

Die Senatorin für Finanzen

---

## Demografie-sensible Personalpolitik

Neue Ansätze im Personalmanagement der  
Bremer Verwaltung

Dr. Anke Saebetzki  
Europäischer Verwaltungskongress  
25.2.2016

## Gliederung

1. Was verstehen wir unter Demografie-Sensibilität?
2. Einige Fakten
3. Duale Studiengänge und Verwaltungsfachwirt
4. Neues PE-Konzept
5. Mitarbeiterbefragungen
6. Handlungshilfe psychische Belastungen
7. Diversity
8. Personalrekrutierung zur Flüchtlingshilfe
9. Ausbildungsvorbereitende Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge
10. Tarifbeispiel eines öffentlichen Unternehmens: die Bremer Straßenbahn AG (BSAG)

## Gliederung

1. Was verstehen wir unter Demografie-Sensibilität?
2. Einige Fakten
3. Duale Studiengänge und Verwaltungsfachwirt
4. Neues PE-Konzept
5. Mitarbeiterbefragungen
6. Handlungshilfe psychische Belastungen
7. Diversity
8. Personalrekrutierung zur Flüchtlingshilfe
9. Ausbildungsvorbereitende Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge
10. Tarifbeispiel eines öffentlichen Unternehmens: die Bremer Straßenbahn AG (BSAG)

## **Was verstehen wir unter Demografie-Sensibilität?**

Wir wollen die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Bremer Bevölkerung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Bremer Verwaltung analysieren und dessen Folgen für die Verwaltung berücksichtigen und darauf reagieren.

Wir schauen uns daher Lebensphasen und auch Lebenslagen unserer (künftigen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und fragen uns, was sie brauchen, um zu uns zu kommen, um dann gesund und leistungsfähig zu bleiben und um ihre Freude an der Arbeit zu erhalten.

## Demografischer Wandel andersherum?

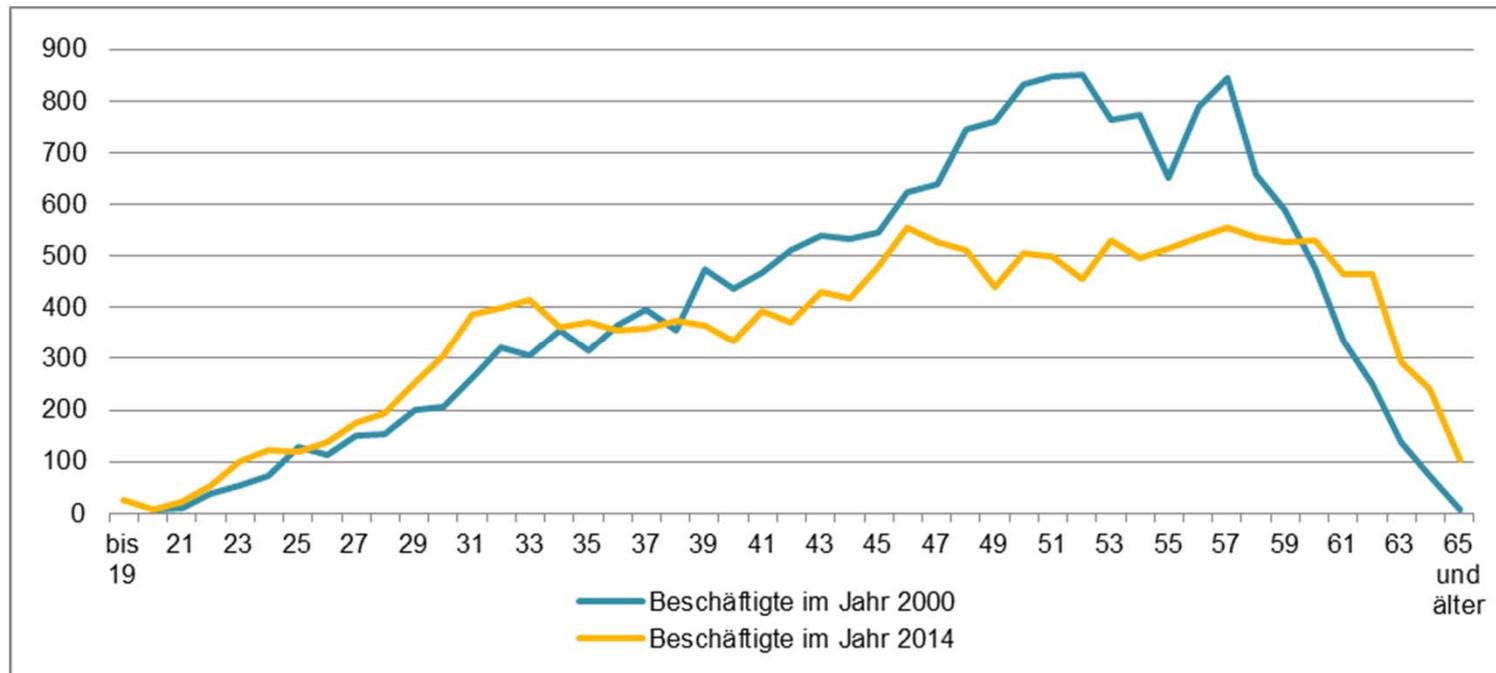
Es war fast schon eine Binsenweisheit, wenn über Demografie gesprochen wurde: „Wir werden älter, weniger und weiblicher“

- „Weniger“ stimmt jedenfalls aktuell weder für die Bremer Bevölkerung noch für die Bremer Verwaltung. Mitte 2015, also noch vor der stark ansteigenden Flüchtlingswanderung, war die Bevölkerung im Land Bremen von 658 000 auf 664 000 Einwohner gestiegen.
- Nachdem mehrere Jahre in der Verwaltung im Land Bremen bis zu 200 Stellen im Jahr abgebaut werden sollten, sind im Jahr 2015 im Rahmen der Sofortprogramme 1-3 zusätzlich 461 Stellen beschlossen worden.
- Das Durchschnittsalter lag in der Kernverwaltung im Jahr 2011 bei 47,4 und 2015 bei 46,3 Jahren.

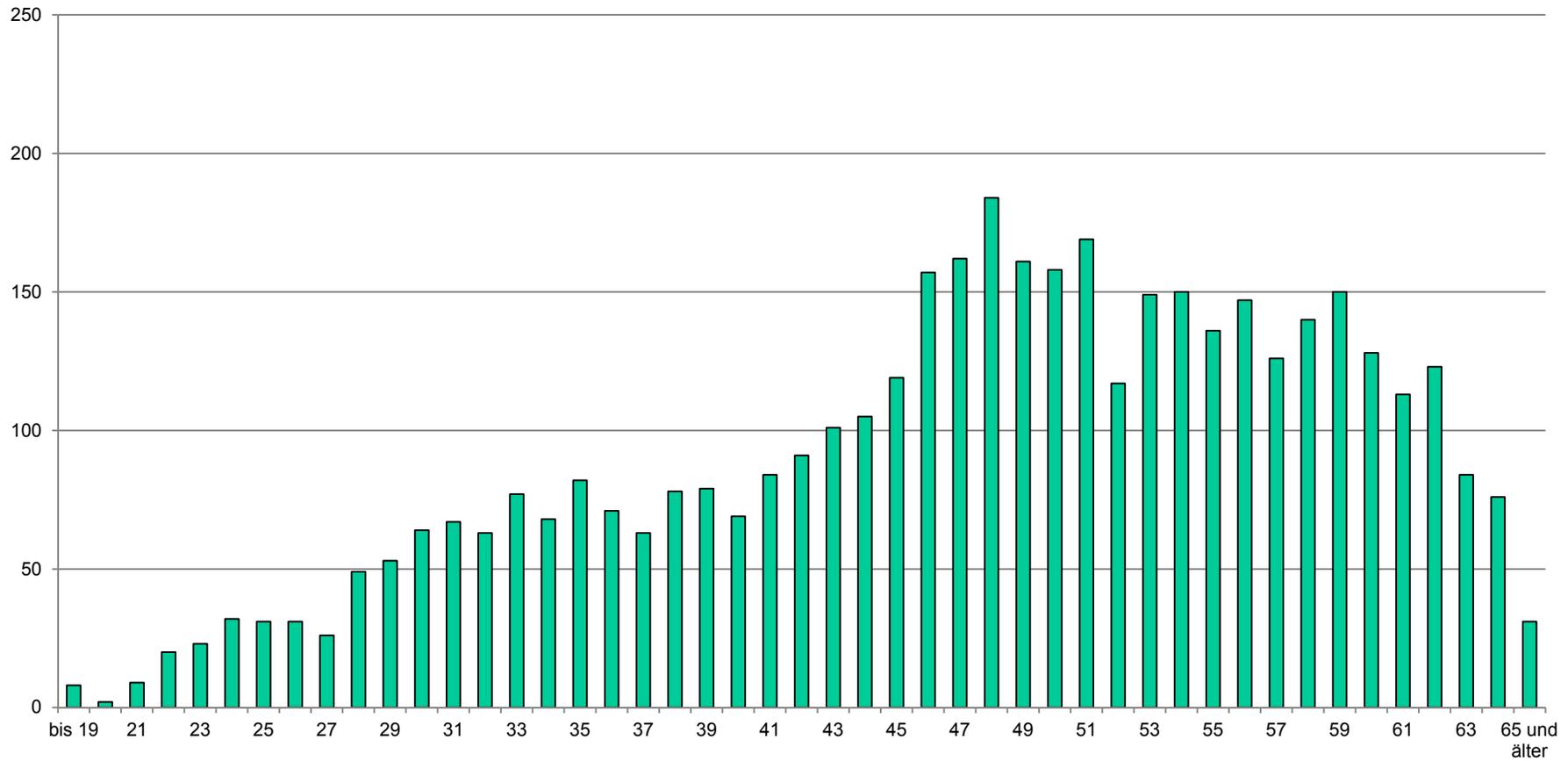
## Gliederung

1. Was verstehen wir unter Demografie-Sensibilität?
2. Einige Fakten
3. Duale Studiengänge und Verwaltungsfachwirt
4. Neues PE-Konzept
5. Mitarbeiterbefragungen
6. Handlungshilfe psychische Belastungen
7. Diversity
8. Personalrekrutierung zur Flüchtlingshilfe
9. Ausbildungsvorbereitende Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge
10. Tarifbeispiel eines öffentlichen Unternehmens: die Bremer Straßenbahn AG (BSAG)

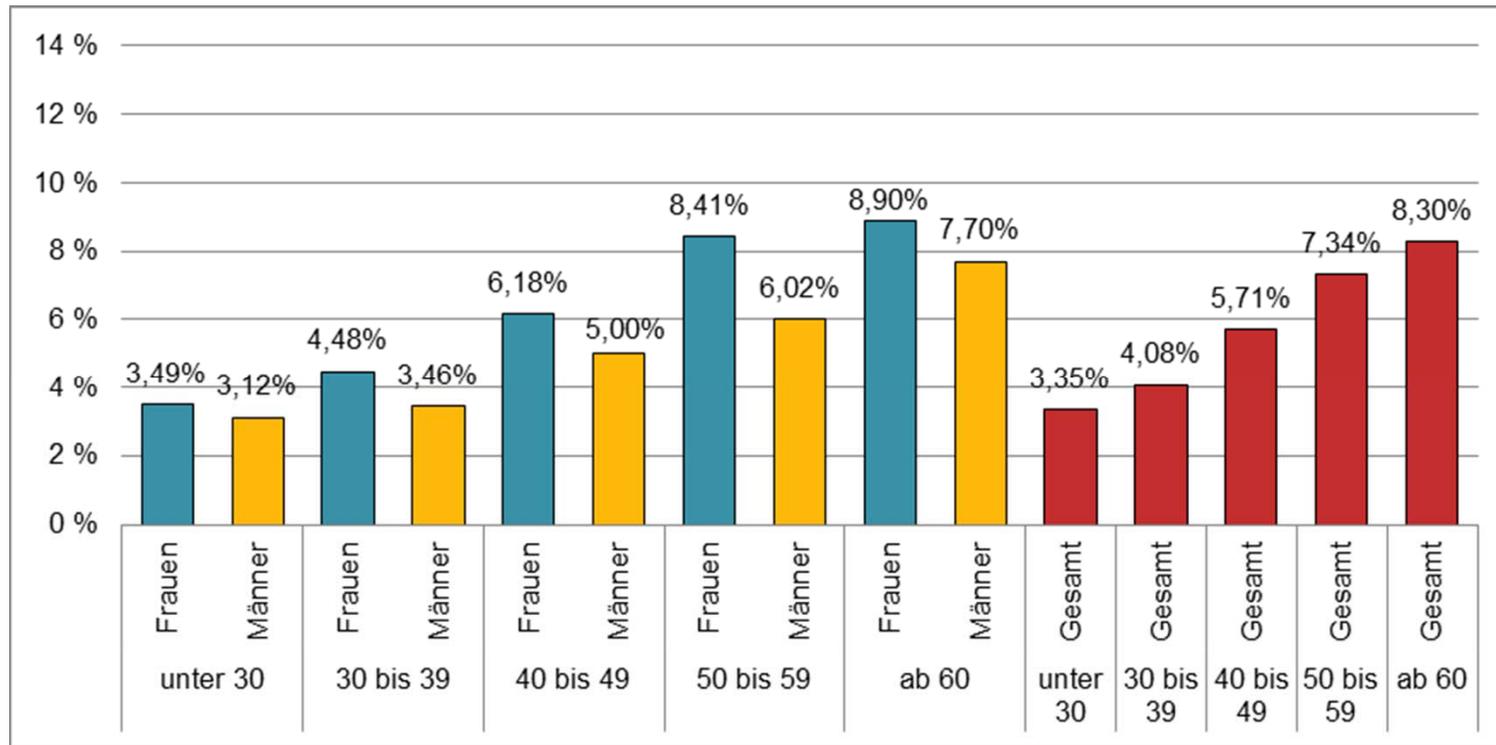
## Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung der Jahre 2000 und 2014



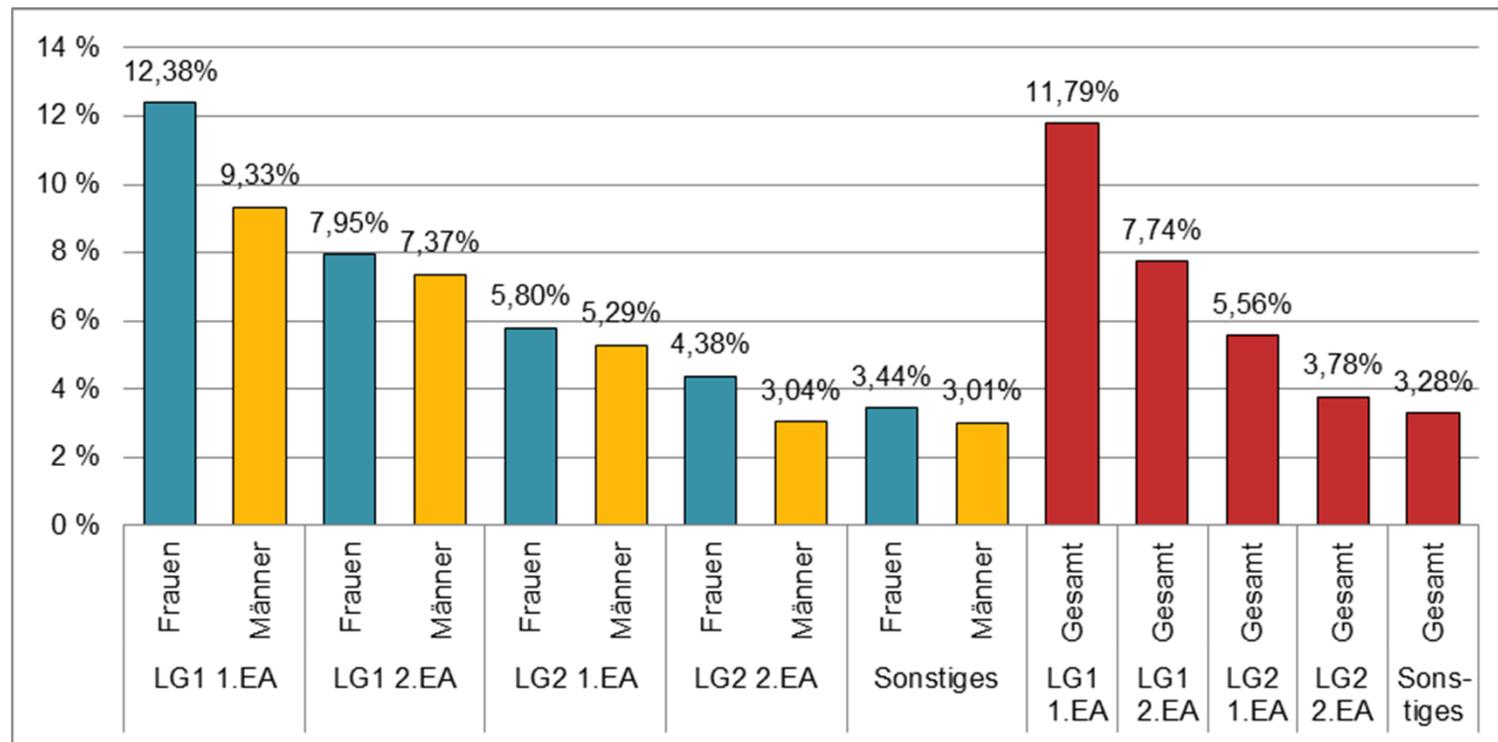
## Darunter Altersstruktur des Verwaltungspersonals in der Kernverwaltung 2014



## Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Altersgruppen und Geschlecht nach Kalendertagen (2014)

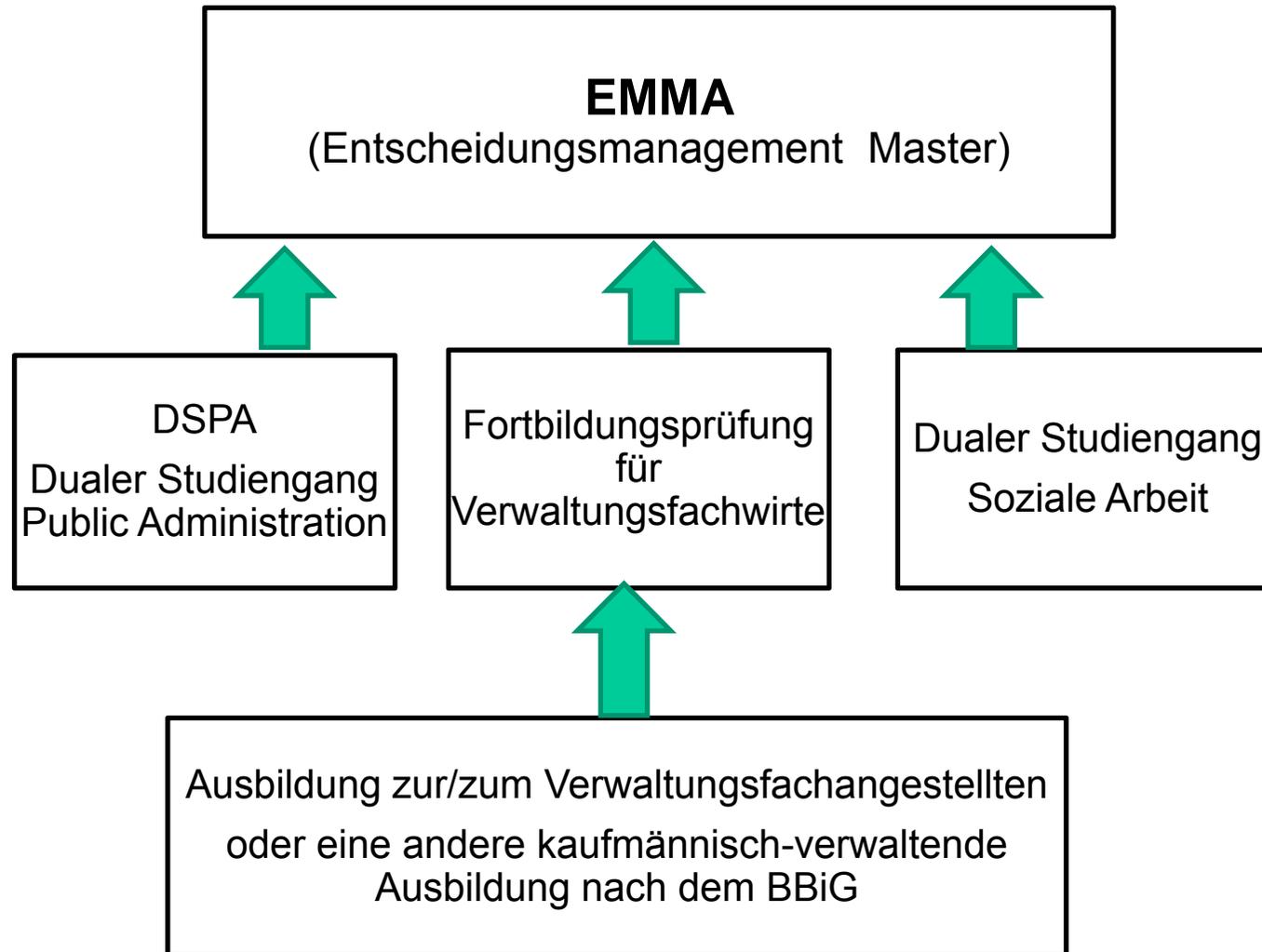


## Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen und Geschlecht nach Kalendertagen (2014)



## Gliederung

1. Was verstehen wir unter Demografie-Sensibilität?
2. Einige Fakten
3. Duale Studiengänge und Verwaltungsfachwirt
4. Neues PE-Konzept
5. Mitarbeiterbefragungen
6. Handlungshilfe psychische Belastungen
7. Diversity
8. Personalrekrutierung zur Flüchtlingshilfe
9. Ausbildungsvorbereitende Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge
10. Tarifbeispiel eines öffentlichen Unternehmens: die Bremer Straßenbahn AG (BSAG)



## **EMMA (interner Aufstieg – Stipendium)**

- Zugang:
  - einschlägiges, grundständiges Studium (Bachelor, Dipl., Magister) + zwei Jahre Berufserfahrung
  - oder: Hochschulzugangsberechtigung (auch Fortbildung Verwaltungsfachwirt) + fünf Jahre Berufserfahrung – davon zwei Jahre in einem Aufgabenfeld, das in der Regel mit Hochschulabsolventinnen und –absolventen besetzt wird
  - Englisch B1
  - Bestehen der Aufnahmeprüfung an der UNI Bremen (Zulassung nach Rangliste)
  - Kompetenzportfolio
- Rahmenbedingungen:
  - Studienbeginn jedes Wintersemester, pro Jahr 10 Studierende
  - 6 Semester berufsbegleitend
  - Freistellung von 180h pro Semester
  - 18.000 €, Selbstbeteiligung 4.200€

## **DSPA (Dualer Studiengang Public Administration; Abschluss Bachelor of Arts)**

- Zugang:
  - Hochschulreife oder Fachhochschulreife bzw. gleichwertiger Abschluss
  - Zulassungsvoraussetzungen nach dem BremBG und der BremLVO müssen vorliegen
  - Erfolgreiche Teilnahme am Auswahlverfahren
  
- Rahmenbedingungen:
  - Studienbeginn jedes Wintersemester (1. September)
  - 6 Semester, davon zwei Semester berufspraktische Studienzeiten (Präsenzpflicht)
  - Beamtenverhältnis auf Widerruf

## **Dualer Studiengang Soziale Arbeit** - wird derzeit entwickelt.

- Zugang:
  - Hochschulreife oder Fachhochschulreife bzw. gleichwertiger Abschluss
  - Zulassungsvoraussetzungen nach dem BremBG und der BremLVO müssen vorliegen
  - Erfolgreiche Teilnahme am Auswahlverfahren
  
- Rahmenbedingungen:
  - Studienbeginn jedes Wintersemester (1. September)
  - 7 Semester, (Präsenzpflicht)
  - Beamtenverhältnis auf Widerruf

## Gliederung

1. Was verstehen wir unter Demografie-Sensibilität?
2. Einige Fakten
3. Duale Studiengänge und Verwaltungsfachwirt
4. Neues PE-Konzept
5. Mitarbeiterbefragungen
6. Handlungshilfe psychische Belastungen
7. Diversity
8. Personalrekrutierung zur Flüchtlingshilfe
9. Ausbildungsvorbereitende Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge
10. Tarifbeispiel eines öffentlichen Unternehmens: die Bremer Straßenbahn AG (BSAG)

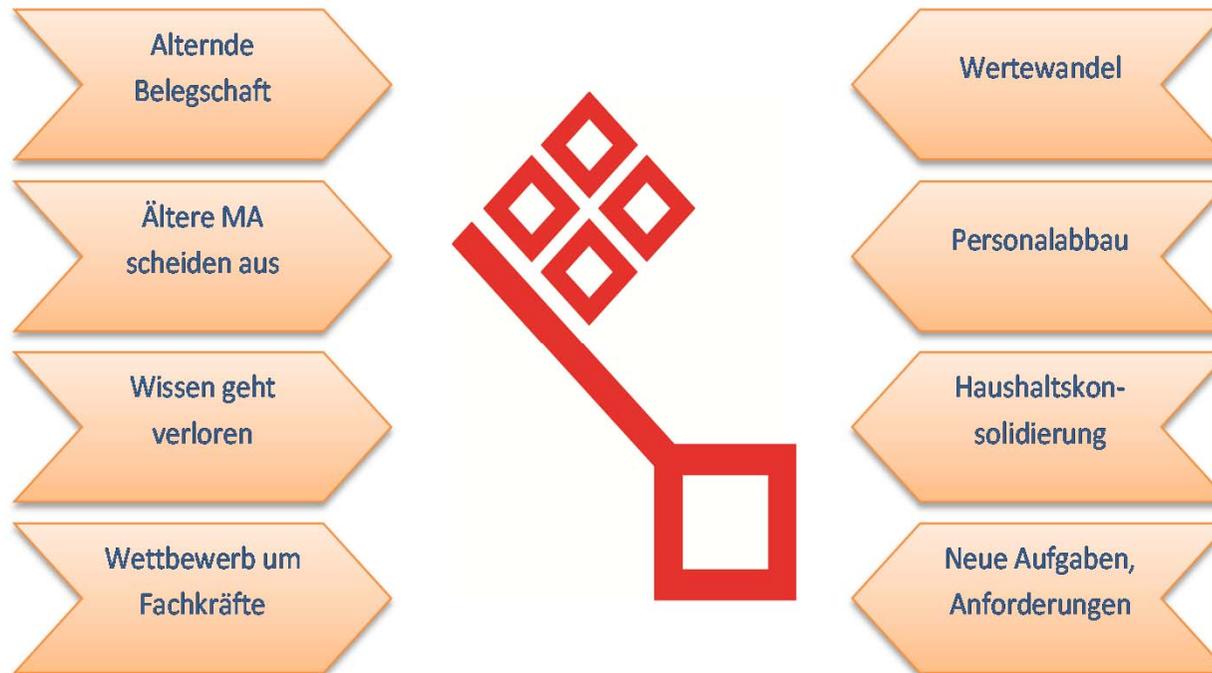
## Zentrale Fragestellungen

1. Wie kann es uns gelingen, Engagement, Gesundheit und Kompetenz der Belegschaft zu erhalten und zu fördern? **(Arbeitsfähigkeit sichern)**
2. Wie kann der öffentliche Dienst als Arbeitgeber attraktiv bleiben bzw. werden, um zukünftig ausreichend Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und langfristig zu binden?  
**(Arbeitgeberattraktivität steigern)**
3. Wie kann Personalentwicklung – vor dem Hintergrund beschränkter Budgets/Ressourcen - dazu beitragen, diese Ziele zu erreichen? **(PE wirkungsvoll und kostengünstig umsetzen)**

**Weniger ist mehr: Beschränkung auf 5 Instrumente mit verbindlichen Standards für alle Ressorts**

## Ausgangssituation und Einflussfaktoren

Demografische Entwicklung und angespannte Haushaltslage beeinflussen das Handeln der Verwaltung wesentlich!



## Das neue Personalentwicklungskonzept

„Zukunft entwickeln – Veränderungen gestalten –

Personalentwicklung in der freien Hansestadt Bremen“



## Gliederung

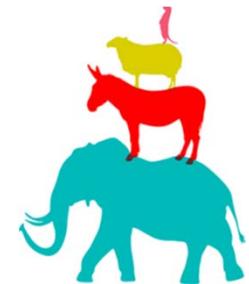
1. Was verstehen wir unter Demografie-Sensibilität?
2. Einige Fakten
3. Duale Studiengänge und Verwaltungsfachwirt
4. Neues PE-Konzept
5. Mitarbeiterbefragungen
6. Handlungshilfe psychische Belastungen
7. Diversity
8. Personalrekrutierung zur Flüchtlingshilfe
9. Ausbildungsvorbereitende Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge
10. Tarifbeispiel eines öffentlichen Unternehmens: die Bremer Straßenbahn AG (BSAG)

## Beschäftigtenbefragungen

- Bremische Befragung zur Beschäftigtenstruktur und zum Migrationshintergrund
- Der öffentliche Dienst im Umbruch? Selbstverständnis öffentlich Beschäftigter und Arbeitgeberbild. Das Beispiel der Freien Hansestadt Bremen.
- Gesundheitsbefragungen

## Bremische Befragung zur Beschäftigtenstruktur und zum Migrationshintergrund

- In der bremischen Bevölkerung liegt der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund lt. Mikrozensus bei 28,2% (Stand: 2013)
- Vielfalt ist ein prägendes und bereicherndes Merkmal unserer Stadt bzw. unseres Landes geworden
- Der Senat hat das Ziel, dass sich die kulturelle Vielfalt auch in der Zusammensetzung der Beschäftigten widerspiegelt
- Im Rahmen der freiwilligen und anonymen Befragung zur bremischen Beschäftigtenstruktur sind im Sommer 2013 erstmals Daten über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund erhoben worden
- Insgesamt wurden 27.678 Beschäftigte in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen angeschrieben – Rücklauf von 22,6%
- Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund: 13,04% - bei den Beschäftigten unter 40 Jahren liegt der Anteil bei 20,9%



## Bremische Befragung zur Beschäftigtenstruktur und zum Migrationshintergrund

- Knapp 80% der im öffentlichen Dienst Bremens beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit, und nahezu 40% sind in Deutschland geboren
- Bei den weiblichen Beschäftigten liegt der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund leicht höher (13,4% gegenüber 11,6%)
- Die Beschäftigten sind tendenziell jünger
- Bildungsstand ist tendenziell sehr ähnlich
- Die meisten Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben polnische, türkische und russische Wurzeln
- Auffälligkeiten: Häufiger befristete Verträge, weniger Verbeamtungen, weniger Führungsverantwortung -> Unterschiede sind auf die deutlich jüngere Altersstruktur sowie die überproportionale Beschäftigung in Ausbildungsverhältnissen sowie im Hochschulbereich zurückzuführen)  
-> Keine Ungleichbehandlung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund



## **Der öffentliche Dienst im Umbruch? Selbstverständnis öffentlich Beschäftigter und Arbeitgeberbild**

- Die Wissenschaft hat vielfältige Studien über den Wandel des Staates als Arbeitgeber publiziert, allerdings ist nur sehr wenig darüber bekannt, wie die Beschäftigten ihre Situation und die Veränderungen der letzten Jahre beurteilen
- Das zentrale Interesse liegt in der Gewinnung von Informationen hinsichtlich Motivationsfaktoren, individueller Werthaltungen, Zufriedenheit und des Rollen- und Selbstverständnisses der Beschäftigten
- Schriftliche Befragung der Beschäftigten in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen im Mai 2014; die Rücklaufquote liegt bei 20,3%
- Durchführung: Sandra Kohl, Universität Bremen  
Organisation/Koordination: Die Senatorin für Finanzen – Referat 32
- Ergebnisse sollen bei der Umsetzung personalpolitischer Maßnahmen Berücksichtigung finden und in den Aufbau einer Arbeitgebermarke einfließen

## **Der öffentliche Dienst im Umbruch? Selbstverständnis öffentlich Beschäftigter und Arbeitgeberbild**

- 85% der Beschäftigten sind mit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr zufrieden
- Besonders wichtig ist den Beschäftigten „Gutes Arbeitsklima/Kollegialität“, „Arbeitsplatzsicherheit“, eine „Interessante Tätigkeit“, „Chancengleichheit“ und die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- 62% stimmen der Aussage zu, dass die FHB im Vergleich zur Privatwirtschaft ein sehr guter Arbeitgeber sei
- Kritischer sehen die Beschäftigten dagegen die hohe Arbeitsbelastung, die Vergütung, Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen sowie die Anerkennung und Wertschätzung durch Führungskräfte und die Politik
- Hohe Gemeinwohlorientierung und Identifikation mit dem ausgeübten Beruf
- Gleichwohl häufig sehr unterschiedliche Ergebnisse bzgl. der Geschlechter, Personal- oder Statusgruppen, Tätigkeitsbereiche, Alter, Bildung und Erfahrung, die umfangreiche Detailauswertungen notwendig machen

## Angebot Mitarbeiterbefragung im Gesundheitsmanagement

- Ziele:
  - Dienststellen, die im Rahmen ihres Gesundheitsmanagements bzw. im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nach § 5 ArbSchG eine Mitarbeiterbefragung durchführen wollen, ein abgestimmtes, qualitätsgesichertes und kostengünstiges Angebot machen zu können.
  - Vergleichbarkeit der Ergebnisse im bremischen öffentlichen Dienst herstellen und Qualität der Befragungsprozesse erhöhen.
- Prozess/Beteiligte:
  - Grundlagen für den Einsatz der Befragung bilden die Dienstvereinbarung Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst sowie die Handlungshilfe Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung bei der Arbeit.
  - Einsatz erfolgt dezentral in den Dienststellen und nur auf Wunsch der Dienststellen.
  - Zentraler Ansprechpartner für interessierte Dienststellen ist das Kompetenzzentrum Gesundheitsmanagement bei SF.
  - Nutzung des Instruments ist an einen qualifizierten Beratungs- und Begleitprozess gebunden (Kompetenzzentrum).
  - Unterstützung durch Dienststellenleitung und Interessenvertretungen sowie die Bereitschaft zur Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen muss erkennbar sein.
  - Steuerung und Mitbestimmung der Mitarbeiterbefragung und der nachfolgenden Aktivitäten erfolgt dezentral durch die entsprechenden Gremien der Dienststelle (ASA bzw. Steuerkreis Gesundheitsmanagement)
  - Kosten für externe Datenauswertung und Berichterstellung sind von der Dienststelle zu tragen.

## Angebot Mitarbeiterbefragung im Gesundheitsmanagement

- Sachstand:
  - Der Fragebogen basiert weitgehend auf der von der Unfallkasse des Bundes entwickelten Befragung zu Kompetenz, Gesundheit, Arbeit, (KoGA-Befragung), erfüllt die Gütekriterien für Mitarbeiterbefragungen und ist mit den Interessenvertretungen abgestimmt.
  - Der Fragebogen enthält 88 Fragen zu 12 Themenbereichen. Neben der Abfrage von Belastungen, werden u.a. auch Selbsteinschätzungen zur eigenen Arbeitsfähigkeit und Verbesserungsvorschläge erfragt. Die Beantwortungsdauer beträgt durchschnittlich 20 Minuten.
  - Die Befragung ist geeignet sowohl als Screening-Verfahren im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nach § 5 ArbSchG eingesetzt zu werden, als auch als Analyseverfahren im Rahmen des Gesundheitsmanagements.
  - Der Fragebogen wird als elektronische Online-Befragung angeboten. Das Verfahren und die Einhaltung des Datenschutzes ist mit dem Landesinstitut für Datenschutz und Informationsfreiheit abgestimmt.
  - Die Datenauswertung und die Erstellung der Ergebnisberichte erfolgt extern (anerkanntes wissenschaftliches Institut).
  - Die Prozessbegleitung vor und nach der Befragung erfolgt intern (Kompetenzzentrum).
- Ansprechpartner/in:
  - SF, Referat 33 - Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement, Stellenausschreibungen und Personalvermittlung, Nachwuchskräfte, Zuständige Stelle -

## Gliederung

1. Was verstehen wir unter Demografie-Sensibilität?
2. Einige Fakten
3. Duale Studiengänge und Verwaltungsfachwirt
4. Neues PE-Konzept
5. Mitarbeiterbefragungen
6. Handlungshilfe psychische Belastungen
7. Diversity
8. Personalrekrutierung zur Flüchtlingshilfe
9. Ausbildungsvorbereitende Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge
10. Tarifbeispiel eines öffentlichen Unternehmens: die Bremer Straßenbahn AG (BSAG)

## Handlungshilfe Gefährdungsbeurteilung psych. Belastung

- Ziele
  - Schädliche psychische Belastung in der Arbeit reduzieren.
  - Dienststellen über einen praktikablen, ergebnisorientierten, rechtssicheren und abgestimmten Weg zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nach §5 ArbSchG informieren.
  - Umsetzungsgrad und -qualität der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung erhöhen.
- Inhalte:
  - Klärung von Begrifflichkeiten und Aspekten psychischer Belastung am Arbeitsplatz.
  - Beschreibung der Anlässe und der notwendigen Vorbereitungen zur Gefährdungsbeurteilung.
  - Praxisorientierte Erläuterung der 7 notwendigen Arbeitsschritte in der Gefährdungsbeurteilung.
  - Beschreibung von drei konkreten Instrumenten ( a. Kurzfragebogen, b. ausführlichere Mitarbeiterbefragung, c. Workshop-Verfahren), die zur Ermittlung psychischer Belastung für den bremischen öffentlichen Dienst empfohlen werden.
  - Anhang mit Musterprozessablauf und Dokumentationsbeispiel.
- Prozess/Beteiligte:
  - Die Umsetzung erfolgt dezentral in den Dienststellen. Die Fachdienste für Arbeitsschutz beraten und unterstützen als zentrale Ansprechpartner, sowie das Kompetenzzentrum bei SF.
- Ansprechpartner/in:
  - SF, Referat 33 - Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement, Stellenausschreibungen und Personalvermittlung, Nachwuchskräfte, Zuständige Stelle -

# Empfohlene Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung psych. Belastung

## Prüfliste psychische Belastung (PfPB)



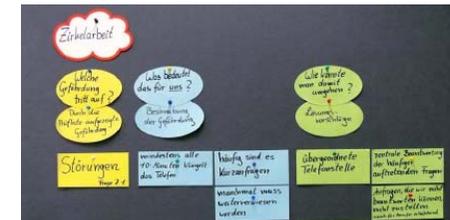
- „Orientierendes Verfahren“ Verfahren der UK Bund
- 19 Fragen, eher grobe Ermittlung der Belastung.
- Kostenfrei, wenig aufwendig.
- „Rote“ Ergebnisse müssen durch Workshop-Verfahren vertieft werden
- Für alle Organisationsgrößen geeignet

## Mitarbeiterbefragung Gesundheit



- „Screening Verfahren“, basiert weitestgehend auf Verfahren der UK Bund.
- 88 Fragen, differenziertere Ermittlung der Belastung, erste Verbesserungsvorschläge und Vergleichsdaten.
- Auffällige Ergebnisse müssen zum Teil vertieft werden.
- Für Organisationseinheiten > 100 Beschäftigte

## Arbeitssituationsanalyse (ASiA)



- „Moderiertes Workshop-Verfahren“, langjährig bewährtes Verfahren von Prof. Nieder
- 5 Verfahrensschritte, differenzierte Ermittlung der Belastung und detaillierte Verbesserungsvorschläge.
- Nur für kleine Organisationseinheiten geeignet

## Gliederung

1. Was verstehen wir unter Demografie-Sensibilität?
2. Einige Fakten
3. Duale Studiengänge und Verwaltungsfachwirt
4. Neues PE-Konzept
5. Mitarbeiterbefragungen
6. Handlungshilfe psychische Belastungen
7. Diversity
8. Personalrekrutierung zur Flüchtlingshilfe
9. Ausbildungsvorbereitende Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge
10. Tarifbeispiel eines öffentlichen Unternehmens: die Bremer Straßenbahn AG (BSAG)

# Vielfalt stärken – Diversity Management

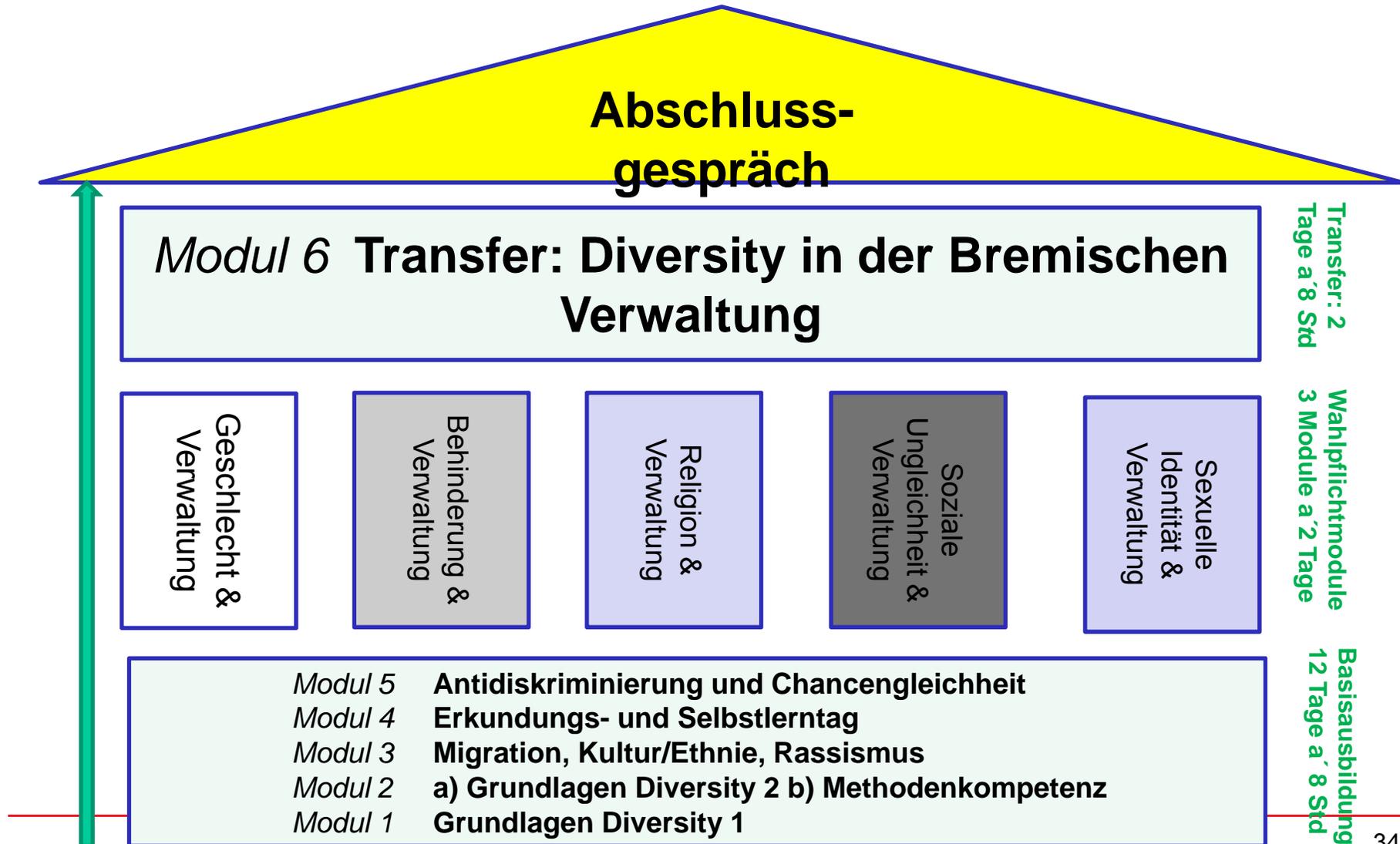
## Übersicht

- Umfassende Multiplikator\_innen-Qualifizierungen (in Kooperation von SF, AFZ und wisoak/ Arbeitnehmerkammer)
- Implementierung entsprechender Lehreinheiten in allen Ausbildungs- und Weiterbildungsgängen
- Einrichtung einer Stelle am Aus- und Fortbildungszentrum zur Beratung und Qualifizierung
  - Ansprechpartnerin:  
[quelcan.yoksulabakan-uestueay@afz.bremen.de](mailto:quelcan.yoksulabakan-uestueay@afz.bremen.de)

## Diversity: Multiplikator\_innen-Qualifizierungen

- Nach zwei erfolgreichen **IKÖ-Multiplikator\_innen-Ausbildungen...**
- ...jetzt **zwei DiM- Multiplikator\_innen-Ausbildungen:**
  - **29 Teilnehmer\_innen aus diversen Dienststellen** (Amt für soziale Dienste, Aus- und Fortbildungszentrum, Kita Bremen, LIS, Landeshauptkasse, Integrationsbeauftragte/Soziales, Senatorin für Finanzen, Stadtamt, Jobcenter , Polizei Bremen, Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen/Jugendberufsagentur)
  - **Gesamtumfang: 146 Ustd**
  - **Themenschwerpunkte:** Verwaltung und ...Migration, ...Geschlecht, ...Behinderung, ...Sexuelle Identität, ...Religion, ...Soziale Ungleichheit
- Bei Bedarf anschließend weitere **Beratung und Begleitung der Multiplikator\_innen durch das AFZ**

# Schema der Multiplikator\_innen-Qualifizierung



## **Diversity: Unterrichtseinheiten in allen Ausbildungs- und Weiterbildungsgängen**

**Themenschwerpunkte** (jeweils *nach innen* – Mitarbeiter\_innen - und *nach außen* – Bürger\_innen):

- Interkulturelle Kompetenz
- Interkulturelle Öffnung
- Altersdiversität und altersgemischte Teams
- Religiöse Diversität
- Intersektionalität
- Antidiskriminierung
- Diversitysensible Beratung und Kommunikation

## Einrichtung einer Stelle am AFZ als Beratungs- und Qualifizierungsangebot

### Aufgaben

- Seminare, Beratungen und Moderationen zu unterschiedlichen Diversity Dimensionen und zu intersektionellen Fragestellungen
- Begleitung und Beratung zu Prozessen der interkulturellen Öffnung/Orientierung  
(bisher z.B. Stadtamt, Gesundheitsamt, Amt für soziale Dienste, Justiz, Kita Bremen, Immobilien Bremen, Soziales, Bildung, GPR u.a.)
- Seminare für Führungskräfte
- Diversity sensible Personalauswahl

## Gliederung

1. Was verstehen wir unter Demografie-Sensibilität?
2. Einige Fakten
3. Duale Studiengänge und Verwaltungsfachwirt
4. Neues PE-Konzept
5. Mitarbeiterbefragungen
6. Handlungshilfe psychische Belastungen
7. Diversity
8. Personalrekrutierung zur Flüchtlingshilfe
9. Ausbildungsvorbereitende Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge
10. Tarifbeispiel eines öffentlichen Unternehmens: die Bremer Straßenbahn AG (BSAG)

## **Besondere Situation – Personalrekrutierung Mehrbedarfe „Flüchtlinge“**

- Für die Bedarfe in der allgemeinen Verwaltung (ca. 130 Stellen) gilt: eigene Ausbildung und Nachwuchsförderung reichen nicht (annähernd) aus.
- Möglichkeit eines „Quereinstiegs durch externe Stellenausschreibungen im September 2015 :
- Geeignete abgeschlossene „Büro“-Berufsausbildung oder
- Geeigneter Hochschulabschluss (Bachelor), z.B. Rechtswissenschaften (1. Staatsexamen, Diplom-Juristinnen und -Juristen bzw. Bachelor of Laws), Wirtschaftswissenschaften oder Soziale Arbeit.

## **Besondere Situation – Personalrekrutierung Mehrbedarfe „Flüchtlinge“**

- Ca. 4.400 Bewerbungen (auf die Stellenausschreibungen bzw. aufgrund der Berichterstattung in der Presse) zwischen Ende September und Ende Dezember 2016
- Auswahlverfahren: ca. 1.800 Onlinetests, ca. 900 schriftliche Tests
- Bereits stattgefundene Vorstellungsgespräche zwischen Oktober 2015 und Februar 2016: ca. 260
- Ausstehende Gespräche: ca. 180
- 42 Einstellungen bis 1.2.2016
- Weitere Zusagen im Februar 2016: 21

## **Besondere Situation – Personalrekrutierung Mehrbedarfe „Flüchtlinge“**

- Einstieg in die Verwaltung zunächst in der Praxis, Begleitung vor Ort in Teams,
- Beginn der „Einstiegsqualifizierung für Quereinsteiger/innen“, zunächst zwei Lehrgänge ab 1.2. und 15.2.2016:
- Allgemeine Qualifizierung, ca. 170 Unterrichtseinheiten, dann:
- Fachspezifische Fortbildung abhängig von den Einsatzbereichen.

## **Besondere Situation – Personalrekrutierung Mehrbedarfe „Flüchtlinge“**

### **Allgemeine Qualifizierung, Module:**

- Das deutsche Staatswesen
- Die Freie Hansestadt Bremen
- Mitarbeiter/in der öffentlichen Verwaltung Bremen
- Die Bremer Verwaltung
- Bürger- orientiertes Verwaltungshandeln
- Rechtstaatliches Verwaltungshandeln
- IT in der Bremer Verwaltung
- Rechtstellung und Perspektiven als Beschäftigte/r
- Selbst- und Sozial-kompetenzen im beruflichen Kontext

## Gliederung

1. Was verstehen wir unter Demografie-Sensibilität?
2. Einige Fakten
3. Duale Studiengänge und Verwaltungsfachwirt
4. Neues PE-Konzept
5. Mitarbeiterbefragungen
6. Handlungshilfe psychische Belastungen
7. Diversity
8. Personalrekrutierung zur Flüchtlingshilfe
9. **Ausbildungsvorbereitende Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge**
10. Tarifbeispiel eines öffentlichen Unternehmens: die Bremer Straßenbahn AG (BSAG)

## „Zukunftschance Ausbildung“: Junge Geflüchtete als Verwaltungsnachwuchs?!

- Voraussichtlich im August 2016 werden wir die ersten jungen Geflüchteten in die personalbedarfsorientierte Ausbildung übernehmen.
- Hintergrund: „Zukunftschance Ausbildung“ ist ein Ausbildungsprojekt der FHB für junge Geflüchtete in Kooperation mit der Handelskammer Bremen und der Handwerkskammer Bremen.
- Über eine berufsvorbereitende Einstiegsqualifizierung, die durch intensiven Sprachunterricht begleitet wird, soll für bis zu 100 junge Geflüchtete (2014:20; 2015:50) der Weg in eine duale Berufsausbildung geebnet werden.

Ansprechpartnerin [Sandra.von\\_Atens@afz.bremen.de](mailto:Sandra.von_Atens@afz.bremen.de)

## Gliederung

1. Was verstehen wir unter Demografie-Sensibilität?
2. Einige Fakten
3. Duale Studiengänge und Verwaltungsfachwirt
4. Neues PE-Konzept
5. Mitarbeiterbefragungen
6. Handlungshilfe psychische Belastungen
7. Diversity
8. Personalrekrutierung zur Flüchtlingshilfe
9. Ausbildungsvorbereitende Einstiegsqualifizierung für junge Flüchtlinge
10. Tarifbeispiel eines öffentlichen Unternehmens: die Bremer Straßenbahn AG (BSAG)

## BSAG: Tarifverträge Demografie u. Entlastungstage

- Tarifpolitische Initiative „Altersgerechtes Arbeiten“
- Abschluss eines **Tarifvertrages „Demografie“**, der u.a. die **Einrichtung eines Demografiefonds** vorsieht. Hierzu zahlt der Arbeitgeber jährlich 740.000 EUR (ab 2015, zuvor 400.000 EUR) auf ein Treuhandkonto, um Maßnahmen zu finanzieren wie
- Betriebliche Gesundheitsförderung,
- Erweiterung der Teilzeitarbeitsmöglichkeiten,
- Zuschussfinanzierung Altersteilzeit,
- Einführung neuer Arbeitszeitmodelle.

## **BSAG: Tarifverträge Demografie u. Entlastungstage**

Beispiel **Tarifvertrag Entlastungstage** als Ergänzung zum TV Demografie:  
Einführung zusätzlicher Entlastungstage unter entgeltlicher Beteiligung der  
Beschäftigten

- **Ziel 1:** durch Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes soll dem demografischen Wandel Rechnung getragen werden.
- **Ziel 2:** Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden soll durch die Gewährung zusätzlicher freier Tage erhalten und möglichst verbessert werden.

## BSAG: Tarifvertrag Demografie / Entlastungstage

- **Voraussetzungen:**
- Mind. 20 Jahre Betriebszugehörigkeit (Schichtdienst), ansonsten 24 Jahre;
- Arbeitsvertrag mit mind. 105 Std./Monat;
- Anwendbarkeit des Spartentarifvertrages TV-N
- Entrichtung eines Eigenbeitrages der Mitarbeitenden in Höhe von 2% - 8% (steigt mit Dauer der Betriebszugehörigkeit auf bis zu 8% an)
- **Folge:** Gewährung zusätzlicher freier Tage im Umfang von
- 10 Tagen bei 20jähriger Betriebszugehörigkeit und 2% Eigenanteil bis zu
- 46 Tagen bei 35jähriger Betriebszugehörigkeit und 8% Eigenanteil.

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihr/-e Ansprechpartner/-in: **Dr. Anke Saebetzki**

Freie Hansestadt Bremen  
Die Senatorin für Finanzen  
Abteilung 3  
Rudolf-Hilferding-Platz 1  
28195 Bremen

Internet: [www.finanzen.bremen.de](http://www.finanzen.bremen.de)