

SEESTADT BREMERHAVEN



Personalbericht 2010/2011



**Magistrat der Stadt Bremerhaven
Personalamt
Postfach 21 03 60, 27524 Bremerhaven
E-Mail: personalamt@magistrat.bremerhaven.de**



Personalbericht 2010/2011

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. 3
1.3	Altersstruktur der Beschäftigten	S. 12
1.4	Auszubildende	S. 28
1.5	Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte	S. 32
1.6	Schwerbehinderte Beschäftigte	S. 38
1.7	Teilzeitbeschäftigte	S. 41
1.8	Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 46
1.9	Versorgungsempfänger	S. 53
1.10	Überplanmäßiges Personal	S. 59

2. Personal-/Strukturveränderungen

2.1	Stellenentwicklung	S. 61
2.2	Ergebnis und Auswirkungen der Tarifverhandlungen	S. 63
2.3	Änderungen in der Besoldungsstruktur	S. 66
2.4	Beförderungen	S. 66

3. Fluktuation und Fehlzeiten

3.1	Personalabgänge	S. 69
3.2	Personalzugänge	S. 71
3.3	Vorübergehende Abwesenheit	S. 72
3.4	Krankheitstage	S. 72

4. Personalausgaben

4.1	Entwicklung der Personalausgaben von 2006 bis 2011	S. 76
4.2	Versorgungsausgaben	S. 77
4.3	Personalausgaben nach Arten	S. 77

5. Personalentwicklung

5.1	Fort- und Weiterbildung	S. 80
5.2	Bildungsurlaub	S. 83
5.3	Durchführung von Mitarbeiter/innen-Gesprächen	S. 84
5.4	Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 84
5.5	Nachwuchsgewinnung	S. 87
5.5.1	Nachwuchsführungskräftetraining	S. 88
5.5.2	Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen	S. 88
5.5.3	Polizeikommissar-Anwärter/innen	S. 89
5.5.4	Brandmeister-Anwärter/innen	S. 89
5.6	Gesundheitsförderung	S. 89

6. Verschiedenes

6.1	Arbeits-/Dienstunfälle	S. 90
6.1.1	Arbeitsunfälle	S. 90
6.1.2	Dienstunfälle	S. 93
6.2	Beschäftigtenbefragung	S. 97
6.3	Moderation	S. 97
6.4	Mediation	S. 97

1. Personalbestandsanalyse allgemein

Mit Wirkung vom 01.01.2011 (Tarifbeschäftigte) bzw. 01.06.2012 (aktive Beamte) wird ein neues Abrechnungsverfahren eingesetzt. Hiermit verbunden waren bzw. sind immer noch zahlreiche und zum großen Teil auch sehr zeitaufwendige Umstellungsarbeiten. Aus diesem Grund konnten die Personalberichte 2010 und 2011 nicht zeitnah vorgelegt werden. Der jetzige Bericht stellt daher sowohl die Entwicklung 2010 als auch 2011 dar.

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. Stichtage für diesen Bericht sind der 31.12.2010 und der 31.12.2011. 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 GmbH).

Stand	<u>31.12.06</u>	<u>31.12.07</u>	<u>31.12.08</u>	<u>31.12.09</u>	<u>31.12.10</u>	<u>31.12.11</u>
Beschäftigte						
• Magistrat Bremerhaven gesamt	4.690	4.666	4.634	4.651	4.694	4.720
• Entsorgungsbetriebe Brhv. gesamt	+ 171	+ 161	+ 155	+ 148	+ 147	+ 141
	<u>4.861</u>	<u>4.827</u>	<u>4.789</u>	<u>4.799</u>	<u>4.841</u>	<u>4.861</u>

Geringfügig Beschäftigte blieben für diesen Bericht unberücksichtigt:

Stand	<u>31.12.06</u>	<u>31.12.07</u>	<u>31.12.08</u>	<u>31.12.09</u>	<u>31.12.10</u>	<u>31.12.11</u>
Beschäftigte						
• Magistrat Bremerhaven gesamt	4.690	4.666	4.634	4.651	4.694	4.720
• abzüglich geringfügig Beschäftigte	- 142	- 80	- 72	-85	-85	-66
	<u>4.548</u>	<u>4.586</u>	<u>4.562</u>	<u>4.566</u>	<u>4.609</u>	<u>4.654</u>

Die Zahl beinhaltet Beamte und Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven einschließlich Polizei und Lehrkräfte sowie der Wirtschaftsbetriebe (gemäß § 26 Absatz 1 LHO) Betrieb für Informationstechnologie, Seestadt Immobilien, Stadtbau 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 31.12.2010):

	Beamte			Beschäftigte TVöD			Gesamt	
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	absolut	prozentual
Höherer Dienst	423	424	847	69	72	141	988	21%
Gehobener Dienst	404	575	979	460	336	796	1.775	39%
Mittlerer Dienst	12	200	212	843	421	1.264	1.476	32%
Einfacher Dienst				283	87	370	370	8%
Gesamt	839	1.199	2.038	1.655	916	2.571	4.609	100%
	44%			56%				

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2011):

	Beamte			Beschäftigte TVöD			Gesamt	
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	absolut	prozentual
Höherer Dienst	417	401	818	78	75	153	971	21%
Gehobener Dienst	413	587	1.000	489	345	834	1.834	39%
Mittlerer Dienst	9	194	203	852	428	1.280	1.483	32%
Einfacher Dienst				280	86	366	366	8%
Gesamt	839	1.182	2.021	1.699	934	2.633	4.654	100%
	43%			57%				

1.2 Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen

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

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2010):

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	weiblich	10	246	356	24	636	907
	männlich	32	159	69	11	271	
Polizei	weiblich	1	92	2		95	478
	männlich	6	372	5		383	
Feuerwehr	weiblich			2		2	221
	männlich	1	30	188		219	
Lehrpersonal	weiblich	460	342	1		803	1.366
	männlich	416	144	3		563	
Kulturpflege	weiblich	6	13	112	2	133	254
	männlich	7	7	106	1	121	
Sozialberufe	weiblich	3	118	285	32	438	529
	männlich		60	30	1	91	
Gesundheitspflege	weiblich	10	10	18		38	53
	männlich	8	5	2		15	
Bautechisches Personal	weiblich	1	23	19		43	128
	männlich	12	41	32		85	
Sonstiges technisches Personal	weiblich	1	14	10		25	151
	männlich	13	76	37		126	
Sonstiges Personal	weiblich		1	20	2	23	38
	männlich		1	14		15	
Reinigungs- und Küchenpersonal	weiblich		1	3	216	220	220
	männlich					0	
Hausmeister/innen/ Hauspersonal	weiblich			3	2	5	46
	männlich		1	28	12	41	
Handwerkliches Personal	weiblich			12	1	13	113
	männlich		1	76	23	100	
Garten-/Friedhofs- arbeiter/innen	weiblich		4	12	4	20	89
	männlich	1	10	23	35	69	
Straßenunterhaltung	weiblich						16
	männlich		4	8	4	16	
Gesamt 31.12.2010		988	1.775	1.476	370	4.609	

In der Gesamtzahl sind 229 Anwärter/Auszubildende/Praktikanten enthalten.

Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven (Stand 31.12.2011):

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	weiblich	9	247	348	23	627	889
	männlich	26	158	68	10	262	
Polizei	weiblich		97	1		98	489
	männlich	7	379	5		391	
Feuerwehr	weiblich			2		2	224
	männlich	2	35	185		222	
Lehrpersonal	weiblich	463	363	2		828	1.382
	männlich	399	153	2		554	
Kulturpflege	weiblich	6	14	112	1	133	260
	männlich	9	7	110	1	127	
Sozialberufe	weiblich	3	126	303	42	474	567
	männlich		61	30	2	93	
Gesundheitspflege	weiblich	12	9	16		37	52
	männlich	8	5	2		15	
Bautechnisches Personal	weiblich	1	23	19		43	120
	männlich	12	40	25		77	
Sonstiges technisches Personal	weiblich	1	15	5		21	148
	männlich	12	77	38		127	
Sonstiges Personal	weiblich		2	26	2	30	45
	männlich		2	13		15	
Reinigungs- und Küchenpersonal	weiblich		1	3	204	208	208
	männlich					0	
Hausmeister/innen/Hauspersonal	weiblich			2	2	4	46
	männlich		1	30	11	42	
Handwerkliches Personal	weiblich		1	10	1	12	111
	männlich		1	75	23	99	
Garten-/Friedhofsarbeiter/innen	weiblich		4	12	5	21	96
	männlich	1	9	30	35	75	
Straßenunterhaltung	weiblich						17
	männlich		4	9	4	17	
Gesamt 31.12.2011		971	1.834	1.483	366	4.654	

In der Gesamtzahl sind 225 Anwärter/Auszubildende/Praktikanten enthalten.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten ist um 45 angestiegen. Bei den Sozialberufen ist der größte Anstieg zu verzeichnen (+38).

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

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

Verwaltungspersonal und Schreibdienst:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2011	weiblich	4	5	76	171	6	342		23	627	71%
	männlich	17	9	76	82	4	64		10	262	29%
Gesamt	absolut	21	14	152	253	10	406		33	889	100%
	prozentual	2%	2%	17%	28%	1%	46%		4%		
31.12.2010	weiblich	6	4	75	171	8	348		24	636	70%
	männlich	22	10	78	81	7	62		11	271	30%
	absolut	28	14	153	252	15	410		35	907	100%
	prozentual	3%	2%	17%	28%	2%	45%		4%		
31.12.2009	weiblich	6	4	75	167	2	353		21	628	71%
	männlich	23	10	80	81	2	62		4	262	29%
	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%		

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 für 2010 sind 12 Anwärter und 43 Auszubildende enthalten, in 2011 sind es 10 Anwärter und 39 Auszubildende.

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

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

Sozialberufe:

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Gesamt	
		Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2011	weiblich	3	126	303	42	474	84%
	männlich		61	30	2	93	16%
Gesamt	absolut	3	187	333	44	567	100%
	prozentual	1%	33%	59%	8%		

31.12.2010	weiblich	3	118	285	32	438	83%
	männlich		60	30	1	91	17%
	absolut	3	178	315	33	529	100%
	prozentual	1%	34%	60%	6%		
31.12.2009	weiblich	3	136	288		427	83%
	männlich	1	61	28		90	17%
	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%		

Bei den Beschäftigten in den Sozialberufen handelt es sich überwiegend um Beschäftigungsverhältnisse im mittleren Dienst (ca. 60 %). Die Sozialberufe stellen sich vornehmlich als Frauenberufe dar (84 %).

Die Gesamtzahl ist - einhergehend mit den Stellenneuschaffungen im Bereich der Kindertagesstätten - um 38 Beschäftigte angestiegen.

Die Gesamtzahl beinhaltet in 2010 33 Praktikanten/innen, in 2011 sind es 30.

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
31.12.2011	weiblich		1		23		19		43	36%
	männlich	3	9	2	38		25		77	64%
Gesamt	absolut	3	10	2	61		44		120	100%
	prozentual	3%	8%	2%	51%		37%			

31.12.2010	weiblich		1		23		19		43	34%
	männlich	4	8	2	39		32		85	66%
	absolut	4	9	2	62		51		128	100%
	prozentual	3%	7%	2%	48%		40%			
31.12.2009	weiblich		1		20		17		38	32%
	männlich	4	8	2	39		27		80	68%
	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%		

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

In 2010 waren 28 Auszubildende eingesetzt, in 2011 waren es 22 Auszubildende.

Lehrpersonal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	absolut	prozentual
31.12.2011	weiblich	408	55	239	124		2	828	60%
	männlich	366	33	94	59		2	554	40%
Gesamt	absolut	774	88	333	183		4	1.382	100%
	prozentual	56%	6%	24%	13%		0%		
31.12.2010	weiblich	411	49	236	106		1	803	59%
	männlich	385	31	92	52		3	563	41%
	absolut	796	80	328	158		4	1.366	100%
	prozentual	58%	6%	24%	12%		0%		
31.12.2009	weiblich	405	46	238	98		2	789	57%
	männlich	404	36	100	48		2	590	43%
	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%		

80 % 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
31.12.2011	weiblich		97	1			98	20%
	männlich	7	379	5			391	80%
Gesamt	absolut	7	476	6			489	100%
	prozentual	1%	97%	1%				
31.12.2010	weiblich	1	92	2			95	20%
	männlich	6	372	5			383	80%
	absolut	7	464	7			478	100%
	prozentual	1%	97%	1%				
31.12.2009	weiblich	1	57	29			87	19%
	männlich	4	346	31			381	81%
	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%				

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

Es gab zum Stichtag 31.12.2010 50 Polizei-Anwärter, zum 31.12.2011 waren es 62.

Feuerwehrtechnischer Dienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Einfacher Dienst	Beschäftigte TVöD	Gesamt	
							absolut	prozentual
31.12.2011	weiblich			2			2	1%
	männlich	2	35	185			222	99%
Gesamt	absolut	2	35	187			224	100%
	prozentual	1%	16%	83%				

31.12.2010	weiblich			2			2	1%
	männlich	1	30	188			219	99%
	absolut	1	30	190			221	100%
	prozentual	0%	14%	86%				
31.12.2009	weiblich			2			2	1%
	männlich	1	22	194			217	99%
	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%				

Die Feuerwehrbeamten befinden sich überwiegend im mittleren Dienst.

Im verbeamteten Feuerwehrdienst sind auch zum Stichtag 31.12.2011 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.

Es gab zum Stichtag 31.12.2010 4 männliche Brandmeister-Anwärter, zum 31.12.2011 waren es 6.

Personal der Kulturpflege:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst		Besch. TVöD	Gesamt	
		Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte	Beamte	Beschäftigte		absolut	prozentual
31.12.2011	weiblich	2	4	1	13		112		1		133	51%
	männlich	3	6	1	6		110		1		127	49%
Gesamt	absolut	5	10	2	19		222		2		260	100%
	prozentual	2%	4%	1%	7%		85%		1%			

31.12.2010	weiblich	2	4	1	12		112		2		133	52%
	männlich	3	4	1	6		106		1		121	48%
	absolut	5	8	2	18		218		3		254	100%
	prozentual	2%	3%	1%	7%		86%		1%			
31.12.2009	weiblich	2	1	1	11		103		1		119	50%
	männlich	2	4	1	7		105		1		120	50%
	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%		

Diese Personalgruppe umfasst das Fachpersonal des Kulturamtes, des Stadtarchivs, der Stadtbibliothek, des Historischen Museums und des Stadttheaters einschließlich 15 Auszubildenden zum 31.12.2010 und 17 zum 31.12.2011.

1.3. Altersstruktur der Beschäftigten

1.3.1 Altersstruktur 2010

Das Gesamtdurchschnittsalter der Beschäftigten 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	46,9	47,79	46,52
Polizei	42,89	45,29	33,22
Feuerwehr	37,71	37,71	38,5
Lehrpersonal	49,67	53,01	47,33
Personal der Kulturpflege	42,93	45,07	40,98
Sozialberufe	44,39	46,75	43,9
Personal der Gesundheitspflege	52,06	54,33	51,16
bautechnisches Personal	42,57	43,28	41,16
sonstiges technisches Personal	45,41	46,61	39,36
sonstiges Personal	49,61	50,8	48,83
Reinigungs- und Küchenpersonal	52,2	entfällt	52,2
Hausmeister/Hauspersonal	49,33	48,2	58,6
handwerkliches Personal	49,93	48,25	36,77
Garten-/Friedhofsarbeiter	47,1	49,1	40,2
Straßenunterhaltung	46,31	46,31	entfällt
Gesamt	46,54	47,35	45,84

Die Tendenz beim Durchschnittsalter ist somit auch weiterhin unverändert hoch, wobei das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten teilweise gravierend unter dem der männlichen Kollegen liegt.

Während bei der Feuerwehr der Altersdurchschnitt auch 2010 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 12 Jahre differiert.

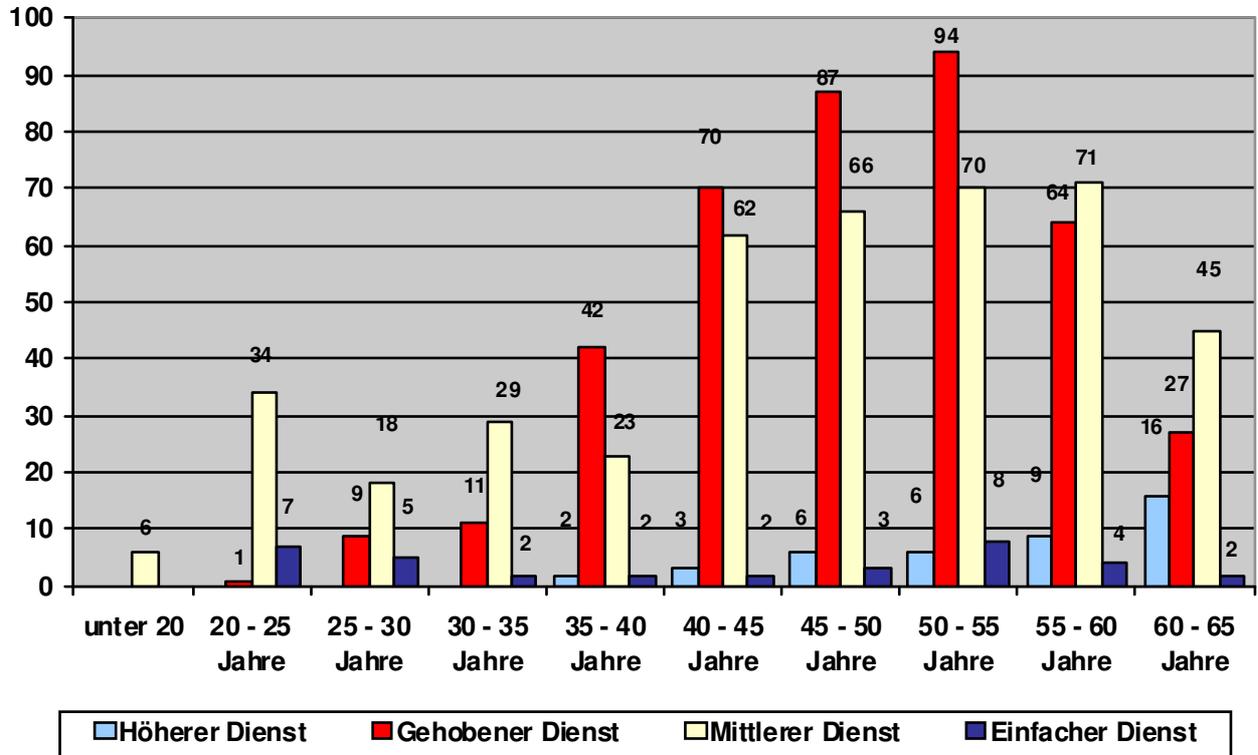
Auf den folgenden Seiten wird die altersmäßige Zusammensetzung des Personals in ausgewählten Personengruppen (Verwaltungspersonal und Schreibdienst, Sozialberufe, bautechnisches Personal, Lehrpersonal, Polizei und Feuerwehr) nach Geschlecht und nach Laufbahngruppen dargestellt.

Beim Verwaltungspersonal liegt der Anteil der 45 bis 50-jährigen und 50 bis 55-jährigen weiblichen Beschäftigten ungefähr 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 liegen die Anteile der 45 bis 50-jährigen, der 50 bis 55-jährigen und der 55 bis 60-jährigen etwa gleichauf. Im Bereich des Lehrpersonals ist das Durchschnittsalter weiter unverändert hoch; hier ist die größte Gruppe die der Beschäftigten im Alter von 55 bis 60 Jahren, dicht gefolgt von der Gruppe der 60 bis 65-jährigen, die ebenfalls überdurchschnittlich hoch ist.

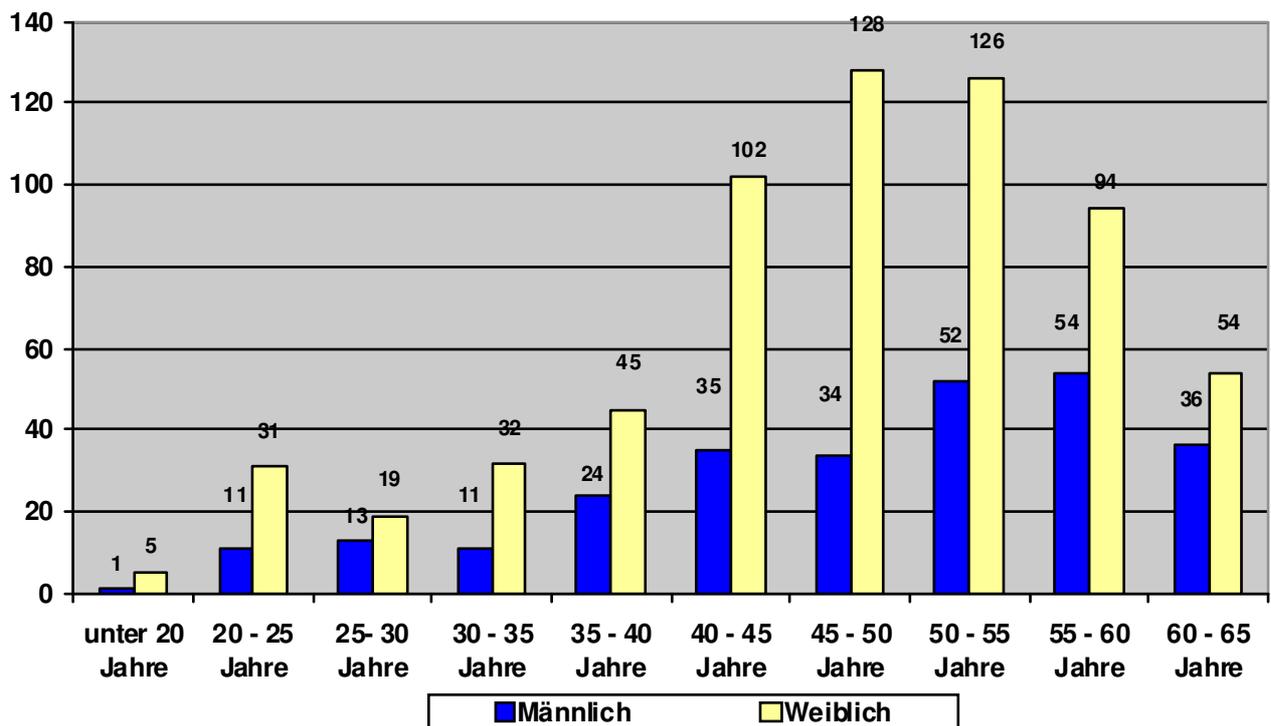
Bei der Polizei liegt der größte Anteil der männlichen Beschäftigten in der Gruppe der 50 bis 55-jährigen, dicht gefolgt von den 45 bis 50-jährigen. Bei den weiblichen Beschäftigten sind die Gruppen der 35 bis 40-jährigen und der 40 bis 45-jährigen fast gleich groß.

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.

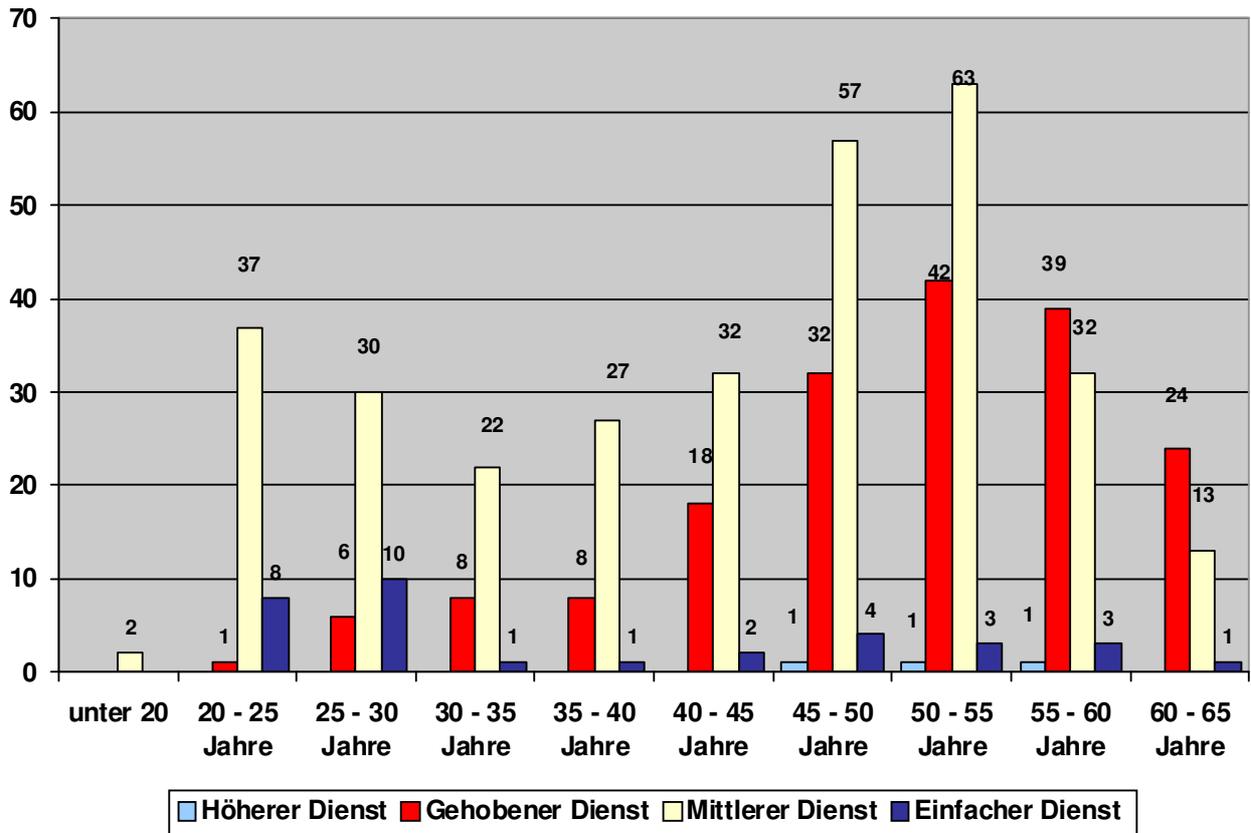
**Altersstruktur nach Laufbahnen
(Verwaltungspersonal und Schreibdienst)**



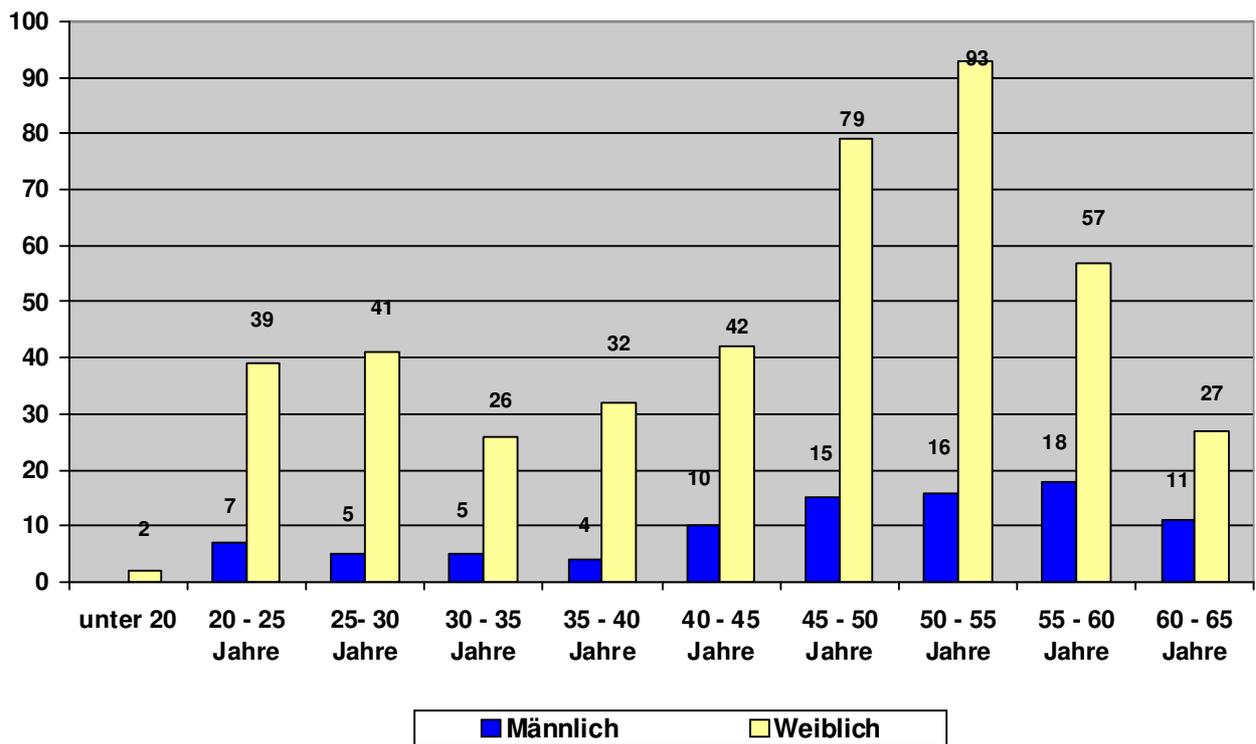
**Altersstruktur nach Geschlecht
(Verwaltungspersonal und Schreibdienst)**



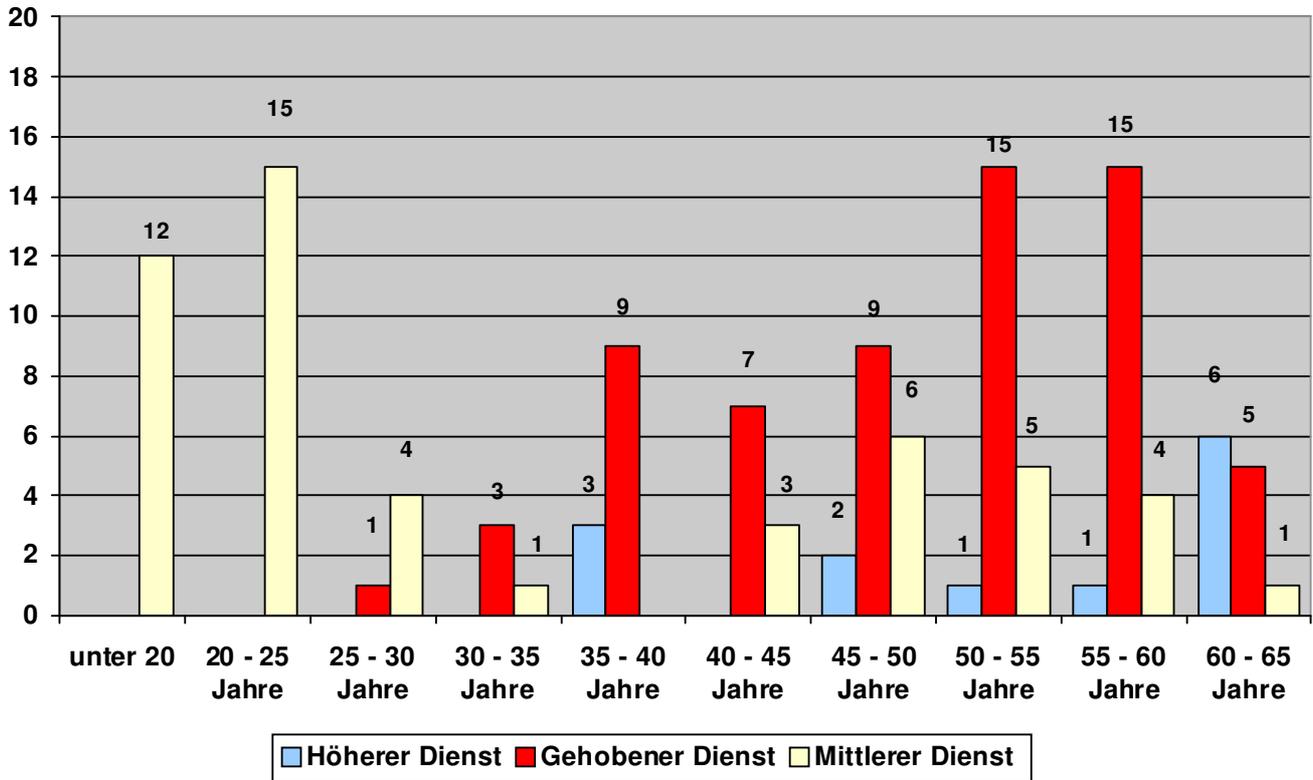
Altersstruktur nach Laufbahnen (Sozialberufe)



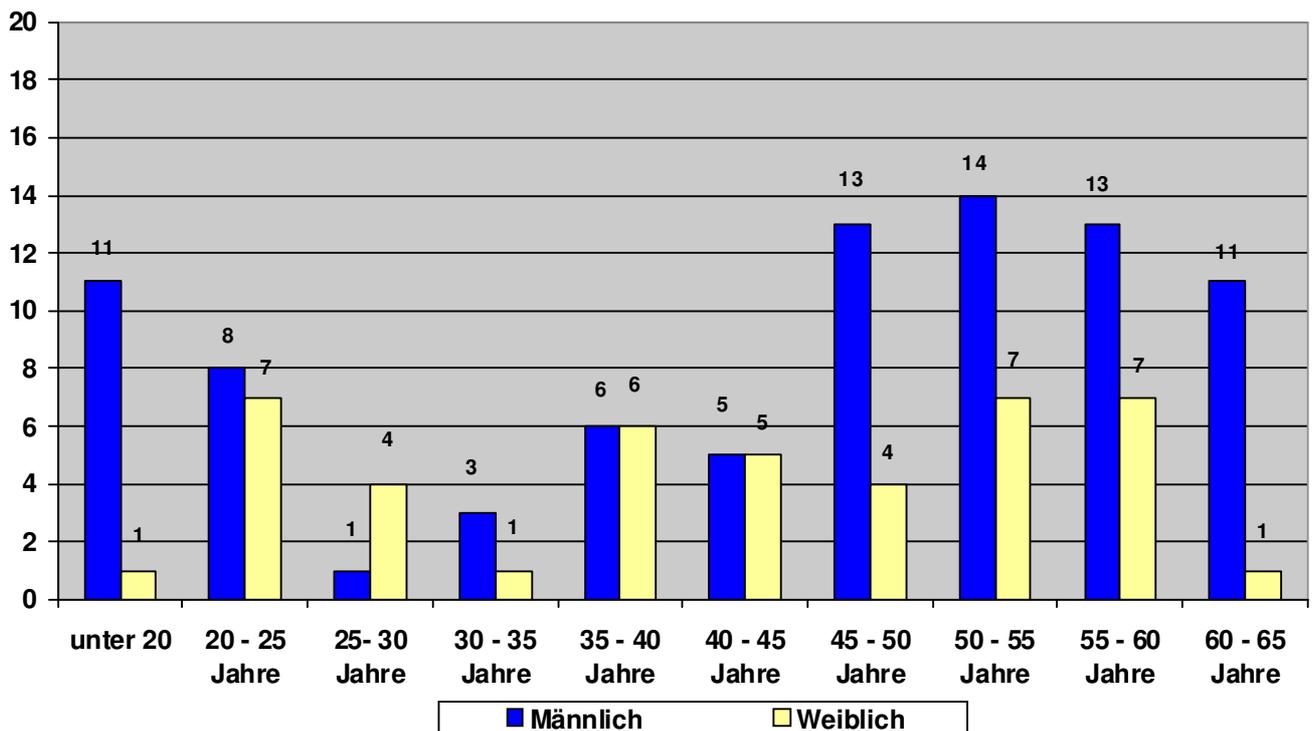
Altersstruktur nach Geschlecht (Sozialberufe)



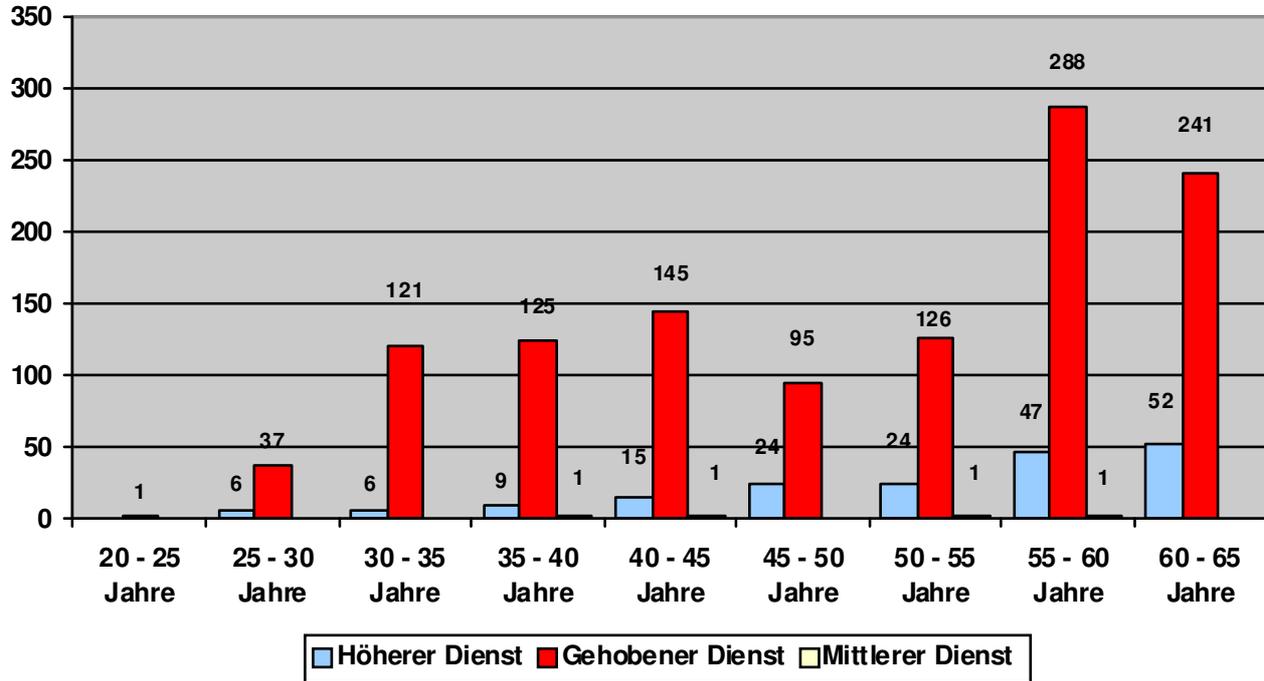
Altersstruktur nach Laufbahnen (Bautechnisches Personal)



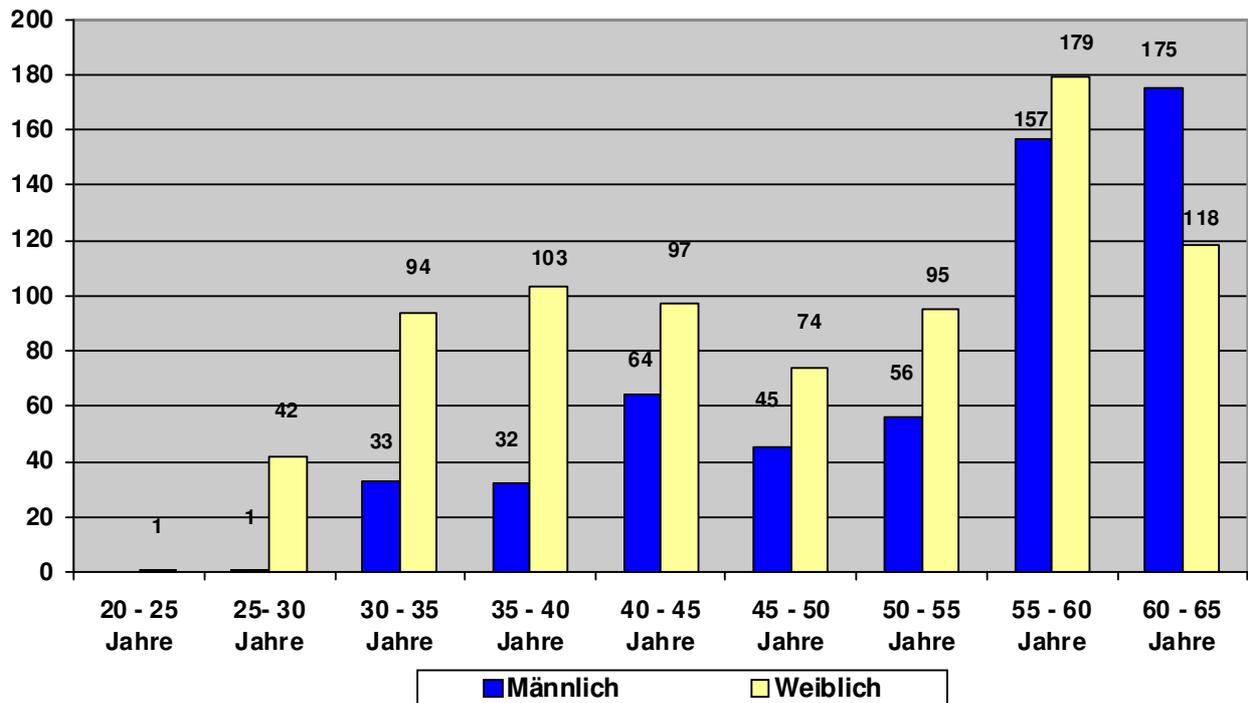
Altersstruktur nach Geschlecht (Bautechnisches Personal)



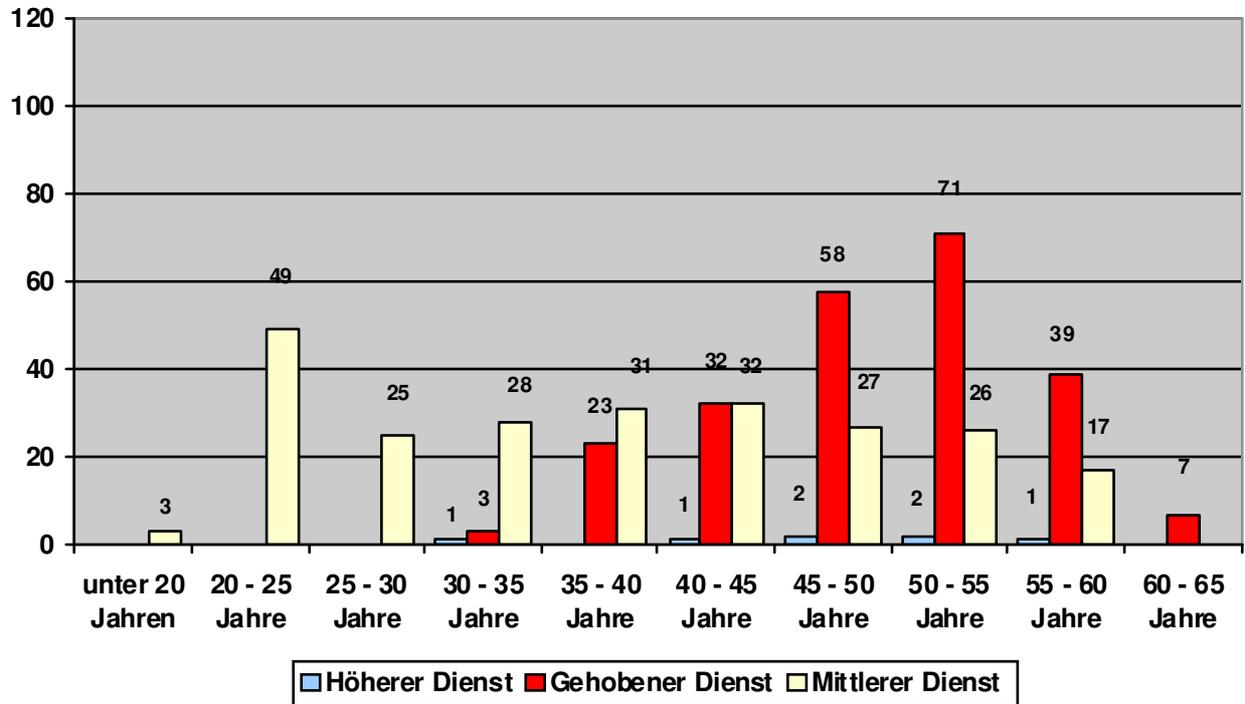
Altersstruktur nach Laufbahnen (Lehrpersonal)



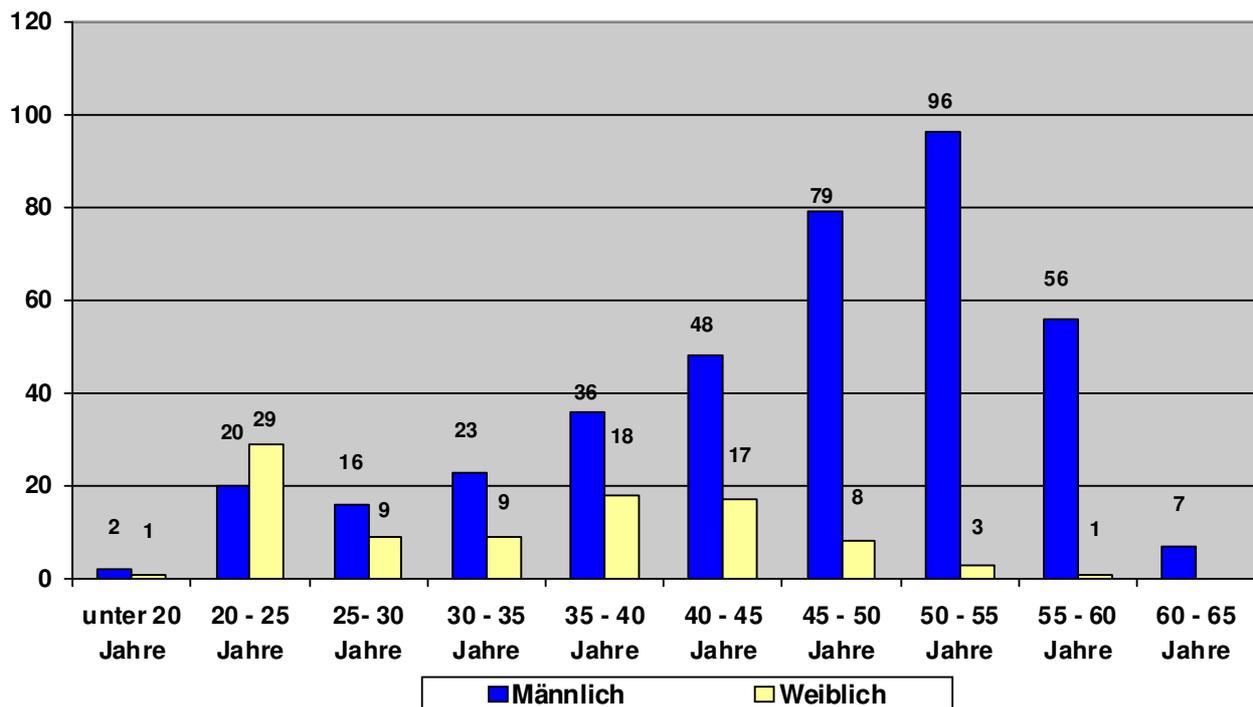
Altersstruktur nach Geschlecht (Lehrpersonal)



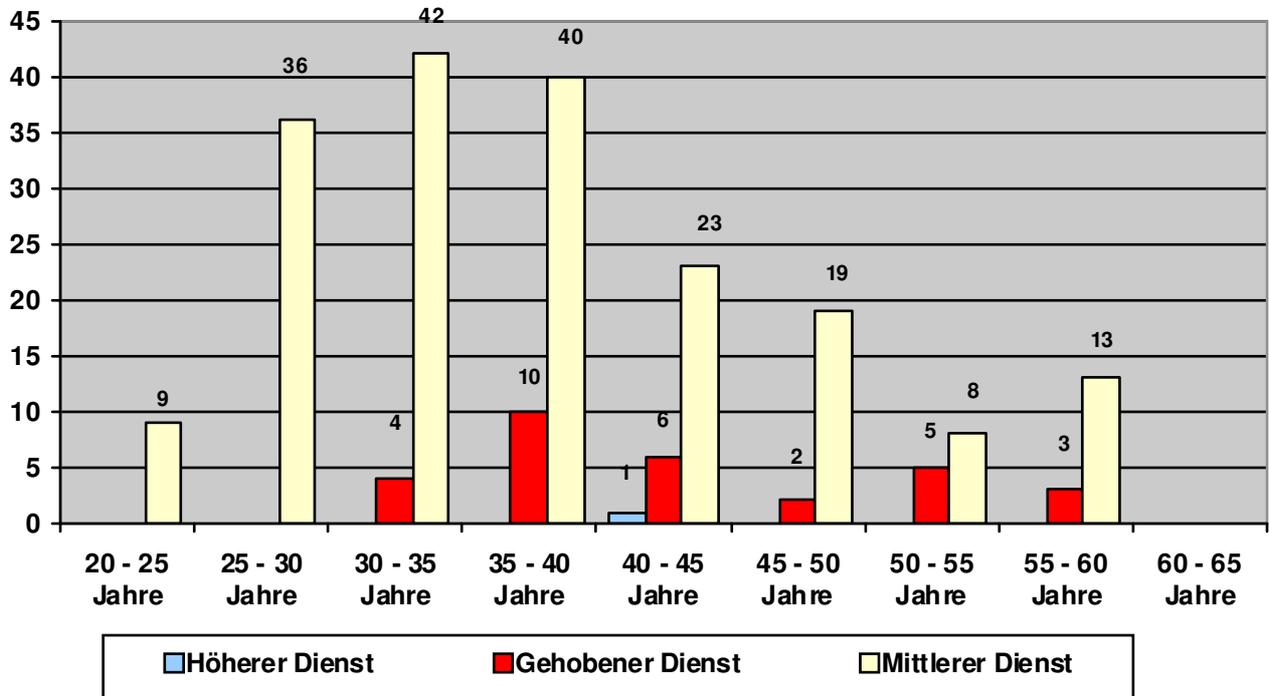
Altersstruktur nach Laufbahnen (Polizei)



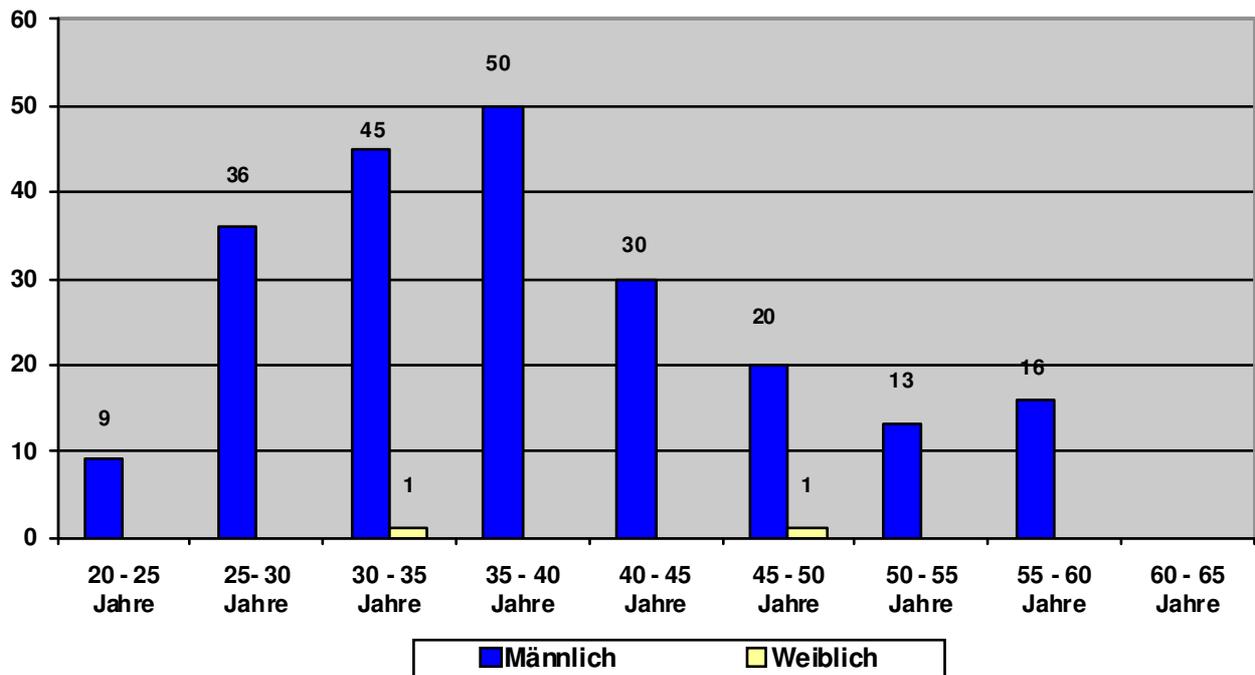
Altersstruktur nach Geschlecht (Polizei)



Altersstruktur nach Laufbahnen (Feuerwehr)



Altersstruktur nach Geschlecht (Feuerwehr)



1.3.2 Altersstruktur 2011

Das Gesamtdurchschnittsalter der Beschäftigten 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	47,06	47,82	46,74
Polizei	42,33	44,54	33,48
Feuerwehr	37,83	37,81	39,5
Lehrpersonal	49,17	52,62	46,86
Personal der Kulturpflege	42,82	44,58	41,14
Sozialberufe	44,03	47,27	43,39
Personal der Gesundheitspflege	52,77	55,33	51,73
bautechnisches Personal	43,97	45,6	41,05
sonstiges technisches Personal	46	46,7	41,76
sonstiges Personal	47,2	51,47	45,07
Reinigungs- und Küchenpersonal	52,61	entfällt	52,61
Hausmeister/Hauspersonal	49,5	48,67	58,25
handwerkliches Personal	47,44	48,29	40,42
Garten-/Friedhofsarbeiter	46,09	47,56	40,86
Straßenunterhaltung	46,12	46,12	entfällt
Gesamt	46,35	47,15	45,68

Die Tendenz beim Durchschnittsalter ist somit auch weiterhin unverändert hoch, wobei das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten auch 2011 teilweise gravierend unter dem der männlichen Kollegen liegt.

Wie in den vergangenen Jahren liegt die Feuerwehr auch 2011 altersdurchschnittsmäßig sehr günstig; in anderen Bereichen (z. B. Lehrpersonal, Verwaltung, Personal der Gesundheitspflege, Reinigungs- und Küchenpersonal) ist der Altersdurchschnitt weiterhin unverändert hoch. Auffällig ist bei der Polizei das stark unterschiedliche Durchschnittsalter der männlichen und weiblichen Beschäftigten, das um gut 11 Jahre differiert.

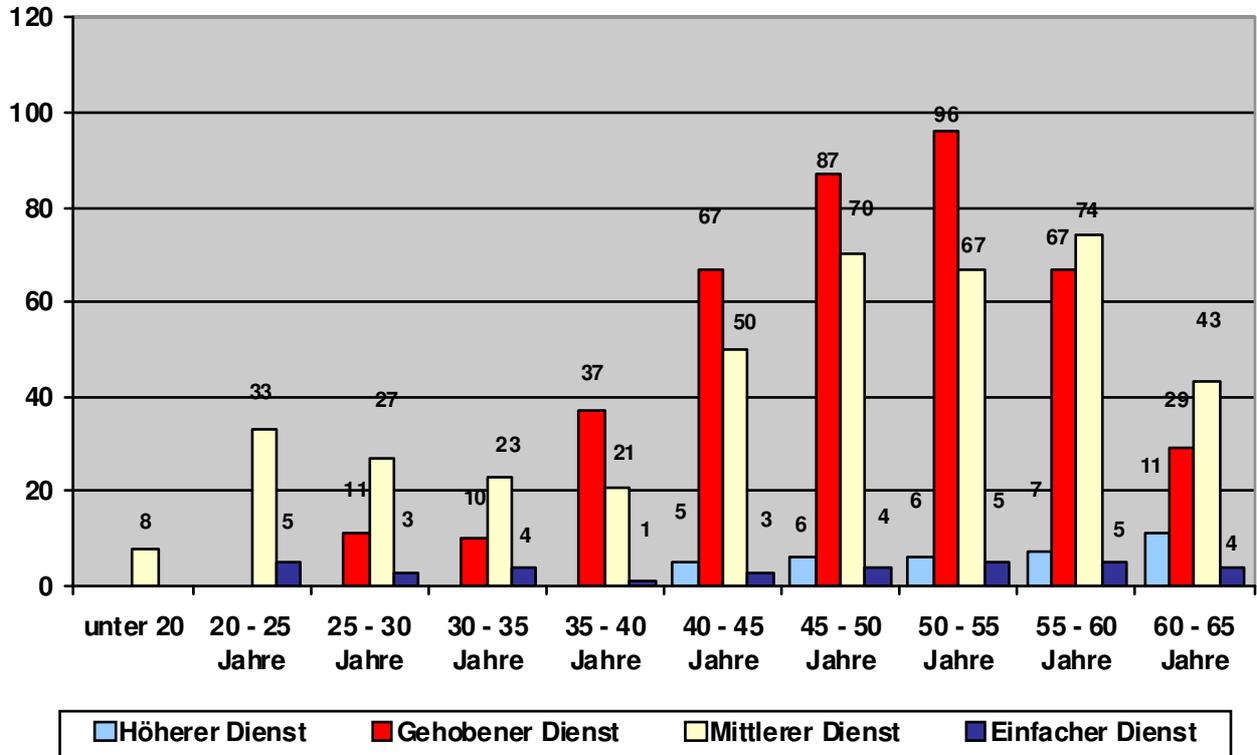
Auf den folgenden Seiten wird die altersmäßige Zusammensetzung des Personals in ausgewählten Personengruppen (Verwaltungspersonal und Schreibdienst, Sozialberufe, bautechnisches Personal, Lehrpersonal, Polizei und Feuerwehr) nach Geschlecht und nach Laufbahngruppen dargestellt.

Beim Verwaltungspersonal liegt der Anteil der 45 bis 50-jährigen und 50 bis 55-jährigen weiblichen Beschäftigten ungefähr 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 liegen die Anteile der 45 bis 50-jährigen, der 50 bis 55-jährigen und der 55 bis 60-jährigen gleichauf. Im Bereich des Lehrpersonals ist das Durchschnittsalter weiter unverändert hoch; hier ist die größte Gruppe die der Beschäftigten im Alter von 55 bis 60 Jahren, dicht gefolgt von der Gruppe der 60 bis 65-jährigen, die ebenfalls überdurchschnittlich hoch ist.

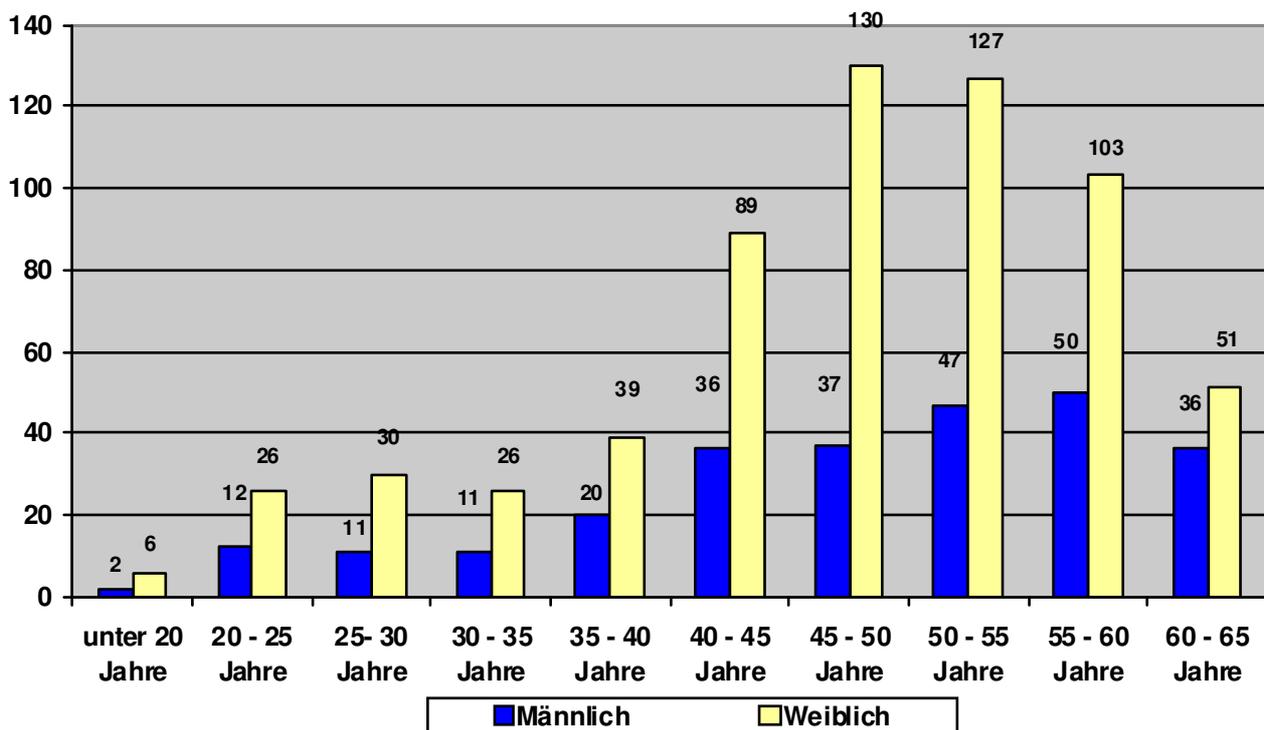
Bei der Polizei liegt der größte Anteil der männlichen Beschäftigten in der Gruppe der 50 bis 55-jährigen, dicht gefolgt von den 45 bis 50-jährigen. Bei den weiblichen Beschäftigten sind die Gruppen der 35 bis 40-jährigen und der 40 bis 45-jährigen weiter fast gleich groß.

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.

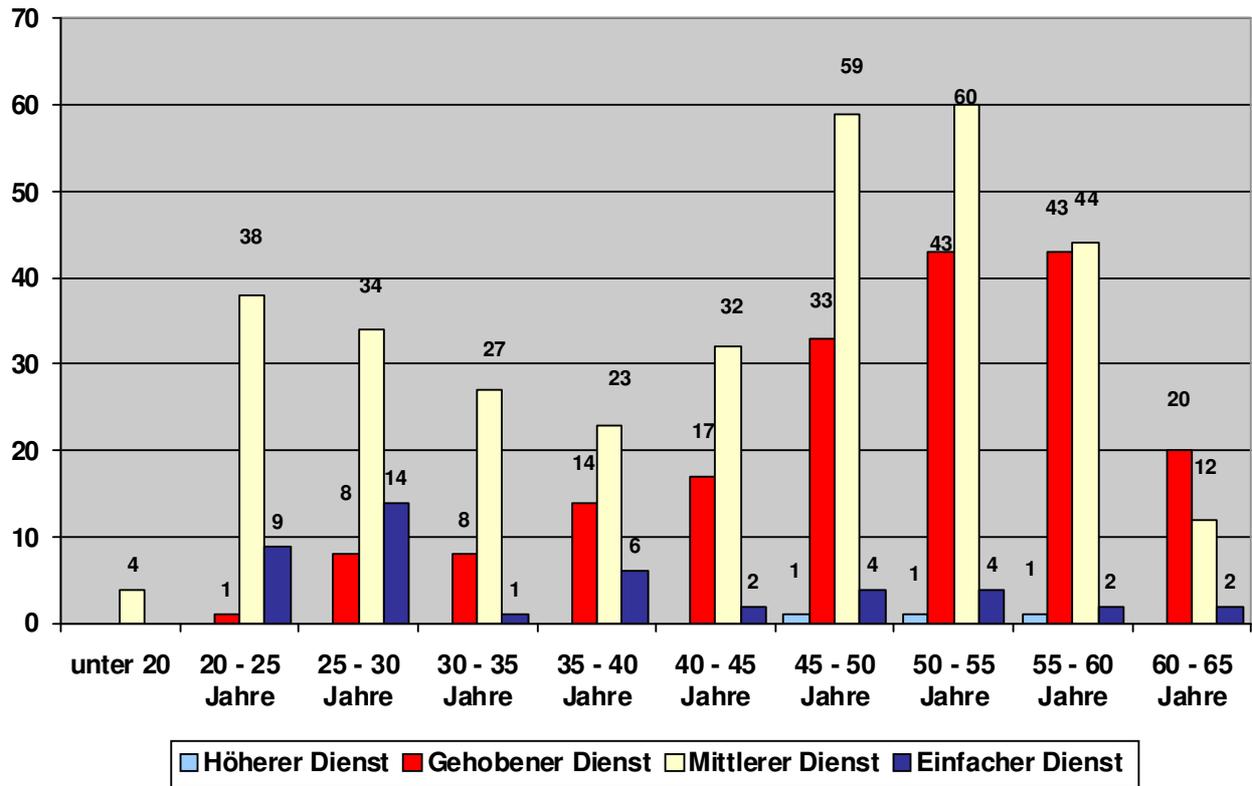
Altersstruktur nach Laufbahnen (Verwaltungspersonal und Schreibdienst)



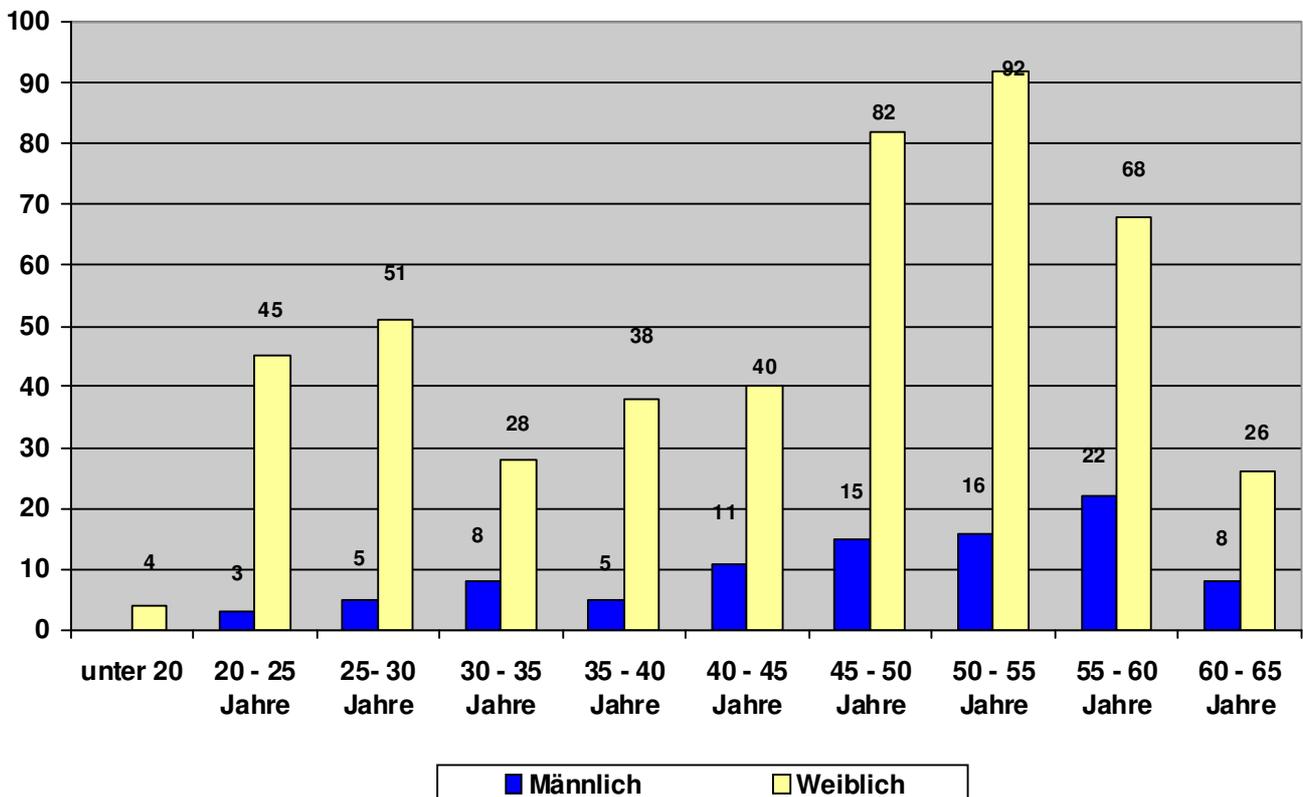
Altersstruktur nach Geschlecht (Verwaltungspersonal und Schreibdienst)



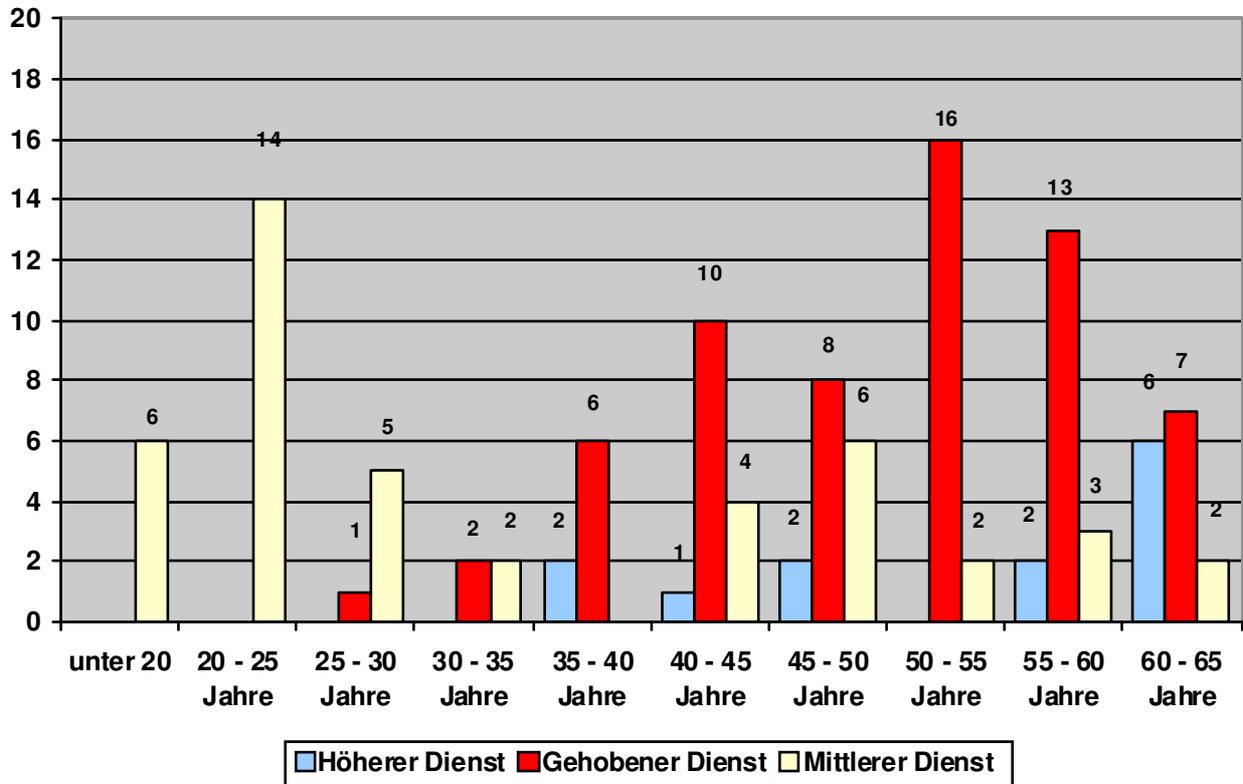
Altersstruktur nach Laufbahnen (Sozialberufe)



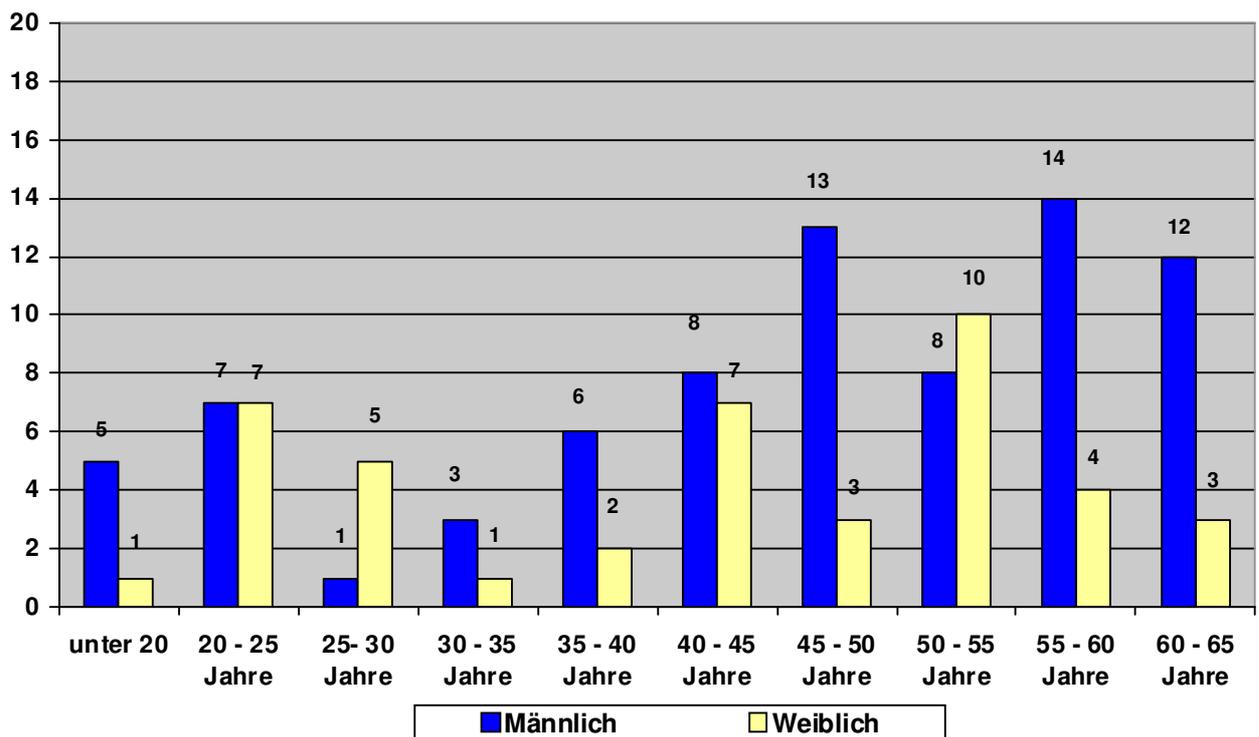
Altersstruktur nach Geschlecht (Sozialberufe)



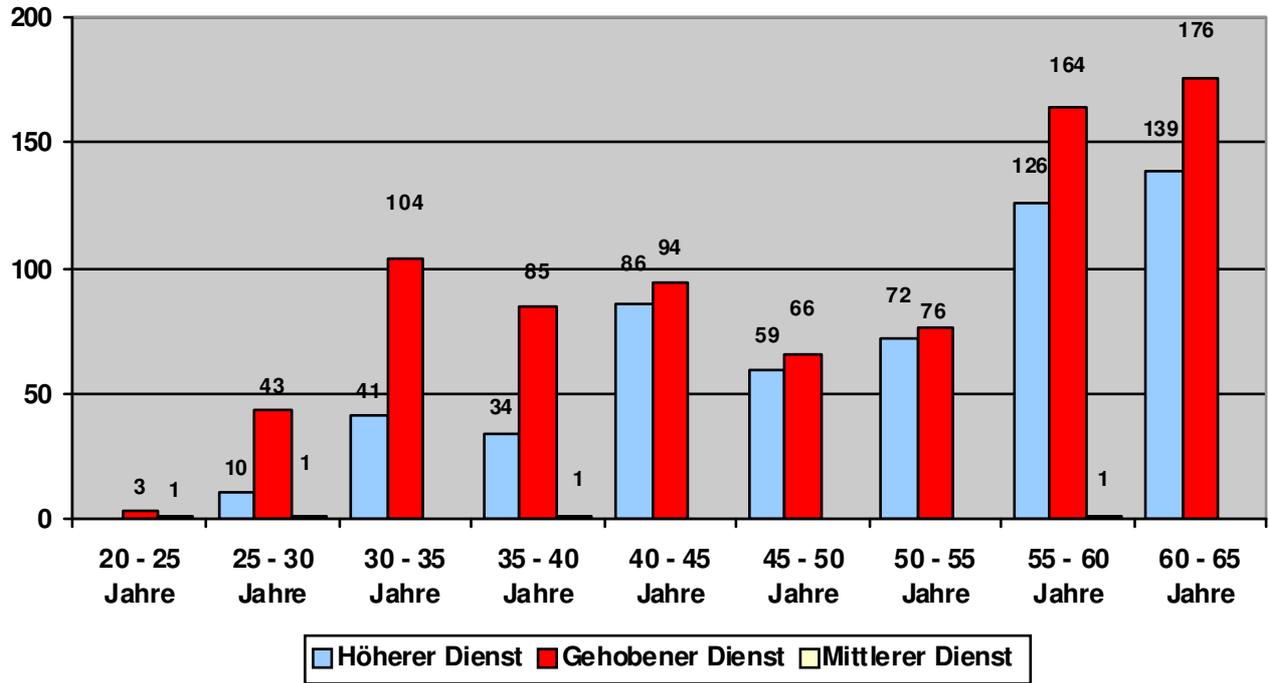
Altersstruktur nach Laufbahnen (Bautechnisches Personal)



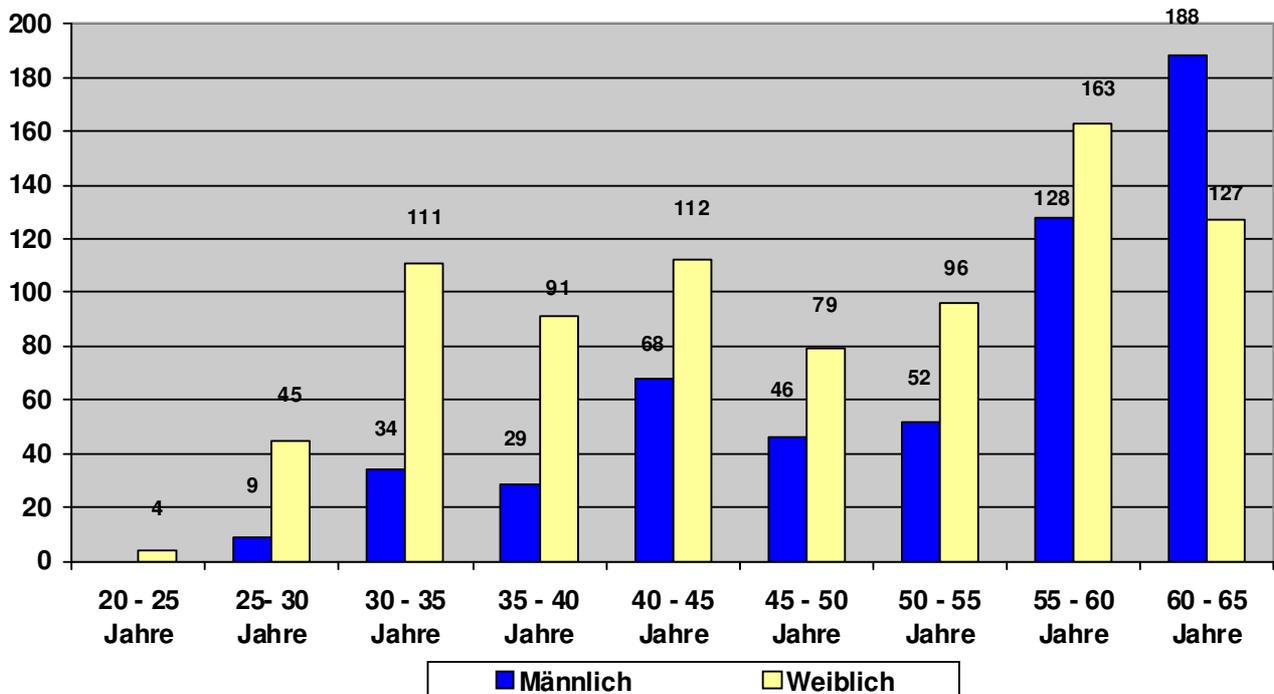
Altersstruktur nach Geschlecht (Bautechnisches Personal)



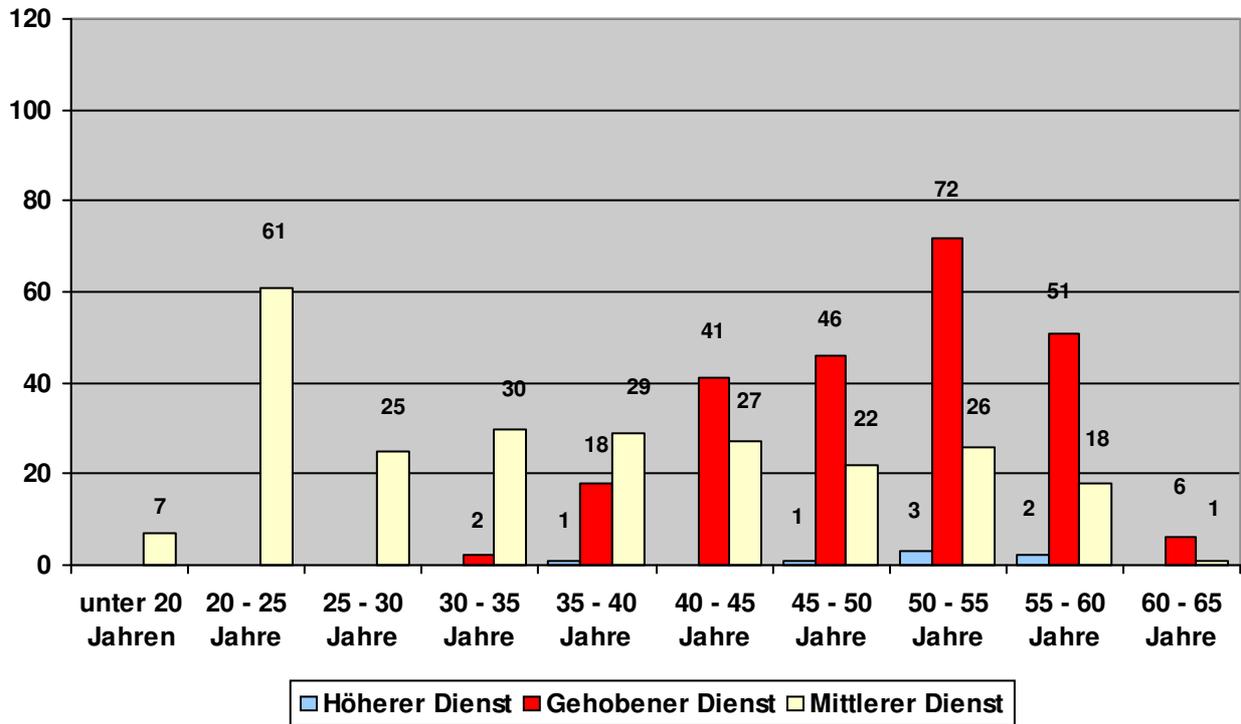
Altersstruktur nach Laufbahnen (Lehrpersonal)



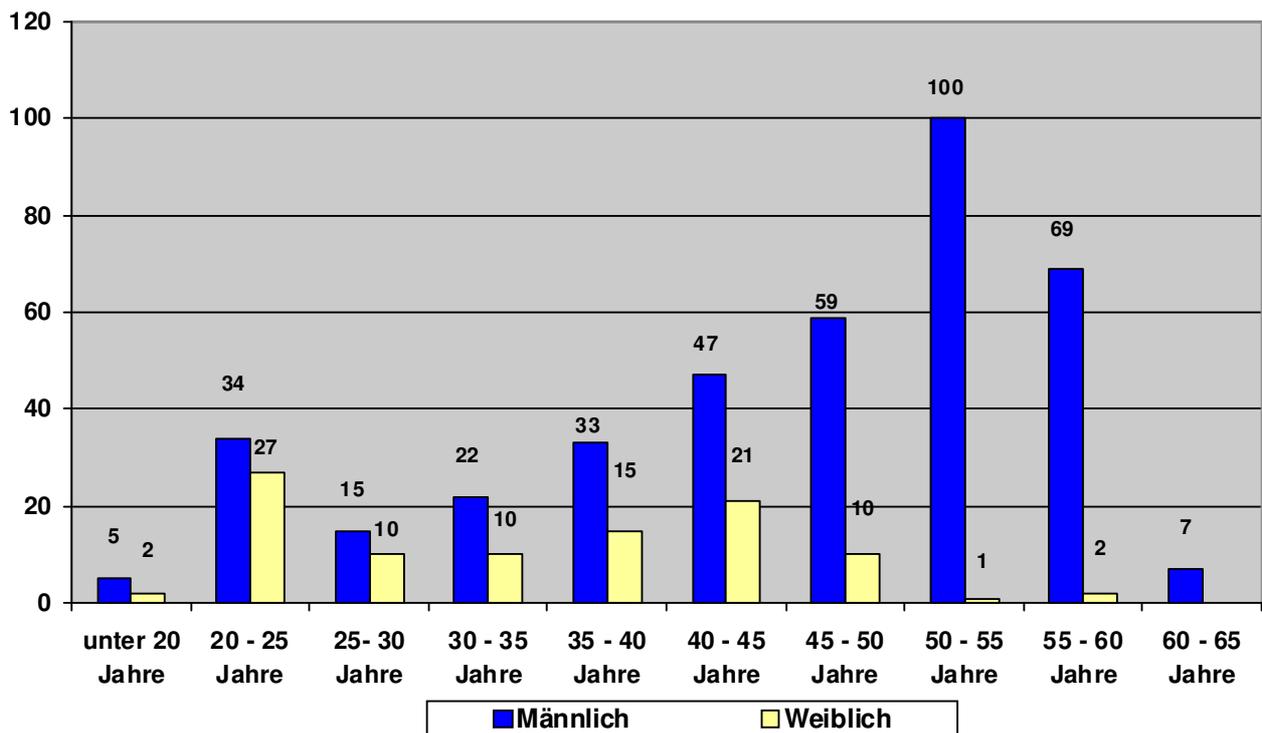
Altersstruktur nach Geschlecht (Lehrpersonal)



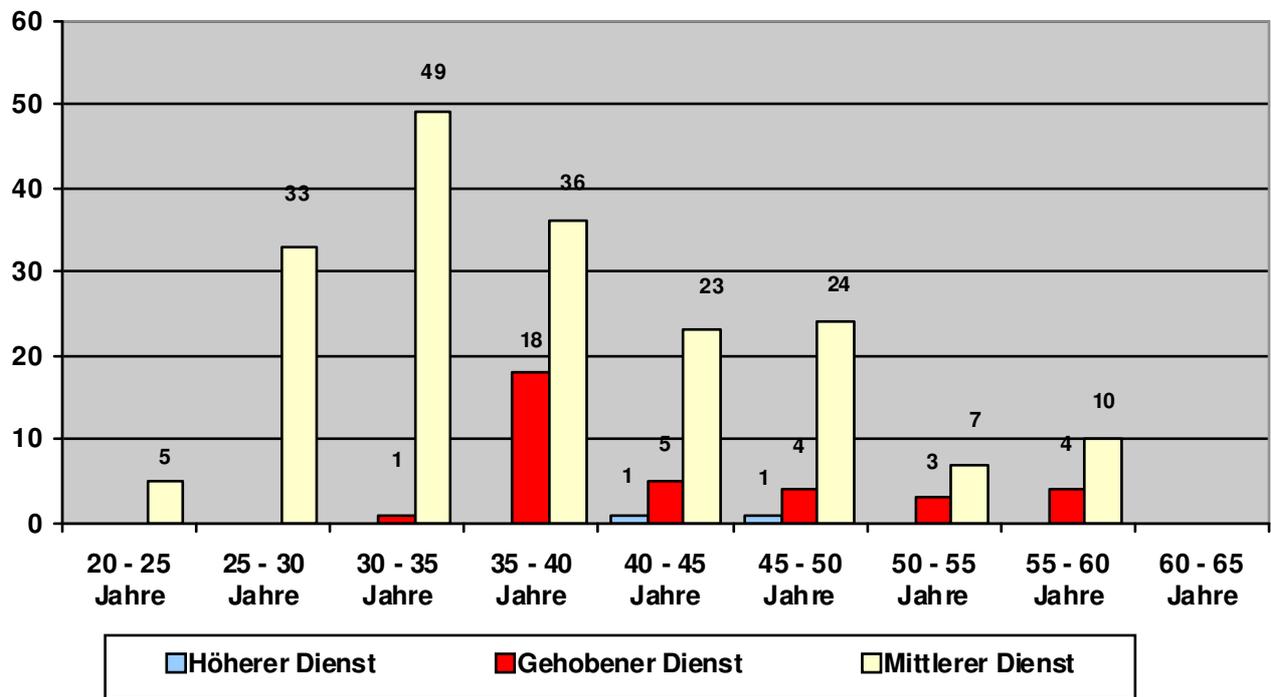
Altersstruktur nach Laufbahnen (Polizei)



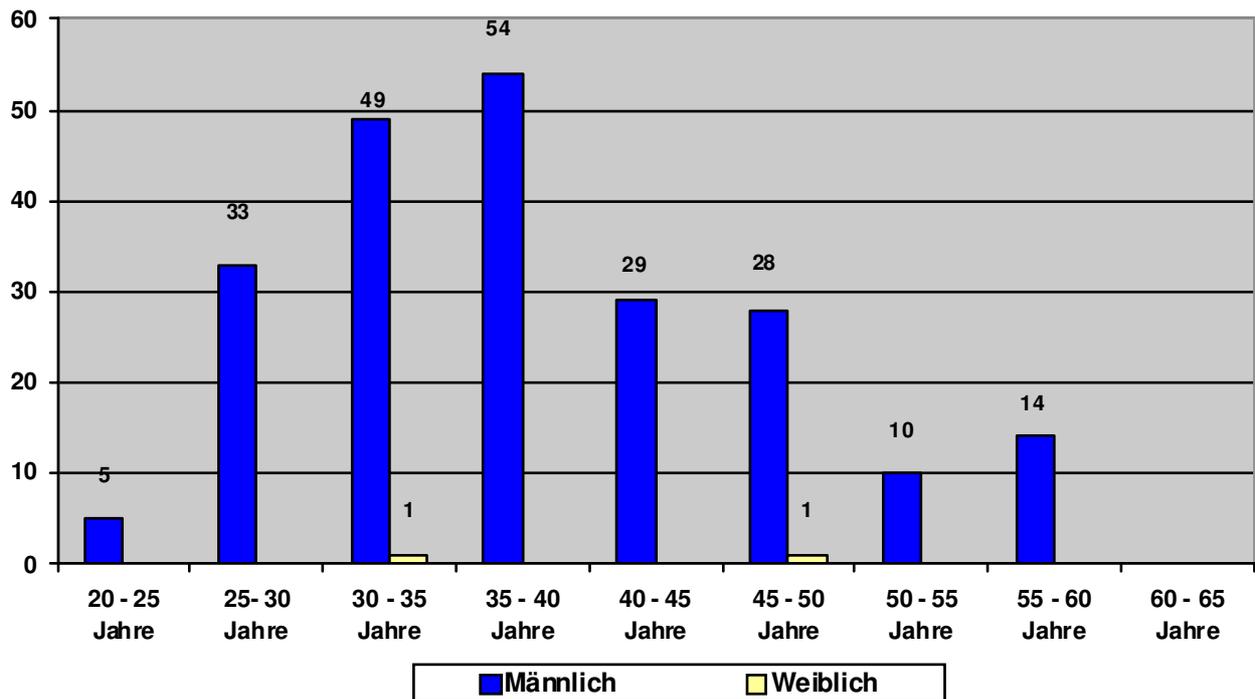
Altersstruktur nach Geschlecht (Polizei)



Altersstruktur nach Laufbahnen (Feuerwehr)



Altersstruktur nach Geschlecht (Feuerwehr)



1.4. Auszubildende

Wie in der Vergangenheit hat der Magistrat der Stadt Bremerhaven auch 2010 und 2011 seine Anstrengungen fortgesetzt, um weiter über den tatsächlichen Bedarf hinaus Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Der fortlaufende Entwicklungs- und Anpassungsprozess in der dualen Berufsausbildung hält an; es entstehen auch weiterhin geänderte oder neue Berufsfelder. Der Magistrat stellt sich diesen Veränderungen und bildet auch immer wieder in neugeschaffenen Berufen aus.

Für das Ausbildungsjahr 2010 und 2011 sind insgesamt etwa gleichviel Bewerbungen eingegangen. Dabei variieren die Bewerberzahlen in den verschiedenen Ausbildungsberufen. So musste bei den Gärtnern/innen, den technischen Produktdesignern/innen, den Vermessungstechnikern/innen und den Informatikkaufläuten die Bewerbungsfrist verlängert werden. Bei den Verwaltungsfachangestellten konnten in etwa gleich hohe Bewerberzahlen wie im Jahr zuvor verzeichnet werden. Es bleibt abzuwarten, ob die regelmäßigen Werbeaktionen in den weiterführenden Schulen auch zukünftig Erfolg zeigen.

Die durchschnittliche Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber ist jedoch generell in den letzten Jahren gesunken. Insbesondere haben sich die schriftliche Ausdrucksfähigkeit und die Beherrschung der Grundrechenarten, aber auch persönliche Kompetenzen wie Durchhaltevermögen, Sorgfalt und Konzentrationsfähigkeit negativ entwickelt. Dieses macht sich schon in den schriftlichen Einstellungstestverfahren bemerkbar.

Obwohl auch 2010 und 2011 grundsätzlich keine Übernahmegarantie nach Beendigung der Ausbildung besteht, hat der Magistrat wieder sechs bzw. vier ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten einen befristeten Vertrag für zwei Jahre angeboten. Zwei weitere Absolventinnen des 2011 beendeten Ausbildungsjahrgangs wurden zu Verwaltungsinspektor-Anwärterinnen ernannt und studieren seit September 2011 im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen. Seit 2007 werden die besten 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, alle Verwaltungsfachangestellten nach Ablauf der zwei Jahre unbefristet weiter zu beschäftigen.

Von der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze wurden auch in den Jahren 2010 und 2011 wieder 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	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Anlagenmechaniker f. Sanitär-, Heizung u. Klimatechnik	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	0 (0)
Ausbaufacharbeiter/in	5 (0)	5 (0)	6 (0)	6 (0)	4 (0)	6 (0)
Bauten- u. Objektbeschichter/in	6 (1)	6 (1)	7 (1)	5 (0)	8 (0)	6 (1)
Bauzeichner/in	2 (0)	2 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (0)	1 (0)
Elektroniker/in	9 (2)	9 (2)	9 (1)	8 (2)	10 (2)	7 (0)
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	7 (5)	8 (8)	5 (5)	4 (3)	4 (2)	5 (2)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	3 (1)	4 (1)	5 (1)	5 (2)	5 (1)	6 (1)
Fachinformatiker/in für Systemintegration	0	0	0	2 (1)	2 (1)	3 (1)
Gärtner/in	8 (1)	8 (1)	6 (2)	6 (3)	6 (2)	6 (2)
Hochbaufacharbeiter/in	3 (3)	7 (0)	8 (0)	7 (0)	6 (0)	3 (0)
Holzmechaniker/in	9 (1)	10 (2)	7 (2)	7 (3)	7 (3)	7 (3)
Immobilienkaufmann/-kauffrau	0 (0)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)
Industriemechaniker/in	9 (1)	7 (1)	3 (1)	0	0	0
Informatikkaufmann/-frau	4 (0)	4 (0)	3 (0)	3 (1)	2 (1)	2 (1)
IT-Systemelektroniker/in	4 (0)	4 (0)	3 (0)	2 (0)	2 (1)	2 (1)
Kommunikationselektroniker/in	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	0
Konstruktionsmechaniker/in	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
Maler/in	0 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (1)	0	2 (0)
Maskenbildner/in	2 (2)	2 (2)	2 (2)	2 (2)	3 (3)	3 (3)
Maßschneider/in	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)
Maurer/in	2 (2)	0 (0)	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)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0	0
Raumausstatter/in	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	0	0
Technische/r Produktdesigner/in	15 (7)	14 (5)	13 (4)	14 (5)	16 (7)	12 (6)
Vermessungstechniker/in	4 (2)	4 (2)	4 (3)	4 (2)	4 (2)	3 (1)
Verwaltungsfachangestellte/r	46 (32)	42 (29)	41 (27)	40 (28)	41 (27)	40 (26)
Verwaltungsinspektoranwärter/in	0	0	4 (4)	8 (5)	12 (6)	10 (7)
Volontär/in	2 (1)	2 (1)	1 (1)	1 (1)	2 (2)	2 (2)
Berufspraktikant/in	36 (33)	36 (32)	31 (29)	38 (32)	34 (28)	35 (31)
Zimmerer/in	0	0	0	1 (0)	0	0
Gesamt	186 (100)	184 (95)	165 (87)	172 (98)	175 (93)	167 (93)

Neueinstellungen beim Magistrat der Stadt Bremerhaven im Jahr 2010

Ausbildungsberuf	Amt/Einrichtung	Gesamt	davon Frauen	Migranten	davon Frauen
Ausbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule	2*	0	2	0
Bauten- und Objektbeschichter/in	40/Werkstattschule	4*	0	1	0
Bauzeichner/in	66	1	0	0	0
Elektroniker/in	40/Werkstattschule	1*	0	0	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	41 B, 90	2	1	1	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	46	3	0	0	0
Gärtner/in	67	2	0	1	0
Hochbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule	2*	0	0	0
Holzmechaniker/in	40/Werkstattschule	3	2	0	0
Immobilienkaufmann/-frau	WSI	1	1	0	0
IT-Systemelektroniker/in	90	2	1	0	0
Konstruktionsmechaniker/in	46	1	0	1	0
Maskenbildner/in	46	1	1	0	0
Maßschneider/in	46	1	1	0	0
Technischer Produktdesigner/in	40/GLA	4	2	0	0
Vermessungstechniker/in	62	1	0	1	0
Verwaltungsfachangestellte/r	div.	14	10	1	1
Verwaltungsinspektor-Anwärter/in	div.	4	2	0	0
Volontär/in (wissenschaftliche/r)	Historisches Museum	1	1	0	0
Berufspraktikant/in	div.	34	28	7	6
Gesamt		84	50	15	7

* Ausbildungsplätze werden vorgehalten für benachteiligte Jugendliche

Neueinstellungen beim Magistrat der Stadt Bremerhaven im Jahr 2011

Ausbildungsberuf	Amt/Einrichtung	Gesamt	davon Frauen	Migranten	davon Frauen
Ausbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule	3*	0	2	0
Bauten- und Objektbeschichter/in	40/Werkstattschule	3*	1	0	0
Bauzeichner/in	66	0	0	0	0
Elektroniker/in	40/Werkstattschule	2*	0	0	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	41 B, 90/3	2	1	0	0
Fachinformatiker/in Systemintegration	b.i.t.	1	0	0	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	46	2	0	0	0
Gärtner/in	67	2	1	0	0
Hochbaufacharbeiter/in	40/Werkstattschule	1*	0	0	0
Holzmechaniker/in	40/Werkstattschule	3*	1	0	0
Immobilienkaufmann/-frau	WSI	0	0	0	0
Informatikkaufmann/-frau	53	1	0	0	0
IT-Systemelektroniker/in	90	0	0	0	0
Konstruktionsmechaniker/in	46	0	0	0	0
Maler (3. Ausbildungsjahr)	40/Werkstattschule	2*	0	0	0
Maskenbildner/in	46	1	1	0	0
Maßschneider/in	46	1	1	0	0
Technischer Produktdesigner/in	40/BST	4	2	0	0
Vermessungstechniker/in	62	1	1	0	0
Verwaltungsfachangestellte/r	div.	14	8	1	1
Verwaltungsinspektor-Anwärter/in	div.	4	3	1	1
Volontär/in (wissenschaftliche/r)	Historisches Museum	1	1	0	0
Berufspraktikant/in	div.	34	30	4	2
Gesamt		82	51	8	4

* Ausbildungsplätze werden vorgehalten für benachteiligte Jugendliche

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

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011
mittlerer Feuerwehrdienst	2	18	14	2	2	5
gehobener Feuerwehrdienst	2	1	0	0	0	1
höherer Feuerwehrdienst	0	0	0	0	0	0
Gesamt	4	19	14	2	2	6

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

Jahr	2008	2009	2010	2011
gehobener Polizeivollzugsdienst	13	17	21	26
davon Frauen	9	10	5	6
Gesamt	13	17	21	26

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

Sonderurlaub

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

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

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

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

die Abwesenheit des/der Beschäftigten gestatten. Hier ist eine Abwägung der Interessenlage beider Vertragsparteien erforderlich.

Ein Sonderurlaub aus **familiären Gründen** i. S. des früheren § 50 Absatz 1 BAT/TdL (mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger) kann auch weiterhin gewährt werden. Es besteht lediglich keine gesonderte Anspruchsgrundlage mehr. Dieser Beurlaubungstatbestand wird jedoch als anerkannter „wichtiger Grund“ auch künftig zu berücksichtigen sein 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 31.12.2010 sind insgesamt 54 Tarifbeschäftigte (ohne zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente bzw. Zivil-/Wehrdienst) sowie 54 Beamte im Bereich des Magistrats und der Wirtschaftsbetriebe beurlaubt/abwesend (im Bereich EBB weitere fünf).

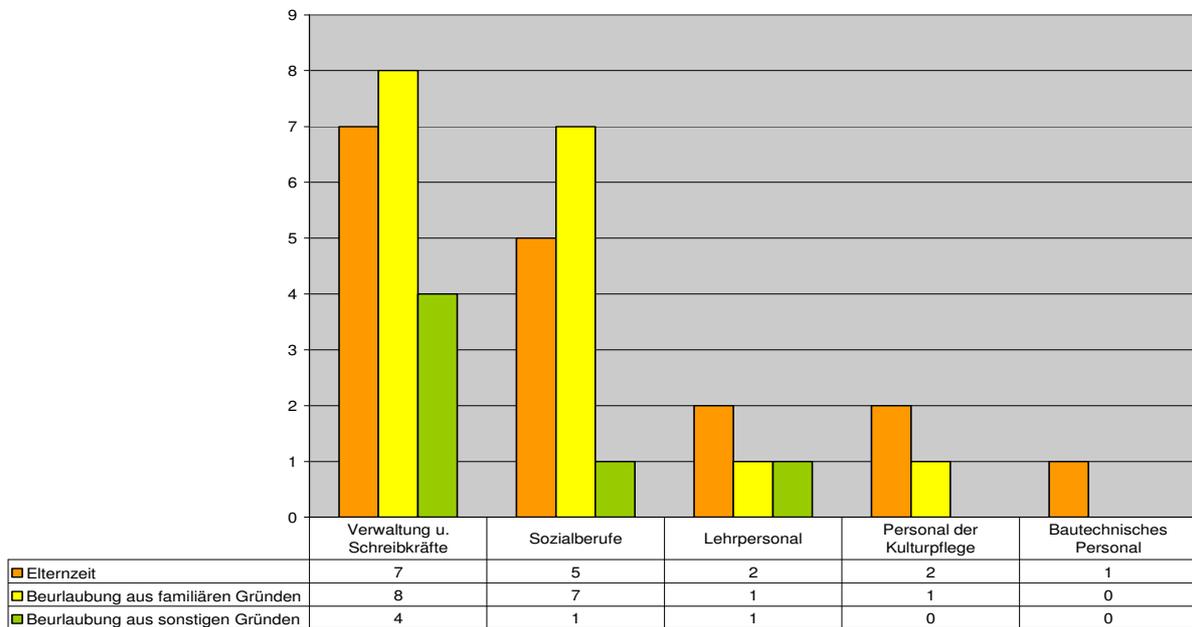
Zum Stichtag 31.12.2011 sind insgesamt 62 Tarifbeschäftigte (ohne zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente bzw. Zivil-/Wehrdienst) sowie 55 Beamte im Bereich des Magistrats und der Wirtschaftsbetriebe beurlaubt/abwesend. (im Bereich EBB weitere fünf).

In den nachfolgenden Tabellen und Graphiken sind die laufenden Beurlaubungen/ Abwesenheiten in den ausgewählten Bereichen näher aufgeschlüsselt – jeweils getrennt nach den Stichtagen 31.12.2010 und 31.12.2011.

Beurlaubte/Abwesende Tarifbeschäftigte - 2010:

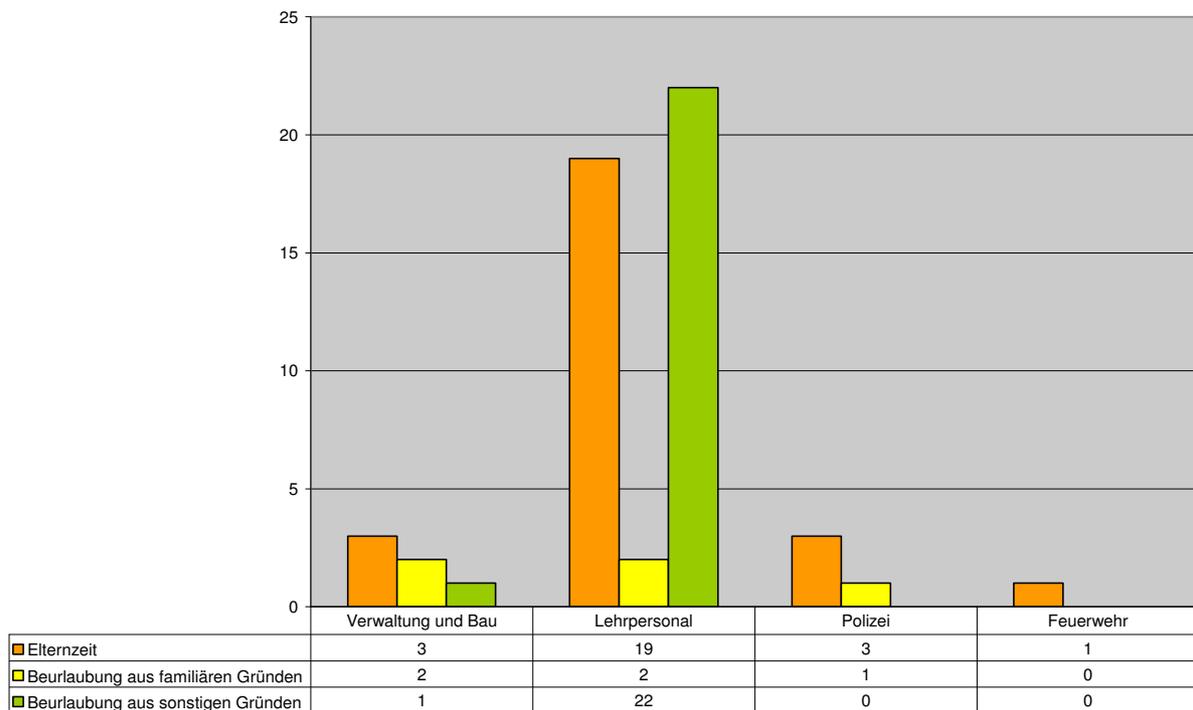
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Elternzeit	männlich	0	0	1	1	0	2
	weiblich	7	5	1	1	1	15
	gesamt	7	5	2	2	1	17
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	8	7	1	1	0	17
	gesamt	8	7	1	1	0	17
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	2	0	0	0	0	2
	weiblich	2	1	1	0	0	4
	gesamt	4	1	1	0	0	6
Gesamtzahl		19	13	4	3	1	40



Beurlaubte/Abwesende Beamte - 2010:

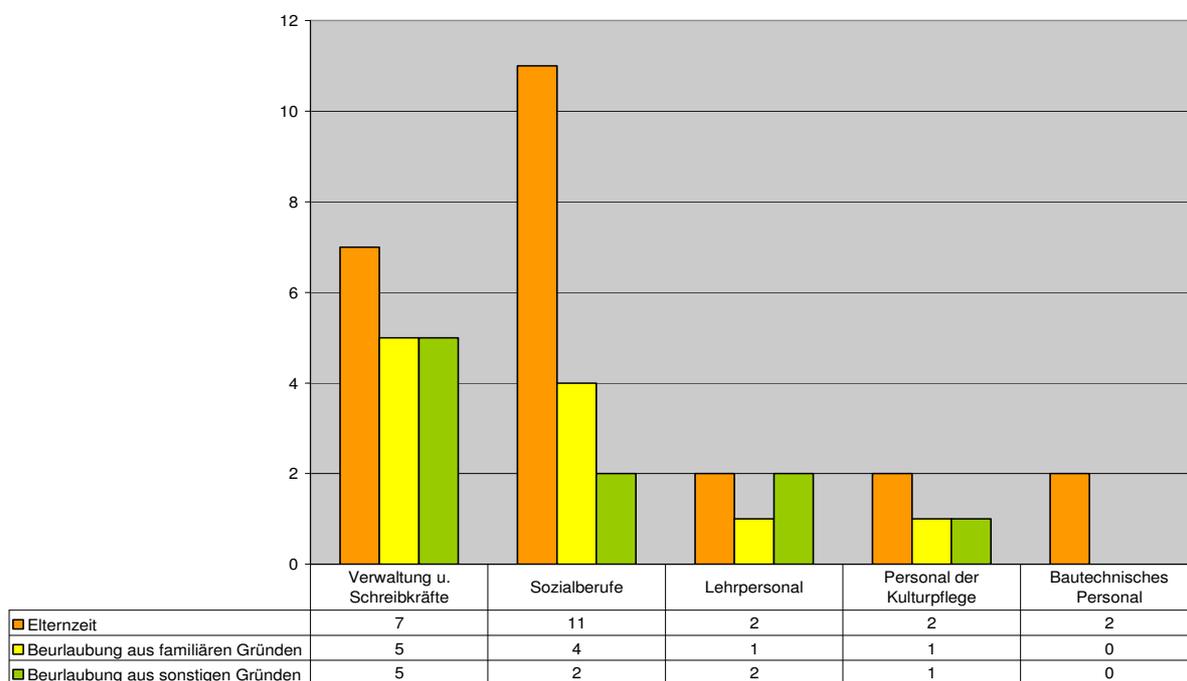
		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Elternzeit	männlich	0	1	2	0	3
	weiblich	3	18	1	1	23
	gesamt	3	19	3	1	26
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	2	2	1	0	5
	gesamt	2	2	1	0	5
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	0	4	0	0	4
	weiblich	1	18	0	0	19
	gesamt	1	22	0	0	23
Gesamtzahl		6	43	4	1	54



Beurlaubte/Abwesende Tarifbeschäftigte - 2011:

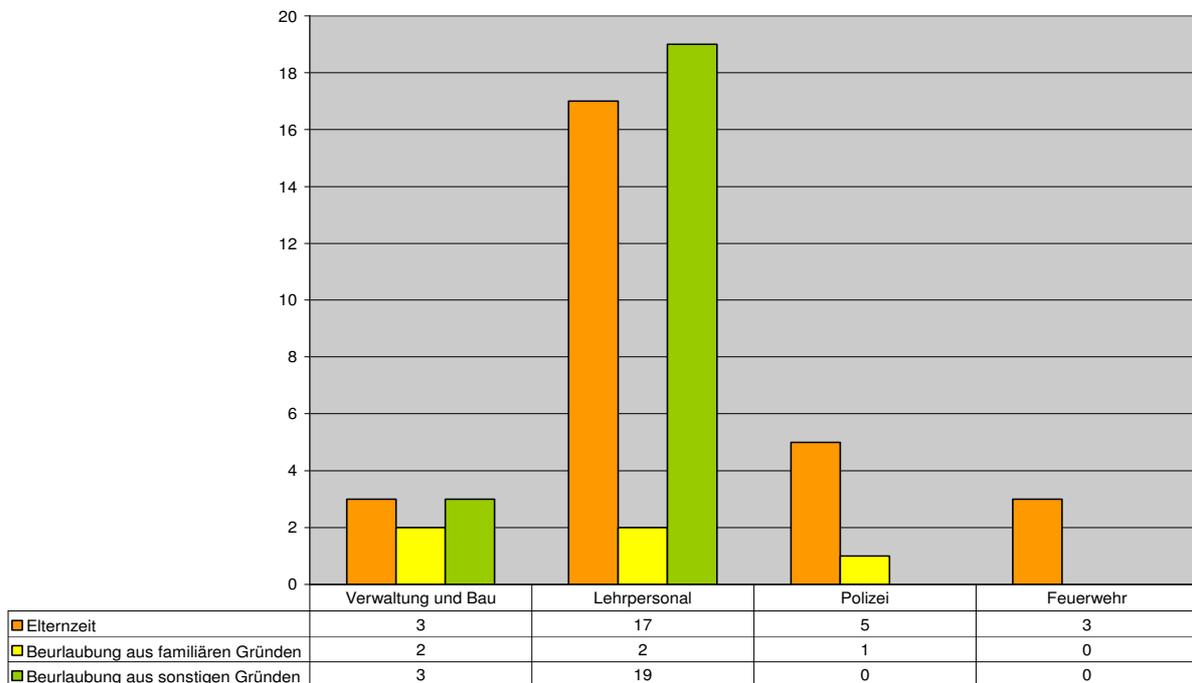
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdiens t	Sozial- berufe	Lehr- personal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Elternzeit	männlich	0	1	0	0	0	1
	weiblich	7	5	2	2	2	18
	gesamt	7	6	2	2	2	19
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	5	10	1	1	0	17
	gesamt	5	10	1	1	0	17
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	2	0	1	1	0	4
	weiblich	3	1	1	0	0	5
	gesamt	5	1	2	1	0	9
Gesamtzahl		17	17	5	4	2	45



Beurlaubte/Abwesende Beamte - 2011:

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Elternzeit	männlich	0	0	3	2	5
	weiblich	3	17	2	1	23
	gesamt	3	17	5	3	28
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	2	2	1	0	5
	gesamt	2	2	1	0	5
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	0	3	0	0	3
	weiblich	3	16	0	0	19
	gesamt	3	19	0	0	22
Gesamtzahl		8	38	6	3	55



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 31.12.2010 bzw. 31.12.2011 wiedergeben, wird die Zahl der Männer, die im Laufe der Jahre 2010 und 2011 Elternzeit (überwiegend zwei Monate) in Anspruch genommen haben, hier nicht gesondert ausgewiesen. Es bleibt festzustellen, dass die Anzahl der Männer, die Elternzeit beantragen, weiterhin zunimmt.

1.6 Schwerbehinderte Beschäftigte

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

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

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

- 105,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5%,
- 180,- € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3%,
- 260,- € 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 im Berichtsjahr 2010 ein Anstieg auf 5,7% (bzw. 0,45 Prozentpunkte) im Vergleich zum Berichtsjahr 2009 zu verzeichnen ist. Dieses liegt daran, dass mehr Mitarbeitern/-innen bei der Neufeststellung eine Schwerbehinderung zuerkannt wurde und zahlreiche bestehende anerkannte Schwerbehinderungen verlängert wurden. Diese Steigerung war möglich, obwohl die Zahl der Beschäftigten insgesamt leicht gestiegen ist. Im Berichtsjahr 2011 ist die Schwerbehindertenquote im Vergleich zum Berichtsjahr 2010 hingegen um 6,7% (bzw. 0,56 Prozentpunkte) leicht gesunken. Im Vergleich zum Vorjahr haben im Berichtsjahr 2011 weniger Beschäftigte eine Neufeststellung der Schwerbehinderung nachgewiesen. Außerdem ist die Zahl der Beschäftigten erneut angestiegen.

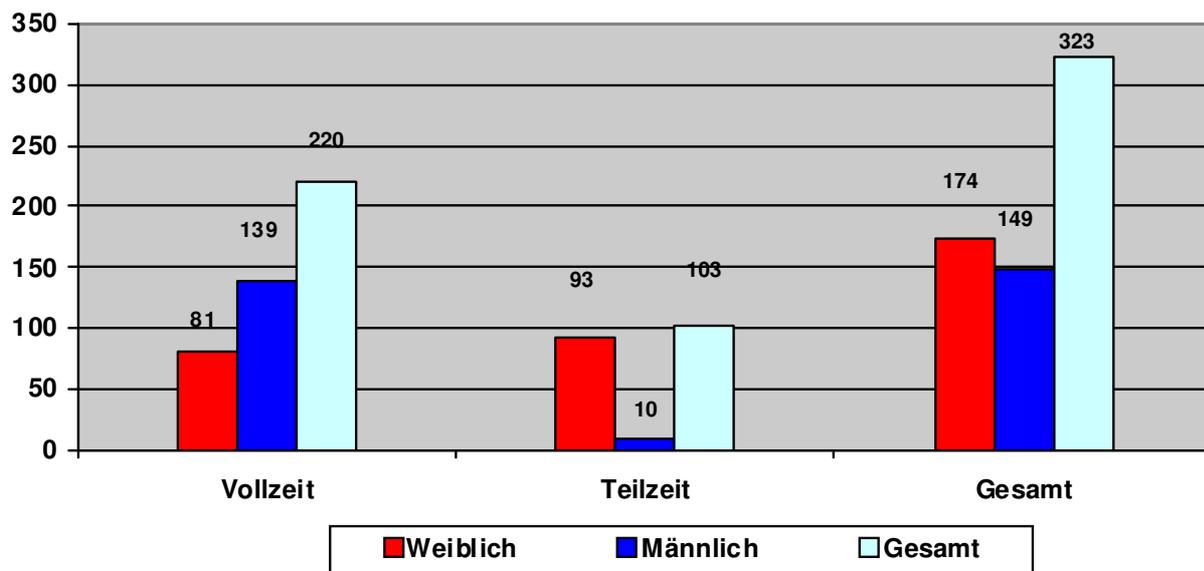
Die folgenden Diagramme verdeutlichen, dass die vom Magistrat erreichte Quote die Pflichtquote auch in den Jahren 2010 und 2011 deutlich übersteigt, trotz einer durchschnittlichen Beschäftigtenanzahl von 4130 Arbeitsplätzen (Berichtsjahr 2010) bzw. 4490 Arbeitsplätzen im Berichtsjahr 2011 (ohne Stellen von Auszubildenden und Stellen nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX, die bei der Berechnung von den Arbeitsplätzen abgezogen werden) 207 Pflichtarbeitsplätze im Berichtsjahr 2010 bzw. 225 Pflichtarbeitsplätze im Berichtsjahr 2011 mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besetzt sein müssen. Zum Stichtag 31.12.2010 waren jedoch 377 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Beschäftigten besetzt, woraus sich eine Beschäftigungsquote von 8,39% im Bereich des Magistrats ergibt. Im Vorjahr 2009 lag die Quote bei 7,94%. Zum Stichtag 31.12.2011 waren 378 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Beschäftigten besetzt, woraus sich für das Jahr 2011 eine Beschäftigungsquote von 7,83% im Bereich des Magistrats ergibt.

Die folgenden 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

- Voll- und Teilzeit -

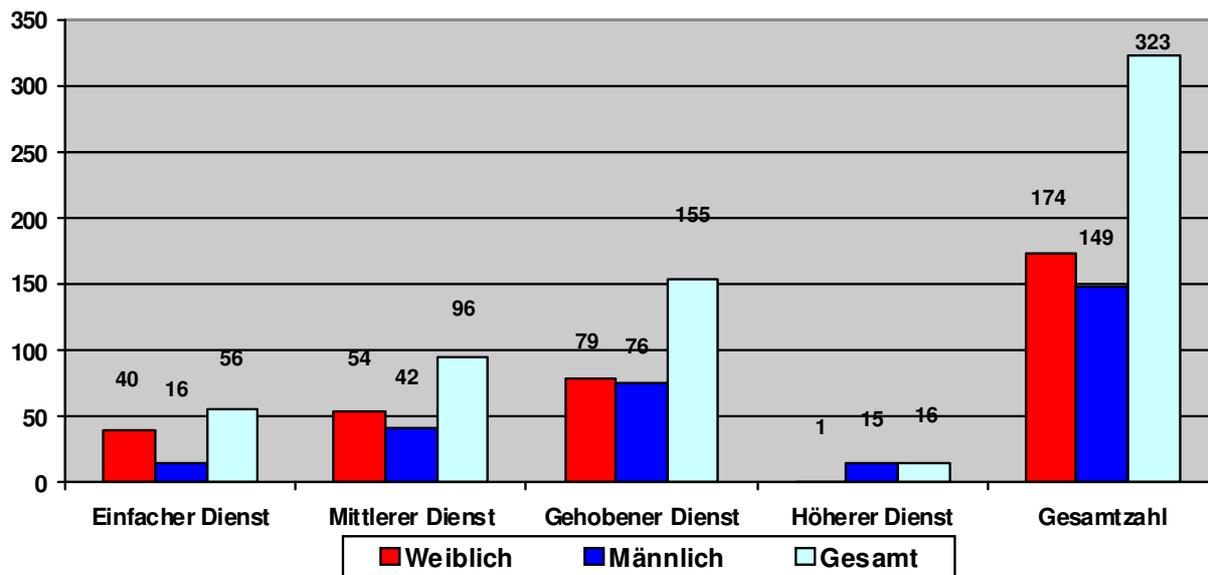
(Stand: 31.12.2010)



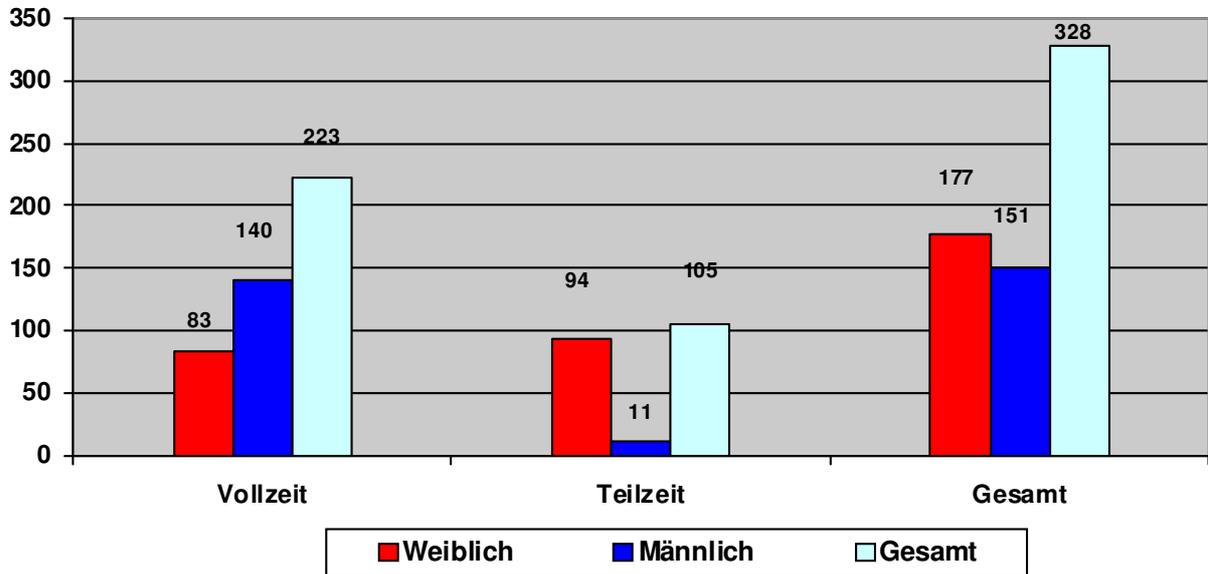
Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten

- nach Laufbahn -

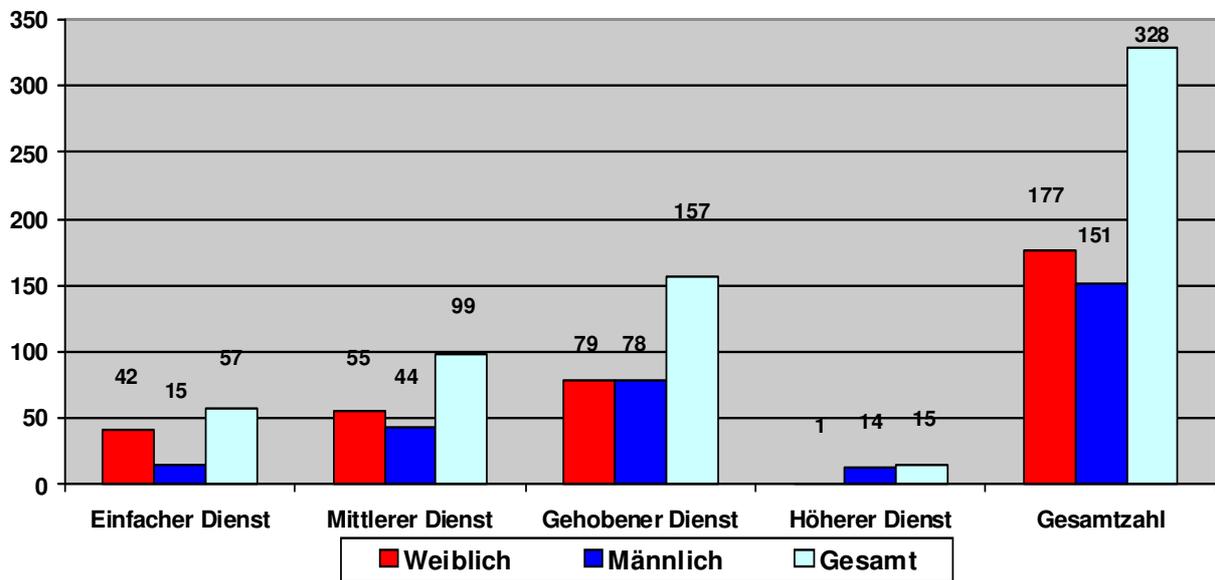
(Stand:31.12.2010)



**Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- Voll- und Teilzeit -
(Stand: 31.12.2011)**



**Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten
- nach Laufbahn -
(Stand:31.12.2011)**



1.7 Teilzeitbeschäftigte

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

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

Im Jahr 2010

stehen im Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven 24,26 % der Mitarbeiter (Beamte und Beschäftigte nach TVöD/TV-L/TVK/NV Bühne) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (Gesamtbeschäftigte: 4.609, in Teilzeit: 1.118). 91,77 % = 1026 der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Die Teilzeitbeschäftigten sind überwiegend in den Bereichen Lehrpersonal (324 = 28,98 %), Verwaltung und Schreibdienst (249 = 22,27 %), Sozialberufe (232 = 20,75 %) und Reinigungs- und Küchenpersonal (174 = 15,56 %) zu finden. Diese vier Bereiche umfassen bereits 87,57 % aller Teilzeitbeschäftigten im Bereich des Magistrats.

Im Jahr 2011

stehen im Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven 23,5 % der Mitarbeiter (Beamte und Beschäftigte nach TVöD/TV-L/TVK/NV Bühne) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (Gesamtbeschäftigte: 4.654, in Teilzeit: 1.094). 91,96 % = 1006 der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Die Teilzeitbeschäftigten sind überwiegend in den Bereichen Lehrpersonal (309 = 28,24 %), Verwaltung und Schreibdienst (241 = 22,03 %), Sozialberufe (242 = 22,12 %) und Reinigungs- und Küchenpersonal (171 = 15,63 %) zu finden. Diese vier Bereiche umfassen bereits 88,03 % 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. Zt. 10 Wochenstunden) kann nach den Bestimmungen des § 71 a Bremisches Beamtengesetz (neu: §§ 61-62 BremBG) gewährt werden.

In den nachfolgenden Tabellen und Graphiken sind die ausgewählten Bereiche näher aufgeschlüsselt – jeweils getrennt nach den Jahren 2010 und 2011.

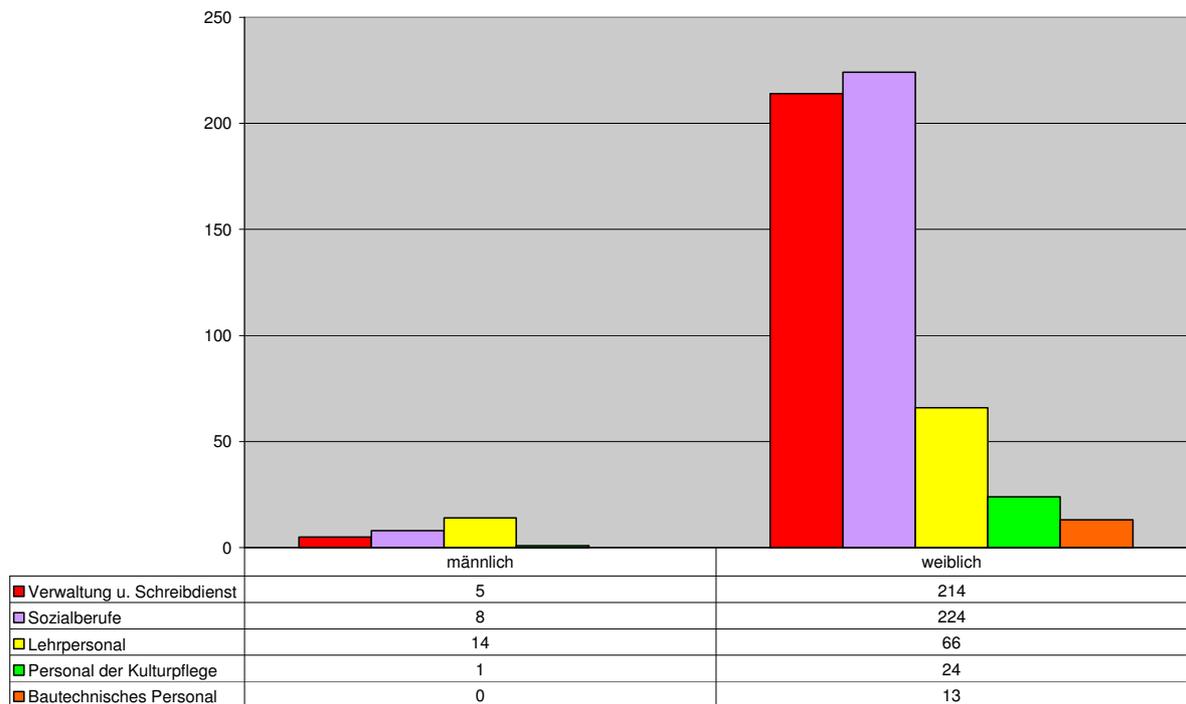
Tarifbeschäftigte in Teilzeit - 2010:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
männlich	höh. Dienst	1	0	9	1	0	11
	geh. Dienst	3	2	5	0	0	10
	mittl. Dienst	0	6	0	0	0	6
	einf. Dienst	1	0	0	0	0	1
weiblich	höh. Dienst	0	1	18	1	0	20
	geh. Dienst	60	34	47	3	8	152
	mittl. Dienst	148	172	1	20	5	346
	einf. Dienst	6	17	0	0	0	23
gesamt		219	232	80	25	13	569

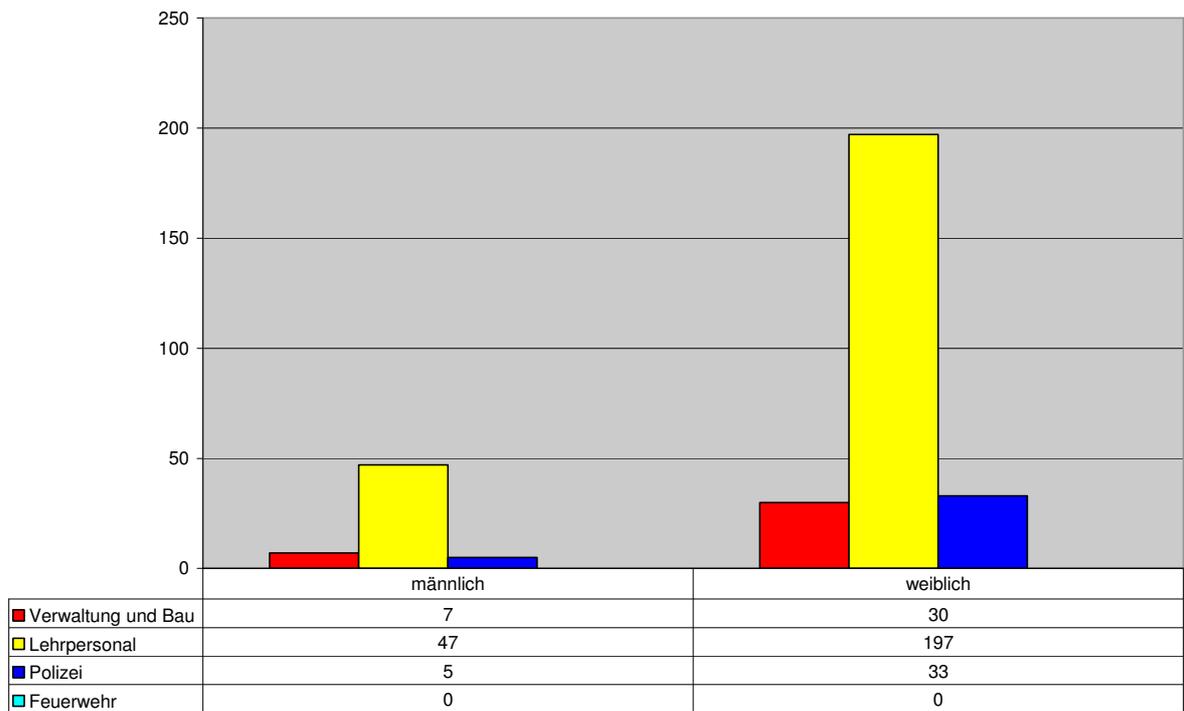
Tarifbeschäftigte in Teilzeit - 2010:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)



Beamte in Teilzeit - 2010:

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höh. Dienst	0	5	0	0	5
	geh. Dienst	7	42	3	0	52
	mittl. Dienst	0	0	2	0	2
weiblich	höh. Dienst	2	3	0	0	5
	geh. Dienst	28	194	14	0	236
	mittl. Dienst	0	0	19	0	19
gesamt		37	244	38	0	319

Beamte in Teilzeit - 2010:

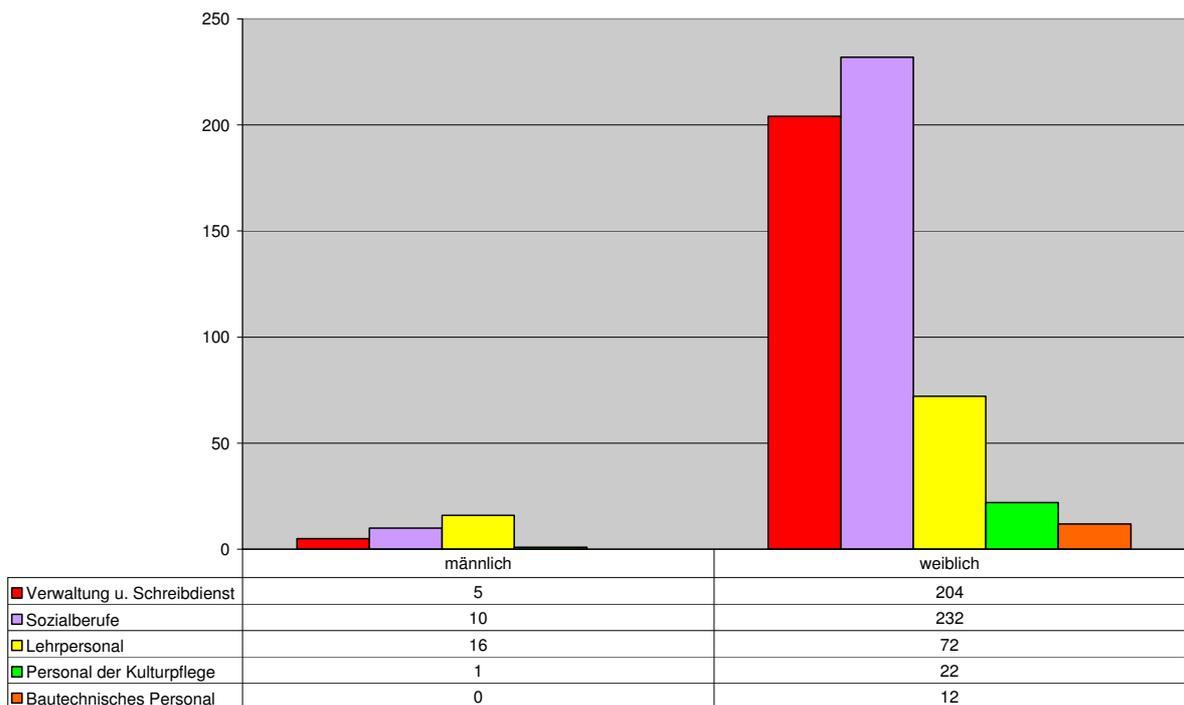
Tarifbeschäftigte in Teilzeit - 2011:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
männlich	höh. Dienst	1	0	9	1	0	11
	geh. Dienst	3	3	6	0	0	12
	mittl. Dienst	0	7	1	0	0	8
	einf. Dienst	1	0	0	0	0	1
weiblich	höh. Dienst	0	1	19	1	0	21
	geh. Dienst	54	40	52	2	8	156
	mittl. Dienst	145	173	1	19	4	342
	einf. Dienst	5	18	0	0	0	23
gesamt		209	242	88	23	12	574

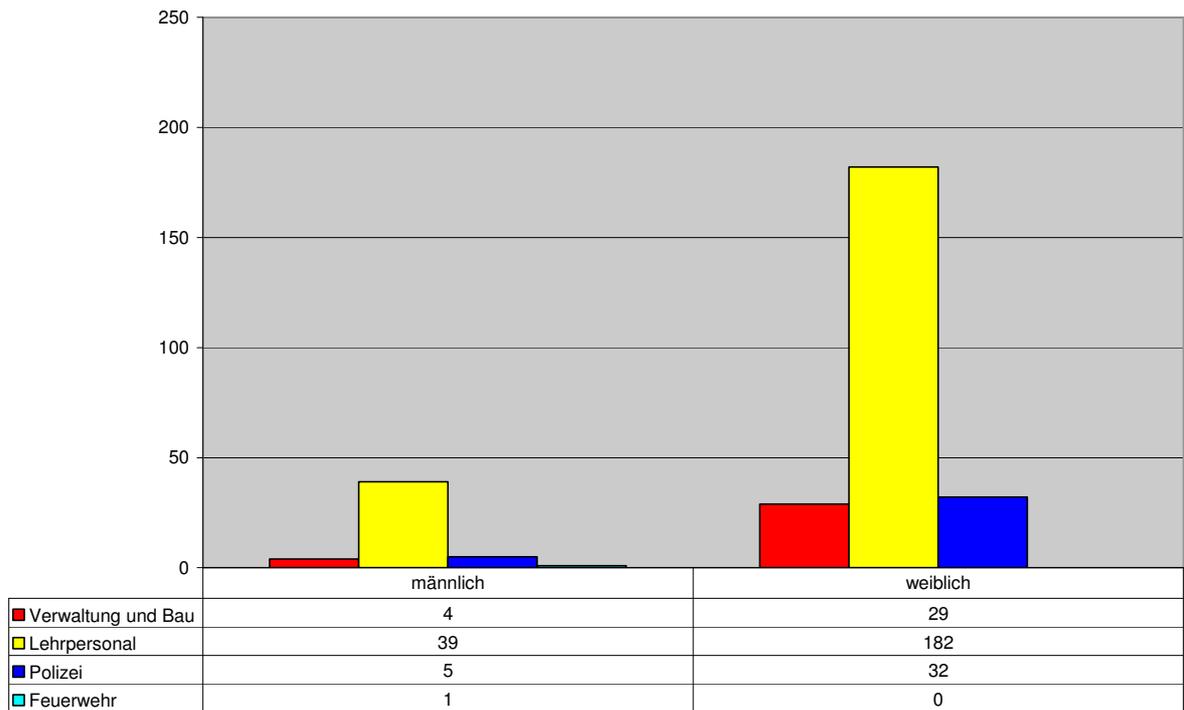
Tarifbeschäftigte in Teilzeit - 2011:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)



Beamte in Teilzeit - 2011:

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höh. Dienst	0	22	0	0	22
	geh. Dienst	4	17	3	1	25
	mittl. Dienst	0	0	2	0	2
weiblich	höh. Dienst	2	68	0	0	70
	geh. Dienst	27	114	16	0	157
	mittl. Dienst	0	0	16	0	16
gesamt		33	221	37	1	292

Beamte in Teilzeit - 2011:

1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit

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

1.8.1 Tarifbeschäftigte

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

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

Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) endete für Neuanträge faktisch mit Ablauf des 31.12.2009, da es im § 2 Absatz 4 hieß: „...*Es (das Altersteilzeit-arbeitsverhältnis) muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen.*“ Seine Anwendung findet dieser TV ATZ seit dem ausschließlich für „alte“ Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor diesem Zeitpunkt geschlossen wurden und auf seiner Grundlage zu Ende geführt werden.

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

In den kommenden Jahren ist somit für die Tarifbeschäftigten zu unterscheiden in:

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

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

1.8.1.1 Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ)

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

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. Per Magistratsbeschluss vom 03.12.2003 wurde der Personenkreis der unter 60-jährigen grundsätzlich (ohne EBB) von der Gewährung der Altersteilzeit ausgeschlossen.

Seit Beginn der Altersteilzeit bis zum Ablauf des 31.12.2009 wurden auf der Grundlage des TV ATZ im Bereich der Tarifbeschäftigten des Magistrats der Stadt Bremerhaven insgesamt 400 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).

Auf Grund der o. a. „Beendigung“ des TV ATZ und des Auslaufens der auf dieser Basis geschlossenen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, nehmen die Zahlen der aktuell in Altersteilzeit Beschäftigten stetig ab; innerhalb der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse erfolgt eine vermehrte Verschiebung von der Arbeitsphase in die Freistellungsphase :

zum Stichtag	31.12.2009	insgesamt 132 in ATZ	davon 26 EBB
zum Stichtag	31.12.2010	insgesamt 112 in ATZ	davon 24 EBB
zum Stichtag	31.12.2011	insgesamt 83 in ATZ	davon 20 EBB.

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

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

- Altersteilzeitarbeit in Stellenabbau- und Restrukturierungsbereichen ohne Rechtsanspruch durch Arbeitgeberentscheidung
- Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit innerhalb einer Quote von 2,5 % der Beschäftigten unter Anrechnung sämtlicher Altersteilzeitfälle auf diese Quote
- Aufstockungsleistungen in Höhe von 20 % des Teilzeit-Regelarbeitsentgeltes
- Altersteilzeit ab dem 60. Lebensjahr für längstens fünf Jahre
- FALTER – Modell der flexiblen Arbeitszeitregelung (Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus bis zu zwei Jahren bei Bezug einer Teilrente)
- Beginn der Altersteilzeitarbeit oder der flexiblen Arbeitszeitregelung vor dem 01.01.2017 für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TVöD bzw. den TV-V (Versorgung) fallen.

In den Jahren 2010 und 2011 wurden auf der Grundlage dieser neuen Altersteilzeitregelungen keine neuen Altersteilzeitarbeitsverhältnisse geschlossen. Die vorgegebene Quote wurde bei der Stadt Bremerhaven, den Eigen- und Wirtschaftsbetrieben z. T. weit übererfüllt.

1.8.2 Beamte

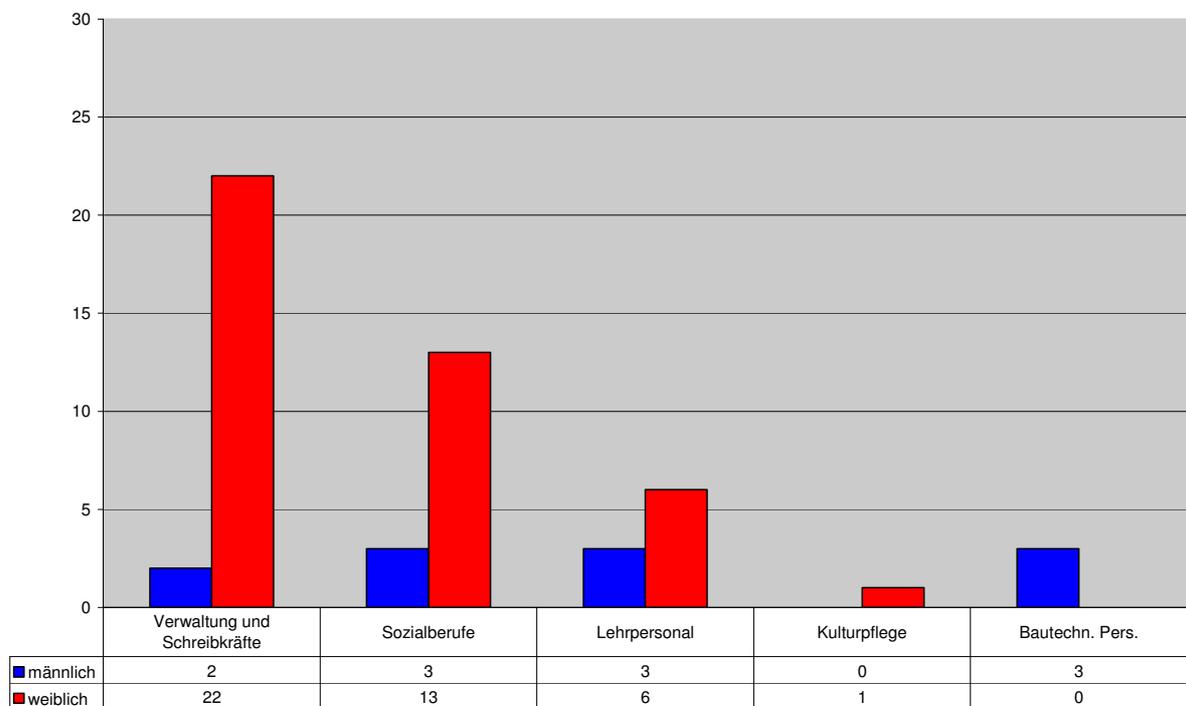
Grundlage für die Bewilligung von Altersteilzeit ist seit dem 01.02.2008 § 71 b des Bremischen Beamtengesetzes (neu: § 63 BremBG). Die Regelung sieht eine Aufteilung der Arbeits- und Freistellungsphase von 60 : 40 vor. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Bewilligung von Altersteilzeit; die Gewährung dient allein öffentlichen Interessen.

In den nachfolgenden Tabellen und Graphiken sind die laufenden Altersteilzeitfälle in den ausgewählten Bereichen näher aufgeschlüsselt – jeweils getrennt nach den Stichtagen 31.12.2010 und 31.12.2011:

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit – 2010

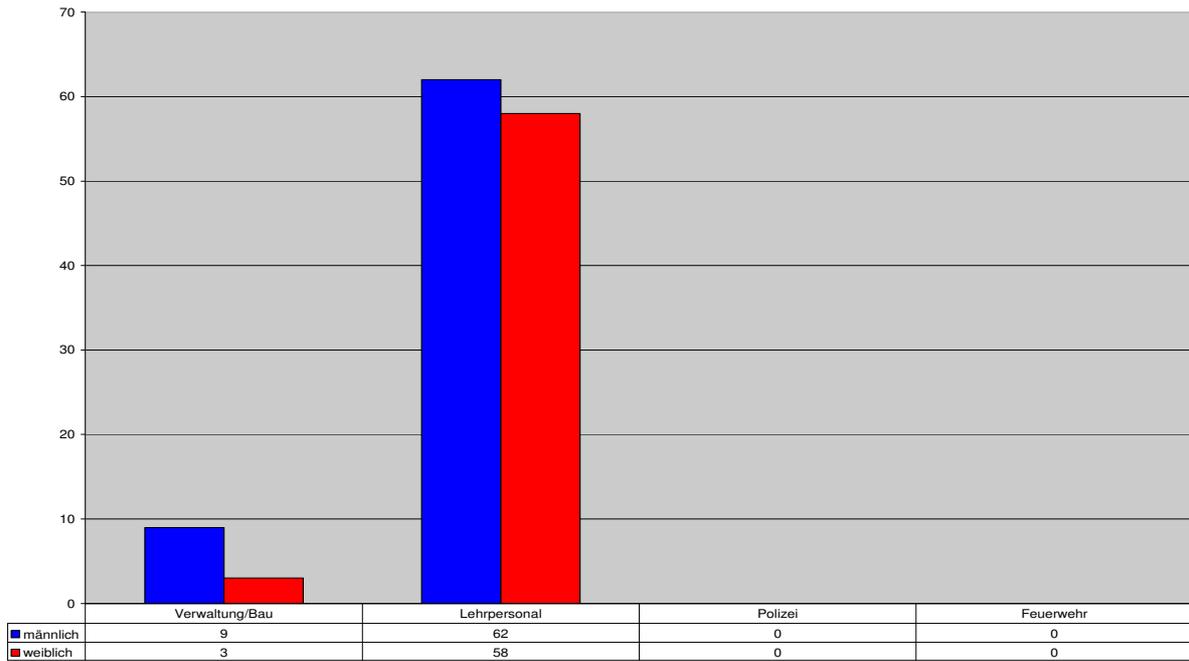
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechnisches Personal	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	0	1	2	0	0	3
	weiblich	7	7	0	1	0	15
	gesamt	7	8	2	1	0	18
Blockmodell Freistellungsphase	männlich	1	2	0	0	3	6
	weiblich	15	5	4	0	0	24
	gesamt	16	7	4	0	3	30
Teilzeitmodell	männlich	1	0	1	0	0	2
	weiblich	0	1	2	0	0	3
	gesamt	1	1	3	0	0	5
Gesamtzahl		24	16	9	1	3	53



Beamte in Altersteilzeit – 2010

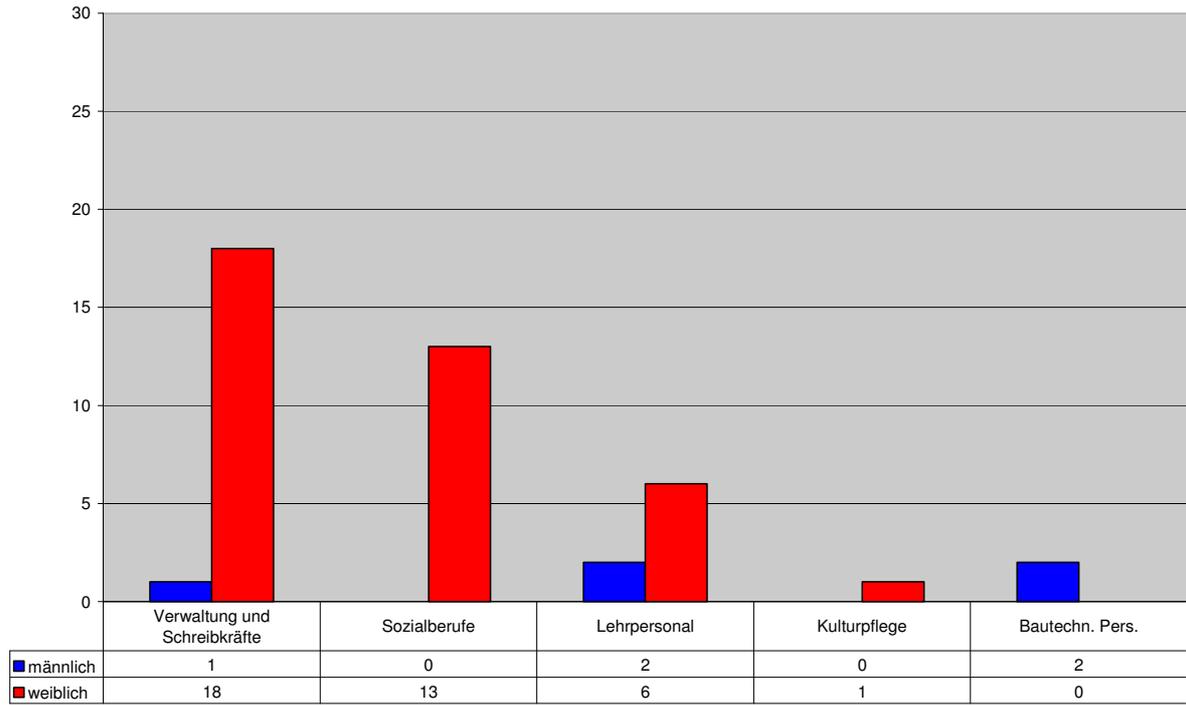
			Verwaltung und Bau	Lehrkräfte	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	2	12	0	0	14
		höherer Dienst	0	2	0	0	2
			<hr/>				
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	0	13	0	0	13
		höherer Dienst	0	1	0	0	1
			<hr/>				
	gesamt		2	28	0	0	30
			<hr/>				
Blockmodell Freistellungs-	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	2	30	0	0	32
		höherer Dienst	5	8	0	0	13
			<hr/>				
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	1	34	0	0	35
		höherer Dienst	1	1	0	0	2
			<hr/>				
	gesamt		9	73	0	0	82
			<hr/>				
Teilzeitmodell	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	0	8	0	0	8
		höherer Dienst	0	2	0	0	2
			<hr/>				
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	0	9	0	0	9
		höherer Dienst	1	0	0	0	1
			<hr/>				
	gesamt		1	19	0	0	20
			<hr/>				
Gesamtzahl			12	120	0	0	132



Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit – 2011

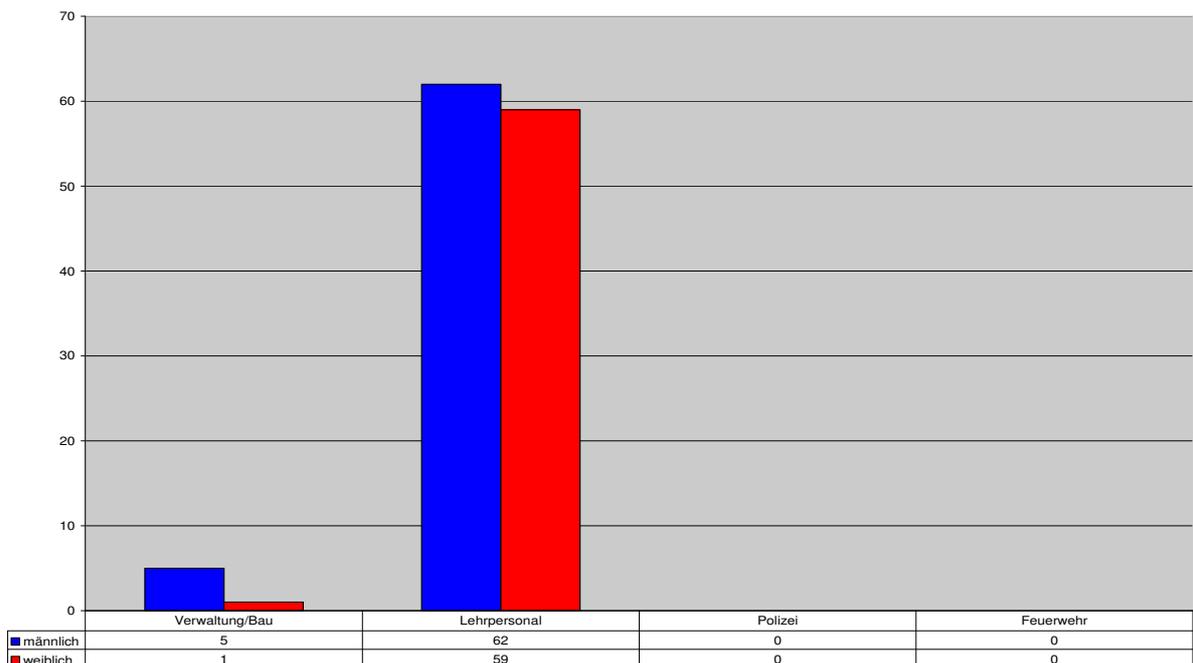
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechnisches Personal	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	0	0	1	0	0	1
	weiblich	2	3	0	0	0	5
	gesamt	2	3	1	0	0	6
Blockmodell Freistellungsphase	männlich	0	0	1	0	2	3
	weiblich	16	9	4	1	0	30
	gesamt	16	9	5	1	2	33
Teilzeitmodell	männlich	1	0	0	0	0	1
	weiblich	0	1	2	0	0	3
	gesamt	1	1	2	0	0	4
Gesamtzahl		19	13	8	1	2	43



Beamte in Altersteilzeit - 2011

			Verwaltung und Bau	Lehrkräfte	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	1	8	0	0	9
		höherer Dienst	0	9	0	0	9
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	0	16	0	0	16
		höherer Dienst	0	5	0	0	5
gesamt			1	38	0	0	39
Blockmodell Freistellungs-	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	2	15	0	0	17
		höherer Dienst	2	19	0	0	21
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	1	18	0	0	19
		höherer Dienst	0	6	0	0	6
gesamt			5	58	0	0	63
Teilzeitmodell	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	0	4	0	0	4
		höherer Dienst	0	7	0	0	7
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
		gehobener Dienst	0	10	0	0	10
		höherer Dienst	0	4	0	0	4
gesamt			0	25	0	0	25
Gesamtzahl			6	121	0	0	127



1.9 Versorgungsempfänger

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

Die Altersgrenze für die Beamten (Regelung bis 31.12.2011) 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.

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.

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

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 **31.12.2010** wurden für insgesamt 1.702 Personen Versorgungsbezüge gezahlt. Nicht enthalten sind die Versorgungsempfänger des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide (5 Personen).

weiblich	männlich	Gesamt
727	975	1702

Daneben bezogen 102 ehemalige Mitarbeiter/-innen aus dem Tarifbereich eine zusätzliche Rente nach dem Ortsgesetz.

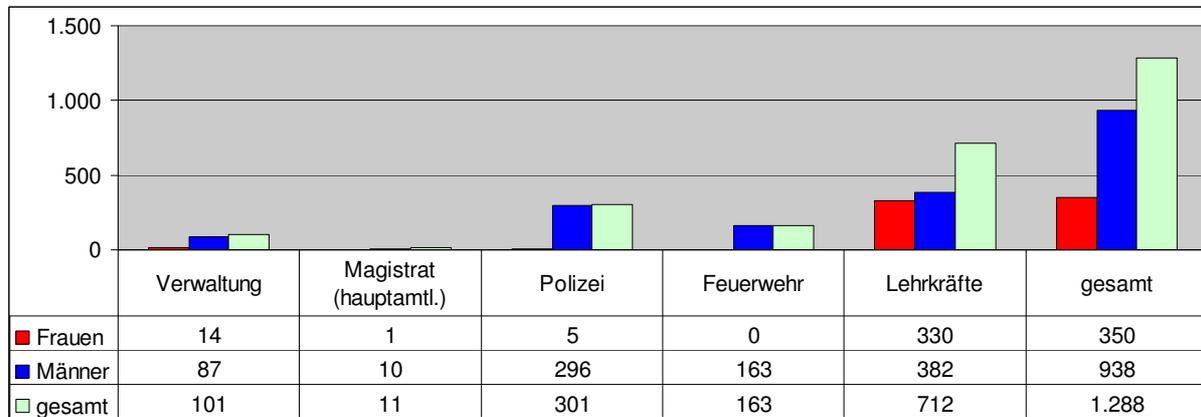
Zum **31.12.2011** wurden für insgesamt 1.754 Personen Versorgungsbezüge gezahlt. Nicht enthalten sind die Versorgungsempfänger des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide (5 Personen).

weiblich	männlich	Gesamt
756	998	1754

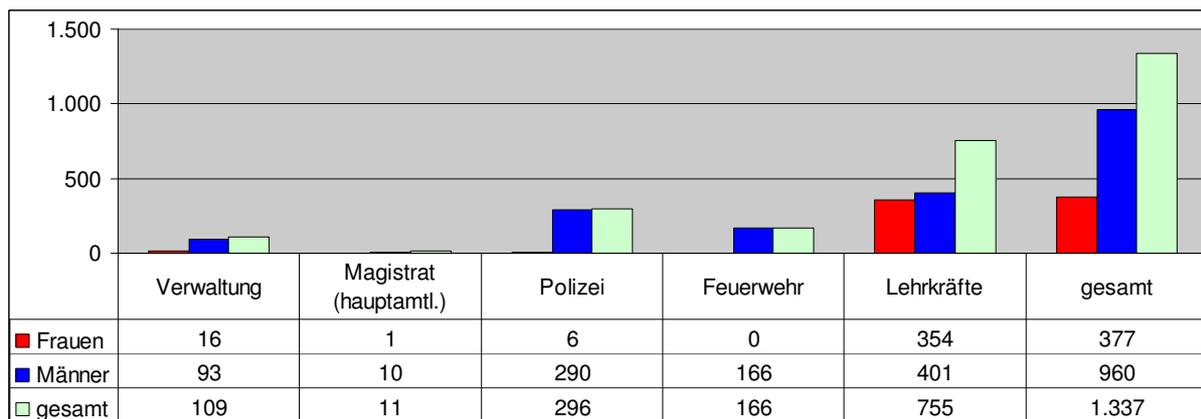
Daneben bezogen 99 ehemalige Mitarbeiter/-innen aus dem Tarifbereich eine zusätzliche Rente nach dem Ortsgesetz.

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

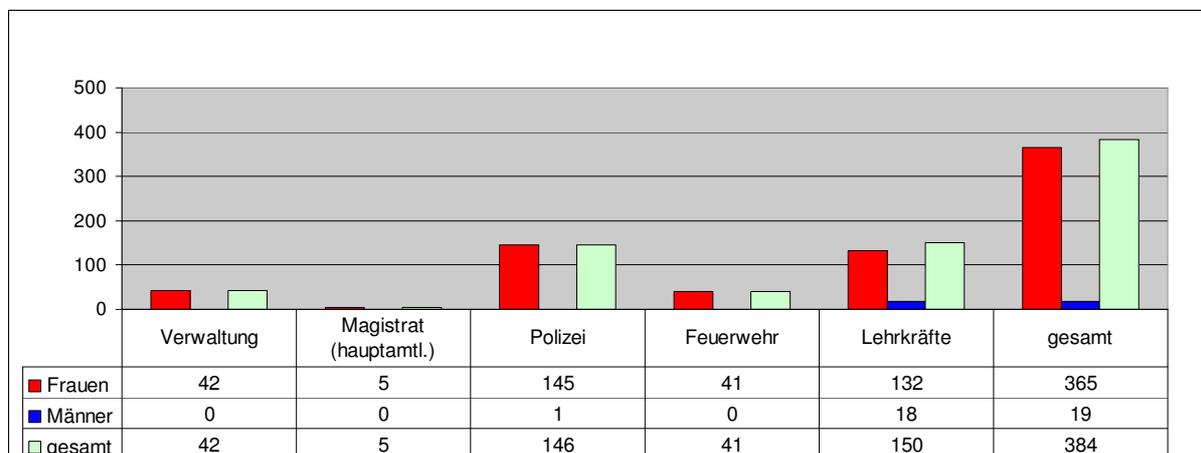
Versorgungsurheber 2010



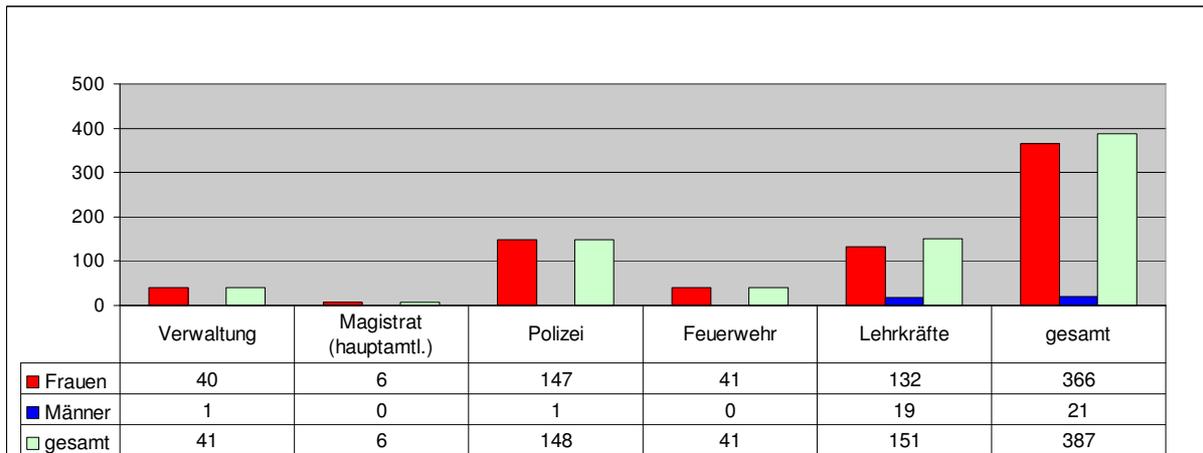
Versorgungsurheber 2011



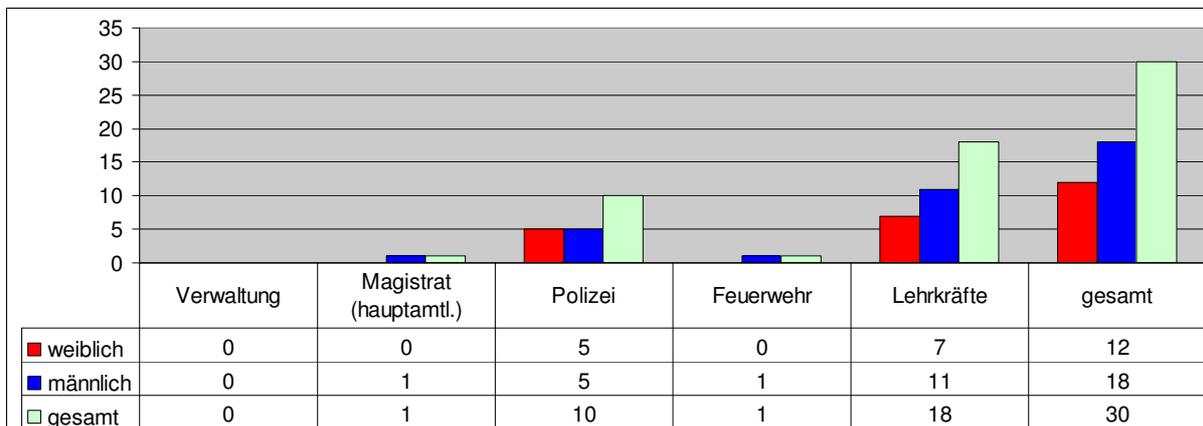
Witwen-/Witwerversorgung 2010



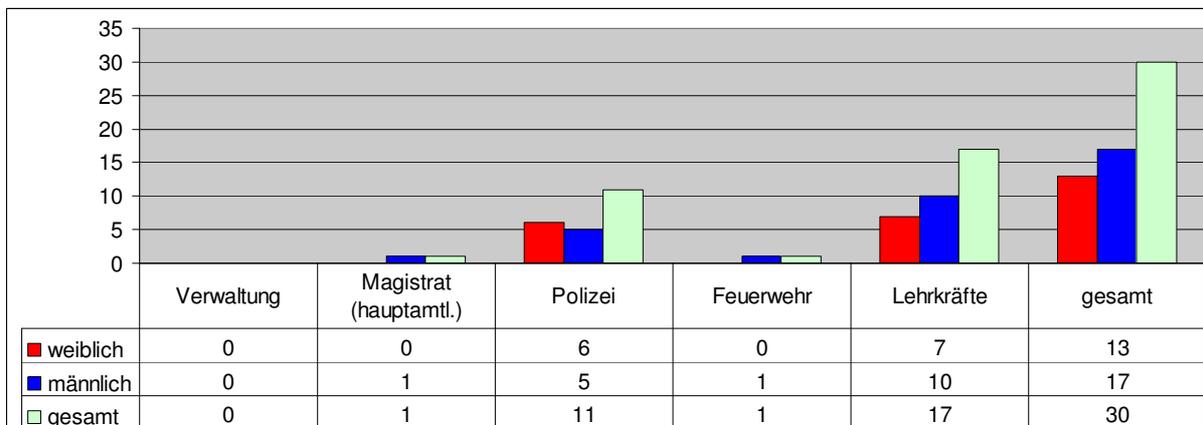
Witwen-/Witwerversorgung 2011



Waisenversorgung 2010 (Halbwaisen, Vollwaisen, Unfallwaisen)



Waisenversorgung 2011 (Halbwaisen, Vollwaisen, Unfallwaisen)



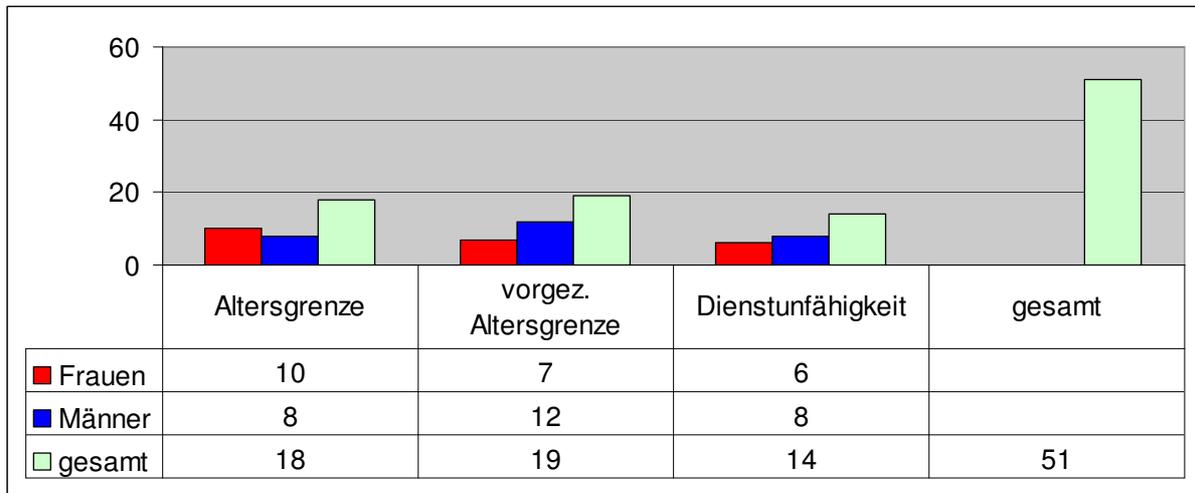
**Darstellung der Versetzungen in den Ruhestand aus Alters- und Krankheitsgründen
(einschließlich Sterbefälle aus dem aktiven Dienst)**

in der Zeit vom 01.01. bis 31.12.2010 (insgesamt = 87 Personalfälle)

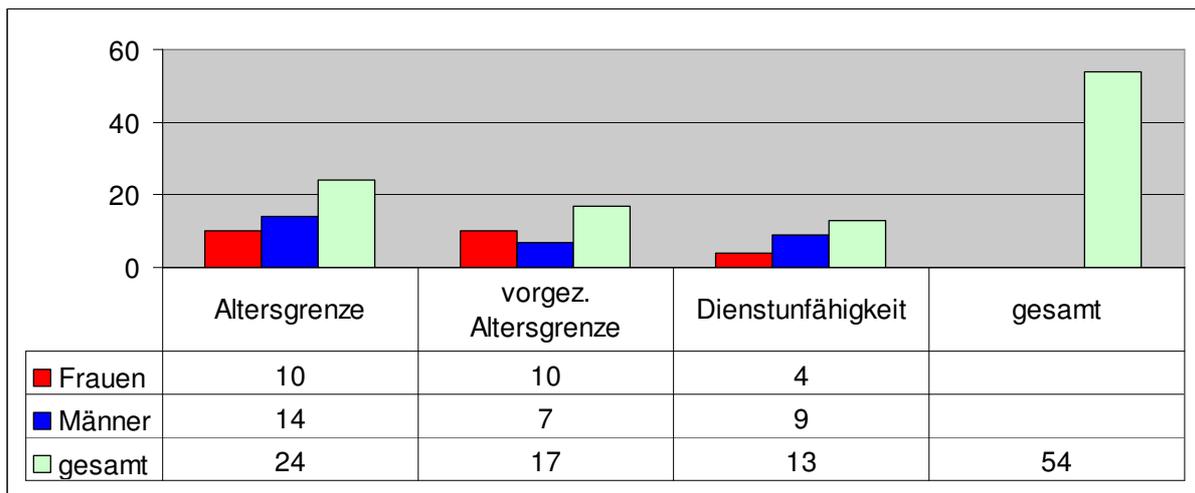
in der Zeit vom 01.01. bis 31.12.2011 (insgesamt = 87 Personalfälle):

Grund	Verwaltung		Polizei		Feuerwehr		Lehrer	
Altersgrenze § 35 BremBG	2		20		1		18	
2010	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 41	2	0	19	1	1	0	8	10
Altersgrenze § 35 BremBG	10		14		4		24	
2011	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 52	9	1	13	1	4	0	14	10
vorgez. Altersgrenze § 36 BremBG	2		entfällt		entfällt		19	
2010	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 21	2	0	0	0	0	0	12	7
vorgez. Altersgrenze § 36 BremBG	0		entfällt		entfällt		17	
2011	m	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 17	0	0	0	0	0	0	7	10
Dienstunfähigkeit einschl. Sterbefälle aus aktivem Dienst 2010	1		2		1		21	
§ 26 BeamtStG	m	w	M	w	m	w	m	w
Gesamt: 25	1	0	2	0	1	0	13	8
Dienstunfähigkeit einschl. Sterbefälle aus aktivem Dienst 2011	1		0		2		15	
§ 26 BeamtStG	m	w	M	w	m	w	m	w
Gesamt: 18	1	0	0	0	2	0	6	9

Exemplarische Darstellung der Versetzungen in den Ruhestand am Beispiel der Lehrkräfte im Jahr 2010



im Jahr 2011



Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag seit 01.01.2011

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

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

Für 23 zu anderen Dienstherrn versetzte Beamte (Feuerwehr 3, Lehrer 17, Polizei 2, Verwaltung 1) im Jahr 2011 wurden Abfindungen in Höhe von insgesamt 1.175.875,30 € gezahlt.

Dem gegenüber standen Einnahmen für 12 in den Dienst der Stadt Bremerhaven versetzte Beamte (Feuerwehr 4, Lehrer 3, Polizei 3, Verwaltung 1) in Höhe von 749.990,12 €.

1.10 Überplanmäßiges Personal

Nach § 9 Absatz 1 Ziffer 2 der Haushaltssatzungen 2010 und gleichlautend 2011 ist der Personal- und Organisationsausschuss ermächtigt, „in Fällen eines unabweisbaren und nicht aufschiebbaren Bedarfs im Rahmen der verfügbaren Mittel Beamtenplanstellen und überplanmäßige Stellen für Beschäftigte zu schaffen...“. Bei diesem „überplanmäßig anerkannten Bedarf“ handelt es sich i. d. Regel um Projekte, Sonderaufgaben oder fremdfinanzierte Aufgaben, die entweder zeitlich befristet sind oder über die endgültig im Rahmen der nächsten Haushaltsberatungen entschieden wird.

„Soweit Aufgaben nicht mehr oder nur noch eingeschränkt wahrgenommen werden, wird das insoweit freigestellte Personal in den Personalüberhang überführt („internes Arbeitsamt“). Die entsprechenden Personalkostenbudgets verbleiben grundsätzlich in den Fachkapiteln. Die entsprechenden Stellen, -anteile bzw. Budgets sind zum nächsten Stellen- bzw. Haushaltsplan zu streichen“ (§ 9 Absatz 3 der Haushaltssatzungen 2010 und gleichlautend 2011).

Ebenfalls im überplanmäßigen Bereich befinden sich Mitarbeiter/innen, die auf Grund von Personalbewegungen nicht unmittelbar auf Stellen eingesetzt werden können. Bei der Rückkehr aus der Elternzeit, der Beurlaubung, dem Wehr- oder Zivildienst oder einer Personalüberlassung, bei einer Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung oder bei organisatorischen Änderungen (ohne dass eine Überführung in das „interne Arbeitsamt“ stattfindet) muss dieses Personal übergangsweise auch überplanmäßig geführt werden.

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

Problematischer ist eine Unterbringung auf Stellen, wenn soziale Belange oder körperliche Einschränkungen einem solchen Einsatz entgegenstehen (eingeschränkte Einsatzfähigkeit, Rückkehr aus der Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit, bevorstehender Rentenbeginn, usw.).

Die Zahl der „echt“ überplanmäßigen Mitarbeiter/innen ist weiterhin rückläufig:

per 31.12.2011	26 Personen
per 31.12.2010	29 Personen
per 31.12.2009	31 Personen
per 31.12.2008	33 Personen
per 31.12.2007	38 Personen.

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

Stand: 31.12.2011

	Anzahl	Laufbahnen				Bereiche			
		üpl.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn
Beschäftigte weiblich	18	0	1	6	11	16	0	1	1
Beschäftigte männlich	8	1	1	4	2	6	0	2	0
	26								

Stand: 31.12.2010

	Anzahl	Laufbahnen				Bereiche			
		üpl.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn
Beschäftigte weiblich	21	1	2	6	12	18	0	1	2
Beschäftigte männlich	8	1	1	4	2	6	0	2	0
	29								

Stand: 31.12.2009

	Anzahl	Laufbahnen				Bereiche			
		üpl.	höh. Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung Schreib- dienst	Soziale Berufe	Bautechnik Technik Lohn
Beschäftigte weiblich	20	1	2	9	8	18	0	1	1
Beschäftigte männlich	11	1	3	4	3	8	0	3	0
	31								

Stand: 31.12.2008

	Anzahl	Laufbahnen				Bereiche			
		üpl.	höh. 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								

In diesem Zusammenhang ist auch in diesem Jahr zu erwähnen, dass im Sommer 2010 sechs Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten, im Sommer 2011 vier 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 31.12.2010 und ebenso per 31.12.2011: neun Beschäftigte ganztags) überplanmäßig im Bereich der Arbeitsgemeinschaft „Job-Center-Bremerhaven“ eingesetzt. Die Personalkosten werden von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.

2.1 Stellenentwicklung

Grundlage für die Übersicht zur Stellenentwicklung sind die in den Stellenplänen 1992 bis 2011 ausgewiesenen planmäßigen Stellen.

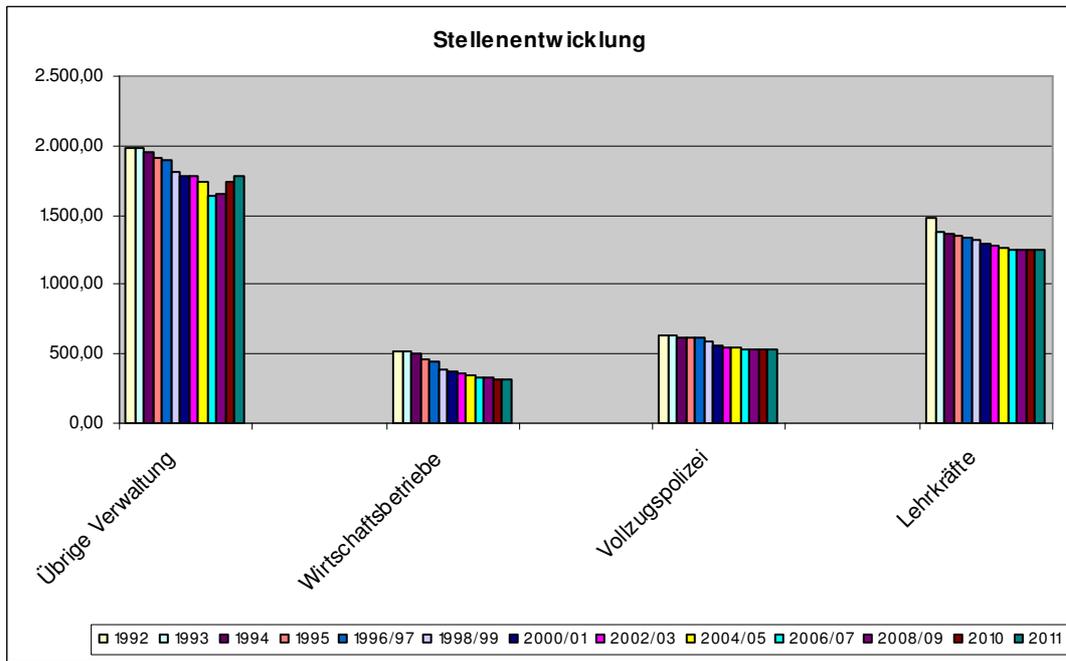
Um auch wirklich eine Vergleichbarkeit zwischen den Jahren herzustellen, wurden die Jahreswerte jeweils um die Ausgliederungen in die gesondert aufgeführten Wirtschaftsbetriebe bereinigt. Ämter, die privatisiert wurden, sind daher auch in den Jahren, in denen sie noch als Amt geführt wurden, nicht mehr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

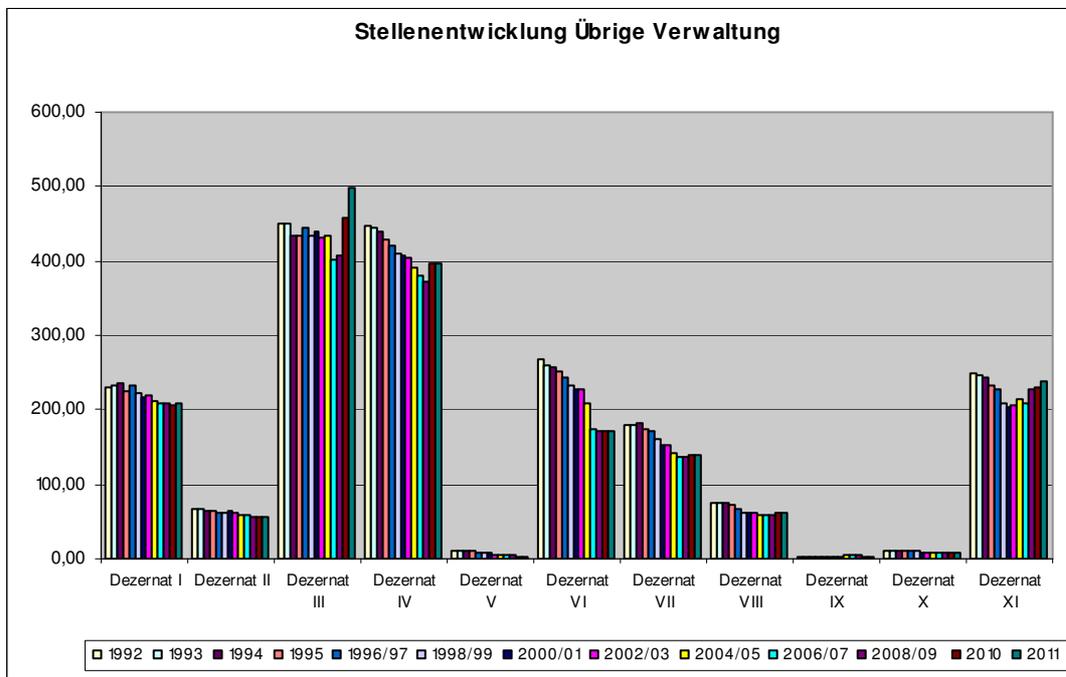
Ohne an dieser Stelle im Einzelnen hierauf einzugehen, sollen die Ausgliederung oder Auflösung verschiedener städtischer Einrichtungen und Ämter in chronologischer Reihenfolge dargestellt werden:

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 Dezernat III (Soziales) gibt es seit 2010 einen größeren Anstieg der Stellenzahl im Zusammenhang mit der Betreuung der Unter-3-Jährigen in den Kindertagesstätten. Im Dezernat IV (Schule und Kultur) wurden zu 2010 Stellen für Betreuungskräfte Verlässliche Grundschule eingerichtet. Im Dezernat XI (Feuerwehr) wurden Stellen aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie 2003/88/EG neu geschaffen.

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

Jahr	Beamte	Angestellte	Lohnempfänger	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	1.061,226	216,339	1.654,63
2010	377,690	1.137,672	218,339	1.733,701
2011	382,190	1.178,930	219,339	1.780,459
Entwicklung in %	-8,3%	-7,0%	-27,9%	-10,5%
Entwicklung absolut	-34,41	-88,990	-84,71	-208,111

2.2 Ergebnis und Auswirkungen von Tarifverhandlungen

2.2.1 Beschäftigte im Bereich TVöD/VKA

Die Tarifvertragsparteien haben sich bei den Entgelttarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Kommunen am 27. Februar 2010 im Wesentlichen auf die folgenden Eckpunkte geeinigt:

- Entgelt
Erhöhung der Tabellenentgelte
 - ab 1. Januar 2010 um 1,2 %
 - ab 1. Januar 2011 um weitere 0,6 %
 - ab 1. August 2011 um weitere 0,5 %.
- Soziale Komponente
Im Januar 2011 erhalten die Beschäftigten als soziale Komponente eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 240,00 €.

Teilzeitbeschäftigten wird die Sonderzahlung anteilig gezahlt.

- Erhöhung des Leistungsentgelts
Das Volumen für das Leistungsentgelt gemäß § 18 Absatz 3 Satz 1 TVöD/VKA erhöht sich
 - für das Jahr 2010 von 1,0% auf 1,25 %
 - für das Jahr 2011 von 1,25 % auf 1,5 %
 - für das Jahr 2012 von 1,5 % auf 1,75 % und
 - für das Jahr 2013 von 1,75 % auf 2,0 %.

- Auszubildende und Praktikanten
Die Ausbildungsentgelte und Entgelte der Praktikanten erhöhen sich entsprechend den Entgelten.
Sonderzahlung im Januar 2011 in Höhe von 50,00 €.
- Laufzeit
Mindestlaufzeit bis zum 29. Februar 2012.

Die Tarifeinigung sah ferner weitere Regelungen, unter anderem zur Altersteilzeit, zur befristeten Weiterbeschäftigung von Auszubildenden und eine Prozessvereinbarung zur Einführung einer Entgeltordnung zum TVöD vor.

2.2.2 Lehrkräfte im Bereich TV-L

Die Tarifvertragsparteien haben sich am 10.03.2011 auf die folgenden Eckpunkte im Rahmen der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder (betrifft ausschließlich die bei der Stadt Bremerhaven tarifbeschäftigten Lehrkräfte) geeinigt:

- Erhöhung der Tabellenentgelte des TV-L
Erhöhung der Tabellenentgelte - ab 1. April 2011 um 1,5 %
- ab 1. Januar 2012 um weitere 1,9 %
sowie anschließend um 17 Euro
- Einmalzahlung
Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 15 (einschließlich der Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü), die für April 2011 Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis erhalten, erhalten spätestens zum 31.05.2011 eine Einmalzahlung von 360 Euro. Teilzeitbeschäftigten wird die Einmalzahlung anteilig gezahlt.
- Laufzeit
Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2012

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

Der Deutsche Bühnenverein und die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger sowie die Vereinigung deutscher Opernchöre und Bühnentänzer e.V. schlossen den vierten Tarifvertrag (vom 12.04.2010) zur Durchführung der Anpassungsvorschriften des NV Bühne vom 15.10.2002 ab.

Erhöhung der Gagen

Die Gagen der Mitglieder der Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder wurden mit Wirkung vom **01.01.2010** um 0,9 % und anschließend um einen zusätzlichen Vergütungsausgleich von 0,3 % erhöht und anschließend auf volle Euro gerundet.

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 01.01.2010 eine Gage in Höhe von 2.343,00 Euro zuzüglich eines Vergütungsausgleichs in Höhe von 7,00 Euro festgelegt.

Die Gagen der Solomitglieder und Bühnentechniker wurden mit Wirkung vom 01.01.2010 um 1,2 v. H. erhöht und anschließend auf volle Euro gerundet.

Der Deutsche Bühnenverein und die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger sowie die Vereinigung deutscher Opernchöre und Bühnentänzer e.V. schlossen den ersten Tarifvertrag (vom 15.04.2011) zur Durchführung des § 12a NV Bühne vom 15.10.2002 ab.

Erhöhung der Gagen

Die Gagen der Mitglieder der Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder wurden mit Wirkung vom **01.01.2011** bis 31.07.2011 um einen Vergütungsausgleich von 0,9 % erhöht. Der Vergütungsausgleich in Höhe von 0,3 % der monatlichen Gage nach dem vierten TV vom 12.04.2010 zur Durchführung der Anpassungsvorschriften entfiel mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.

Ab dem 01.08.2011 wurden die Gagen der Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder um 1,5 % erhöht und anschließend auf volle Euro auf- bzw. abgerundet.

Die Gagen für die Bereiche Chor und Tanz des Stadttheaters Bremerhaven betragen mit Wirkung vom 01.01.2011 2.364,00 € und mit Wirkung vom 01.08.2011 2.378,00 €.

Die Gagen der Solomitglieder und Bühnentechniker wurden mit Wirkung vom 01.04.2011 um 1,2 % erhöht und anschließend auf volle Euro auf- bzw. abgerundet.

Einmalzahlung

Mitglieder mit einem am 01.01.2011 wirksamen Arbeitsvertrag nach NV Bühne erhielten im Juni 2011 eine Einmalzahlung in Höhe von 240 €.

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

2.2.4 Orchestermusiker

Der Deutsche Bühnenverein und die Deutsche Orchestervereinigung schlossen zuletzt nach über fünfjährigen Verhandlungen einen neuen Tarifvertrag für Musiker/innen in Kulturorchestern (TVK) vom 31.10.2009 ab.

Ein Tarifvertrag zur Erhöhung der TVK-Vergütungen ab 01.01.2010 ist zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Orchestergewerkschaft (DOV) bislang nicht zustande gekommen.

Die DOV hat hinsichtlich der Auslegung der in § 19 TVK vom 31.10.2009 verankerten Anpassungsklausel (sinngemäße Anpassung der Vergütungen der Musiker/innen an die Änderung der Arbeitsentgelte der unter den TVöD/VKA fallenden Beschäftigten des Arbeitgebers) gegen den Bühnenverein Klage erhoben. Die Klage wurde in zweiter Instanz vom Landesarbeitsgericht Köln abgewiesen. Das Verfahren befindet sich zurzeit in der Revision vor dem Bundesarbeitsgericht und wird voraussichtlich erst 2013 entschieden werden.

Auf Grund der Empfehlung des Tarifausschusses des Deutschen Bühnenvereins hatte der Magistrat dennoch auf der Basis des als Entwurf vorliegenden Tarifvertrages vom 12.04.2010 (Anhebung der Gagen der Musiker/innen bei Arbeitgebern des Tarifbereiches TVöD/VKA ab 01.01.2010 zunächst um 0,9 % und dann um einen weiteren Vergütungsausgleich von 0,3 %, Erhöhung aller Besitzstandszulagen um die lineare Tarifsteigerung im Bereich des TVöD/VKA um 1,2 %) im September 2010 Vergütungserhöhungen für die Orchestermusiker/innen unter dem Vorbehalt der Rückzahlung vorgenommen.

Das vom Deutschen Bühnenverein mit dieser ohne rechtliche Verpflichtung (Tarifvertrag) geleisteten Vergütungserhöhung verfolgte Ziel, die DOV zu einem Tarifabschluss zu bewegen, wurde nicht erreicht.

Von der Ende des Jahres 2011 auf Grund der weiterhin ungeklärten tariflichen Situation vom Deutschen Bühnenverein eingeräumten Möglichkeit, weitere Vergütungserhöhungen für Musiker/innen in Anlehnung an den jeweiligen öffentlichen Dienst für 2011 durchzuführen, wurde bisher abgesehen, weil es hierzu an einer klaren Empfehlung des Deutschen Bühnenvereins sowie an nachvollziehbaren Zahlungsmodalitäten fehlt.

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

2.3 Änderungen in der Besoldungsstruktur

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

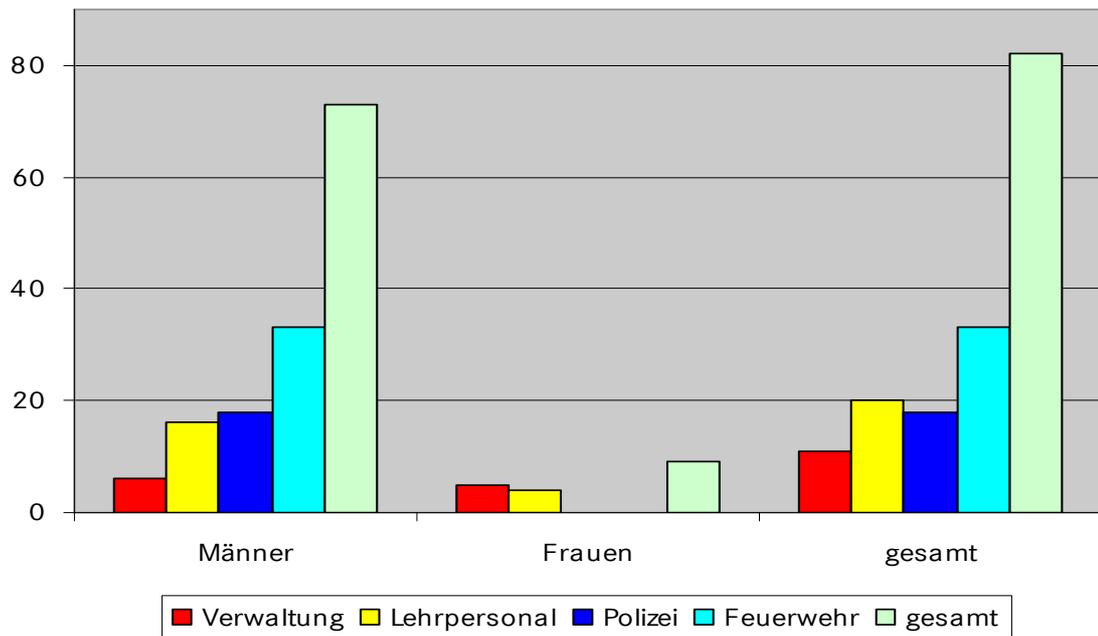
Die Bewertung von Beamtenplanstellen wird beim Magistrat auf der Grundlage des KGSt-Gutachtens „Stellenplan – Stellenbewertung“ von 1982 anhand des jeweiligen Aufgabenzuschnitts der Planstelle vorgenommen. Dabei ist eine Neubewertung jedoch nicht in jedem Falle gleichbedeutend mit einer Höherbewertung,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

2.4 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 des gehobenen Polizeivollzugsdienstes sowie der Mischfunktionen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst Beförderungen seit dem 01.04.2007 quartalsweise vorgenommen.

Im Jahre 2010 wurden beim Magistrat insgesamt 82 Beförderungen ausgesprochen, Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle und Grafik zu entnehmen. Im Vergleich zum Vorjahr hat es damit insgesamt 5 Beförderungen weniger gegeben.

	Verwaltung	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Männer	6	15	18	33	73
Frauen	5	5	0	0	9
gesamt	11	20	18	33	82

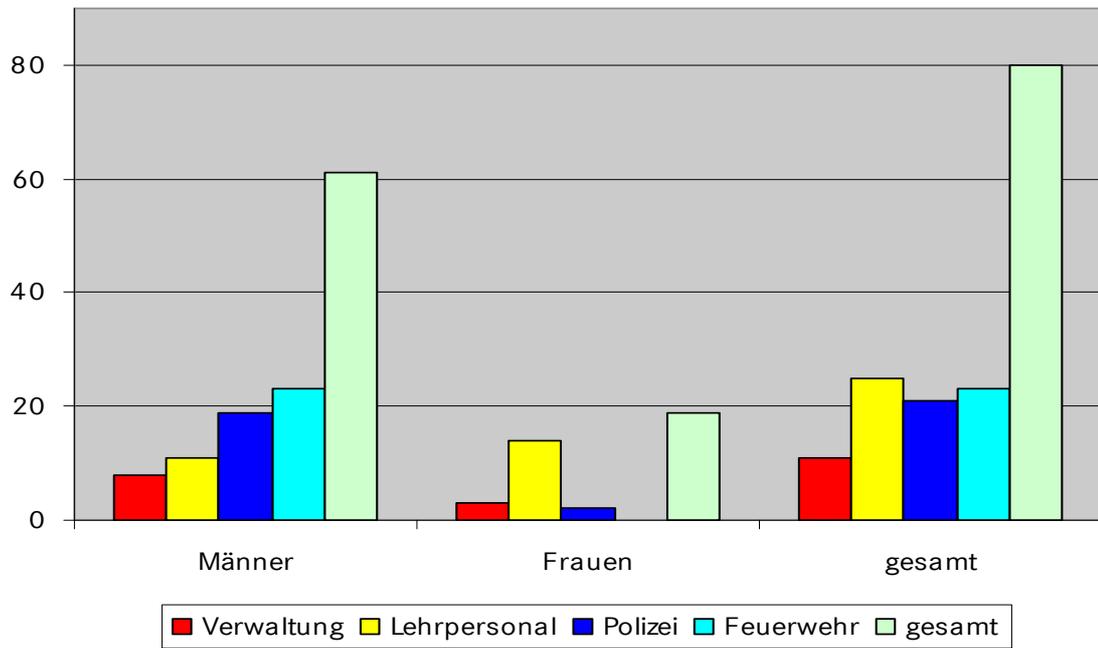


Spezifizierung für 2010

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höherer Dienst	3	14	2	0	20
	gehobener Dienst	3	1	16	14	34
	mittlerer Dienst	0	0	0	19	19
weiblich	höherer Dienst	1	5	0	0	5
	gehobener Dienst	4	0	0	0	4
	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
gesamt		11	20	18	33	82

Im Jahre 2011 wurden beim Magistrat insgesamt 77 Beförderungen ausgesprochen, Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle und Grafik zu entnehmen. Im Vergleich zum Vorjahr hat es damit insgesamt 5 Beförderungen weniger gegeben.

	Verwaltung	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Männer	8	10	19	23	60
Frauen	3	12	2	0	17
gesamt	11	22	21	23	77



Spezifizierung für 2011

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höherer Dienst	1	10	0	1	12
	gehobener Dienst	7	0	19	1	27
	mittlerer Dienst	0	0	0	21	21
weiblich	höherer Dienst	1	8	0	0	9
	gehobener Dienst	2	4	2	0	8
	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
gesamt		11	22	21	23	77

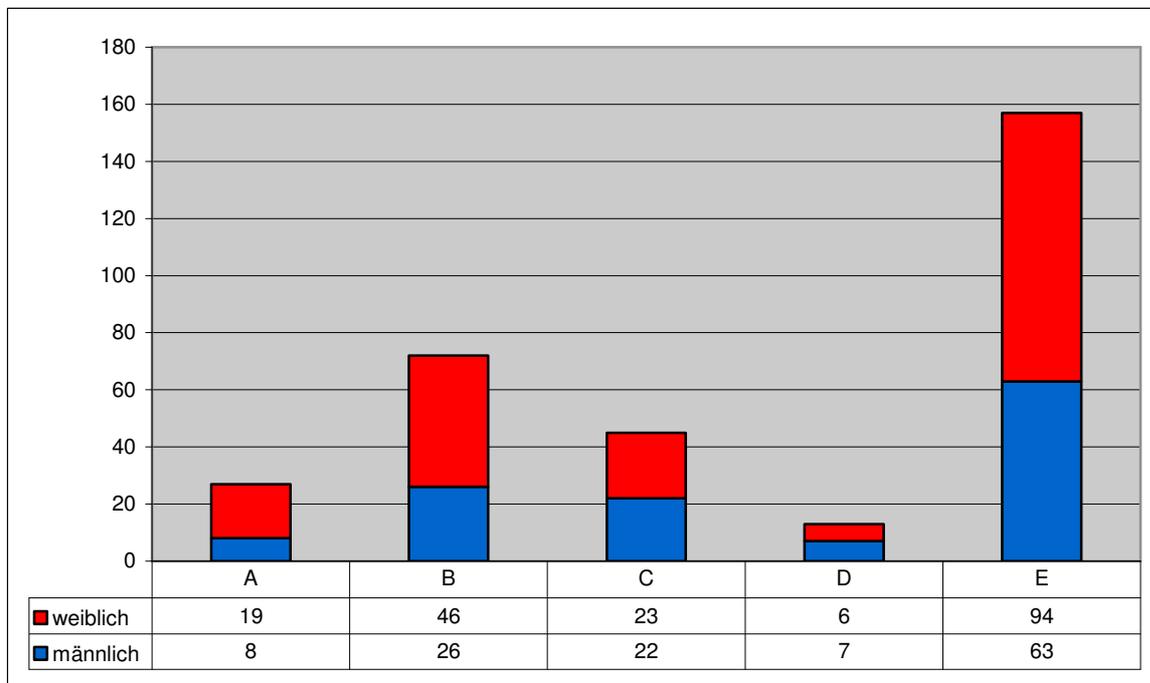
3. Fluktuation und Fehlzeiten

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 2010** wurden in allen Bereichen 157 solcher Personalabgänge verzeichnet, die aus den nachstehenden Gründen stattfanden:

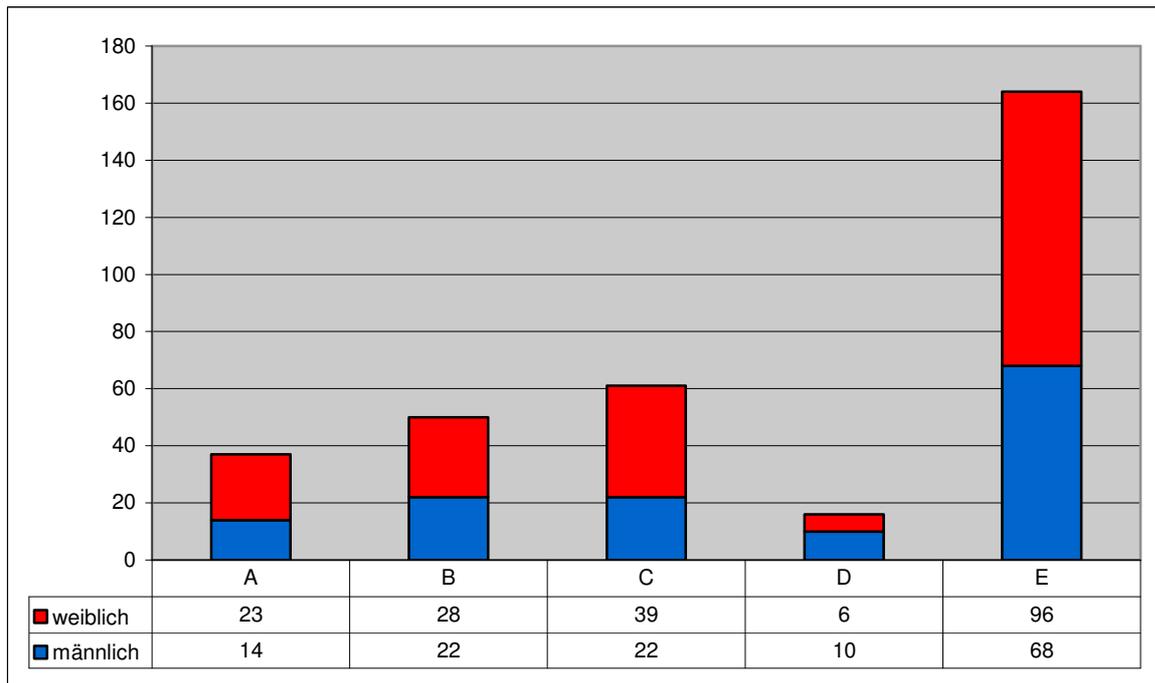


- A Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmer, Antrag auf Entlassung)
- B Arbeitgeberbedingte Fluktuation (Entlassung, Ablauf Zeitvertrag usw.)
- C Natürliche Fluktuation (Kündigung wegen privater, familiärer Gründe, Altersrenten usw.)
- D Sonstige Fluktuationen (Versetzung, Statuswechsel usw.)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

In der arbeitgeberbedingten Fluktuation (B) befindet sich ein Anteil von 58 Zeitverträgen.

Umgerechnet auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 2010 eine Fluktuationsquote von 3,41 %.

Im **Jahr 2011** wurden in allen Bereichen 164 solcher Personalabgänge verzeichnet, die aus den nachstehenden Gründen stattfanden:

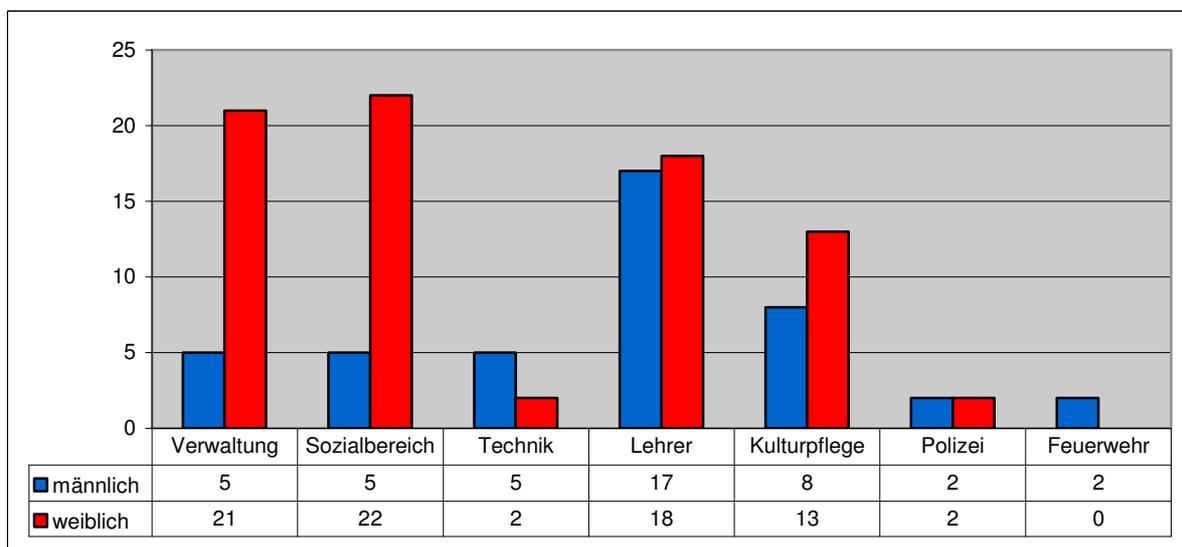


- A Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmer, Antrag auf Entlassung)
- B Arbeitgeberbedingte Fluktuation (Entlassung, Ablauf Zeitvertrag usw.)
- C Natürliche Fluktuation (Kündigung wegen privater, familiärer Gründe, Altersrenten usw.)
- D Sonstige Fluktuationen (Versetzung, Statuswechsel usw.)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

In der arbeitgeberbedingten Fluktuation (B) befindet sich ein Anteil von 45 Zeitverträgen.

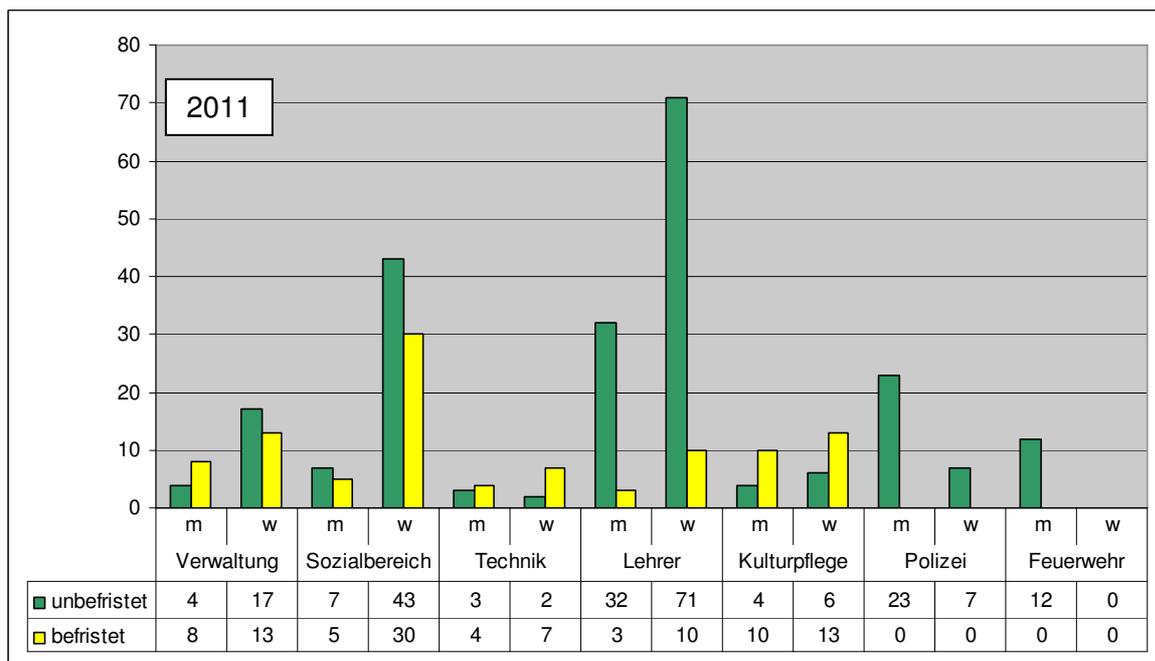
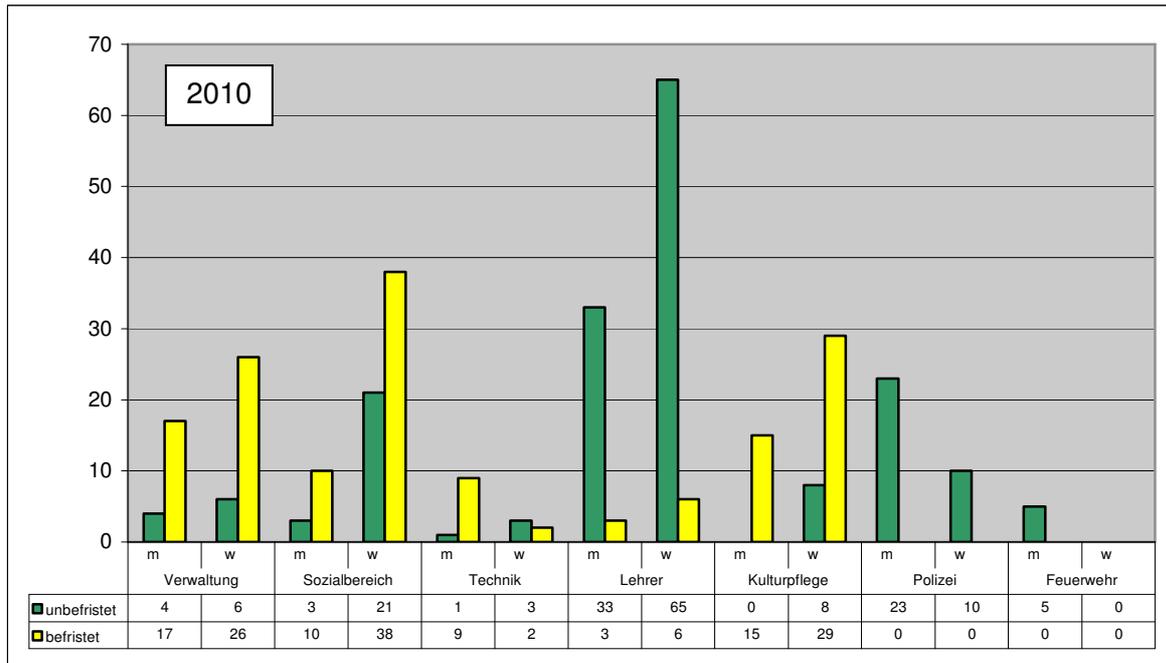
Umgerechnet auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 2011 eine Fluktuationsquote von 3,52 %.

Nachstehend die Personalabgänge einiger ausgewählter Bereiche (Anzahl der Personalfälle) nur für das Jahr 2011:



3.2 Personalzugänge

Bei den Personalzugängen (Anzahl der Personalfälle) wurden die befristeten Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich ausgewiesen. Hierzu gehören auch die Ausbildungsverhältnisse. Insbesondere im Sozialbereich überwiegen im Jahr 2010 die Zeitverträge aufgrund der zahlreichen Vertretungsfälle (Elternzeit, Beurlaubung, usw.). Im Jahr 2011 wurden hingegen durch Stellenneuschaffungen u. a. im Bereich des Personals zur Betreuung der unter Dreijährigen mehr unbefristete Einstellungen vorgenommen. Im Lehrerbereich sind in beiden Berichtsjahren die höchsten unbefristeten Personalzugänge zu verzeichnen.



3.3 Vorübergehende Abwesenheit

Im Jahr 2010 ruhte bei insgesamt 21 Tarifbeschäftigten (18 Frauen und 3 Männer) das Beschäftigungsverhältnis. Alle bezogen eine Rente auf Zeit.

Im Jahr 2011 ruhte bei insgesamt 24 Tarifbeschäftigten (22 Frauen und 2 Männer) das Beschäftigungsverhältnis. Alle bezogen eine Rente auf Zeit.

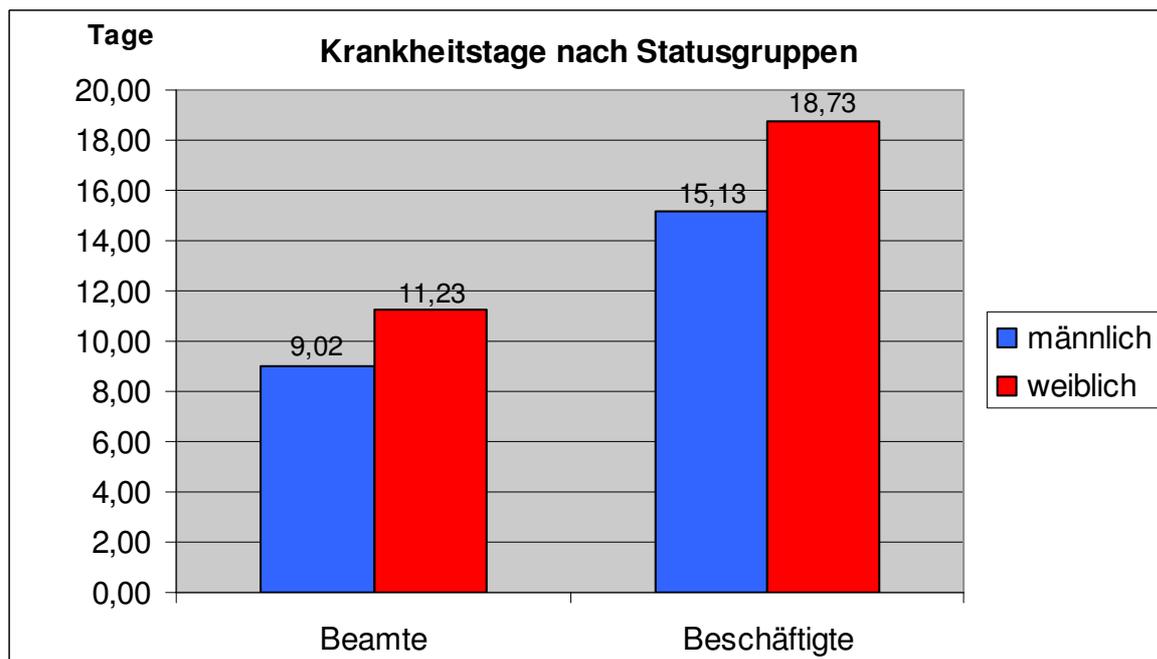
Abwesenheiten aus anderen Gründen (z. B. Zivildienst oder Wehrdienst) waren nicht zu verzeichnen.

3.4 Krankheitstage

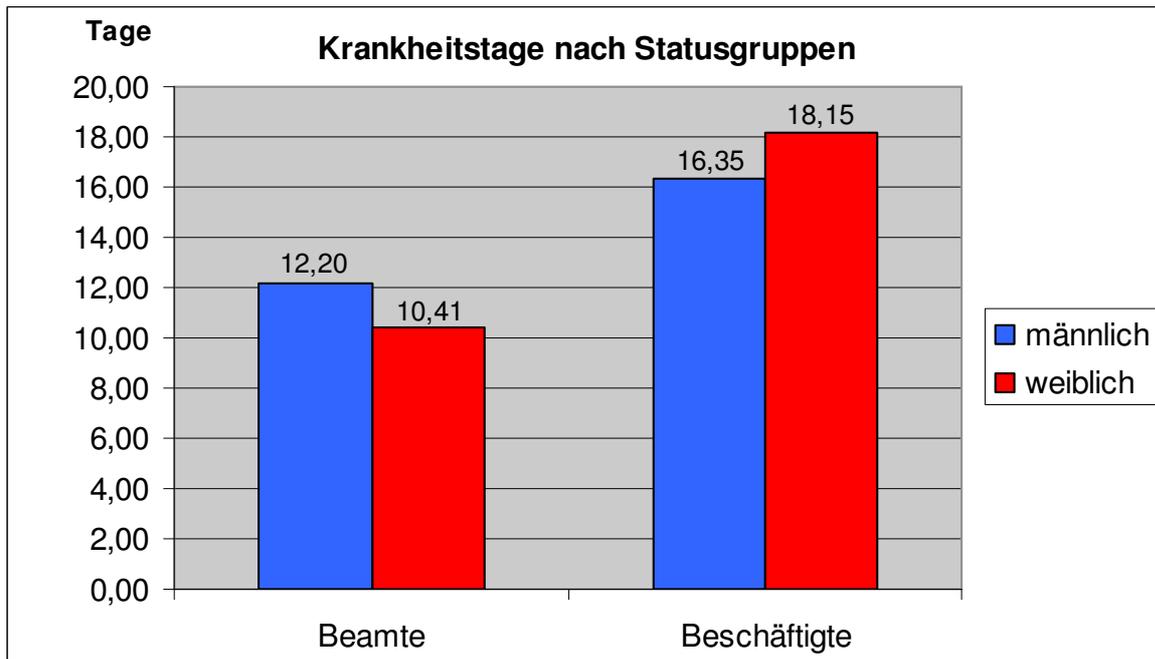
Wie in den Vorjahren sollen an dieser Stelle nur die krankheitsbedingten Fehlzeiten dargestellt werden. Andere längerfristige Fehlzeiten sind bereits an anderer Stelle dieses Berichts berücksichtigt.

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

Krankheitszeiten 2010



Krankheitszeiten 2011

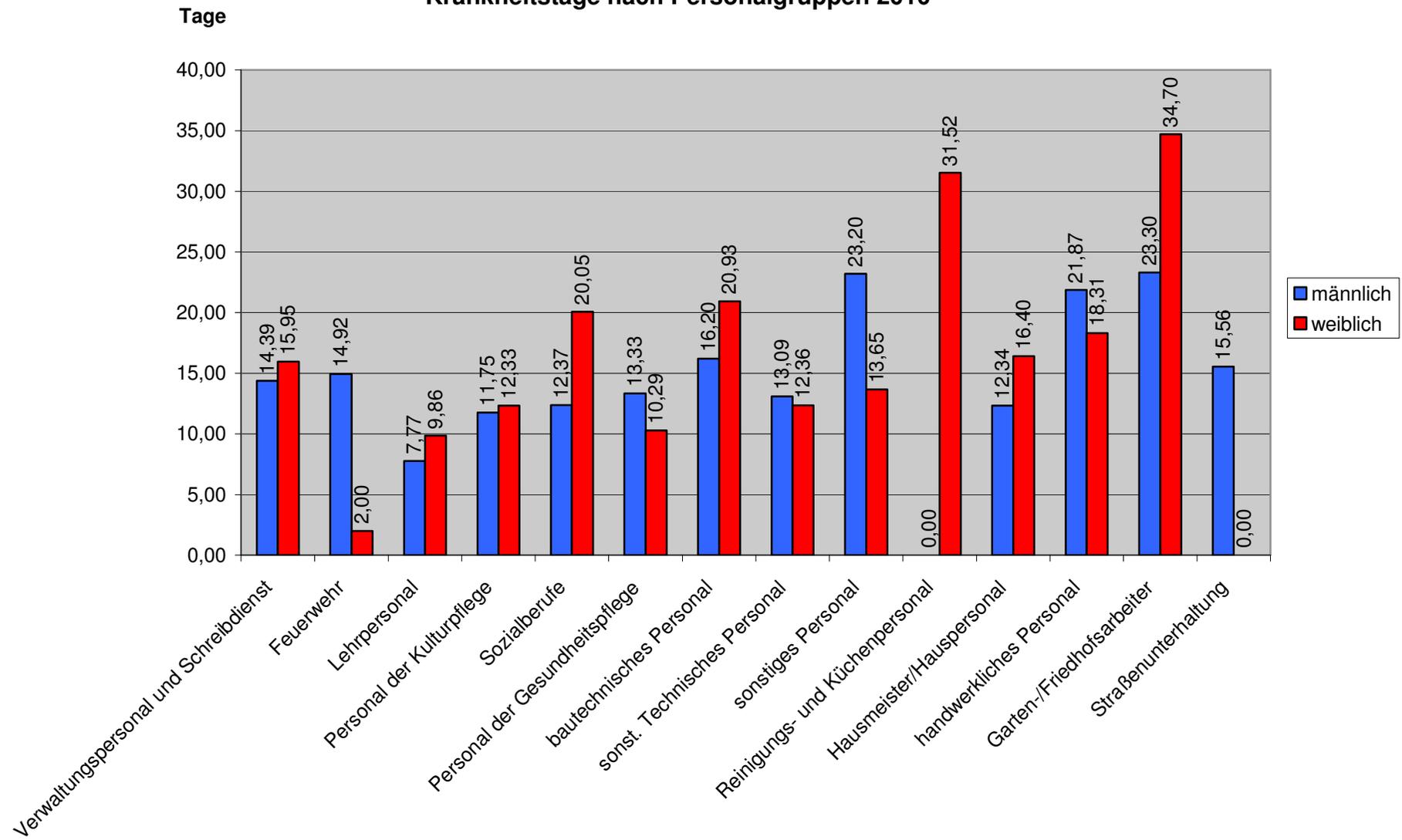


Gegenüber den Vorjahren ist der Bereich der Polizei in den Werten nicht enthalten. Die Krankheitstage in der Gruppe der Beamten fallen dadurch niedriger aus. Im Jahr 2011 ist gegenüber dem Jahr 2010 ein Anstieg bei den Krankheitstagen der männlichen Beamten und Beschäftigten festzustellen.

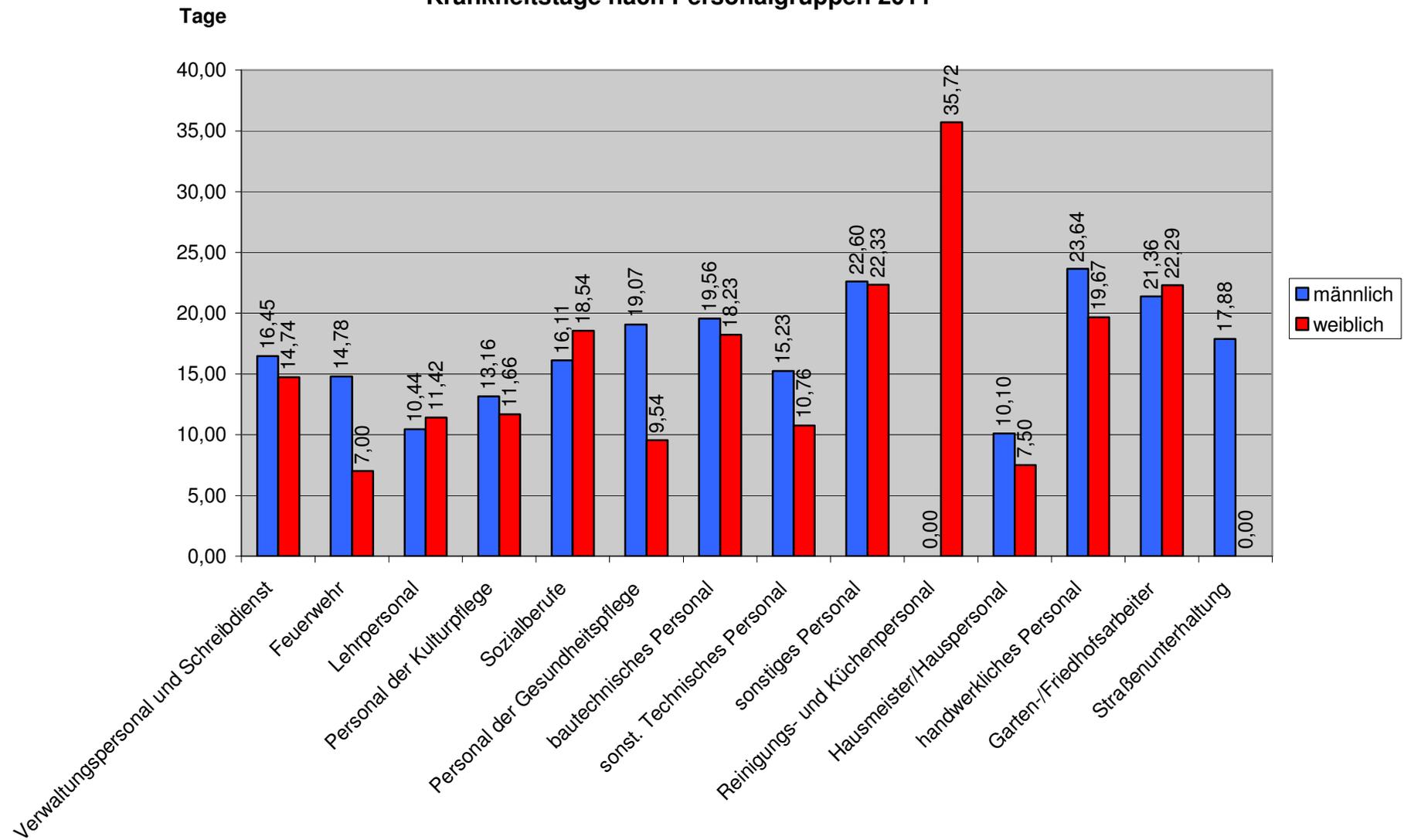
Generell haben sich bei der Betrachtung nach Personalgruppen keine gravierenden Veränderungen ergeben. Stärkere Abweichungen entstehen jeweils in den Personalgruppen, die aufgrund geringer Beschäftigtenzahlen keine repräsentative Gruppe ergeben.

Die Krankheitsdaten der Ortspolizeibehörde wurden eigenständig nach Monaten ausgewertet; eine Trennung nach Geschlecht erfolgte nicht. Hiernach beträgt die Krankheitsquote für das Jahr 2010 durchschnittlich 9,4% und für das Jahr 2011 durchschnittlich 8,1%.

Krankheitstage nach Personalgruppen 2010



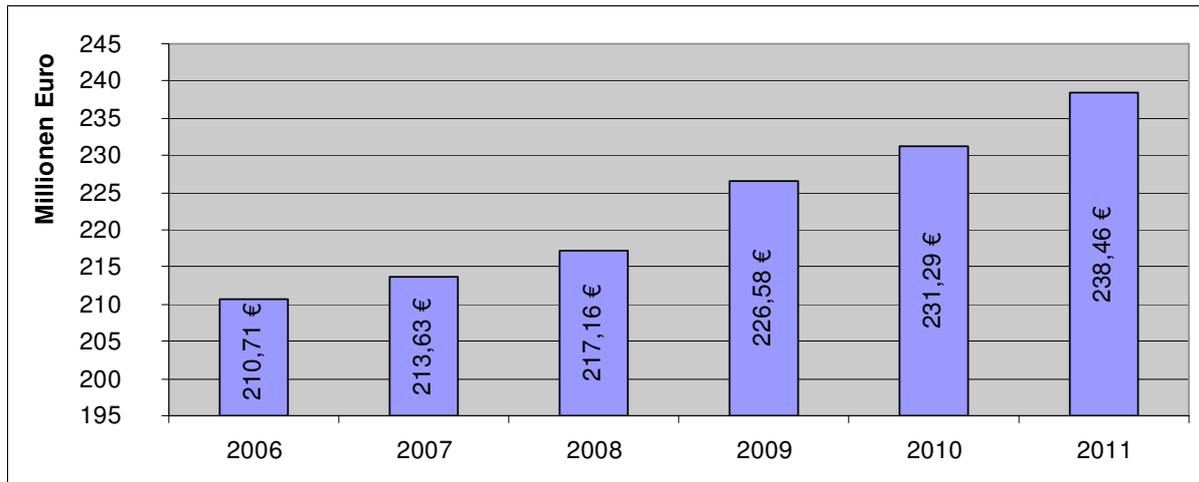
Krankheitstage nach Personalgruppen 2011



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.

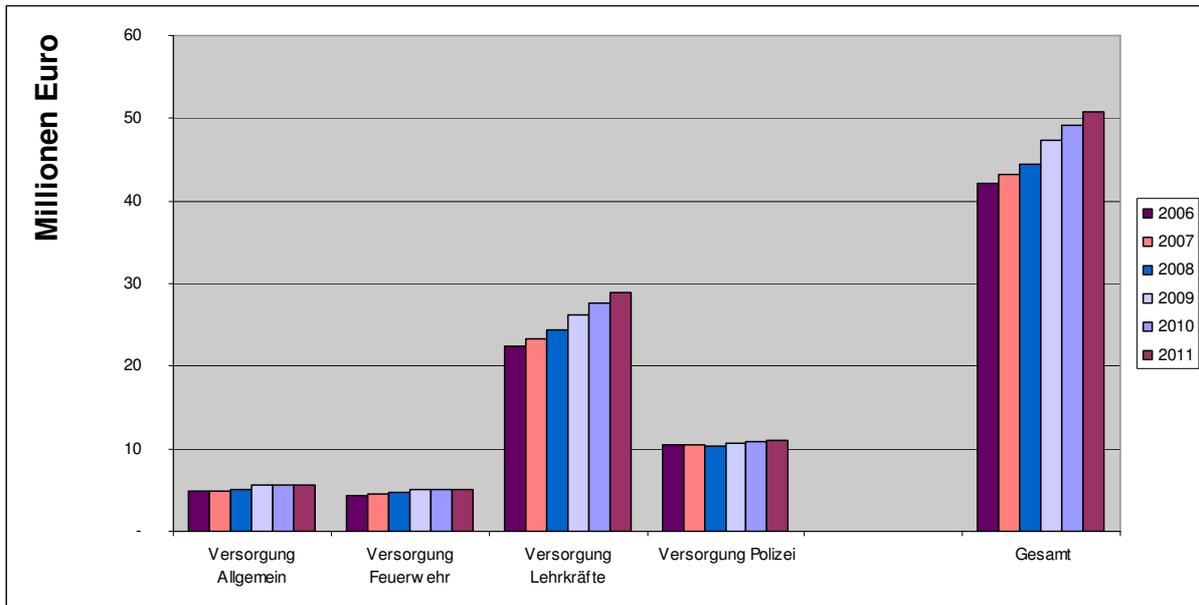
4.1 Entwicklung der Personalausgaben als Gesamtsumme von 2006 bis 2011



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.

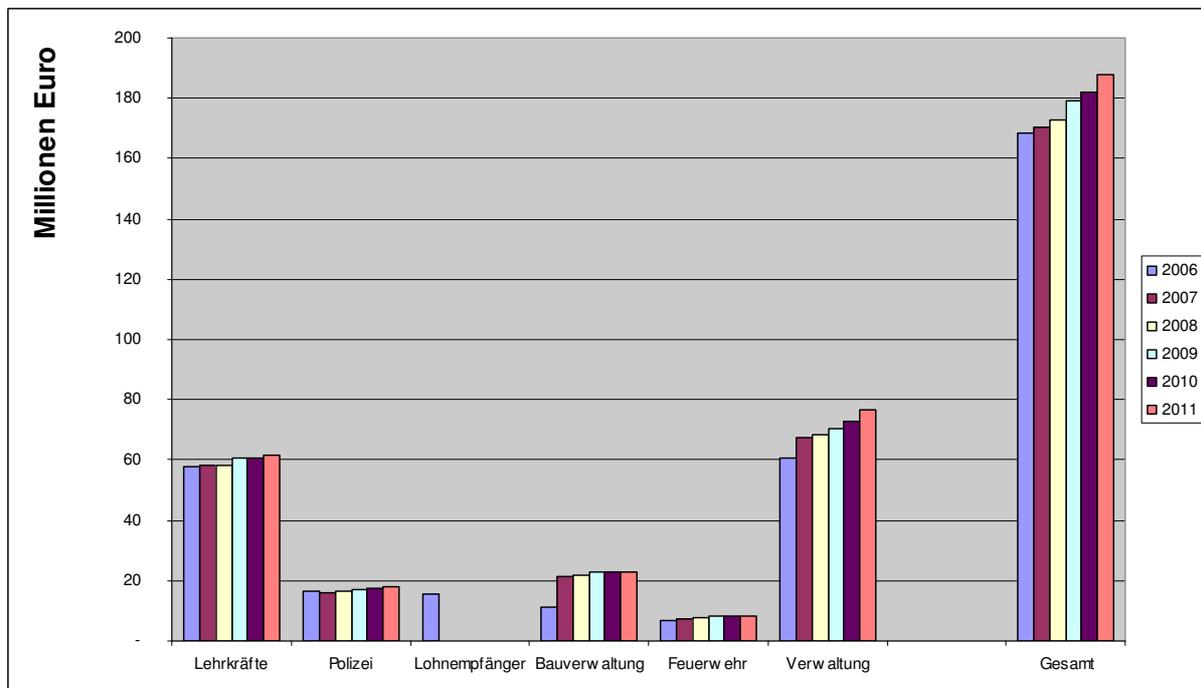
Ab dem Jahr 2007 steigen die Personalkosten an. Dieses wurde durch vergleichsweise deutliche Tarifsteigerungen (siehe Ziffer 2.2), sowie einen Zuwachs der Versorgungsempfänger verursacht (siehe Ziffer 1.9).

4.2 Versorgungsausgaben



Die Versorgungsausgaben steigen bedingt durch die Altersstruktur der aktiven Beschäftigten weiterhin überproportional an. Die Entwicklung ist im Bereich der Lehrkräfte besonders ausgeprägt. Zur Begrenzung der finanziellen Effekte besteht auf Landesebene ein Sondervermögen „Versorgungsrücklage“.

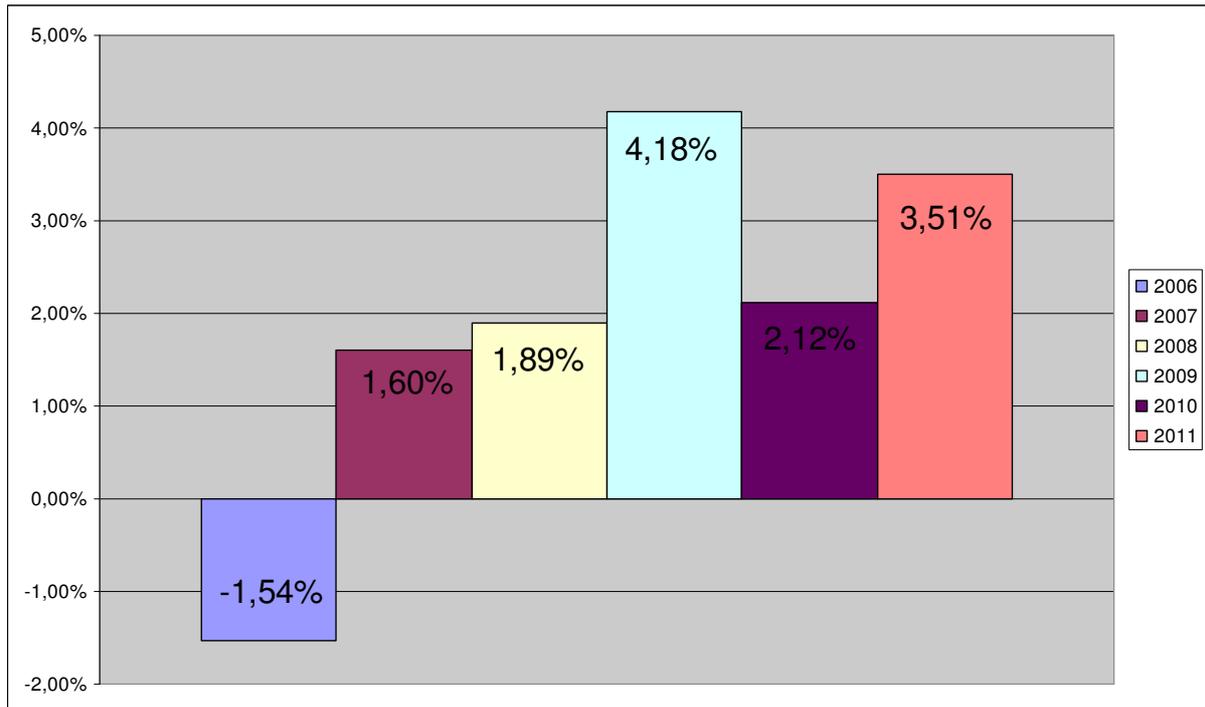
4.3 Personalausgaben nach Arten



Die Personalausgaben betragen insgesamt im Jahr 2010 182,1 Millionen Euro und im Jahr 2011 187,6 Millionen Euro. Auf die Bereiche Polizei und Lehrkräfte, die einer 100 %igen Kostenerstattung unterliegen, entfiel ein Anteil von 78,3 bzw. 79,6 Millionen Euro.

Die Personalkosten sind damit weiterhin gestiegen. Weder im Beamten- noch im Tarifrrecht gab es neue kostensenkende Regelungen. Neben der steigenden Zahl an Versorgungsempfängern und den allgemeinen Tarif- und Besoldungssteigerungen wurden die Kosten auch die strukturellen Änderungen im Tarifrrecht wie der Einführung der Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE) verursacht.

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
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 Strukturelle Änderungen durch Entgelttabelle für Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE) ab November	20,- € plus 3% ab März
2010	1,2% ab Januar Anhebung Leistungsentgelt 0,25%	1,2% ab März
2011	0,6% ab Januar 0,5% ab August Anhebung Leistungsentgelt 0,25%	1,5 % ab April bis A 11 360 € Einmalzahlung bis A 8 1,5% ab Oktober ab A 12

5. Personalentwicklung

5.1 Fort- und Weiterbildung

Die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens durch Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen in immer kürzeren Abständen, der verstärkte Einsatz neuer Medien und Techniken, das Erfordernis betriebswirtschaftlicher Kenntnisse und zum Teil weitreichende Reformen im Verwaltungsaufbau und im Rechnungswesen stellen die Bediensteten vor immer neue Anforderungen. Neben den fachlichen Kompetenzen werden zunehmend auch persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten, die sogenannten Schlüsselkompetenzen, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet.

Der Personalabbau zur Kostenreduzierung und letztlich auch die demografische Entwicklung führen dazu, dass das vorhandene Personal umfangreiche und fundierte Kenntnisse vorhalten muss, um den spezifischen Qualitätsanforderungen gerecht zu werden. Damit kommt der Fort- und Weiterbildung als Teilbereich der Personalentwicklung weiterhin eine große Bedeutung bei der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen zu, die über die fachliche Kompetenz für den jeweiligen Arbeitsplatz hinausgehen.

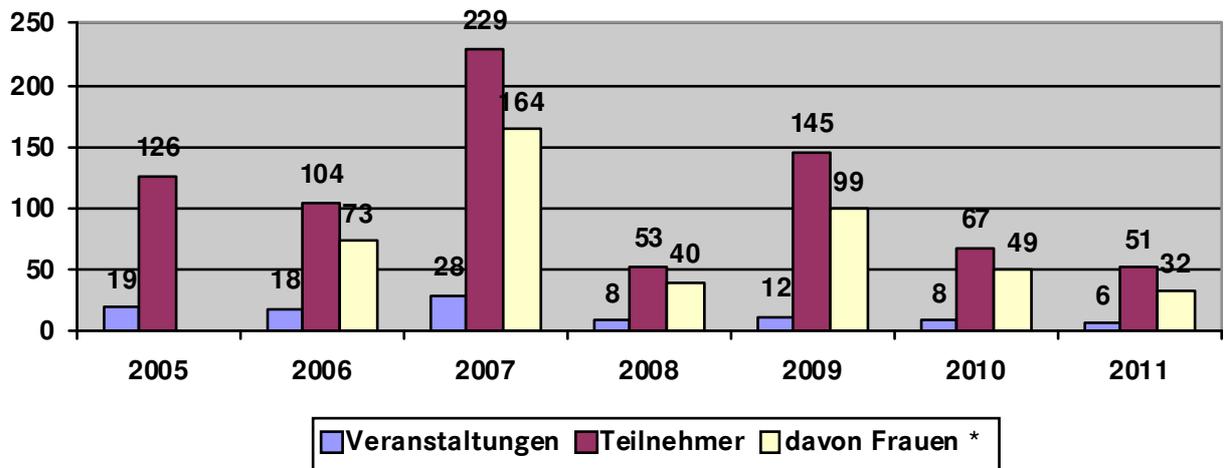
Fortbildung ist unverzichtbar für eine dienstleistungs- und serviceorientierte Verwaltung, um den sich ändernden gesellschaftlichen Entwicklungen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Dies ist u. a. nur dann möglich, wenn den Beschäftigten durch die berufliche Fort- und Weiterbildung Gelegenheit gegeben wird, sich auf die entsprechenden Veränderungen einzustellen. Die Fortbildung fördert gerade in Zeiten der Arbeitsverdichtung die Bereitschaft und Fähigkeit zur Bewältigung der eigenen Aufgaben sowie der Reform der Verwaltung. Ein weiteres Ziel ist es, die Motivation und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen.

Neben der rein fachlich orientierten Basisarbeit gewinnt die weitere persönliche Entwicklung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kundenkontakt weiter an Bedeutung. Dabei wird 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. Auch durch den demographischen Wandel müssen sich die Beschäftigten und die Führungskräfte beim Magistrat neuen Gegebenheiten anpassen. Die Erhöhung der Lebensarbeitszeit und die ständig weiter fortschreitenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen machen einen lebenslangen Lernprozess notwendig, da einmal erworbenes Wissen nicht mehr für das gesamte Arbeitsleben ausreicht. Darauf muss sich das zukünftige Angebot an internen und externen Fortbildungen ebenfalls einstellen.

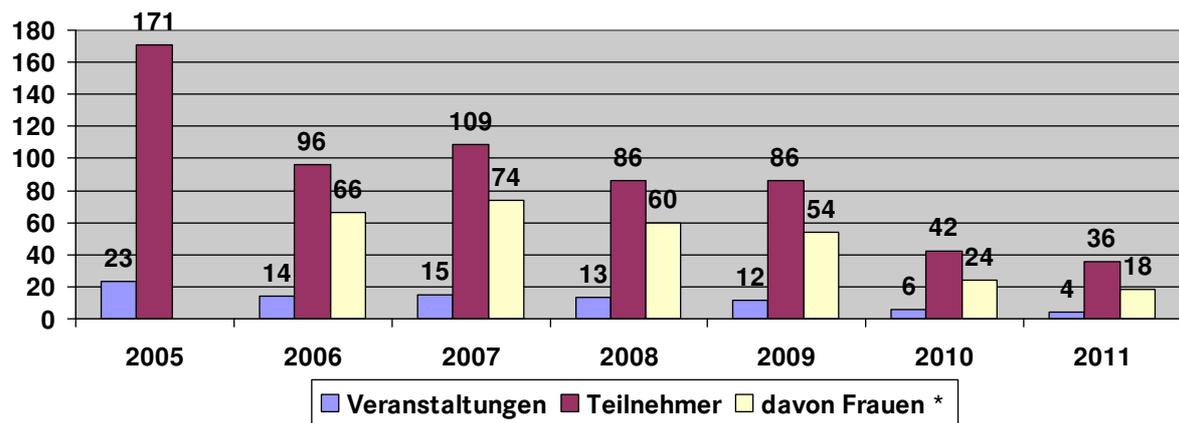
Nachfolgend sind die Computerschulungen, die PC-Workshops und die Internen Fortbildungsveranstaltungen – getrennt nach den Jahren 2010 und 2011 - dargestellt. Die Teilnehmerzahlen der internen Fortbildungsveranstaltungen sind wieder angestiegen. Trotz der Neuauflage des Nachwuchsführungskräfte Trainings seit 2008 und den damit verbundenen zusätzlichen finanziellen Aufwendungen konnten die internen Fortbildungsveranstaltungen weiter in der üblichen Größenordnung angeboten werden. Für die im Rahmen von Mitarbeiter/innen – Gesprächen zukünftig erforderlich werdenden Informationsveranstaltungen und Schulungen für Führungskräfte wird im Personalamt eine Nachrückerliste geführt. Hier wird es bedarfsgerecht weitere Veranstaltungen geben.

Die Anzahl der ADV-Veranstaltungen insgesamt ist wieder rückläufig. Für die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Magistrats besteht keine Notwendigkeit mehr zur Vermittlung von PC-Grundkenntnissen durch Computerschulungen. Die Durchführung von Workshops erfolgt bedarfsgerecht; die Nachfrage ist von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich.

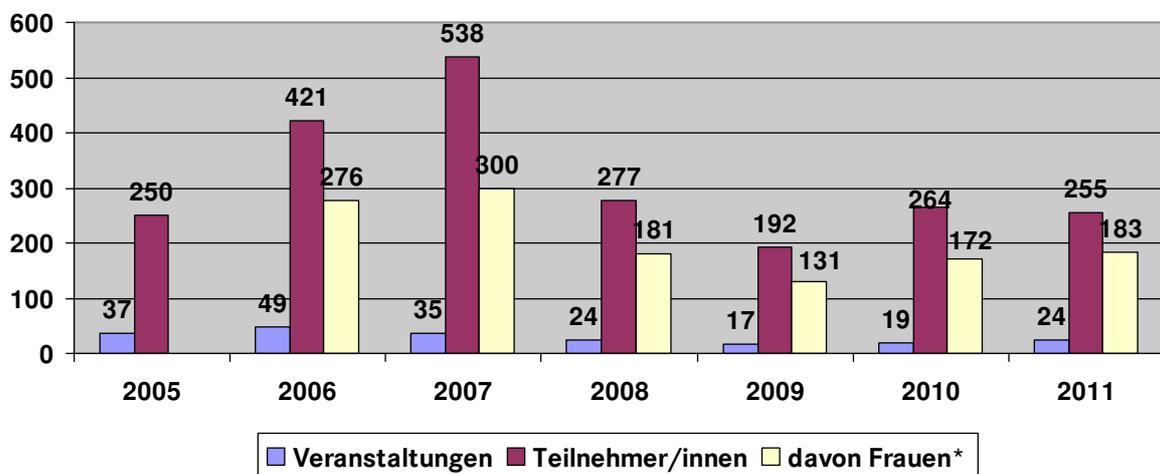
PC-Workshops



Computerschulungen



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

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

2010	männlich	weiblich	gesamt
intern	154	677	831
extern	511	412	923

2011	männlich	weiblich	gesamt
intern	111	694	805
extern	650	764	1414

Weiterbildung

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

Beginn	Abschluss	Teilnehmer weiblich	Teilnehmer männlich
08/2004	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	06/2010	3	1
08/2010	06/2011	2	2
08/2011	06/2012	1	3

5.2 Bildungsurlaub

Der Personalbericht 2010/2011 zeigt erneut eine Übersicht über die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub durch die Beschäftigten beim Magistrat. Die Übersicht umfasst die gestellten Anträge auf Bildungsurlaub und ist nach Geschlechtern getrennt aufgegliedert in die einzelnen Personalratseinheiten.

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

Personalratseinheit	2010	2010	2010	2011	2011	2011
	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich
Allgemeine Verwaltungsdienste	29	23	6	48	40	8
Feuerwehr	6	0	6	4	0	4
Schulen	0	0	0	0	0	0
Stadttheater	2	0	2	1	0	1
Soziales, Familie, Gesundheit und Sport	73	65	8	44	34	10
Bauverwaltung	19	8	11	24	8	16
Ortspolizeibehörde	49	14	35	58	14	44
Seestadt Immobilien	10	5	5	11	7	4
EBB	5	2	3	6	3	3

5.3 Durchführung von Mitarbeiter/innen – Gesprächen

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

Die Dienstvereinbarung über 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®“ und der Führungsleitlinien vorbereitet. Die „Dienstvereinbarung über Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche in der Stadtverwaltung Bremerhaven“ wurde in der Magistratssitzung am 12.01.2011 beschlossen und trat am 01.03.2011 in Kraft. Das Gesamtkonzept sieht auch weiterhin zur Vorbereitung und Durchführung der Gespräche einen Leitfaden und einen Fragebogen vor. Beides soll als praktische Handlungshilfe dienen.

Die Informationsveranstaltungen und Vorgesetztenschulungen der Referate, Ämter und Amtsstellen sind weitestgehend abgeschlossen. Die Ämter werden bestehende Bedarfe auch zukünftig dem Personalamt melden. Zum Jahresende 2010 hat eine weitere Vorgesetztenschulung stattgefunden, bei der eine bereits bestehende Nachrückerliste abgearbeitet wurde. Auch zukünftig wird beim Personalamt eine Übersicht über den noch bestehenden Schulungsbedarf für Vorgesetzte geführt.

Nach Ablauf von drei Jahren soll eine weitere Evaluation durchgeführt werden hinsichtlich der Aussagen über die Beteiligungsquote, die Aufwand-Nutzen-Relation, die Qualität der Gespräche sowie die grundsätzliche Akzeptanz bei den Beteiligten. Bei der letzten Ämterabfrage 2008 lag die 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. Es bleibt abzuwarten, ob im Rahmen der neuen Dienstvereinbarung eine Erhöhung der Beteiligungsquote erreicht werden kann.

Die Mitarbeiter/innen – Gespräche werden auch weiterhin als gutes Instrument der Mitarbeiterführung und Personalentwicklung angesehen, um Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, ergebnisorientiertes Arbeiten auf der Grundlage klarer Vereinbarungen zu ermöglichen. Es kann Rückschau auf die bisherigen Leistungen und die Zusammenarbeit gehalten werden, und es können gemeinsam Perspektiven und Rahmenbedingungen für die Arbeit sowie für die persönliche Entwicklung der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters erarbeitet werden.

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 können die Einladungen an die Mitarbeiter/innen nur sukzessiv erfolgen. Für die Abfolge der Einladungen ist *grundsätzlich* vorgesehen von einer ununterbrochenen oder wiederholten und aktuell noch bestehenden Arbeitsunfähigkeit/Dienstunfähigkeit von länger als sechs Wochen (42 Kalendertage) auszugehen. Im Bedarfsfall werden auch andere, von diesem Grundsatz abweichende, Einladungen ausgesprochen. Die Kriterien sind in den „Mitteilungen für die Verwaltung“ im März 2007 veröffentlicht worden.

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen den Stand der im Jahre 2010 begonnenen BEM-Gespräche und den Stand des Verfahrens zum Termin 31.12.2010 (*soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden*):

BEM im Bereich der Beamten - 2010

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Einladungen 2010	männlich	10	8	27	21	66
	weiblich	4	22	5	0	31
	gesamt	14	30	32	21	97
durchgeführte BEM-Verfahren 2010	männlich	4	1	3	2	10
	weiblich	0	4	0	0	4
	gesamt	4	5	3	2	14

BEM im Bereich der Tarifbeschäftigten - 2010

soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden (im Tarifbereich wurden bei insgesamt 195 Einladungen, 54 BEM-Verfahren durchgeführt; 20 Verfahren waren im Zeitpunkt 31.12.2010 abgeschlossen):

		Verwaltung u. Schreibdienst	Lehrpersonal	Sozialberufe	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Einladungen 2010	männlich	6	3	10	7	2	28
	weiblich	54	13	56	4	1	128
	gesamt	60	16	66	11	3	156
durchgeführte BEM-Verfahren 2010	männlich	1	0	1	1	1	4
	weiblich	0	3	6	0	0	9
	gesamt	1	3	7	1	1	13

Auf Grund der Einführung des neuen Abrechnungssystems TDS-Personal mit Wirkung vom 01.01.2011 konnten den Fachabteilungen 11/2 „Beamtenrecht“ und 11/3 „Tarifrecht“ durch die Gehaltsabteilung keine BEM-Listen zur Verfügung gestellt werden. In Ermangelung dieser Unterlagen war es nicht möglich kontinuierlich BEM-Verfahren durchzuführen; dies führte zu einem erheblichen Rückgang in der Anzahl der BEM-Verfahren. Für die Gruppe der Beamten hatte dies Auswirkungen auf die Bereiche Verwaltung und Bau sowie Lehrpersonal. Für die Gruppe der Tarifbeschäftigten hatte dies Auswirkungen auf alle Bereiche.

Die Einladungen im Jahr 2011 erfolgten auf Hinweis der Fachämter über die Erfüllung der Voraussetzungen für die Einleitung eines BEM-Verfahrens.

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen den Stand der im Jahre 2011 begonnenen BEM-Gespräche und den Stand des Verfahrens zum Termin 31.12.2011 (*soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden*):

BEM im Bereich der Beamten - 2011

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Einladungen 2011	männlich	1	0	31	20	52
	weiblich	3	0	8	0	11
	gesamt	4	0	39	20	63
durchgeführte BEM-Verfahren 2011	männlich	1	0	3	1	5
	weiblich	1	0	0	0	1
	gesamt	2	0	3	1	6

BEM im Bereich der Tarifbeschäftigten - 2011

soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden (im Tarifbereich wurden bei insgesamt 71 Einladungen, 26 BEM-Verfahren durchgeführt; 11 Verfahren waren im Zeitpunkt 31.12.2011 abgeschlossen):

		Verwaltung u. Schreibdienst	Lehr- personal	Sozial- berufe	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Einladungen 2011	männlich	3	2	5	1	2	13
	weiblich	15	1	20	3	1	40
	gesamt	18	3	25	4	3	53
durchgeführte BEM-Verfahren 2011	männlich	0	1	0	0	1	2
	weiblich	3	1	3	0	0	7
	gesamt	3	2	3	0	1	9

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 in dem jeweiligen Jahr 2010 bzw. 2011 begonnene BEM-Gespräche (Einladungen) per 31.12.2010 bzw. 31.12.2011 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 sowohl im Jahr 2010 als auch im Jahr 2011 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

Wie in den vergangenen Jahren sind auch 2010 und 2011 in den meisten Bereichen relativ wenige Einstellungen erfolgt; vor allem beim Lehrpersonal wird jedoch konkret versucht durch vermehrte Einstellungen dem sehr hohen Altersdurchschnitt in diesem Bereich entgegenzusteuern. So zahlt die Stadt Bremerhaven Referendaren und Referendarinnen, die ihr Referendariat im Land Bremen aufnehmen, einer Bremerhavener Schule zugewiesen werden und ihren Wohnsitz in die Stadt Bremerhaven verlegen, auch weiterhin einen Umzugskostenzuschuss von 1 500,- €. Die Zahlung ist mit der Hoffnung verbunden, die Referendare nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes und dem Bestehen der II. Staatsprüfung als Lehrkräfte in den Bremerhavener Schuldienst zu übernehmen. Die in fast allen Bereichen der Stadtverwaltung geltende ungünstige Altersstruktur besteht aber nach wie vor.

Die Abteilung „Kinderförderung“ des Amtes für Jugend, Familie und Frauen versucht unter dem Slogan „Mehr Männer in die Kitas“ in Zusammenarbeit mit den Lehranstalten für Sozialpädagogik und Hauswirtschaft (LSH) am Schulzentrum Geschwister Scholl den Anteil der männlichen Erzieher zu erhöhen. Auch soll in Anbetracht der notwendigen Erhöhung der Anzahl der Krippenplätze für die unter Dreijährigen kurzfristig versucht werden, die Ausbildungskapazitäten an den LSH aufzustocken.

Vor dem Hintergrund allgemein sinkender Bewerberzahlen und steigender Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten muss die Attraktivität des Magistrats als Arbeitgeber gerade bei jungen Bewerber/innen gesteigert werden. Die Anzahl der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze, vor allem im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ war in den vergangenen Jahren kontinuierlich rückläufig. Für das Ausbildungsjahr 2010 konnte erstmals wieder eine Steigerung der Bewerberzahlen, gerade auch im obigen Ausbildungsberuf verzeichnet werden, 2011 dagegen sank die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen in einigen Ausbildungsberufen wieder, so dass dort die Bewerbungsfrist verlängert werden musste.

Der Nachwuchsgewinnung ist daher auch weiter ein hoher Stellenwert beizumessen. Gerade im Bereich der Personalbedarfsplanung und Personalsicherung ist die Frage der Einstellung von qualifizierten Fachkräften und jungen Führungskräften bzw. des Ausbildungsnachwuchses rechtzeitig zu entscheiden. Eine Garantie auf eine Weiterbeschäftigung nach dem Bestehen der Abschlussprüfung ist ab dem Einstellungsjahr 2013 beschlossen.

Die Weiterqualifizierung der städtischen Beschäftigten durch Teilnahme am Angestelltenlehrgang II beim Niedersächsischen Studieninstitut in Hannover wird fortgesetzt. 2010 und 2011 wurden wie in den vergangenen Jahren jeweils vier Beschäftigte zur Teilnahme zugelassen; auch 2012 sollen erneut vier Beschäftigte des Magistrats die Möglichkeit zum Besuch des Angestelltenlehrgangs II bekommen.

Der Magistrat bildet seit 2008 zudem wieder im ersten Eingangsamt der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) aus. Es ist vorgesehen, weiterhin jährlich vier Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen einzustellen (s. auch Punkt 5.5.2). Seit 2011 erfolgt die theoretische Ausbildung in Kooperation mit der Senatorin für Finanzen und der Hochschule Bremen im dualen Studiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen.

5.5.1 Nachwuchsführungskräftetraining

Das 2008 nach jahrelanger Pause neu aufgelegte Nachwuchsführungskräftetraining mit 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde im Sommer 2011 erfolgreich mit einem Abschlusskolloquium und der Präsentation der einzelnen Projektarbeiten abgeschlossen. Der

Schwerpunkt lag 2010/2011 auf den Themen „Projektmanagement“, „Gruppendynamik und Teamdynamikmodell“, „Info- und Wissensmanagement“, „Konfliktmanagement“, „Moderation und Präsentation“, „Qualitätsmanagement“ sowie „Supervision und Coaching“.

Das 2009 im Rahmen des Nachwuchsführungskräftetrainings aufgenommene Mentoring lief ebenfalls sehr erfolgreich. Anfang 2010 wurde ein Einführungsworkshop durchgeführt, um die zukünftigen Mentorinnen und Mentoren auf ihre Rolle vorzubereiten. Durch das Mentoring - Programm sollte den Mentees die Möglichkeit gegeben werden, vom Wissens- und Erfahrungsschatz der routinierten Führungskräfte zu profitieren und sich in ihrer Persönlichkeit weiter zu entwickeln. Dabei trafen sich die Nachwuchsführungskräfte und ihre Mentoren im Abstand von sechs bis acht Wochen zunächst bis zum Ende des Nachwuchsführungskräftetrainings. Beide Seiten berichteten begeistert von den dabei gemachten Erfahrungen, der gegenseitigen Wertschätzung und der Intensität der sich entwickelnden Gespräche.

5.5.2 Verwaltungsinspektor-Anwärter/innen

Im Bereich des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisheriger gehobener Verwaltungsdienst) werden in den nächsten Jahren aufgrund von Altersabgängen weiter verstärkt Stellen wiederzubesetzen sein. Auch aus dem Bereich des Jobcenters Bremerhaven ist eine gestiegene Nachfrage nach entsprechend ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verzeichnen. Hinzu kommt eine nicht vorhersehbare Zahl vakanter Stellen wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Beurlaubungen oder vorzeitiger dauernder Dienstunfähigkeit. Wie bereits in den vergangenen Jahren wurden auch 2010 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.

Der bisherige Diplomstudiengang wurde 2011 abgelöst durch ein dreijähriges duales Bachelorstudium an der Kommunalen Fachhochschule Niedersachsen in Hannover. Ab dem gleichen Zeitpunkt wurden die (bisher an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg ausgebildeten) Nachwuchskräfte der Bremer Verwaltung im neuen dualen Bachelorstudiengang „Public Administration“ an der Hochschule Bremen ausgebildet.

Die Anwärterinnen und Anwärter des Magistrats wechselten 2011 in den genannten neuen Studiengang an der Hochschule Bremen. Der Magistrat hat zum Semesterbeginn 2011/2012 einen entsprechenden Kooperationsvertrag mit der Senatorin für Finanzen Bremen und der Hochschule Bremen geschlossen. Zwei der Anwärterstellen wurden extern, zwei konnten intern besetzt werden.

5.5.3 Polizeikommissar Anwärter/innen

Im Bereich des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener Polizeivollzugsdienst) wurden sowohl 2010 als auch 2011 jeweils insgesamt 26 Polizeikommissar – Anwärter/innen eingestellt, um gerade auch in diesem Bereich dem gehobenen Altersdurchschnitt entgegenzuwirken.

5.5.4 Brandmeister-Anwärter/innen

Bei der Feuerwehr wurden 2010 zwei Brandmeisteranwärter im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (bisher mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst) eingestellt. Im Jahr 2011 wurden fünf Brandmeisteranwärter sowie ein Brandoberinspektoranwärter im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (bisher gehobener feuerwehrtechnischer Dienst) eingestellt.

5.6 Gesundheitsförderung

Unter dem Motto „Gesund arbeiten“ fand am 08.04.2010 für alle Beschäftigten beim Magistrat der zweite Gesundheitstag statt. Diesmal lautete das Schwerpunktthema bei der im Ella-Kapenberg-Saal der Volkshochschule durchgeführten Veranstaltung „Stress“.

Es konnten erneut etwa 300 Beschäftigte zum Besuch der Vorträge, der Informationsstände sowie der verschiedenen Bewegungsangebote motiviert werden. Es referierten Ärzte sowie eine Vertreterin der Arbeitnehmerkammer Bremen zu Themen wie „Herausforderung Stress – auf die Dosis kommt es an“, „Kleine Auszeit – große Wirkung“, „Burn Out / Ursachen – Symptome – Vorsorge“ und „Das Märchen vom Multitasking“.

Eine aktive Beteiligung war bei einem Fitnesstraining möglich. Mit Tai Chi, Qigong, Pilates oder Yoga wurden darüber hinaus Bewegungsangebote zum Stressabbau an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemacht. Zudem wurden in den Übungsräumen autogenes Training und progressive Muskelentspannung angeboten.

Die vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zur Verfügung gestellte Stresskammer erlaubte den Testpersonen einen Einblick in den Stressprozess sowie den Verlauf der Stressmessung und die entsprechende Auswertung anhand eines gemessenen Datenprotokolls. Diese Möglichkeit wurde sehr gut nachgefragt.

Als ein Ergebnis des Gesundheitstages gab es Ende September 2010 einen Vortrag mit anschließender Diskussion zum Thema „Wenn Leistungsverdichtung krank macht – psychische Belastungen am Arbeitsplatz“. Auch diese Veranstaltung fand in der Volkshochschule Bremerhaven statt und wurde finanziell zu je einem Drittel von der Volkshochschule, dem Gesamtpersonalrat und dem Personalamt getragen. Neben den Beschäftigten des Magistrats bot sich auch den interessierten Einwohnerinnen und Einwohnern Bremerhavens die Möglichkeit der Teilnahme.

Am 06. Oktober 2011 fand ein weiterer Gesundheitstag unter dem Motto „gesund arbeiten“ für gewerbliche Beschäftigte des Magistrats zu dem Thema „Heben und Tragen“ in der Zentralen Feuerwache Bremerhaven statt. Zielgruppe waren vor allem die Beschäftigten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit schwer heben und tragen müssen. Sie konnten sich bei dieser Veranstaltung informieren und verschiedene Arbeitsabläufe aktiv ausprobieren.

In einem Parcours mit praktischen Anleitungen von Fachleuten (Schülerinnen und Schüler der Physiotherapieschule am DRK Klinikum, einer Physiotherapiepraxis, dem Betriebsarzt

Herrn Leonhard und Herrn Hinz von der Arbeitssicherheit) wurden verschiedene Arbeitsabläufe rückengerecht durchgeführt. Auch das richtige Sitzen wurde geübt.

Zusätzlich gab es ein Gewinnspiel, an dem sich insgesamt 84 Beschäftigte beteiligt haben. Dabei musste das Gewicht von Gegenständen aus dem beruflichen Alltag geschätzt werden.

Insgesamt haben sich wieder viele freiwillige Helferinnen und Helfer beteiligt und so durch Tipps, Anregungen, kleine und große Hilfeleistungen die Gesundheitstage 2010 und 2011 erfolgreich mit organisiert und gestaltet.

Wie bereits beim ersten Gesundheitstag 2009 gab es beide Male viele positive Rückmeldungen und auch Vorschläge für künftige Veranstaltungen.

6. Verschiedenes

6.1 Arbeitsunfälle/Dienstunfälle

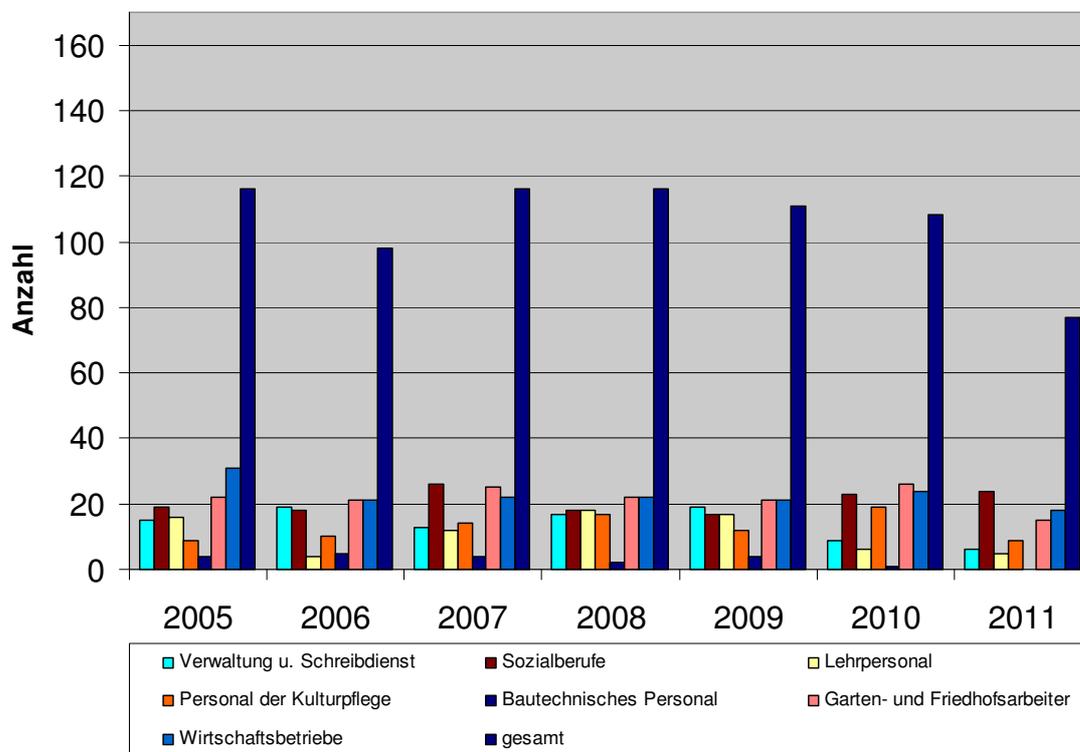
6.1.1 Arbeitsunfälle

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 – 2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Verwaltung u. Schreibdienst	15	19	13	17	19	9	6
Sozialberufe	19	18	26	18	17	23	24
Lehrpersonal	16	4	12	18	17	6	5
Personal der Kulturpflege	9	10	14	17	12	19	9
Bautechnisches Personal	4	5	4	2	4	1	-
Garten- und Friedhofsarbeiter	22	21	25	22	21	26	15
Wirtschaftsbetriebe	31	21	22	22	21	24	18
gesamt	116	98	116	116	111	108	77

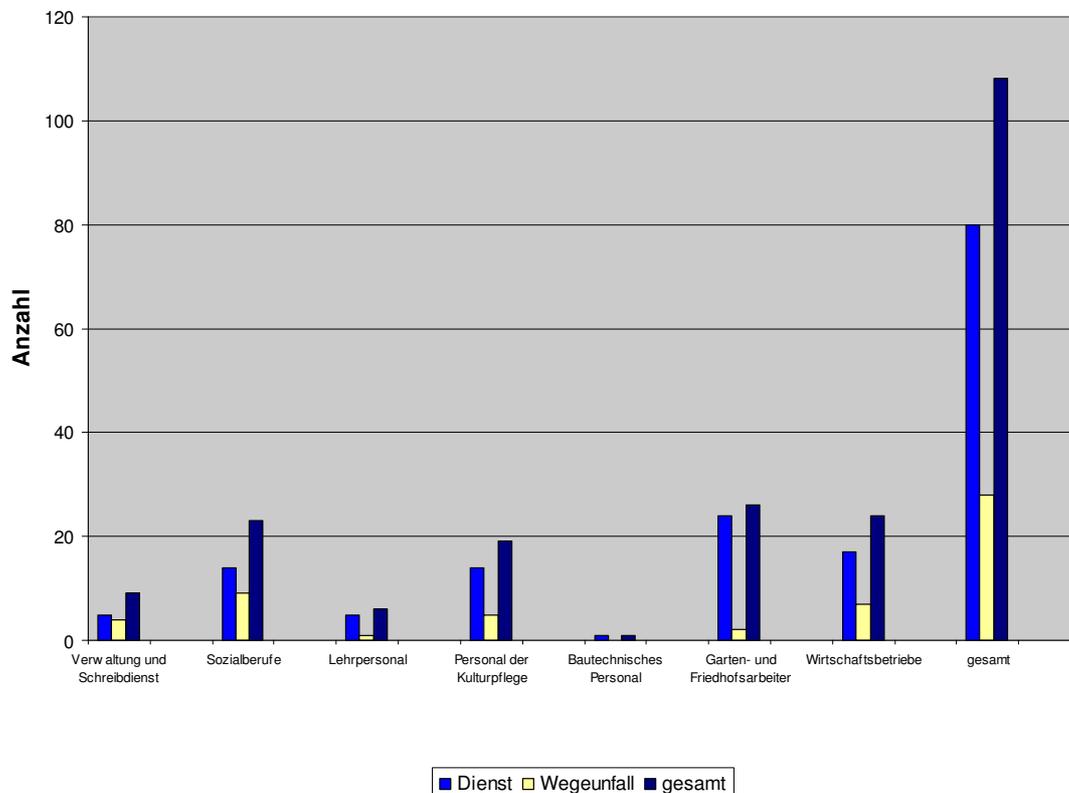
Arbeitsunfälle 2005 - 2011



Arbeitsunfälle 2010 (Spezifizierung)

		gesamt	Dienst	Wegeunfall
Verwaltung und Schreibdienst	2 Männer	9	5	4
	7 Frauen			
Sozialberufe	5 Männer	23	14	9
	18 Frauen			
Lehrpersonal	3 Männer	6	5	1
	3 Frauen			
Personal der Kulturpflege	8 Männer	19	14	5
	11 Frauen			
Bautechnisches Personal	1 Männer	1	1	-
	Frauen			
Garten- und Friedhofsarbeiter	19 Männer	26	24	2
	7 Frauen			
Wirtschaftsbetriebe	6 Männer	24	17	7
	18 Frauen			
gesamt	44 Männer	108	80	28
	64 Frauen			

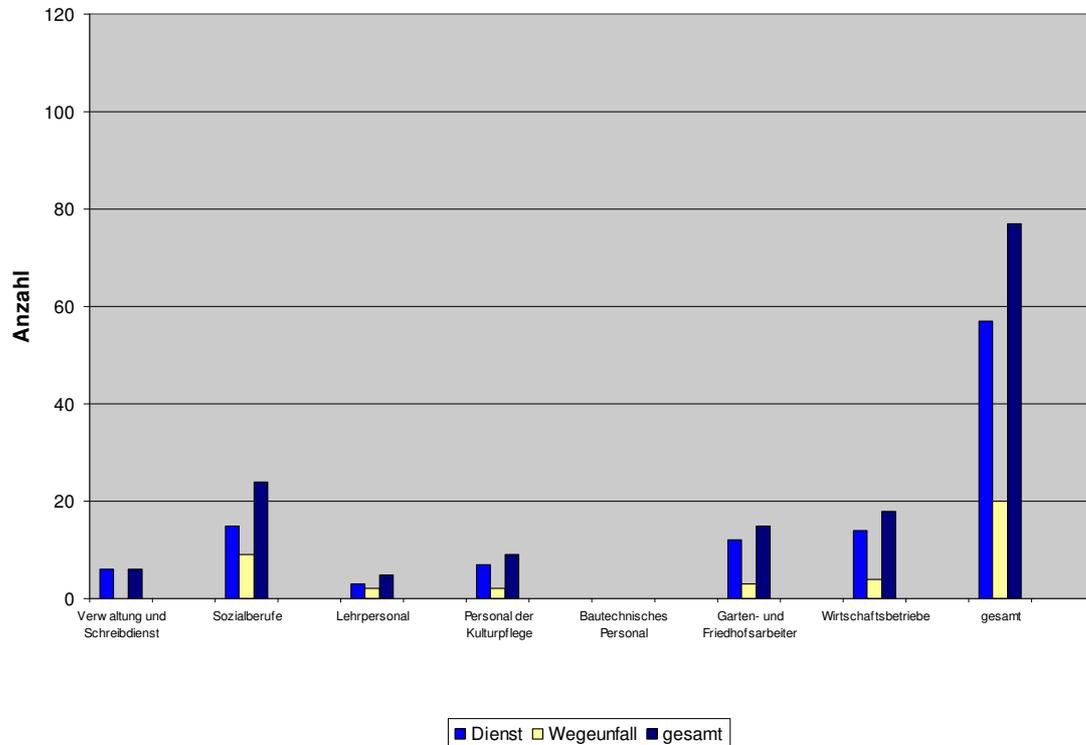
Eine geschlechtsspezifische Differenzierung bei Dienst- und Wegeunfällen ist nicht erfolgt. Mögliche Sportunfälle fallen bei den Arbeitsunfällen der Tarifbeschäftigten unter den Dienstbegriff.



Arbeitsunfälle 2011 (Spezifizierung)

		gesamt	Dienst	Wegeunfall
Verwaltung und Schreibdienst	4 Männer	6	6	-
	2 Frauen			
Sozialberufe	1 Männer	24	15	9
	23 Frauen			
Lehrpersonal	Männer	5	3	2
	5 Frauen			
Personal der Kulturpflege	5 Männer	9	7	2
	4 Frauen			
Bautechnisches Personal	Männer	-	-	-
	Frauen			
Garten- und Friedhofsarbeiter	15 Männer	15	12	3
	Frauen			
Wirtschaftsbetriebe	1 Männer	18	14	4
	17 Frauen			
gesamt	26 Männer	77	57	20
	51 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

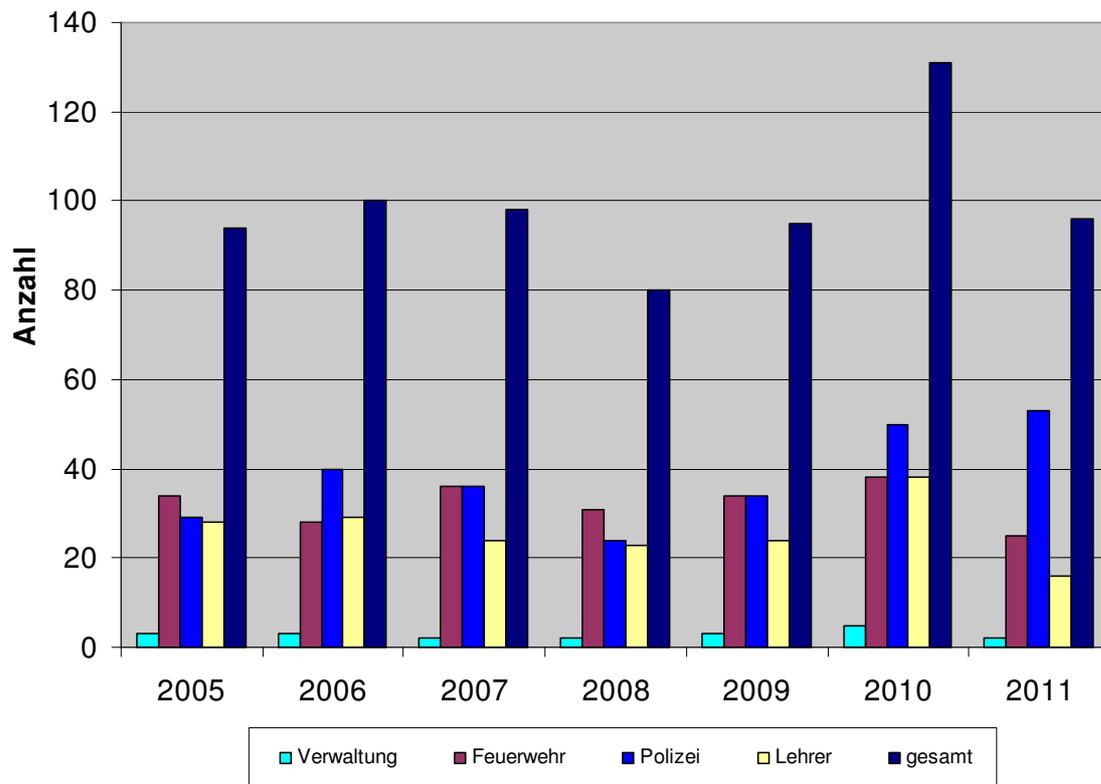
Das Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) definiert den Begriff des Dienstunfalls wie folgt: „Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist“ (§ 31 Abs. 1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

Wird ein Sachverhalt als Dienstunfall angezeigt, erfolgt in jedem Einzelfall eine eingehende Untersuchung durch den amtsärztlichen Dienst des Gesundheitsamtes; wenn nicht aus der Dienstunfallanzeige erkennbar ist, dass die Voraussetzungen eines Dienstunfalls nicht vorliegen. Nur wenn zwischen Diensthandlung und der eingetretenen Verletzung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht, kann ein Unfallereignis als Dienstunfall anerkannt werden. Im Jahr 2010 konnten von den insgesamt 135 angezeigten Unfällen 131 und im Jahr 2011 von den insgesamt 100 angezeigten Unfällen 96 als Dienstunfall anerkannt werden.

Übersicht Dienstunfälle (Beamte) 2005 – 2011

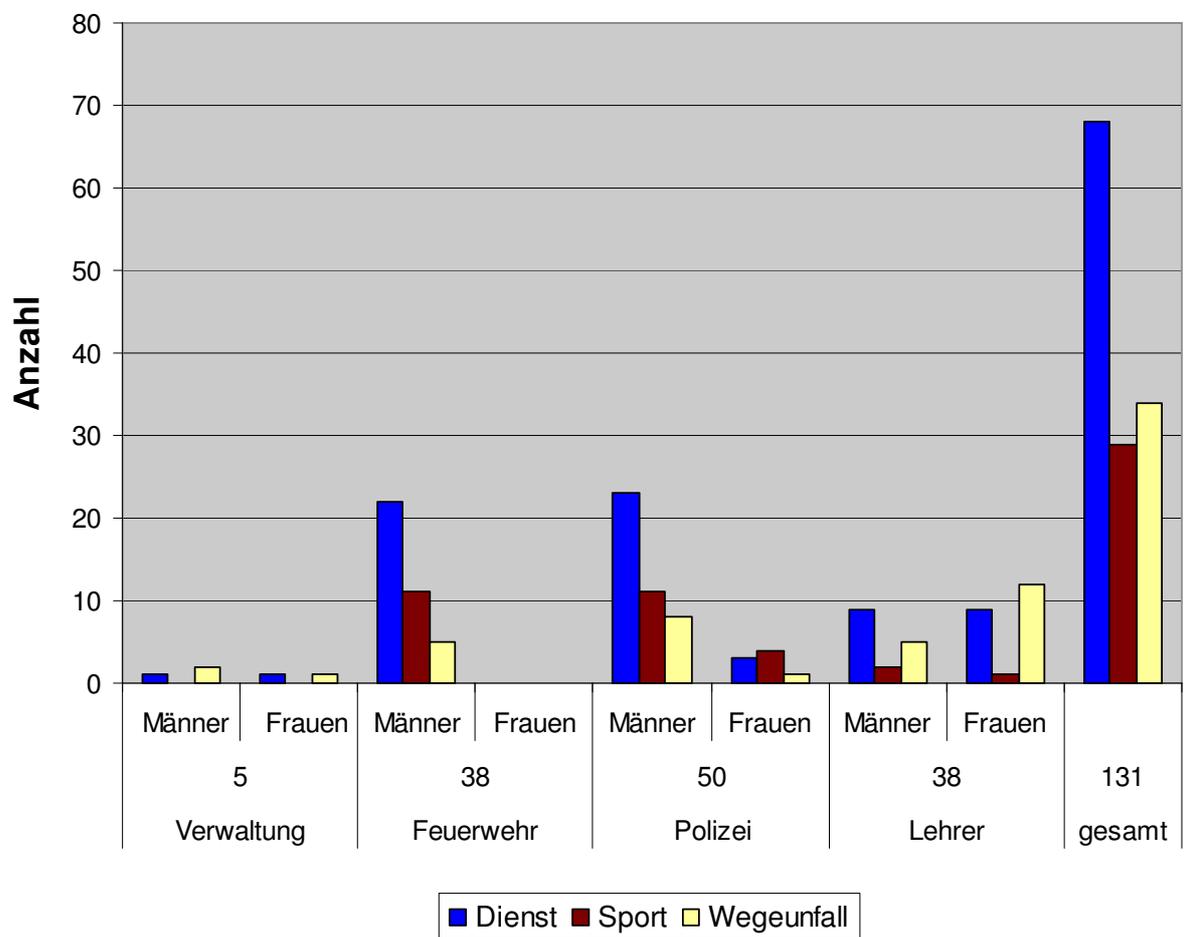
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Verwaltung	3	3	2	2	3	5	2
Feuerwehr	34	28	36	31	34	38	25
Polizei	29	40	36	24	34	50	53
Lehrer	28	29	24	23	24	38	16
gesamt	94	100	98	80	95	131	96

Dienstunfälle 2005 - 2011



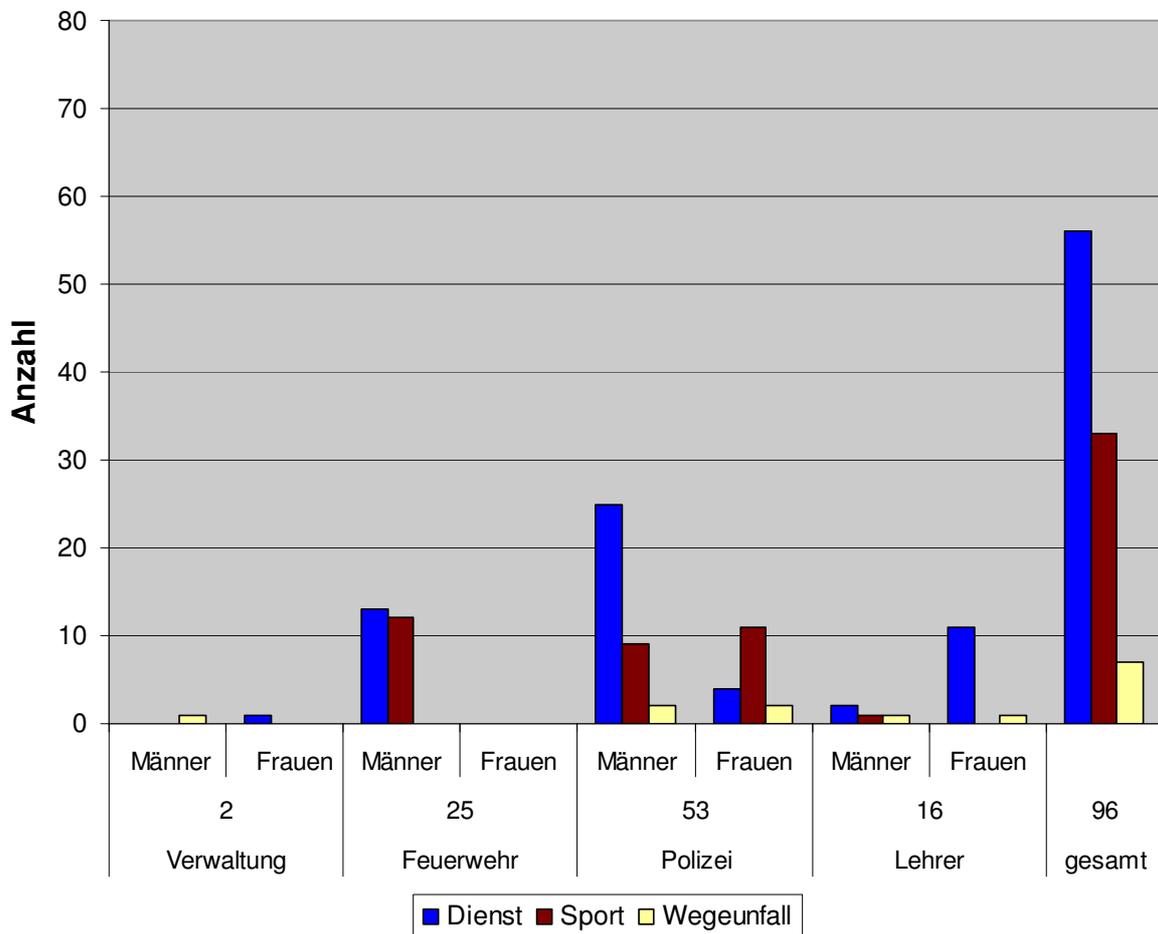
Dienstunfälle 2010 (Spezifizierung)

	gesamt		Dienst	Sport	Wegeunfall
Verwaltung	5	Männer	1	-	2
		Frauen	1	-	1
Feuerwehr	38	Männer	22	11	5
		Frauen	-	-	-
Polizei	50	Männer	23	11	8
		Frauen	3	4	1
Lehrer	38	Männer	9	2	5
		Frauen	9	1	12
gesamt	131		68	29	34



Dienstunfälle 2011 (Spezifizierung)

	gesamt		Dienst	Sport	Wegeunfall
Verwaltung	2	Männer	-	-	1
		Frauen	1	-	-
Feuerwehr	25	Männer	13	12	-
		Frauen	-	-	-
Polizei	53	Männer	25	9	2
		Frauen	4	11	2
Lehrer	16	Männer	2	1	1
		Frauen	11	-	1
gesamt	96		56	33	7



Bei den Dienstunfällen im Bereich der Polizei ist aufgrund der erhöhten Einstellungen von Polizeikommissaranwärter/innen eine höhere Unfallzahl zu verzeichnen.

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 weiter geplant, das Leitbild zu aktualisieren und die Themen *Führung* sowie *Engagement und Motivation* verstärkt zu verfolgen.

Das Leitbild der Stadtverwaltung wurde etwa 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 audits berufundfamilie®) erforderlich ist. Die zu diesem Thema gegründete Projektgruppe mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den unterschiedlichsten Bereichen des Magistrats unter Federführung der Magistratskanzlei hat mit ihrer Arbeit zwischenzeitlich ausgesetzt.

Die in einem weiteren Workshop 2009 entwickelten und vom Magistrat beschlossenen Führungsleitlinien für die Stadtverwaltung Bremerhaven werden auch zukünftig neu eingestellten oder ernannten Führungskräften ausgehändigt.

Die Führungsleitlinien sollen nicht nur ein Maßstab bei der Beurteilung und Auswahl von Führungskräften sein. Sie 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.

6.3 Moderation

In den Jahren 2010 und 2011 hat das Moderatorenteam wieder Moderationen in den unterschiedlichsten Bereichen des Magistrats durchgeführt. Durch diese Moderationen wurden Gruppen beispielsweise dabei unterstützt, Ideen und Umsetzungsstrategien zu bestimmten Themen zu entwickeln und Projekte oder Prozesse in Gang zu bringen. Moderationsthemen waren z. B. Gesundheitsförderung bei der Polizei, Neuorganisation der Werkstattschule, Reauditierung bei der Ortspolizeibehörde und Einführung von Fallmanagement im Sozialamt. Das Feedback auf die durchgeführten Moderationen durch die Auftraggeberinnen und Auftraggeber war durchweg positiv.

Zusätzlich wurde im Jahr 2011 das bestehende Moderatorenteam durch eine insgesamt siebentägige Fortbildung mit 14 neuen Moderatorinnen und Moderatoren personell verstärkt. Somit ist das Team nun wieder in der Lage, den vielfältigen Moderationsanfragen gerecht zu werden, wobei die Moderatorinnen und Moderatoren im Gesamtinteresse der Verwaltung aktiv werden, ohne von ihren eigentlichen Tätigkeiten freigestellt zu sein.

6.4. Mediation

Mediation zur Konfliktlösung ist beim Magistrat zu einem feststehenden Begriff geworden. Bedingt durch zusätzliche Aufgaben bei häufig reduziertem Personal nehmen Konflikte am Arbeitsplatz in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen zu. Den Schwerpunkt bei der Tätigkeit der Mediatorinnen und Mediatoren bilden

- Konflikte zwischen Beschäftigten
- Konflikte zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Konflikte zwischen Mitbestimmungsgremium und Beschäftigten

Sich gegenüber Personen öffnen zu können, die nicht aus ihrem Arbeitsbereich stammen, ist für die Beteiligten positiv. Damit können auch Befürchtungen zerstreut werden, dass eine Parteilichkeit der Mediatorinnen und Mediatoren vorliegt.

Grundlage für die Mediationssitzungen sind die zuvor stattfindenden Einzelgespräche. In ihnen erhalten die einzelnen Beteiligten die Möglichkeit, ihre Erfahrungen und Probleme zu schildern. Die Mediatorinnen und Mediatoren können darauf aufbauend die einzelnen Interessen sowie die Ansätze zur Konfliktbewältigung erkennen. Für die Betroffenen bieten die Einzelgespräche zudem oftmals die erste Gelegenheit, sich umfassend einer Person anzuvertrauen, ihre Bedürfnisse und die Verletzungen ihrer Persönlichkeit mitzuteilen.

Die gemeinsamen Sitzungen bedürfen einer intensiven Vor- und Nachbereitung, um als Mediatorin oder Mediator zu erkennen, welche Lösungsvorschläge der Beteiligten selbst eine tragfähige Basis bilden könnten. Die Aussagen des/der Einzelnen sind immer wieder zu hinterfragen und zu präzisieren, um die Gefahr einer externen Interpretation zu vermeiden. Der Prozess wirkt auf die Beteiligten am Anfang oft sehr zäh; er ist allerdings unbedingt erforderlich, um sich „Schritt für Schritt“ einer Lösung zu nähern. Die Mediatorinnen und Mediatoren haben darauf zu achten, dass sich die Interessen des/der Einzelnen bei diesem Prozess wieder finden, nur so ist eine einvernehmliche Lösung der Konfliktparteien unter Berücksichtigung ihrer Interessenlage denkbar.

Es hat sich gezeigt, dass die Kenntnis der Räumlichkeiten / der Arbeitsplätze der Beteiligten von Vorteil ist. Damit können Erklärungen des/der Einzelnen besser nachvollzogen und Veränderungen der Situation am Arbeitsplatz mit in Betracht gezogen werden.

Weiterhin ist ein Begleiten der Konfliktparteien auch nach Beendigung des Mediationsverfahrens sinnvoll. So kann in zeitlichen Abständen überprüft werden, ob sich die gefundene Lösung bewährt hat, Veränderungen notwendig sind oder die Vereinbarung ausgeweitet werden kann.

Ein immer wiederkehrender Aspekt in diesem Zusammenhang ist die schlechte Kommunikation zwischen den Beteiligten. Nach der Erkenntnis, dass dieses zu einer Verschärfung der Probleme beigetragen hat, wurde oftmals ein Modell entwickelt, welches einen besseren Informationsfluss und -austausch garantiert. Es wurden situationsbedingt entsprechende Vereinbarungen getroffen, die eine Beteiligung aller am Informationsfluss sicherstellen. Häufig wurde die regelmäßige Durchführung von Dienstbesprechungen als Möglichkeit der Konfliktbereinigung gewählt.

Im Jahr 2010 fanden neben zahlreichen Gesprächen zur Darstellung eines Mediationsverfahrens und Anfragen Einzelner zur Schilderung ihrer persönlichen Probleme vier Mediationen mit Beteiligten in einer Größenordnung von 2 – 8 Personen statt. Zudem wurde eine Mediation außerhalb des Magistrats durchgeführt.

Im Jahr 2011 wurden insgesamt fünf Mediationen durchgeführt.