

SEESTADT BREMERHAVEN



Personalbericht 2006

Magistrat der Stadt Bremerhaven
Personalamt
Postfach 21 03 60
27524 Bremerhaven



Personalbericht 2006

Jahresbericht zu den Bereichen

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

Herausgegeben vom

Magistrat der Stadt Bremerhaven - Personalamt -

Hinrich-Schmalfeldt-Straße

27576 Bremerhaven

Inhaltsverzeichnis

1. Personalbestandsanalyse allgemein

1.1	Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven	S. 1
1.2	Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen	S. 2
1.3	Altersstruktur der Beschäftigten	S. 7
1.4	Auszubildende	S. 15
1.5	Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte	S. 17
1.6	Schwerbehinderte Beschäftigte	S. 20
1.7	Teilzeitbeschäftigte	S. 22
1.8	Beschäftigte in Altersteilzeit	S. 24
1.9	Beamtenversorgung	S. 27
1.10	Überplanmäßiges Personal	S. 30

2. Personal-/Strukturveränderungen

2.1	Stellenentwicklung	S. 32
2.2	Strukturveränderungen	
2.2.1	Ausgliederung der beruflichen Bildung aus der Volkshochschule Bremerhaven	S. 37
2.2.2	Einrichtung des Bürgerbüros Nord im Zuge der Konzentration der Verwaltungspolizei im umgebauten Stadthaus 5	S. 38
2.3	Tarifpolitische Veränderungen	S. 39
2.4	Änderungen in der Besoldungsstruktur	S. 40

3. Fluktuation und Fehlzeiten

3.1	Personalabgänge	S. 42
3.2	Personalzugänge	S. 43
3.3	Vorübergehende Abwesenheit	S. 44
3.4	Fehlzeiten	S. 44

4. Personalausgaben

4.1	Entwicklung der Personalausgaben von 2001 bis 2006	S. 46
4.2	Versorgungsausgaben	S. 47
4.3	Personalausgaben nach Arten	S. 47

5. Personalentwicklung

5.1	Fort-/Weiterbildung	S. 50
5.2	Einführung der Mitarbeiter/innen-Gespräche	S. 53
5.3	Betriebliches Eingliederungsmanagement	S. 54
5.4	Nachwuchsgewinnung	S. 54

6. Verschiedenes

6.1	Arbeits-/Dienstunfälle	
6.1.1	Arbeitsunfälle	S. 55
6.1.2	Dienstunfälle	S. 56
6.2	Beschäftigtenbefragung	S. 58

1. Personalbestandsanalyse allgemein

1.1 Beschäftigte des Magistrats der Stadt Bremerhaven

Der Stichtag für diesen Bericht ist der 31.12.2006. Die Auswertung enthält grundsätzlich alle Beschäftigten, die in einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Personalstatistik stehen. Nicht in einem Beschäftigungsverhältnis und damit auch nicht in diesem Bericht enthalten sind ehrenamtliche Magistratsmitglieder, Stadtverordnete, Städtälteste, Versorgungsempfänger, Personen mit Werkverträgen oder Rente nach dem Ortsgesetz. Nicht weiter ausgeführt sind die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven (Eigenbetrieb nach § 26 Absatz 2 LHO), deren Beschäftigtenzahl hier nur nachrichtlich genannt wird, sowie das Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide (seit dem 01.09.2006 gGmbH).

Stand	31.12.2004	31.12.2005	31.12.2006
Beschäftigte			
• Magistrat Bremerhaven gesamt	4.910	4.823	4.690
• Entsorgungsbetriebe Bremerhaven gesamt	+ 192	+ 181	+ 171
	5.102	5.004	4.861
• Klinikum Bremerhaven Reinkenheide gesamt (ab 01.09.2006 gGmbH)	+1.707	+1.663	
	6.809	6.667	

Mitarbeiter/innen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie geringfügig Beschäftigte (Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 400 € im Monat nicht übersteigt) blieben für diesen Bericht unberücksichtigt:

Stand	31.12.2004	31.12.2005	31.12.2006
Beschäftigte			
• Magistrat Bremerhaven gesamt	4.910	4.823	4.690
• abzüglich Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	- 57	- 2	-
• abzüglich geringfügig Beschäftigte	- 93	- 138	- 142
	4.760	4.683	4.548

Die Zahl beinhaltet Beamte, Angestellte und Beschäftigte im Sinne des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (TVöD) des Magistrats der Stadt Bremerhaven einschließlich Polizei und Lehrkräfte sowie der Wirtschaftsbetriebe (gemäß § 26 Absatz 1 LHO) Betrieb für Informationstechnologie, Seestadt Immobilien, Volkshochschule, 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 31.12.2006):

	Beamte			Angestellte			Beschäftigte TVöD			Gesamt	
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	absolut	prozentual
Höherer Dienst	307	463	770	72	79	151				921	20%
Gehobener Dienst	454	598	1.052	345	261	606				1.658	36%
Mittlerer Dienst	15	209	224	794	252	1.046				1.270	28%
Einfacher Dienst				61	70	131				131	3%
							316	252	568	568	12%
Gesamt	776	1.270	2.046	1.272	662	1.934	316	252	568	4.548	100%
			45%			43%			12%		

1.2 Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen

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

		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Beschäftigte TVöD	Gesamt	
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	weiblich	10	188	428	7		633	912
	männlich	47	151	80	1		279	
Polizei	weiblich	1	43	13			57	437
	männlich	6	344	30			380	
Feuerwehr	weiblich			2			2	205
	männlich	4	24	175			203	
Lehrpersonal	weiblich	335	417	5			757	1.385
	männlich	434	187	7			628	
Kulturpflege	weiblich	3	11	33	52	28	127	251
	männlich	8	4	15	68	29	124	
Sozialberufe	weiblich	4	106	240			350	437
	männlich	2	51	33	1		87	
Gesundheitspflege	weiblich	17	11	23			51	66
	männlich	10	2	3			15	
Bautechnisches Personal	weiblich	5	9	31		1	46	132
	männlich	18	30	32		6	86	
Sonstiges technisches Personal	weiblich	4	8	7	1	2	22	146
	männlich	13	59	29	1	22	124	
Sonstiges Personal	weiblich		1	19		6	26	36
	männlich		1	7		2	10	
Reinigungs- und Küchenpersonal	weiblich		1	3		252	256	257
	männlich			1			1	
Hausmeister/Hauspersonal	weiblich			5			5	42
	männlich			29		8	37	
Handwerkliches Personal	weiblich					13	13	134
	männlich		2	7		112	121	
Garten-/Friedhofsarbeiter	weiblich		4			14	18	92
	männlich	2	4	6		62	74	
Straßenunterhaltung	weiblich							16
	männlich		1	4		11	16	
Gesamt 31.12.2006		923	1.659	1.267	131	568	4.548	

In der Gesamtzahl sind 192 Auszubildende/Praktikanten enthalten.

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

Auf eine gesonderte Betrachtung der bisherigen Lohnempfänger (zum 01.10.2005 in den TVöD übergeleitet) wurde bereits zum Personalbericht 2005 verzichtet, da erwartet wurde, dass der Angestelltenbereich ebenfalls in den TVöD übergeleitet wird. Eine Trennung zwischen Angestellten und Lohnempfängern (Personalbericht 2004) bzw. zwischen Angestellten und Beschäftigten TVöD (Personalbericht 2005) wäre dann nicht mehr gegeben.

Verwaltungspersonal und Schreibdienst:

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

Diese Berufsgruppe ist nach dem Lehrpersonal weiterhin die zweitgrößte Personalgruppe. Sie umfasst neben den Verwaltungsbeamten und -angestellten auch Stadtangestellte mit Schreibverpflichtung, Schreibkräfte, Geschäftszimmerangestellte, Angestellte im Vorzimmer, Bürohilfskräfte, Controller/ Volkswirte/Betriebswirte u. Ä. In der Gesamtzahl sind 50 Auszubildende enthalten.

78 % dieser Personalgruppe ist im Angestelltenverhältnis - zumeist im mittleren Dienst - tätig. Die Gesamtzahl der Frauen überwiegt deutlich. Im höheren Dienst - mit nur 6 % die „kleinste“ Laufbahn - sind überwiegend männliche Beschäftigte tätig. In der prozentualen Verteilung gibt es seit dem Personalbericht 2004 keine Veränderungen. Die Gesamtzahl ist gesunken.

Sozialberufe:

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

Bei den Beschäftigten in den Sozialberufen handelt es sich ausschließlich um Angestelltenverhältnisse, überwiegend im mittleren Dienst (62 %). Die Sozialberufe stellen sich vornehmlich als Frauenberufe dar (80 %). Die Gesamtzahl beinhaltet 39 Praktikanten/innen. Die Gesamtzahlen sind nicht direkt mit dem Ergebnis aus 2004 vergleichbar. Insbesondere zahlreiche Betreuer/innen aus dem Bereich der Verlässlichen Grundschule bleiben ab dem Bericht 2005 als geringfügig Beschäftigte unberücksichtigt.

Bautechnisches Personal:

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

Zur Gruppe des bautechnischen Personals zählen Bauingenieure/Bautechniker/Bauzeichner/Baukontrolleure/ Bauaufseher/ Architekten/ Verkehrsplaner/ Technische Zeichner/ Gartenbautechnische Angestellte, die Vermessungsberufe u. Ä. Zurzeit sind 27 Auszubildende eingesetzt. Das bautechnische Personal ist überwiegend im Angestelltenverhältnis und im mittleren Dienst vertreten.

Lehrpersonal:

		Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Gesamt	
		Beamte	Angestellte	Beamte	Angestellte	Beamte	Angestellte	absolut	prozentual
31.12.2006	weiblich	294	41	335	82		5	757	55%
	männlich	409	25	148	39		7	628	45%
Gesamt	absolut	703	66	483	121		12	1.385	100%
	prozentual	51%	5%	35%	9%		1%		
31.12.2005	weiblich	282	43	345	72		5	747	54%
	männlich	416	26	153	41		10	646	46%
	absolut	698	69	498	113		15	1.393	100%
	prozentual	50%	5%	36%	8%		1%		
31.12.2004	weiblich	259	36	326	65		4	690	51%
	männlich	418	25	167	40		8	658	49%
	absolut	677	61	493	105		12	1.348	100%
	prozentual	50%	5%	37%	8%		1%		

56 % des Lehrpersonals ist im höheren Dienst tätig, 44 % im gehobenen Dienst. 86 % des Lehrpersonals ist verbeamtet. Die Anzahl der Frauen beim Lehrpersonal überwiegt. Allerdings sind die Frauen in der Mehrzahl im gehobenen Dienst, die Männer dagegen überwiegend im höheren Dienst vertreten.

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

Polizeivollzugsdienst:

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

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

Feuerwehrtechnischer Dienst:

		Höherer Dienst Beamte	Gehobener Dienst Beamte	Mittlerer Dienst Beamte	Einfacher Dienst	Beschäftigte TVöD	Gesamt	
							absolut	prozentual
Feuerwehr- techn. Dienst	weiblich			2			2	1%
	männlich	2	23	178			203	99%
Gesamt	absolut	2	23	180			205	100%
	prozentual	1%	11%	88%				
31.12.2005	weiblich			2			2	1%
	männlich	3	21	184			208	99%
	absolut	3	21	186			210	100%
	prozentual	1%	10%	89%				
31.12.2004	weiblich			2			2	1%
	männlich	3	24	190			217	99%
	absolut	3	24	192			219	100%
	prozentual	1%	11%	88%				

Die Feuerwehrbeamten befinden sich überwiegend im mittleren Dienst.

Im verbeamteten Feuerwehrdienst sind auch zum Stichtag 31.12.2006 lediglich zwei Frauen tätig. Es gibt aktuell zwei männliche Brandmeister-Anwärter. 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.

Hinweis: Die Beschäftigtenzahlen der beiden obigen Übersichten weichen von den Beschäftigtenzahlen der Magistratsvorlage I/48/07 „Statistik über die Stellen/Beschäftigten beim Magistrat der Stadt Bremerhaven“ ab. In der Magistratsvorlage ist jeweils das gesamte Personal der Ämter 90/93/94 bzw. des Amtes 37 enthalten, während in diesem Bericht das in den Ämtern vorhandene Verwaltungspersonal als eigene Gruppe dargestellt wird.

Personal der Kulturpflege:

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

Diese Personalgruppe umfasst das Fachpersonal des Kulturamtes, des Stadtarchivs, der Stadtbibliothek, des Historischen Museums und des Stadttheaters einschließlich 22 Auszubildenden.

1.3 Altersstruktur der Beschäftigten

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten liegt bei 46,2 Jahren. In den einzelnen Beschäftigtengruppen zeigen sich deutliche Unterschiede im Durchschnittsalter:

Gruppe	Durchschnittsalter in Jahren	Durchschnittsalter männliche Beschäftigte	Durchschnittsalter weibliche Beschäftigte
Verwaltungspersonal und Schreibdienst	45	45,7	44,6
Polizei	44,9	46,2	35,9
Feuerwehr	38,4	38,4	34,5
Lehrpersonal	50,3	53,1	48
Personal der Kulturpflege	42,4	44,2	40,8
Sozialberufe	43,6	47,2	42,7
Personal der Gesundheitspflege	49,4	50,7	49
bautechnisches Personal	42,6	44,4	39,2
sonst. Technisches Personal	44,7	45,2	41,7
sonstiges Personal	49,5	53,3	48
Reinigungs- und Küchenpersonal	49,1	52	49,1
Hausmeister/Hauspersonal	48,7	47,8	55,6
handwerkliches Personal	43	43,1	41,5
Garten-/Friedhofsarbeiter	43,7	44,9	38,8
Straßenunterhaltung	46,9	46,9	entfällt
Gesamt	46,2	47,1	45,4

Die Tendenz beim Durchschnittsalter ist steigend. Im Jahre 2005 lag das Durchschnittsalter aller Beschäftigten noch bei 45,6 Jahren. Das Durchschnittsalter der männlichen Beschäftigten ist 1,7 Jahre höher als der Altersdurchschnitt bei den weiblichen Beschäftigten.

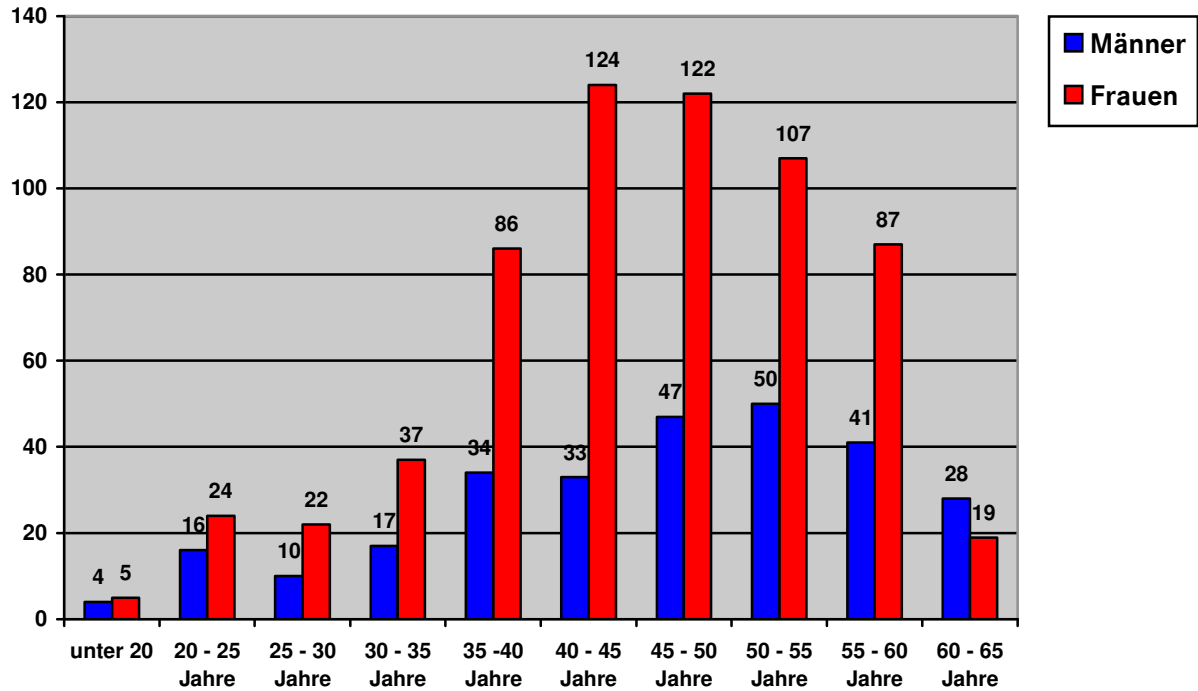
Bei der Feuerwehr ist das Durchschnittsalter weiterhin als günstig zu bezeichnen. Auffällig ist das hohe Durchschnittsalter beim Lehrpersonal (insbesondere bei den männlichen Lehrkräften).

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

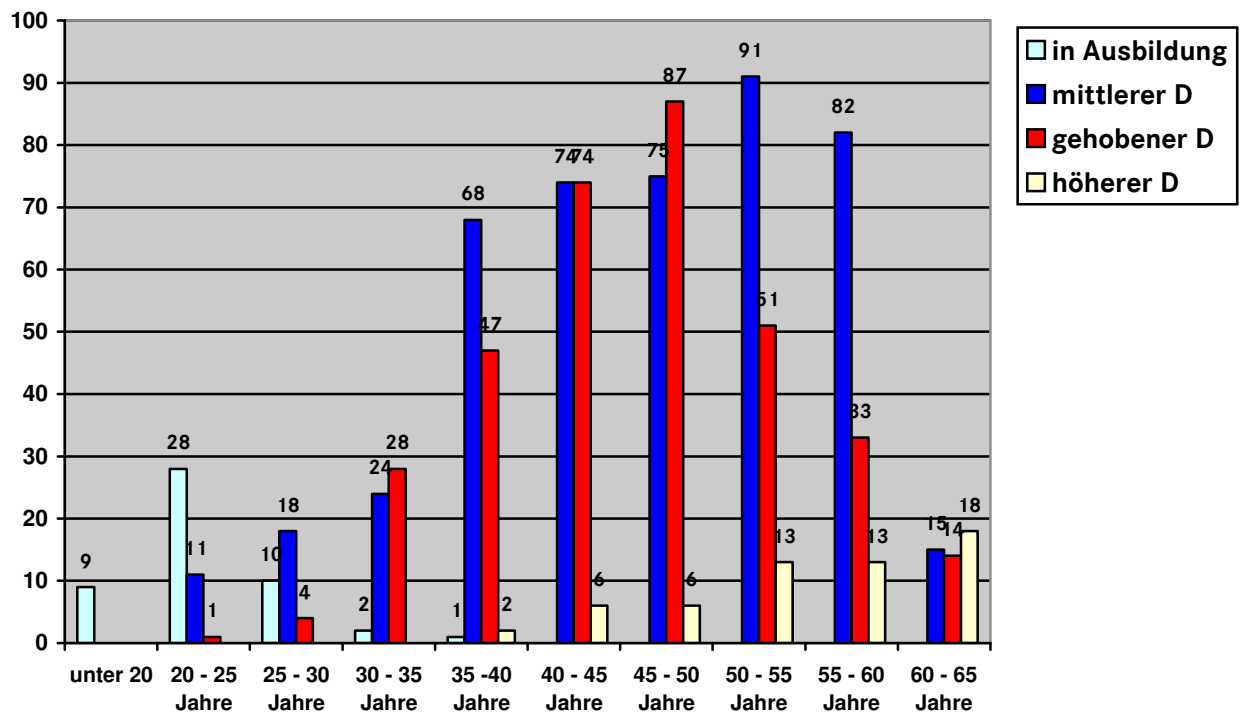
Beim Verwaltungspersonal, in den Sozialberufen und bei der Polizei bilden Beschäftigte im Alter von 45 bis 50 Jahren den größten Anteil. Beschäftigte im Alter von 55 bis 60 Jahren sind beim bautechnischen Personal und dem Lehrpersonal die größte Gruppe. In der Altersgruppe der unter 30jährigen sind (außer bei der Feuerwehr) unterdurchschnittlich wenig Beschäftigte zu verzeichnen.

Die Alterstruktur ist größtenteils nicht ausgeglichen. Die meisten Beschäftigten befinden sich in den Altersgruppen zwischen 40 und 49 Jahren und zwischen 50 und 59 Jahren. Auch unter Berücksichtigung eines altersmäßig späteren Ruhestandes/Rentenbezuges wird in vielen Bereichen in den nächsten 10 – 15 Jahren die Zahl der ausscheidenden Mitarbeiter/innen deutlich steigen. Die Folgen der Alterung der Beschäftigten müssen zu Aktivitäten sowohl im Bereich Personalentwicklung als auch im Bereich Personalbedarfsplanung führen. Ein besonderes Augenmerk ist auf die Deckung von Personalbedarfen zu richten. Zur Verbesserung der Alterstruktur und Deckung der künftigen Personalbedarfe sind die Nachwuchskräfteausbildung und deren anschließende Übernahme sowie externe Einstellungen von jungen Fachkräften zu empfehlen.

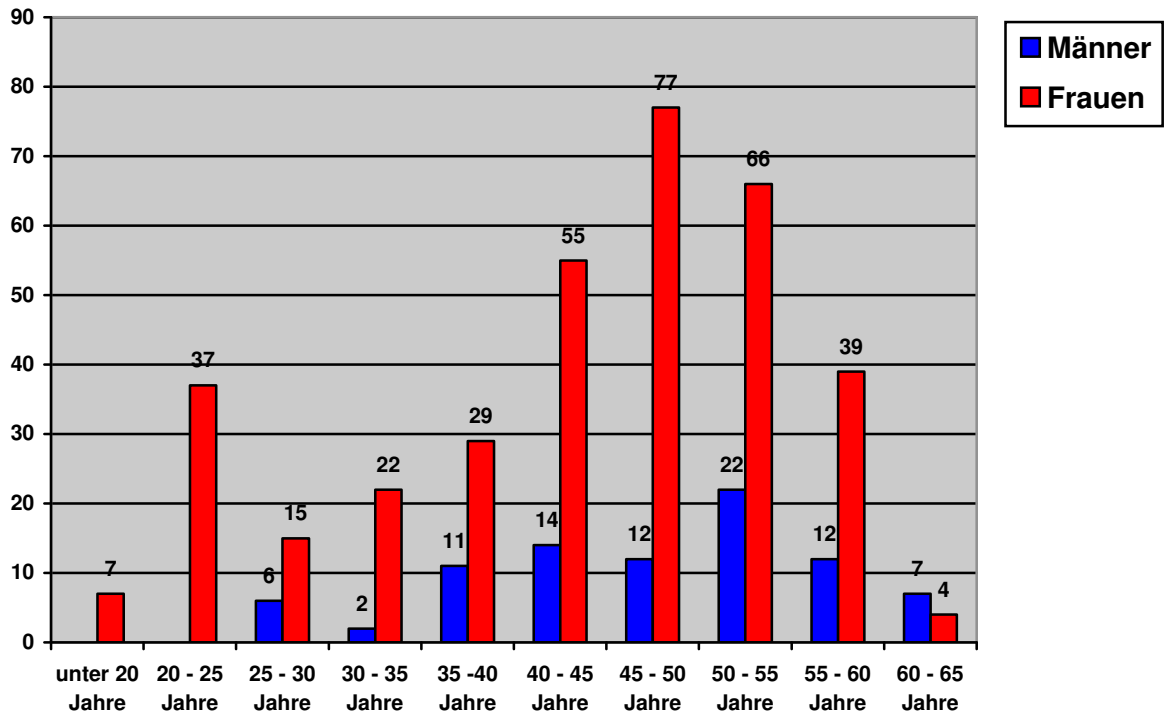
Altersstruktur nach Geschlecht (Verwaltungspersonal und Schreibdienst)



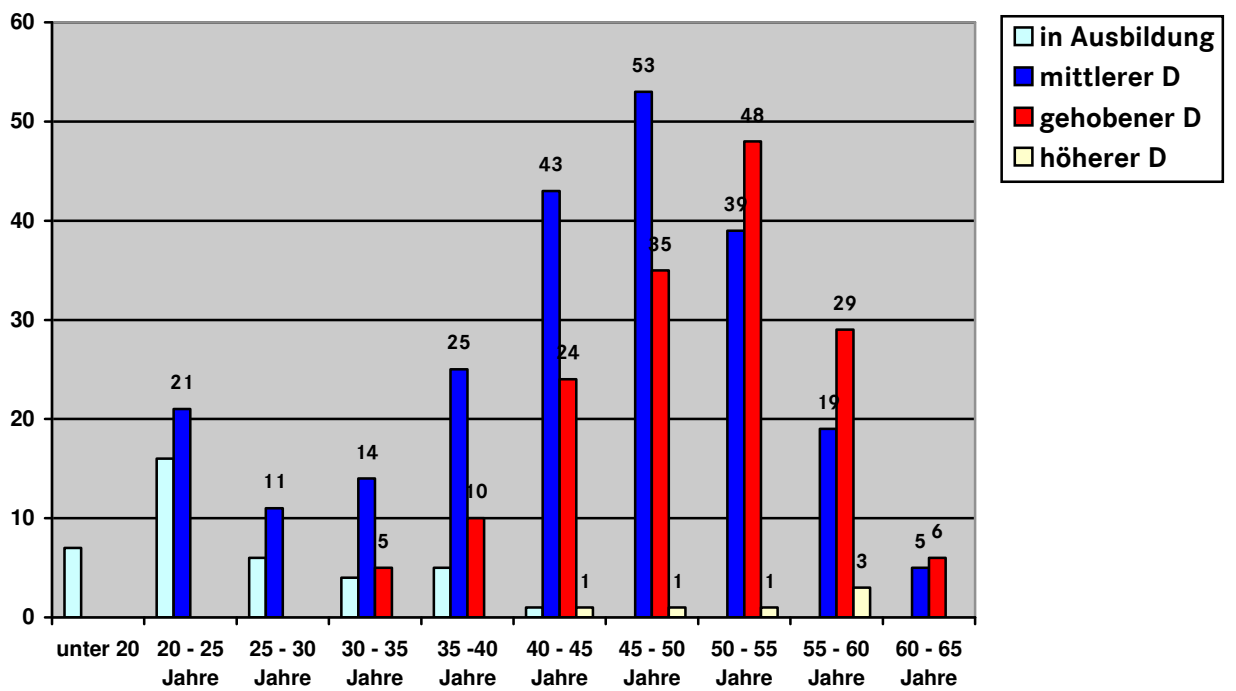
Altersstruktur nach Laufbahnen (Verwaltungspersonal und Schreibkräfte)



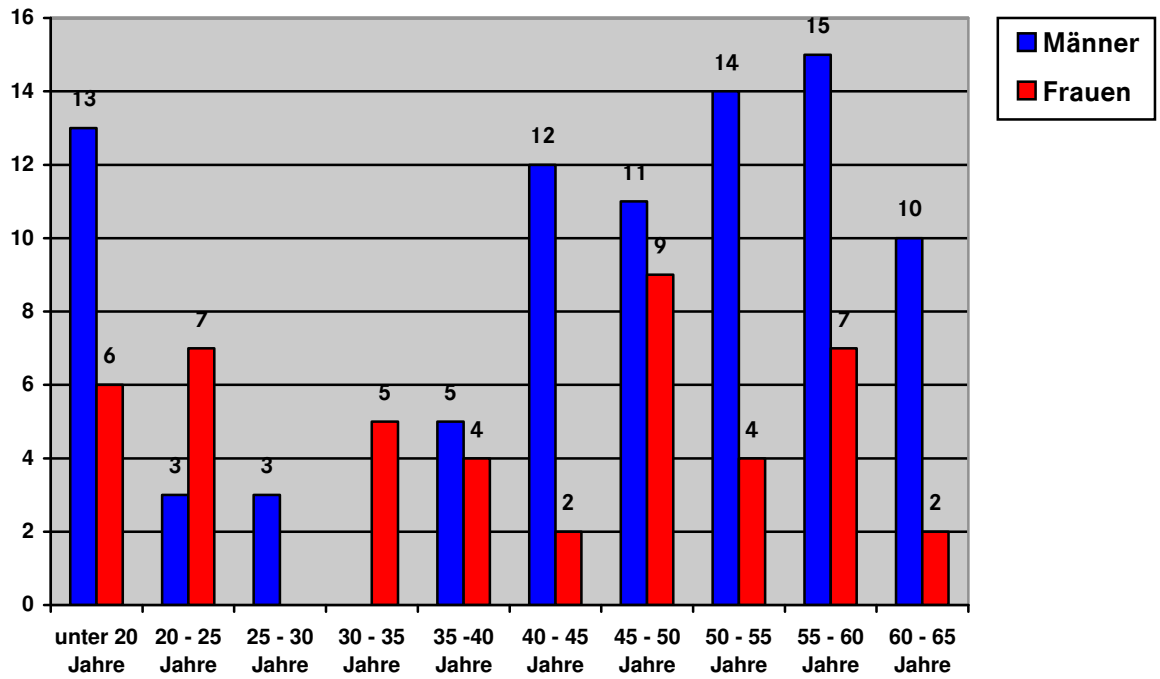
Altersstruktur nach Geschlecht (Sozialberufe)



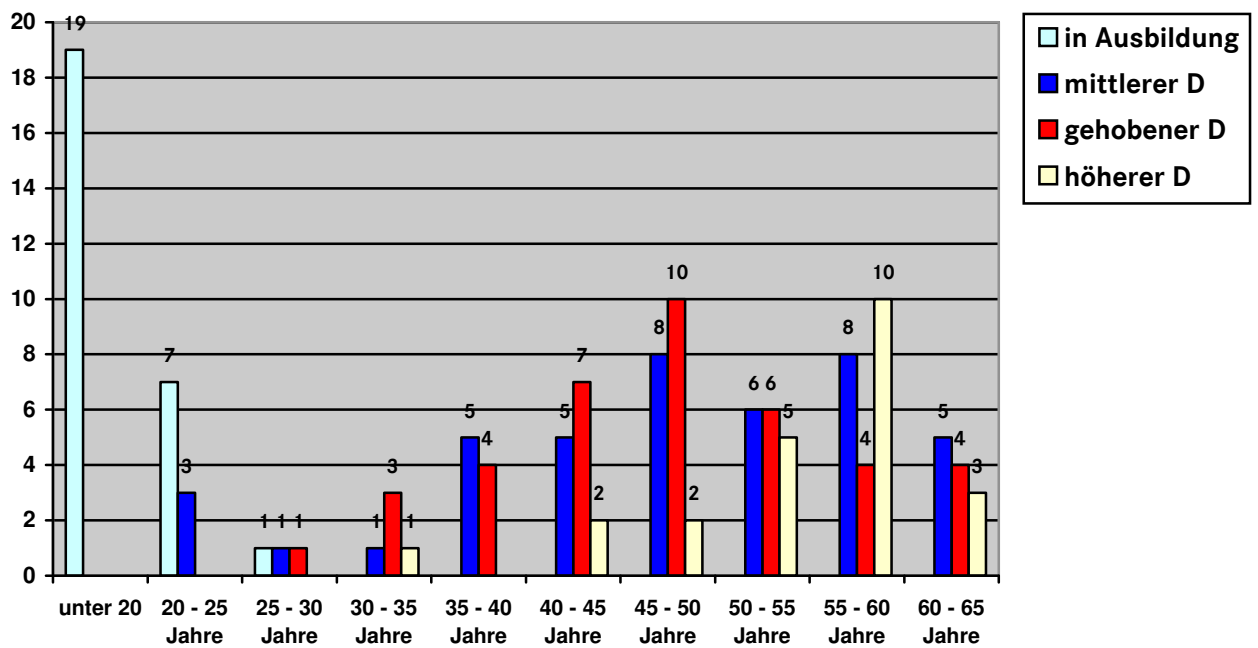
Altersstruktur nach Laufbahnen (Sozialberufe)



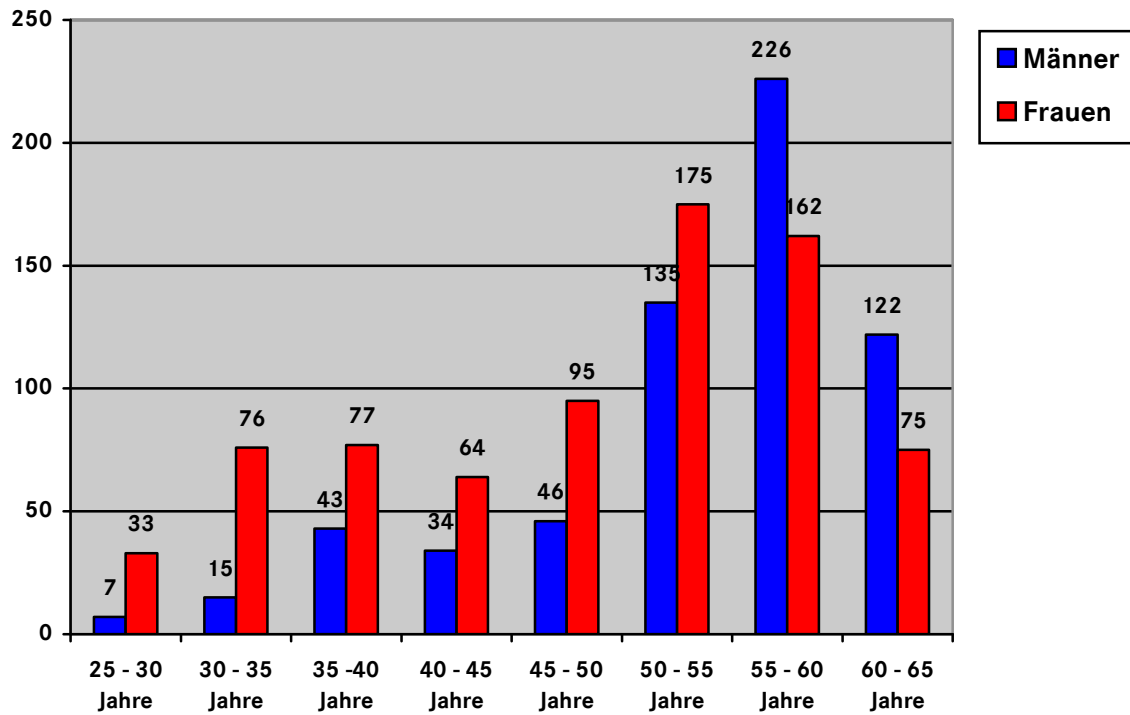
Altersstruktur nach Geschlecht (Bautechnisches Personal)



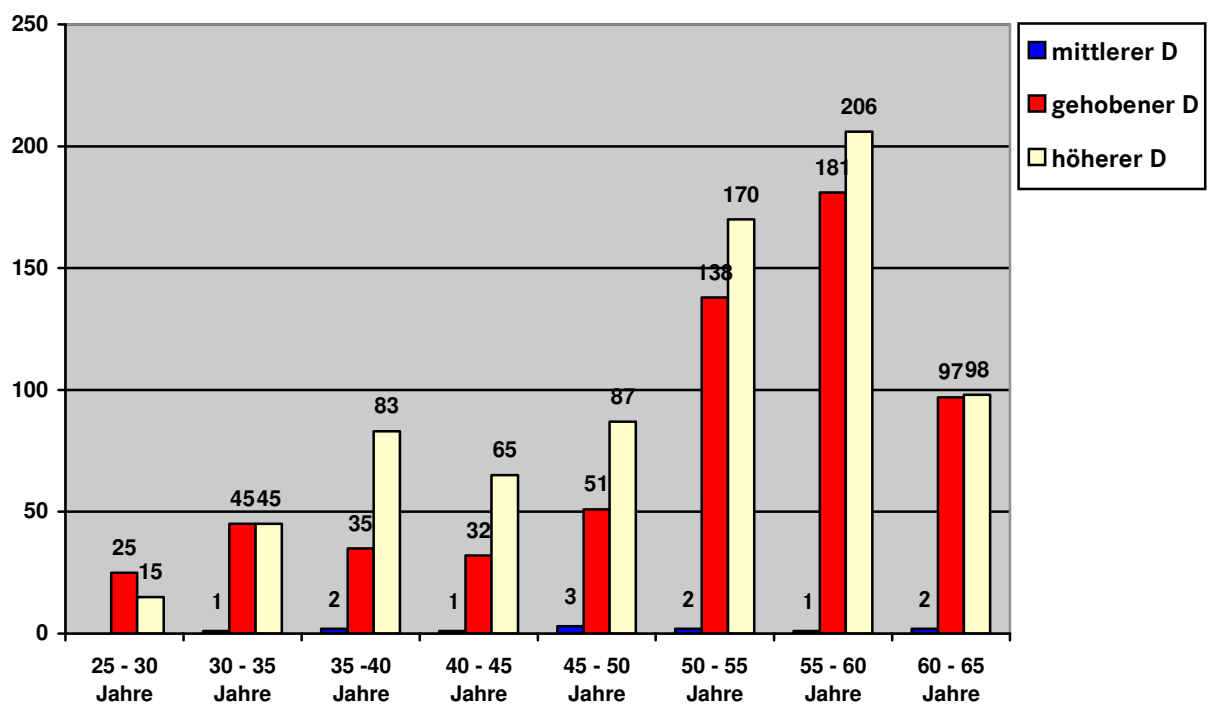
Altersstruktur nach Laufbahnen (Bautechnisches Personal)



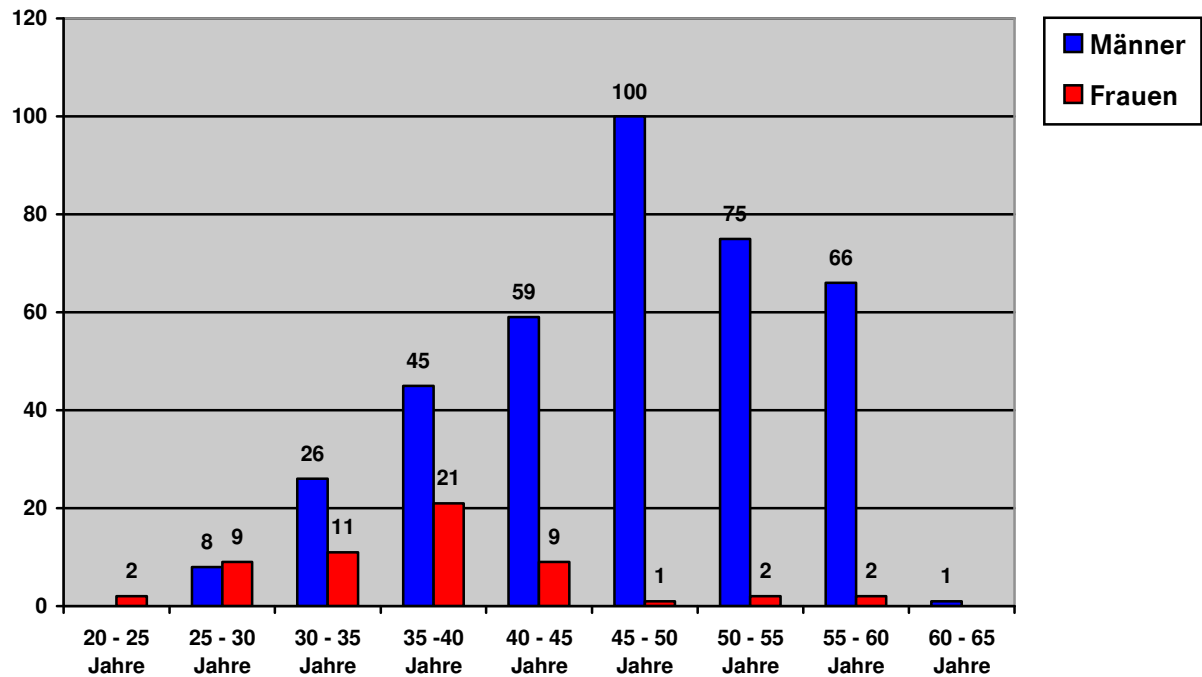
Altersstruktur nach Geschlecht (Lehrpersonal)



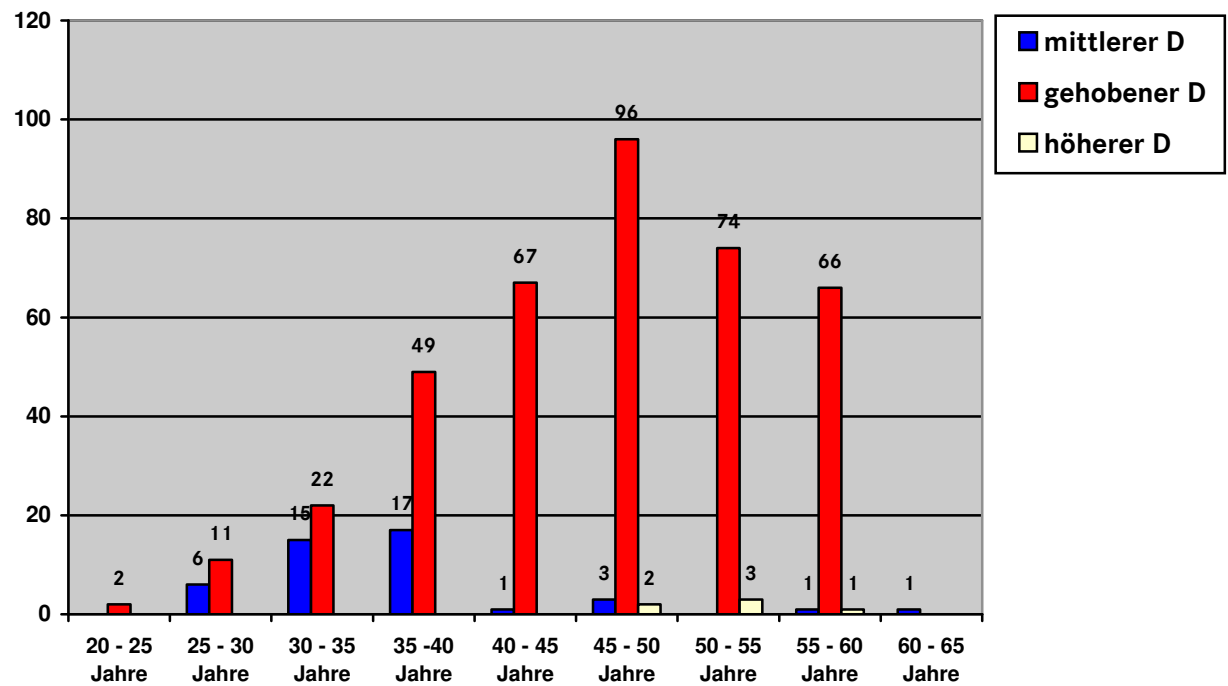
Altersstruktur nach Laufbahnen (Lehrpersonal)



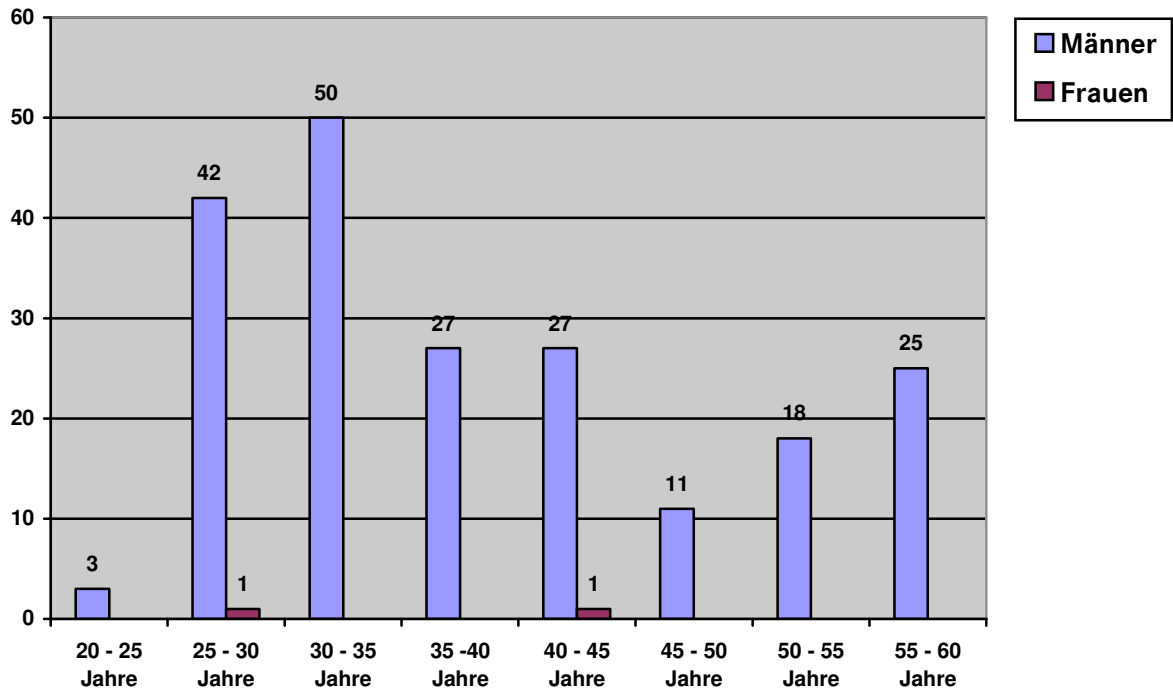
Altersstruktur nach Geschlecht (Polizei)



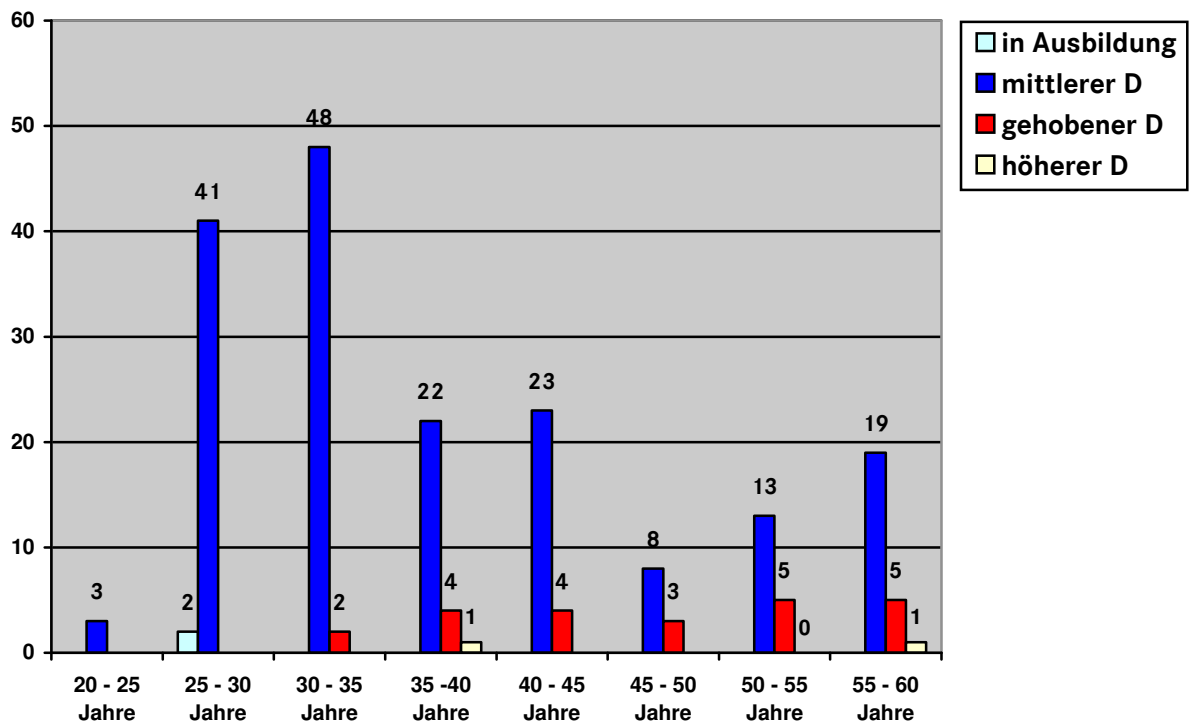
Altersstruktur nach Laufbahnen (Polizei)



Altersstruktur nach Geschlecht (Feuerwehr)



Altersstruktur nach Laufbahnen (Feuerwehr)



1.4 Auszubildende

Der Magistrat der Stadt Bremerhaven hat aufgrund der unverändert schwierigen Lage von jungen Menschen, die auf der Suche nach Ausbildungsplätzen sind, seine Anstrengungen fortgesetzt, um weiterhin über den tatsächlichen Bedarf hinaus Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Durch die finanzielle Unterstützung des Senators für Finanzen war es im Jahr 2006 erneut möglich zusätzliche Ausbildungsplätze anzubieten. Für den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r konnten daher drei weitere Auszubildende eingestellt werden.

Die duale Berufsausbildung befindet sich in einem ständigen Entwicklungs- und Anpassungsprozess. Der Magistrat trägt diesem Umstand Rechnung und bildet auch in neugeschaffenen Berufen aus. Die Palette der Ausbildungsberufe beim Magistrat vergrößerte sich in den vergangenen Jahren stetig. Im Jahr 2006 wurde im Stadttheater zum ersten Mal ein Ausbildungsplatz für den Beruf des Raumausstatters/ der Raumausstatterin eingerichtet.

Ausbildungsplätze insgesamt (Magistrat der Stadt Bremerhaven)

() = davon Frauen

Jahr	2002	2003	2004	2005	2006
Anlagenmechaniker f. Sanitär-, Heizung u. Klimatechnik	0	0	2 (0)	1 (0)	1 (0)
Ausbaufacharbeiter/in	9 (0)	8 (0)	8 (0)	5 (0)	5 (0)
Bauten- u. Objektbeschichter/in	0	0	3 (1)	5 (0)	6 (1)
Bauzeichner/in	4 (2)	5 (3)	4 (2)	3 (1)	2 (0)
Elektroniker/in	4 (0)	8 (0)	9 (1)	8 (1)	9 (2)
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	3 (1)	1 (1)	3 (1)	7 (5)	7 (5)
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0	2 (0)	2 (0)	4 (0)	3 (1)
Gärtner/in	4 (1)	6 (1)	6 (1)	7 (1)	8 (1)
Hochbaufacharbeiter/in	8 (0)	6 (0)	7 (0)	5 (0)	3 (3)
Holzmechaniker/in	13 (1)	14 (1)	14 (1)	11 (1)	9 (1)
Industriemechaniker/in	10 (0)	10 (0)	11 (0)	11 (1)	9 (1)
Informatikkaufmann/-frau	3 (1)	4 (1)	3 (0)	4 (0)	4 (0)
IT-Systemelektroniker/in	2 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)	4 (0)
Kommunikationselektroniker/in	2 (0)	2 (0)	1 (0)	0	0
Konstruktionsmechaniker/in	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
Maskenbildner/in	0	1 (1)	1 (1)	2 (2)	2 (2)
Maßschneider/in	5 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)
Maurer/in	0	2 (0)	0	1 (0)	2 (2)
Mechatroniker/in	4 (1)	2 (0)	1 (0)	0	0
Mediengestalter/in für Digital/Printmedien	0	0	2 (1)	3 (1)	3 (1)
Raumaustatter/in	0	0	0	0	1 (1)
Technische/r Zeichner/in	7 (4)	10 (5)	13 (7)	14 (7)	15 (7)
Vermessungstechniker/in	4 (1)	5 (2)	3 (2)	4 (2)	4 (2)
Verwaltungsfachangestellte/r	40 (23)	55 (22)	51 (28)	49 (30)	46 (32)
Volontär/in	4 (4)	3 (2)	3 (3)	2 (2)	2 (1)
Berufspraktikant/in	38 (31)	39 (32)	42 (36)	39 (29)	36 (33)
Gesamt	165 (74)	192 (75)	198 (89)	194 (87)	186 (100)

Neueinstellungen beim Magistrat der Stadt Bremerhaven im Jahr 2006

Ausbildungsberuf	Amt/Einrichtung	Gesamt	davon Frauen
Anlagenmechaniker/in	SI	1	0
Ausbaufacharbeiter/in	40/Tonnendh.	2 **	0
Bauten- und Objektbeschichter/in	40/Tonnendh.	3 **	1
Elektroniker/in	40/Tonnendh.	2 **	1
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	41 B, 90	2	2
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	46	2	1
Gärtner/in	67	2	0
Hochbaufacharbeiter/in	40/Tonnendh.	2 **	0
Holzmechaniker/in	40/Tonnendh.	2 **	1
Informatikkaufmann/-frau	51, HKH	2	0
IT-System-Elektroniker/in	40 S, 50	2	0
Konstruktionsmechaniker/in	46	1	0
Maskenbildner/in	46	1	1
Maurer/in	40/Tonnendh.	1 **	0
Maßschneider/in	46	1	1
Raumausstatter/in	46	1	1
Technische/r Zeichner/in	40/GLA	3	1
Vermessungstechniker/in	62	2	1
Verwaltungsfachangestellte/r	div.	14+3 *	11
Berufspraktikant/in	div.	39	35
Gesamt		88	57

* zusätzliche Ausbildungsplätze aus Landesmitteln

** Ausbildungsplätze werden vorgehalten für benachteiligte Jugendliche

Ausbildungsplätze (ausschließlich Männer) bei der Feuerwehr Bremerhaven

Jahr	2002	2003	2004	2005	2006
mittlerer Feuerwehrdienst	17	18	8	4	2
gehobener Feuerwehrdienst	4	4	0	6	2
höherer Feuerwehrdienst	0	0	1	1	1
Gesamt	21	22	8	11	5

1.5 Beurlaubte/Abwesende Beschäftigte

Beamte, Angestellte und Beschäftigte i. S. des TVöD (im Personalbericht 2004 = Lohnempfänger) können entsprechend der nachfolgenden Gründe beurlaubt werden:

Elternzeit

Das Bundeserziehungsgeldgesetz welches bis zum 31.12.2006 die Sachverhalte zu den Bereichen „Erziehungsgeld“ und „Elternzeit für Arbeitnehmer/-innen“ regelt, wurde mit Wirkung vom 01.01.2007 durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) abgelöst.

Elternzeit kann von den Tarifbeschäftigten grundsätzlich bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres eines Kindes in Anspruch genommen werden.

Für Beamte sieht die Elternzeitverordnung entsprechende Regelungen vor.

Beurlaubung aus familiären Gründen

Die Beurlaubungsmöglichkeiten aus familiären Gründen sind für die Bereiche der Beamten und Angestellten (§ 50 BAT) vergleichbar geregelt. Auf Antrag soll Sonderurlaub (Urlaub ohne Fortzahlung der Bezüge) gewährt werden, wenn

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- ein nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger

tatsächlich zu betreuen oder zu pflegen ist und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Gesamtdauer der Beurlaubung aus familiären Gründen ist vor dem Hintergrund der beamtenrechtlichen Vorschriften analog auch für die Angestellten auf 12 Jahre begrenzt.

Die Regelungen des TVöD VKA (z. Z. nur für den Bereich der ehemaligen Lohnempfänger und deren Auszubildende) sehen in § 28 TVöD VKA „Sonderurlaub“ allein folgende Tarifvorschrift vor:

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

Ein Hinweis, der sich (analog § 50 Absatz 1 BAT) explizit auf die o. a. Hauptgründe (zur Erfüllung familiärer Gründe) bezieht, fehlt. Diese Beurlaubungstatbestände werden jedoch als anerkannte „wichtige Gründe“ auch künftig zu berücksichtigen sein und das Gros der Beurlaubungsfälle ausmachen.

Beurlaubung aus sonstigen Gründen

Hierbei handelt es sich um Einzelfallentscheidungen vielfältiger Art. Beispielhaft sollen hier nur 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 des Bremischen Beamtengesetzes ausgesprochen.

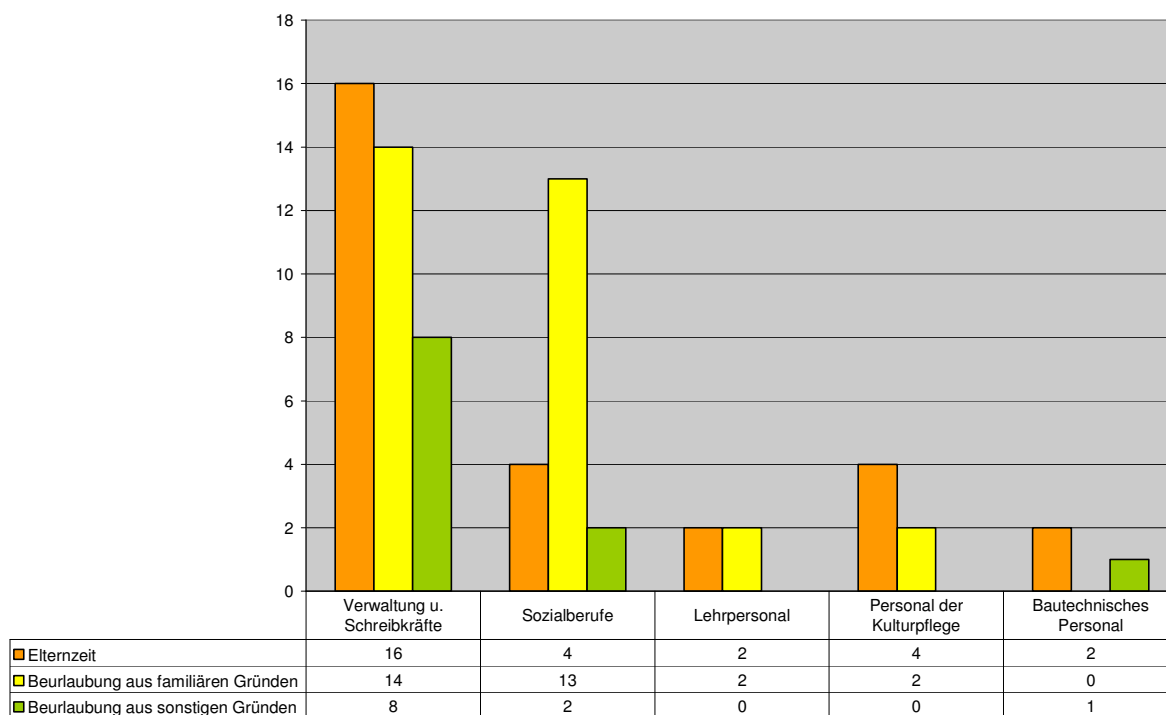
Zum Stichtag 31.12.2006 sind insgesamt 95 Tarifbeschäftigte (ohne zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente) im Bereich des Magistrats und der Wirtschaftsbetriebe beurlaubt/abwesend.

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen die laufenden Beurlaubungen (Stand: 31.12.2006):

Beurlaubte/Abwesende Tarifbeschäftigte:

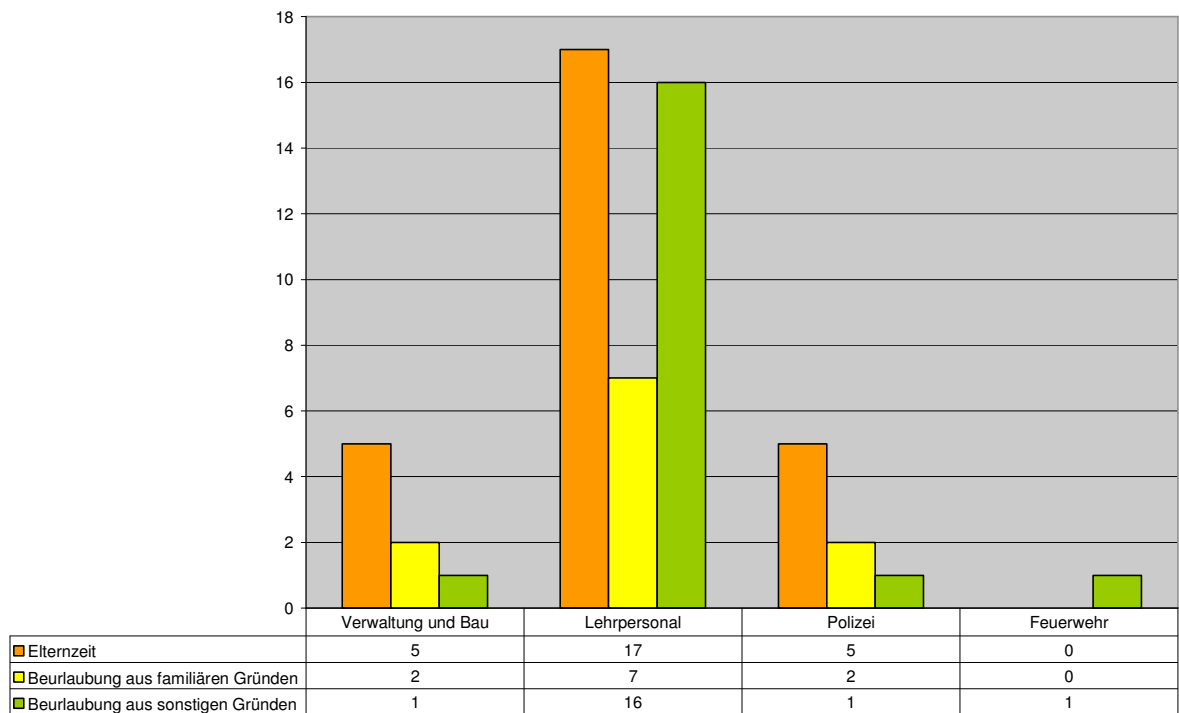
(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Elternzeit	männlich	0	2	0	1	0	3
	weiblich	16	2	2	3	2	25
	gesamt	16	4	2	4	2	28
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0	0
	weiblich	14	13	2	2	0	31
	gesamt	14	13	2	2	0	31
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	3	1	0	0	1	5
	weiblich	5	1	0	0	0	6
	gesamt	8	2	0	0	1	11
Gesamtzahl		38	19	4	6	3	70



Beurlaubte/Abwesende Beamte:

		Verwaltung und Bau	Lehr- personal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Elternzeit	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	5	17	5	0	27
	gesamt	5	17	5	0	27
Beurlaubung aus familiären Gründen	männlich	0	0	0	0	0
	weiblich	2	7	2	0	11
	gesamt	2	7	2	0	11
Beurlaubung aus sonstigen Gründen	männlich	0	7	0	1	8
	weiblich	1	9	1	0	11
	gesamt	1	16	1	1	19
Gesamtzahl		8	40	8	1	57



1.6 Schwerbehinderte Beschäftigte

Nach § 71 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) muss der Magistrat 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Schwerbehinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 v. H. (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Es können jedoch Beschäftigte, deren Grad der Behinderung weniger als 50 v. H. aber mindestens 30 v. H. beträgt, unter bestimmten Voraussetzungen - auf Antrag bei der Agentur für Arbeit - den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Die Gleichstellung dient der Sicherung bzw. der Erlangung eines geeigneten Arbeitsplatzes.

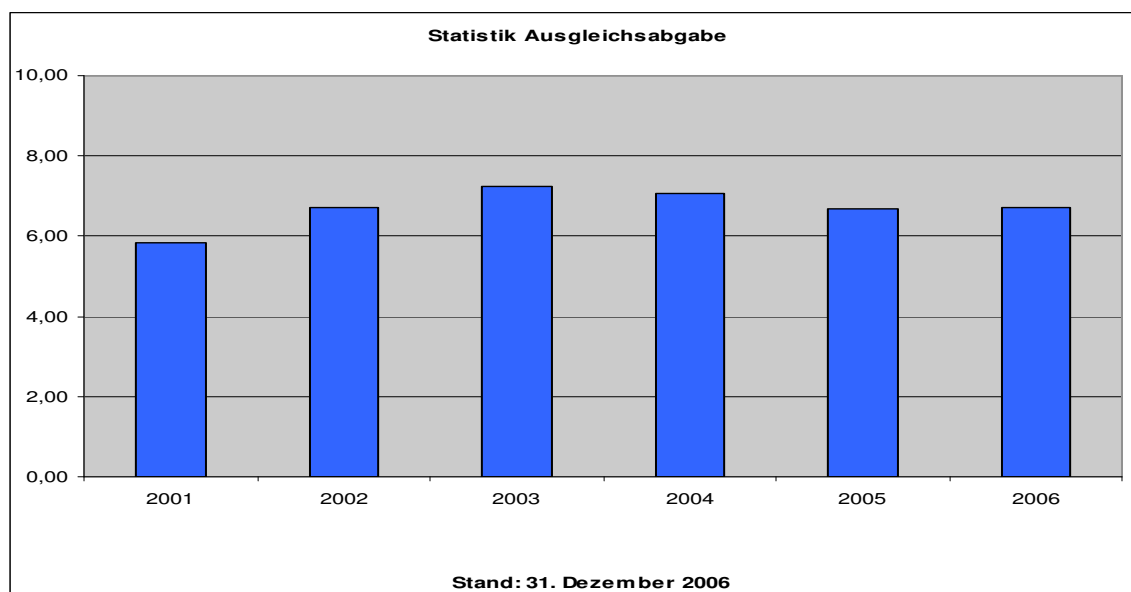
Wird die Pflichtquote von 5% nicht erreicht, muss nach § 77 Abs. 1 SGB IX für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden. Die Höhe der Abgabe ist gem. § 77 Abs. 2 SGB IX wie folgt gestaffelt:

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

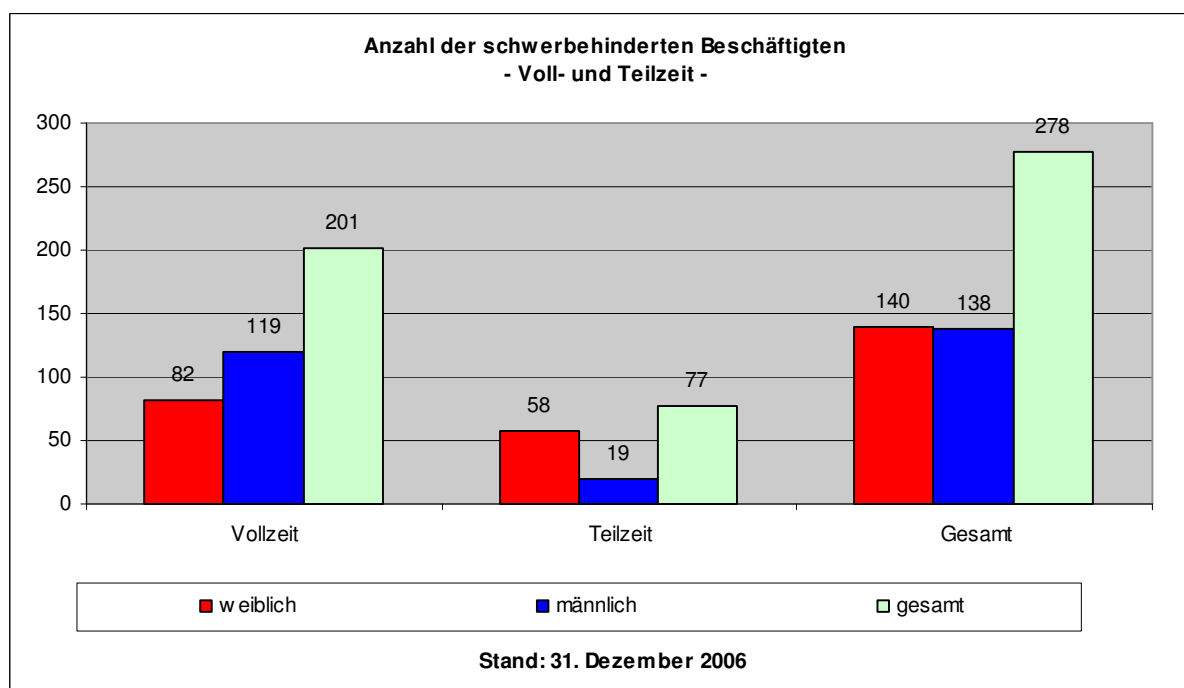
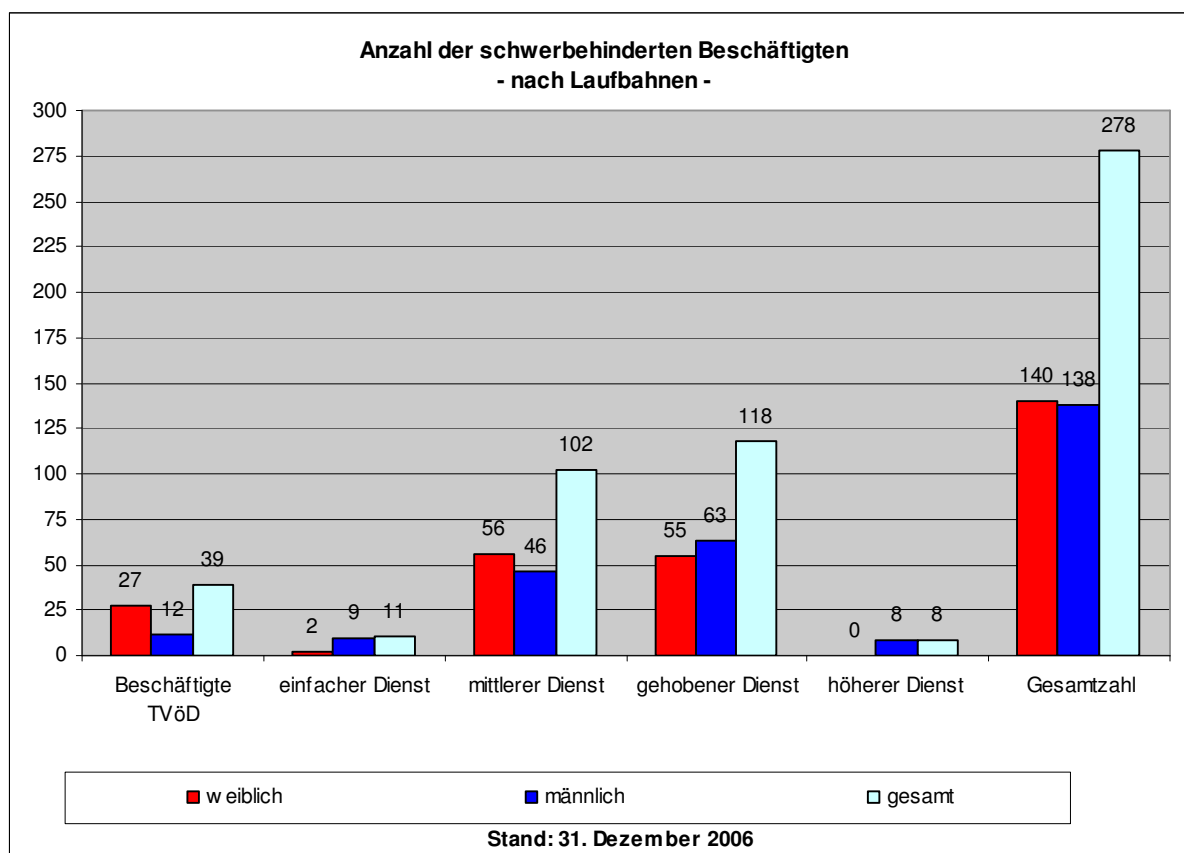
Um diese Vorgaben einhalten zu können, werden bei Stellenausschreibungen im Bereich des Magistrats die schwerbehinderten Menschen bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

Die Quote von 5 % wurde wie in den Vorjahren eingehalten, wobei in diesem Jahr ein leichter Anstieg von 0,05% im Vergleich zum Jahr 2005 zu verzeichnen ist. Dieses liegt an der Tatsache, dass weniger schwerbehinderte Mitarbeiter/innen im Jahr 2006 aus dem städtischen Dienst ausgeschieden sind. Zudem wurde mehr Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen eine Neufeststellung einer Schwerbehinderung zuerkannt und im Gegensatz hierzu weniger Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen die Schwerbehinderung aberkannt.

Das folgende Diagramm verdeutlicht, dass die vom Magistrat erreichte Quote die Pflichtquote auch im Jahr 2006 deutlich übersteigt, da bei einer durchschnittlichen Beschäftigtenanzahl von 4136 Arbeitsplätzen (ohne Stellen von Auszubildenden und Stellen nach § 73 Abs. 2 und 3 SGB IX, die bei der Berechnung von den Arbeitsplätzen abgezogen werden) 206 Pflichtarbeitsplätze mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen besetzt sein müssen. Zum Stichtag 31.12.2006 waren jedoch 278 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten behinderten Beschäftigten besetzt, woraus sich eine Beschäftigungsquote von **6,72%** im Bereich des Magistrats ergibt. Im Vorjahr lag die Quote bei **6,67%**.



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



1.7 Teilzeitbeschäftigte

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

Im Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven stehen ca. 23,5 % der Mitarbeiter (Beamte, Angestellte, Beschäftigte nach TVöD) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (Gesamtbeschäftigte: 4.549, in Teilzeit: 1074). Ca. 93 % = 998 der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Die Teilzeitbeschäftigten sind überwiegend in den Bereichen Lehrpersonal (294 = 27,4 %), Verwaltung und Schreibdienst (248 = 23 %), Reinigungs- und Küchenpersonal (210 = 19,6 %) und Sozialberufe (192 = 17,9 %) zu finden. Der überwiegende Anteil wird hierbei jeweils von den Frauen gehalten.

Tarifbeschäftigte:

Teilzeitbeschäftigte sind Mitarbeiter/innen, deren vertragliche Arbeitsdauer geringer ist als die betriebliche Regelarbeitszeit für Vollzeitkräfte. 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 zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (z. Z. 20 Wochenstunden) kann nach den Bestimmungen des Bremischen Beamtengesetzes gewährt werden. Mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ist eine Teilzeitbeschäftigung zurzeit nur während der Elternzeit möglich. Diese unterhälftige Teilzeitbeschäftigung wird derzeit von einigen Polizeivollzugsbeamtinnen und Verwaltungsbeamtinnen wahrgenommen.

Im Rahmen der aktuellen Veränderungen des Bremischen Beamtengesetzes (ab 01.01.2007) wurde die Möglichkeit eröffnet, auch während einer Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung wahrnehmen zu können.

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

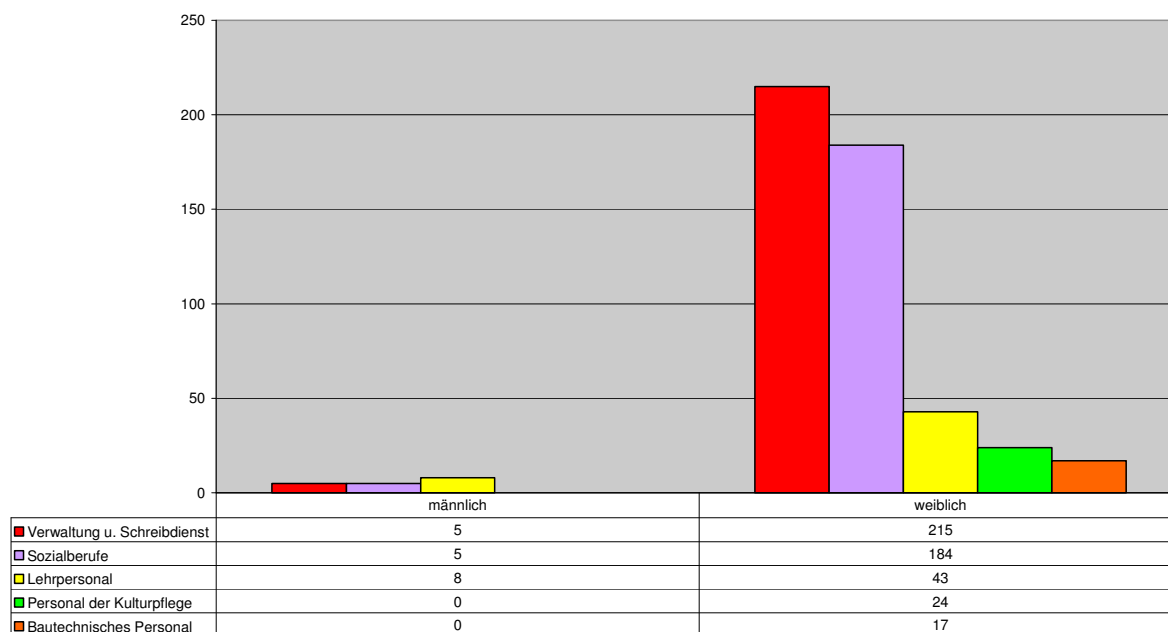
Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
männlich	höh. Dienst	2	0	3	0	0	5
	geh. Dienst	3	1	5	0	0	9
	mittl. Dienst	0	4	0	0	0	4
	einf. Dienst	0	0	0	0	0	0
	Beschäftigte nach TVöD	0	0	0	0	0	0
weiblich	höh. Dienst	0	0	13	0	0	13
	geh. Dienst	45	44	30	3	3	125
	mittl. Dienst	170	140	0	10	14	334
	einf. Dienst	0	0	0	1	0	1
	Beschäftigte nach TVöD	0	0	0	10	0	10
gesamt		220	189	51	24	17	501

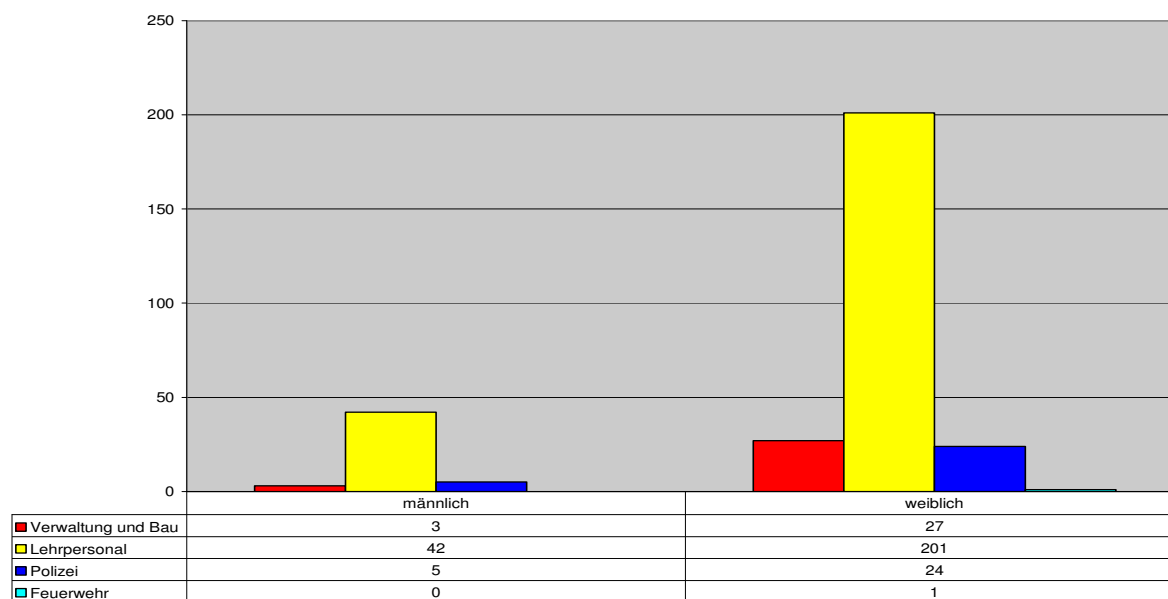
Tarifbeschäftigte in Teilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

**Beamte in Teilzeit:**

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

		Verwaltung und Bau	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
männlich	höh. Dienst	0	32	0	0	32
	geh. Dienst	3	10	3	0	16
	mittl. Dienst	0	0	2	0	2
weiblich	höh. Dienst	1	94	0	0	95
	geh. Dienst	26	107	14	0	147
	mittl. Dienst	0	0	10	1	11
gesamt		30	243	29	1	303



1.8 Beschäftigte in Altersteilzeit

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. Grundlage für den Beamtenbereich stellt § 71 b Bremisches Beamtengesetz (BremBG) dar, zuletzt geändert durch Änderungsgesetz vom 29.01.2001.

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

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

Tarifbeschäftigte:

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

Die Teilnahme an der Altersteilzeit war bis Ende 2003 zahlreich, wurde aber insbesondere durch die unter 60-jährigen in Anspruch genommen. Bis Dezember 2003 gehörten lediglich 13,8 % der Antragsteller/-innen dem Personenkreis der über 60-jährigen an. In seiner Sitzung am 03.12.2003 beschloss der Magistrat, den Personenkreis der unter 60-jährigen grundsätzlich von der Gewährung der Altersteilzeit auszuschließen. Die hieraus resultierende Bewilligungspraxis führte zu einem erheblichen Einbruch in der Anzahl der Antragstellungen. Im Jahre 2006 wurden 24 Altersteilzeitarbeitsverhältnisse neu bewilligt (davon neun aus dem Bereich der Entsorgungsbetriebe).

Seit Beginn der Altersteilzeit wurden im Bereich der Tarifbeschäftigten des Magistrats der Stadt Bremerhaven insgesamt 315 Anträge auf Teilnahme an der Altersteilzeit gestellt und 262 Altersteilzeitbeschäftigungen gewährt (Bescheiderteilung bis 31.12.2006). Auf Grund der von der Bundesregierung beabsichtigten stufenweise Erhöhung der Lebensarbeitszeit von 65 Jahre auf 67 Jahre und der hiermit in Aussicht gestellten Vertrauensschutzregelung bei abgeschlossener Altersteilzeitarbeit (Stichtagsregelung zum 31.12.2006) war es zum Ende 2006 verstärkt zu Anfragen und Antragstellungen gekommen. Diese Zahlen umfassen ausschließlich die *schriftlichen* Anträge und hieraus resultierende Bewilligungen bzw. Ablehnungen.

Der weitaus überwiegende Teil der Antragsteller/-innen entschied sich für das Blockmodell (ca. 97 % = 255/Blockmodell, 7/Teilzeitmodell).

Zum Stichtag 31.12.2006 waren im Bereich des Magistrats (ohne EBB) insgesamt 102 Tarifbeschäftigte im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsvertrages beschäftigt. Zum selbem Stichtag im Jahre 2005 waren es 115 Tarifbeschäftigte. Da die Anzahl der auslaufenden Verträge größer ist als die Anzahl der Neuabschlüsse, ist auch in den kommenden Jahren mit einem Rückgang von Altersteilzeit zu rechnen. Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) gibt vor, dass Altersteilzeitarbeitsverhältnisse vor dem 01.01.2010 beginnen müssen. Spätestens ab diesem Zeitpunkt wird es sich bei der Altersteilzeitarbeit um ein auslaufendes Modell handeln.

Beamte:

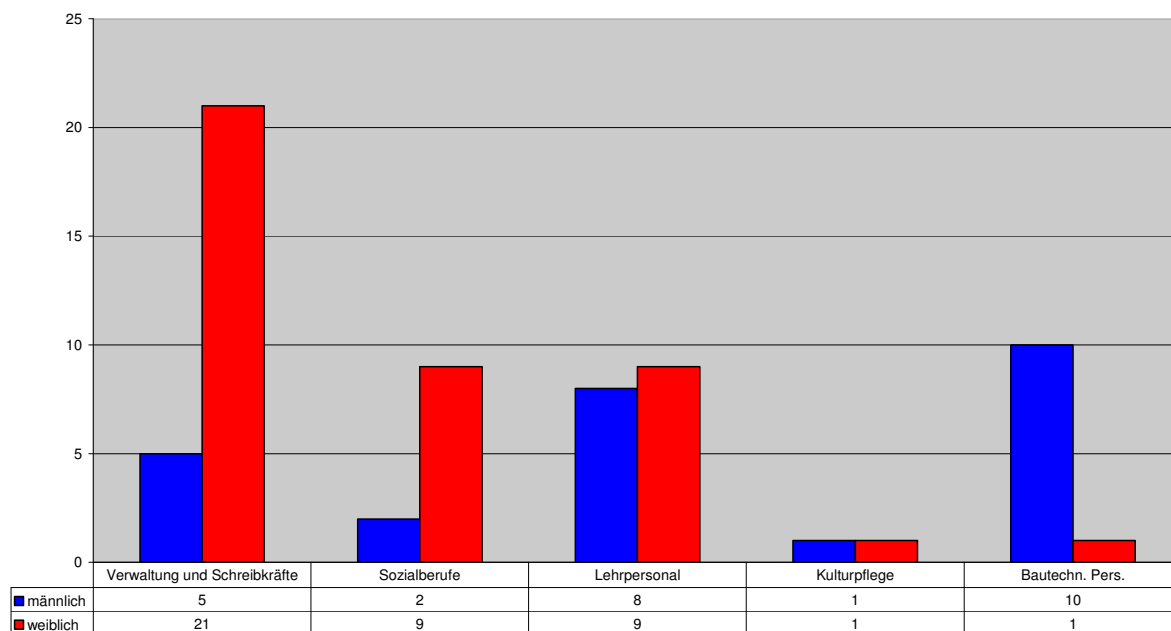
Für die Beamtinnen und Beamten hatte der Magistrat mit Richtlinie vom 26.02.2002 nach Ermächtigung des Senats auf der Grundlage des Bremischen Beamtengesetzes die Gewährung von Altersteilzeit geregelt. Nachdem jedoch der Senat in seiner Sitzung am 27.01.2004 den Beschluss gefasst hat, die Verordnung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

Die nachfolgende Darstellung zeigt die zum Stichtag 31.12.2006 laufenden Altersteilzeitfälle in den ausgewählten Bereichen:

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

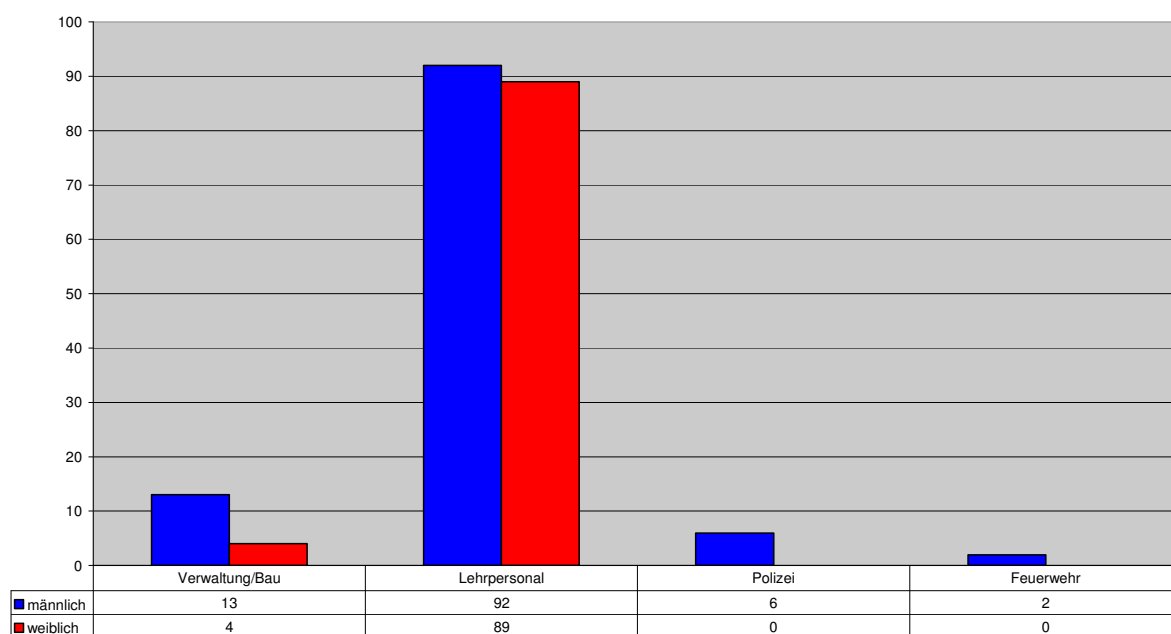
		Verwaltung u. Schreibdienst	Sozialberufe	Lehrpersonal	Personal der Kulturpflege	Bautechn. Personal	gesamt
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	1	1	1	0	3	6
	weiblich	11	5	4	0	0	20
	gesamt	12	6	5	0	3	26
Blockmodell Freistellungsphase	männlich	3	1	7	1	7	19
	weiblich	10	4	4	1	1	20
	gesamt	13	5	11	2	8	39
Teilzeitmodell	männlich	1	0	0	0	0	1
	weiblich	0	0	1	0	0	1
	gesamt	1	0	1	0	0	2
Gesamtzahl		26	11	17	2	11	67



Beamte in Altersteilzeit:

(soweit in den ausgewählten Bereichen vorhanden)

			Verwaltung und Bau	Lehrkräfte	Polizei	Feuerwehr	gesamt	
Blockmodell Arbeitsphase	männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	1	1	
		gehobener Dienst	2	14	0	0	16	
		höherer Dienst	3	25	0	0	28	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	1	28	0	0	29	
		höherer Dienst	0	10	0	0	10	
	gesamt		6	77	0	0	83	
	Blockmodell Freistellungs-	männlich	mittlerer Dienst	0	0	2	2	4
			gehobener Dienst	3	16	4	0	23
höherer Dienst			5	29	0	0	34	
weiblich		mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	1	36	0	0	37	
		höherer Dienst	1	10	0	0	11	
gesamt			10	91	6	2	109	
Teilzeitmodell		männlich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0
			gehobener Dienst	0	2	0	0	2
	höherer Dienst		0	6	0	0	6	
	weiblich	mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	
		gehobener Dienst	0	5	0	0	5	
		höherer Dienst	1	0	0	0	1	
	gesamt		1	13	0	0	14	
	Gesamtzahl		17	181	6	2	206	



1.9 Beamtenversorgung

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

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

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

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

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

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

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

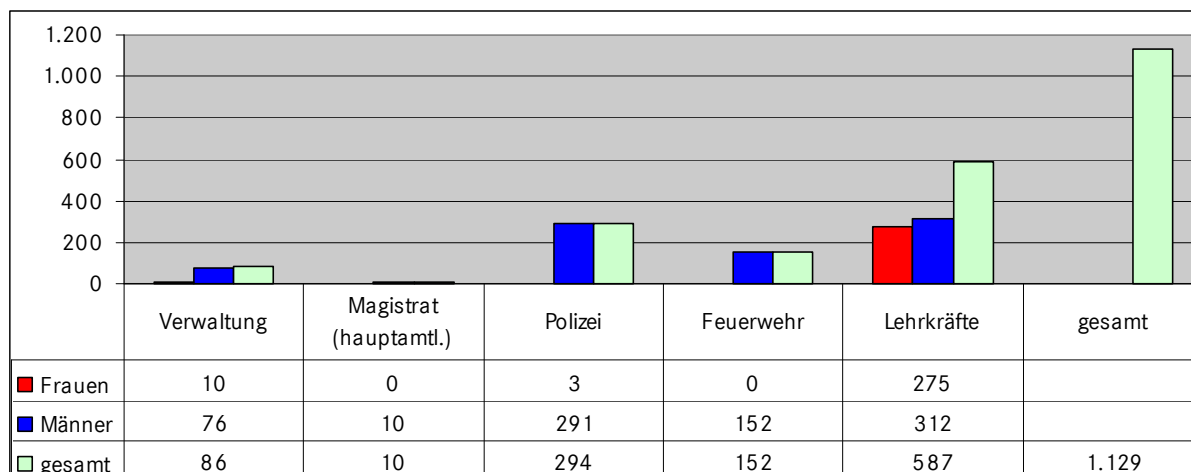
Zum 31.12.2006 wurden für insgesamt 1.563 Personen Versorgungsbezüge gezahlt. Nicht enthalten sind die Versorgungsempfänger des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide (6 Personen).

weiblich	männlich	Gesamt
685	878	1.563

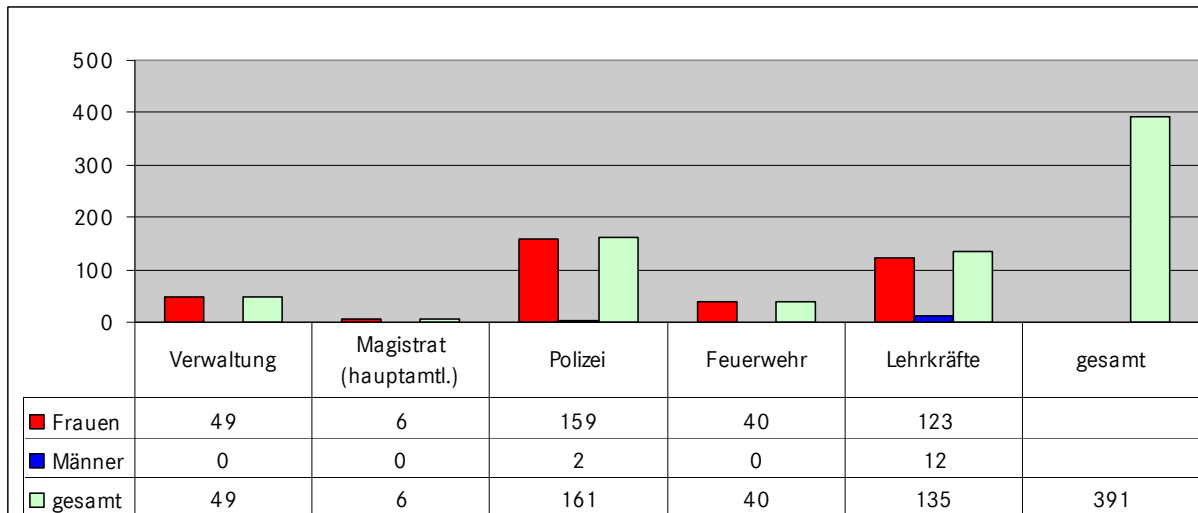
Daneben bezogen 125 ehemalige Mitarbeiter/-innen aus dem Tarifbereich eine zusätzliche Rente nach dem Ortsgesetz.

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

Versorgungsurheber

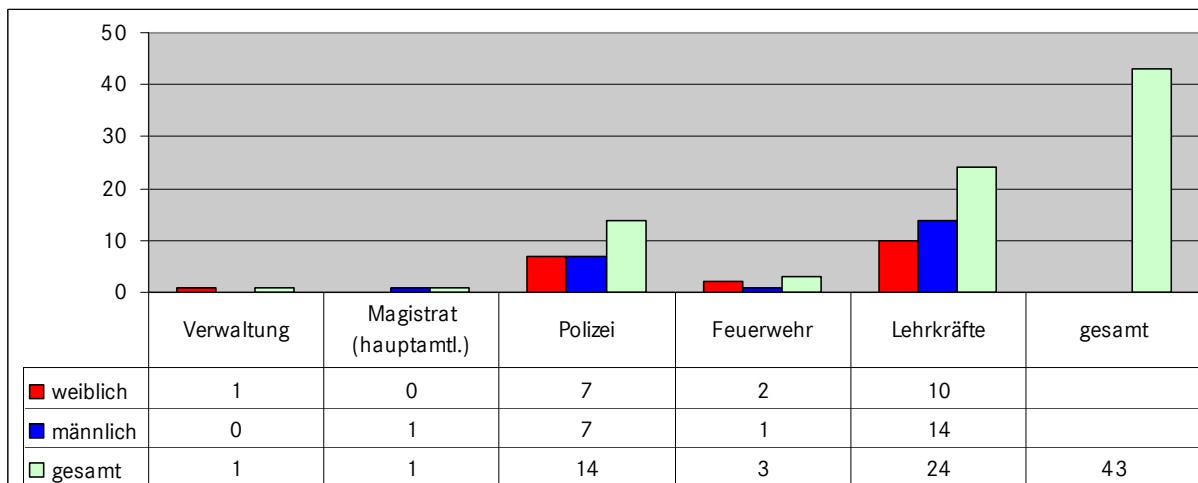


Witwen-/Witwerversorgung



Waisenversorgung

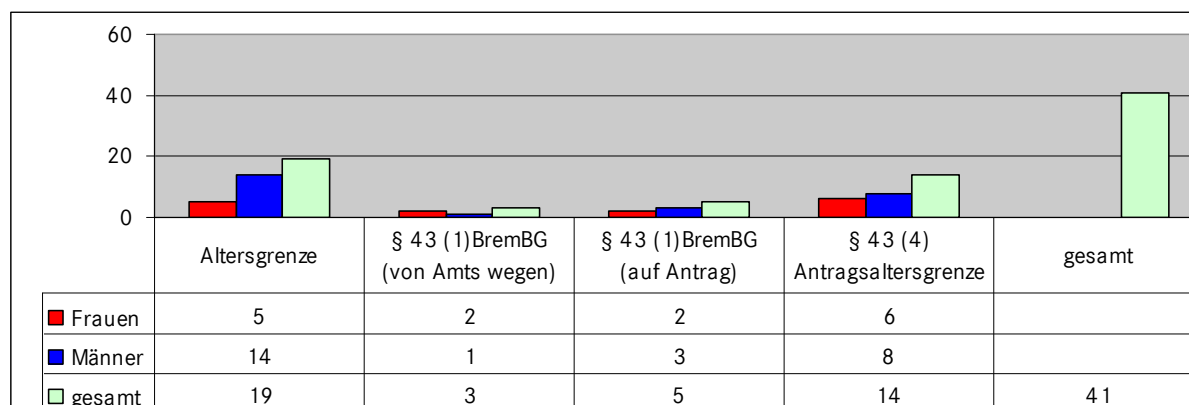
(Halbwaisen, Vollwaisen, Unfallwaisen)



Darstellung der Versetzungen in den Ruhestand aus Alters- und Krankheitsgründen einschließlich Sterbefälle aus dem aktiven Dienst in der Zeit vom 01.01. bis 31.12.2006 (insgesamt = 63 Personalfälle):

Grund	Verwaltung		Polizei		Feuerwehr		Lehrer	
Altersgrenze	1		6		5		19	
§ 42 BremBG	M	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 31	1	0	6	0	5	0	14	5
Ablauf Zeitbeamtenverhältnis	M	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 1	1	0	0	0	0	0	0	0
vorgez. Altersgrenze	3		entfällt		entfällt		14	
§ 43 Abs. 4 BremBG	M	w	m	w	m	w	m	w
Gesamt: 17	2	1	0	0	0	0	8	6
Dienstunfähigkeit einschl. Sterbefall aus aktivem Dienst	0		4		2		3	
von Amts wegen § 43 Abs. 1 BremBG	m	w	m	w	M	w	m	W
Gesamt: 9	0	0	2	2	2	0	2	1
Dienstunfähigkeit	0		0		0		5	
auf Antrag § 43 Abs.1 BremBG	m	w	m	w	m	w	m	W
Gesamt: 5	0	0	0	0	0	0	3	2

Exemplarische Darstellung der Versetzungen in den Ruhestand im Jahr 2006 am Beispiel der Lehrkräfte:



1.10 Überplanmäßiges Personal

Nach § 9 Absatz 1 Ziffer 2 der Haushaltssatzung 2006 ist der Personal- und Organisationsausschuss ermächtigt, „in Fällen eines unabweisbaren und nicht aufschiebbaren Bedarfs im Rahmen der verfügbaren Mittel Beamtenplanstellen und überplanmäßige Stellen für Angestellte und Arbeiter zu schaffen“. Bei diesem „überplanmäßig anerkannten Bedarf“ handelt es sich i. d. Regel um Projekte, Sonderaufgaben oder fremdfinanzierte Aufgaben, die entweder zeitlich befristet sind oder über die endgültig im Rahmen der nächsten Haushaltsberatungen entschieden wird.

„Soweit Aufgaben nicht mehr oder nur noch eingeschränkt wahrgenommen werden, wird das insoweit freigestellte Personal in den Personalüberhang überführt („internes Arbeitsamt“). Die entsprechenden Personalkostenbudgets verbleiben grundsätzlich in den Fachkapiteln. Die entsprechenden Stellen/-anteile bzw. Budgets sind zum nächsten Stellen- bzw. Haushaltsplan zu streichen“ (§ 9 Absatz 3 der Haushaltssatzung 2006).

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 aus Zeit, bevorstehender Rentenbeginn, usw.).

Die Zahl der überplanmäßigen Mitarbeiter/-innen hat sich in den vergangenen Jahren grundsätzlich verringert. Insbesondere bei diesem Personenkreis haben sich die Möglichkeiten der 58er-Regelung (noch vor 2004), der Altersteilzeit und die Maßnahmen zur Personalbewirtschaftung verstärkt ausgewirkt.

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

Stand: 31.12.2005

	Anzahl üpl.	Laufbahnen				Bereiche			
		höher.Dienst	geh. Dienst	mittl. Dienst	einf. Dienst	Verwaltung und Schreibdienst	Soziale Berufe	Bautechnik und sonst. Technik	Lehrpersonal
Angestellte weibl.	16	1	1	13	1	14	1	0	1
Angestellte männl.	14	1	4	8	1	9	0	5	0
Beschäftigte TVöD weibl.	2								
Beschäftigte TVöD männl.	1								
	33								

Stand: 31.12.2006

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

Im Hinblick auf die gegenüber dem Stand 31.12.2005 leicht erhöhte Anzahl ist zu berücksichtigen, dass im Sommer 2006 sieben Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Der Prüfungsbester konnte direkt auf eine Planstelle vermittelt werden. Die verbleibenden sechs ehemaligen Auszubildenden wirken sich in der vorstehenden Übersicht erhöhend aus.

Wie schon im Jahre 2005 sind darüber hinaus sechs Mitarbeiter/-innen (= fünf ganztags, eine halbtags) überplanmäßig im Bereich der Arbeitsgemeinschaft „ARGE Job-Center-Bremerhaven“ eingesetzt. Die Personalkosten werden von der Bundesanstalt für Arbeit erstattet.

2. Personal-/Strukturveränderungen

2.1 Stellenentwicklung

Grundlage für die Übersicht zur Stellenentwicklung sind die in den Stellenplänen 1992 bis 2006/2007 ausgewiesenen planmäßigen Stellen. Dabei wird sowohl der absolute Wert als auch die prozentuale Veränderung gegenüber dem jeweiligen Vorjahreswert angegeben.

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.

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" <i>Einrichtung für sozialpädagogische Dienstleistungen</i>
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“ Der verbleibende Teil der Volkshochschule wird zum 01.01.2007 wieder in ein Amt umgewandelt.

Stellenentwicklung

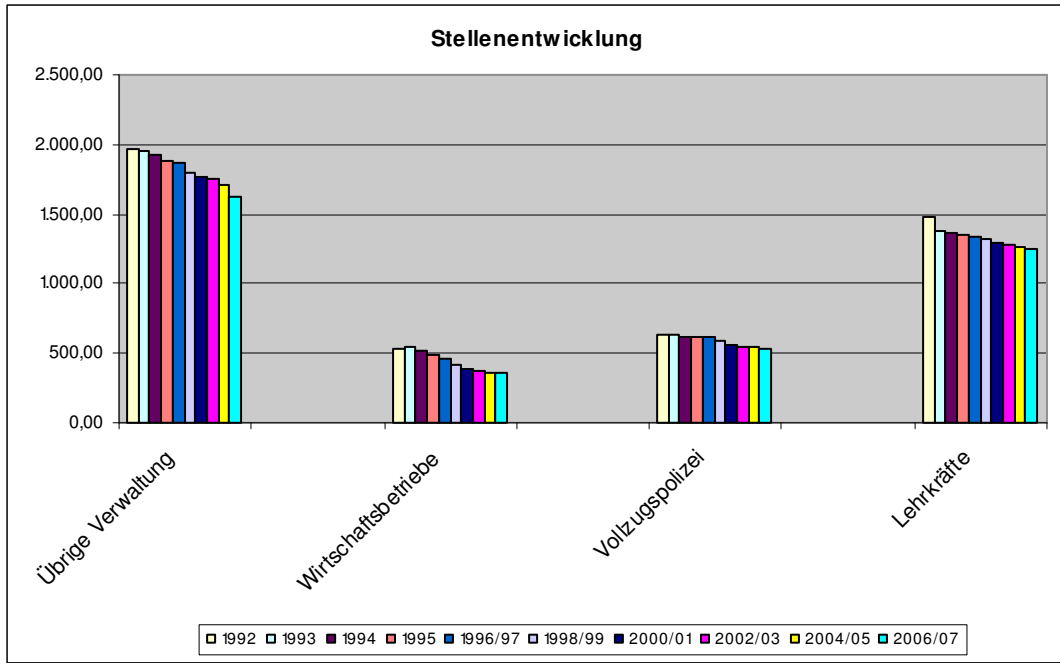
	1992	1993	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	1994	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	1995	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	1996/97	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	1998/99	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2000/01	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2002/03	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2004/05	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	2006/07	Entwick- lung gegen- über dem Vorjahr	Entwick- lung seit 1992 in %	Entwicklung seit 1992 absolut
Dezernat I	217,82	221,32	1,6%	224,27	1,3%	215,56	-3,9%	223,68	3,8%	213,59	-4,5%	206,73	-3,2%	209,93	1,5%	203,619	-3,0%	200,779	-1,4%	-7,8%	-17,041
Dezernat II	66,70	65,70	-1,5%	65,20	-0,8%	63,70	-2,3%	60,70	-4,7%	61,54	1,4%	64,76	5,2%	60,41	-6,7%	58,81	-2,6%	58,01	-1,4%	-13,0%	-8,69
Dezernat III	518,65	519,40	0,1%	505,78	-2,6%	501,87	-0,8%	509,43	1,5%	491,38	-3,5%	490,27	-0,2%	481,10	-1,9%	480,911	0,0%	456,416	-5,1%	-12,0%	-62,234
Dezernat IV	421,10	421,10	0,0%	414,62	-1,5%	405,87	-2,1%	398,00	-1,9%	387,42	-2,7%	385,89	-0,4%	380,11	-1,5%	366,279	-3,6%	355,749	-2,9%	-15,5%	-65,351
Dezernat V	10,00	10,00	0,0%	9,78	-2,2%	9,78	0,0%	8,78	-10,2%	8,50	-3,2%	7,00	-17,6%	6,00	-14,3%	4,50	-25,0%	4,50	0,0%	-55,0%	-5,50
Dezernat VI	267,00	261,00	-2,2%	256,00	-1,9%	250,93	-2,0%	245,01	-2,4%	234,14	-4,4%	228,08	-2,6%	227,58	-0,2%	207,86	-8,7%	173,46	-16,5%	-35,0%	-93,54
Dezernat VII	180,50	180,50	0,0%	182,00	0,8%	175,00	-3,8%	172,00	-1,7%	159,65	-7,2%	152,15	-4,7%	151,65	-0,3%	142,00	-6,4%	137,519	-3,2%	-23,8%	-42,981
Dezernat VIII	6,00	6,00	0,0%	4,00	-33,3%	4,00	0,0%	4,00	0,0%	5,75	43,8%	8,75	52,2%	9,75	11,4%	11,75	20,5%	3,00	-74,5%	-50,0%	-3,00
Dezernat IX	3,00	3,00	0,0%	4,00	33,3%	4,00	0,0%	4,00	0,0%	3,90	-2,5%	3,90	0,0%	3,90	0,0%	4,57	17,2%	4,57	0,0%	52,3%	1,57
Dezernat X Dezernat XII	11,00 249,50	11,00 247,50	0,0% -0,8%	10,50 242,50	-4,5% -2,0%	10,50 233,50	0,0% -3,7%	9,50 227,50	-9,5% -2,6%	9,50 209,55	0,0% -7,9%	7,50 202,85	-21,1% -3,2%	8,12 206,85	8,3% 2,0%	8,10 213,23	-0,2% 3,1%	7,60 208,73	-6,2% -2,1%	-30,9% -16,3%	-3,40 -40,77
Dezernat XIII	11,50	11,50	0,0%	11,50	0,0%	10,50	-8,7%	10,50	0,0%	9,00	-14,3%	9,00	0,0%	9,00	0,0%	9,00	0,0%	9,00	0,0%	-21,7%	-2,50
Übrige Verwaltung ¹⁾²⁾	1.962,77	1.958,02	-0,2%	1.930,15	-1,4%	1.885,21	-2,3%	1.873,10	-0,6%	1.793,92	-4,2%	1.766,88	-1,5%	1.754,40	-0,7%	1.710,629	-2,5%	1.619,333	-5,3%	-17,5%	-343,437
Seestadt Immobilien ³⁾	444,65	446,53	0,4%	433,34	-3,0%	397,08	-8,4%	371,72	-6,4%	328,01	-11,8%	302,00	-7,9%	283,98	-6,0%	268,24	-5,5%	258,929	-3,5%	-41,8%	-185,721
Betrieb f. Informationstechn. ³⁾	35,50	36,50	2,8%	34,25	-6,2%	35,50	3,6%	35,30	-0,6%	33,30	-5,7%	33,30	0,0%	37,60	12,9%	33,60	-10,6%	32,17	-4,3%	-9,4%	-3,329
Volkshochschule ³⁾	25,80	24,80	-3,9%	23,80	-4,0%	23,80	0,0%	22,80	-4,2%	21,80	-4,4%	21,05	-3,4%	25,55	21,4%	24,55	-3,9%	25,55	4,1%	-1,0%	-0,25
Helene-Kaisen-Haus ³⁾	25,75	25,75	0,0%	25,75	0,0%	25,75	0,0%	25,75	0,0%	25,75	0,0%	25,75	0,0%	27,75	7,8%	30,50	9,9%	30,50	0,0%	18,4%	4,75
Stadtbau ³⁾	7,00	7,00	0,0%	6,00	-14,3%	6,00	0,0%	6,00	0,0%	6,00	0,0%	5,50	-8,3%	5,50	0,0%	5,50	0,0%	5,50	0,0%	-21,4%	-1,50
Wirtschaftsbetriebe ³⁾	538,70	540,58	0,3%	523,14	-3,2%	488,13	-6,7%	461,57	-5,4%	414,86	-10,1%	387,60	-6,6%	380,38	-1,9%	362,39	-4,7%	352,65	-2,7%	-34,5%	-186,05
Polizeiführungsstab ¹⁾	80,50	80,50	0,0%	76,50	-5,0%	75,50	-1,3%	70,50	-6,6%	65,50	-7,1%	58,50	-10,7%	58,00	-0,9%	57,00	-1,7%	53,50	-6,1%	-33,5%	-27,00
Schutzpolizei	434,00	434,00	0,0%	432,00	-0,5%	433,00	0,2%	433,00	0,0%	409,10	-5,5%	399,50	-2,3%	383,50	-4,0%	378,00	-1,4%	375,00	-0,8%	-13,6%	-59,00
Kriminalpolizei	114,50	118,50	3,5%	114,50	-3,4%	113,50	-0,9%	113,50	0,0%	109,71	-3,3%	107,50	-2,0%	105,50	-1,9%	109,50	3,8%	108,50	-0,9%	-5,2%	-6,00
Vollzugspolizei ¹⁾	629,00	633,00	0,6%	623,00	-1,6%	622,00	-0,2%	617,00	-0,8%	584,31	-5,3%	565,50	-3,2%	547,00	-3,3%	544,50	-0,5%	537,00	-1,4%	-14,6%	-92,00
Grundschulen	289,00	277,00	-4,2%	283,00	2,2%	292,00	3,2%	292,00	0,0%	282,00	-3,4%	271,00	-3,9%	258,00	-4,8%	258,00	0,0%	252,00	-2,3%	-12,8%	-37,00
Sonderschulen	109,00	88,00	-19,3%	85,00	-3,4%	83,00	-2,4%	92,00	10,8%	90,00	-2,2%	94,00	4,4%	103,00	9,6%	108,00	4,9%	120,00	11,1%	11,1%	11,00
Weiterführende Schulen	675,00	649,00	-3,9%	632,00	-2,6%	628,00	-0,6%	618,00	-1,6%	618,00	0,0%	611,00	-1,1%	605,00	-1,0%	595,00	-1,7%	579,00	-2,7%	-14,2%	-96,00
Abend- und Berufsbildende Schulen	26,00 383,00	24,00 347,00	-7,7% -9,4%	24,00 339,00	0,0% -2,3%	20,00 323,00	-16,7% -4,7%	20,00 313,00	0,0% -3,1%	20,00 305,00	0,0% -2,6%	20,00 304,00	0,0% -0,3%	20,00 297,00	0,0% -2,3%	20,00 289,00	0,0% -2,7%	20,00 285,00	0,0% -1,4%	-23,1% -1,4%	-6,00 -98,00
Lehrkräfte	1.482,00	1.385,00	-6,5%	1.363,00	-1,6%	1.346,00	-1,2%	1.335,00	-0,8%	1.315,00	-1,5%	1.300,00	-1,1%	1.283,00	-1,3%	1.270,00	-1,0%	1.256,00	-1,1%	-15,2%	-226,00

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

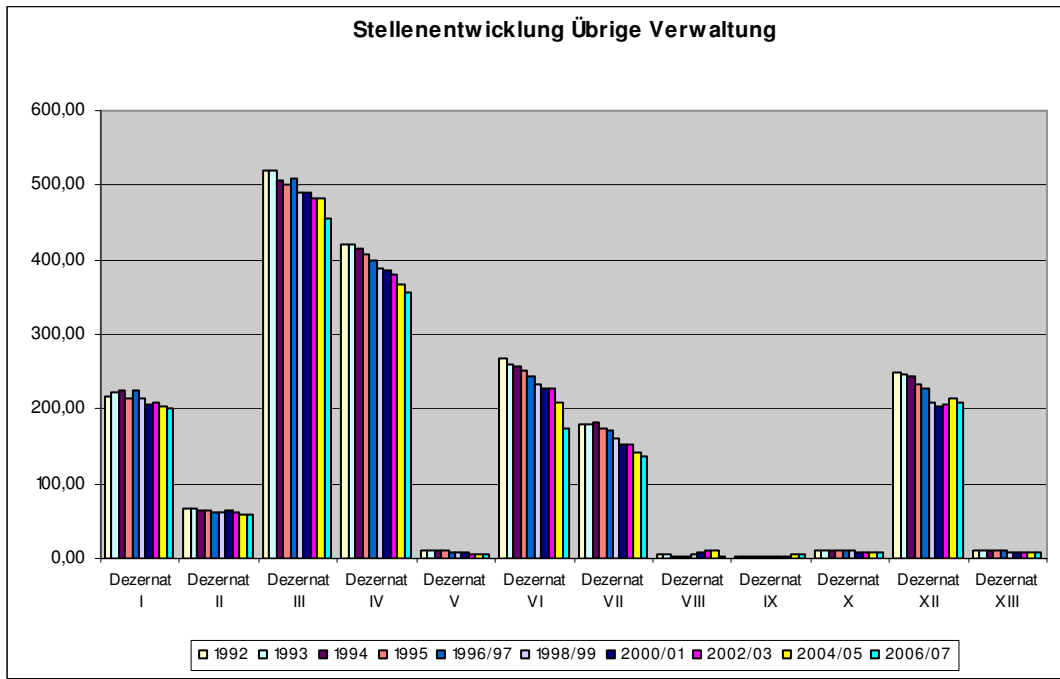
²⁾ Nicht enthalten sind die Stellen für freigestellte Personalratsmitglieder, deren Geschäftszimmerangestellte sowie für Frauenbeauftragte und die zum Stellenplan 2004/2005 neu eingerichteten 3 Stellen Verwaltungsmodernisierung.

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

In allen Bereichen werden die seit Jahren vorherrschenden Einsparbemühungen deutlich:



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



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

Jahr	Beamte	Angestellte	Lohnempfänger	Gesamt
1992	413,60	1.249,42	299,75	1.962,77
1993	409,60	1.243,92	304,50	1.958,02
1994	405,43	1.216,42	308,30	1.930,15
1995	398,78	1.194,59	291,84	1.885,21
1996/97	408,70	1.181,56	282,84	1.873,10
1998/99	386,27	1.148,05	259,60	1.793,92
2000/01	380,47	1.138,83	247,58	1.766,88
2002/03	386,97	1.128,56	238,87	1.754,40
2004/05	397,88	1.089,879	222,87	1.710,629
2006/07	359,955	1.041,989	217,389	1.619,333
Entwicklung in %	-13,0%	-16,6%	-27,5%	-17,5%
Entwicklung absolut	-53,65	-207,431	-82,36	-343,437

Refinanzierte Stellen (Stand Stellenplan 2006/2007)

Amt	Anzahl	Funktion	Bemerkung
Referat für Wirtschaft	2,5	Stadtangestellte/r	Urban II, befristet bis 31.12.2006
	0,65	Stadtangestellte/r	Regionalforum Bremerhaven, befristet für 5 Jahre (06.04.2008)
Stadtkämmerei	2	Stadtangestellte/r	Hochwasserschutz, davon 1 überplanmäßig anerkannter Bedarf
Feuerwehr	44,64	Feuerwehrtechn. Dienst	Vertrag zwischen d.Freien Hansestadt Bremen u.d. Stadt Bremerhaven über den Brandschutz u.d. Hilfeleistung im Stadtbremischen Überseehafengebiet Bremerhaven
Schulamt	3,5	Oberschulrat/rätin	
Volkshochschule	3	Päd.Mitarbeiter/in /Stadtangestellte/r	Bremisches Weiterbildungsgesetz, teilfinanziert
Sozialamt	10	Stadtangestellte/r	Stationäre Hilfe (Heimhilfe)
	0,5	Stadtangestellte/r	Schulderberatung
	0,5	Bautechniker	Bremer Aufbaubank, technische Prüfung/Überwachung
Amt für Jugend und Familie	4	Stadtangestellte/r	Erziehungsgeldstelle
	20,5	Therapeutische Kräfte	Integrationsgruppen in den Kindertagesstätten
Gesundheitsamt	1	Koordinator	Suchthilfe
	1	Sozialarbeiter/in	Begutachtungsaufgaben des überörtlichen Sozialhilfeträgers
Umweltschutzamt	2	Techn.Angestellte/r /Techniker/in	Wasserbehörde, Erhebung der Abwasserabgabegebühr und der Grundwasserentnahmegebühr, überplanmäßig anerkannte Bedarfe, befristet bis 31.12.2008
Vollzugspolizei, Lehrkräfte, Amt für Bauförderung			Erstattung von 95% der Personalkosten
Vermessungs- und Katasteramt			Erstattung von ca. 50% der Personalkosten, die für die Wahrnehmung von Landesaufgaben entstehen

2.2 Strukturveränderungen

2.2.1 Ausgliederung der beruflichen Bildung aus der Volkshochschule Bremerhaven

Die Stadtverordnetenversammlung hatte am 09.03.2006 die Gründung der „Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH“ beschlossen, um Teilbereiche der beruflichen Bildung von der Volkshochschule hierher zu übertragen. Dies wurde erforderlich, weil die Volkshochschule als kommunaler Wirtschaftsbetrieb aufgrund neuerer Rechtsprechung nicht mehr bei der Vergabe von drittmittelfinanzierten Maßnahmen berücksichtigt worden wäre.

Die „Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH“ ist eine 100 %ige Tochtergesellschaft der „Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH“, deren alleinige Gesellschafterin die Stadt Bremerhaven ist.

Von dem Übergang waren 32 Angestellte und 82 Auszubildende betroffen. Seitens der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) wurden deshalb Tarifverhandlungen gefordert, um Schutzregelungen anlässlich der Privatisierung zu vereinbaren.

Stattdessen gelang es, im Einvernehmen mit ver.di, dem Personalrat und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Personalüberleitungsvertrag zwischen der Stadt Bremerhaven und der „Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH“ zu schließen. Es wurde vereinbart, dass die Gesellschaft mit Wirkung vom 01.07.2006 in alle Arbeits- und Ausbildungsverträge eintritt. Gleichzeitig wurde den Angestellten unter bestimmten Bedingungen (z.B. Insolvenz, Verkauf von Gesellschaftsanteilen) ein Rückkehrrecht zur Stadt Bremerhaven eingeräumt. Außerdem wurde ihnen zugestanden, sich auch während ihrer Tätigkeit bei der Gesellschaft auf freie Stellen bei der Stadt Bremerhaven zu bewerben. Der Personalüberleitungsvertrag sieht außerdem vor, dass die bisherigen Besitz- und Rechtsstände weiterhin durch die „Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH“ garantiert werden.

Bei der Volkshochschule sind die traditionellen Aufgaben aus dem Segment der Erwachsenenbildung verblieben, für deren Wahrnehmung kein Wirtschaftsbetrieb mehr erforderlich ist. Der Magistrat hatte deshalb die Auflösung des Betriebes und Rückumwandlung in ein städtisches Amt mit Ablauf des 31.12.2006 beschlossen.

2.2.2 Einrichtung des Bürgerbüros Nord im Zuge der Konzentration der Verwaltungspolizei im umgebauten Stadthaus 5

Bereits im Jahre 2004 wurden erste Überlegungen hinsichtlich der Sanierung des Stadthauses 5 und der damit verbundenen Zusammenlegung der einzelnen Abteilungen der Verwaltungspolizei unter einem Dach geführt.

Im darauf folgenden Jahr beschlossen der Immobilienausschuss und der Magistrat einen umfangreichen Umbau des Hauses und stellten dafür 1,4 Millionen Euro bereit.

Unter Leitung des Wirtschaftsbetriebes Seestadt Immobilien wurde in rund 10 Monaten Bauzeit das Gebäude umfassend saniert. Während der Umbauphase waren die betroffenen Bereiche der Verwaltungspolizei in verschiedenen Ausweichgebäuden untergebracht. Diese Zeit wurde genutzt, um in der Melde- und Zulassungsstelle intensive, gegenseitige Schulungen in die jeweiligen Fach- und Rechtsgebiete durchzuführen, so dass Reibungsverluste zur Eröffnung bereits weitgehend ausgeschlossen werden konnten.

Durch den Umbau ergab sich die Möglichkeit ein zweites Bürgerbüro nach dem Muster des Bürgerbüros Hanse-Carré zu schaffen. Im August 2006 konnte die Verwaltungspolizei das Gebäude beziehen.

Im Bürgerbüro Nord werden nun die Aufgaben der bisherigen Meldestelle und Zulassungsstelle gemeinsam wahrgenommen.

Der Aufgabenumfang orientiert sich in erster Linie an folgenden Leistungen:

- a) Melde- und Passangelegenheiten (z. B. An-, Um- und Abmeldungen; Beantragung und Änderung von Personalausweisen, Reisepässen und Kinderausweisen, Ausgabe und Änderung von Lohnsteuerkarten; Beantragung von Führungszeugnissen)
- b) Kraftfahrzeugzulassungsangelegenheiten, incl. internationaler Zulassungen.

Die Öffnungszeiten orientieren sich, anders als im Bürgerbüro Hanse-Carré, an den Rahmenbedingungen der anderen Abteilungen der Verwaltungspolizei (Mo. 08.00–12.00 Uhr sowie 15.00–18.00 Uhr, Di. - Do. 08.00–13.00 Uhr und Fr. 08.00–12.00 Uhr). Außerhalb dieser Öffnungszeiten liegende Kontakte der Bürger/innen werden vom Bürgerbüro Hanse-Carré übernommen.

2.3 Tarifpolitische Veränderungen

Am 01. Oktober 2005 ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft getreten. Die Überleitung der Arbeiter (künftig „Beschäftigte“) erfolgte zu diesem Stichtag und erfasste alle, die unter das Tarifrrecht der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber (VKA) fielen und in einem über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnis zur Stadt Bremerhaven standen. Der TVöD löste den bisherigen BMT-G II ab.

Nicht betroffen waren die Angestellten, weil für sie seinerzeit das Tarifrrecht der Länder vereinbart wurde. Die TdL hatte Mitte 2003 die Zuwendungs- und Urlaubsgeldtarifverträge und zum 01. Mai 2004 die Arbeitszeitbestimmungen gekündigt. Um danach in Arbeitsverträgen eigene Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaubsgeld und Zuwendungen vereinbaren zu können, wurde durch den Kommunalen Arbeitgeberverband Bremen e. V. der Bremerhavener Überleitungstarifvertrag mit Ablauf des 31. Dezember 2005 gekündigt.

Die bisher bindende Wirkung an den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) ist in eine Nachwirkung übergegangen. Die Geltung des BAT wird seitdem einzelvertraglich vereinbart, da eine unmittelbare Tarifbindung nicht mehr besteht. Dabei wird gleichzeitig eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden festgelegt und die Zahlung des Urlaubsgeldes und der Zuwendung ausgeschlossen.

Für die Mitarbeiter/-innen des Klinikums Bremerhaven Reinkenheide wurde eine abweichende Regelung getroffen. Aus Anlass der Rechtsformänderung wurde von den Gewerkschaften eine besondere soziale Absicherung gefordert, insbesondere vor dem Hintergrund, dass für die Angestellten keine Tarifbindung mehr besteht. Für die Angestellten wurde dort zum 01. Dezember 2005 der TVöD eingeführt.

Am 22. Februar 2006 beschloss der Magistrat, den Kommunalen Arbeitgeberverband Bremen e. V. zu beauftragen, Tarifverhandlungen zur Überleitung der Angestellten der Stadt Bremerhaven in den TVöD zu führen. Eine Tarifeinigung steht noch aus.

Folgendes Tarifrrecht kommt momentan zur Anwendung:

	Angestellte	Beschäftigte (Arbeiter)
Stadt Bremerhaven	BAT *)	TVöD
EBB	BAT *)	TVöD
Klinikum (ab 01.09.2006 gGmbH)	TVöD	TVöD
Künstler (Stadttheater)	Normalvertrag Bühne	–

*) Bei Neueinstellungen im Angestelltenbereich gilt der BAT aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung mit den o. g. Einschränkungen.

Für die Angestellten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen gilt seit dem 01. November 2006 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), da für diese Bereiche eine Tarifbindung zur TdL besteht.

2.4 Änderungen in der Besoldungsstruktur

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

Änderung des Bremischen Besoldungsgesetzes: Herabsetzung und Streichung der Sonderzahlung

Der Landesgesetzgeber hat mit Wirkung vom 01.08.2006 das Bremische Sonderzahlungsgesetz aufgehoben und die Gewährung der jährlichen Sonderzahlung für Beamtinnen und Beamte im Bremischen Besoldungsgesetz neu geregelt.

Aufgrund der Neuregelung hatten Beamte/Beamtinnen der Besoldungsgruppen

- A 2 bis A 8 einen Anspruch auf Sonderzahlung in Höhe von 840,00 €
- A 9 bis A 11 einen Anspruch auf Sonderzahlung in Höhe von 710,00 €
- ab A 12 sowie Versorgungsempfänger keinen Anspruch auf Sonderzahlung.

Für jedes Kind, für das ein Familienzuschlag gezahlt wurde, erhielten alle Besoldungs- und Versorgungsempfänger ferner eine Sonderzahlung in Höhe von 25,56 €.

Beamte/Beamtinnen, für die nach dem 31.12.2005 erstmalig ein Anspruch auf Dienstbezüge im Geltungsbereich des Bremischen Besoldungsgesetzes entstanden ist, erhalten für die Dauer von drei Jahren nach keine Sonderzahlung.

Bis zur Aufhebung des Bremischen Sonderzahlungsgesetzes erhielten Beamte/Beamtinnen und Versorgungsempfänger einen nach Besoldungsgruppen gestaffelten prozentualen Anteil ihrer Bezüge.

Stellenbewertung und Beförderung:

Innerhalb des Magistrats ergeben sich Veränderungen in der Besoldungsstruktur ferner durch Neubewertung von Planstellen und Beförderungen.

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

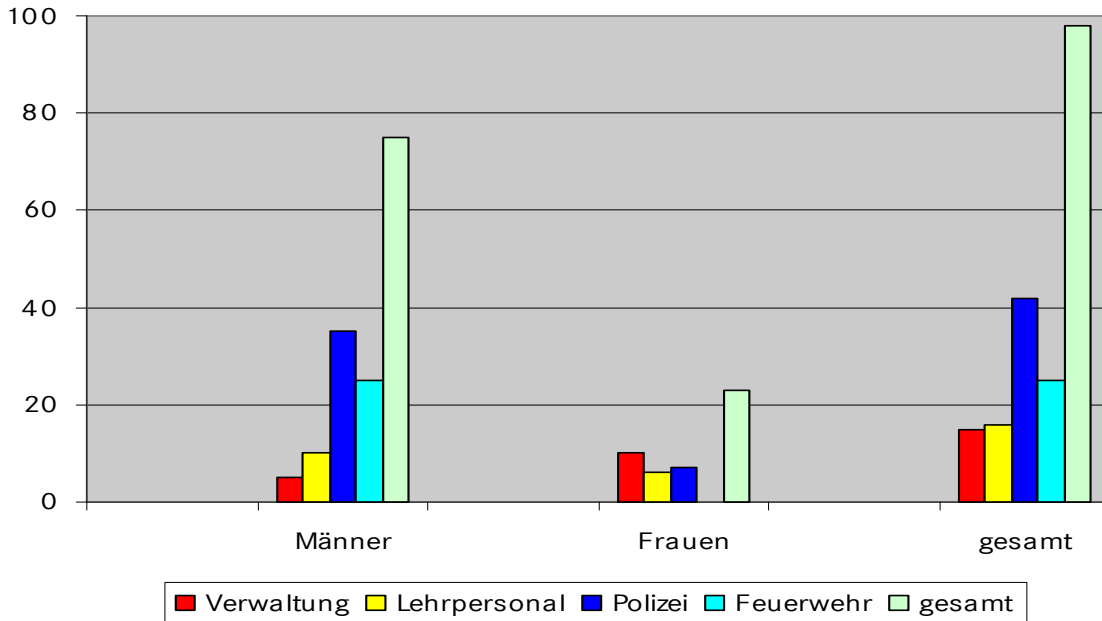
Der beim Magistrat mit Beschluss vom 05.03.1997 eingeführte einheitliche jährliche Beförderungstermin kam letztmalig am 01.10.2006 zur Anwendung. Für die Zukunft hat der Magistrat mit Beschluss vom 20.09.2006 die Aufhebung des einheitlichen jährlichen Beförderungstermins beschlossen. Aufgrund der Trennung von Plan- und Funktionsstelle werden im Bereich der Polizei sowie der Mischfunktionen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst Beförderungen künftig quartalsweise vorgenommen.

Voraussetzung der Beförderungen im Jahr 2006 war, die erfolgreiche Ableistung einer mindestens einjährigen Bewährungszeit auf dem höher bewerteten Dienstposten sowie eine Wartezeit von mindestens zwei Jahren nach der letzten Beförderung. Mit Wirkung zum 01.01.2007 hat der Magistrat durch Beschluss vom 11.10.2006 jedoch auch diese Voraussetzungen geändert (bei Ämtern bis A 12 beträgt die Bewährungszeit künftig sechs Monate, bei Ämtern ab A 13 beträgt sie zwölf Monate; eine Beförderung kann frühestens zwölf Monate nach der letzten Beförderung vorgenommen werden).

Im Jahre 2006 wurden beim Magistrat insgesamt 98 Beförderungen ausgesprochen, Einzelheiten sind der nachstehenden Tabelle und Grafik zu entnehmen. Im Vergleich zum Vorjahr hat es damit insgesamt 23 Beförderungen mehr gegeben.

Beförderungen 2006

	Verwaltung	Lehrpersonal	Polizei	Feuerwehr	gesamt
Männer	5	10	35	25	75
Frauen	10	6	7	0	23
gesamt	15	16	42	25	98

**Spezifizierung für 2006**

Verwaltung:

- 2 Beförderungen nach A 10
- 7 Beförderungen nach A 11
- 1 Beförderung nach A 12
- 3 Beförderungen nach A 13
- 2 Beförderungen nach A 14

Lehrpersonal:

- 1 Beförderung nach A 13 + Zulage
- 10 Beförderungen nach A 14
- 1 Beförderung nach A 14 + Zulage
- 1 Beförderung nach A 15
- 3 Beförderungen nach A 15 + Zulage

Polizei:

- 7 Beförderungen nach A 9
- 31 Beförderungen nach A 10
- 3 Beförderungen nach A 11
- 1 Beförderung nach A 15

Feuerwehr:

- 9 Beförderungen nach A 8
- 10 Beförderungen nach A 9 *
- 2 Beförderungen nach A 13

* Zusätzlich wurden vier Beamten, die sich bereits in der Besoldungsgruppe A 9 befanden, eine Zulage gewährt.

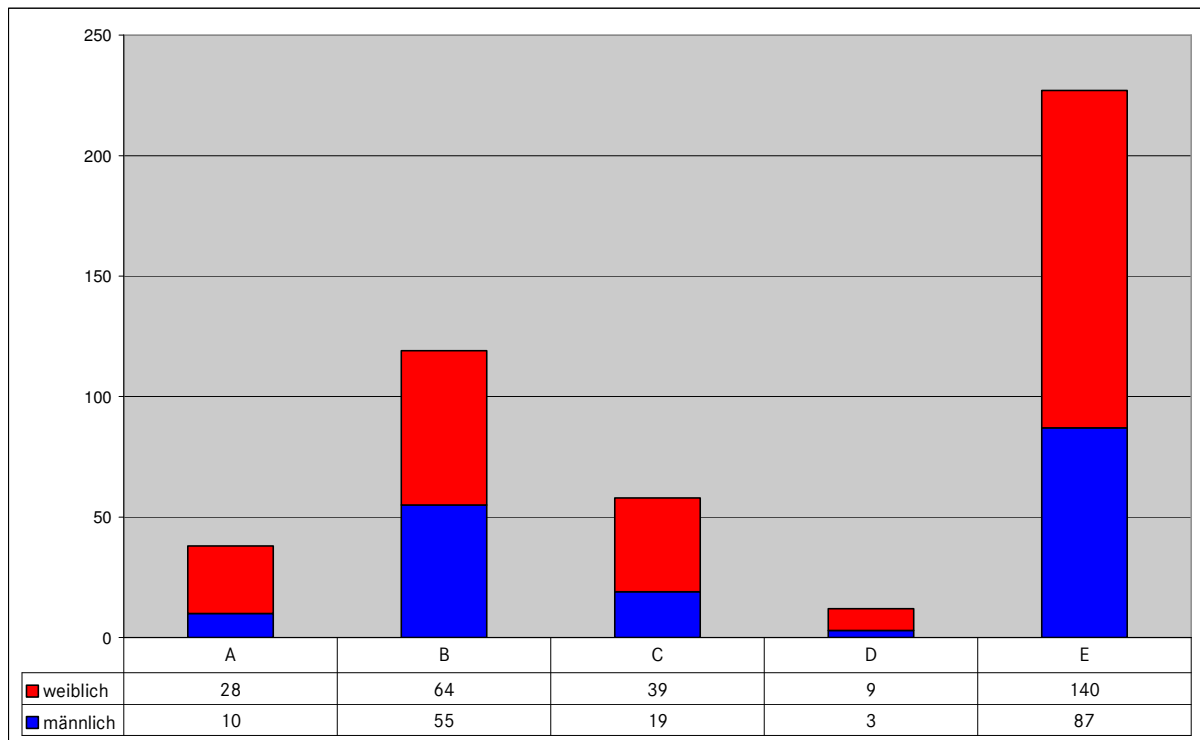
3. Fluktuation und Fehlzeiten

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 der Stadt Bremerhaven wurden nicht berücksichtigt.

Im Jahr 2006 wurden 227 solcher Personalabgänge verzeichnet, die aus den nachstehenden Gründen stattfanden:



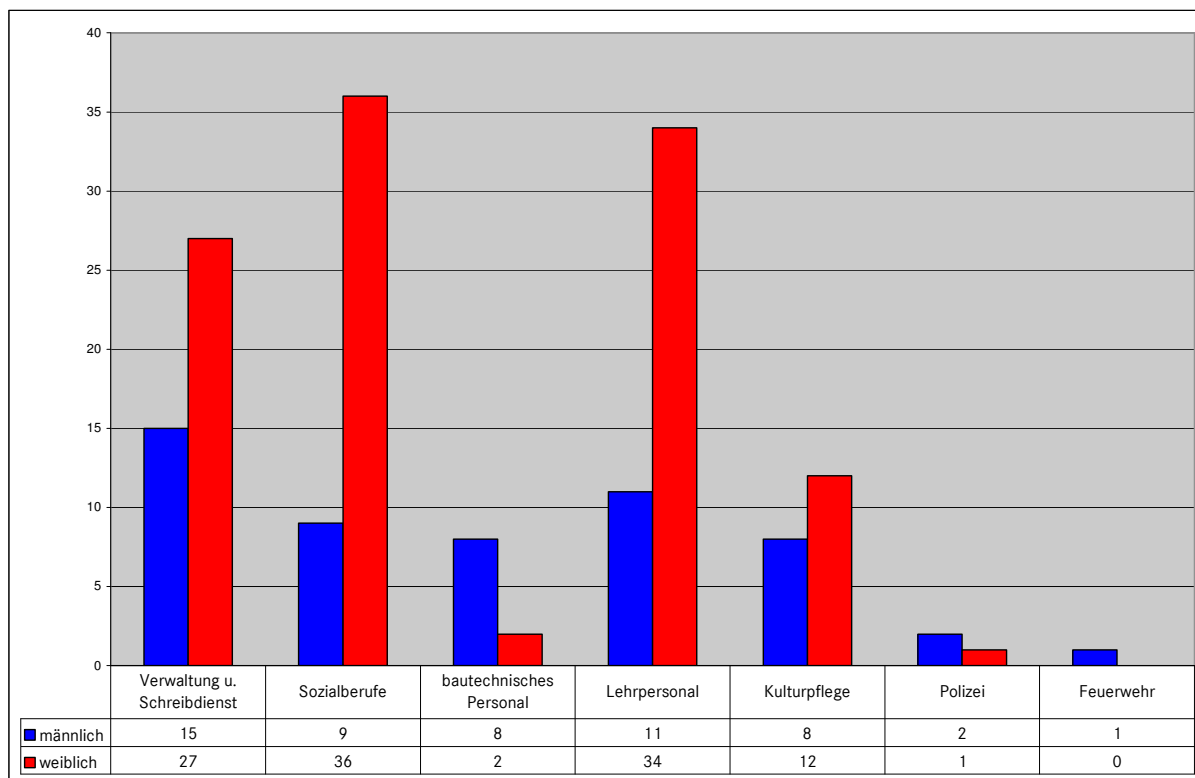
- A Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmer, Antrag auf Entlassung)
- B Arbeitgeberbedingte Fluktuation (Entlassung, Ablauf Zeitvertrag usw.)
- C Natürliche Fluktuation (Kündigung wegen privater, familiärer Gründe, Altersrenten, Eintritt in den Ruhestand usw.)
- D Sonstige Fluktuation (Versetzung,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

In der arbeitgeberbedingten Fluktuation (B) befindet sich ein Anteil von 107 Zeitverträgen; der Schwerpunkt liegt bei den Ausbildungsverhältnissen.

Umgerechnet auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 2006 eine Fluktuationsquote von 4,99%. Ohne Auszubildende und Praktikanten beträgt sie 3,62%.

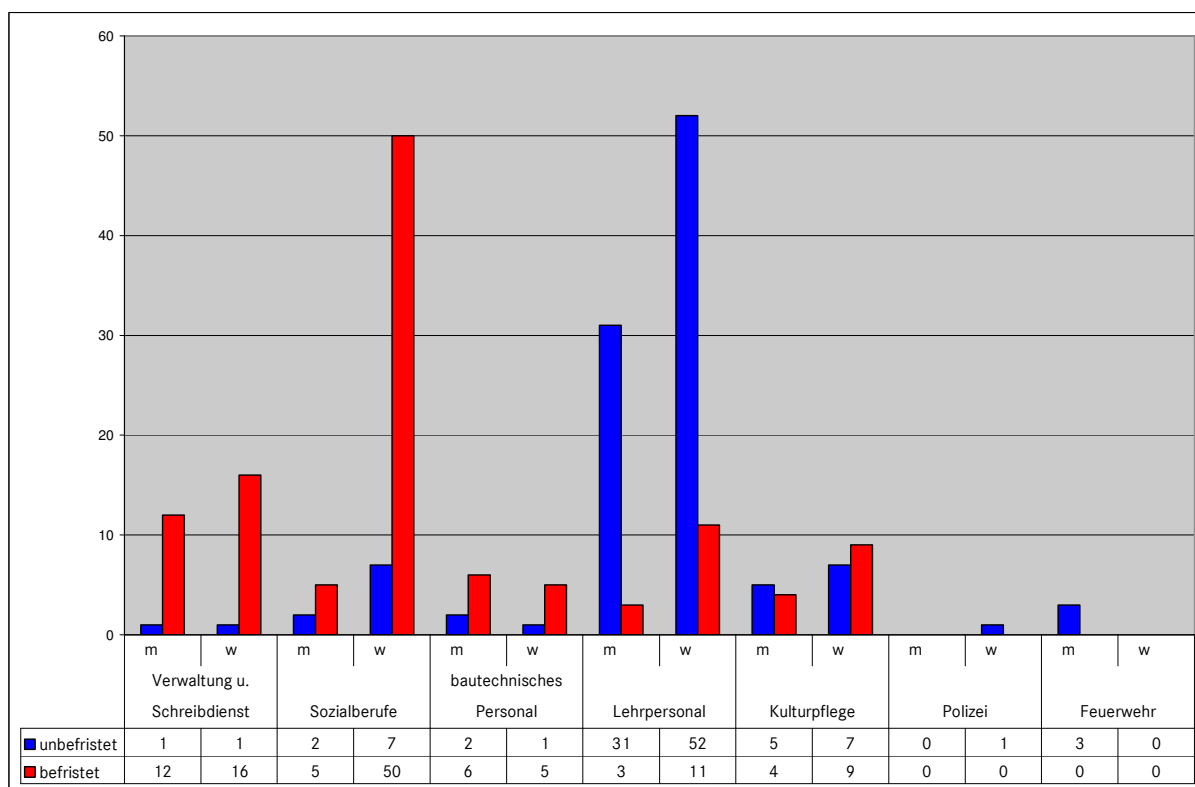
Unberücksichtigt blieb die Ausgliederung der beruflichen Bildung aus der Volkshochschule Bremerhaven, weil dies keine Fluktuation im eigentlichen Sinn darstellt (siehe auch Ziffer 2.2.1 des Personalberichtes).

Nachstehend die **Personalabgänge** der ausgewählten Bereiche (Anzahl der Personalfälle):



3.2 Personalzugänge

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



3.3 Vorübergehende Abwesenheit

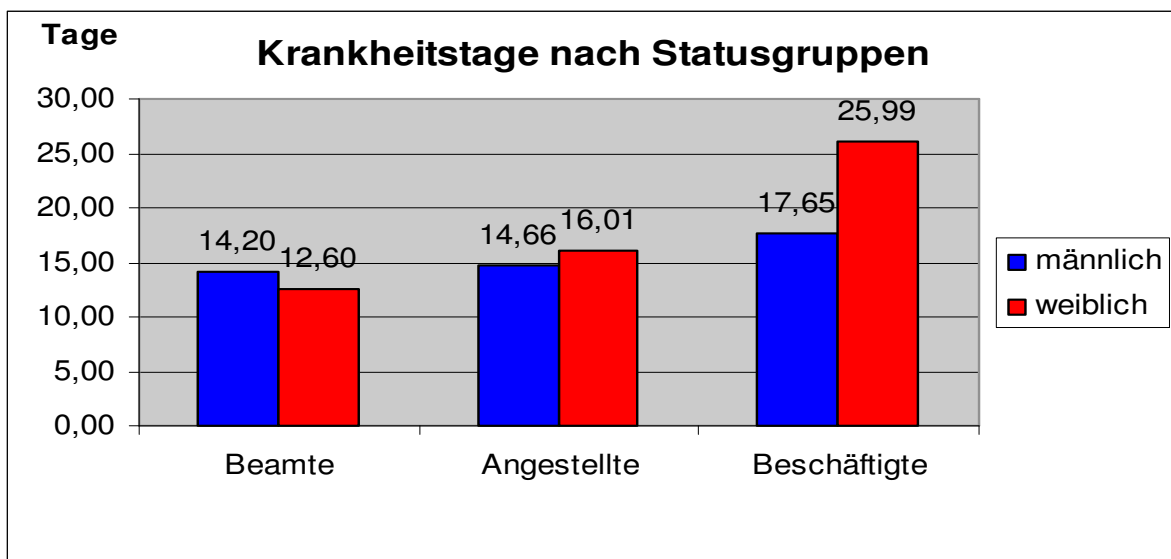
Zum Stichtag 31.12.2006 ruhte bei 32 Mitarbeiterinnen und 4 Mitarbeitern das Beschäftigungsverhältnis. Alle bezogen eine Rente auf Zeit.

Andere Abwesenheiten (Zivildienst, Wehrdienst) waren im Berichtszeitraum nicht zu verzeichnen.

3.4 Fehlzeiten

Wie in den Vorjahren sollen an dieser Stelle nur die krankheitsbedingten Fehlzeiten dargestellt werden. Andere längerfristige Fehlzeiten sind bereits an anderer Stelle dieses Berichts berücksichtigt. Die Darstellung erfolgt neu getrennt nach Geschlechtern.

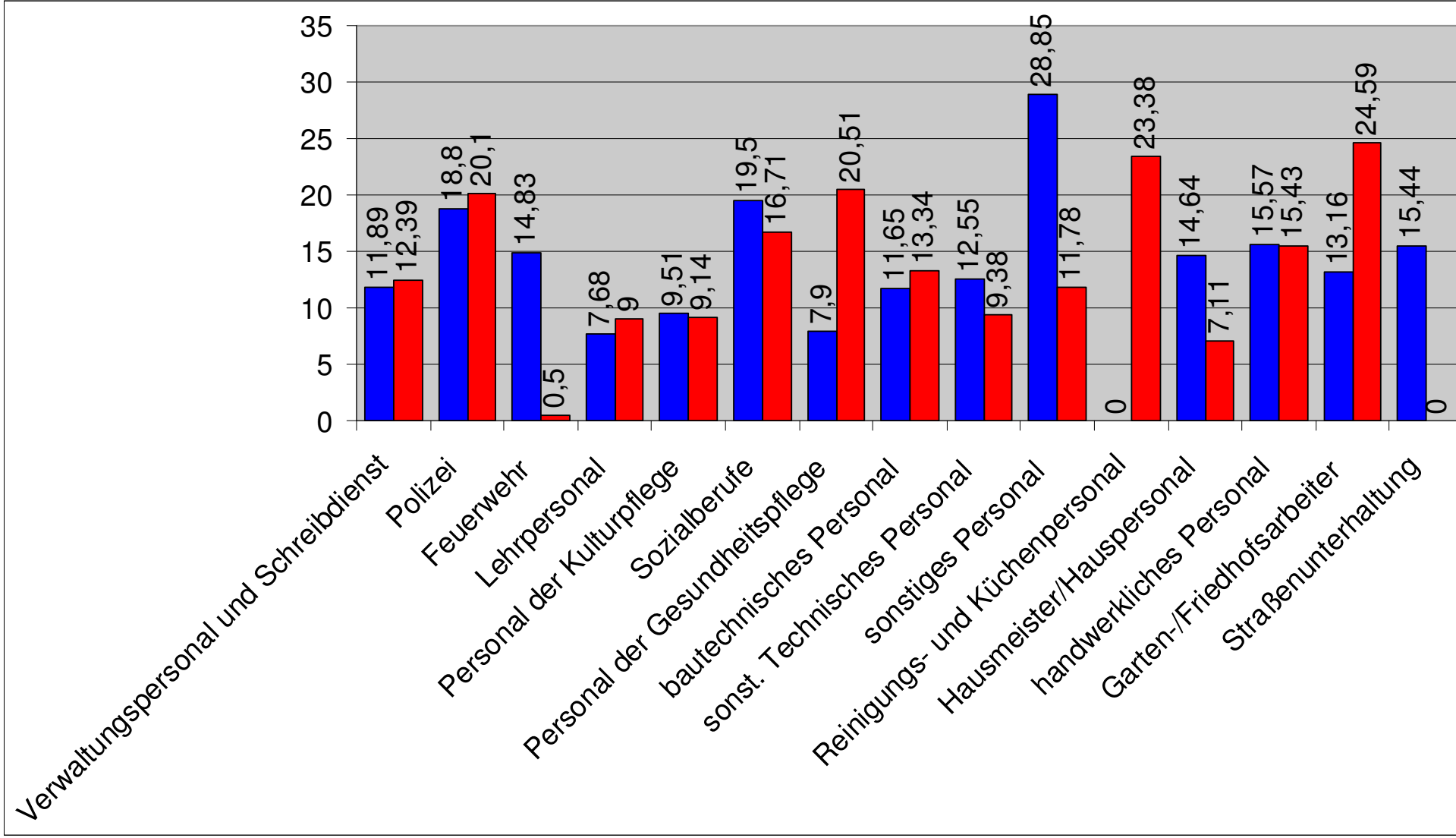
Die nachstehenden Werte der durchschnittlichen Krankheitstage je Personalfall basieren auf einer Zahl von 220 Nettoarbeitstagen.



Insbesondere bei den Beamten und den Angestellten haben die krankheitsbedingten Ausfallzeiten weiter zugenommen. Der Anstieg der Ausfallzeiten bei den Beschäftigten fällt dagegen geringer aus.

In der folgenden Darstellung nach Personalgruppen ist eine deutliche Steigerung der krankheitsbedingten Ausfallzeiten im Bereich der Polizei und bei den Beschäftigten in den Sozialberufen erkennbar. In den restlichen Personalgruppen fällt die Steigerung gering aus oder die Werte sind nahezu konstant. Ein Rückgang ist praktisch in keiner Personalgruppe zu verzeichnen. Im Gesamtbestand nimmt der Anteil der Langzeiterkrankungen an den Arbeitsunfähigkeiten zu.

Perspektivisch ist eine positive Entwicklung bei den krankheitsbedingten Ausfallzeiten durch die Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu erwarten.

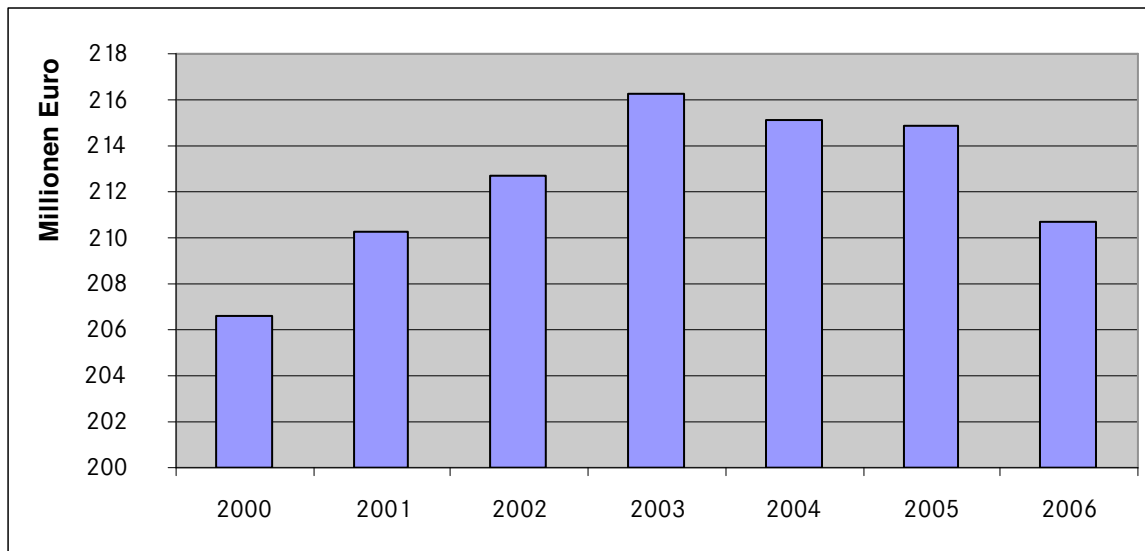


4. Personalausgaben

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.

Ausgeschlossen wurden dagegen Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Beschäftigte mit Personalüberlassungsverträgen zu anderen Arbeitgebern. Ebenso wurden die Beschäftigten der Eigenbetriebe (§ 26 Abs. 2 LHO) Entsorgungsbetriebe und Klinikum Bremerhaven nicht einbezogen.

4.1 Entwicklung der Personalausgaben als Gesamtsumme von 2000 bis 2006

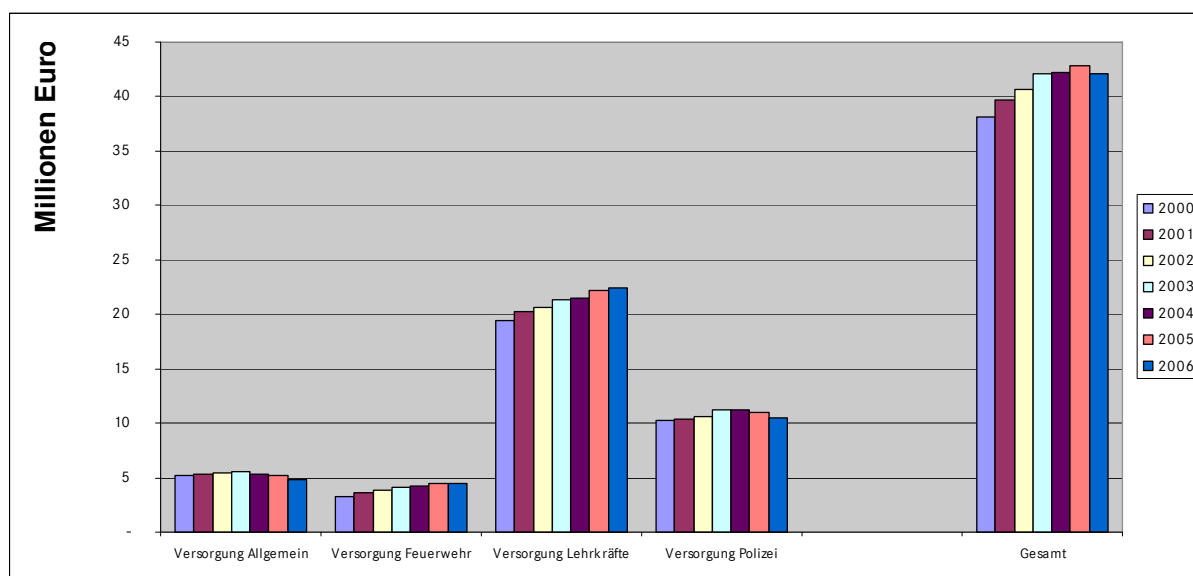


Bis zum Jahr 2003 erfolgte ein kontinuierlicher Anstieg der Personalausgaben. Der Rückgang der Personalausgaben im Jahr 2004 geht zu einem wesentlichen Teil auf die Neuregelung der Sonderzahlungen im Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger zurück. Dieser Rückgang setzte sich im Jahr 2005 fort.

Im Jahr 2006 erfolgte ein deutlicher Rückgang der Personalkosten. In der Darstellung wirkt sich allerdings auch die Ausgründung der Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH zum 01.07.2006 aus, da die Personalkosten ab diesem Zeitpunkt nicht mehr berücksichtigt sind. Diese betragen für das zweite Halbjahr 2006 rund 850.000 Euro. Der weitere Rückgang wurde wesentlich durch die neuerliche Kürzung bzw. Wegfall der Sonderzuwendung im Bereich der Beamten und Versorgungsempfänger verursacht.

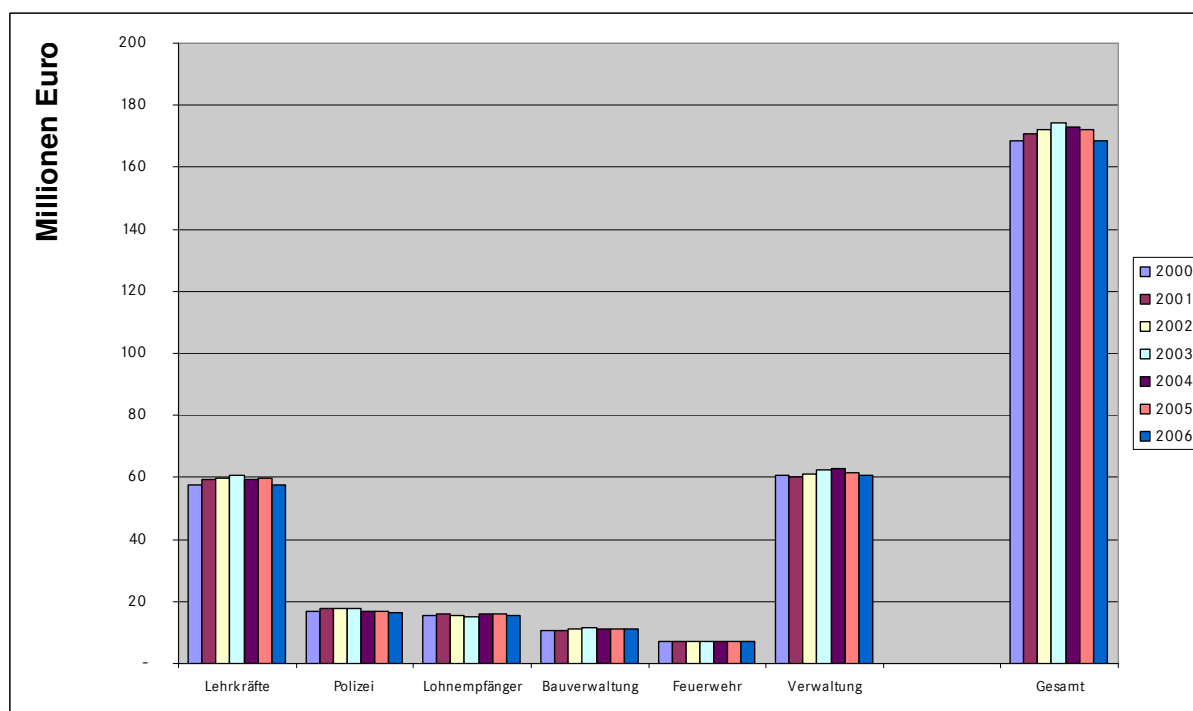
Außer den tariflichen Einmalzahlungen für die Beschäftigten nach TVöD erfolgten keine tarif- oder besoldungsrechtlichen Entgeltsteigerungen. Im Gegensatz zu den Vorjahren erfolgte somit keine Kompensation der kostenreduzierenden Maßnahmen. Die Gesamteinsparung fällt aus diesem Grunde deutlich höher aus.

4.2 Versorgungsausgaben



Die Versorgungsausgaben sind im Berichtszeitraum erstmalig gesunken. Einzig in der Personalgruppe der Lehrkräfte sind die Ausgaben weiterhin angestiegen. Während die gesunkenen Ausgaben insgesamt wesentlich im Wegfall der Sonderzuwendung begründet liegen, wurde die Kostensteigerung im Bereich Lehrkräfte durch die Personalstruktur verursacht. Bedingt durch die Alterstruktur der Beschäftigtengruppe ist hier in den kommenden Jahren mit einem weiteren Anstieg der Kosten zu rechnen.

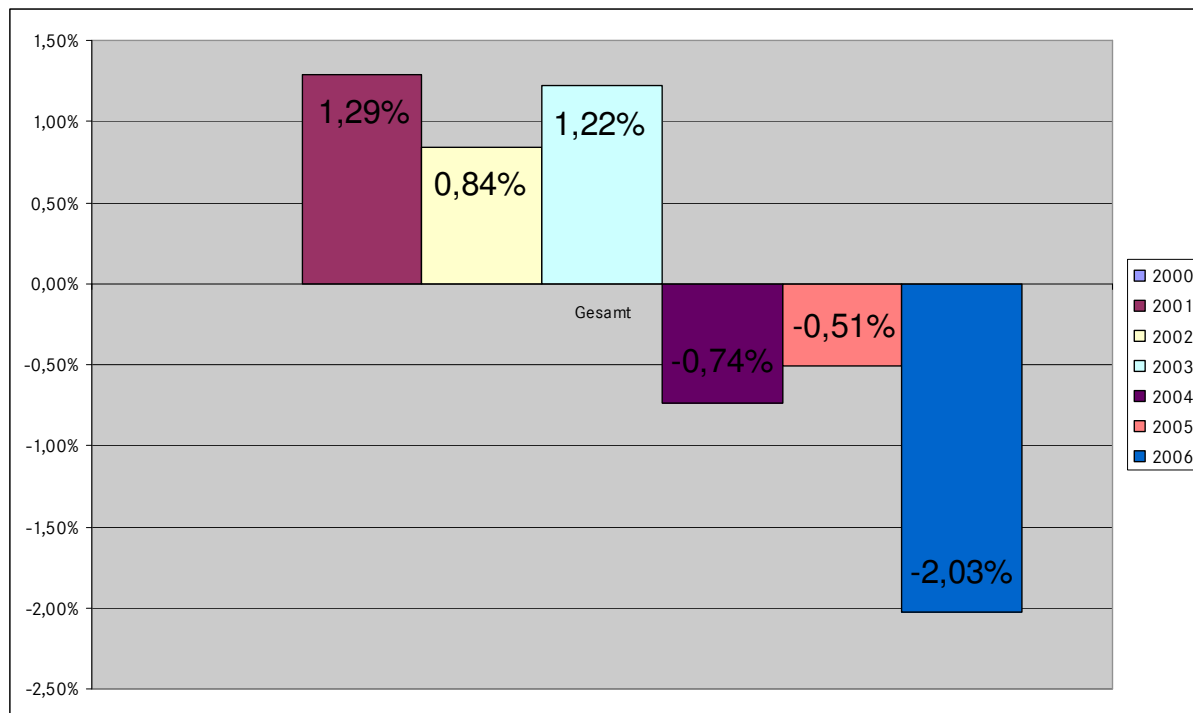
4.3 Personalausgaben nach Arten



Die Personalausgaben für das aktive Personal fallen mit 168,5 Millionen Euro deutlich niedriger aus. In den Vorjahren waren allerdings die Personalkosten der zur Beruflichen Bildung Bremerhaven gGmbH gewechselten Beschäftigten noch voll berücksichtigt. Auf die Bereiche Polizei und Lehrkräfte, die einer 95 %igen Kostenerstattung unterliegen, entfiel ein Anteil von 74 Millionen Euro.

Insgesamt setzt sich der Trend sinkender Personalkosten beim aktiven Personal fort. Neben der rückläufigen Beschäftigtenzahl wird diese Entwicklung von rückläufigen Besoldungsansprüchen im Bereich der Beamten (Kürzung bzw. Wegfall der Sonderzuwendung) und stagnierender Tarifentwicklung durch den Verbleib der Angestellten im BAT verursacht.

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



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

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

	Tarifbeschäftigte	Beamte/Versorgungsempfänger
2000	2,0 % ab August 400,- DM Einmalzahlung	Keine Änderungen
2001	2,4 % ab September	1,8 % ab Januar
2002	Keine Änderungen	2,2 % ab Januar
2003	2,4 % ab Januar/April 7,5%/max. 185,- € als Einmalzahlung 50,- € zweite Einmalzahlung Wegfall AZV-Tag Kürzung Stufensteigerung	2,4% ab April/Juli 7,5%/max. 185,- € als Einmalzahlung 50,- € zweite Einmalzahlung Spitzenbeamte ausgenommen
2004	1,0 % ab Januar 1,0 % ab April Nur für Neueinstellungen im Bereich Angestellte: Streichung Urlaubsgeld Streichung Sonderzuwendung 40 Wochenstunden	1,0 % ab April 1,0 % ab August Streichung Urlaubsgeld Kürzung Sonderzuwendung

2005	Insgesamt 300,- € Einmalzahlung für Beschäftigte nach dem TVöD Fortschreibung der Streichung Sonderzahlungen bei Neueinstellungen Angestellte	Weitere Absenkung der Sonderzuwendung um 5 Prozentpunkte
2006	Insgesamt 300,- € Einmalzahlung für Beschäftigte nach dem TVöD Fortschreibung der Streichung Sonderzahlungen bei Neueinstellungen Angestellte	Streichung der Sonderzuwendung für aktive Beamte 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

5. Personalentwicklung

5.1 Fort- und Weiterbildung

Der Fortbildung als ein Teil der Personalentwicklung kommt eine große Bedeutung zu, um die steigenden und komplexer werdenden Anforderungen zu bewältigen.

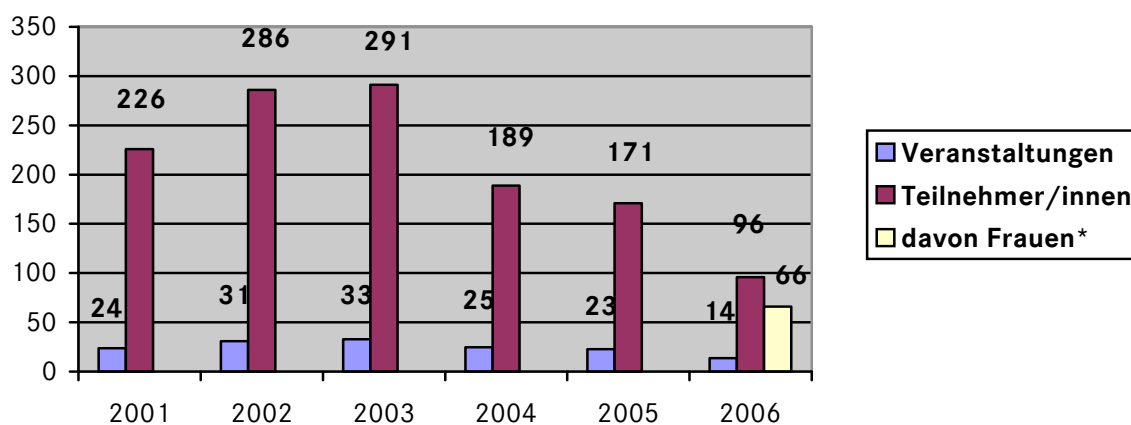
Fortbildung ist unverzichtbar, wenn das Ziel einer dienstleistungsorientierten Verwaltung erreicht werden soll. Der öffentliche Dienst befindet sich in einem fortwährenden Veränderungsprozess z. B. durch neue tarifliche und rechtliche Vorgaben, wie den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Den Entwicklungen in der Gesellschaft, dem technischen Fortschritt und den sich ändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen muss Rechnung getragen werden. Dies ist u. a. nur dann möglich, wenn den Beschäftigten durch die berufliche Fort- und Weiterbildung Gelegenheit gegeben wird, sich durch den permanenten Erwerb von neuem Fachwissen, insbesondere von betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und der Methodenkompetenz, auf die Veränderungen einzustellen. Die Fortbildung ist ein Hilfsmittel für die öffentliche Verwaltung, um noch kunden- und dienstleistungsorientierter zu handeln. Dabei gewinnt die soziale Kompetenz der Beschäftigten eine immer größere Rolle.

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

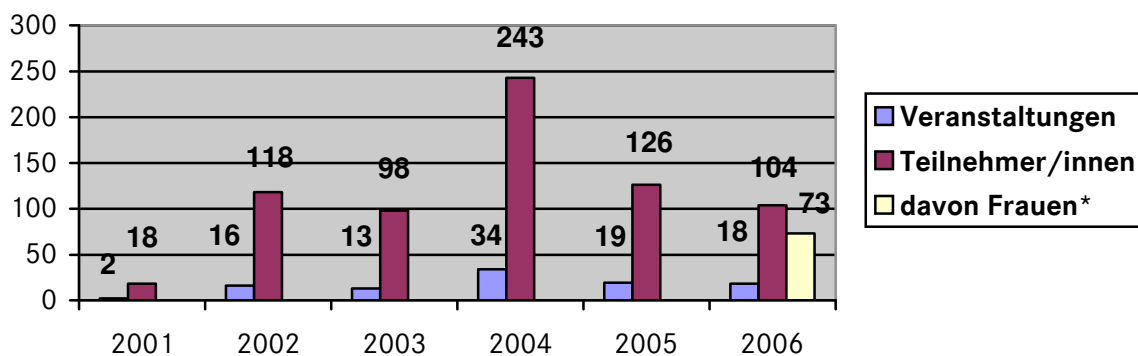
Nachfolgend sind die ADV- und die Internen Fortbildungsveranstaltungen dargestellt. Bei den ADV Fortbildungsveranstaltungen zeichnet sich seit einiger Zeit eine sinkende Zahl von Teilnehmer/innen ab. Dies resultiert zum überwiegenden Teil daraus, dass in den vergangenen Jahren beim Magistrat keine oder nur in geringem Umfang neue Anwendersoftware eingeführt wurde.

Die Teilnehmerzahlen der Internen Fortbildungsveranstaltungen sind im vergangenen Jahr angestiegen, da seit dem 01.06.2006 zur Vor- und Nachbereitung der Magistratssitzungen ein Ratsinformationssystem eingesetzt wird. Die Beschäftigten, die mit der Erstellung der Magistratsvorlagen befasst sind, wurden im Frühjahr 2006 entsprechend geschult.

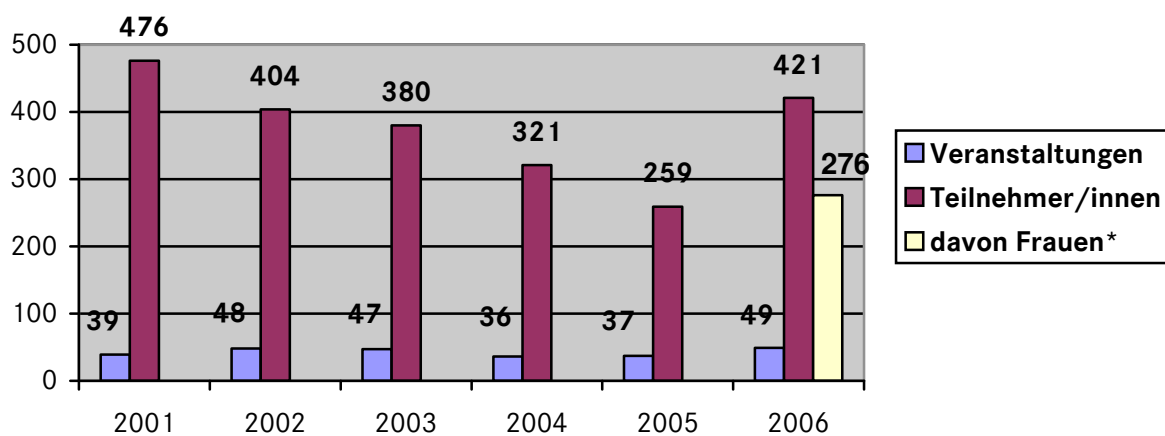
ADV Fortbildungsveranstaltungen



ADV Workshops



Interne Fortbildungsveranstaltungen



Seit dem Jahr 2003 werden anlässlich der Einführung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Gespräche Informations- und Schulungsveranstaltungen durchgeführt:

Jahr	Schulungen	Teilnehmer/innen Führungskräfte		Teilnehmer/innen Informationsveranstaltung	
		Gesamt	davon Frauen*	Gesamt	davon Frauen*
2003	1	12	-	29	-
2004	13	203	-	878	-
2005	11	154	-	698	-
2006	7	75	12	429	213
gesamt	32	444	12	2034	213

*Der Frauenanteil wird erst seit dem Jahr 2006 erfasst

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

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

Fortbildungsveranstaltungen: intern und extern

2001	männlich	weiblich	gesamt
intern	48	344	392
extern	450	169	619
2002			
intern	220	631	851
extern	540	196	736
2003			
intern	235	430	665
extern	631	291	922
2004			
intern	218	667	885
extern	641	279	920
2005			
intern	339	795	1134
extern	774	341	1115
2006			
intern	329	1078	1407
extern	754	265	1019

Weiterbildung

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

Beginn	Abschluss	Teilnehmer weibl.	Teilnehmer männl.
08/2000	06/2001	3	0
08/2001	06/2002	1	2
08/2002	06/2003	0	2
08/2003	06/2004	1	3
08/2004	06/2005	4	0
08/2005	06/2006	1	1
08/2006	vorauss. 06/2007	1	0

5.2 Einführung der Mitarbeiter/innen-Gespräche

Ein zentrales Mittel guter Mitarbeiterführung und der Personalentwicklung ist das Gespräch.

Das Mitarbeiter/innen-Gespräch ist als modernes Führungsinstrument ein Beitrag zur Entwicklung einer guten Gesprächs- und Vertrauenskultur zwischen den Beteiligten, welches die gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung vermittelt und konstruktive Kritik zulässt. Es soll der Verbesserung der Zusammenarbeit dienen und ein ergebnisorientiertes Arbeiten auf der Grundlage klarer Vereinbarungen und guter Rahmenbedingungen ermöglichen.

Der Magistrat hat im Jahr 2003 die flächendeckende Einführung von Mitarbeiter/innen Gesprächen beschlossen und mit dem Gesamtpersonalrat befristet bis zum 31.12.2005 die „Dienstvereinbarung über die Einführung von Mitarbeiter/innen in der Stadtverwaltung Bremerhaven“ geschlossen. Die Dienstvereinbarung wurde verlängert und war bis zum 31.12.2006 befristet. Eine weitere Verlängerung ist anzustreben.

Der überwiegende Teil der Referate, Ämter und Amtsstellen hat an den nach § 5 der Dienstvereinbarung über die Einführung von Mitarbeiter/innen-Gesprächen vorgesehenen Schulungs- und Informationsveranstaltungen teilgenommen (siehe 5.1).

Im Dezember 2006 wurden die Bereiche aufgefordert die Beteiligungsquote (Anzahl der Mitarbeiter/innen und der durchgeführten Mitarbeiter/innen-Gespräche, Prozentanteil der Erfüllung) zu ermitteln. Aus den Rückmeldungen ergibt sich eine durchschnittliche Beteiligungsquote von 57 Prozent. Es ist festzustellen, dass in den meisten Ämtern/Einrichtungen/Abteilungen mit bis zu 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Beteiligungsquote bei 100 Prozent liegt. In größeren Bereichen beträgt die Beteiligungsquote zwischen 8,3 und 89 Prozent. Dieses liegt u. a. darin begründet, dass teilweise die Informations- und Schulungsveranstaltungen erst in der zweiten Hälfte des Jahres 2006 durchgeführt wurden und damit die Mitarbeiter/innen-Gespräche vollständig erst im Frühjahr 2007 stattfinden. Außerdem wurden andere Gründe wie z. B. Personalwechsel, langfristige Erkrankungen, Termenschwierigkeiten bzw. Zeitprobleme genannt.

Die meisten Bereiche haben positive Erfahrungen im Umgang mit den Mitarbeiter/innen-Gesprächen gemacht. Die Gespräche wurden sowohl von den Vorgesetzten als auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überwiegend als förderlich und produktiv eingeschätzt. Lediglich ein Amt befürwortet die Durchführung anlassbezogener Gespräche und hält die Fortsetzung der regelmäßigen Mitarbeiter/innen-Gespräche nicht für erforderlich.

Durch die Mitarbeiter/innen-Gespräche gab es nach Rückmeldung einiger Bereiche Anregungen zu Veränderungen von organisatorischen Abläufen, individuelle Belange der Mitarbeiter/innen können besser eingeschätzt werden und die Zielvereinbarungen bilden einen wichtigen Bestandteil der weiteren Zusammenarbeit. Außerdem gewinnen Vorgesetzte einen für die Personalentwicklung wichtigen Überblick über die Fortbildungsbedarfe der Mitarbeiter/innen.

Nach den vorliegenden Rückmeldungen werden die Mitarbeiter/innen-Gespräche grundsätzlich als ein gutes Instrument der Mitarbeiterführung und Personalentwicklung angesehen. Die Fortführung und Verlängerung der Dienstvereinbarung ist zu empfehlen.

Auch die Bereiche, die sich bisher mit dem Thema Mitarbeiter/innen-Gespräche nicht auseinander gesetzt haben, sind aufgefordert sich im Jahre 2007 mit der Einführung zu beschäftigen.

5.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mit der Novellierung des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) hat der Bundesgesetzgeber ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ 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 Eingliederungsmanagement sowie die Rechte und Pflichten der am Verfahren Beteiligten fest.

Die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement ist eine Daueraufgabe und obliegt weitgehend dem Personalamt. Eine Bestandsaufnahme (Stand: 31.12.2006) hat ergeben, dass

	männlich	weiblich
226 Beamte	158	68
229 Angestellte nach BAT	69	160
105 Beschäftigte nach TVöD (ehem. Arbeiter)	33	72
9 Künstler	6	3
<u>8 Auszubildende/Praktikanten</u>	<u>3</u>	<u>5</u>
577	269	308

die Voraussetzungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllen, für die ein Verfahren auf der Basis des SGB IX und der Dienstvereinbarung durchzuführen ist. Das Verfahren ist arbeits- und zeitaufwändig. Der Personal- und Organisationsausschuss hatte deshalb am 12.12.2006 beschlossen, zunächst eine überplanmäßige Stelle für eine/n Sachbearbeiter/in im Personalamt bereitzustellen. Die Personalmehrkosten werden aus dem Amts- bzw. Ausschussbudget finanziert. Der endgültige Personalbedarf für diese Aufgabe wird sich erst nach 6 bis 12 Monaten durch die Magistratskanzlei (Organisationsmanagement) ermitteln lassen.

5.4 Nachwuchsgewinnung

In den vergangenen Jahren wurden in den meisten Bereichen nur wenige Einstellungen vorgenommen. Dieses hat den Altersdurchschnitt erhöht und zu der unter Ziffer 1.3 erläuterten ungünstigen Alterstruktur geführt.

Die sich stetig verändernden beruflichen Rahmenbedingungen und Anforderungen erfordern einen umfassenden und langfristigen Bewusstseinswandel in der Kommunalverwaltung. Aufgrund von Prognosen der demografischen Entwicklung wird bereits 2010 das Angebot von qualifizierten Arbeitskräften mit dem tatsächlichen Bedarf nicht Schritt halten. Dieser Entwicklung ist frühzeitig entgegenzuwirken.

Der Nachwuchsgewinnung wird daher ein hoher Stellenwert beizumessen sein. Um die Herausforderungen der Personalsicherung der Zukunft bestehen zu können, ist die Frage der Einstellung bzw. Ausbildung von Nachwuchskräften rechtzeitig zu entscheiden. Im Rahmen der mittelfristigen Personalentwicklungsplanung wird eine gezielte Nachwuchsgewinnung in fast allen Bereichen des Magistrats eine wichtige Rolle spielen. In den Prozess der Personalentwicklung sollte außerdem die Gewinnung von geeigneten Führungskräften integriert werden.

Allein im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst werden bis 2012 aufgrund von Altersabgängen verstärkt Stellen wiederzubesetzen sein. Hinzu kommt eine nicht vorhersehbare Zahl vakanter Stellen wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Beurlaubungen oder dauernder Dienstunfähigkeit. Zur Deckung dieser Personalbedarfe und zur Verbesserung der Altersstruktur sind die Möglichkeiten der Ausbildung bzw. Einstellung von Nachwuchskräften für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst zu prüfen und zu nutzen.

6. Verschiedenes

6.1 Arbeitsunfälle/Dienstunfälle

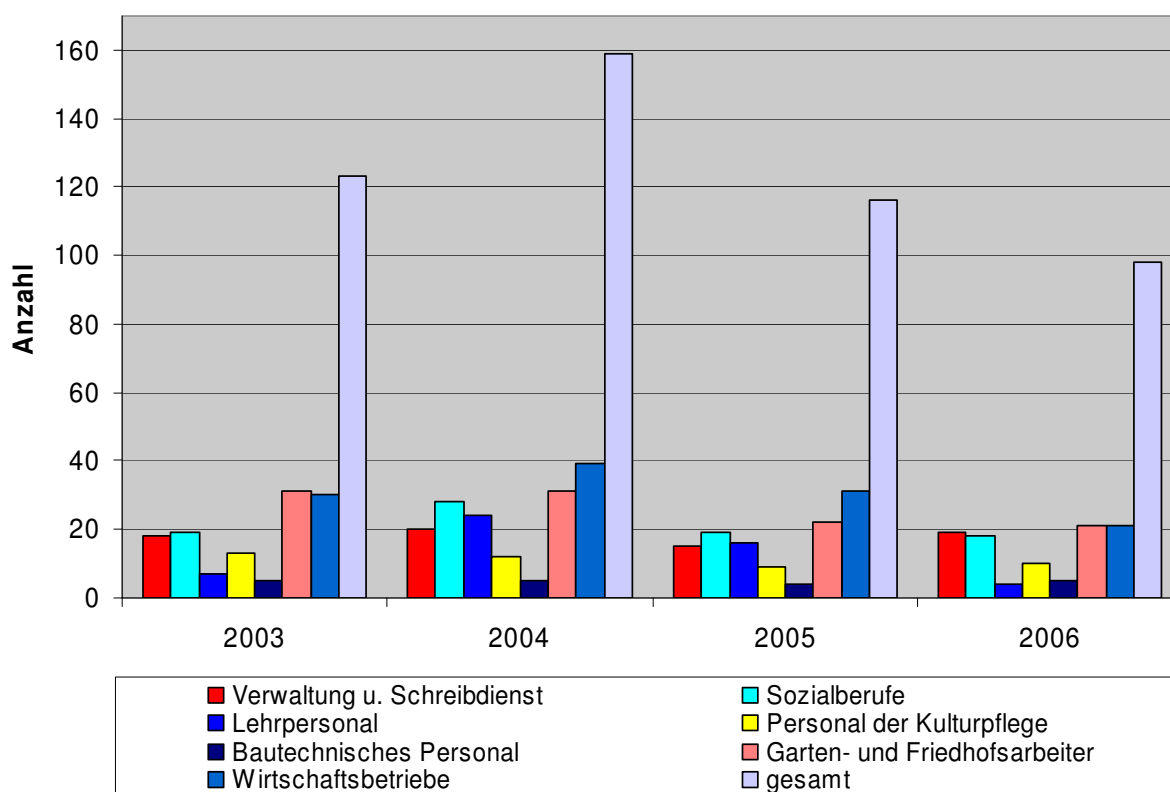
6.1.1 Arbeitsunfälle

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

Übersicht Arbeitsunfälle (Tarifbeschäftigte) 2003 – 2006

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

Arbeitsunfälle 2003 - 2006



6.1.2 Dienstunfälle

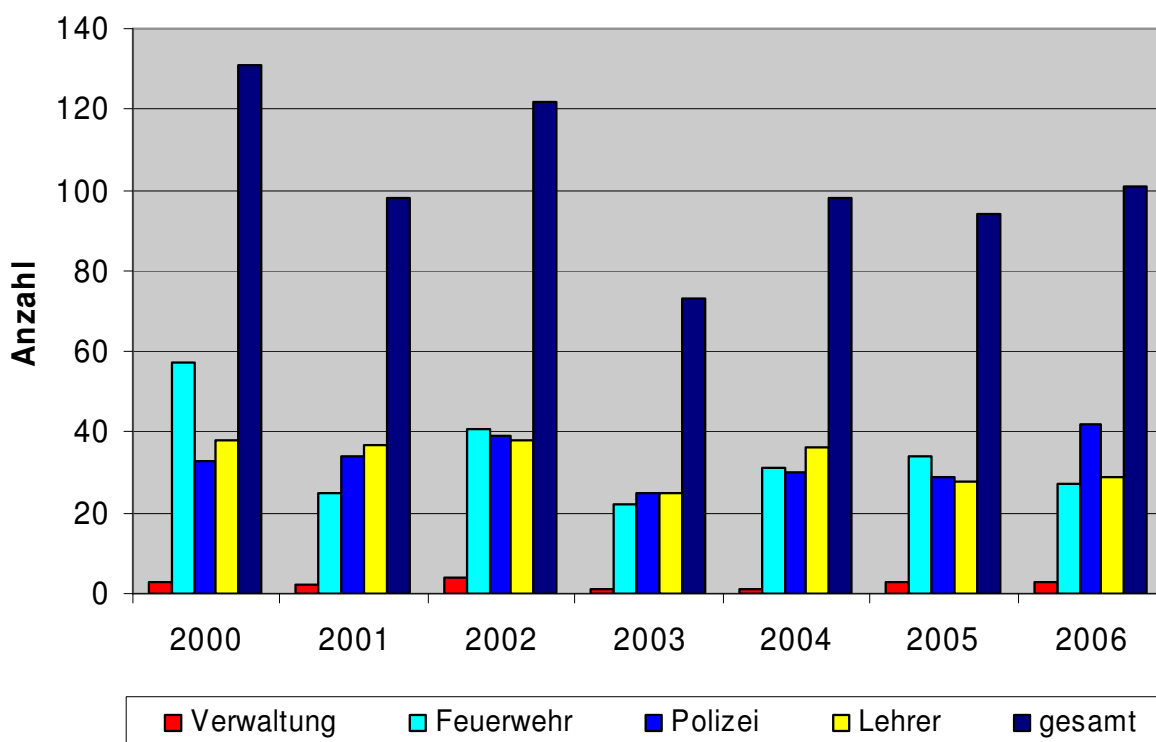
Das Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) definiert den Begriff des Dienstunfalls wie folgt: „Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist“ (§ 31 Abs. 1 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. Nur wenn zwischen Diensthandlung und der eingetretenen Verletzung ein unmittelbarer Zusammenhang besteht, kann ein Unfallereignis als Dienstunfall anerkannt werden. Im Jahr 2006 konnten von den insgesamt 104 angezeigten Unfällen 100 als Dienstunfall anerkannt werden.

Übersicht Dienstunfälle (Beamte) 2000 – 2006

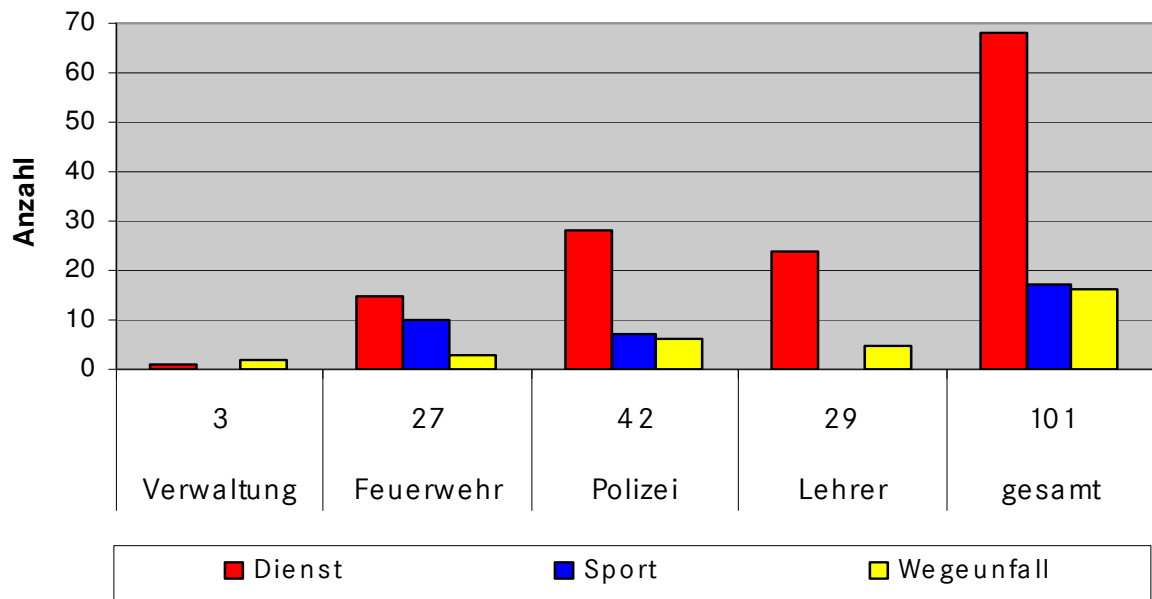
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Verwaltung	3	2	4	1	1	3	3
Feuerwehr	57	25	41	22	31	34	28
Polizei	33	34	39	25	30	29	40
Lehrer	38	37	38	25	36	28	29
gesamt	131	98	122	73	98	94	100

Dienstunfälle 2000 - 2006



Dienstunfälle 2006 (Spezifizierung)

2006	gesamt	Dienst	Sport	Wegeunfall
Verwaltung	3	1	-	2
Feuerwehr	28	15	10	3
Polizei	40	28	6	6
Lehrer	29	24	-	5
Gesamt	100	68	16	16



Bei den Dienstunfällen im Bereich der Polizei ist im Gegensatz zu den Vorjahren ein Anstieg der Unfallzahlen im Einsatzdienst (2004: 17; 2005: 19) zu verzeichnen. Als Ursache ist die gesteigerte Anzahl von Widerstandshandlungen bei Polizeimaßnahmen ermittelt worden.

6.2 Beschäftigtenbefragung

Die Stadt Bremerhaven ist auf dem Weg zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind motivierte und engagierte Mitarbeiter/-innen und damit verbunden eine effektive Unternehmenskultur erforderlich. Zur Feststellung, wie es hiermit bei der Stadtverwaltung steht, hat sich der Magistrat im Jahr 2006 entschlossen, an dem Forschungsprojekt *Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland* teilzunehmen.

Im Rahmen der Studie wurden deutschlandweit Mitarbeiter/-innen und Personalverantwortliche aus 314 ausgewählten Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größenklassen repräsentativ durch das Forschungs- und Beratungsinstitut *psychonomics AG* befragt. Neben der Stadtverwaltung Bremerhaven nahmen 31 weitere Unternehmen aus dem Bereich öffentliche Verwaltung bzw. Sozialversicherung an der Studie teil.

Stichprobenauswahl

Aus einem Kreis von rund 1800 Beschäftigten der Stadtverwaltung Bremerhaven wurden durch eine Zufallsstichprobe 500 Personen für die Befragung ausgewählt. Um eine Vergleichbarkeit des Ergebnisses mit anderen Kommunen zu ermöglichen, wurden die Beschäftigten der Schulen, der Polizei und der Wirtschafts- und Eigenbetriebe nicht einbezogen.

Durchführung

Mit Hilfe eines standardisierten schriftlichen Fragebogens des Instituts *psychonomics AG* wurden in der Zeit vom 30.05.-12.06.2006 von dem ausgewählten Teilnehmerkreis die Bewertungen zu zentralen Aspekten der Unternehmenskultur sowie das Mitarbeiterengagement erfragt. Der Fragebogen umfasste über 100 Fragen zu den Handlungsfeldern *Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz, Teamorientierung, generelle Arbeitszufriedenheit, Innovationsfähigkeit, Kunden- und Qualitätsorientierung*.

Beteiligung

Von den 500 befragten Beschäftigten antworteten 279 Personen, so dass eine Rücklaufquote von 58% zu verzeichnen war.

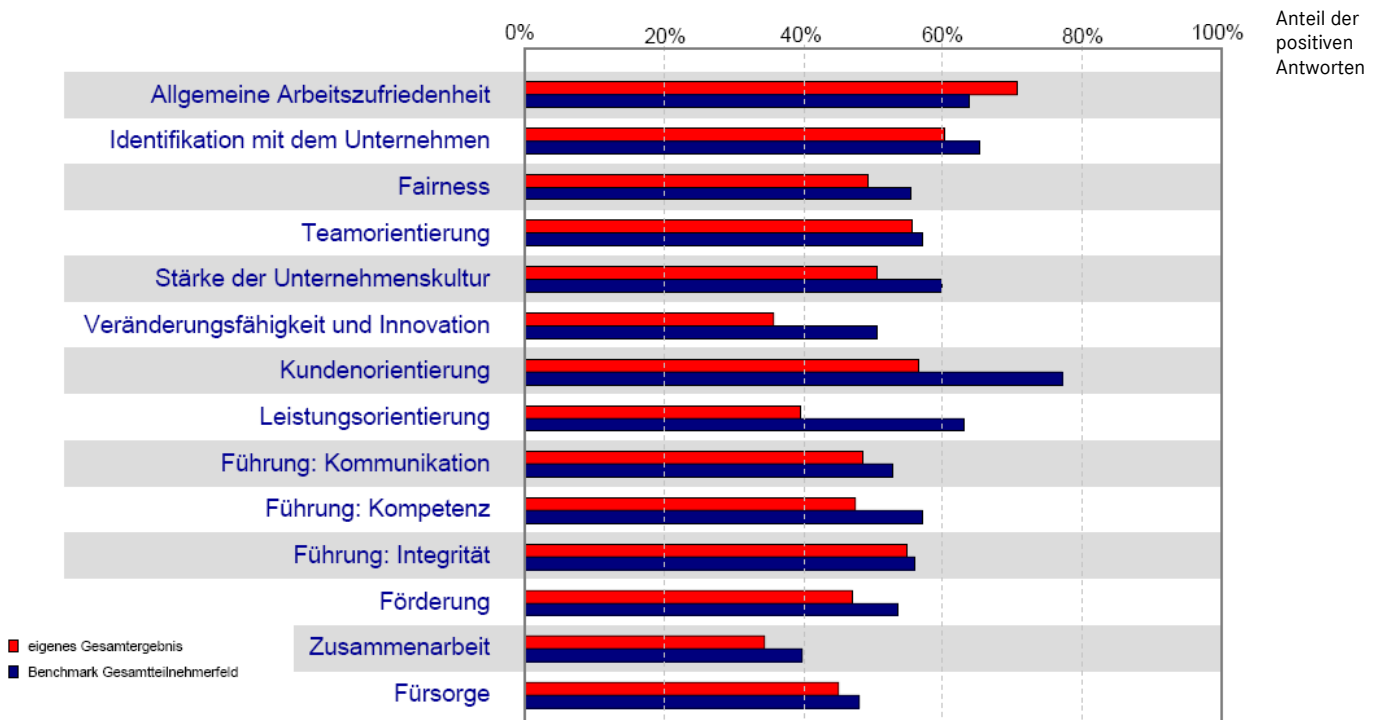
Ergebnisse

In einem Berechnungsverfahren wurde vom Forschungsinstitut zunächst ermittelt, wie wichtig und relevant die einzelnen Fragen für das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Des Weiteren wurde der prozentuale Anteil der positiven Antwortkategorien festgestellt.

Demnach sind als wesentliche Ergebnisse (Zitate) hervorzuheben:

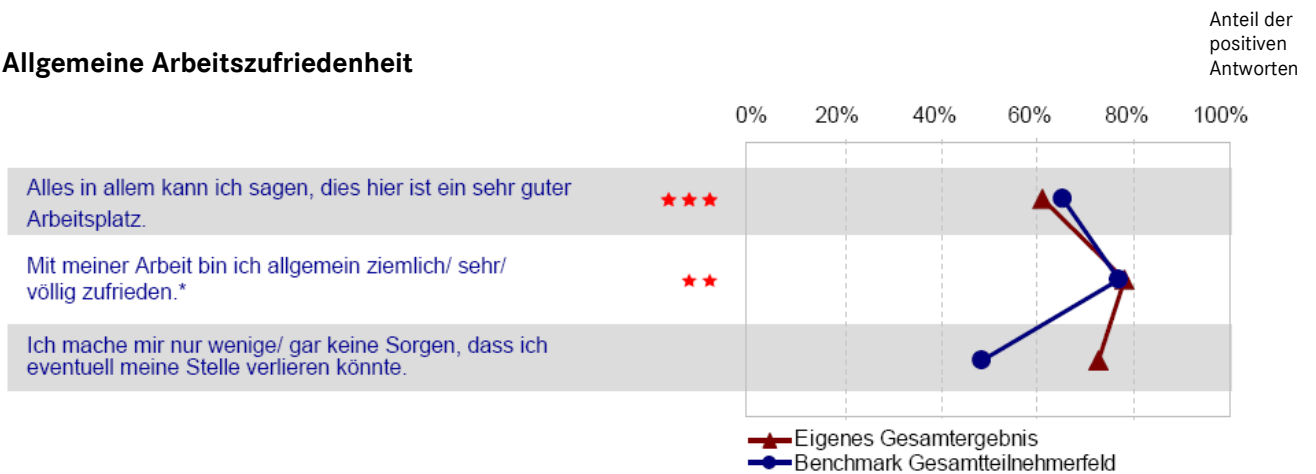
- *Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.* 70 %
- *Es macht Spaß, hier zu arbeiten.* 66 %
- *Ich bin stolz, anderen erzählen zu können, dass ich hier arbeite.* 62 %

Der folgenden Grafik ist die Bewertung der einzelnen Handlungsfelder zu entnehmen. Dabei wird das Gesamtergebnis der Stadtverwaltung (jeweils oberer Balken) dem Durchschnittsergebnis aller Teilnehmer (jeweils unterer Balken) gegenübergestellt.



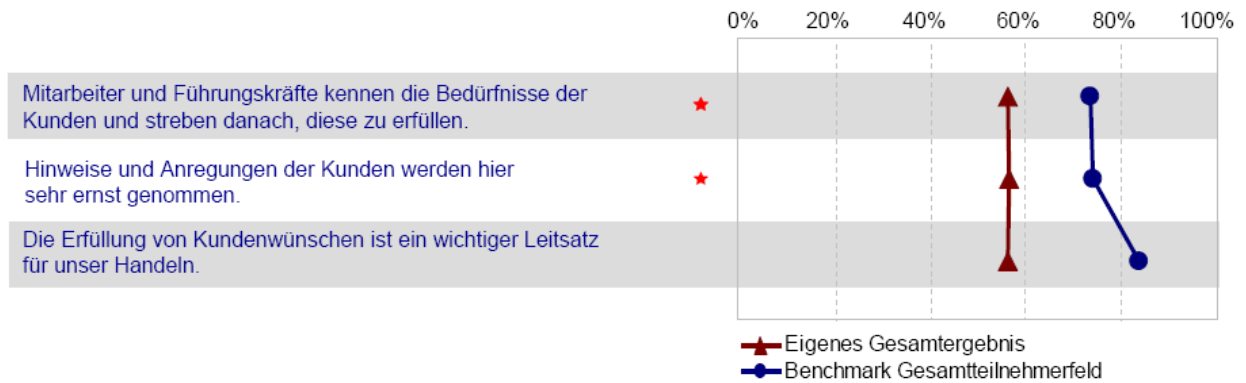
Welche Ergebnisse im Einzelnen herausragen, werden im Folgenden dargestellt:

Allgemeine Arbeitszufriedenheit



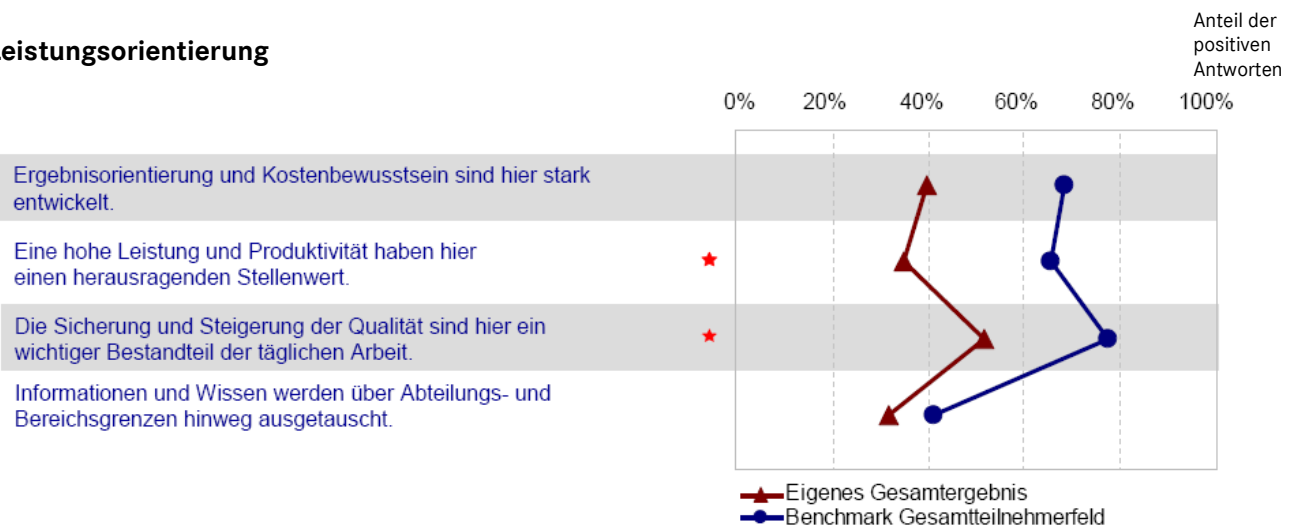
Fragen zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit beantworteten die Beschäftigten der Stadtverwaltung zu über 70% positiv und übertreffen hiermit das Ergebnis des Gesamtteilnehmerfeldes.

Kundenorientierung



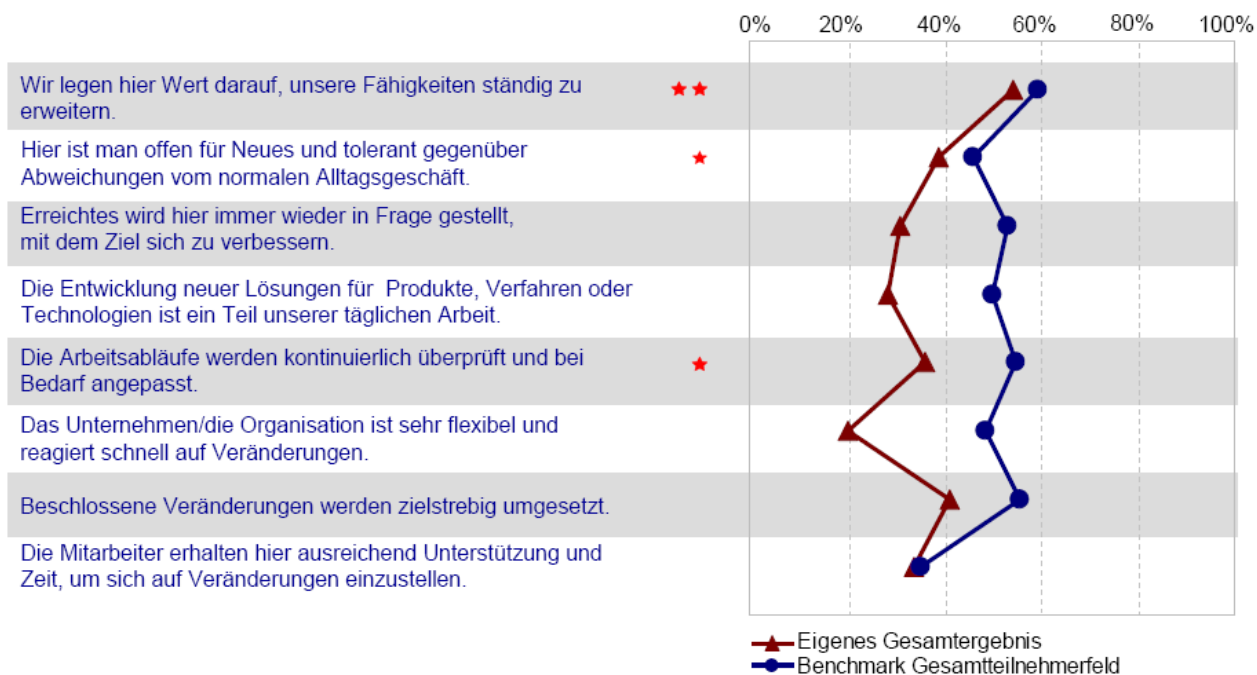
Aussagen zur Kundenorientierung wurden mit 58% positiv bewertet. Dennoch weichen die Antworten erheblich von den Ergebnissen der anderen Studienteilnehmer ab. Insbesondere bei der Aussage *Die Erfüllung von Kundenwünschen ist ein wichtiger Leitsatz unseres Handelns* sind negative Abweichungen von über 20% zu erkennen.

Leistungsorientierung



Auch im Handlungsfeld *Leistungsorientierung* liegen die Ergebnisse der Stadtverwaltung Bremerhaven erheblich unter den positiven Antworten bei den anderen Teilnehmern der Studie. Lediglich bei der Aussage hinsichtlich Informations- und Wissensaustausch liegen die Ergebnisse dicht beieinander.

Veränderungsfähigkeit und Innovation



Fragen in diesem Handlungsfeld wurden durchschnittlich mit 38% positiv beantwortet. Auffällig ist, dass die Aussage *Das Unternehmen ist sehr flexibel und reagiert auf schnell Veränderungen* mit nur 20% der positiven Antwortkategorien bewertet wurde. Dieses Ergebnis weicht auch insbesondere von den Benchmarkergebnissen ab.

Die Ergebnisse der Befragung werden nun von der Magistratskanzlei gemeinsam mit dem Personalamt und den Mitbestimmungsgremien detailliert ausgewertet, um zu ermitteln, wie das Mitarbeiterengagement und die Unternehmenskultur weiterentwickelt werden können.