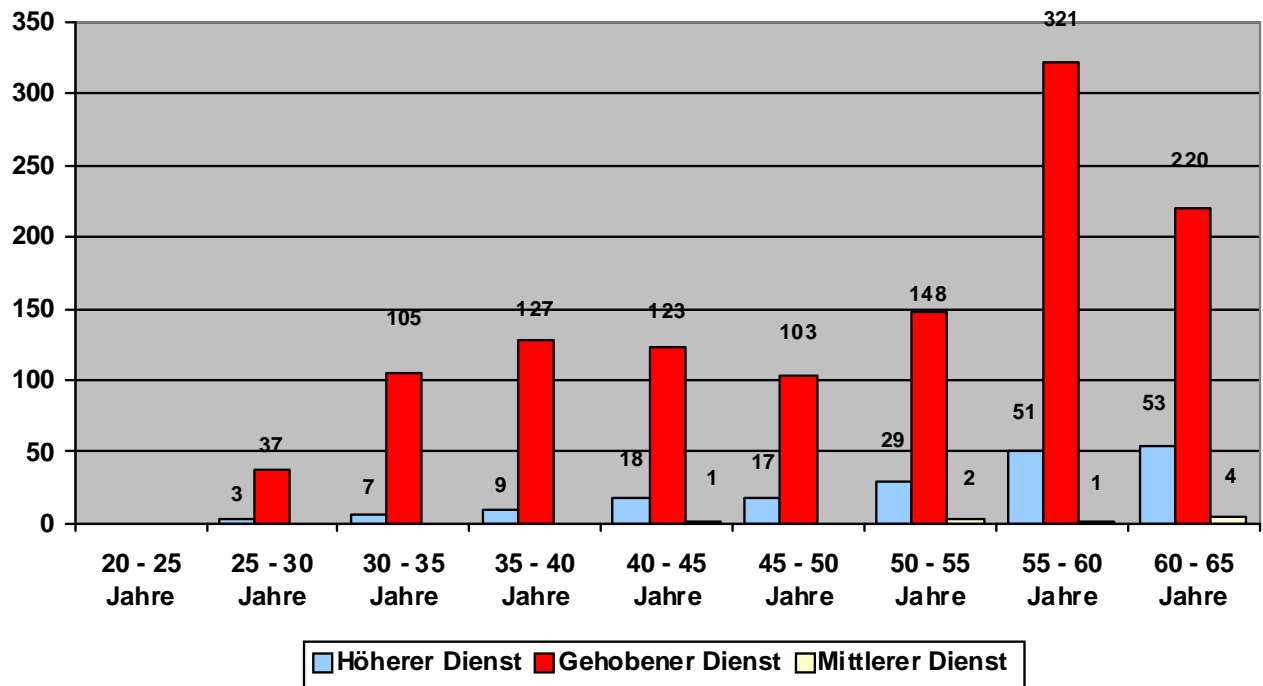
Altersstruktur nach Laufbahnen (Bautechnisches Personal)



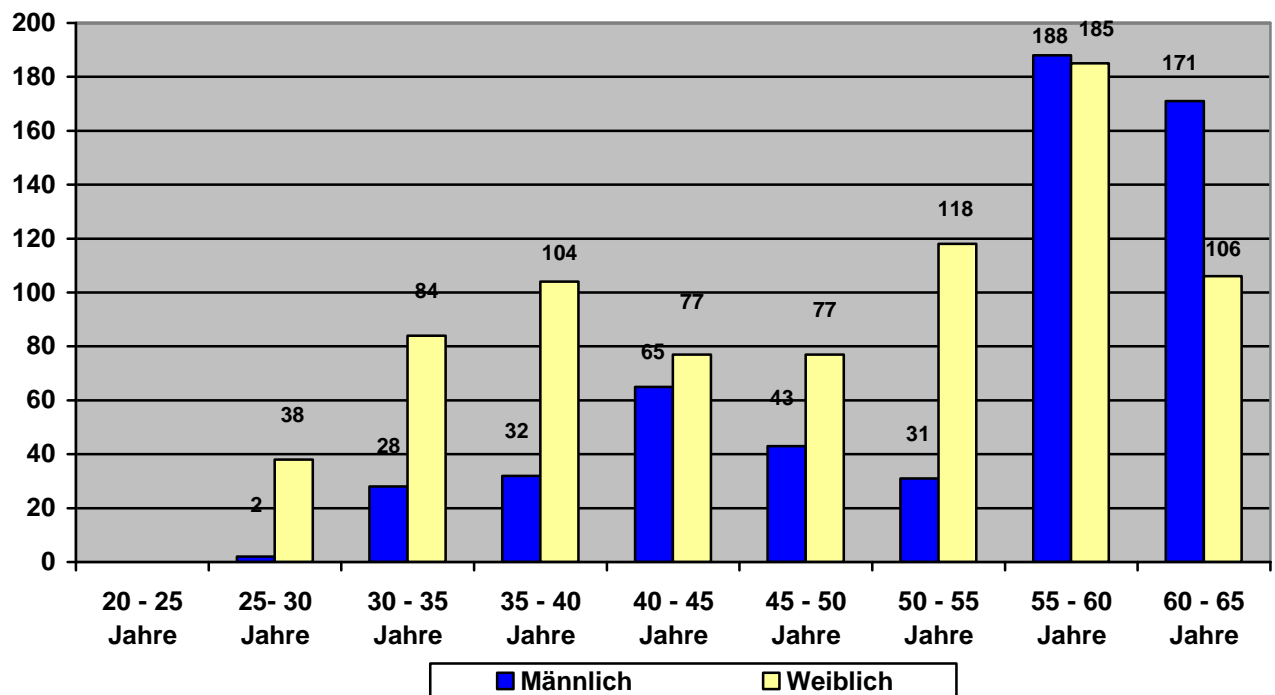
Altersstruktur nach Geschlecht (Bautechnisches Personal)



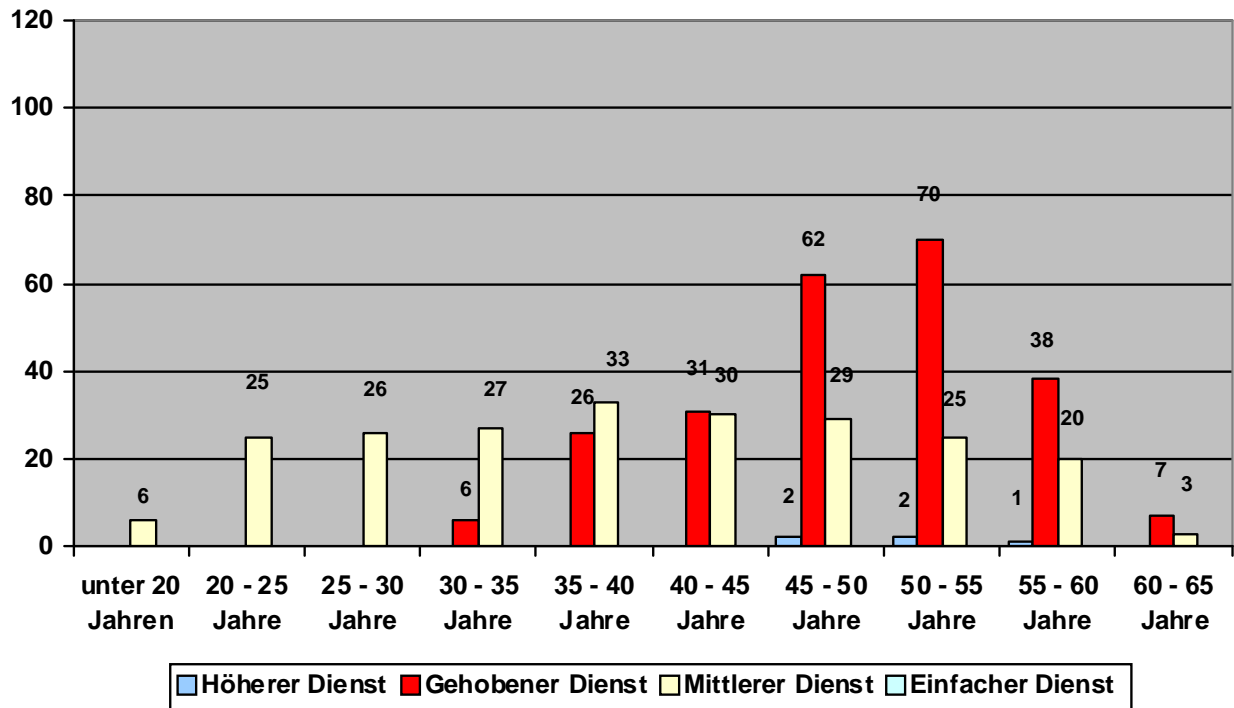
Altersstruktur nach Laufbahnen (Lehrpersonal)



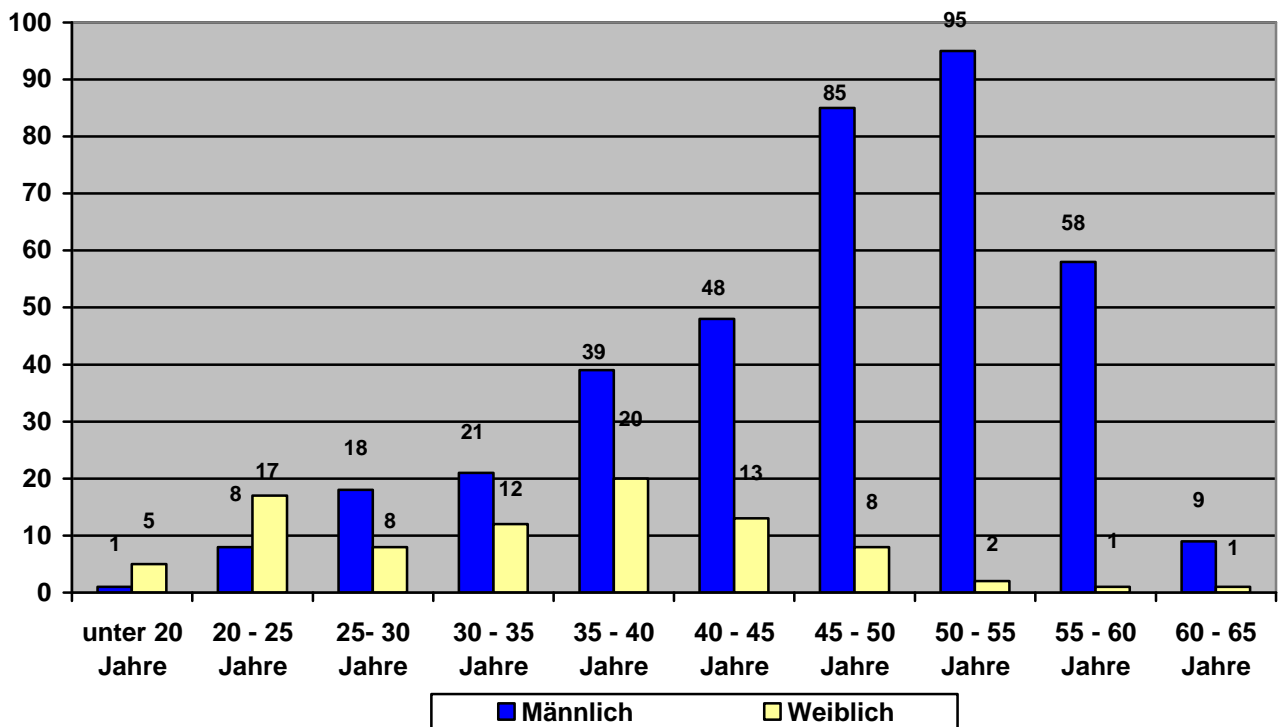
Altersstruktur nach Geschlecht (Lehrpersonal)



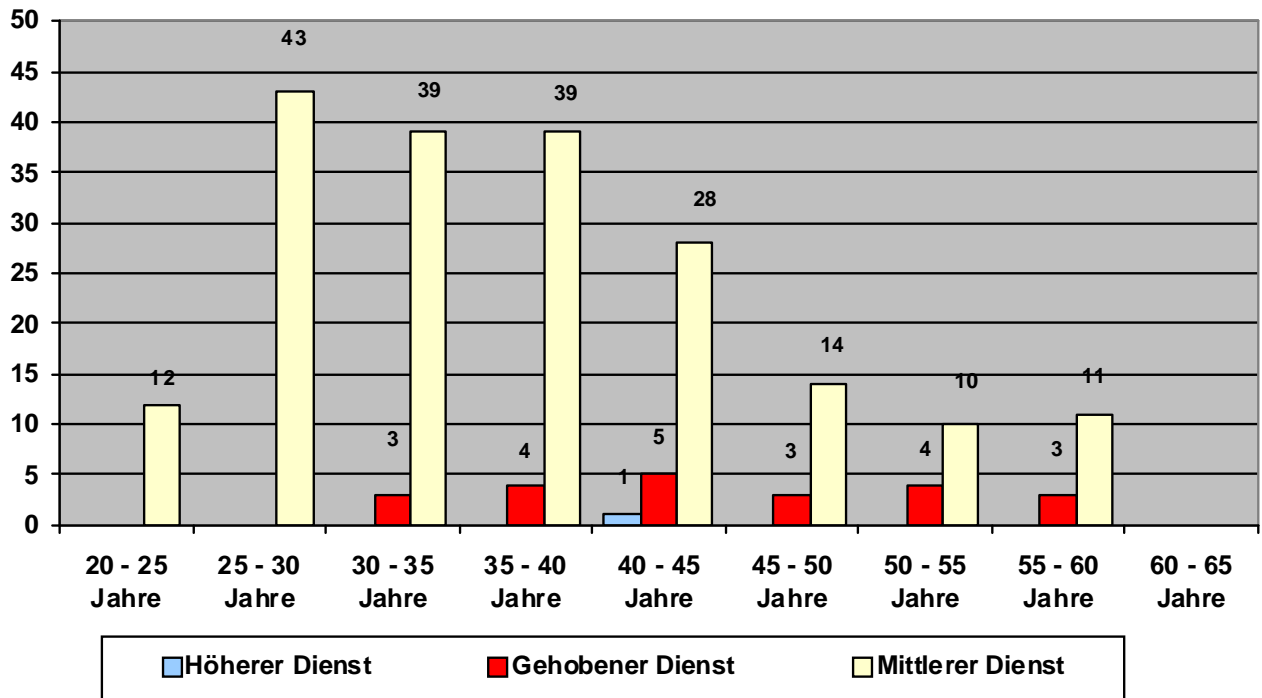
Altersstruktur nach Laufbahnen (Polizei)



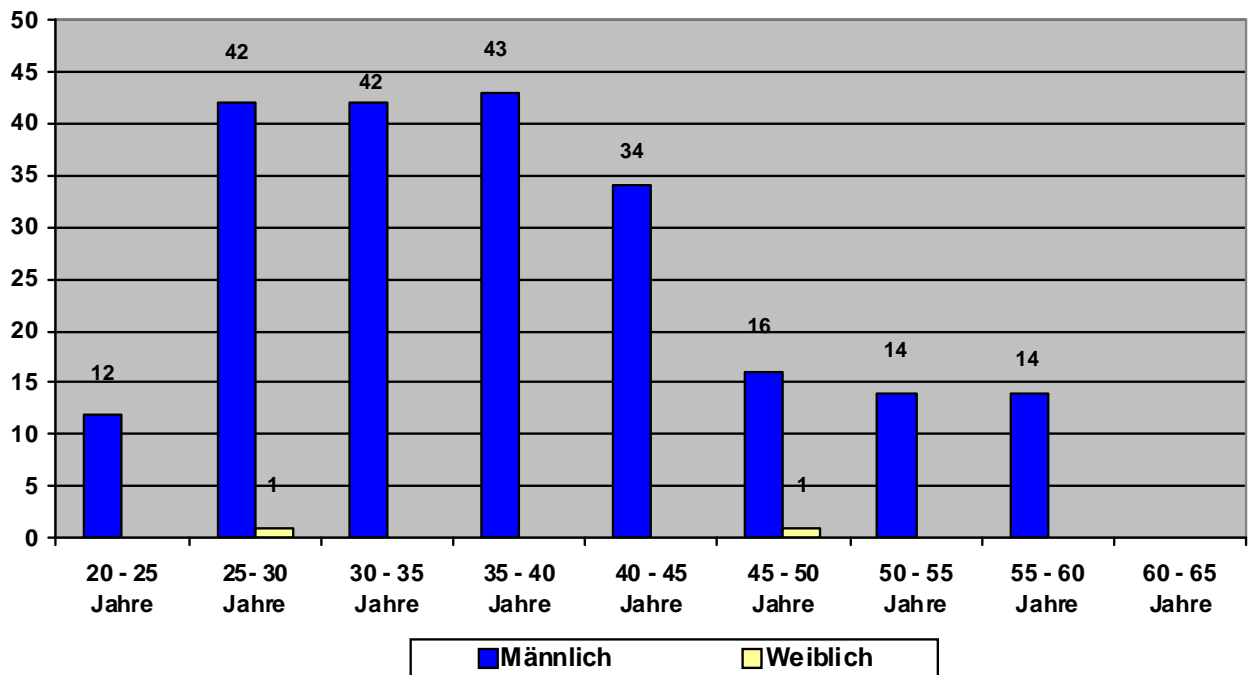
Altersstruktur nach Geschlecht (Polizei)



**Altersstruktur nach Laufbahnen
(Feuerwehr)**



**Altersstruktur nach Geschlecht
(Feuerwehr)**



1.4. Auszubildende

Auch im Jahr 2009 hat der Magistrat der Stadt Bremerhaven angesichts der unverändert angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt seine Anstrengungen fortgesetzt, um weiter über den tatsächlichen Bedarf hinaus Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Durch den fortlaufenden Entwicklungs- und Anpassungsprozess in der dualen Berufsausbildung entstehen ständig neue Berufsfelder. Da auch der Magistrat immer wieder in neugeschaffenen Berufen ausbildet, vergrößert sich die Palette der Ausbildungsberufe beim Magistrat weiter.

Für das Ausbildungsjahr 2010 sind insgesamt etwa 10 Prozent mehr Bewerbungen eingegangen als 2009. Besonders gestiegen ist die Anzahl der Bewerbungen ausgerechnet im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“, in dem in den vergangenen Jahren die Bewerberzahlen kontinuierlich rückläufig waren. Hier konnte eine Zunahme um über 50 Prozent verzeichnet werden. Auch das Leistungsniveau der Bewerberinnen und Bewerber insgesamt erscheint ausweislich der eingereichten Unterlagen höher als in den vergangenen Jahren. Es muss allerdings die weitere Entwicklung abgewartet werden, um sicher zu sein, ob die Tendenz hinsichtlich der gestiegenen Bewerberzahlen anhält und die regelmäßigen Werbeaktionen in den weiterführenden Schulen Erfolge zeigen.

Obwohl grundsätzlich eine Übernahmegarantie nach Beendigung der Ausbildung ausgeschlossen wird, hat der Magistrat auch 2009 wieder insgesamt sechs Absolventen/innen des Ausbildungsjahrgangs 2006 der Verwaltungsfachangestellten einen befristeten Vertrag für zwei Jahre angeboten. Seit 2007 werden die besten sechs Auszubildenden zum /zur Verwaltungsfachangestellten bei Erfüllung bestimmter Auswahlkriterien in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis für die Dauer von zwei Jahren weiterbeschäftigt, um vorübergehende oder nicht vorhersehbare Personalbedarfe der Ämter befriedigen zu können. In den vergangenen Jahren ist es zudem gelungen, die Verwaltungsfachangestellten nach Ablauf der zwei Jahre unbefristet weiter zu beschäftigen.

Von der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze wurden im Jahr 2009 erneut 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	2005	2006	2007	2008	2009
Anlagenmechaniker f. Sanitär-, Heizung u. Klimatechnik	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Ausbaufacharbeiter/in	5 (0)	5 (0)	5 (0)	6 (0)	6 (0)
Bauten- u. Objektbeschichter/in	5 (0)	6 (1)	6 (1)	7 (1)	5 (0)
Bauzeichner/in	3 (1)	2 (0)	2 (1)	1 (1)	1 (1)
Elektroniker/in	8 (1)	9 (2)	9 (2)	9 (1)	8 (2)
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	7 (5)	7 (5)	8 (8)	5 (5)	4 (3)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	4 (0)	3 (1)	4 (1)	5 (1)	5 (2)
Fachinformatiker/in für Systemintegration	0	0	0	0	2 (1)
Gärtner/in	7 (1)	8 (1)	8 (1)	6 (2)	6 (3)
Hochbaufacharbeiter/in	5 (0)	3 (3)	7 (0)	8 (0)	7 (0)
Holzmechaniker/in	11 (1)	9 (1)	10 (2)	7 (2)	7 (3)
Immobilienkaufmann/-kauffrau	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (1)	1 (1)
Industriemechaniker/in	11 (1)	9 (1)	7 (1)	3 (1)	0
Informatikkaufmann/-frau	4 (0)	4 (0)	4 (0)	3 (0)	3 (1)
IT-Systemelektroniker/in	4 (0)	4 (0)	4 (0)	3 (0)	2 (0)
Kommunikationselektroniker/in	0 (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)	1 (0)	0 (0)	1 (1)
Maskenbildner/in	2 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (2)
Maßschneider/in	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)
Maurer/in	1 (0)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Mechatroniker/in	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Mediengestalter/in für Digital-/Printmedien	3 (1)	3 (1)	1 (1)	0 (0)	0 (0)
Raumausstatter/in	0	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)
Technische/r Zeichner/in *	14 (7)	15 (7)	14 (5)	13 (4)	14 (5)
Vermessungstechniker/in	4 (2)	4 (2)	4 (2)	4 (3)	4 (2)
Verwaltungsfachangestellte/r	49 (30)	46 (32)	42 (29)	41 (27)	40 (28)
Verwaltungsinspektoranwärter/in	0	0	0	4 (4)	8 (5)
Volontär/in	2 (2)	2 (1)	2 (1)	1 (1)	1 (1)
Berufspraktikant/in	39 (29)	36 (33)	36 (32)	31 (29)	38 (32)
Zimmerer/in	0	0	0	0	1 (0)
Gesamt	194 (87)	186 (100)	184 (95)	165 (87)	172 (98)

* seit dem Einstellungsjahr 2007 lautet die Berufsbezeichnung „Technische/r Produktdesigner/in“

Neueinstellungen beim Magistrat der Stadt Bremerhaven im Jahr 2009

Ausbildungsberuf	Amt/Einrichtung	Gesamt	davon Frauen	Migranten	davon Frauen
Ausbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule	3*	0	0	0
Bauten- und Objektbeschichter/in	40/Werkstattschule	4*	0	1	0
Elektroniker/in	40/Werkstattschule	1*	1	0	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	Stadtbibliothek	1	0	0	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	46	2	1	0	0
Fachinformatiker/in Systemintegration	40 Stadtbildstelle, b.i.t.	2	1	0	0
Gärtner/in	67	2	1	1	0
Hochbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule	2*	0	1	0
Holzmechaniker/in	40/Werkstattschule	2	1	1	0
Informatikkaufmann/-frau	51/HKH, b.i.t.	2	1	0	0
Maler/in 3. Jahr	40/Werkstattschule	1	1	0	0
Maskenbildner/in	46	1	1	0	0
Maßschneider/in	46	1	1	0	0
Raumausstatter	46	1	1	0	0
Technischer Produktdesigner/in	40/GLA	4	2	2	1
Vermessungstechniker/in	62	1	0	0	0
Verwaltungsfachangestellte/r	div.	14	10	2	2
Zimmerer/in 3. Jahr	40/Werkstattschule	1	0	1	0
Verwaltungsinspektor-Anwärter/in	div.	4	3	1	0
Volontär/in (wissenschaftliche/r)	Historisches Museum	2	2	1	0
Berufspraktikant/in	div.	38	30	10	7
Gesamt		89	57	21	10

* Ausbildungsplätze werden vorgehalten für benachteiligte Jugendliche

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

Jahr	2004	2005	2006	2006	2008	2009
mittlerer Feuerwehrdienst	8	4	2	18	14	2
gehobener Feuerwehrdienst	0	6	2	1	0	0
höherer Feuerwehrdienst	1	1	0	0	0	0
Gesamt	22	8	11	4	18	2

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

Jahr	2008	2009
gehobener Polizeivollzugsdienst	13	17
davon Frauen	9	10

1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte

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

Elternzeit

Auf der Grundlage des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (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 und des am 31.10.2009 geschlossenen TVK (Tarifvertrag Kulturorchester) fallen nunmehr alle Tarifbeschäftigte unter die Bestimmungen des § 28 TVöD/VKA, § 28 TV-L bzw. § 41 TVK (Ausnahme NV Bühne). Die Regelungen zum Thema „Sonderurlaub“ sind im Gegensatz zum bisherigen BAT/TdL sehr straff in folgendem Satz zusammengefasst:

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

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

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

Die Beurlaubungsmöglichkeiten aus familiären Gründen waren für die Beamten bis zum 31. Januar 2010 in § 71 a Bremisches Beamtengesetz geregelt (neu: § 62 BremBG).

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

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

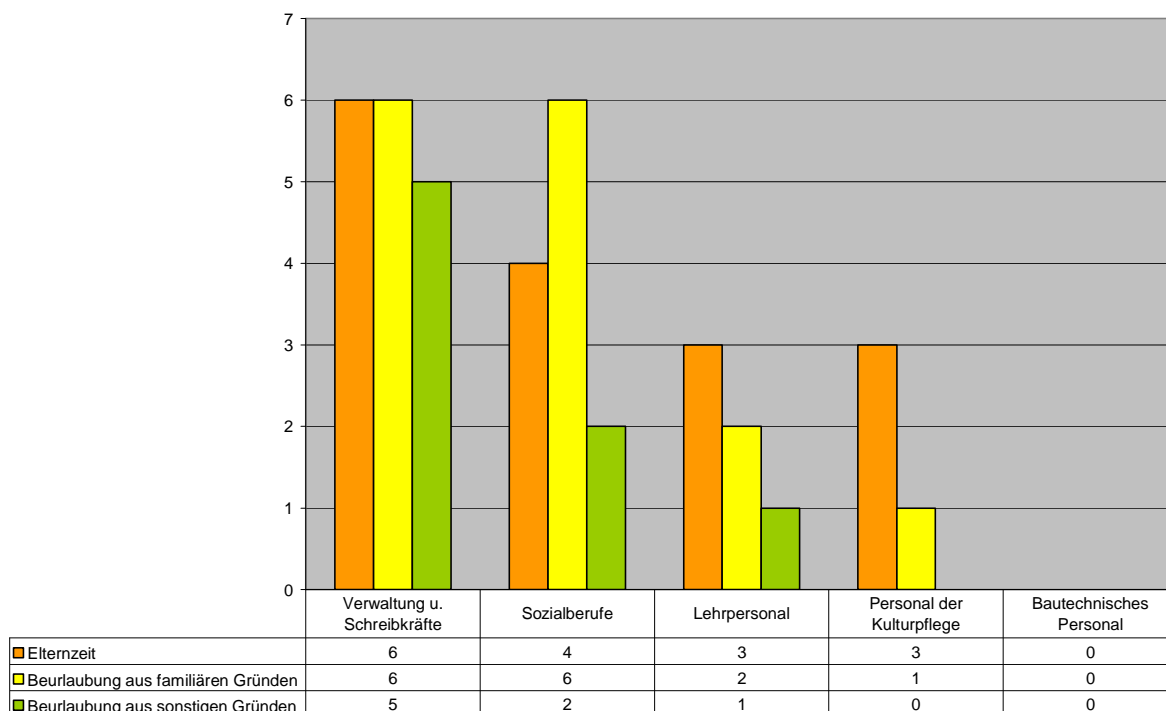
Zum Stichtag 31.12.2009 sind insgesamt 51 Tarifbeschäftigte (ohne zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente bzw. Zivil-/Wehrdienst) sowie 43 Beamte im Bereich des Magistrats und der Wirtschaftsbetriebe beurlaubt/abwesend. Im Bereich der Entsorgungsbetriebe Bremerhaven sind weitere sechs Tarifbeschäftigte beurlaubt/abwesend.

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen die Beurlaubungen mit Stand vom 31.12.2009:

Beurlaubte/Abwesende Tarifbeschäftigte:

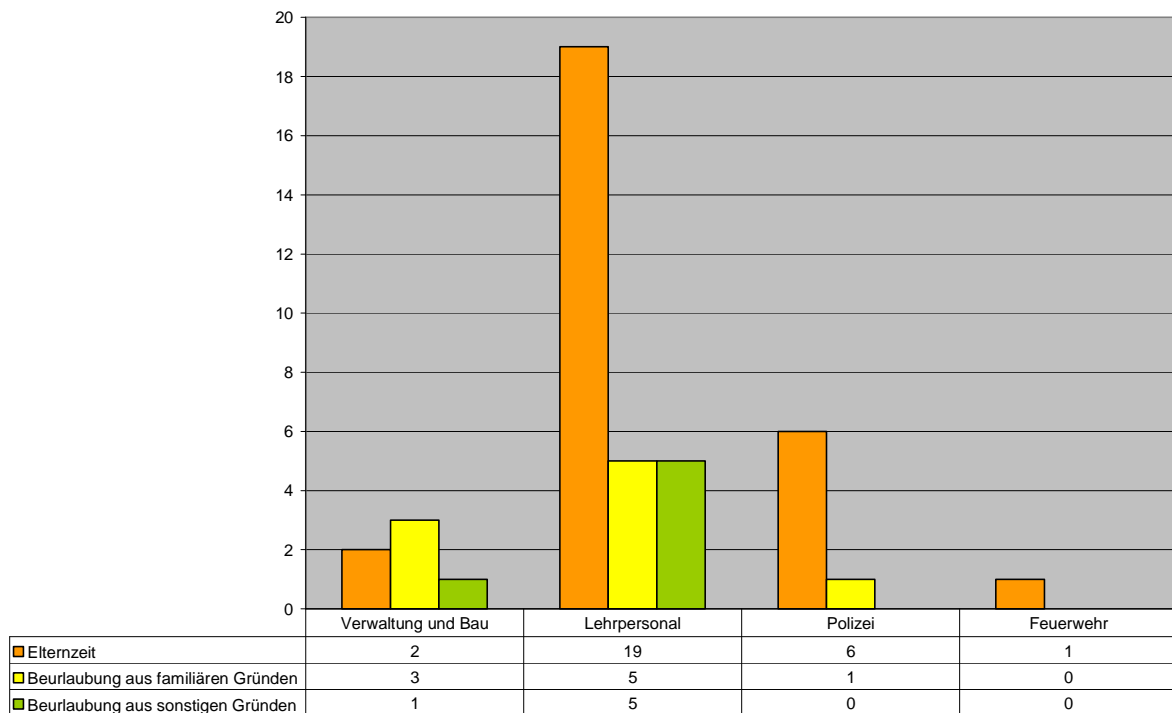
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Elternzeit	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	6	4	3	3	0	16
	gesamt	6	4	3	3	0	16
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	6	6	2	1	0	15
	gesamt	6	6	2	1	0	15
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	2	0	0	0	0	2
	weiblich	3	2	1	0	0	6
	gesamt	5	2	1	0	0	8
Gesamtzahl		17	12	6	4	0	39



Beurlaubte/Abwesende Beamte:

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Elternzeit	männlich	0	1	1	1	3
	weiblich	2	18	5	0	25
	gesamt	2	19	6	1	28
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	3	5	1	0	9
	gesamt	3	5	1	0	9
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	0	1	0	0	1
	weiblich	1	4	0	0	5
	gesamt	1	5	0	0	6
Gesamtzahl		6	29	7	1	43



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 31.12.2009 wiedergeben, wird die Zahl der Männer, die im Laufe des Jahres 2009 Elternzeit (überwiegend zwei Monate) in Anspruch genommen haben (Verwaltung: 0; Polizei: 6; Feuerwehr: 8; gesamt: 12), 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 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.

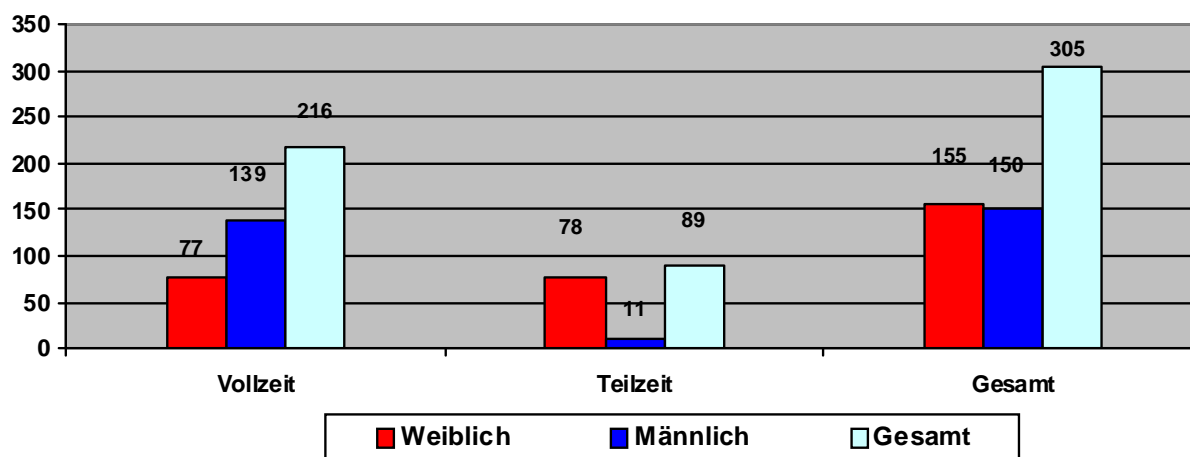
Die Quote von 5 % wurde wie in den Vorjahren eingehalten, wobei in diesem Jahr ein Anstieg von 0,33 % im Vergleich zum Jahr 2008 zu verzeichnen ist. Dieses liegt daran, dass mehr Mitarbeiter/innen eine Neufeststellung einer Schwerbehinderung zuerkannt wurde und insgesamt weniger Mitarbeiter/innen beim Magistrat beschäftigt sind als im Vorjahr.

Das folgende Diagramm verdeutlicht, dass die vom Magistrat erreichte Quote die Pflichtquote auch im Jahr 2009 deutlich übersteigt, da bei einer durchschnittlichen Beschäftigtenanzahl von 4081 Arbeitsplätzen (ohne Stellen von Auszubildenden und Stellen nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX, die bei der Berechnung von den Arbeitsplätzen abgezogen werden) 204 Pflichtarbeitsplätze mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besetzt sein müssen. Zum Stichtag 31.12.2009 waren jedoch 339 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Beschäftigten besetzt, woraus sich eine Beschäftigungsquote von 7,94% im Bereich des Magistrats ergibt. Im Vorjahr lag die Quote bei 7,61%.

Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten

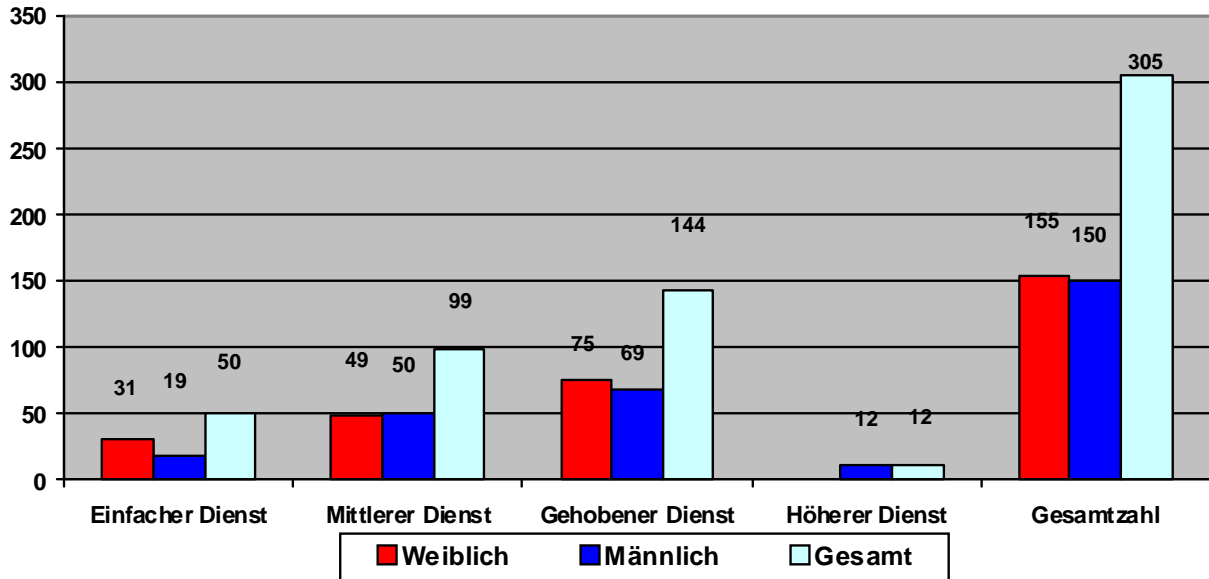
- Voll- und Teilzeit -

(Stand: 31.12.2009)

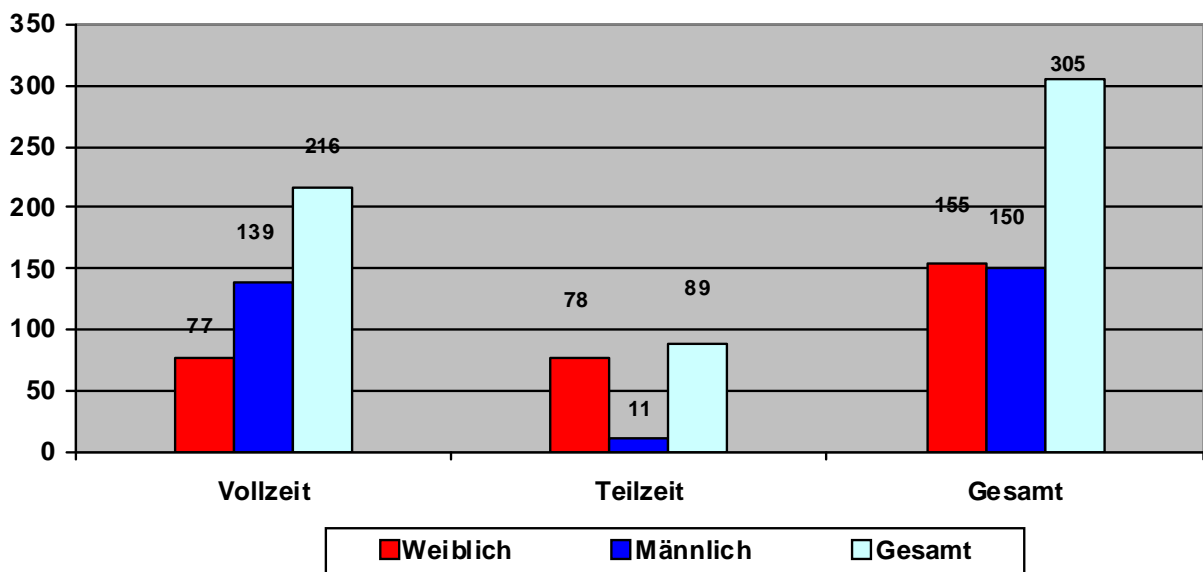


Die folgenden zwei Diagramme verdeutlichen die Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen nach Funktions- und Laufbahngruppen unter gleichzeitiger Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung einschließlich geschlechtsspezifischer Darstellung.

**Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- nach Laufbahn -
(Stand:31.12.2009)**



**Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- Voll- und Teilzeit -
(Stand: 31.12.2009)**



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/TVK/NV Bühne) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (Gesamtbeschäftigte: 4.566, in Teilzeit: 1106). Ca. 92 % = 1018 der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Die Teilzeitbeschäftigten sind überwiegend in den Bereichen Lehrpersonal (307 = 27,8 %), Verwaltung und Schreibdienst (249 = 22,5 %), Sozialberufe (244 = 22,1 %) und Reinigungs- und Küchenpersonal (174 = 15,7 %) 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 (z. z. 10 Wochenstunden) kann nach den Bestimmungen des Bremischen Beamtengesetzes gewährt werden.

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

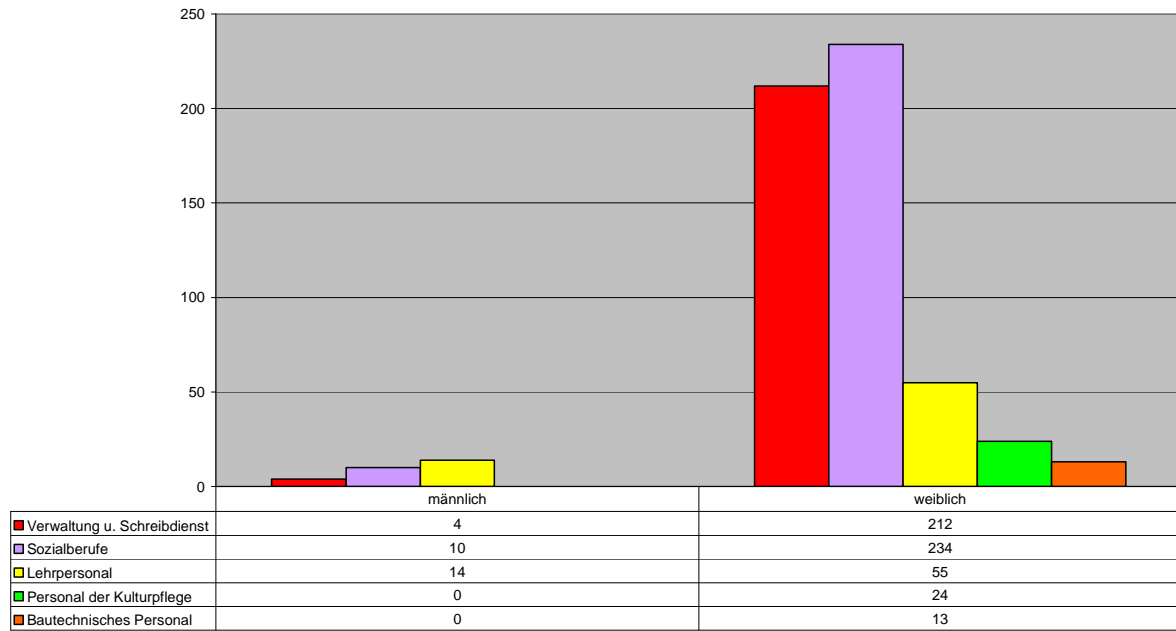
Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
männlich	höh. Dienst	1	0	8	0	0	9
	geh. Dienst	3	5	6	0	0	14
	mittl. Dienst	0	5	0	0	0	5
	einf. Dienst	0	0	0	0	0	0
weiblich	höh. Dienst	0	1	15	0	0	16
	geh. Dienst	61	41	38	3	8	151
	mittl. Dienst	144	192	2	20	5	363
	einf. Dienst	7	0	0	1	0	8
gesamt		216	244	69	24	13	566

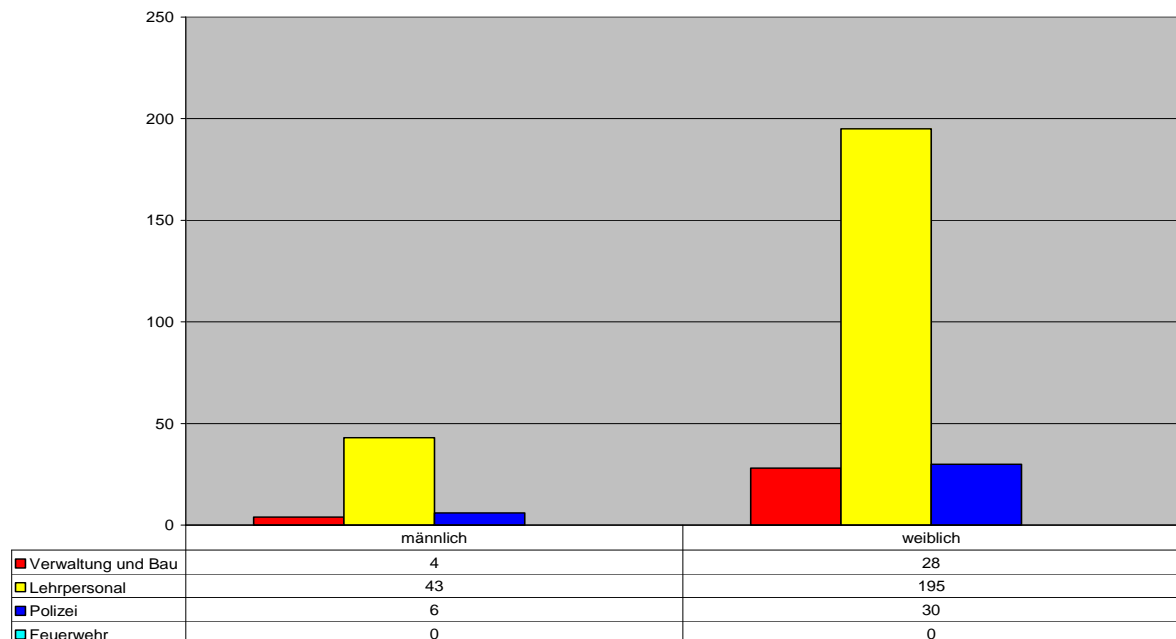
Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)



Beamte in Teilzeit:

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höh. Dienst	0	4	0	0	4
	geh. Dienst	4	39	4	0	47
	mittl. Dienst	0	0	2	0	2
weiblich	höh. Dienst	2	3	0	0	5
	geh. Dienst	26	192	13	0	231
	mittl. Dienst	0	0	17	0	17
gesamt		32	238	36	0	306



1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit

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

Tarifbeschäftigte:

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

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

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

Die Teilnahme an der Altersteilzeit war bis Ende 2003 zahlreich, wurde aber insbesondere durch die unter 60-jährigen in Anspruch genommen. Bis Dezember 2003 gehörten lediglich 13,8 % der Antragsteller/innen dem Personenkreis der über 60-jährigen an. In seiner Sitzung am 03.12.2003 beschloss der Magistrat, den Personenkreis der unter 60-jährigen grundsätzlich von der Gewährung der Altersteilzeit auszuschließen. Die hieraus resultierende Bewilligungspraxis führte zu einem erheblichen Einbruch in der Anzahl der Antragstellungen. Im Jahre 2009 wurden insgesamt 34 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse neu bewilligt (einer durch das Personalamt abgelehnt - siehe unten *).

Seit Beginn der Altersteilzeit wurden im Bereich der Tarifbeschäftigten des Magistrats der Stadt Bremerhaven insgesamt 400 (siehe unten *) Anträge auf Teilnahme an der Altersteilzeit gestellt und 325 Altersteilzeitbeschäftigungen gewährt. 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. 96,9 % = 315/Blockmodell, 10/Teilzeitmodell).

Zum Stichtag 31.12.2009 waren im Bereich des Magistrats insgesamt 132 Tarifbeschäftigte (davon EBB = 26) im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsvertrages beschäftigt. Zum selbem Stichtag im Jahre 2008 waren es 85 Tarifbeschäftigte (ohne EBB) und im Jahre 2007 83 Tarifbeschäftigte (ohne EBB).

Da der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vorgab, dass Altersteilzeitarbeitsverhältnisse vor dem 01.01.2010 beginnen mussten, gab es in der zweiten Hälfte des Jahres 2009 ein verstärktes Interesse der Beschäftigten an der Teilnahme der Altersteilzeit. Ob die Regelungen zur Altersteilzeit in gleicher oder ähnlicher Form erneut vereinbart werden (z. B. im Rahmen der Tarifverhandlungen für das Jahr 2010), bleibt abzuwarten.

* In Verbindung mit einer neuen, sehr kurzfristigen Altersteilzeitregelung der Senatorin für Bildung und Wissenschaft in Bremen (Altersgruppe 55 Jahre bis unter 60 Jahre) waren ab Ende Nov./Anfang Dez.

2009 aus dem Bereich der Bremerhavener Schulen ca. 20 *schriftliche* Anträge auf Teilnahme an der Altersteilzeit von Beschäftigten (vor Vollendung des 60. Lebensjahres) gestellt worden. Unter Zugrundelegung des o. a. Magistratsbeschlusses vom 03.12.2003 befasste sich der Magistrat in seiner Sitzung am 09.12.2009 nochmals mit der Problemstellung der *Altersgruppe 55 Jahre bis unter 60 Jahre*. Unter Hinweis auf den bestehenden Lehrermangel, die Ungleichbehandlung zu den übrigen Beschäftigten des Magistrats, einer Bevorzugung des Schulbereiches, der Kurzfristigkeit der Antragstellungen, etc. wurde die bisherige Beschlusslage, die grundsätzlich keine Bewilligung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen vor Vollendung des 60. Lebensjahres vorsieht, bekräftigt und eine Übernahme der neuen bremischen Regelung für den Bereich der Bremerhavener Schulen abgelehnt.

Die Ablehnungen wurden durch das Schulamt gefertigt. Leider war von dort keine genaue Zahl zu ermitteln. Nach Auskunft des Schulamtes ist von ca. 20 Anträgen und somit ca. 20 Ablehnungen auszugehen. Diese Zahl wurde in den o. a. Berechnungen berücksichtigt.

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.

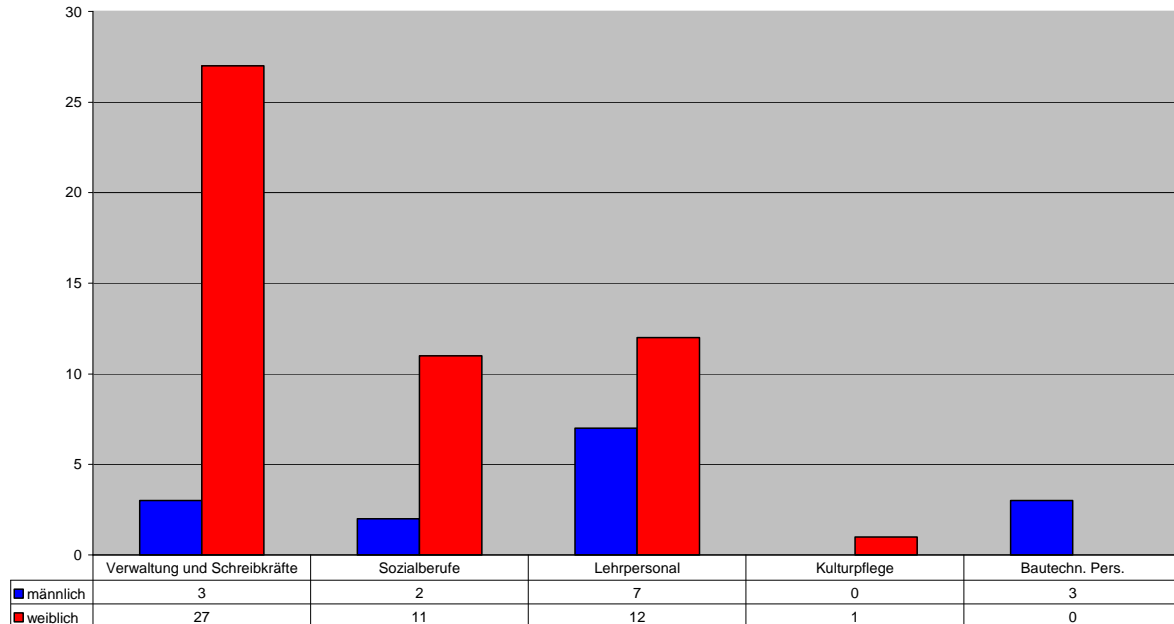
Mit dem Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 15.04.2008 war gemäß § 71 b des BremBG (neu: § 63 BremBG) rückwirkend zum 01.02.2008 wieder die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit gegeben worden (Mitteilungen für die Verwaltung vom 01.07.2008). Die Neuregelung sieht eine 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 31.12.2009 laufenden Altersteilzeitfälle in den ausgewählten Personalgruppen:

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit:

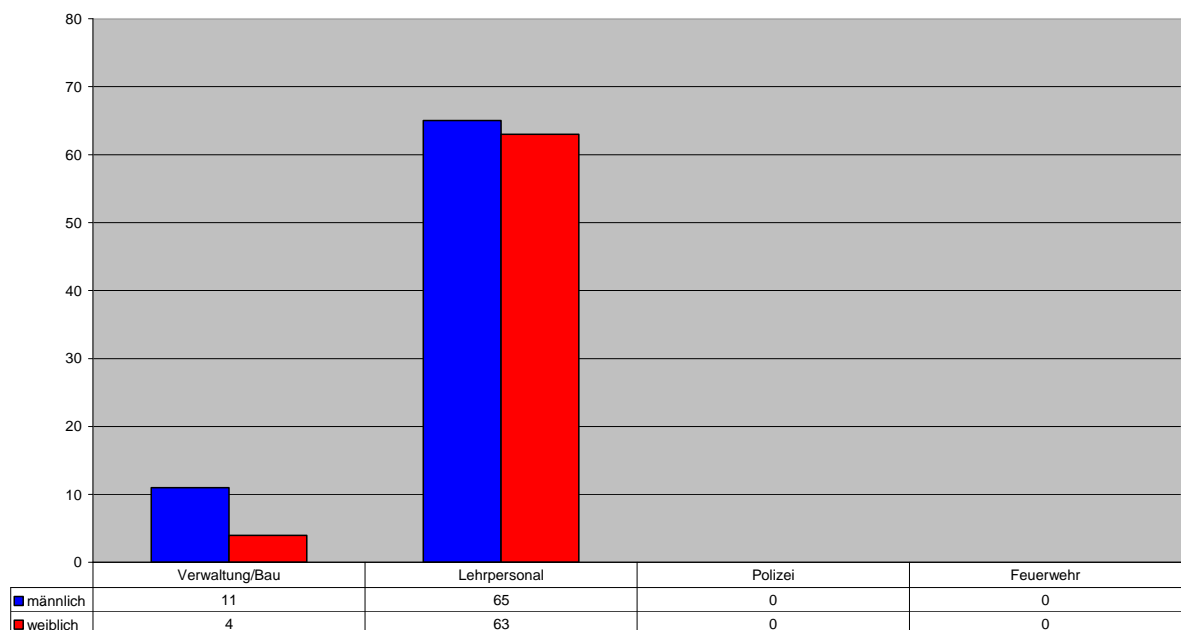
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung und Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechnisches Personal	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	1	0	2	0	0	3
	weiblich	16	6	2	1	0	25
	gesamt	17	6	4	1	0	28
Blockmodell Freistellungsphase	männlich	1	2	4	0	3	10
	weiblich	11	5	7	0	0	23
	gesamt	12	7	11	0	3	33
Teilzeitmodell	männlich	1	0	1	0	0	2
	weiblich	0	0	3	0	0	3
	gesamt	1	0	4	0	0	5
Gesamtzahl		30	13	19	1	3	66



Beamte in Altersteilzeit:

			Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt	
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	2	9	0	0	11	
		höherer Dienst	0	2	0	0	2	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	8	0	0	8	
		höherer Dienst	0	1	0	0	1	
	gesamt			2	20	0	0	22
	Blockmodell Freistellungs-	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
			gehobener Dienst	3	37	0	0	40
			höherer Dienst	6	10	0	0	16
weiblich		mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	1	48	0	0	49	
		höherer Dienst	2	1	0	0	3	
gesamt			12	96	0	0	108	
Teilzeitmodell		männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
			gehobener Dienst	0	5	0	0	5
			höherer Dienst	0	2	0	0	2
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	5	0	0	5	
		höherer Dienst	1	0	0	0	1	
	gesamt			1	12	0	0	13
	Gesamtzahl			15	128	0	0	143



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 Ruhegehalt auf Lebenszeit nach den beamtenversorgungsrechtlichen Bestimmungen. Analog der gesetzlichen Vorschriften im Sozialversicherungsrecht haben auch Beamte bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst, d. h. vor der jeweiligen Altersgrenze, Versorgungsabschlüsse hinzunehmen.

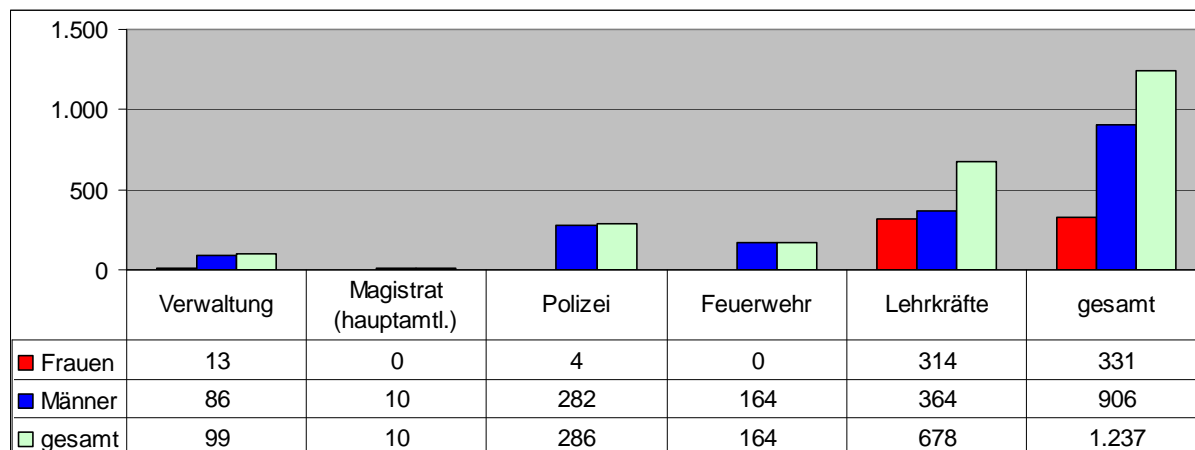
Zum 31.12.2009 wurden für insgesamt 1.659 Personen Versorgungsbezüge gezahlt. Nicht enthalten sind die Versorgungsempfänger des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide (4 Personen).

weiblich	männlich	Gesamt
715	944	1.659

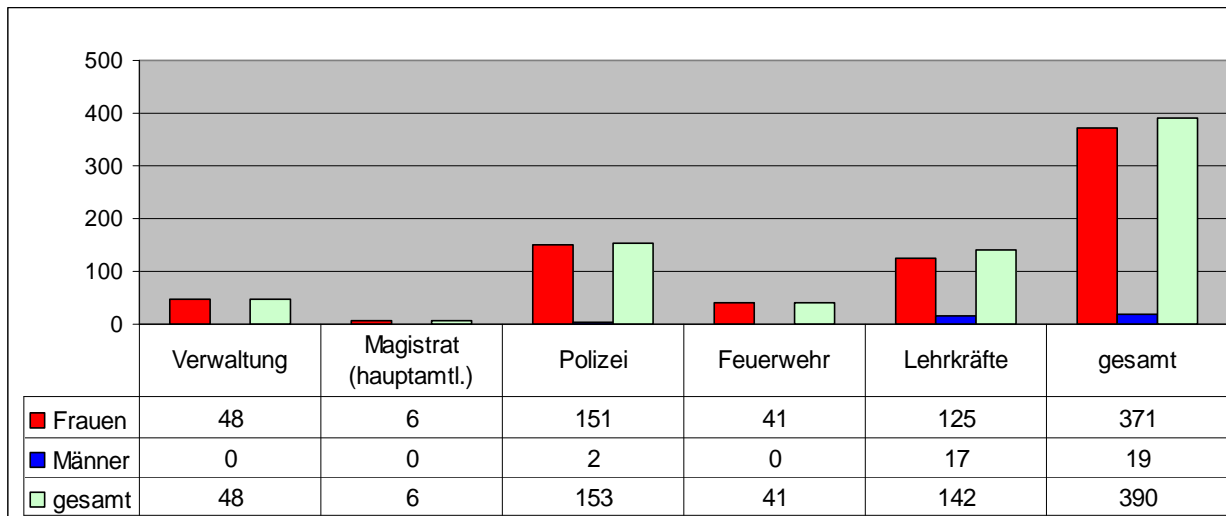
Daneben bezogen 101 ehemalige Mitarbeiter/innen aus dem Tarifbereich eine zusätzliche Rente nach dem Ortsgesetz.

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

Versorgungsurheber

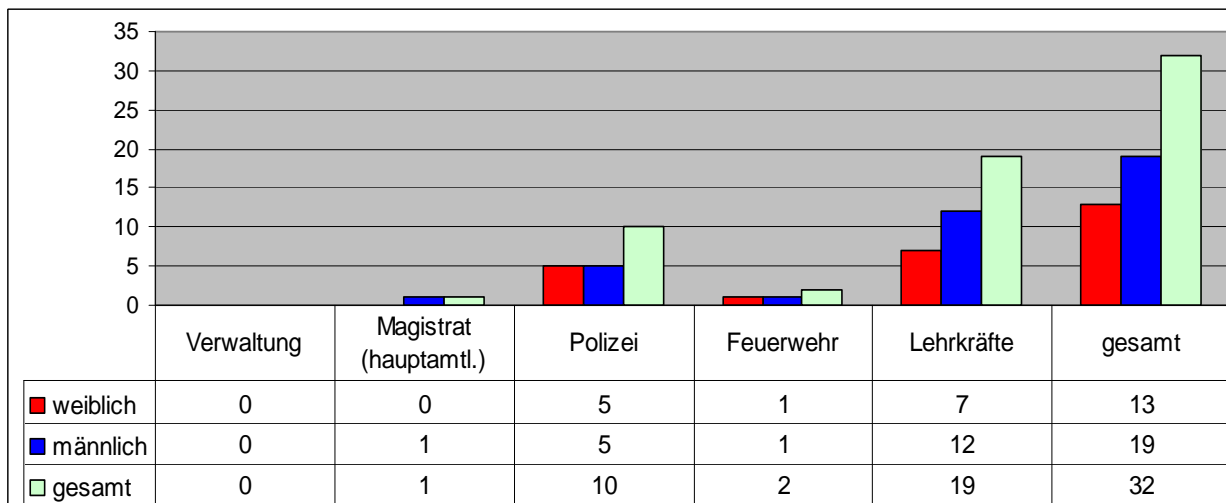


Witwen-/Witwerversorgung



Waisenersorgung

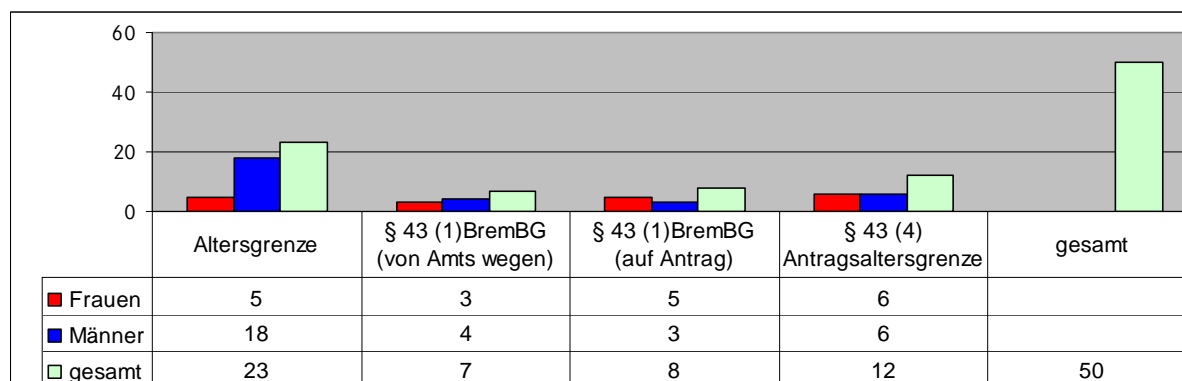
(Halbwaisen, Vollwaisen, Unfallwaisen)



Darstellung der Versetzungen in den Ruhestand aus Alters- und Krankheitsgründen einschließlich Sterbefälle aus dem aktiven Dienst in der Zeit vom 01.01. bis 31.12.2009 (insgesamt = 67 Personalfälle):

Grund	Verwaltung		Polizei		Feuerwehr		Lehrer	
Altersgrenze	3		8		4		23	
§ 42 BremBG	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 38	3	0	8	0	4	0	18	5
Ablauf Zeitbeamtenverhältnis	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 0	0	0	0	0	0	0	0	0
vorgez. Altersgrenze	0		entfällt		entfällt		12	
§ 43 Abs. 4 BremBG	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 12	0	0	0	0	0	0	6	6
Dienstunfähigkeit einschl. Sterbefall aus aktivem Dienst	0		0		0		7	
von Amts wegen § 43 Abs. 1 BremBG	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 7	0	0	0	0	0	0	4	3
Dienstunfähigkeit	2		0		0		8	
auf Antrag § 43 Abs.1 BremBG	m	w	M	w	m	w	m	w
Gesamt: 10	1	1	0	0	0	0	3	5

Exemplarische Darstellung der Versetzungen in den Ruhestand im Jahr 2009 am Beispiel der Lehrkräfte:



Stand: 31.12.2008

	Anzahl	Laufbahnen				Bereiche			
		üpl.	höher.Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn
Beschäftigte weiblich	21	1	3	10	7	19	0	1	1
Beschäftigte männlich	12	1	4	3	4	9	0	3	0
	33								

Die Zahl der überplanmäßig Beschäftigten per 31.12.2009 (31 Personen) ist weiterhin rückläufig (31.12.2008 = 33 Personen, 31.12.2007 = 38 Personen). In diesem Zusammenhang ist auch in diesem Jahr zu erwähnen, dass im Sommer 2009 sechs 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, wie in den Vorjahren, überwiegend aus den jeweiligen Fachkapiteln der Einsatzämter getragen.

Wie schon in den Vorjahren (seit 2005) sind darüber hinaus Mitarbeiter/innen (per 31.12.2009: 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.

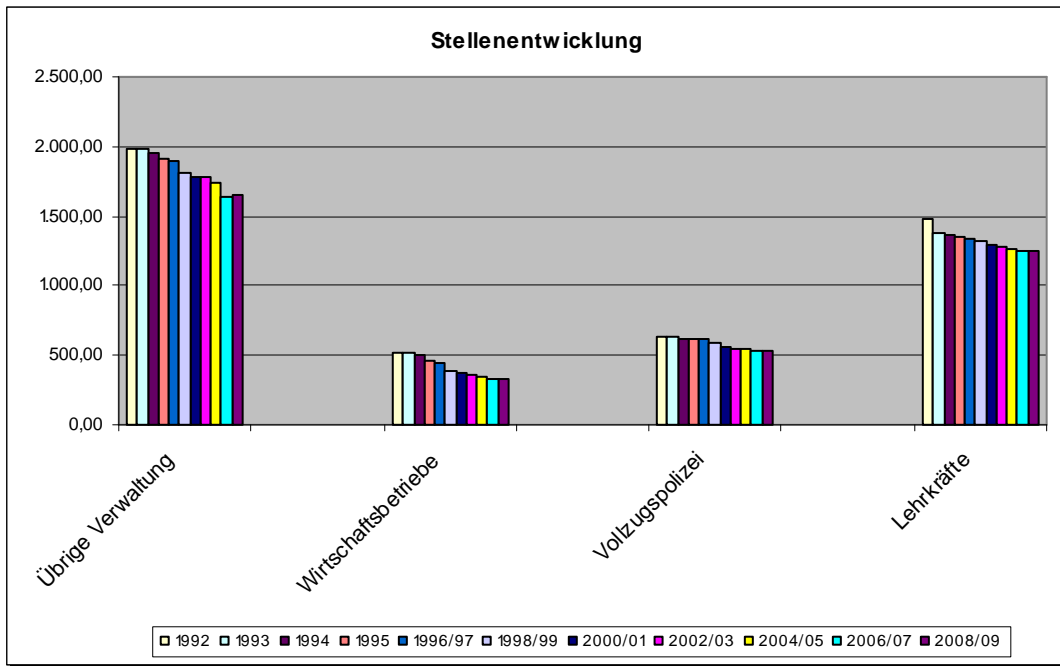
Im Gegenzug wurden die Stellen des bisherigen Wirtschaftsbetriebes Volkshochschule (seit 01.01.2007 wieder Amt 43) rückwirkend wieder dem Bereich Übrige Verwaltung zugerechnet.

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

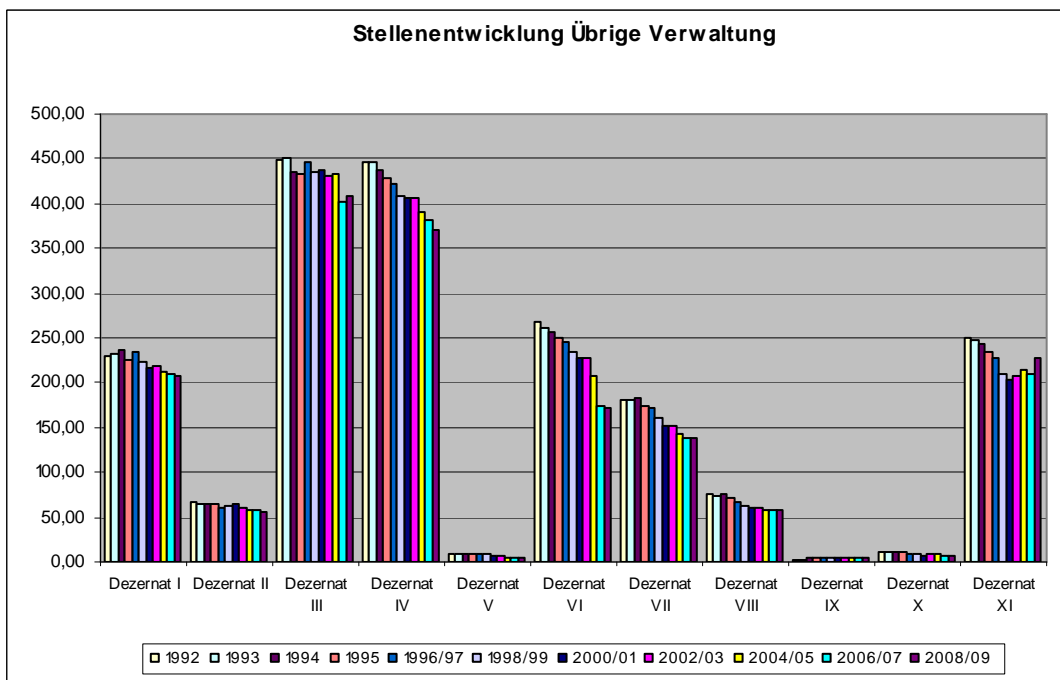
01.01.1993	Entkommunalisierung des Städtischen Schlachthofes
01.07.1994	Gründung des Eigenbetriebes "Entsorgungsbetriebe Bremerhaven" (EBB)
01.10.1994	Privatisierung des Schullandheimes Bederkesa (Übergabe an die Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft Unterweser mbH)
01.01.1996	Auflösung des Fleischhygieneamtes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

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

2.2 Tarifpolitische Veränderungen

Sozial- und Erziehungsdienst

Für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wurden im Jahre 2009 gesonderte Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften, dem Bund und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) geführt. Mit Wirkung vom 01.11.2009 traten neue tarifvertragliche Regelungen zur Bezahlung bzw. zur Eingruppierung und zum Gesundheitsschutz in Kraft. Die Tarifeinigung bzw. die Änderungstarifverträge betreffen den Besonderen Teil Verwaltung (BT-V) und den Besonderen Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) des TVöD sowie des TVÜ-VKA.

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ergibt sich die Zuordnung zu einer neuen Entgelttabelle **S**, die von den allgemeinen Regelungen des TVöD abweichende Stufenlaufzeiten und Endstufen (für bestimmte Entgeltgruppen) enthält. Die Eingruppierungsmerkmale wurden überarbeitet und ergänzt um die Sozialarbeiter/-pädagoginnen mit Garantenstellung (EG S 14).

Darüber hinaus wurden Regelungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz/zur betrieblichen Gesundheitsförderung vereinbart (beschränkt auf Beschäftigte des Geltungsbereiches des BT-V bzw. des BT-B). Die Zuständigkeit der Umsetzung dieser Regelungen liegt bei den jeweiligen Fachämtern.

Bei der Stadt Bremerhaven waren knapp 500 Beschäftigte aus den Bereichen Schulamt, Sozialamt, Amt für Jugend, Familie und Frauen, Helene-Kaisen-Haus und Gesundheitsamt von der neuen Eingruppierung und Überleitung in die S-Entgelttabelle mit Wirkung vom 01.11.2009 betroffen.

Diese Überleitung in die neue Entgelttabelle S erfolgte in vier Schritten:

1. Bestimmung der Entgeltgruppe S
2. Zuordnung zu den Stufen der Entgeltgruppe S
3. Bildung des Vergleichsentgeltes
4. Ermittlung des künftigen Entgeltes.

Jeder Überleitungsfall unterlag der Zustimmung der jeweiligen Personalvertretung.

Die Umsetzungen der aus den Überleitungsverträgen resultierenden Veränderungen (Zahlgeschäft, Aktualisierung der Arbeitsverträge und Anpassung an das neue Tarifrecht) konnten überwiegend erst im Jahre 2010 (rückwirkend ab 01.11.2009) abgeschlossen werden.

2.3 Ergebnis und Auswirkungen der Tarifverhandlungen 2009

2.3.1 Lehrkräfte

Die Tarifvertragsparteien einigten sich am 01.03.2009 im Rahmen der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) auf die folgenden Eckpunkte:

- Erhöhung der Tabellenentgelte des TV-L
Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Zwischenstufe und aus einer individuellen Endstufe) wurden/werden wie folgt erhöht:
 - a) ab 1 März 2009 um 40 Euro (ggf. anteilig nach Teilzeit) sowie anschließend um 3,0 Prozent
 - b) ab 1. März 2010 Erhöhung um weitere 1,2 Prozent.
- Einmalzahlung
Alle Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 15 erhielten eine Einmalzahlung von 40 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhielten die Einmalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit.
- Bewährungs-/Fallgruppenaufstiege, Vergütungsgruppenzulagen
Umgesetzt wurden/werden im Rahmen des Besitzstandes Aufstiege und Vergütungsgruppenzulagen, die bei Fortdauer des bisherigen Rechts bis 31.12.2010 zugestanden hätten. Die Berücksichtigung erfolgte/erfolgt auf schriftlichen Antrag der/des Beschäftigten.
- Leistungsentgelt
§ 18 TV-L (Leistungsentgelt) wurde mit Wirkung vom 01.01.2009 gestrichen.
- Kinderbezogene Entgeltbestandteile
Die bislang in einer Protokollerklärung zu § 11 TVÜ-Länder aufgeführten Tatbestände, in denen eine ausbleibende Entgeltzahlung unschädlich für den rechtlichen Bestand des kinderbezogenen Besitzstandes ist, wurden ergänzt.
Die Berücksichtigung erfolgte/erfolgt auf schriftlichen Antrag der/des Beschäftigten.

Unter den Geltungsbereich des TV-L fallen ca. 220 tarifbeschäftigte Lehrkräfte.

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

Der Deutsche Bühnenverein und die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger sowie die Vereinigung deutscher Opernchöre schlossen den dritten Tarifvertrag (vom 17.04.2009) zur Durchführung der Anpassungsvorschriften des NV Bühne vom 15.10.2002 ab.

Erhöhung der Gagen

Die Gagen der Mitglieder des Theaters, die unter den Geltungsbereich des NV Bühne fallen, wurden mit Wirkung vom 01.05.2009 um 2,8 v. H. erhöht und anschließend auf volle € gerundet.

- Tanz und Chor
Für die Bereiche Tanz und Chor wurde aufgrund der in der Vergütungsordnung festgelegten Rahmenbeträge – innerhalb derer der Arbeitgeber die konkrete Gage bestimmen kann – mit Wirkung vom 01.05.2009 eine Gage in Höhe von 2.322 Euro festgelegt.

- Solomitglieder und Bühnentechniker

Die Mindestgage für Solomitglieder und Bühnentechniker (§§ 58, 67 NV-Bühne) wurde mit Tarifvertrag vom 01.07.2008 mit Wirkung vom 01.01.2009 von 1.550 Euro auf 1.600 Euro erhöht.

Einmalzahlung

Nach dem Tarifvertrag vom 01.03.2009 über eine Einmal- und Abschlagzahlung in Verbindung mit dem Tarifvertrag vom 17.04.2009 zur Durchführung der Anpassungsvorschriften des NV Bühne vom 15.10.2002 erhielten alle NV-Bühne-Beschäftigten, die im Monat April 2009 Anspruch auf Vergütung hatten, eine Einmalzahlung in Höhe von 225 Euro und eine Abschlagzahlung in Höhe von 280 Euro.

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

2.3.3 Orchestermusiker

Der Deutsche Bühnenverein und die Deutsche Orchestervereinigung schlossen nach über fünfjährigen Verhandlungen einen neuen Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern (TVK) vom 31.10.2009 ab. In diesem Zusammenhang wurden auch neue Tarifverträge über das Kleidergeld und über das Instrumenten- sowie das Rohr-, Blatt- und Saitengeld abgeschlossen.

Die Tarifverträge über eine Zuwendung an Orchestermusiker und über vermögenswirksame Leistungen wurden in den TVK integriert; das Urlaubsgeld wurde gestrichen.

Neugestaltung der Vergütung

Mit Wirkung vom 01.11.2009 trat eine neue Vergütungsordnung in Kraft. Dabei wurden der bisherige Ortszuschlag und die allgemeine Zulage in die Gesamtvergütung eingearbeitet.

Einmalzahlung

Nach dem Einmalzahlungstarifvertrag vom 31.10.2009 erhalten die Musiker spätestens im Februar 2010 wegen der tarifverhandlungsbedingt ausgefallenen Lohnerhöhungen der Jahre 2008 und (teilweise) 2009 eine Einmalzahlung. Die Einmalzahlung berechnet sich nach einem Prozentsatz auf der Basis der Vergütung, die dem Musiker im Monat Dezember 2007 zugestanden hat.

Der Prozentsatz betrug im Jahr 2008 für jeden Monat zwischen dem 01.01.2008 bis 31.12.2008, für den ein voller Vergütungsanspruch bestand, 2,2 Prozent und für jeden vollen Monat zwischen dem 01.01.2009 bis 30.11.2009, 5,0 Prozent. Für den Arbeitgeber bestand die Möglichkeit, durch die Gewährung von freien Tagen die Höhe der Einmalzahlung zu reduzieren. Hiervon hat das Stadttheater Gebrauch gemacht.

Darüber hinaus wurde eine Einmalzahlung in Höhe von 225 Euro (bzw. 125 Euro, wenn das Arbeitsverhältnis des Musikers erst am 01.08.2009 oder später begründet wurde) gewährt.

Von den Regelungen des TVK werden 53 Orchestermusiker inkl. Solomusiker und Konzertmeister des Stadttheaters erfasst.

2.4 Änderungen in der Besoldungsstruktur

Die beamtenrechtliche Besoldung hat ihre Grundlage im Bundesbesoldungsgesetz sowie dem Bremischen Besoldungsgesetz mit den jeweiligen Besoldungsordnungen.

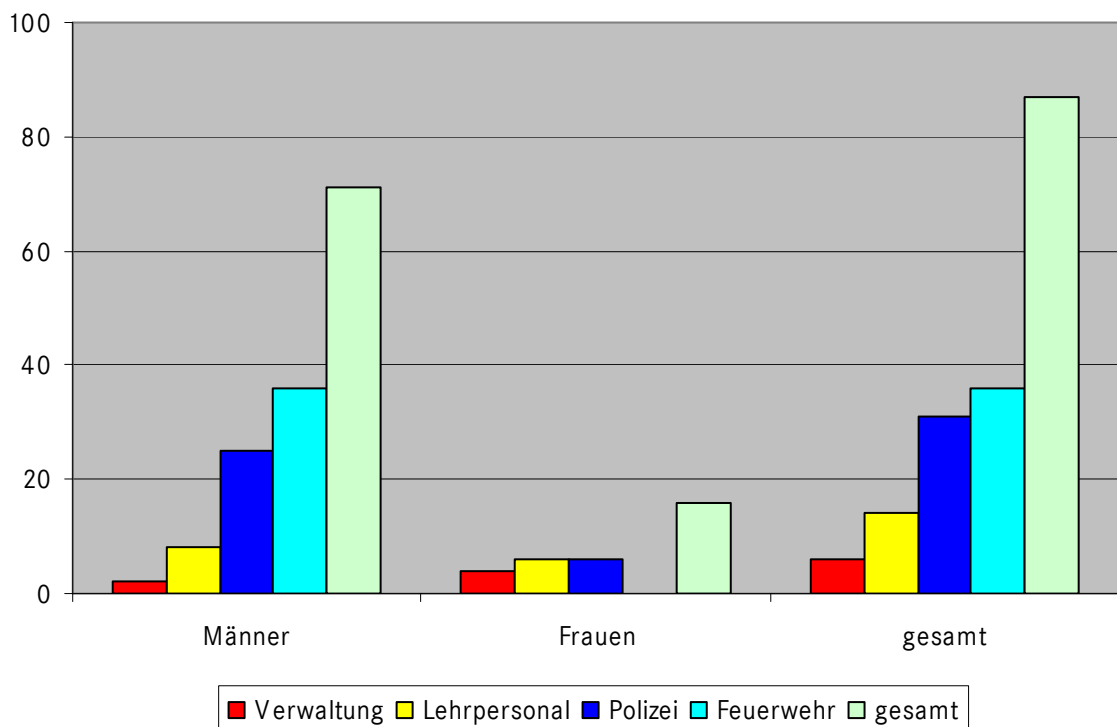
Die Bewertung von Beamtenplanstellen wird beim Magistrat auf der Grundlage des KGSt-Gutachtens „Stellenplan – Stellenbewertung“ von 1982 anhand des jeweiligen Aufgabenzuschnitts der Planstelle vorgenommen. Dabei ist eine Neubewertung jedoch nicht in jedem Falle gleichbedeutend mit einer Höherbewertung, 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 einheitlichen Bewährungszeit von 12 Monaten sowie der einheitlichen Wartezeit von 24 Monaten zwischen zwei Beförderungen mit Wirkung zum 01.01.2007 können Beförderungen jeweils zum Zeitpunkt des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen (sechsmonatige Bewährungszeit bei Ämtern bis A 12 sowie einer zwölfmonatigen Bewährungszeit bei den Ämtern ab A 13) durchgeführt werden. Eine Ausnahmeregelung besteht allerdings für den Polizei- und Feuerwehrdienst: aufgrund der Trennung von Plan- und Funktionsstelle werden im Bereich der Polizei sowie der Mischfunktionen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst Beförderungen seit dem 01.04.2007 quartalsweise vorgenommen.

Im Jahre 2009 wurden beim Magistrat insgesamt 87 Beförderungen ausgesprochen, Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle und Grafik zu entnehmen. Im Vergleich zum Vorjahr hat es damit insgesamt 28 Beförderungen mehr gegeben.

	Verwaltung	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Männer	2	8	25	36	71
Frauen	4	6	6	0	16
gesamt	6	14	31	36	87



Spezifizierung für 2009

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höherer Dienst	1	8	2	1	12
	gehobener Dienst	1	0	23	5	29
	mittlerer Dienst	0	0	0	30	30
weiblich	höherer Dienst	0	5	0	0	5
	gehobener Dienst	4	1	5	0	10
	mittlerer Dienst	0	0	1	0	1
gesamt		6	14	31	36	87

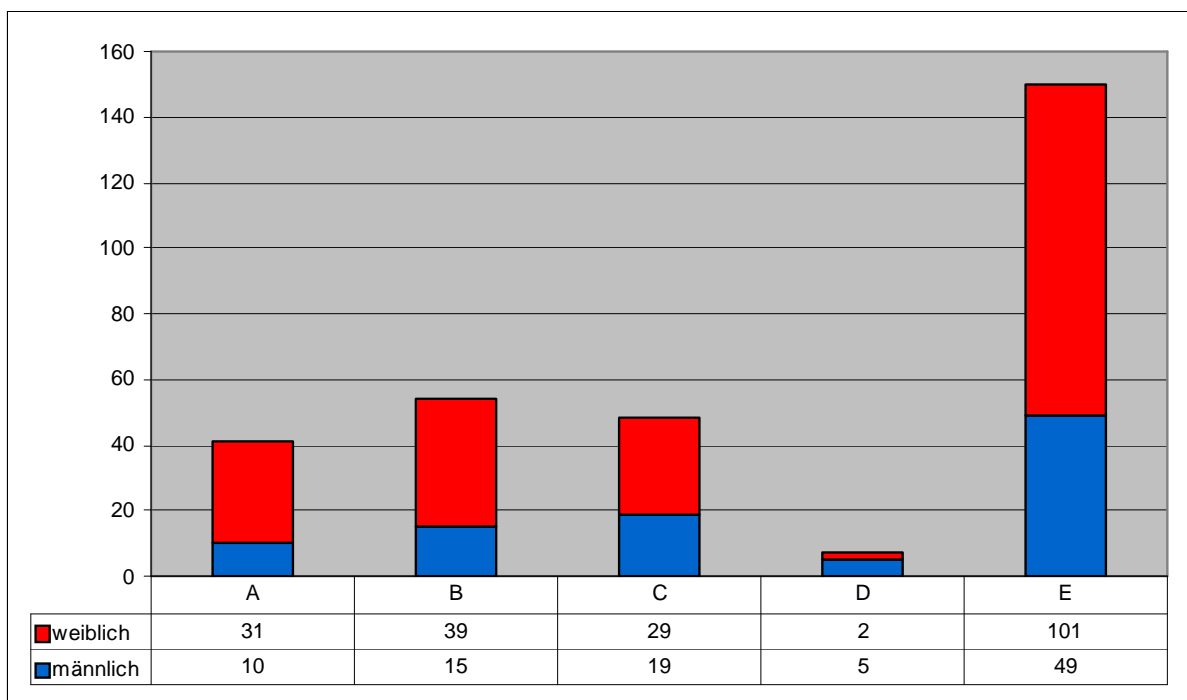
3. Fluktuation und Fehlzeiten

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 2009 wurden in allen Bereichen 150 solcher Personalabgänge verzeichnet, die aus den nachstehenden Gründen stattfanden:

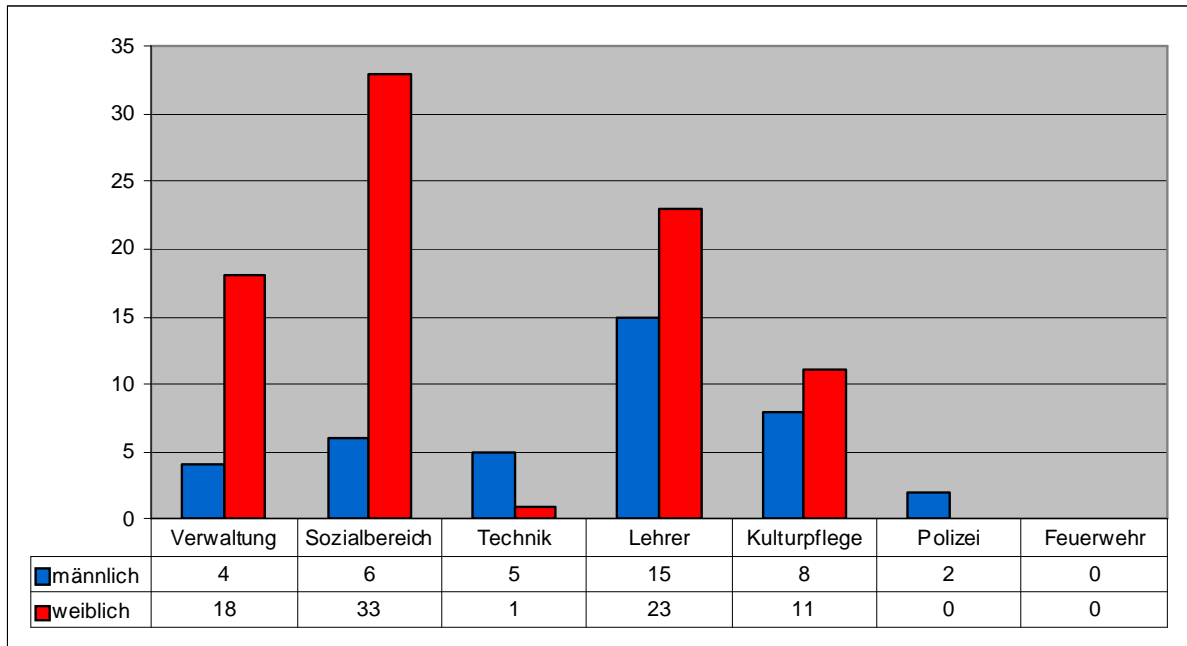


- A Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmer, Antrag auf Entlassung)
- B Arbeitgeberbedingte Fluktuation (Entlassung, Ablauf Zeitvertrag usw.)
- C Natürliche Fluktuation (Kündigung wegen privater, familiärer Gründe, Altersrenten usw.)
- D Sonstige Fluktuationen (Versetzung, Statuswechsel usw.)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

In der arbeitgeberbedingten Fluktuation (B) befindet sich ein Anteil von 52 Zeitverträgen.

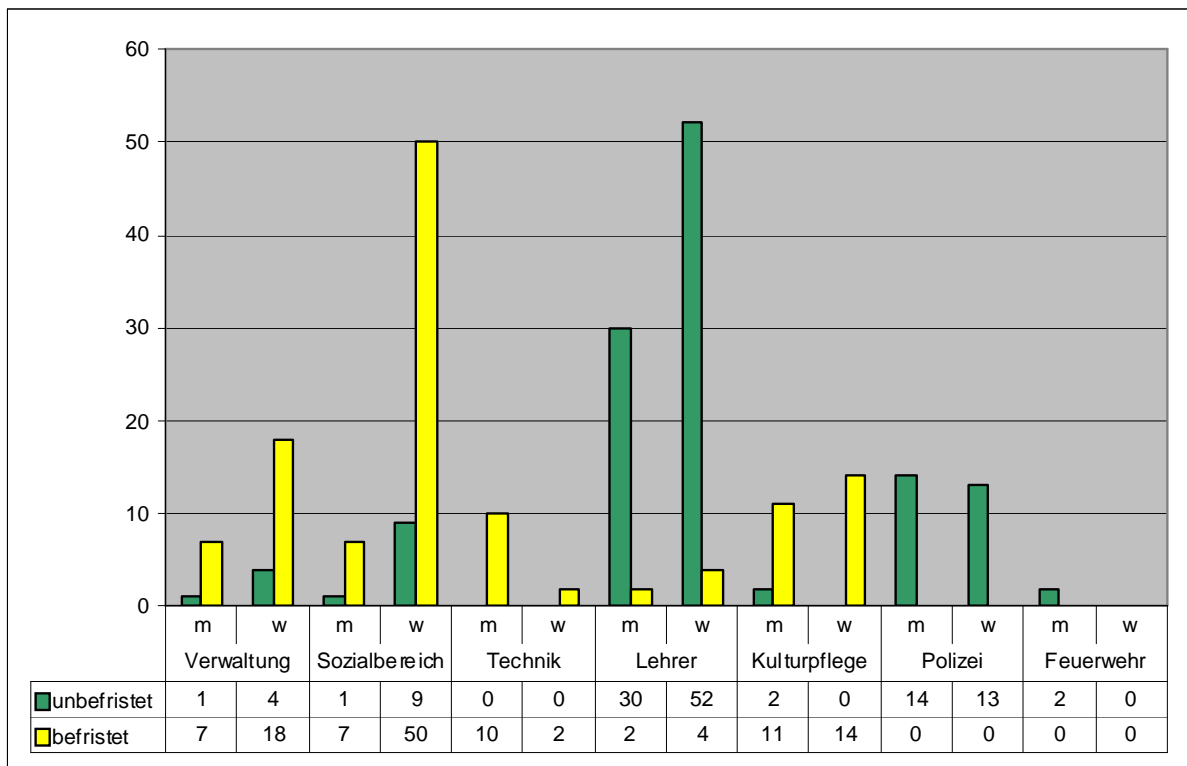
Umgerechnet auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 2009 eine Fluktuationsquote von 3,28 %.

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



3.2 Personalzugänge

Bei den Personalzugängen (Anzahl der Personalfälle) wurden die befristeten Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich ausgewiesen. Hierzu gehören auch die Ausbildungsverhältnisse. Insbesondere im Sozialbereich überwiegen die Zeitverträge aufgrund der zahlreichen Vertretungsfälle (Elternzeit, Beurlaubung usw.). Im Lehrerbereich sind die höchsten unbefristeten Personalzugänge zu verzeichnen



3.3 Vorübergehende Abwesenheit

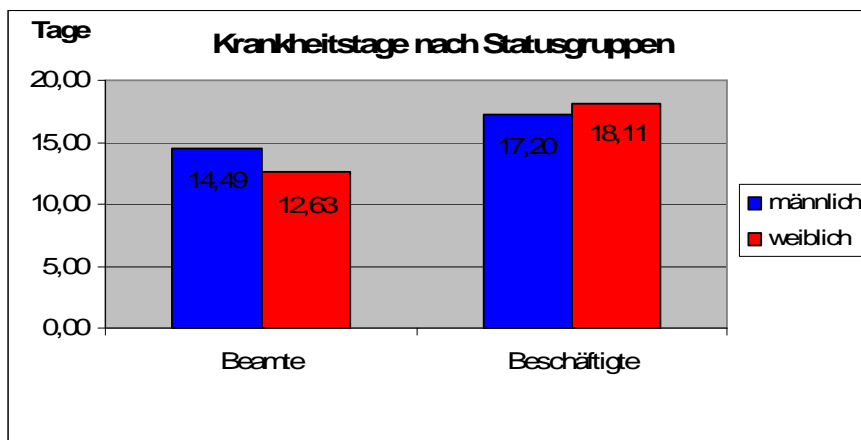
Im Jahr 2009 ruhte bei 19 Mitarbeiterinnen und 3 Mitarbeitern das Beschäftigungsverhältnis. Alle bezogen eine Rente auf Zeit.

Abwesenheiten aus anderen Gründen (z. B. Zivildienst oder Wehrdienst) waren nicht zu verzeichnen.

3.4 Krankheitstage

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

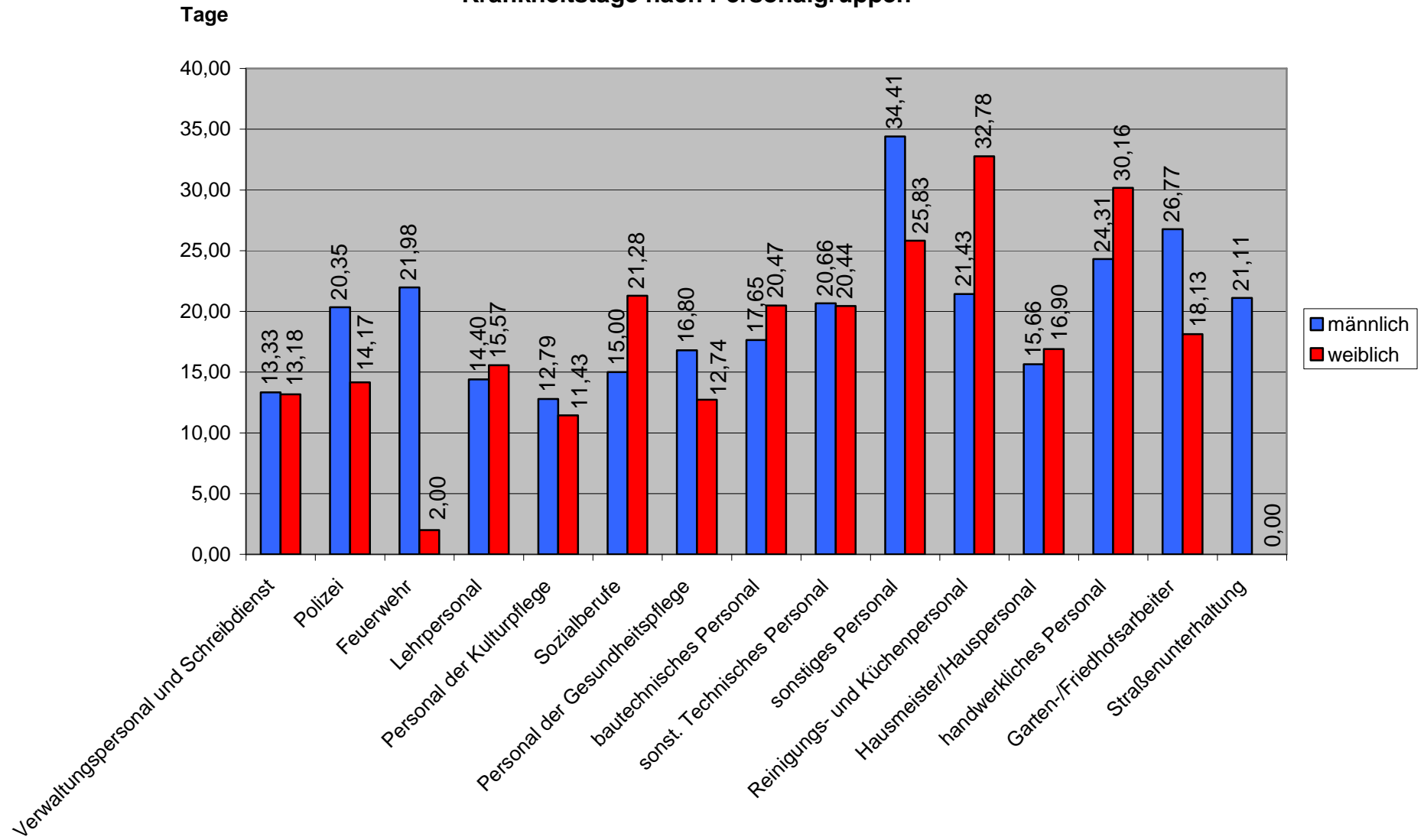
Die nachstehenden Werte der durchschnittlichen Krankheitstage je Personalfall basieren auf einer Zahl von 220 Nettoarbeitstagen.



Die Veränderungen in der Anzahl der durchschnittlichen Krankheitstage fallen gegenüber dem Vorjahr minimal aus.

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht den unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Zahl der Krankheitstage und den körperlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes. Insgesamt beinhalten die krankheitsbedingten Ausfallzeiten einen hohen Anteil an Langzeiterkrankungen, die im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements aufgegriffen werden.

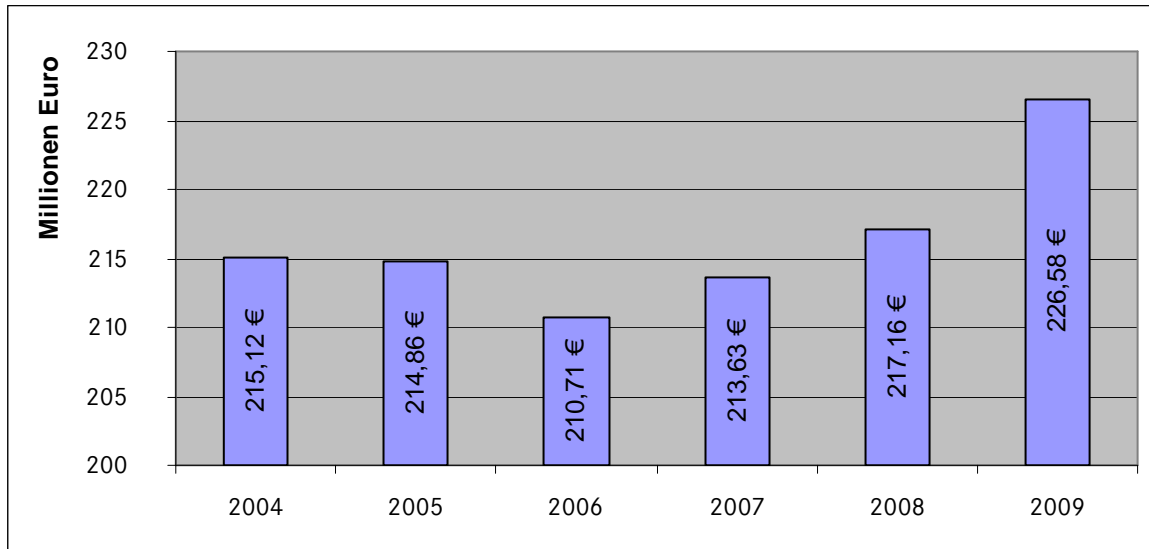
Krankheitstage nach Personalgruppen



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 2004 bis 2009

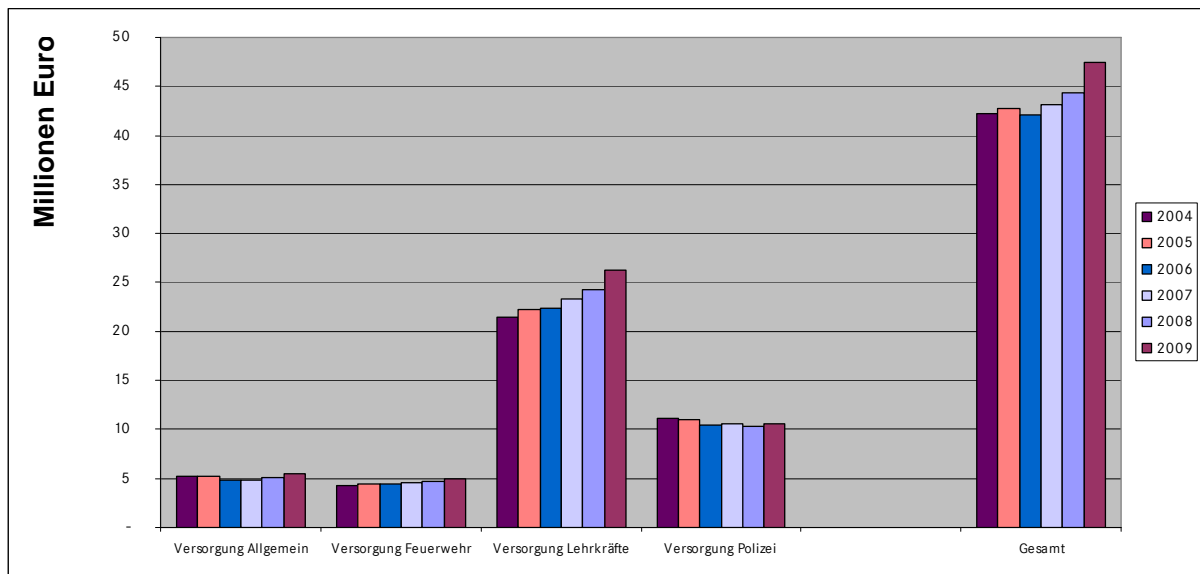


Die zunächst rückläufigen Personalkosten ab dem Jahr 2004 gehen zu einem wesentlichen Teil auf die Neuregelung der Sonderzahlungen im Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger zurück. Weiter erfolgten im Zeitraum 2005 bis 2007 keine Tarif- und Besoldungssteigerungen.

Im Jahr 2006 erfolgte die Ausgründung der Berufliche Bildung Bremerhaven GmbH zum 01.07.2006 und die neuerliche Kürzung bzw. der Wegfall der Sonderzuwendung im Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger.

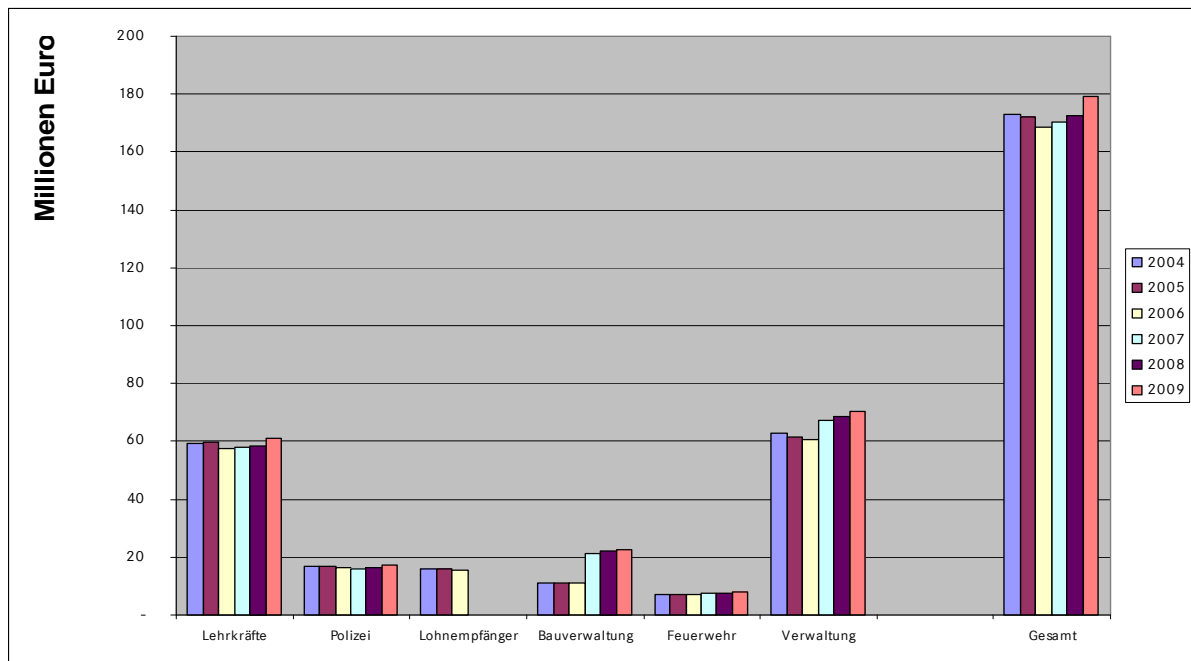
Ab dem Jahr 2007 steigen die Personalkosten an. Diese wurden durch vergleichsweise deutliche Tarif- und Besoldungssteigerungen sowie einen Zuwachs der Versorgungsempfänger verursacht.

4.2 Versorgungsausgaben



Die Versorgungsausgaben steigen bedingt durch den Zuwachs an Versorgungsempfängern weiterhin überproportional an. Aufgrund der Alterstruktur im aktiven Dienst ist in den kommenden Jahren mit einer Fortsetzung dieser Entwicklung zu rechnen.

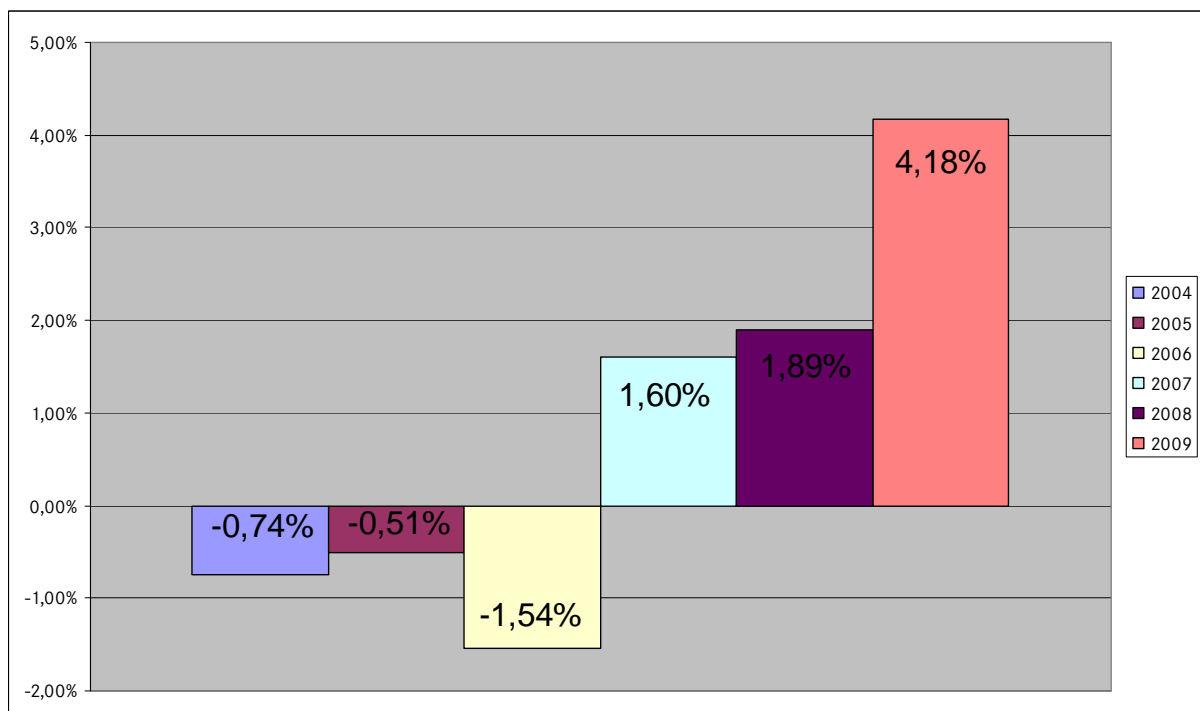
4.3 Personalausgaben nach Arten



Die Personalausgaben betragen insgesamt 179,1 Millionen Euro. Auf die Bereiche Polizei und Lehrkräfte, die einer 100 %igen Kostenerstattung unterliegen, entfiel ein Anteil von 78,1 Millionen Euro.

Im Gegensatz zu den Vorjahren sind die Personalkosten damit insgesamt deutlich gestiegen. Weder im Beamten- noch im Tarifrecht gab es neue kostensenkende Regelungen. Die steigende Zahl an Versorgungsempfängern und die der Tarif- und Besoldungssteigerungen bewirkten daher eine Steigerung der Gesamtkosten.

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



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

	Tarifbeschäftigte	Beamte/Versorgungsempfänger
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,- € plus 3,2% ab Januar Nachverhandlung diverser Besitzstände	2,9% ab November
2009	225,- € Einmalzahlung 2,8% ab Januar	20,- € plus 3% ab März

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 Schlüsselkompetenzen zu, die über die fachliche Kompetenz für den jeweiligen Arbeitsplatz hinausgehen.

Fortbildung ist unverzichtbar für das Ziel einer dienstleistungs- und serviceorientierten Verwaltung. Den sich ändernden gesellschaftlichen Entwicklungen und 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 auf die Veränderungen einzustellen.

Die Fortbildung fördert in Zeiten der Arbeitsverdichtung die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Bewältigung der eigenen Aufgaben sowie der Reform der Verwaltung. Sie soll außerdem die Motivation und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten erhöhen.

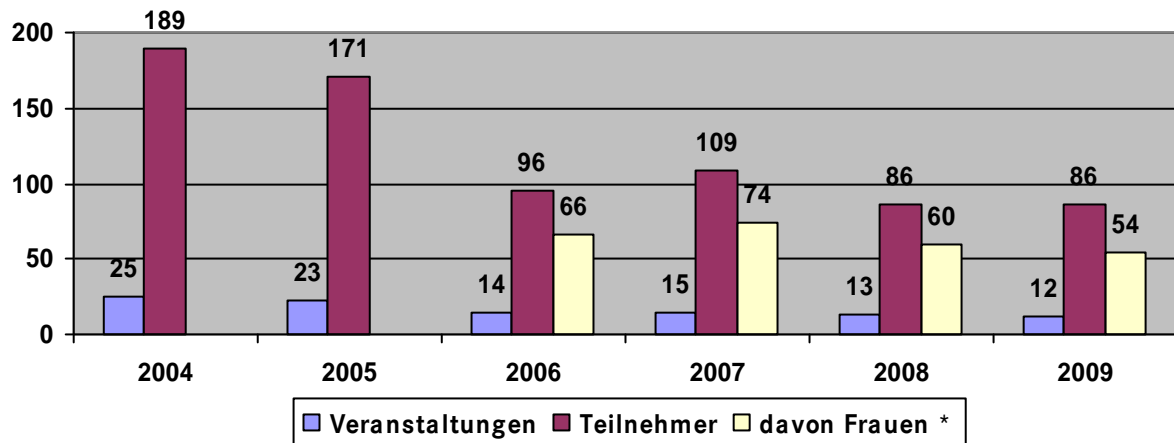
Dabei gewinnt neben der rein fachlich notwendigen Basisarbeit die hoch spezialisierte Personalentwicklung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kundenkontakt weiter an Bedeutung. Neben den fachlichen Fähigkeiten wird auch die soziale Kompetenz als Schlüsselqualifikation immer wichtiger. Zu den sozialen Fähigkeiten gehören neben Selbstbewusstsein, Selbstmotivation und Selbstmanagement vor allem Engagement in der Gruppe, Empathie, Leistungsbereitschaft, Kooperationsfähigkeit, aktive und passive Motivationsfähigkeit sowie aktive und passive Konflikt- und Kritikfähigkeit.

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 für das gesamte Arbeitsleben ausreicht. Auch darauf muss sich das zukünftige Angebot an internen und externen Fortbildungen einstellen.

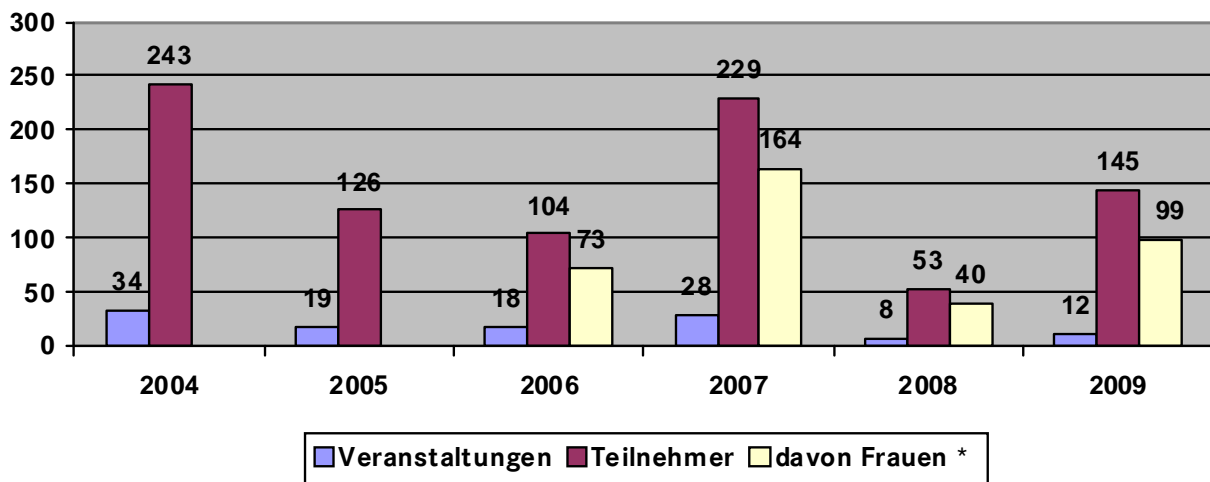
Nachfolgend sind die Computerschulungen, die PC-Workshops und die Internen Fortbildungsveranstaltungen dargestellt. Die Teilnehmerzahlen der internen Fortbildungsveranstaltungen sind weiterhin rückläufig, da durch die Neuauflage des Nachwuchsführungskräftetrainings 2008 und die damit verbundenen finanziellen Aufwendungen die Anzahl der internen Fortbildungsveranstaltungen insgesamt etwas eingeschränkt werden musste. Beide Seminarreihen werden aus derselben Haushaltsstelle finanziert. Für die im Rahmen von Mitarbeiter/innen – Gesprächen weiter notwendig werdenden Informationsveranstaltungen und Schulungen für Führungskräfte wird im Personalamt eine Nachrückerliste geführt. Hier wird es bedarfsgerecht weitere Veranstaltungen geben.

Der Abwärtstrend bei den ADV-Veranstaltungen konnte gestoppt werden. Während die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Computerschulungen in etwa gleich geblieben ist, ist deren Anzahl bei den PC-Workshops stark gestiegen. Hier wurden gesonderte Seminare für die Leitungen der Kindertagesstätten arrangiert; zudem gab es weitere Schulungen der Beschäftigten für PV-Rat.

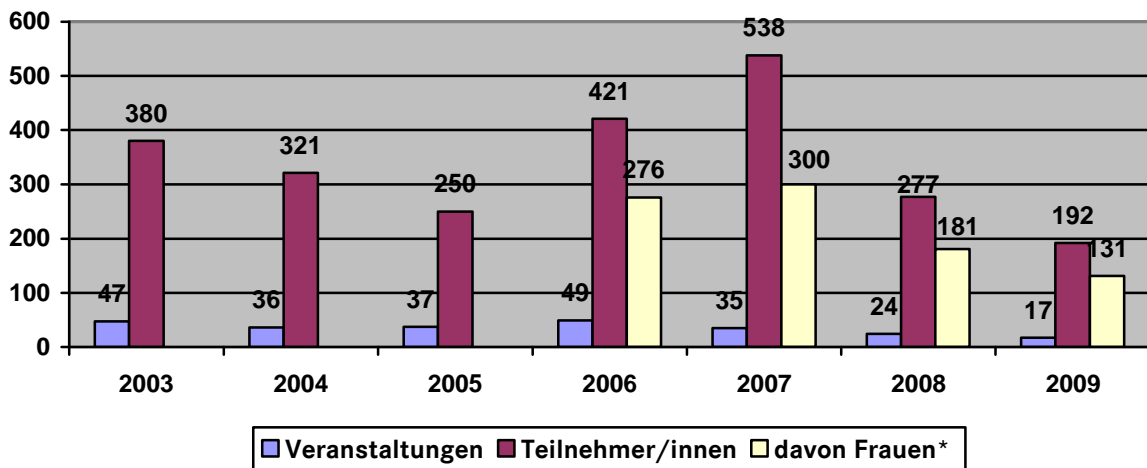
Computerschulungen



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, der Senatorin für Finanzen, der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen und diversen anderen Fortbildungsanbietern) teilgenommen.

Fortbildungsveranstaltungen: intern und extern

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

2009	männlich	weiblich	gesamt
intern	256	932	1188
extern	620	389	1009

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

Beginn	Abschluss	Teilnehmer weiblich	Teilnehmer männlich
08/2004	06/2005	4	0
08/2005	06/2006	1	1
08/2006	06/2007	1	0
08/2007	06/2008	1	2
08/2008	06/2009	3	1
08/2009	vor. 06/2010	3	1

5.2 Bildungsurlaub

Im Personalbericht 2009 wird zum ersten Mal eine Übersicht über die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub durch die Beschäftigten beim Magistrat aufgenommen. Die Übersicht umfasst die gestellten Anträge auf Bildungsurlaub und ist nach Geschlechtern getrennt aufgegliedert in die einzelnen Personalratseinheiten.

Dabei ist ersichtlich, dass von der Möglichkeit, Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen, insgesamt wenig Gebrauch gemacht worden ist. Auch sind überwiegend Bildungsurlaubsanträge von weiblichen Beschäftigten gestellt worden mit Ausnahme der Bereiche „Polizei“ und „Feuerwehr“, in denen deutlich überproportional mehr Männer tätig sind.

Personalratseinheit	gesamt	weiblich	männlich
Allgemeine Verwaltungsdienste	27	20	7
Feuerwehr	6	0	6
Schulen	0	0	0
Stadttheater	2	0	2
Soziales, Familie, Gesundheit und Sport	73	65	8
Bauverwaltung	18	8	10
Ortspolizeibehörde	52	17	35
Seestadt Immobilien	10	5	5
EBB	5	2	3

5.3 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. Zur Fortführung der Gespräche wurde in Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat eine neue Dienstvereinbarung auch unter Einbeziehung des „audits beruf und familie®“ vorbereitet. Derzeit beschäftigt sich eine gemeinsame Arbeitsgruppe mit der Neugestaltung des Fragebogens und des Leitfadens, für die es zwei unterschiedliche Entwürfe (vom Gesamtpersonalrat und einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung verschiedener Ämter) gibt. Leitfaden und Fragebogen sollen Bestandteil der Dienstvereinbarung sein und damit als Gesamtkonzept beschlossen werden.

Die Informationsveranstaltungen und Vorgesetztenschulungen der Referate, Ämter und Amtsstellen sind weitestgehend abgeschlossen. Das Personalamt führt auch weiterhin eine Nachrückerliste über noch ausstehende Vorgesetztenschulungen. Dabei wird es im nächsten Jahr einen Dozentenwechsel geben; die erste Veranstaltung wird Ende 2010 stattfinden. Es ist beabsichtigt, die Vorgesetztenschulungen bei Bedarf regelmäßig durchzuführen.

Nach der Ämterabfrage 2008 lag die bisherige durchschnittliche Beteiligungsquote (Anzahl der Mitarbeiter/innen und der durchgeführten Mitarbeiter/innen – Gespräche, Prozentanteil der Erfüllung) 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). Nach dem Entwurf der neuen Dienstvereinbarung sind in allen Bereichen und auf allen Führungsebenen verbindlich mindestens alle zwei Jahre Mitarbeiter/innen –Gespräche zu führen. Es ist daher zu hoffen, dass in absehbarer Zeit eine höhere Beteiligungsquote erreicht wird.

Die überwiegend positiven Erfahrungen der Dienststellen mit geführten Mitarbeiter/innen – Gesprächen haben sich fortgesetzt. Die Gespräche 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.

5.4 Betriebliches Eingliederungsmanagement

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

Um 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 länger als 6 Wochen (42 Kalendertage) 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 2009 begonnenen BEM-Gespräche und den Stand des Verfahrens zum Termin 31.12.2009 (*soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden*):

BEM im Bereich der Beamten

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Einladungen 2009	männlich	1	14	17	20	52
	weiblich	3	15	3	0	21
	gesamt	4	29	20	20	73
durchgeführte BEM-Verfahren 2009	männlich	0	1	7	1	9
	weiblich	3	4	0	0	7
	gesamt	3	5	7	1	16

BEM im Bereich der Tarifbeschäftigten

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden – im Tarifbereich wurden bei insgesamt 221 Einladungen, 45 BEM-Verfahren durchgeführt; 32 Verfahren waren im Zeitpunkt 31.12.2009 abgeschlossen)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Lehr- personal	Sozial- berufe	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Einladungen 2009	männlich	9	1	7	7	9	33
	weiblich	72	13	61	6	3	155
	gesamt	81	14	68	13	12	188
durchgeführte BEM-Verfahren 2009	männlich	2	0	0	2	0	4
	weiblich	4	2	13	0	0	19
	gesamt	6	2	13	2	0	23

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 2009 begonnene BEM-Gespräche (Einladungen) per 31.12.2009 noch nicht abgeschlossen und wurden nicht in der Rubrik „durchgeführte BEM-Verfahren“ einbezogen.

Grundsätzlich sind die Gespräche des betrieblichen Eingliederungsmanagements sehr planungs- und zeitintensiv; je nach Sachverhalt können Nachfolgegespräche notwendig werden. Die Dauer eines Gespräches beträgt durchschnittlich zwischen 30 und 120 Minuten. In der Regel wünschen die Beschäftigten, dass der zuständige Personalrat an dem Gespräch teilnimmt. Auf Wunsch der Beschäftigten kann auch der Betriebsarzt hinzugezogen werden, der im Jahr 2009 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.

5.5 Nachwuchsgewinnung

Auch im Jahr 2009 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. So zahlt die Stadt Bremerhaven Referendaren und Referendarinnen, die ab 01.11.2009 ihr Referendariat im Land Bremen aufnehmen, einer Bremerhavener Schule zugewiesen werden und ihren Wohnsitz in die Stadt Bremerhaven verlegen, einen Umzugskostenzuschuss von 1 500,- €. Die Zahlung ist mit der Hoffnung verbunden, sie nach Abschluss des Referendariats und dem Bestehen der II. Staatsprüfung in den Bremerhavener Schuldienst zu übernehmen. Die in fast allen Bereichen der Stadtverwaltung geltende ungünstige Altersstruktur besteht aber nach wie vor.

Der Bereich „Kinderförderung“ des Amtes für Jugend, Familie und Frauen versucht unter dem Slogan „Mehr Männer in die KITAS“ in Zusammenarbeit mit den Lehreinrichtungen für Sozialpädagogik und Hauswirtschaft am Schulzentrum Geschwister Scholl den Anteil der männlichen Erzieher zu erhöhen. Auch ist geplant in Anbetracht der notwendigen Erhöhung der Anzahl der Krippenplätze kurzfristig die Ausbildungskapazitäten an den obigen Lehreinrichtungen aufzustocken.

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. Die Anzahl der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze, vor allem im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ war beim Magistrat in den vergangenen Jahren kontinuierlich rückläufig. Für das Ausbildungsjahr 2010 konnte erstmals wieder eine Steigerung der Bewerberzahlen, gerade auch im obigen Ausbildungsberuf verzeichnet werden. Allerdings muss sich erst zeigen, ob der Trend anhält und sich die Bewerberzahlen nicht bereits im nächsten Jahr wieder umkehren. Die Prognosen gehen jedoch davon aus, dass durch die kommenden geburtenschwachen Jahrgänge die Konkurrenz zu anderen, auch anderen öffentlichen Arbeitgebern steigen wird. Die jährlichen Präsentationsveranstaltungen beispielsweise mit den Schülern/innen der einjährigen bzw. zweijährigen Höheren Handelsschule oder am Lloydgymnasium, bei denen für eine Ausbildung beim Magistrat der Stadt Bremerhaven geworben wird, werden daher auch weiter fortgeführt.

Der Nachwuchsgewinnung ist daher auch weiter ein hoher Stellenwert beizumessen. Gerade im Bereich der Personalbedarfsplanung und Personalsicherung ist die Frage der Einstellung von jungen Fachkräften bzw. die 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. Eine Garantie auf eine (zunächst) befristete Weiterbeschäftigung nach dem Bestehen der Abschlussprüfung mit der Note „gut“ oder besser könnte eine Möglichkeit sein. Bisher wird bei der Einstellung von Auszubildenden eine Übernahmegarantie grundsätzlich ausgeschlossen, obwohl bereits seit 2007 die besten sechs Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellten bei Erfüllung bestimmter Auswahlkriterien in einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis für die Dauer von zwei Jahren weiterbeschäftigt werden, um vorübergehende oder nicht vorhersehbare Personalbedarfe der Ämter befriedigen zu können. 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 2009 wurden erneut vier Beschäftigte zur Teilnahme zugelassen; auch 2010 sollen wieder vier Beschäftigte des Magistrats die Möglichkeit zum Besuch des Angestelltenlehrgangs II bekommen.

Seit 2008 bildet der Magistrat zudem wieder im gehobenen Dienst aus. Es ist vorgesehen, jährlich vier Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen einzustellen (s. auch Punkt 5.4.2).

5.5.1 Nachwuchsführungskräftetraining

Das 2008 nach jahrelanger Pause neu aufgelegte Nachwuchsführungskräftetraining läuft mit seinen 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmern weiterhin sehr erfolgreich. Der thematische Schwerpunkt lag 2009 auf Kommunikation, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, kollegialem Coaching und Mitarbeitergesprächen. Wegen des großen Interesses an der Ausschreibung ist beabsichtigt, nach Abschluss dieser Seminarreihe ein weiteres Training anzubieten.

Zum Ende des Jahres wurde das im Rahmen des Nachwuchsführungskräftetrainings avisierte Mentoring aufgenommen. Alle 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben Führungskräfte auf Amts- und Abteilungsleiterenebene im Bereich des Magistrats angesprochen und bereits nach kurzer Zeit ihren Mentor/ihre Mentorin gefunden.

Durch das Mentoring -Programm soll den Mentees die Möglichkeit gegeben werden, vom Wissens- und Erfahrungsschatz der routinierten Führungskräfte zu profitieren und sich in ihrer Persönlichkeit weiter zu entwickeln. Anfang 2010 ist die Durchführung eines Einführungsworkshops geplant, um die zukünftigen Mentorinnen und Mentoren auf ihre Rolle vorzubereiten.

5.5.2 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. Wie bereits 2008 wurden auch im Jahr 2009 wieder vier Stellen als Diplom-Verwaltungswirt/in für das dreijährige duale Studium an der Kommunalen Fachhochschule in Hannover ausgeschrieben. Sämtliche Stellen wurden extern besetzt; interne Bewerbungen gab es nicht.

Für das Jahr 2010 ist erneut die interne und externe Ausschreibung von Ausbildungsplätzen für weitere vier Verwaltungsinspektor-Anwärtern/innen vorgesehen.

5.5.3 Polizeikommissar Anwärter/innen

Im Bereich des gehobenen Polizeivollzugsdienstes wurden 2009 insgesamt 17 Polizeikommissar-Anwärter/innen eingestellt, um gerade auch in diesem Bereich dem gehobenen Altersdurchschnitt entgegenzuwirken.

5.5.4 Brandmeister-Anwärter/innen

Bei der Feuerwehr wurden 2009 zwei Brandmeister-Anwärter/innen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst eingestellt.

5.6 Gesundheitsförderung

Unter dem Motto „Gesund arbeiten“ fand am 07.04.2009 für alle Beschäftigten beim Magistrat der erste Gesundheitstag statt. Schwerpunktthemen bei der im Ella-Kappenberg-Saal der Volkshochschule durchgeführten Veranstaltung waren „Älter werden im Beruf“ und „Sitzende Tätigkeiten“.

Über 300 Beschäftigte besuchten die Vorträge, Informationsstände sowie die verschiedenen Bewegungsangebote. Es referierten Ärzte, Ernährungsberater, Vertreter der AOK und der Suchtberatung zu Themen wie „Älter werden im Beruf“, „Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz“, „Sehtraining“, „Gesund mit Stress“, „Bewegung fördern“ und „Prima Klima oder dicke Luft“.

Eine aktive Beteiligung war in der Sporthalle der Volkshochschule bei Bewegungspausen, Aktionen wie Tischtennis oder Tanzen und einem Fitnessstraining möglich. Mit Tai Chi, Qigong, Rücken - Fit oder Yoga wurden weitere Bewegungsangebote an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemacht.

Insgesamt haben sich 77 freiwillige Helferinnen und Helfer beteiligt und so durch Tipps, Anregungen, kleine und große Hilfeleistungen den ersten Gesundheitstag mit organisiert und gestaltet. Es wurden eigene Übungsleiterqualitäten für die Bewegungsangebote eingesetzt und die Betreuung in der Sporthalle und dem Außengelände übernommen.

Zusammen mit dem Gesundheitstag fand eine Beschäftigtenbefragung zur betrieblichen Gesundheitsförderung statt, an der sich insgesamt 168 Bedienstete des Magistrats beteiligten. Die Auswertung hat gezeigt, dass die überwiegende Anzahl der Befragten sich sehr positiv über die bestehende Gesundheitsförderung beim Magistrat geäußert haben. Gleichzeitig gab es auch Anregungen und Vorschläge zu künftigen Veranstaltungen.

Es ist vorgesehen, jährlich einen Gesundheitstag mit wechselnden Themenschwerpunkten anzubieten. Der nächste Gesundheitstag findet am 08.04.2010 unter dem Motto „Gelassen im Stress“ wieder im Ella-Kappenberg-Saal der Volkshochschule Bremerhaven statt.

6. Verschiedenes

6.1 Arbeitsunfälle/Dienstunfälle

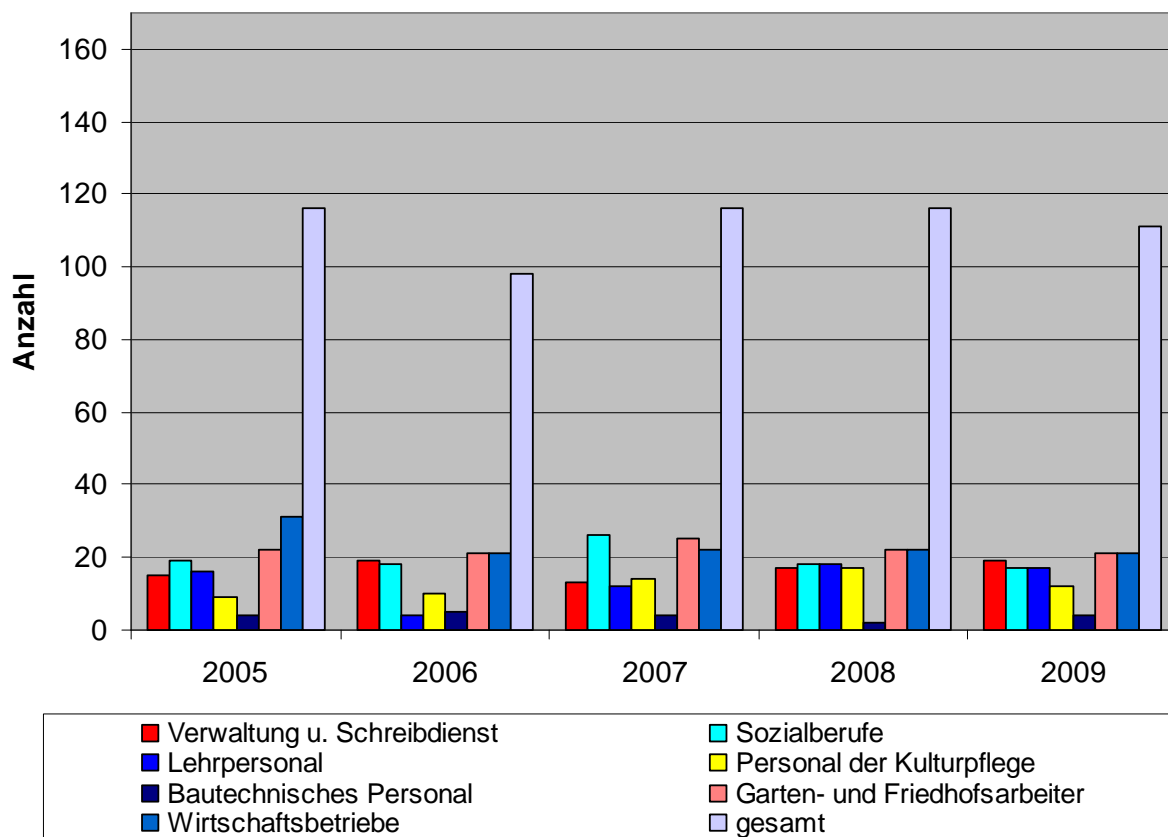
6.1.1 Arbeitsunfälle

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

Übersicht Arbeitsunfälle (Tarifbeschäftigte) 2005 – 2009

	2005	2006	2007	2008	2009
Verwaltung u. Schreibdienst	15	19	13	17	19
Sozialberufe	19	18	26	18	17
Lehrpersonal	16	4	12	18	17
Personal der Kulturpflege	9	10	14	17	12
Bautechnisches Personal	4	5	4	2	4
Garten- und Friedhofsarbeiter	22	21	25	22	21
Wirtschaftsbetriebe	31	21	22	22	21
gesamt	116	98	116	116	111

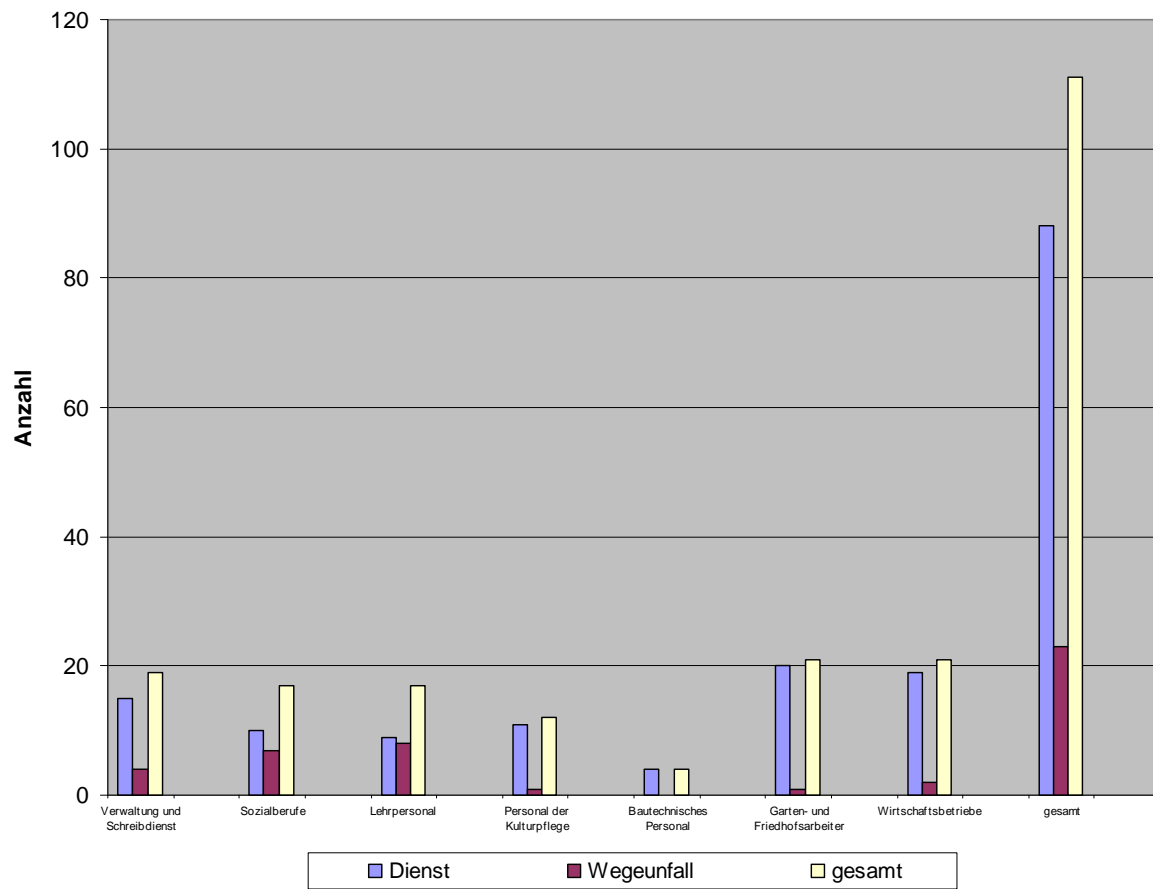
Arbeitsunfälle 2005 - 2009



Arbeitsunfälle 2009 (Spezifizierung)

		gesamt	Dienst	Wegeunfall
Verwaltung und Schreibdienst	12 Männer	19	15	4
	7 Frauen			
Sozialberufe	5 Männer	17	10	7
	12 Frauen			
Lehrpersonal	4 Männer	17	9	8
	13 Frauen			
Personal der Kulturpflege	6 Männer	12	11	1
	6 Frauen			
Bautechnisches Personal	4 Männer	4	4	
	0 Frauen			
Garten- und Friedhofsarbeiter	17 Männer	21	20	1
	4 Frauen			
Wirtschaftsbetriebe	17 Männer	21	19	2
	4 Frauen			
gesamt	65 Männer	111	88	23
	46 Frauen			

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



6.1.2 Dienstunfälle

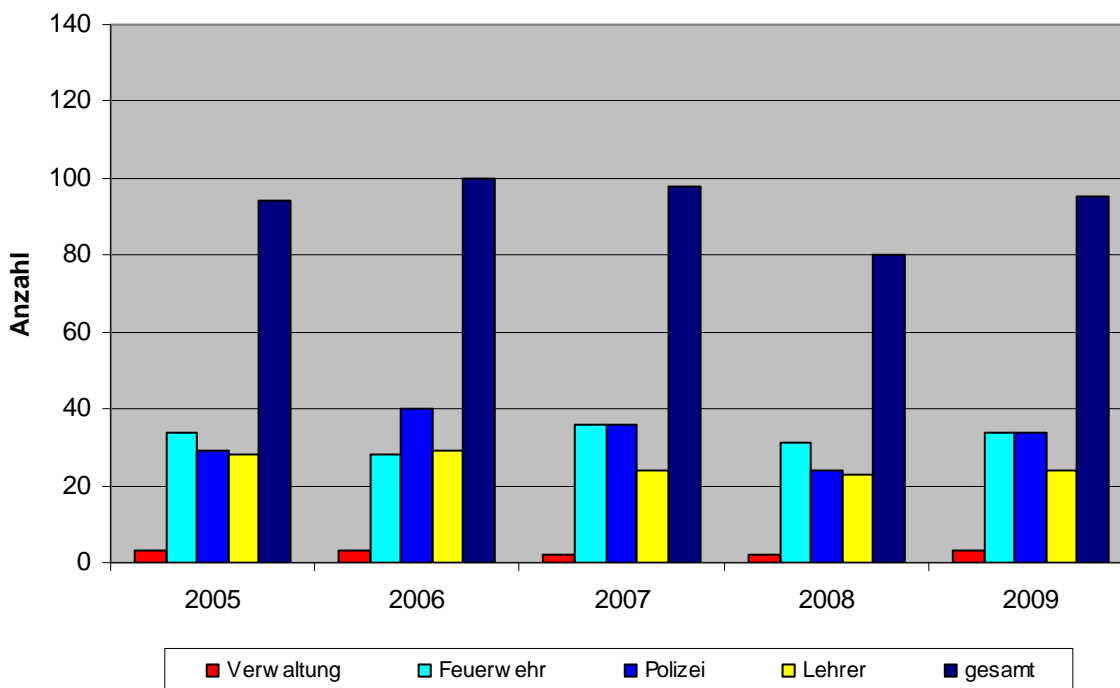
Das Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) definiert den Begriff des Dienstunfalls wie folgt: „Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist“ (§ 31 Abs.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

Wird ein Sachverhalt als Dienstunfall angezeigt, erfolgt in jedem Einzelfall eine eingehende Untersuchung durch den amtsärztlichen Dienst des Gesundheitsamtes; wenn nicht aus der Dienstunfallanzeige erkennbar ist, dass die Voraussetzungen eines Dienstunfalls nicht vorliegen. Nur wenn zwischen Diensthandlung und der eingetretenen Verletzung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht, kann ein Unfallereignis als Dienstunfall anerkannt werden. Im Jahr 2009 konnten von den insgesamt 101 angezeigten Unfällen 95 als Dienstunfall anerkannt werden.

Übersicht Dienstunfälle (Beamte) 2005 – 2009

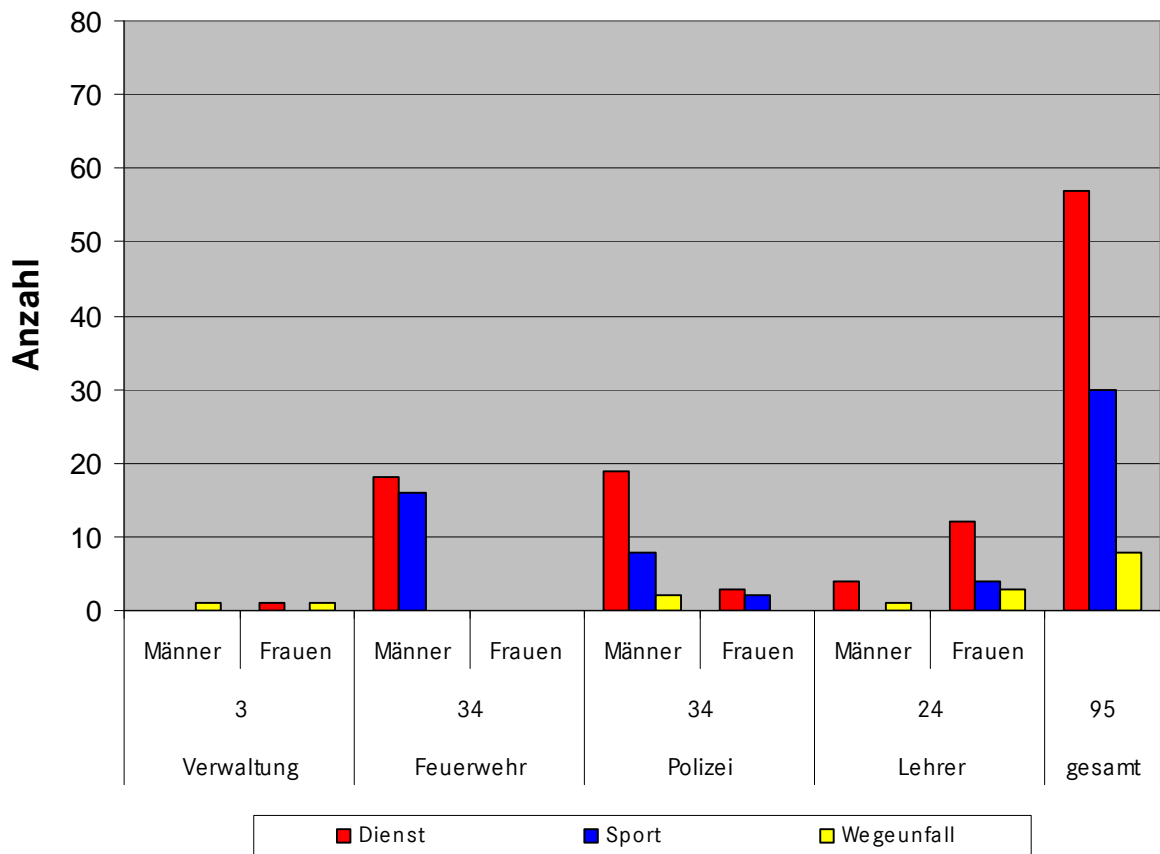
	2005	2006	2007	2008	2009
Verwaltung	3	3	2	2	3
Feuerwehr	34	28	36	31	34
Polizei	29	40	36	24	34
Lehrer	28	29	24	23	24
gesamt	94	100	98	80	95

Dienstunfälle 2005 - 2009



Dienstunfälle 2009 (Spezifizierung)

	gesamt		Dienst	Sport	Wegeunfall
Verwaltung	3	Männer	-	-	1
		Frauen	1	-	1
Feuerwehr	34	Männer	18	16	-
		Frauen	-	-	-
Polizei	34	Männer	19	8	2
		Frauen	3	2	-
Lehrer	24	Männer	4	-	1
		Frauen	12	4	3
gesamt	95		57	30	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. Zu diesem Thema hat Ende 2009 eine Projektgruppe mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den unterschiedlichsten Bereichen des Magistrats ihre Arbeit aufgenommen.

Die in einem weiteren Workshop entwickelten Führungsleitlinien für die Stadtverwaltung Bremerhaven sind vom Magistrat im Mai 2009 so beschlossen worden. Sie sollen nicht nur ein Maßstab bei der Beurteilung und Auswahl von Führungskräften sein. Die Führungsleitlinien sind darüber hinaus 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. Die Leitlinien geben dabei eine Orientierungshilfe für ein einheitliches Führungsverständnis beim Magistrat. Sie vermitteln Kernbotschaften der Mitarbeiterführung und sind Maßstab für generelles Führungsverhalten, unabhängig von der Person der Führungskraft und dem jeweiligen Arbeitsbereich.

Die Führungsleitlinien wurden auf verschiedenen Ebenen, wie beispielsweise im Intranet, auf der Amtsleiterkonferenz und auf Personalversammlungen vorgestellt. Die gedruckten Versionen wurden weitflächig verteilt und werden auch zukünftig neu eingestellten oder ernannten Führungskräften ausgehändigt.

6.3 Moderation

Im Jahr 2009 gab es 16 Moderationen, die von den aktiven Moderatorinnen und Moderatoren durchgeführt wurden. Bei den Aufträgen handelte es sich wie in den vergangenen Jahren um Moderationen in ganz unterschiedlichen Bereichen. So gab es eine Anschlussmoderation in Form eines „Lokalen Forums“ zum Bürgerforum „Aktiv im Alter“, einen Workshop bei der Polizei zum Thema „Nachwuchswerbung im Lande Bremen“, Moderationen beim „Schutzengelkongress“ der Polizei im Atlantic Hotel Sail City und Moderationen zu ämterbezogenen Themen. Leider konnten in diesem Jahr nicht alle Moderationsanfragen erfüllt werden, da die Moderatorinnen und Moderatoren diese Tätigkeit neben ihrer hauptberuflichen Funktion ausüben und es hier zeitlich zu Engpässen gekommen ist. Es ist daher beabsichtigt, neue Moderatorinnen und Moderatoren ausbilden zu lassen, um auch zukünftig den Moderationsanfragen gerecht zu werden.

6.4 Mediation

Der Arbeitskreis Mediation setzt sich zusammen aus einer Gruppe von Beschäftigten des Magistrats, die im Jahre 2002 an einer umfangreichen Fortbildung teilgenommen haben.

Auf der Grundlage des vom Magistrat am 22.10.2003 beschlossenen Mediations-Konzeptes organisiert sich die Gruppe selbständig und ist Ansprechpartner für Informationen und Fragen sowie die Durchführung von Mediationen.

Das Instrument der Mediation zur Konfliktlösung wird immer häufiger nachgefragt. Waren es anfangs hauptsächlich Informationsgespräche in den verschiedensten Ämtern, hat sich diese Art der Lösungsmöglichkeit inzwischen – vielfach durch Mund zu Mund Propaganda – herumgesprochen und

wird von Beteiligten bereits durchgeführter Mediationen empfohlen. Mediation ist ein Verfahren zur konstruktiven Konfliktlösung und bedeutet Vermittlung.

- Betätigungsfelder:
 - Konflikte zwischen Beschäftigten
 - Konflikte zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
 - Konflikte zwischen Arbeitgeber und Personalvertretung
 - Konflikte zwischen Personalvertretung und Beschäftigten
 - Konflikte zwischen Personalvertretungen
 - Konflikte zwischen Beschäftigten und Bürgerinnen und Bürgern
 - Hilfestellung bei Mitarbeiter-Vorgesetztengesprächen
 - Durchführung von Informationsveranstaltungen und Workshops

- Voraussetzung:
 - Interesse aller Beteiligten an einer Lösung
 - Freiwillige Teilnahme
 - Aktive Mitarbeit
 - Vertraulichkeit der Gespräche

- Ziel:
 - Interessen sollen erkannt werden
 - Finden und Erarbeiten einer selbstbestimmten, einvernehmlichen Lösung der Konfliktparteien für ihr Problem
 - Es gibt keine „Verlierer“
 - Treffen einer Vereinbarung

Das Prinzip der Freiwilligkeit bedarf der Erläuterung. Auf Grund des Leidendrucks und der persönlichen Probleme (am Arbeitsplatz) wird die Mediation als (einzige) Möglichkeit gesehen, die eigene Situation unter Wahrung der Interessen nachhaltig zu verbessern. Zudem besteht die Möglichkeit, jederzeit aus dem Verfahren „auszusteigen“, wenn die Fortführung für einen Beteiligten aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr zumutbar ist.