

Personalbericht 2010

Band I

Jahresbericht zu Personalstruktur und
Personalausgaben des Jahres 2009

Die Senatorin für Finanzen



Freie
Hansestadt
Bremen

Herausgeber:

Die Senatorin für Finanzen
Referat 32 - Personalcontrolling und IT im Personalmanagement
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

Ansprechpartner:

Jens-Thorsten Sommer
Telefon: 0421 / 361 10173
e-mail: Jens-Thorsten.Sommer@finanzen.bremen.de

Juliane Seifert
Telefon: 0421 / 361 10108
e-mail: juliane.seifert@finanzen.bremen.de

Druck:

Druckerei Senatorin für Finanzen

Dieser Bericht steht im Internet unter www.finanzen.bremen.de/info/personalcontrollingberichte zur Verfügung.

Bremen, im August 2010

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis.....	III
Verzeichnis der Schaubilder.....	IV
1. Einleitung.....	1
1.1 Personal in Bremen im Überblick.....	1
1.1.1 Entwicklung des Volumens.....	4
1.1.2 Entwicklung der Personalstruktur.....	8
1.2 Ländervergleiche.....	11
1.2.1 Entwicklung des Personalbestandes.....	11
1.2.2 Personalstruktur im Ländervergleich.....	12
2. Personalstrukturdaten.....	16
2.1 Personalbestandsstatistik.....	16
2.1.1 Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen.....	16
2.1.2 Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen.....	18
2.1.3 Abwesende.....	21
2.1.4 Auszubildende.....	21
2.1.5 Fortbildung.....	24
2.1.6 Beschäftigte nach Alter.....	28
2.1.7 Schwerbehinderte.....	30
2.1.8 Staatsangehörigkeit.....	32
2.1.9 Teilzeit.....	32
2.2 Personalveränderungen.....	39
2.2.1 Krankheitsbedingte Fehlzeiten.....	39
2.2.2 Abgänge und Fluktuation.....	48

2.2.3	Entwicklung des Stellenindex	50
2.2.4	Beförderungen und Höhergruppierungen	54
3.	Personalausgaben	57
3.1	Gesamtbetrachtung im Stadtstaat Bremen	57
3.2	Entwicklung der Personalausgaben in Bremen und Bremerhaven	57
3.3	Entwicklung der Personalausgaben in Bremen (Land und Gemeinde)	59
3.4	Zusammensetzung der Personalausgaben in der Kernverwaltung	62
4.	Kranken- und Unfallfürsorge	63
5.	Versorgung und Ruhe Lohn	65
5.1	Überblick	65
5.2	Versorgungsvorsorge	68
5.3	Sondervermögen Versorgungsrücklage	68
5.4	Anstalt für Versorgungsvorsorge	69
5.5	Rücklage Zusatzversorgung	71

Anhangsverzeichnis

Anhang

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personalmengenabbau (1993 bis 2009)	4
Tabelle 2: Entwicklung des Volumens (1993 bis 2009)	6
Tabelle 3: Konsolidierungsbeiträge des Personals (1993 bis 2009)	7
Tabelle 4: Wandel der Personalstruktur in der Kernverwaltung von 1993 bis 2009	10
Tabelle 5: Wandel der Personalstruktur in den ausgegliederten Bereichen von 1993 bis 2009	10
Tabelle 6: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach Personalgruppen (1993 und 2009)	19
Tabelle 7: Umfang der Teilzeitbeschäftigung 2009 (ohne Alterteilzeit)	34
Tabelle 8: Abgänge nach Abgangsgründen (2009)	48
Tabelle 9: Entwicklung der Abgangszahlen nach Abgangsgründen (2008/2009)	48
Tabelle 10: Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung	51
Tabelle 11: Entwicklung des Stellenindex in den ausgegliederten Bereichen	51
Tabelle 12: Personalausgaben im Stadtstaat Bremen	57
Tabelle 13: Entwicklung der Dienstbezüge in der Kernverwaltung seit 1987	60
Tabelle 14: Entwicklung der Versorgungsausgaben seit 1987	61
Tabelle 15: Personalausgaben der Kernverwaltung nach Arten (1993 bis 2009)	63
Tabelle 16: Beihilfeausgaben nach Art der Krankenversicherung	65
Tabelle 17: Versorgungsempfänger und Versorgungsvolumen	67
Tabelle 18: Zuführungen an das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Bremen“ (2000 bis 2009)	69

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Beschäftigung in Bremen nach Bereichen (2009)	2
Schaubild 2: Beschäftigungsstruktur und Personalausgaben (2009)	3
Schaubild 3: Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge	8
Schaubild 4: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens seit 2000	12
Schaubild 5: Entlohnungsstrukturen in Stadtstaaten: Beamte/-innen (2008)	14
Schaubild 6: Entlohnungsstrukturen in Stadtstaaten: Arbeitnehmer/-innen (2008)	15
Schaubild 7: Entlohnungsstrukturen in Stadtstaaten insgesamt (2008)	15
Schaubild 8: Statusgruppen und Laufbahngruppen in den Bereichen (2009)	17
Schaubild 9: Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2009)	17
Schaubild 10: Status und Laufbahngruppen nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2009)	18
Schaubild 11: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen (2009)	19
Schaubild 12: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2009)	20
Schaubild 13: Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht (2009)	20
Schaubild 14: Abwesende nach Abwesenheitsstatus (2009)	21
Schaubild 15: Entwicklung der Anzahl an Auszubildenden (1993 bis 2009)	23
Schaubild 16: Auszubildende nach Statusgruppen und Geschlecht (2009)	24
Schaubild 17: Belegungen von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und vom LIS nach Themenbereichen (2009)	25
Schaubild 18: Belegungsquote von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und LIS nach Geschlecht (2009)	26
Schaubild 19: Belegungsquote von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und LIS nach Ressorts (2009)	27
Schaubild 20: Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen in den Bereichen (2009)	29
Schaubild 21: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung (1993 bis 2009)	29
Schaubild 22: Altersstruktur der Beschäftigten in den Ausgliederungen (1993 bis 2009)	30
Schaubild 23: Entwicklung der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote (2001 bis 2009)	31
Schaubild 24: Erfüllung der Beschäftigungsquote durch die "Obersten Landesbehörden" im Jahresdurchschnitt (2008)	31
Schaubild 25: Entwicklung der Teilzeitquote – ohne Altersteilzeitfälle (1993 bis 2009)	34
Schaubild 26: Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen (2009)	35
Schaubild 27: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2009)	35
Schaubild 28: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in den Ausgliederungen (2009)	36
Schaubild 29: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) in den Altersgruppen nach Bereichen (2009)	36
Schaubild 30: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Altersteilzeit (1999 bis 2009)	38

Schaubild 31: Altersteilzeit nach Statusgruppen und Geschlecht (2009)	38
Schaubild 32: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen und Geschlecht (2009)	39
Schaubild 33: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote gesamt und nach Geschlecht	42
Schaubild 34: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Dauer der Erkrankung und Geschlecht	43
Schaubild 35: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Altersgruppe und Geschlecht	44
Schaubild 36: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Entlohnungsstufen und Geschlecht	45
Schaubild 37: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen und Geschlecht	46
Schaubild 38: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Personalgruppen und Geschlecht:	47
Schaubild 39: Prognose Entwicklung der Altersstruktur in der Kernverwaltung in 2020	50
Schaubild 40: Veränderung des Stellenindex in der Kernverwaltung (1993 bis 2009)	52
Schaubild 41: Veränderung des Stellenindex in den Ausgliederungen (1993 bis 2009)	52
Schaubild 42: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 und 2009)	53
Schaubild 43: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 und 2009)	54
Schaubild 44: Entwicklung der Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen (2002 bis 2009)	55
Schaubild 45: Beförderungen und Höhergruppierungen nach Status-, Laufbahngruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung	56
Schaubild 46: Beförderungen und Höhergruppierungen nach Status-, Laufbahngruppen und Geschlecht in den Ausgliederungen	56
Schaubild 47: Personalausgaben in der Kernverwaltung des Stadtstaates Bremen (in Tsd. €)	58
Schaubild 48: Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (1987 bis 2009)	59
Schaubild 49: Personalausgaben der Kernverwaltung nach Arten (2009)	62
Schaubild 50: Entwicklung der Ausgaben für Kranken- und Unfallfürsorge (1987 bis 2009)	64
Schaubild 51: Prognose der Versorgungsausgaben im Kernhaushalt bis 2025	66

1. Einleitung

In dem vorliegenden Personalbericht der Freien Hansestadt Bremen steht – wie auch in den vergangenen Jahren – die Analyse der Veränderung von Personalstrukturdaten und Personalausgaben im Mittelpunkt.

In diesem Jahr erfolgt die Berichterstattung jedoch unter besonderen Rahmenbedingungen: Einerseits erfordert der bereits seit 17 Jahren andauernde Konsolidierungsprozess zunehmend größere Kraftanstrengungen, und zum anderen stellen die Beschlüsse zur Föderalismusreform II und die damit verbundene Umsetzung der Schuldenbremse bis 2020 das Land Bremen vor große, neue Herausforderungen. Die Kernfrage, die sich im Zusammenhang mit der Personalplanung und des Personalcontrollings stellt, lautet: „Wie muss die Struktur und Verteilung des Personals gestaltet sein, um weitere Einsparungen überhaupt ermöglichen zu können?“

In diesem Bericht wird die Ausgangslage geschildert. Aufgrund der Anforderungen bezüglich der Umsetzung der Föderalismusreform II liegt der Schwerpunkt insbesondere bei der Entwicklung der Personalstruktur. Die personalpolitischen Perspektiven werden hingegen sowohl in dem Bericht zur Umsetzung der Föderalismusreform im Personalbereich – *„Bericht vor dem nichtständigen Ausschuss zur Umsetzung der Föderalismusreform II im Land Bremen“* – als auch in dem Bericht *„Personal 2020“* beschrieben, der zusätzlich ein konkretes Arbeitsprogramm enthält.

Darüber hinaus werden erstmals Kennzahlen über die Themen Fortbildung und krankheitsbedingte Fehlzeiten dargestellt.

Die Berichterstattung zum Personal im öffentlichen Dienst Bremens ist auf einem guten Weg, allerdings liegen die Daten aller Gesellschaften bisher nicht in hinreichender Qualität vor. Nach dem Muster der letzten Jahresberichte wird die Senatorin für Finanzen einen Ergänzungsband zu diesem Jahresbericht vorlegen, sobald eine ausreichende Datenbasis gewährleistet ist.

1.1 Personal in Bremen im Überblick

Insgesamt arbeiten in den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes Bremens knapp 48.000 Beschäftigte. Neben der „klassischen“ Kernverwaltung gehören zu den bremischen Einrichtungen auch Sonderhaushalte, Eigenbetriebe, Stiftungen und Anstalten sowie eine Vielzahl von Gesellschaften. Schon heute arbeiten mehr Menschen in den bremischen Gesellschaften (darunter Krankenhäuser, BLG, BSAG, Gewoba) als in den Verwaltungs- und Dienstleistungseinrichtungen der Kernverwaltung: Mittlerweile stellen die Beschäftigten der Kernverwaltung nur noch rd. 39 % der Gesamtbeschäftigtenzahl dar, der Anteil an Beschäftigten in den Gesellschaften beträgt 42 %.

Nach Abzug sonstiger Beschäftigter (wie Auszubildende und Praktikanten/-innen), der abwesenden Mitarbeiter/-innen sowie der Umrechnung von Teilzeitstellen in anteilige

Vollzeitstellen ergibt sich ein Volumen von insgesamt rd. 38.400, das im Jahr 2009 Personalausgaben (Bezüge ohne Versorgung, Beihilfe, etc.) in Höhe von rd. 2 Mrd. € verursacht hat. Rechnerisch ergeben sich somit durchschnittliche Personalausgaben von rd. 52 Tsd. € pro Vollzeitbeschäftigten.

Für die Darstellung von Beschäftigung in den Gesellschaften wird der Beteiligungsbericht als Grundlage für die Personaldaten herangezogen. Ergänzend zu diesen Grundinformationen soll zukünftig auch detaillierter über Personal in den bremischen Gesellschaften berichtet werden. Zurzeit werden bei der Senatorin für Finanzen Erhebungen zur Beschäftigung in den Gesellschaften gemäß dem Beschluss der Senatskommission für öffentliche Unternehmen vom 30.06.2008 durchgeführt. Die ursprüngliche Planung, schon in diesem Bericht erste Ergebnisse der Erhebungen vorzustellen, konnte aufgrund des aufwändigen Abstimmungsprozesses nicht eingehalten werden. Mittlerweile liegen Daten von mehreren Gesellschaften vor, insgesamt sind es für eine lohnende Übersicht der bremischen Gesellschaften aber noch zu wenige Informationen.

Aus diesem Grunde werden die folgenden Untersuchungen zu Personalstruktur und Personalausgaben sich nicht auf die Beschäftigten in den bremischen Gesellschaften beziehen. Die Personalbasis für die folgenden Untersuchungen ist um diese Beschäftigten abgesenkt. Berichtet wird über 26.057 Beschäftigte bei bremischen Betrieben (inkl. Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts), Sonderhaushalten und dem Kernbereich, die rechnerisch 22.378 Vollzeitkräfte (mit Abwesende) entsprechen.

Schaubild 1: Beschäftigung in Bremen nach Bereichen (2009)

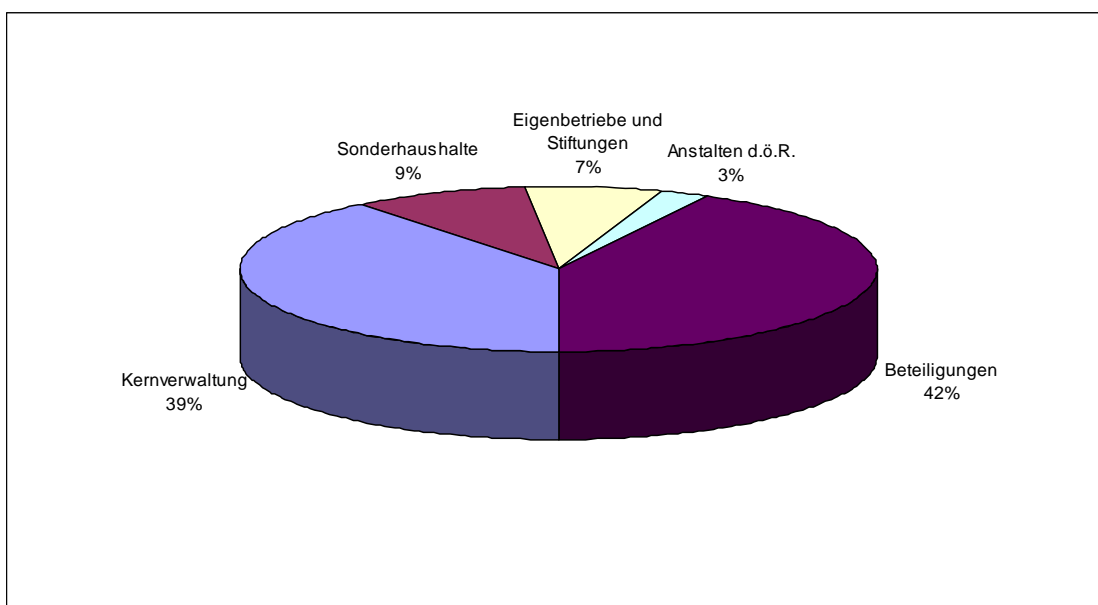


Schaubild 2: Beschäftigungsstruktur und Personalausgaben (2009)

	Insgesamt	Kern- verwaltung	Sonderhaus- halte nach § 15 LHO	Betriebe nach § 26 LHO	BEB ¹⁾	Anstalten des öffentl. Rechts	Stiftungen des öffentl. Rechts	Beteili- gungen ^{2) 3)}
Beschäftigte insgesamt ⁴⁾	47.507	18.744	4.285	3.052	102	1.251	100	19.973
- Sonstige (Anwärter, Auszubildende, Praktikanten, ABM)	2.389	1.374	0	0	k.A.	0	1	1.014
= Basis Personalstruktur insgesamt	45.118	17.370	4.285	3.052	102	1.251	99	18.959
davon in der Berichterstattung ⁶⁾	26.057	17.370	4.285	3.052		1.251	99	
Umrechnung Teilzeit in Vollzeit								
= Zahl der Vollkräfte insgesamt	39.442	15.340	3.572	2.432	87	957	78	16.977
- Abwesende	1.045	672	136	178	0	57	3	k.A.
= Volumen	38.397	14.668	3.436	2.254	87	901	75	16.977
- Refinanzierte	21.946	1.171	481	2.254	87	901	75	16.977
= Beschäftigungsvolumen	16.452	13.497	2.955	0	0	0	0	0
Personalausgaben (T€) ⁵⁾	2.008.913	721.912	203.907	103.981	4.287	52.291	3.775	918.759

1) Aufgrund der Auslagerung der Gehaltsabrechnung getrennt aufgeführt

2) Die Angaben über die Beteiligungen wurden aus dem Beteiligungsbericht 2008/2009 übernommen. Hier stehen nur Informationen über das Volumen zur Verfügung, die Zahl der Beschäftigten basiert auf einer Berechnung anhand der Teilzeitquote. Das Volumen wurde um die Anzahl der Personen bereinigt die von der GBI zu Immobilien Bremen gewechselt sind.

3) Enthalten sind nur die Beteiligungen, bei denen Bremen mind. 50% der Anteile besitzt und bei denen Personal beschäftigt wurde.

4) Ohne Bürgermeister, Senatoren, Nebenamtler, -berufler und Zivildienstleistende.

5) Laufende Bezüge einschließlich Arbeitgeberanteile. Bei Beteiligungen: Angaben zum Personalaufwand

6) Basis Personalstruktur wird im folgenden Bericht ohne BEB und Beteiligungen dargestellt. Datenbasis: 26057

1.1.1 Entwicklung des Volumens

Der derzeitige Stand von 21.334 Vollkräften (ohne Abwesende) ist als Momentaufnahme vom Jahresende 2009 zu verstehen. Sowohl während des Jahres 2009 als auch in den Vorjahren wurde im bremischen öffentlichen Dienst Beschäftigung abgebaut, um die Steigerung der Personalausgaben zu begrenzen. Dabei wurde nicht in allen Bereichen gleichermaßen Personal eingespart.

Während die Beschäftigung in der Kernverwaltung insgesamt um 27,5 % abgesenkt wurde (um insgesamt über 5.000 Beschäftigungsvolumina), gab es bei den ausgegliederten Bereichen (darunter auch der Hochschulbereich) eine Zunahme der Beschäftigung um 3,7 %. Erklärungsbedürftig ist auch die Zunahme bei der refinanzierten Beschäftigung. Hier ist zwischen echter Refinanzierung und personalwirtschaftlichen Verstärkungsmaßnahmen zu unterscheiden, die einzelne Personalbereiche aus zentralen Mitteln unterstützen.

Auch innerhalb der Kernverwaltung werden zum Teil sehr unterschiedliche Einsparquoten erbracht. So liegt der Personalabbau in den gesondert gesteuerten Bereichen (bis auf den Justizvollzug) deutlich unter dem Abbau, der in den allgemeinen Verwaltungsbereichen vorgenommen wurde.

Tabelle 1: Personalmengenabbau (1993 bis 2009)

	Vollkräfte			
	1993	2009	Differenz	
			absolut	in %
Kernbereich				
a) allgemeine PEP-Bereiche	9.485	5.955	-3.530	-37,2 %
b) gesondert gesteuerte Bereiche	9.132	7.542	-1.590	-17,4 %
darunter:				
- Polizei	2.496	2.283	-213	-8,5 %
- Feuerwehr	589	490	-99	-16,8 %
- Justizvollzug	529	329	-200	-37,8 %
- Lehrer	5.195	4.150	-1.045	-20,1 %
Kernbereich insgesamt	18.617	13.497	-5.120	-27,5 %
Refinanzierte:	125	1.171	1.046	836,1 %
davon Personalverstärkungsmittel		471	471	100,0 %
Zwischensumme	18.742	14.668	-4.074	-21,7 %
Ausgliederungen	6.429	6.666	236	3,7 %
Insgesamt	25.172	21.334	-3.838	-15,2 %

Die Priorisierung der Bereiche Polizeivollzug, Lehrer und Feuerwehr, bei denen in den aktuellen Haushalten keine PEP - Einsparungen zu erbringen sind, hat dazu geführt, dass die durchschnittlichen Einsparerfordernisse für die verbleibenden Bereiche gestiegen sind. Die allgemeinen PEP - Bereiche machen aber derzeit schon weniger als die Hälfte des gesamten Beschäftigungsvolumens aus. Rechnerisch verdoppelt sich also jede PEP - Vorgabe für die allgemeinen Bereiche, solange die gesondert gesteuerten Bereiche ausgenommen werden.

Innerhalb von 17 Jahren wurden in der Kernverwaltung, den Sonderhaushalten und den Betrieben insgesamt rd. 15 % der Beschäftigung abgebaut. Insbesondere die unterschiedliche Verteilung der einzelnen Abbauquoten über die verschiedenen Verwaltungsbereiche wird als Ausgangspunkt für die weiteren Konsolidierungsanstrengungen im Hinblick auf die sogenannte Schuldenbremse zukünftig in das Zentrum der Betrachtung geraten. Die weiter andauernden Erfordernisse zum Personalabbau erscheinen einerseits - betrachtet in Bezug auf die bisherigen durchschnittlichen Einsparungen - als Fortführung „normaler“ Ansätze von Effizienzsteigerung. Andererseits wird deutlich - betrachtet aus der Perspektive einzelner Bereiche, in denen innerhalb dieses Zeitraumes über ein Drittel des Personals abgebaut wurde - dass die Verteilung der Einsparbeiträge insgesamt unter den Bereichen möglicherweise neu diskutiert werden wird.

Eine Darstellung der Personalveränderungen seit 1993 auf der Ebene von Produktplänen ist in der folgenden Tabelle ersichtlich.

Tabelle 1: Entwicklung des Volumens (1993 bis 2009)

Produktplan	Kernbereich				Refinanzierte			Zwischensumme				Ausgliederungen				Insgesamt			
	1993	2009	Diff.		1993	2009	Diff. abs.	1993	2009	Diff.		1993	2009	Diff.		1993	2009	Diff.	
			abs.	in %						abs.	in %			abs.	in %			abs.	in %
normale PEP-Bereiche																			
Senat und Senatskanzlei ²⁾	178	110	-68	-38,1%		4	4	178	114	-64	-35,9%					178	114	-64	-35,9%
Bundesangelegenheiten	23	25	2	10,5%		2	2	23	27	4	17,0%					23	27	4	17,0%
Inneres (o. Polizei u. Feuerwehr) ¹⁾	1.149	696	-453	-39,4%	15	43	28	1.164	738	-425	-36,5%					1.164	738	-425	-36,5%
Justiz (o. JVA)	1.178	905	-273	-23,2%		37	37	1.178	942	-236	-20,0%					1.178	942	-236	-20,0%
Sport	45	22	-23	-50,9%				45	22	-23	-50,9%					45	22	-23	-50,9%
Bildung (o. Lehrer)	1.408	710	-698	-49,6%	3	2	-1	1.411	711	-700	-49,6%					1.411	711	-700	-49,6%
Kultur	109	85	-24	-22,1%	3	32	30	111	117	6	5,3%	396	283	-113	-28,5%	508	401	-107	-21,1%
Hochschulen und Forschung	53	33	-20	-38,5%		5	5	53	37	-16	-29,7%	2.813	3.599	786	27,9%	2.866	3.637	770	26,9%
Arbeit, Gesundheit, Jugend u. Soz.	2.101	1.232	-869	-41,4%	14	375	361	2.115	1.606	-508	-24,0%	1.281	1.412	131	10,2%	3.396	3.019	-377	-11,1%
darunter: Arbeit	376	130	-246	-65,5%	1	1	0	376	131	-246	-65,3%					376	131	-246	-65,3%
Jugend u. Soziales ¹⁾²⁾	1.301	808	-493	-37,9%	13	308	294	1.315	1.116	-199	-15,1%	1.201	1.366	165	13,8%	2.516	2.482	-34	-1,3%
Gesundheit	412	294	-118	-28,7%		66	66	412	360	-52	-12,6%	80	46	-34	-42,6%	492	406	-86	-17,5%
Bau, Umwelt, Verkehr und Europa	1.082	653	-429	-39,7%	69	127	58	1.151	780	-371	-32,2%	865	508	-357	-41,3%	2.016	1.288	-728	-36,1%
Wirtschaft/ Häfen	327	207	-120	-36,8%	11	35	23	338	241	-97	-28,6%					338	241	-97	-28,6%
darunter: Wirtschaft	121	86	-35	-29,2%		25	25	121	111	-11	-8,8%					121	111	-11	-8,8%
Häfen	205	121	-85	-41,2%	11	10	-2	217	131	-86	-39,8%					217	131	-86	-39,8%
Finanzen / Personal (o. Allg. Bew.)	1.844	1.278	-566	-30,7%	6	117	111	1.850	1.395	-455	-24,6%	1.074	863	-211	-19,7%	2.923	2.257	-666	-22,8%
Summe	9.485	5.955	-3.530	-37,2%	120	777	657	9.605	6.732	-2.873	-29,9%	6.429	6.666	236	3,7%	16.035	13.398	-2.637	-16,4%
sonstige Bereiche																			
Bürgerschaft	64	57	-7	-11,2%		3	3	64	60	-4	-6,6%					64	60	-4	-6,6%
Rechnungshof	42	39	-3	-7,7%		1	1	42	40	-2	-5,3%					42	40	-2	-5,3%
Datenschutz	13	12	-1	-11,2%				13	12	-1	-11,2%					13	12	-1	-11,2%
Polizei	2.496	2.283	-213	-8,5%		4	4	2.496	2.287	-209	-8,4%					2.496	2.287	-209	-8,4%
Feuerwehr	589	490	-99	-16,8%		6	6	589	496	-93	-15,8%					589	496	-93	-15,8%
Gleichberechtigung der Frau	13	11	-2	-17,6%				13	11	-2	-17,6%					13	11	-2	-17,6%
Justizvollzugsanstalt (JVA)	529	329	-200	-37,8%				529	329	-200	-37,8%					529	329	-200	-37,8%
Lehrer	5.195	4.150	-1.045	-20,1%		379	379	5.195	4.529	-666	-12,8%					5.195	4.529	-666	-12,8%
Allg. Bewilligungen	191	172	-19	-9,9%	5	1	-4	196	173	-23	-11,9%					196	173	-23	-11,9%
Summe	9.132	7.542	-1.590	-17,4%	5	394	389	9.137	7.936	-1.201	-13,1%					9.137	7.936	-1.201	-13,1%
Insgesamt	18.617	13.497	-5.120	-27,5%	125	1.171	1.046	18.742	14.668	-4.074	-21,7%	6.429	6.666	236	3,7%	25.172	21.334	-3.838	-15,2%

1) Bereinigung des 1993-Wertes um 129,6 VZE aufgrund der Verlagerungen der Ortsämter von Inneres zu Soziales

2) sowie der Bereinigung des 1993-Wertes um 58,6 VZE aufgrund der Verlagerungen der Produktgruppe Stadtteilmanagement von Inneres zur Senatskanzlei

Die bisherigen Einsparungen im Kernbereich haben zu einer nachhaltigen Verringerung des bremischen Haushaltsdefizits beigetragen. Die zusammengenommen 5.120 abgebauten Beschäftigungsvolumina bedeuten eine jährliche Entlastung der Personalhaushalte in Höhe von 230 Mio. €. Insgesamt wurden bis 2009 2,2 Mrd. € weniger als ohne Einsparungen ausgegeben.

Tabelle 3: Konsolidierungsbeiträge des Personals (1993 bis 2009)

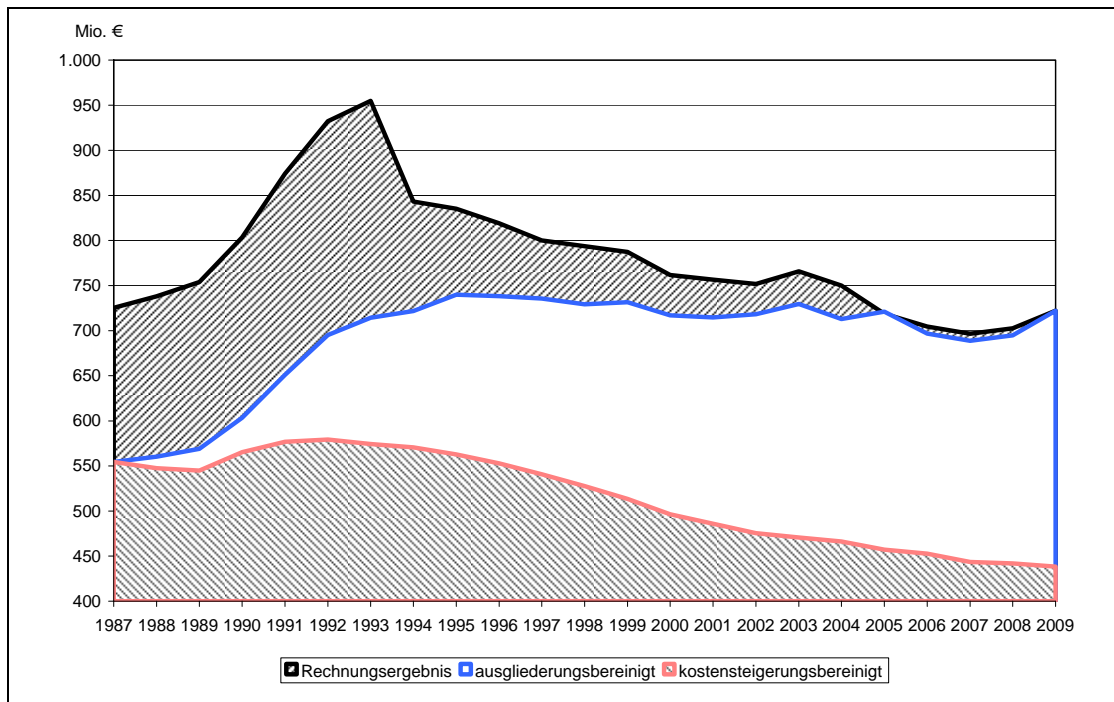
Jahr	Änderung des Beschäftigungsvolumens gegenüber 1993		Einsparungen	
	jährlich	kumuliert	jährlich	kumuliert
	Vollzeitäquivalente		Mio. €	
1993				
1994	-289,6	-289,6	-10,9	-10,9
1995	-438,3	-727,9	-28,4	-39,3
1996	-421,8	-1.149,8	-45,6	-84,8
1997	-474,7	-1.624,5	-65,6	-150,4
1998	-448,6	-2.073,0	-85,0	-235,4
1999	-541,8	-2.614,8	-110,5	-345,9
2000	-497,6	-3.112,4	-133,4	-479,2
2001	-311,6	-3.424,0	-149,4	-628,6
2002	-161,9	-3.585,9	-160,7	-789,3
2003	-147,0	-3.733,0	-171,7	-960,9
2004	-146,4	-3.879,4	-176,0	-1.136,9
2005	-396,4	-4.275,8	-194,6	-1.331,5
2006	-329,4	-4.605,2	-206,4	-1.538,0
2007	-234,5	-4.839,6	-217,8	-1.755,7
2008	-119,1	-4.958,7	-218,5	-1.974,2
2009	-161,6	-5.120,3	-230,2	-2.204,4

Diese Einsparungen geschehen vor dem Hintergrund insgesamt steigender Personalausgaben. Ursachen hierfür sind erhebliche Kostensteigerungen durch steigende Versorgungsausgaben und die Entwicklung der Entlohnung. In der Kernverwaltung gibt es trotz der Tarif- und Besoldungsergebnisse der Jahre 2008 und 2009 bei den eigentlichen Dienstbezügen nur eine moderate Steigerung. Die Tarifeffekte des Jahres 2009 werden sich allerdings auch erst vollständig im Bericht zum Jahr 2010 niederschlagen.

In der langfristigen Betrachtung wird die Entwicklung der Personalausgaben anhand des Schaubildes 3 deutlich. Nach den starken mengenbedingten Kostensteigerungen der 80er Jahre konnten die absoluten Personalausgaben im Kernbereich ab 1993 durch PEP und Ausgliederungen nachhaltig verringert werden (Linie „Rechnungsergebnis“). Bereinigt um Ausgliederungen zeigt sich die seit 1987 beginnende stetige Verteuerung des Personals („ausgliederungsbereinigt“). Zieht man darüber hinaus in Betracht, dass ein hoher Anteil der Entwicklung der Dienstbezüge auf Kostensteigerungen durch die Tarif- und

Besoldungsentwicklung beruht und bereinigt die Betrachtung auch um diesen Faktor („kostensteigerungsbereinigt“), ergibt sich eine deutliche Verringerung der bereinigten Dienstbezüge der Kernverwaltung seit Anfang der 90er Jahre. Zu diesem Zeitpunkt wurde die Personalkostenbudgetierung eingeführt.

Schaubild 3: Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge



Seit dem Jahr 1993 wurden mit Hilfe der PEP-Quote in der Kernverwaltung durchschnittlich 300 Vollzeitkräfte pro Jahr eingespart. Anders als in den Eigenbetrieben und den Sonderhaushalten (insbes. Hochschulen) wurde somit rechnerisch der Personalbestand um 1,6 % p. a. verringert. Mit Hilfe dieser Maßnahmen konnten die Personalhaushalte ausgliederungs- und kostensteigerungsbereinigt konstant gehalten werden. Die Entwicklung der Personalausgaben für aktives Personal wurden sogar einschließlich der Kostensteigerungen konstant gehalten (s. Tabelle 13 im Abschnitt 3.3): Den Bezügezahlungen des Jahres 1993 von (ausgliederungsbereinigt) 714 Mio. € stehen 722 Mio. € Ausgaben in diesem Bereich im Jahr 2009 gegenüber. Im selben Zeitraum gab es bei den Versorgungsbezügen eine Steigerung um 70 % und nahezu eine Verdoppelung der Ausgaben im Bereich der Beihilfezahlungen.

1.1.2 Entwicklung der Personalstruktur

Der Konsolidierungspfad der vergangenen 17 Jahre wurde von einem nicht unerheblichen Wandel in der Personalstruktur begleitet. Neben einem weiter steigenden Durchschnittsalter haben sich auch Strukturmerkmale wie die Geschlechterverteilung und Entlohnungsstruktur verändert. Diese Entwicklungen sind, teils unabhängig von der Entwicklung im öffentlichen Dienst (Bildungsexpansion), teils auch durch den internen Wandel (Personalabbau) bedingt:

Besonders offensichtlich werden die Auswirkungen von geringen Wiederbesetzungen und der daraus resultierenden Notwendigkeit, mit weniger Beschäftigten hochwertige Dienstleistungen anzubieten, in der Entwicklung der einzelnen Laufbahngruppen seit 1993. Im Zusammenspiel mit einem veränderten Angebot auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Bildungsexpansion wurde der Anteil der Beschäftigten im einfachen und mittleren Dienst des Kernbereichs erheblich verringert, während der gehobene und der höhere Dienst ausgebaut wurden. Deutlich wird dies auch an der Entwicklung des Stellenindex, der ein Maß für die durchschnittliche Besoldungsstruktur darstellt und seit 1993 um rd. 5 %¹ gestiegen ist.

Im nicht-zielzahlgesteuerten Bereich der Ausgliederungen wurde der Anteil der Beschäftigten im einfachen und mittleren Dienst moderat verringert, während beim gehobenen eine leichte und beim höheren Dienst eine deutliche Zunahme zu verzeichnen war.

Die Zunahme der Beschäftigung im höheren Dienst wirft Fragen zur Praxis der Personaleinsparungen auf. Erste Untersuchungen im Stadtstaatenvergleich weisen darauf hin, dass die Besoldungsstruktur insgesamt in Bremen nicht übermäßig hoch ausfällt (s. Abschnitt 1.2 – Ländervergleiche). Auch einige konkrete Ursachen der Zunahmen im gehobenen und höheren Dienst sind identifiziert: Beim gehobenen Dienst gab es insbesondere durch die zweigeteilte Laufbahn bei der Polizei eine relative Zunahme. Beim höheren Dienst hat insbesondere die Zahl der Beschäftigten im Lehrerbereich bedingt durch die Bildungsoffensive im Sekundarbereich II und beim Verwaltungspersonal seit 1993 relativ (und auch absolut) zugenommen.

Für die zukünftige Entwicklung der Stellenstruktur ist aber weitere Aufklärung zu Fragen der Bewertung von Stellen, der Beförderungspraxis und auch der grundsätzlichen Arbeitsorganisation (insbesondere im Hinblick auf die Sachbearbeitung in der Funktionsebene des mittleren Dienstes) erforderlich. In einem Arbeitsprogramm sollen diese Fragen bis zum Jahr 2011 konkretisiert werden und Lösungswege im Hinblick auf eine ausgewogene Personalstruktur entwickelt werden (s. Senatsbeschluss vom 06.07.2010).

¹ Bei der Zahlendarstellung in Textabschnitten, Tabellen und Schaubilder muss berücksichtigt werden, dass es bei einer Addition der einzelnen Werte in Abhängigkeit von der Anzahl der wiedergegebenen Nachkommastellen wegen möglicher Rundungsdifferenzen zu einer Summe ungleich des angezeigten Gesamtergebnisses kommen kann.

Tabelle 4: Wandel der Personalstruktur in der Kernverwaltung von 1993 bis 2009

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2008	2009	1993	2000	2008	2009
Beschäftigte insgesamt	22.077	18.611	17.508	17.370				
weibliche Beschäftigte	10.647	8.824	9.085	9.148	48,2%	47,4%	51,9%	52,7%
Teilzeitbeschäftigte	5.585	5.409	5.808	5.874	25,3%	29,1%	33,2%	33,8%
Beschäftigte je VZÄ	1,11	1,12	1,13	1,13	---	---	---	---
Abwesende	1.441	1.000	765	778	6,5%	5,4%	4,4%	4,4%
Beschäftigte unter 35 Jahren	3.419	2.308	2.356	2.442	15,5%	12,4%	13,5%	13,9%
Beschäftigte über 55 Jahren	2.675	4.090	5.272	5.223	12,1%	22,0%	30,1%	29,8%
Durchschnittsalter	44,8	47,2	47,8	47,8	---	---	---	---
Beamte	12.699	11.480	11.803	11.693	57,5%	61,7%	67,4%	66,8%
Arbeitnehmer	9.378	7.131	5.705	5.677	42,5%	38,3%	32,6%	32,4%
einfacher Dienst	1.788	544	133	119	8,1%	2,9%	0,8%	0,7%
mittlerer Dienst	8.029	6.302	4.442	4.329	36,4%	33,9%	25,4%	24,7%
gehobener Dienst	8.089	7.835	8.354	8.346	36,6%	42,1%	47,7%	47,7%
höherer Dienst	4.162	3.920	4.554	4.556	18,9%	21,1%	26,0%	26,0%
nicht zugeordnet*	9	10	25	20	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Stellenindex	1,15	1,19	1,22	1,21	---	---	---	---
Auszubildende	1.668	1.419	1.145	1.374	---	---	---	---

* Festvertrag

Tabelle 5: Wandel der Personalstruktur in den ausgegliederten Bereichen von 1993 bis 2009

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2008	2009	1993	2000	2008	2009
Beschäftigte insgesamt	8.074	8.088	8.519	8.687				
weibliche Beschäftigte	4.315	4.452	4.959	5.139	53,4%	55,0%	58,2%	59,2%
Teilzeitbeschäftigte	2.941	3.287	4.003	4.192	36,4%	40,6%	47,0%	48,3%
Beschäftigte je VZÄ	1,18	1,19	1,23	1,23	---	---	---	---
Abwesende	553	566	465	455	6,8%	7,0%	5,5%	5,3%
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.927	1.721	1.494	1.605	23,9%	21,3%	17,5%	18,8%
Beschäftigte über 55 Jahren	1.136	1.340	1.851	1.925	14,1%	16,6%	21,7%	22,6%
Durchschnittsalter	43,4	44,1	45,7	45,7	---	---	---	---
Beamte	1.395	1.376	1.072	1.017	17,3%	17,0%	12,6%	11,9%
Arbeitnehmer	6.679	6.712	7.447	7.670	82,7%	83,0%	87,4%	90,0%
einfacher Dienst	1.510	1.253	1.251	1.285	18,7%	15,5%	14,7%	15,1%
mittlerer Dienst	3.079	3.032	2.955	3.058	38,1%	37,5%	34,7%	35,9%
gehobener Dienst	1.586	1.586	1.624	1.639	19,6%	19,6%	19,1%	19,2%
höherer Dienst	1.897	2.207	2.648	2.676	23,5%	27,3%	31,1%	31,4%
nicht zugeordnet*	2	10	41	29	0,5%	0,1%	0,5%	0,3%
Stellenindex	1,13	1,18	1,18	1,18	---	---	---	---
Auszubildende	2	3	4	1	---	---	---	---

* Festvertrag

Bemerkenswert in Bezug auf die Personalstruktur ist insbesondere auch die Entwicklung des Durchschnittsalters. Mittlerweile liegt es im Kernbereich bei rd. 48 Jahren. Eine der Ursachen für das (bei der bisherigen Vergütungs- und Besoldungsstruktur auch sehr teure) hohe Durchschnittsalter sind geringe Wiederbesetzungsspielräume bei einer gleichzeitig durch die hohen Zugänge der 70er und 80er Jahre stark vertretenen Alterskohorte der über 55-Jährigen. Innerhalb der nächsten Jahre wird das Durchschnittsalter nach Abgang dieser Alterskohorte möglicherweise erstmalig seit 20 Jahren wieder sinken. Ob sich aus diesem Phänomen aber personalwirtschaftliche Effekte ergeben, hängt von den zu erbringenden Einsparanforderungen im Hinblick auf die Schuldenbremse ab. Eine ausführliche Analyse der derzeitigen Altersstrukturen und möglicher Entwicklungen erfolgt in den Abschnitten 2.1.6 und 2.2.2.

1.2 Ländervergleiche

Die Effekte der bremischen Konsolidierungsbemühungen im Personalbereich lassen sich insbesondere durch Vergleiche mit den anderen Bundesländern darstellen.

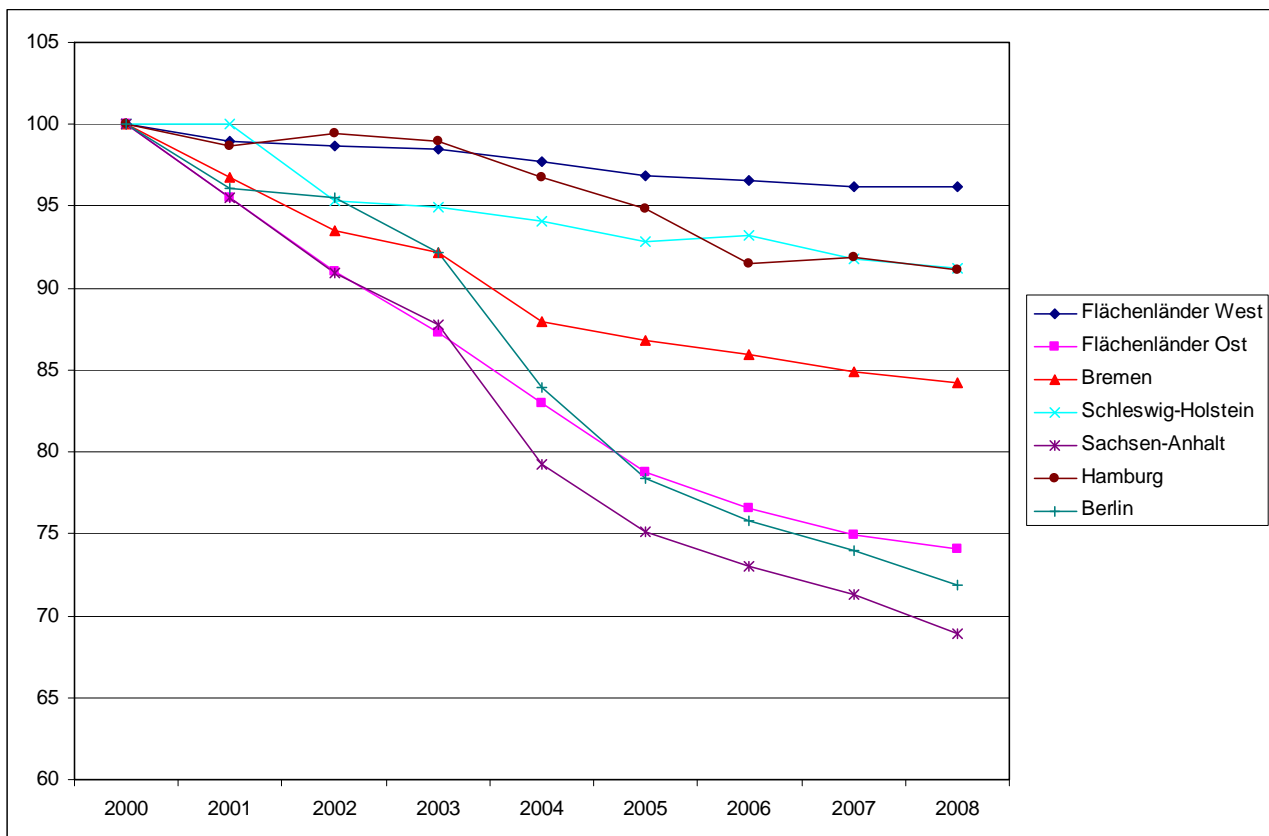
1.2.1 Entwicklung des Personalbestandes

Seit Anfang/Mitte der 90er Jahre wurden in fast allen westlichen Bundesländern die Personalbestände der Länder- und Kommunalverwaltungen reduziert. Für die entscheidende Steuerungsgröße – das Beschäftigungsvolumen – liegen ab dem Jahr 2000 Ländervergleiche vor. Untersucht man die Personalbestände seit dem Jahr 2000, wobei Personalverringerungen hierbei nicht von Ausgliederungen unterschieden werden können, werden zwei Cluster von ähnlichen Veränderungsdaten deutlich.

Der erste Cluster weist für den Stadtstaat Berlin und die ostdeutschen Flächenländer einen hohen Personalabbau auch ab dem Jahr 2000 nach. Hier werden im Jahr 2008 Werte des Personalbestandes von unter 75 % des Beschäftigungsvolumens des Jahres 2000 beobachtet.

Im zweiten Cluster liegen der Stadtstaat Hamburg und die westdeutschen Flächenländer. Hier gab es im Beobachtungszeitraum seit 2000 nur einen moderaten Personalabbau von unter 10 %.

Bremen weist ein eigenes Muster auf. Mit einer Verringerung von rd. 15 % seit dem Jahr 2000 liegt es genau zwischen den Entwicklungen der west- und ostdeutschen Länder. Diese Lage spiegelt die Bremer Situation gut wider. Einerseits sind hier höhere Einsparanstrengungen als in den Westländern erforderlich, andererseits lag das Niveau des Ausgangsjahres 2000 niedriger als z. B. in Berlin, so dass die Einsparungen nicht ganz so drastisch ausfielen wie dort. Trotz des geringen Beobachtungszeitraums von nur neun Jahren zeigen die bereinigten Daten des Statistischen Bundesamtes, dass in Bremen im Vergleich zu den anderen westdeutschen Ländern am meisten Personal reduziert wurde.

Schaubild 4: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens seit 2000²

Quelle: Eigene Berechnungen auf folgender Basis: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6 (2000 bis 2008)

1.2.2 Personalstruktur im Ländervergleich

In den vergangenen Personalberichten wurde an dieser Stelle neben der Entwicklung der einzelnen Bundesländer auch die Ausstattung der Länder und Gemeinden mit Personal in Relation zur Bevölkerungszahl untersucht. Auf diese Darstellung wird in diesem Jahr verzichtet, da die methodischen Probleme der Vergleichbarkeit in Bezug auf den Ausgliederungsstand weiterhin nicht mit den Daten des Statistischen Bundesamtes gelöst werden können. Nur ein Vergleich der mit öffentlichen Aufgaben betrauten Einrichtungen der Länder und Gemeinden ungeachtet der Rechtsform könnte einen aussagekräftigen Überblick im Sinne eines Benchmarkings der Bundesländer liefern. Dieser Vergleich liegt aber – auf Basis von Daten der amtlichen Statistik – nicht vor.

Das Augenmerk bei den Ländervergleichen soll zukünftig stärker auf strukturelle Vergleiche gelegt werden. Informationen über die Länder sollen gezielt in Kooperation mit diesen aufgearbeitet werden und Fragen der Vergleichbarkeit gemeinsam mit Vertretern anderer Länder bearbeitet werden. Ein erster Versuch einer solchen Kooperation wurde im Jahr 2005 im Rahmen des Stadtstaaten-Benchmarkings unternommen. Gerade in Bezug auf die Vergleichbarkeit unter

² Länder und Gemeinden ohne Hochschulen und Krankenhäuser.

Bedingungen des zukünftigen Konsolidierungskurses sollen diese Aktivitäten wieder aufgenommen und erweitert werden.

Entsprechend des oben genannten Schwerpunkts der Steuerung der Personalstruktur wird ein zentraler Aspekt zukünftiger Ländervergleiche in entsprechenden Untersuchungen liegen. Wie ist Bremen in Hinblick auf die Altersstruktur seiner Verwaltung aufgestellt? Welche Vergütungsstruktur leistet sich Bremen im Vergleich zu anderen Gebietskörperschaften? Sind bremische Beamte/-innen durchschnittlich teurer als andere Länderbeamte/-innen? Diese Fragen lassen sich anhand von Benchmarking Untersuchungen beantworten, die allerdings ebenfalls aufwändige Analysen zur Vergleichbarkeit voraussetzen.

In Bezug auf den Vergleich der Vergütungsstruktur liegen nach Abstimmung mit den beiden anderen Stadtstaaten mittlerweile Vergleiche der Verwaltungen Bremens, Hamburgs und Berlins vor.

Als Maß für die Entlohnungsstrukturen wird dabei einerseits ein Vergleich der Anteile von verschiedenen zusammengefassten Entlohnungsstufen verwendet. Andererseits lassen sich die Strukturen mit dem in Bremen entwickelten Stellenindex vergleichen. Der Stellenindex ist ein Maß für die durchschnittliche Höhe der Entlohnungsstruktur in Verwaltungseinheiten, der die Abstände zwischen einzelnen Entlohnungsstrukturen entsprechend der durchschnittlichen Vergütungen ausdrückt. Basis für den Stellenindex ist die Entlohnungsstufe A9 (bei Beamten/-innen)/E9 (bei Arbeitnehmer/-innen), die als Indexwert mit 1,0 bewertet wird. Hätte eine Dienststelle einen Stellenindex von 1,0 bedeutet dies also, dass die Beschäftigten im Durchschnitt mit A9/E9 vergütet sind. Höhere durchschnittliche Vergütungen weisen einen Stellenindex von über 1 auf, niedrigere einen Wert von unter 1.

Die beiden Stadtstaaten Bremen und Hamburg weisen in ihren Verwaltungen (inkl. Eigenbetriebe, ohne Hochschulen) beide einen Stellenindex von 1,17 aus. Das entspricht ungefähr einer durchschnittlichen Entlohnung der Stufe A10-A11/E10-E11. Die durchschnittliche Vergütungsstruktur ist somit sehr ähnlich. Deutlich günstiger ist dagegen die durchschnittliche Entlohnungsstruktur Berlins mit einem Stellenindex von 1,14. Die durchschnittlichen Kosten der Entlohnungsstruktur Berlins erreichen damit nur 97 % der Kosten der beiden anderen Stadtstaaten.

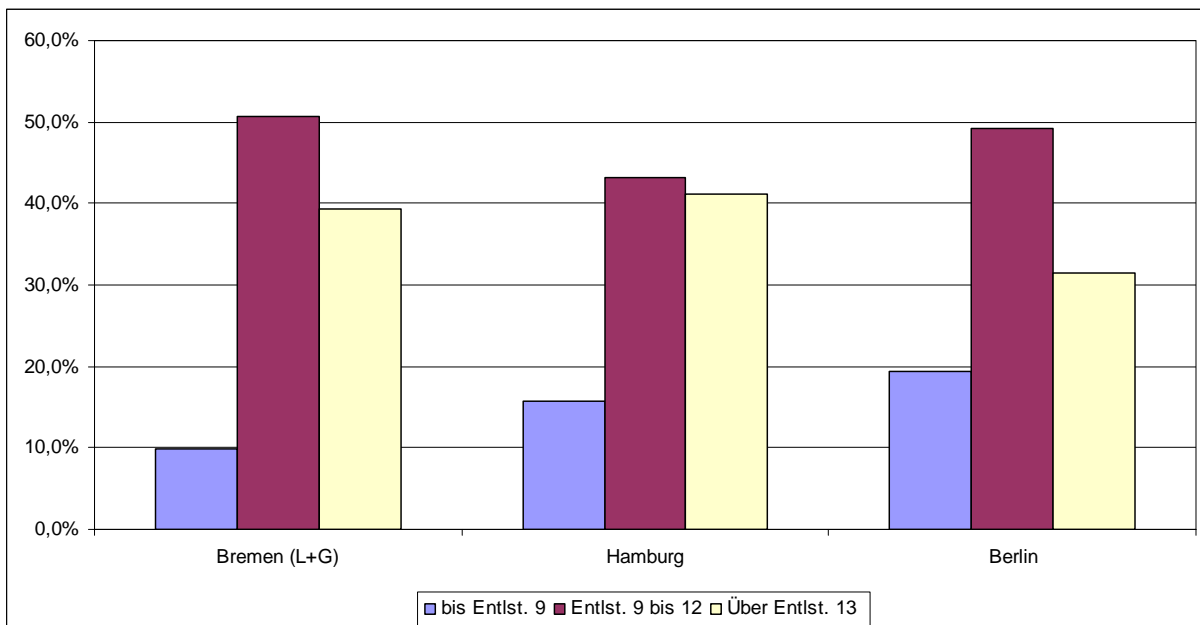
Bei der Analyse der einzelnen Anteile von gruppierten Entlohnungsstufen wird die Ursache für die wesentlich günstigere Position Berlins deutlich: Sowohl bei Beamten/-innen als auch bei Arbeitnehmern/-innen hat Berlin den höchsten Anteil der Beschäftigten in niedrigen Entlohnungsstufen (bis A8/E8). Während in Bremen insbesondere die Entlohnungsstufen 9-12 bei Beamten/-innen stark vertreten sind und in Hamburg und Bremen der Anteil der Beamten/-innen in den höheren Stufen ab A13/E13 jeweils um die 40 % ausmachen, liegt in Berlin der Anteil von

Beamten/-innen in diesen Stufen nur bei knapp über 30 %. Der Anteil von Arbeitnehmern/-innen in den unteren Stufen liegt dagegen in Berlin bei knapp 55 %.

Insgesamt (bei Beamten/-innen und Arbeitnehmern/-innen) hat Bremen den geringsten Anteil von Beschäftigten bis zur Entlohnungsstufe A8/E8 im Vergleich zu den beiden anderen Stadtstaaten. Berlin weist den geringsten Anteil von Beschäftigten in Entlohnungsstufen über A13/E13 auf.

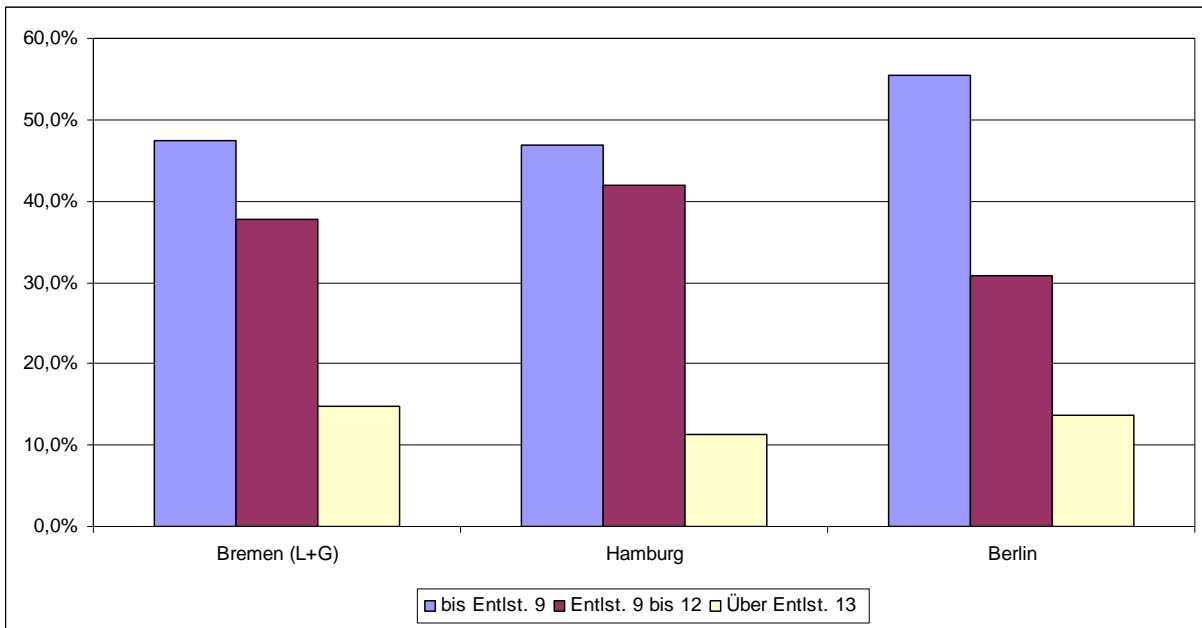
Diese Ergebnisse haben dazu geführt, dass die Frage, ob die Beschäftigung in den Bereichen der Entlohnungsstrukturen bis A8/E8 zu weit abgebaut worden ist, zukünftig verstärkt ins Blickfeld des bremischen Personalmanagements gerät. Weitere Untersuchungen in Abstimmung mit den beiden anderen Stadtstaaten sind geplant, um z. B. verschiedene Entlohnungsstrukturen nach Aufgabenstellungen (innere Sicherheit, Bildung, Allgemeine Verwaltung) getrennt zu analysieren.

Schaubild 5: Entlohnungsstrukturen in Stadtstaaten: Beamte/-innen (2008)



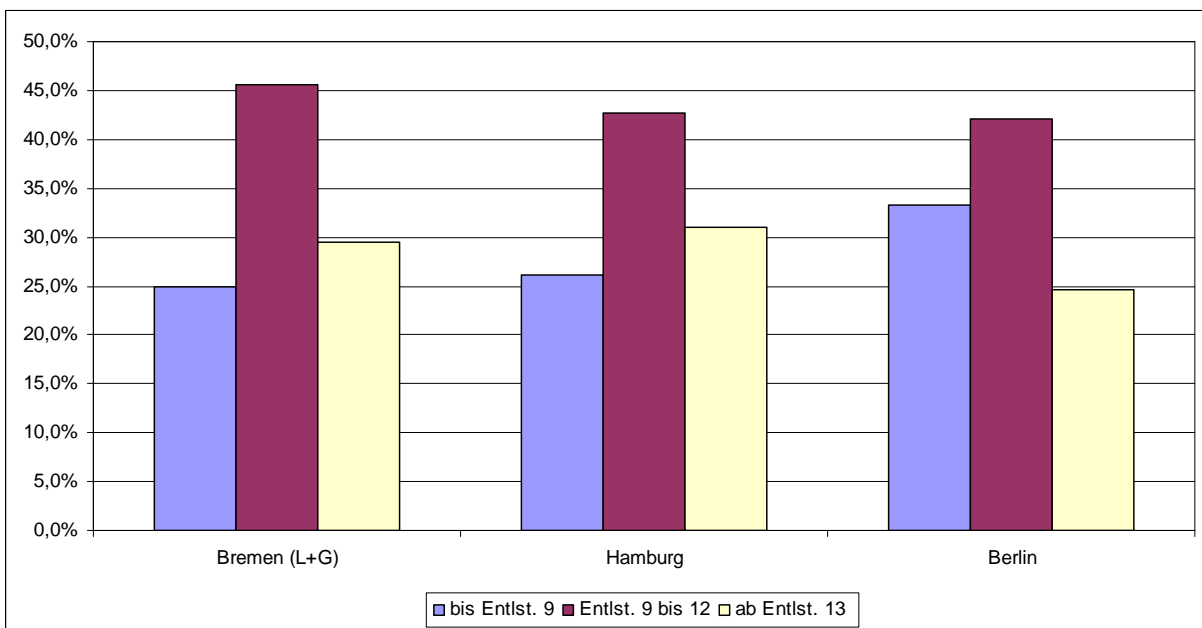
Quelle: eigene Erhebung

Schaubild 6: Entlohnungsstrukturen in Stadtstaaten: Arbeitnehmer/-innen (2008)



Quelle: eigene Erhebung

Schaubild 7: Entlohnungsstrukturen in Stadtstaaten insgesamt (2008)



Quelle: eigene Erhebung

2. Personalstrukturdaten

2.1 Personalbestandsstatistik

2.1.1 Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen

Wie bereits im Abschnitt 1.1 geschildert, hat sich die Laufbahnstruktur in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Vor dem Hintergrund der Personalentwicklung und -ausgaben bis zum Jahr 2020 ist es erklärtes Ziel des Bremer Senates zu untersuchen, ob die Sachbearbeitung auf der Funktionsebene des mittleren Dienstes (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) weiter gefördert werden muss, um eine ausgewogene, auf Teamstrukturen basierende Personalstruktur zu erreichen.

In der Kernverwaltung beträgt die Anzahl der Beamten/-innen im Jahr 2009 11.693, die der Arbeitnehmer/-innen 5.677 Personen. Der größte Anteil der Beamten/-innen ist mit rd. 56 % im gehobenen Dienst tätig, gefolgt von der Laufbahngruppe des höheren (rd. 29 %) und des mittleren Dienstes (rd. 15 %). Die Verteilung der Anteile auf die Laufbahngruppen ist im Vergleich zum Jahr 2008 nahezu unverändert.

Bei den Arbeitnehmern/-innen ist der mittlere Dienst mit rd. 45 % vertreten, rd. 32 % sind im gehobenen und rd. 21 % im höheren Dienst tätig. Der Arbeitnehmeranteil am einfachen Dienst ist aufgrund der Ausgliederung der Raumpflegekräfte aus der Kernverwaltung zu Immobilien Bremen von rd. 9 % im Jahr 2008 auf rd. 2 % in 2009 gesunken.

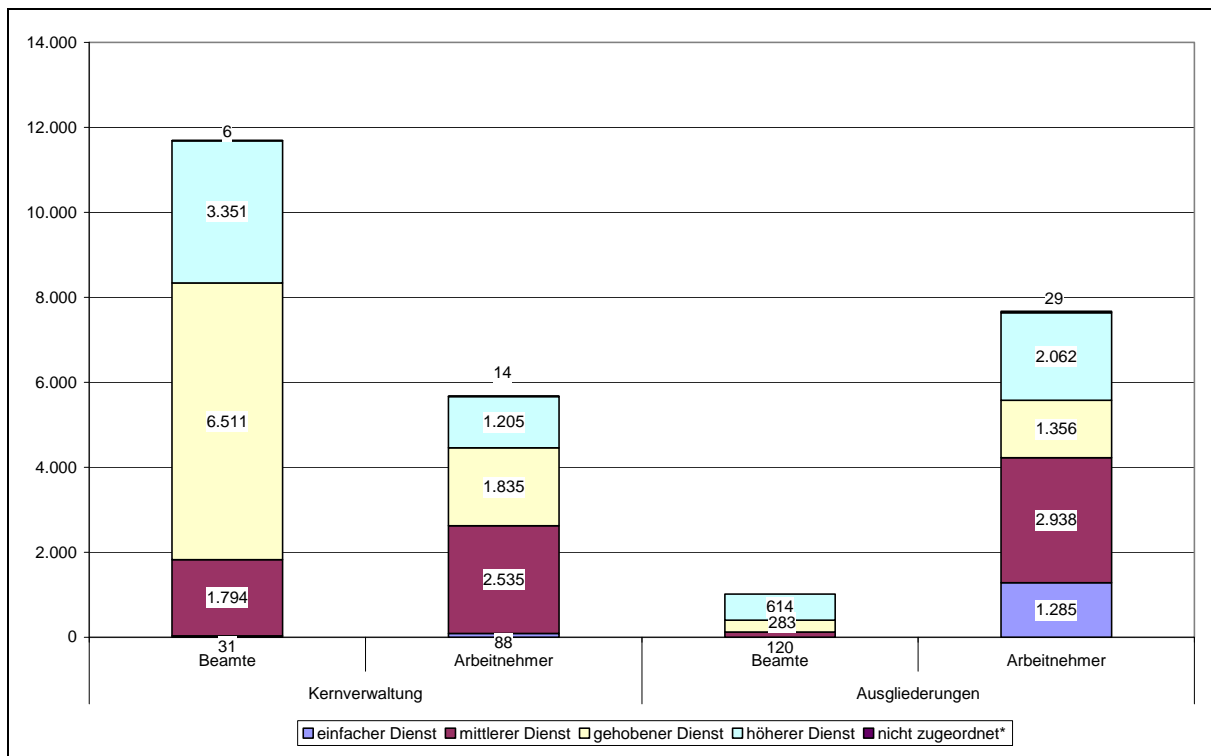
Insgesamt sind 60 % der Frauen und 76 % der Männer in der Kernverwaltung verbeamtet. Im gehobenen und höheren Dienst sind Frauen und Männer an den Beamten/-innen fast gleich vertreten. Bei den Arbeitnehmern/-innen ist die Mehrzahl der Frauen (53 %) im mittleren Dienst beschäftigt, die Mehrzahl der Männer (38 %) dagegen im gehobenen Dienst.

In den Ausgliederungen sind im Gegensatz zur Kernverwaltung zum größten Teil Arbeitnehmer/-innen beschäftigt (1.017 Beamte/-innen und 7.670 Arbeitnehmer/-innen). Der überwiegende Anteil der Beamten/-innen ist im höheren Dienst mit rd. 60 %, der größte Anteil der Arbeitnehmer/-innen in der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes mit rd. 38 % beschäftigt.

Rd. 58 % der Beamten/-innen in den Ausgliederungen sind Männer. Die Beamtinnen sind dort am stärksten im gehobenen bzw. höheren Dienst vertreten, die Beamten am stärksten im höheren Dienst.

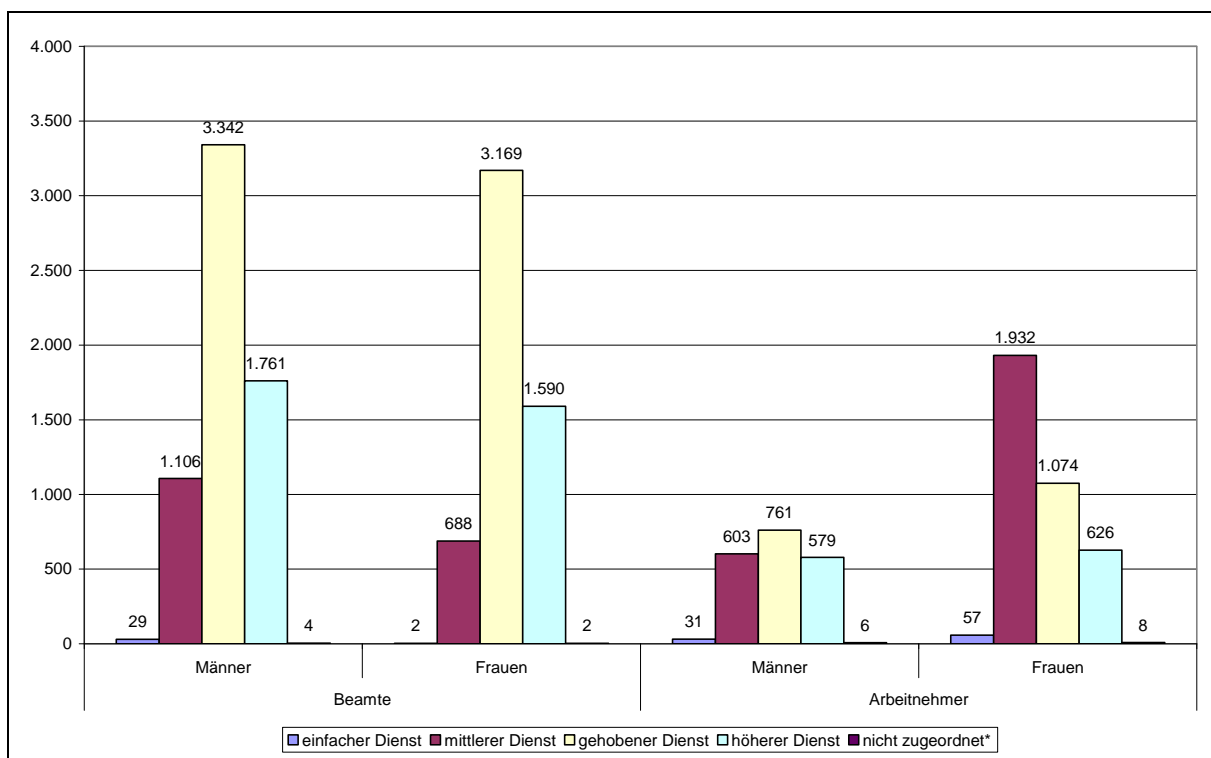
Die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen ist im mittleren Dienst, der überwiegende Anteil der Männer im höheren Dienst beschäftigt.

Schaubild 8: Statusgruppen und Laufbahngruppen in den Bereichen (2009)



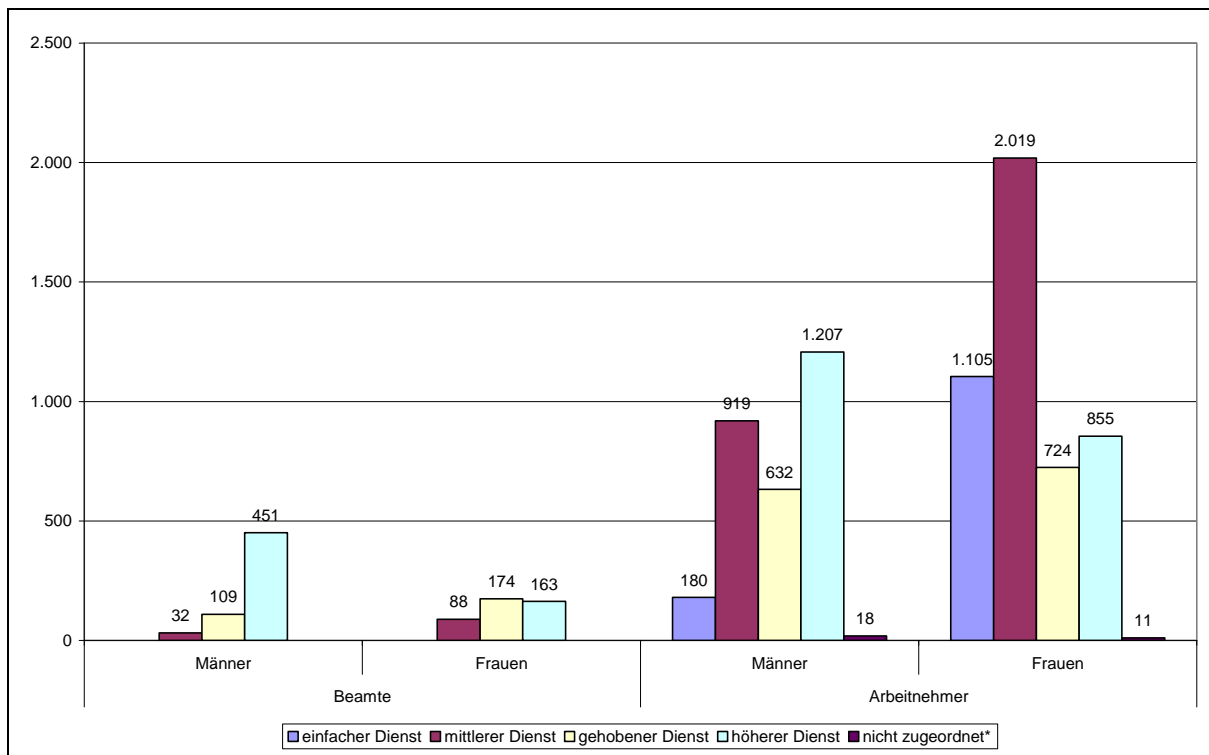
Quelle: Anlage 12

Schaubild 9: Status- und Laufbahngruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2009)



Quelle: Anlage 13

Schaubild 10: Status und Laufbahngruppen nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2009)



Quelle: Anlage 14

2.1.2 Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen

Im Jahr 2009 bilden in der Kernverwaltung und in den ausgegliederten Bereichen allein die Personalgruppen des Lehr- und des Verwaltungspersonals die Hälfte der Beschäftigten ab. Die Polizei und das Erziehungs- und Betreuungspersonal für Jugendliche stellen die dritt- und viertgrößte Personalgruppe dar.

Bei einem Vergleich der Beschäftigtenzahlen der Jahre 1993 und 2009 ist festzustellen, dass die Ist - Bestände in allen Personalgruppen, mit Ausnahme des Erziehungspersonals und der sonstigen Personalgruppen, gesunken sind, und zwar insgesamt um 13,6 %.

Die Geschlechterverteilung differiert in den Personalgruppen sehr. In den frauenspezifischen Berufsgruppen wie beim Raumpfleger- und Erziehungspersonal sind die Frauenanteile mit nahezu 100 % bzw. 86 % am höchsten. Am geringsten ist der Anteil bei der Feuerwehr mit 3,1 % sowie bei dem Strafvollzug und der Polizei mit jeweils 19,7 %, wobei der Frauenanteil bei der Polizei in den vergangenen Jahren jeweils steigende Tendenzen aufweisen konnte.

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten (Kernverwaltung und Ausgliederungen) liegt mit 47,1 Jahren etwas unter dem des Jahres 2008 mit noch 47,9 Jahren. Sowohl die jüngsten Frauen als auch die jüngsten Männer sind bei der Feuerwehr, die ältesten Frauen beim Raumpflegerpersonal

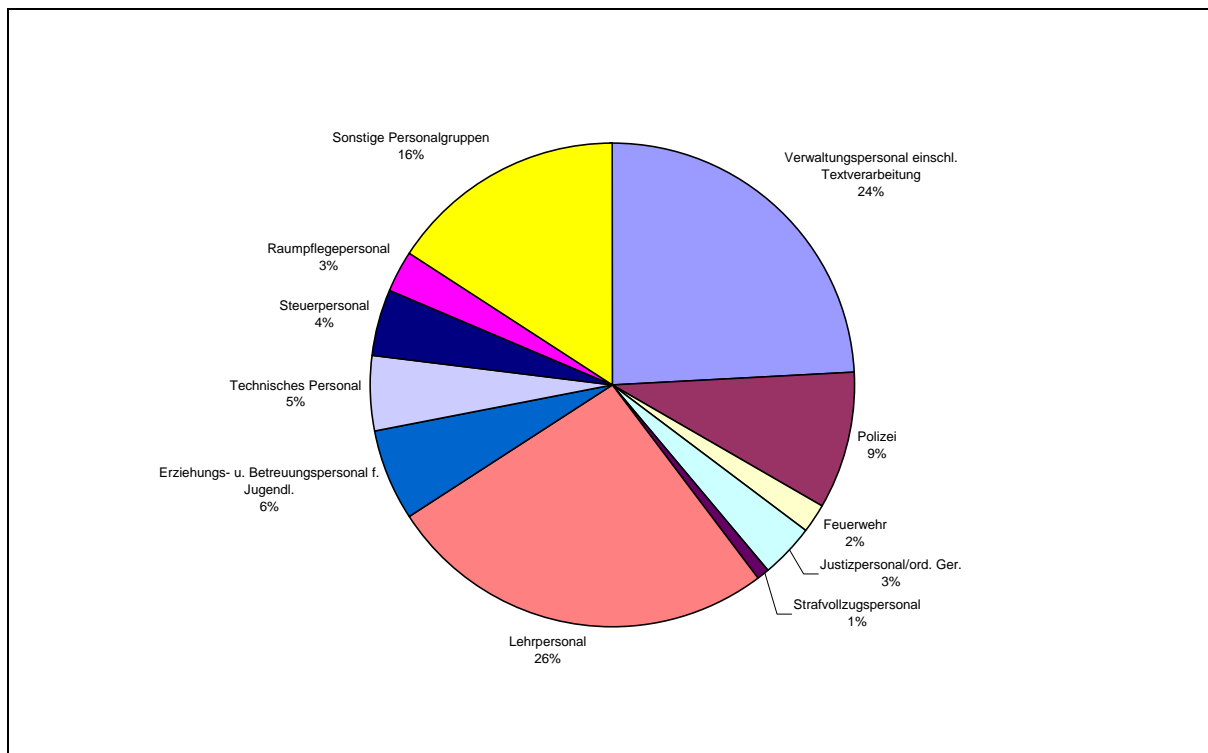
und die ältesten Männer beim Lehrpersonal beschäftigt. Das Durchschnittsalter der Männer liegt durchweg höher als das der Frauen.

Seit 1993 ist das Durchschnittsalter bei der Feuerwehr mit rd. drei Jahren am stärksten gesunken. Dagegen ist das durchschnittliche Alter der Beschäftigten in der Personalgruppe des Erziehungs- und Betreuungspersonals um rd. acht Jahre angestiegen.

Tabelle 6: Durchschnittsalter der Beschäftigten nach Personalgruppen (1993 und 2009)

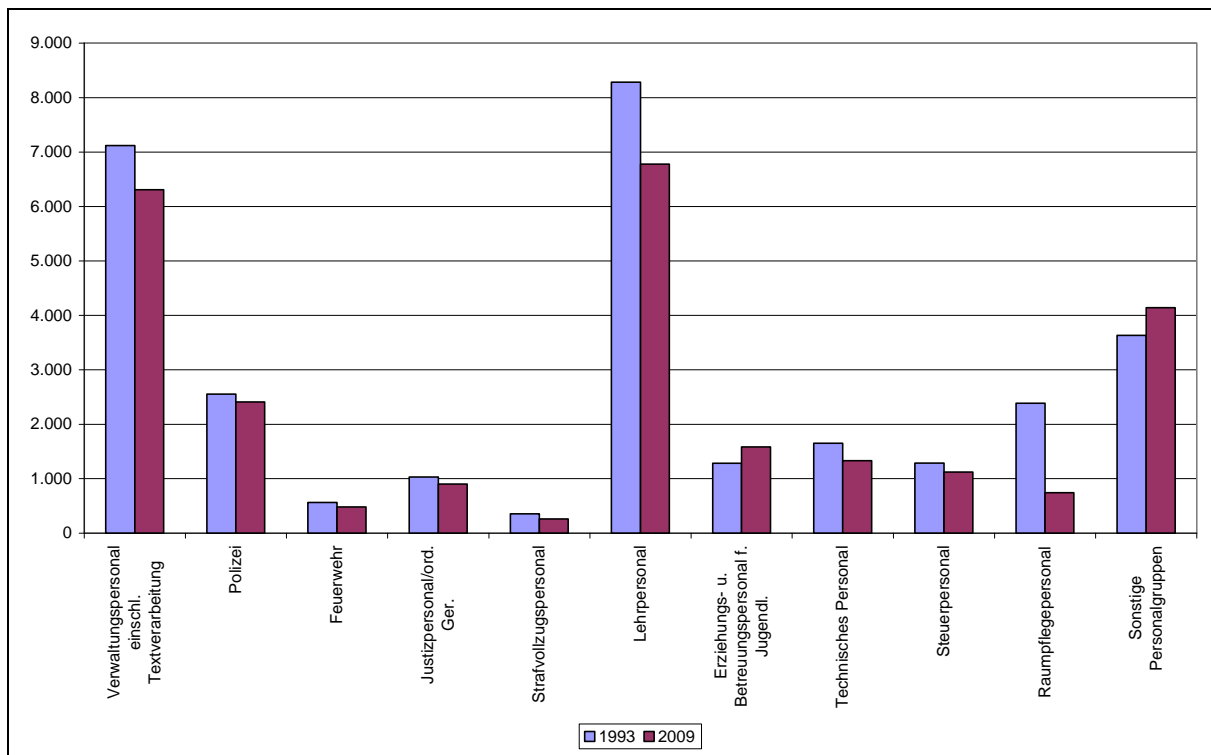
Personalgruppe	1993			2009			Veränderung gg. 1993
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	
01/02 Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	43,75	45,63	42,56	47,28	48,52	46,62	3,52
03 Polizei	41,20	41,61	31,67	43,11	45,37	33,89	1,91
04 Feuerwehr	44,42	44,45	26,00	41,05	41,37	31,13	-3,37
05/06 Justizpersonal /ord. Ger.	42,53	46,81	38,44	45,44	47,95	43,95	2,91
07 Strafvollzugspersonal	45,97	46,98	34,18	43,43	43,75	42,12	-2,54
10 Lehrpersonal	46,09	47,04	45,08	50,29	52,03	49,05	4,20
14 Erziehungs- und Betreuungspersonal	38,90	41,52	38,50	46,49	47,86	46,27	7,60
21/22 Technisches Personal	46,41	48,41	39,46	48,13	49,40	45,45	1,71
25 Steuerpersonal	41,00	43,17	38,72	47,64	49,03	46,46	6,65
30 Raumpflegerinnen	47,31	28,67	47,33	53,62	25,00	53,66	6,31
Sonstige Personalgruppen	45,14	46,55	42,96	43,77	44,10	43,40	-1,37

Schaubild 11: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen (2009)



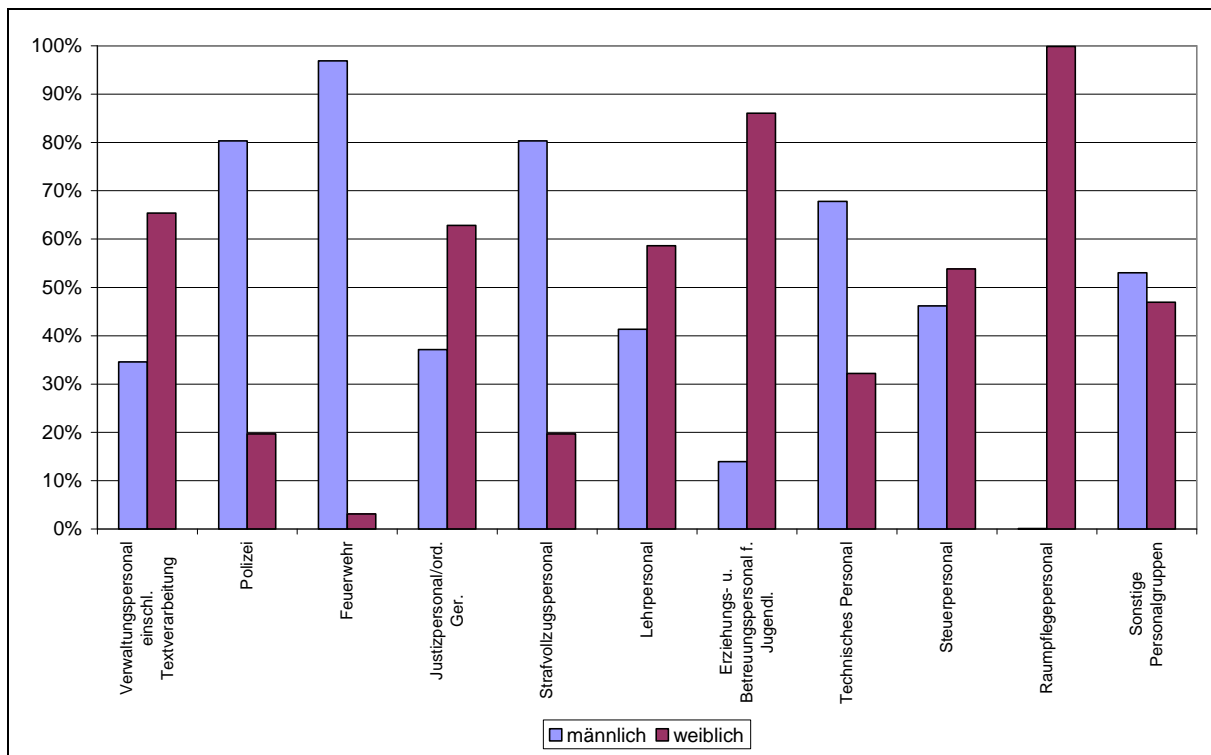
Quelle: Anlage 15

Schaubild 12: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2009)



Quelle: Anlage 16

Schaubild 13: Beschäftigte nach ausgewählten Personalgruppen sowie Geschlecht (2009)



Quelle: Anlage 17

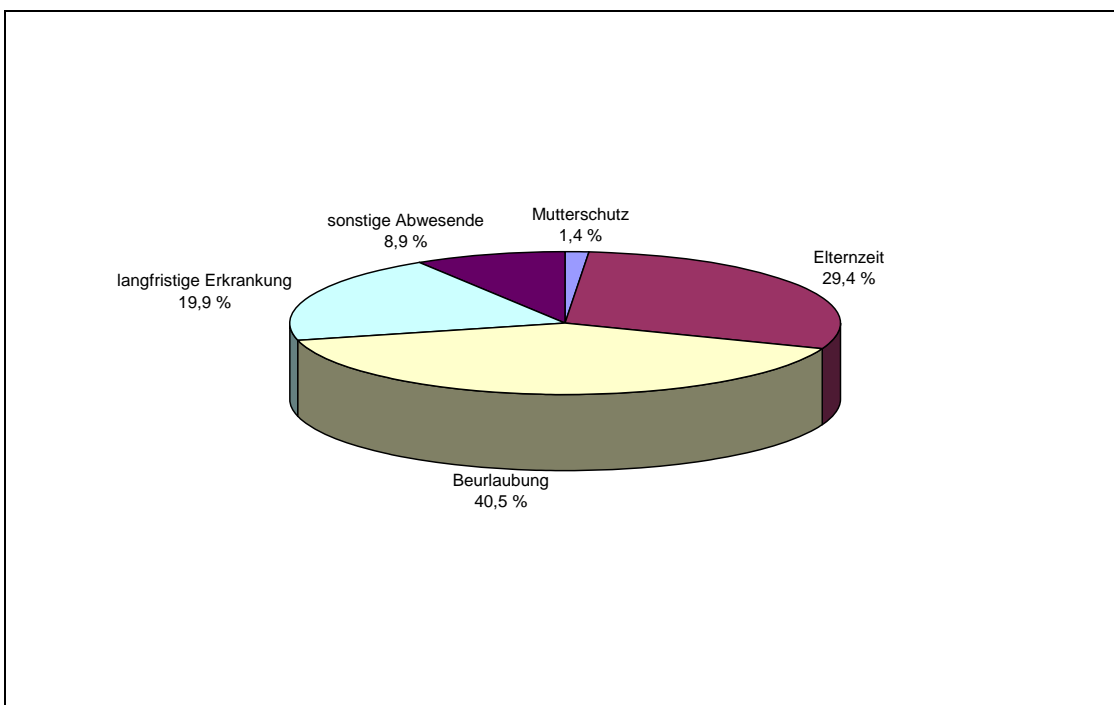
2.1.3 Abwesende

Als Abwesende werden alle Beschäftigten bezeichnet, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, aber nicht aktiv beschäftigt sind und keine Bezügezahlungen erhalten.

Im Jahr 2009 sind insgesamt 1.233 Beschäftigte abwesend, was rd. 5 % aller 26.057 Beschäftigten ausmacht. Der Frauenanteil an den Abwesenden beträgt 81,8 %.

Der größte Teil der Abwesenden ist mit 40,5 % beurlaubt, gefolgt von Beschäftigten, die in der Elternzeit waren (29,4 %) und langfristig Erkrankten mit 19,9 %.

Schaubild 14: Abwesende nach Abwesenheitsstatus (2009)



Quelle: Anlage 19

2.1.4 Auszubildende

Das Land und die Stadtgemeinde Bremen nehmen als größter Arbeitgeber in der Region ihre gesellschafts- und sozialpolitische Verantwortung im Ausbildungsbereich wahr, indem sie eine Vielzahl von Ausbildungsleistungen erbringen. Das Ausbildungsangebot umfasst:

- Referendare/-innen (Lehrer/-innen und Rechtspraktikanten/-innen),
- personalbedarfsorientierte Ausbildungsgänge,
- Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und
- Praktikanten/-innen in Berufen des Sozialdienstes.

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Beamtenrechts in der Freien Hansestadt Bremen (BremBNeuG) vom 01.02.2010 sind die bisherigen vier Laufbahngruppen auf zwei und die Fachrichtungen auf zehn reduziert worden. Die personalbedarfsorientierten Ausbildungsgänge wurden dahingehend ausgerichtet. Es handelt es sich zum einen um die im Beamtenverhältnis durchgeführten Laufbahnausbildungen für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt und die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt in den Fachrichtungen: Allgemeine Dienste, Justizdienst, Justizvollzugsdienst, Polizei, Feuerwehr und Steuerverwaltung. Zum anderen zählen zu diesem Bereich auch Ausbildungsgänge nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), wie z. B. die Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten oder zum/zur Justizfachangestellten, die nach der erfolgreichen Ausbildung die Befähigung für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt erwerben können.

Neben den personalbedarfsorientierten Ausbildungsgängen werden im öffentlichen Dienst seit vielen Jahren Auszubildende in unterschiedlichen Ausbildungsberufen nach dem BBiG bedarfsunabhängig ausgebildet.

Neben dem Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) bietet auch die Ausbildungsgesellschaft Bremen (ABiG) Ausbildungsplätze an. Die ABiG ist insbesondere für Verbundausbildungsmaßnahmen mit Betrieben der Wirtschaft konzipiert und führt Ausbildungsmaßnahmen für benachteiligte Ausbildungsplatzsuchende durch. Ausgebildet wird unter anderem in den Berufen Hauswirtschafter/-in und Hauswirtschaftshelfer/-in.

Im Jahr 2009 beträgt die Anzahl der Auszubildenden und Referendare/-innen 1.374 (ohne Auszubildende der ABiG), wobei der Frauenanteil bei 59 % liegt. 53 % der Auszubildenden gehören zur Statusgruppe der Beamten/-innen, 47 % sind Arbeitnehmer/-innen. Sowohl bei den Beamten/-innen als auch bei den Arbeitnehmern/-innen ist der Frauenanteil überdurchschnittlich. Er liegt bei 58 % bzw. 60 %.

Zusammen mit den Auszubildenden der ABiG ergibt sich in der Ausbildungsplanung für das Jahr 2010 eine voraussichtliche Ausbildungsquote von 8,3 %.

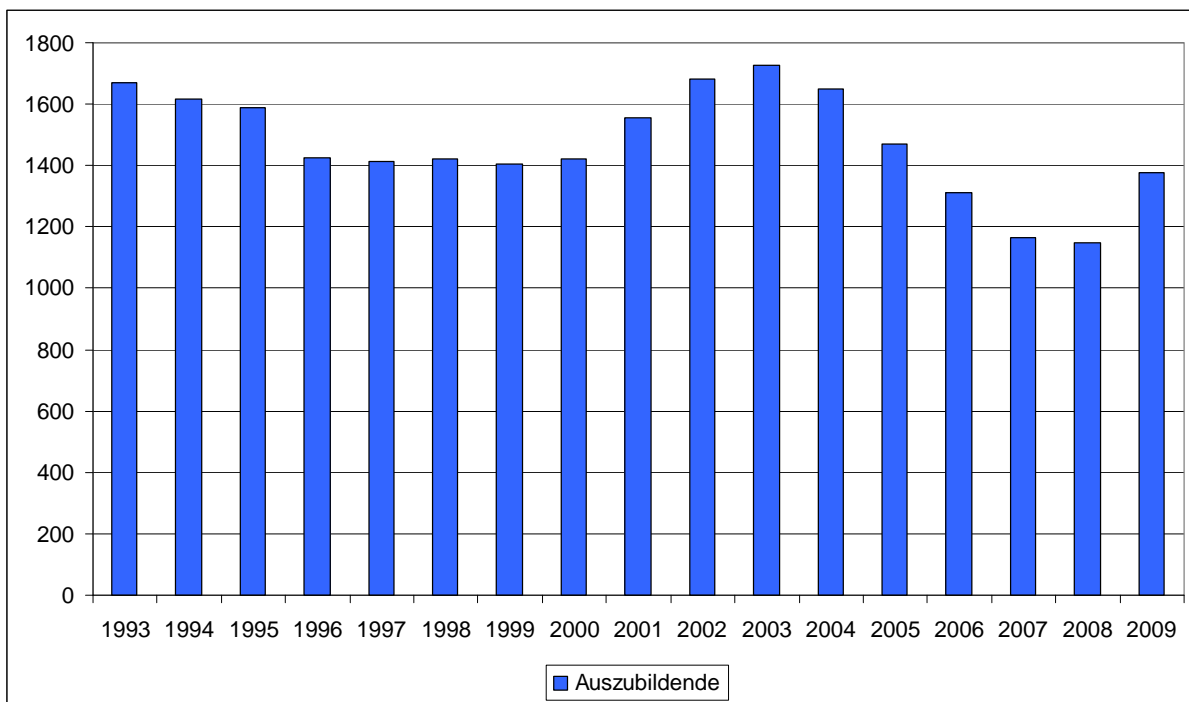
Das vom Senat gesetzte Ziel einer Ausbildungsquote von 7,5 % wurde damit mehr als erfüllt.

Eine Berufsausbildung in Teilzeit ist bei berechtigtem Interesse (bspw. alleinerziehende Auszubildende) nach § 8 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz möglich. Im Bereich der ABiG und des AFZ absolvieren zurzeit 42 Auszubildende ihre Berufsausbildung in Teilzeit.

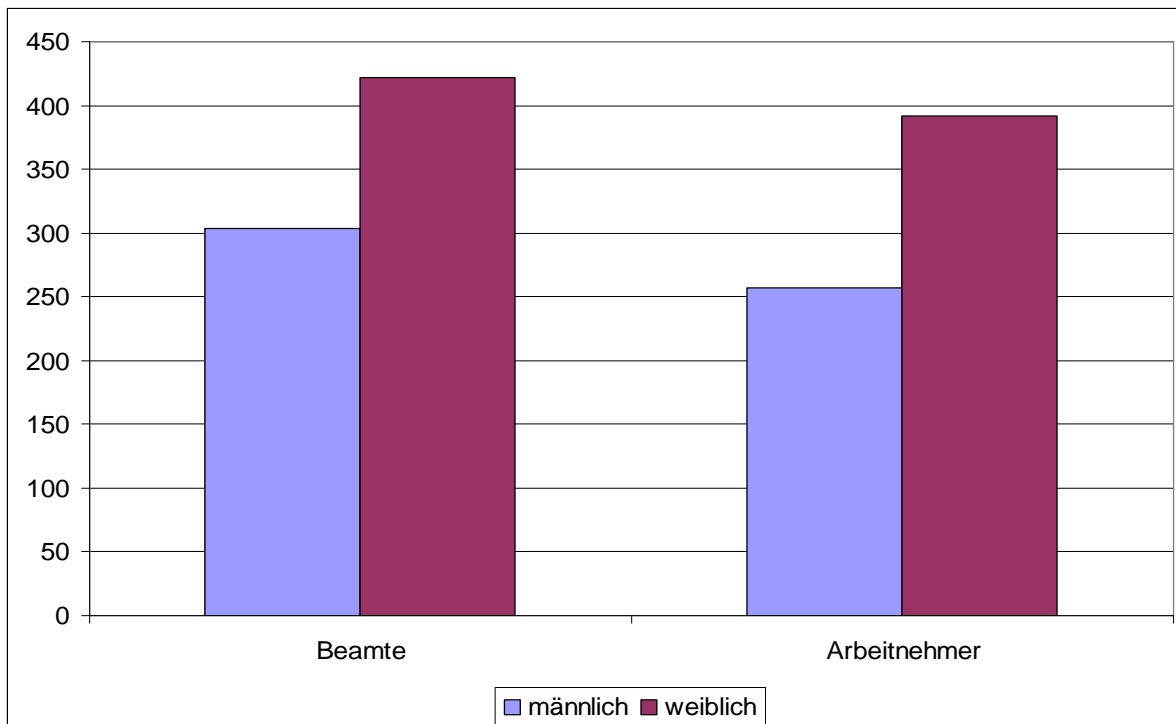
Nach 1995 waren die Ausbildungszahlen zunächst rückläufig, insbesondere bei der Steuerverwaltung, bei der Polizei und im Justizbereich. In den Jahren 2000 bis 2004 stiegen sie bei den Referendaren/-innen am Landesinstitut für Schule, in den kaufmännischen und gewerblichen Ausbildungsberufen und bei der Polizei. Mit der Gründung der ABiG im Jahr 2004

wurde die Durchführung der Ausbildung für die meisten Auszubildenden aus den kaufmännischen und gewerblichen Berufen nach dem BBiG vom AFZ auf die ABiG übertragen. Durch die damit einhergehenden Einsparungen konnten zusätzliche Ausbildungsplätze angeboten werden und die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst insgesamt auf einem hohen Niveau gehalten werden. Das Absinken der Ausbildungszahlen seit 2004 liegt in der Auslagerung von Ausbildung in die ABiG begründet, da diese nicht zu den Personalhaushalten (weder zum Kernbereich noch zu den Ausgliederungen) gehört und systembedingt nicht dargestellt werden. Die Ausbildungszahlen bei der Polizei stiegen in 2008/2009 wieder an, und Auszubildende wurden teilweise von der ABiG wieder zurück ins AFZ überführt. Dies erfolgte auf der Grundlage der Tarifeinigung vom 29.07.2008 zwischen den Tarifvertragsparteien KAV Bremen e.V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Niedersachsen-Bremen.

Schaubild 15: Entwicklung der Anzahl an Auszubildenden (1993 bis 2009)



Quelle: Anlage 20

Schaubild 16: Auszubildende nach Statusgruppen und Geschlecht (2009)

Quelle: Anlage 21

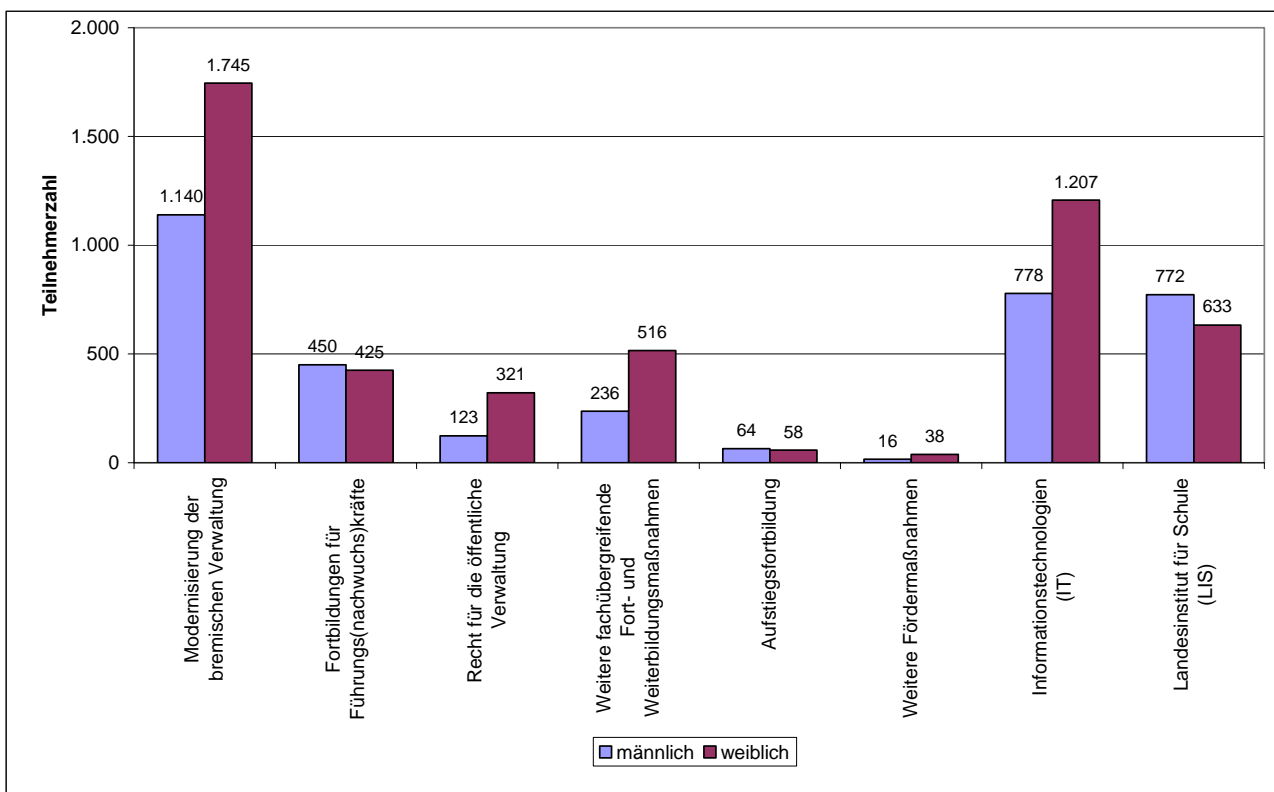
2.1.5 Fortbildung

Die Senatorin für Finanzen legt in diesem Bericht zum ersten Mal Informationen und Auswertungen zum Thema „Fort- und Weiterbildung“ dar. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen werden von unterschiedlichen Anbietern durchgeführt. Die erfassten Veranstaltungen umfassen Lehrgänge und Kurse wie beispielsweise Umschulungen, Aufstiegsfortbildungen, Anpassungsfortbildungen, Einarbeitungen, Vorträge und Fachinformationsveranstaltungen. Die nachfolgenden Aussagen stützen sich auf Auswertungen des ressortübergreifenden Fortbildungsprogramms der Senatorin für Finanzen und des Fortbildungsprogramms des Landesinstitutes für Schule in Bremen (LIS). Darüber hinaus werden in der bremischen Verwaltung behördeninterne und auch - externe Fortbildungen durchgeführt, über die keine zentralen Datenbanken zur Auswertung zur Verfügung stehen. Im Rahmen der Berichterstattung über die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes berichtet der Senat der Bremischen Bürgerschaft alle zwei Jahre u. a. auch über die Teilnahme an - über das Angebot der Senatorin für Finanzen und des LIS hinausgehenden - Fortbildungsveranstaltungen (z. B. in der Steuerverwaltung, bei der Polizei, im Amt für soziale Dienste, beim Magistrat Bremerhaven, bei den sonstigen Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts usw.) und führt hierfür umfangreiche Umfragen durch. Insoweit wird an dieser Stelle darauf verwiesen³. Für die 26.057

³ Vgl. Personalbericht 2009 Band IV „Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2008“, Hrsg.: Die Senatorin für Finanzen, Bremen, im Dezember 2009.

Beschäftigten der bremischen Verwaltung, davon 17.370 in der Kernverwaltung und 8.687 in den Ausgliederungen, wurden insgesamt 626⁴ Fortbildungsveranstaltungen im Jahr 2009 durch die Senatorin für Finanzen durchgeführt. Diese Veranstaltungen waren mit insgesamt 7.117⁵ Beschäftigten belegt. Die am meisten besuchten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur „Modernisierung der bremischen Verwaltung“ hatten 2.885 Teilnehmer/-innen und die zu „Informationstechnologien“ 1.985. Bei diesen zwei Themenbereichen sowie bei den Veranstaltungen der Themenbereiche „Recht für die öffentliche Verwaltung“ und „Weitere fachübergreifende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen“ haben mehr Frauen als Männer teilgenommen. An „Fortbildungen für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte“ und an „Aufstiegsfortbildungen“, die die Qualifizierung für einen Übergang in die nächst höhere Laufbahngruppe ermöglichen, ist dagegen der Anteil der Frauen niedriger als der, der Männer.

Schaubild 17: Belegungen von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und vom LIS nach Themenbereichen (2009)



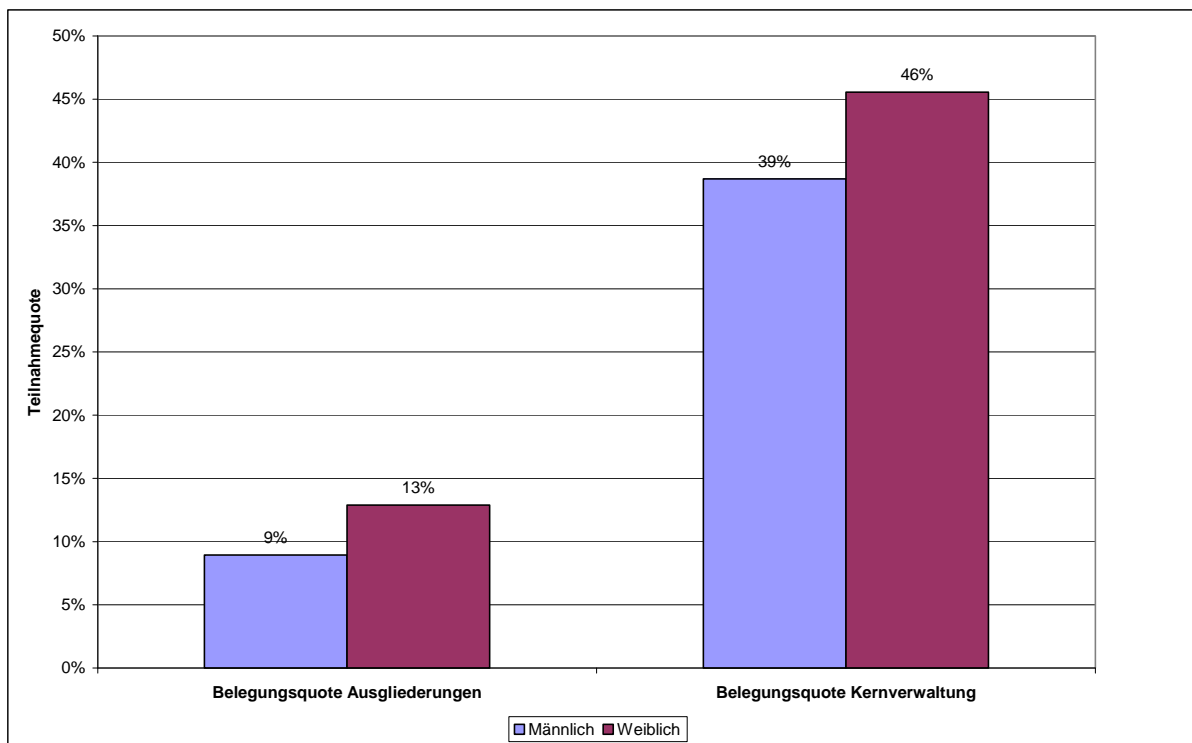
Quelle: Anlage 22

⁴ Es werden alle durch die Senatorin für Finanzen angebotenen Veranstaltungen und alle daran teilgenommenen Beschäftigten innerhalb des Kalenderjahres 2009 berücksichtigt, unabhängig von der Dauer der Veranstaltung und ihrer Mehrfachbelegung.

⁵ Die hier genannten Teilnehmerzahlen berücksichtigen nur die Beschäftigten von Dienststellen, die zur Berichterstattung über die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes verpflichtet sind. Vgl. Bericht zur ressortübergreifenden Fort- und Weiterbildung der Senatorin für Finanzen in der bremischen Verwaltung 2007-2009, Hrsg.: Die Senatorin für Finanzen, Referat 33 – Personalentwicklung, Bremen, im August 2010.

Insgesamt werden Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen häufiger von Frauen besucht. 46 % aller weiblichen und 39 % aller männlichen Beschäftigten der Kernverwaltung besuchten eine oder mehrere Fortbildungsveranstaltungen⁶. Die Beteiligung an Fortbildungsmaßnahmen seitens der Beschäftigten in den Ausgliederungen fällt dagegen deutlich niedriger aus als in der Kernverwaltung. Die Belegungsquote für Frauen betrug dort 13 % und für Männer 9 %. Insgesamt ergibt sich damit für die Freie Hansestadt Bremen eine Belegungsquote von 32 %.

Schaubild 18: Belegungsquote von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und LIS nach Geschlecht (2009)



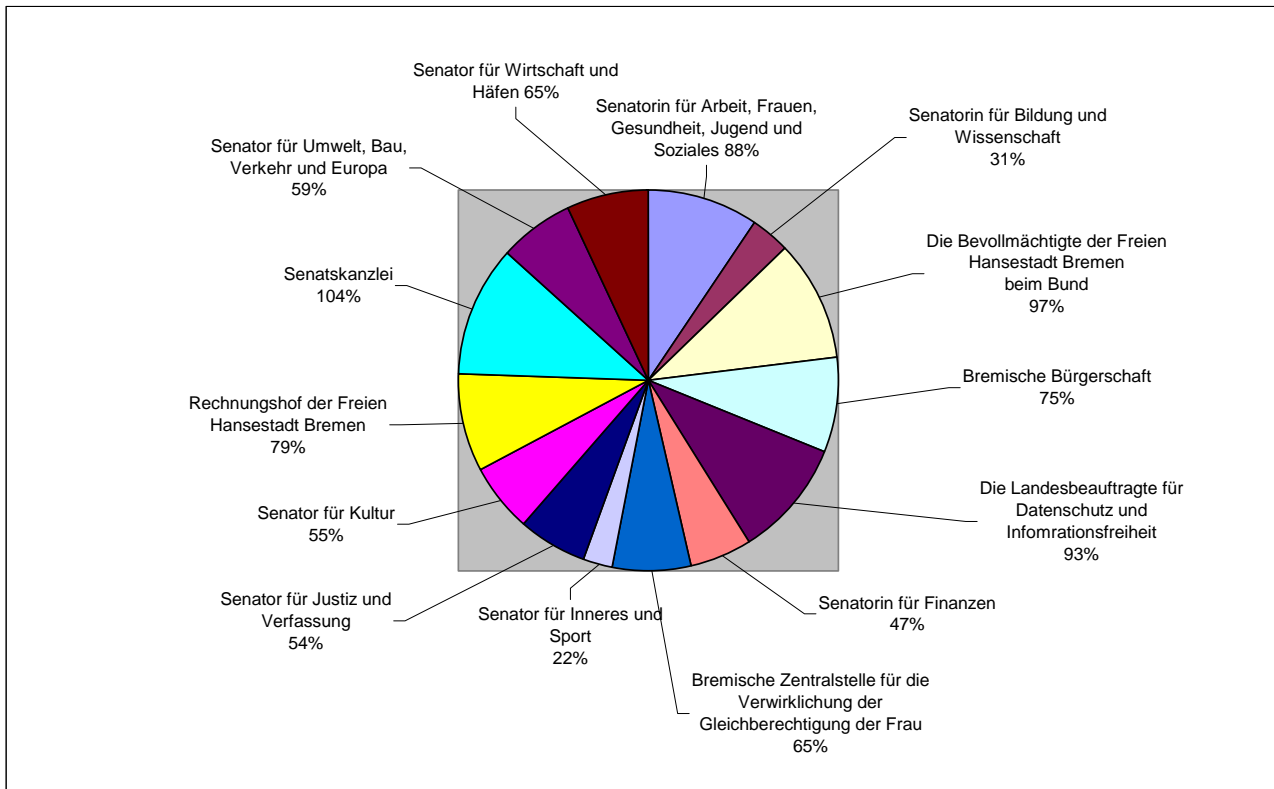
Quelle: Anlage 23

Am höchsten war die Belegungsquote der Senatskanzlei (104 %⁷), der Bevollmächtigten der Freien Hansestadt Bremen beim Bund (97 %) und der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (93 %). Die Mehrfachbelegungen der Fortbildungsveranstaltungen sowie die Größe dieser Ressorts können eine mögliche Erklärung für die hohen Zahlen sein. Große Ressorts wie z. B. die der Senatorin für Bildung und Wissenschaft, des Senators für Inneres und Sport, des Senators für Justiz und Verfassung sowie der Senatorin für Finanzen weisen niedrigere Belegungsquoten aus.

⁶ Die Beteiligung an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wird anhand der so genannten „Belegungsquote“ gemessen. Sie gibt den Prozentanteil der Beschäftigten an, die an einer oder mehreren Fortbildungen mit unterschiedlicher Dauer teilgenommen haben.

⁷ Aufgrund der Mehrfachbelegungen von Fortbildungsveranstaltungen ist es möglich, dass eine Belegungsquote von über 100 % entsteht.

Schaubild 19: Belegungsquote von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen und LIS nach Ressorts (2009)



Quelle: Anlage 23

Die vom Landesinstitut für Schule (LIS) in Bremen angebotenen Fortbildungsveranstaltungen richten sich an alle Lehrerinnen und Lehrer der Schulen in Bremen und Bremerhaven, wobei das Lehrerfortbildungsinstitut des Magistrats Bremerhaven ein ergänzendes eigenes Fortbildungsprogramm für die Bremerhavener Schulen anbietet. Beide Institute richten ihre Maßnahmen nach bildungspolitischen Grundsätzen aus und sind auch für Privatschulen mit öffentlichem Bildungsauftrag relevant.

An den 316 im Schuljahr 2009/2010 durchgeführten Kursen im Rahmen des Fortbildungsprogramms des LIS haben 2.060 Personen teilgenommen, hiervon rd. 54 % Frauen. Darunter sind 655 Teilnehmer nicht beim Land bzw. der Stadtgemeinde Bremen beschäftigt.

Neben diesem Fortbildungsprogramm werden zusätzlich weitere schulinterne Qualifizierungs- und Beratungsleistungen vom LIS angeboten. Es handelt sich hauptsächlich um unterjährig von den Schulen angeforderte Fortbildungsmaßnahmen, die von Dozenten/-innen des LIS durchgeführt werden, wie beispielsweise Supervisionen, Beratungsgespräche in den Fachkonferenzen, Schulungen der Führungskräfte, Fachinformationsveranstaltungen usw. Diese werden in drei Kategorien erfasst. An individuellen schulbezogenen Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen haben 2.682, an präventiven Schulungen und Beratungen im Rahmen der Gesundheits- und Suchtprävention 6.079 und an sonstigen Maßnahmen 906 Beschäftigte teilgenommen. Insgesamt sind es somit 11.727 Teilnehmer/-innen, wobei eine geschlechtsspezifische Zuordnung für die

letzten genannten Fortbildungen nicht möglich ist. Als Besonderheit ist anzumerken, dass das Referat Gesundheit und Suchtprävention die präventiven Maßnahmen nicht nur für schulisches Personal und Schüler/-innen, sondern auch für alle gesellschaftlichen Gruppen in der Stadtgemeinde Bremen anbietet. Folglich ist der Teilnehmerkreis hier größer. Bremerhaven führt eigene präventive Maßnahmen durch.

Insoweit lassen sich die Teilnehmerzahlen nicht in eine zu den vorgenannten Maßnahmen der Senatorin für Finanzen analoge Belegungsquote einbeziehen.

2.1.6 Beschäftigte nach Alter

Unter der Zielstellung der Steuerung der „betrieblichen Demografie“ wird die Alterszusammensetzung des Personals in Bremen einem laufenden Controlling unterzogen. Eine ausgewogene Altersverteilung als Zielgröße des Personalmanagements wird erreicht, wenn der Anteil der Beschäftigten in der sog. Rekrutierungsphase (bis zum Alter von 35 Jahren) mindestens dem Anteil der Beschäftigten in der Phase des Ausscheidens (ab 55 Jahren) entspricht.

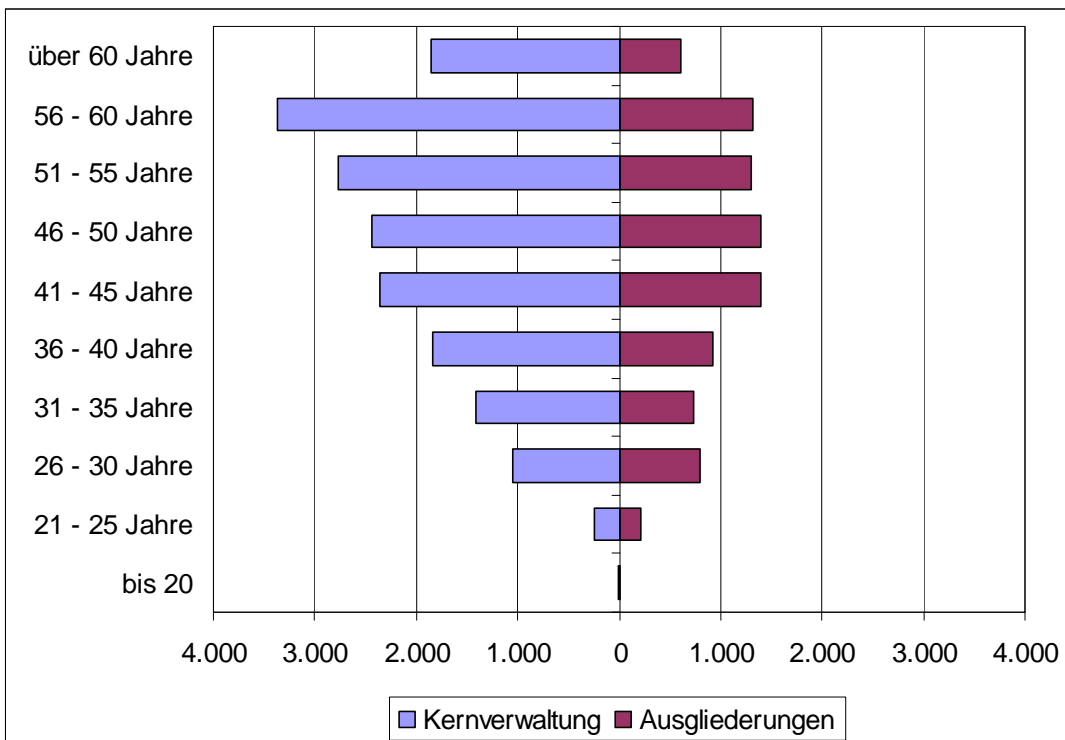
Generell nimmt die Anzahl der Beschäftigten in der Kernverwaltung in den einzelnen Altersgruppen entgegen dieser Zielsetzung mit steigender Altersgruppe zu, wie es in den Veränderungen der Alterszusammensetzung seit 1993 im Vergleich zu 2009 zu erkennen ist. Sie sinkt erst ab der Altersgruppe der über 60-Jährigen. In den ausgegliederten Bereichen ist die Altersstruktur sehr viel ausgewogener, im Zeitverlauf in der Altersverteilung stabiler und entspricht etwa einer ausgewogenen Alterszusammensetzung.

Das Durchschnittsalter ist in der Kernverwaltung von 44,8 Jahren im Jahr 1993 auf 47,8 Jahre im Jahr 2009 angestiegen, in den ausgegliederten Bereichen entsprechend von 43,4 auf 45,7 Jahre.

14,1 % der Beschäftigten in der Kernverwaltung sind unter 35 Jahre, wobei ein Wert zwischen 20 % und 25 % anzustreben ist. Demgegenüber sind 30,1 % der Beschäftigten über 55 Jahre. Diese Altersgruppe ist überproportional stark vertreten. Anzustreben wäre auch hier ein Wert von 20 %. Die Zahlen sind zum einen die Konsequenz der hohen Einstellungszahlen in den 70er und 80er Jahren, zum anderen reflektieren sie auch die restriktive Einstellungspraxis der vergangenen Jahre.

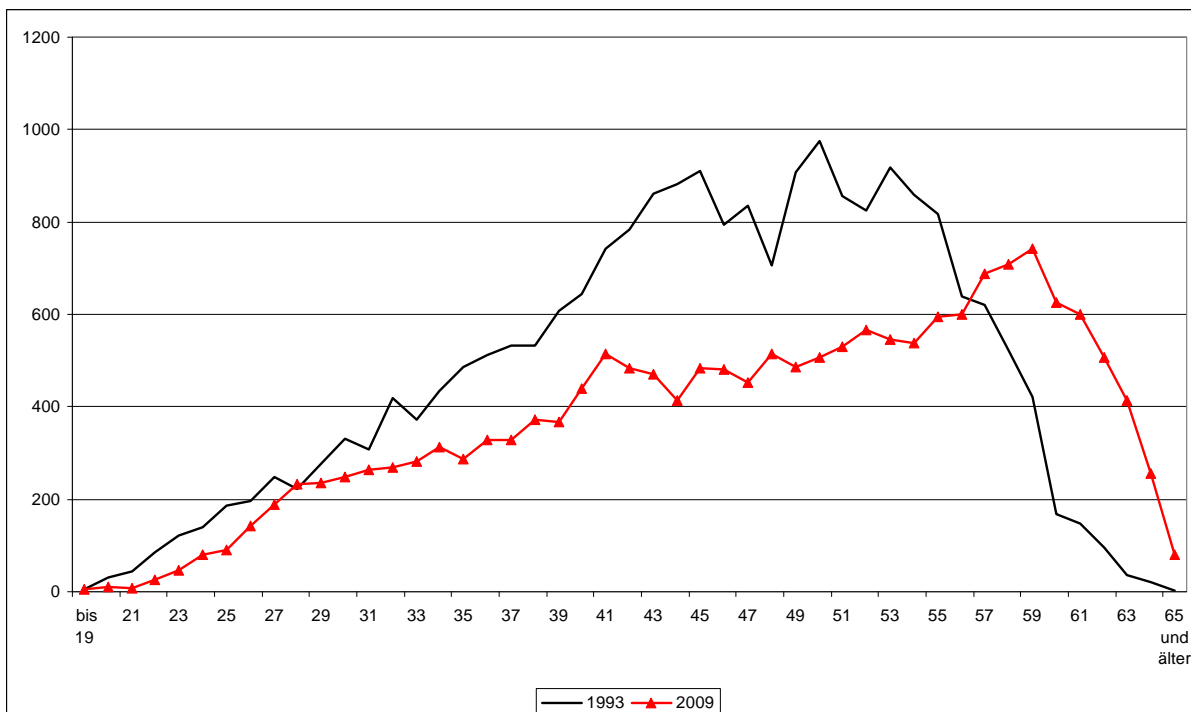
In den ausgegliederten Bereichen sind dagegen mit den 18,5 % der unter 35-Jährigen und 22,2 % der über 55-Jährigen die Zielwerte nahezu erfüllt.

Schaubild 20: Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen in den Bereichen (2009)

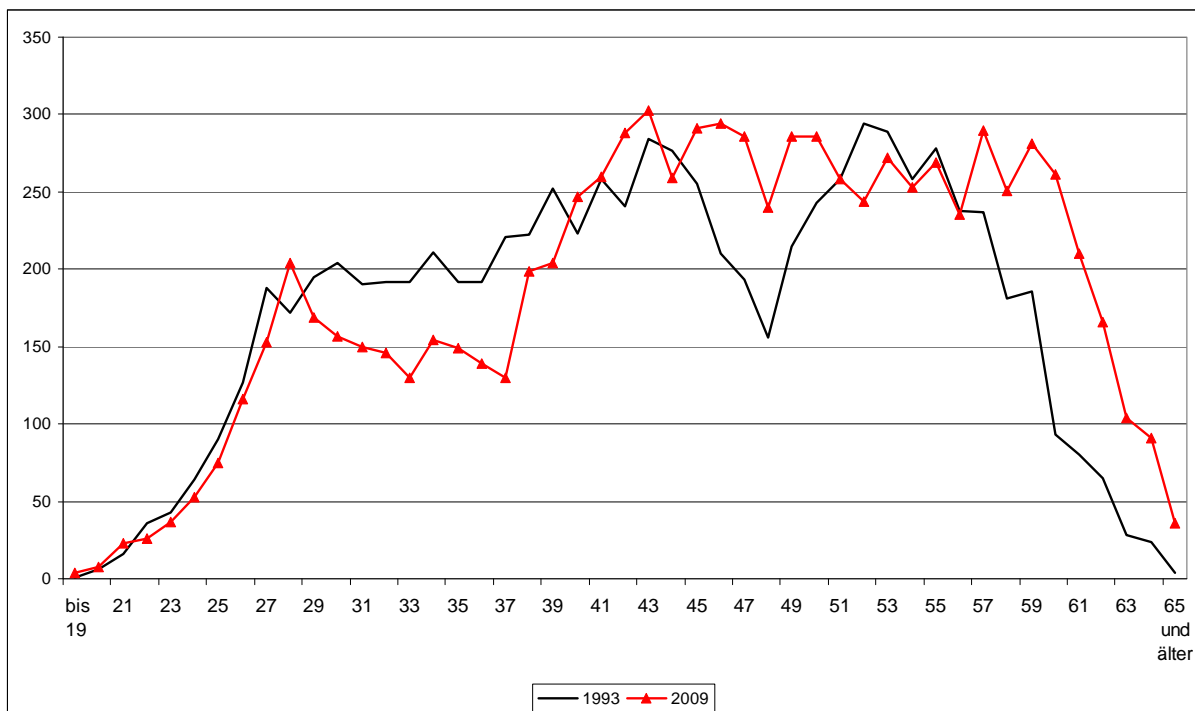


Quelle: Anlage 24

Schaubild 21: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung (1993 bis 2009)



Quelle: Anlage 25

Schaubild 22: Altersstruktur der Beschäftigten in den Ausgliederungen (1993 bis 2009)

Quelle: Anlage 25

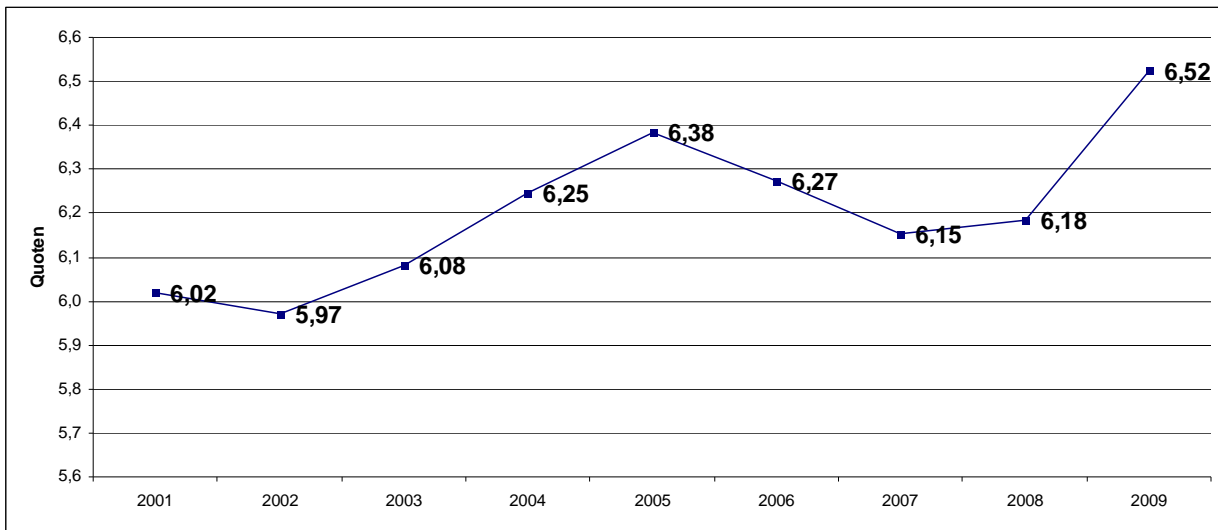
2.1.7 Schwerbehinderte

Nach § 71 Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX) - Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen - haben Arbeitgeber auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 73 SGB IX – Begriff des Arbeitsplatzes - zu beschäftigen. Durch die Integrationsvereinbarung (IGV, erstmals Inkrafttreten 31.12.2001, zuletzt novelliert im Dezember 2007) hat sich der Senat der Freien Hansestadt Bremen das beschäftigungspolitische Ziel gesetzt, mind. 6 % der vorhandenen Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (Ziffer 2.1.1 der IGV).

Im Sinne des § 73 SGB IX verfügen das Land und die Stadtgemeinde Bremen im Bereich der Kernverwaltung, der Sonderhaushalte, der Betriebe nach § 26 LHO und der Anstalten im Jahre 2009 über insgesamt 24.812 Arbeitsplätze. Diese sind im Jahresdurchschnitt mit 1.489 schwerbehinderten Beschäftigten besetzt gewesen. Daraus ergibt sich eine Schwerbehindertenbeschäftigungsquote von 6,52 %⁸ für das Jahr 2009. Im Vergleich zum Jahr 2008 bedeutet dies eine Steigerung in Höhe von 0,34 %. Die Beschäftigungsquote vom Jahr 2009 stellt die höchste Quote seit 2001 dar. Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Quote in diesem Zeitraum:

⁸ Vgl. Bericht über die Beschäftigungssituation und Beschäftigungsstruktur schwerbehinderter Mitarbeiter/-innen im bremischen öffentlichen Dienst für das Jahr 2009, Hrsg. Senatorin für Finanzen, Bremen, im Juli 2010.

Schaubild 23: Entwicklung der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote (2001 bis 2009)

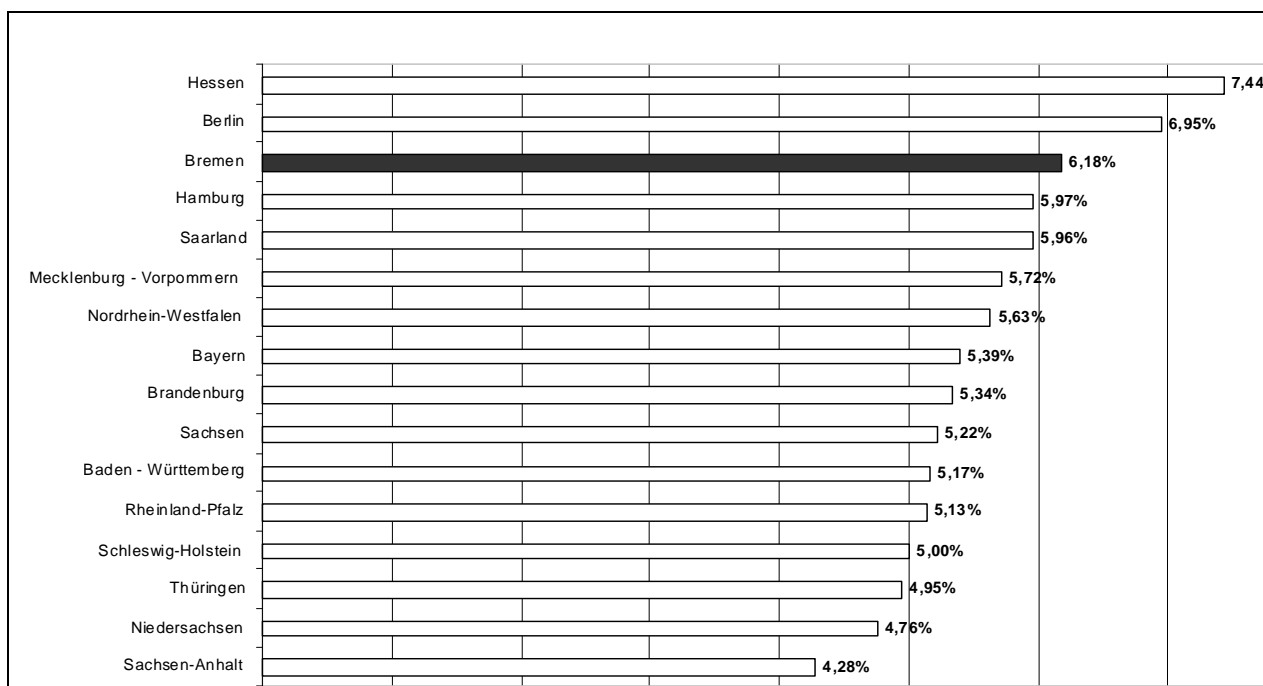


Quelle: Anlage 26

Aus den Zahlen wird deutlich, dass Bremen sowohl die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote als auch das in der IGV verankerte Ziel erfüllt hat.

Auch im Ländervergleich nahm Bremen mit seiner Schwerbehindertenbeschäftigungsquote in 2008⁹ zusammen mit Hessen und Berlin einen Spitzenplatz ein.

Schaubild 24: Erfüllung der Beschäftigungsquote¹⁰ durch die "Obersten Landesbehörden" im Jahresdurchschnitt (2008)



Quelle: Bericht über die Beschäftigungssituation und Beschäftigungsstruktur schwerbehinderter Mitarbeiter/-innen im bremischen öffentlichen Dienst für das Jahr 2009

⁹ Eine entsprechende Länderübersicht für das Jahr 2009 liegt noch nicht vor.

¹⁰ Gemäß § 71 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX.

2.1.8 Staatsangehörigkeit

Im Land Bremen leben derzeit mehr als 80.000 Ausländer/-innen¹¹. Dieses entspricht einem Bevölkerungsanteil von 12,2 %. Betrachtet man die aktuelle Beschäftigungssituation im bremischen öffentlichen Dienst, so ist das Ziel einer Integration aller Bevölkerungsgruppen bezogen hier auf die ausländische Mitbürger/-innen noch nicht erreicht. Im Jahr 2009 sind insgesamt 663 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im bremischen öffentlichen Dienst beschäftigt. Dies entspricht 2,5 % aller Beschäftigten. Davon sind 150 in der Kernverwaltung und 513 in den Ausgliederungen beschäftigt. 280 Beschäftigte haben die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaates, 383 die Staatsangehörigkeit eines Staates außerhalb der Europäischen Union.

Ein erklärtes personalpolitisches Ziel ist die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Zu den Personen mit Migrationshintergrund werden „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenem Elternteil“¹² gezählt. Ihr Anteil an der bremischen Bevölkerung beläuft sich auf etwa 27 % und wird sich voraussichtlich bis 2020 auf etwa 33 % erhöhen¹³. Für den bremischen öffentlichen Dienst können allerdings aufgrund der mangelnden Datenlage derzeit keine quantitativen Aussagen über Beschäftigte mit Migrationshintergrund getroffen werden, da nur das Merkmal Staatsangehörigkeit erfasst wird.

2.1.9 Teilzeit

Von den insgesamt 26.057 Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes gingen 2009 10.066 Personen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Dies entspricht insgesamt einer Teilzeitquote von 39 %. Davon entfallen auf den Kernbereich 5.874 und auf die ausgegliederten Bereiche 4.192 Beschäftigte.

Im Folgenden wird die Teilzeit differenziert nach Arbeitszeit (Beschäftigte ohne Altersteilzeit) und Altersteilzeit.

Arbeitszeit (ohne Altersteilzeit)

Im Jahr 2009 sind insgesamt 31,2 % aller Beschäftigten teilzeitbeschäftigt. Der Anteil der Frauen beträgt 85,6 %. Diese Zahl ist in den letzten Jahren leicht gestiegen und wird mit einem höheren

¹¹ Vgl. Statistisches Landesamt Bremen, Statistisches Jahrbuch 2009, Bremen 2009.

¹² Vgl. Statistisches Bundesamt (Hg.), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden 2009, S. 8.

¹³ Vgl. Bremische Bürgerschaft, Auswirkungen des demografischen Wandels im Lande Bremen auf die Kultur, Drs. 17/764 vom 21.07.2009.

Frauenanteil insgesamt begründet, da in der Vergangenheit überwiegend männliche Beschäftigte ausgeschieden und vermehrt weibliche Beschäftigte eingestellt worden sind.

Es gibt verschiedene Ursachen dafür, dass Teilzeit überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Zum einen spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor eine große Rolle, zum anderen können in manchen frauenspezifischen Berufen, wie beispielsweise beim Betreuungspersonal in den Kindertagesheimen, teilweise nur reduzierte Arbeitszeitmodelle angeboten werden.

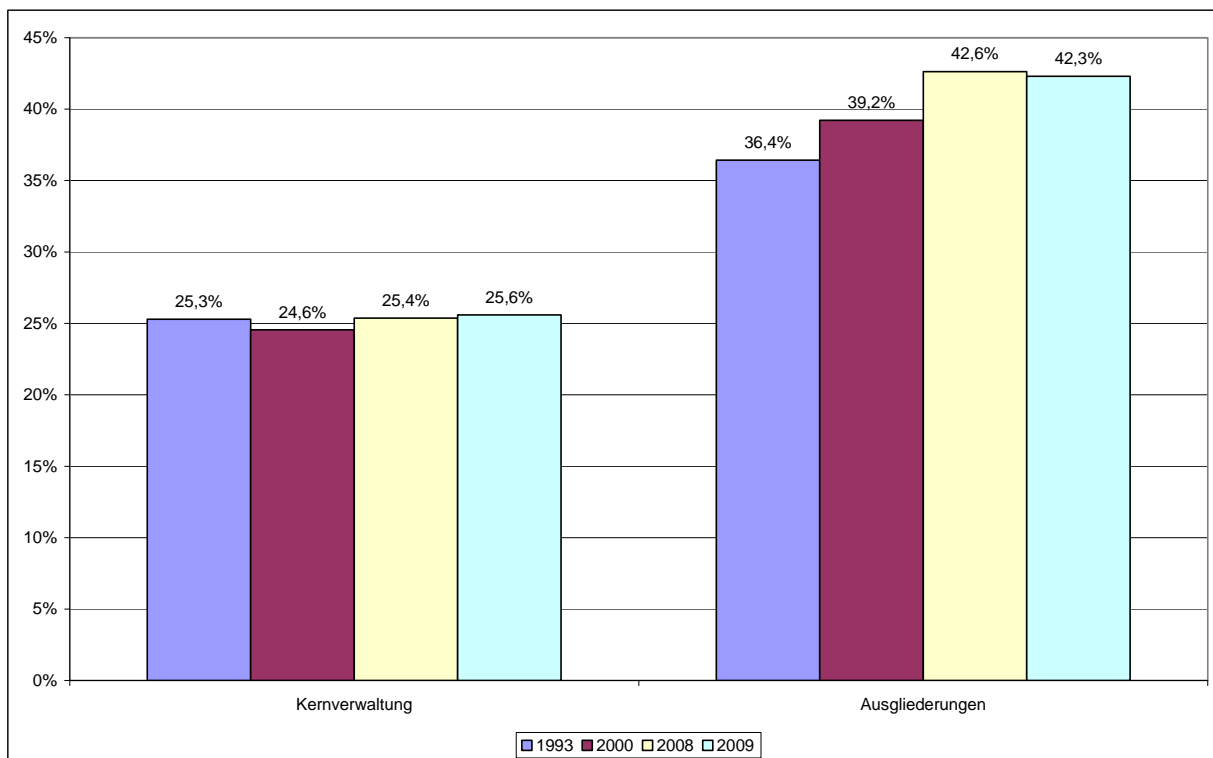
Die Senatorin für Finanzen unterstützt bereits die breite Einführung familienfreundlicher Personalpolitik und die damit einhergehende Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bestehende Regelungen wie das Landesgleichstellungsgesetz, Frauenförderpläne, die Dienstvereinbarung zur „Alternierenden Telearbeit“ oder Flexibilisierung der Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit werden weiter entwickelt und umgesetzt. In diesem Zusammenhang wird die Erprobung von Teilzeitarbeit für Führungspositionen angestrebt.

Rd. 55 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten im Jahr 2009 in der Kernverwaltung und rd. 45 % in den Ausgliederungen. Die Teilzeitquote in der Kernverwaltung beträgt 26,6 % und die Quote in den Ausgliederungen 42,3 %.

Der Umfang der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst differiert aufgrund der Vielzahl von Arbeitszeitmodellen sehr stark. Derzeit arbeiten 9 % der Teilzeitbeschäftigten unter 50 % der vollen Arbeitszeit, der größte Anteil von rd. 36 % arbeitet zwischen 50 % und 60 % und rd. 23 % der Teilzeitbeschäftigten zwischen 70 % und 80 %.

Die Teilzeitquoten variieren in beträchtlichem Umfang nach Geschlecht und Laufbahngruppen. Im Vergleich zur Teilzeitquote der Männer ist die der Frauen in den einzelnen Laufbahngruppen wesentlich höher. In der Kernverwaltung bewegt sich die Teilzeitquote der Frauen in den Laufbahngruppen überwiegend auf gleichem Niveau zwischen 40,1 % (gehobener Dienst) und 46,9 % (mittlerer Dienst). Aufgrund der Auslagerung der Raumpflegekräfte aus der Kernverwaltung in Immobilien Bremen zum 01.01.2009 ist die Teilzeitquote im einfachen Dienst im Vergleich zum Jahr 2008 von 89,7 % auf 44,1 % gesunken. In den Ausgliederungen ist die Teilzeitquote der Frauen im einfachen Dienst dafür mit 84,4 % mit Abstand am höchsten.

Teilzeit wird in der Kernverwaltung überwiegend in den Altersgruppen von 36 bis 45 Jahren (32,5 %) und von 46 bis 55 Jahren (32,2 %) wahrgenommen. In den Ausgliederungen ist der größte Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 52,8 % bei den bis zu 35-Jährigen zu finden.

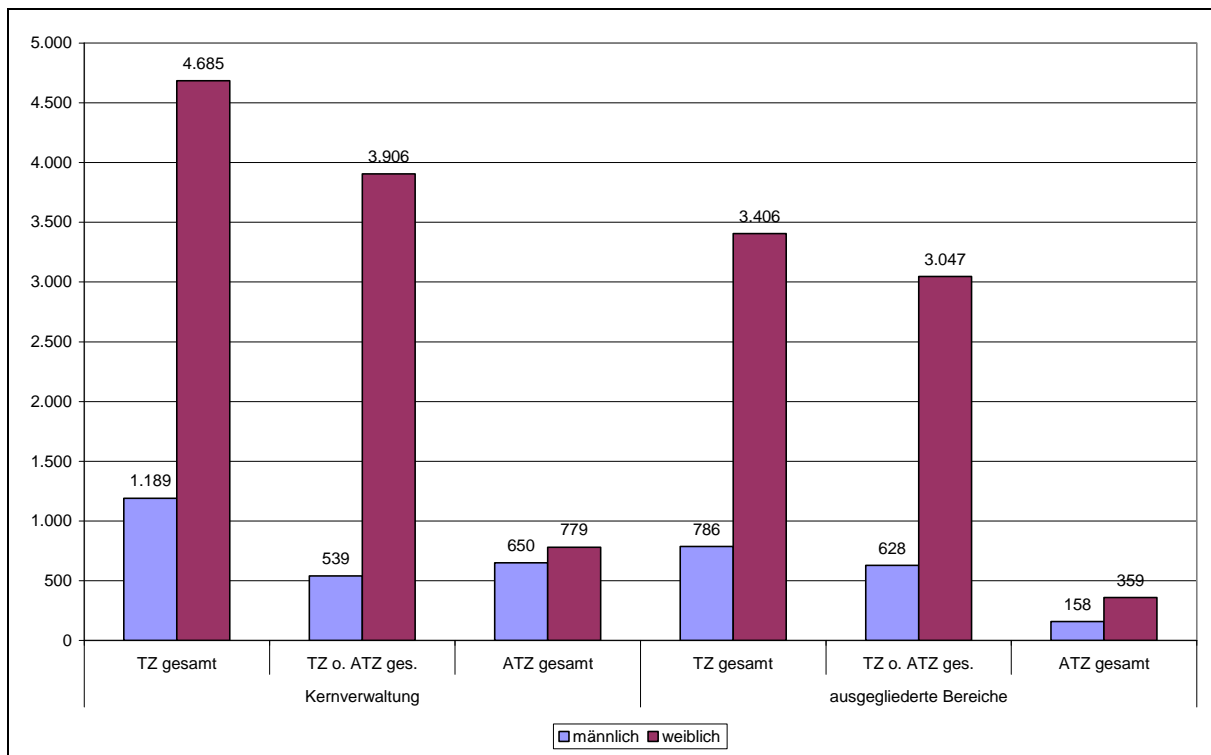
Schaubild 25: Entwicklung der Teilzeitquote - ohne Altersteilzeitfälle (1993 bis 2009)

Quelle: Anlage 27

Tabelle 7: Umfang der Teilzeitbeschäftigung 2009 (ohne Altersteilzeit)

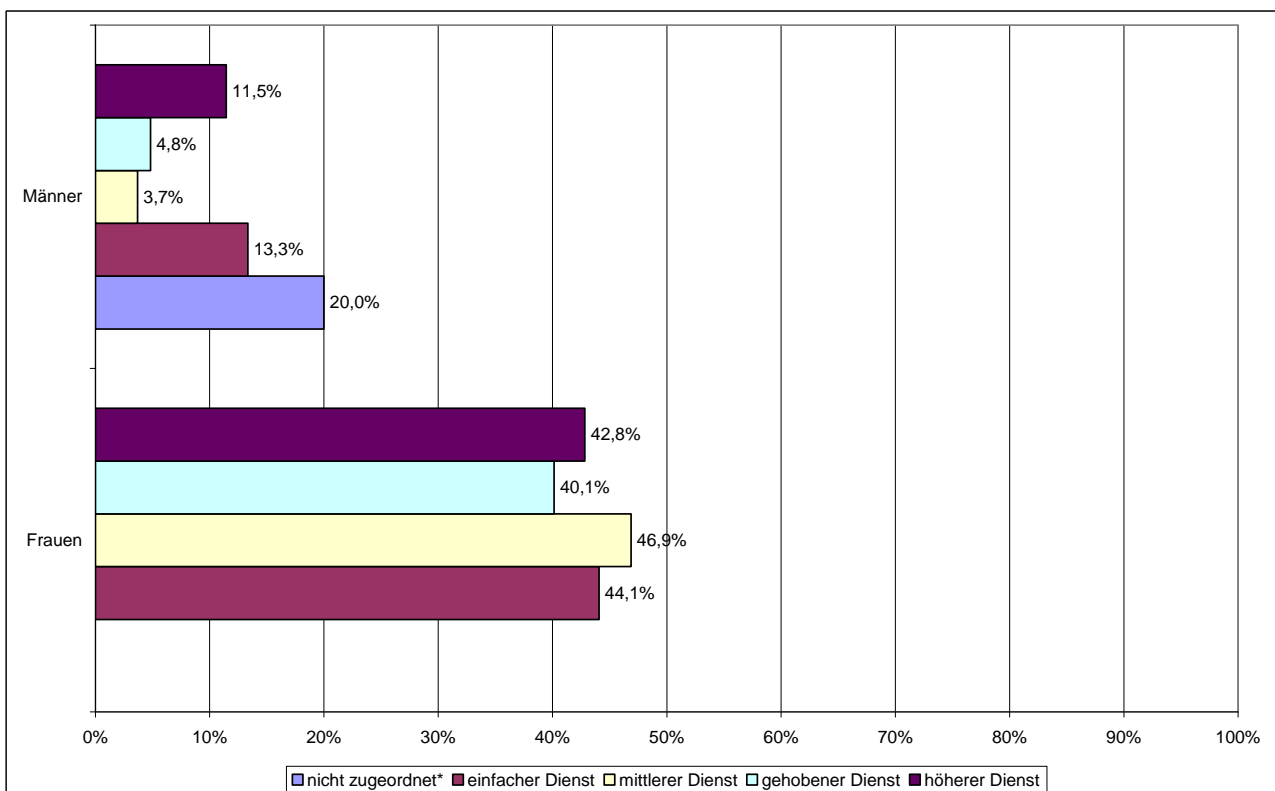
Umfang	Teilzeitbeschäftigte					
	Gesamt	Anteil	Kern- verwaltung	Anteil	Ausglie- derungen	Anteil
< 30 %	259	3,2%	112	2,5%	147	4,0%
30 % - < 50 %	468	5,8%	303	6,8%	165	4,5%
50 % - < 60 %	2.884	35,5%	1.198	27,0%	1.686	45,9%
60 % - < 70 %	1.076	13,3%	579	13,0%	497	13,5%
70 % - < 80 %	1.892	23,3%	1.265	28,5%	627	17,1%
80 % - < 90 %	1.193	14,7%	808	18,2%	385	10,5%
90 % - <100%	348	4,3%	180	4,0%	168	4,6%
Insgesamt	8.120	100,0%	4.445	100,0%	3.675	100,0%

Schaubild 26: Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen (2009)



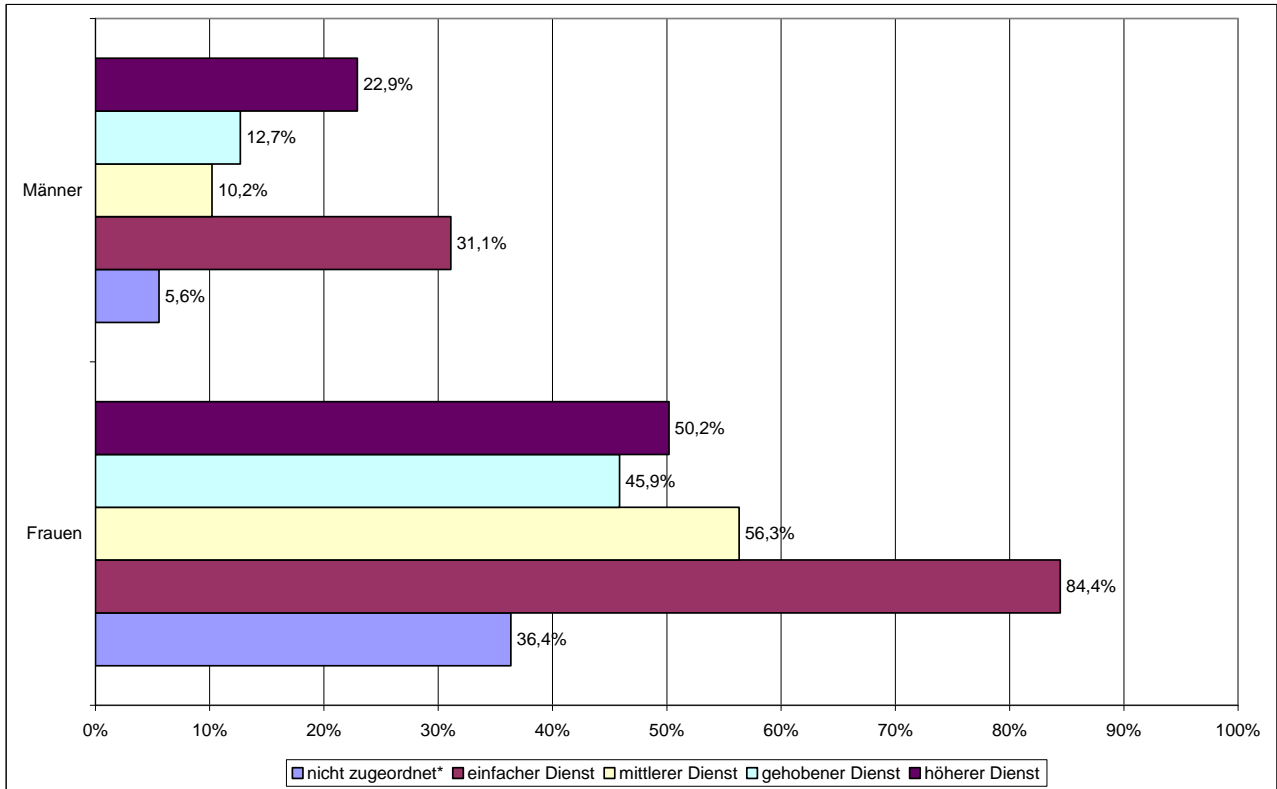
Quelle: Anlage 29

Schaubild 27: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in der Kernverwaltung (2009)



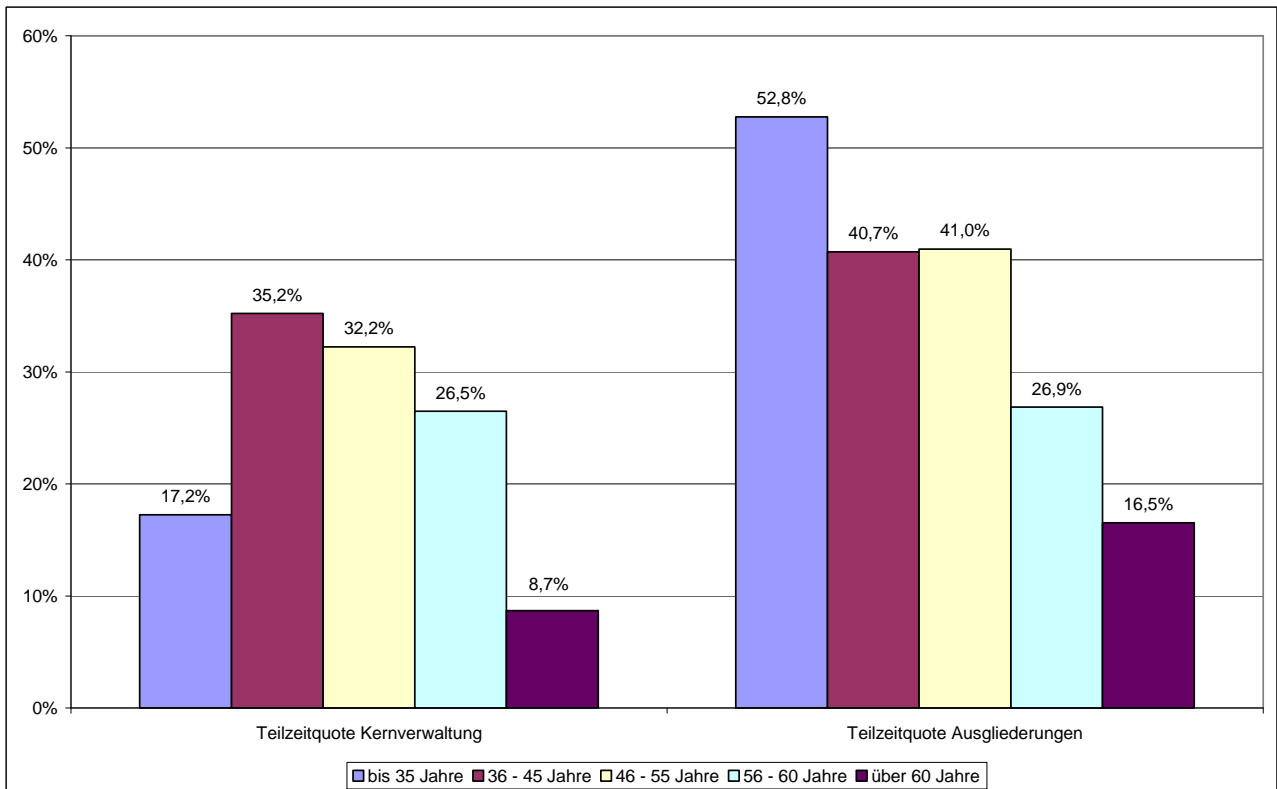
Quelle: Anlage 30

Schaubild 28: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) nach Geschlecht und Laufbahngruppen in den Ausgliederungen (2009)



Quelle: Anlage 30

Schaubild 29: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) in den Altersgruppen nach Bereichen (2009)



Quelle: Anlage 31

Altersteilzeit

Nach der Aufhebung der Altersteilzeitregelung für Beamte im Jahr 2004 wurde im Jahr 2008 die Inanspruchnahme von Altersteilzeit wieder allen Beamten/-innen eröffnet, allerdings bei einem Einstiegsalter von 60 Jahren und einer Arbeitszeitregelung von 60 %. Dieses Modell wird weitgehend budgetneutral sein, u. a. dadurch, dass die Rücklagen für die Freistellungsphase bei der Anstalt für Versorgungsvorsorge zentral angelegt werden.

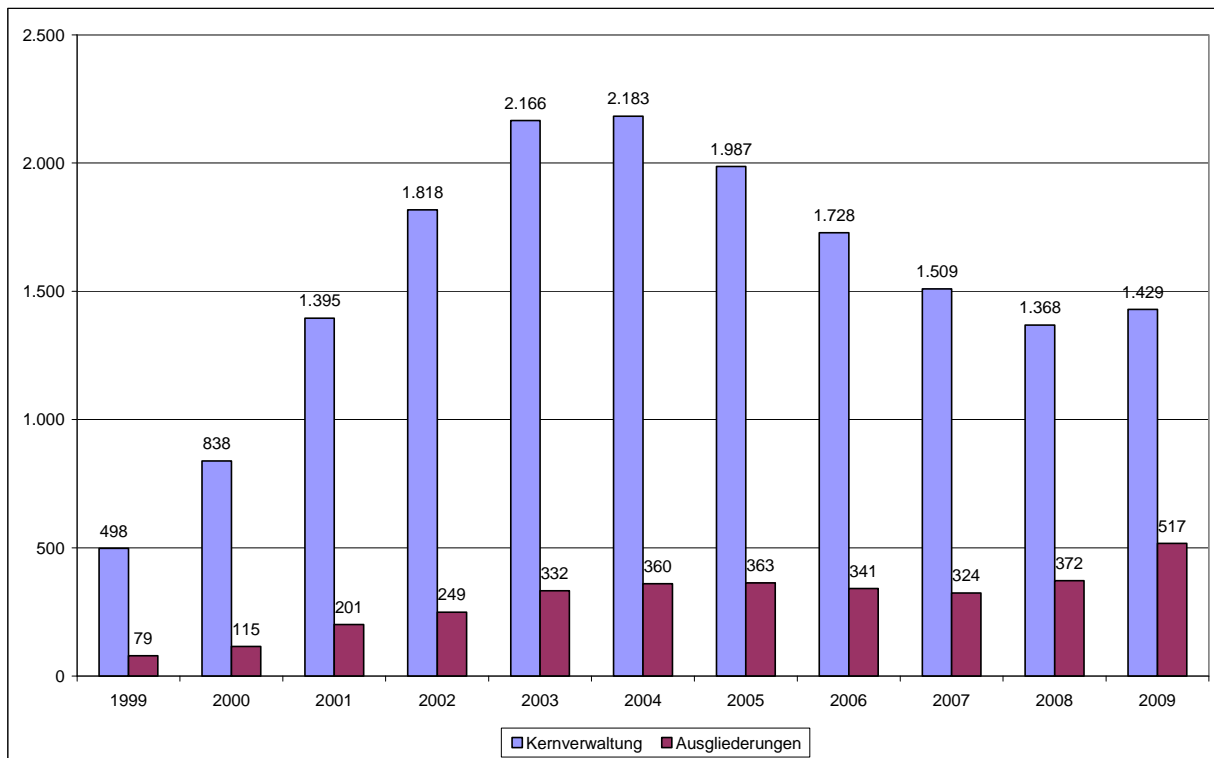
Den Arbeitnehmern/-innen konnte bislang Altersteilzeit gewährt werden, wenn sie das 55. Lebensjahr und eine Beschäftigungszeit von fünf Jahren vollendet hatten und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem SGB III standen. Die Bundesagentur für Arbeit förderte nach den im Gesetz definierten Leistungen die Teilzeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab dem 55. Lebensjahr verminderten und damit die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers ermöglichten. Da dieses Gesetz zum 31.12.2009 endete und damit auch die Förderung, musste die Altersteilzeit vor dem 01.01.2010 angetreten worden sein.

Während die Anzahl der Beschäftigten in Altersteilzeit seit 2004 kontinuierlich gesunken ist, führte die letztgenannte Regelung vornehmlich bei den Arbeitnehmern/-innen zu einem Anstieg der Altersteilzeitfälle von 1.740 in 2008 auf 1.946 in 2009. In der Kernverwaltung ist dabei der Anteil der Altersteilzeitfälle besonders in den Personalgruppen des Verwaltungs- und des Lehrpersonals, in den Ausgliederungen beim Erziehungspersonal angestiegen.

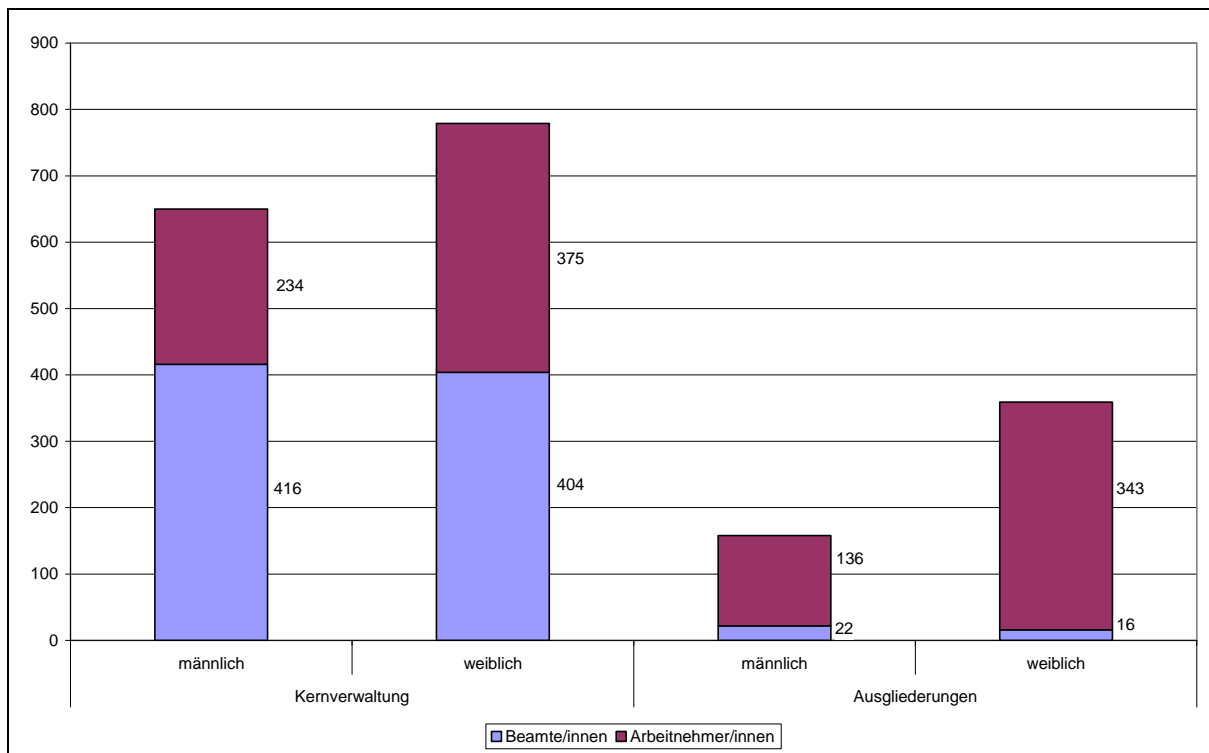
Von den 1.946 Beschäftigten in Altersteilzeit haben 1.793 (rd. 92 %) das Blockmodell gewählt. Davon befinden sich 934 Personen bereits in der Freistellungsphase. Während sich die Zahl der Beschäftigten in der Aktivphase gegenüber 2008 fast verdoppelt, sinkt die Zahl derer in der Freistellungsphase leicht. Im Teilzeitmodell ist die Beschäftigtenzahl gegenüber 2008 leicht rückläufig.

Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich im Jahr 2009 das Verhältnis von Beamten/-innen und Arbeitnehmer/-innen, die die Teilzeit wahrgenommen haben, umgekehrt. Waren es 2008 noch 53 % Beamte/-innen, steigt 2009 der Anteil der Arbeitnehmer/-innen auf 56 %, was letztlich auf die o. g. Regelung zurückzuführen ist.

Altersteilzeit wird hauptsächlich von Beschäftigten der Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes wahrgenommen (73 %). Beim mittleren Dienst ist eine steigende Tendenz zu den Vorjahren zu verzeichnen.

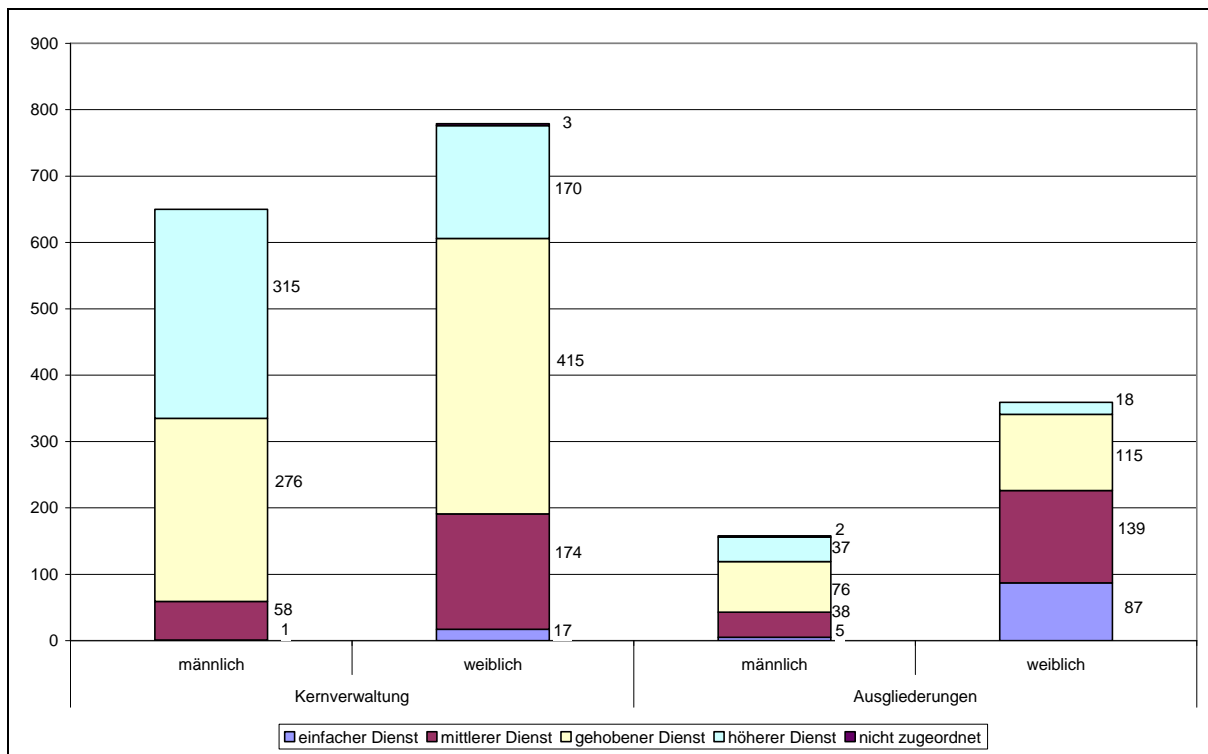
Schaubild 30: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Altersteilzeit (1999 bis 2009)

Quelle: Anlage 32

Schaubild 31: Altersteilzeit nach Statusgruppen und Geschlecht (2009)

Quelle: Anlage 34

Schaubild 32: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen und Geschlecht (2009)



Quelle: Anlage 35

2.2 Personalveränderungen

2.2.1 Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Mit der Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements im bremischen öffentlichen Dienst ist der Aufbau einer regelmäßigen Gesundheitsberichterstattung verbunden. Jährlich wird ein zentraler Gesundheitsbericht erscheinen, der eine systematische Reflexion des fachlichen Handelns der Beteiligten sowie die Bewertung und Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements zum Ziel hat¹⁴. Mit der erstmals erstellten Fehlzeitenstatistik wird nun die Analysegrundlage für eine solche Berichterstattung geschaffen, worin zunächst die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote und die Fehltage der Beschäftigten nach unterschiedlichen Merkmalen, wie Geschlecht, Altersgruppe, Laufbahn, Entlohnungsstufe, Dauer der Erkrankung und Umfang der Arbeitszeit je nach Personalgruppe¹⁵ dargestellt werden; dienststellenbezogene Auswertungen sind ebenfalls vorgesehen. Die Voraussetzungen hierfür wurden in der Anlage 1

¹⁴ In diesem Zusammenhang werden auch die vorliegenden Ergebnisse der Fehlzeitenstatistik im Hinblick auf Ursachen und möglichen Handlungsbedarf geprüft werden.

¹⁵ Die Auswertungen erfolgen für die nachstehenden Personalgruppen: Verwaltung, Lehrer, Justiz/Gerichte, Strafvollzug, Erziehungs-/Betreuungspersonal, technisches Personal, Steuerpersonal, Raumpflege, Sonstige. Die Personalgruppen Feuerwehr und Polizei werden aufgrund unvollständiger Daten nicht separat ausgewiesen, bei den Auswertungen über den Gesamtbestand jedoch mitberücksichtigt.

„Zentrale und dienststellenbezogene Auswertungen des Krankenstands“ der Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst definiert.

Die Berichterstattung zur Fehlzeitenstatistik erfolgt sowohl im Rahmen des vorliegenden, jährlich erscheinenden Personalberichts als auch im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP). Während im MiP eine umfassende Darstellung der Auswertungsergebnisse erfolgt, wird im Personalbericht schwerpunktmäßig über die Ergebnisse hinsichtlich des Gesamtpersonalbestandes berichtet; die Ergebnisse der einzelnen Personalgruppen und Dienststellen werden überblicksartig dargestellt. Für das nächste Berichtsjahr wird zum einen eine differenziertere Auswertung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in Bezug auf Personalgruppen und Dienststellen und zum anderen eine Erweiterung der Kennzahlen (z.B. nach Statusgruppen) angestrebt.

Die Datenerhebung erfolgt halbjährlich jeweils zum 30.06. und 31.12. rückwirkend für die letzten zwölf Monate und automatisiert aus dem MiP-Datenbestand¹⁶. Alle zentralen und dienststellenbezogenen Auswertungen basieren auf Kalendertagen¹⁷. Dauert eine Krankheit über das Wochenende an, werden auch die Wochenendtage als Krankheitstage mitgezählt. Aufgrund der stichtagsbezogenen Auswertung werden nur die Fehltag der Beschäftigten erhoben, die an diesem Stichtag anwesend waren. Fehltag von Beschäftigten, die im Laufe des Erhebungszeitraumes ausgeschieden sind, werden nicht berücksichtigt. Beschäftigte, die innerhalb des Erhebungszeitraumes die Dienststelle gewechselt haben, werden der Dienststelle zugerechnet, in der sie zum Stichtag verortet sind. Für Beschäftigte die nach Arbeitsbeginn erkranken, gilt dieser Tag als Krankheitstag. Freiwillige Kuren werden bei der Ermittlung der Krankheitstage nicht berücksichtigt, sondern nur Kuren sowie Rehabilitationsmaßnahmen, die das Entgeltfortzahlungsgesetz berühren. Arbeitnehmer/-innen gelten während der Wiedereingliederung als krank (unter Langzeiterkrankungen), Beamte/-innen nicht.

Die Zuordnung einer Person zur jeweiligen Dienststelle ergibt sich durch die primäre Zuordnung innerhalb der Organisationsstruktur im MiP, also dem hauptsächlichen Arbeitsplatz und nicht der jeweiligen dienststellenbezogenen oder haushaltstechnischen Buchung. Aus diesem Grund ist eine direkte Vergleichbarkeit der Daten mit den eigentlichen Strukturdaten des Personalberichtes nicht gegeben.

Aufgrund fehlender Daten sind große personelle Bereiche, wie die Hochschulen sowie Polizei und Feuerwehr bei den Auswertungen nicht berücksichtigt worden¹⁸. Mit der Umsetzung des Senatsbeschlusses „Umsetzung der Ergebnisse der Föderalismuskommission II in der Freien

¹⁶ Die Verbindung zu den Krankheitsdatensätzen wird durch eine eindeutige ID hergestellt.

¹⁷ Eine Ausnahme stellt die dienststellenbezogene Krankheitsquote dar, sie basiert auf Arbeitstagen.

¹⁸ Eine Übersicht der nicht am MiP teilnehmenden Dienststellen ist im Anhang (Anlage 42) aufgeführt.

Hansestadt Bremen“ vom 08.03.2010 wird allerdings davon ausgegangen, dass bis zum nächsten Berichtsjahr eine vollständige Datenbasis zur Verfügung steht.

Die Auswertungen zu krankheitsbedingten Fehlzeiten unterteilen sich in zentrale und dienststellenbezogene Auswertungen. Bei letzteren werden nur Dienststellen ausgewertet, deren Beschäftigtenzahl 100 nicht um mehr als 10 % unterschreitet. Daher wurden kleinere Dienststellen je nach Ressortzugehörigkeit zu Auswertungsgruppen bzw. sogenannten Clustern zusammengefasst¹⁹.

Die Berechnung der Fehlzeitenquote für den bremischen öffentlichen Dienst erfolgt auf zentraler Ebene in Anlehnung an den Deutschen Städtetag auf Basis von Kalendertagen, um somit mit einer Vielzahl von Städten eine Vergleichbarkeit zu erreichen:

Fehlzeitenquote per Kalendertag =

$$\text{Krankheitsbedingte Fehltage}/(\text{Kalendertage (365)} * \text{Personen}) * 100$$

Bei den dienststellenbezogenen Auswertungen wird die Fehlzeitenquote entsprechend der Dienstvereinbarung und in Anlehnung an die Berechnungsgrundlage der KGSt auf Basis von Arbeitstagen ermittelt (Wochentage Montag bis Freitag, ohne Feiertage):

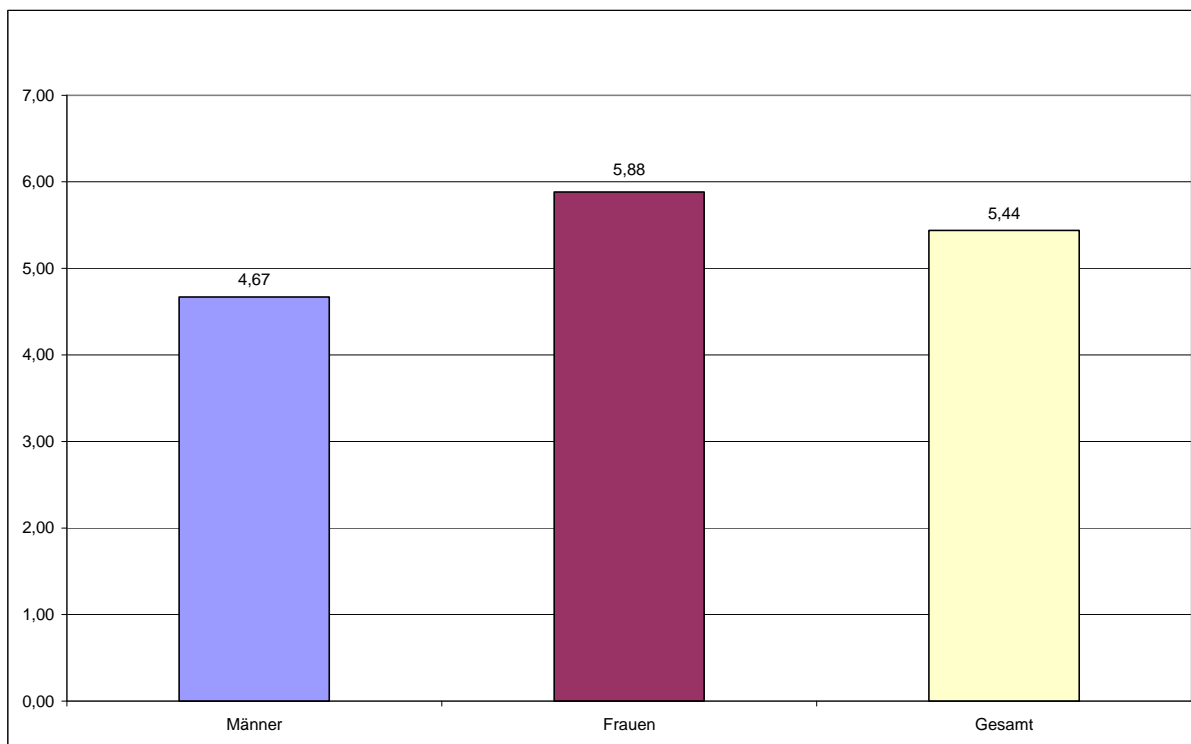
Fehlzeitenquote per Arbeitstag =

$$\text{Krankheitsbedingte Fehltage}/(\text{Arbeitstage (252)} * \text{Personen}) * 100$$

Die unterschiedlichen methodischen Vorgehensweisen der Bundesländer, Großstädte und Institutionen (KGSt, Deutscher Städtetag) ermöglichen zurzeit keinen verlässlichen Vergleich der Fehlzeitenquoten. Da die Ermittlung der bremischen Fehlzeitenquote sowohl auf der Basis von Kalendertagen als auch auf Arbeitstagen erfolgt, hat das Land Bremen bereits eine gute Grundlage für den Aufbau eines validen Benchmarkings mit anderen Großstädten und Bundesländern geschaffen.

Insgesamt fielen im Jahr 2009 326.078 krankheitsbedingte Fehltage an, so dass sich für den Gesamtbestand eine Fehlzeitenquote von 5,44 % (entspricht 19,85 Fehltagen) ergibt. Weibliche Beschäftigte weisen durchschnittlich 21,5 Fehltage auf, während die männlichen Beschäftigten durchschnittlich 17 Tage krankheitsbedingt ausfallen.

¹⁹ Eine Übersicht bezüglich der Dienststellengruppierungen/Cluster ist im Anhang (Anlage 43) aufgeführt.

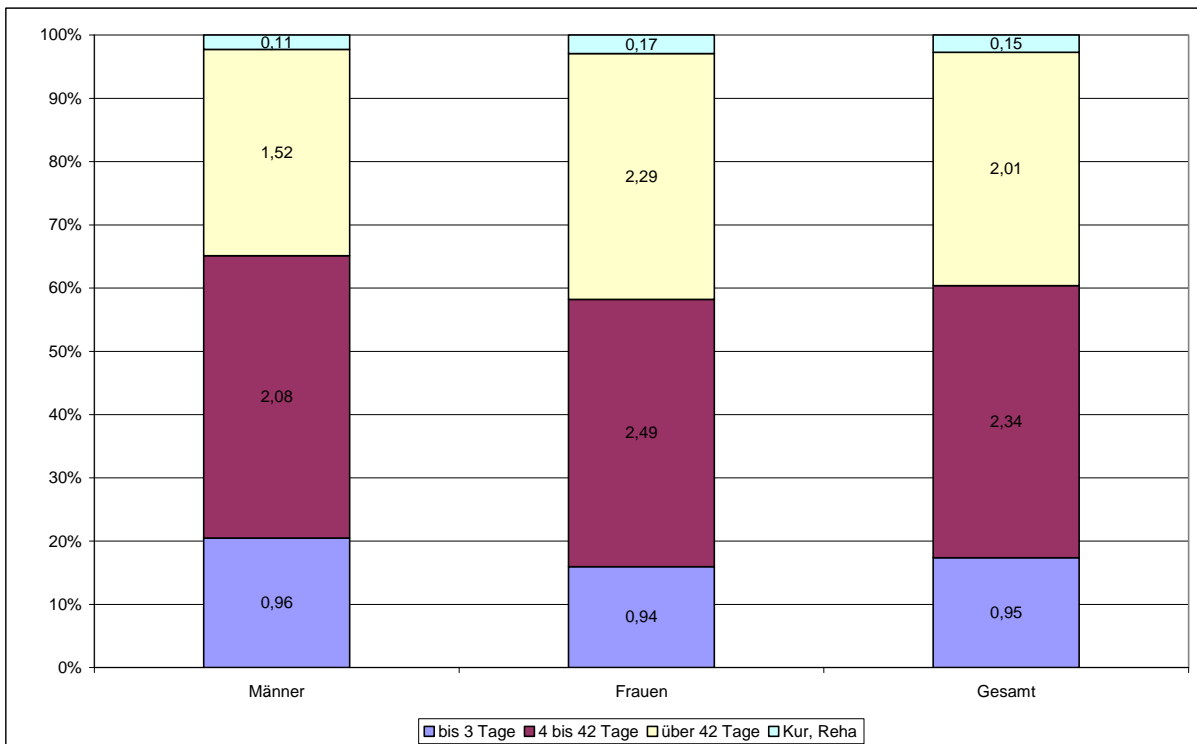
Schaubild 33: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote gesamt und nach Geschlecht

Quelle: Anlage 36

Die Verteilung der krankheitsbedingten Fehlzeitenquote nach Krankheitsdauer ist bei Frauen und Männern identisch. Bei beiden Geschlechtern ist eine Krankheitsdauer von 4 bis 42 Tagen am häufigsten vertreten, gefolgt von Krankheiten mit einer Dauer über 42 Tage. Diese Tendenz ist auch bei dem Gesamtbild der Beschäftigten wiedergegeben.

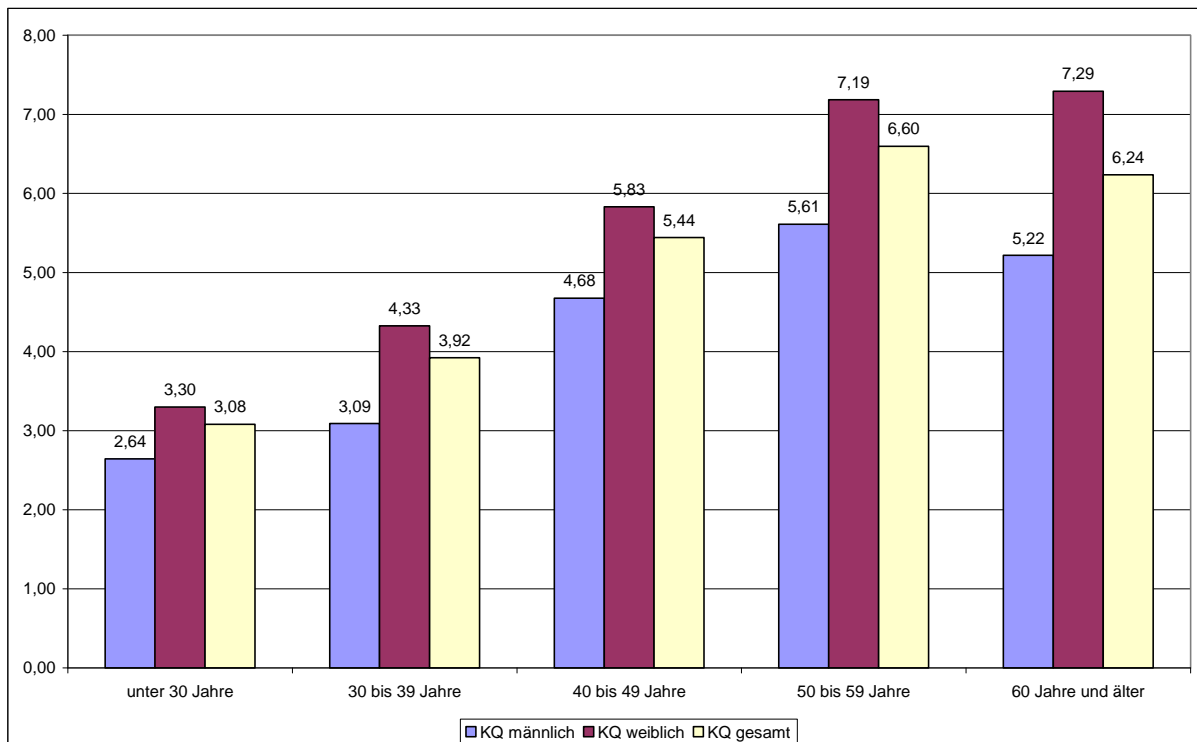
Bei Erkrankungen bis zu 3 Tagen ergibt sich eine leicht höhere Krankheitsquote für Männer als für Frauen. Bei länger andauernden Erkrankungen sind die Fehlzeitenquoten von Frauen höher. 1 % der Erkrankungen der Beschäftigten ist arbeitsunfallbedingt.

Schaubild 34: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Dauer der Erkrankung und Geschlecht



Quelle: Anlage 36

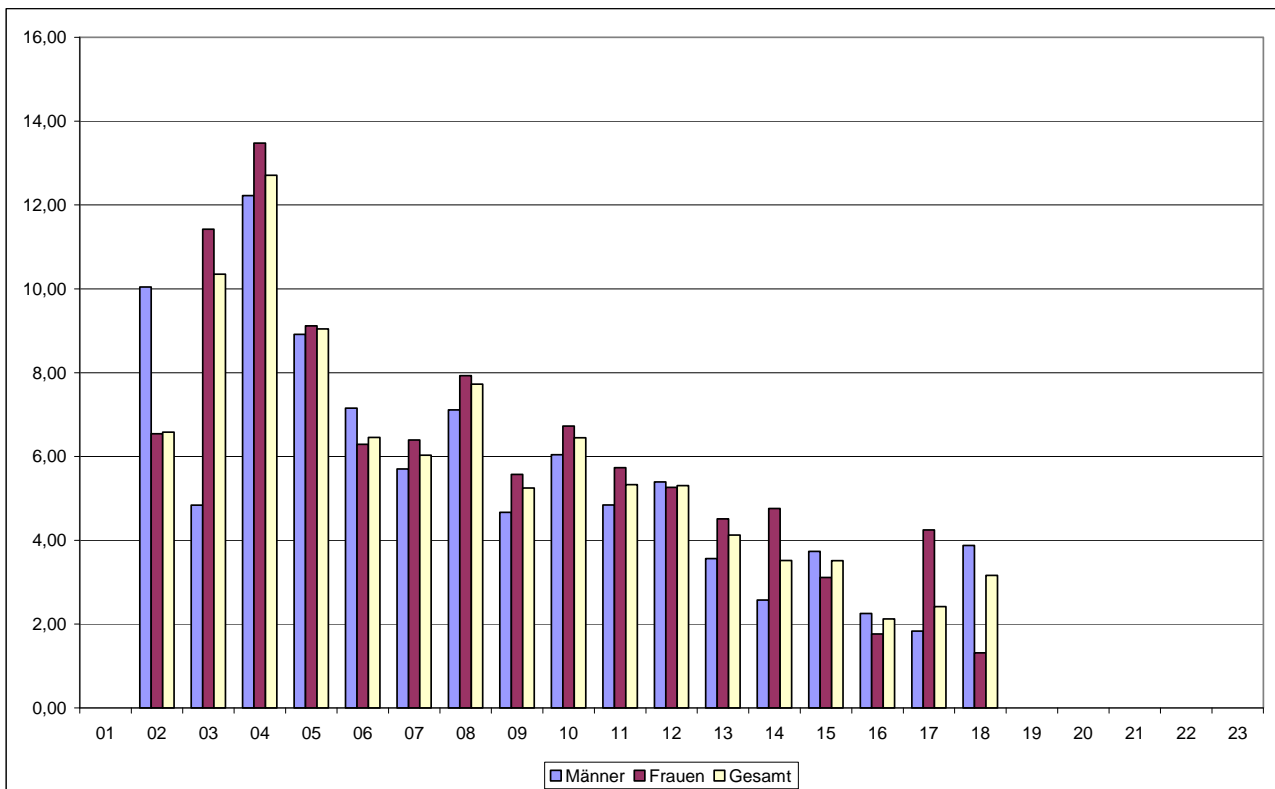
Das folgende Schaubild stellt die Fehlzeitenquote nach Geschlecht je Altersgruppe dar. Die Quote steigt mit ansteigendem Alter bei Männern und Frauen, wobei Frauen in jeder Altersgruppe eine höhere krankheitsbedingte Fehlzeitenquote als Männer aufweisen. Beschäftigte im Alter zwischen 50 und 59 Jahre nehmen den größten Anteil an den Krankentagen ein.

Schaubild 35: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Altersgruppe und Geschlecht

Quelle: Anlage 37

Darüber hinaus variiert die Fehlzeitenquote nach Entlohnungsstufen und Geschlecht. Im Vergleich zur krankheitsbedingten Fehlzeitenquote der Männer ist die der Frauen in den Entlohnungsstufen von 1 bis 14 überwiegend höher. Die Fehlzeitenquote sinkt mit steigender Entlohnungsstufe. Angaben zu den Entlohnungsstufen 01, 19, 20, 21, 22 und 23 werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht ausgewertet.

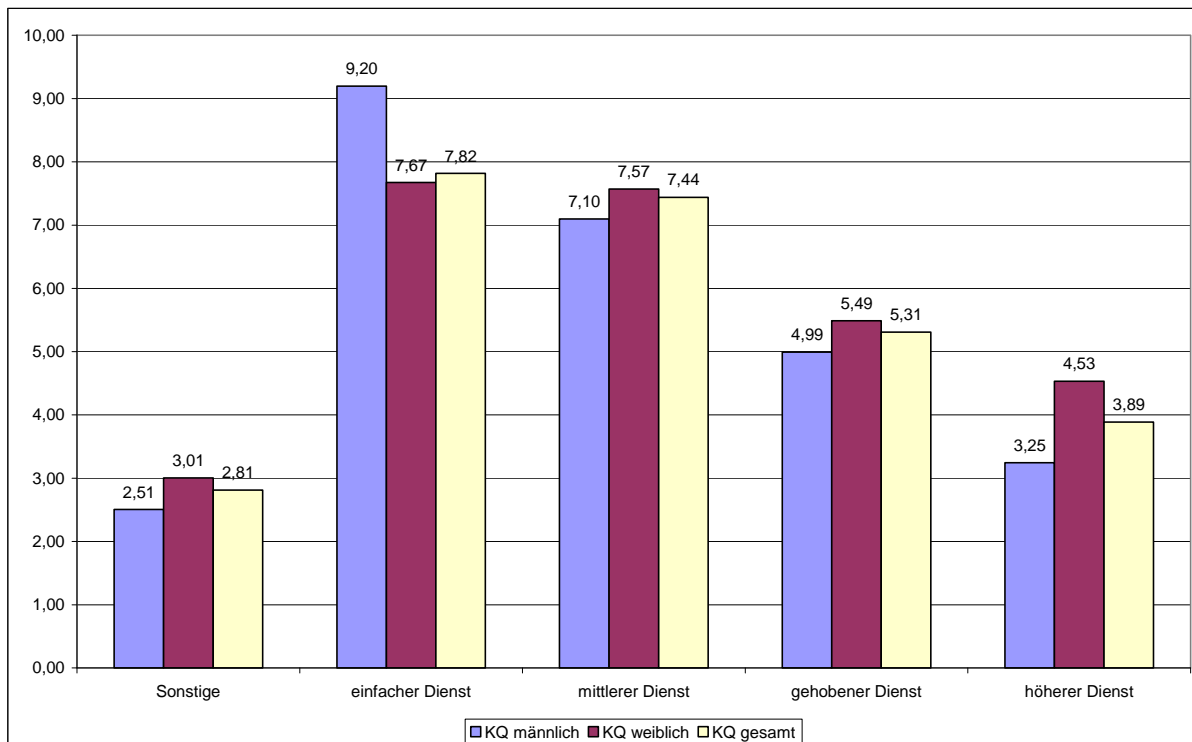
Schaubild 36: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Entlohnungsstufen und Geschlecht



Quelle: Anlage 38

Identisch ist die Tendenz bei der Betrachtung der Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen. Am höchsten ist sie bei den Beschäftigten des einfachen und mittleren Dienstes, am niedrigsten bei den Beschäftigten des höheren Dienstes. Jedoch fallen die meisten krankheitsbedingten Fehltag auf die Gruppen der Beschäftigten des mittleren und gehobenen Dienstes.

Schaubild 37: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen und Geschlecht



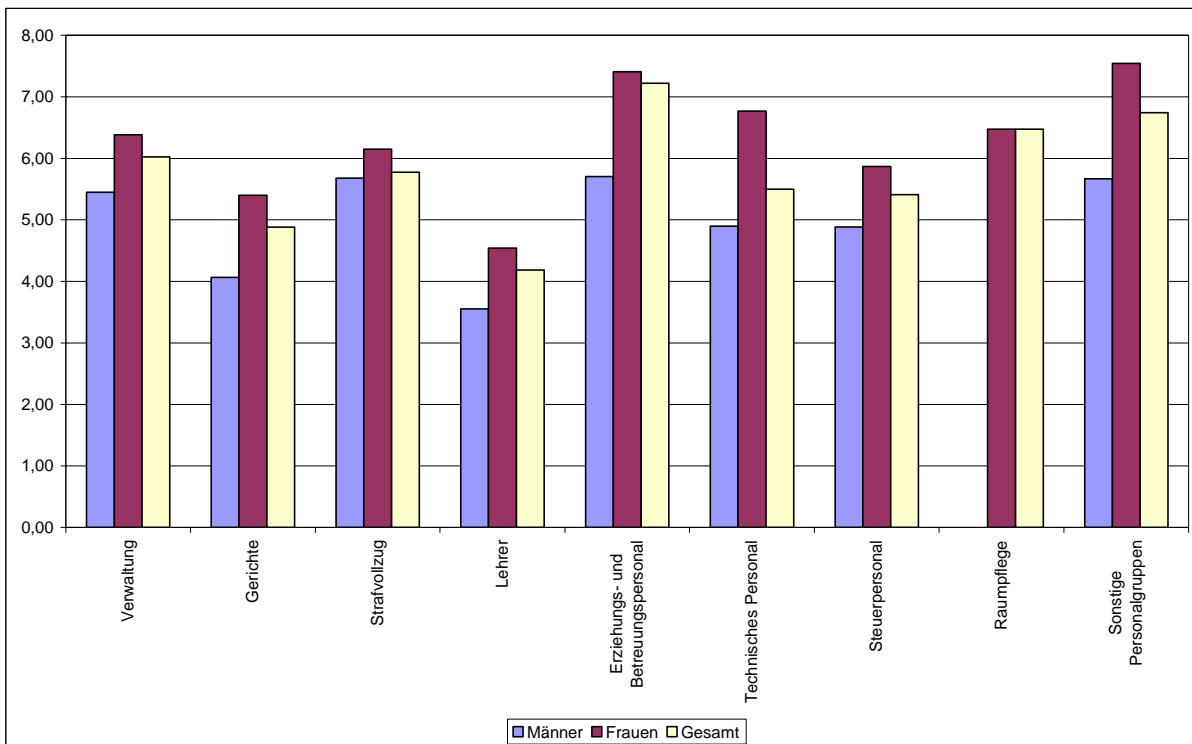
Quelle: Anlage 39

Einige Unterschiede in den Fehlzeitenquoten der verschiedenen Personalgruppen in der bremischen Verwaltung werden in dem nachfolgenden Schaubild dargestellt. Am höchsten sind die Fehlzeitenquoten bei dem Erziehungs- und Betreuungspersonal und sonstigen Personal²⁰. Die niedrigste Fehlzeitenquote ist bei den Personalgruppen der Lehrer²¹ und der Gerichte zu finden.

²⁰ Zu der Personalgruppe „Sonstige“ zählen auch Auszubildende und Beschäftigte der Personalgruppen der Polizei und Feuerwehr, die in anderen Dienststellen beschäftigt sind und deswegen hier aufgeführt werden, obwohl die Dienststellen Polizei und Feuerwehr nicht am MiP teilnehmen.

²¹ Gemäß der Vorgaben der Dienstvereinbarung wurden bei der Auswertung nach Personalgruppen keine Unterschiede gemacht. Dennoch müssten die Ferienzeiten der Lehrer eigentlich bei der Ermittlung der Fehlzeitenquote berücksichtigt werden, womit wahrscheinlich auch Auswirkungen auf die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote in dieser Personalgruppe und die auf den Gesamtpersonalbestand bezogene Quote verbunden wären. Im ersten Schritt wurde dies jedoch noch nicht berücksichtigt.

Schaubild 38: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Personalgruppen und Geschlecht:



Quelle: Anlage 40

Bei Erkrankungen, die zwischen 4 und 42 Tage dauern, ist die Fehlzeitenquote in fast allen Personalgruppen am höchsten. Eine Ausnahme stellt die Personalgruppe der Raumpflegerinnen dar. Bei dieser Personalgruppe ist die Quote am höchsten bei Erkrankungen, die über 42 Tage dauern.

Die krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten nehmen bei fast allen Personalgruppen bis zur Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen zu und gehen dann bei den Beschäftigten ab 60 Jahren wieder zurück.

Bei fast allen Personalgruppen sind die Fehlzeitenquoten bei Beschäftigten des mittleren Dienstes am höchsten.

Krankheitsbedingte Fehltage im Dienststellenvergleich

Die meisten krankheitsbedingten Fehltage pro Person fallen in den Dienststellen Stadtamt (32,5), KiTa Bremen (31,43), Amt für Straßen und Verkehr (26,95), Amtsgericht Bremerhaven (26) und Amt für soziale Dienste (25,45) an. Die wenigsten Fehltage kommen in den Dienststellen Aus- und Fortbildungszentrum (10,76) und Hanseatisches Oberlandesgericht (12,28) vor²².

²² Die vollständige Übersicht zu den krankheitsbedingten Fehltagen im Dienststellenvergleich ist in Anlage 41 zu finden.

2.2.2 Abgänge und Fluktuation

Im Jahr 2009 haben 1.879 Beschäftigte den öffentlichen Dienst aus unterschiedlichen Gründen verlassen. Sei es wegen des Erreichens der Altersgrenze, eines freiwilligen Ausscheidens, Fristabläufen, Dienst-/Erwerbsunfähigkeit, Todesfällen oder sonstigen Gründen. Auf die Kernverwaltung entfallen hierbei 909 Abgänge und auf die Ausgliederungen 970.

Insgesamt beträgt die Abgangsquote 6,7 %, im Kernbereich 5 % und in den Ausgliederungen 10 %.

Mehr als die Hälfte (rd. 54 %) der abgegangenen Beschäftigten sind im Kernbereich aus Altersgründen ausgeschieden. In den Ausgliederungen dominiert mit rd. 72 % das Beenden befristeter Beschäftigungsverhältnisse.

Tabelle 8: Abgänge nach Abgangsgründen (2009)

zusammengefasste Abgangsgründe	Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	absolut	in %	absolut	in %
Altersgrenze	493	54,2%	111	11,4%
Freiwilliges Ausscheiden	158	17,4%	141	14,5%
Fristablauf	167	18,4%	697	71,9%
Dienst-/Erwerbsunfähigkeit	66	7,3%	8	0,8%
Tod	18	2,0%	5	0,5%
Sonstige	7	0,8%	8	0,8%
Insgesamt	909	100,0%	970	100,0%

Gegenüber 2008 haben die Abgänge aufgrund von auslaufenden befristeten Beschäftigungsverhältnissen insgesamt zugenommen. Im Kernbereich insbesondere durch den Einsatz von Wahlhelfer/-innen bei der Wahl zum Deutschen Bundestag und in den Ausgliederungen überwiegend bei der Universität Bremen und in den Kindertagesheimen.

Tabelle 9: Entwicklung der Abgangszahlen nach Abgangsgründen (2008/2009)

zusammengefasste Abgangsgründe	Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	absolut	in %-Punkte	absolut	in %-Punkte
Altersgrenze	-23	-6,7%	-19	-2,6%
Freiwilliges Ausscheiden	7	-0,4%	-28	-3,8%
Fristablauf	101	10,6%	104	7,7%
Dienst-/Erwerbsunfähigkeit	-3	-0,9%	-4	-0,5%
Tod	-6	-0,9%	-3	-0,4%
Sonstige	-14	-1,7%	-4	-0,5%
Insgesamt	62		46	

Entwicklung der Altersstruktur in der Kernverwaltung im Jahr 2020

Wie bereits im Abschnitt 2.1.6 beschrieben, nimmt die Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Altersgruppen in der Kernverwaltung mit steigender Altersgruppe zu. Verstärkt durch die Einsparzwänge im Personalbereich (weniger Nachbesetzungen mit jüngerem Personal) ist das

Beschäftigungsmaximum bei der Alterskohorte der hohen Einstellungsjahrgänge (insbesondere der 70er und 80er Jahre) mittlerweile im Altersegment über 55 Jahre angekommen. Diese Beschäftigten werden in den kommenden zehn Jahren in den Ruhestand gehen und somit die Fluktuation deutlich erhöhen.

Als Konsequenz ergibt sich, dass bis zum Jahr 2020 rd. 45 % der Beschäftigten den öffentlichen Dienst verlassen werden. Um zu untersuchen, wie sich diese Abgänge auf die Altersstruktur in diesem Zeitraum auswirken, wurde der Personalbestand 2009 mit einer Fluktuationsprognose unterlegt²³.

Da für die Fluktuation vor allem das Alter und Veränderungen in der Zusammensetzung der Personalgruppen maßgeblich sind, wurden für die Durchführung der Prognose seit 1993 die Abgangswahrscheinlichkeiten für die einzelnen Altersjahrgänge der elf größten Personalgruppen berechnet. Die restlichen Personalgruppen, in denen relativ wenige Beschäftigte vorhanden sind, wurden in zwei Gruppen zusammengefasst. Diese Rechnung wurde für die Altersjahrgänge ab 55 Jahren einzeln pro Jahrgang durchgeführt. Die Abgangswahrscheinlichkeiten aus den Altersgruppen der 19- bis 54-Jährigen wurden gemeinsam als Block für die jeweiligen Personalgruppen berechnet, da in dieser Gruppe keine systematische Abhängigkeit zwischen der Zahl der Abgänge und dem Alter der Beschäftigten existiert.

Das Ergebnis dieser Berechnung ist eine individuelle Abgangswahrscheinlichkeit pro Personalgruppe und Altersjahrgang. Die zu erwartende Fluktuation für die Folgejahre ist das Produkt aus der persönlichen Abgangswahrscheinlichkeit und dem Beschäftigungsvolumen der einzelnen Mitarbeiter/-innen.

Das nachfolgende Schaubild zeigt den Altersaufbau des Personalbestandes der Kernverwaltung in 2009 (in Beschäftigungsvolumen), den voraussichtlichen Personalbestand im Jahr 2020 ohne die Einbeziehung von Neueinstellungen sowie den voraussichtlichen Personalbestand in 2020 unter Einbeziehung von jährlich geschätzten 350 Neueinstellungen, die bezüglich ihrer Anzahl gleichmäßig auf die jüngeren Altersgruppen der 19- bis 37-Jährigen in jedem Jahr verteilt wurden.

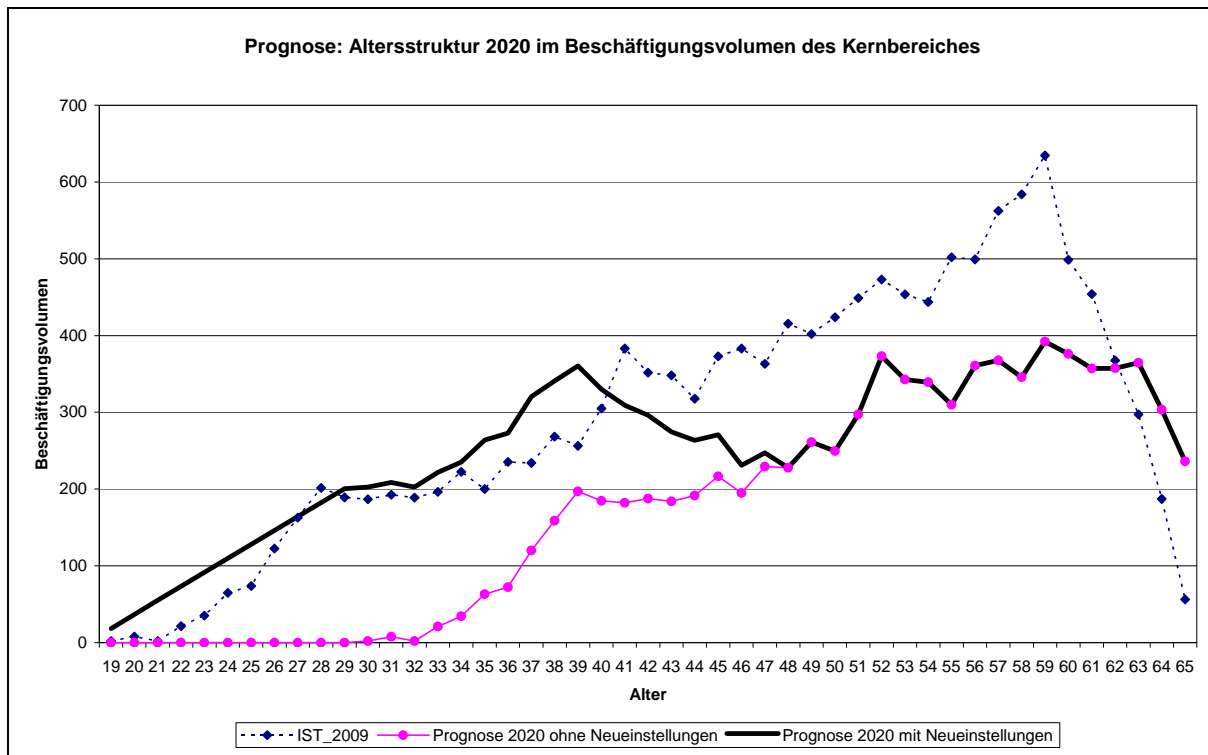
Die Projektion für das Jahr 2020 zeigt, dass die heute stark besetzten Altersjahrgänge im Jahr 2020 den öffentlichen Dienst verlassen haben werden und die heute 45- bis 55-Jährigen die am

²³ Unter „Fluktuation“ wird der Abgang von unbefristet Beschäftigten aus dem Beschäftigungssystem des öffentlichen Dienstes verstanden. Zu diesen Abgängen zählen demnach Personen, die den öffentlichen Dienst aufgrund von Erwerbs- und Dienstunfähigkeit, aus Altersgründen oder nach Beendigung der Altersteilzeit verlassen oder die versterben. Unberücksichtigt bleibt der Wechsel innerhalb des bremischen öffentlichen Dienstes, ferner werden Beurlaubungen (einschl. Mutterschutz) oder langfristige Erkrankungen, Einberufungen zum Wehr-/Ersatzdienst sowie Veränderungen in der Arbeitszeit nicht berücksichtigt.

stärksten besetzten Jahrgänge sein werden, allerdings fluktuationsbedingt auf einem niedrigeren Niveau.

Die Kurve für 2020 mit den fiktiv eingerechneten Neueinstellungen zeigt, dass es möglich ist, insgesamt eine relativ ausgeglichene Altersstruktur zu erreichen.

Schaubild 39: Prognose Entwicklung der Altersstruktur in der Kernverwaltung in 2020



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Beschäftigungsvolumens 2009

2.2.3 Entwicklung des Stellenindex

Mit der Aufstellung der Stellenpläne für die Haushalte 2002/2003 wurde die Stellenverwaltung in Übereinstimmung mit den vorhandenen Verfahren zur Steuerung der Personalmenge (Beschäftigungszielzahlen) und der Personalausgaben (Budgetierung) gebracht. Damit wurde eine einheitliche integrierte Steuerung der Teilsysteme Stellen, Personalmenge und Personalausgaben verwirklicht. Hierzu wurde das Verhältnis von Beschäftigungszielzahlen, Budget und Stellen neu definiert. Einerseits erhielt das dezentrale Personalmanagement bei der Stellenbewirtschaftung Spielräume, um sinnvolle strukturelle Veränderungen einleiten zu können, und andererseits wurde damit das Prinzip der Kostenneutralität solcher Veränderungen eingeführt.

Um finanzielle Effekte, die durch die Veränderungen der Besoldungs- und Entlohnungsstrukturen entstehen, kompensieren zu können, fließen Veränderungen der Beschäftigungsstruktur in das System von Personalmengensteuerung und Personalausgaben ein. Dies geschieht, indem Strukturveränderungen als Bonus bzw. Malus in die Beschäftigungszielzahlen eingehen.

Um Stellen unterschiedlicher Statusgruppen und Bewertungen in einem einheitlichen Vergleichssystem darzustellen, wurde jede Stelle mit einem Faktor versehen, der ihre Wertigkeit bezogen auf eine Stelle A 9 (Bewertungsfaktor 1,00) angibt. Mittelt man die Bewertungsfaktoren gewichtet mit den Stellenvolumina, erhält man ein Maß für die Bewertungsstruktur des Personals, den Stellenindex.

Tabelle 10: Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung*

	1993	2000	2008	2009
Volumen	18.742,2	15.773,4	14.804,2	14.667,8
bewertetes Volumen	21.643,5	18.867,9	18.022,6	17.842,3
Stellenindex gesamt	1,1548	1,1962	1,2174	1,2164
Stellenindex männlich	1,1962	1,2178	1,2289	1,2246
Stellenindex weiblich	1,0952	1,1652	1,2041	1,2073

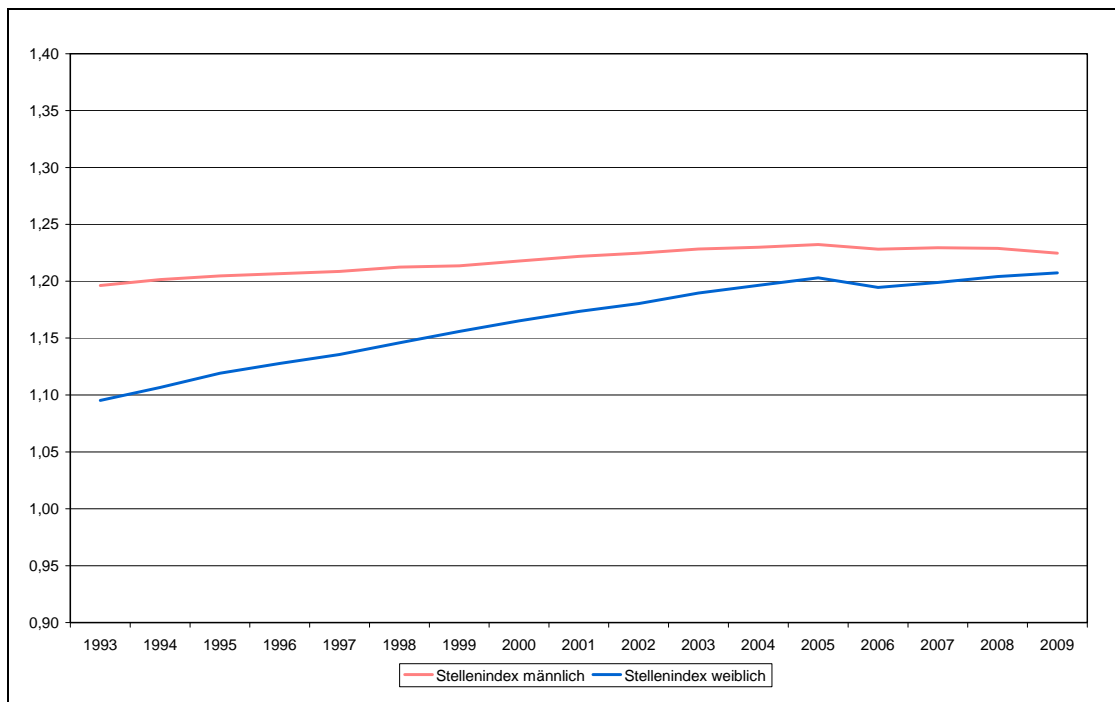
*ohne Abwesende

Tabelle 11: Entwicklung des Stellenindex in den ausgegliederten Bereichen*

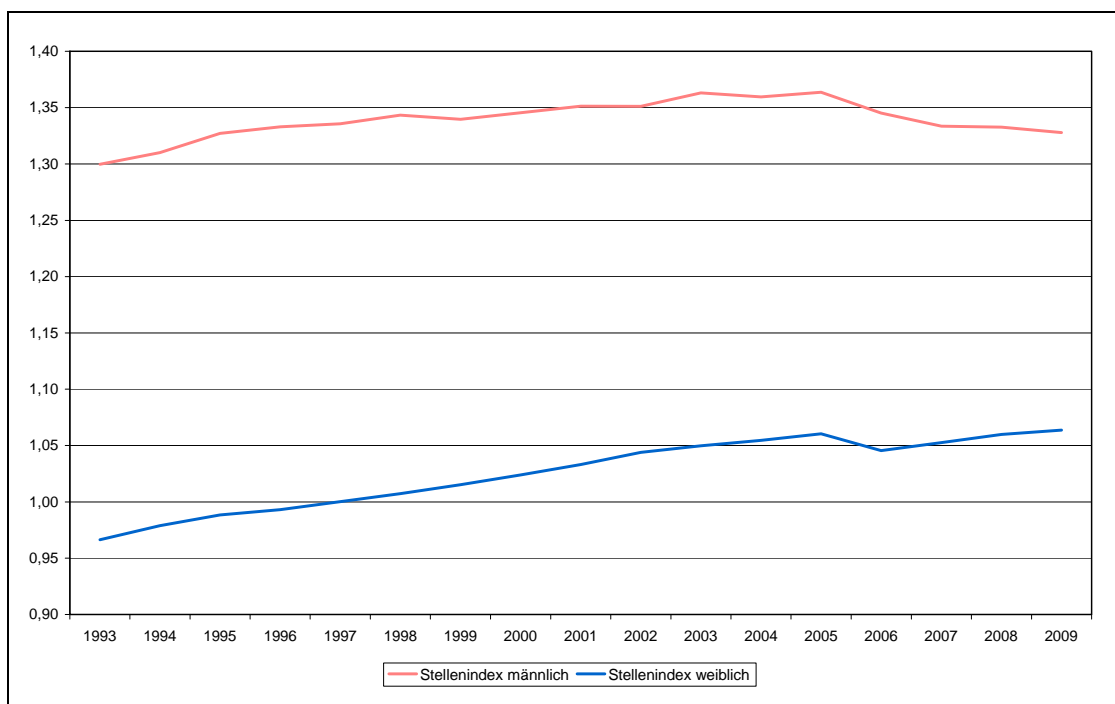
	1993	2000	2008	2009
Volumen	6.429,4	6.300,0	6.560,2	6.665,7
bewertetes Volumen	7.374,0	7.510,1	7.814,1	7.921,0
Stellenindex gesamt	1,1469	1,1921	1,1911	1,1883
Stellenindex männlich	1,2997	1,3454	1,3328	1,3279
Stellenindex weiblich	0,9664	1,0239	1,0599	1,0638

*ohne Abwesende

In der Kernverwaltung hat sich der Stellenindex im Vergleich zu 1993 um 5,1 % erhöht, was eine strukturelle Verteuerung des Personals um diesen Prozentsatz bedeutet. Bei den ausgegliederten Bereichen liegt die Veränderung des Stellenindex gegenüber 1993 bei 3,6 %.

Schaubild 40: Veränderung des Stellenindex in der Kernverwaltung (1993 bis 2009)

Quelle: Tabelle 10

Schaubild 41: Veränderung des Stellenindex in den Ausgliederungen (1993 bis 2009)

Quellen: Tabelle 11

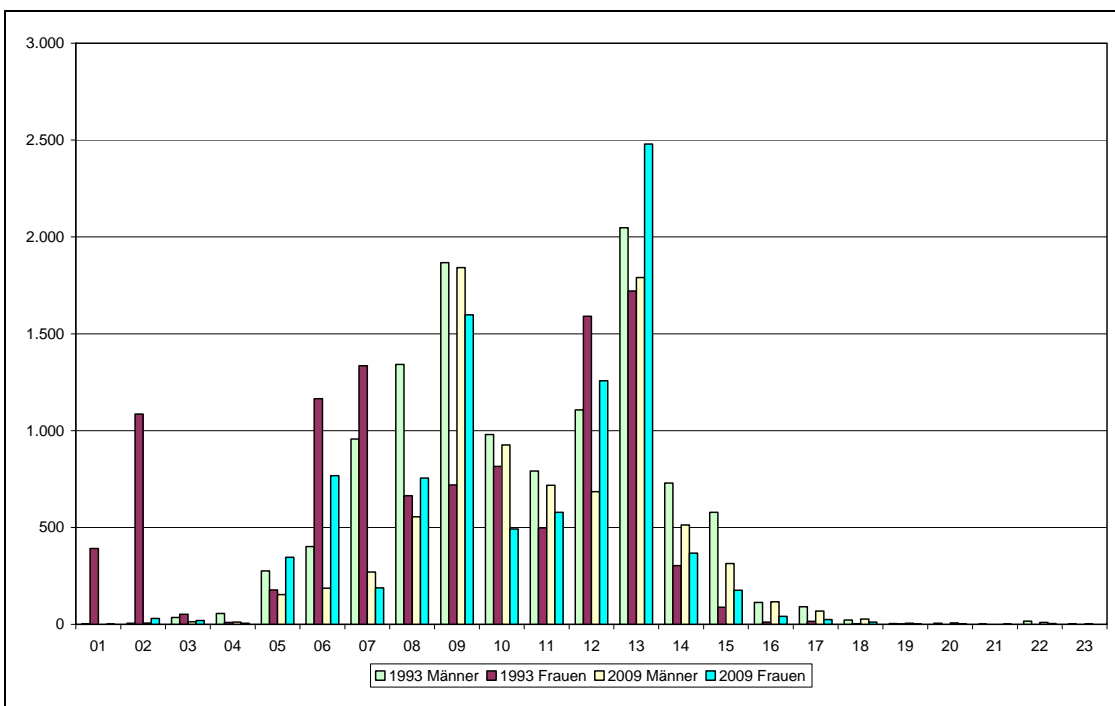
In der Kernverwaltung wie auch in den ausgegliederten Bereichen ist der Stellenindex der weiblichen Beschäftigten niedriger als der, der männlichen Beschäftigten. Allerdings hat sich der Stellenindex der weiblichen und männlichen Beschäftigten im Jahr 2009 in der Kernverwaltung fast angeglichen.

In den ausgliederten Bereichen ist die Differenz des Stellenindex größer. Dies ist unter anderem durch die fast ausschließlich weiblichen Reinigungskräfte bedingt.

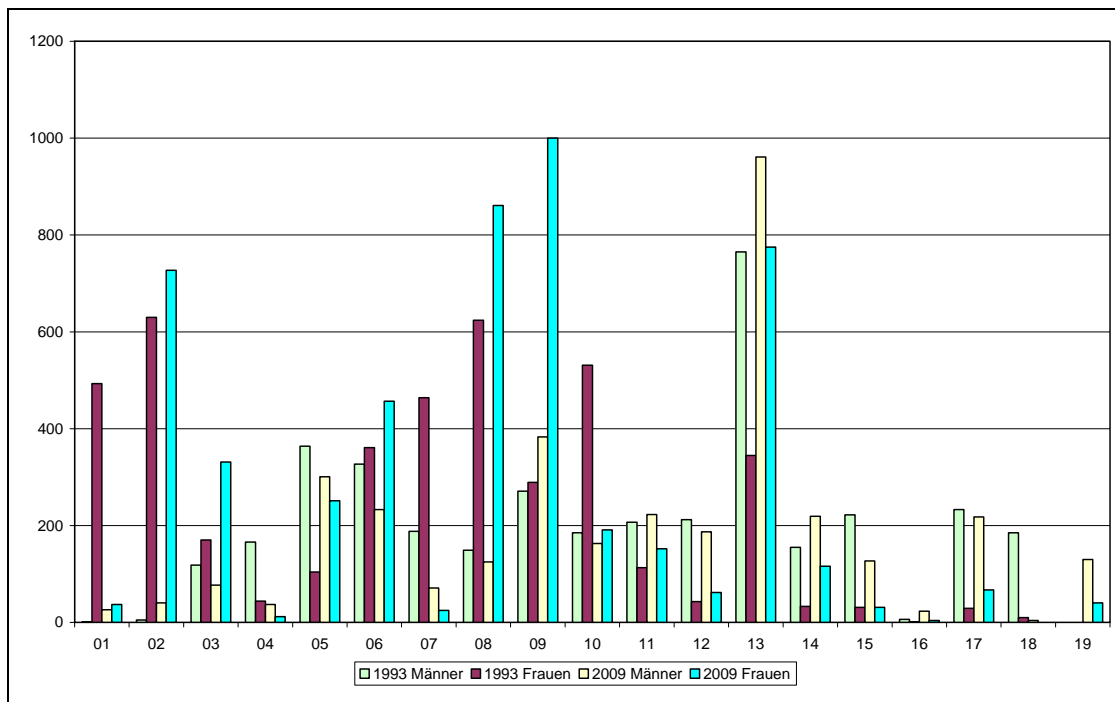
Insgesamt zeigt die Veränderung des Stellenindex eine Verlagerung innerhalb der Besoldungs- und Entgeltstruktur zugunsten durchschnittlich höher bewerteter Stellen. Die folgenden Schaubilder zeigen die Entlohnungsstruktur für die Jahre 1993 und 2009 nach Geschlechtern getrennt im Vergleich.

Die Darstellung erfolgt nach den Entlohnungsstufen, die in der Anlage 41: „Zusammengefasste Entlohnungsstufen“ im Anhang gegenüber gestellt werden.

Schaubild 42: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 und 2009)



Quelle: Anlage 45

Schaubild 43: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 und 2009)

Quelle: Anlage 46

2.2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

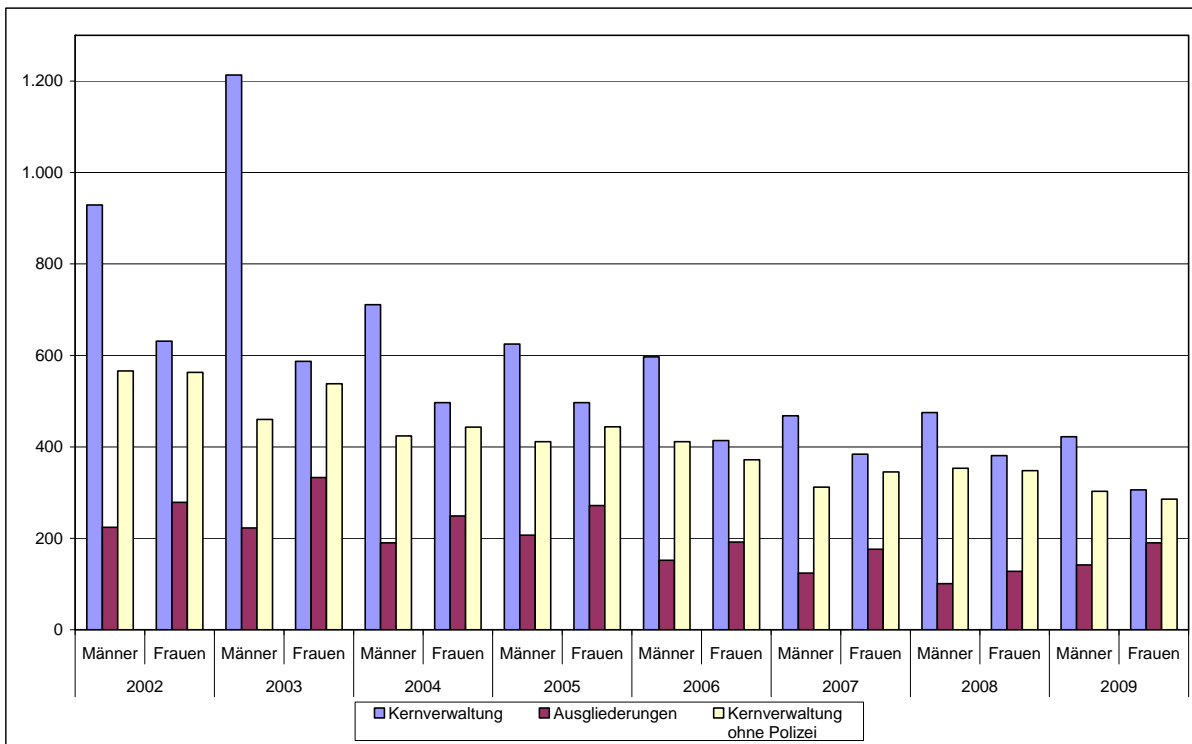
Seit 2002 ist die Anzahl der Beschäftigten der Kernverwaltung und der Ausgliederungen, die in eine höhere Entlohnungsstufe gewechselt hat, kontinuierlich gesunken. Eine Ausnahme stellt das Jahr 2003 aufgrund der Umsetzung des Überleitungsbeschleunigungsgesetzes und der damit zusammenhängenden Konzeption der Stellenhebungen im Rahmen der zweigeteilten Laufbahn innerhalb der Personalgruppe der Polizei dar.

Am 09.06.2010 hat der Senat den Vollzug der Beförderungen aus dem Jahr 2009 auf den 01.01.2010 verschoben. Diese Beförderungen sind in den folgenden Schaubildern und Auswertungen enthalten.

Die Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen in der Kernverwaltung ist niedriger als die Anzahl der Männer im Jahr 2009. Bereinigt um die Beförderungen von Polizisten stellt sich heraus, dass in fast allen Jahren mehr Frauen als Männer in der Kernverwaltung befördert bzw. höhergruppiert wurden. Das gleiche gilt für die Ausgliederungen. Auch hier werden in dieser Periode mehr Frauen als Männer befördert bzw. höhergruppiert.

Im Berichtsjahr 2009 werden 4,1 % aller Beschäftigten höhergruppiert oder befördert, davon 4,2 % der Beschäftigten der Kernverwaltung und 3,8 % in den ausgegliederten Bereichen. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2008 ist der Anteil der Beschäftigten der Kernverwaltung, die in eine höhere Entlohnungsstufe gewechselt hat, um 0,7 % gesunken und bei den Ausgliederungen um 1,1 % gestiegen.

Schaubild 44: Entwicklung der Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen (2002 bis 2009)



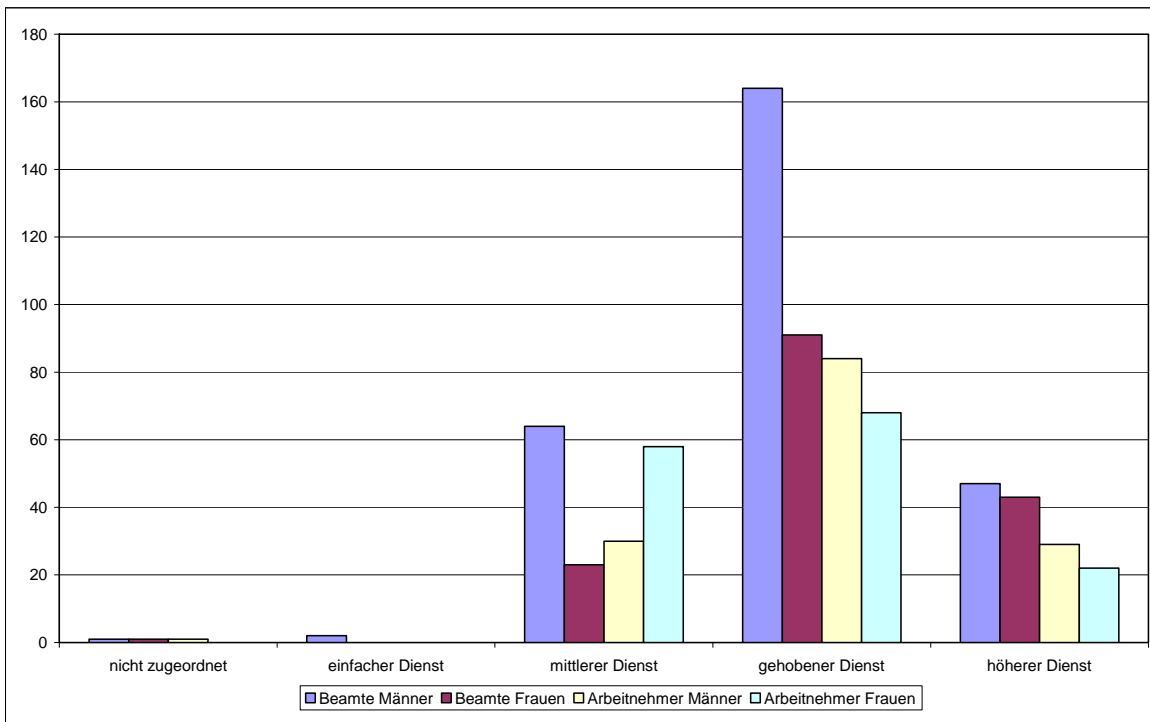
Quelle: Anlage 48

In der Kernverwaltung erfolgen bei der Gruppe der Beamten/-innen die meisten Beförderungen im gehobenen (58 %²⁴), im höheren (21 %) und mittleren Dienst (20 %). Die Beförderungen der weiblichen Beschäftigten sind im gehobenen Dienst am höchsten und betragen 13 %.

Bei den Arbeitnehmern/-innen werden im Berichtsjahr 2009 etwa gleich viele Frauen und Männer höhergruppiert. Die Mehrzahl der Höhergruppierungen erfolgt im gehobenen (20 %) und mittleren Dienst (12 %).

²⁴ Anteil an allen Beförderungen im Kernbereich bzw. in den Ausgliederungen.

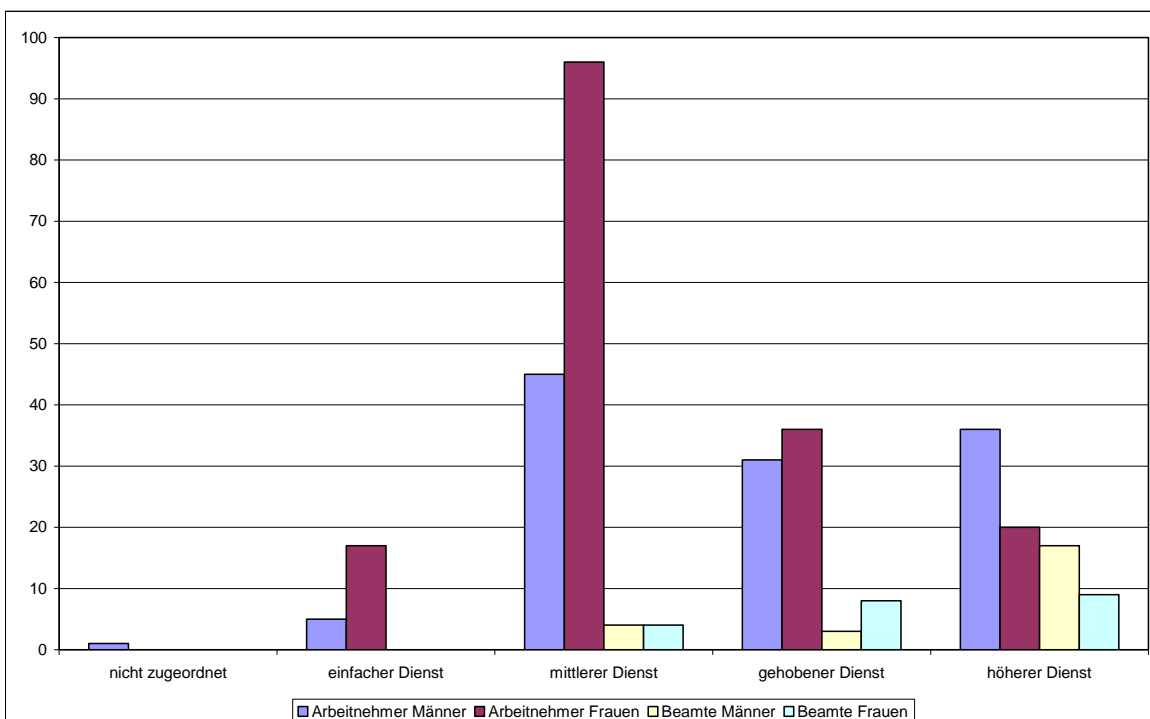
Schaubild 45: Beförderungen und Höhergruppierungen nach Status-, Laufbahngruppen und Geschlecht in der Kernverwaltung



Quelle: Anlage 47

In den Ausgliederungen werden mit Ausnahme des höheren Dienstes in allen Laufbahngruppen mehr Frauen (57 %) als Männer (43 %) befördert bzw. höhergruppiert.

Schaubild 46: Beförderungen und Höhergruppierungen nach Status-, Laufbahngruppen und Geschlecht in den Ausgliederungen



Quelle: Anlage 47

3. Personalausgaben

Das Personal der Freien Hansestadt Bremen ist in Dienststellen (der sog. Kernverwaltung), in Sonderhaushalten, Betrieben, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, Gesellschaften oder anderen Beteiligungsformen tätig.

In diesem Kapitel wird über den Umfang und die Entwicklung der Personalausgaben auf den verschiedenen Betrachtungsebenen berichtet. Nach der Gesamtbetrachtung (Bremen, Bremerhaven und Beteiligungen) und der Betrachtung des Stadtstaates (Bremen und Bremerhaven) wird auf die Personalausgaben der Kernverwaltung eingegangen.

3.1 Gesamtbetrachtung im Stadtstaat Bremen

Insgesamt wurde für das Personal in Bremen in den Dienststellen, Betrieben und Beteiligungen, an denen Bremen Anteile von mindestens 50 % besitzt, im Jahr 2009 ein Betrag von rd. 2,66 Mrd. € ausgegeben.

Werden die Ausgaben für die Beteiligungen außer Acht gelassen, ergeben sich im Jahr 2009 Personalausgaben des Stadtstaates Bremen in Höhe von ca. 1,7 Mrd. €, dies bedeutet einen Anstieg im Vergleich zum letzten Jahr von etwa 2,2 %.

Tabelle 12: Personalausgaben im Stadtstaat Bremen

Bereich	Ausgaben				Veränd. gegen. Vorjahr	Veränd. Gegen. 1993
	1993	2000	2008	2009		
	Tsd. Euro					
Personalausgaben Kernverwaltung	945.633	1.012.039	1.063.020	1.116.064	5,0%	18,0%
darunter: Dienstbezüge ohne Ausbildung und ABM	692.579	697.263	679.160	703.359	3,6%	1,6%
Personalausgaben Sonderhaushalte	145.010	189.942	224.252	237.866	3,0%	54,6%
Personalausgaben Betriebe/Stiftungen/Anstalten	126.407	132.817	146.141	160.047	5,8%	15,6%
Personalausgaben Beteiligungen	k. A.	k. A.	918.759	918.759*	0,0%	
Personalausgaben Land und Stadtgemeinde**	1.217.051	1.334.797	1.433.413	1.513.978	2,2%	17,8%
Personalausgaben Kernverwaltung Bremerhaven	196.974	207.823	215.608	226.596	1,7%	9,5%
darunter: Dienstbezüge ohne ABM	149.669	150.247	158.603	166.469	1,3%	6,0%
Personalausgaben Stadtstaat Bremen**	1.414.024	1.542.620	1.649.021	1.740.574	2,2%	16,6%
darunter Personalhaushalte	1.142.607	1.219.862	1.278.627	1.342.661	1,6%	11,9%

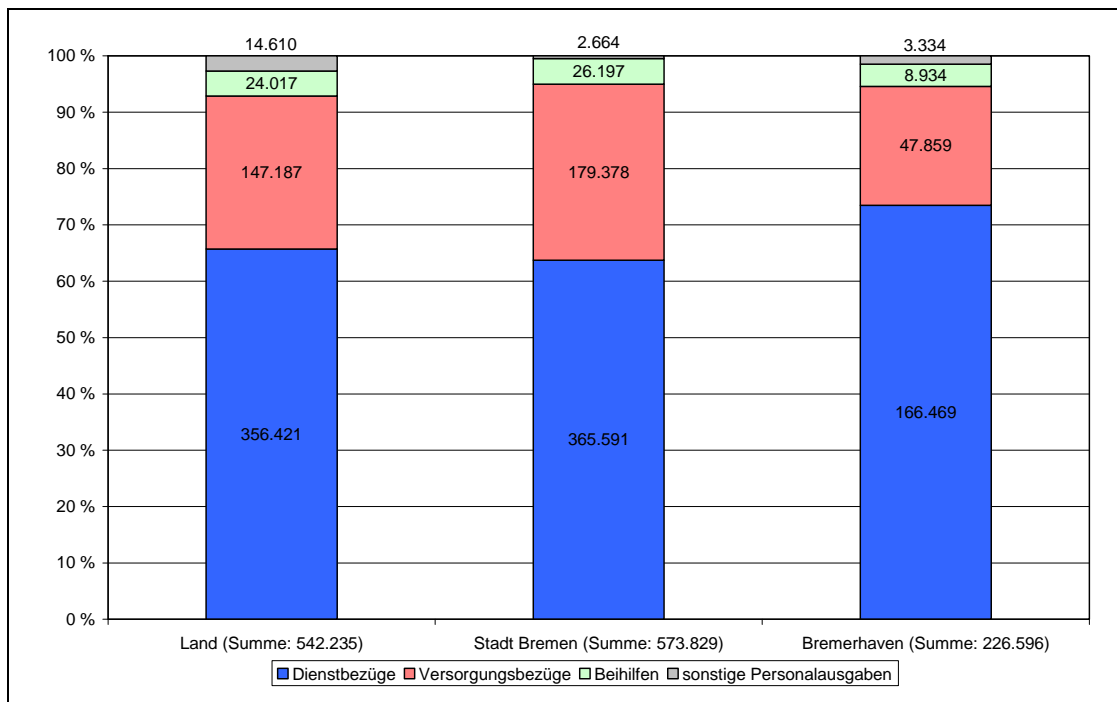
* aus Beteiligungsbericht 2008/2009

** Summen ohne Beteiligungen

3.2 Entwicklung der Personalausgaben in Bremen und Bremerhaven

Im folgenden Schaubild wird die Verteilung der Personalausgaben auf die drei Gebietskörperschaften in Bremen dargestellt.

Schaubild 47: Personalausgaben in der Kernverwaltung des Stadtstaates Bremen (in Tsd. €)



Quelle: Anlage 50

Die ausgliederungsbereinigten Personalausgaben des Landes hatten im Jahr 2009 mit rd. 542 Mio. € einen ähnlichen Umfang wie die der Stadtgemeinde Bremen mit rd. 574 Mio. €. Die Personalausgaben in der Stadtgemeinde Bremerhaven betragen mit rd. 227 Mio. € etwa ein Sechstel der Gesamtausgaben des Stadtstaates. In Bremen (Land und Stadtgemeinde) entfielen jeweils rd. 65 % der Personalausgaben 2009 auf die Dienstbezüge. In Bremerhaven betrug der Anteil der Dienstbezüge rd. 75% der Gesamtausgaben. Dagegen lagen die Versorgungsausgaben mit rd. 27 % im Landeshaushalt und mit rd. 31 % in der Stadtgemeinde Bremen deutlich höher als in Bremerhaven. Dort betragen die Versorgungsausgaben rd. 21 % an den Personalausgaben im Jahr 2009. Für Beihilfen wurden in Bremen (Land und Stadtgemeinde) rd. 4,5 % und in Bremerhaven rd. 4 % ausgegeben.

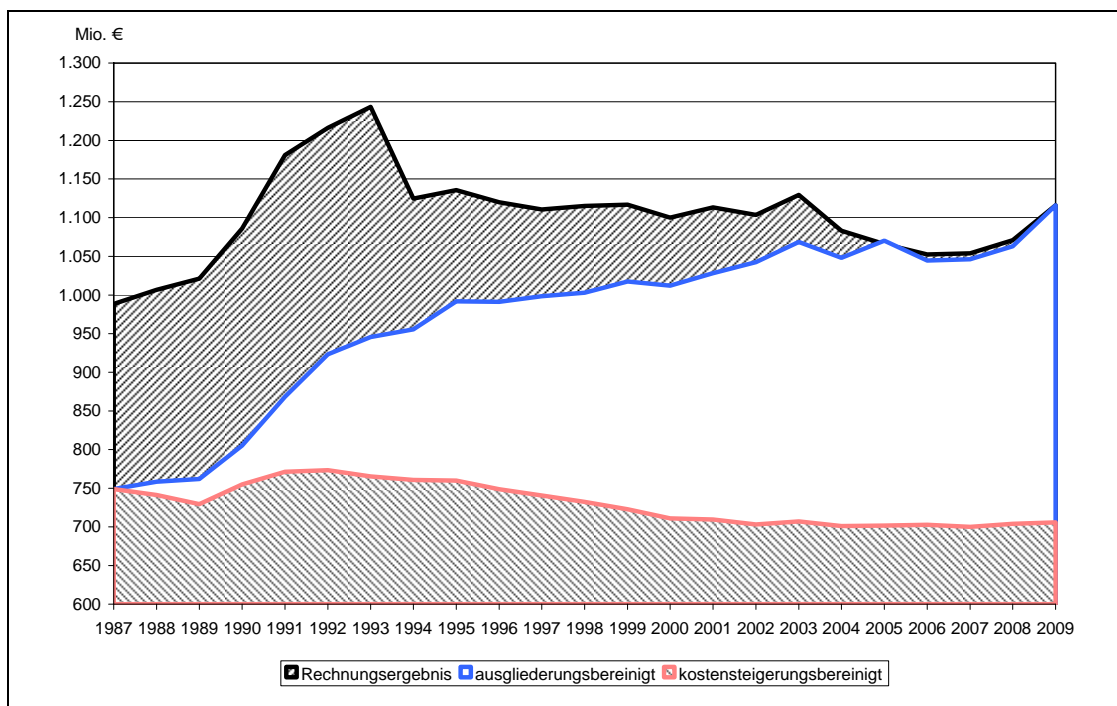
In Bremen (Land und Stadtgemeinde) sind die Personalausgaben in der Kernverwaltung um rd. 4,2 % im Jahr 2009 gegenüber 2008 gestiegen. In Bremerhaven haben sich die Personalausgaben der Kernverwaltung sogar um insgesamt rd. 5,1 % erhöht. Die Ursachen sind zum einen die Tarifabschlüsse und die Besoldungsanpassungen der Jahre 2008 und 2009, zum anderen die steigende Zahl der Versorgungsempfänger/-innen und somit die steigenden Versorgungsausgaben. Die Dienstbezüge nahmen in Bremen (Land und Stadtgemeinde) um rd. 2,8 % und in Bremerhaven um rd. 5,0 % zu. Bei den Versorgungsausgaben war in Bremen ein Anstieg von rd. 7,4 % und in Bremerhaven ein Anstieg von rd. 6,6 % zu verzeichnen.

3.3 Entwicklung der Personalausgaben in Bremen (Land und Gemeinde)

Mit der langfristigen Entwicklung der bremischen Personalausgaben (Land und Stadtgemeinde Bremen, ohne Bremerhaven) soll im Folgenden ein Teil der bremischen Sanierungspolitik seit dem Jahr 1993 dargestellt werden.

Die wichtige Bedeutung der Personalausgaben für die Konsolidierung der Haushalte wird an der Entwicklung der kostensteigerungs bereinigten Personalausgaben deutlich.

Schaubild 48: Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (1987 bis 2009)



Quelle: Anlage 51

Am oberen Bereich, zwischen den Rechnungsergebnissen und der ausgliederungs bereinigten Linie, wird der stetige Prozess der Ausgliederung von Aufgaben aus dem Kernbereich des bremischen öffentlichen Dienstes deutlich. Zugleich zeigt die ausgliederungs bereinigte Linie die stark dämpfende Wirkung der seit 1993 eingeführten Management- und Controllinginstrumente, mit denen der rasante Ausgabenanstieg zwischen 1987 und 1995 in den Folgejahren durch aktive Beschäftigungssteuerung gestoppt werden konnte. Der weiße Bereich zwischen der ausgliederungs bereinigten Entwicklung und der zusätzlich um exogene Kostensteigerungen bereinigten Ausgabenentwicklung verdeutlicht den Anteil, den Tarifergebnisse, Besoldungs- und Versorgungsanpassungen sowie steigende Lohnnebenkosten seit 1987 an den weiter gestiegenen Personalausgaben haben. Dies zeigt zugleich die Schwierigkeiten, Personalausgaben selbst bei restriktiver Beschäftigungsentwicklung zu begrenzen oder gar zu reduzieren.

Erschwerend kommen die steigende Zahl der Versorgungsempfänger/-innen und somit die steigenden Versorgungsausgaben hinzu. Die in der Vergangenheit versäumte

Versorgungsvorsorge und das Beschäftigungswachstum insbesondere in den 70er und 80er Jahren sowie die gestiegene durchschnittliche Lebenserwartung führen zu stark steigenden Ausgaben für Versorgungsbezüge und Beihilfen an Versorgungsempfängern/-innen. Insbesondere die kostensteigerungsbereinigte Entwicklungslinie veranschaulicht, dass der Abbau aktiver Beschäftigung seit dem Jahr 2000 durch den gleichzeitigen Versorgungsanstieg faktisch aufgezehrt wurde. In der Folge konnten exogene Kostensteigerungen - anders als im Zeitraum zwischen 1995 und 1999, als die ausgliederungsbereinigten Personalausgaben nahezu konstant gehalten wurden und eine Trendumkehr bei den kostensteigerungsbereinigten Personalausgaben erreicht wurde - nicht mehr über Beschäftigungsabbau kompensiert werden.

Entwicklung der bereinigten Dienstbezüge seit 1987

Auf die Entwicklung der Dienstbezüge haben Ausgliederungen und exogene Kostensteigerungen besonderen Einfluss. Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht dies, in dem die Rechnungsergebnisse für die Beamten/-innen und Arbeitnehmer/-innen der ausgliederungs- und der kostensteigerungsbereinigten Zeitreihe gegenübergestellt werden.

Tabelle 13: Entwicklung der Dienstbezüge in der Kernverwaltung seit 1987

Jahr	Dienstbezüge					
	Rechnungsergebnis		ausgliederungsbereinigt		kostensteigerungsbereinigt	
	T€	Veränderung geg. Vorjahr	T€	Veränderung geg. Vorjahr	T€	Veränderung geg. Vorjahr
1987	725.251		554.298		554.298	
1988	738.123	1,8%	560.306	1,1%	547.613	98,8%
1989	753.802	2,1%	568.969	1,5%	544.877	-0,5%
1990	803.279	6,6%	603.388	6,0%	565.317	3,8%
1991	874.058	8,8%	651.079	7,9%	576.667	2,0%
1992	932.214	6,7%	695.098	6,8%	579.120	0,4%
1993	954.856	2,4%	714.293	2,8%	574.309	-0,8%
1994	843.270	-11,7%	721.915	1,1%	570.631	-0,6%
1995	835.186	-1,0%	739.893	2,5%	562.771	-1,4%
1996	818.968	-1,9%	738.211	-0,2%	552.849	-1,8%
1997	799.993	-2,3%	735.549	-0,4%	540.848	-2,2%
1998	793.634	-0,8%	729.277	-0,9%	527.589	-2,5%
1999	787.281	-0,8%	731.411	0,3%	513.576	-2,7%
2000	761.645	-3,3%	716.889	-2,0%	496.450	-3,3%
2001	756.503	-0,7%	714.679	-0,3%	486.065	-2,1%
2002	751.926	-0,6%	718.072	0,5%	475.542	-2,2%
2003	765.747	1,8%	729.564	1,6%	470.714	-1,0%
2004	750.077	-2,0%	712.894	-2,3%	466.229	-1,0%
2005	718.779	-4,2%	720.951	1,1%	457.311	-1,9%
2006	704.622	-2,0%	696.734	-3,4%	452.655	-1,0%
2007	696.584	-1,1%	688.829	-1,1%	443.569	-2,0%
2008	702.668	0,9%	694.827	0,9%	441.856	-0,4%
2009	722.012	2,8%	722.012	3,9%	438.328	-0,8%

Die mit den Rechnungsergebnissen suggerierten Einsparerfolge seit 1993 werden durch die ausgliederungsbereinigte Entwicklung relativiert. Erst die um Kostensteigerungen bereinigte Ausgabenentwicklung verdeutlicht den eigentlichen Konsolidierungsbeitrag des bremischen Personalmanagements in diesem Zeitraum. Denn die mengenbasierte Entwicklung ist seit 1993 kontinuierlich rückläufig gewesen und verzeichnet gegenüber dem Spitzenwert 1992 (579 Mio. €) einen Rückgang um fast 141 Mio. € (24 %).

Entwicklung der bereinigten Versorgungsbezüge seit 1987

Infolge der zu den Haushalten 2004 vollzogenen Zuordnung von Versorgungslasten zu den als Sonderhaushalte ausgegründeten Einrichtungen²⁵ sind auch die Versorgungsausgaben um Ausgliederungseffekte rückwirkend bereinigt worden.

Tabelle 14: Entwicklung der Versorgungsausgaben seit 1987

Jahr	Versorgungsbezüge					
	Rechnungsergebnis		ausgliederungsbereinigt		kostensteigerungsbereinigt	
	T€	Veränderung geg. Vorjahr	T€	Veränderung geg. Vorjahr	T€	Veränderung geg. Vorjahr
1987	139.516		129.618		129.618	
1988	145.907	4,6%	135.610	4,6%	132.925	2,6%
1989	151.850	4,1%	141.212	4,1%	136.026	2,3%
1990	161.419	6,3%	150.122	6,3%	142.204	4,5%
1991	173.884	7,7%	161.659	7,7%	145.770	2,5%
1992	187.911	8,1%	174.690	8,1%	149.284	2,4%
1993	197.397	5,0%	183.689	5,2%	152.245	2,0%
1994	201.129	1,9%	187.076	1,8%	153.575	0,9%
1995	212.814	5,8%	197.953	5,8%	156.386	1,8%
1996	220.220	3,5%	204.838	3,5%	160.597	2,7%
1997	229.575	4,2%	213.412	4,2%	164.810	2,6%
1998	238.635	3,9%	221.828	3,9%	169.158	2,6%
1999	249.385	4,5%	231.738	4,5%	173.323	2,5%
2000	259.238	4,0%	240.846	3,9%	178.879	3,2%
2001	274.713	6,0%	255.338	6,0%	186.245	4,1%
2002	287.807	4,8%	266.932	4,5%	191.119	2,6%
2003	301.045	4,6%	278.376	4,3%	197.332	3,3%
2004	275.968	-8,3%	278.289	0,0%	199.725	1,2%
2005	285.374	3,4%	287.630	3,4%	206.619	3,5%
2006	285.352	0,0%	285.333	-0,8%	212.505	2,8%
2007	294.063	3,1%	294.063	3,1%	219.006	3,1%
2008	304.125	3,4%	304.125	3,4%	225.411	2,9%
2009	326.565	7,4%	326.565	7,4%	229.459	1,8%

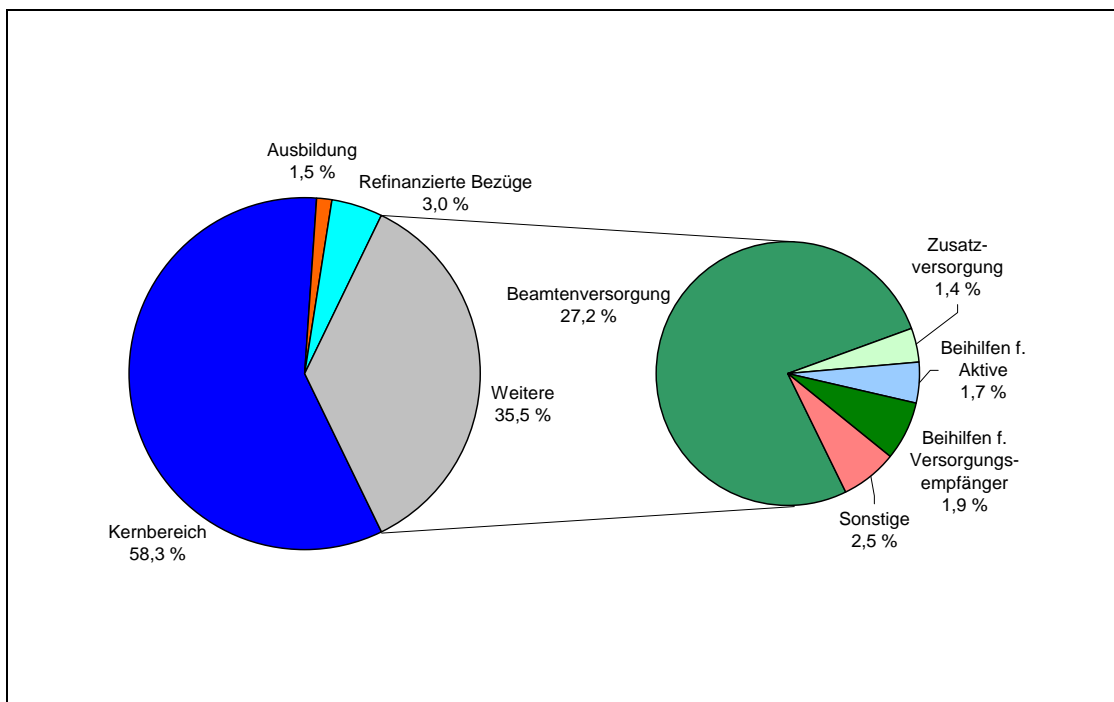
²⁵ Universität Bremen, Hochschulen des Wissenschaftsbereichs, Staats- und Universitätsbibliothek, Landesuntersuchungsamt

Die Entwicklung der Versorgungsbezüge unterscheidet sich von der Entwicklung der Dienstbezüge durch niedrigere, exogen bedingte Kostensteigerungen. Diese sind weitgehend an Besoldungsanpassungen gekoppelt und damit systematisch geringer als tarif- und sozialversicherungsbedingt höhere Steigerungsraten im Arbeitnehmerbereich. Zusätzlich wirken im Versorgungsbereich die kostensenkenden Maßnahmen der Versorgungsreformen, wie die Absenkung der Versorgungsanpassung um jährlich 0,2 % zwischen 1999 und 2001, die stufenweise Absenkung der Höchstruhegehaltssätze seit 2003 und die Einführung von Versorgungsabschlägen bei vorzeitiger Pensionierung.

3.4 Zusammensetzung der Personalausgaben in der Kernverwaltung

Den größten Teil der Personalausgaben stellen die Dienstbezüge der zielzahlgesteuerten Kernverwaltung mit 58,3 % der Gesamtausgaben im Jahr 2009 dar. Gegenüber dem Spitzenwert des Anteils an den Dienstbezügen von 72,6 % aus dem Jahr 1993 bedeutet dies einen Rückgang von rd. 14 %. Auf die Beamtenversorgung entfallen im Jahr 2009 27,2 % der Personalausgaben der Kernverwaltung, dies sind rd. 10 % mehr als im Jahr 1993. Etwa 5 % der Gesamtausgaben entfallen auf Bezüge für refinanzierte Beschäftigte. Die übrigen rd. 10 % der Personalausgaben verteilen sich weitgehend gleichmäßig auf die Ausbildungsbezüge, die Ruhebezüge, die Beihilfen für aktiv Beschäftigte und Versorgungsempfänger/-innen und auf den Teil der sonstigen Personalausgaben, worunter z. B. amtsärztliche Untersuchungen fallen.

Schaubild 49: Personalausgaben der Kernverwaltung nach Arten (2009)



Im Jahr 2009 sinkt der Anteil der Dienstbezüge von 59 % um 0,7 % auf 58,3 %. Das Verhältnis der Versorgungsausgaben zu den Gesamtausgaben erhöht sich hingegen von 28,1 % auf 28,7 %.

Diese Veränderung zeigt die Verschiebung der Ausgaben des aktiven Personals hin zu den Ausgaben für Versorgung.

Die folgende Tabelle bildet die absoluten Veränderungen seit dem Jahr 1993 in den verschiedenen Haushaltsbereichen ab. Auch hier wird die Zunahme bei den Versorgungsempfängern/-innen als Problem deutlich.

Tabelle 15: Personalausgaben der Kernverwaltung nach Arten (1993 bis 2009)

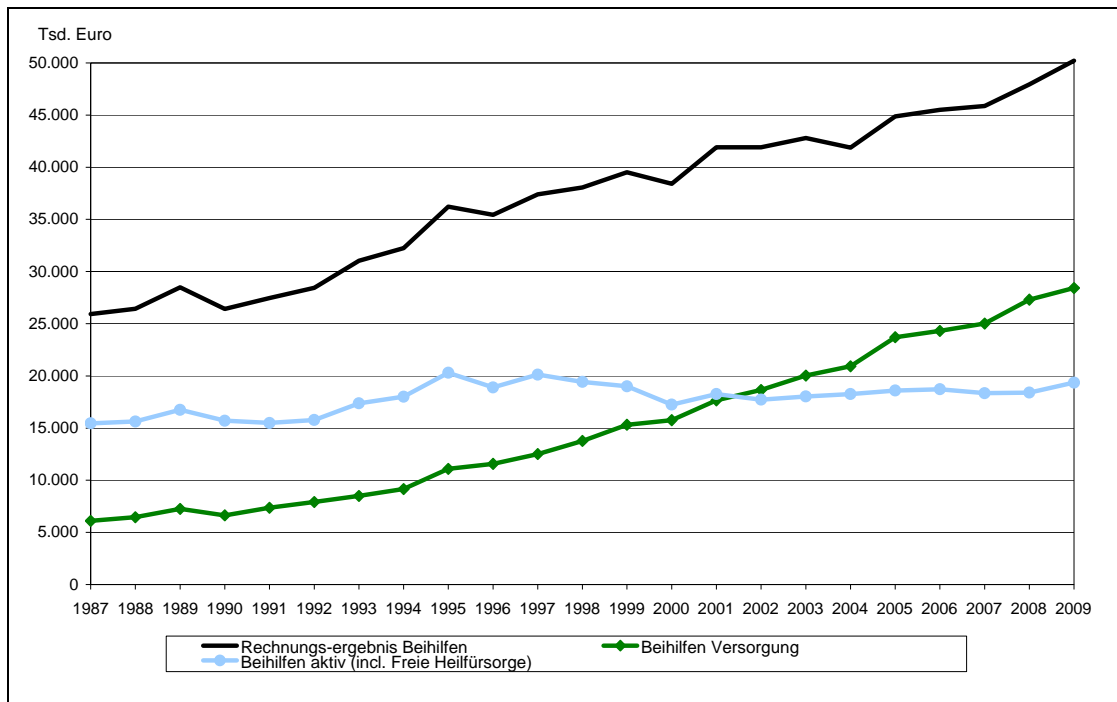
Titel/ Gruppe/ Obergruppe	Art	Ausgaben				Veränd. gegen. Vorjahr*	Veränd. gegen. 1993**
		1993	2000	2008	2009		
		T€					
421	Bürgermeister und Senatoren	1.229	927	818	864	5,7 %	-29,6 %
422	Beamte und Richter	433.797	437.861	447.505	468.616	4,7 %	8,0 %
428	Arbeitnehmer	277.157	275.543	245.976	251.705	2,3 %	-9,2 %
427	Nebenanmtler/-berufler	2.257	2.738	3.551	3.702	4,3 %	64,0 %
Zwischensumme Bezüge (ohne ABM)		714.440	717.069	697.849	724.887	3,9 %	1,5 %
431	Versorgung Bürgermeister/Senatoren	1.624	1.983	2.274	2.230	-2,0 %	37,3 %
432	Versorgung Beamte und Richter	167.078	222.348	281.900	303.702	7,7 %	81,8 %
435	Zusatzrenten Angestellte	163	136	1.550	1.493	-3,7 %	818,1 %
436	Ruhelohn Arbeiter	14.825	16.146	15.008	15.175	1,1 %	2,4 %
Zwischensumme Versorgung		183.689	240.614	300.732	322.600	7,3 %	75,6 %
441	Beihilfen für Aktive	13.797	13.836	14.725	15.068	2,3 %	9,2 %
44302	Freie Heilfürsorge	3.579	3.414	3.683	4.292	16,5 %	19,9 %
446	Beihilfen Versorgungsempfänger	8.500	15.759	27.309	28.432	4,1 %	234,5 %
44301	Unfallfürsorge Beamte	469	579	492	494	0,3 %	5,2 %
44308	Beiträge Unfallversicherung	2.389	2.061	1.604	1.683	4,9 %	-29,6 %
442/3Rest	Sonstige Fürsorgeleistungen	81	152	126	245	94,0 %	200,5 %
Zwischensumme Kranken- und Unfallfürsorge		28.817	35.801	47.940	50.214	4,7 %	74,3 %
411/412	Abgeordnete/Ehrenamtliche	6.479	8.033	7.735	7.727	-0,1 %	19,3 %
42207/8/9	Nachversicherungen	2.920	2.816	1.265	1.599	26,5 %	-45,2 %
423	Sold der Zivildienstleistenden	330	364	194	165	-15,2 %	-50,1 %
424/434	Zuführung an d. Versorgungsrücklage	0	698	5.517	6.290	14,0 %	
42803	An Dritte f. bereitgestelltes Personal	419	669	82	92	12,5 %	-78,1 %
428	Bezüge der Kräfte in ABM	6.024	2.671	0	0		-100,0 %
429	Nicht aufteilbare Dienstbezüge	0	54	30	30	0,0 %	
45	Personalbezogene Sachausgaben	2.515	3.249	1.677	2.462	46,8 %	-2,1 %
46	Globale Mehr-/Minderausgaben	0	0	0	0		
Zwischensumme Sonstige Personalausgaben		18.688	18.554	16.499	18.364	11,3 %	-1,7 %
Personalausgaben Kernverwaltung		945.633	1.012.039	1.063.020	1.116.064	5,0 %	18,0 %

4. Kranken- und Unfallfürsorge

Die Ausgaben für die Kranken- und Unfallfürsorge der Beschäftigten und Versorgungsempfänger/-innen sind seit 1987 von 25,9 Mio. € auf 50,2 Mio. € im Jahr 2009 bzw. um 93,7 % gestiegen. Die Beihilfen der aktiven Beschäftigten sind seit Mitte der 90er Jahre leicht rückläufig und insgesamt nur um 16 % gegenüber 1987 gestiegen; dagegen sind die Aufwendungen in der Freien Heilfürsorge seit 1987 um fast 75 % angestiegen. Anspruch auf Freie Heilfürsorge haben Beamte/-innen im Polizeivollzugsdienst und bei der Feuerwehr. Der geringe Anstieg der Beihilfen für aktiv Beschäftigte ist bedingt durch den kontinuierlichen Personalabbau und die erst seit 2001 wieder praktizierte Ernennung von Lehrkräften ins Beamtenverhältnis. Ursache für den enormen Kostenanstieg der insgesamt geleisteten Kranken und Unfallfürsorgezahlungen sind die Beihilfen der Versorgungsempfänger/-innen, die sich seit 1987 fast verfünffacht haben. Begründend dafür sind die kumulierenden Effekte aus Kostensteigerungen im Gesundheitswesen, der steigenden

Zahl von Anspruchsberechtigten mit gestiegener Lebenserwartung sowie erhebliche Steigerungen der Pflegeaufwendungen (gesetzliche Pflegeversicherung), wobei Anpassungen des bremischen Beihilferechts an die Veränderungen aus der Gesundheitsreform die Kosten nur leicht abschwächen konnten.

Schaubild 50: Entwicklung der Ausgaben für Kranken- und Unfallfürsorge (1987 bis 2009)



Quelle: Anlage 52

Beamte/-innen erhalten Beihilfe entweder als privat Krankenversicherte in Form von rechnungsbezogenen Beihilfen oder, wie Versorgungsempfänger/-innen, als Besitzstandswahrung in Form eines einmaligen jährlichen Zuschusses zur freiwilligen Krankenversicherung. In der nachfolgenden Darstellung sind die Ausgaben der Freien Heilfürsorge denen der privaten Krankenversicherung zugerechnet worden.

Die folgende Tabelle zeigt, dass die durchschnittlichen Ausgaben für Beamte/-innen in der gesetzlichen Krankenversicherung höher sind als die für einen beihilfeberechtigten Privatversicherten. Dies liegt u. a. daran, dass sich die Zuschusshöhe am Jahreseinkommen bemisst und für jede/n Beamten/-in mit Besitzstandswahrung zu zahlen ist. Da fast alle Beschäftigten dieses Personenkreises mindestens 20 Jahre im Dienst sind, befinden sie sich sowohl bzgl. des Dienstalters als auch der Besoldung in hohen Stufen.

Bei den Beihilfen für Versorgungsempfänger/-innen wird deutlich, dass die Zuschussregelung nicht immer die teurere Option zur Beihilferegulung darstellt. Den durchschnittlichen Zuschussausgaben von 2.145 € in der Besitzstandswahrung stehen Beihilfeausgaben von 2.950 € für Privatversicherte gegenüber.

Tabelle 16: Beihilfeausgaben nach Art der Krankenversicherung

	Kranken-/Pflegeversicherung		
	gesetzlich	privat	Gesamt
Ausgaben Beihilfen für Aktive	3.427.686	11.582.569	15.010.255
Ausgaben Beihilfen für Versorgungsempfänger	11.105.201	17.241.197	28.346.398
Ausgaben pro Beamte	2.339	1.790	
Ausgaben pro Versorgungsempfänger	2.649	3.924	

5. Versorgung und Ruheohn

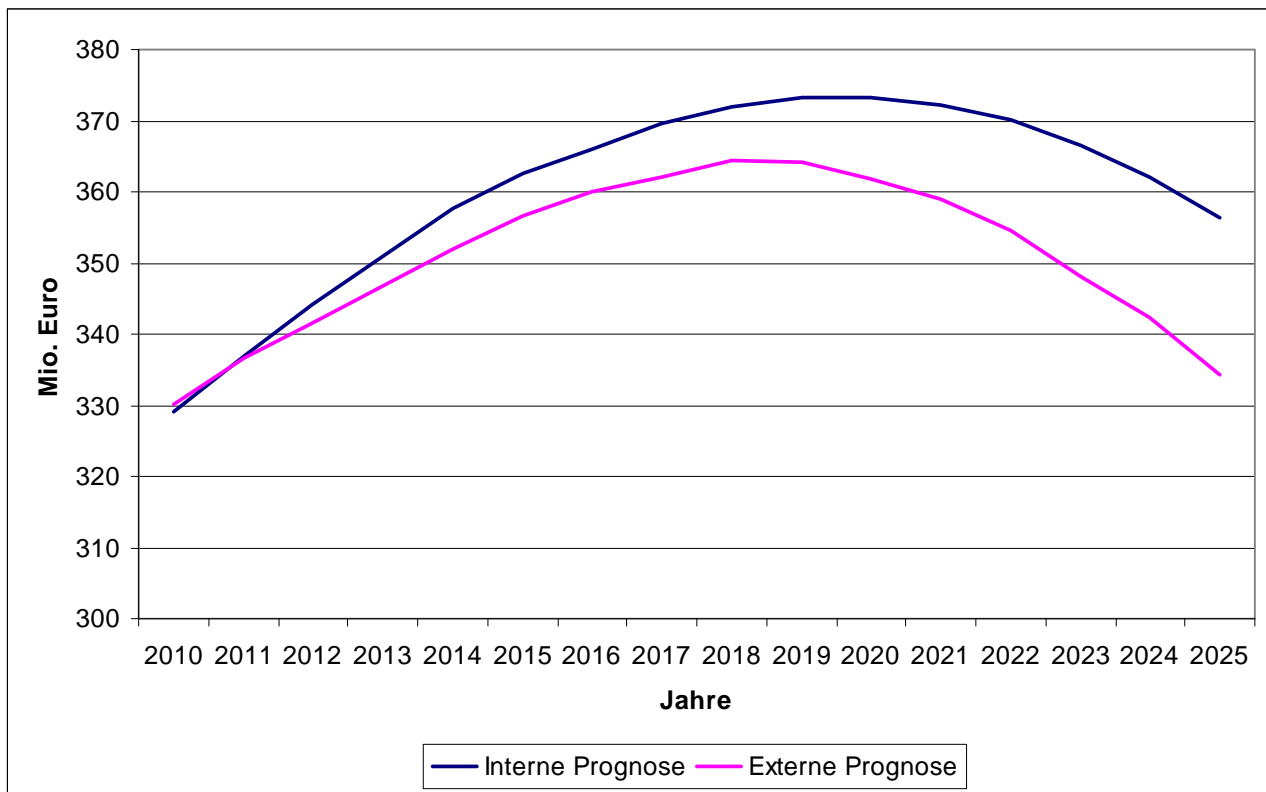
5.1 Überblick

Im Jahr 2009 steigen die Versorgungsausgaben erwartungsgemäß weiter an. Die Ausgaben für Versorgungsbezüge und Versorgungsbeihilfen im Kernbereich betragen rd. 351 Mio. € (Vorjahr: rd. 327 Mio. €). Damit bilden die Versorgungsausgaben rd. 29 % der gesamten Personalausgaben (Vorjahr: rd. 28 %). Für den Ausgabeanstieg waren neben dem mengenbedingten Anstieg maßgeblich die Versorgungserhöhungen vom November 2008 von 2,9 %²⁶ als Ganzjahreseffekt in 2009 (rd. 8,7 Mio. €) und von 3 % zum März 2009 (rd. 7,7 Mio. €) verantwortlich.

Aufgrund der demografischen Entwicklung und der Einstellungspolitik in den 70er und 80er Jahren wird die Zahl der Versorgungsempfänger/-innen in den nächsten Jahren weiter steigen. Damit einhergehend werden die Haushalte weiter belastet. Die Spitzenbelastung ist in Bremen für den Zeitraum 2018 bis 2020 zu erwarten. Dies wurde auch durch eine externe Versorgungsausgabenprognose bestätigt, die im Zusammenhang mit der Berechnung der Pensionsrückstellungen für die bremische Eröffnungsbilanz erstellt wurde.

²⁶ Effektive Versorgungserhöhungen rd. 2,4 % und 2,5 % aufgrund §14a Bundesbesoldungsgesetz in Verbindung mit § 69 Versorgungsänderungsgesetz. Die Differenz von jeweils 0,5 geht zur einen Hälfte in das Sondervermögen Versorgungsrücklage und dient zu anderer Hälfte als Haushaltsentlastung.

Schaubild 51: Prognose der Versorgungsausgaben im Kernhaushalt bis 2025



Quelle: Anlage 54

Die Abweichung zwischen der internen und externen Prognose wird im Jahr 2020 bei rd. 10 Mio. € liegen. Dies entspricht auf die Gesamtausgaben gesehen einer Abweichung von ca. 2,5 %. Methodisch unterscheiden sich beide Ansätze wie folgt: Während die externe Prognose für jeden Einzelfall einen durchschnittlichen Karriereverlauf, individuelle Versorgungsbezüge anhand der Anwartschaften und ein einheitliches Abgangsalter (Unterteilung nur nach Vollzugs- und Nichtvollzugsdienst) annimmt, erfolgt bei der internen Prognose eine Umwandlung des Einzelfalls in ein Versorgungsvolumen sowie eine Budgetierung mit bereichsbezogenen Versorgungsmittelwerten (Lehrer, Polizei, Feuerwehr etc.) und unterschiedlichen Abgangswahrscheinlichkeiten je Berufsgruppe. Grundsätzlich wird die interne Versorgungsausgabenprognose auch weiterhin - aufgrund der positiven Erfahrungen der letzten Jahre - maßgeblich für die Bewertung der Versorgungsentwicklung sein.

Durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 vom 20.12.2001 (BGBl. I S. 3926) wurden bundeseinheitlich Maßnahmen zur Begrenzung der Versorgungsausgaben wie z. B. die Absenkung des Ruhegehaltssatzes der Pensionäre beschlossen. Die Absenkung des Ruhegehaltssatzes hat dazu geführt, dass das durchschnittliche Versorgungsniveau der Pensionäre in den letzten Jahren stetig gesunken ist. Im Jahr 2009 beträgt der durchschnittliche Ruhegehaltssatz der pensionierten Beamten/-innen und deren Hinterbliebenen in Bremen 58,4 % (Vorjahr: 58,6 %).

In der Zusatzversorgung für ehemalige Arbeiter beträgt der durchschnittliche Ruhegehaltssatz 15 % (Vorjahr; 13,5 %). Dieser Anstieg ist zum einen systembegründet, da die Zusatzversorgung nicht wie die Beamtenversorgung anhand der letzten Dienstbezüge berechnet wird, sondern an die Entwicklung der Rente gekoppelt ist. Zum anderen musste die Methodik zur Berechnung des Versorgungsvolumens der Zusatzversorgungsempfänger/-innen umgestellt werden. Dies hat für jeden Zusatzversorgungsfall zu einem leicht höheren Versorgungsvolumen geführt und damit die Vergleichbarkeit mit Vorjahren erschwert. Gemessen an den Gesamtversorgungsausgaben von rd. 351 Mio. € p.a. hat die Zusatzversorgung mit rd. 16 Mio. € p.a. eine vergleichsweise geringe Bedeutung.

Tabelle 17: Versorgungsempfänger und Versorgungsvolumen

	Versorgungsempfänger	Versorgungsvolumen	Verhältnis
Beamtenversorgung			
Versorgungsurheber	8.641	5.662,2	65,5%
Hinterbliebene	2.770	1.006,9	36,3%
Insgesamt	11.411	6.669	58,4%
Zusatzversorgung			
Versorgungsurheber	4.916	774,7	15,8%
Hinterbliebene	1.203	141,3	11,7%
Insgesamt	6.119	916	15,0%

Ergänzend zur bundesweiten Versorgungsrechtsreform aus dem Jahr 2001, hat Bremen seit 2004 die bundesrechtliche Öffnungsklausel zur Neuregelung der Sonderzahlung genutzt, um durch die Absenkung der Sonderzahlung (2004/2005) und deren Wegfall im Bereich der Versorgungsberechtigten – mit Ausnahme eines jährlich zu zahlenden kindbezogenen Betrages in Höhe von 25,56 € - ab 2006 die Versorgungsausgaben zu begrenzen. Mit dem Inkrafttreten der Föderalismusreform I am 01.09.2006 ist u. a. die Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Beamtenversorgungsrechts auf die Länder übergegangen. Weitere „kostensenkende“ Maßnahmen im Versorgungsrecht - wie z.B. eine weitere Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes - können nunmehr durch jedes Bundesland selbst initiiert werden.

Als direkte Folge der Föderalismusreform I und der daraus absehbaren Auseinanderentwicklung im Versorgungsrecht des Bundes und der Länder musste für die bisherige Versorgungslastenteilung bei einem Dienstherrenwechsel gemäß § 107b Beamtenversorgungsgesetz eine Nachfolgeregelung getroffen werden. Die bisherige Regelung sieht vor, dass der letzte Dienstherr die Versorgung zahlt und von den vorherigen Dienstherren über eine anteilige Spitzabrechnung entsprechend der Dienstzeiten eine Erstattung bekommt. Dieses Verfahren ist bei sich auseinanderentwickelnden Landesbeamtenversorgungsrechten nicht aufrecht zu erhalten. Aus diesem Grund wird die Versorgungslastenteilung bei Dienstherrenwechsel durch einen Staatsvertrag ab 2011 neu geregelt worden. Der Staatsvertrag

sieht eine einmalige Abfindung (vereinfachtes pauschaliertes Kapitalisierungsmodell) vor, mit der alle Ansprüche des aufnehmenden Dienstherrn abgegolten werden sollen.

5.2 Versorgungsvorsorge

Die in den letzten Jahren gestiegenen Ausgaben für Versorgung konnten in Bremen größtenteils durch Personalabbau gegenfinanziert und damit ein Anstieg der Personalhaushalte aufgrund der Zuwachsraten in der Versorgung begrenzt werden. Einer solchen Mittelumschichtung innerhalb der Gesamtpersonalausgaben sind aber sowohl unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher als auch betriebswirtschaftlicher Aspekte Grenzen gesetzt. Um die steigenden Versorgungsausgaben nicht mehr ausschließlich über die Reduzierung der Beschäftigten zu finanzieren, werden bereits seit 1999 bundeseinheitlich Versorgungsrücklagen in Form von Sondervermögen gebildet. Darüber hinaus wurde im Sommer 2005 die „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ gegründet. Dieser als Anstalt öffentlichen Rechts ausgestaltete Versorgungsfonds bildet neben Personalabbau und Versorgungsrücklage die dritte Säule zur Finanzierung der zukünftigen Versorgungsmehrausgaben.

5.3 Sondervermögen Versorgungsrücklage

Um für die künftigen Versorgungsansprüche für Beamte/-innen angesichts der demografischen Veränderungen und der steigenden Anzahl der Versorgungsempfänger/-innen vorzusorgen, sind entsprechend § 14a des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) bei Bund und Ländern seit dem 01.01.1999 Versorgungsrücklagen als Sondervermögen gebildet worden. Dementsprechend sieht das Gesetz über eine Versorgungsrücklage des Landes Bremen (BremVersRückIG) die Bildung einer entsprechenden Versorgungsrücklage vor.

Dieses Sondervermögen wird nach § 14a Abs. 2 BBesG zunächst aus den für die Jahre 1999 bis einschließlich 2017 vorgesehenen Verminderungen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen um jeweils 0,2 % (Unterschiedsbetrag volle Anpassung/abgesenkte Anpassung) gespeist. Für die auf den 31. 12. 2002 folgenden acht allgemeinen Anpassungen der Besoldung und Versorgung ist diese Verminderung durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 ausgesetzt worden, weil zunächst die Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes von 75 % auf 71,75 % in acht Schritten nach § 69 e Abs. 3 Beamtenversorgungsgesetz realisiert werden sollte. Sie wird dann wieder aufgenommen, wenn die volle Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes erreicht ist.

Die aus der Absenkung des Höchstruhegehaltssatzes auf 71,75 % der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge resultierenden Einsparungen sind nach § 14a Abs. 3 BBesG bis zum 31. Dezember 2017 ebenfalls zur Hälfte der Versorgungsrücklage zuzuführen. Da in Bremen die Spitzenbelastung aber in etwa dann erreicht wird, wenn die Zuführungen zur Versorgungsrücklage nach dem BBesG enden, sieht das BremVersRückIG vor, dass die Kapitalerträge ab 2006 jährlich den Haushalten

zweckgebunden zur (anteiligen) Kompensation der steigenden Versorgungslasten zugeführt werden können.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Zuführungen an das Sondervermögen Versorgungsrücklage für die Jahre 1999 bis 2009, die jeweils im darauffolgenden Haushaltsjahr, d. h. erstmals 2000 für 1999, kassenwirksam geworden sind. Abweichend hiervon sind die für die Jahre 2003 und 2007 abgeführten Beträge, die aus haushaltstechnischen Gründen bereits im vorigen Haushaltsjahr dem Sondervermögen zugeführt worden sind.

Seit 2003 werden die aus der Absenkung der Bezügeanpassungen von 1999 bis 2002 resultierenden Beträge und 50 % der durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 erzielten Verminderung der Versorgungsausgaben der Versorgungsrücklage zugeführt.

Tabelle 18: Zuführungen an das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Bremen“ (2000 bis 2009)

Zuführungen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	insges.
	T €										
vom Land Bremen	255	583	1.205	3.996	256	2.600	2.923	3.133	2.679	3.050	20.680
von der Stadtgemeinde Bremen	442	617	1.223	3.996	238	2.681	3.070	3.280	2.838	3.240	21.624
von Sonderhaushalten (Bremen)	40	96	189	293	294	564	607	605	611	643	3.943
von Eigen- und Wirtschaftsbetrieben (Bremen)	25	50	105	160	165	165	174	149	139	133	1.264
von Bremerhaven	123	207	428	656	739	903	1.000	975	989	1.026	7.046
von Eigen- und Wirtschaftsbetrieben (Bremerhaven)	0	1	38	14	19	18	287	261	248	93	979
insges.	885	1.555	3.187	8.801	1.712	6.930	8.060	8.403	7.504	8.184	55.222

5.4 Anstalt für Versorgungsvorsorge

Seit Beginn der Haushaltssanierung wird angestrebt, die Personalausgaben bzw. -eckwerte allenfalls um exogene Effekte wie z. B. Tarif- und Besoldungsanpassungen ansteigen zu lassen. Deshalb mussten die mengenbasierten Versorgungsmehrausgaben in der Vergangenheit durch Einsparungen beim aktiven Personal erwirtschaftet werden. Nach nahezu 17 Jahren konsequentem Beschäftigungsabbau werden die diesbezüglichen Möglichkeiten immer geringer. Bremen ist daher dem Beispiel von Rheinland-Pfalz gefolgt, das über das 1999 bundeseinheitlich eingeführte „Sondervermögen Versorgungsrücklage“ hinaus schon 1996 einen Versorgungsfonds in Form einer Anstalt öffentlichen Rechts gegründet hat. Seit dem 01.10.1996 wird dort für jede/n neu eingestellte/n Beamten/-in durch versicherungsmathematisch berechnete monatliche Zuführung eine Versorgungsrücklage gebildet. Je nach Laufbahngruppe gibt es unterschiedliche Zuführungssätze (im Durchschnitt 27,5 %), die auf die jeweiligen Besoldungsausgaben angesetzt werden.

In Bremen wurde der Versorgungsfonds durch die „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ im Jahr 2005 eingerichtet. Eine Regelung hinsichtlich der Mittelzuführung wie in Rheinland-Pfalz war in Bremen aufgrund der zusätzlichen Haushaltsbelastungen jedoch nicht umsetzbar. Die jährlich zugeführten Mittel stammen in Bremen daher insbesondere aus:

- Verbeamtungseffekten von bisher angestellten Beschäftigten bzw. aus der Wiederbesetzung von Angestelltenstellen durch Beamte/-innen (eingesparte Sozialversicherungsbeiträge),
- Versorgungskostenzuschlägen für refinanziertes Personal, sofern dessen Versorgung später aus dem allgemeinen Haushalt getragen wird,
- Versorgungskostenumlagen aus ausgegliederten Einrichtungen, die zweckgebunden für die Versorgungsvorsorge einzusetzen sind.

Dies ermöglicht den weitgehend haushaltsneutralen Aufbau eines Kapitalstocks. Andernfalls wären die Ausgaben für die Sozialversicherungsbeiträge weiterhin angefallen bzw. die teilweise auch schon vorher erhobenen Versorgungskostenzuschläge und -umlagen wären weiter zur Deckung der laufenden Ausgaben verwendet worden. Jetzt sind diese zweckgebunden an den Versorgungsfonds abzuführen. Im Jahr 2009 sind der „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ rd. 36,1 Mio. € aus den genannten Quellen als Vorsorge für die Beamten/-innen bzw. Ruheohnversorgung zugeflossen (inkl. Sonderhaushalte). Der entsprechende Kapitalstock, d. h. die Verbindlichkeiten der „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ gegenüber dem Land und der Stadtgemeinde Bremen betragen zum 31.12.2009 rd. 187,8 Mio. €

Langfristiges Ziel ist es, aus den Zinserträgen der „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ und dem „Sondervermögen Versorgungsrücklage“ die Versorgungsausgaben weitgehend kapitalgedeckt zu finanzieren. Kurz- bis mittelfristig sollen die jährlichen Zinserträge des „Sondervermögens Versorgungsrücklage“ und der „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ die Höhe der jährlich anfallenden mengenbasierten Versorgungsmehrausgaben und der jährlichen Tarifsteigerungen erreichen. Die Höhe der jährlich erwirtschafteten Zinserträge wird 2011 voraussichtlich so hoch sein, wie die jährlich neu anfallenden mengen- und tarifbasierten Versorgungsmehrausgaben. Im Jahr 2009 hat allein die „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ bereits rd. 7,9 Mio. € aus Kapitalerträgen an das Land und die Stadtgemeinde Bremen zur anteiligen Deckung von Versorgungsmehrausgaben abgeführt.

5.5 Rücklage Zusatzversorgung

Da auch bei der Zusatzversorgung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für die bremischen Angestellten schon in den letzten Jahren zunehmende finanzielle Belastungen festzustellen waren, ist im Rahmen der Lohnrunde 1999 eine Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer/-innen eingeführt worden. Korrespondierend zu dieser Regelung sieht § 29 des Bremischen Ruhelohngesetzes für die rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer/-innen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vor, dass dieser Personenkreis einen Eigenanteil in Höhe von 1,41 % aus dem zu versteuernden Ruhegehaltsfähigen Arbeitsentgelt zu leisten hat, der ausschließlich dazu dient, die Zusatzversicherungsansprüche der Arbeitnehmer/-innen und ihrer Hinterbliebenen nach dem Bremischen Ruhelohngesetz mit sicherzustellen. Durch diese Zweckgebundenheit der Mittel ist eine Verwendung zu anderen Zwecken als der verzinslichen Anlage ausgeschlossen. Zum Jahresende 2009 betrug der Bestand der Arbeitnehmerrücklage für Land und Stadtgemeinde Bremen rd. 7,9 Mio. €.

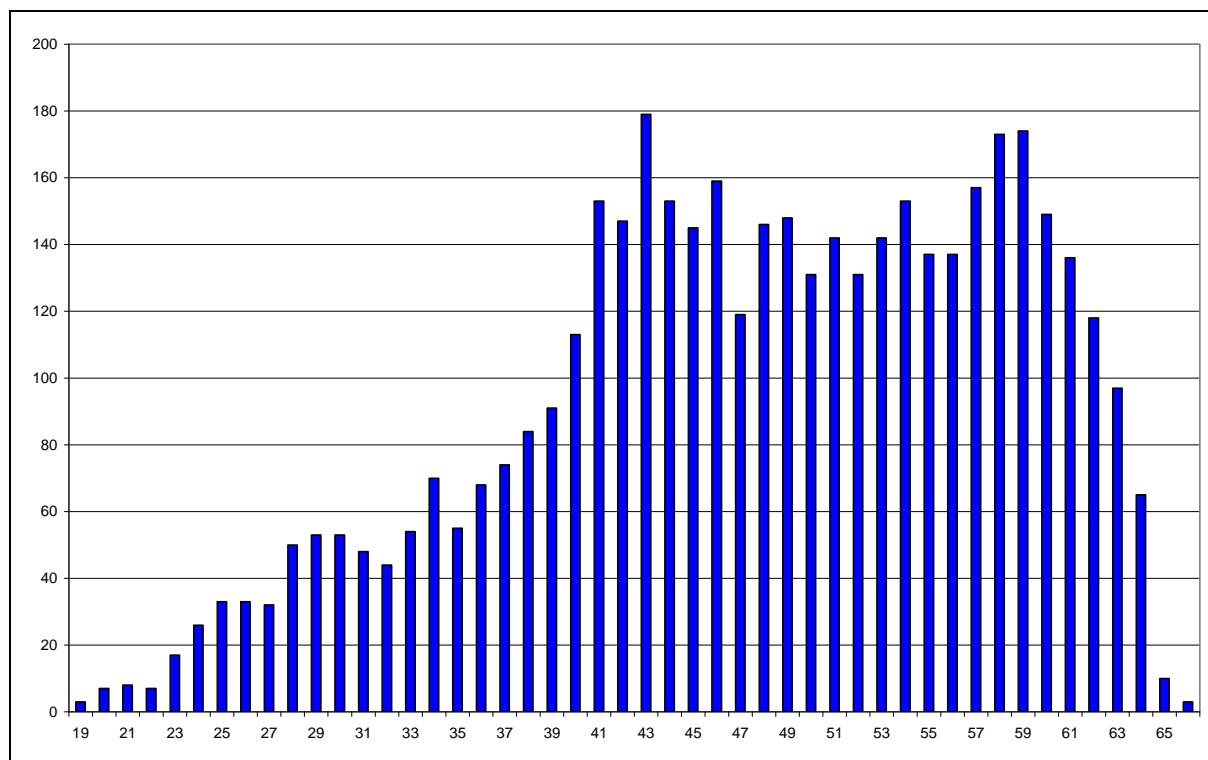
Anhangsverzeichnis

Anlage 1: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 01/02 in der Kernverwaltung: Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	75
Anlage 2: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 03 in der Kernverwaltung: Polizei	76
Anlage 3: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 04 in der Kernverwaltung: Feuerwehr	77
Anlage 4: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 05/06 in der Kernverwaltung: Justizpersonal/ordentliche Gerichte	78
Anlage 5: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 07 in der Kernverwaltung: Strafvollzugspersonal	79
Anlage 6: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 10 in der Kernverwaltung: Lehrpersonal	80
Anlage 7: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 14 in der Kernverwaltung: Erziehungspersonal für Kinder und Jugendliche	81
Anlage 8: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 21/22 in der Kernverwaltung: Technisches Personal	82
Anlage 9: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 25 in der Kernverwaltung: Steuerpersonal	83
Anlage 10: Ausgewählte Kennzahlen der sonstigen Personalgruppen in der Kernverwaltung	84
Anlage 11: Bezüge der Beschäftigten (1987 bis 2009)	85
Anlage 12: Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2009)	86
Anlage 13: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2009)	86
Anlage 14: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2009)	86
Anlage 15: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen (2009)	86
Anlage 16: Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2009)	87
Anlage 17: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (2009)	87
Anlage 18: Durchschnittsalter der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (1993 und 2009)	87
Anlage 19: Abwesende nach Abwesenheitsstatus (2009)	88
Anlage 20: Auszubildende in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen	88
Anlage 21: Auszubildende nach Statusgruppen und Geschlecht (2009)	88
Anlage 22: Anzahl der Zulassungen bei Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen – und vom LIS nach Themenbereichen (2009)	88
Anlage 23: Belegungen von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen (2009)	89
Anlage 24: Beschäftigte nach Altersgruppen (1993 bis 2009)	89
Anlage 25: Altersstruktur der Beschäftigten nach Bereichen	90
Anlage 26: Entwicklung der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote (2001 bis 2009)	91
Anlage 27: Entwicklung der Teilzeitquote von 1993 bis 2009 (ohne Altersteilzeit)	91
Anlage 28: Umfang der Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung 2009	91

Anlage 29: Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen (2009)	92
Anlage 30: Teilzeitquote nach Geschlecht in den Laufbahngruppen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen (ohne Altersteilzeit) 2009	93
Anlage 31: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) in den Altersgruppen nach Bereichen (2009)	93
Anlage 32: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Altersteilzeit (1999 bis 2009)	94
Anlage 33: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Modellen der Altersteilzeit (1999 bis 2009)	94
Anlage 34: Altersteilzeit nach Statusgruppen und Geschlecht (2009)	94
Anlage 35: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen und Geschlecht (2009)	94
Anlage 36: Fehlzeitenquoten nach Geschlecht und Krankheitsdauer (2009)	94
Anlage 37: Fehlzeitenquote nach Altersgruppe und Geschlecht (2009)	95
Anlage 38: Fehlzeitenquote nach Entlohnungsstufen und Geschlecht (2009)	95
Anlage 39: Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen und Geschlecht (2009)	95
Anlage 40: Fehlzeitenquote nach Personalgruppen und Geschlecht (2009)	96
Anlage 41: Krankentage im Dienststellenvergleich (2009)	96
Anlage 42: Dienststellen, die im Jahr 2009 noch nicht am MiP teilgenommen haben	97
Anlage 43: Übersicht Dienststellengruppierungen/Cluster (2009)	97
Anlage 44: Zusammengefasste Entlohnungsstufen	98
Anlage 45: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 und 2009)	99
Anlage 46: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 und 2009)	99
Anlage 47: Beförderungen nach Status-, Laufbahngruppen und Geschlecht (2009)	100
Anlage 48: Entwicklung von Beförderungen und Höhergruppierungen (2002 bis 2009)	100
Anlage 49: Ausgliederungsbereinigte Personalausgaben des Stadtstaates (2009)	101
Anlage 50: Personalausgaben im Stadtstaat Bremen (2009)	101
Anlage 51: Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (1987 bis 2009)	102
Anlage 52: Entwicklung der Beihilfeausgaben (1987 bis 2009)	103
Anlage 53: Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030	104
Anlage 54: Entwicklung der Versorgungsausgaben bis 2025 (Prognose)	104

Anlage 1: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 01/02 in der Kernverwaltung: Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 01/02 (2009)



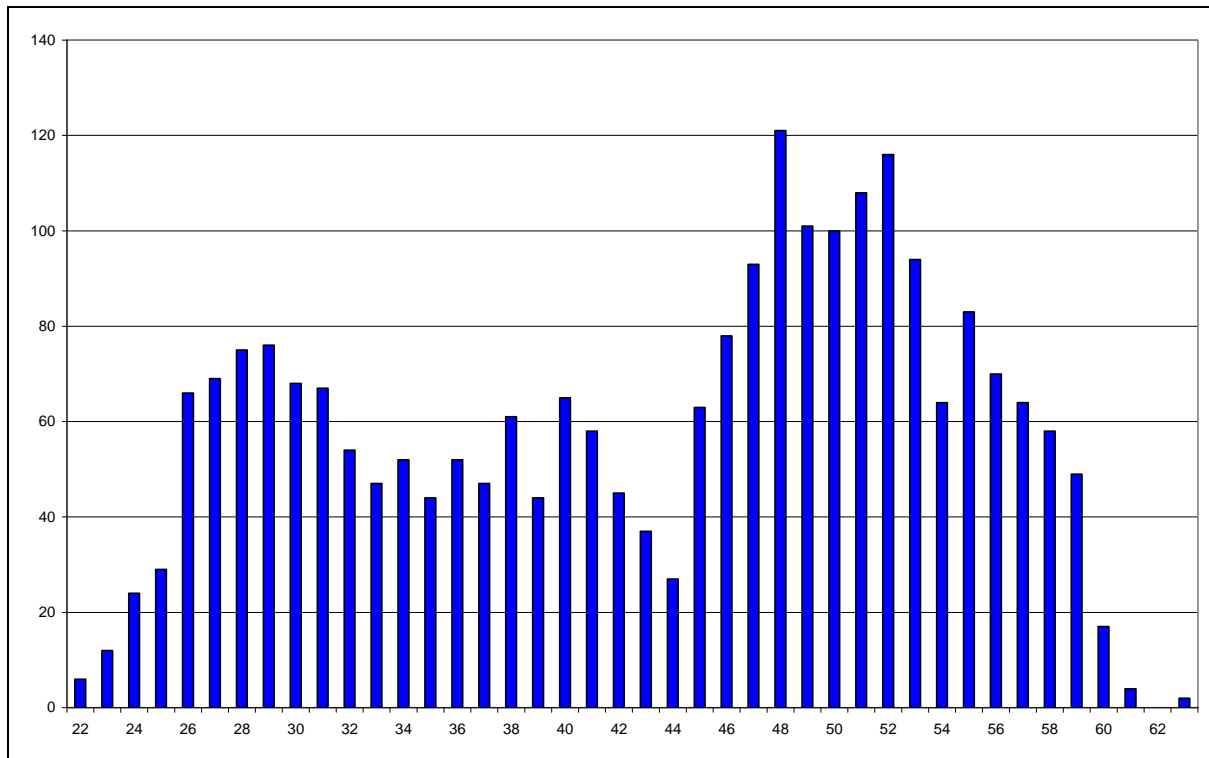
Personalkennzahlen der Personalgruppen 01/02 (1993 bis 2009)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2008	2009	1993	2000	2008	2009
Beschäftigte insgesamt	5.781	4.867	4.453	4.427				
weibliche Beschäftigte	3.497	2.910	2.820	2.825	60,5%	59,8%	63,3%	63,8%
Teilzeitbeschäftigte	1.211	1.338	1.454	1.503	20,9%	27,5%	32,7%	34,0%
Beschäftigte je VZÄ	1,10	1,12	1,16	1,14	---	---	---	---
Abwesende	493	382	291	274	8,5%	7,8%	6,5%	6,2%
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.319	809	495	538	22,8%	16,6%	11,1%	12,1%
Beschäftigte über 55 Jahren	783	963	1.226	1.219	13,5%	19,8%	27,5%	27,4%
Durchschnittsalter	43,7	45,7	47,7	47,7	---	---	---	---
Beamte	2.195	2.108	1.860	1.839	38,0%	43,3%	41,8%	41,3%
Arbeitnehmer	3.586	2.759	2.593	2.588	62,0%	56,7%	58,2%	58,1%
einfacher Dienst	141	18	14	12	2,4%	0,4%	0,3%	0,3%
mittlerer Dienst	3.262	2.438	1.976	1.933	56,4%	50,1%	44,4%	43,4%
gehobener Dienst	1.779	1.743	1.737	1.763	30,8%	35,8%	39,0%	39,6%
höherer Dienst	596	666	713	709	10,3%	13,7%	16,0%	15,9%
nicht zugeordnet*	3	2	13	10	0,3%	0,0%	0,3%	0,2%
Stellenindex	1,07	1,13	1,17	1,15	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					26,2%	26,2%	25,4%	25,5%
Auszubildende	308	201	55	257	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 2: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 03 in der Kernverwaltung: Polizei

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 03 (2009)



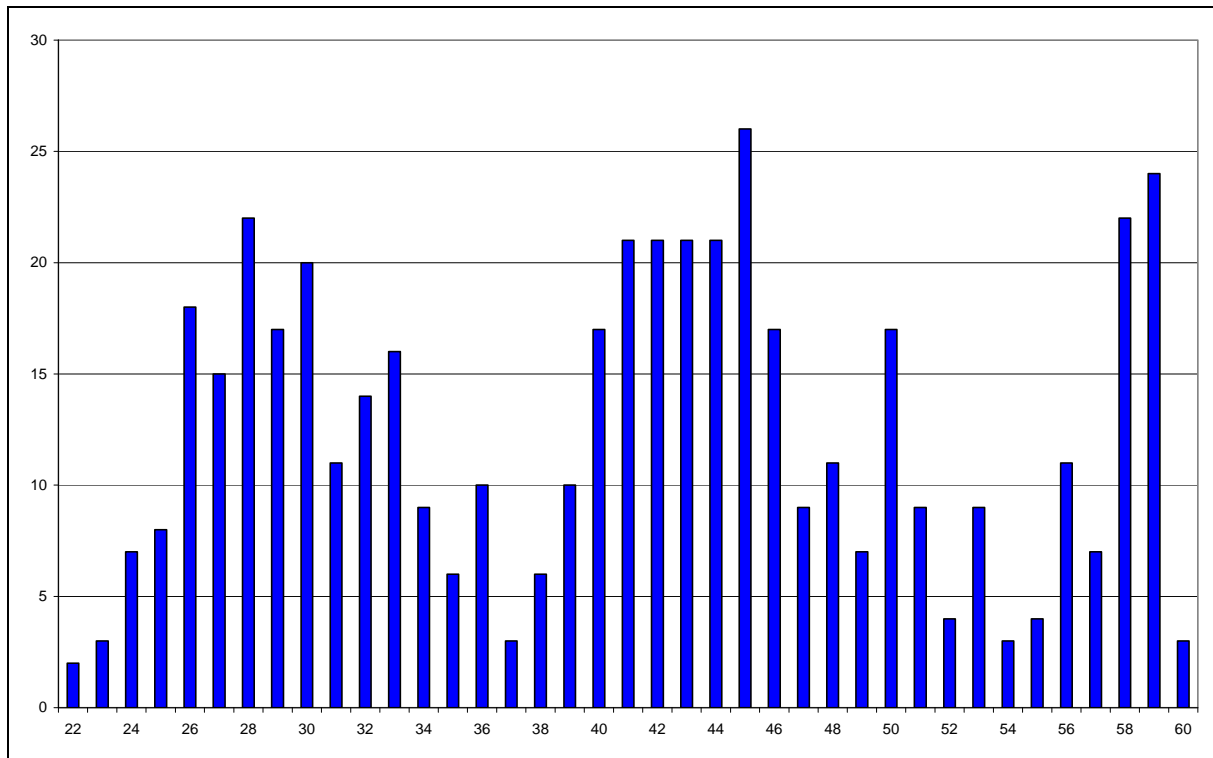
Personalkennzahlen der Personalgruppe 03 (1993 bis 2009)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2008	2009	1993	2000	2008	2009
Beschäftigte insgesamt	2.556	2.493	2.453	2.410				
weibliche Beschäftigte	107	246	467	474	4,2%	9,9%	19,0%	19,7%
Teilzeitbeschäftigte	14	58	130	134	0,5%	2,3%	5,3%	5,6%
Beschäftigte je VZÄ	1,00	1,01	1,02	1,02	---	---	---	---
Abwesende	39	28	32	43	1,5%	1,1%	1,3%	1,8%
Beschäftigte unter 35 Jahren	724	523	665	645	28,3%	21,0%	27,1%	26,3%
Beschäftigte über 55 Jahren	143	284	255	264	5,6%	11,4%	10,4%	10,8%
Durchschnittsalter	41,2	42,7	42,7	43,1	---	---	---	---
Beamte	2.526	2.448	2.400	2.360	98,8%	98,2%	97,8%	96,2%
Arbeitnehmer	30	45	53	50	1,2%	1,8%	2,2%	2,0%
einfacher Dienst					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittlerer Dienst	1.764	1.260	219	186	69,0%	50,5%	8,9%	7,6%
gehobener Dienst	757	1.197	2.195	2.186	29,6%	48,0%	89,5%	89,1%
höherer Dienst	34	34	39	38	1,3%	1,4%	1,6%	1,5%
nicht zugeordnet*	1	2	0	0	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Stellenindex	1,02	1,05	1,09	1,08	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					11,6%	13,4%	14,0%	13,9%
Auszubildende	199	237	181	232	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 3: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 04 in der Kernverwaltung: Feuerwehr

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 04 (2009)



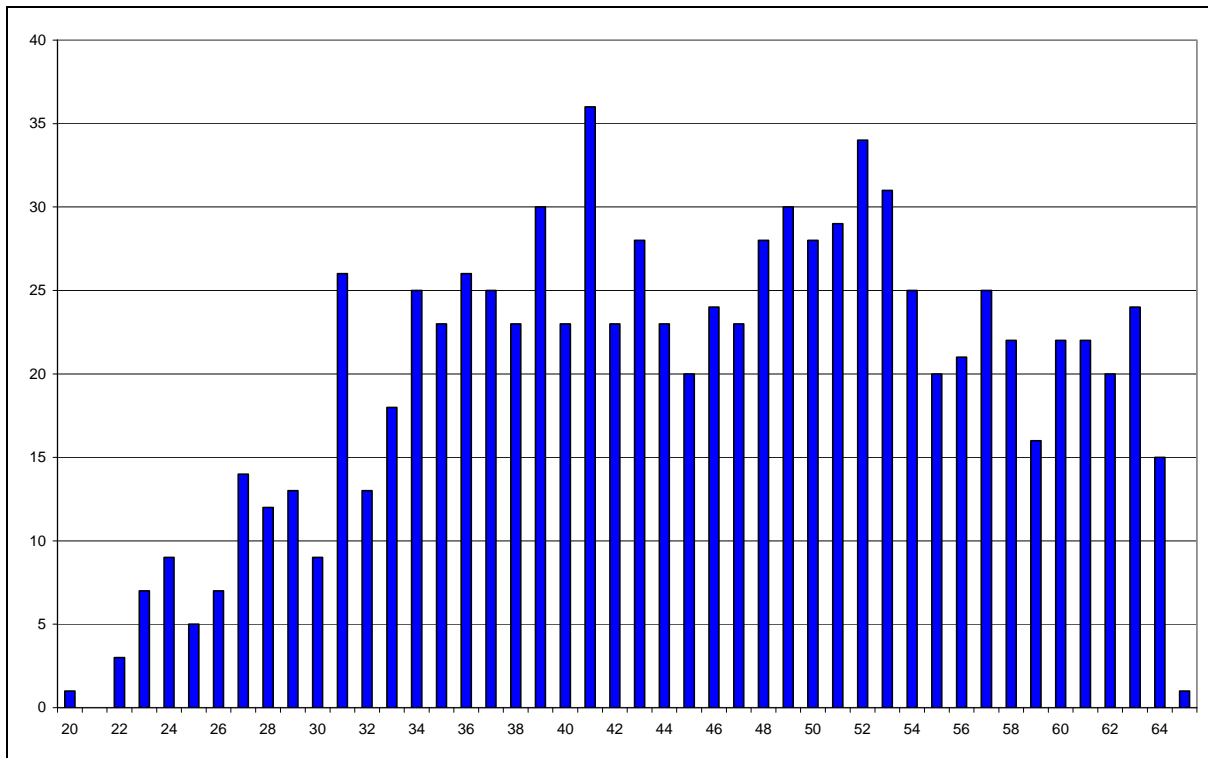
Personalkennzahlen der Personalgruppe 04 (1993 bis 2009)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2008	2009	1993	2000	2008	2009
Beschäftigte insgesamt	564	498	476	481				
weibliche Beschäftigte	1	1	12	15	0,2%	0,2%	2,5%	3,1%
Teilzeitbeschäftigte	0	18	0	2	0,0%	3,6%	0,0%	0,4%
Beschäftigte je VZÄ	1,00	1,01	1,00	1,00	---	---	---	---
Abwesende	4	1	4	2	0,7%	0,2%	0,8%	0,4%
Beschäftigte unter 35 Jahren	121	109	142	162	21,5%	21,9%	29,8%	34,0%
Beschäftigte über 55 Jahren	66	73	76	67	11,7%	14,7%	16,0%	14,1%
Durchschnittsalter	44,4	44,3	41,7	41,0	---	---	---	---
Beamte	564	498	476	481	100,0%	100,0%	100,0%	101,1%
Arbeitnehmer					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
einfacher Dienst					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittlerer Dienst	500	432	420	427	88,7%	86,7%	88,2%	89,7%
gehobener Dienst	59	61	50	47	10,5%	12,2%	10,5%	9,9%
höherer Dienst	5	5	6	6	0,9%	1,0%	1,3%	1,3%
nicht zugeordnet*	0	0	0	1	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Stellenindex	0,97	0,99	0,99	0,98	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					2,6%	2,7%	2,7%	2,8%
Auszubildende	44	26	38	28	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 4: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 05/06 in der Kernverwaltung: Justizpersonal/ordentliche Gerichte

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppen 05/06 (2009)



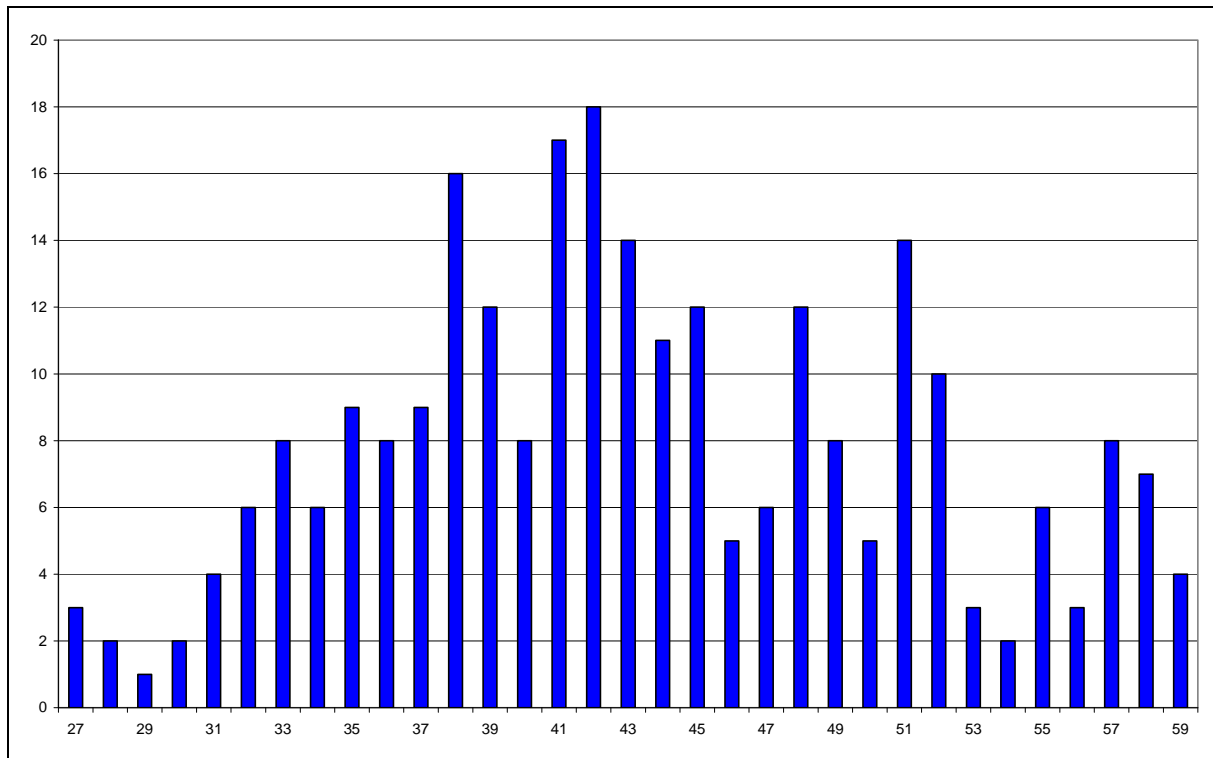
Personalkennzahlen der Personalgruppe 05/06 (1993 bis 2009)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2008	2009	1993	2000	2008	2009
Beschäftigte insgesamt	1.030	964	906	902				
weibliche Beschäftigte	526	535	563	567	51,1%	55,5%	62,1%	62,9%
Teilzeitbeschäftigte	167	245	281	300	16,2%	25,4%	31,0%	33,3%
Beschäftigte je VZÄ	1,07	1,12	1,18	1,15	---	---	---	---
Abwesende	72	64	46	56	7,0%	6,6%	5,1%	6,2%
Beschäftigte unter 35 Jahren	265	205	171	162	25,7%	21,3%	18,9%	17,9%
Beschäftigte über 55 Jahren	122	196	184	188	11,8%	20,3%	20,3%	20,8%
Durchschnittsalter	42,5	44,7	45,1	45,4	---	---	---	---
Beamte	665	629	612	603	64,6%	65,2%	67,5%	66,6%
Arbeitnehmer	365	335	294	299	35,4%	34,8%	32,5%	33,0%
einfacher Dienst	67	47	39	38	6,5%	4,9%	4,3%	4,2%
mittlerer Dienst	570	559	471	473	55,3%	58,0%	52,0%	52,2%
gehobener Dienst	158	151	160	162	15,3%	15,7%	17,7%	17,9%
höherer Dienst	235	207	235	229	22,8%	21,5%	25,9%	25,3%
nicht zugeordnet*	0	0	1	0	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
Stellenindex	1,15	1,15	1,23	1,18	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					4,7%	5,2%	5,2%	5,2%
Auszubildende	273	182	125	202	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 5: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 07 in der Kernverwaltung: Strafvollzugspersonal

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 07 (2009)



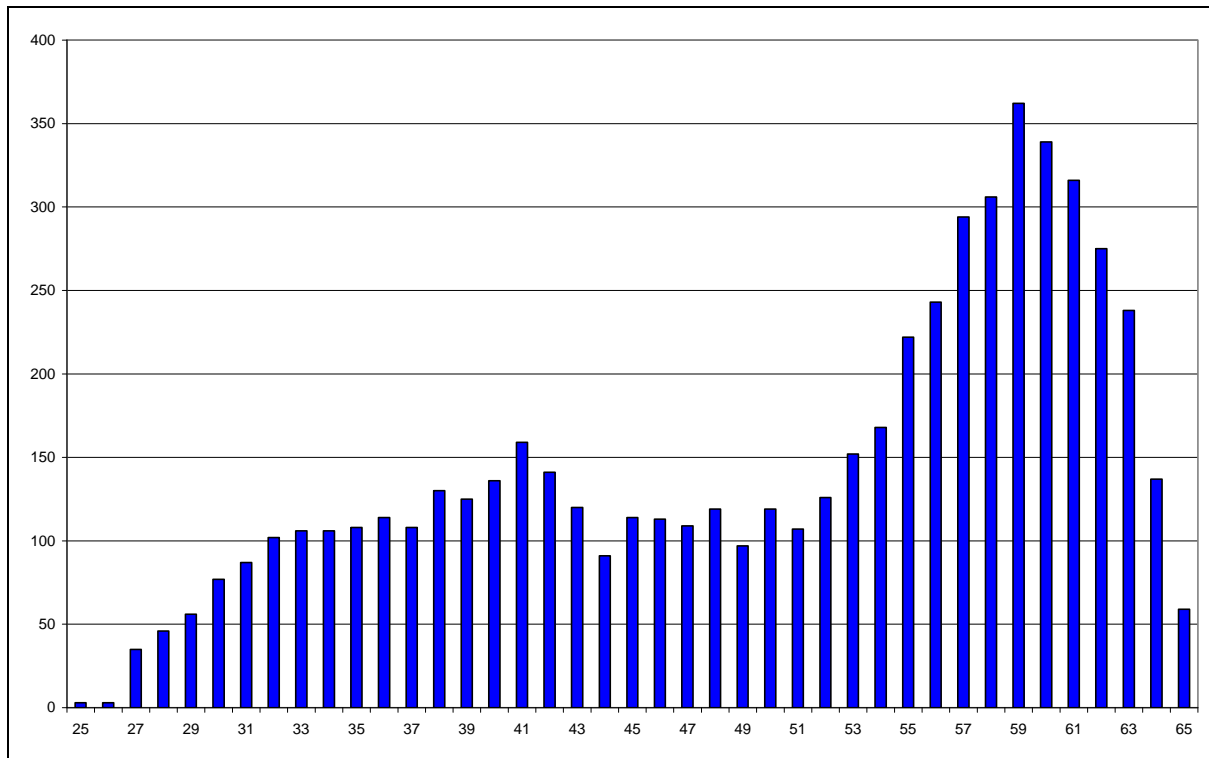
Personalkennzahlen der Personalgruppe 07 (1993 bis 2009)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2008	2009	1993	2000	2008	2009
Beschäftigte insgesamt	355	321	277	259				
weibliche Beschäftigte	28	58	57	51	7,9%	18,1%	20,6%	19,7%
Teilzeitbeschäftigte	1	20	17	15	0,3%	6,2%	6,1%	5,8%
Beschäftigte je VZÄ	1,00	1,02	1,04	1,02	---	---	---	---
Abwesende	3	6	2	2	0,8%	1,9%	0,7%	0,7%
Beschäftigte unter 35 Jahren	60	95	41	32	16,9%	29,6%	14,8%	11,6%
Beschäftigte über 55 Jahren	35	47	32	22	9,9%	14,6%	11,6%	7,9%
Durchschnittsalter	45,9	42,5	43,2	43,4	---	---	---	---
Beamte	353	298	243	227	99,4%	92,8%	87,7%	81,9%
Arbeitnehmer	2	23	34	32	0,6%	7,2%	12,3%	11,6%
einfacher Dienst	0	12	1	1	0,0%	3,7%	0,4%	0,4%
mittlerer Dienst	329	277	251	236	92,7%	86,3%	90,6%	85,2%
gehobener Dienst	25	28	22	18	7,0%	8,7%	7,9%	6,5%
höherer Dienst	1	0	0	0	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
nicht zugeordnet*	0	4	3	4	1,1%	1,2%	1,1%	1,4%
Stellenindex	0,95	0,95	0,97	0,95	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,6%	1,7%	1,6%	1,5%
Auszubildende	31	39	19	38	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 6: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 10 in der Kernverwaltung: Lehrpersonal

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 10 (2009)



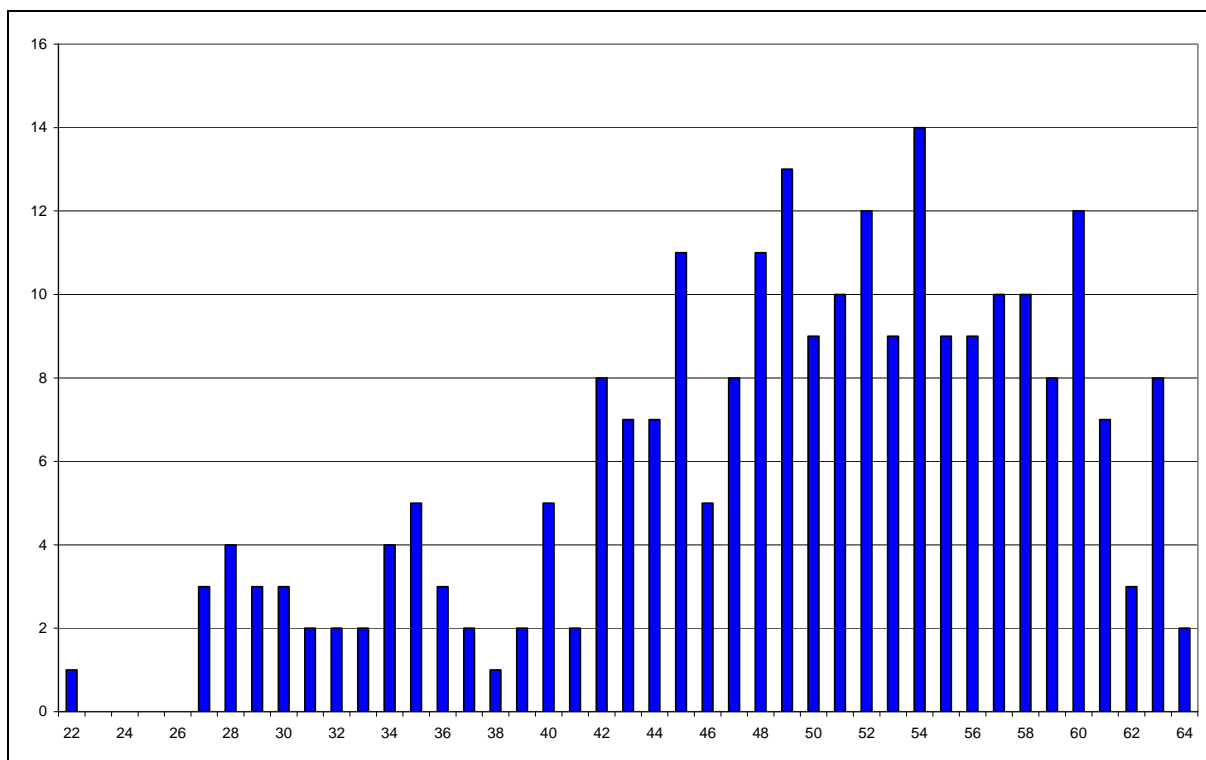
Personalkennzahlen der Personalgruppe 10 (1993 bis 2009)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2008	2009	1993	2000	2008	2009
Beschäftigte insgesamt	6.605	5.749	5.877	5.868				
weibliche Beschäftigte	3.592	3.209	3.631	3.684	54,4%	55,8%	61,8%	62,8%
Teilzeitbeschäftigte	2.162	2.440	2.844	2.826	32,7%	42,4%	48,4%	48,2%
Beschäftigte je VZÄ	1,13	1,16	1,19	1,18	---	---	---	---
Abwesende	379	241	264	271	5,7%	4,2%	4,5%	4,6%
Beschäftigte unter 35 Jahren	195	119	575	621	3,0%	2,1%	9,8%	10,6%
Beschäftigte über 55 Jahren	614	1.701	2.597	2.569	9,3%	29,6%	44,2%	43,7%
Durchschnittsalter	46,9	51,5	50,6	50,3	---	---	---	---
Beamte	4.617	3.854	4.785	4.787	69,9%	67,0%	81,4%	81,5%
Arbeitnehmer	1.988	1.895	1.092	1.081	30,1%	33,0%	18,6%	18,4%
einfacher Dienst					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittlerer Dienst	38	21	17	13	0,6%	0,4%	0,3%	0,2%
gehobener Dienst	3.733	3.155	2.738	2.711	56,5%	54,9%	46,6%	46,1%
höherer Dienst	2.829	2.573	3.121	3.144	42,8%	44,8%	53,1%	53,5%
nicht zugeordnet*	5	0	1	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Stellenindex	1,40	1,41	1,42	1,41	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					29,9%	30,9%	33,6%	33,8%
Auszubildende	361	372	466	424	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 7: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 14 in der Kernverwaltung: Erziehungspersonal für Kinder und Jugendliche

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 14 (2009)



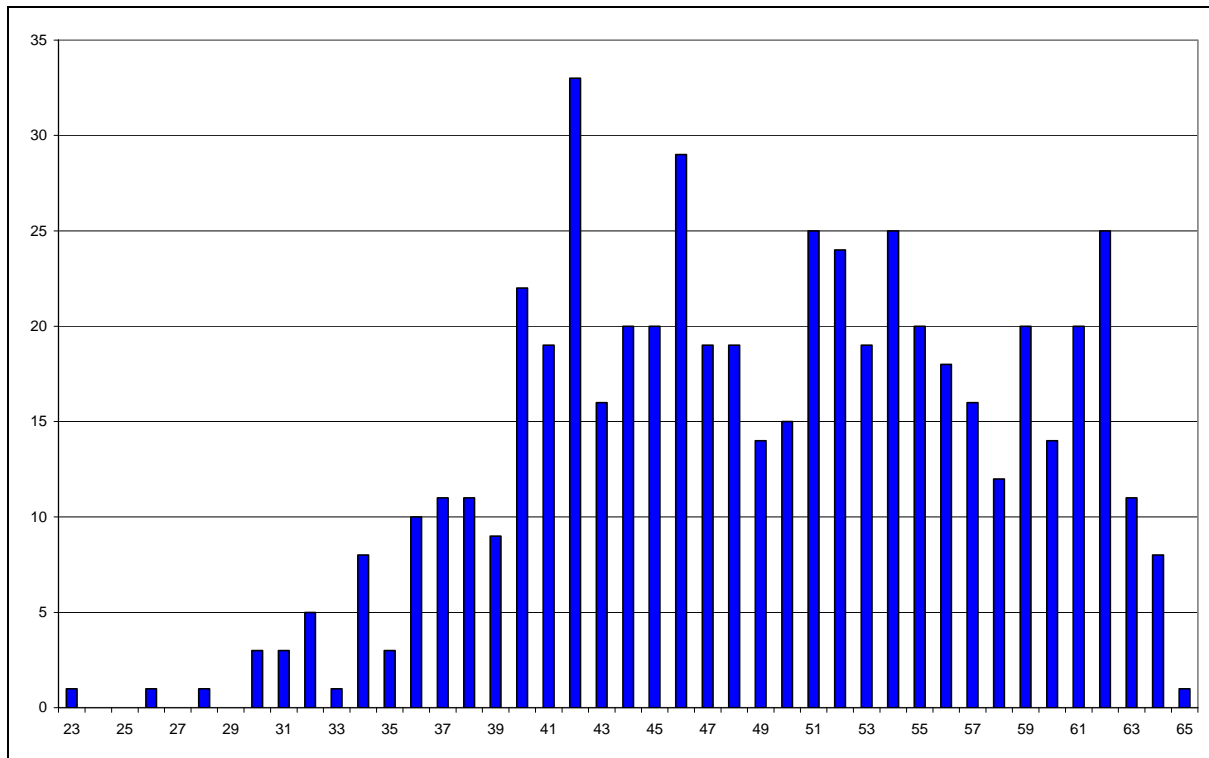
Personalkennzahlen der Personalgruppe 14 (1993 bis 2009)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2008	2009	1993	2000	2008	2009
Beschäftigte insgesamt	227	278	260	246				
weibliche Beschäftigte	158	207	202	195	69,6%	74,5%	77,7%	79,3%
Teilzeitbeschäftigte	87	174	204	199	38,3%	62,6%	78,5%	80,9%
Beschäftigte je VZÄ	1,17	1,49	1,57	1,53	---	---	---	---
Abwesende	24	21	15	12	10,6%	7,6%	5,8%	4,6%
Beschäftigte unter 35 Jahren	40	32	28	24	17,6%	11,5%	10,8%	9,2%
Beschäftigte über 55 Jahren	8	37	69	69	3,5%	13,3%	26,5%	26,5%
Durchschnittsalter	41,7	44,8	48,7	49,1	---	---	---	---
Beamte	30	28	11	9	13,2%	10,1%	4,2%	3,5%
Arbeitnehmer	197	250	249	237	86,8%	89,9%	95,8%	91,2%
einfacher Dienst	2	1	0	0	0,9%	0,4%	0,0%	0,0%
mittlerer Dienst	65	131	167	165	28,6%	47,1%	64,2%	63,5%
gehobener Dienst	100	89	52	43	44,1%	32,0%	20,0%	16,5%
höherer Dienst	60	57	41	37	26,4%	20,5%	15,8%	14,2%
nicht zugeordnet*	0	0	0	1	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
Stellenindex	1,18	1,16	1,07	1,05	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,0%	1,5%	1,5%	1,4%
Auszubildende	117	66	12	87	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 8: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppen 21/22 in der Kernverwaltung: Technisches Personal

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppen 21/22



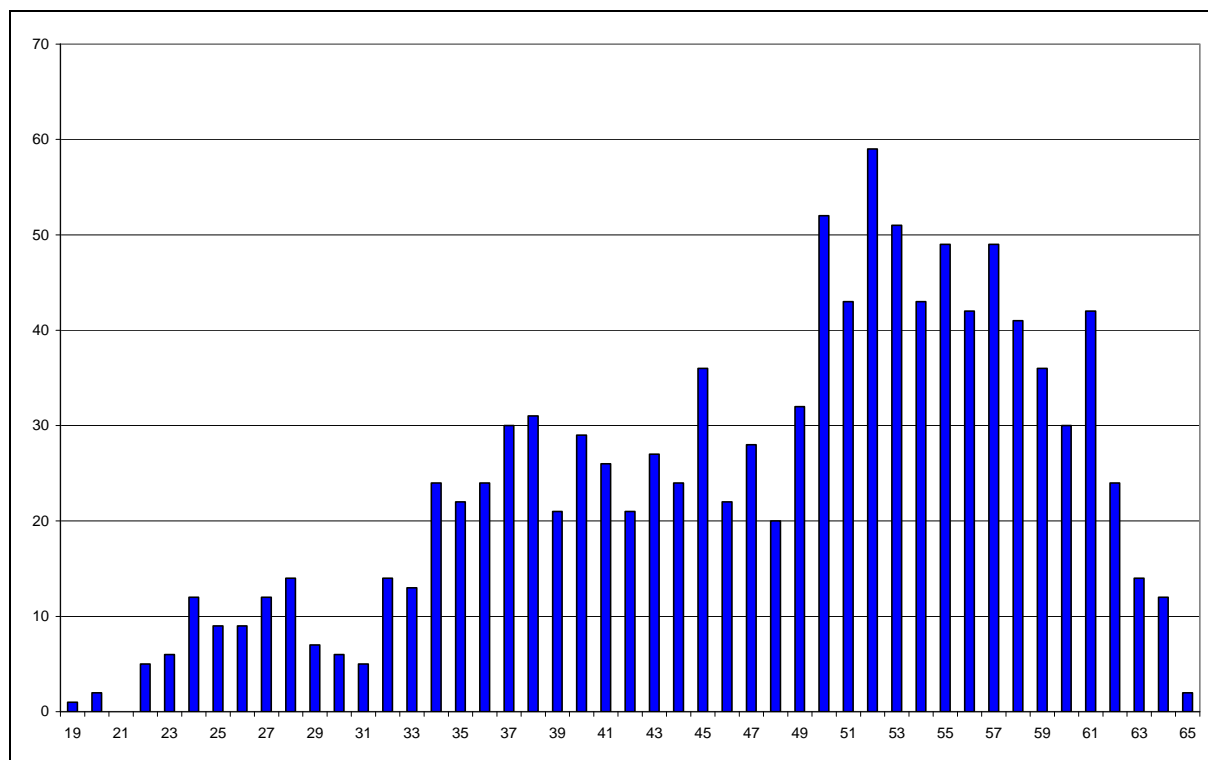
Personalkennzahlen der Personalgruppe 21/22 (1993 bis 2009)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2008	2009	1993	2000	2008	2009
Beschäftigte insgesamt	700	589	559	551				
weibliche Beschäftigte	138	147	169	176	19,7%	25,0%	30,2%	31,9%
Teilzeitbeschäftigte	50	87	131	142	7,1%	14,8%	23,4%	25,8%
Beschäftigte je VZÄ	1,03	1,06	1,10	1,09	---	---	---	---
Abwesende	29	29	19	23	4,1%	4,9%	3,4%	4,1%
Beschäftigte unter 35 Jahren	81	70	21	23	11,6%	11,9%	3,8%	4,1%
Beschäftigte über 55 Jahren	153	154	150	145	21,9%	26,1%	26,8%	25,9%
Durchschnittsalter	47,1	47,3	49,2	49,2	---	---	---	---
Beamte	205	134	81	79	29,3%	22,8%	14,5%	14,1%
Arbeitnehmer	495	455	478	472	70,7%	77,2%	85,5%	84,4%
einfacher Dienst					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
mittlerer Dienst	261	185	160	154	37,3%	31,4%	28,6%	27,5%
gehobener Dienst	296	273	232	234	42,3%	46,3%	41,5%	41,9%
höherer Dienst	143	130	167	163	20,4%	22,1%	29,9%	29,2%
nicht zugeordnet*	0	1	0	0	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%
Stellenindex	1,22	1,25	1,28	1,25	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					3,2%	3,2%	3,2%	3,2%
Auszubildende	28	31	0	12	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 9: Ausgewählte Kennzahlen der Personalgruppe 25 in der Kernverwaltung: Steuerpersonal

Altersstruktur der Beschäftigten der Personalgruppe 25 (2009)



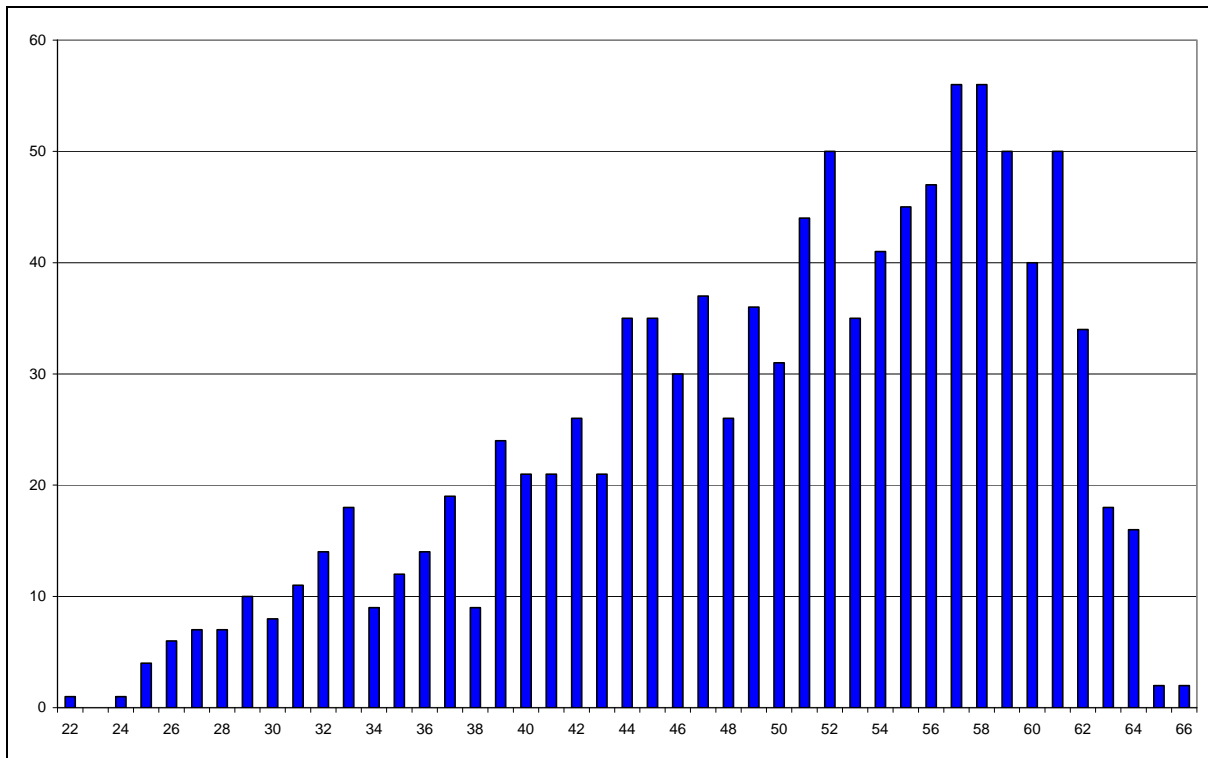
Personalkennzahlen der Personalgruppe 25 (1993 bis 2009)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2008	2009	1993	2000	2008	2009
Beschäftigte insgesamt	1.282	1.215	1.127	1.121				
weibliche Beschäftigte	628	620	605	603	49,0%	51,0%	53,7%	53,8%
Teilzeitbeschäftigte	230	323	380	375	17,9%	26,6%	33,7%	33,5%
Beschäftigte je VZÄ	1,09	1,11	1,14	1,13	---	---	---	---
Abwesende	122	80	40	35	9,5%	6,6%	3,5%	3,1%
Beschäftigte unter 35 Jahren	325	256	135	139	25,4%	21,1%	12,0%	12,3%
Beschäftigte über 55 Jahren	122	144	279	292	9,5%	11,9%	24,8%	25,9%
Durchschnittsalter	41,0	43,3	47,6	47,6	---	---	---	---
Beamte	1.110	1.117	1.042	1.031	86,6%	91,9%	92,5%	91,5%
Arbeitnehmer	172	98	85	90	13,4%	8,1%	7,5%	8,0%
einfacher Dienst	53	0	0	0	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%
mittlerer Dienst	541	510	433	428	42,2%	42,0%	38,4%	38,0%
gehobener Dienst	650	670	648	648	50,7%	55,1%	57,5%	57,5%
höherer Dienst	38	35	46	45	3,0%	2,9%	4,1%	4,0%
nicht zugeordnet*					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Stellenindex	1,10	1,11	1,14	1,13	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					5,8%	6,5%	6,4%	6,5%
Auszubildende	119	21	35	13	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 10: Ausgewählte Kennzahlen der sonstigen Personalgruppen in der Kernverwaltung

Altersstruktur der Beschäftigten der sonstigen Personalgruppen (2009)



Personalkennzahlen der sonstigen Personalgruppen (1993 bis 2009)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	1993	2000	2008	2009	1993	2000	2008	2009
Beschäftigte insgesamt	1.572	1.231	1.083	1.079				
weibliche Beschäftigte	569	485	522	532	36,2%	39,4%	48,2%	49,3%
Teilzeitbeschäftigte	274	306	330	352	17,4%	24,9%	30,5%	32,6%
Beschäftigte je VZÄ	1,08	1,11	0,97	1,13	---	---	---	---
Abwesende	93	66	49	58	5,9%	5,4%	4,5%	5,4%
Beschäftigte unter 35 Jahren	199	83	83	96	12,7%	6,7%	7,7%	8,9%
Beschäftigte über 55 Jahren	256	282	376	371	16,3%	22,9%	34,7%	34,3%
Durchschnittsalter	45,6	48,1	50,1	49,8	---	---	---	---
Beamte	434	366	293	277	27,6%	29,7%	27,1%	25,6%
Arbeitnehmer	1.138	865	790	802	72,4%	70,3%	72,9%	74,1%
einfacher Dienst	121	60	42	42	7,7%	4,9%	3,9%	3,9%
mittlerer Dienst	698	489	328	314	44,4%	39,7%	30,3%	29,0%
gehobener Dienst	532	468	520	534	33,8%	38,0%	48,0%	49,3%
höherer Dienst	221	213	186	185	14,1%	17,3%	17,2%	17,1%
nicht zugeordnet*	0	1	7	4	0,6%	0,1%	0,6%	0,4%
Stellenindex	1,07	1,12	0,97	1,12	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					7,1%	6,6%	6,2%	6,2%
Auszubildende	188	244	214	81	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 11: Bezüge der Beschäftigten (1987 bis 2009)

Jahr	Bezüge der Beschäftigten 1)	Versorgungsbezüge	Beihilfen, Unterstützungen	Sonstige 2)	Insgesamt	nachrichtlich: Bereinigte Personalausgaben 3)	
						Bezüge	Versorgung
Mio. Euro							
1987	558,0	129,6	24,0	41,0	752,6	558,0	129,6
1988	564,2	135,6	24,4	38,1	762,4	551,4	132,9
1989	572,9	141,2	26,5	25,3	765,9	548,7	136,0
1990	607,4	150,1	24,4	27,4	809,4	569,1	142,2
1991	655,2	161,7	25,4	30,2	872,5	580,3	145,8
1992	699,5	174,7	26,2	27,3	927,7	582,8	149,3
1993	719,0	183,7	28,8	18,8	950,3	578,1	152,2
1994	726,8	187,1	30,0	16,6	960,5	574,5	153,6
1995	744,9	198,0	33,9	19,9	996,7	566,6	156,4
1996	743,4	204,8	33,1	14,8	996,2	556,8	160,6
1997	740,9	213,4	35,1	14,5	1.003,8	544,8	164,8
1998	734,7	221,8	35,6	16,3	1.008,5	531,5	169,2
1999	737,2	231,7	36,9	17,4	1.023,3	517,7	173,3
2000	723,3	240,8	35,8	18,5	1.018,5	500,9	178,9
2001	721,2	255,3	38,7	19,4	1.034,6	490,5	186,2
2002	724,7	266,9	39,1	18,3	1.049,1	479,9	191,1
2003	737,0	278,4	40,8	19,9	1.076,1	475,5	197,3
2004	720,7	278,3	41,9	14,9	1.055,8	471,3	199,7
2005	728,6	287,6	45,0	16,8	1.078,0	462,2	206,6
2006	704,6	285,3	45,5	17,0	1.052,4	457,8	212,5
2007	696,6	294,1	45,9	17,3	1.053,8	448,6	219,0
2008	702,7	304,1	47,9	16,1	1.070,9	446,7	225,4
2009	722,0	326,6	50,2	17,3	1.116,1	438,3	229,5
Veränderung gegenüber Vorjahr in %							
1988	1,1	4,6	1,9	-6,9	1,3	-1,2	2,6
1989	1,6	4,1	8,2	-33,7	0,5	-0,5	2,3
1990	6,0	6,3	-7,7	8,2	5,7	3,7	4,5
1991	7,9	7,7	3,9	10,5	7,8	2,0	2,5
1992	6,8	8,1	3,4	-9,8	6,3	0,4	2,4
1993	2,8	5,2	9,8	-31,2	2,4	-0,8	2,0
1994	1,1	1,8	4,0	-11,7	1,1	-0,6	0,9
1995	2,5	5,8	13,2	20,1	3,8	-1,4	1,8
1996	-0,2	3,5	-2,5	-25,5	0,0	-1,7	2,7
1997	-0,3	4,2	6,0	-2,4	0,8	-2,2	2,6
1998	-0,8	3,9	1,5	12,7	0,5	-2,4	2,6
1999	0,3	4,5	3,8	6,6	1,5	-2,6	2,5
2000	-1,9	3,9	-3,1	6,4	-0,5	-3,2	3,2
2001	-0,3	6,0	8,0	5,0	1,6	-2,1	4,1
2002	0,5	4,5	1,2	-5,6	1,4	-2,1	2,6
2003	1,7	4,3	4,3	8,3	2,6	-0,9	3,3
2004	-2,2	0,0	2,7	-25,1	-1,9	-0,9	1,2
2005	1,1	3,4	7,4	12,8	2,1	-1,9	3,5
2006	-3,3	-0,8	1,1	1,1	-2,4	-1,0	2,8
2007	-1,1	3,1	0,8	2,1	0,1	-2,0	3,1
2008	0,9	3,4	4,5	-6,9	1,6	-0,4	2,9
2009	2,8	7,4	4,7	7,1	4,2	-1,9	1,8
1) Ohne ABM							
2) Einschließlich ABM							
3) Basis 1987 bereinigt um kostenrelevante Faktoren (Tarif, Sozialversicherung, Sonderzahlungen) gem. eigenen Berechnungen							

Anlage 12: Beschäftigte nach Status- und Laufbahngruppen in den Bereichen (2009)

Laufbahngruppe	Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	Beamte	Arbeitnehmer	Beamte	Arbeitnehmer
einfacher Dienst	31	88		1.285
mittlerer Dienst	1.794	2.535	120	2.938
gehobener Dienst	6.511	1.835	283	1.356
höherer Dienst	3.351	1.205	614	2.062
nicht zugeordnet*	6	14		29
Insgesamt	11.693	5.677	1.017	7.670

* Festvertrag

Anlage 13: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2009)

Laufbahngruppe	Beamte		Arbeitnehmer	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
einfacher Dienst	29	2	31	57
mittlerer Dienst	1.106	688	603	1.932
gehobener Dienst	3.342	3.169	761	1.074
höherer Dienst	1.761	1.590	579	626
nicht zugeordnet*	4	2	6	8
Insgesamt	6.242	5.451	1.980	3.697

*Festvertrag

Anlage 14: Beschäftigte in den Laufbahn- und Statusgruppen nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2009)

Laufbahngruppe	Beamte		Arbeitnehmer	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
einfacher Dienst			180	1.105
mittlerer Dienst	32	88	919	2.019
gehobener Dienst	109	174	632	724
höherer Dienst	451	163	1.207	855
nicht zugeordnet*			18	11
Insgesamt	592	425	2.956	4.714

*Festvertrag

Anlage 15: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen (2009)

Personalgruppe		Gesamt		Kernverwaltung		ausgegliederte Bereiche	
		Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	6.309	24,2%	4.427	25,5%	1.882	21,7%
03	Polizei	2.410	9,2%	2.410	13,9%	0	0,0%
04	Feuerwehr	481	1,8%	481	2,8%	0	0,0%
05/06	Justizpersonal/ord. Ger.	902	3,5%	902	5,2%	0	0,0%
07	Strafvollzugspersonal	259	1,0%	259	1,5%	0	0,0%
10	Lehrpersonal	6.777	26,0%	5.868	33,8%	909	10,5%
14	Erziehungs- u. Betreuungspersonal f. Jugendl.	1.582	6,1%	246	1,4%	1.336	15,4%
21/22	Technisches Personal	1.332	5,1%	551	3,2%	781	9,0%
25	Steuerpersonal	1.122	4,3%	1.121	6,5%	1	0,0%
30	Raumpflegepersonal	741	2,8%	26	0,1%	715	8,2%
	Sonstige Personalgruppen	4.142	15,9%	1.079	6,2%	3.063	35,3%
Insgesamt		26.057	100,0%	17.370	100,0%	8.687	100,0%

Anlage 16: Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen (1993 und 2009)

Personalgruppe		1993	2009	Differenz	Veränderung in %
Entwicklung Beschäftigtenzahl					
01/02	Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	7.120	6.309	-811	-11,4%
03	Polizei	2.556	2.410	-146	-5,7%
04	Feuerwehr	564	481	-83	-14,7%
05/06	Justizpersonal/ord. Ger.	1.031	902	-129	-12,5%
07	Strafvollzugspersonal	356	259	-97	-27,2%
10	Lehrpersonal	8.284	6.777	-1.507	-18,2%
14	Erziehungs- u. Betreuungspersonal f. Jugendl.	1.284	1.582	298	23,2%
21/22	Technisches Personal	1.651	1.332	-319	-19,3%
25	Steuerpersonal	1.287	1.122	-165	-12,8%
30	Raumpflegepersonal	2.386	741	-1.645	-68,9%
	Sonstige Personalgruppen	3.632	4.142	510	14,0%
Insgesamt		30.151	26.057	-4.094	-13,6%

Anlage 17: Beschäftigte in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (2009)

Personalgruppe	Gesamt	männlich	weiblich	Männeranteil	Frauenanteil	Anteil der Männer an	Anteil der Frauen an
01/02 Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	6.309	2.182	4.127	34,6%	65,4%	18,5%	28,9%
03 Polizei	2.410	1.936	474	80,3%	19,7%	16,4%	3,3%
04 Feuerwehr	481	466	15	96,9%	3,1%	4,0%	0,1%
05/06 Justizpersonal/ord. Ger.	902	335	567	37,1%	62,9%	2,8%	4,0%
07 Strafvollzugspersonal	259	208	51	80,3%	19,7%	1,8%	0,4%
10 Lehrpersonal	6.777	2.802	3.975	41,3%	58,7%	23,8%	27,8%
14 Erziehungs- u. Betreuungspersonal f.	1.582	221	1.361	14,0%	86,0%	1,9%	9,5%
21/22 Technisches Personal	1.332	903	429	67,8%	32,2%	7,7%	3,0%
25 Steuerpersonal	1.122	518	604	46,2%	53,8%	4,4%	4,2%
30 Raumpflegepersonal	741	1	740	0,1%	99,9%	0,0%	5,2%
Sonstige Personalgruppen	4.142	2.198	1.944	53,1%	46,9%	18,7%	13,6%
Insgesamt	26.057	11.770	14.287	45,2%	54,8%	100,0%	100,0%

Anlage 18: Durchschnittsalter der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht (1993 und 2009)

Personalgruppe	1993			2009			Veränderung gg. 1993
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	
01/02 Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	43,75	45,63	42,56	47,28	48,52	46,62	3,52
03 Polizei	41,20	41,61	31,67	43,11	45,37	33,89	1,91
04 Feuerwehr	44,42	44,45	26,00	41,05	41,37	31,13	-3,37
05/06 Justizpersonal /ord. Ger.	42,53	46,81	38,44	45,44	47,95	43,95	2,91
07 Strafvollzugspersonal	45,97	46,98	34,18	43,43	43,75	42,12	-2,54
10 Lehrpersonal	46,09	47,04	45,08	50,29	52,03	49,05	4,20
14 Erziehungs- und Betreuungspersonal	38,90	41,52	38,50	46,49	47,86	46,27	7,60
21/22 Technisches Personal	46,41	48,41	39,46	48,13	49,40	45,45	1,71
25 Steuerpersonal	41,00	43,17	38,72	47,64	49,03	46,46	6,65
30 Raumpflegerinnen	47,31	28,67	47,33	53,62	25,00	53,66	6,31
Sonstige Personalgruppen	45,14	46,55	42,96	43,77	44,10	43,40	-1,37

Anlage 19: Abwesende nach Abwesenheitsstatus (2009)

Abwesenheitsstatus	Gesamt	Anteil an Gesamt	männlich	weiblich	Männeranteil	Frauenanteil	Männeranteil an den Abwesenden	Frauenanteil an den Abwesenden
Mutterschutz	17	1,4 %	0	17		100,0 %	0,0 %	1,4 %
Elternzeit	362	29,4 %	21	341	5,8 %	94,2 %	1,7 %	27,7 %
Beurlaubung	499	40,5 %	123	376	24,6 %	75,4 %	10,0 %	30,5 %
langfristige Erkrankung	245	19,9 %	56	189	22,9 %	77,1 %	4,5 %	15,3 %
sonstige Abwesende	110	8,9 %	24	86	21,8 %	78,2 %	1,9 %	7,0 %
Insgesamt	1.233	100,0 %	224	1.009	18,2 %	81,8 %	18,2 %	81,8 %

Anlage 20: Auszubildende in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993 bis 2009)

Bereich	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Kernverwaltung	1.668	1.614	1.584	1.427	1.412	1.420	1.406	1.419	1.551	1.680	1.722	1.645	1.465	1.310	1.165	1.145	1.374
ausgegliederte Bereiche	2	1	3	0	1	0	0	3	6	0	4	6	6	3	1	4	1
gesamt Auszubildende	1.670	1.615	1.587	1.427	1.413	1.420	1.406	1.422	1.557	1.680	1.726	1.651	1.471	1.313	1.166	1.149	1.375

Anlage 21: Auszubildende nach Statusgruppen und Geschlecht (2009)

Statusgruppe	Gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil
Beamte	726	304	422	58,13%
Arbeitnehmer	649	257	392	60,40%
Insgesamt	1.375	561	814	59,20%

Anlage 22: Anzahl der Zulassungen bei Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen - und vom LIS nach Themenbereichen (2009)

Themenbereich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Modernisierung der bremischen Verwaltung	2.885	1.140	1.745
Fortbildungen für Führungs(nachwuchs)kräfte	875	450	425
Recht für die öffentliche Verwaltung	444	123	321
Weitere fachübergreifende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	752	236	516
Aufstiegsfortbildung	122	64	58
Weitere Fördermaßnahmen	54	16	38
Informationstechnologien (IT)	1.985	778	1.207
Landesinstitut für Schule (LIS)	1.405	772	633
Gesamt	8.522	3.579	4.943

Anlage 23: Belegungen von Veranstaltungen der Senatorin für Finanzen in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen (2009)

	Anzahl Beschäftigte			Anzahl Teilnehmer			Belegungsquote
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	
Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	701	1.259	1.960	652	1.074	1.726	88%
Senatorin für Bildung und Wissenschaft	2.327	4.280	6.607	952	1.126	2.078	31%
Die Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund	9	21	30	12	17	29	97%
Bremische Bürgerschaft	23	57	80	22	38	60	75%
Die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit	4	11	15	2	12	14	93%
Senatorin für Finanzen	855	1.006	1.861	447	433	880	47%
ZGF	0	17	17	0	11	11	65%
Senator für Inneres und Sport	2.807	1.041	3.848	368	460	828	22%
Senator für Justiz und Verfassung	682	815	1.497	306	500	806	54%
Senator für Kultur	70	65	135	21	53	74	55%
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	22	21	43	13	21	34	79%
Senatskanzlei	39	46	85	45	43	88	104%
Senator für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa	503	407	910	253	286	539	59%
Senator für Wirtschaft und Häfen	180	102	282	89	94	183	65%
Summe Kernverwaltung	8.222	9.148	17.370	3.182	4.168	7.350	
Belegungsquote Kernverwaltung	39%	46%	42%				
Ausgliederungen	3.548	5.139	8.687	317	662	979	
Belegungsquote Ausgliederungen	9%	13%	11%				

Anlage 24: Beschäftigte nach Altersgruppen (1993 bis 2009)

Alter	Kernverwaltung				ausgegliederte Bereiche			
	1993	Quote	2009	Quote	1993	Quote	2009	Quote
bis 20	35	0,2%	14	0,1%	7	0,1%	12	0,1%
21 - 25 Jahre	576	2,6%	249	1,4%	249	3,1%	214	2,5%
26 - 30 Jahre	1.275	5,8%	1.051	6,1%	886	11,0%	799	9,2%
31 - 35 Jahre	2.018	9,1%	1.415	8,1%	977	12,1%	729	8,4%
36 - 40 Jahre	2.829	12,8%	1.836	10,6%	1.110	13,7%	919	10,6%
41 - 45 Jahre	4.179	18,9%	2.364	13,6%	1.315	16,3%	1.401	16,1%
46 - 50 Jahre	4.217	19,1%	2.441	14,1%	1.017	12,6%	1.392	16,0%
51 - 55 Jahre	4.273	19,4%	2.777	16,0%	1.377	17,1%	1.296	14,9%
56 - 60 Jahre	2.371	10,7%	3.366	19,4%	935	11,6%	1.318	15,2%
über 60 Jahre	304	1,4%	1.857	10,7%	201	2,5%	607	7,0%
Insgesamt	22.077	100,0%	17.370	100,0%	8.074	100,0%	8.687	100,0%

**Anlage 25: Altersstruktur der Beschäftigten nach Bereichen
(1993 bis 2009)**

Alter	Kernverwaltung		ausgegliederte Bereiche	
	1993	2009	1993	2009
bis 19	4	4	1	4
20	31	10	6	8
21	43	8	16	23
22	85	25	36	26
23	122	46	43	37
24	140	79	64	53
25	186	91	90	75
26	196	143	127	116
27	248	190	188	153
28	223	233	172	204
29	277	236	195	169
30	331	249	204	157
31	308	264	190	150
32	418	268	192	146
33	372	283	192	130
34	435	313	211	154
35	485	287	192	149
36	512	329	192	139
37	534	328	221	130
38	533	372	222	199
39	607	368	252	204
40	643	439	223	247
41	742	514	258	260
42	783	483	241	288
43	861	471	284	303
44	882	413	277	259
45	911	483	255	291
46	793	482	210	294
47	836	452	193	286
48	706	514	156	240
49	908	486	215	286
50	974	507	243	286
51	855	531	258	258
52	825	567	294	244
53	918	545	289	272
54	859	538	258	253
55	816	596	278	269
56	640	601	238	235
57	620	687	237	290
58	522	708	181	251
59	422	743	186	281
60	167	627	93	261
61	148	601	80	210
62	96	506	65	166
63	36	413	28	104
64	21	257	24	91
65 und älter	3	80	4	36
Insgesamt	22.077	17.370	8.074	8.687
Durchschnittsalter	44,8	47,8	43,4	45,7

Anlage 26: Entwicklung der Schwerbehindertenbeschäftigungsquote (2001 bis 2009)

	Arbeitsplätze	5 v.H.	6 v.H.	schwerbehinderte Beschäftigte	Anteil schwerbehinderte Frauen	Erfüllungsquote
Jahr 2001	32.720	1.635,99	1.963,19	1.971	-	6,02
Jahr 2002	32.020	1.601,00	1.921,20	1.911	-	5,97
Jahr 2003	32.326	1.616,30	1.939,56	1.966	-	6,08
Jahr 2004	25.229	1.261,45	1.513,74	1.576	-	6,25
Jahr 2005	25.092	1.254,60	1.505,52	1.602	-	6,38
Jahr 2006	24.821	1.241,05	1.489,26	1.557	-	6,27
Jahr 2007	24.655	1.232,75	1.479,30	1.517	-	6,15
Jahr 2008	24.631	1.231,55	1.477,86	1.523	834	6,18
Jahr 2009	24.811	1.240,57	1.488,69	1.619	932	6,52

Anlage 27: Entwicklung der Teilzeitquote von 1993 bis 2009 (ohne Altersteilzeit)

Bereiche	Beschäftigte Gesamt			
	1993	2000	2008	2009
Kernverwaltung	22077	18611	17508	17370
Ausgliederungen	8074	8088	8519	8687
Summe	30151	26.699	26.027	26.057
	davon Teilzeitbeschäftigte o. ATZ			
Kernverwaltung	5585	4571	4440	4445
Ausgliederungen	2.941	3.172	3.631	3.675
Summe	8.526	7.743	8.071	8.120
	Anteile an Gesamt			
Kernverwaltung	25,3 %	24,6 %	25,4 %	25,6 %
Ausgliederungen	36,4 %	39,2 %	42,6 %	42,3 %
Summe	28,3 %	29,0 %	31,0 %	31,2 %

Anlage 28: Umfang der Teilzeitbeschäftigung in der Kernverwaltung 2009 (ohne Altersteilzeit)

Umfang	Teilzeitbeschäftigte					
	Gesamt	Anteil	Kernverwaltung	Anteil	Ausgliederungen	Anteil
< 30 %	259	3,2%	112	2,5%	147	4,0%
30 % - < 50 %	468	5,8%	303	6,8%	165	4,5%
50 % - < 60 %	2.884	35,5%	1.198	27,0%	1.686	45,9%
60 % - < 70 %	1.076	13,3%	579	13,0%	497	13,5%
70 % - < 80 %	1.892	23,3%	1.265	28,5%	627	17,1%
80 % - < 90 %	1.193	14,7%	808	18,2%	385	10,5%
90 % - < 100%	348	4,3%	180	4,0%	168	4,6%
Insgesamt	8.120	100,0%	4.445	100,0%	3.675	100,0%

**Anlage 29: Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit nach Geschlecht und Bereichen
(2009)**

		2009		
		Beschäftigte	Kernverwaltung	Ausgliederungen
Beschäftigte insgesamt	gesamt	26.057	17.370	8.687
	männlich	11.770	8.222	3.548
	weiblich	14.287	9.148	5.139
	Frauenanteil	54,8 %	52,7 %	59,2 %
Teilzeitbeschäftigte	gesamt	10.066	5.874	4.192
	männlich	1.975	1.189	786
	weiblich	8.091	4.685	3.406
	Frauenanteil	80,4 %	79,8 %	81,3 %
Anteil Teilzeitbeschäftigte	gesamt	38,6 %	33,8 %	48,3 %
	männlich	16,8 %	14,5 %	22,2 %
	weiblich	56,6 %	51,2 %	66,3 %
Altersteilzeit	gesamt	1.946	1.429	517
	männlich	808	650	158
	weiblich	1.138	779	359
	Frauenanteil	58,5 %	54,5 %	69,4 %
Anteil Altersteilzeit an Teilzeitarbeit	gesamt	19,3 %	24,3 %	12,3 %
	männlich	40,9 %	54,7 %	20,1 %
	weiblich	14,1 %	16,6 %	10,5 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	gesamt	8.120	4.445	3.675
	männlich	1.167	539	628
	weiblich	6.953	3.906	3.047
Anteil Teilzeitbeschäftigte o. ATZ	gesamt	31,2 %	25,6 %	42,3 %
	männlich	9,9 %	6,6 %	17,7 %
	weiblich	48,7 %	42,7 %	59,3 %

Anlage 30: Teilzeitquote nach Geschlecht in den Laufbahngruppen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen (ohne Altersteilzeit) 2009

Laufbahn	Beschäftigte Gesamt					
	Kernverwaltung			Ausgegliederte Bereiche		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
nicht zugeordnet*	20	10	10	29	18	11
einfacher Dienst	119	60	59	1.285	180	1105
mittlerer Dienst	4.329	1709	2620	3.058	951	2107
gehobener Dienst	8.346	4103	4243	1.639	741	898
höherer Dienst	4.556	2340	2216	2.676	1658	1018
Summe	17.370	8.222	9.148	8.687	3.548	5.139
	Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit					
	Kernverwaltung			Ausgegliederte Bereiche		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
nicht zugeordnet*	2	2		5	1	4
einfacher Dienst	34	8	26	989	56	933
mittlerer Dienst	1.291	63	1228	1.284	97	1187
gehobener Dienst	1.901	198	1703	506	94	412
höherer Dienst	1.217	268	949	891	380	511
Summe	4.445	539	3.906	3.675	628	3.047
	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit					
	Kernverwaltung			Ausgegliederte Bereiche		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
nicht zugeordnet*	10,0%	20,0%	0,0%	17,2%	5,6%	36,4%
einfacher Dienst	28,6%	13,3%	44,1%	77,0%	31,1%	84,4%
mittlerer Dienst	29,8%	3,7%	46,9%	42,0%	10,2%	56,3%
gehobener Dienst	22,8%	4,8%	40,1%	30,9%	12,7%	45,9%
höherer Dienst	26,7%	11,5%	42,8%	33,3%	22,9%	50,2%
Summe	25,6%	6,6%	42,7%	42,3%	17,7%	59,3%

*Festvertrag

Anlage 31: Teilzeitquote (ohne Altersteilzeit) in den Altersgruppen nach Bereichen (2009)

Alter	Beschäftigte Gesamt	Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit	Teilzeitquote ohne Altersteilzeit
Kernverwaltung			
bis 35 Jahre	2.729	445	16,3 %
36 - 45 Jahre	4.200	1.493	35,5 %
46 - 55 Jahre	5.218	1.533	29,4 %
56 - 60 Jahre	3.366	829	24,6 %
über 60 Jahre	1.857	145	7,8 %
Insgesamt	17.370	4.445	25,6 %
Ausgliederungen			
bis 35 Jahre	1.754	901	51,4 %
36 - 45 Jahre	2.320	1.018	43,9 %
46 - 55 Jahre	2.688	1.150	42,8 %
56 - 60 Jahre	1.318	443	33,6 %
über 60 Jahre	607	163	26,9 %
Insgesamt	8.687	3.675	42,3 %

Anlage 32: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Altersteilzeit (1999 bis 2009)

Bereich	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Kernverwaltung	498	838	1.395	1.818	2.166	2.183	1.987	1.728	1.509	1.368	1.429
Ausgliederungen	79	115	201	249	332	360	363	341	324	372	517
Insgesamt	577	953	1.596	2.067	2.498	2.543	2.350	2.069	1.833	1.740	1.946

Anlage 33: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Modellen der Altersteilzeit (1999 bis 2009)

Altersteilzeit	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Blockmodell - aktiv	434	670	1.190	1.523	1.750	1.518	1.086	872	636	494	859
Blockmodell - abwesend	9	96	186	297	502	808	1.077	1.035	1.058	1.065	934
Teilzeitmodell	132	185	218	233	234	203	174	149	129	175	153

Anlage 34: Altersteilzeit nach Statusgruppen und Geschlecht (2009)

Status	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
Beamte	820	416	404	38	22	16
Arbeitnehmer	609	234	375	479	136	343
Insgesamt	1.429	650	779	517	158	359

Anlage 35: Altersteilzeit nach Laufbahngruppen und Geschlecht (2009)

Laufbahngruppe	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
einfacher Dienst	18	1	17	92	5	87
mittlerer Dienst	232	58	174	177	38	139
gehobener Dienst	691	276	415	191	76	115
höherer Dienst	485	315	170	55	37	18
nicht zugeordnet*	3		3	2	2	0
Insgesamt	1.429	650	779	517	158	359

Anlage 36: Fehlzeitenquoten nach Geschlecht und Krankheitsdauer (2009)

	Männer				Frauen				Gesamt			
	Anzahl Personen	Krankentage	Fehlzeitenquote	Anteil in %	Anzahl Personen	Krankentage	Fehlzeitenquote	Anteil in %	Anzahl Personen	Krankentage	Fehlzeitenquote	Anteil in %
Gesamt	6.009	102.409	4,67		10.417	223.669	5,88		16.426	326.078	5,44	
Dauer der Erkrankung												
bis 3 Tage	6.009	20.976	0,96	9,38%	10.417	35.688	0,94	10,9%	16.426	56.664	0,95	17,4%
4 bis 42 Tage	6.009	45.701	2,08	20,43%	10.417	94.502	2,49	29,0%	16.426	140.203	2,34	43,0%
über 42 Tage	6.009	33.408	1,52	14,94%	10.417	86.895	2,29	26,6%	16.426	120.303	2,01	36,9%
Kur, Reha	6.009	2.324	0,11	1,04%	10.417	6.584	0,17	2,0%	16.426	8.908	0,15	2,7%
davon Arbeitsunfall	6.009	1.431	0,07		10.417	1.741	0,05		16.426	3.172	0,05	1,0%

Anlage 37: Fehlzeitenquote nach Altersgruppe und Geschlecht (2009)

Altersgruppen	Männer				Frauen				Gesamt				Anteil AG an ges. Fehltagen
	Anzahl Personen	Krankentage	Fehlzeitenquote	KQ in Bezug zu gesamt männlich Beschäft.	Anzahl Personen	Krankentage	Fehlzeitenquote	KQ in Bezug zu gesamt weiblich Beschäft.	Anzahl Personen	Krankentage	Fehlzeitenquote	KQ in Bezug zu ges. Beschäftigte	
Gesamt	6.009	102.409	4,67		10.417	223.669	5,88		16.426	326.078	5,44		
unter 30 Jahre	561	5414	2,64	5,3%	1138	13700	3,30	6,1%	1.699	19.114	3,08	0,32	5,9%
30 bis 39 Jahre	898	10133	3,09	9,9%	1848	29178	4,33	13,0%	2.746	39.311	3,92	0,66	12,1%
40 bis 49 Jahre	1490	25430	4,68	24,8%	2925	62265	5,83	27,8%	4.415	87.695	5,44	1,46	26,9%
50 bis 59 Jahre	2197	45002	5,61	43,9%	3672	96325	7,19	43,1%	5.869	141.327	6,60	2,36	43,3%
über 60 Jahre	863	16430	5,22	16,0%	834	22201	7,29	9,9%	1.697	38.631	6,24	0,64	11,8%

Anlage 38: Fehlzeitenquote nach Entlohnungsstufen und Geschlecht (2009)

Entlohnungsstufe	Fehlzeitenquote		
	Männer	Frauen	Gesamt
01			
02	10,05	6,54	6,58
03	4,84	11,42	10,35
04	12,23	13,48	12,71
05	8,91	9,11	9,05
06	7,15	6,29	6,46
07	5,70	6,39	6,03
08	7,11	7,92	7,73
09	4,67	5,57	5,25
10	6,04	6,72	6,45
11	4,84	5,73	5,33
12	5,39	5,26	5,30
13	3,56	4,51	4,13
14	2,57	4,76	3,52
15	3,74	3,11	3,51
16	2,25	1,77	2,12
17	1,84	4,25	2,42
18	3,88	1,32	3,17
19			
20			
21			
22			
23			

Anlage 39: Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen und Geschlecht (2009)

Laufbahn	Männer			Frauen			Gesamt			Anteile der Krankheitstage an Gesamt
	Anzahl Personen	Krankentage	Fehlzeitenquote	Anzahl Personen	Krankentage	Fehlzeitenquote	Anzahl Personen	Krankentage	Fehlzeitenquote	
Sonstige	485	4.436	2,51	759	8.328	3,01	1.244	12.764	2,81	3,91%
einfacher Dienst	70	2.350	9,20	685	19189	7,67	755	21.539	7,82	6,61%
mittlerer Dienst	1222	31650	7,10	3096	85554	7,57	4.318	117.204	7,44	35,94%
gehobener Dienst	2172	39564	4,99	3839	76887	5,49	6.011	116.451	5,31	35,71%
höherer Dienst	2060	24409	3,25	2038	33711	4,53	4.098	58.120	3,89	17,82%
Gesamt	6.009	102.409	4,67	10.417	223.669	5,88	16.426	326.078	5,44	100,00%

Anlage 40: Fehlzeitenquote nach Personalgruppen und Geschlecht (2009)

Personalgruppe	Männer			Frauen			Gesamt		
	Anzahl	Krankentage	Fehlzeitenquote	Anzahl	Krankentage	Fehlzeitenquote	Anzahl	Krankentage	Fehlzeitenquote
Verwaltung	1.796	35.724	5,45	2.918	67.955	6,38	4.714	103.679	6,03
Gerichte	364	5.401	4,07	570	11.237	5,40	934	16.638	4,88
Strafvollzug	233	4.829	5,68	61	1.369	6,15	294	6.198	5,78
Lehrer	2.034	26.374	3,55	3.653	60.526	4,54	5.687	86.900	4,19
Erziehungs- und Betreuungspersonal	153	3.184	5,70	1.231	33.295	7,41	1.384	36.479	7,22
Technisches Personal	406	7.259	4,90	191	4.719	6,77	597	11.978	5,50
Steuerpersonal	495	8.826	4,89	567	12.146	5,87	1.062	20.972	5,41
Raumpflege	0	0	0,00	524	12.378	6,47	524	12.378	6,47
Sonstige Personalgruppen	500	10.340	5,67	676	18.606	7,54	1.176	28.946	6,74
Gesamt	5.981	101.937	4,67	10.391	222.231	5,86	16.372	324.168	5,42

Anlage 41: Krankentage im Dienststellenvergleich (2009)

Dienststelle	Anzahl Personen	Krankentage je Dienststelle	Fehlzeitenquote je Arbeitstag	Krankentage je Beschäftigten				
				gesamt	bis 3 Tage	4 bis 42 Tage	Langzeiterkrankungen	Kur, Reha
Stadtamt	463	15.047	12,90	32,50	4,59	14,37	12,71	0,82
KiTa Bremen, Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	1.501	47.173	12,47	31,43	3,44	14,28	12,63	1,08
Amt für Straßen und Verkehr	275	7.412	10,70	26,95	4,70	13,51	8,00	0,75
Amtsgericht Bremerhaven	98	2.548	10,32	26,00	2,37	8,08	13,93	1,62
Amt für soziale Dienste	847	21.560	10,10	25,45	4,84	9,92	10,15	0,55
Der Senator für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa	546	13.722	9,97	25,13	5,29	9,67	9,46	0,71
Zugeordnete Dienststellen SAFGJS	236	5.883	9,89	24,93	4,82	10,44	8,96	0,70
Finanzamt Bremen-Mitte	341	8.262	9,61	24,23	4,72	10,40	9,10	0,00
Versorgungsamt	109	2.617	9,53	24,01	6,31	9,61	6,27	1,82
GeoInformation	135	3.114	9,15	23,07	6,04	11,59	5,11	0,33
Justizvollzugsanstalt	379	8.445	8,84	22,28	3,37	11,02	6,83	1,07
Amtsgericht Bremen	343	7.629	8,83	22,24	3,22	9,81	7,64	1,57
Performa Nord	206	4.515	8,70	21,92	5,11	9,59	6,10	1,12
Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft	300	6.498	8,60	21,66	3,99	9,04	8,32	0,31
Förderzentren	662	14.201	8,51	21,45	2,80	7,81	10,04	0,79
Zugeordnete Dienststellen SIS	154	3.244	8,36	21,06	4,28	9,90	6,60	0,29
Die Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	315	6.468	8,15	20,53	4,30	8,27	7,36	0,60
Finanzamt Bremen-West	226	4.636	8,14	20,51	6,01	10,02	4,48	0,00
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	184	3.654	7,88	19,86	3,68	8,70	7,11	0,36
Finanzamt Bremerhaven	152	2.997	7,82	19,72	4,18	8,46	6,61	0,47
SK und zugeordnete Dienststellen	157	2.987	7,55	19,03	2,29	6,52	10,09	0,12
BAGIS	289	5.473	7,51	18,94	3,65	9,04	5,54	0,71
Finanzamt Bremen-Ost	252	4.708	7,41	18,68	4,68	8,20	5,80	0,00
Zugeordnete Dienststellen SUBVE	120	2.178	7,20	18,15	4,57	9,15	3,90	0,53
Sonstige Dienststellen	130	2.328	7,11	17,91	2,96	9,13	4,73	1,08
Der Senator für Wirtschaft und Häfen	176	3.088	6,96	17,55	4,09	7,22	5,39	0,85
Schulen des Sekundarbereichs I	1.095	18.972	6,88	17,33	3,09	6,27	7,71	0,26
Landesinstitut für Schule	301	5.141	6,78	17,08	2,33	7,08	7,53	0,15
Zugeordnete Dienststellen SF	212	3.472	6,50	16,38	4,18	6,49	5,71	0,00
Gesamtschulen	695	11.182	6,38	16,09	3,15	6,19	6,08	0,67
Ausbildungsgesellschaft mbH	300	4.663	6,17	15,54	3,91	9,66	1,83	0,14
Finanzamt Bremen-Nord	102	1.576	6,13	15,45	3,91	5,94	5,60	0,00
Hansestadt Bremsches Hafenamts	103	1.579	6,08	15,33	1,75	9,43	3,51	0,64
Die Senatorin für Finanzen	294	4.350	5,87	14,80	3,81	7,78	2,34	0,87
Schulen des Sekundarbereichs II	1.472	21.758	5,87	14,78	2,19	5,63	6,46	0,49
Landgericht Bremen	138	2.027	5,83	14,69	2,17	7,45	4,74	0,33
SJV und zugeordnete Dienststellen	253	3.629	5,69	14,34	2,69	7,84	3,64	0,17
Schulen des Primarbereichs	1.469	20.695	5,59	14,09	2,13	6,07	5,71	0,18
Zugeordnete Dienststellen SifK	181	2.506	5,49	13,85	2,55	5,50	5,50	0,30
Der Senator für Inneres und Sport	99	1.330	5,33	13,43	3,74	8,39	0,67	0,64
Hanseatisches Oberlandesgericht	115	1.412	4,87	12,28	1,19	2,56	8,14	0,39
Gymnasien und durchgehende Schulen mit Abitur	639	7.503	4,66	11,74	2,60	4,98	3,99	0,18
zentrale Aus-/Fort-/Weiterbildung	362	3.896	4,27	10,76	3,29	6,65	0,73	0,08
Gesamt	16.426	326.078	7,88	19,85				

Anlage 42: Dienststellen, die im Jahr 2009 noch nicht am MiP teilgenommen haben

Dienststellen ohne MiP-Teilnahme in 2009
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
Der Senator für Kultur
Deutsches Schiffahrtsmuseum Bremerhaven
Die Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund
Feuerwehr Bremen
Gesundheitsamt Bremen
Hochschule Bremen
Hochschule Bremerhaven
Hochschule für Künste
Hochschule für öffentliche Verwaltung
Immobilien Bremen, Anstalt Öffentlichen Rechts
Landeseichdirektion Bremen
Landesfeuerweherschule
Polizei Bremen
Staats- und Universitätsbibliothek
Stadtbibliothek
Studentenwerk Bremen
Umweltbetrieb Bremen (ehemals Stadtgrün)
Universität Bremen
Werkstatt Bremen

Anlage 43: Übersicht Dienststellengruppierungen/Cluster (2009)

Gruppierung/Clustername	zugehörige Dienststellen
SJV und zugeordnete Dienststellen	Die senatorische Behörde des Senators für Justiz und Verfassung, Amtsgericht Bremen-Blumenthal, Arbeitsgericht Bremen/Bremerhaven, Finanzgericht, Generalstaatsanwaltschaft, Justizzentrum am Wall, Landesarbeitsgericht, Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Oberwaltungsgericht, Sozialgericht, Verwaltungsgericht
SK und zugeordnete Dienststellen	Senatskanzlei, Landeszentrale für politische Bildung, Stadtteilmanagement
Sonstige Dienststellen	Bremische Bürgerschaft, Der Landesbehindertenbeauftragte der Freien Hansestadt Bremen, Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen.
Zugeordnete Dienststellen SAFGJS	Fachdienste für Arbeitsschutz, Gewerbeaufsicht des Landes Bremen, Hafengesundheitsamt Bremerhaven/Bremen, Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienste, Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin
Zugeordnete Dienststellen SF	Aus- und Fortbildungszentrum der FHB, Finanzamt für Großbetriebsprüfung, Landeshauptkasse, Verwaltungsschule, Die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
Zugeordnete Dienststellen SIS	Landesamt für Verfassungsschutz, Sportamt Bremen, Statistisches Landesamt
Zugeordnete Dienststellen SfK	Landesamt für Denkmalpflege, Musikschule Bremen, Staatsarchiv Bremen, Bremer Volkshochschule, Der Landesarchäologe
Zugeordnete Dienststellen SUBVE	Bauamt Bremen-Nord, Umweltbetrieb Bremen (ehemals Bremer Entsorgungsbetriebe)

Anlage 44: Zusammengefasste Entlohnungsstufen

Entlohnungs- stufe	Bewertungs- faktor	A- Besoldung	B- Besoldung	C- Besoldung	R- Besoldung	W- Besoldung	TVöD	TVL	TVL- Pflege	TVL- Lehrer	Kraftfahrer
1	0,57	1					01, 02	1			
2	0,71	2					02U	02, 02U			
3	0,74	3					3	3	03A		
4	0,76	4					4	4	04A		
5	0,79	05, 05S					5	5			01 - 05A
6	0,84	06, 06S					6	6		6	
7	0,88	7					7	7	07A		
8	0,95	8					8	8	08A	8	
9	1,00	09S, 09					09, 09A	09, 09V, 09L	09A, 09B, 09C, 09D	09, 09V	
10	1,13	10, 10S					10	10	10A	10	
11	1,22	11, 11S					11	11	11A, 11B	11	
12	1,30	12, 12A					12	12	12A	12	
13	1,44	13, 13S		1		1	13	13, 13N, 13U, 13V		13, 13B	
14	1,50	14, 14O, 14S			1		14	14		14	
15	1,64	15, 15O, 15S	1	2			15	15		15	
16	1,91	16, 16S					15U	15U		15U	
17	2,44		2	3	2	2					
18	2,58		3		3						
19	2,73		4	4	4	3					
20	2,91		5		5						
21	3,07		6		6						
22	3,23		7		7						
23	3,40		8		8						

Anlage 45: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung (1993 und 2009)

Entlohnungs- stufe	1993		2009		Anteil 2009	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
01	3	392		1	0,0%	0,0%
02	6	1.086	7	31	0,0%	0,2%
03	35	52	13	20	0,1%	0,1%
04	56	10	11	6	0,1%	0,0%
05	276	178	154	346	0,9%	2,0%
06	401	1.165	186	767	1,1%	4,4%
07	957	1.335	270	188	1,6%	1,1%
08	1.342	664	555	755	3,2%	4,3%
09	1.867	720	1.842	1.598	10,6%	9,2%
10	980	815	926	492	5,3%	2,8%
11	791	498	718	578	4,1%	3,3%
12	1.107	1.590	685	1.258	3,9%	7,2%
13	2.047	1.721	1.790	2.479	10,3%	14,3%
14	729	303	513	368	3,0%	2,1%
15	578	88	313	176	1,8%	1,0%
16	113	11	117	41	0,7%	0,2%
17	91	15	69	25	0,4%	0,1%
18	22	3	27	11	0,2%	0,1%
19	4	1	6	1	0,0%	0,0%
20	6		8	2	0,0%	0,0%
21	1			1	0,0%	0,0%
22	16		10	4	0,1%	0,0%
23	2		2		0,0%	0,0%
Insgesamt	11.430	10.647	8.222	9.148	47,3%	52,7%

Anlage 46: Entlohnungsstufen in den Ausgliederungen (1993 und 2009)

Entlohnungs- stufe	1993		2009		Anteil 2009	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
01	1	493	26	37	0,3%	0,4%
02	5	630	40	727	0,5%	8,4%
03	118	170	77	331	0,9%	3,8%
04	166	44	37	12	0,4%	0,1%
05	364	104	301	251	3,5%	2,9%
06	327	361	233	457	2,7%	5,3%
07	188	464	71	25	0,8%	0,3%
08	149	624	125	861	1,4%	9,9%
09	271	289	383	1000	4,4%	11,5%
10	185	531	163	191	1,9%	2,2%
11	207	113	223	152	2,6%	1,7%
12	212	43	187	62	2,2%	0,7%
13	765	345	961	775	11,1%	8,9%
14	155	33	219	116	2,5%	1,3%
15	222	31	127	31	1,5%	0,4%
16	6	1	23	4	0,3%	0,0%
17	233	29	218	67	2,5%	0,8%
18	185	10	4	0	0,0%	0,0%
19	0	0	130	40	1,5%	0,5%
Insgesamt	3.759	4.315	3.548	5.139	40,8%	59,2%

Anlage 47: Beförderungen nach Status-, Laufbahngruppen und Geschlecht (2009)

Laufbahn	Kernverwaltung			ausgegliederte Bereiche		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
	Beamte			Beamte		
einfacher Dienst	2	0	2	0	0	0
mittlerer Dienst	64	23	87	4	4	8
gehobener Dienst	164	91	255	3	8	11
höherer Dienst	47	43	90	17	9	26
nicht zugeordnet	1	1	2	0	0	0
Summe	278	158	436	24	21	45
	Arbeitnehmer			Arbeitnehmer		
einfacher Dienst	0	0	0	5	17	22
mittlerer Dienst	30	58	88	45	96	141
gehobener Dienst	84	68	152	31	36	67
höherer Dienst	29	22	51	36	20	56
nicht zugeordnet	1	0	1	1	0	1
Summe	144	148	292	118	169	287

Anlage 48: Entwicklung von Beförderungen und Höhergruppierungen (2002 bis 2009)

Jahr	Geschlecht	Kernverwaltung	Ausgliederungen	Kernverwaltung ohne Polizei
2002	Männer	929	224	566
	Frauen	631	279	563
2003	Männer	1.213	223	460
	Frauen	587	333	538
2004	Männer	711	190	424
	Frauen	497	249	443
2005	Männer	625	207	411
	Frauen	497	272	444
2006	Männer	597	152	411
	Frauen	414	192	372
2007	Männer	468	124	312
	Frauen	384	176	345
2008	Männer	475	101	353
	Frauen	381	128	348
2009	Männer	422	142	303
	Frauen	306	190	286

Anlage 49: Ausgliederungsbereinigte Personalausgaben des Stadtstaates (2009)

Jahr	Stadtstaat	
	Rechnungs- ergebnis HGr. 4	ausgliederungs- bereinigt
	in Mio. €	
1987	1.165,2	899,8
1988	1.187,3	912,8
1989	1.204,7	918,6
1990	1.276,1	972,9
1991	1.387,1	1.050,2
1992	1.431,6	1.113,6
1993	1.462,3	1.140,6
1994	1.337,6	1.151,1
1995	1.348,5	1.192,2
1996	1.335,4	1.194,2
1997	1.328,2	1.203,5
1998	1.328,3	1.207,4
1999	1.333,5	1.225,2
2000	1.314,7	1.217,9
2001	1.329,1	1.235,1
2002	1.321,9	1.251,6
2003	1.342,7	1.277,3
2004	1.294,5	1.259,4
2005	1.278,3	1.282,9
2006	1.261,2	1.253,3
2007	1.265,9	1.258,1
2008	1.286,5	1.278,6
2009	1.342,7	1.342,7

Anlage 50: Personalausgaben im Stadtstaat Bremen (2009)

	Land	Stadt Bremen	Bremerhaven	Gesamt
	in T€			
Dienstbezüge	356.421	365.591	166.469	888.480
Versorgungsbezüge	147.187	179.378	47.859	374.424
Beihilfen	24.017	26.197	8.934	59.148
Sonstige	14.610	2.664	3.334	20.608
Insgesamt	542.235	573.829	226.596	1.342.661

Anlage 51: Entwicklung der bereinigten Personalhaushalte (1987 bis 2009)

Jahr	Personalausgaben		
	Rechnungs- ergebnis	ausgliederungs- bereinigt	kostensteigerungs- bereinigt
	<i>in Tausend €</i>		
1987	988.498	748.918	748.918
1988	1.006.660	758.566	741.404
1989	1.021.193	761.981	729.551
1990	1.086.007	805.347	754.892
1991	1.180.873	868.399	771.287
1992	1.216.126	923.361	773.354
1993	1.243.190	945.633	765.153
1994	1.124.716	955.623	760.713
1995	1.135.812	991.766	759.890
1996	1.119.841	991.039	748.646
1997	1.110.668	998.508	740.602
1998	1.115.063	1.003.010	732.413
1999	1.116.747	1.017.493	722.924
2000	1.099.937	1.012.039	711.157
2001	1.113.129	1.028.093	709.668
2002	1.103.618	1.042.449	703.113
2003	1.129.518	1.068.611	707.091
2004	1.083.099	1.047.977	700.990
2005	1.065.723	1.070.368	701.773
2006	1.052.431	1.044.525	702.723
2007	1.053.834	1.046.080	700.058
2008	1.070.861	1.063.020	703.853
2009	1.116.064	1.116.064	705.866

Anlage 52: Entwicklung der Beihilfeausgaben (1987 bis 2009)

Jahr	Rechnungs- ergebnis Beihilfen	darunter	
		Beihilfen aktiv (incl. Freie Heilfürsorge)	Beihilfen Versorgung
in Tausend €			
1987	25.927	15.451	6.106
1988	26.429	15.627	6.454
1989	28.494	16.742	7.251
1990	26.411	15.708	6.640
1991	27.460	15.484	7.365
1992	28.433	15.779	7.922
1993	31.039	17.376	8.500
1994	32.242	18.015	9.151
1995	36.218	20.302	11.082
1996	35.438	18.905	11.577
1997	37.411	20.126	12.516
1998	38.064	19.436	13.770
1999	39.514	19.002	15.306
2000	38.421	17.250	15.759
2001	41.908	18.257	17.648
2002	41.908	17.731	18.644
2003	42.797	18.030	20.040
2004	41.872	18.253	20.926
2005	44.867	18.598	23.698
2006	45.489	18.711	24.301
2007	45.866	18.339	25.021
2008	47.940	18.407	27.309
2009	50.214	19.360	28.432

Anlage 53: Entwicklung des Versorgungsvolumens bis 2030

Jahr	Beamtenversorgung			Zusatzversorgung		
	Zugänge	Abgänge	Bestand	Zugänge	Abgänge	Bestand
2009			6.671,8			910,9
2010	458,7	-282,9	6.847,5	29,0	-37,2	902,7
2011	444,0	-291,0	7.000,6	30,3	-38,5	894,6
2012	440,6	-299,3	7.141,9	33,2	-39,9	887,8
2013	440,0	-306,9	7.274,9	34,3	-41,4	880,7
2014	451,9	-314,7	7.412,1	33,4	-42,9	871,1
2015	393,6	-322,6	7.483,1	35,7	-44,3	862,5
2016	409,2	-329,9	7.562,4	33,3	-45,7	850,0
2017	405,9	-337,9	7.630,3	33,5	-47,0	836,6
2018	394,1	-346,0	7.678,3	33,5	-48,2	821,9
2019	374,8	-354,4	7.698,7	31,9	-49,4	804,4
2020	356,8	-363,2	7.692,3	33,6	-50,4	787,6
2021	353,1	-372,1	7.673,3	30,8	-51,3	767,1
2022	332,6	-381,2	7.624,7	28,7	-51,9	743,9
2023	317,1	-389,8	7.551,9	29,6	-52,3	721,2
2024	316,9	-398,4	7.470,4	28,3	-52,5	697,1
2025	274,9	-406,9	7.338,4	28,5	-52,4	673,1

Anlage 54: Entwicklung der Versorgungsausgaben bis 2025 (Prognose)

Jahr	Beamtenversorgung	Zusatzversorgung
	in Tsd. €	
2010	344.996	17.482
2011	353.451	17.316
2012	361.022	17.165
2013	368.119	17.023
2014	375.103	16.852
2015	380.337	16.671
2016	383.793	16.459
2017	387.685	16.202
2018	390.203	15.925
2019	391.438	15.608
2020	391.327	15.275
2021	390.127	14.909
2022	387.857	14.483
2023	384.339	14.039
2024	380.097	13.584
2025	374.369	13.120