



Bericht

Die Senatorin für Finanzen

---

## Personalbericht 2015

Jahresbericht zur Personalstruktur und zu den Personalausgaben mit den Daten der Jahre 2013 und 2014

## **Impressum**

### Herausgeberin:

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

### Redaktion und fachliche Information zur Veröffentlichung:

Frau Rodewald Tel.: 0421 / 361 6126, Email: [birgit.rodewald@finanzen.bremen.de](mailto:birgit.rodewald@finanzen.bremen.de)  
Frau Dr. Krause-Nicolai Tel.: 0421 / 361 90412 [doris.krause-nicolai@finanzen.bremen.de](mailto:doris.krause-nicolai@finanzen.bremen.de)

### Druck:

Hausdruckerei, Die Senatorin für Finanzen  
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen

Dieser Bericht steht im Internet unter [www.finanzen.bremen.de/info/personalcontrollingberichte](http://www.finanzen.bremen.de/info/personalcontrollingberichte)  
zur Verfügung.

Erscheinungsdatum: September 2015

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Überblick über das Personal im öffentlichen Dienst in Bremen</b> .....	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Entwicklung des Personalbestandes und der Personalausgaben in der Freien Hansestadt Bremen</b> .....	<b>6</b>
3.1	Zielstellung der Personalmengensteuerung im Konsolidierungszeitraum.....	6
3.2	Entwicklung des Beschäftigungsvolumens und der Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahr 2000 bis 2014 .....	7
3.2.1	Exkurs: Personalabbau in der Kernverwaltung mit dem Personalentwicklungsprogramm „PEP“ .....	7
3.2.2	Entwicklung des Beschäftigungsvolumens zwischen 2010 und 2014.....	9
3.2.3	Zusammensetzung der Personalausgaben in der Kernverwaltung 2014.....	10
3.2.4	Entwicklung der Personalausgaben zwischen 2010 und 2014 .....	10
3.3	Ländervergleiche .....	12
3.3.1	Personalausgaben in der Kernverwaltung und im Ländervergleich .....	13
3.3.2	Personalabbau im Ländervergleich .....	14
<b>4</b>	<b>Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen</b> .....	<b>15</b>
4.1	Überblick über die Personalstruktur .....	15
4.1.1	Laufbahngruppen.....	16
4.1.2	Personalgruppen .....	17
4.1.3	Auszubildende .....	18
4.1.4	Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund .....	19
4.1.5	Teilzeitbeschäftigung .....	21
4.1.6	Altersteilzeit .....	23
4.1.7	Abgänge .....	24
4.1.8	Entlohnungsstufen .....	24
4.2	Fehlzeiten (Krankenstand).....	26
<b>5</b>	<b>Altersentwicklung</b> .....	<b>29</b>
5.1	Altersentwicklung in der Freien Hansestadt Bremen.....	29
5.2	Personalstruktur – Altersentwicklung unter den Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen.....	30
5.2.1	Altersstruktur in den einzelnen Personalgruppen .....	33
5.2.2	Altersverteilung und Entwicklung nach Teilzeit (und Altersteilzeit) .....	35
5.3	Schlussfolgerungen .....	35
<b>6</b>	<b>Versorgung</b> .....	<b>37</b>
6.1	Kernhaushalt .....	37
6.2	Sonderhaushalte .....	37

---

6.3	Versorgungsprognose bis 2035 .....	38
6.4	Versorgungsvorsorge .....	40
6.4.1	Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen (SVR).....	40
6.4.2	Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen (AVV).....	40
6.4.3	Rücklage Zusatzversorgung .....	41
	<b>Tabellenanhang.....</b>	<b>43</b>
	<b>Anlagenverzeichnis .....</b>	<b>45</b>
	<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>72</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst (2013).....	3
Tabelle 2:	Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst (2014).....	4
Tabelle 3:	Entwicklung des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2014) .....	5
Tabelle 4:	Veränderung des Beschäftigungsvolumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2014).....	8
Tabelle 5:	Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2000 bis 2014) .....	11
Tabelle 6:	Entwicklung der Personalausgaben 2000 bis 2014 .....	12
Tabelle 7:	Personalausgaben 2013 in Ländern und Gemeinden in € je Einwohner laut Kassenstatistik (Kernhaushalte*).....	13
Tabelle 8:	Überblick über die Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2014).....	15
Tabelle 9:	Altersentwicklung in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen.....	31
Tabelle 10:	Altersentwicklung in der Kernverwaltung.....	31
Tabelle 11:	Altersentwicklung in den Ausgliederungen .....	31



## Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Beschäftigung in Bremen nach Bereichen (2014).....	2
Schaubild 2: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens (Kern und TPM) 2010 bis 2014 .....	9
Schaubild 3: Aufteilung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2014) .....	10
Schaubild 4: Veränderung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Dienstbe- zügen, Versorgung und sonstigen Personalausgaben (2000 bis 2014) .....	11
Schaubild 5: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens seit 2000 in Länder und Gemeinden (bereinigt um Hochschulen und Krankenhäuser).....	14
Schaubild 6: Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2014) .....	18
Schaubild 7: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen (2013 und 2014).....	18
Schaubild 8: Umfang von Teilzeit (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung 2009 - 2014 .....	22
Schaubild 9: Umfang von Teilzeit (ohne Altersteilzeit) in Ausgliederungen 2009 - 2014.....	22
Schaubild 10: Entwicklung der Statusgruppenanteile von Beschäftigten über 55 Jahre und an Altersteilzeit (2000 bis 2014).....	23
Schaubild 11: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2014) .....	25
Schaubild 12: Entwicklung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Gesamt (2009 bis 2014) .....	26
Schaubild 13: Verteilung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Dauer der Erkrankung (2014).....	27
Schaubild 14: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Altersgruppen und Geschlecht nach Kalendertagen (2014) .....	27
Schaubild 15: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen und Geschlecht nach Kalendertagen (2014) .....	28
Schaubild 16: Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen (2014) .....	31
Schaubild 17: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahr 2000 .....	32
Schaubild 18: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahr 2014 .....	32
Schaubild 19: Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung der Jahre 2000 und 2014 .....	33
Schaubild 20: Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Personalgruppen (Kernverwaltung und Ausgliederungen 2014).....	34
Schaubild 21: Verteilung von Teilzeitbeschäftigten (ohne ATZ) auf die Altersgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2014) .....	35
Schaubild 22: Entwicklung des Versorgungsvolumens im Kernbereich.....	39
Schaubild 23: Entwicklung des Versorgungsvolumens in den Sonderhaushalten und in Bremerhaven.....	39



## 1 Einleitung

Mit dem vorliegenden Personalbericht 2015 berichtet die Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen über die aktuellen Entwicklungen im Personalbereich des bremischen öffentlichen Dienstes. Die diesem Bericht zugrundeliegenden Auswertungen beziehen sich auf die bremische Kernverwaltung, die Sonderhaushalte nach § 15 Landeshaushaltsordnung (LHO), auf Betriebe nach § 26 LHO, sowie auf die Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Ergänzend sei hierzu erläutert, dass im Bericht die Sonderhaushalte, die Betriebe und die Anstalten sowie Stiftungen des öffentlichen Rechts unter dem Begriff „Ausgliederungen“ aggregiert und zusammen ausgewertet wurden.

Für die Erstellung des Berichtes wurden die Personaldaten der Jahre 2013 und 2014 jeweils zum Stichtag 1. Dezember ausgewertet. Darüber hinaus werden Vergleiche zu den Personaldaten vergangener Perioden durchgeführt, aber auch perspektivische Entwicklungen im Konsolidierungszeitraum bis zum Jahr 2020 aufgegriffen.

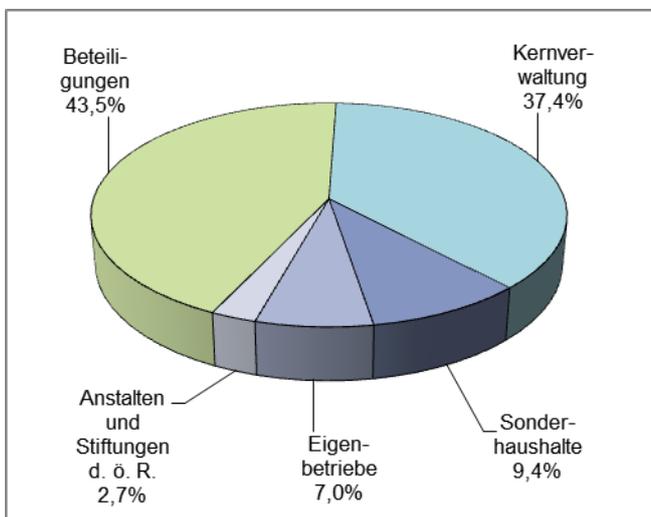
Der Bericht besteht im Wesentlichen aus zwei Teilen. Im ersten Teil informiert der Personalbericht über die zentralen Themen der Personalsteuerung. So wird unter anderem das Personal als eine zentrale Steuerungsgröße bezüglich der Einhaltung der Haushaltskonsolidierung unter den Aspekten der Personalausgaben und des Beschäftigungsvolumens seit dem Jahr 2000 betrachtet. Ebenso wird die Entwicklung der Personalstruktur dargestellt. Hierbei spiegeln sich die Veränderungen der Beschäftigungsmenge im Beobachtungszeitraum, aber auch der gesellschaftliche Wandel hin zu einer Wissensgesellschaft, in den Veränderungen einzelner Strukturparameter, wie zum Beispiel dem Anteil von Beschäftigten in bestimmten Laufbahngruppen oder der Teilzeitarbeit, wider. Ergänzend wird die demografische Entwicklung als eine Herausforderung des bremischen öffentlichen Dienstes anhand der Altersentwicklung sowie der voraussichtlichen Erwerbsstruktur analysiert. Abschließend wird im Bericht der aktuelle Versorgungsaufwand sowie die zu erwartenden Entwicklungen anhand der Versorgungsprognose bis zum Jahr 2035 aufgezeigt. Der zweite Teil des Personalberichts besteht aus dem Tabellenanhang, in dem einzelne Ergebnisse des Personalberichts mit detaillierten Tabellen dokumentiert werden.

## 2 Überblick über das Personal im öffentlichen Dienst in Bremen

In diesem Kapitel wird ein kurzer Überblick über die Struktur und die Anzahl der Beschäftigten im gesamten bremischen öffentlichen Dienst inklusive der Beteiligungen, an denen Bremen mindestens 50 % der Anteile besitzt, aufgezeigt. Die Daten zu den Gesellschaften sind als aggregierte Daten aus dem Beteiligungsbericht<sup>1</sup> der Senatorin für Finanzen entnommen. Eine ausführliche Darstellung der Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Hinblick auf die Status- und Laufbahngruppen sowie Personalgruppen wird in Kapitel 4 gegeben. Eine differenzierte Betrachtung einzelner Sachverhalte zu den Daten aus dem Beteiligungsbericht wird in diesem Jahresbericht dagegen nicht unternommen.

Im Jahr 2014 sind im gesamten bremischen öffentlichen Dienst und den beherrschten Unternehmen 48.631 Personen beschäftigt. Hiervon sind mittlerweile die meisten Personen in

**Schaubild 1: Beschäftigung in Bremen nach Bereichen (2014)**



den bremischen Beteiligungen mit einem Anteil von 43,5 % tätig. Dies ist im Vergleich zum vorangegangenen Bericht mit den Daten aus dem Jahr 2012 ein Anstieg um 2,5 %-Punkte<sup>2</sup>.

In der Kernverwaltung sind 37,4 % der Beschäftigten tätig, wobei der Anteil der Kernverwaltung 2012 noch bei 39,7 % lag. Die sogenannten Ausgliederungen (Sonderhaushalte, Eigenbetriebe und Stiftungen sowie die Anstalten des öffentlichen Rechts) nehmen den verbleibenden Anteil von 19,1 % ein. Im Vergleich zum Jahr 2012 hat sich dieser Anteil nur geringfügig

verändert. Die Tabellen 1 und 2 geben einen Überblick über die Anzahl der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen. In die Berichterstattung dieses Jahresberichts sind, nach Abzug der Personen in Ausbildung und den Beteiligungen, insgesamt 25.900 Personen einbezogen (siehe Tabelle 2, Seite 4). Die zentrale Steuerungsgröße für die Entwicklung der haushaltsfinanzierten Beschäftigung des Kernbereiches ist die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens. Hierfür wird die Anzahl der anwesenden Beschäftigten in Vollzeiteinheiten umgerechnet. Hierin nicht enthalten sind das refinanzierte Personal sowie temporäre Personalmittel. In Tabelle 3 auf Seite 5 wird ein detaillierter und um Ein- und Ausgliederungen bereinigter Überblick über die Veränderungen des Beschäftigungsvolumens gegenüber dem Jahr 2000 auf Produktplanebene gegeben.

<sup>1</sup> Beteiligungsberichte 2012/2013 und 2013, Beteiligungen, Eigenbetriebe und Museumsstiftungen, Hrsg. Freie Hansestadt Bremen, Die Senatorin für Finanzen im Mai 2014 und Mai 2015.

<sup>2</sup> Der Anstieg liegt im Wesentlichen darin begründet, dass im Beteiligungsbericht eine deutliche Steigerung der Beschäftigtenzahl zu verzeichnen ist, die insbesondere auf erheblichen Neueinstellungen bei der BLG Logistik Group AG & Co. KG zurückzuführen ist.

**Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst (2013)**

	Kernverwaltung	Ausgliederungen				Ausgliederungen gesamt	Kernverwaltung u. Ausgliederungen gesamt	Beteiligungen <sup>1)2)</sup>	Beschäftigte insgesamt
		Sonderhaushalte nach § 15 LHO	Betriebe nach § 26 LHO	Anstalten des öffentl. Rechts	Stiftungen des öffentl. Rechts				
<b>Beschäftigte insgesamt</b> <sup>3)</sup>	<b>18.189</b>	4.541	3.266	1.243	104	9.154	27.343	47.610	
in Ausbildung befindliche Personen - (Auszubildende, Anwärter/-innen, Referendare/-innen etc.)	1.589	0	0	3	0	3	1.592	2.588	
<b>= Basis Personalstruktur insgesamt</b>	16.600	4.541	3.266	1.240	104	9.151	25.751	45.022	
<b>davon in der Berichterstattung</b> <sup>4)</sup>	<b>16.600</b>	4.541	3.266	1.240	104	9.151	25.751	45.022	
Umrrechnung Teilzeit in Vollzeit: <b>= Zahl der Vollkräfte</b> <sup>5)</sup> <b>insgesamt</b>	14.932	3.818	2.714	966	73	7.571	22.503	39.730	
- Abwesende <sup>5)</sup>	630	142	166	63	2	372	1.003	1.003	
<b>= Volumen</b> <sup>5)</sup>	<b>14.301</b>	3.677	2.548	903	71	7.199	21.500	38.727	
- Refinanzierte <sup>5)</sup>	770	355				355	1.125	1.125	
- Temporäre Personalmitte <sup>6)</sup>	127		0	0	0	0	127	127	
<b>= Beschäftigungsvolumen</b> <sup>5)</sup>	<b>13.404</b>	3.322	2.548	903	71	6.844	20.248	37.475	

1) Die Angaben über die Beteiligungen wurden aus dem Beteiligungsbericht 2012/2013 übernommen. Hier stehen nur Informationen über das Volumen zur Verfügung, die Zahl der Beschäftigten basiert auf einer Berechnung anhand einer Schätzung der Teilzeitquote.

2) Enthalten sind nur die Beteiligungen, bei denen Bremen mindestens 50% der Anteile besitzt und bei denen Personal beschäftigt wird.

3) Ohne Bürgermeister, Senatoren, Nebenamtl., -berufler und Zivildienstleistende.

4) Datenbasis Personalstruktur: 25.751

5) Die Volumina sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet.

Tabelle 2: Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst (2014)

	Kernverwaltung	Ausgliederungen				Ausgliederungen gesamt	Kernverwaltung u. Ausgliederungen gesamt	Beteiligungen <sup>1)2)</sup>	Beschäftigte insgesamt
		Sonderhaushalte nach § 15 LHO	Betriebe nach § 26 LHO	Anstalten des öffentl. Rechts	Stiftungen des öffentl. Rechts				
<b>Beschäftigte insgesamt <sup>3)</sup></b>	<b>18.196</b>	<b>4.579</b>	<b>3.387</b>	<b>1.216</b>	<b>106</b>	<b>9.288</b>	<b>21.147</b>	<b>48.631</b>	
in Ausbildung befindliche Personen - (Auszubildende, Anwärter/-innen, Referendare/-innen etc.)	1.582	0	0	2	0	2	943	2.527	
<b>= Basis Personalstruktur insgesamt</b>	<b>16.614</b>	<b>4.579</b>	<b>3.387</b>	<b>1.214</b>	<b>106</b>	<b>9.286</b>	<b>20.204</b>	<b>46.104</b>	
<b>davon in der Berichterstattung <sup>4)</sup></b>	<b>16.614</b>	<b>4.579</b>	<b>3.387</b>	<b>1.214</b>	<b>106</b>	<b>9.286</b>	<b>20.204</b>	<b>46.104</b>	
Umrrechnung Teilzeit in Vollzeit: <b>= Zahl der Vollkräfte <sup>5)</sup> insgesamt</b>	<b>14.985</b>	<b>3.833</b>	<b>2.816</b>	<b>946</b>	<b>78</b>	<b>7.673</b>	<b>17.975</b>	<b>40.633</b>	
- Abwesende <sup>5)</sup>	672	135	196	54	2	387	k.A.	1.059	
<b>= Volumen<sup>5)</sup></b>	<b>14.313</b>	<b>3.698</b>	<b>2.619</b>	<b>893</b>	<b>76</b>	<b>7.286</b>	<b>17.975</b>	<b>39.574</b>	
- Refinanzierte <sup>5)</sup>	789	326				326		1.115	
- Temporäre Personalmittel <sup>5)</sup>	66		0	0	0	0	0	66	
<b>= Beschäftigungsvolumen<sup>5)</sup></b>	<b>13.459</b>	<b>3.371</b>	<b>2.619</b>	<b>893</b>	<b>76</b>	<b>6.959</b>	<b>17.975</b>	<b>38.393</b>	

1) Die Angaben über die Beteiligungen wurden aus dem Beteiligungsbericht 2013 übernommen. Hier stehen nur Informationen über das Volumen zur Verfügung, die Zahl der Beschäftigten basiert auf einer Berechnung anhand einer Schätzung der Teilzeitquote.

2) Enthalten sind nur die Beteiligungen, bei denen Bremen mindestens 50% der Anteile besitzt und bei denen Personal beschäftigt wird.

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

4) Datenbasis Personalstruktur: 25.900

5) Die Volumina sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet.

Tabelle 3: Entwicklung des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2014)

Produktplan	Kernbereich (Beschäftigungsvolumen)			temporäre Personalmittel			Refinanzierte			Kernverwaltung (Volumen)			Ausgliederungen (Volumen)			Insgesamt (Volumen)		
	2000*	2014*	Diff. abs.	2000*	2014*	Diff. abs.	2000*	2014*	Diff. abs.	2000*	2014*	Diff. abs.	2000*	2014*	Diff. abs.	2000*	2014*	Diff. abs.
<b>normale PEP-Bereiche</b>																		
Senat und Senatskanzlei	163	104	-59		4	4	2	0	-1	165	108	-57		14	14	165	122	-42
Bundes- und Europaangelegenheiten	37	36	-1				1	1	0	38	37	-1				38	37	-1
Datenschutz	12	14	2							12	14	2				12	14	2
Inneres (ohne Polizei & Feuerwehr)	801	653	-148		9	9	16	82	66	817	744	-73				817	744	-73
Gleichberechtigung der Frau	13	11	-2							13	11	-2				13	11	-2
Sport	32	19	-13							32	19	-13				32	19	-13
Bildung (ohne Lehrer)	833	680	-153				3	14	11	836	694	-142				836	694	-142
Kultur (inkl. ehemalige k.m.b.**)	67	67	0					3	3	67	70	3				67	70	3
Hochschulen und Forschung	42	34	-8		3	3	6	2	-5	48	38	-10				48	38	-10
Jugend und Soziales	984	752	-232		11	11	79	322	243	1.063	1.085	22				1.063	1.085	22
Gesundheit	357	259	-99		17	17	23	65	41	381	340	-41				381	340	-41
Umwelt, Bau und Verkehr	1.152	686	-466				69	105	36	1.222	792	-430				1.222	792	-430
Wirtschaft, Arbeit und Häfen	497	349	-148				92	34	-58	589	383	-206				589	383	-206
darunter: Wirtschaft	94	91	-3				7	17	10	100	107	7				100	107	7
Arbeit	194	145	-50				81	8	-73	275	153	-122				275	153	-122
Häfen	209	114	-95				5	9	4	213	123	-91				213	123	-91
Finanzen / Personal (ohne Allg. Bew.)	1.537	1.139	-397		8	8	38	115	77	1.575	1.262	-313				1.575	1.262	-313
Allg. Bewilligungen	218	202	-16		16	16			0	218	218	0				218	218	0
Zentrale Finanzen																		
<b>Summe</b>	<b>6.744</b>	<b>5.006</b>	<b>-1.738</b>		<b>66</b>	<b>66</b>	<b>329</b>	<b>742</b>	<b>412</b>	<b>7.073</b>	<b>5.813</b>	<b>-1.260</b>		<b>6.200</b>	<b>7.286</b>	<b>13.273</b>	<b>13.099</b>	<b>-175</b>
<b>sonstige Bereiche</b>																		
Bürgerschaft	61	54	-8							61	54	-8				61	54	-8
Rechnungshof	42	39	-3							42	39	-3				42	39	-3
Polizei	2.416	2.373	-43					4	4	2.416	2.377	-39				2.416	2.377	-39
Justiz	1.452	1.229	-223				19	12	-7	1.471	1.241	-230				1.471	1.241	-230
Lehrer	4.527	4.269	-259				2	2	-2	4.530	4.269	-261				4.530	4.269	-261
Feuerwehr	508	490	-18				2	31	29	510	521	11				510	521	11
<b>Summe</b>	<b>9.007</b>	<b>8.453</b>	<b>-553</b>				<b>23</b>	<b>47</b>	<b>23</b>	<b>9.030</b>	<b>8.500</b>	<b>-530</b>				<b>9.030</b>	<b>8.500</b>	<b>-530</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>15.751</b>	<b>13.459</b>	<b>-2.291</b>		<b>66</b>	<b>66</b>	<b>353</b>	<b>789</b>	<b>436</b>	<b>16.103</b>	<b>14.313</b>	<b>-1.790</b>		<b>6.200</b>	<b>7.286</b>	<b>22.303</b>	<b>21.599</b>	<b>-704</b>

\* Die Volumina sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet.

\*\* Kulturmanagement Bremen GmbH

### **3 Entwicklung des Personalbestandes und der Personalausgaben in der Freien Hansestadt Bremen**

Im folgenden Kapitel werden die Veränderungen des Personalbestandes und der Personalausgaben seit dem Jahr 2000 betrachtet. Die Daten wurden in den einzelnen Jahren um die Ausgliederungseffekte, aber auch um Effekte personeller Verschiebungen innerhalb der Kernverwaltung bereinigt, so dass die in diesem Bericht dargestellten Entwicklungen eine organisatorische Konstanz unterstellen. Gleichwohl soll darauf hingewiesen werden, dass jede Bereinigung ein methodisches Hilfsmittel ist, um eine Vergleichbarkeit im Zeitverlauf herstellen zu können. Die Rückwärtsbereinigung erhebt nicht den Anspruch jeden Personalwechsel zwischen zwei Einheiten zuordnen zu können, sondern bietet eine plausible Arbeitsgrundlage, bei der mit einiger Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass zumindest große organisatorische Änderungen in der Vergangenheit korrekt erfasst wurden.

#### **3.1 Zielstellung der Personalmengensteuerung im Konsolidierungszeitraum**

Mit einem Gesamtvolumen von insgesamt rund 1,8 Milliarden € im Personalhaushalt und im konsumtiven Haushalt der Kernverwaltung, hat die Steuerung der Personalausgaben einen sehr hohen Stellenwert für das Erreichen der Ziele der Haushaltskonsolidierung bis zum Jahr 2020. Grundlage für die Entwicklung der Personalausgaben ist die Steuerung der Personalmenge.

In Bremen wird seit mittlerweile über 22 Jahren ein Steuerungsprogramm im Personalbereich (PEP: Personalentwicklungsprogramm) durchgeführt, welches in der Vergangenheit zu erheblichen Einsparungen von Personal und damit zu einer relevanten Verringerung der Personalausgaben geführt hat. Mit dem Beginn der im Rahmen der Föderalismus-Kommission II eingeführten weiteren Konsolidierungsperiode bis 2020 wurde dieses Programm intensiviert, um die vereinbarten Konsolidierungsziele (Begrenzung der Steigerungen der Personalausgaben auf 1 % jährlich bis einschließlich 2015) trotz Tarifsteigerungen, Versorgungskostensteigerungen und einer Zunahme von Aufgaben zu erreichen. Konkret bedeutet dieses Vorgehen – da Kostensteigerungen bei den Versorgungszahlungen nur eingeschränkt gesteuert werden können – dass jede Kostensteigerung durch Tarifabschlüsse strukturell wirksam durch einen Abbau von Beschäftigung gegenfinanziert werden muss.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist mit Beginn der neuen Konsolidierungsperiode im Jahr 2010 eine jährliche Verringerung des Beschäftigungsvolumens in Höhe von 1,5 % beschlossen worden. Dies entspricht rund 200 Vollkräften in der Kernverwaltung. Innerhalb des Personalhaushaltes können damit Kostensteigerungen im Wert von bis zu 10 Millionen € strukturell erwirtschaftet werden. Ziel der Personalmengensteuerung in der Kernverwaltung ist, diese strukturellen Effekte zu erzielen, ohne die Aufgabenerfüllung zu gefährden.

Im Bereich der konsumtiven Personalkostenzuschüsse erfolgt eine analoge Steuerung. Allerdings gibt es hier durch Schwerpunktsetzungen Bereiche, in denen ein Personalmengenabbau kontraproduktiv für das Erreichen der Organisations- sowie der politischen Ziele wäre. Hierbei sind insbesondere der Ausbau der Kindertagesbetreuungsplätze bei KiTa Bremen, der Ausbau der Hochschulen und die Exzellenzinitiative an der Universität Bremen zu nennen.

## **3.2 Entwicklung des Beschäftigungsvolumens und der Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahr 2000 bis 2014**

### **3.2.1 Exkurs: Personalabbau in der Kernverwaltung mit dem Personalentwicklungsprogramm „PEP“**

Im Jahr 1993 wurde mit dem „Personalentwicklungsprogramm (PEP)“ eine Form der Steuerung der Personalhaushalte eingeführt, die die bisherige Steuerung über den Stellenplan radikal änderte. Basis für die Entwicklung der Personalhaushalte wurde die Steuerung der Beschäftigungsmenge des anwesenden und damit Kosten verursachenden Personals. Seitdem wird die Personalmenge bei jeder neuen Haushaltsaufstellung durch den Haushaltsgesetzgeber in Form der sogenannten Beschäftigungszielzahl festgelegt und um die jährlich festgelegte Einsparrate verringert.

Begleitend zu diesem Umbau der Steuerung wurde ein Controllingsystem eingeführt, welches die Entwicklung von Beschäftigungszielzahl, Beschäftigungsvolumen und den entsprechenden Personalkosten (inklusive einer Personalkostenhochrechnung) den Personalverantwortlichen auf monatlicher Basis zur Verfügung stellt. Darüber hinaus ist das Personalcontrolling für alle Produktgruppen aber auch verwaltungsöffentlich im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP, siehe auch unter [www.mip.intra](http://www.mip.intra)) zugänglich.

Zu Beginn des Personalentwicklungsprogramms (PEP) wurde die Zielzahl anhand des Beschäftigungsstandes (01.05.1993) ermittelt. In den Anfangsjahren konnten die vorgegebenen Einsparraten gut erbracht werden, da die technische Entwicklung und organisatorische Umbaumaßnahmen im Zuge der Verwaltungsmodernisierung entsprechende Effizienzsteigerungen ermöglichten.

Seit Beginn des Programms wurde allerdings die Kritik laut, dass es sich hierbei um Kürzungen nach dem „Rasenmäherprinzip“ handle, die unabhängig vom Ausgangspunkt oder von der Arbeitsdichte in einzelnen Dienststellen die gleichen Einsparanforderungen erzeuge.

Als Reaktion auf diese Kritik wurden Mitte der 2000er Jahre differenzierte Einsparquoten eingeführt, die eine politische Priorisierung von öffentlichen Aufgaben ermöglichten. So galt in der Planung der Jahre 2011 bis 2015 für die Bereiche Polizei, Lehrpersonal und Justizpersonal eine Einsparrate von 1,2 % jährlich, die aber auch durch wirkungsgleiche Maßnahmen an anderer Stelle in den jeweiligen Ressortbudgets erbracht werden konnten. Bürgerbezogene Dienstleistungen hatten eine Einsparvorgabe von 1,6 %, interne Dienstleistungen von 2,6 %, während die Feuerwehr keine Einsparvorgabe erbringen musste. Darüber hinaus wurde, um Engpässe in der Aufgabenerledigung zu korrigieren, mit der Haushaltsaufstellung 2011 und 2014 / 2015 in verschiedenen Dienststellen eine Anpassung der Beschäftigungszielzahl durchgeführt.

Insgesamt wurde mit dem Personalentwicklungsprogramm (PEP) seit dem Jahre 1993 im Kernbereich der Kernverwaltung das Beschäftigungsvolumen des anwesenden Personals von 18.617 auf 13.459 um rund 28 % verringert. Im Vergleich zum Jahr 2007 hat sich das Beschäftigungsvolumen um 9,3 % reduziert.

**Tabelle 4: Veränderung des Beschäftigungsvolumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2014)**

Bereich	Volumen					
	2000	2007	2013	2014	Differenz 2007 zu 2014	
					absolut	in %
Kernbereich						
allgemeine PEP Bereiche	6.744	5.518	4.963	5.006	-512	-9,3%
gesondert gesteuerte Bereiche	9.007	8.408	8.441	8.453	45	0,5%
darunter:						
- Polizei	2.416	2.310	2.357	2.373	63	2,7%
- Justiz	1.452	1.257	1.243	1.229	-27	-2,2%
- Feuerwehr	508	484	493	490	6	1,2%
- Lehrer (nur unterrichtendes Personal)	4.527	4.264	4.257	4.269	5	0,1%
<i>Kernbereich insgesamt</i>	<i>15.751</i>	<i>13.926</i>	<i>13.404</i>	<i>13.459</i>	<i>-467</i>	<i>-3,4%</i>
Refinanzierte	353	641	770	789	148	23,1%
Temporäre Personalmittel (TPM)	0	433	127	66	-367	-84,8%
<i>Zwischensumme</i>	<i>16.103</i>	<i>15.001</i>	<i>14.301</i>	<i>14.313</i>	<i>-687</i>	<i>-4,6%</i>
<b>Ausgliederungen</b>	<b>6.200</b>	<b>6.370</b>	<b>7.199</b>	<b>7.286</b>	<b>916</b>	<b>14,4%</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>22.303</b>	<b>21.370</b>	<b>21.500</b>	<b>21.599</b>	<b>229</b>	<b>1,1%</b>

Die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Kernbereich zeigt deutlich, dass nach hohem Abbau in den Anfangsjahren mittlerweile jede weitere Einsparung wesentlich schwieriger zu erreichen ist. Der Personalabbau wurde in Bremen insbesondere im Bereich der allgemeinen Verwaltung umgesetzt, die dadurch schon heute eine sehr hohe Effizienz in der Aufgabenerfüllung aufweist.

So ist in den allgemeinen PEP-Bereichen, die nahezu ausschließlich die allgemeine Verwaltung darstellen, alleine seit dem Jahr 2000 rund 26 % des Personals abgebaut worden. Im Vergleich zum Jahr 1993 (ohne vollständige Rückwärtsbereinigung) ist dieser Bereich sogar um rund 40 % verringert worden (1993: 8.307 Vollkräfte und 2014: 5.006 Vollkräfte).

In das Gesamtbild der haushaltsfinanzierten Beschäftigung zwischen 2000 und 2014 gehört aber auch der Abbau der temporären Personalmittel (TPM). Diese wurden zunächst als Personalverstärkung und zur Finanzierung von Altersteilzeitüberhängen im Bildungsbereich eingeführt. Die temporären Personalmittel (TPM) konnten mit einigen Anstrengungen bis Mitte des Jahres 2014 nahezu komplett aufgelöst werden, bevor im Jahr 2014 aufgrund des starken Anstiegs der Flüchtlingszahlen hier wieder Personal verbucht wurde.

Die Steigerungen bei der refinanzierten Beschäftigung in den Jahren 2000 bis 2014 sind für die Haushalte kostenneutral, da diesen grundsätzlich Einnahmen von anderen Gebietskörperschaften, zum Beispiel von der Bundesrepublik Deutschland und aus der Europäischen Union gegenüberstehen.

Im Vergleich zur Verringerung des Beschäftigungsvolumens in der Kernverwaltung, hat sich in derselben Zeitspanne das Beschäftigungsvolumen in den Ausgliederungen stetig erhöht. Ursa-

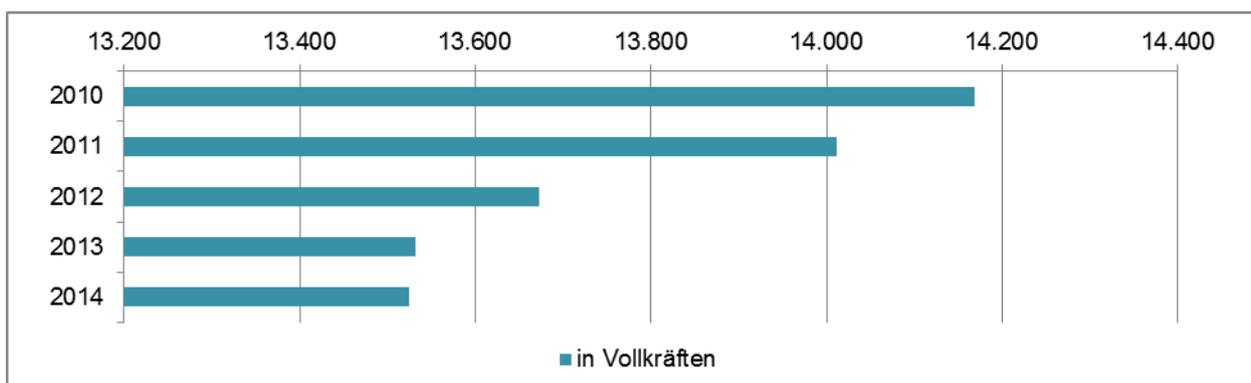
che hierfür sind insbesondere der Ausbau von Kindertagesbetreuungsplätzen bei KiTa Bremen sowie der Ausbau der Hochschulen im Land Bremen.

### 3.2.2 Entwicklung des Beschäftigungsvolumens zwischen 2010 und 2014

Entscheidend für die Beurteilung der Erfolge in der Konsolidierungsperiode bis 2020 ist die Überprüfung des personalwirtschaftlichen Konsolidierungsziels eines Abbaus von rund 200 Vollkräften pro Jahr in der Kernverwaltung.

Zwischen Dezember 2010 und Dezember 2014 (Schaubild 2) konnte der Personalbestand im Kernbereich und bei den temporären Personalmitteln von 14.154 Vollkräften auf 13.525 Vollkräfte verringert werden. Somit konnte trotz der personellen Stärkung in politischen Schwerpunktbereichen ein Abbau von insgesamt 629 Vollkräften erreicht werden. Die personelle Stärkung in politischen Schwerpunktbereichen fand unter anderem im Bildungsbereich für die Einführung der Inklusion und für die Stärkung der Ganztagschulen mit rund 65 Vollkräften statt. Darüber hinaus wurden für die Bewältigung der Aufnahme und Integration von Flüchtlingen während der Legislaturperiode insgesamt rund 161 Vollkräfte zusätzlich bereitgestellt.

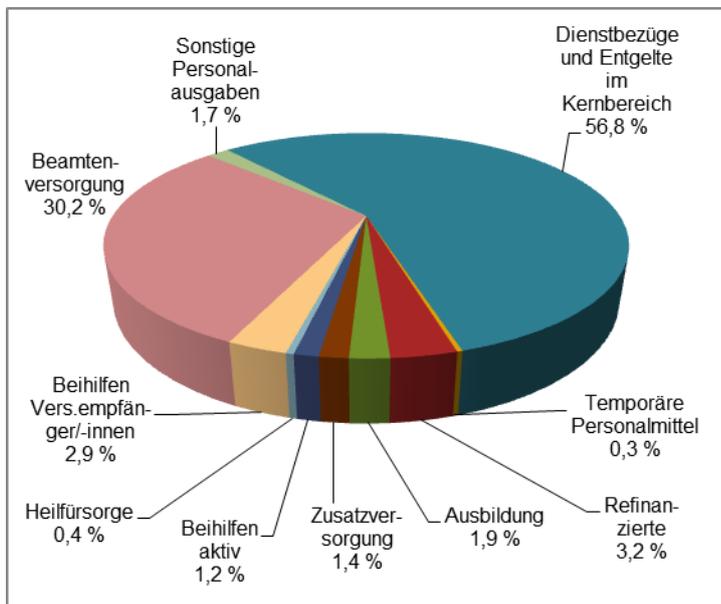
**Schaubild 2: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens (Kern und TPM) 2010 bis 2014**



Erstmals mit der 18. Legislaturperiode wurden die Einsparleistungen im Personalbereich flexibilisiert. Für die Bereiche Lehrpersonal sowie Polizei und Justizpersonal wurde die Möglichkeit vorgesehen, Zielzahlabstufungen durch strukturell wirkende Entlastungen an anderer Stelle kompensieren zu können. Durch verschiedene Maßnahmen wurde ein Betrag von rund 7,5 Millionen € eingespart. Dies entspricht einem vergleichbaren Personalabbau von nahezu 150 Vollkräften. Zusammen mit der Einsparung von 629 Vollkräften konnte somit in den vier Haushaltsjahren 2011 bis 2014, trotz Zielzahlenanpassungen zum Haushalt 2014 / 2015, das Ziel der insgesamt einzusparenden 800 Vollkräfte mit 779 Vollkräften nahezu erreicht werden.

### 3.2.3 Zusammensetzung der Personalausgaben in der Kernverwaltung 2014

**Schaubild 3: Aufteilung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2014)**



Den größten Anteil an den Personalausgaben nehmen die Dienstbezüge und Entgelte der zielzahlgesteuerten Kernverwaltung ein. Sie umfassen im Jahr 2014 56,8 % der Gesamtpersonalausgaben. Gegenüber dem Jahr 2013 ist dieser Wert damit erneut leicht gesunken. Im Jahr 2000 betrug der Anteil der Dienstbezüge und Entgelte noch 68 %. Das bedeutet einen Anteilrückgang von über 11 %-Punkten an den Personalausgaben. Auf die Beamtenversorgung entfallen im Jahr 2014 30,2 % der Personalausgaben in der Kernverwaltung. Dies sind 8,3 %-Punkte mehr als im Jahr 2000. Die restlichen 13 % der

Personalausgaben verteilen sich auf Bezüge und Entgelte für refinanziertes Personal, auf Ausbildungsbezüge beziehungsweise -entgelte, Ruhelohnbezüge, Beihilfen für aktiv Beschäftigte und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sowie auf den Teil der sonstigen Personalausgaben, worunter zum Beispiel Ausgaben für amtsärztliche Untersuchungen fallen.

### 3.2.4 Entwicklung der Personalausgaben zwischen 2010 und 2014

Insgesamt haben sich die Personalausgaben im Kernbereich der Verwaltung in den vergangenen Jahren sehr moderat entwickelt. Eine um Ein- und Ausgliederungen bereinigte Darstellung der Entwicklung der Personalausgaben in Bremen zeigt, dass während eines Zeitraumes von 15 Jahren die Zunahme der Personalausgaben durch Kostensteigerungen wie Tarife, die mit jährlichen Steigerungsraten von bis zu 3 % gegen zu finanzieren waren, auf 21,2 % in der Kernverwaltung begrenzt werden konnte. Dies wurde nicht zuletzt durch den erheblichen Abbau des Personals in der Kernverwaltung erreicht. Die Erhöhung der Personalausgaben von 2013 auf 2014 um 4 % ist auf die nachgezogene Anpassung der sozialen Staffelung bei den Beamten zurückzuführen<sup>3</sup>.

Während die Steigerung der Personalausgaben für das aktive Personal aufgrund der hohen Personaleinsparungen in der Freien Hansestadt Bremen in den vergangenen Jahren begrenzt werden konnte, werden bei den Versorgungsausgaben der Freien Hansestadt Bremen weiterhin hohe Steigerungsraten beobachtet. Die Versorgungsausgaben betragen rund ein Drittel der gesamten Personalausgaben und sind seit dem Jahr 2000 um 62,5 % gestiegen. Der

<sup>3</sup> Vergleiche Gesetz zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2013/2014 vom 25. November 2014, Bremisches Gesetzblatt, Seite 564.

mengenbedingte Versorgungsanstieg wird allerdings voraussichtlich schon 2020 seine Spitze erreicht haben, während in vielen anderen Bundesländern und dem Bund ein späterer Zeitpunkt für das Maximum der Versorgungsausgaben erwartet wird. Die Prognose basiert auf der Altersstruktur in der bremischen Verwaltung. Rund 26 % der Beschäftigten in der Kernverwaltung sind älter als 55 Jahre und werden damit in den nächsten 10 Jahren, je nach Personalgruppe (vergleiche Kapitel 5.2), in Pension oder Rente gehen.

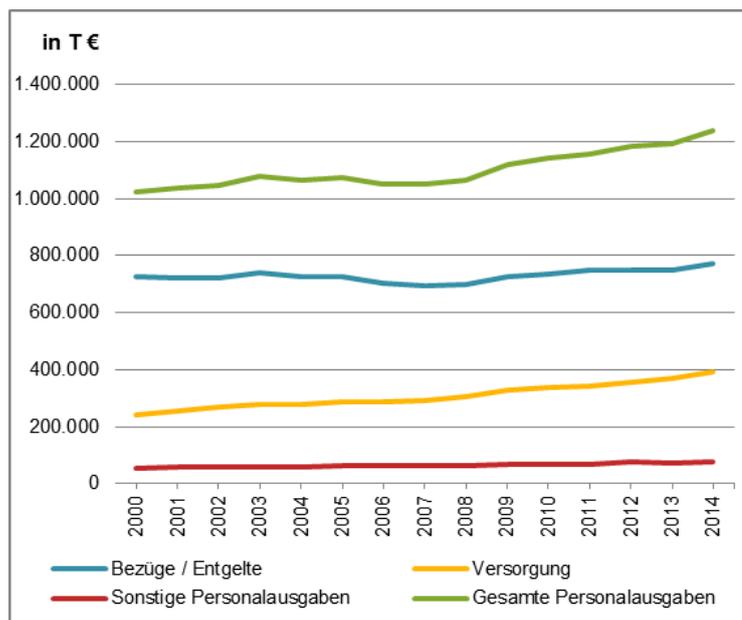
**Tabelle 5: Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2000 bis 2014)**

Titel/ Gruppe/ Obergruppe	Art	T €					Veränd. gegen. Vorjahr	Veränd. gegen. 2000
		2000	2007	2012	2013	2014		
421	Bürgermeister/-innen und Senatoren/-innen	927	949	1.004	1.093	1.116	2,1 %	20,3 %
422	Beamte/-innen und Richter/-innen	437.841	450.223	485.747	484.469	500.577	3,3 %	14,3 %
428	Arbeitnehmer/-innen	286.442	242.092	261.655	264.999	269.827	1,8 %	-5,8 %
427	Nebenamtler/-berufler	2.738	3.496	3.771	3.439	4.363	26,9 %	59,3 %
<b>Zwischensumme Bezüge und Entgelte</b>		<b>727.948</b>	<b>696.761</b>	<b>752.177</b>	<b>754.000</b>	<b>775.883</b>	<b>2,9 %</b>	<b>6,6 %</b>
431	Versorgung Bürgermeister/-innen und Senatoren/-innen	1.983	2.357	2.405	2.427	2.313	-4,7 %	16,6 %
432	Versorgung Beamte/-innen und Richter/-innen	222.348	271.084	336.304	349.314	371.369	6,3 %	67,0 %
435	Zusatzrenten Arbeitnehmer/-innen	136	1.528	1.417	1.411	1.411	0,0 %	934,9 %
436	Ruhelohn	16.146	15.125	15.805	15.827	16.012	1,2 %	-0,8 %
<b>Zwischensumme Versorgung</b>		<b>240.614</b>	<b>290.093</b>	<b>355.932</b>	<b>368.978</b>	<b>391.105</b>	<b>6,0 %</b>	<b>62,5 %</b>
441	Beihilfen für Aktive	13.836	14.643	14.727	14.370	14.795	3,0 %	6,9 %
44302	Freie Heilfürsorge	3.414	3.695	4.587	4.700	4.736	0,8 %	38,7 %
446	Beihilfen Versorgungsempfänger/-innen	15.759	25.016	33.878	34.420	36.424	5,8 %	131,1 %
44301	Unfallfürsorge Beamte/-innen	579	613	532	522	569	9,1 %	-1,7 %
44308	Beiträge Unfallversicherung	2.061	1.741	1.917	2.105	2.168	3,0 %	5,2 %
442/3Rest	Sonstige Fürsorgeleistungen	152	150	167	135	135	0,4 %	-10,8 %
<b>Zwischensumme Beihilfe, Kranken- und Unfallfürsorge</b>		<b>35.801</b>	<b>45.859</b>	<b>55.806</b>	<b>56.251</b>	<b>58.827</b>	<b>4,6 %</b>	<b>64,3 %</b>
411/412	Abgeordnete/Ehrenamtliche	8.033	7.795	9.156	9.163	9.081	-0,9 %	13,0 %
42207/8/9	Nachversicherungen	2.816	1.394	1.504	900	1.302	44,6 %	-53,8 %
423	Sold der Zivildienstleistenden	364	164	0	0	0	0,0 %	-100,0 %
424/434	Zuführung an d. Versorgungsrücklage	698	6.413	5.828	0	0	0,0 %	-100,0 %
428	Bezüge der Kräfte in ABM	2.671	0	0	0	0	0,0 %	-100,0 %
429	Nicht aufteilbare Dienstbezüge	54	467	38	41	41	0,0 %	-24,6 %
45	Personalbezogene Sachausgaben	3.249	1.902	2.273	1.761	2.375	34,9 %	-26,9 %
<b>Zwischensumme Sonstige Personalausgaben</b>		<b>17.885</b>	<b>18.135</b>	<b>18.799</b>	<b>11.865</b>	<b>12.798</b>	<b>7,9 %</b>	<b>-28,4 %</b>
<b>Personalausgaben Kernverwaltung*</b>		<b>1.022.249</b>	<b>1.050.848</b>	<b>1.182.714</b>	<b>1.191.094</b>	<b>1.238.614</b>	<b>4,0 %</b>	<b>21,2 %</b>

\*keine rückwirkende Bereinigung der Eingliederung der bremer und bremerhavener arbeit gmbh im Jahr 2012 (2,5 Mo. €)

Die Höhe der Personalausgaben ist stark abhängig von der Höhe des Lebensalters der Beschäftigten. Somit führt eine hohe Altersstruktur in der Verwaltung im Allgemeinen auch zu hohen Personalausgaben. Die Ursache für die eher moderate Entwicklung der Personalausgaben trotz der hohen Kostensteigerungen durch die Tarifabschlüsse, liegt daher in der Veränderung der Altersstruktur in der öffentlichen Verwaltung. Zurzeit verändert sich diese in der Freien Hansestadt Bremen gegenläufig zur gesellschaftlichen Entwicklung (siehe Kapitel 5 Altersentwicklung). Das sehr hohe Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst verringert sich seit ein paar

**Schaubild 4: Veränderung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Dienstbezügen, Versorgung und sonstigen Personalausgaben (2000 bis 2014)**



Quelle: siehe Anlage 1 auf Seite 47

Jahren mit der Konsequenz, dass die Durchschnittskosten geringer steigen als es die allgemeine Tarifentwicklung vermuten lässt.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Steigerung der Personalausgaben im Stadtstaat Bremen trotz Tarifsteigerungen und einer Ausweitung der Beschäftigung in einigen Bereichen (insbesondere KiTa-Ausbau und Steigerung der durch Drittmittel finanzierten Beschäftigung an Hochschulen) auf insgesamt 27,5 % in 15 Jahren begrenzt werden konnte.

**Tabelle 6: Entwicklung der Personalausgaben 2000 bis 2014**

Entwicklung der Personalausgaben in Bremen	2000	2007	2012	2013	2014****	Veränd. gegen. Vorjahr	Veränd. gegen. 2000
Personalausgaben Kernverwaltung*	1.022.249	1.050.848	1.182.714	1.191.094	1.238.614	4,0%	21,2%
darunter: Dienstbezüge und Entgelte ohne Ausbildung	707.711	676.896	724.940	726.709	746.518	2,7%	5,5%
Personalausgaben Sonderhaushalte	187.688	217.692	267.700	275.381	284.258	3,2%	51,5%
Personalausgaben Betriebe/Stiftungen/Anstalten	121.676	131.805	162.054	171.132	180.052	5,2%	48,0%
Personalausgaben Beteiligungen	k. A.	k. A.	891.411	959.974**	998.332***	0,0%	0,0%
<b>Personalausgaben Land und Stadtgemeinde*****</b>	<b>1.331.613</b>	<b>1.400.345</b>	<b>1.612.468</b>	<b>1.637.607</b>	<b>1.702.924</b>	4,0%	27,9%
Personalausgaben Bremerhaven	207.823	212.031	241.475	248.638	259.730	4,5%	25,0%
darunter: Dienstbezüge und Entgelte	150.247	156.625	175.413	180.224	186.156	3,3%	23,9%
<b>Personalausgaben Stadtstaat Bremen*****</b>	<b>1.539.436</b>	<b>1.612.376</b>	<b>1.853.943</b>	<b>1.886.245</b>	<b>1.962.654</b>	4,1%	27,5%
darunter Personalausgaben Kernverwaltung*	1.230.072	1.262.879	1.424.189	1.439.732	1.498.344	4,1%	21,8%

\* keine rückwirkende Bereinigung der Eingliederung der bremer und bremerhavener arbeit gmbh im Jahr 2012 (2,5 Millionen €)

\*\* aus Beteiligungsbericht 2012/2013

\*\*\* aus Beteiligungsbericht 2013

\*\*\*\* keine Ausgliederungsbereinigung

\*\*\*\*\* ohne Personalausgaben der Beteiligungen

### 3.3 Ländervergleiche

Eine Einschätzung der Wirkung der bremischen Bemühungen zur Begrenzung der Personalausgaben lässt sich insbesondere im Vergleich zum Personalbereich anderer Länder unternehmen. Dabei ist zu beachten, dass die Interpretation von Länderdaten in Bezug auf mögliche unterschiedliche Ausgliederungsstände durchaus problematisch sein kann. Ob öffentliche Aufgaben durch Personal des öffentlichen Dienstes oder in freier Trägerschaft durchgeführt werden, mag nur eine geringe Rolle für die Höhe der Ausgaben spielen. Allerdings werden Personalausgaben für öffentliches Personal im Personalhaushalt verbucht, Zuweisungen an Träger dagegen im konsumtiven Haushalt. Ein Vergleich von Buchungsdaten der Personalhaushalte der Länder und Gemeinden ist nicht zielführend. Vielmehr ist eine Festlegung auf die vergleichbaren Aufgabenbereiche erforderlich, um nicht zu falschen Schlüssen zu gelangen. Im Folgenden werden daher Daten des Statistischen Bundesamtes für Personalausgaben und Beschäftigungshöhe verwendet, mit denen eine derartige Vergleichbarkeit in sehr hohem Maße unterstellt werden kann. Eine vollständige Vergleichbarkeit gibt es durch die vielfältigen Formen, mit denen öffentliche Aufgaben als Dienstleistungen erledigt werden können, nicht.

### 3.3.1 Personalausgaben in der Kernverwaltung und im Ländervergleich

Die Analyse der Kassenstatistik der öffentlichen Haushalte zeigt, dass die Personalausgaben des Kernhaushaltes in Bremen auf einem für einen Stadtstaat üblichen Wert liegen. Bereinigt um die Ausgaben für Versorgung, die vereinigungsbedingt zwischen den Bundesländern nicht vergleichbar sind, liegt Bremen in den Personalausgaben pro Einwohner ohne Versorgungsausgaben mit 1.545 € im Jahr 2013 sogar unter dem Bundesschnitt aller Länder und Gemeinden von 1.602 € Hamburg liegt nahezu gleichauf mit Bremen (1.546 €), während in Berlin die Personalausgaben ohne Versorgungsausgaben pro Einwohner bei 1.618 € liegen.

**Tabelle 7: Personalausgaben 2013 in Ländern und Gemeinden in € je Einwohner laut Kassenstatistik (Kernhaushalte\*)**

	Personalausgaben	Personalausgaben ohne Versorgungsbezüge und dergleichen
<b>Bremen</b>	2.191	<b>1.545</b>
<b>Hamburg</b>	2.161	<b>1.546</b>
<b>Berlin</b>	2.028	<b>1.618</b>
BW	2.156	1.694
BY	2.151	1.726
HE	2.105	1.650
NI	1.951	1.529
NW	1.949	1.518
RP	2.013	1.604
SL	2.045	1.523
SH	1.816	1.387
BB	1.701	1.612
MV	1.735	1.644
SN	1.575	1.504
ST	1.775	1.669
TH	1.732	1.651
<b>Bundesgebiet</b>	1.988	<b>1.602</b>

\* Verzerrungen aufgrund unterschiedlicher Ausgliederungsstände und Zuordnungen (Personalausgaben werden zu konsumtiven Ausgaben (z. B. Versorgungsausgaben gemäß AAÜG in Berlin oder Personalkostenzuschüsse an ausgegliederte Einheiten) oder fallen außerhalb des Haushaltes an).

Interessant in diesem Zusammenhang: Alle drei Stadtstaaten liegen nahe bei oder unter dem Bundesschnitt der Personalausgaben in Ländern und Gemeinden. Vor dem Hintergrund, dass den Stadtstaaten im Länderfinanzausgleich Bedarfe in Höhe von 125 % pro Einwohner zugestanden werden, kann von einer unverhältnismäßigen Höhe der Personalausgaben keine Rede sein.

Dass unter Einbeziehung der Versorgungsausgaben die Höhe der Personalausgaben pro Einwohner in Bremen über dem Bundesschnitt liegt, ist aus Bremer Sicht nicht überraschend. Erstens ist das Problem der enorm hohen Versorgungsausgaben hier seit langem bekannt und war nicht zuletzt einer der Gründe für die Implementierung des Personalentwicklungsprogramms (PEP) vor über 20 Jahren. Andererseits ist das Problem der steigenden Versorgungsausgaben nicht nur eine bremische Herausforderung. Zumindest die anderen westlichen Bundesländer und der Bund stehen ebenfalls vor einer erheblichen Steigerung der Ausgaben. In Bremen wird allerdings der Höhepunkt der Ausgabensteigerungen zu einem deutlich früheren Zeitpunkt erwartet. Das prozentuale Niveau der Versorgungsausgaben liegt daher auch in Bremen noch höher als in anderen Ländern.

Das Ergebnis, dass in Bremen für einen Stadtstaat eher durchschnittliche Personalausgaben verursacht werden, deckt sich auch mit der Analyse der Daten des Statistischen Bundesamtes für die Höhe des Beschäftigungsvolumens in Ländern und Gemeinden im Vergleich. Bereinigt um die Beschäftigung in Hochschulen und Krankenhäusern, die wegen der unterschiedlichen Ausgliederungsstände nicht aussagekräftig vergleichbar ist, wird dort im Jahr 2012 ein Beschäftigungsvolumen von 34,3 Vollkräften pro 1.000 Einwohner für Bremen ausgewiesen. Im Ver-

gleichungsvolumen von 34,3 Vollkräften pro 1.000 Einwohner für Bremen ausgewiesen. Im Ver-

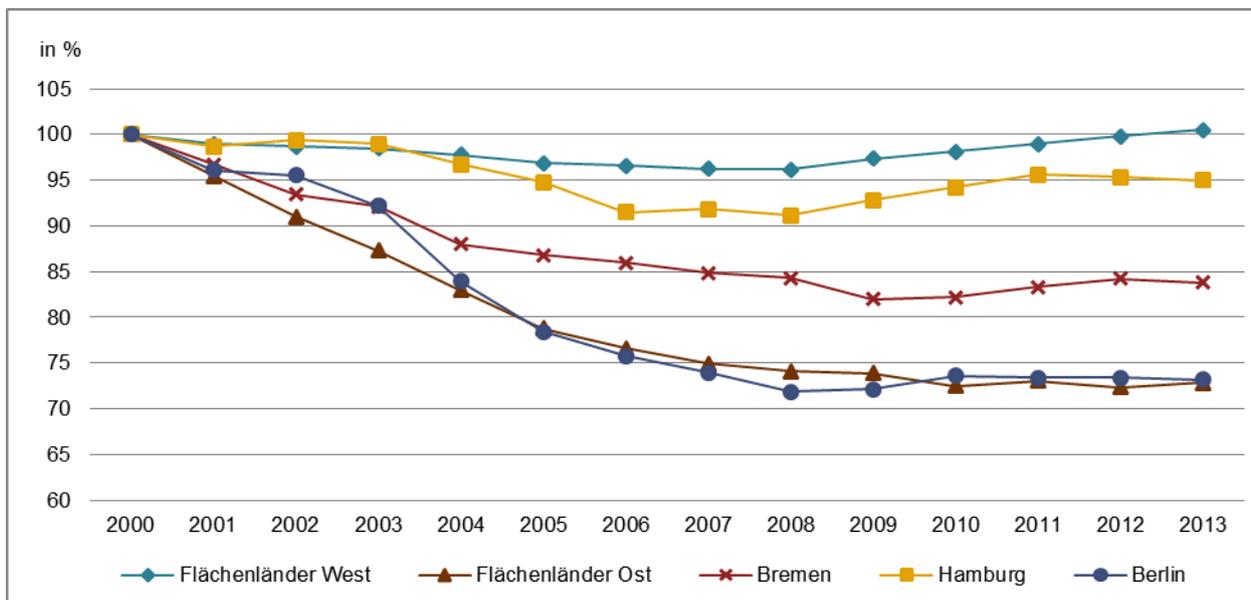
gleich zu den anderen Stadtstaaten liegt Bremen in der Personalausstattung zwischen Hamburg mit 32,8 Vollkräften und Berlin mit 34,8 Vollkräften pro 1.000 Einwohner.<sup>4</sup>

### 3.3.2 Personalabbau im Ländervergleich

Eine ähnliche Verringerung des Beschäftigungsvolumens, wie sie in Bremen in den vergangenen Jahren durchgeführt wurde, ist sonst nur in den Flächenländern Ost und in Berlin zu beobachten, in denen vereinigungsbedingt bis weit in die 2000er Jahre hinein die hohen Beschäftigungsquoten abgebaut werden mussten. In der Bundesstatistik<sup>5</sup> lässt sich die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens bereinigt um Hochschulen und Krankenhäuser seit 2000 beobachten. Insgesamt weist Bremen im Jahr 2013 einen Abbau der Beschäftigung um rund 17 % auf 83 % des Vergleichsjahres 2000 aus (Schaubild 5). In Hamburg wurde im gleichen Zeitraum die Beschäftigung um rund 5 % verringert. In Berlin gab es vereinigungsbedingt zwischen 2000 und 2013 einen Personalabbau von rund 27 %, der aber schon in 2007 nahezu gestoppt wurde.

In nahezu allen Bundesländern ist seit den Jahren 2008 / 2009 eine leichte Zunahme der Beschäftigung zu beobachten. Im Vergleich zwischen Hamburg und Bremen geschieht diese Zunahme allerdings auf sehr unterschiedlichem Ausgangsniveau.

**Schaubild 5: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens seit 2000 in Länder und Gemeinden (bereinigt um Hochschulen und Krankenhäuser)**



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Fachserie 14 Reihe 6 des Statistischen Bundesamtes – Daten 2014 noch nicht veröffentlicht

<sup>4</sup> Die bremischen Ressorts im Länder- und Städtevergleich, Benchmarking-Bericht 2014

<sup>5</sup> Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6.

## 4 Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen

### 4.1 Überblick über die Personalstruktur

In diesem Kapitel werden die Strukturdaten der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen bezogen auf die Anzahl der Personen betrachtet. Im bremischen öffentlichen Dienst sind im Jahr 2014 insgesamt 25.900 Personen beschäftigt, die sich mit 16.614 Personen auf die Kernverwaltung und mit 9.286 Personen auf die Ausgliederungen aufteilen. In diesen Zahlen sind die sich in Ausbildung befindlichen Personen (1.584 Auszubildende insgesamt) nicht enthalten, sie werden in einem der folgenden Unterkapitel eigens aufgeführt. Die nachfolgende Tabelle 8 enthält als Überblick die tabellarische Zusammenfassung der Strukturdaten der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes im Jahr 2014.

**Tabelle 8: Überblick über die Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2014)**

Bezeichnung	Gesamt		Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	2014	in %	2014	in %	2014	in %
Beschäftigte insgesamt	25.900	---	16.614	---	9.286	---
weibliche Beschäftigte	14.831	57,3 %	9.200	55,4 %	5.631	60,6 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	9.085	35,1 %	4.816	29,0 %	4.269	46,0 %
Beschäftigte je VZÄ	---	---	1,11	---	1,21	---
Abwesende	1.307	5,0 %	796	4,8 %	511	5,5 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	5.132	19,8 %	3.082	18,6 %	2.050	22,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	6.429	24,8 %	4.252	25,6 %	2.177	23,4 %
Durchschnittsalter	46,2	---	46,3	---	45,8	---
Beamte/-innen	12.342	47,7 %	11.360	68,4 %	982	10,6 %
Arbeitnehmer/-innen	13.558	52,3 %	5.254	31,6 %	8.304	89,4 %
Laufbahngruppe* 1, 1. EA	1.350	5,2 %	82	0,5 %	1.268	13,7 %
Laufbahngruppe* 1, 2. EA	7.224	27,9 %	3.840	23,1 %	3.384	36,4 %
Laufbahngruppe* 2, 1. EA	9.866	38,1 %	8.297	49,9 %	1.569	16,9 %
Laufbahngruppe* 2, 2. EA	7.370	28,5 %	4.357	26,2 %	3.013	32,4 %
nicht zugeordnet**	90	0,3 %	38	0,2 %	52	0,6 %
Stellenindex gesamt	---	---	1,21	---	1,19	---
Stellenindex Frauen	---	---	1,22	---	1,08	---
Stellenindex Männer	---	---	1,21	---	1,34	---
Personen in Ausbildung	1.584	---	1.582	---	2	---
Abgänge gesamt	1.730	---	732	---	998	---
Quote Schwerbehinderte***	---	6,9 %	---	---	---	---
Quote Migrationshintergrund	---	13,0 %	---	---	---	---
Quote nichtdeutsche Staatsangehörigkeit	853	3,3 %	173	1,0 %	680	7,3 %
davon mit EU- Staatsang. (Quote zu Beschäftigte ges.)	355	1,4 %	82	0,5 %	273	2,9 %

\* Die Entlohnungsstufen der Arbeitnehmer/-innen wurden den Laufbahngruppen entsprechend zugeordnet

\*\* Festvertrag

\*\*\* Quote basiert auf durchschnittlich vorhandene Arbeitsplätze im Jahr (nicht stichtagsbezogen)

Der Wandel der Personalstruktur getrennt nach Kernverwaltung und Ausgliederungen in den Jahren 2000 bis 2014 wird in der Anlage 4 und der Anlage 5, im Tabellenanhang auf Seite 49 aufgezeigt.

Insgesamt ist in Bezug auf die Personalstruktur zu beobachten, dass

- der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen seit dem Jahr 2000 stetig zugenommen hat,
- der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigten (ohne Altersteilzeitbeschäftigte) sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen ebenfalls fortwährend zunimmt (siehe auch Punkt 4.1.5),
- die Altersstruktur sich verändert. So ist zum Beispiel in der Kernverwaltung der Anteil der Beschäftigten unter 35 Jahren beständig angestiegen und hat im Jahr 2014 einen Anteil von 18,6 % erreicht (Jahr 2000 12,6 %). Über die Altersstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen wird in Kapitel 5 dieses Berichts noch ausführlich berichtet.
- der Anteil der Beamtinnen und Beamten in der Kernverwaltung weiter stetig zunimmt, während er in den Ausgliederungen seit 2000 stetig sinkt und mittlerweile einen Anteil von 10,6 % aufweist.

Die Veränderungen in der Vergütungsstruktur, in den Laufbahn- und Personalgruppen, bei der Teilzeitbeschäftigung, bei Auszubildenden sowie die Entwicklungen beim Migrationshintergrund der Beschäftigten, werden in den nachfolgenden Unterkapiteln erläutert. Detaillierte Personalstrukturdaten für einzelne Personalgruppen der Kernverwaltung der Jahre 2000 bis 2014 sind im Tabellenanhang aufgeführt (siehe Anlage 6 bis Anlage 15, ab Seite 50 ff.).

#### 4.1.1 Laufbahngruppen<sup>6</sup>

In den vergangenen Jahren ließ sich beobachten, dass sich die Personalstruktur zugunsten der höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen entwickelt hat. In diesem Phänomen spiegelt sich der gesellschaftliche Wandel einer wachsenden Bedeutung von akademischen Abschlüssen wider. So besteht der Hauptzugangsweg in die klassische Verwaltung in einem Studium, welches die Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) vermittelt. In anderen Bereichen, wie der Polizei, gibt es durch die zweigeteilte Laufbahn mittlerweile keinen Zugangsweg in den öffentlichen Dienst ohne Studienabschluss.

in der Kernverwaltung gehören inzwischen drei Viertel der Beschäftigten der Laufbahngruppe 2 an. Im Vergleich zwischen den Jahren 2013 und 2014 hat sich der prozentuale Anteil der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2 in 2014 leicht um 0,2 %-Punkte auf 76,1 % erhöht. Der Trend, wonach sich der prozentuale Anteil der Beschäftigten in Laufbahngruppe 1 in der Kernverwaltung verringert, setzt sich weiterhin, jedoch abgeschwächt, fort. Anders als in der Kernverwaltung, ist die Verteilung der Beschäftigten in den Ausgliederungen mit jeweils rund 50 % in den Laufbahngruppen 1 und 2 ausgeglichen.

---

<sup>6</sup> Grundsätzlich gibt es die Laufbahngruppen nur bei Beamtinnen und Beamten. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wird dieser Begriff und die Aufteilung aber auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verwendet, deren Entgeltgruppen entsprechend zugeordnet worden sind.

Um der Entwicklung einer fortschreitenden Akademisierung zumindest im Teil entgegen zu wirken und um die Zugangschancen zum öffentlichen Dienst für Nicht-Akademiker wieder zu erhöhen, verfolgt Bremen das Ziel die Zugänge zu Funktionen der Laufbahngruppe 1 zu fördern.

Die Analyse der Personalstruktur in den vergangenen Jahren zeigt, dass für die Stärkung des ehemaligen mittleren Dienstes noch weitere Anstrengungen unternommen werden müssen, da in der Kernverwaltung der Anteil der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (mittlerer Dienst) weiter leicht sinkt und bei nun rund 23 % liegt. In den Ausgliederungen ist der entsprechende Anteil dagegen leicht angestiegen und liegt jetzt bei 36,4 %.

#### **4.1.2 Personalgruppen**

Alle Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst werden einer von rund 50 verschiedenen Personal- beziehungsweise Berufsgruppen zugeordnet. Zu Auswertungszwecken und aus Gründen der Übersichtlichkeit werden hier die Gruppen zu insgesamt elf Personalgruppen zusammengefasst (siehe nachfolgendes Schaubild 6). Personalstarke Gruppen, wie beispielsweise die Polizei oder das Lehrpersonal, werden dabei einzeln aufgeführt. Weniger stark besetzte Personalgruppen sind unter der Personalgruppe „Sonstige“ zusammengefasst.

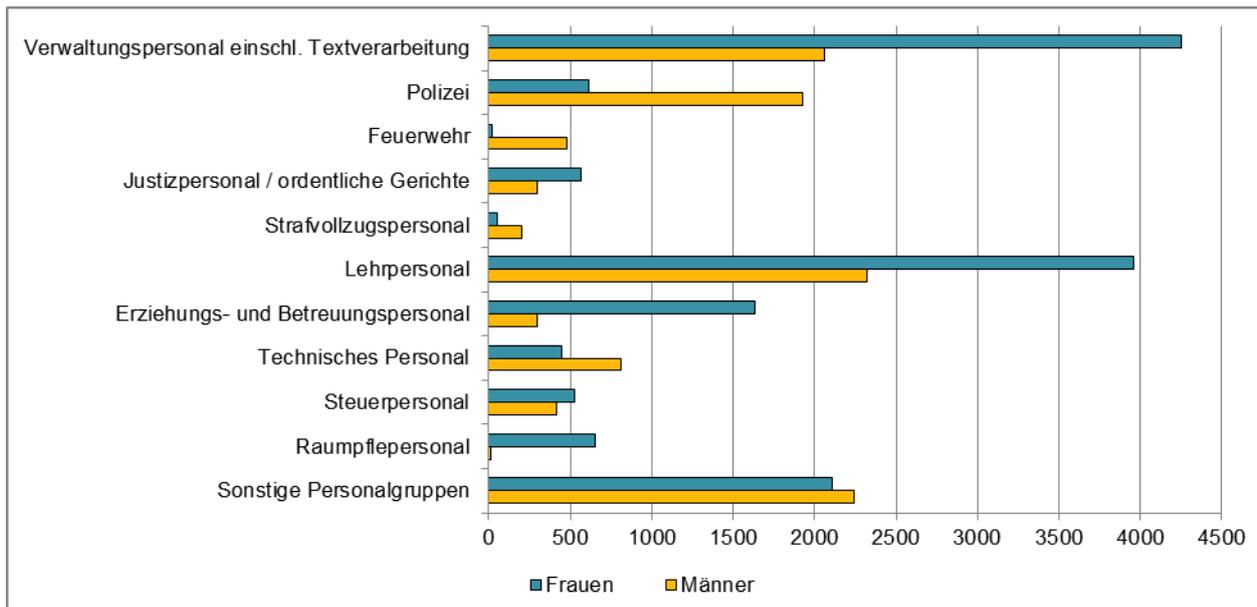
Für die Personalgruppe Lehrpersonal ist anzumerken, dass die Anzahl des Lehrpersonals nicht gleichzusetzen ist mit der Anzahl des zu unterrichtenden Personals an Schulen. So können zum Beispiel Beschäftigte aufgrund ihres Studienabschlusses der Personalgruppe „Lehrpersonal“ angehören, auch wenn sie in einer senatorischen Dienststelle arbeiten. Vergleichbares kann auch für die Personalgruppe Polizei zutreffen.

Nahezu drei Viertel aller Beschäftigten in der Kernverwaltung können den drei Personalgruppen Lehrpersonal, Verwaltungspersonal und der Personalgruppe Polizei zugeordnet werden. Bei den Ausgliederungen ist die größte Personalgruppe die Personalgruppe „Sonstige“, wobei darunter ein Anteil von 55 % als Forschungspersonal deklariert ist. Die zweitgrößte Gruppe in den Ausgliederungen, mit etwas mehr als ein Fünftel aller Beschäftigten, bildet die Personalgruppe Verwaltungspersonal und mit etwas mehr als einem Sechstel an allen Beschäftigten die Personalgruppe Erziehungs- und Betreuungspersonal.

Die höchsten Frauenanteile sind in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen beim Raumpflege-, beim Erziehungs- und Betreuungspersonal sowie beim Verwaltungspersonal zu beobachten, während die geringsten Frauenanteile beim Strafvollzugspersonal und bei der Feuerwehr zu finden sind. Eine starke Zunahme des Frauenanteils ist bei der Personalgruppe Polizei zu beobachten.

Eine tabellarische Darstellung der Personalgruppen des Jahres 2014 getrennt nach Kernverwaltung und Ausgliederungen ist in der Anlage 19 auf Seite 63 im Tabellenanhang aufgeführt. Die Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in den einzelnen Personalgruppen in der Kernverwaltung zwischen 2000 und 2014 sowie weitere Kennzahlen werden in der Anlage 6 bis Anlage 15 wiedergegeben.

**Schaubild 6: Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2014)**

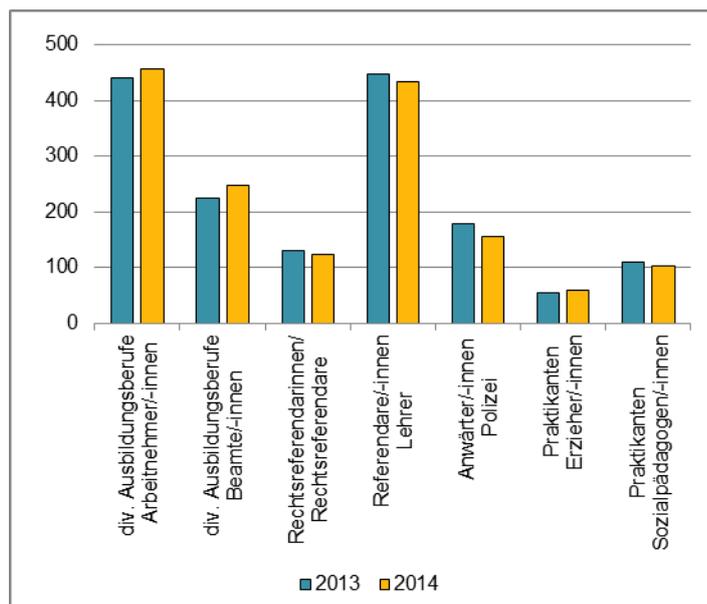


Quelle: siehe Anlage 19 auf Seite 63

### 4.1.3 Auszubildende

Im Jahr 2014 werden in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen insgesamt 1.584 Auszubildende, Referendarinnen und Referendare sowie Anwärterinnen und Anwärter ausgebildet. Der Frauenanteil im Jahr 2014 liegt bei 59,0 %.

**Schaubild 7: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen (2013 und 2014)**



Quelle: siehe Anlage 20 auf Seite 64

Die größten Gruppen von Personen in Ausbildung bilden zum einen die der Referendarinnen und Referendare im Lehrerbereich (27,5 %) und zum anderen die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen von diversen Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz ausüben (28,9 %).

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung beträgt 51,8 %, die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 48,2 %.

Zusammen mit den Auszubildenden der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH (AbiG) ergibt sich in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen eine Ausbildungsquote von 8,3 % für den öffentlichen Dienst in Bremen.

#### 4.1.4 Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

Im bremischen öffentlichen Dienst sind 853 Beschäftigte mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit beschäftigt. Von diesen Beschäftigten besitzen 41,6 % die Staatsangehörigkeit eines anderen EU-Mitgliedstaates und 58,4 % eines Staates außerhalb der Europäischen Union. Insgesamt ergibt sich eine Quote von 3,3 % der Beschäftigten, die im öffentlichen Dienst eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Werden die Kernverwaltung und die Ausgliederungen getrennt voneinander betrachtet, so besitzen in der Kernverwaltung nur 1,0 % der Beschäftigten, jedoch 7,3 % der Beschäftigten in den Ausgliederungen eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Um den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ermitteln zu können, hat die Senatorin für Finanzen im Sommer 2013 eine freiwillige und anonyme Befragung durchgeführt. Insgesamt wurden 27.678 Beschäftigte in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen angeschrieben. An der Beschäftigtenbefragung haben sich 22,6 % der Beschäftigten beteiligt.<sup>7</sup>

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst beläuft sich auf 13,04 %. Er ist damit im Vergleich zu anderen Bundesländern, wie Niedersachsen und Hamburg vergleichsweise hoch. Niedersachsen weist beispielsweise eine Quote von 8,1 % (2012) und Hamburg von 12,3 % (2014) aus. Gemessen an dem Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund, der laut Mikrozensus (2011) in Bremen bei 28,2 % liegt, sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund gleichwohl weiterhin unterrepräsentiert.

Weitere Ergebnisse im Überblick:

- Knapp 80 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit, 40 % sind in Deutschland geboren.
- Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst ist unter den Frauen höher als unter den männlichen Beschäftigten. Während 13,4 % der weiblichen Beschäftigten einen Migrationshintergrund aufweisen, sind es bei den Männern 11,6 %.
- Die Beschäftigten, die an der Befragung teilgenommen haben, verteilen sich auf 77 verschiedene Geburtsländer. Die meisten Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind in Deutschland (43,0 %), in Polen (10,3 %), der Russischen Föderation (6,7 %) oder der Türkei (4,9 %) geboren.
- Im Vergleich zu den Beschäftigten insgesamt, ist die Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund durchschnittlich jünger. Der Anteil von Migrantinnen und Migranten bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter 40 Jahren liegt bei 20,9 %.
- Die Bildungs-, Ausbildungs- und Studienabschlüsse sind unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund vergleichbar mit den Abschlüssen der Gruppe aller Beschäftigten. In Bezug auf die schulische Ausbildung liegt der Anteil der Personen, die ein Abitur oder

---

<sup>7</sup> Vergleiche Die Senatorin für Finanzen, Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund – Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung, Bremen 2014.

Fachabitur erlangt haben, bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund 6 %-Punkte über dem Anteil aller Beschäftigten.

- Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind weniger häufig verbeamtet. Zum Zeitpunkt der Befragung waren in der Freien Hansestadt Bremen laut Personalstatistik 46,5 % der Beschäftigten verbeamtet und 53,5 % als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Unter den Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern waren 34,5 % Beamtinnen und Beamte, 55 % Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie 4 % Auszubildende. Etwa 6,5 % der Beschäftigten haben diesbezüglich keine Angabe gemacht.
- Insgesamt war der Anteil befristet beschäftigter Personen an der Umfrage vergleichsweise hoch. Bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt der Anteil befristeter Beschäftigung überproportional hoch.
- Bezüglich der Übernahme von Führungsverantwortung gibt knapp ein Viertel der Antwortenden an, dass sie über Führungsverantwortung in Form von Projekt- und/oder Personalverantwortung verfügen. Unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind es lediglich 17,5 %.

Aufgrund der auffallenden Ergebnisse in Bezug auf den Anteil der Verbeamtungen, den Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge oder die Übernahme von Führungsverantwortung galt es zu prüfen, ob hier möglicherweise eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund vorliegt oder welche Gründe hierfür existieren könnten. Um diese Fragen abschließend und umfänglich analysieren und beantworten zu können, wurden die Daten aus der Beschäftigtenbefragung den Daten aus dem Personalmanagementsystem PuMa gegenübergestellt sowie weitere Erkenntnisse im Rahmen von Experteninterviews mit den Personalverantwortlichen generiert.<sup>8</sup>

Grundsätzlich gilt für die bremische Verwaltung die Maßgabe, dass befristete Arbeitsverhältnisse nur in Einzelfällen eingegangen werden sollen. Ausnahmereiche sind jedoch beispielsweise das wissenschaftliche Personal sowie der Bereich der Ausbildung, wo die Verträge für die Dauer der Ausbildung befristet werden. Die Daten haben gezeigt, dass die Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die sich an der Befragung beteiligt haben, überproportional häufig in diesen Bereichen beschäftigt sind. Es handelt sich insofern nicht um eine Ungleichbehandlung, sondern um die erfolgreiche Rekrutierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diesen Bereichen.

Der relativ niedrige Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei den Verbeamtungen lässt sich im Wesentlichen auf statistische Effekte zurückführen. Darüber hinaus hat die detaillierte Analyse der Daten gezeigt, dass die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Altersklasse der 25 bis 39-jährigen deutlich häufiger verbeamtet sind, als die Beschäftigten der Vergleichsgruppe aller Beschäftigten.

Bezüglich der verhältnismäßig geringen Übernahme von Führungsverantwortung unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund hat sich gezeigt, dass die insgesamt jüngere Altersstruktur

---

<sup>8</sup> Die Senatorin für Finanzen, Bremische Befragung zur Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund, Analyse der Prüfaufträge, Bremen 2015.

eine entscheidende Rolle spielt, da die Übernahme von Führungsverantwortung mit dem Alter korreliert.

Die aufgezeigten Effekte lassen sich im Wesentlichen darauf zurückführen, dass die Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit einem Anteil von 13,04 % an der Gesamtbeschäftigtenzahl unterrepräsentiert sind und dass sie eine jüngere Altersstruktur aufweisen. Die Detailanalysen belegen, dass insbesondere die jungen Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst erfolgreich und gut in die Strukturen integriert sind. Gleichwohl sollte dieses für alle Altersgruppen gelten.

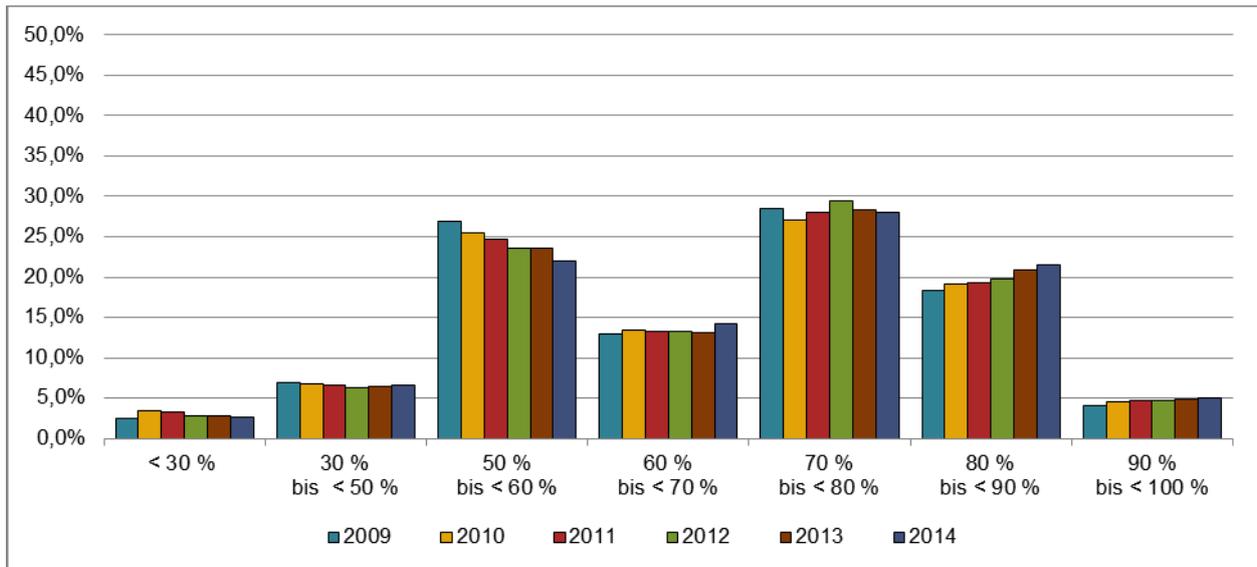
Insgesamt zeigt die Befragung, dass der bremische öffentliche Dienst sich in den letzten Jahren erfolgreich auf den Weg der interkulturellen Öffnung begeben hat. Dennoch ist eine Fortführung des eingeschlagenen Weges durch eine weitere interkulturelle Sensibilisierung der Beschäftigten sowie die gezielte Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund sich auf offene Stellen zu bewerben unabdingbar, um das Ziel einer bunten Verwaltung zu erreichen, die auch die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegelt.

#### **4.1.5 Teilzeitbeschäftigung**

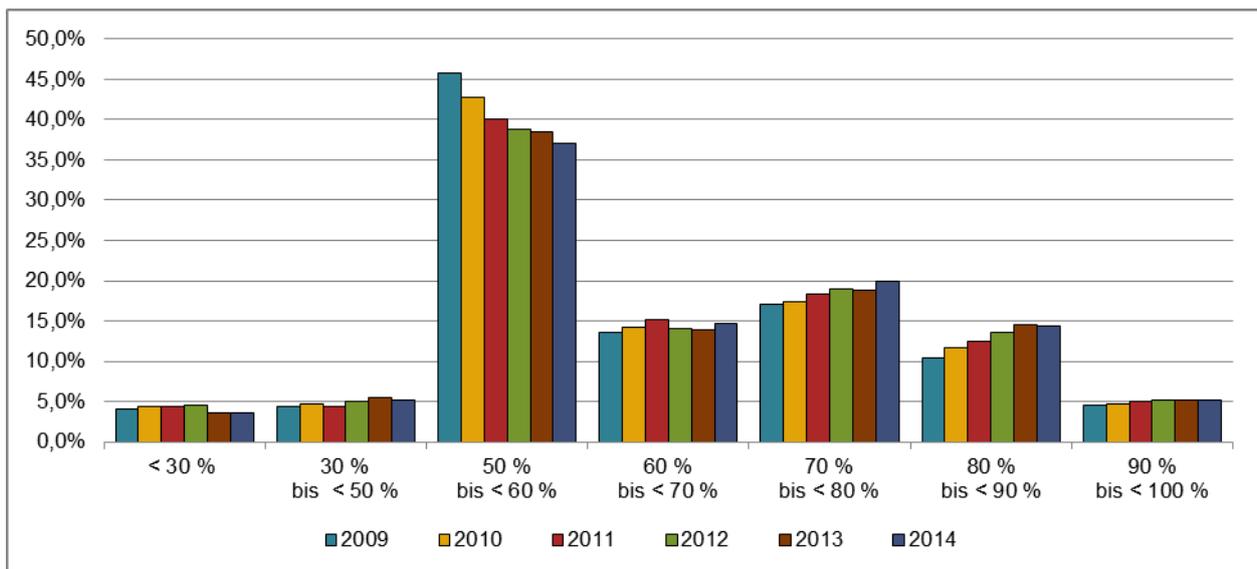
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ohne Altersteilzeit (ATZ) beträgt im Jahr 2014 gemessen an allen Beschäftigten insgesamt 35,1 %. In der Kernverwaltung umfasst der Anteil an Teilzeitbeschäftigten 29,0 % (dies entspricht 4.816 Personen), wobei hiervon ungefähr die Hälfte in bremischen Schulen entweder als Lehrerinnen und Lehrer, als Verwaltungsangestellte, als Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter oder als Erziehungs- und Betreuungspersonal tätig sind. In den Ausgliederungen ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit 46,0 % deutlich höher als in der Kernverwaltung. Auch hier ist beachtenswert, dass immerhin rund 64 % der Teilzeitbeschäftigten an der Universität Bremen und bei KiTa Bremen beschäftigt sind.

Sowohl in der Kernverwaltung als auch bei den Ausgliederungen ist gegenüber dem Vorjahr und den Vergleichsjahren 2000 und 2007 ein stetiger Anstieg der Teilzeitbeschäftigten zu beobachten. Der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung ist mit 87,7 % in der Kernverwaltung und mit 80,6 % in den Ausgliederungen unverändert hoch, wobei jedoch im Vergleich zu den oben genannten Referenzjahren diese Quote nach und nach leicht absinkt (siehe hierzu auch Anlage 21 auf Seite 64).

Während in den Ausgliederungen vorwiegend Teilzeitarbeitsverhältnisse in einem Umfang von 50 bis 60 % der vollen wöchentlichen Arbeitszeit vorliegen, sind in der Kernverwaltung die meisten Teilzeitbeschäftigten in einem Umfang von 70 bis 80 % der Arbeitszeit tätig. Sowohl in der Kernverwaltung, als auch bei den Ausgliederungen, lassen sich in den sechs Jahren zwischen 2009 und 2014 zwei Trends bei der Entwicklung des Umfanges der Teilzeit beobachten. Die Anteile der Teilzeitbeschäftigten, die mit einem Stundenumfang von 50 % bis 60 % der vollen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten sinken stetig, während der Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit einem Stundenumfang von über 60 % steigt. Insbesondere Teilzeit mit einem Umfang von 80 % bis 90 %, also die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit um einen halben oder einen ganzen Arbeitstag weist eine steigende Tendenz auf.

**Schaubild 8: Umfang von Teilzeit (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung 2009 - 2014**

Quelle: siehe Anlage 22 auf Seite 64

**Schaubild 9: Umfang von Teilzeit (ohne Altersteilzeit) in Ausgliederungen 2009 - 2014**

Quelle: siehe Anlage 22 auf Seite 64

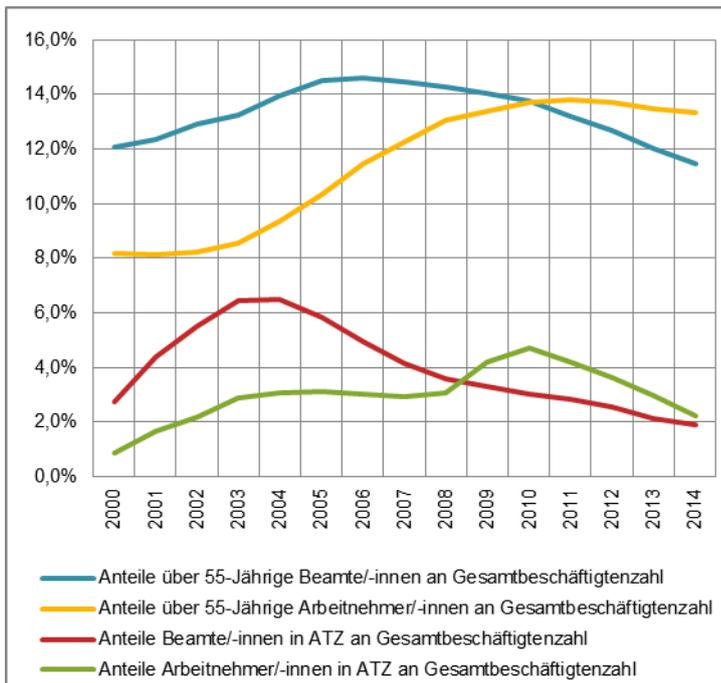
Die von der Anzahl her meisten Teilzeitbeschäftigten in der Kernverwaltung gehören der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt an (43,5 %), wobei knapp die Hälfte an Teilzeitbeschäftigten in den bremischen Schulen tätig ist. In den Ausgliederungen ist dagegen die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt mit 37,4 % am stärksten vertreten. Während die Mehrzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Kernverwaltung der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt angehört (44,4 %), sind die teilzeitbeschäftigten Männer zumeist in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt vertreten (49,6 %). In den Ausgliederungen gehören dagegen die meisten teilzeitbeschäftigten Frauen (42,1 %) der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt an, während die Mehrzahl der Männer (60,1 %) in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt eingruppiert ist (siehe hierzu auch Anlage 26 auf Seite 67).

Weiteres zum Thema Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf die Altersverteilung ist in Kapitel 5.2.2 aufgeführt.

### 4.1.6 Altersteilzeit

Im Jahr 2014 befinden sich insgesamt 1.070 Beschäftigte der Kernverwaltung und der Ausgliederungen in Altersteilzeit. Diese verteilen sich zu 74,2 % auf die Kernverwaltung und zu 25,8 % auf die Ausgliederungen. Im Jahr 2014 wird die Altersteilzeit überwiegend von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Anspruch genommen (54,2 %), die kleinere Gruppe bilden mit 45,8 % die Beamtinnen und Beamten. Hierbei ist jedoch auch zu bedenken, dass in den Ausgliederungen eine geringere Anzahl von Beschäftigten verbeamtet ist. Wird dagegen nur die Kernverwaltung betrachtet, so befinden sich dort mehr Beamtinnen und Beamte (58,6 %) in Altersteilzeit als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Jahr 2012 gab es noch 1.593 Personen in Altersteilzeit, im Jahr 2013 verringerte sich die Anzahl um 282 Personen und im Jahr 2014 nochmals um 241 Personen auf 1.070 Beschäftigte in Altersteilzeit. Dies entspricht einem Rückgang der Altersteilzeitbeschäftigten von knapp einem Drittel in drei Jahren.

**Schaubild 10: Entwicklung der Statusgruppenanteile von Beschäftigten über 55 Jahre und an Altersteilzeit (2000 bis 2014)**



Quelle: siehe Anlage 23 auf Seite 64

Insgesamt ist zu beobachten, dass sich seit dem Jahr 2010 die Anzahl und damit auch die Anteile von Beschäftigten in Altersteilzeit, gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl in den vergangenen Jahren verringert haben. Hatten im Jahr 2010 noch 7,7 % aller Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen eine Altersteilzeitvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber getroffen, so galt das im Jahr 2013 noch für 5,1 % und im Jahr 2014 nur noch für 4,1 % aller Beschäftigten. Einer der Gründe für die Abnahme der Personen in Altersteilzeit liegt in der ebenfalls abnehmenden Anzahl an Beschäftigten in der Altersgruppe der über 55-jährigen. So hat es auch hier seit 2010 eine Absenkung um 2,5 %-Punkte bei den Beschäftigtenzahlen gegeben. Ferner dürften aber auch die

Veränderungen der Bedingungen für Altersteilzeit eine bedeutende Rolle spielen.

So lief am 31.12.2009 der Tarifvertrag zur Altersteilzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Nach diesem Stichtag war somit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Altersteilzeit nur noch nach den gesetzlichen, finanziell schlechteren Bedingungen möglich. Dies spiegelt sich auch deutlich im Schaubild 10 (grüne Linie) wieder.

Bei den Beamtinnen und Beamten liegt dagegen der Höhepunkt an Altersteilzeitfällen in den Jahren 2003 und 2004. Danach kommt es aufgrund der Aufhebung der Verordnung über die Gewährung von Altersteilzeit (27.01.2004) zum Absinken der Altersteilzeitfälle. Auch wenn zunächst ab August 2006 die Altersteilzeit für die Personalüberhangsbereiche (ohne Rechtsanspruch) und ab 2008 wieder für alle Beamtinnen und Beamten eingeführt wurde, so wurde sie doch zu schlechteren Bedingungen gewährt als noch 2003/2004. Hierbei sind als wesentliche Unterschiede die Anhebung des Eintrittsalters – anstatt 55. Lebensjahr nunmehr 60. Lebensjahr – und der Arbeitsanteil – vorher 50:50 jetzt 60:40 – zu nennen. Zudem ist auch der Altersteilzeitzuschlag für die Besoldungsgruppen ab A 13, B, C, R und W von 83 % auf 80 % der Nettobesoldung abgesenkt worden. Dies und der allgemeine zahlenmäßige Rückgang an Beamtinnen und Beamten in der Altersgruppe der über 55-Jährigen (siehe blaue Linie in Schaubild 10) führt zu einem stetigen Abbau der Altersteilzeitfälle seit den Jahren 2004/2005.

#### 4.1.7 Abgänge

In der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen gab es im Jahr 2014 zusammengekommen 1.730 Abgänge (siehe Anlage 17 auf Seite 61). Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind das Erreichen der Altersgrenze, freiwilliges Ausscheiden, Fristabläufe, Dienst- und Erwerbsunfähigkeit, Todesfälle oder sonstige Gründe. Auf die Kernverwaltung entfallen 732 Abgänge, auf die Ausgliederungen 998. Der häufigste Abgangsgrund in der Kernverwaltung ist das Erreichen der Altersgrenze mit 52,6 %, in den Ausgliederungen das Beenden eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf mit 61,3 %. Von den 612 befristeten Arbeitsverhältnissen, die 2014 in den Ausgliederungen beendet wurden, entfallen 253 (41,3 %) auf KiTa Bremen und 302 (49,3 %) auf die Universität Bremen.

#### 4.1.8 Entlohnungsstufen

Das Schaubild 11 zeigt die Entlohnungsstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlechtern im Jahr 2014. Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten und den Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern herzustellen, sind diese entsprechend der im Tabellenanhang beigefügten Anlage 24 auf Seite 65, den sogenannten „Entlohnungsstufen“ 1 bis 23 zugeordnet worden<sup>9</sup>.

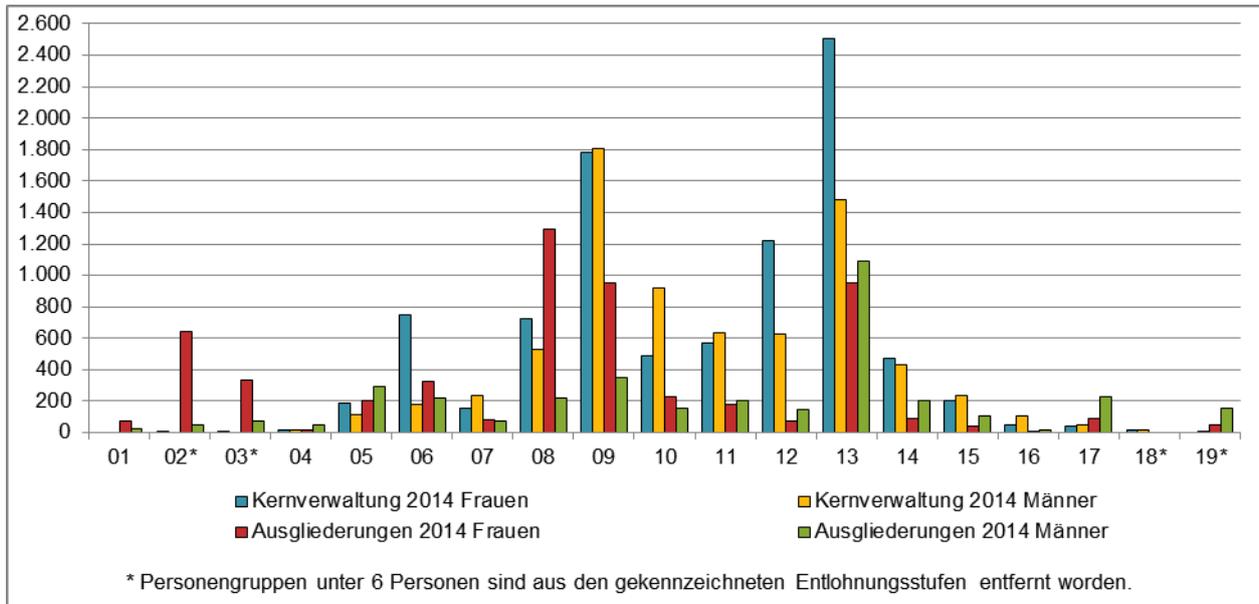
Im Jahr 2014 befinden sich die meisten Beschäftigten in der Kernverwaltung in den Entlohnungsstufen 09 und 13, während die meisten Beschäftigten in den Ausgliederungen in den Entlohnungsstufen 08 und 13 zu finden sind. In der Kernverwaltung hebt sich dabei insbesondere in der Entlohnungsstufe 13 der Anteil der Frauen in Höhe von 27,3 % aller weiblichen Beschäftigten in der Kernverwaltung ab. Im Vergleichsjahr 2000 waren es dagegen noch 20,2 %. Der hohe Frauenanteil in dieser Entlohnungsstufe begründet sich in erster Linie durch die in der Regel in

---

<sup>9</sup> Aus Datenschutzgründen werden jedoch im nachfolgenden Schaubild und in der dazugehörigen Tabelle in Anlage 28 im Tabellenanhang auf Seite 68 nur die Entlohnungsstufen 1 bis 19 ausgewiesen. Um Rückschlüsse auf einzelne Personen zu unterbinden, sind darüber hinaus die Daten zu den Entlohnungsstufen mit einer Personenanzahl von unter 6 Personen, unkenntlich gemacht worden.

Entlohnungsstufe 13 eingruppierten Lehrerinnen. Diese nehmen innerhalb der Entlohnungsstufe 13 immerhin einen Anteil von 88,8 % ein. Bei den Männern dagegen sind in der Entlohnungsstufe 13 im Vergleich zu den Frauen nur 76,3 % als Lehrer tätig. Im Vergleich zum Jahr 2000 ist der prozentuale Männeranteil in dieser Entlohnungsstufe im Jahr 2014 nur geringfügig um 0,2 %-Punkte angestiegen.

**Schaubild 11: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2014)**



Quelle: siehe Anlage 28 auf Seite 68 / Auflistung der Entlohnungsstufen siehe Anlage 24 auf Seite 65

In den Ausgliederungen sind dagegen im Jahr 2014 29,9 % aller dort beschäftigten Männer in der Entlohnungsstufe 13 eingruppiert (Jahr 2000: 27,3 %), während in allen anderen Entlohnungsstufen der Männeranteil generell weniger als 10 % beträgt. Auch wenn sich die Anzahl der Frauen in der Entlohnungsstufe 13 der Anzahl der männlichen Beschäftigten im Vergleich zum Jahr 2000 deutlich angenähert hat, so sind doch prozentual gesehen nur 16,9 % der Frauen in den Ausgliederungen der Entlohnungsstufe 13 zugeordnet. Nach wie vor ist in den Ausgliederungen jedoch ersichtlich, dass viele Frauen in den unteren Entlohnungsstufen arbeiten. So sind zum Beispiel 18,5 % aller Frauen zusammengefasst in den Entlohnungsstufen 01, 02 und 03 eingruppiert. Dies ist auf die eher traditionell von Frauen durchgeführten Arbeiten als Raumpflegerinnen beziehungsweise als Küchenhilfspersonal zurückzuführen.

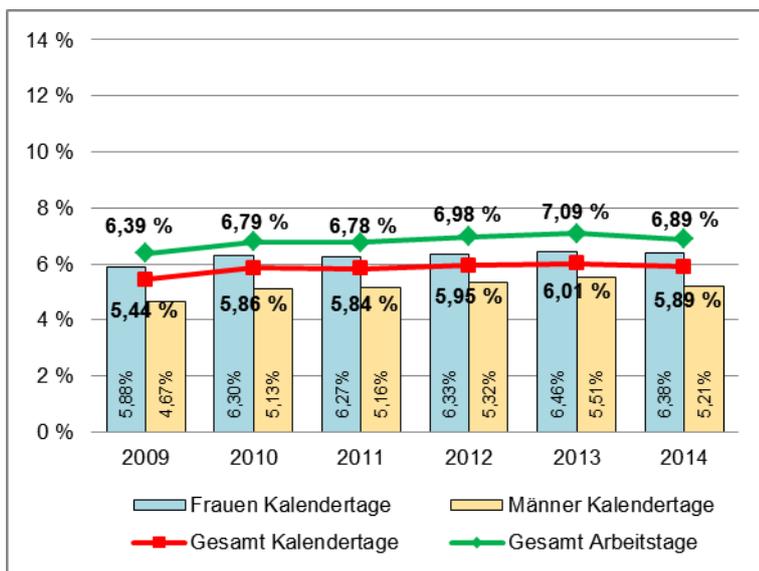
## 4.2 Fehlzeiten (Krankenstand)

Die Fehlzeitenstatistik im bremischen öffentlichen Dienst orientiert sich an Empfehlungen des Deutschen Städtetags und der KGST. Eine direkte Vergleichbarkeit der hier präsentierten Fehlzeitendaten mit zum Beispiel von Krankenkassen veröffentlichten Daten ist nicht möglich.

Die Daten zur vorliegenden Fehlzeitenstatistik wurden automatisiert aus dem MiP-Datenbestand (Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal) zum Stichtag 31.12.2014 erhoben und rückwirkend für die letzten 12 Monate erstellt. Die Auswertungen basieren in der Regel auf 365 Kalendertagen. Dauert eine Krankheit über das Wochenende an, werden somit die Wochenendtage als Krankheitstage mitgezählt. Aufgrund der stichtagsbezogenen Auswertung werden nur die Fehltage der Beschäftigten erhoben, die an diesem Stichtag anwesend waren. Fehltage von Beschäftigten, die im Laufe des Erhebungszeitraumes (12 Monate rückwirkend) 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.

Im Vergleich zum vorangegangenen Bericht ist nunmehr auch die Polizei Bremen, die über ein eigenes Einsatzplanungssystem verfügt, aus dem die krankheitsbedingten Fehlzeiten ermittelt wurden, in den zentralen Auswertungen der Fehlzeitenstatistik enthalten.

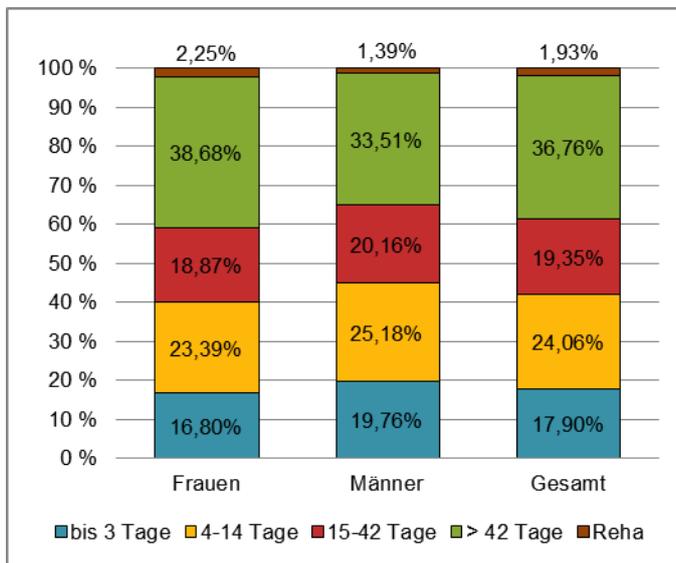
**Schaubild 12: Entwicklung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Gesamt (2009 bis 2014)**



Zum Stichtag 31.12.2014 waren insgesamt 21.513 Personen in der Kernverwaltung und in Ausgliederungen in der Fehlzeitenstatistik erfasst. Für diesen Personenkreis wurden 462.321 auswertungsrelevante Fehlzeitentage gemessen. Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Kalendertagen beträgt 5,89 % und liegt damit unter dem Niveau der Jahre 2012 und 2013. Gleiches gilt auch für die krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten der Frauen (6,38 %) und der Männer (5,21 %). Nach wie vor ist festzustellen, dass die krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten der Frauen über den Fehlzeitenquoten der Männer liegen.

Zwar ist in den Jahren 2009 bis 2013 die Differenz zwischen den Quoten der Frauen und den Männer geringer geworden, jedoch erstmals im Jahr 2014 wieder auf eine Differenz in Höhe von 1,17 %-Punkten angestiegen.

**Schaubild 13: Verteilung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Dauer der Erkrankung (2014)**

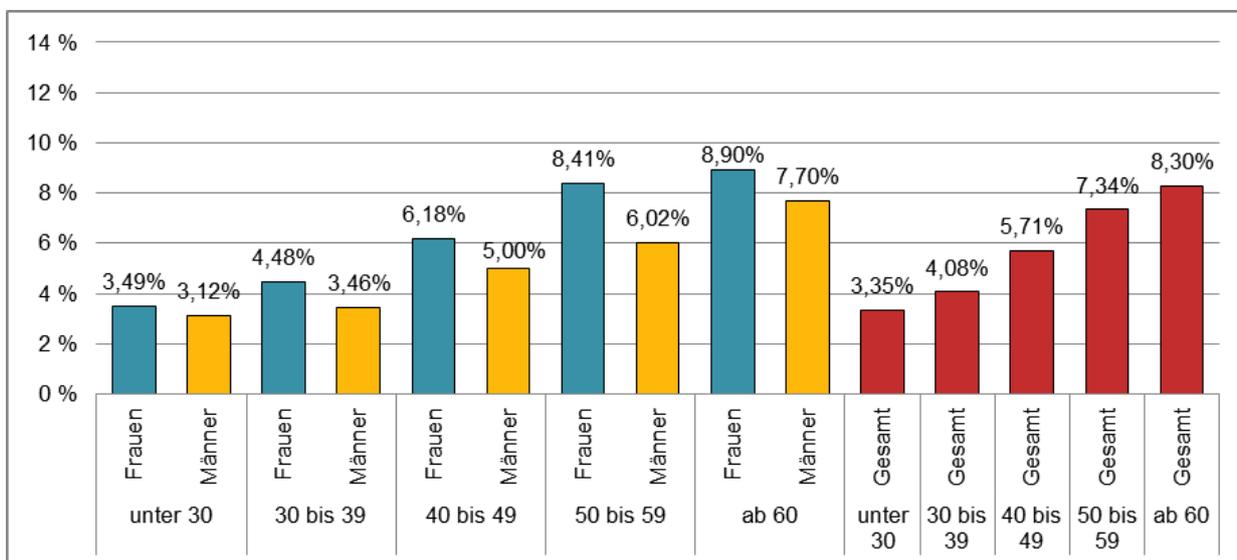


Wird die Fehlzeitenquote im Hinblick auf die Dauer der Erkrankung betrachtet, so wird deutlich, dass Langzeiterkrankungen mit mehr als 42 Tagen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen den höchsten Anteil haben. Insgesamt wird hier eine Quote von 36,76 % erreicht und ist somit gegenüber dem Jahr 2013 (34,97 %) wieder leicht angestiegen. Zwar verändern sich die prozentualen Fehlzeitenquoten innerhalb der einzelnen Kategorien, jedoch liegt seit dem Jahr 2010 der zweitgrößte Anteil der Fehlzeitenquote stets im Segment der 4 bis 14 Tage dauernden Krankmeldungen, gefolgt von der Kategorie der 15 bis 42 Tage und anschließend der bis zu 3 Tagen andauernden Krankheiten.

Der prozentuale Anteil der sich in Rehabilitation befindlichen Personen schwankt seit dem Jahr 2009 zwischen 1,93 % im Jahr 2014 und 3,31 % im Jahr 2011. Der Anteil von Dienstunfällen an den Fehltagen beträgt im Jahr 2014 1,91 %.

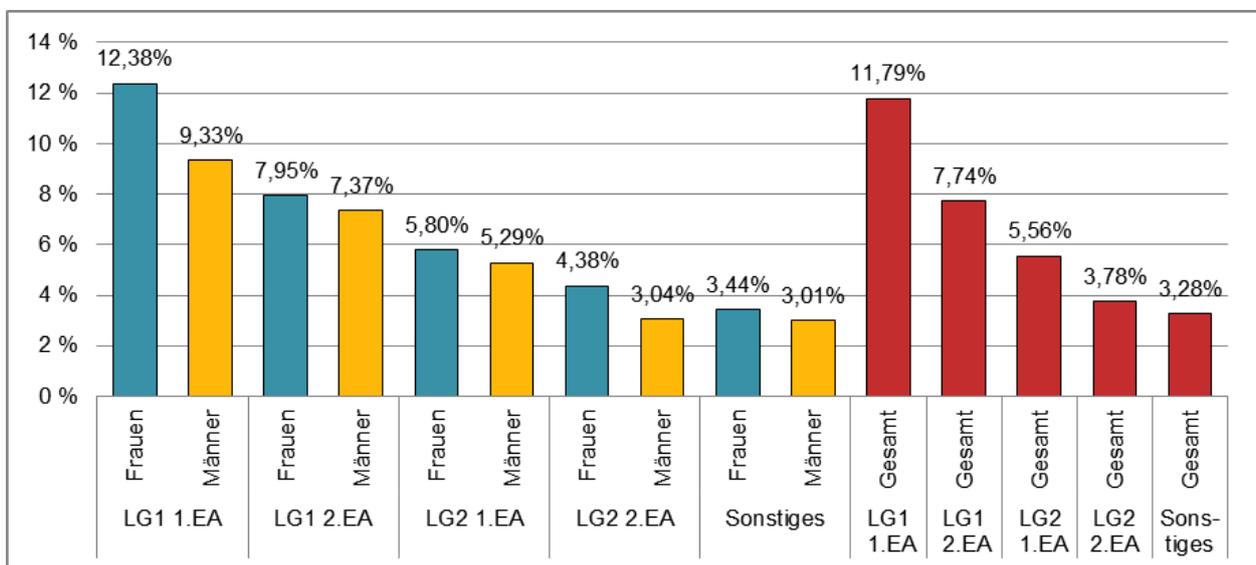
Generell ist zu beobachten, dass mit zunehmendem Alter die Fehlzeitenquote ansteigt (siehe Schaubild 14), wobei in den Jahren 2009 bis 2012 die höchste Gesamt-Fehlzeitenquote in der Altersgruppe der 50 bis 59-jährigen zu verzeichnen war. Dies hat sich mit dem Jahr 2013 geändert, so dass für die Jahre 2013 und 2014 die höchste Gesamt-Fehlzeitenquote die Altersgruppe der ab 60-jährigen aufweist. Auch hier wird deutlich, dass in jeder Altersgruppe höhere Fehlzeitenquoten bei den Frauen als bei den Männern zu verzeichnen sind und im Jahr 2014 sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die höchste Fehlzeitenquote in der Altersgruppe der ab 60-jährigen gemessen wird.

**Schaubild 14: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Altersgruppen und Geschlecht nach Kalendertagen (2014)**



Generell sinkt die Fehlzeitenquote mit steigender Entlohnungsstufe, wobei die Frauen auch hier höhere Fehlzeitenquoten aufweisen. Dies spiegelt sich ebenfalls in der Auswertung der Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen wieder (siehe Schaubild 15), wobei die Fehlzeitenquote mit steigender Laufbahngruppe und den jeweiligen Einstiegsämtern sinkt. In der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt ist die Fehlzeitenquote mit 11,79 % im Vergleich zu 2009 (7,82 %) kontinuierlich angestiegen. Darüber hinaus gibt es im Jahr 2014 hier im Vergleich zu den anderen Laufbahngruppen zwischen Frauen und Männer mit rund 3 %-Punkten den höchsten prozentualen Unterschied der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten. Dieser Unterschied ist auf das in dieser Laufbahngruppe eingruppierte Raumpflegepersonal zurückzuführen, wobei anzumerken ist, dass rund 98 % der in der Raumpflege tätigen Beschäftigten Frauen sind und diese mit 53,7 Jahren das höchste Durchschnittsalter aufweisen.

**Schaubild 15: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen und Geschlecht nach Kalendertagen (2014)**



## 5 Altersentwicklung

### 5.1 Altersentwicklung in der Freien Hansestadt Bremen

„Wir werden weniger, älter und bunter!“ ist mittlerweile zu einer populären Beschreibung der gesellschaftlichen Situation und Entwicklung geworden. In den nächsten Jahren und Jahrzehnten wird insgesamt von einem Sinken der Bevölkerungszahl ausgegangen. Aufgrund des damit einhergehenden prognostizierten Rückganges der Erwerbspersonenzahl<sup>10</sup> sowie einem größer werdenden Anteil älterer Menschen hat diese Entwicklung massive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Darüber hinaus wird die Gesellschaft aufgrund einer zunehmenden kulturellen Vielfalt aber auch einer Zunahme sehr individueller Lebens- und Arbeitsmodelle immer „bunter“. Inwiefern gelten diese allgemeinen Feststellungen auch für das Land Bremen beziehungsweise für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes?

Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder haben 2009 eine Studie zum demografischen Wandel in Deutschland veröffentlicht, in der umfangreiches Datenmaterial zur voraussichtlichen Entwicklung der Erwerbspersonenzahl zur Verfügung gestellt wird. In dieser Studie bilden die Daten des Jahres 2005 die Basis für die prognostizierten Zahlen für 2020 und 2030. Die Ergebnisse werden durch die aktuellen Bevölkerungsvorausrechnungen des Statistischen Bundesamtes gestützt.<sup>11</sup>

Die Erwerbspersonenzahl wird wahrscheinlich in allen Bundesländern in unterschiedlicher Höhe sinken. Während für den Zeitraum 2005 bis 2020 bei einem gleichbleibenden Erwerbsverhalten für Deutschland ein Rückgang von insgesamt 17,9 % prognostiziert wird, liegt diese Quote für Bremen nur bei 7,8 %. Diesen Zahlen liegt die Annahme zugrunde, dass sich das Erwerbsverhalten nicht verändert. Eine Konstanz der Erwerbsquoten wird allerdings als unwahrscheinlich angesehen. Vielmehr kann davon ausgegangen werden, dass die Verkürzung der Ausbildungszeiten und eine stetige Erhöhung des Renteneintrittsalters sowohl zu einer steigenden Erwerbsbeteiligung der jüngeren als auch der älteren Menschen führen wird. Darüber hinaus wird eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und von Personen mit Migrationshintergrund erwartet. Unter Berücksichtigung dieser Annahmen, würde die Erwerbspersonenzahl nach Schätzungen des Statistischen Amtes des Bundes und der Länder insgesamt bis 2020 um 3,3 % und bis 2030 um 11,6 % sinken. Für Bremen ergäbe sich unter diesen Annahmen bis 2020 sogar ein Zuwachs der Erwerbspersonenzahl um 2,6 % und bis 2030 ein moderater Rückgang von 0,9 %. Da ein großer Teil der in Bremen arbeitenden Personen in Niedersachsen wohnt, lohnt auch ein Blick auf die Situation dort. In Niedersachsen wird der Anteil der Erwerbspersonen – unter Be-

---

<sup>10</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 4, 2009, Seite 10.

<sup>11</sup> Vergleiche Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 4, 2009.

Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung in den Bundesländern, dem früheren Bundesgebiet und den neuen Ländern bis 2060, Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2010.

Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060, Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2015

rücksichtigung der oben genannten Annahmen – bis 2020 um 2,8 % und bis 2030 um 11,4 % sinken. Damit entsprechen die prognostizierten Rückgänge nahezu dem Bundesdurchschnitt.<sup>12</sup>

Der Rückgang der Erwerbspersonenzahlen geht mit einer deutlichen Alterung der erwerbstätigen Personen einher. Während der Anteil der Erwerbspersonen im Alter von 50 und mehr Jahren im Basisjahr 2005 bei 27,1 % lag, wird er – je nach Erwerbsverhalten – in Bremen in 2020 auf schätzungsweise 31,4 % bis 32,2 % und in 2030 im Vergleich zum Basisjahr auf 27,8 % bis 29,8 % steigen. Auch wenn die Anteile relativ stark ansteigen, liegen die Zahlen in Bremen deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt. Für den Bund werden für 2020 Anteile von 34,9 % bis 36,2 % und für 2030 31,8 % bis 34,6 % prognostiziert. Bremen und Hamburg weisen in allen Prognosen im Ländervergleich die mit Abstand niedrigsten Anteile an Erwerbspersonen der Altersgruppe 50 Jahre und älter aus.<sup>13</sup>

Die veränderten Rahmenbedingungen bezüglich der Altersverteilung erfordern auch ein Umdenken der Arbeitgeber. Die Erwerbspersonenzahl wird abnehmen und der Anteil an älteren Erwerbspersonen zunehmen, wenngleich diese Effekte im Vergleich zu den anderen Bundesländern – siehe beispielsweise Niedersachsen – in Bremen nach diesen Schätzungen sehr moderat ausfallen. Dennoch ergibt sich daraus zum einen eine generell größere Konkurrenzsituation unter den Bundesländern um die am besten geeigneten Beschäftigten und zum anderen müssen sich die Arbeitgeber verstärkt auf alternsgerechte Arbeitsbedingungen konzentrieren.

## **5.2 Personalstruktur – Altersentwicklung unter den Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen**

Die Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst werden zwar im Durchschnitt auch weniger und „bunter“ (vergleiche die Kapitel 2 und 4), aber in den letzten Jahren auch jünger. Entgegen dem gesellschaftlichen Trend hat sich das Personal in den letzten vier Jahren kontinuierlich strukturell verjüngt. Während das Durchschnittsalter der Beschäftigten in 2011 in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen noch bei 46,9 Jahren lag, liegt es in 2013 bei 46,4 und 2014 bei 46,2 Jahren. In den Altersgruppen ab 50 Jahren ist eine stetige Abnahme und in den Altersgruppen unter 35 Jahren ein stetiger Zuwachs zu verzeichnen.

Die Tabelle 10 und die Tabelle 11 machen indes deutlich, dass das Durchschnittsalter in den Ausgliederungen geringer ist als in der Kernverwaltung. Der oben beschriebene kontinuierliche Verjüngungsprozess findet nur in der Kernverwaltung statt. In den Ausgliederungen ist das Durchschnittsalter relativ konstant bei etwa 45,9 Jahren.

Auffällig ist zudem, dass in der Kernverwaltung die männlichen Beschäftigten im Durchschnitt älter sind als die weiblichen Beschäftigten, wohingegen in den Ausgliederungen die weiblichen Beschäftigten durchschnittlich älter als ihre männlichen Kollegen sind.

---

<sup>12</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 4, 2009, Seite 11 ff.

<sup>13</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 4, 2009, Seite 14.

**Tabelle 9: Altersentwicklung in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen**

Kernverwaltung und Ausgliederungen	2011			2012			2013			2014		
	w	m	Gesamt									
Durchschnittsalter	46,5	47,5	46,9	46,3	47,3	46,8	46,0	47,0	46,4	45,8	46,6	46,2
Beschäftigte unter 35 Jahren	19,6 %	16,2 %	18,1 %	20,2 %	16,9 %	18,8 %	21,5 %	18,2 %	20,1 %	20,3 %	19,2 %	19,8 %
Beschäftigte über 55 Jahren	25,9 %	28,4 %	27,0 %	25,4 %	27,7 %	26,4 %	24,6 %	26,8 %	25,5 %	23,7 %	26,3 %	24,8 %
Beschäftigte 50 Jahre und älter	43,4 %	47,8 %	45,3 %	42,6 %	47,6 %	44,8 %	41,8 %	46,8 %	44,0 %	41,4 %	46,1 %	43,4 %

**Tabelle 10: Altersentwicklung in der Kernverwaltung**

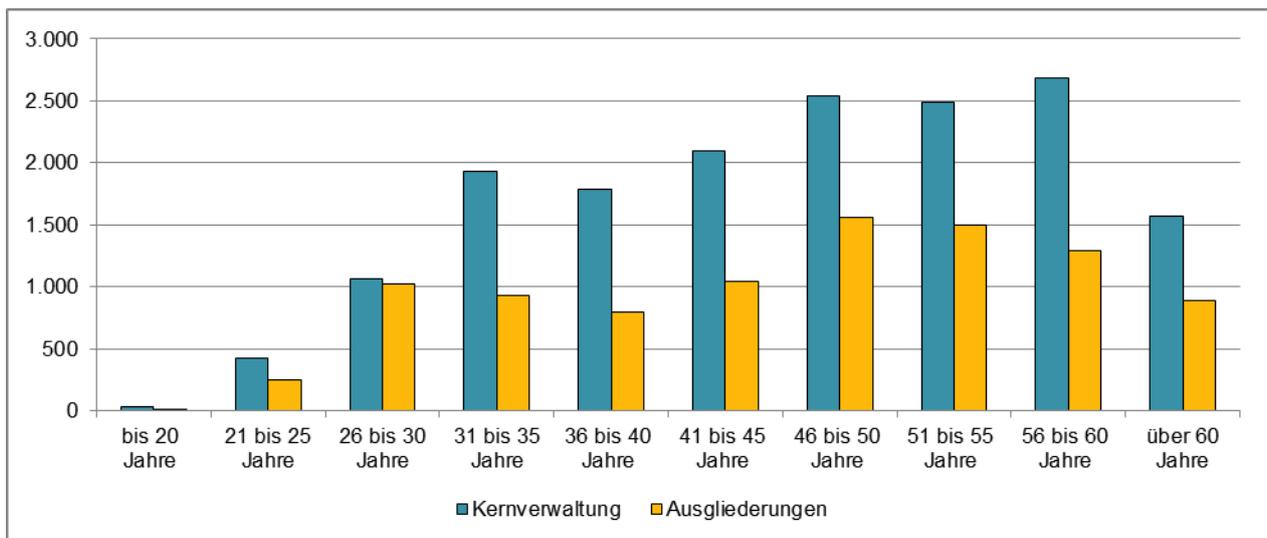
Kernverwaltung	2011			2012			2013			2014		
	w	m	Gesamt									
Durchschnittsalter	46,5	48,5	47,4	46,3	48,2	47,2	45,9	47,7	46,7	45,6	47,2	46,3
Beschäftigte unter 35 Jahren	17,8 %	13,2 %	15,7 %	18,2 %	14,0 %	16,3 %	19,1 %	15,6 %	17,6 %	19,9 %	16,9 %	18,6 %
Beschäftigte über 55 Jahren	26,9 %	31,2 %	28,9 %	25,8 %	30,2 %	27,8 %	24,5 %	29,1 %	26,6 %	23,4 %	28,3 %	25,6 %
Beschäftigte 50 Jahre und älter	48,6 %	58,0 %	52,9 %	47,8 %	57,2 %	52,1 %	46,2 %	55,4 %	50,3 %	45,8 %	53,7 %	49,4 %

**Tabelle 11: Altersentwicklung in den Ausgliederungen**

Ausgliederungen	2011			2012			2013			2014		
	w	m	Gesamt									
Durchschnittsalter	46,4	45,2	45,9	46,4	45,4	46,0	46,3	45,5	45,9	46,1	45,4	45,8
Beschäftigte unter 35 Jahren	18,0 %	22,8 %	19,9 %	18,5 %	23,1 %	20,4 %	20,0 %	23,4 %	21,4 %	20,9 %	23,9 %	22,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	24,2 %	22,3 %	23,4 %	24,7 %	22,3 %	23,7 %	24,7 %	22,0 %	23,7 %	24,3 %	22,2 %	23,4 %
Beschäftigte 50 Jahre und älter	43,4 %	38,6 %	41,4 %	43,7 %	40,1 %	42,2 %	44,1 %	40,9 %	42,8 %	44,3 %	41,2 %	43,1 %

Wenngleich also ein Verjüngungsprozess eingesetzt hat, verdeutlicht das Schaubild 16 auch, dass die Zahl der Beschäftigten in der Kernverwaltung in den einzelnen Altersgruppen mit steigender Altersgruppe zunimmt und erst in der Gruppe der über 60-jährigen abnimmt. In der Kernverwaltung sind nach wie vor die Altersgruppen der 51 bis 55-jährigen und 56 bis 60-jährigen am stärksten vertreten. In den Ausgliederungen sind es dagegen die Altersgruppen der 46 bis 50-jährigen und die der 51 bis 55-jährigen.

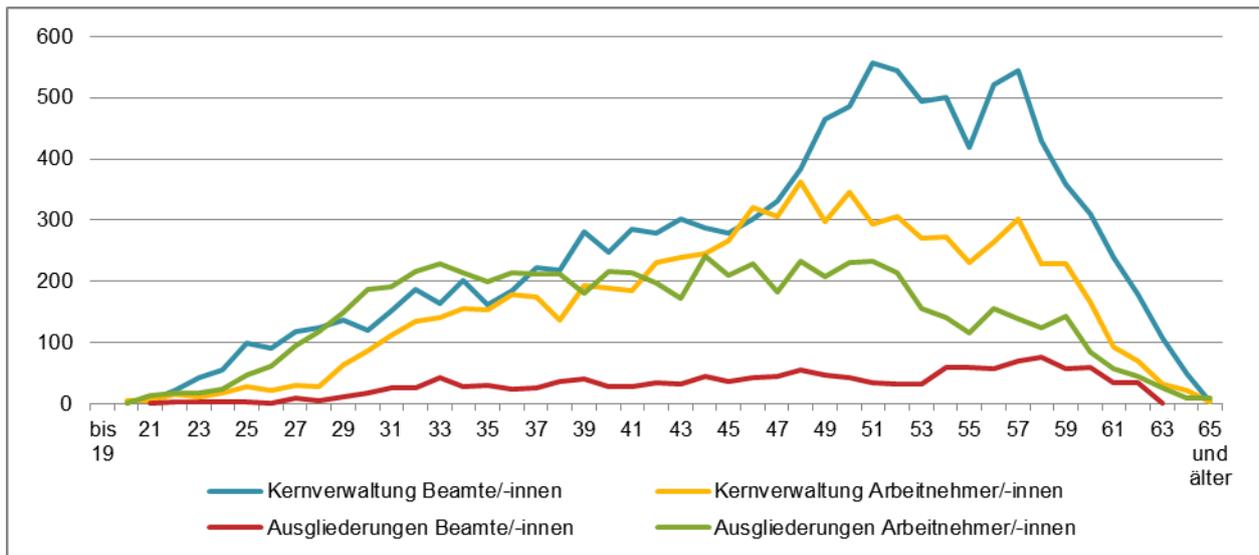
**Schaubild 16: Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen (2014)**



Quelle: siehe Anlage 29 Seite 69

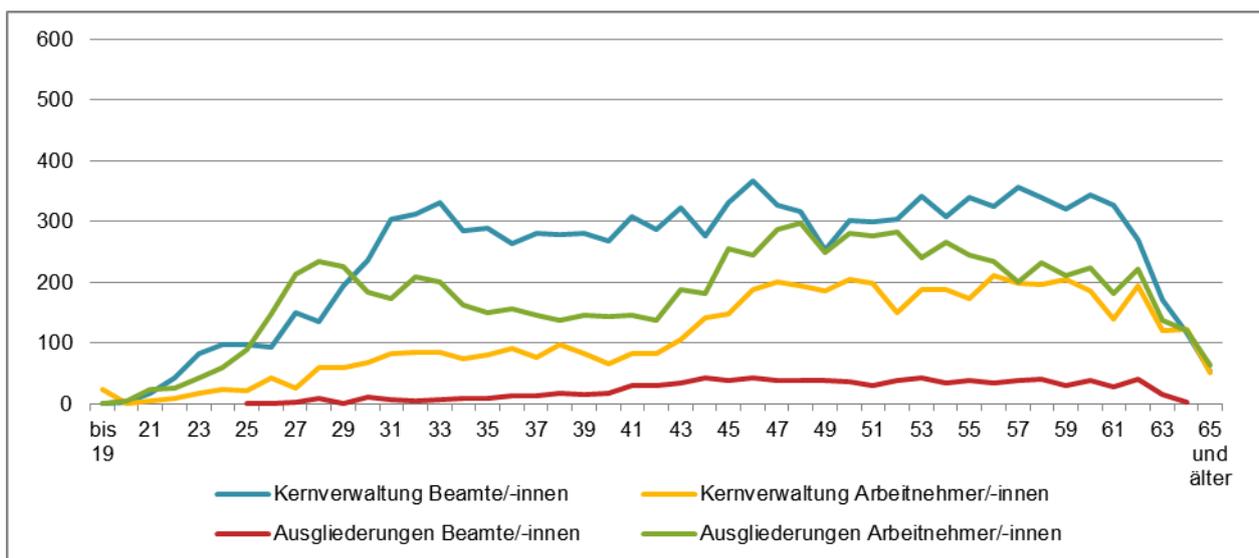
Das Schaubild 17 und das Schaubild 18 verdeutlichen die jüngere Altersstruktur in den Ausgliederungen im Vergleich zur Kernverwaltung. Der Periodenvergleich zeigt darüber hinaus, inwieweit sich die Altersstruktur bereits gegenüber dem Jahr 2000 verändert hat. Besonders auffällig ist der im Jahr 2014 im Vergleich zum Jahr 2000 deutlich geringere Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe von etwa 45 bis 60 Jahren in der Kernverwaltung (siehe auch Schaubild 19).

**Schaubild 17: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahr 2000**



Quelle: siehe Anlage 30 auf Seite 70

**Schaubild 18: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahr 2014**

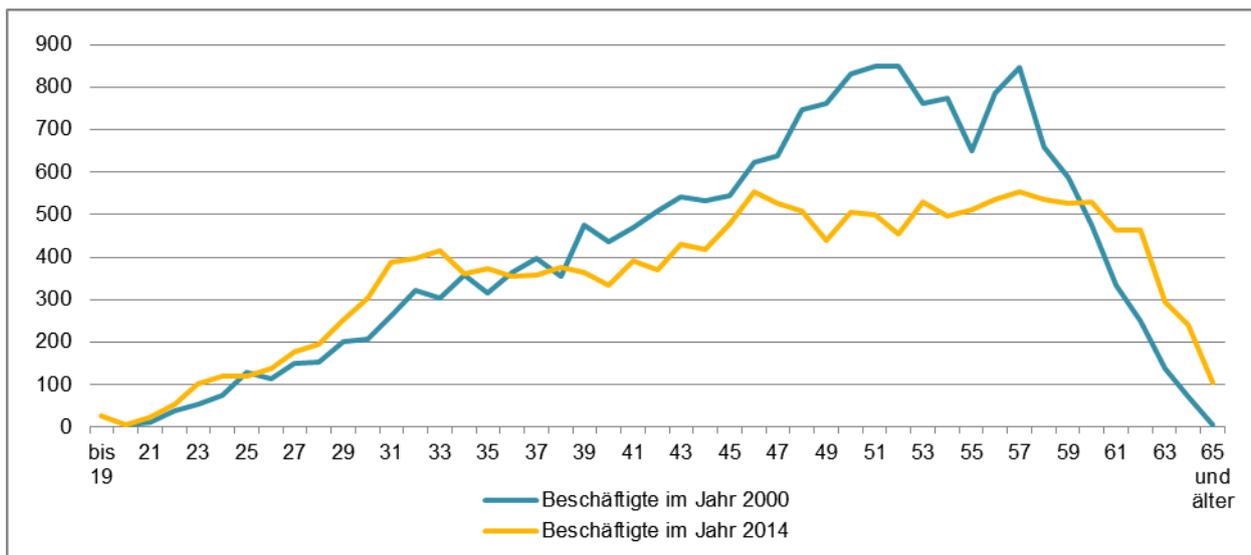


Quelle: siehe Anlage 30 auf Seite 70

Diese Analysen legen den Schluss nahe, dass der demografische Wandel in der Kernverwaltung mittlerweile nahezu vollzogen ist. Die extrem ungleiche Altersstruktur, die seit den neunziger Jahren ein Problem der bremischen Personalsteuerung darstellte, hat sich so stark normalisiert, dass mittlerweile von einer sehr ausgeglichenen Struktur in Hinblick auf das Lebensalter

der Beschäftigten ausgegangen werden kann. Nach einem Anstieg der Beschäftigtenzahlen in der Rekrutierungsphase bis zum Lebensalter von ungefähr 35 gibt es zumindest bei den bremischen Beamtinnen und Beamten keine offensichtlichen Altersschwerpunkte, die ein personalwirtschaftliches Risiko, wie beispielsweise hohe Kosten durch eine überdurchschnittliche Anzahl älterer Beamtinnen und Beamter oder überdurchschnittlich hohe Rekrutierungsbedarfe et cetera, bedeuten.

**Schaubild 19: Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung der Jahre 2000 und 2014**



Quelle: Eigene Berechnungen

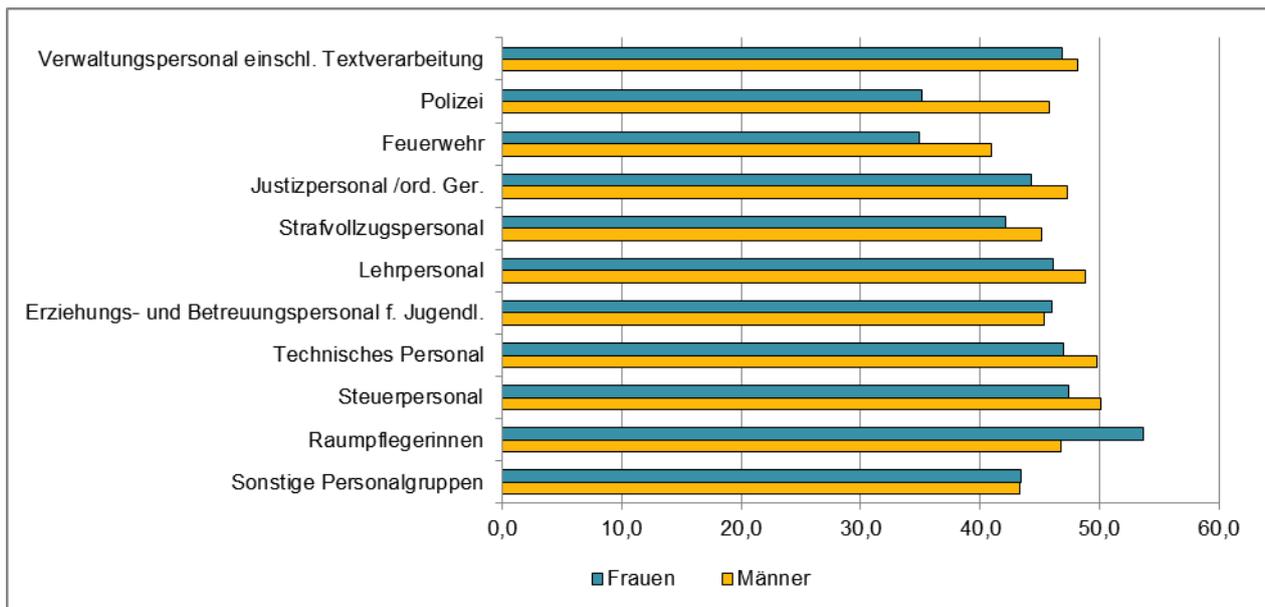
Die Normalisierung der Altersstruktur in den letzten Jahren ist durch eine starke Verringerung des Anteils der über 45-jährigen vollzogen worden. In Schaubild 19 ist die Veränderung nach Altersgruppen in der Kernverwaltung in den Jahren 2000 und 2014 für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengefasst dargestellt. Eine wichtige Auswirkung dieser Entwicklung ist eine leichte Verringerung der mittleren Personalkosten (ohne Tarifauswirkung), da sich der Anteil der tendenziell im öffentlichen Dienst kostenintensiveren älteren Beschäftigten relativ gesehen verringert hat. Diese Auswirkung der Altersstruktur auf die Personalkosten hat in den vergangenen Jahren einen nicht unerheblichen Beitrag zur Begrenzung der Kostensteigerungen beim aktiven Personal geleistet.

### 5.2.1 Altersstruktur in den einzelnen Personalgruppen

Die Altersstruktur der Beschäftigten ist in den einzelnen Personalgruppen unterschiedlich ausgeprägt. Das höchste Durchschnittsalter weisen Beschäftigte in den Personalgruppen Steuerpersonal, technisches Personal und Verwaltungs- sowie Lehrpersonal auf. Frauen sind mit Ausnahme der Raumpflegerinnen und des Erziehungs- und Betreuungspersonals im öffentlichen Dienst durchschnittlich jünger als Männer. Für die Polizei und die Feuerwehr sowie für das Justizvollzugspersonal gelten aufgrund der besonderen Anforderungen kürzere Lebensarbeitszeiten, die im Bremischen Beamtengesetz (BremBG) geregelt sind. In diesen Personalgruppen bestand für Beamtinnen und Beamte, die vor dem 1. Januar 1953 geboren wurden, weiterhin die

Möglichkeit mit 60 Jahren in den altersbedingten Ruhestand zu gehen. Für nach diesem Stichtag geborene Beamtinnen und Beamte des Polizeivollzugsdienstes sowie des Justizvollzugs- und Werkdienstes (außer Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt) gibt es eine sukzessive Anhebung der Altersgrenze auf die Vollendung des 62. Lebensjahres. Dieses ist – neben geringen Personalabbauraten im Vollzugsdienst und entsprechend hohen Zugangsraten jüngerer Beschäftigter – ein wesentlicher Grund, weshalb das Durchschnittsalter in diesen Personalgruppen nach wie vor am niedrigsten ist.

**Schaubild 20: Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Personalgruppen (Kernverwaltung und Ausgliederungen 2014)**



Quelle: siehe Anlage 31 auf Seite 70

Der insgesamt gesehen relativ hohe Altersdurchschnitt der Beschäftigten macht es gleichwohl notwendig, alter(n)sadäquate Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten. Für die sich hieraus ergebenden Handlungsfelder wird auf die Veröffentlichungen der Senatorin für Finanzen zu „Personalpolitischen Perspektiven für den öffentlichen Dienst“<sup>14</sup> verwiesen.

Die Förderung von Gesundheit dient sowohl den Interessen der Beschäftigten – gleich welchen Alters – als auch denen des Arbeitgebers. Das Gesundheitsmanagement zielt gleichermaßen auf die Stärkung der Handlungskompetenz des Einzelnen zur Erhaltung der eigenen Gesundheit als auch auf die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse ab.

Mit dem Aufbau eines Kompetenzzentrums „Gesundheitsmanagement“ und dem Auf- und Ausbau eines Gesundheitsmanagementsystems im bremischen öffentlichen Dienst sind entscheidende Schritte getan.<sup>15</sup>

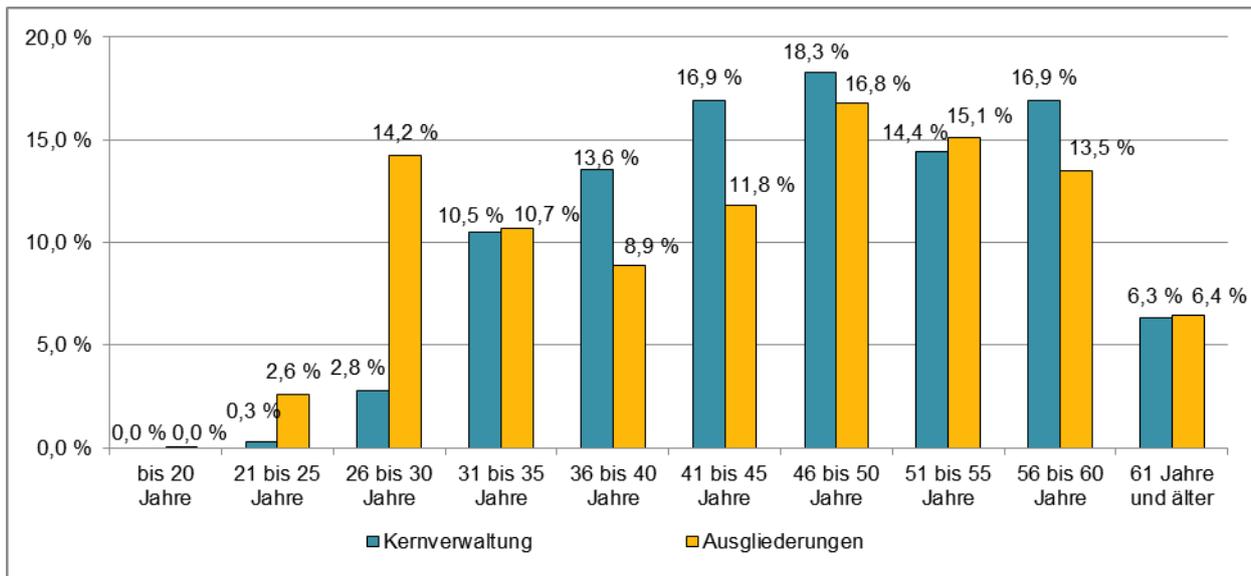
<sup>14</sup> Vergleiche Personal 2020 – Personalpolitische Perspektiven und Arbeitsprogramm für den öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen bis 2020, Die Senatorin für Finanzen, Mai 2010, Seite 50.

<sup>15</sup> Vergleiche Gesundheitsbericht des bremischen öffentlichen Dienstes 2012, Die Senatorin für Finanzen, November 2013.

### 5.2.2 Altersverteilung und Entwicklung nach Teilzeit (und Altersteilzeit)

Die höchsten Anteile an Teilzeitbeschäftigten finden sich in den Altersgruppen 46 bis 50 Jahre, 41 bis 45 Jahre und 56 bis 60 Jahre. In der Altersgruppe der 61-jährigen und älter fällt der Anteil deutlich ab, weil die Beschäftigten, wenn sie in Teilzeit arbeiten, Altersteilzeit in Anspruch nehmen.

**Schaubild 21: Verteilung von Teilzeitbeschäftigten (ohne ATZ) auf die Altersgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2014)**



Quelle: siehe Anlage 32 auf Seite 71

Auffallend ist der Einbruch des Anteils an Teilzeitbeschäftigten um fast 4 Prozentpunkte unter den 51 bis 55-jährigen in der Kernverwaltung. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass in den jüngeren Kohorten die Teilzeitverhältnisse sehr häufig aus Gründen der Kinderbetreuung eingegangen werden. Wenn die Kinder erwachsen werden, sinkt der Anteil der Teilzeitverhältnisse, um dann in der Alterskohorte der 56 bis 60-jährigen wieder deutlich anzusteigen. In den Ausgliederungen sind die Anteile dagegen anders verteilt. Der höchste Anteil findet sich in der Gruppe der 46 bis 50-jährigen. Danach sinkt er mit zunehmendem Alter wieder. Weiteres zum Thema Teilzeitbeschäftigung und Altersteilzeit ist in den Kapitel 4.1.5 und 4.1.6 aufgeführt.

### 5.3 Schlussfolgerungen

Im öffentlichen Dienst Bremens ist im Vergleich zu der Situation auf dem allgemeinen bremischen Arbeitsmarkt, ein gegenläufiger Trend zu beobachten. Während in der öffentlichen Verwaltung seit den letzten Jahren das Durchschnittsalter der Beschäftigten langsam sinkt, steigt das Durchschnittsalter der Erwerbspersonen Bremens insgesamt an. Gleichwohl weist der öffentliche Dienst weiterhin eine vergleichsweise hohe Altersstruktur auf, auf die mit alter(n)sadäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten reagiert werden muss.

Aufgrund der hohen Altersstruktur werden auch in den nächsten Jahren viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in den altersbedingten Ruhestand gehen. Im Zuge der Nachbesetzung von

Stellen, muss sich der öffentliche Dienst Bremens in dem Wettbewerb um die talentiertesten Köpfe behaupten. Insofern ist auch der öffentliche Dienst von den Auswirkungen des demografischen Wandels – einer Abnahme der Erwerbspersonenzahl insgesamt und einer Erhöhung des Anteils älterer Erwerbspersonen – direkt betroffen. Der Abnahme der Erwerbspersonenzahl kann durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund begegnet werden. Insofern ist es auch zukünftig von Bedeutung für diese Gruppen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Trotz des relativ hohen Altersdurchschnittes ist der demografische Wandel von einer überalterten Beschäftigtenstruktur hin zu einer in Bezug auf das Alter ausgeglichenen Struktur insbesondere im Bereich der Beamtinnen und Beamten vollzogen worden. Diese Entwicklung hat nicht nur Auswirkungen auf eine bessere personalwirtschaftliche Steuerung von Zu- und Abgängen im öffentlichen Dienst, sondern vollzieht auch den mit den Prognosen für die Versorgungsentwicklung für Bremen seit einigen Jahren angekündigten Wandel bei der Zunahme der Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger. Statt hoher Zuwachsraten im Bereich der Versorgung kann mit einem Maximum der Zahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger um das Jahr 2020 gerechnet werden (vergleiche Kapitel 6). Die erheblichen mengenbedingten Kostensteigerungen der Versorgung werden somit vorhersagegemäß zukünftig nicht mehr zu erwarten sein.

## 6 Versorgung

Ehemalige Beamtinnen und Beamte erhalten eine Versorgung ab dem Zeitpunkt ihrer Pensionierung. Daneben wird in Bremen eine eigene Zusatzversorgung zur gesetzlichen Rente an ehemalige zusatzversorgungsberechtigte Beschäftigte (Bremische Ruhelohnkasse) geleistet. Pensions- und Zusatzversorgungsempfänger werden nachfolgend als Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zusammengefasst.

### 6.1 Kernhaushalt

Beamtinnen und Beamte des Kernhaushaltes werden mit Eintritt der Versorgung auf Haushaltsstellen im Produktplan 92 umgebucht. Eine dezentrale Budgetverantwortung für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger besteht nicht. Anhand der differenzierten Haushaltsstellenstruktur im Produktplan 92 ist eine Zuordnung der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu den Ressorts jedoch weiterhin möglich.

Zusätzlich werden im Produktplan 92 Versorgungsempfängerinnen und -empfänger aus ausgegliederten Einrichtungen gebucht. Voraussetzung für die Übernahme von Versorgungsempfängerinnen und -empfängern aus ausgegliederten Einrichtungen in den Kernhaushalt ist die Zahlung einer jährlichen Versorgungsumlage für die noch aktiven Beamtinnen und Beamten und zusatzversorgungsberechtigten Beschäftigten. Der Umlagebetrag bemisst sich prozentual an den Bezügen und Gehältern. Der Umlageprozentsatz für Beamtinnen und Beamte beträgt 35 % und für zusatzversorgungsberechtigte Beschäftigte 14,29 %. Die Umlagebeträge werden zunächst im Kernhaushalt vereinnahmt und dann der Anstalt für Versorgungsvorsorge zum Aufbau einer Versorgungsvorsorge zugeführt.

Die Ausgaben für Versorgungsbezüge im Kernbereich betragen 2014 rund 391 Millionen € (Vorjahr 2013: rund 368 Millionen €). Zusammen mit der Versorgungsbeihilfe entstanden im Jahr 2014 Kosten in Höhe von 428 Millionen € (403 Millionen € in 2013) für Versorgungsausgaben.

Damit bilden die Versorgungsausgaben 34,6 % der gesamten Personalausgaben (Vorjahr 2013: 33,9 %). Für den Ausgabenanstieg waren, neben dem mengenbedingten Anstieg, maßgeblich die Versorgungserhöhungen durch die Übertragung des Tarifergebnisses 2013 und 2014 sowie gestiegene Beihilfeausgaben für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger verantwortlich. Zu berücksichtigen ist ebenfalls, dass ein Teil der Versorgungserhöhungen 2014 rückwirkend auch für 2013 gezahlt wurde. Aufgrund eines Urteils des Verfassungsgerichtshofs Nordrhein-Westfalen wurde auch für Bremen die soziale Staffelung der Besoldungsanpassungen 2013 / 2014 rückwirkend geändert.

### 6.2 Sonderhaushalte

Die Hochschulsonderhaushalte und das Landesuntersuchungsamt verbuchen Versorgungsempfängerinnen und -empfänger in ihren Haushalten. Die benötigten Mittel werden als konsumtiver zweckgebundener Versorgungskostenzuschuss aus dem Kernhaushalt den Sonder-

haushalten zur Verfügung gestellt. Die Versorgungsbezüge und Versorgungsbeihilfen der Hochschulsonderhaushalte und des Sonderhaushaltes Landesuntersuchungsamtes betragen in 2014 rund 40,2 Millionen € (Vorjahr 2013: 38,8 Millionen €).

### **6.3 Versorgungsprognose bis 2035**

Die Senatorin für Finanzen hat letztmalig im Jahr 2011 eine langfristige Versorgungsprognose vorgelegt. Seitdem gab es zwei wesentliche Änderungen im Versorgungsbereich, die Auswirkung auf die Höhe und den Verlauf der Anzahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sowie auf die Versorgungsausgaben haben:

1. In 2012 wurde die Anpassung der Lebensarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte beschlossen. Für die Vollzugsdienste der Polizei, der Feuerwehr und des Justizvollzuges wird die Lebensarbeitszeit ab dem Jahr 2013 in sechs jährlich aufeinander folgenden Schritten bis zum Jahr 2018 von 60 auf 62 Jahre erhöht. Für die übrigen Beamtinnen und Beamten wurde die Regelung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übernommen, die eine stufenweise Anpassung von 65 auf 67 Jahre vorsieht. Diese Anpassung wird im Jahr 2029 vollständig realisiert sein.
2. Im Jahr 2012 ist die letzte Stufe zur Anpassung des Ruhegehalt-niveaus gemäß des Versorgungsrechtsänderungsgesetzes von 2001 umgesetzt worden. Der Ruhegehaltsatz ist um 4,33 % abgesenkt worden. Dies entspricht einer Absenkung des Höchstruhegehalts-satzes von 75 % auf 71,75 %.

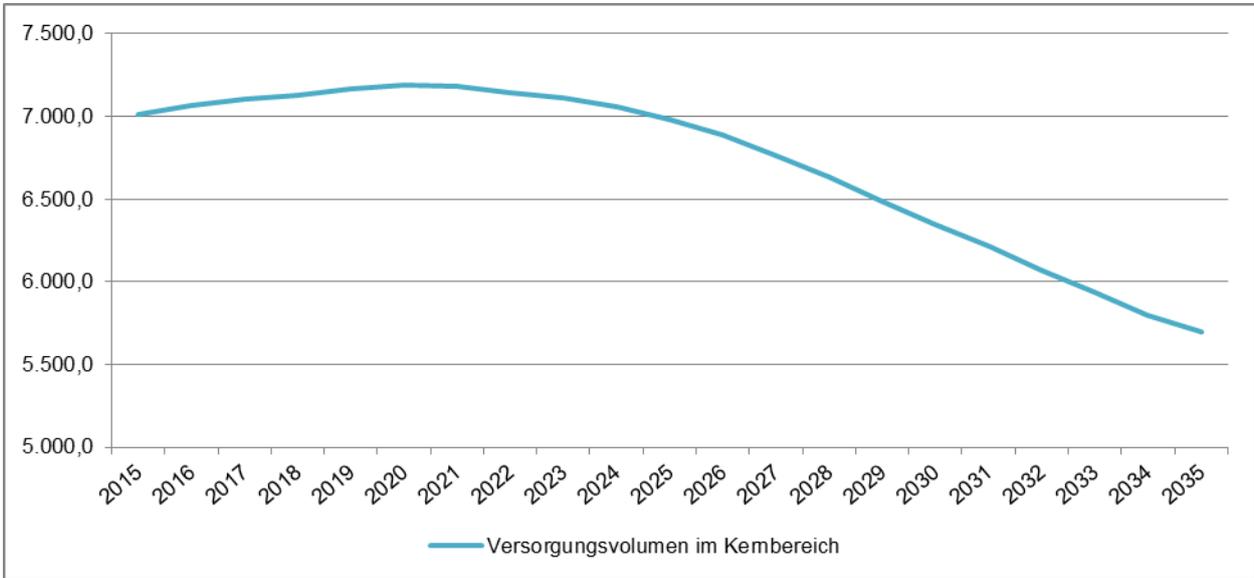
Basierend auf den Daten des Jahres 2014 hat die Senatorin für Finanzen eine neue Versorgungsprognose unter Berücksichtigung der geänderten Parameter erstellt. Diese umfasst – wie auch die bisherigen Prognosen – keine zukünftigen Neueinstellungen. In der Versorgungsprognose wird eine Projektion der derzeit anwesenden Beamtinnen und Beamten in Bezug auf den Zeitpunkt ihres Wechsels in die Versorgung, verbunden mit allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen in Bezug auf die Lebenserwartung von Versorgungsempfängerinnen und -empfängern, vorgenommen.

Grundsätzlich wird in der mengenbezogenen Versorgungsprognose die Höhe des sogenannten Versorgungsvolumens prognostiziert. Mit der Entwicklung des Versorgungsvolumens ist zwar nur ein Teil der kostenverursachenden Faktoren im Bereich der Versorgungsausgaben beschrieben – Kostensteigerungen durch zukünftige Tarifabschlüsse werden hiermit nicht berücksichtigt. Allerdings ist die Versorgungsmenge die zentrale berechenbare Größe, deren Prognose ohne unsichere Annahmen über zukünftige Tarifabschlüsse und deren Übernahme für Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfängern auskommt. Bei sinkendem Versorgungsvolumen sinken die Versorgungsausgaben also nicht im selben Maße, vielmehr ist durch die Kostensteigerungen auch insgesamt weiter mit steigenden Versorgungsausgaben zu rechnen.

Die aktuelle Versorgungsprognose bestätigt die Vorhersagen der Vorjahre. Es kann weiterhin davon ausgegangen werden, dass die Versorgungsspitze im Kernbereich voraussichtlich um

das Jahr 2020 erreicht wird. In den Folgejahren ist dann von einem stetigen Sinken des Versorgungsvolumens auszugehen.

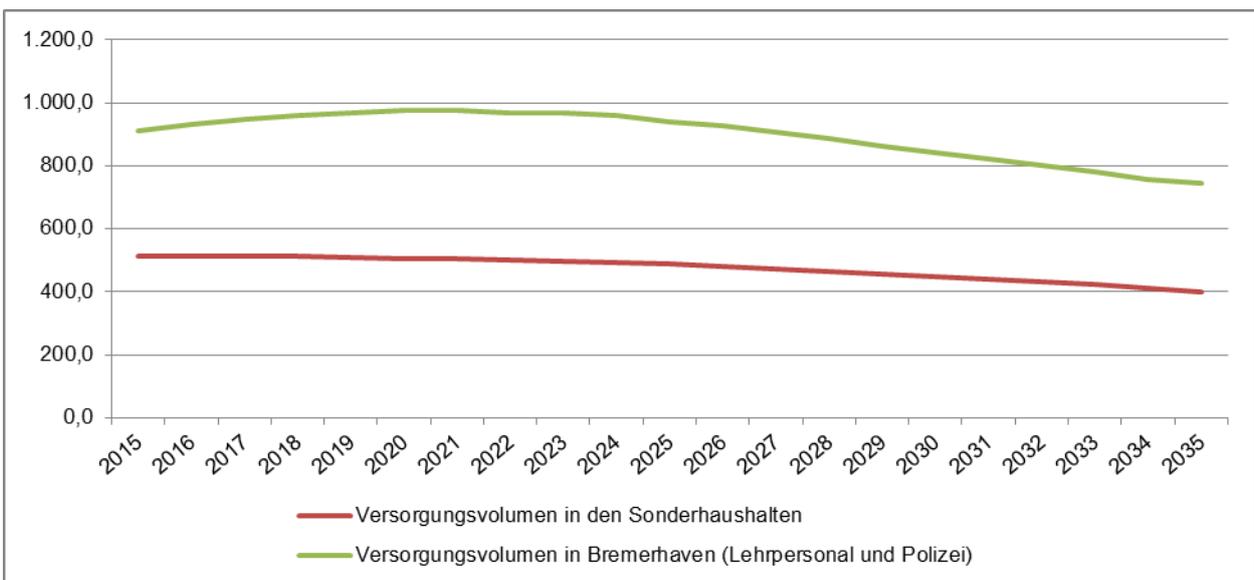
**Schaubild 22: Entwicklung des Versorgungsvolumens im Kernbereich**



Innerhalb eines Zeitraums von ungefähr 10 Jahren wird das Niveau des Versorgungsvolumens des Jahres 2015 wieder erreicht werden.

Für das Versorgungsvolumen, der durch Landesmittel finanzierten Polizei Bremerhavens sowie bei den Lehrerinnen und Lehrern in Bremerhaven, wird die Versorgungsspitze wie im Kernbereich für die Jahre 2020 und 2021 erwartet, bevor die Versorgungsvolumina danach ebenfalls kontinuierlich sinken. In den Sonderhaushalten wird der höchste Wert bereits für das Jahr 2016 prognostiziert. Danach sinkt das Versorgungsvolumen auch hier kontinuierlich.

**Schaubild 23: Entwicklung des Versorgungsvolumens in den Sonderhaushalten und in Bremerhaven**



## **6.4 Versorgungsvorsorge**

Die Versorgungsvorsorge wird in Bremen über drei Säulen betrieben, an denen sich das Land und die Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven (inklusive ihrer Ausgliederungen) unterschiedlich beteiligen.

### **6.4.1 Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen (SVR)**

In das Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen (SVR) haben zwischen 1999 und 2010 alle bremischen Einrichtungen mit Besoldungs- und Versorgungsempfängerinnen und -empfängern eingezahlt. Die Einzahlungen beruhten auf bundesgesetzlichen Vorgaben. Bei jeder Besoldungs- / Versorgungserhöhung wurde ein Teil der Erhöhung dem SVR zugeführt. Im Jahr 2006 ist die Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Versorgungsrechts vom Bund auf die Länder übergegangen. In 2010 wurde das Gesetz über eine Versorgungsrücklage des Landes Bremen geändert. Die Zuführungen an das SVR sind nur noch für solche Einrichtungen verpflichtend, die ihre Versorgungsausgaben nicht selbst tragen, sondern durch Zahlung einer jährlichen Versorgungsumlage, ihre zukünftigen Versorgungsausgaben an den Kernhaushalt von Land oder Stadtgemeinde Bremen übertragen.

Ab dem Jahr 2014 durften erstmalig Mittel aus dem Kapitalstock des SVR zur Finanzierung von Versorgungsausgaben entnommen werden. Zur Finanzierung von einmaligen Mehrausgaben aufgrund eines Gerichtsurteils zum „Versorgungsabschlag alter Art bei ehemals Teilzeitbeschäftigten Beamten“ wurden rund 0,7 Millionen € entnommen. Ende 2014 betrug der Kapitalstock rund 84,9 Millionen €.

Bereits seit 2006 werden die erwirtschafteten Kapitalerträge jährlich den Haushalten zweckgebunden zur (anteiligen) Kompensation der steigenden Versorgungslasten zugeführt. In 2014 betragen die abgeführten Kapitalerträge rund 1,4 Millionen € für das Land Bremen, rund 1,2 Millionen € für die Stadtgemeinde Bremen und 0,3 Millionen € für die Stadtgemeinde Bremerhaven. Die Unfallkasse Bremen hat in 2014 ihre seit 1999 zugeführten Beträge inklusive der erwirtschafteten Kapitalerträge von insgesamt rund 45 Tausend € entnommen.

### **6.4.2 Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen (AVV)**

Am 28. Juni 2005 wurde per Gesetz die „Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen“ (AVV) gegründet. Dieser als Anstalt öffentlichen Rechts ausgestaltete Versorgungsfonds bildet mit seinem Vermögen eine Rücklage zur Finanzierung:

- Der Versorgung der Beamtinnen und Beamten,
- der Beihilfen für Versorgung sowie
- der ruhelohnberechtigten Beschäftigten und
- den Risiken aus dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag mit anderen Dienstherrn

des Landes und der Stadtgemeinde Bremen. Die Stadtgemeinde Bremerhaven zahlt nicht ein. Die AVV ergänzt damit die Finanzierungsaufgaben des nach § 14a Bundesbesoldungsgesetz in Bremen gebildeten Sondervermögens Versorgungsrücklage des Landes Bremen (SVR).

Die jährlichen Zuführungen an die AVV vom Land und von der Stadtgemeinde Bremen stammen insbesondere aus:

- Verbeamtungseffekten von bislang angestellten Beschäftigten (eingesparte Sozialversicherungsbeiträge),
- Versorgungszuschlägen für refinanziertes Personal, sofern dessen Versorgung später aus dem allgemeinen Haushalt getragen wird sowie
- Versorgungskostenzuschlägen aus ausgegliederten Einrichtungen, die zweckgebunden für die Versorgungsvorsorge einzusetzen sind,
- gegebenenfalls aus anfallenden Überschüssen im Zusammenhang mit der Abrechnung des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrages (das Verfahren besteht seit 2011).

Der sich aufbauende Kapitalstock soll unangetastet bleiben. Entnahmen sind auf die Kapitalerträge nach Abzug der Aufwendungen begrenzt. In 2014 wurden Kapitalerträge in Höhe von rund 1,4 Millionen € an das Land und rund 7,5 Millionen € an die Stadtgemeinde Bremen abgeführt. Individuelle Ansprüche ergeben sich aus dem Versorgungsfonds nicht.

Als Anlagen kommen nur mündelsichere Anlagen im Sinne des § 1807 Absatz 1 Nummer 2 bis Nummer 5 des Bürgerlichen Gesetzbuches, das heißt Anleihen, Obligationen, Pfandbriefe, Schatzanweisungen oder Schuldscheine in Betracht. Ist der Emittent ein privates Kreditinstitut, muss es einem Einlagensicherungsfonds angehören. Aktien und nicht auf Euro-denominierte Anlagen sind ausgeschlossen. Der Kapitalstock der AVV betrug Ende 2014 (inklusive Rückstellungen für Altersteilzeit) rund 437,5 Millionen €.

### **6.4.3 Rücklage Zusatzversorgung**

Da auch bei der Zusatzversorgung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für die bremischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon in den letzten Jahren zunehmende finanzielle Belastungen festzustellen waren, ist im Rahmen der Lohnrunde 1999 eine Eigenbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt worden. Korrespondierend zu dieser Regelung sieht § 29 des Bremischen Ruhelohngesetzes für die rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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. Dieser dient ausschließlich dazu, die Zusatzversicherungsansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 2014 betrug der Bestand der Arbeitnehmerrücklage für das Land und die Stadtgemeinde Bremen rund 11,4 Millionen €. Im Gegensatz zum SVR und der AVV handelt es sich bei der Rücklage „Zusatzversorgung“ allerdings um eine Haushaltsrücklage,

deren Verwendung den Finanzierungssaldo Bremens im Zusammenhang mit der Einhaltung der Schuldenbremse belasten würde.

# **Tabellenanhang**



## Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Veränderung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Dienstbezügen/ Entgelte, Versorgung und sonstige Personalausgaben (2000 bis 2014) .....	47
Anlage 2: Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung seit 2000.....	47
Anlage 3: Entwicklung der Versorgungsbezüge in der Kernverwaltung seit 2000 .....	48
Anlage 4: Wandel der Personalstruktur in der Kernverwaltung (2000 bis 2014).....	49
Anlage 5: Wandel der Personalstruktur in den Ausgliederungen (2000 bis 2014) .....	49
Anlage 6: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals einschließlich Textverarbeitung in der Kernverwaltung.....	50
Anlage 7: Ausgewählte Kennzahlen der Polizei in der Kernverwaltung.....	51
Anlage 8: Ausgewählte Kennzahlen der Feuerwehr in der Kernverwaltung .....	52
Anlage 9: Ausgewählte Kennzahlen des Justizpersonals in der Kernverwaltung .....	53
Anlage 10: Ausgewählte Kennzahlen des Strafvollzugspersonals in der Kernverwaltung .....	54
Anlage 11: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in der Kernverwaltung .....	55
Anlage 12: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in der Kernverwaltung .....	56
Anlage 13: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in der Kernverwaltung .....	57
Anlage 14: Ausgewählte Kennzahlen des Steuerpersonals in der Kernverwaltung.....	58
Anlage 15: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in der Kernverwaltung.....	59
Anlage 16: Beschäftigte in den Status- und Laufbahngruppen sowie Auszubildende und Abgänge nach Geschlecht (2013).....	60
Anlage 17: Beschäftigte in den Status- und Laufbahngruppen sowie Auszubildende und Abgänge nach Geschlecht (2014).....	61
Anlage 18: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2013).....	62
Anlage 19: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2014).....	63
Anlage 20: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen (2013 und 2014) ...	64
Anlage 21: Vergleich der Teilzeitanteile (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen sowie der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten .....	64
Anlage 22: Entwicklung des Umfangs von Teilzeit in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2009 bis 2014) .....	64
Anlage 23: Entwicklung der Anteile von Beschäftigten über 55 Jahre gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl nach Statusgruppe und Altersteilzeit in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen .....	64
Anlage 24: Zusammengefasste Entlohnungsstufen .....	65
Anlage 25: Beschäftigte in Teilzeit mit und ohne Altersteilzeit (ATZ) nach Geschlecht (2013) ..	66

---

Anlage 26: Beschäftigte in Teilzeit mit und ohne Altersteilzeit (ATZ) nach Geschlecht (2014) ..	67
Anlage 27: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen. Ein Vergleich der Jahre 2000 und 2013 .....	68
Anlage 28: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen. Ein Vergleich der Jahre 2000 und 2014 .....	68
Anlage 29: Beschäftigte nach Altersgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2014).....	69
Anlage 30: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2014) .....	70
Anlage 31: Durchschnittsalter nach Personalgruppen 2014.....	70
Anlage 32: Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit nach Altersgruppen (2014).....	71

**Anlage 1: Veränderung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Dienstbezügen/Entgelte, Versorgung und sonstige Personalausgaben (2000 bis 2014)**

Jahr	Bezüge und Entgelte	Versorgung	Sonstige Personalausgaben	Gesamte Personalausgaben
in T €				
2000	727.099	240.846	54.304	1.022.249
2001	721.717	255.321	58.076	1.035.115
2002	723.486	266.817	57.444	1.047.748
2003	737.737	278.252	60.664	1.076.654
2004	727.437	278.179	56.792	1.062.408
2005	726.078	287.521	61.775	1.075.375
2006	702.316	285.228	62.443	1.049.986
2007	693.709	293.957	63.181	1.050.848
2008	698.607	304.020	64.060	1.066.687
2009	725.567	326.417	67.473	1.119.457
2010	736.862	338.518	67.793	1.143.172
2011	747.267	341.839	68.534	1.157.640
2012	748.906	355.932	77.876	1.182.714
2013	750.368	368.978	71.748	1.191.094
2014	771.706	391.105	75.803	1.238.614

**Anlage 2: Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung seit 2000**

Jahr	Dienstbezüge und Entgelte					
	Rechnungsergebnis		ausgliederungs- bereinigt		kostensteigerungs- bereinigt	
	T €	Veränderung geg. Vorjahr	T €	Veränderung geg. Vorjahr	T €	Veränderung geg. Vorjahr
2000	782.893		727.099		727.099	
2001	776.757	-0,8%	721.717	-0,7%	708.806	-2,5%
2002	754.836	-2,8%	723.486	0,2%	691.875	-2,4%
2003	765.747	1,4%	737.737	2,0%	687.341	-0,7%
2004	750.077	-2,0%	727.437	-1,4%	686.984	-0,1%
2005	718.779	-4,2%	726.078	-0,2%	665.069	-3,2%
2006	704.622	-2,0%	702.316	-3,3%	658.532	-1,0%
2007	696.584	-1,1%	693.709	-1,2%	644.558	-2,1%
2008	702.668	0,9%	698.607	0,7%	641.528	-0,5%
2009	722.012	2,8%	725.567	3,9%	635.014	-1,0%
2010	733.380	1,6%	736.862	1,6%	633.023	-0,3%
2011	750.674	2,4%	747.267	1,4%	629.267	-0,6%
2012	748.906	-0,2%	748.906	0,2%	617.849	-1,8%
2013	750.368	0,2%	750.368	0,2%	607.407	-1,7%
2014	771.706	2,8%	771.706	2,8%	601.053	-1,0%

**Anlage 3: Entwicklung der Versorgungsbezüge in der Kernverwaltung seit 2000**

Jahr	Versorgungsausgaben					
	Rechnungsergebnis		ausgliederungs- bereinigt		kostensteigerungs- bereinigt	
	T €	Veränderung geg. Vorjahr	T €	Veränderung geg. Vorjahr	T €	Veränderung geg. Vorjahr
2000	259.238		240.846		240.846	
2001	274.713	6,0%	255.321	6,0%	250.748	4,1%
2002	287.807	4,8%	266.817	4,5%	257.216	2,6%
2003	301.045	4,6%	278.252	4,3%	265.573	3,2%
2004	275.968	-8,3%	278.179	0,0%	268.808	1,2%
2005	285.374	3,4%	287.521	3,4%	278.090	3,5%
2006	285.352	0,0%	285.228	-0,8%	286.015	2,8%
2007	294.082	3,1%	293.957	3,1%	294.768	3,1%
2008	304.125	3,4%	304.020	3,4%	303.651	3,0%
2009	326.565	7,4%	326.417	7,4%	311.728	2,7%
2010	338.667	3,7%	338.518	3,7%	319.927	2,6%
2011	341.988	1,0%	341.839	1,0%	320.412	0,2%
2012	355.932	4,1%	355.932	4,1%	329.474	2,8%
2013	368.978	3,7%	368.978	3,7%	338.845	2,8%
2014	391.105	6,0%	391.105	6,0%	346.368	2,2%

**Anlage 4: Wandel der Personalstruktur in der Kernverwaltung (2000 bis 2014)**

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Beschäftigte insgesamt	18.968	17.844	16.600	16.614				
weibliche Beschäftigte	8.864	9.131	9.109	9.200	46,7 %	51,2 %	54,9 %	55,4 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	4.581	4.445	4.776	4.816	24,2 %	24,9 %	28,8 %	29,0 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,13	1,11	1,11	---	---	---	---
Abwesende	1.050	855	757	796	5,5 %	4,8 %	4,6 %	4,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	2.383	2.337	2.914	3.082	12,6 %	13,1 %	17,6 %	18,6 %
Beschäftigte über 55 Jahren	4.158	5.259	4.411	4.252	21,9 %	29,5 %	26,6 %	25,6 %
Durchschnittsalter	47,1	47,8	46,7	46,3	---	---	---	---
Beamte/-innen	11.493	11.935	11.369	11.360	60,6 %	66,9 %	68,5 %	68,4 %
Arbeitnehmer/-innen	7.475	5.909	5.231	5.254	39,4 %	33,1 %	31,5 %	31,6 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	627	185	82	82	3,3 %	1,0 %	0,5 %	0,5 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	6.499	4.580	3.892	3.840	34,3 %	25,7 %	23,4 %	23,1 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	7.905	8.532	8.241	8.297	41,7 %	47,8 %	49,6 %	49,9 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	3.925	4.521	4.361	4.357	20,7 %	25,3 %	26,3 %	26,2 %
nicht zugeordnet*	12	26	24	38	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %
Stellenindex	1,19	1,21	1,22	1,21	---	---	---	---
Personen in Ausbildung	1.419	1.169	1.589	1.582	---	---	---	---

\* Festvertrag

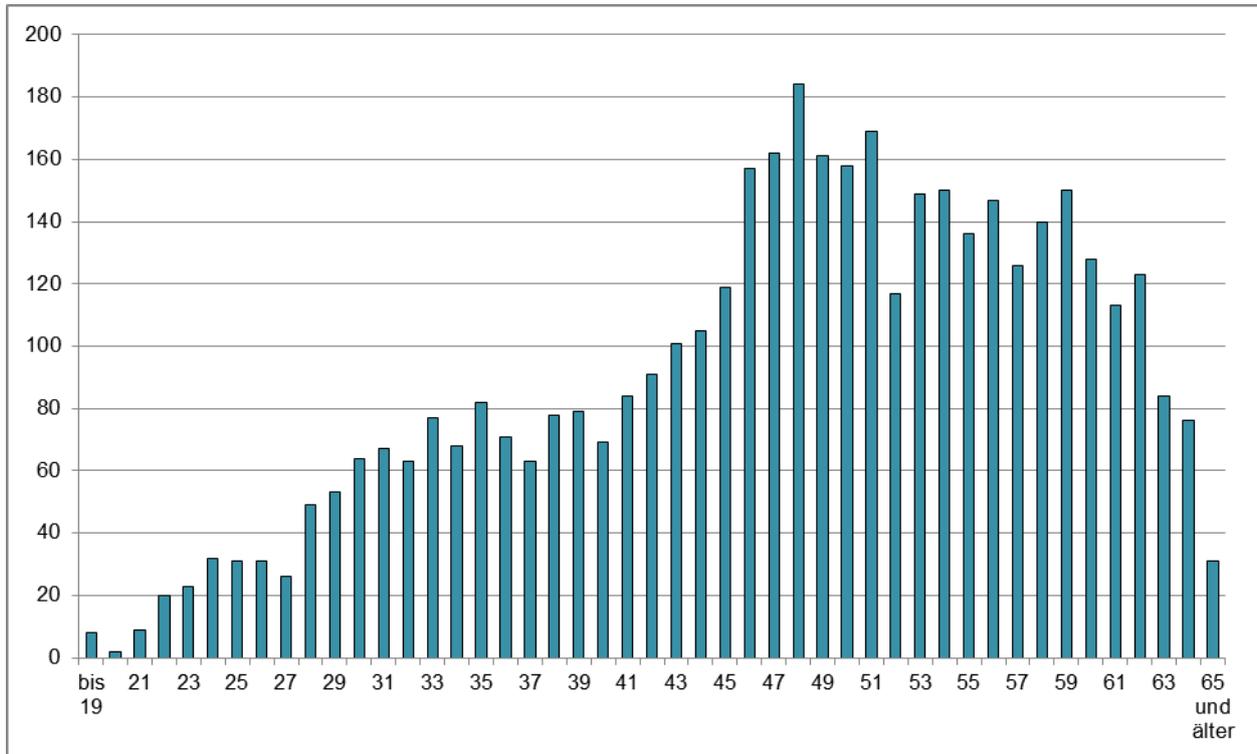
**Anlage 5: Wandel der Personalstruktur in den Ausgliederungen (2000 bis 2014)**

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Beschäftigte insgesamt	8.000	8.268	9.151	9.286				
weibliche Beschäftigte	4.560	4.783	5.487	5.631	57,0 %	57,8 %	60,0 %	60,6 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	3.227	3.495	4.092	4.269	40,3 %	42,3 %	44,7 %	46,0 %
Beschäftigte je VZÄ	1,20	1,22	1,21	1,21	---	---	---	---
Abwesende	596	510	489	511	7,5 %	6,2 %	5,3 %	5,5 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.703	1.350	1.954	2.050	21,3 %	16,3 %	21,4 %	22,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.310	1.719	2.165	2.177	16,4 %	20,8 %	23,7 %	23,4 %
Durchschnittsalter	44,1	45,8	46,0	45,8	---	---	---	---
Beamte/-innen	1.399	1.113	1.011	982	17,5 %	13,5 %	11,0 %	10,6 %
Arbeitnehmer/-innen	6.601	7.155	8.140	8.304	82,5 %	86,5 %	89,0 %	89,4 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	1.279	1.229	1.279	1.268	16,0 %	14,9 %	14,0 %	13,7 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	2.857	2.855	3.259	3.384	35,7 %	34,5 %	35,6 %	36,4 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	1.601	1.598	1.575	1.569	20,0 %	19,3 %	17,2 %	16,9 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	2.246	2.530	3.002	3.013	28,1 %	30,6 %	32,8 %	32,4 %
nicht zugeordnet*	17	56	36	52	0,2 %	0,7 %	0,4 %	0,6 %
Stellenindex	1,19	1,18	1,19	1,19	---	---	---	---
Personen in Ausbildung	3	1	3	2	---	---	---	---

\* Festvertrag

## Anlage 6: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals einschließlich Textverarbeitung in der Kernverwaltung

### Altersstruktur des Verwaltungspersonals (2014)



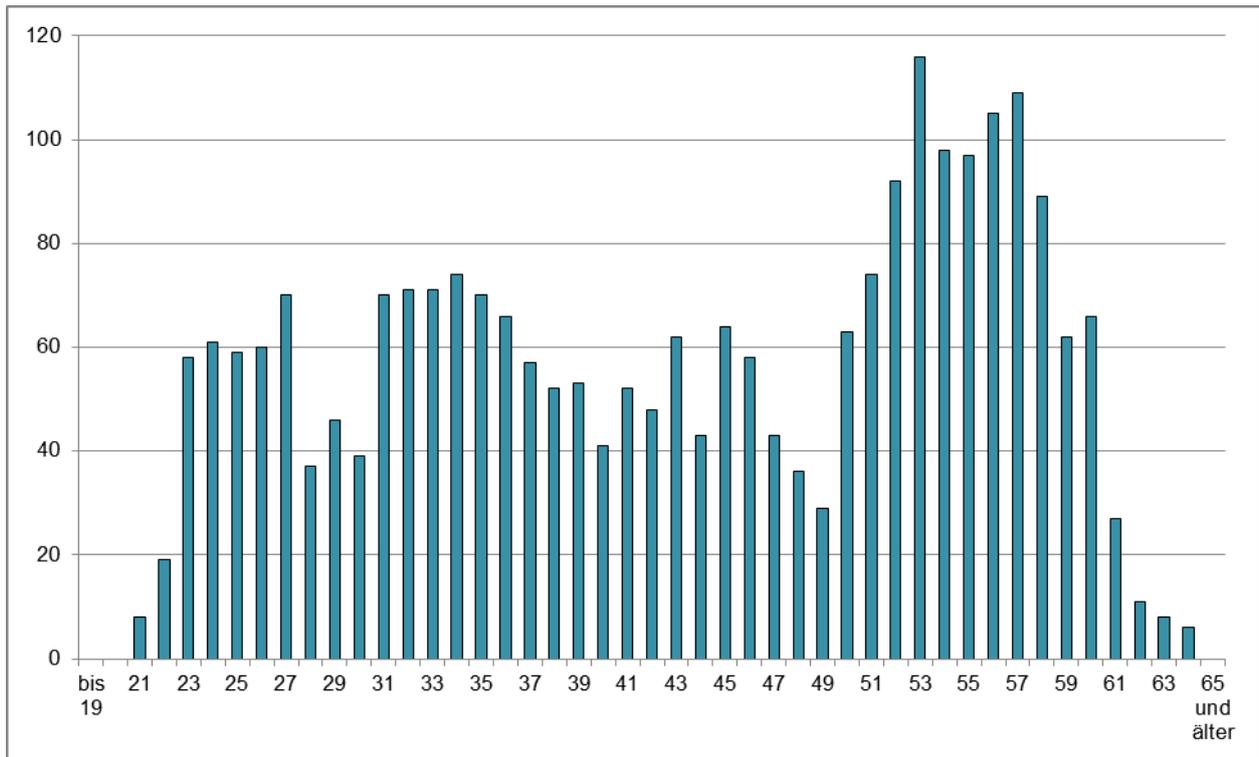
### Personalkennzahlen des Verwaltungspersonals (2000 bis 2014)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Beschäftigte insgesamt	4.819	4.585	4.190	4.242				
weibliche Beschäftigte	2.913	2.878	2.697	2.743	60,4 %	62,8 %	64,4 %	64,7 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	1.156	1.157	1.227	1.267	24,0 %	25,2 %	29,3 %	29,9 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,14	1,11	1,11	---	---	---	---
Abwesende	395	321	251	247	8,2 %	7,0 %	6,0 %	5,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	817	528	572	639	17,0 %	11,5 %	13,7 %	15,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	948	1.202	1.132	1.118	19,7 %	26,2 %	27,0 %	26,4 %
Durchschnittsalter	45,6	47,3	47,8	47,4	---	---	---	---
Beamte/-innen	2.077	1.926	1.741	1.750	43,1 %	42,0 %	41,6 %	41,3 %
Arbeitnehmer/-innen	2.742	2.659	2.449	2.492	56,9 %	58,0 %	58,4 %	58,7 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	14	14	8	8	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	2.439	2.027	1.734	1.696	50,6 %	44,2 %	41,4 %	40,0 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	1.703	1.821	1.720	1.776	35,3 %	39,7 %	41,1 %	41,9 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	655	710	716	730	13,6 %	15,5 %	17,1 %	17,2 %
nicht zugeordnet*	8	13	12	32	0,2 %	0,3 %	0,3 %	0,8 %
Stellenindex	1,13	1,15	1,16	1,16	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					25,4 %	25,7 %	25,2 %	25,5 %
Personen in Ausbildung	202	95	368	387	---	---	---	---

\* Festvertrag

**Anlage 7: Ausgewählte Kennzahlen der Polizei in der Kernverwaltung**

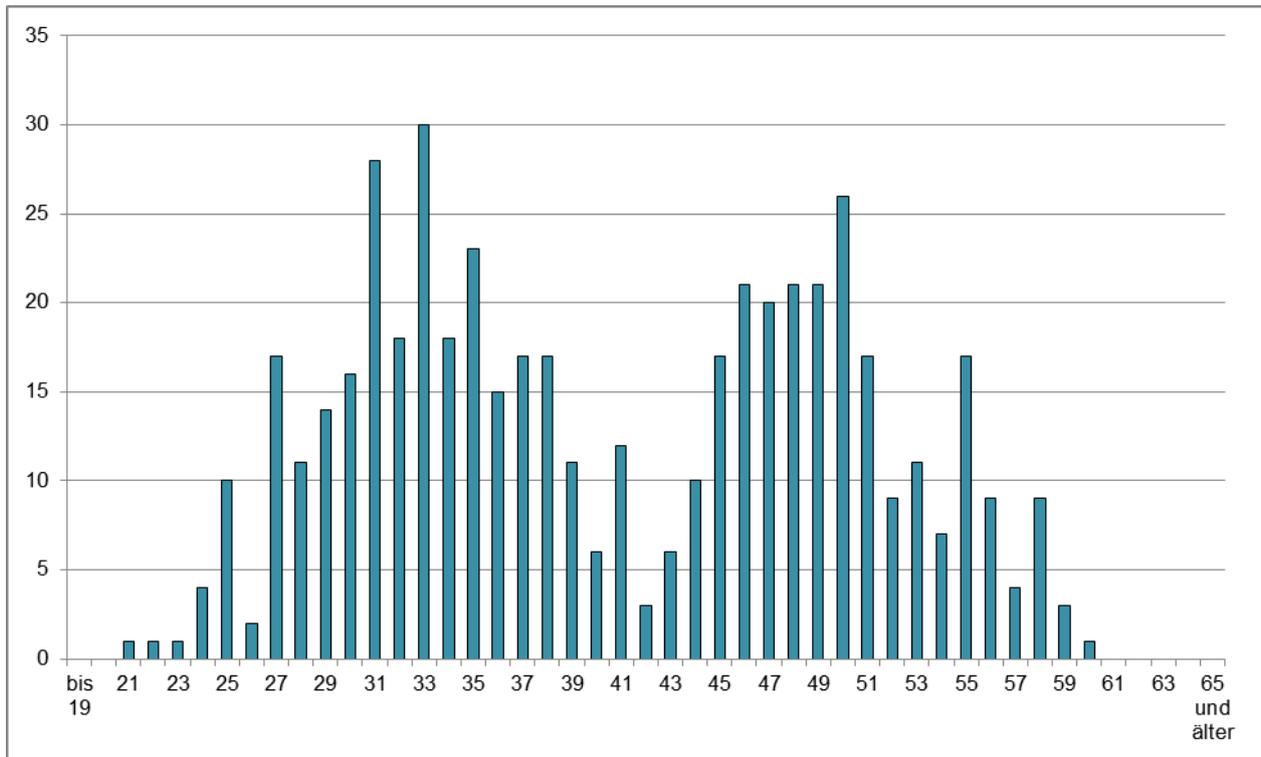
**Altersstruktur der Polizei (2014)**



**Personalkennzahlen der Polizei (2000 bis 2014)**

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Beschäftigte insgesamt	2.506	2.525	2.496	2.540				
weibliche Beschäftigte	250	477	586	614	10,0 %	18,9 %	23,5 %	24,2 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	59	133	187	197	2,4 %	5,3 %	7,5 %	7,8 %
Beschäftigte je VZÄ	1,01	1,02	1,03	1,03	---	---	---	---
Abwesende	28	33	36	49	1,1 %	1,3 %	1,4 %	1,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	528	707	711	743	21,1 %	28,0 %	28,5 %	29,3 %
Beschäftigte über 55 Jahren	285	253	434	483	11,4 %	10,0 %	17,4 %	19,0 %
Durchschnittsalter	42,6	42,3	43,4	43,2	---	---	---	---
Beamte/-innen	2.456	2.453	2.439	2.481	98,0 %	97,1 %	97,7 %	97,7 %
Arbeitnehmer/-innen	50	72	57	59	2,0 %	2,9 %	2,3 %	2,3 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	18	9	16	0,0 %	0,7 %	0,4 %	0,6 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	1.266	251	47	46	50,5 %	9,9 %	1,9 %	1,8 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	1.201	2.216	2.398	2.438	47,9 %	87,8 %	96,1 %	96,0 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	37	40	42	40	1,5 %	1,6 %	1,7 %	1,6 %
nicht zugeordnet*	2	0	0	0	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,05	1,08	1,09	1,08	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					13,2 %	14,2 %	15,0 %	15,3 %
Personen in Ausbildung	237	140	180	157	---	---	---	---

\* Festvertrag

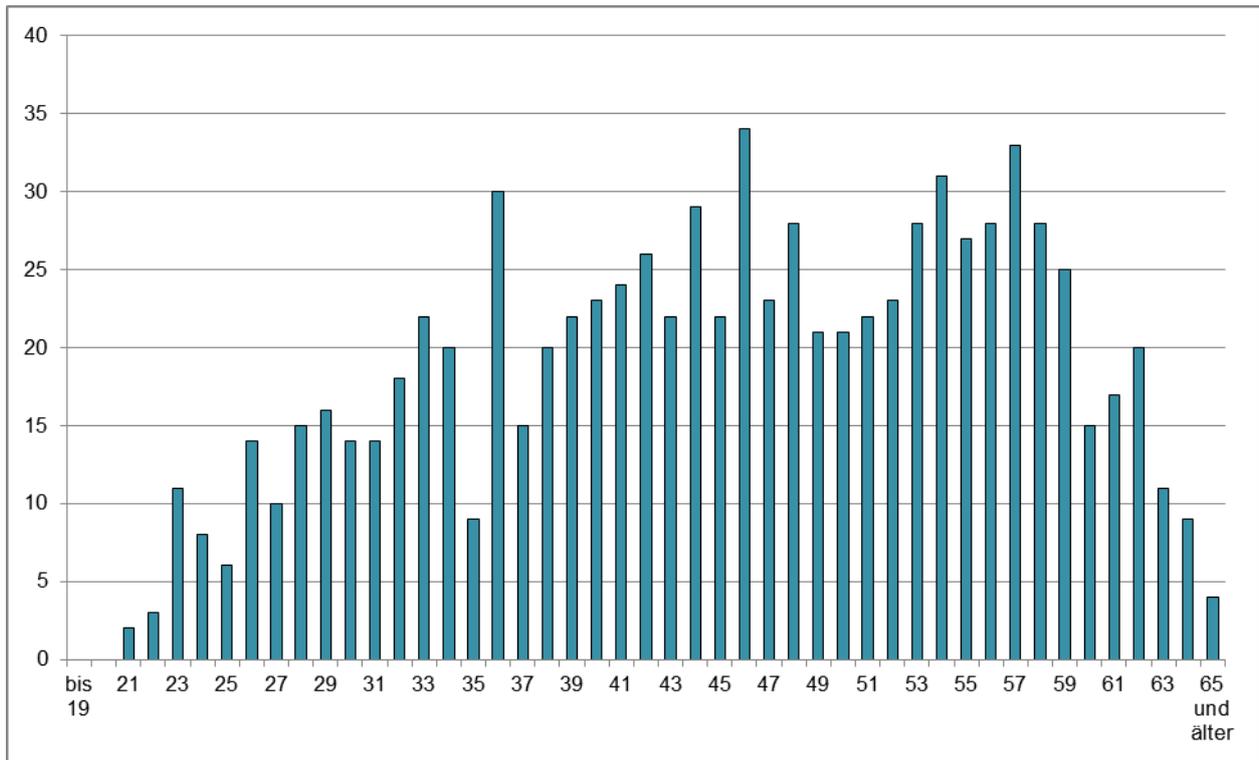
**Anlage 8: Ausgewählte Kennzahlen der Feuerwehr in der Kernverwaltung****Altersstruktur der Feuerwehr (2014)****Personalkennzahlen der Feuerwehr (2000 bis 2014)**

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Beschäftigte insgesamt	499	472	496	504				
weibliche Beschäftigte	1	11	21	21	0,2 %	2,3 %	4,2 %	4,2 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	0	0	2	3	0,0 %	0,0 %	0,4 %	0,6 %
Beschäftigte je VZÄ	1,01	1,00	1,00	1,00	---	---	---	---
Abwesende	1	2	2	1	0,2 %	0,4 %	0,4 %	0,2 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	109	125	181	171	21,8 %	26,5 %	36,5 %	33,9 %
Beschäftigte über 55 Jahren	73	91	23	26	14,6 %	19,3 %	4,6 %	5,2 %
Durchschnittsalter	44,3	42,5	40,3	40,7	---	---	---	---
Beamte/-innen	499	472	496	504	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Arbeitnehmer/-innen	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	433	409	438	449	86,8 %	86,7 %	88,3 %	89,1 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	61	56	51	49	12,2 %	11,9 %	10,3 %	9,7 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	5	6	6	6	1,0 %	1,3 %	1,2 %	1,2 %
nicht zugeordnet*	0	0	1	1	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,2 %
Stellenindex	0,99	0,99	0,98	0,98	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					2,6 %	2,6 %	3,0 %	3,0 %
Personen in Ausbildung	28	38	32	40	---	---	---	---

\* Festvertrag

**Anlage 9: Ausgewählte Kennzahlen des Justizpersonals in der Kernverwaltung**

**Altersstruktur des Justizpersonals (2014)**



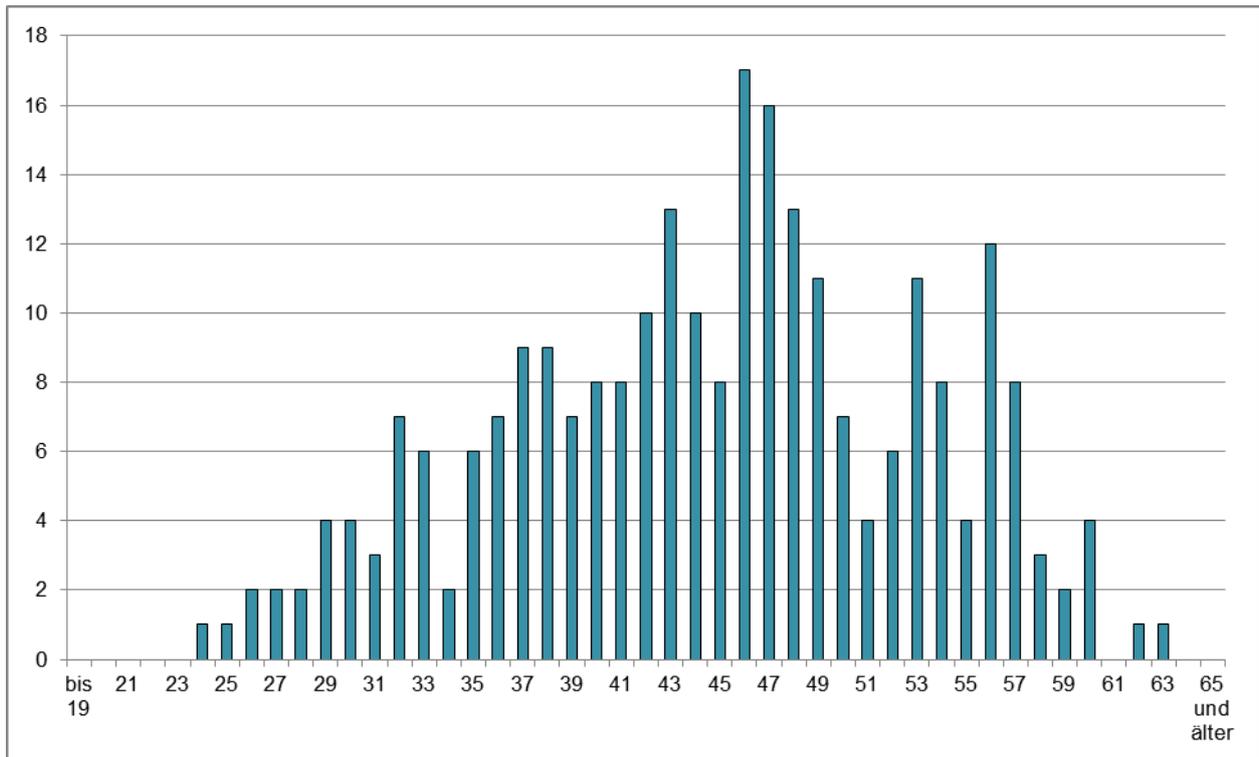
**Personalkennzahlen des Justizpersonals (2000 bis 2014)**

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Beschäftigte insgesamt	952	889	874	863				
weibliche Beschäftigte	525	545	574	569	55,1 %	61,3 %	65,7 %	65,9 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	215	241	268	271	22,6 %	27,1 %	30,7 %	31,4 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,15	1,13	1,14	---	---	---	---
Abwesende	60	54	54	42	6,3 %	6,1 %	6,2 %	4,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	208	153	168	173	21,8 %	17,2 %	19,2 %	20,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	196	187	184	190	20,6 %	21,0 %	21,1 %	22,0 %
Durchschnittsalter	44,6	45,6	45,0	45,3	---	---	---	---
Beamte/-innen	612	592	598	599	64,3 %	66,6 %	68,4 %	69,4 %
Arbeitnehmer/-innen	340	297	276	264	35,7 %	33,4 %	31,6 %	30,6 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	46	38	32	32	4,8 %	4,3 %	3,7 %	3,7 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	555	483	451	443	58,3 %	54,3 %	51,6 %	51,3 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	147	156	169	166	15,4 %	17,5 %	19,3 %	19,2 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	204	211	221	222	21,4 %	23,7 %	25,3 %	25,7 %
nicht zugeordnet*	0	1	1	0	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %
Stellenindex	1,15	1,18	1,18	1,18	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					5,0 %	5,0 %	5,3 %	5,2 %
Personen in Ausbildung	181	168	168	166	---	---	---	---

\* Festvertrag

## Anlage 10: Ausgewählte Kennzahlen des Strafvollzugspersonals in der Kernverwaltung

### Altersstruktur des Strafvollzugspersonals (2014)



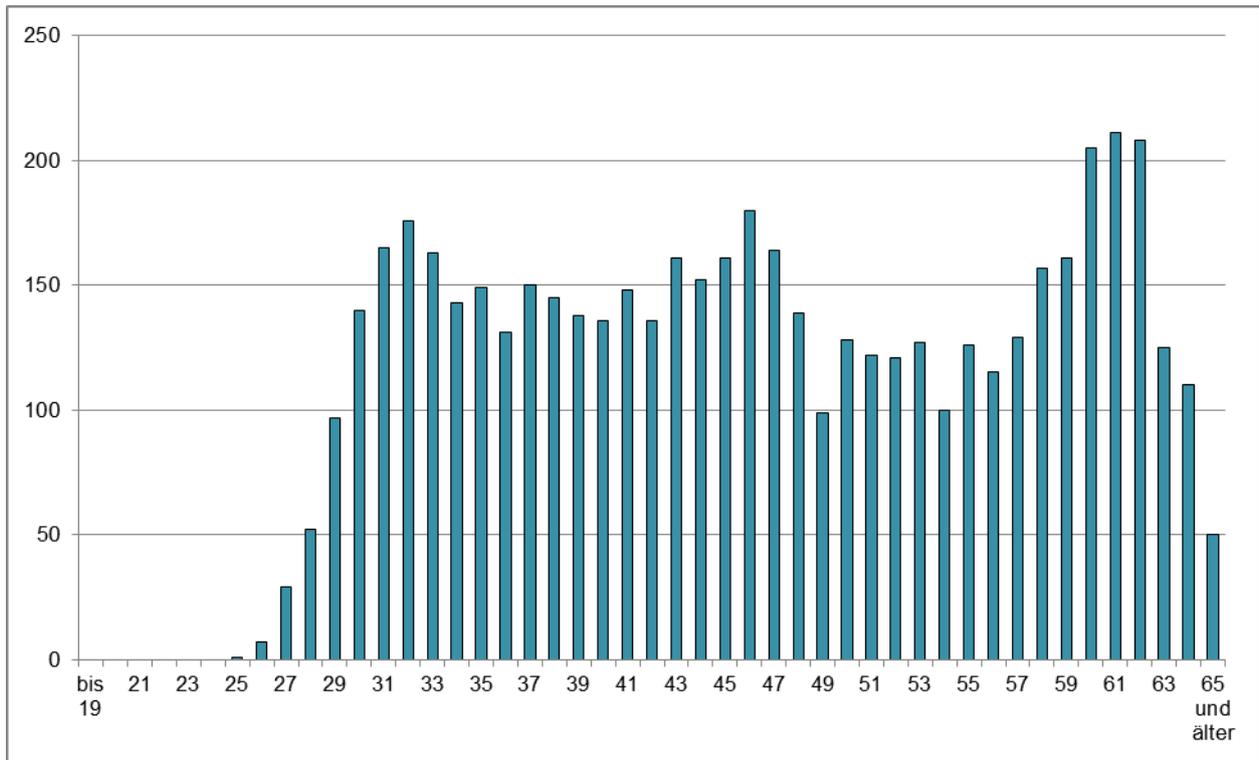
### Personalkennzahlen des Strafvollzugspersonals (2000 bis 2014)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Beschäftigte insgesamt	324	257	263	257				
weibliche Beschäftigte	56	52	57	55	17,3 %	20,2 %	21,7 %	21,4 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	9	14	12	16	2,8 %	5,4 %	4,6 %	6,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,02	1,02	1,02	1,02	---	---	---	---
Abwesende	6	7	4	0	1,9 %	2,7 %	1,5 %	0,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	95	29	41	34	29,3 %	11,3 %	15,6 %	13,2 %
Beschäftigte über 55 Jahren	47	29	21	31	14,5 %	11,3 %	8,0 %	12,1 %
Durchschnittsalter	42,5	43,6	43,7	44,6	---	---	---	---
Beamte/-innen	323	231	246	240	99,7 %	89,9 %	93,5 %	93,4 %
Arbeitnehmer/-innen	1	26	17	17	0,3 %	10,1 %	6,5 %	6,6 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	12	1	0	0	3,7 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	284	232	244	238	87,7 %	90,3 %	92,8 %	92,6 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	28	21	16	16	8,6 %	8,2 %	6,1 %	6,2 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
nicht zugeordnet*	0	3	3	3	0,0 %	1,2 %	1,1 %	1,2 %
Stellenindex	0,95	0,96	0,96	0,96	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,7 %	1,4 %	1,6 %	1,5 %
Personen in Ausbildung	39	16	14	14	---	---	---	---

\* Festvertrag

**Anlage 11: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in der Kernverwaltung**

**Altersstruktur des Lehrpersonals (2014)**



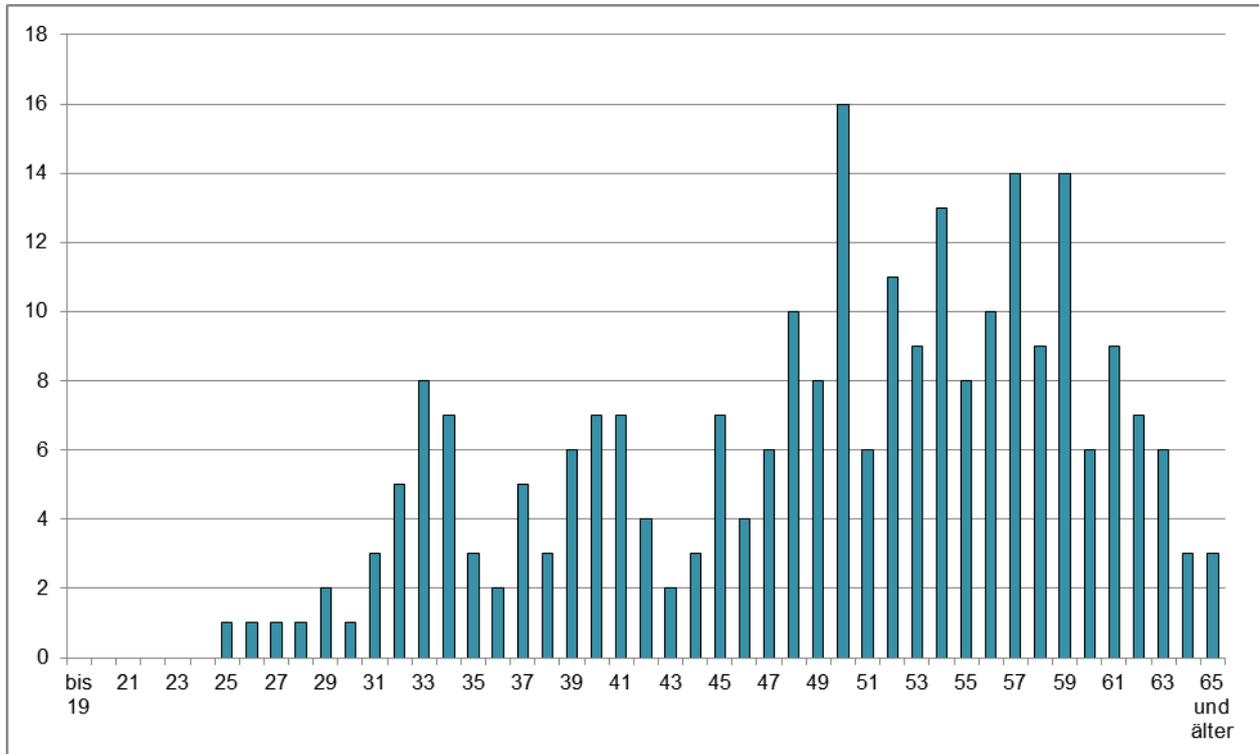
**Personalkennzahlen des Lehrpersonals (2000 bis 2014)**

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Beschäftigte insgesamt	5.790	5.952	5.448	5.357				
weibliche Beschäftigte	3.225	3.633	3.660	3.640	55,7 %	61,0 %	67,2 %	67,9 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	1.952	2.045	2.156	2.112	33,7 %	34,4 %	39,6 %	39,4 %
Beschäftigte je VZÄ	1,16	1,19	1,15	1,14	---	---	---	---
Abwesende	245	277	289	319	4,2 %	4,7 %	5,3 %	6,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	125	525	936	973	2,2 %	8,8 %	17,2 %	18,2 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.711	2.600	1.692	1.471	29,6 %	43,7 %	31,1 %	27,5 %
Durchschnittsalter	51,5	51,0	47,1	46,5	---	---	---	---
Beamte/-innen	3.860	4.792	4.619	4.576	66,7 %	80,5 %	84,8 %	85,4 %
Arbeitnehmer/-innen	1.930	1.160	829	781	33,3 %	19,5 %	15,2 %	14,6 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	21	44	6	5	0,4 %	0,7 %	0,1 %	0,1 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	3.175	2.784	2.477	2.406	54,8 %	46,8 %	45,5 %	44,9 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	2.594	3.123	2.965	2.946	44,8 %	52,5 %	54,4 %	55,0 %
nicht zugeordnet*	0	1	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,41	1,41	1,41	1,41	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					30,5 %	33,4 %	32,8 %	32,2 %
Personen in Ausbildung	371	483	449	435	---	---	---	---

\* Festvertrag

## Anlage 12: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in der Kernverwaltung

### Altersstruktur des Erziehungs- und Betreuungspersonals für Kinder und Jugendliche (2014)



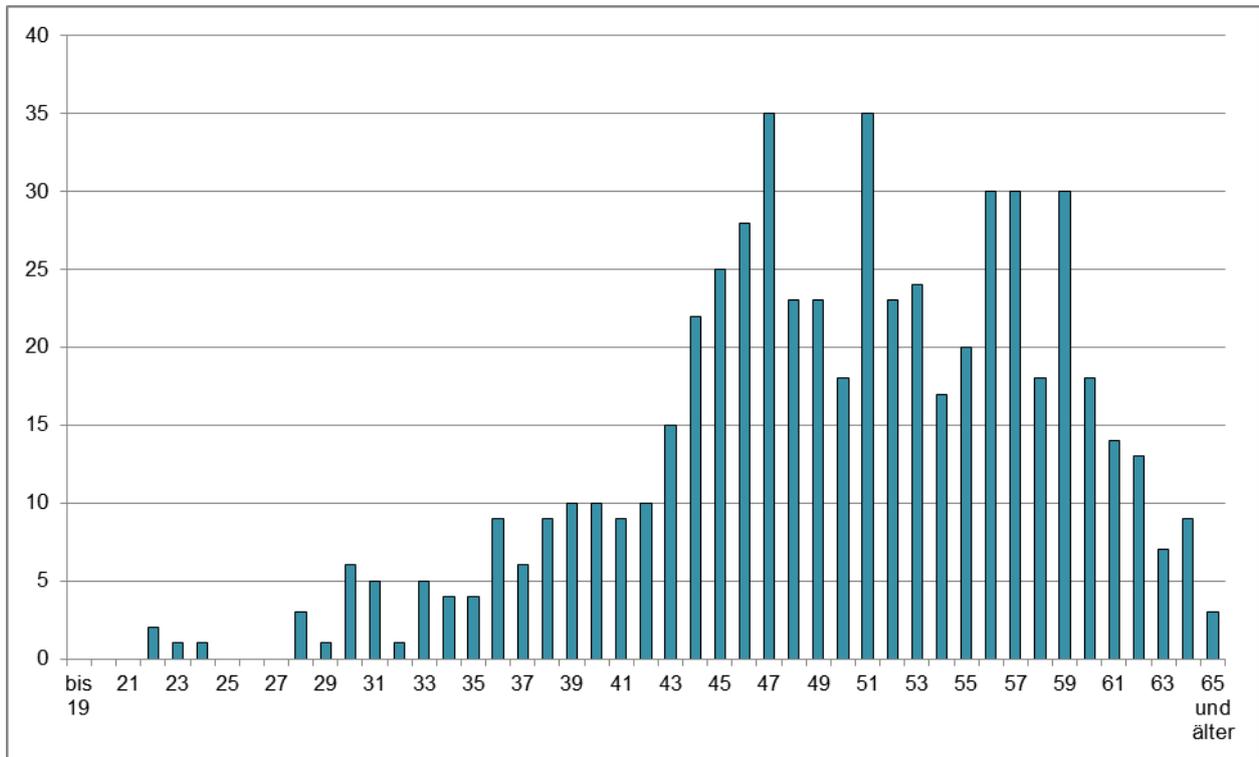
### Personalkennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche (2000 bis 2014)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Beschäftigte insgesamt	317	243	237	251				
weibliche Beschäftigte	226	183	186	196	71,3 %	75,3 %	78,5 %	78,1 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	181	173	173	191	57,1 %	71,2 %	73,0 %	76,1 %
Beschäftigte je VZÄ	1,44	1,57	1,48	1,46	---	---	---	---
Abwesende	22	21	9	13	6,9 %	8,6 %	3,8 %	5,2 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	32	24	27	30	10,1 %	9,9 %	11,4 %	12,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	34	60	76	81	10,7 %	24,7 %	32,1 %	32,3 %
Durchschnittsalter	44,9	48,2	49,2	49,3	---	---	---	---
Beamte/-innen	30	14	6	8	9,5 %	5,8 %	2,5 %	3,2 %
Arbeitnehmer/-innen	287	229	231	243	90,5 %	94,2 %	97,5 %	96,8 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	1	0	0	0	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	120	150	151	155	37,9 %	61,7 %	63,7 %	61,8 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	142	56	52	63	44,8 %	23,0 %	21,9 %	25,1 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	54	37	33	33	17,0 %	15,2 %	13,9 %	13,1 %
nicht zugeordnet*	0	0	1	0	0,0 %	0,0 %	0,4 %	0,0 %
Stellenindex	1,17	1,06	1,04	1,03	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,7 %	1,4 %	1,4 %	1,5 %
Personen in Ausbildung	66	87	111	105	---	---	---	---

\* Festvertrag

**Anlage 13: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in der Kernverwaltung**

**Altersstruktur des technischen Personals (2014)**



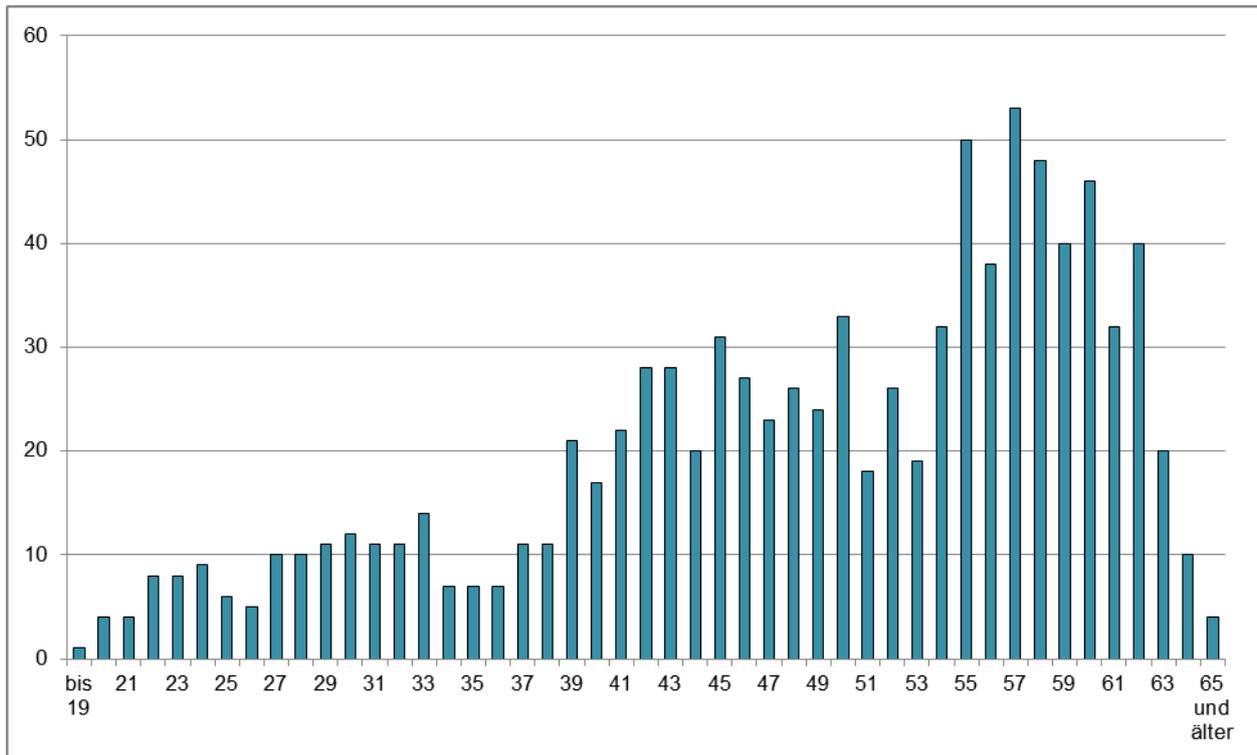
**Personalkennzahlen des technischen Personals (2000 bis 2014)**

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Beschäftigte insgesamt	715	674	595	576				
weibliche Beschäftigte	176	188	212	212	24,6 %	27,9 %	35,6 %	36,8 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	78	91	114	132	10,9 %	13,5 %	19,2 %	22,9 %
Beschäftigte je VZÄ	1,06	1,08	1,07	1,08	---	---	---	---
Abwesende	37	31	30	25	5,2 %	4,6 %	5,0 %	4,3 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	88	30	27	29	12,3 %	4,5 %	4,5 %	5,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	171	185	174	172	23,9 %	27,4 %	29,2 %	29,9 %
Durchschnittsalter	46,9	49,0	49,9	49,8	---	---	---	---
Beamte/-innen	157	102	76	76	22,0 %	15,1 %	12,8 %	13,2 %
Arbeitnehmer/-innen	558	572	519	500	78,0 %	84,9 %	87,2 %	86,8 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	237	192	162	155	33,1 %	28,5 %	27,2 %	26,9 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	331	303	258	244	46,3 %	45,0 %	43,4 %	42,4 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	146	179	175	177	20,4 %	26,6 %	29,4 %	30,7 %
nicht zugeordnet*	1	0	0	0	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,25	1,25	1,26	1,27	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					3,8 %	3,8 %	3,6 %	3,5 %
Personen in Ausbildung	31	6	28	32	---	---	---	---

\* Festvertrag

## Anlage 14: Ausgewählte Kennzahlen des Steuerpersonals in der Kernverwaltung

### Altersstruktur des Steuerpersonals (2014)



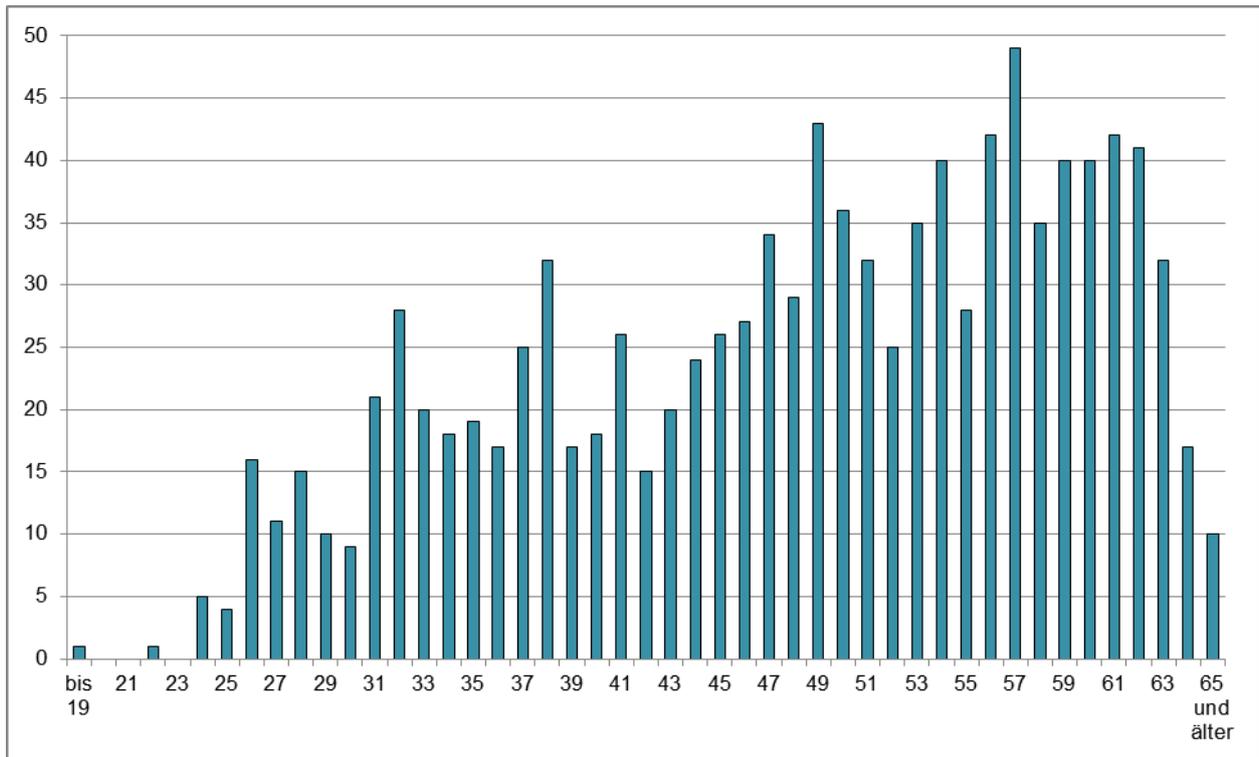
### Personalkennzahlen des Steuerpersonals (2000 bis 2014)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Beschäftigte insgesamt	1.159	1.146	969	943				
weibliche Beschäftigte	588	613	540	528	50,7 %	53,5 %	55,7 %	56,0 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	262	311	304	294	22,6 %	27,1 %	31,4 %	31,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,11	1,14	1,13	1,12	---	---	---	---
Abwesende	80	49	29	27	6,9 %	4,3 %	3,0 %	2,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	249	148	114	131	21,5 %	12,9 %	11,8 %	13,9 %
Beschäftigte über 55 Jahren	144	252	337	331	12,4 %	22,0 %	34,8 %	35,1 %
Durchschnittsalter	43,3	47,1	48,9	48,6	---	---	---	---
Beamte/-innen	1.071	1.056	907	888	92,4 %	92,1 %	93,6 %	94,2 %
Arbeitnehmer/-innen	88	90	62	55	7,6 %	7,9 %	6,4 %	5,8 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	482	455	370	368	41,6 %	39,7 %	38,2 %	39,0 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	641	647	565	546	55,3 %	56,5 %	58,3 %	57,9 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	36	44	34	29	3,1 %	3,8 %	3,5 %	3,1 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,11	1,13	1,13	1,13	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					6,1 %	6,4 %	5,8 %	5,7 %
Personen in Ausbildung	20	33	88	85	---	---	---	---

\* Festvertrag

**Anlage 15: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in der Kernverwaltung**

**Altersstruktur des sonstigen Personals (2014)**



**Personalkennzahlen des sonstigen Personals (2000 bis 2014)**

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2007	2013	2014	2000	2007	2013	2014
Beschäftigte insgesamt	1.473	1.027	1.023	1.075				
weibliche Beschäftigte	490	477	567	616	33,3 %	46,4 %	55,4 %	57,3 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	262	243	325	327	17,8 %	23,7 %	31,8 %	30,4 %
Beschäftigte je VZÄ	1,09	1,12	1,14	1,13	---	---	---	---
Abwesende	85	51	51	72	5,8 %	5,0 %	5,0 %	6,7 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	125	68	137	159	8,5 %	6,6 %	13,4 %	14,8 %
Beschäftigte über 55 Jahren	337	340	334	348	22,9 %	33,1 %	32,6 %	32,4 %
Durchschnittsalter	47,8	50,2	48,6	48,2	---	---	---	---
Beamte/-innen	408	297	241	238	27,7 %	28,9 %	23,6 %	22,1 %
Arbeitnehmer/-innen	1.065	730	782	837	72,3 %	71,1 %	76,4 %	77,9 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	140	40	24	20	9,5 %	3,9 %	2,3 %	1,9 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	662	337	289	285	44,9 %	32,8 %	28,3 %	26,5 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	476	472	535	593	32,3 %	46,0 %	52,3 %	55,2 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	194	171	169	174	13,2 %	16,7 %	16,5 %	16,2 %
nicht zugeordnet*	1	7	6	3	0,1 %	0,7 %	0,6 %	0,3 %
Stellenindex	1,06	1,12	1,12	1,12	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					7,8 %	5,8 %	6,2 %	6,5 %
Personen in Ausbildung	244	103	151	161	---	---	---	---

\* Festvertrag

### Anlage 16: Beschäftigte in den Status- und Laufbahngruppen sowie Auszubildende und Abgänge nach Geschlecht (2013)

	Gesamt 2013			Kernverwaltung 2013			Ausgliederungen 2013		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
<b>Beschäftigte insgesamt</b> (ohne Personen in Ausbildung)	<b>14.596</b>	<b>11.155</b>	<b>25.751</b>	<b>9.109</b>	<b>7.491</b>	<b>16.600</b>	<b>5.487</b>	<b>3.664</b>	<b>9.151</b>
<b>Beamtinnen und Beamte</b>	<b>6.084</b>	<b>6.296</b>	<b>12.380</b>	<b>5.668</b>	<b>5.701</b>	<b>11.369</b>	<b>416</b>	<b>595</b>	<b>1.011</b>
Frauen-/Männeranteil in %	49,1 %	50,9 %		49,9 %	50,1 %		41,1 %	58,9 %	
Anteile an den Laufbahngruppen									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0,1 %	0,4 %	<b>0,2 %</b>	0,1 %	0,4 %	<b>0,2 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>
Laufbahngruppe 1, 2. EA	11,9 %	16,3 %	<b>14,2 %</b>	11,3 %	17,5 %	<b>14,4 %</b>	20,4 %	5,5 %	<b>11,7 %</b>
Laufbahngruppe 2, 1. EA	55,1 %	51,2 %	<b>53,1 %</b>	56,5 %	55,2 %	<b>55,9 %</b>	35,6 %	13,1 %	<b>22,4 %</b>
Laufbahngruppe 2, 2. EA	32,9 %	32,0 %	<b>32,4 %</b>	32,0 %	26,9 %	<b>29,5 %</b>	44,0 %	81,3 %	<b>66,0 %</b>
nicht zugeordnet*	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	0,1 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>
<b>Arbeitnehmer/innen</b>	<b>8.512</b>	<b>4.859</b>	<b>13.371</b>	<b>3.441</b>	<b>1.790</b>	<b>5.231</b>	<b>5.071</b>	<b>3.069</b>	<b>8.140</b>
Frauen-/Männeranteil in %	63,7 %	36,3 %		65,8 %	34,2 %		62,3 %	37,7 %	
Anteile an den Laufbahngruppen**									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	13,0 %	4,7 %	<b>10,0 %</b>	0,8 %	1,5 %	<b>1,0 %</b>	21,2 %	6,6 %	<b>15,7 %</b>
Laufbahngruppe 1, 2. EA	45,8 %	30,8 %	<b>40,4 %</b>	49,6 %	30,6 %	<b>43,1 %</b>	43,2 %	31,0 %	<b>38,6 %</b>
Laufbahngruppe 2, 1. EA	22,5 %	27,3 %	<b>24,2 %</b>	33,2 %	41,9 %	<b>36,1 %</b>	15,2 %	18,8 %	<b>16,6 %</b>
Laufbahngruppe 2, 2. EA	18,5 %	36,5 %	<b>25,0 %</b>	16,2 %	25,5 %	<b>19,3 %</b>	20,0 %	43,0 %	<b>28,7 %</b>
nicht zugeordnet*	0,3 %	0,6 %	<b>0,4 %</b>	0,2 %	0,6 %	<b>0,4 %</b>	0,4 %	0,6 %	<b>0,4 %</b>
<b>Personen in Ausbildung</b>	<b>945</b>	<b>647</b>	<b>1.592</b>	<b>944</b>	<b>645</b>	<b>1.589</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Frauen-/Männeranteil in %	59,4 %	40,6 %		59,4 %	40,6 %		33,3 %	66,7 %	
Anteile an den Statusgruppen									
Beamtinnen und Beamte	47,9 %	57,2 %	<b>51,7 %</b>	48,0 %	57,4 %	<b>51,8 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>
Arbeitnehmer/-innen	52,1 %	42,8 %	<b>48,3 %</b>	52,0 %	42,6 %	<b>48,2 %</b>	100,0 %	100,0 %	<b>100,0 %</b>
<b>Abgänge</b>	<b>1.097</b>	<b>720</b>	<b>1.817</b>	<b>397</b>	<b>378</b>	<b>775</b>	<b>700</b>	<b>342</b>	<b>1.042</b>
Frauen-/Männeranteil	60,4%	39,6%		51,2%	48,8%		67,2%	32,8%	
Zusammengefasste Abgangsgründe									
Altersgrenze	30,1%	42,8%	<b>35,1%</b>	59,9%	66,4%	<b>63,1%</b>	13,1%	16,7%	<b>14,3%</b>
davon nach ATZ	13,1%	14,2%	<b>13,5%</b>	27,7%	20,6%	<b>24,3%</b>	4,9%	7,0%	<b>5,6%</b>
Freiwilliges Ausscheiden	16,8%	17,2%	<b>17,0%</b>	19,4%	15,6%	<b>17,5%</b>	15,3%	19,0%	<b>16,5%</b>
Fristablauf	47,8%	32,2%	<b>41,6%</b>	11,3%	5,6%	<b>8,5%</b>	68,4%	61,7%	<b>66,2%</b>
Dienst-/Erwerbsunfähigkeit	3,4%	4,9%	<b>4,0%</b>	6,5%	8,2%	<b>7,4%</b>	1,6%	1,2%	<b>1,4%</b>
Tod	1,4%	2,5%	<b>1,8%</b>	2,5%	4,0%	<b>3,2%</b>	0,7%	0,9%	<b>0,8%</b>
Sonstige	0,6%	0,4%	<b>0,6%</b>	0,3%	0,3%	<b>0,3%</b>	0,9%	0,6%	<b>0,8%</b>

\* Festvertrag

\*\* Die Entlohnungsstufen der Arbeitnehmer/-innen wurden den Laufbahngruppen entsprechend zugeordnet

**Anlage 17: Beschäftigte in den Status- und Laufbahngruppen sowie Auszubildende und Abgänge nach Geschlecht (2014)**

	Gesamt 2014			Kernverwaltung 2014			Ausgliederungen 2014		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
<b>Beschäftigte insgesamt</b> (ohne Personen in Ausbildung)	<b>14.831</b>	<b>11.069</b>	<b>25.900</b>	<b>9.200</b>	<b>7.414</b>	<b>16.614</b>	<b>5.631</b>	<b>3.655</b>	<b>9.286</b>
<b>Beamtinnen und Beamte</b>	<b>6.138</b>	<b>6.204</b>	<b>12.342</b>	<b>5.733</b>	<b>5.627</b>	<b>11.360</b>	<b>405</b>	<b>577</b>	<b>982</b>
Frauen-/Männeranteil in %	49,7 %	50,3 %		50,5 %	49,5 %		41,2 %	58,8 %	
Anteile an den Laufbahngruppen									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0,1 %	0,4 %	<b>0,3 %</b>	0,1 %	0,4 %	<b>0,3 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>
Laufbahngruppe 1, 2. EA	11,8 %	16,5 %	<b>14,2 %</b>	11,2 %	17,7 %	<b>14,4 %</b>	20,2 %	5,5 %	<b>11,6 %</b>
Laufbahngruppe 2, 1. EA	54,4 %	51,4 %	<b>52,9 %</b>	56,0 %	55,4 %	<b>55,7 %</b>	32,6 %	12,3 %	<b>20,7 %</b>
Laufbahngruppe 2, 2. EA	33,7 %	31,7 %	<b>32,7 %</b>	32,7 %	26,5 %	<b>29,6 %</b>	47,2 %	82,1 %	<b>67,7 %</b>
nicht zugeordnet*	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>
<b>Arbeitnehmer/innen</b>	<b>8.693</b>	<b>4.865</b>	<b>13.558</b>	<b>3.467</b>	<b>1.787</b>	<b>5.254</b>	<b>5.226</b>	<b>3.078</b>	<b>8.304</b>
Frauen-/Männeranteil in %	64,1 %	35,9 %		66,0 %	34,0 %		62,9 %	37,1 %	
Anteile an den Laufbahngruppen**									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	12,6 %	4,5 %	<b>9,7 %</b>	0,8 %	1,3 %	<b>1,0 %</b>	20,5 %	6,4 %	<b>15,3 %</b>
Laufbahngruppe 1, 2. EA	45,7 %	30,9 %	<b>40,4 %</b>	48,2 %	29,9 %	<b>42,0 %</b>	44,0 %	31,4 %	<b>39,4 %</b>
Laufbahngruppe 2, 1. EA	23,2 %	27,2 %	<b>24,6 %</b>	35,0 %	42,5 %	<b>37,6 %</b>	15,3 %	18,4 %	<b>16,4 %</b>
Laufbahngruppe 2, 2. EA	18,2 %	36,2 %	<b>24,6 %</b>	15,8 %	24,7 %	<b>18,8 %</b>	19,7 %	42,9 %	<b>28,3 %</b>
nicht zugeordnet*	0,3 %	1,2 %	<b>0,6 %</b>	0,2 %	1,6 %	<b>0,7 %</b>	0,5 %	0,9 %	<b>0,6 %</b>
<b>Personen in Ausbildung</b>	<b>934</b>	<b>650</b>	<b>1.584</b>	<b>933</b>	<b>649</b>	<b>1.582</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Frauen-/Männeranteil in %	59,0 %	41,0 %		59,0 %	41,0 %		50,0 %	50,0 %	
Anteile an den Statusgruppen									
Beamtinnen und Beamte	48,2 %	56,9 %	<b>51,8 %</b>	48,2 %	57,0 %	<b>51,8 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>
Arbeitnehmer/-innen	51,8 %	43,1 %	<b>48,2 %</b>	51,8 %	43,0 %	<b>48,2 %</b>	100,0 %	100,0 %	<b>100,0 %</b>
<b>Abgänge</b>	<b>977</b>	<b>753</b>	<b>1.730</b>	<b>373</b>	<b>359</b>	<b>732</b>	<b>604</b>	<b>394</b>	<b>998</b>
Frauen-/Männeranteil	56,5 %	43,5 %		51,0 %	49,0 %		60,5 %	39,5 %	
Zusammengefasste Abgangsgründe									
Altersgrenze	27,6 %	38,9 %	<b>32,5 %</b>	45,0 %	60,4 %	<b>52,6 %</b>	16,9 %	19,3 %	<b>17,8 %</b>
davon nach ATZ	8,7 %	7,8 %	<b>8,3 %</b>	12,3 %	12,5 %	<b>12,4 %</b>	6,5 %	3,6 %	<b>5,3 %</b>
Freiwilliges Ausscheiden	20,8 %	21,0 %	<b>20,9 %</b>	29,5 %	20,6 %	<b>25,1 %</b>	15,4 %	21,3 %	<b>17,7 %</b>
Fristablauf	44,4 %	34,7 %	<b>40,2 %</b>	13,1 %	9,5 %	<b>11,3 %</b>	63,7 %	57,6 %	<b>61,3 %</b>
Dienst-/Erwerbsunfähigkeit	4,7 %	3,2 %	<b>4,0 %</b>	8,8 %	5,8 %	<b>7,4 %</b>	2,2 %	0,8 %	<b>1,6 %</b>
Tod	1,5 %	1,3 %	<b>1,4 %</b>	3,2 %	2,2 %	<b>2,7 %</b>	0,5 %	0,5 %	<b>0,5 %</b>
Sonstige	0,9 %	0,9 %	<b>0,9 %</b>	0,3 %	1,4 %	<b>0,8 %</b>	1,3 %	0,5 %	<b>1,0 %</b>

\* Festvertrag

\*\* Die Entlohnungsstufen der Arbeitnehmer/-innen wurden den Laufbahngruppen entsprechend zugeordnet

**Anlage 18: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2013)**

Personalgruppen 2013	Gesamt									
	Gesamt	weiblich			männlich			Personalgruppenanteil	Frauenanteil an Personalgruppen gesamt	Männeranteil an Personalgruppen gesamt
		Anzahl	Anteil in %	Durchschnittsalter	Anzahl	Anteil in %	Durchschnittsalter			
<b>Beschäftigte gesamt</b>	<b>25.751</b>	<b>14.596</b>	<b>56,7 %</b>		<b>11.155</b>	<b>43,3 %</b>				
<b>Personalgruppen:</b>										
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	6.200	4.153	67,0 %	47,1	2.047	33,0 %	48,7	24,1 %	28,5 %	18,4 %
Polizei	2.496	586	23,5 %	34,9	1.910	76,5 %	46,1	9,7 %	4,0 %	17,1 %
Feuerwehr	496	21	4,2 %	34,0	475	95,8 %	40,6	1,9 %	0,1 %	4,3 %
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	877	576	65,7 %	44,1	301	34,3 %	46,9	3,4 %	3,9 %	2,7 %
Strafvollzugspersonal	263	57	21,7 %	41,2	206	78,3 %	44,4	1,0 %	0,4 %	1,8 %
Lehrpersonal	6.375	3.969	62,3 %	46,6	2.406	37,7 %	49,5	24,8 %	27,2 %	21,6 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.806	1.520	84,2 %	46,2	286	15,8 %	45,6	7,0 %	10,4 %	2,6 %
Technisches Personal	1.285	443	34,5 %	47,2	842	65,5 %	50,0	5,0 %	3,0 %	7,5 %
Steuerpersonal	970	541	55,8 %	47,7	429	44,2 %	50,4	3,8 %	3,7 %	3,8 %
Raumpflegepersonal	681	666	97,8 %	54,1	15	2,2 %	43,3	2,6 %	4,6 %	0,1 %
Sonstige Personalgruppen	4.302	2.064	48,0 %	43,4	2.238	52,0 %	43,5	16,7 %	14,1 %	20,1 %
	<b>Kernverwaltung</b>									
<b>Beschäftigte in der Kernverwaltung</b>	<b>16.600</b>	<b>9.109</b>	<b>54,9 %</b>		<b>7.491</b>	<b>45,1 %</b>				
<b>Personalgruppen:</b>										
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	4.190	2.697	64,4 %	47,1	1.493	35,6 %	49,0	25,2 %	29,6 %	19,9 %
Polizei	2.496	586	23,5 %	34,9	1.910	76,5 %	46,1	15,0 %	6,4 %	25,5 %
Feuerwehr	496	21	4,2 %	34,0	475	95,8 %	40,6	3,0 %	0,2 %	6,3 %
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	874	574	65,7 %	44,1	300	34,3 %	46,9	5,3 %	6,3 %	4,0 %
Strafvollzugspersonal	263	57	21,7 %	41,2	206	78,3 %	44,4	1,6 %	0,6 %	2,7 %
Lehrpersonal	5.448	3.660	67,2 %	46,4	1.788	32,8 %	48,7	32,8 %	40,2 %	23,9 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	237	186	78,5 %	49,2	51	21,5 %	49,4	1,4 %	2,0 %	0,7 %
Technisches Personal	595	212	35,6 %	47,7	383	64,4 %	51,1	3,6 %	2,3 %	5,1 %
Steuerpersonal	969	540	55,7 %	47,7	429	44,3 %	50,4	5,8 %	5,9 %	5,7 %
Raumpflegepersonal	9	9	100,0 %	53,3	0	0,0 %		0,1 %	0,1 %	0,0 %
Sonstige Personalgruppen	1.023	567	55,4 %	47,4	456	44,6 %	50,1	6,2 %	6,2 %	6,1 %
	<b>Ausgliederungen</b>									
<b>Beschäftigte in den Ausgliederungen</b>	<b>9.151</b>	<b>5.487</b>	<b>60,0 %</b>		<b>3.664</b>	<b>40,0 %</b>				
<b>Personalgruppen:</b>										
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	2.010	1.456	72,4 %	47,0	554	27,6 %	47,8	22,0 %	26,5 %	15,1 %
Polizei										
Feuerwehr										
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	3	2	66,7 %	47,0	1	33,3 %	50,0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Strafvollzugspersonal										
Lehrpersonal	927	309	33,3 %	49,5	618	66,7 %	51,6	10,1 %	5,6 %	16,9 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.569	1.334	85,0 %	45,8	235	15,0 %	44,8	17,1 %	24,3 %	6,4 %
Technisches Personal	690	231	33,5 %	46,6	459	66,5 %	49,0	7,5 %	4,2 %	12,5 %
Steuerpersonal	1	1	100,0 %	58,0						
Raumpflegepersonal	672	657	97,8 %	54,1	15	2,2 %	43,3	7,3 %	12,0 %	0,4 %
Sonstige Personalgruppen	3.279	1.497	45,7 %	41,9	1.782	54,3 %	41,8	35,8 %	27,3 %	48,6 %

**Anlage 19: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2014)**

Personalgruppen 2014	Gesamt									
	Gesamt	weiblich			männlich			Personalgruppenanteil	Frauenanteil an Personalgruppen gesamt	Männeranteil an Personalgruppen gesamt
		Anzahl	Anteil in %	Durchschnittsalter	Anzahl	Anteil in %	Durchschnittsalter			
<b>Beschäftigte gesamt</b>	<b>25.900</b>	<b>14.831</b>	<b>57,3 %</b>		<b>11.069</b>	<b>42,7 %</b>				
<b>Personalgruppen:</b>										
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	6.311	4.248	67,3 %	46,9	2.063	32,7 %	48,2	24,4 %	28,6 %	18,6 %
Polizei	2.540	614	24,2 %	35,2	1.926	75,8 %	45,8	9,8 %	4,1 %	17,4 %
Feuerwehr	504	21	4,2 %	35,0	483	95,8 %	40,9	1,9 %	0,1 %	4,4 %
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	864	569	65,9 %	44,3	295	34,1 %	47,3	3,3 %	3,8 %	2,7 %
Strafvollzugspersonal	257	55	21,4 %	42,1	202	78,6 %	45,2	1,0 %	0,4 %	1,8 %
Lehrpersonal	6.280	3.956	63,0 %	46,2	2.324	37,0 %	48,8	24,2 %	26,7 %	21,0 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.927	1.632	84,7 %	46,0	295	15,3 %	45,3	7,4 %	11,0 %	2,7 %
Technisches Personal	1.264	449	35,5 %	46,9	815	64,5 %	49,8	4,9 %	3,0 %	7,4 %
Steuerpersonal	944	529	56,0 %	47,5	415	44,0 %	50,1	3,6 %	3,6 %	3,7 %
Raumpflegepersonal	661	650	98,3 %	53,7	11	1,7 %	46,7	2,6 %	4,4 %	0,1 %
Sonstige Personalgruppen	4.348	2.108	48,5 %	43,4	2.240	51,5 %	43,4	16,8 %	14,2 %	20,2 %
	<b>Kernverwaltung</b>									
<b>Beschäftigte in der Kernverwaltung</b>	<b>16.614</b>	<b>9.200</b>	<b>55,4 %</b>		<b>7.414</b>	<b>44,6 %</b>				
<b>Personalgruppen:</b>										
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	4.242	2.743	64,7 %	46,9	1.499	35,3 %	48,3	25,5 %	29,8 %	20,2 %
Polizei	2.540	614	24,2 %	35,2	1.926	75,8 %	45,8	15,3 %	6,7 %	26,0 %
Feuerwehr	504	21	4,2 %	35,0	483	95,8 %	40,9	3,0 %	0,2 %	6,5 %
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	863	569	65,9 %	44,3	294	34,1 %	47,3	5,2 %	6,2 %	4,0 %
Strafvollzugspersonal	257	55	21,4 %	42,1	202	78,6 %	45,2	1,5 %	0,6 %	2,7 %
Lehrpersonal	5.357	3.640	67,9 %	45,9	1.717	32,1 %	47,7	32,2 %	39,6 %	23,2 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	251	196	78,1 %	49,4	55	21,9 %	48,8	1,5 %	2,1 %	0,7 %
Technisches Personal	576	212	36,8 %	47,3	364	63,2 %	51,3	3,5 %	2,3 %	4,9 %
Steuerpersonal	943	528	56,0 %	47,4	415	44,0 %	50,1	5,7 %	5,7 %	5,6 %
Raumpflegepersonal	6	6	100,0 %	50,8	0	0,0 %		0,0 %	0,1 %	0,0 %
Sonstige Personalgruppen	1.075	616	57,3 %	46,8	459	42,7 %	50,0	6,5 %	6,7 %	6,2 %
	<b>Ausgliederungen</b>									
<b>Beschäftigte in den Ausgliederungen</b>	<b>9.286</b>	<b>5.631</b>	<b>60,6 %</b>		<b>3.655</b>	<b>39,4 %</b>				
<b>Personalgruppen:</b>										
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	2.069	1.505	72,7 %	47,0	564	27,3 %	48,1	22,3 %	26,7 %	15,4 %
Polizei										
Feuerwehr										
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	1		0,0 %		1	100,0 %	51,0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Strafvollzugspersonal										
Lehrpersonal	923	316	34,2 %	49,1	607	65,8 %	51,8	9,9 %	5,6 %	16,6 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.676	1.436	85,7 %	45,5	240	14,3 %	44,5	18,0 %	25,5 %	6,6 %
Technisches Personal	688	237	34,4 %	46,6	451	65,6 %	48,6	7,4 %	4,2 %	12,3 %
Steuerpersonal	1	1	100,0 %	59,0						
Raumpflegepersonal	655	644	98,3 %	53,7	11	1,7 %	46,7	7,1 %	11,4 %	0,3 %
Sonstige Personalgruppen	3.273	1.492	45,6 %	42,0	1.781	54,4 %	41,7	35,2 %	26,5 %	48,7 %

**Anlage 20: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen (2013 und 2014)**

Ausbildungsgruppen	2013		2014	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
div. Ausbildungsberufe Arbeitnehmer/-innen	442	27,8 %	457	28,9 %
div. Ausbildungsberufe Beamte/-innen	224	14,1 %	248	15,7 %
Rechtsreferendare/-innen	130	8,2 %	123	7,8 %
Referendare/-innen Lehrer	449	28,2 %	435	27,5 %
Anwärter/-innen Polizei	180	11,3 %	157	9,9 %
Praktikanten Erzieher/-innen	56	3,5 %	60	3,8 %
Praktikanten Sozialpädagogen/-innen	111	7,0 %	104	6,6 %
<b>Summe:</b>	<b>1.592</b>		<b>1.584</b>	

**Anlage 21: Vergleich der Teilzeitanteile (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen sowie der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten**

	2000	2007	2013	2014
Teilzeitanteil Kernverwaltung	24,2%	24,9%	28,8%	29,0%
Teilzeitanteil Ausgliederungen	40,3%	42,3%	44,7%	46,0%
Frauenanteil an Teilzeit in der Kernverwaltung	89,6%	88,1%	87,8%	87,7%
Frauenanteil an Teilzeit in den Ausgliederungen	84,7%	82,9%	80,8%	80,6%

**Anlage 22: Entwicklung des Umfangs von Teilzeit in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2009 bis 2014)**

Umfang	Kernverwaltung						Ausgliederungen					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2009	2010	2011	2012	2013	2014
< 30 %	2,5%	3,4%	3,3%	2,9%	2,8%	2,7%	4,0%	4,4%	4,4%	4,5%	3,6%	3,7%
30 % bis < 50 %	6,9%	6,8%	6,6%	6,3%	6,5%	6,6%	4,4%	4,7%	4,4%	5,0%	5,5%	5,2%
50 % bis < 60 %	26,9%	25,5%	24,7%	23,6%	23,5%	22,0%	45,8%	42,7%	40,1%	38,7%	38,5%	37,1%
60 % bis < 70 %	12,9%	13,5%	13,2%	13,3%	13,1%	14,2%	13,6%	14,3%	15,2%	14,1%	13,9%	14,6%
70 % bis < 80 %	28,4%	27,1%	28,0%	29,4%	28,3%	28,0%	17,1%	17,4%	18,3%	18,9%	18,9%	19,9%
80 % bis < 90 %	18,3%	19,2%	19,4%	19,7%	20,9%	21,5%	10,4%	11,7%	12,5%	13,6%	14,5%	14,3%
90 % bis < 100 %	4,1%	4,6%	4,7%	4,7%	4,8%	5,0%	4,6%	4,8%	5,1%	5,2%	5,1%	5,2%

**Anlage 23: Entwicklung der Anteile von Beschäftigten über 55 Jahre gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl nach Statusgruppe und Altersteilzeit in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Anteile über 55-Jährige Beamte/-innen an Gesamtbeschäftigtenzahl	12,1%	12,4%	12,9%	13,2%	13,9%	14,5%	14,6%	14,5%	14,3%	14,0%	13,7%	13,2%	12,7%	12,0%	11,5%
Anteile über 55-Jährige Arbeitnehmer/-innen an Gesamtbeschäftigtenzahl	8,2%	8,2%	8,2%	8,6%	9,4%	10,3%	11,5%	12,3%	13,1%	13,4%	13,7%	13,8%	13,7%	13,5%	13,4%
Anteile Beamte/-innen in ATZ an Gesamtbeschäftigtenzahl	2,7%	4,4%	5,5%	6,5%	6,5%	5,8%	4,9%	4,1%	3,6%	3,3%	3,0%	2,8%	2,6%	2,1%	1,9%
Anteile Arbeitnehmer/-innen in ATZ an Gesamtbeschäftigtenzahl	0,9%	1,7%	2,2%	2,9%	3,1%	3,1%	3,0%	2,9%	3,1%	4,2%	4,7%	4,2%	3,6%	3,0%	2,2%



## Anlage 25: Beschäftigte in Teilzeit mit und ohne Altersteilzeit (ATZ) nach Geschlecht (2013)

	Gesamt 2013			Kernverwaltung 2013			Ausgliederungen 2013		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
<b>Beschäftigte insgesamt</b> (ohne Personen in Ausbildung)	<b>14.596</b>	<b>11.155</b>	<b>25.751</b>	<b>9.109</b>	<b>7.491</b>	<b>16.600</b>	<b>5.487</b>	<b>3.664</b>	<b>9.151</b>
<b>Teilzeitbeschäftigte mit ATZ</b> <b>gesamt***</b>	<b>8.328</b>	<b>1.851</b>	<b>10.179</b>	<b>4.746</b>	<b>1.009</b>	<b>5.755</b>	<b>3.582</b>	<b>842</b>	<b>4.424</b>
Frauen-/Männeranteil in %	81,8 %	18,2 %		82,5 %	17,5 %		81,0 %	19,0 %	
Teilzeitquote zu Besch. insg. w /m /ges.	57,1 %	16,6 %	<b>39,5 %</b>	52,1 %	13,5 %	<b>34,7 %</b>	65,3 %	23,0 %	<b>48,3 %</b>
<b>Teilzeitbeschäftigte ohne ATZ</b>	<b>7.500</b>	<b>1.368</b>	<b>8.868</b>	<b>4.195</b>	<b>581</b>	<b>4.776</b>	<b>3.305</b>	<b>787</b>	<b>4.092</b>
Frauen-/Männeranteil in %	84,6 %	15,4 %		87,8 %	12,2 %		80,8 %	19,2 %	
Teilzeitquote zu Besch. insg. w /m /ges.	51,4 %	12,3 %	<b>34,4 %</b>	46,1 %	7,8 %	<b>28,8 %</b>	60,2 %	21,5 %	<b>44,7 %</b>
Anteil an den Laufbahngruppen**									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	12,5 %	6,1 %	<b>11,5 %</b>	0,4 %	1,0 %	<b>0,5 %</b>	27,8 %	9,8 %	<b>24,4 %</b>
Laufbahngruppe 1, 2. EA	34,1 %	15,1 %	<b>31,2 %</b>	28,4 %	12,2 %	<b>26,5 %</b>	41,3 %	17,2 %	<b>36,7 %</b>
Laufbahngruppe 2, 1. EA	30,4 %	22,7 %	<b>29,2 %</b>	44,6 %	37,3 %	<b>43,8 %</b>	12,3 %	11,9 %	<b>12,2 %</b>
Laufbahngruppe 2, 2. EA	23,0 %	56,1 %	<b>28,1 %</b>	26,5 %	49,4 %	<b>29,3 %</b>	18,5 %	61,1 %	<b>26,7 %</b>
Quote zur jew. Laufb.gr. insg. w /m /ges.**									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	84,7 %	32,8 %	<b>75,0 %</b>	54,5 %	12,2 %	<b>29,3 %</b>	85,6 %	37,7 %	<b>78,0 %</b>
Laufbahngruppe 1, 2. EA	55,3 %	8,2 %	<b>38,7 %</b>	50,8 %	4,6 %	<b>32,5 %</b>	60,0 %	13,7 %	<b>46,1 %</b>
Laufbahngruppe 2, 1. EA	43,3 %	6,8 %	<b>26,4 %</b>	43,1 %	5,6 %	<b>25,4 %</b>	44,2 %	14,3 %	<b>31,7 %</b>
Laufbahngruppe 2, 2. EA	48,3 %	20,3 %	<b>33,8 %</b>	46,8 %	14,4 %	<b>32,1 %</b>	51,1 %	26,7 %	<b>36,4 %</b>
Umfang der Teilzeitbeschäftigung									
< 30 %	2,7 %	5,8 %	<b>3,2 %</b>	2,9 %	2,6 %	<b>2,8 %</b>	2,5 %	8,1 %	<b>3,6 %</b>
30 % bis < 50 %	6,5 %	3,4 %	<b>6,0 %</b>	7,0 %	2,4 %	<b>6,5 %</b>	5,8 %	4,1 %	<b>5,5 %</b>
50 % bis < 60 %	30,2 %	31,5 %	<b>30,4 %</b>	24,6 %	15,3 %	<b>23,5 %</b>	37,3 %	43,5 %	<b>38,5 %</b>
60 % bis < 70 %	14,1 %	9,9 %	<b>13,5 %</b>	13,7 %	8,4 %	<b>13,1 %</b>	14,6 %	10,9 %	<b>13,9 %</b>
70 % bis < 80 %	23,9 %	24,2 %	<b>24,0 %</b>	28,3 %	28,6 %	<b>28,3 %</b>	18,4 %	21,0 %	<b>18,9 %</b>
80 % bis < 90 %	17,7 %	19,4 %	<b>18,0 %</b>	19,1 %	34,4 %	<b>20,9 %</b>	16,0 %	8,3 %	<b>14,5 %</b>
90 % bis < 100 %	4,8 %	5,9 %	<b>5,0 %</b>	4,3 %	8,3 %	<b>4,8 %</b>	5,4 %	4,2 %	<b>5,1 %</b>
<b>ATZ***</b>	<b>828</b>	<b>483</b>	<b>1.311</b>	<b>551</b>	<b>428</b>	<b>979</b>	<b>277</b>	<b>55</b>	<b>332</b>
Frauen-/Männeranteil in %	63,2 %	36,8 %		56,3 %	43,7 %		83,4 %	16,6 %	
ATZ-Quote zu Besch. Insg. w /m /ges.	5,7 %	4,3 %	<b>5,1 %</b>	6,0 %	5,7 %	<b>5,9 %</b>	5,0 %	1,5 %	<b>3,6 %</b>
Anteil an Teilzeit mit ATZ gesamt	9,9 %	26,1 %	<b>12,9 %</b>	11,6 %	42,4 %	<b>17,0 %</b>	7,7 %	6,5 %	<b>7,5 %</b>
Anteile an den Statusgruppen									
Beamtinnen und Beamte	37,3 %	50,1 %	<b>42,0 %</b>	52,6 %	54,9 %	<b>53,6 %</b>	6,9 %	12,7 %	<b>7,8 %</b>
Arbeitnehmer/-innen	62,7 %	49,9 %	<b>58,0 %</b>	47,4 %	45,1 %	<b>46,4 %</b>	93,1 %	87,3 %	<b>92,2 %</b>
Anteile von ATZ an den Laufbahngr.**									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	10,4 %	0,4 %	<b>6,7 %</b>	0,4 %	0,0 %	<b>0,2 %</b>	30,3 %	3,6 %	<b>25,9 %</b>
Laufbahngruppe 1, 2. EA	22,2 %	8,3 %	<b>17,1 %</b>	16,2 %	6,5 %	<b>12,0 %</b>	34,3 %	21,8 %	<b>32,2 %</b>
Laufbahngruppe 2, 1. EA	45,4 %	44,1 %	<b>44,9 %</b>	52,6 %	43,7 %	<b>48,7 %</b>	31,0 %	47,3 %	<b>33,7 %</b>
Laufbahngruppe 2, 2. EA	21,6 %	47,0 %	<b>31,0 %</b>	30,3 %	49,8 %	<b>38,8 %</b>	4,3 %	25,5 %	<b>7,8 %</b>
nicht zugeordnet*	0,4 %	0,2 %	<b>0,3 %</b>	0,5 %	0,0 %	<b>0,3 %</b>	0,0 %	1,8 %	<b>0,3 %</b>
Anteile von ATZ nach den Modellen									
Blockmodell-aktiv	34,2 %	30,2 %	<b>32,7 %</b>	35,0 %	29,7 %	<b>32,7 %</b>	32,5 %	34,5 %	<b>32,8 %</b>
Blockmodell-passiv	57,9 %	60,2 %	<b>58,7 %</b>	54,6 %	61,0 %	<b>57,4 %</b>	64,3 %	54,5 %	<b>62,7 %</b>
Teilzeitmodell	8,0 %	9,5 %	<b>8,5 %</b>	10,3 %	9,3 %	<b>9,9 %</b>	3,2 %	10,9 %	<b>4,5 %</b>

\* Festvertrag

\*\* Die Entlohnungsstufen der Arbeitnehmer/-innen wurden den Laufbahngruppen entsprechend zugeordnet

\*\*\* inklusive AH-Konto

**Anlage 26: Beschäftigte in Teilzeit mit und ohne Altersteilzeit (ATZ) nach Geschlecht (2014)**

	Gesamt 2014			Kernverwaltung 2014			Ausgliederungen 2014		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
<b>Beschäftigte insgesamt</b> (ohne Personen in Ausbildung)	<b>14.831</b>	<b>11.069</b>	<b>25.900</b>	<b>9.200</b>	<b>7.414</b>	<b>16.614</b>	<b>5.631</b>	<b>3.655</b>	<b>9.286</b>
<b>Teilzeitbeschäftigte mit ATZ gesamt***</b>	<b>8.374</b>	<b>1.781</b>	<b>10.155</b>	<b>4.701</b>	<b>909</b>	<b>5.610</b>	<b>3.673</b>	<b>872</b>	<b>4.545</b>
Frauen-/Männeranteil in %	82,5 %	17,5 %		83,8 %	16,2 %		80,8 %	19,2 %	
Teilzeitquote zu Besch. insg. w/m/ges.	56,5 %	16,1 %	<b>39,2 %</b>	51,1 %	12,3 %	<b>33,8 %</b>	65,2 %	23,9 %	<b>48,9 %</b>
<b>Teilzeitbeschäftigte ohne ATZ</b>	<b>7.664</b>	<b>1.421</b>	<b>9.085</b>	<b>4.223</b>	<b>593</b>	<b>4.816</b>	<b>3.441</b>	<b>828</b>	<b>4.269</b>
Frauen-/Männeranteil in %	84,4 %	15,6 %		87,7 %	12,3 %		80,6 %	19,4 %	
Teilzeitquote zu Besch. insg. w/m/ges.	51,7 %	12,8 %	<b>35,1 %</b>	45,9 %	8,0 %	<b>29,0 %</b>	61,1 %	22,7 %	<b>46,0 %</b>
Anteil an den Laufbahngruppen**									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	12,4 %	5,9 %	<b>11,4 %</b>	0,4 %	0,7 %	<b>0,4 %</b>	27,2 %	9,7 %	<b>23,8 %</b>
Laufbahngruppe 1, 2. EA	34,3 %	15,8 %	<b>31,4 %</b>	27,9 %	13,0 %	<b>26,1 %</b>	42,1 %	17,9 %	<b>37,4 %</b>
Laufbahngruppe 2, 1. EA	29,8 %	22,4 %	<b>28,6 %</b>	44,4 %	36,8 %	<b>43,5 %</b>	11,7 %	12,2 %	<b>11,8 %</b>
Laufbahngruppe 2, 2. EA	23,5 %	55,7 %	<b>28,6 %</b>	27,3 %	49,6 %	<b>30,0 %</b>	18,9 %	60,1 %	<b>26,9 %</b>
nicht zugeordnet*	0,0 %	0,1 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	0,0 %	0,1 %	<b>0,0 %</b>
Quote zur jew. Laufb.gr. insg. w/m/ges.**									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	86,2 %	34,3 %	<b>76,8 %</b>	50,0 %	8,3 %	<b>25,6 %</b>	87,4 %	40,6 %	<b>80,1 %</b>
Laufbahngruppe 1, 2. EA	55,9 %	8,9 %	<b>39,5 %</b>	51,0 %	5,0 %	<b>32,7 %</b>	60,7 %	14,8 %	<b>47,2 %</b>
Laufbahngruppe 2, 1. EA	42,6 %	7,1 %	<b>26,4 %</b>	42,4 %	5,6 %	<b>25,3 %</b>	43,3 %	15,9 %	<b>32,2 %</b>
Laufbahngruppe 2, 2. EA	49,5 %	21,3 %	<b>35,2 %</b>	47,5 %	15,2 %	<b>33,2 %</b>	53,4 %	27,8 %	<b>38,2 %</b>
nicht zugeordnet*	3,2 %	1,7 %	<b>2,2 %</b>	0,0 %	0,0 %	<b>0,0 %</b>	4,2 %	3,6 %	<b>3,8 %</b>
Anteile am Umfang der Teilzeitbeschäftigung									
< 30 %	2,7 %	5,7 %	<b>3,1 %</b>	2,7 %	2,5 %	<b>2,7 %</b>	2,6 %	8,0 %	<b>3,7 %</b>
30 % bis < 50 %	6,5 %	3,0 %	<b>5,9 %</b>	7,1 %	2,9 %	<b>6,6 %</b>	5,7 %	3,1 %	<b>5,2 %</b>
50 % bis < 60 %	28,8 %	30,8 %	<b>29,1 %</b>	23,0 %	14,8 %	<b>22,0 %</b>	35,9 %	42,1 %	<b>37,1 %</b>
60 % bis < 70 %	15,0 %	11,0 %	<b>14,4 %</b>	14,9 %	8,9 %	<b>14,2 %</b>	15,2 %	12,4 %	<b>14,6 %</b>
70 % bis < 80 %	24,2 %	23,9 %	<b>24,2 %</b>	28,0 %	28,0 %	<b>28,0 %</b>	19,7 %	20,9 %	<b>19,9 %</b>
80 % bis < 90 %	17,9 %	19,6 %	<b>18,1 %</b>	19,7 %	34,6 %	<b>21,5 %</b>	15,6 %	8,9 %	<b>14,3 %</b>
90 % bis < 100 %	4,9 %	6,1 %	<b>5,1 %</b>	4,6 %	8,3 %	<b>5,0 %</b>	5,3 %	4,5 %	<b>5,2 %</b>
<b>ATZ***</b>	<b>710</b>	<b>360</b>	<b>1.070</b>	<b>478</b>	<b>316</b>	<b>794</b>	<b>232</b>	<b>44</b>	<b>276</b>
Frauen-/Männeranteil in %	66,4 %	33,6 %		60,2 %	39,8 %		84,1 %	15,9 %	
ATZ-Quote zu Besch. insg. w/m/ges.	4,8 %	3,3 %	<b>4,1 %</b>	5,2 %	4,3 %	<b>4,8 %</b>	4,1 %	1,2 %	<b>3,0 %</b>
Anteil an Teilzeit mit ATZ gesamt	8,5 %	20,2 %	<b>10,5 %</b>	10,2 %	34,8 %	<b>14,2 %</b>	6,3 %	5,0 %	<b>6,1 %</b>
Anteile an den Statusgruppen									
Beamtinnen und Beamte	41,7 %	53,9 %	<b>45,8 %</b>	58,4 %	58,9 %	<b>58,6 %</b>	7,3 %	18,2 %	<b>9,1 %</b>
Arbeitnehmer/-innen	58,3 %	46,1 %	<b>54,2 %</b>	41,6 %	41,1 %	<b>41,4 %</b>	92,7 %	81,8 %	<b>90,9 %</b>
Anteile von ATZ an den Laufbahngr.**									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	8,6 %	0,3 %	<b>5,8 %</b>	0,2 %	0,0 %	<b>0,1 %</b>	25,9 %	2,3 %	<b>22,1 %</b>
Laufbahngruppe 1, 2. EA	22,3 %	8,1 %	<b>17,5 %</b>	15,3 %	6,6 %	<b>11,8 %</b>	36,6 %	18,2 %	<b>33,7 %</b>
Laufbahngruppe 2, 1. EA	47,3 %	44,2 %	<b>46,3 %</b>	53,8 %	43,4 %	<b>49,6 %</b>	34,1 %	50,0 %	<b>36,6 %</b>
Laufbahngruppe 2, 2. EA	21,4 %	47,2 %	<b>30,1 %</b>	30,1 %	50,0 %	<b>38,0 %</b>	3,4 %	27,3 %	<b>7,2 %</b>
nicht zugeordnet*	0,4 %	0,3 %	<b>0,4 %</b>	0,6 %	0,0 %	<b>0,4 %</b>	0,0 %	2,3 %	<b>0,4 %</b>
Anteile von ATZ nach den Modellen									
Blockmodell-aktiv	26,1 %	28,1 %	<b>26,7 %</b>	31,8 %	29,4 %	<b>30,9 %</b>	14,2 %	18,2 %	<b>14,9 %</b>
Blockmodell-passiv	65,6 %	62,2 %	<b>64,5 %</b>	58,2 %	61,1 %	<b>59,3 %</b>	81,0 %	70,5 %	<b>79,3 %</b>
Teilzeitmodell	8,3 %	9,7 %	<b>8,8 %</b>	10,0 %	9,5 %	<b>9,8 %</b>	4,7 %	11,4 %	<b>5,8 %</b>

\* Festvertrag

\*\* Die Entlohnungsstufen der Arbeitnehmer/-innen wurden den Laufbahngruppen entsprechend zugeordnet

\*\*\* inklusive AH-Konto

**Anlage 27: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen. Ein Vergleich der Jahre 2000 und 2013**

Entlohnungs- stufe	Kernverwaltung				Ausgliederungen			
	2000		2013		2000		2013	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
01	22	-/-			64	-/-	80	25
02	279	7	9	6	830	15	645	42
03	166	77	11	-/-	215	74	329	84
04	10	54	12	18	60	76	17	47
05	56	223	195	117	95	216	195	294
06	608	318	760	177	226	248	320	212
07	1.250	550	175	245	416	134	63	74
08	720	886	707	526	818	119	1.216	207
09	795	1.964	1.693	1.758	477	235	957	349
10	777	983	478	934	499	200	211	154
11	493	687	584	661	175	188	172	205
12	1.425	945	1.225	628	66	174	71	152
13	1.788	1.995	2.558	1.546	452	941	924	1.090
14	316	638	410	426	57	168	102	209
15	128	497	191	244	36	224	36	116
16	7	110	43	100	-/-	15	8	18
17	15	99	35	55	49	219	90	228
18	6	26	11	22		-/-	-/-	-/-
19	-/-	8	-/-	7	21	189	50	155

-/- unterschreitet die Mindestzahl von 6 Personen.

**Anlage 28: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen. Ein Vergleich der Jahre 2000 und 2014**

Entlohnungs- stufe	Kernverwaltung				Ausgliederungen			
	2000		2014		2000		2014	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
01	22	-/-			64	-/-	70	22
02	279	7	7	-/-	830	15	640	47
03	166	77	6	-/-	215	74	334	77
04	10	54	18	20	60	76	19	47
05	56	223	186	111	95	216	201	289
06	608	318	748	182	226	248	326	218
07	1.250	550	157	234	416	134	84	74
08	720	886	724	530	818	119	1.297	219
09	795	1.964	1.784	1.809	477	235	949	352
10	777	983	491	922	499	200	231	151
11	493	687	566	632	175	188	177	204
12	1.425	945	1.218	625	66	174	73	147
13	1.788	1.996	2.508	1.481	452	940	952	1.093
14	316	638	471	427	57	168	90	202
15	128	497	204	232	36	224	37	109
16	7	110	48	105	-/-	15	9	18
17	15	99	39	52	49	219	91	228
18	6	26	13	20		-/-		-/-
19	-/-	8	-/-	9	21	189	51	154

-/- unterschreitet die Mindestzahl von 6 Personen.

**Anlage 29: Beschäftigte nach Altersgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2014)**

Altersstruktur	Gesamt 2014							
	Anzahl gesamt	% - Anteil gesamt	nach Geschlecht				Frauen- anteil an allen Alters- gruppen	Männer- anteil an allen Alters- gruppen
			Anzahl weiblich	% - Anteil weiblich	Anzahl männlich	% - Anteil männlich		
<b>Beschäftigte</b>	<b>25.900</b>	<b>100,0 %</b>	<b>14.831</b>		<b>11.069</b>			
bis 20 Jahre	40	0,2 %	13	32,5 %	27	67,5 %	0,1 %	0,2 %
21 bis 25 Jahre	664	2,6 %	396	59,6 %	268	40,4 %	2,7 %	2,4 %
26 bis 30 Jahre	2.093	8,1 %	1.219	58,2 %	874	41,8 %	8,2 %	7,9 %
31 bis 35 Jahre	2.865	11,1 %	1.688	58,9 %	1.177	41,1 %	11,4 %	10,6 %
36 bis 40 Jahre	2.584	10,0 %	1.544	59,8 %	1.040	40,2 %	10,4 %	9,4 %
41 bis 45 Jahre	3.131	12,1 %	1.887	60,3 %	1.244	39,7 %	12,7 %	11,2 %
46 bis 50 Jahre	4.101	15,8 %	2.426	59,2 %	1.675	40,8 %	16,4 %	15,1 %
51 bis 55 Jahre	3.993	15,4 %	2.137	53,5 %	1.856	46,5 %	14,4 %	16,8 %
56 bis 60 Jahre	3.975	15,3 %	2.203	55,4 %	1.772	44,6 %	14,9 %	16,0 %
über 60 Jahre	2.454	9,5 %	1.318	53,7 %	1.136	46,3 %	8,9 %	10,3 %
Altersstruktur	Kernverwaltung 2014							
	Anzahl gesamt	% - Anteil gesamt	nach Geschlecht				Frauen- anteil an allen Alters- gruppen	Männer- anteil an allen Alters- gruppen
			Anzahl weiblich	% - Anteil weiblich	Anzahl männlich	% - Anteil männlich		
<b>Beschäftigte</b>	<b>16.614</b>	<b>100,0 %</b>	<b>9.200</b>		<b>7.414</b>			
bis 20 Jahre	32	0,2 %	9	28,1 %	23	71,9 %	0,1 %	0,3 %
21 bis 25 Jahre	420	2,5 %	212	50,5 %	208	49,5 %	2,3 %	2,8 %
26 bis 30 Jahre	1.068	6,4 %	669	62,6 %	399	37,4 %	7,3 %	5,4 %
31 bis 35 Jahre	1.934	11,6 %	1.161	60,0 %	773	40,0 %	12,6 %	10,4 %
36 bis 40 Jahre	1.788	10,8 %	1.082	60,5 %	706	39,5 %	11,8 %	9,5 %
41 bis 45 Jahre	2.091	12,6 %	1.245	59,5 %	846	40,5 %	13,5 %	11,4 %
46 bis 50 Jahre	2.537	15,3 %	1.449	57,1 %	1.088	42,9 %	15,8 %	14,7 %
51 bis 55 Jahre	2.492	15,0 %	1.219	48,9 %	1.273	51,1 %	13,3 %	17,2 %
56 bis 60 Jahre	2.684	16,2 %	1.368	51,0 %	1.316	49,0 %	14,9 %	17,8 %
über 60 Jahre	1.568	9,4 %	786	50,1 %	782	49,9 %	8,5 %	10,5 %
Altersstruktur	Ausgliederungen 2014							
	Anzahl gesamt	% - Anteil gesamt	nach Geschlecht				Frauen- anteil an allen Alters- gruppen	Männer- anteil an allen Alters- gruppen
			Anzahl weiblich	% - Anteil weiblich	Anzahl männlich	% - Anteil männlich		
<b>Beschäftigte</b>	<b>9.286</b>	<b>100,0 %</b>	<b>5.631</b>		<b>3.655</b>			
bis 20 Jahre	8	0,1 %	4	50,0 %	4	50,0 %	0,1 %	0,1 %
21 bis 25 Jahre	244	2,6 %	184	75,4 %	60	24,6 %	3,3 %	1,6 %
26 bis 30 Jahre	1.025	11,0 %	550	53,7 %	475	46,3 %	9,8 %	13,0 %
31 bis 35 Jahre	931	10,0 %	527	56,6 %	404	43,4 %	9,4 %	11,1 %
36 bis 40 Jahre	796	8,6 %	462	58,0 %	334	42,0 %	8,2 %	9,1 %
41 bis 45 Jahre	1.040	11,2 %	642	61,7 %	398	38,3 %	11,4 %	10,9 %
46 bis 50 Jahre	1.564	16,8 %	977	62,5 %	587	37,5 %	17,4 %	16,1 %
51 bis 55 Jahre	1.501	16,2 %	918	61,2 %	583	38,8 %	16,3 %	16,0 %
56 bis 60 Jahre	1.291	13,9 %	835	64,7 %	456	35,3 %	14,8 %	12,5 %
über 60 Jahre	886	9,5 %	532	60,0 %	354	40,0 %	9,4 %	9,7 %

### Anlage 30: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2014)

2000	Kernverwaltung		Ausgliederungen		2014	Kernverwaltung		Ausgliederungen		
	Alter	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen	Beamte/-innen		Arbeitnehmer/-innen	Alter	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen	Beamte/-innen
bis 19					bis 19	1	25			2
20		6		2	20	4	2			6
21	5	6	1	13	21	19	5			24
22	22	16	3	19	22	44	10			26
23	44	11	3	19	23	83	19	1		44
24	56	18	3	25	24	97	24			60
25	99	29	3	48	25	97	22	1		89
26	91	23	2	61	26	94	44	2		149
27	119	31	10	95	27	150	26	4		214
28	124	28	5	119	28	136	59	9		235
29	137	64	12	150	29	195	59	2		226
30	121	86	19	187	30	237	68	11		185
31	151	112	27	192	31	304	83	8		173
32	187	135	27	216	32	312	86	6		210
33	164	141	43	228	33	331	85	8		200
34	202	155	28	214	34	286	75	10		163
35	163	153	30	199	35	290	82	9		150
36	186	178	24	214	36	264	91	14		157
37	222	175	26	213	37	281	77	13		146
38	218	138	37	212	38	278	98	17		138
39	281	194	40	180	39	280	84	16		147
40	247	190	29	217	40	269	66	17		145
41	285	184	29	214	41	308	84	31		147
42	279	231	35	198	42	287	84	31		137
43	302	239	32	172	43	323	107	34		188
44	287	246	45	241	44	277	141	43		183
45	278	267	37	211	45	331	149	38		256
46	301	321	44	228	46	366	189	44		244
47	331	307	46	183	47	326	200	38		288
48	384	362	55	234	48	316	194	40		298
49	464	298	48	209	49	253	187	40		250
50	485	346	44	230	50	301	205	36		281
51	556	293	34	233	51	300	199	30		277
52	544	306	33	214	52	304	150	40		282
53	493	270	32	156	53	342	188	44		240
54	500	273	59	141	54	308	188	34		266
55	419	231	60	117	55	340	173	38		246
56	522	265	58	155	56	325	211	34		235
57	544	301	70	140	57	357	198	39		200
58	430	229	76	125	58	340	196	42		233
59	359	229	58	143	59	321	206	30		212
60	311	166	60	84	60	344	186	39		224
61	240	93	35	58	61	326	139	29		183
62	179	71	35	46	62	270	194	41		222
63	107	32	2	27	63	172	122	15		137
64	50	23		9	64	117	123	4		121
65 und älter	4	3		10	65 und älter	54	51			65
<b>Gesamt</b>	<b>11.493</b>	<b>7.475</b>	<b>1.399</b>	<b>6.601</b>	<b>Gesamt</b>	<b>11.360</b>	<b>5.254</b>	<b>982</b>	<b>8.304</b>	

### Anlage 31: Durchschnittsalter nach Personalgruppen 2014

Durchschnittsalter 2014	Gesamt		Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	46,9	48,2	46,9	48,3	47,0	48,1
Polizei	35,2	45,8	35,2	45,8		
Feuerwehr	35,0	40,9	35,0	40,9		
Justizpersonal /ord. Ger.	44,3	47,3	44,3	47,3		51,0
Strafvollzugspersonal	42,1	45,2	42,1	45,2		
Lehrpersonal	46,2	48,8	45,9	47,7	49,1	51,8
Erziehungs- und Betreuungspersonal f. Jugendl.	46,0	45,3	49,4	48,8	45,5	44,5
Technisches Personal	46,9	49,8	47,3	51,3	46,6	48,6
Steuerpersonal	47,5	50,1	47,4	50,1	59,0	
Raumpflegerinnen	53,7	46,7	50,8		53,7	46,7
Sonstige Personalgruppen	43,4	43,4	46,8	50,0	42,0	41,7

**Anlage 32: Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit nach Altersgruppen (2014)**

2014	Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit Gesamt							
	Altersgruppen	Gesamt	Quote an gesamt	Anzahl Frauen	%-Anteil Frauen	Anzahl Männer	%-Anteil Männer	Frauenanteil an allen Altersgruppen in %
bis 20 Jahre	1	0,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	0,0 %	0,0 %
21 bis 25 Jahre	124	1,4 %	98	79,0 %	26	21,0 %	1,1 %	0,3 %
26 bis 30 Jahre	743	8,2 %	476	64,1 %	267	35,9 %	5,2 %	2,9 %
31 bis 35 Jahre	961	10,6 %	755	78,6 %	206	21,4 %	8,3 %	2,3 %
36 bis 40 Jahre	1.031	11,3 %	903	87,6 %	128	12,4 %	9,9 %	1,4 %
41 bis 45 Jahre	1.319	14,5 %	1.180	89,5 %	139	10,5 %	13,0 %	1,5 %
46 bis 50 Jahre	1.597	17,6 %	1.392	87,2 %	205	12,8 %	15,3 %	2,3 %
51 bis 55 Jahre	1.339	14,7 %	1.172	87,5 %	167	12,5 %	12,9 %	1,8 %
56 bis 60 Jahre	1.392	15,3 %	1.219	87,6 %	173	12,4 %	13,4 %	1,9 %
61 Jahre und älter	578	6,4 %	469	81,1 %	109	18,9 %	5,2 %	1,2 %
<b>Insgesamt</b>	<b>9.085</b>		<b>7.664</b>		<b>1.421</b>			
	<b>Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit Kernverwaltung</b>							
Altersgruppen	Gesamt	Quote an gesamt	Anzahl Frauen	%-Anteil Frauen	Anzahl Männer	%-Anteil Männer	Frauenanteil an allen Altersgruppen in %	Männeranteil an allen Altersgruppen in %
bis 20 Jahre	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
21 bis 25 Jahre	13	0,3 %	10	76,9 %	3	23,1 %	0,2 %	0,1 %
26 bis 30 Jahre	135	2,8 %	120	88,9 %	15	11,1 %	2,5 %	0,3 %
31 bis 35 Jahre	505	10,5 %	438	86,7 %	67	13,3 %	9,1 %	1,4 %
36 bis 40 Jahre	653	13,6 %	589	90,2 %	64	9,8 %	12,2 %	1,3 %
41 bis 45 Jahre	815	16,9 %	740	90,8 %	75	9,2 %	15,4 %	1,6 %
46 bis 50 Jahre	881	18,3 %	766	86,9 %	115	13,1 %	15,9 %	2,4 %
51 bis 55 Jahre	695	14,4 %	609	87,6 %	86	12,4 %	12,6 %	1,8 %
56 bis 60 Jahre	815	16,9 %	701	86,0 %	114	14,0 %	14,6 %	2,4 %
61 Jahre und älter	304	6,3 %	250	82,2 %	54	17,8 %	5,2 %	1,1 %
<b>Insgesamt</b>	<b>4.816</b>		<b>4.223</b>		<b>593</b>			
	<b>Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit Ausgliederungen</b>							
Altersgruppen	Gesamt	Quote an gesamt	Anzahl Frauen	%-Anteil Frauen	Anzahl Männer	%-Anteil Männer	Frauenanteil an allen Altersgruppen in %	Männeranteil an allen Altersgruppen in %
bis 20 Jahre	1	0,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	0,0 %	0,0 %
21 bis 25 Jahre	111	2,6 %	88	79,3 %	23	20,7 %	2,1 %	0,5 %
26 bis 30 Jahre	608	14,2 %	356	58,6 %	252	41,4 %	8,3 %	5,9 %
31 bis 35 Jahre	456	10,7 %	317	69,5 %	139	30,5 %	7,4 %	3,3 %
36 bis 40 Jahre	378	8,9 %	314	83,1 %	64	16,9 %	7,4 %	1,5 %
41 bis 45 Jahre	504	11,8 %	440	87,3 %	64	12,7 %	10,3 %	1,5 %
46 bis 50 Jahre	716	16,8 %	626	87,4 %	90	12,6 %	14,7 %	2,1 %
51 bis 55 Jahre	644	15,1 %	563	87,4 %	81	12,6 %	13,2 %	1,9 %
56 bis 60 Jahre	577	13,5 %	518	89,8 %	59	10,2 %	12,1 %	1,4 %
61 Jahre und älter	274	6,4 %	219	79,9 %	55	20,1 %	5,1 %	1,3 %
<b>Insgesamt</b>	<b>4.269</b>		<b>3.441</b>		<b>828</b>			

**Abkürzungsverzeichnis**

AAÜG	Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetz
Abs.	absolut
Allg. Bew.	Allgemeine Bewilligungen
ATZ	Altersteilzeit
AVV	Anstalt zur Bildung einer Versorgungsvorsorge
BLG	Bremer Lagerhaus Gesellschaft
BremBG	Bremisches Beamtengesetz
d.ö.R	Des öffentlichen Rechts
Diff.	Differenz
div.	diverse
EA	Einstiegsamt
Einschl.	Einschließlich
EU	Europäische Union
Geg.	gegenüber
Gegen.	gegenüber
HG	Herausgeber
Hrsg.	Herausgeber
Incl./ inkl.	Inklusive
k.A.	Keine Angabe(n)
KGST	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
LG	Laufbahngruppe
LHO	Landeshaushaltsordnung
m	Männlich
Mio.	Millionen
Mrd.	Milliarden
o.	ohne
PEP	Personalentwicklungsprogramm
Reha	Rehabilitation
SVR	Sondervermögen Versorgungsrücklage
T€	Tausend Euro
TPM	Temporäre Personalmittel
Tsd.	Tausend
Veränd.	Veränderung
VZÄ	Vollzeitäquivalente
w	weiblich
z.B.	Zum Beispiel
<	Kleiner als