



Vorlage für die Sitzung des Senats am 29.09.2015

„Personalbericht 2015. Jahresbericht zur Personalstruktur und zu den Personalausgaben mit den Daten der Jahre 2013 und 2014“

A. Problem

Die Senatorin für Finanzen berichtet dem Senat, mit der Bitte um Genehmigung zur Weitergabe an den parlamentarischen Haushalts- und Finanzausschuss, im Rahmen des Personalcontrollings über die Entwicklung der Personalstruktur und der Personalausgaben in der Kernverwaltung (Land und Stadtgemeinde Bremen) und in den ausgegliederten Verwaltungseinheiten.

B. Lösung

Die Senatorin für Finanzen legt in der Anlage den Personalbericht 2015 zur Entwicklung der Personalstruktur und der Personalausgaben mit den Daten der Jahre 2013 und 2014 vor.
Der vorliegende Bericht erstreckt sich auf einen Auswertungszeitraum von zwei Jahren: 2013 und 2014.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

Keine Auswirkungen. Zum Gender-Aspekt werden umfangreiche Datenanalysen im Abschnitt zur Personalstruktur durchgeführt.

E. Beteiligung und Abstimmung

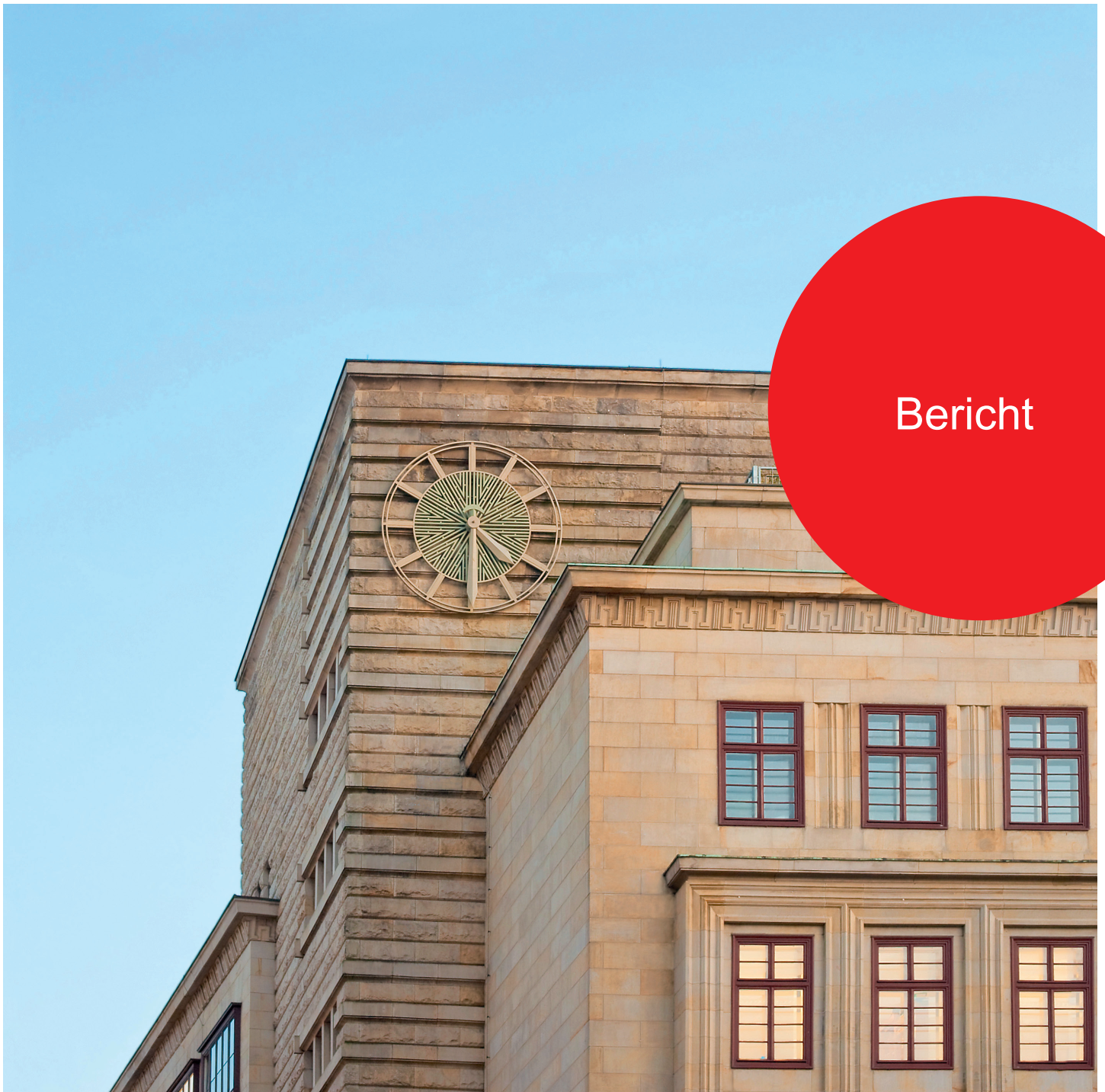
Die Senatsvorlage ist mit der Senatskanzlei abgestimmt.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Die Senatsvorlage ist dazu geeignet, nach Beschlussfassung über das zentrale elektronische Informationsregister veröffentlicht zu werden.

G. Beschluss

1. Der Senat nimmt den Personalbericht 2015 zur Entwicklung der Personalstruktur und der Personalausgaben mit den Daten der Jahre 2013 und 2014 zur Kenntnis.
2. Der Senat bittet die Senatorin für Finanzen, den Personalbericht 2015 an den parlamentarischen Haushalts- und Finanzausschuss weiterzuleiten.



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
Frau Dr. Krause-Nicolai Tel.: 0421 / 361 90412 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
zur Verfügung.

Erscheinungsdatum: September 2015

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Einleitung | 1 |
| 2 | Überblick über das Personal im öffentlichen Dienst in Bremen | 2 |
| 3 | Entwicklung des Personalbestandes und der Personalausgaben in der Freien Hansestadt Bremen | 6 |
| 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 |
| 4 | Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen | 15 |
| 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 |
| 5 | Altersentwicklung | 29 |
| 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 |
| 6 | Versorgung | 37 |
| 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 |
| | Tabellenanhang..... | 43 |
| | Anlagenverzeichnis | 45 |
| | Abkürzungsverzeichnis | 72 |

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.

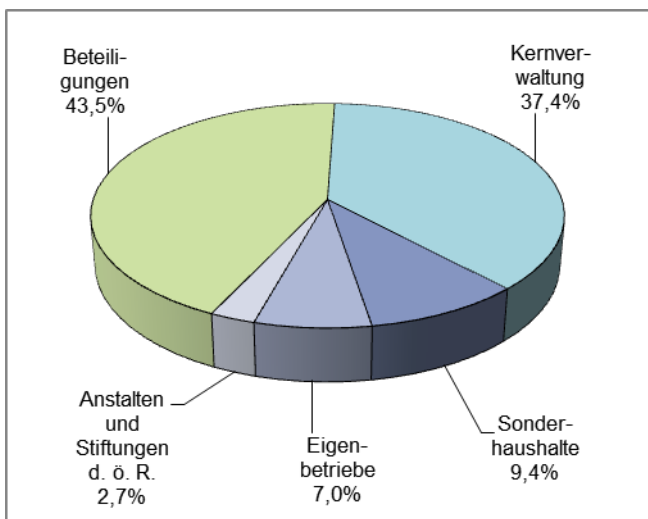
Der Bericht besteht im Wesentlichen aus zwei Teilen. Im ersten Teil informiert der Personalbericht über die zentralen Themen der Personalsteuerung. So wird unter anderem das Personal als eine zentrale Steuerungsgröße bezüglich der Einhaltung der Haushaltskonsolidierung unter den Aspekten der Personalausgaben 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 Beteiligungsbericht¹ 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 %-Punkte².

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.

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

² 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 ¹⁾²⁾ | Beschäftigte insgesamt |
|--|----------------|----------------------------------|---------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|--|-------------------------------|---------------------------|
| | | Sonderhaushalte nach § 15 LHO | Betriebe nach § 26 LHO | Anstalten des öffentl. Rechts | Stiftungen des öffentl. Rechts | | | | |
| Beschäftigte insgesamt ³⁾ | 18.189 | 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 | |
| = Basis Personalstruktur insgesamt | 16.600 | 4.541 | 3.266 | 1.240 | 104 | 9.151 | 25.751 | 45.022 | |
| davon in der Berichterstattung ⁴⁾ | 16.600 | 4.541 | 3.266 | 1.240 | 104 | 9.151 | 25.751 | 45.022 | |
| Umrrechnung Teilzeit in Vollzeit: = Zahl der Vollkräfte⁵⁾ insgesamt | 14.932 | 3.818 | 2.714 | 966 | 73 | 7.571 | 22.503 | 39.730 | |
| - Abwesende ⁵⁾ | 630 | 142 | 166 | 63 | 2 | 372 | 1.003 | 1.003 | |
| = Volumen⁵⁾ | 14.301 | 3.677 | 2.548 | 903 | 71 | 7.199 | 21.500 | 38.727 | |
| - Refinanzierte ⁵⁾ | 770 | 355 | | | | 355 | 1.125 | 1.125 | |
| - Temporäre Personalmitte ⁶⁾ | 127 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 127 | 127 | |
| = Beschäftigungsvolumen⁵⁾ | 13.404 | 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 ¹⁾²⁾ | Beschäftigte insgesamt |
|--|----------------|----------------------------------|---------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|--|-------------------------------|---------------------------|
| | | Sonderhaushalte nach § 15 LHO | Betriebe nach § 26 LHO | Anstalten des öffentl. Rechts | Stiftungen des öffentl. Rechts | | | | |
| Beschäftigte insgesamt ³⁾ | 18.196 | 4.579 | 3.387 | 1.216 | 106 | 9.288 | 21.147 | 48.631 | |
| in Ausbildung befindliche Personen - (Auszubildende, Anwärter/-innen, Referendare/-innen etc.) | 1.582 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 943 | 2.527 | |
| = Basis Personalstruktur insgesamt | 16.614 | 4.579 | 3.387 | 1.214 | 106 | 9.286 | 20.204 | 46.104 | |
| davon in der Berichterstattung ⁴⁾ | 16.614 | 4.579 | 3.387 | 1.214 | 106 | 9.286 | 20.204 | 46.104 | |
| = Umrechnung Teilzeit in Vollzeit: Zahl der Vollkräfte ⁵⁾ insgesamt | 14.985 | 3.833 | 2.816 | 946 | 78 | 7.673 | 17.975 | 40.633 | |
| - Abwesende ⁵⁾ | 672 | 135 | 196 | 54 | 2 | 387 | k.A. | 1.059 | |
| = Volumen ⁵⁾ | 14.313 | 3.698 | 2.619 | 893 | 76 | 7.286 | 17.975 | 39.574 | |
| - Refinanzierte ⁵⁾ | 789 | 326 | | | | 326 | | 1.115 | |
| - Temporäre Personalmittel ⁵⁾ | 66 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 66 | |
| = Beschäftigungsvolumen ⁵⁾ | 13.459 | 3.371 | 2.619 | 893 | 76 | 6.959 | 17.975 | 38.393 | |

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. |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| normale PEP-Bereiche | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Summe | 6.744 | 5.006 | -1.738 | | 66 | 66 | 329 | 742 | 412 | 7.073 | 5.813 | -1.260 | | 6.200 | 7.286 | 13.273 | 13.099 | -175 |
| sonstige Bereiche | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 |
| Summe | 9.007 | 8.453 | -553 | | | | 23 | 47 | 23 | 9.030 | 8.500 | -530 | | | | 9.030 | 8.500 | -530 |
| Insgesamt | 15.751 | 13.459 | -2.291 | | 66 | 66 | 353 | 789 | 436 | 16.103 | 14.313 | -1.790 | | 6.200 | 7.286 | 22.303 | 21.599 | -704 |

* 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) 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> |
| Ausgliederungen | 6.200 | 6.370 | 7.199 | 7.286 | 916 | 14,4% |
| Insgesamt | 22.303 | 21.370 | 21.500 | 21.599 | 229 | 1,1% |

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-

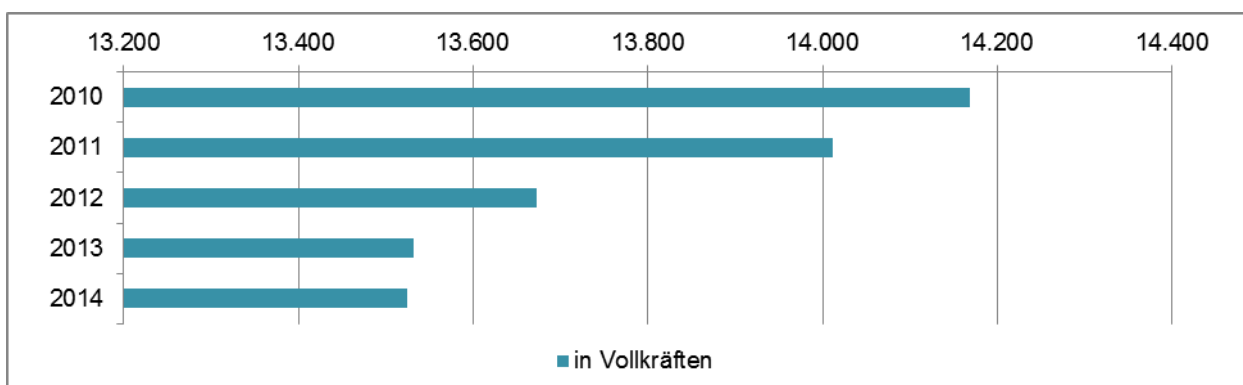
che hierfür sind insbesondere der Ausbau von Kindertagesbetreuungsplätzen bei KiTa Bremen sowie der Ausbau der Hochschulen im Land Bremen.

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.

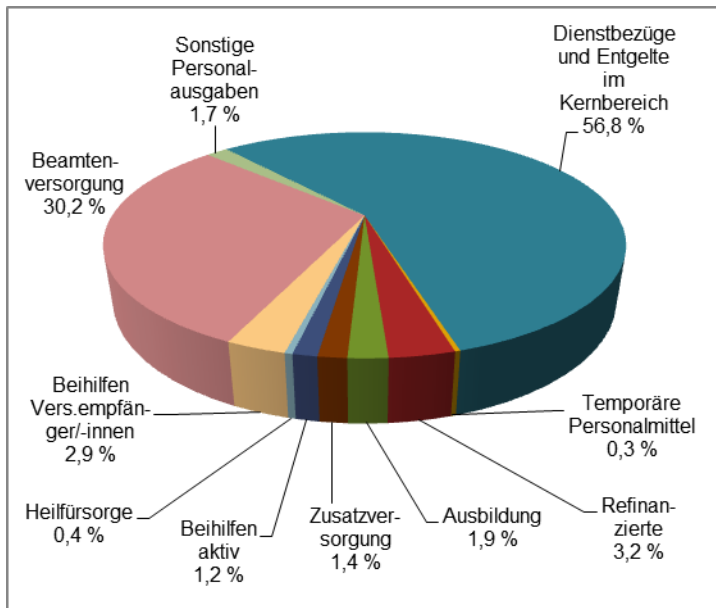
Schaubild 2: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens (Kern und TPM) 2010 bis 2014



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 zurückzuführen³.

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

³ 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.

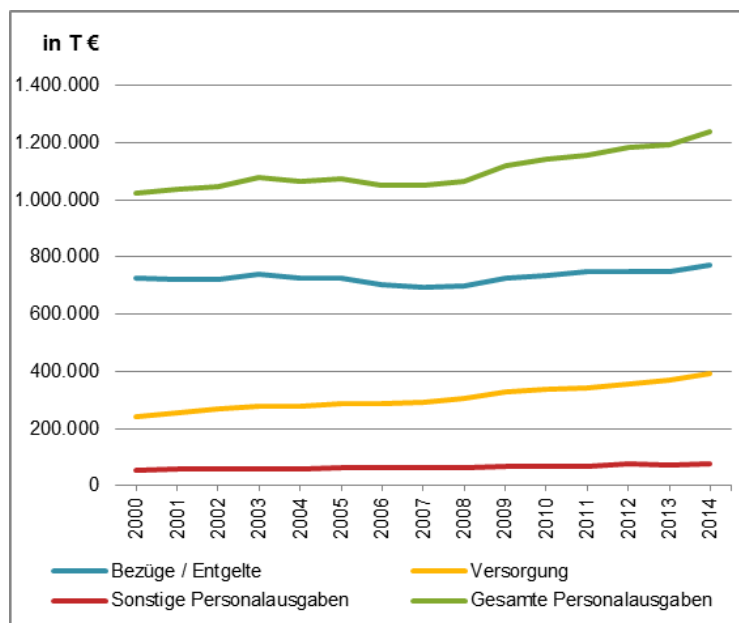
Tabelle 5: Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2000 bis 2014)

| 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 % |
| Zwischensumme Bezüge und Entgelte | | 727.948 | 696.761 | 752.177 | 754.000 | 775.883 | 2,9 % | 6,6 % |
| 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 | Ruhehohn | 16.146 | 15.125 | 15.805 | 15.827 | 16.012 | 1,2 % | -0,8 % |
| Zwischensumme Versorgung | | 240.614 | 290.093 | 355.932 | 368.978 | 391.105 | 6,0 % | 62,5 % |
| 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 % |
| Zwischensumme Beihilfe, Kranken- und Unfallfürsorge | | 35.801 | 45.859 | 55.806 | 56.251 | 58.827 | 4,6 % | 64,3 % |
| 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 % |
| Zwischensumme Sonstige Personalausgaben | | 17.885 | 18.135 | 18.799 | 11.865 | 12.798 | 7,9 % | -28,4 % |
| Personalausgaben Kernverwaltung* | | 1.022.249 | 1.050.848 | 1.182.714 | 1.191.094 | 1.238.614 | 4,0 % | 21,2 % |

*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% |
| Personalausgaben Land und Stadtgemeinde***** | 1.331.613 | 1.400.345 | 1.612.468 | 1.637.607 | 1.702.924 | 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% |
| Personalausgaben Stadtstaat Bremen***** | 1.539.436 | 1.612.376 | 1.853.943 | 1.886.245 | 1.962.654 | 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 |
|---------------------|------------------|---|
| Bremen | 2.191 | 1.545 |
| Hamburg | 2.161 | 1.546 |
| Berlin | 2.028 | 1.618 |
| | | |
| 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 |
| Bundesgebiet | 1.988 | 1.602 |

* 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-

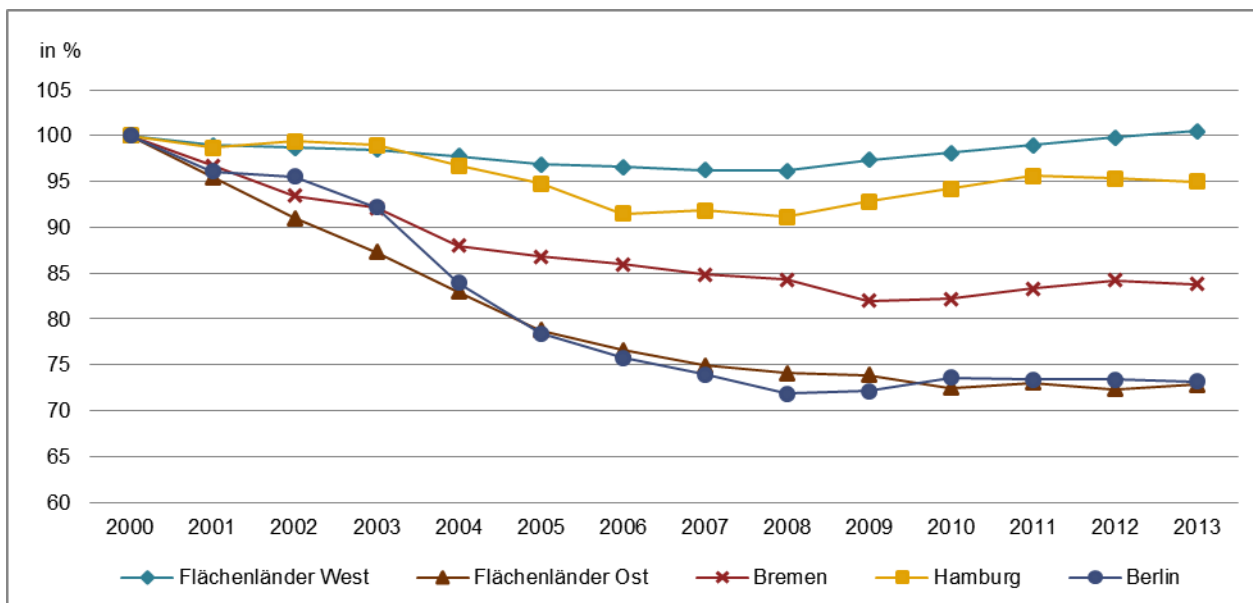
gleich zu den anderen Stadtstaaten liegt Bremen in der Personalausstattung zwischen Hamburg mit 32,8 Vollkräften und Berlin mit 34,8 Vollkräften pro 1.000 Einwohner.⁴

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 Bundesstatistik⁵ 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

⁴ Die bremischen Ressorts im Länder- und Städtevergleich, Benchmarking-Bericht 2014

⁵ 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 Laufbahngruppen⁶

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.

⁶ 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.

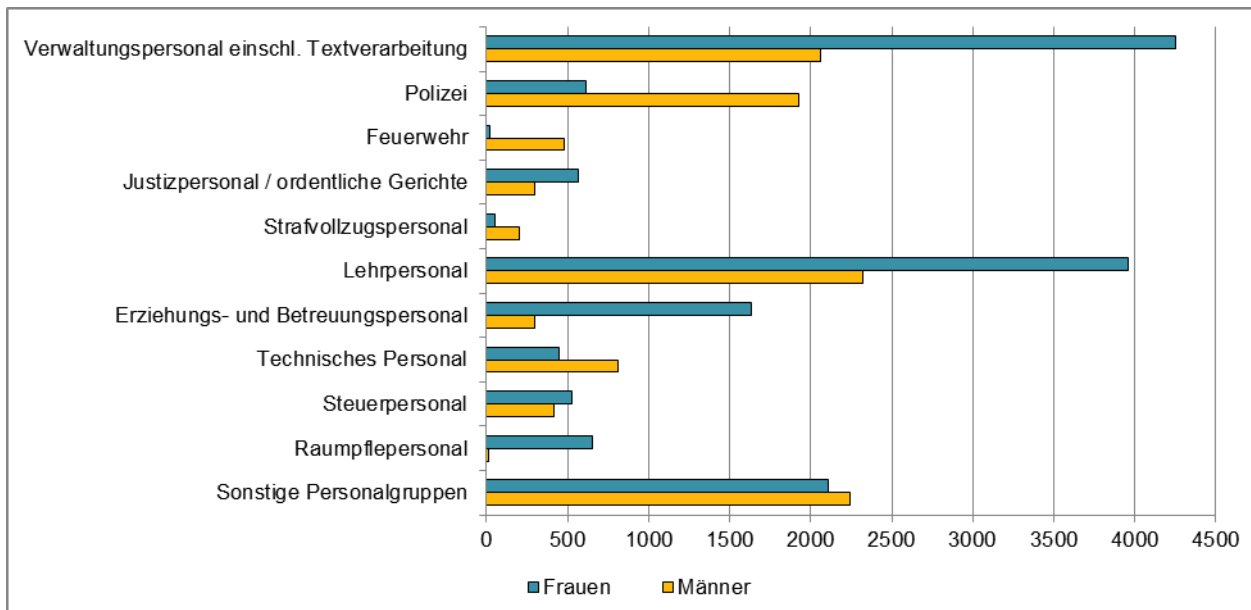
Für die Personalgruppe Lehrpersonal ist anzumerken, dass die Anzahl des Lehrpersonals nicht gleichzusetzen ist mit der Anzahl des zu unterrichtenden Personals an Schulen. So können zum Beispiel Beschäftigte aufgrund ihres Studienabschlusses der Personalgruppe „Lehrpersonal“ angehören, auch wenn sie in 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)

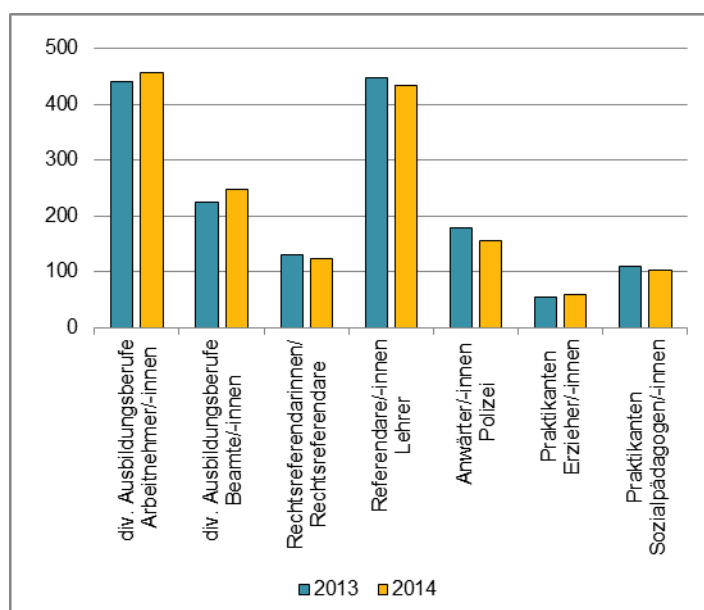


Quelle: siehe Anlage 19 auf Seite 63

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.⁷

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

⁷ 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.⁸

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

⁸ 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.

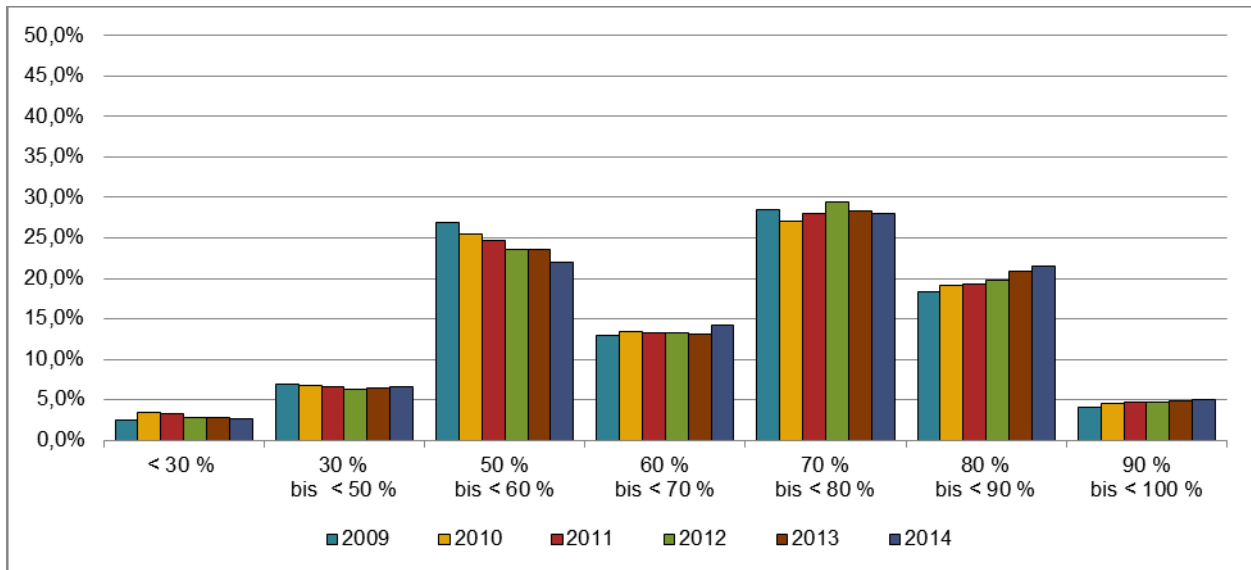
Insgesamt zeigt die Befragung, dass der bremische öffentliche Dienst sich in den letzten Jahren erfolgreich auf den Weg der interkulturellen Öffnung begeben hat. Dennoch ist eine Fortführung des eingeschlagenen Weges durch eine weitere interkulturelle Sensibilisierung der Beschäftigten sowie die gezielte 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

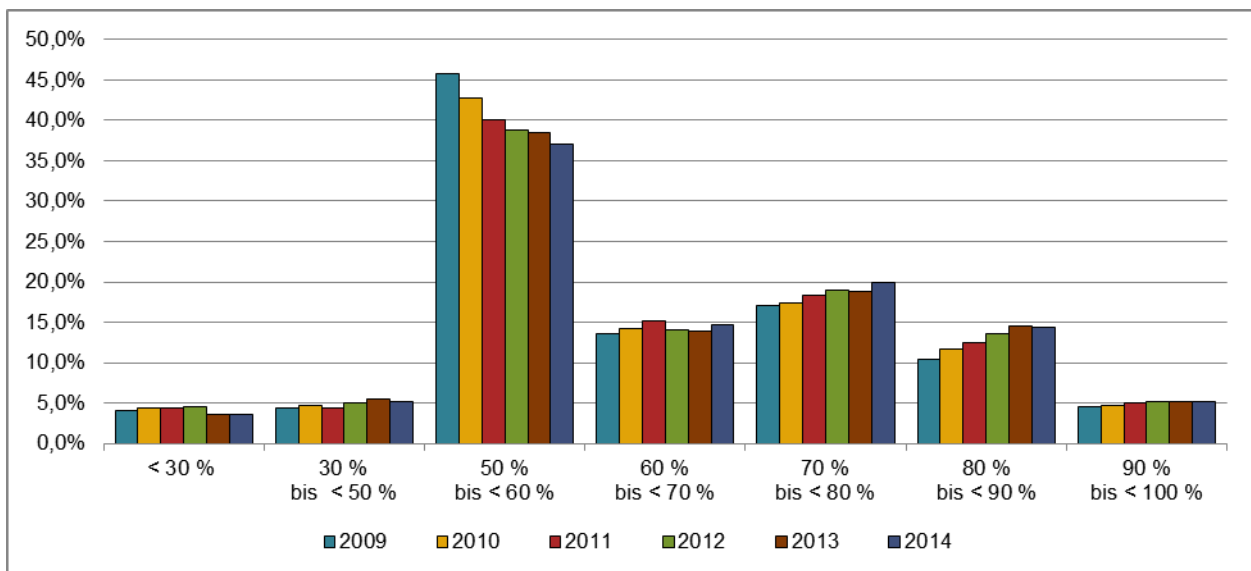
Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ohne Altersteilzeit (ATZ) beträgt im Jahr 2014 gemessen an allen Beschäftigten insgesamt 35,1 %. In der Kernverwaltung umfasst der Anteil an Teilzeitbeschäftigten 29,0 % (dies entspricht 4.816 Personen), wobei hiervon ungefähr die Hälfte in bremischen Schulen entweder 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

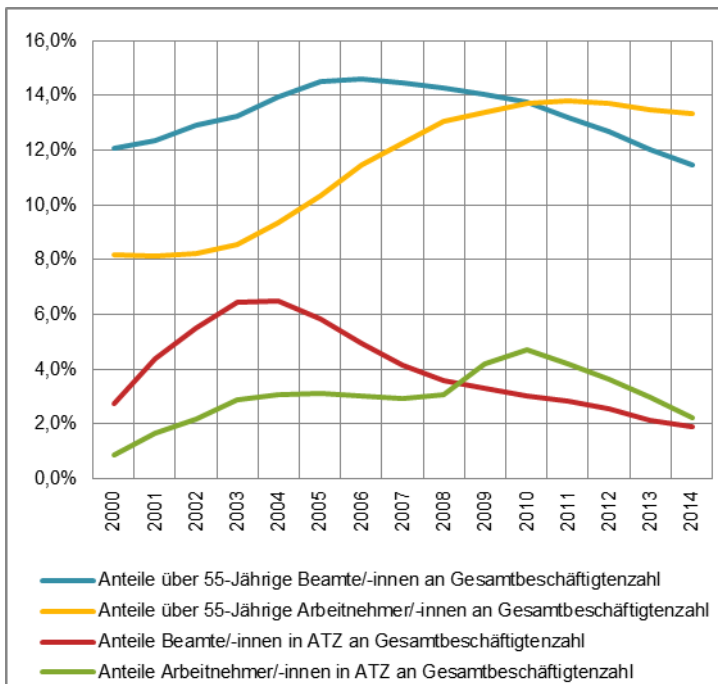
Die von der Anzahl her meisten Teilzeitbeschäftigten in der Kernverwaltung gehören der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt an (43,5 %), wobei knapp die Hälfte an Teilzeitbeschäftigten in den bremischen Schulen tätig ist. In den Ausgliederungen ist dagegen die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt 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

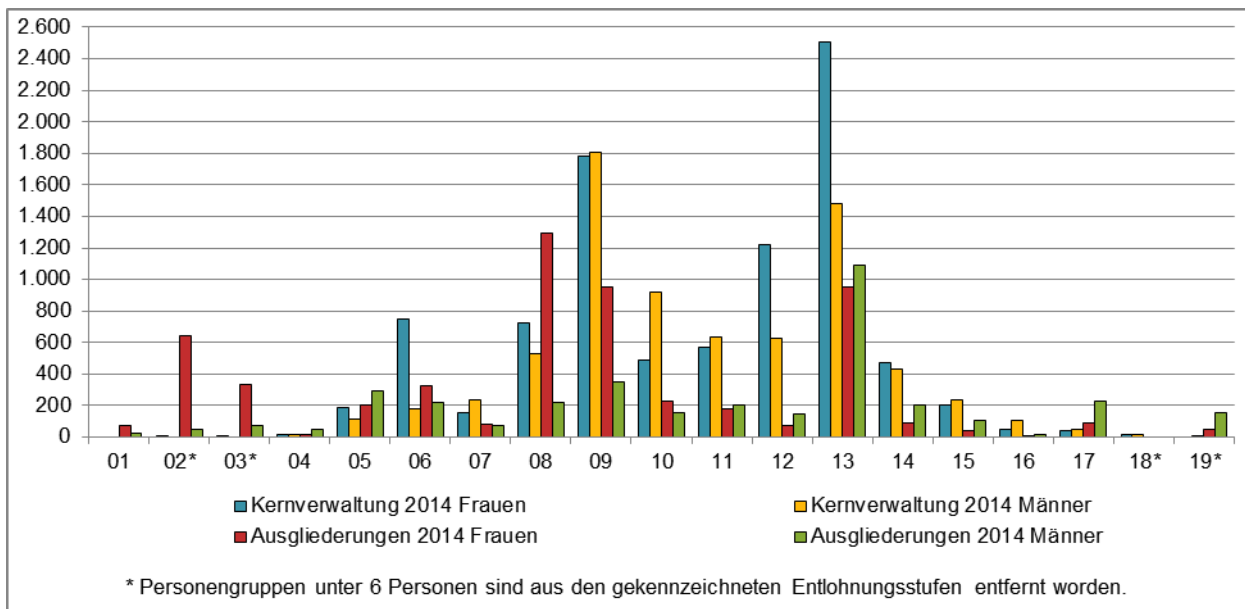
Das Schaubild 11 zeigt die Entlohnungsstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlechtern im Jahr 2014. Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten und den Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern herzustellen, sind diese entsprechend der im Tabellenanhang beigefügten Anlage 24 auf Seite 65, den sogenannten „Entlohnungsstufen“ 1 bis 23 zugeordnet worden⁹.

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

⁹ 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.

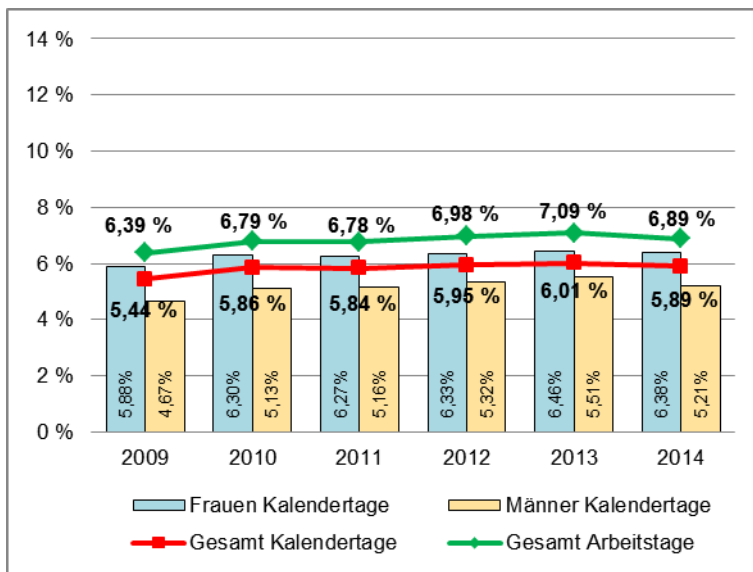
4.2 Fehlzeiten (Krankenstand)

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.

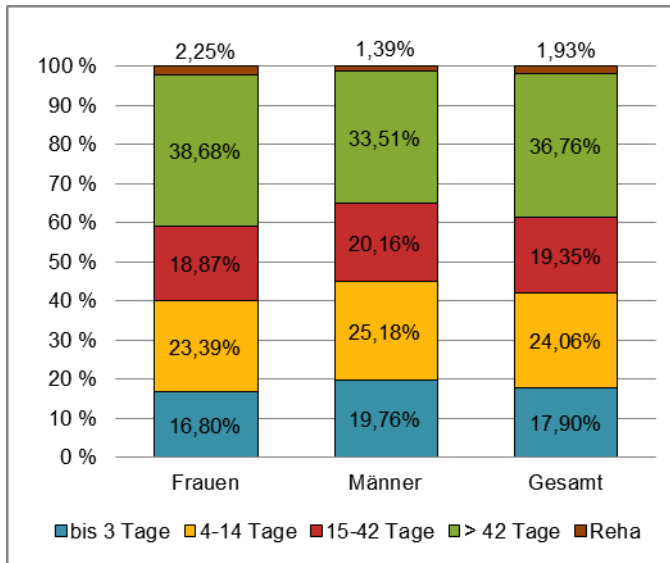
Schaubild 12: Entwicklung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Gesamt (2009 bis 2014)



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.

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)

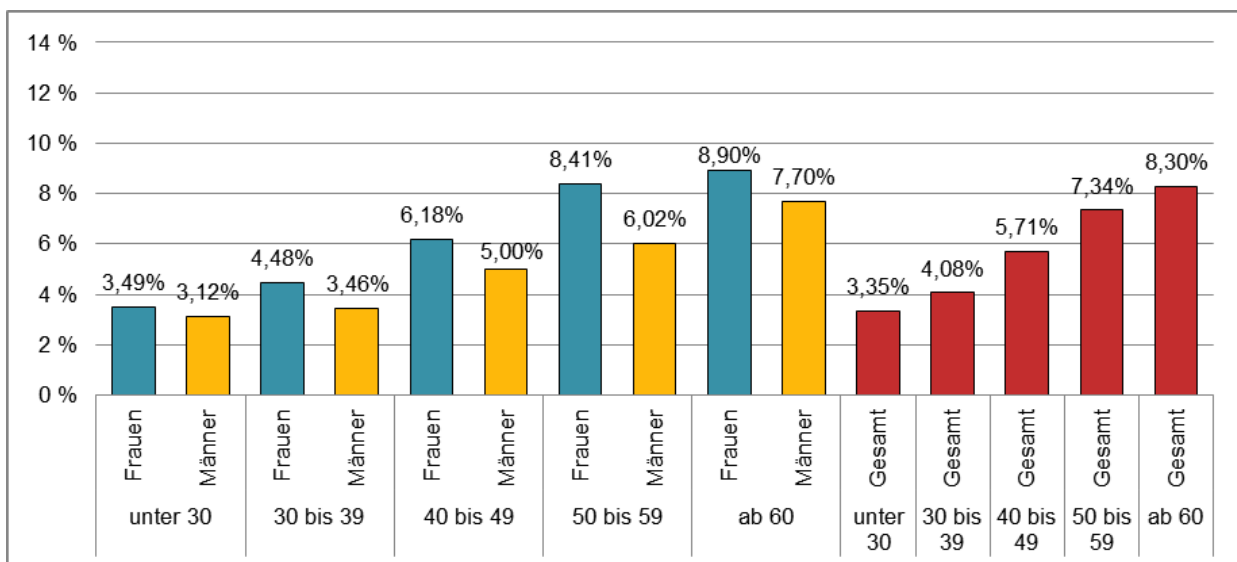


Wird die Fehlzeitenquote im Hinblick auf die Dauer der Erkrankung betrachtet, so wird deutlich, dass Langzeiterkrankungen mit mehr als 42 Tagen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen den höchsten Anteil haben. Insgesamt wird hier eine Quote von 36,76 % erreicht und ist somit gegenüber dem Jahr 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 %.

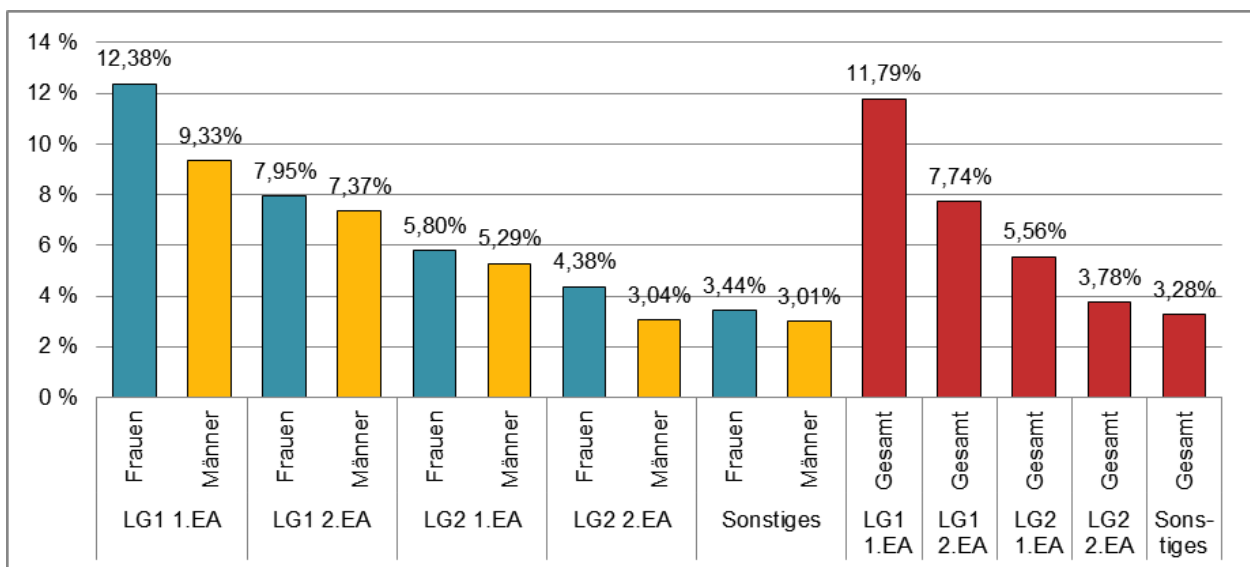
Generell ist zu beobachten, dass mit zunehmendem Alter die Fehlzeitenquote ansteigt (siehe Schaubild 14), wobei in den Jahren 2009 bis 2012 die höchste Gesamt-Fehlzeitenquote in der Altersgruppe der 50 bis 59-jährigen zu verzeichnen war. Dies hat sich mit dem Jahr 2013 geändert, so dass für die Jahre 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 Erwerbspersonenzahl¹⁰ 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.¹¹

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-

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

¹¹ 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.¹²

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.¹³

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.

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

¹³ 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 | w | m | Gesamt | w | m | Gesamt | 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

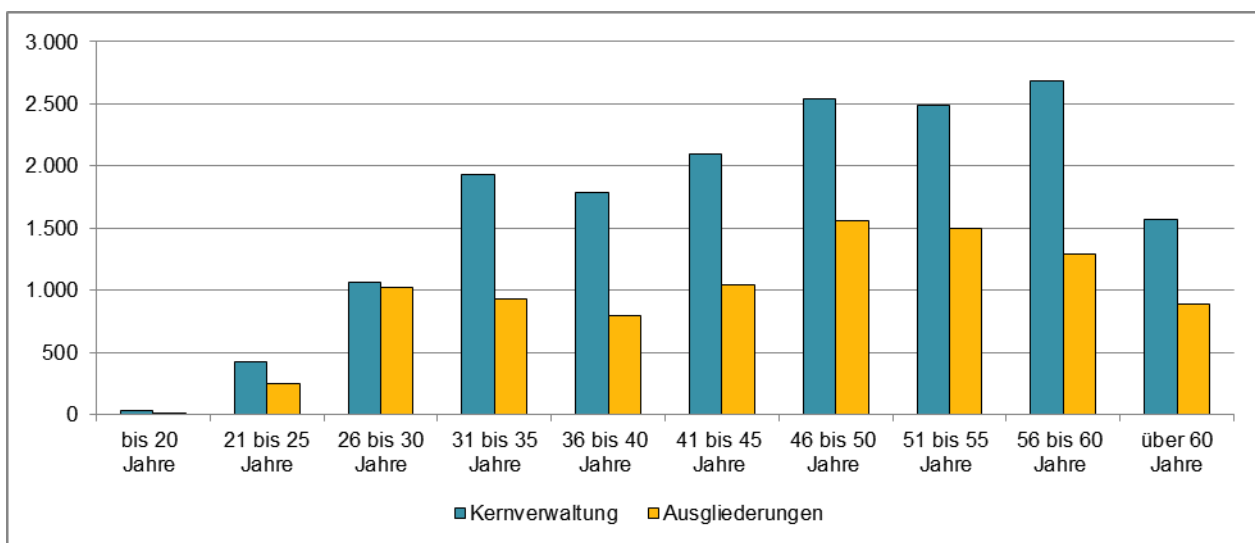
| Kernverwaltung | 2011 | | | 2012 | | | 2013 | | | 2014 | | |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | w | m | Gesamt | w | m | Gesamt | w | m | Gesamt | w | m | Gesamt |
| Durchschnittsalter | 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 | w | m | Gesamt | w | m | Gesamt | 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.

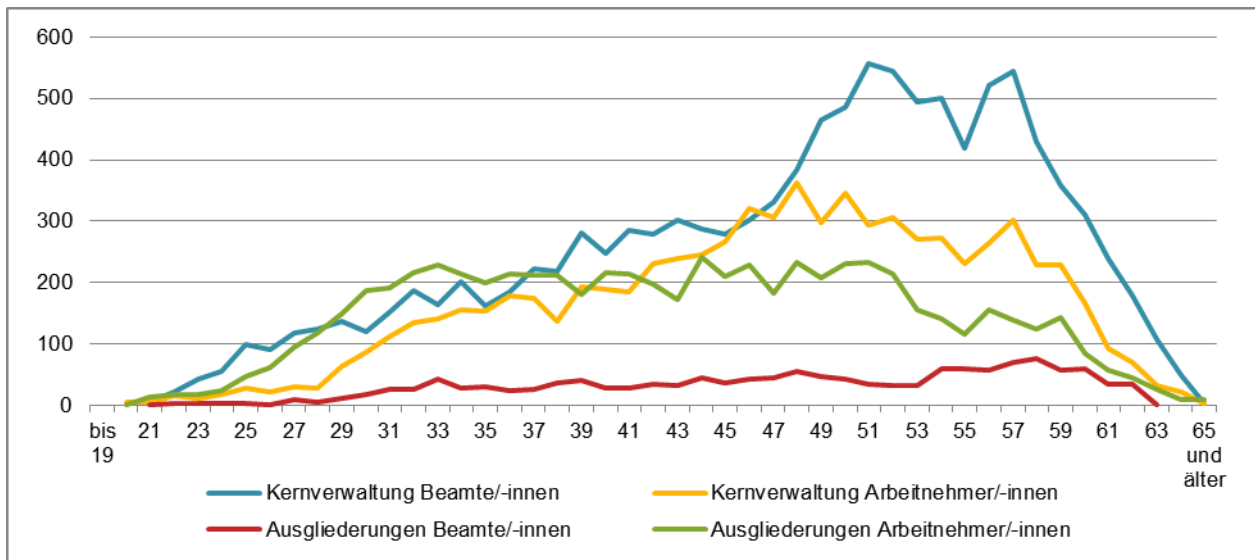
Schaubild 16: Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen (2014)



Quelle: siehe Anlage 29 Seite 69

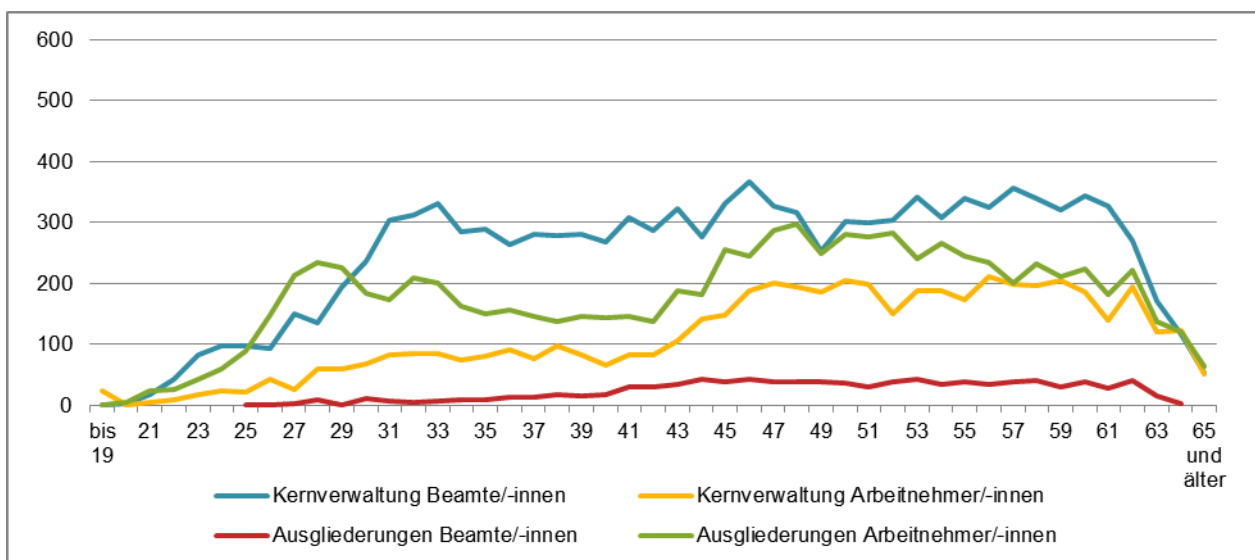
Das Schaubild 17 und das Schaubild 18 verdeutlichen die jüngere Altersstruktur in den Ausgliederungen im Vergleich zur Kernverwaltung. Der Periodenvergleich zeigt darüber hinaus, inwieweit sich die Altersstruktur bereits gegenüber dem Jahr 2000 verändert hat. Besonders auffällig ist der im Jahr 2014 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

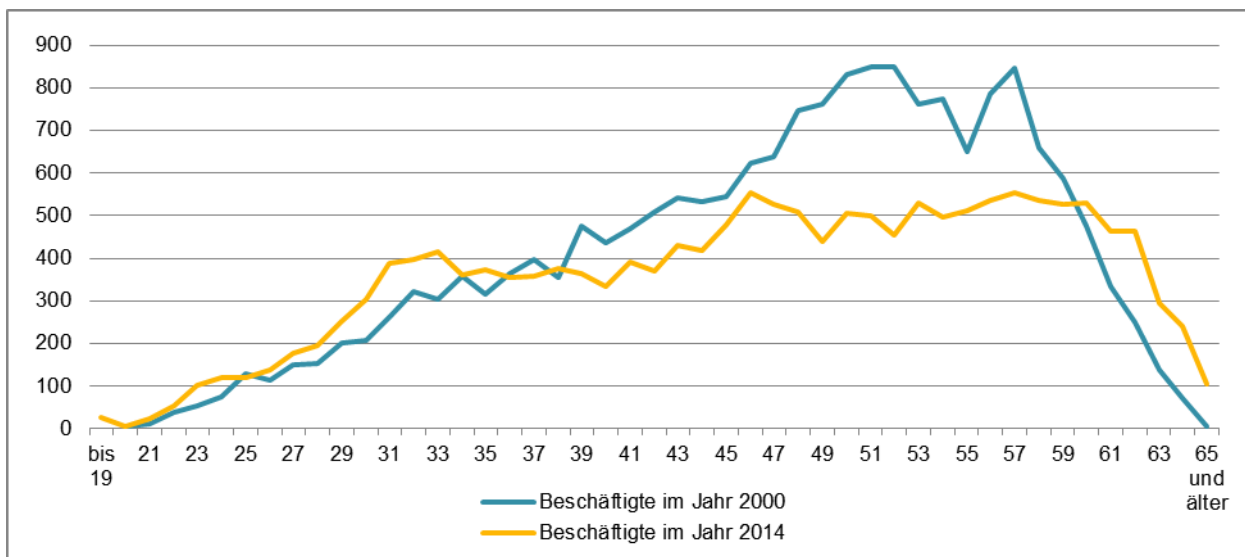


Quelle: siehe Anlage 30 auf Seite 70

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

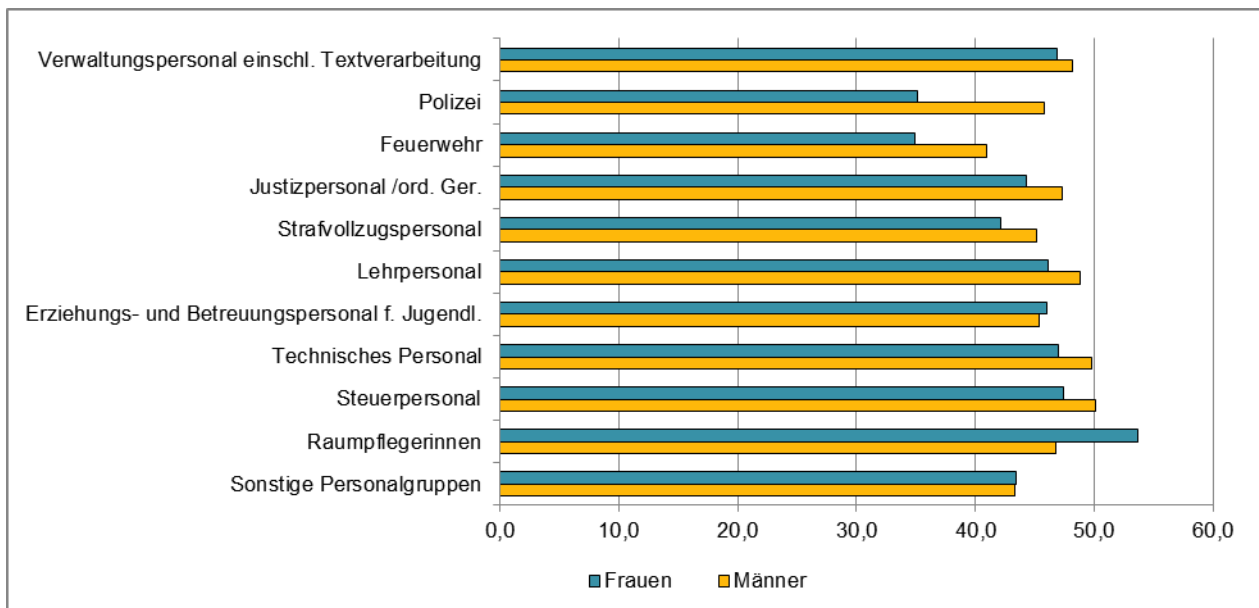
Die Normalisierung der Altersstruktur in den letzten Jahren ist durch eine starke Verringerung des Anteils der über 45-jährigen vollzogen worden. In Schaubild 19 ist die Veränderung nach Altersgruppen in der Kernverwaltung in den Jahren 2000 und 2014 für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen 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“¹⁴ 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.¹⁵

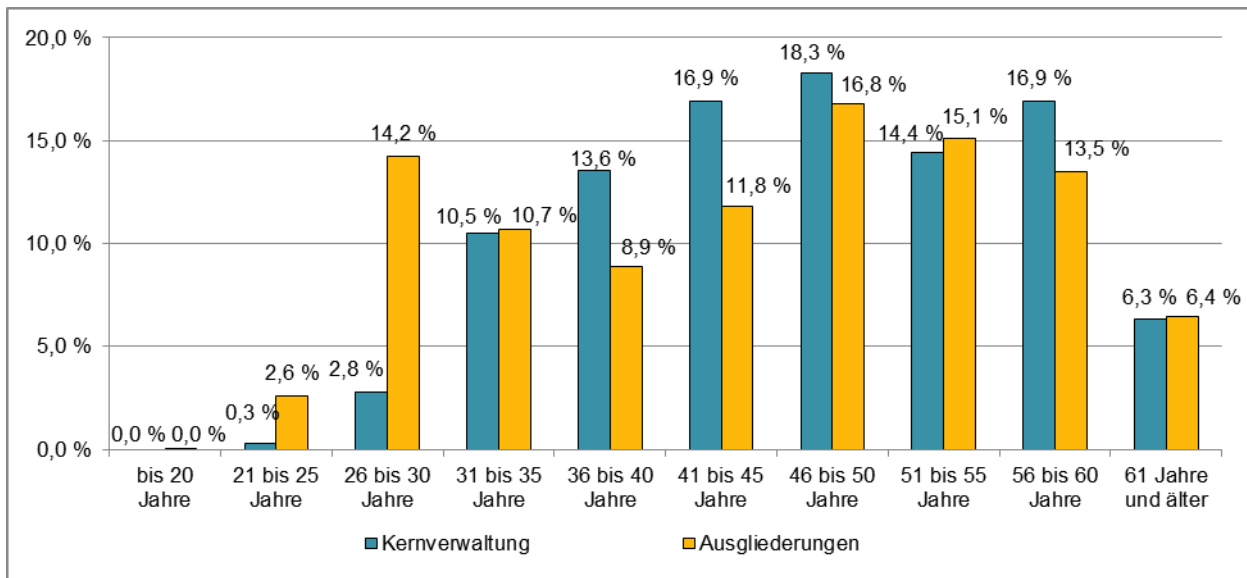
¹⁴ Vergleiche Personal 2020 – Personalpolitische Perspektiven und Arbeitsprogramm für den öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen bis 2020, Die Senatorin für Finanzen, Mai 2010, Seite 50.

¹⁵ 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 %.

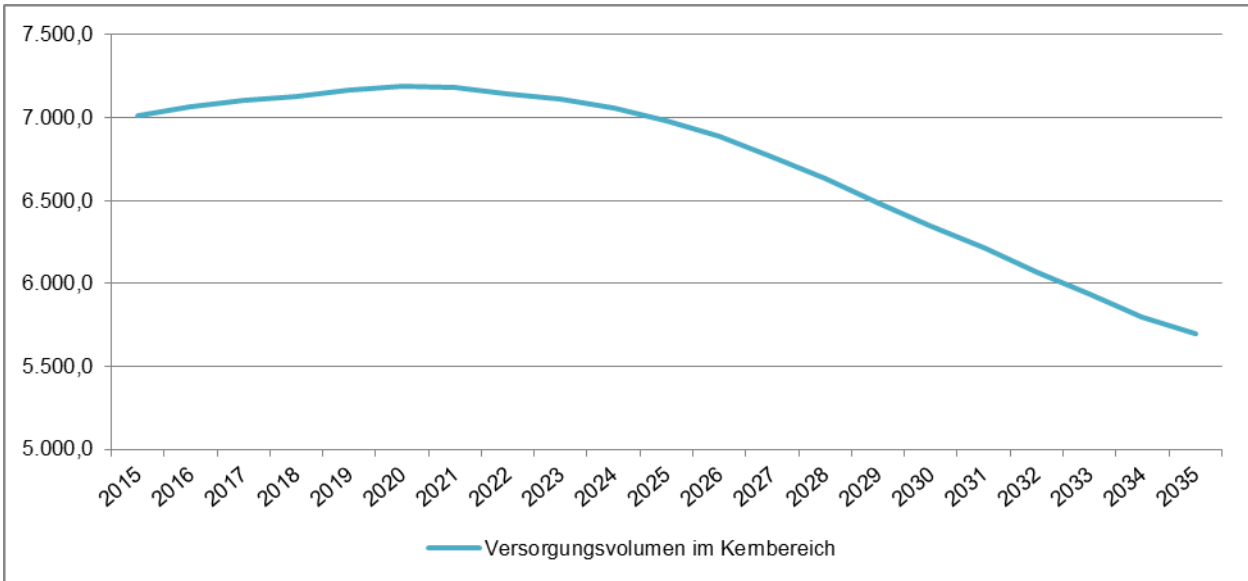
Basierend auf den Daten des Jahres 2014 hat die Senatorin für Finanzen eine neue Versorgungsprognose unter Berücksichtigung der geänderten Parameter erstellt. Diese umfasst – wie auch die bisherigen Prognosen – keine zukünftigen Neueinstellungen. In der Versorgungsprognose wird eine Projektion der derzeit 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.

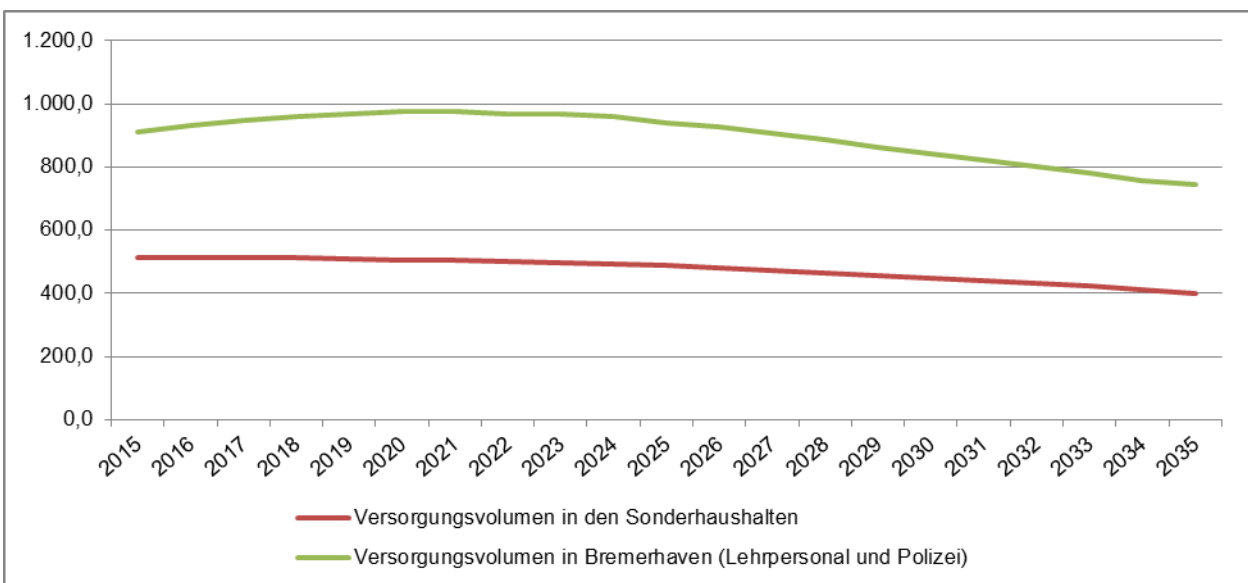
Schaubild 22: Entwicklung des Versorgungsvolumens im Kernbereich



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

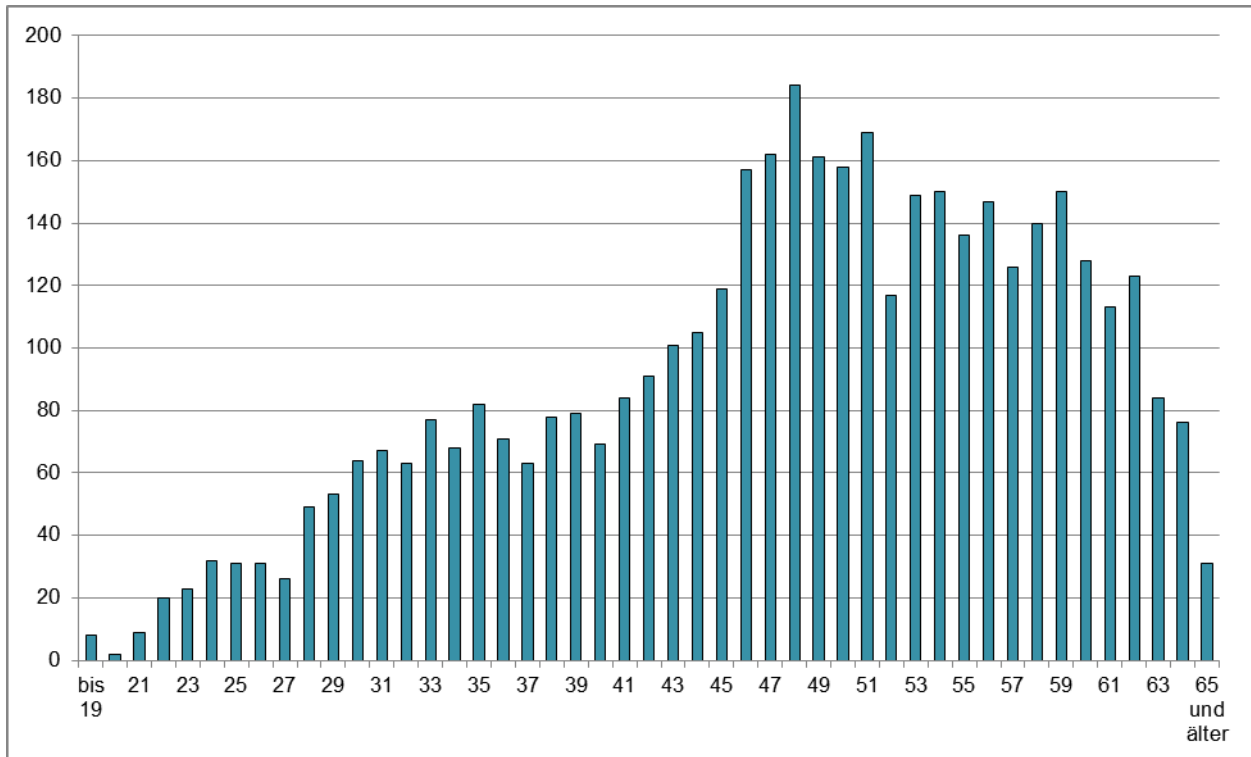
Anlage 5: Wandel der Personalstruktur in den Ausgliederungen (2000 bis 2014)

| 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)



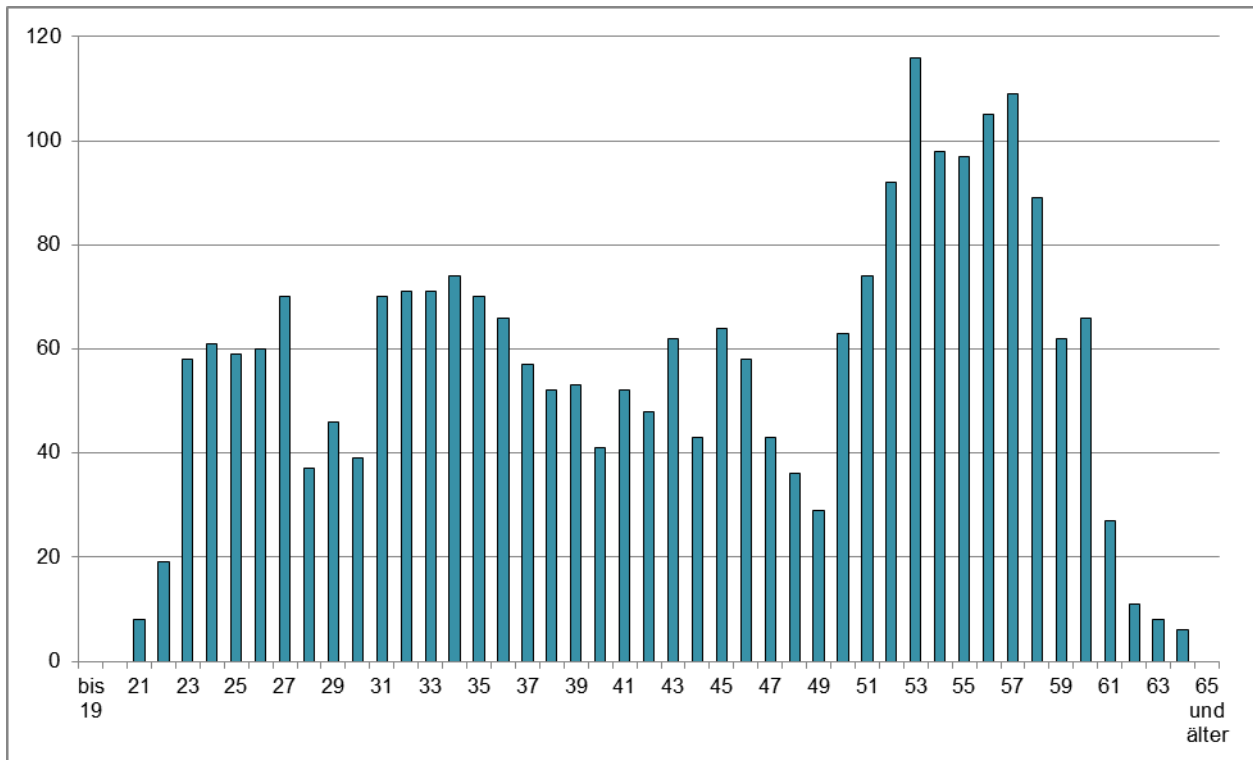
Personalkennzahlen des Verwaltungspersonals (2000 bis 2014)

| 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)



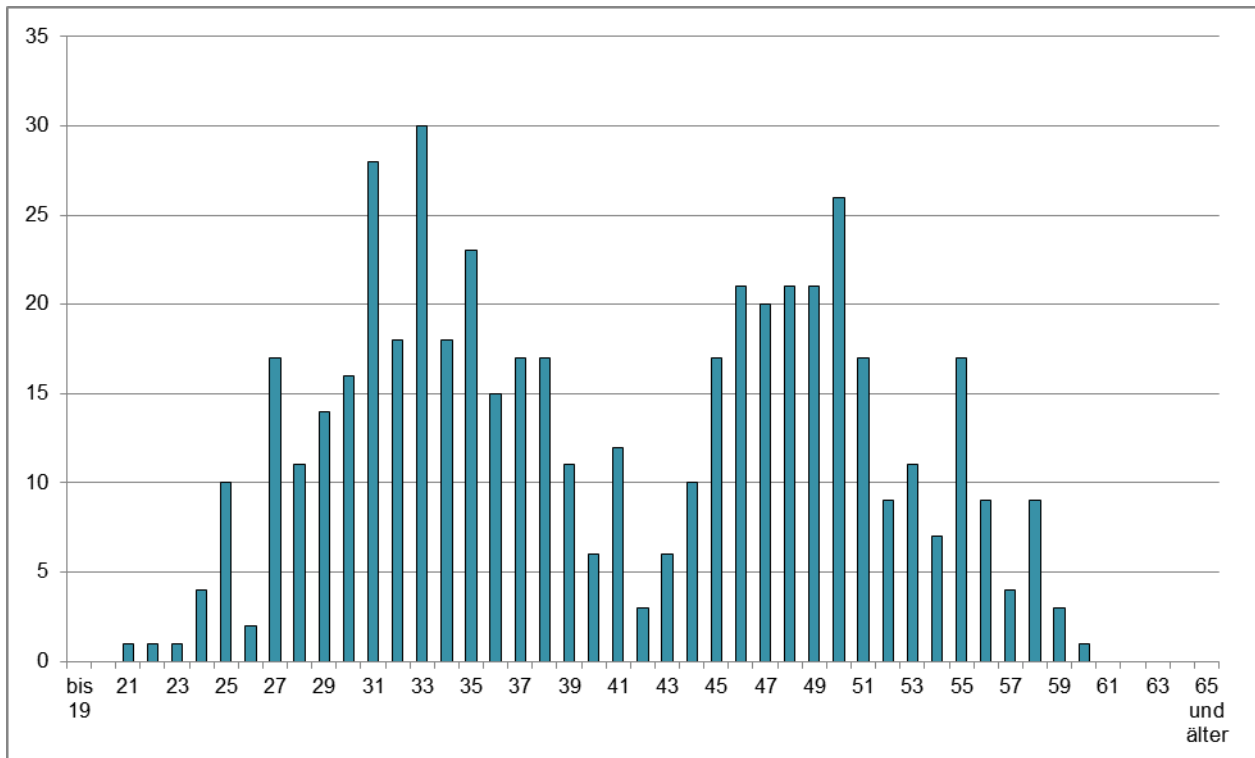
Personalkennzahlen der Polizei (2000 bis 2014)

| 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)



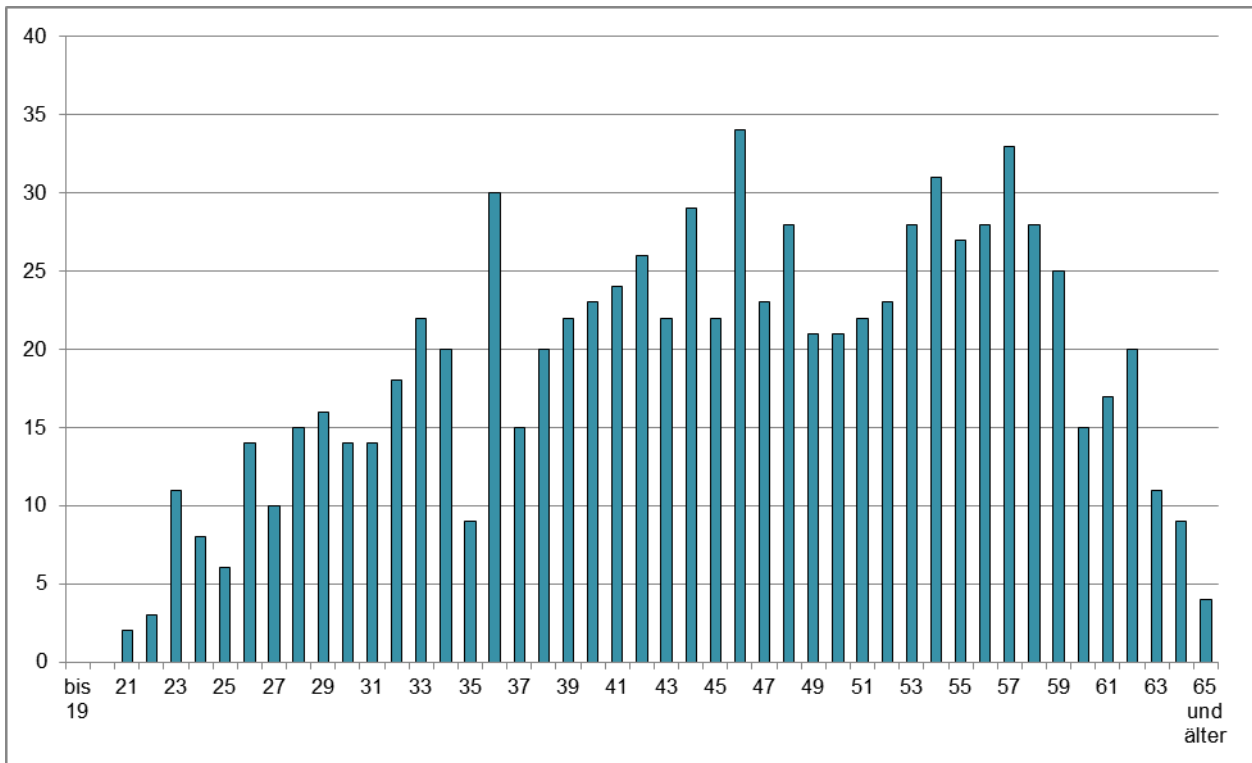
Personalkennzahlen der Feuerwehr (2000 bis 2014)

| 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)



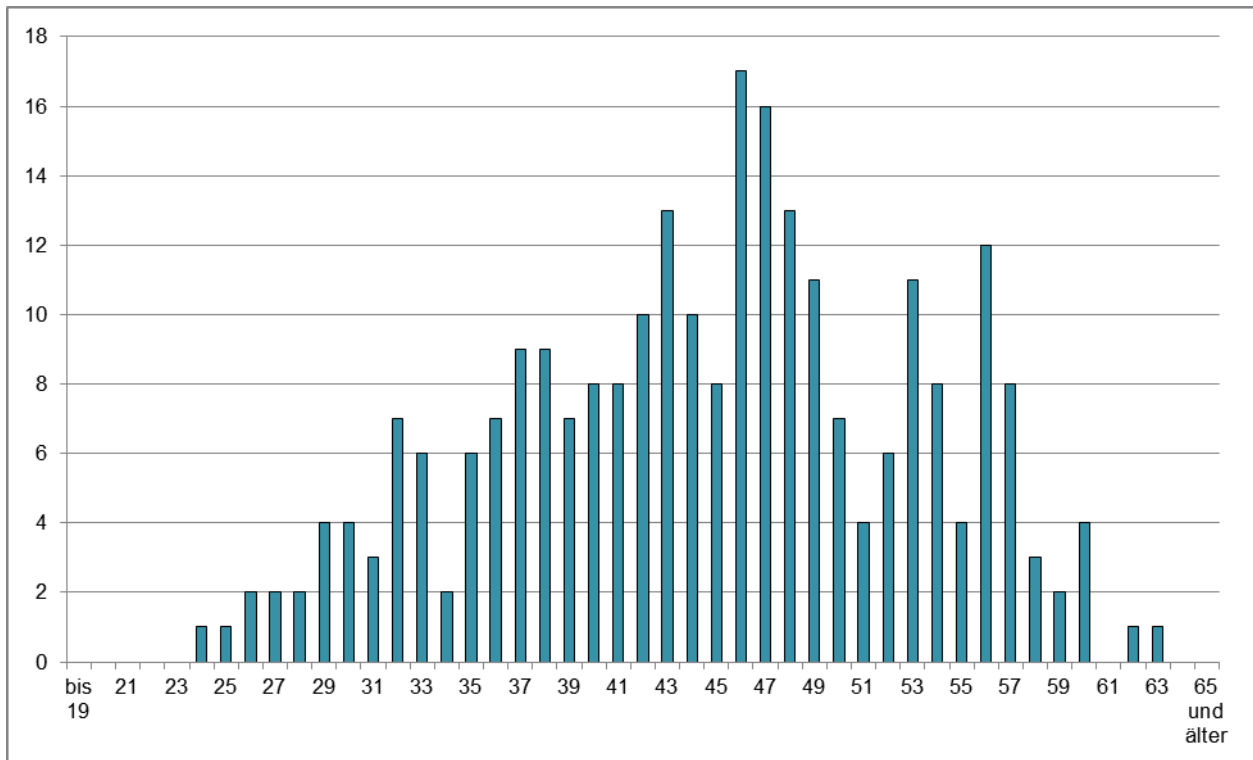
Personalkennzahlen des Justizpersonals (2000 bis 2014)

| 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)



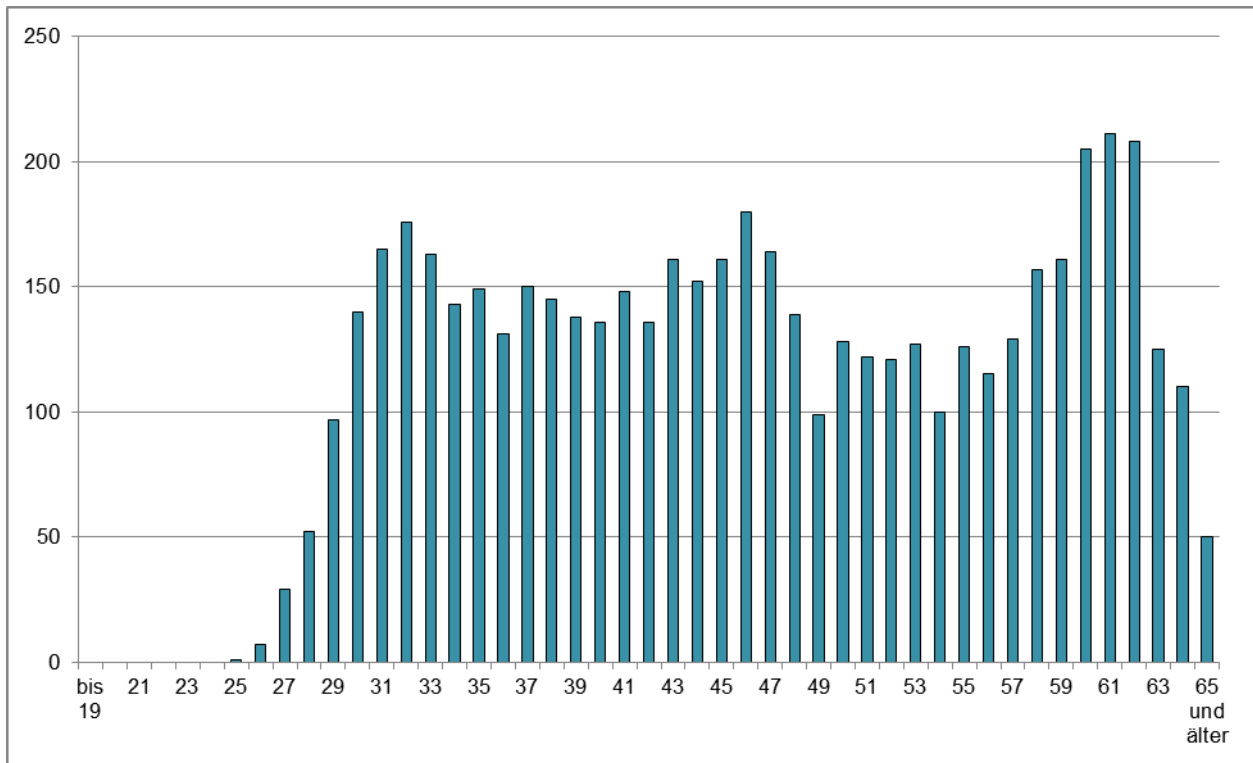
Personalkennzahlen des Strafvollzugspersonals (2000 bis 2014)

| 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)



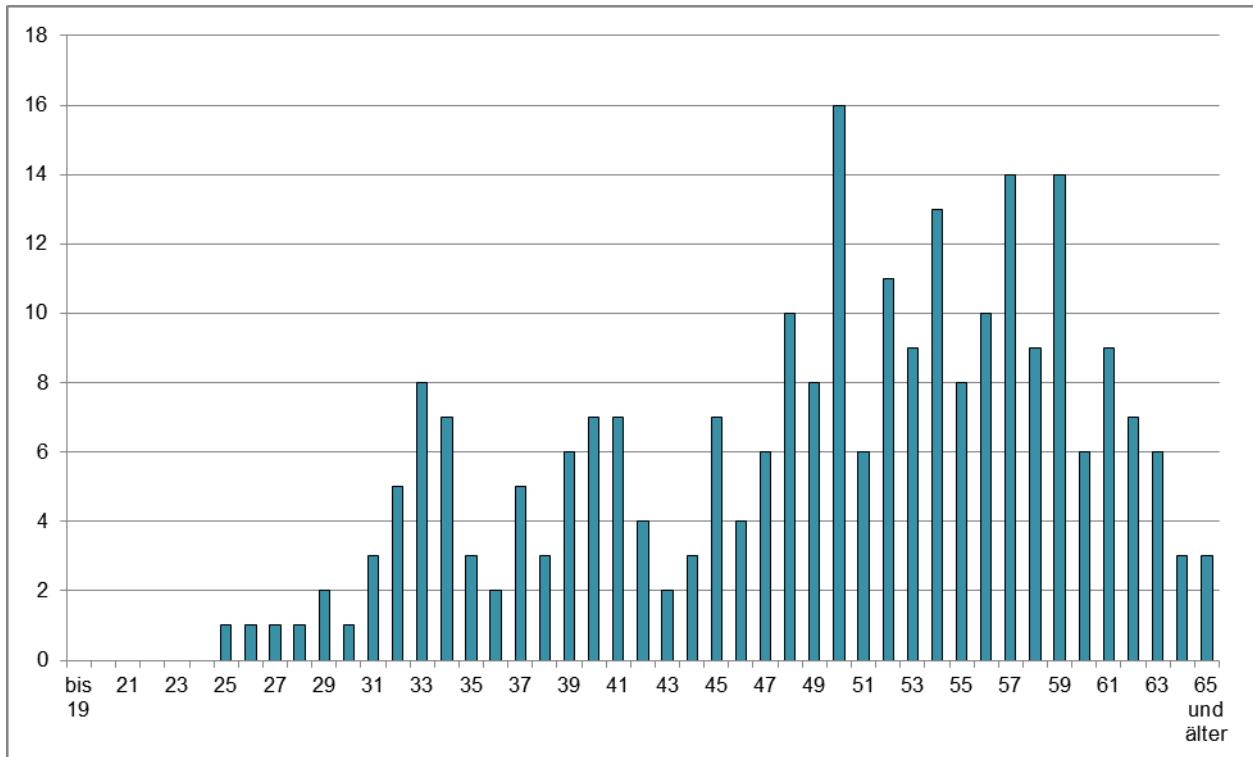
Personalkennzahlen des Lehrpersonals (2000 bis 2014)

| 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)



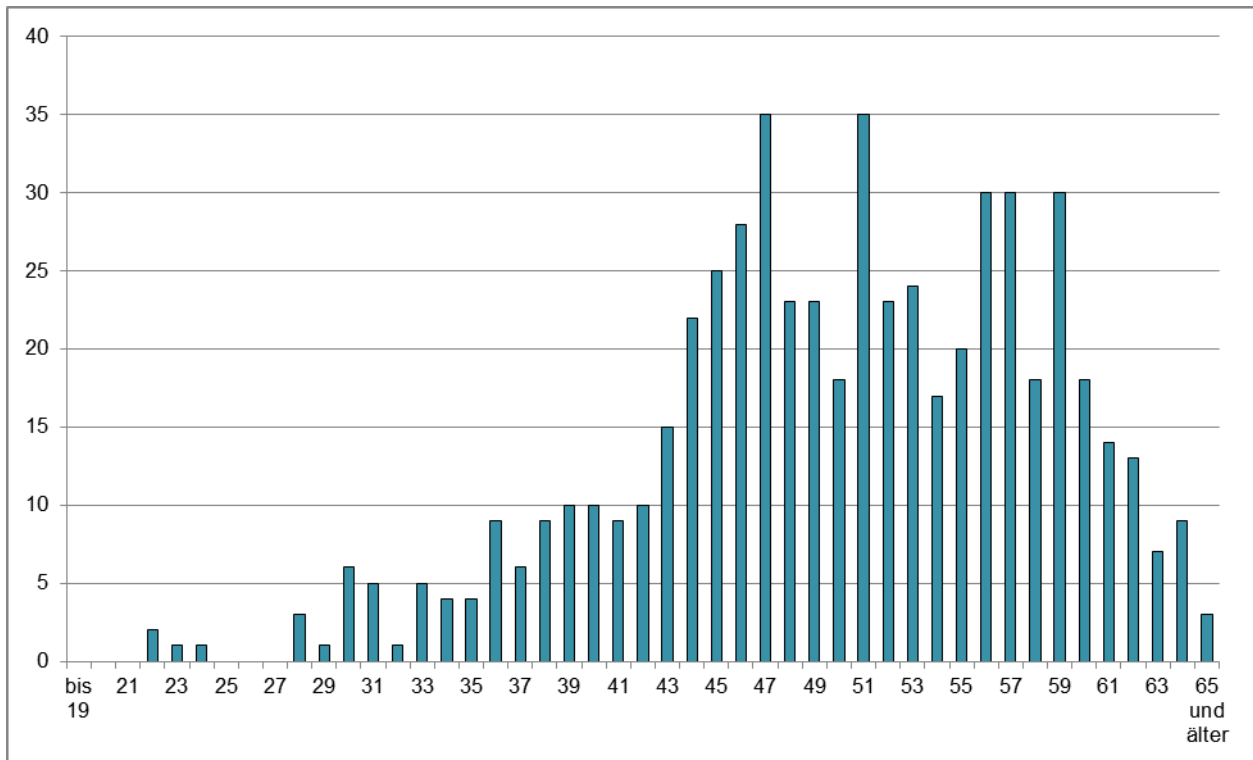
Personalkennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche (2000 bis 2014)

| 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)



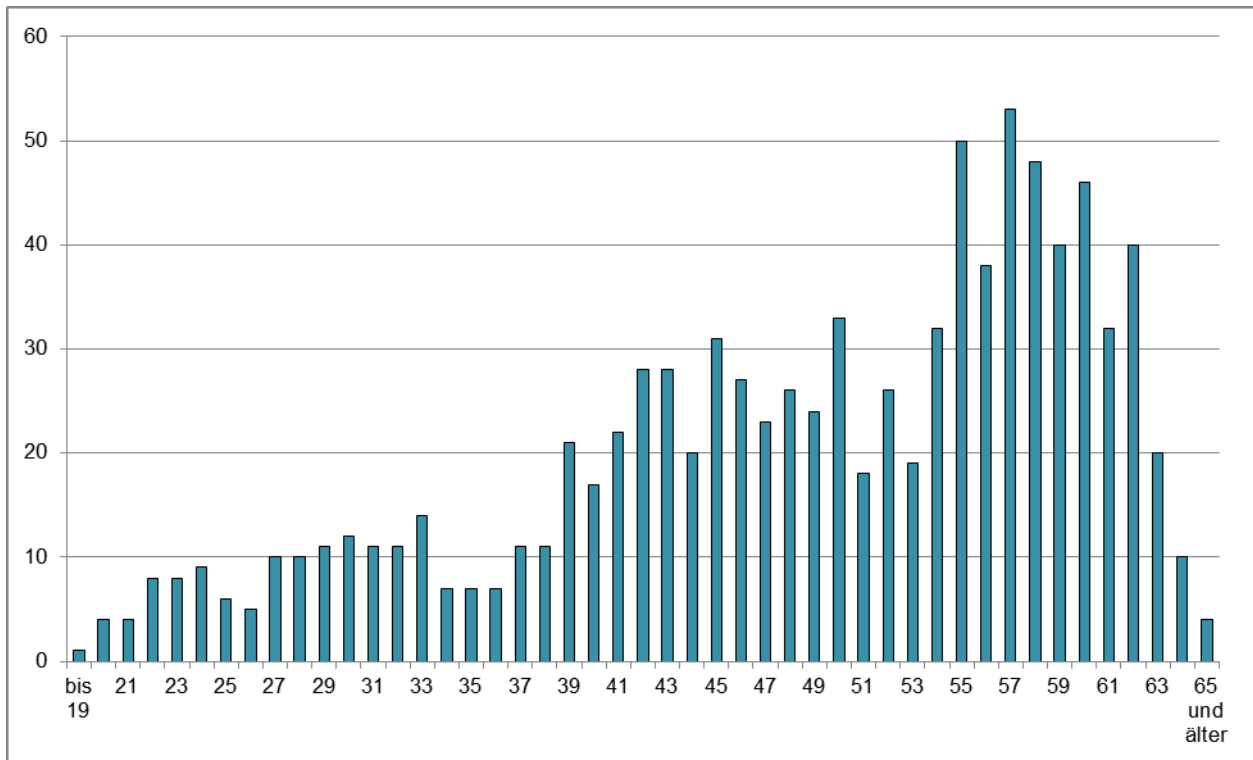
Personalkennzahlen des technischen Personals (2000 bis 2014)

| 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)



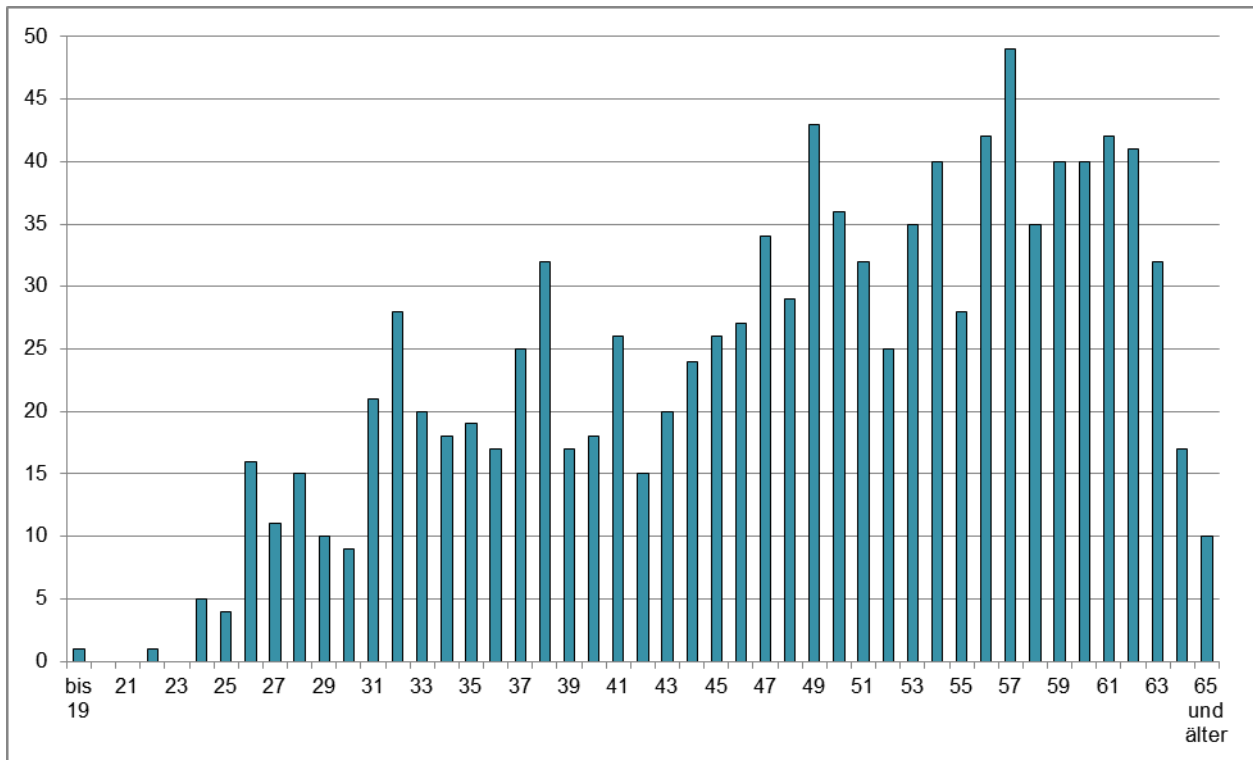
Personalkennzahlen des Steuerpersonals (2000 bis 2014)

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

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

* 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 | | | |
| Beschäftigte gesamt | 25.751 | 14.596 | 56,7 % | | 11.155 | 43,3 % | | | | |
| Personalgruppen: | | | | | | | | | | |
| 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 % |
| | Kernverwaltung | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| Beschäftigte in der Kernverwaltung | 16.600 | 9.109 | 54,9 % | | 7.491 | 45,1 % | | | | |
| Personalgruppen: | | | | | | | | | | |
| 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 % |
| | Ausgliederungen | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| Beschäftigte in den Ausgliederungen | 9.151 | 5.487 | 60,0 % | | 3.664 | 40,0 % | | | | |
| Personalgruppen: | | | | | | | | | | |
| 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 | | | |
| Beschäftigte gesamt | 25.900 | 14.831 | 57,3 % | | 11.069 | 42,7 % | | | | |
| Personalgruppen: | | | | | | | | | | |
| 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 % |
| | Kernverwaltung | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | Gesamt | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| Beschäftigte in der Kernverwaltung | 16.614 | 9.200 | 55,4 % | | 7.414 | 44,6 % | | | | |
| Personalgruppen: | | | | | | | | | | |
| 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 % |
| | Ausgliederungen | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | Gesamt | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| Beschäftigte in den Ausgliederungen | 9.286 | 5.631 | 60,6 % | | 3.655 | 39,4 % | | | | |
| Personalgruppen: | | | | | | | | | | |
| 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 % |
| Summe: | 1.592 | | 1.584 | |

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 24: Zusammengefasste Entlohnungsstufen

| Entlohnungsstufe | Bewertungsfaktor | A-Besoldung | B-Besoldung | C-Besoldung | R-Besoldung | W-Besoldung | TVöD | TV-L | TV-L Pflege | TV-L Lehrer | Kraftfahrer |
|------------------|------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------|-------------------|--------------------|-------------|-------------|
| 01 | 0,5703 | 1 | | | | | 1, 2 | 1 | | | |
| 02 | 0,7094 | 2 | | | | | 2U | 2, 2U | | | |
| 03 | 0,7363 | 3 | | | | | 3 | 3 | 03a | | |
| 04 | 0,7562 | 4 | | | | | 4 | 4 | 04a | | |
| 05 | 0,7932 | 05, 05S | | | | | 5 | 5 | | | 01 - 05A |
| 06 | 0,8406 | 06, 06S | | | | | 6 | 6 | | 6 | |
| 07 | 0,8784 | 7 | | | | | 7 | 7 | 07a | | |
| 08 | 0,9485 | 8 | | | | | 8 | 8 | 08a | 8 | |
| 09 | 1,0 | 09S, 09 | | | | | 9, 9A | 9, 9V, 9L | 09a, 09b, 09c, 09d | 09, 09V | |
| 10 | 1,1266 | 10, 10S | | | | | 10 | 10 | 10a | 10 | |
| 11 | 1,2174 | 11, 11S | | | | | 11 | 11 | 11a, 11b | 11 | |
| 12 | 1,2979 | 12, 12a | | | | | 12 | 12 | 12a | 12 | |
| 13 | 1,4404 | 13, 13S | | 1 | | | 13 | 13, 13N, 13U, 13V | | 13, 13B | |
| 14 | 1,4974 | 14, 14O, 14S | | | 1 | | 14 | 14 | | 14 | |
| 15 | 1,6435 | 15, 15O, 15S | 1 | 2 | | | 15 | 15 | | 15 | |
| 16 | 1,9099 | 16, 16S | | | | | 15U | 15U | | 15U | |
| 17 | 2,4358 | | 2 | 3 | | 2 | | | | | |
| 18 | 2,5806 | | 3 | | | 3 | | | | | |
| 19 | 2,7322 | | 4 | 4 | | 3 | | | | | |
| 20 | 2,9062 | | 5 | | | 5 | | | | | |
| 21 | 3,0704 | | 6 | | | 6 | | | | | |
| 22 | 3,2302 | | 7 | | | 7 | | | | | |
| 23 | 3,3968 | | 8 | | | 8 | | | | | |

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

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

* 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 | | |
| Beschäftigte | 25.900 | 100,0 % | 14.831 | | 11.069 | | | |
| 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 | | |
| Beschäftigte | 16.614 | 100,0 % | 9.200 | | 7.414 | | | |
| 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 | | |
| Beschäftigte | 9.286 | 100,0 % | 5.631 | | 3.655 | | | |
| 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 | 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 |
| Gesamt | 11.493 | 7.475 | 1.399 | 6.601 | Gesamt | 11.360 | 5.254 | 982 | 8.304 |

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 % |
| Insgesamt | 9.085 | | 7.664 | | 1.421 | | | |
| | Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit Kernverwaltung | | | | | | | |
| 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 % |
| Insgesamt | 4.816 | | 4.223 | | 593 | | | |
| | Teilzeitbeschäftigte ohne Altersteilzeit Ausgliederungen | | | | | | | |
| 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 % |
| Insgesamt | 4.269 | | 3.441 | | 828 | | | |

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 |