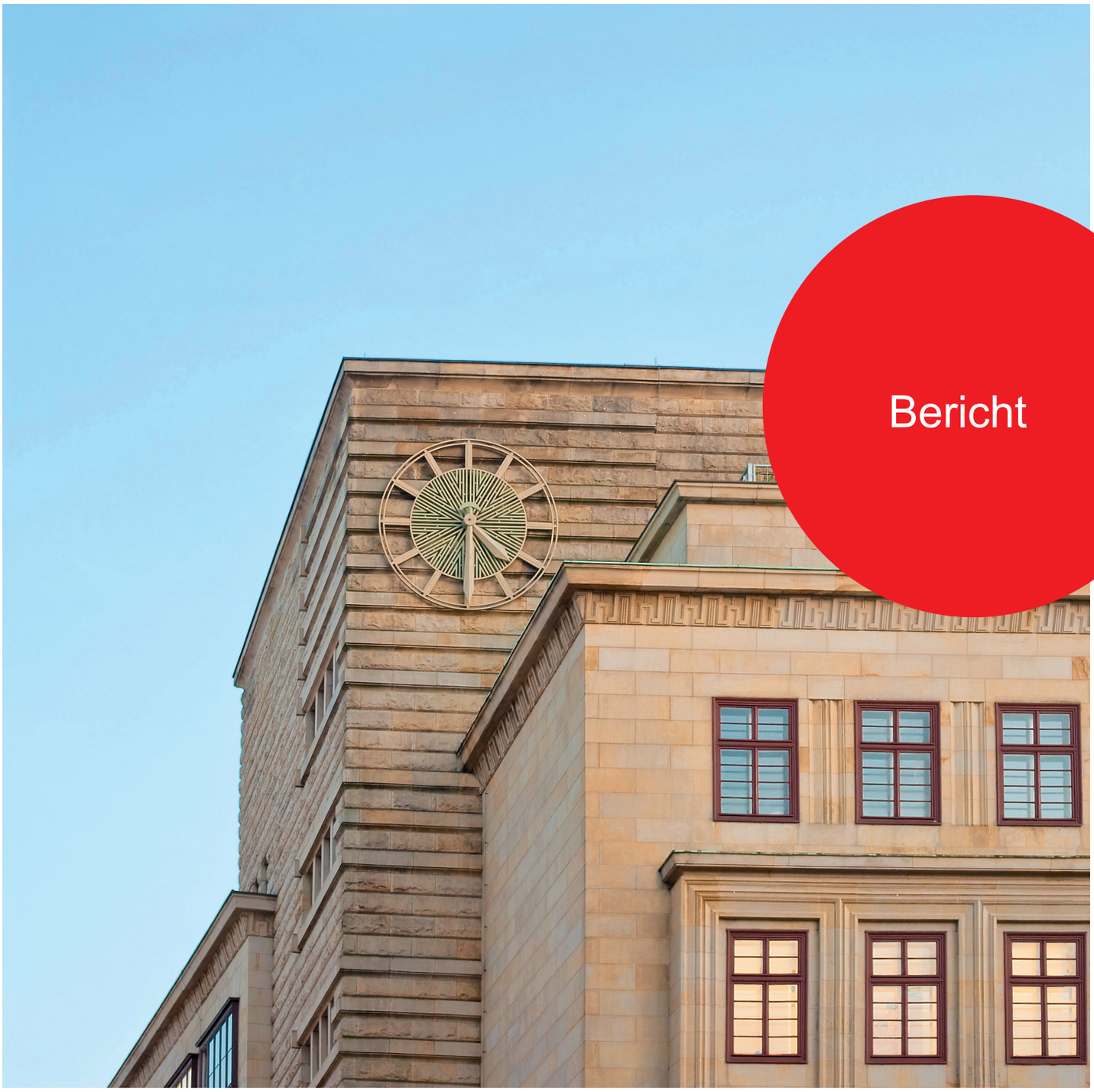


Bericht

Die Senatorin für Finanzen

Personalbericht 2018

Jahresbericht zur Personalstruktur und zu den Personalausgaben mit den Daten der Jahre 2016 und 2017

Freie Hansestadt Bremen

Impressum

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

Kontakt:
Email: personalcontrolling@finanzen.bremen.de

Redaktion und fachliche Information zur Veröffentlichung:
Frau Dr. Krause-Nicolai
Frau Rodewald
Email: personalstruktur@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/personal/personalcontrolling/veroeffentlichungen-3123
zur Verfügung.

Erscheinungsdatum: Mai 2018

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 1

2 Überblick über das Personal im öffentlichen Dienst in Bremen 2

3 Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen 6

3.1 Überblick über die Personalstruktur 6

3.1.1 Personalgruppen 7

3.1.2 Auszubildende 8

3.1.3 Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund 8

3.1.4 Altersstruktur 9

3.1.5 Entlohnungsstruktur: Laufbahngruppen, Entlohnungsstufen, Stellenindex 13

3.1.5.1 Laufbahngruppen 14

3.1.5.2 Entlohnungsstufen 15

3.1.5.3 Stellenindex 16

3.1.6 Teilzeitbeschäftigung 22

3.1.6.1 Arbeitszeitumfang sowie Struktur von Teilzeitbeschäftigung 22

3.1.6.2 Altersteilzeit 25

3.1.7 Abgänge 26

3.2 Fehlzeiten (Krankenstand) 26

4 Entwicklung des Personalbestandes und der Personalausgaben unter besonderer Berücksichtigung flüchtlingsbedingter Mehrbedarfe 29

4.1 Entwicklung der Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahr 2000 bis 2016 29

4.1.1 Entwicklung des Beschäftigungsvolumens zwischen 2000 und 2017 30

4.1.2 Bereitgestellte Mittel und Beschäftigungsvolumen zur Aufnahme und Integration von Flüchtlingen 31

4.1.3 Personalausgaben des Kernhaushaltes 33

4.1.4 Zusammensetzung der Personalausgaben in der Kernverwaltung 2016 33

4.1.5 Entwicklung der Personalausgaben nach Arten zwischen 2010 und 2016 34

4.2 Ländervergleiche 35

4.2.1 Personalausgaben in der Kernverwaltung und im Ländervergleich 36

4.2.2 Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Ländervergleich 37

5 Versorgung 38

5.1 Kernhaushalt 38

5.2 Sonderhaushalte 38

5.3 Versorgungsvorsorge 38

5.3.1 Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen (SVR) 38

5.3.2 Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen (AVV) 39

5.3.3 Rücklage Zusatzversorgung 39

Anhang .....

Anlagenverzeichnis i

Abkürzungsverzeichnis 39

Glossar 40

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst (2016) 3

Tabelle 2: Entwicklung des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2016) 4

Tabelle 3: Entwicklung des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2017) 5

Tabelle 4: Überblick über die Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016) 6

Tabelle 5: Überblick Entlohnungsstufen 13

Tabelle 6: Entwicklung der ausgliederungsbereinigten Personalausgaben 2000 bis 2016 29

Tabelle 7: Veränderung des ausgliederungsbereinigten Beschäftigungsvolumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2017) 31

Tabelle 8: Flüchtlingsbezogene Mittel - Bereitstellung von Beschäftigungsvolumen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen ab 2016 32

Tabelle 9: Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2000 bis 2016) 35

Tabelle 10: Personalausgaben 2015 in Ländern und Gemeinden in Euro je Einwohner laut Kassenstatistik (Kernhaushalte*) 36

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Beschäftigung in Bremen nach Bereichen; Anteile Köpfe und Anteile Volumen ohne Abwesende (VZE = Vollzeiteinheiten) 2016 2
Schaubild 2: Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016) 7
Schaubild 3: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen (2015 und 2016) 8
Schaubild 4: Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen der Jahre 2000 und 2016 10
Schaubild 5: Alterspyramide in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2016) 10
Schaubild 6: Entwicklung des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen sowie nach Geschlecht (2000 bis 2016) 11
Schaubild 7: Durchschnittsalter nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016) 12
Schaubild 8: Prozentuale Aufteilung der Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016) 14
Schaubild 9: Wandel der prozentualen Aufteilung der Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen 14
Schaubild 10: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2016) 15
Schaubild 11: Entwicklung der Stellenindizes der Kernverwaltung und der Ausgliederungen nach Geschlecht (2006 bis 2016) 17
Schaubild 12: Entwicklung der Stellenindizes in den Personalgruppen der Kernverwaltung nach Geschlecht (2006 bis 2016) 18
Schaubild 13: Entwicklung der Stellenindizes in den Personalgruppen der Ausgliederungen nach Geschlecht (2006 bis 2016) 19
Schaubild 14: Entwicklung der Stellenindizes in den Personalgruppen der Hochschulen und der Universität Bremen nach Geschlecht (2006 bis 2016) 20
Schaubild 15: Entwicklung der Stellenindizes in den Personalgruppen der Ausgliederungen ohne Hochschulen und Universität Bremen Geschlecht (2006 bis 2016) 21
Schaubild 16: Teilzeitquote und Anteile an Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016) 22
Schaubild 17: Entwicklung des Teilzeitumfangs (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2016) 23
Schaubild 18: Entwicklung der Statusgruppenanteile von Beschäftigten über 55 Jahre und an Altersteilzeit (2000 bis 2016) 25
Schaubild 19: Abgangsgründe in Prozent in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016) 26
Schaubild 20: Entwicklung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Gesamt (2009 bis 2016) 27
Schaubild 21: Verteilung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Dauer der Erkrankung (2016) 27
Schaubild 22: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Altersgruppen und Geschlecht nach Kalendertagen (2016) 28

Schaubild 23: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen und Geschlecht nach Kalendertagen (2016) 28
Schaubild 24: Ausgaben des Kernhaushaltes sowie Unterteilung der Personalausgaben der Kernverwaltung (2016) 33
Schaubild 25: Aufteilung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2016) 33
Schaubild 26: Veränderung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Dienstbezügen, Versorgung und sonstigen Personalausgaben (2000 bis 2016) 34
Schaubild 27: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens seit 2000 in Länder und Gemeinden (bereinigt um Hochschulen und Krankenhäuser) 37

1 Einleitung

Mit dem vorliegenden Personalbericht 2018 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. Im Bericht werden die Sonderhaushalte, die Betriebe und die Anstalten sowie Stiftungen des öffentlichen Rechts unter dem Begriff „Ausgliederungen“ aggregiert ausgewertet.

Für die Erstellung des Berichts wurden die Personaldaten des Jahres 2016 zum Stichtag 1. Dezember ausgewertet. Darüber hinaus werden Vergleiche mit den Personaldaten vergangener Perioden durchgeführt, aber auch perspektivische Entwicklungen aufgenommen. Daten zum Jahr 2017 liegen aufgrund des Zeitpunktes der Berichterstellung nur für die Darstellung des Beschäftigungsvolumens vor und sind in der Tabelle 3 und der Tabelle 7 aufgeführt.

Der Bericht informiert über die zentralen Themen der Personalsteuerung und widmet sich im besonderen Maße den bereitgestellten Mitteln und dem Beschäftigungsvolumen zur Aufnahme und Integration von Flüchtlingen. Ebenso wird die Entwicklung der Personalstruktur und die der Versorgungsausgaben dargestellt. Im Anhang des Personalberichts werden einzelne Ergebnisse des Berichts noch einmal mit detaillierten Tabellen dokumentiert.

Ein „Methodischer Überblick“ informiert zu Beginn der Kapitel über die Basis der verwendeten Daten, über Eingrenzungen der Datenuntersuchung und/oder allgemeine Informationen zu den verwendeten Daten.

Ein Glossar und ein Abkürzungsverzeichnis befinden sich im Anhang des Berichts und erklären die im Bericht verwendeten Begrifflichkeiten und Abkürzungen.

2 Überblick über das Personal im öffentlichen Dienst in Bremen

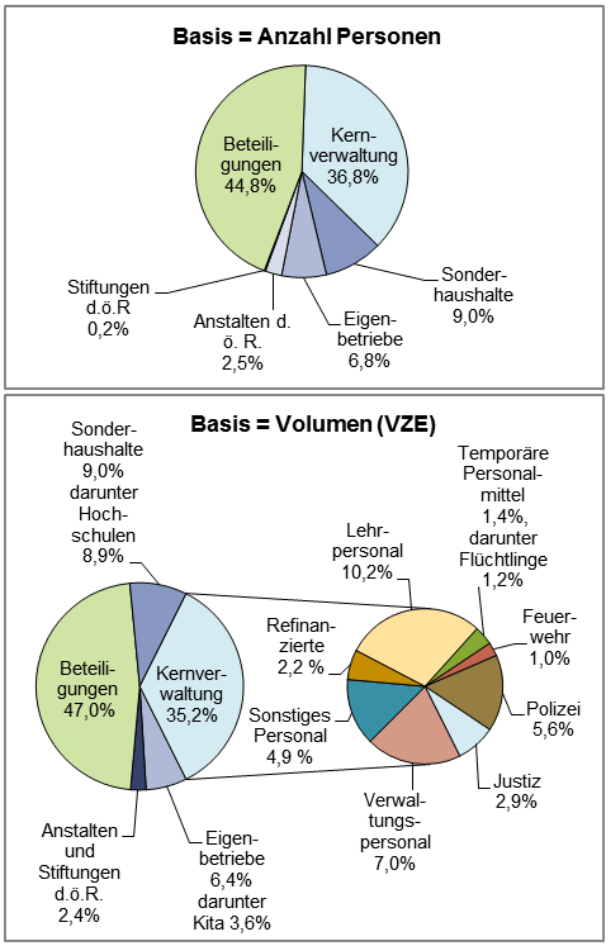
Methodischer Überblick:

Im Folgenden 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 hält, aufgezeigt. Die Daten zu den Gesellschaften sind hier als aggregierte Daten aus dem Beteiligungsbericht[1] 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 3 gegeben.

Im Jahr 2016 waren im gesamten bremischen öffentlichen Dienst und den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung insgesamt 51.047 Personen beschäftigt. Nach Umrechnung der Personenanzahl in Volumen ohne Abwesende ergab sich für das Jahr 2016 ein Volumen von insgesamt 41.331 Vollzeiteinheiten (VZE). Mit 47,0 % ist der größte Anteil in den Beteiligungen und mit 35,2 % der zweitgrößte Anteil an Vollzeiteinheiten in der Kernverwaltung tätig. Die sogenannten Ausgliederungen (Sonderhaushalte, Eigenbetriebe, Stiftungen sowie die Anstalten des öffentlichen Rechts) nehmen den verbleibenden Anteil von 17,8 % an den Vollzeiteinheiten ein.

In die Berichterstattung dieses Jahresberichts wurden, nach Abzug der Beschäftigten in den Beteiligungen und der Personen in Ausbildung, insgesamt 26.315 Personen beziehungsweise ein Volumen von 21.905 für das Jahr 2016 einbezogen. Die Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Anzahl der Beschäftigten, das Volumen und das Beschäftigungsvolumen in den einzelnen Bereichen.

Schaubild 1: Beschäftigung in Bremen nach Bereichen; Anteile Köpfe und Anteile Volumen ohne Abwesende (VZE = Vollzeiteinheiten) 2016



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 und um das refinanzierte Personal sowie um die temporären Personalmittel reduziert. In Tabelle 2 auf Seite 4 wird ein detaillierter und um Ein- und Ausgliederungen bereinigter Überblick über die Veränderungen des Beschäftigungsvolumens gegenüber dem Jahr 2000 auf Produktplanebene gegeben. Diese Informationen liegen auch schon für das Jahr 2017 vor (siehe Tabelle 3 auf Seite 5). Im Vergleich der beiden Jahre wird die Zunahme der Beschäftigung (siehe Kapitel 4 ab Seite 29) zwischen 2016 und 2017 deutlich.

[1] Beteiligungsbericht 2015, Beteiligungen, Eigenbetriebe, Stiftungen des öffentlichen Rechts und Anstalten des öffentlichen Rechts, Hrsg. Freie Hansestadt Bremen, Die Senatorin für Finanzen im Sommer 2017.

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst (2016)

	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)]	**18.774**	**4.570**	**3.466**	**1.284**	**99**	**9.419**	**28.193**	**22.854**	**51.047**
- in Ausbildung befindliche Personen (Auszubildende, Anwärter/-innen, Referendare/-innen etc.)	1.877	0	0	1	0	1	1.878	**1.014**	2.892
= **Basis Personalstruktur insgesamt**	16.897	4.570	3.466	1.283	99	9.418	26.315	**21.840**	48.155
davon in der Berichterstattung	**16.897**	4.570	3.466	1.283	99	**9.418**	**26.315**	**21.840**	48.155
= Umrechnung Teilzeit in Vollzeit: **Volumen insgesamt (inkl. Abwesende)**	15.229	3.855	2.907	992	76	7.829	23.058	19.426	42.484
- Abwesende[4)]	686	146	257	61	2	467	1.153	k.A.	1.153
= **Volumen[4)]**	**14.543**	**3.709**	**2.649**	**931**	**73**	**7.363**	**21.905**	**19.426**	**41.331**
- Refinanzierte[4)]	928	316	0	0	0	316	1.245	0	1.245
- Temporäre Personalmittel[4)]	577	0	0	0	0	0	577	0	577
= **Beschäftigungsvolumen[4)]**	13.038	3.393	2.649	931	73	7.046	20.084	19.426	39.510

1) Die Angaben über die Beteiligungen wurden aus dem Beteiligungsbericht 2015 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*innen, Senatoren*innen, Nebenamtler*innen.

4) Die Volumina sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet.

Tabelle 2: Entwicklung des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2016)

Produktplan	Kernbereich (Beschäftigungsvolumen)				temporäre Personalmittel			Refinanzierte			Kernverwaltung (Volumen)				Ausgliederungen (Volumen)				Insgesamt (Volumen)			
	2000*	2016*	Diff.		2000*	2016*	Diff.	2000*	2016*	Diff.	2000*	2016*	Diff.		2000*	2016*	Diff.		2000*	2016*	Diff.	
			abs.	in %			abs.			abs.			abs.	in %			abs.	in %			abs.	in %
normale PEP-Bereiche																						
Senat und Senatskanzlei****	140	90	-50	-35,7%		6	6	2	0	-1	141	96	-45	-31,9%		13	13		141	110	-32	-22,4%
Bundes- und Europaangelegenheiten	37	34	-3	-8,0%				1	1	0	38	35	-3	-7,8%					38	35	-3	-7,8%
Datenschutz	12	15	3	26,0%							12	15	3	26,0%					12	15	3	26,0%
Inneres (ohne Polizei & Feuerwehr)	801	623	-178	-22,2%		20	20	16	73	57	817	716	-101	-12,4%					817	716	-101	-12,4%
Gleichberechtigung der Frau	13	11	-1	-11,4%				0	0		13	11	-1	-11,4%					13	11	-1	-11,4%
Bildung (ohne Lehrer)	860	692	-167	-19,5%				3	11	8	863	703	-159	-18,5%	962	1.488	527	54,8%	1.824	2.192	368	20,2%
Kultur (inkl. ehemalige k.m.b.**)	67	64	-3	-4,1%		4	4	0	1	1	67	69	2	3,4%	278	268	-10	-3,6%	345	337	-8	-2,2%
Hochschulen und Forschung	42	36	-6	-14,2%		1	1	6	3	-3	48	40	-8	-16,6%	3.166	3.877	711	22,5%	3.214	3.917	703	21,9%
Jugend und Soziales	997	725	-273	-27,3%		31	31	79	384	305	1.077	1.140	63	5,9%	414	290	-124	-30,0%	1.491	1.430	-61	-4,1%
Gesundheit	361	264	-98	-27,0%		12	12	23	71	48	385	347	-38	-9,8%	104	50	-54	-51,9%	489	397	-92	-18,8%
Umwelt, Bau und Verkehr	1.156	659	-497	-43,0%		7	7	69	107	38	1.225	772	-453	-37,0%	396	425	29	7,4%	1.621	1.197	-424	-26,1%
Wirtschaft, Arbeit und Häfen	493	345	-148	-30,1%							493	345	-148	-30,1%					493	345	-148	-30,1%
darunter: Wirtschaft	111	99	-12	-10,5%		2	2	7	16	9	117	116	-1	-0,7%					117	116	-1	-0,7%
Arbeit	184	138	-46	-25,2%				81	7	-74	265	145	-120	-45,3%					265	145	-120	-45,3%
Häfen	198	108	-90	-45,5%				5	10	5	203	118	-85	-41,8%					203	118	-85	-41,8%
Finanzen / Personal (ohne Allg. Bew.)	1.537	1.116	-421	-27,4%		4	4	38	94	56	1.575	1.214	-361	-22,9%	881	951	70	8,0%	2.456	2.165	-291	-11,8%
Allg. Bewilligungen	218	145	-73	-33,4%		370	370				218	516	297	136,2%					218	516	297	136,2%
Zentrale Finanzen																						
Summe	**6.733**	**4.818**	**-1.915**	**-28,4%**		**455**	**455**	**329**	**779**	**450**	**7.062**	**6.053**	**-1.009**	**-14,3%**	**6.200**	**7.363**	**1.162**	**18,7%**	**13.262**	**13.415**	**153**	**1,2%**
sonstige Bereiche																						
Bürgerschaft	61	51	-10	-16,7%							61	51	-10	-16,7%					61	51	-10	-16,7%
Rechnungshof	42	36	-6	-15,4%							42	36	-6	-15,4%					42	36	-6	-15,4%
Polizei	2.416	2.295	-121	-5,0%		18	18		11	11	2.416	2.323	-93	-3,9%					2.416	2.323	-93	-3,9%
Justiz	1.452	1.199	-253	-17,4%		31	31	19	14	-5	1.471	1.245	-226	-15,4%					1.471	1.245	-226	-15,4%
Lehrer	4.527	4.209	-319	-7,0%		72	72	2		-2	4.530	4.281	-249	-5,5%					4.530	4.281	-249	-5,5%
Feuerwehr***	374	430	56	15,0%				135	124	-11	510	555	45	8,8%					510	555	45	8,8%
Summe	**8.873**	**8.220**	**-654**	**-7,4%**		**121**	**121**	**157**	**149**	**-8**	**9.030**	**8.490**	**-540**	**-6,0%**					**9.030**	**8.490**	**-540**	**-6,0%**
Insgesamt	**15.606**	**13.038**	**-2.568**	**-16,5%**		**577**	**577**	**486**	**928**	**442**	**16.092**	**14.543**	**-1.550**	**-9,6%**	**6.200**	**7.363**	**1.162**	**18,7%**	**22.292**	**21.905**	**-387**	**-1,7%**

* Die Volumina sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet.

** Kulturmanagement Bremen GmbH

*** Der Rettungsdienst innerhalb der Feuerwehr ist ab 2016 komplett refinanziert. Aus diesem Grund haben rückwirkend Umbuchungen stattgefunden.

**** Inklusive der Beschäftigten der Bremischen Landesmedienanstalt. Außerdem werden die Ortsamtleiter*innen ab 2016 auf Nebentitel gebucht.

Tabelle 3: Entwicklung des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2017)

Produktplan	Kernbereich (Beschäftigungsvolumen)				temporäre Personalmittel			Refinanzierte			Kernverwaltung (Volumen)				Ausgliederungen (Volumen)				Insgesamt (Volumen)			
	2000*	2017*	Diff.		2000*	2017*	Diff.	2000*	2017*	Diff.	2000*	2017*	Diff.		2000*	2017*	Diff.		2000*	2017*	Diff.	
			abs.	in %			abs.			abs.			abs.	in %			abs.	in %			abs.	in %
allgemeine PEP-Bereiche																						
Senat und Senatskanzlei****	140	90	-50	-35,7%		5	5	2	0	-2	141	95	-47	-33,1%		16	16		141	111	-31	-21,7%
Bundes- und Europaangelegenheiten	37	37	1	1,4%				1	1	0	38	38	1	1,4%					38	38	1	1,4%
Datenschutz	12	15	3	26,9%							12	15	3	26,9%					12	15	3	26,9%
Inneres (ohne Polizei & Feuerwehr)***	801	679	-122	-15,2%		22	22	16	75	59	817	776	-40	-5,0%					817	776	-40	-5,0%
Gleichberechtigung der Frau	13	11	-2	-15,9%				0	0		13	11	-2	-15,9%					13	11	-2	-15,9%
Kinder und Bildung (ohne Lehrer)	860	738	-122	-14,1%		22		3	13	10	863	773	-90	-10,4%	962	1.596	634	66,0%	1.824	2.369	545	29,9%
Kultur (inkl. ehemalige k.m.b.**)	67	64	-3	-3,8%		4	4	0	1	1	67	69	2	3,7%	278	291	13	4,6%	345	360	15	4,4%
Hochschulen und Forschung	42	36	-6	-13,3%		1	1	6	2	-4	48	39	-9	-17,9%	3.166	3.924	758	23,9%	3.214	3.963	749	23,3%
Jugend und Soziales	997	696	-301	-30,2%		45	45	79	403	324	1.077	1.144	68	6,3%	414	296	-118	-28,4%	1.491	1.441	-50	-3,4%
Gesundheit	361	257	-105	-29,0%		11	11	23	69	45	385	336	-49	-12,7%	104	48	-57	-54,3%	489	384	-105	-21,5%
Umwelt, Bau und Verkehr	1.156	660	-496	-42,9%		6	6	69	108	38	1.225	774	-452	-36,9%	396	430	34	8,6%	1.621	1.203	-417	-25,8%
Wirtschaft, Arbeit und Häfen	493	352	-141	-28,6%		1		92	50		585	403	-182	-31,2%					585	403	-182	-31,2%
darunter: Wirtschaft	111	110	-1	-0,9%		1	1	7	28	21	117	138	21	18,1%					117	138	21	18,1%
Arbeit	184	133	-51	-27,6%				81	12	-69	265	146	-119	-45,0%					265	146	-119	-45,0%
Häfen	198	109	-89	-44,9%				5	10	5	203	119	-84	-41,5%					203	119	-84	-41,5%
Finanzen / Personal (ohne Allg. Bew.)	1.537	1.118	-419	-27,3%		3	3	38	98	60	1.575	1.219	-355	-22,6%	881	941	60	6,9%	2.456	2.161	-295	-12,0%
Allg. Bewilligungen	218	172	-47	-21,4%		383	383				218	555	336	154,1%					218	555	336	154,1%
Zentrale Finanzen																						
Summe	**6.733**	**4.925**	**-1.808**	**-26,9%**		**503**	**481**	**329**	**819**	**490**	**7.062**	**6.246**	**-816**	**-11,6%**	**6.200**	**7.542**	**1.341**	**21,6%**	**13.262**	**13.788**	**526**	**4,0%**
sonstige Bereiche																						
Bürgerschaft	61	52	-10	-16,0%							61	52	-10	-16,0%					61	52	-10	-16,0%
Rechnungshof	42	34	-8	-18,4%							42	34	-8	-18,4%					42	34	-8	-18,4%
Polizei	2.416	2.244	-172	-7,1%		49	49		11	11	2.416	2.304	-112	-4,6%					2.416	2.304	-112	-4,6%
Justiz	1.452	1.226	-226	-15,6%		47	47	19	16	-3	1.471	1.288	-182	-12,4%					1.471	1.288	-182	-12,4%
Lehrer	4.527	4.293	-235	-5,2%		115	115	2		-2	4.530	4.407	-122	-2,7%					4.530	4.407	-122	-2,7%
Feuerwehr***	374	458	83	22,3%				135	120	-15	510	578	68	13,4%					510	578	68	13,4%
Summe	**8.873**	**8.306**	**-567**	**-6,4%**		**210**	**210**	**157**	**147**	**-9**	**9.030**	**8.664**	**-366**	**-4,1%**					**9.030**	**8.664**	**-366**	**-4,1%**
Insgesamt	**15.606**	**13.231**	**-2.375**	**-15,2%**		**713**	**691**	**486**	**967**	**481**	**16.092**	**14.910**	**-1.182**	**-7,3%**	**6.200**	**7.542**	**1.341**	**21,6%**	**22.292**	**22.452**	**160**	**0,7%**

* Die Volumina sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet.

** Kulturmanagement Bremen GmbH

*** Der Rettungsdienst innerhalb der Feuerwehr ist ab 2016 komplett refinanziert. Aus diesem Grund haben rückwirkend Umbuchungen stattgefunden.

**** Inklusive der Beschäftigten der Bremischen Landesmedienanstalt. Außerdem werden die Ortsamtleiter*innen ab 2016 auf Nebentitel gebucht.

3 Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen

3.1 Überblick über die Personalstruktur

Methodischer Überblick:

Die folgenden Kapitel geben einen detaillierten Überblick über die Personalstruktur und die Veränderungen zu den Vergleichsperioden. Basis dieser Berechnungen ist die Anzahl der beschäftigten Personen (Anzahl Köpfe im Jahr 2016). In diesen Zahlen sind die sich in Ausbildung befindlichen Personen (1.878 Auszubildende insgesamt) nicht enthalten. Sie werden jedoch der Vollständigkeitshalber im Unterkapitel 3.1.2 eigens aufgeführt.

In der Berichterstattung über den bremischen öffentlichen Dienst befinden sich im Jahr 2016 insgesamt 26.315 Personen. Davon sind 16.897 Personen in der Kernverwaltung und 9.418 Personen in den Ausgliederungen beschäftigt. Die nachfolgende Tabelle 4 enthält als Überblick die tabellarische Zusammenfassung der Strukturdaten der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes im Jahr 2016.

Die Entwicklung und der Wandel der Personalstruktur getrennt nach Kernverwaltung und Ausgliederungen in den Jahren 2000 bis 2016 werden in der Anlage 1 und der Anlage 2 im Anhang ab Seite 1 aufgezeigt.

Tabelle 4: Überblick über die Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016)

Bezeichnung	Gesamt		Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	2016	in %	2016	in %	2016	in %
Beschäftigte insgesamt	26.315	---	16.897	---	9.418	---
weibliche Beschäftigte	15.311	58,2 %	9.572	56,6 %	5.739	60,9 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	9.423	35,8 %	5.035	29,8 %	4.388	46,6 %
Beschäftigte je VZÄ	---	---	1,11	---	1,20	---
Abwesende	1.396	5,3 %	803	4,8 %	593	6,3 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	5.420	20,6 %	3.242	19,2 %	2.178	23,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	6.422	24,4 %	4.147	24,5 %	2.275	24,2 %
Durchschnittsalter	45,9	---	46,0	---	45,8	---
Beamte*innen	12.375	47,0 %	11.430	67,6 %	945	10,0 %
Arbeitnehmer*innen	13.940	53,0 %	5.467	32,4 %	8.473	90,0 %
Laufbahngruppe* 1, 1. EA	1.316	5,0 %	74	0,4 %	1.242	13,2 %
Laufbahngruppe* 1, 2. EA	7.438	28,3 %	3.943	23,3 %	3.495	37,1 %
Laufbahngruppe* 2, 1. EA	9.987	38,0 %	8.427	49,9 %	1.560	16,6 %
Laufbahngruppe* 2, 2. EA	7.511	28,5 %	4.445	26,3 %	3.066	32,6 %
nicht zugeordnet**	63	0,2 %	8	0,0 %	55	0,6 %
Stellenindex gesamt	---	---	1,21	---	1,19	---
Stellenindex Frauen	---	---	1,22	---	1,09	---
Stellenindex Männer	---	---	1,21	---	1,34	---
Personen in Ausbildung	1.878	---	1.877	---	1	---
Abgänge gesamt	1.663	---	746	---	917	---
Quote Schwerbehinderte*** (Stand 2016)	---	7,0 %	---	---	---	---
Quote Migrationshintergrund (Stand 2013)	---	13,0 %	---	---	---	---
Quote nichtdeutsche Staatsangehörigkeit	957	3,6 %	168	1,0 %	789	8,4 %
davon mit EU- Staatsang. (Quote zu Beschäftigte ges.)	410	1,6 %	86	0,5 %	324	3,4 %

* Die Entlohnungsstufen der Arbeitnehmer*innen wurden den Laufbahngruppen entsprechend zugeordnet
** Festvertrag
*** Quote basiert auf durchschnittlich vorhandenen Arbeitsplätzen im Jahr (nicht stichtagsbezogen)

3.1.1 Personalgruppen

Methodischer Überblick:

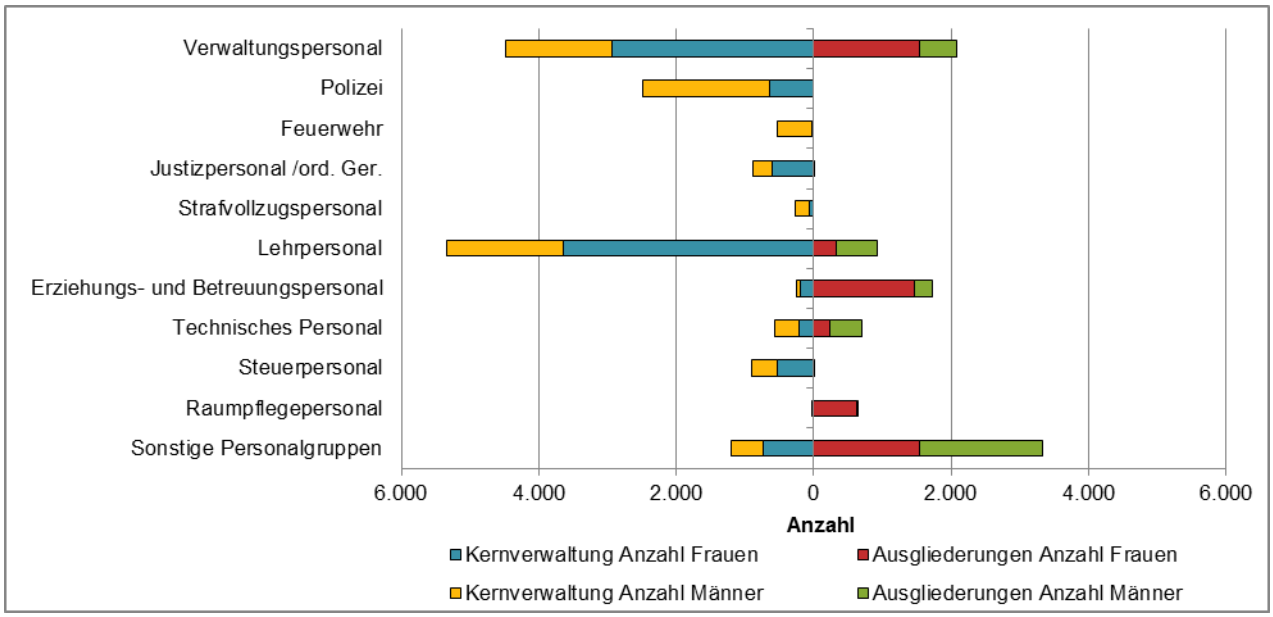
Alle Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst werden einer von rund 50 verschiedenen Personal- beziehungsweise Berufsgruppen zugeordnet. Zu Auswertungszwecken und aus Gründen der Übersichtlichkeit werden hier die Gruppen zu insgesamt elf Personalgruppen zusammengefasst (siehe nachfolgendes Schaubild 2). Personalstarke Gruppen, wie beispielsweise die Polizei oder das Lehrpersonal, werden dabei einzeln aufgeführt. Weniger stark besetzte Personalgruppen sind unter der Personalgruppe „Sonstige“ zusammengefasst. Unter die Personalgruppe „Sonstige“ fallen zum Beispiel Hausmeisterinnen und Hausmeister, Hafenpersonal, Ärztinnen und Ärzte, Forschungspersonal, Straßen- und Brückenunterhaltungspersonal.

Für die Personalgruppe Lehrpersonal ist anzumerken, dass die Anzahl des Lehrpersonals nicht gleichzusetzen ist mit der Anzahl des 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 Personalgruppen Polizei und Feuerwehr zutreffen.

In der Kernverwaltung können nahezu drei Viertel aller Beschäftigten den drei Personalgruppen Lehrpersonal, Verwaltungspersonal und der Personalgruppe Polizei zugeordnet werden. Bei den Ausgliederungen ist die größte Personalgruppe die Personalgruppe „Sonstige“, wobei das Forschungspersonal einen Anteil von 55 % einnimmt. Die zweitgrößte Gruppe in den Ausgliederungen, mit 22,1 % aller Beschäftigten, bildet die Personalgruppe Verwaltungspersonal und mit 18,3 % an allen Beschäftigten die Personalgruppe Erziehungs- und Betreuungspersonal.

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

Schaubild 2: Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016)



Quelle: siehe Anlage 23 auf Seite 23 im Anhang

3.1.2 Auszubildende

Methodischer Überblick:

Die diesem Jahresbericht zu Grunde liegenden Personalstrukturdaten (26.315 Personen) enthalten keine Daten über sich in Ausbildung befindlichen Personen. Um dennoch einen Überblick über die Anzahl, Struktur und Ausbildungsgruppen der Personen in Ausbildung in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen geben zu können, werden in diesem Kapitel die Daten hierzu gesondert dargestellt.

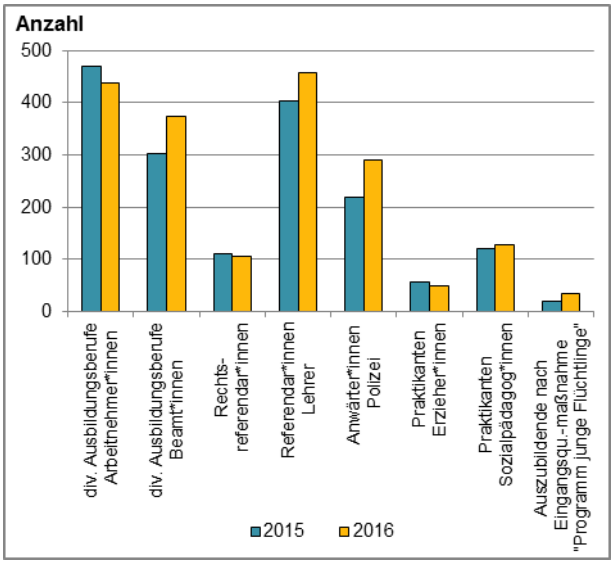
Im Jahr 2016 werden in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen insgesamt 1.878 Auszubildende, Referendarinnen und Referendare sowie Anwärterinnen und Anwärter ausgebildet. Im Vergleich zum Jahr 2015 sind dies 175 Personen mehr. Steigerungen im Vergleich zum Vorjahr finden sich vor allem bei den verbeamteten Auszubildenden in diversen Ausbildungsberufen und bei der Polizei, aber auch bei den Referendarinnen und Referendaren für ein Lehramt (siehe auch Schaubild 3). Der Frauenanteil im Jahr 2016 liegt bei 59,1 %.

Zusammen mit den Auszubildenden der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH (AbiG) ergibt sich in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen eine Ausbildungsquote von 8,5 % für den öffentlichen Dienst in Bremen.

Die größten Gruppen von Personen in Ausbildung bilden zum einen die der Referendarinnen und Referendare des Lehrpersonals (24,4 %) und zum anderen die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen von diversen Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz ausüben (23,8 %). Hierzu zählen auch die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes (1,9 %), die nach erfolgreicher Teilnahme an der Eingangsqualifizierungsmaßnahme „Programm junge Flüchtlinge“ mit ihrer Ausbildung begonnen haben und hier gesondert ausgewiesen werden.

Der Anteil der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung liegt in 2016 bei 58,7 %, der der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei 41,3 %. Damit hat sich der Anteil der Beamtinnen und Beamten gegenüber den Daten von 2015 um 5,1 Prozentpunkte erhöht.

Schaubild 3: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen (2015 und 2016)



Quelle: siehe Anlage 24 auf Seite 24 im Anhang

3.1.3 Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

Im bremischen öffentlichen Dienst sind im Jahr 2016 957 Beschäftigte mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit beschäftigt. Von diesen Beschäftigten besitzen 42,8 % die Staatsangehörigkeit eines anderen EU-Mitgliedstaates und 57,2 % eines Staates außerhalb der Europäischen Union. Insgesamt ergibt sich eine Quote von 3,6 % 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 8,4 % 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 angeschriebenen Beschäftigten beteiligt.

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst beläuft sich auf rund 13 %. Er ist damit im Vergleich zu

anderen Bundesländern, wie Niedersachsen und Hamburg vergleichsweise hoch. Niedersachsen weist beispielsweise für 2012 eine Quote von 8,1 % und Hamburg von 12,3 % für 2014 aus. Gemessen an dem Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund, der laut Mikrozensus 2011 in Bremen bei 28,2 % lag, sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund gleichwohl unterrepräsentiert[2].

Aktuellere Daten für den öffentlichen Dienst Bremens liegen nicht vor, da diese nur über Beschäftigtenbefragungen erhoben werden können. Es ist aber davon auszugehen, dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund weiter angestiegen ist.

3.1.4 Altersstruktur

Methodischer Überblick:

Unter der Zielstellung der Steuerung der „betrieblichen Demografie“ wird die Alterszusammensetzung des Personals in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen einem jährlichen Controlling unterzogen. Hierzu werden Vergleiche des aktuellen Auswertungsjahres 2016 mit dem Jahr 2000, aber auch die Entwicklung des Durchschnittsalters insgesamt sowie des Durchschnittsalters in den Personalgruppen vorgenommen.

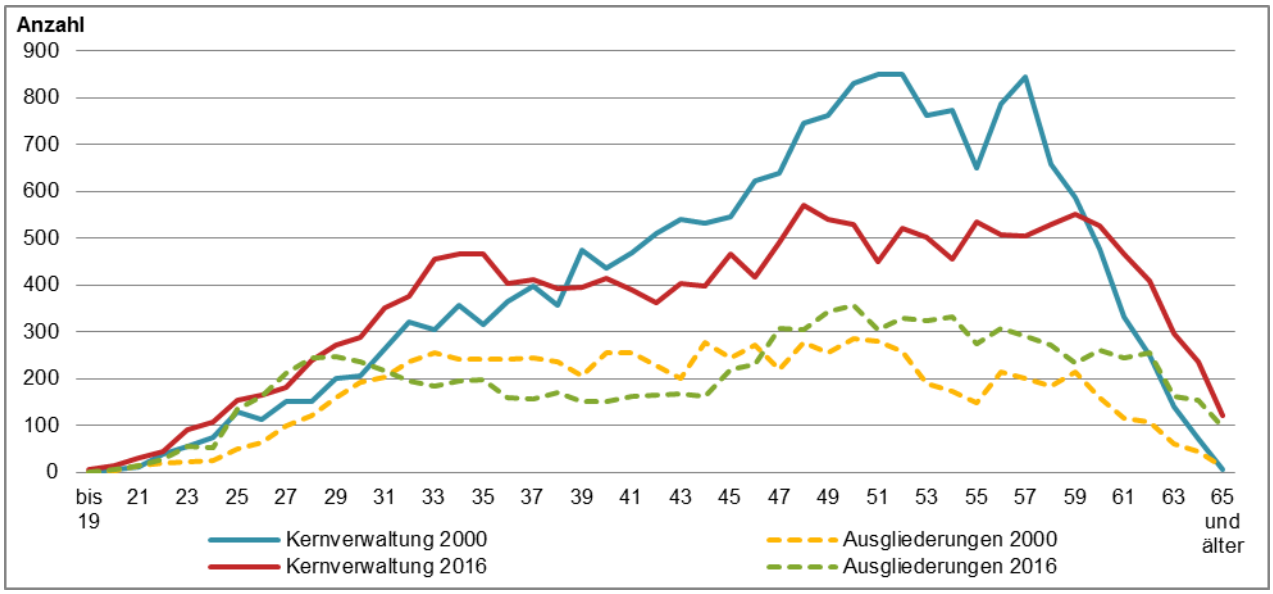
Das Schaubild 4 zeigt die Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen, ohne eine Differenzierung nach Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorzunehmen. Es wird deutlich, dass die Beschäftigten in den Ausgliederungen grundsätzlich gleichmäßiger auf die einzelnen Jahrgänge verteilt sind als in der Kernverwaltung. Im Jahr 2016 zeigt sich allerdings, dass sich die Altersstruktur innerhalb der Kernverwaltung (rote Linie) durch eine starke Verringerung des Anteils der über 45-jährigen im Vergleich zum Jahr 2000 abgeflacht hat. In den Ausgliederungen ist auffällig, dass im Jahr 2016 der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe von etwa 45 bis 65 Jahren über dem Stand aus dem Jahr 2000 liegt. Als Folge des Anhebens des Renteneintrittsalters ist nunmehr auch im Vergleich zum Jahr 2000 ein deutlicher Anstieg der Anzahl an Beschäftigten die über 65 Jahre und älter sind zu erkennen.

Das Schaubild 5 zeigt die Alterspyramiden des Jahres 2016 getrennt nach Geschlecht. Die Alterspyramiden verdeutlichen, dass in der Kernverwaltung 1,8 % und in den Ausgliederungen nur 1,6 % der Beschäftigten unter 25 Jahre alt sind. In der Kernverwaltung nimmt die Anzahl der Beschäftigten bis zum Alter von 33 Jahren kontinuierlich zu. Wird eine Unterteilung der Alterspyramide der Kernverwaltung nach Personalgruppen vorgenommen (siehe Anlage 20 auf Seite 20 im Anhang) ist auffällig, dass bei den Frauen beginnend ab dem Alter von 28 Jahren viele weibliche Beschäftigte in der Personalgruppe „Lehrpersonal“ tätig sind. Bei den Männern ist dagegen in der Altersgruppe der 55 bis 60-jährigen die Anzahl des Polizeipersonals im Vergleich zu den anderen Beschäftigten der einzelnen Personalgruppen relativ hoch.

In den Ausgliederungen ist sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen im Altersabschnitt 25 bis 31 Jahre und auch im Altersabschnitt von 47 bis 55 Jahren – hier insbesondere bei den Frauen – eine Häufung zu erkennen (siehe Schaubild 5 auf Seite 10). Die Detailauswertung der Alterspyramide nach Personalgruppen der 25 bis 31-jährigen zeigt (siehe Anlage 21, Seite 21 im Anhang), dass hierbei die Personalgruppe sonstiges Personal einen sehr großen Anteil bei beiden Geschlechtern, aber ausgeprägter bei den Männern einnimmt. In dieser Altersgruppe ist auch der Anteil des dem sonstigen Personals zugeordnete Forschungspersonal (wissenschaftliche Mitarbeiter) mit 82 % bis 96 % sehr hoch (siehe auch Anlage 19 auf Seite 19 im Anhang). Das Absinken der Beschäftigtenzahlen in den Ausgliederungen bei der Altersgruppe der 36 bis 44-jährigen ist daher auch auf den geringer werdenden Anteil an Forschungspersonal zurückzuführen. Diese Beschäftigten erhalten in der Regel befristete Verträge, welche nach Abschluss der wissenschaftlichen Projekte und Qualifikationsarbeiten mehrheitlich nicht fortgeführt werden.

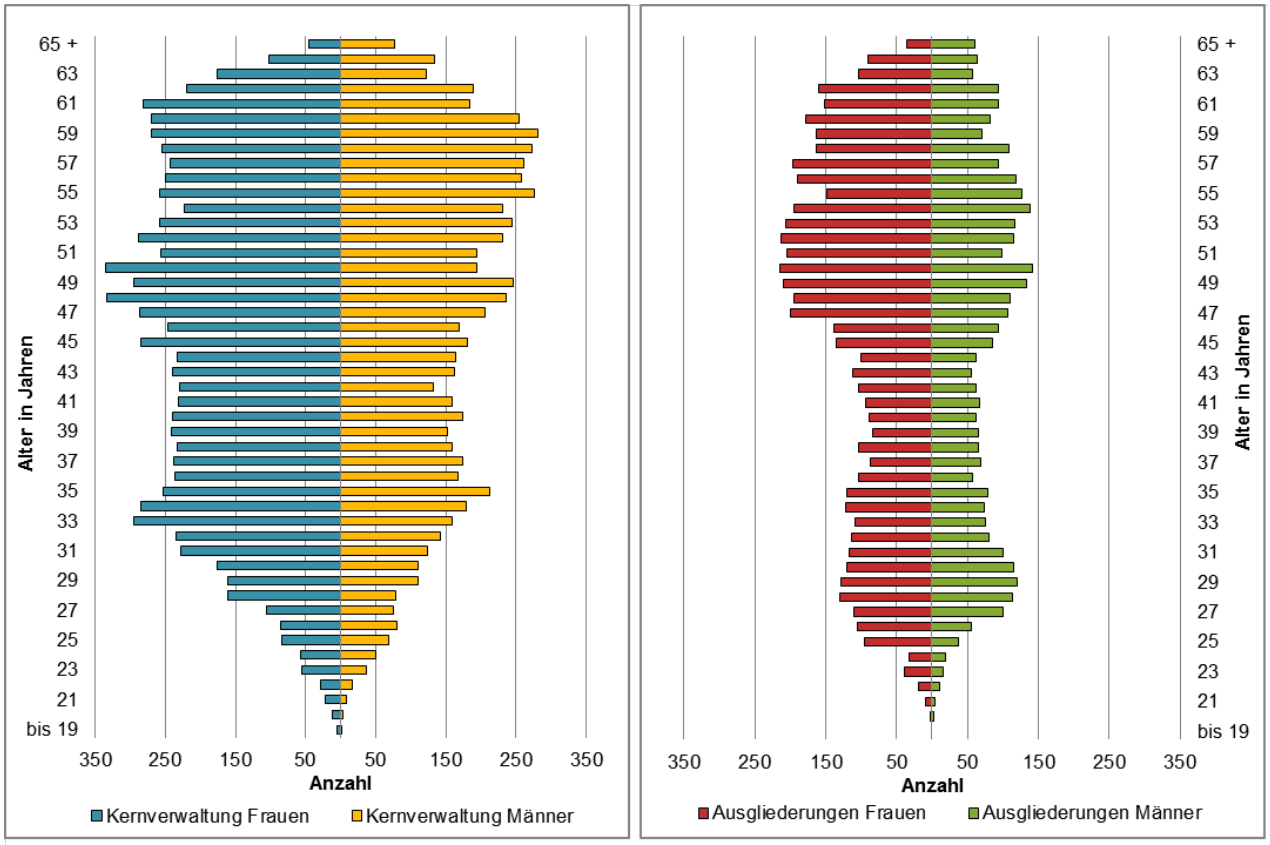
[2] Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund, Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung, Die Senatorin für Finanzen (Hrsg.), Bremen 2014.

Schaubild 4: Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen der Jahre 2000 und 2016



Quelle: siehe Anlage 25 auf Seite 24 im Anhang

Schaubild 5: Alterspyramide in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2016)



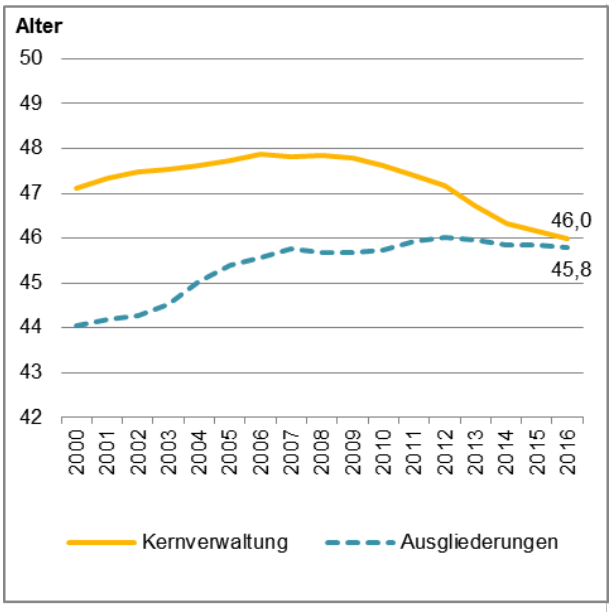
Quelle: siehe Anlage 25 auf Seite 24 im Anhang / Darstellung der Alterspyramiden nach Personalgruppen, siehe Anlage 20 und Anlage 21 auf den Seiten 20 und 21 des Anhangs

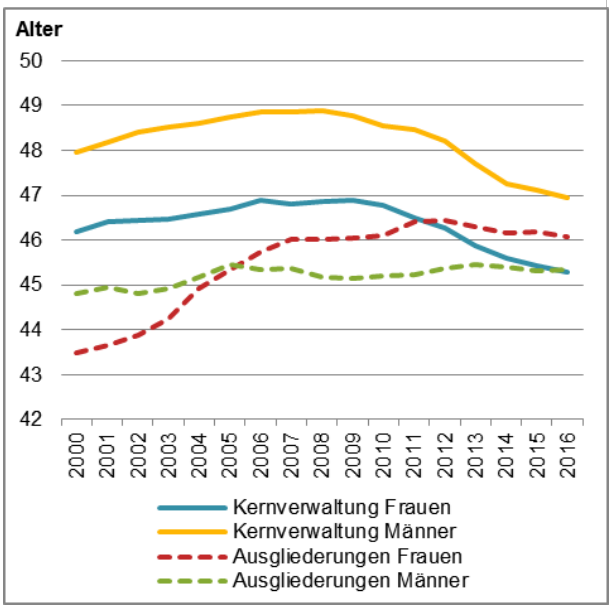
Das Durchschnittsalter im bremischen öffentlichen Dienst liegt im Jahr 2016 insgesamt bei 45,9 Jahren (siehe auch Tabelle 4 auf Seite 6). Den Trend zur kontinuierlichen und strukturellen Verjüngung des Personals im bremischen öffentlichen Dienst, der sich gegen den gesellschaftlichen Trend[3] fortsetzt, zeigt auch das Schaubild 6 über die Entwicklung des Durchschnittsalters der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen seit dem Jahr 2000. Das Durchschnittsalter in den Ausgliederungen liegt insgesamt geringfügig unter dem der Kernverwaltung. Auffällig ist zudem, dass in der Kernverwaltung männliche Beschäftigte im Durchschnitt konstant 1,5 Jahre bis 2 Jahre älter sind als weibliche Beschäftigte. Betrug das höchste Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Kernverwaltung in den Jahren 2008 / 2009 bei den Frauen noch 46,9 und bei den Männern 48,9 Jahre, so liegt es inzwischen im Jahr 2016 bei 45,3 Jahren bei den Frauen und 46,9 Jahren bei den Männern.

In den Ausgliederungen liegt dagegen das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten – allerdings erst ab dem Jahr 2006 – um 0,5 bis 1 Jahr über dem Durchschnittsalter ihrer männlichen Kollegen. Während bei den Frauen in den Ausgliederungen im Vergleich seit dem Jahr 2000 bis 2012 ein deutlicher Anstieg des Durchschnittsalters von 43,5 Jahren auf 46,4 Jahren zu beobachten ist, fällt der Anstieg des Durchschnittsalters bei den Männern moderat aus und liegt dadurch relativ ausgeglichen bei ungefähr 45 Jahren.

Der oben beschriebene kontinuierliche Verjüngungsprozess findet, wie auch aus dem Schaubild 6 ersichtlich ist, bisher nur in der Kernverwaltung statt. In den Ausgliederungen ist das Durchschnittsalter für beide Geschlechter zusammen dagegen seit dem Jahr 2007 relativ konstant bei mittlerweile etwa 45,8 Jahren.

Schaubild 6: Entwicklung des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen sowie nach Geschlecht (2000 bis 2016)





Quelle: siehe Anlage 26 auf Seite 25 im Anhang

Auch im Hinblick auf die Altersdurchschnittswerte in den einzelnen Personalgruppen kann festgestellt werden (siehe Schaubild 7 Seite 12), dass eine relativ ausgeglichene Struktur besteht. In der Kernverwaltung wird das Durchschnittsalter von 45,9 Jahren insbesondere bei der Feuerwehr sowie bei der Polizei unterschritten. Hier liegt das Durchschnittsalter bei 41,3 Jahren beziehungsweise bei 43,7 Jahren.

[3] Siehe hierzu auch Personalbericht 2015, Jahresbericht zur Personalstruktur und zu den Personalausgaben mit den Daten der Jahre 2013 und 2014, Hrsg. Freie Hansestadt Bremen, Die Senatorin für Finanzen September 2015.

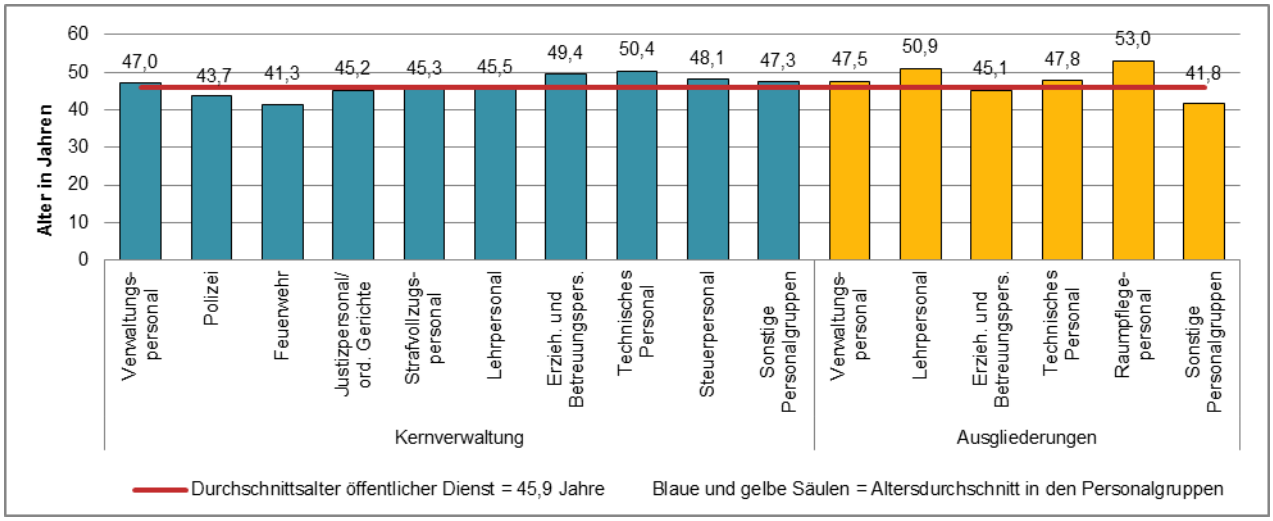
Zu dem im Verhältnis zu den anderen Personalgruppen doch recht „jungem“ Altersdurchschnittswert, muss allerdings erwähnt werden, dass sowohl bei der Feuerwehr als auch beim Polizeivollzugspersonal das abschlagsfreie Ruhestandseintrittsalter nicht bei 67 Jahren, wie beim Verwaltungspersonal liegt, sondern in der Regel bei 62 Jahren (vergleiche §§ 108 und 113 Bremisches Beamtengesetz). Eine besondere Regelung zum Ruhestandsalter gibt es ebenfalls für Beamtinnen und Beamte des allgemeinen Vollzugs- und Werkdienstes innerhalb des Justizvollzugs, wonach auch hier bestimmte Gruppen mit Vollendung des 62. Lebensjahres in den Ruhestand treten können (siehe § 114 Bremisches Beamtengesetz).

Das höchste Durchschnittsalter in der Kernverwaltung wird beim technischen Personal mit 50,4 Jahren errechnet. In den Ausgliederungen liegt vor allem das Raumpflegepersonal mit hauptsächlich weiblichen Beschäftigten mit 53,0 Jahren deutlich über dem Gesamtaltersdurchschnitt von 45,9 Jahren. Aber auch das Lehrpersonal in den Ausgliederungen weist ein relativ hohes Durchschnittsalter von 50,9 Jahren auf. Nur das sonstige Personal in den Ausgliederungen liegt mit 41,8 Jahren deutlich unter dem Durchschnittsalterswert. Das resultiert aus dem beschriebenen hohem Anteil (55 % des jungen Forschungspersonals mit einem Durchschnittsalter von 35,6 Jahren, das das Durchschnittsalter in dieser Personalgruppe auf 41,8 Jahre drückt.

Die Altersverteilung und der Altersdurchschnitt in den einzelnen Personalgruppen sowie weitere Kennzahlen werden in Anlage 3 bis Anlage 12 für die Kernverwaltung und in Anlage 13 bis Anlage 18 für die Ausgliederungen im Anhang ab Seite 3 wiedergegeben. Ein weiteres Diagramm zum Altersdurchschnitt nach den Geschlechtern ist in der Anlage 27 auf Seite 23 des Anhangs dargestellt.

Die oben genannten 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 stark normalisiert, so 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 nur noch wenige Altersschwerpunkte, die ein personalwirtschaftliches Risiko, wie beispielsweise hohe Kosten durch eine überdurchschnittliche Anzahl älterer Beamtinnen und Beamter oder überdurchschnittlich hohe Rekrutierungsbedarfe bedeuten.

Schaubild 7: Durchschnittsalter nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016)



Quelle: siehe Anlage 3 bis Anlage 18 ab Seite 3 im Anhang

3.1.5 Entlohnungsstruktur: Laufbahngruppen, Entlohnungsstufen, Stellenindex

Methodischer Überblick:

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Entlohnungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst. Hierzu werden die Laufbahngruppen, Entlohnungsstufen und der Stellenindex untersucht. Grundsätzlich gibt es zwar die Laufbahngruppen nur bei Beamtinnen und Beamten, aus Gründen der Vergleichbarkeit wird jedoch dieser Begriff und die Aufteilung auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verwendet, deren Entgeltgruppen entsprechend zugeordnet worden sind.

Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten und den Entgeltgruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herzustellen, wurde der Begriff „Entlohnungsstufen“ verwendet. Die Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden entsprechend den „Entlohnungsstufen“ 01 bis 23 zugeordnet, wie auch aus der folgenden Tabelle 5 ersichtlich ist. Aus Datenschutzgründen werden jedoch in diesem Bericht in Schaubildern und Tabellen zu Entlohnungsstufen nur die Entlohnungsstufen 01 bis 19 ausgewiesen. Darüber hinaus sind, um Rückschlüsse auf einzelne Personen zu unterbinden, die Daten zu den Entlohnungsstufen mit einer Personenzahl von unter 6 Personen unkenntlich gemacht worden.

In Tabelle 5 ist auch ein Bewertungsfaktor abgebildet, der für die Berechnung des Stellenindexes verwendet wird. Hierzu gibt der Methodische Überblick im Kapitel 3.1.5.3 „Stellenindex“ näher Auskunft.

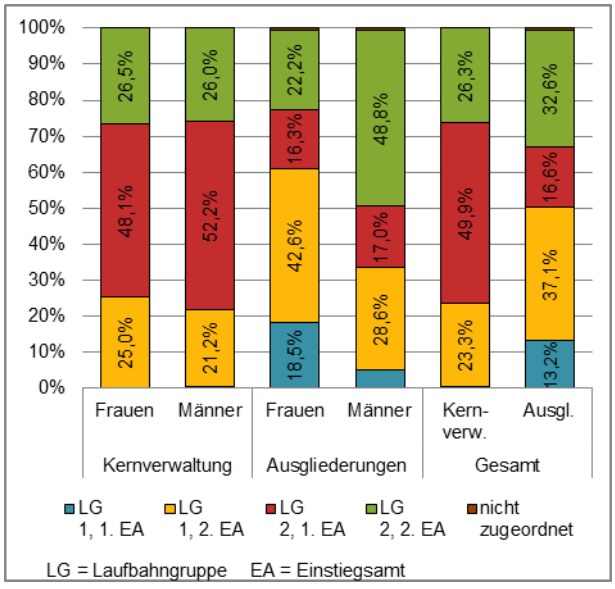
Tabelle 5: Überblick Entlohnungsstufen

Entlohnungsstufe	Bewertungsfaktor	A-Besoldung	B-Besoldung	C-Besoldung	R-Besoldung	W-Besoldung	TVöD	TVöD-S (SuE)	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	2	3	3a		
04	0,7562	4					4	3	4	4a		
05	0,7932	5, 5S					5	4	5			1 - 5A
06	0,8406	6, 6S					6	5	6		6	
07	0,8784	7					7		7	7a		
08	0,9485	8					8	6, 7, 8, 8A, 8B,	8	8a	8	
09	1,0	9S, 9					9, 9A	9, 10, 11, 11B, 11U, 12, 12U, 13, 13U, 14	9, 9V, 9L	9a, 9b, 9c, 9d	9, 9V	
10	1,1266	10, 10S					10	15, 16, 16U	10	10a	10	
11	1,2174	11, 11S					11	17	11	11a, 11b	11	
12	1,2979	12, 12a					12	18	12	12a	12	
13	1,4404	13, 13S		1		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	2						
18	2,5806		3		3							
19	2,7322		4	4	4	3						
20	2,9062		5		5							
21	3,0704		6		6							
22	3,2302		7		7							
23	3,3968		8		8							

3.1.5.1 Laufbahngruppen

In den vergangenen Jahren hat sich die Personalstruktur kontinuierlich zugunsten der höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen entwickelt. So gehören in der Kernverwaltung inzwischen mehr als drei Viertel (76,2 %) der Beschäftigten der Laufbahngruppe 2 an. In dieser Entwicklung spiegelt sich der gesellschaftliche Wandel einer wachsenden Bedeutung akademischer Abschlüsse wider. Der Hauptzugangsweg in die klassische Verwaltung besteht mittlerweile in einem Studium, welches die Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt vermittelt. Bei der Polizei gibt es durch die zweigeteilte Laufbahn mittlerweile keinen Zugangsweg in den öffentlichen Dienst ohne einen Studienabschluss. Anders als in der Kernverwaltung, ist dagegen die Verteilung der Beschäftigten in den Ausgliederungen bei beiden Geschlechtern zusammengenommen mit jeweils rund 50 % in den Laufbahngruppen 1 und 2 weiterhin sehr ausgeglichen.

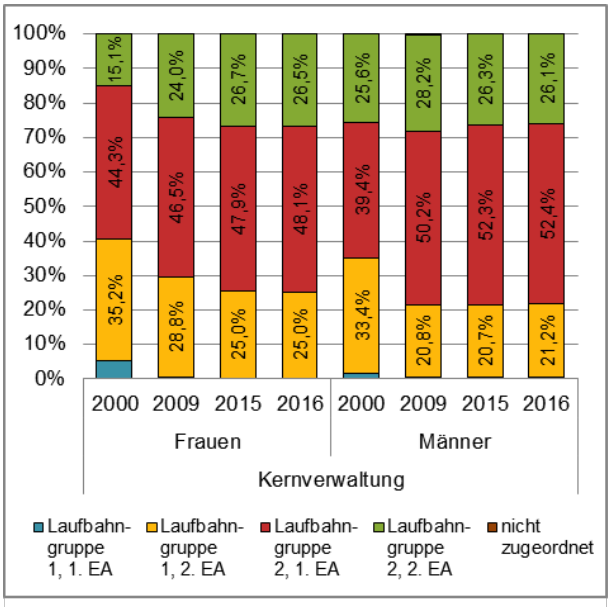
Schaubild 8: Prozentuale Aufteilung der Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016)

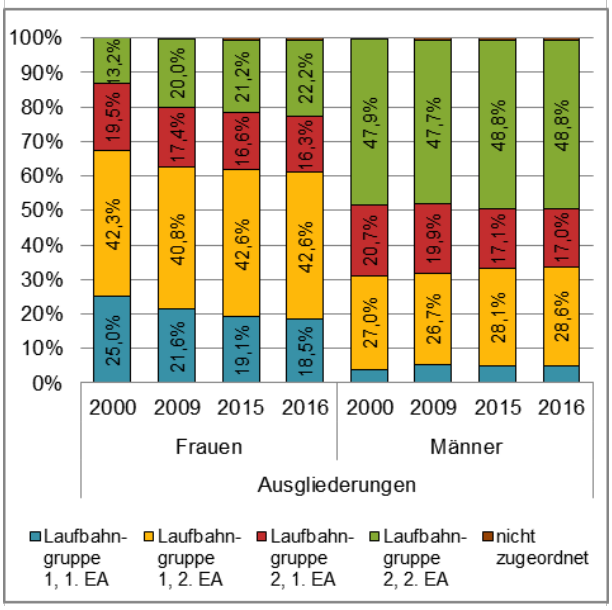


Quelle: siehe Anlage 28 auf Seite 26 im Anhang

Das Schaubild 9 verdeutlicht die Verteilung der Laufbahngruppen und deren Einstiegsämter in den letzten Jahren. Während die Verteilung der Laufbahngruppen unter den Geschlechtern in der Kernverwaltung relativ ausgeglichen ist, finden sich in den Ausgliederungen große Unterschiede.

Schaubild 9: Wandel der prozentualen Aufteilung der Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen





Quelle: siehe Anlage 29 auf Seite 26 im Anhang

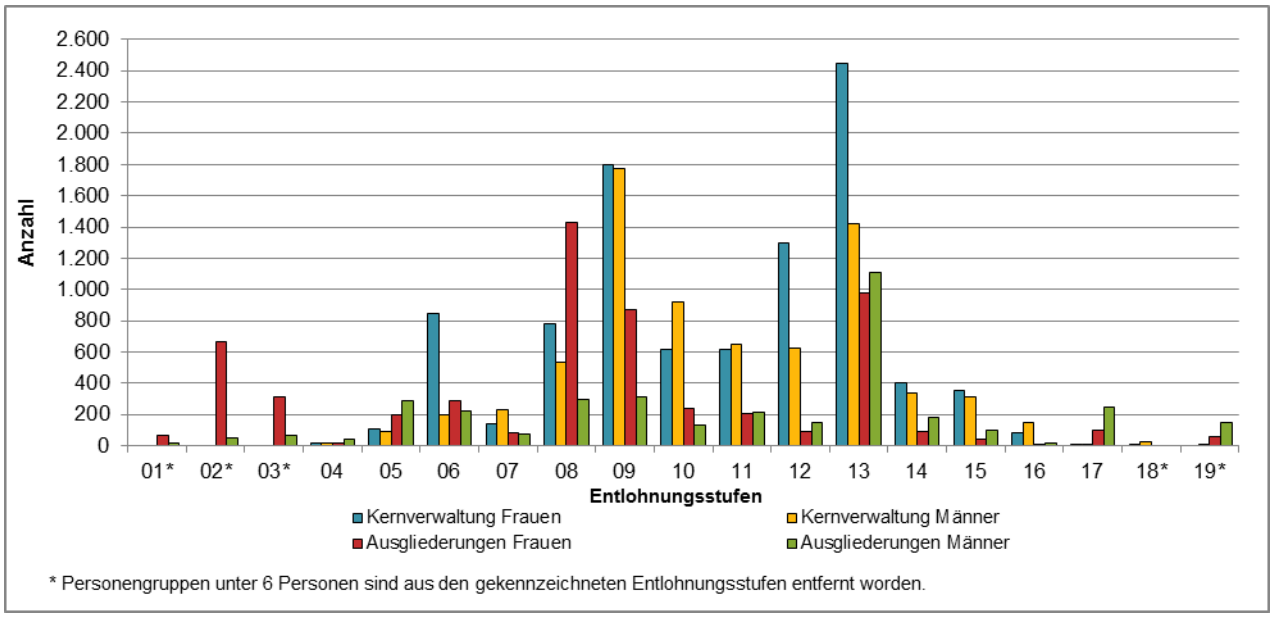
In der Kernverwaltung dominiert sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Beschäftigten die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt. Hier ist der Anteil bei den Männern um rund 4 Prozentpunkte höher als bei den Frauen. In der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt ist dagegen der Anteil der Frauen um etwa 4 Prozentpunkte höher. In den Ausgliederungen ist bei den weiblichen Beschäftigten mit 42,6 % die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt dominierend, bei den männlichen Beschäftigten dagegen mit 48,8 % die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt.

3.1.5.2 Entlohnungsstufen

Die oben aufgeführten Laufbahngruppen und Einstiegsämter lassen sich in Entlohnungsstufen weiter unterteilen. Das Schaubild 10 zeigt die Entlohnungsstruktur auf Basis von Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlechtern im Jahr 2016. So befinden sich in der Kernverwaltung mit einem Anteil von 21,1 % und mit einem Anteil von 22,9 % die meisten Beschäftigten in den Entlohnungsstufen 09 und 13. Hierbei hebt sich insbesondere in der Entlohnungsstufe 13 der Anteil der Frauen in Höhe von 25,6 % 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 Entlohnungsstufe 13 eingruppierten Lehrerinnen. Diese nehmen innerhalb der Entlohnungsstufe 13 bei den Frauen einen Anteil von 88,8 % ein. Bei den Männern dagegen sind in der Entlohnungsstufe 13 im Vergleich zu den Frauen nur 76,7 % als Lehrer tätig.

In den Ausgliederungen sind die meisten Beschäftigten in der Entlohnungsstufe 08 mit einem Anteil von 18,3 % und in der Entlohnungsstufe 13 mit einem Anteil von 22,1 % eingruppiert. In der Entlohnungsstufe 08 sind auch die meisten Frauen in den Ausgliederungen tätig. Der Grund hierfür ist, dass 80,3 % aller Frauen dieser Entlohnungsstufe als Erziehungs- und Betreuungspersonal bei KiTa Bremen eingestellt sind. In der Entlohnungsstufe 13 sind sowohl Frauen als auch Männer hautsächlich in der Personalgruppe „Forschungspersonal“ tätig (Frauen = 73,7 %; Männer = 83,3 %). 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 zudem ersichtlich, dass viele Frauen in den unteren Entlohnungsstufen arbeiten. So sind zum Beispiel 18,1 % 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.

Schaubild 10: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2016)



Quelle: siehe Anlage 30 auf Seite 27 im Anhang

3.1.5.3 Stellenindex

Methodischer Überblick:

Der Stellenindex ist ein wichtiges Instrument, um die durchschnittliche Wertigkeit der besetzten Stellen in Organisationseinheiten berechnen und vergleichen zu können. Außerdem kann mit dem Stellenindex die Entlohnungsstruktur der Geschlechter in den unterschiedlichen Bereichen dargestellt werden. Für die Berechnung des Stellenindexes werden die verschiedenen Tarif und Besoldungsgruppen zu insgesamt 23 Entlohnungsstufen zusammengefasst. Jeder Entlohnungsstufe ist ein Bewertungsfaktor zugeordnet, wobei Entlohnungsstufe 09 (zum Beispiel A 9, TV-L 9) den Faktor 1,0 hat. Unter der Entlohnungsstufe 09 liegende Entlohnungsstufen sind mit einem niedrigeren, darüber liegende Entlohnungsstufen mit einem höheren Bewertungsfaktor versehen und können in Tabelle 5 auf Seite 13 eingesehen werden. Die Abstände zwischen den Bewertungsfaktoren spiegeln die strukturellen Entlohnungsunterschiede wider.

Der Stellenindex einer Gruppe wird berechnet, indem das Volumen der Beschäftigten in den jeweiligen Entlohnungsstufen mit den dazugehörigen Bewertungsfaktoren multipliziert (= bewertetes Volumen) wird. Die Summe dieses bewerteten Volumens wird durch das entsprechende Volumen dividiert. Auf diese Weise fließt der Beschäftigungsumfang in die Berechnung mit ein. Das Ergebnis ist der Stellenindex, aus dem sich eine durchschnittliche Entlohnungsstufe ableiten lässt.

Beispiel für die Ermittlung des Stellenindexes der Beschäftigten gesamt:

Eine Dienststelle hat 8 Beschäftigte in der Entlohnungsstufe 07, wovon 5 Beschäftigte Vollzeit und 3 Beschäftigte in Teilzeit (50 %) arbeiten. Außerdem arbeiten 2 Beschäftigte in der Entlohnungsstufe 14 in Vollzeit. Insgesamt ergibt sich ein Volumen von 8,5.

Berechnung des Stellenindexes:

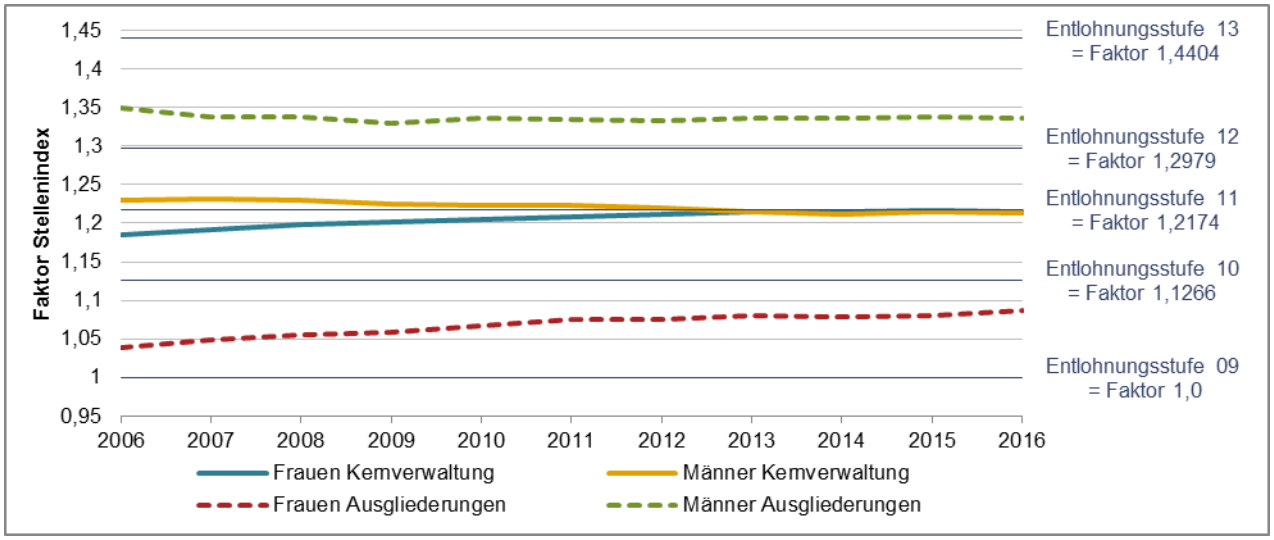
$$\text{Stellenindex} = \frac{\text{Bewertetes Volumen}}{\text{Volumen}} = \frac{\begin{array}{c}(5 \times \text{Faktor } 0{,}8784 \text{ der Stufe } 7) + \\ ((3 \times 0{,}5) \times \text{Faktor } 0{,}8784 \text{ der Stufe } 7) + \\ (2 \times \text{Faktor } 1{,}4974 \text{ der Stufe } 14)\end{array}}{\text{Volumen } (5 \times 1{,}0 + 3 \times 0{,}5 + 2 \times 1{,}0)} = \frac{8{,}7044}{8{,}5} = 1{,}0240$$

Für die Dienststelle errechnet sich somit als Ergebnis für den Stellenindex ein Wert von = 1,0240. Dies entspricht somit einem durchschnittlichen Entlohnungsniveau knapp über der Entlohnungsstufe 09.

Wird der Stellenindex für die Kernverwaltung und die Ausgliederungen getrennt nach den Geschlechtern berechnet, so ergibt sich das in Schaubild 11 dargestellte Bild. Das Schaubild zeigt, dass die durchschnittliche Entlohnung/ Besoldung seit dem Jahr 2013 sowohl für Männer als auch für Frauen in der Kernverwaltung durchschnittlich bei der Entlohnungsstufe 11 liegt. Für die Ausgliederungen ergibt sich ein anderes Bild. Hier ist ersichtlich, dass die in den Ausgliederungen beschäftigten Männer durchschnittlich knapp über der Entlohnungsstufe 12 liegen, während die Frauen in den Ausgliederungen im Durchschnitt unterhalb der Entlohnungsstufe 10 eingruppiert sind.

Bei der Auswertung der Stellenindizes nach Personalgruppen (siehe Schaubild 12) wird jedoch deutlich, dass es weiterhin Unterschiede in der Entlohnung zwischen Frauen und Männern innerhalb der Kernverwaltung gibt. So liegen die Stellenindizes von Frauen in nahezu allen Personalgruppen unter denen der Männer, obwohl der Gesamtstellenindex der Frauen – wenngleich marginal – über dem der Männer liegt (siehe auch Anlage 31 auf Seite 27 im Anhang).

Schaubild 11: Entwicklung der Stellenindizes der Kernverwaltung und der Ausgliederungen nach Geschlecht (2006 bis 2016)



Quelle: eigene Berechnungen / Referenzjahre 2006, 2009, 2015 und 2016 siehe Anlage 31 Seite 27 im Anhang

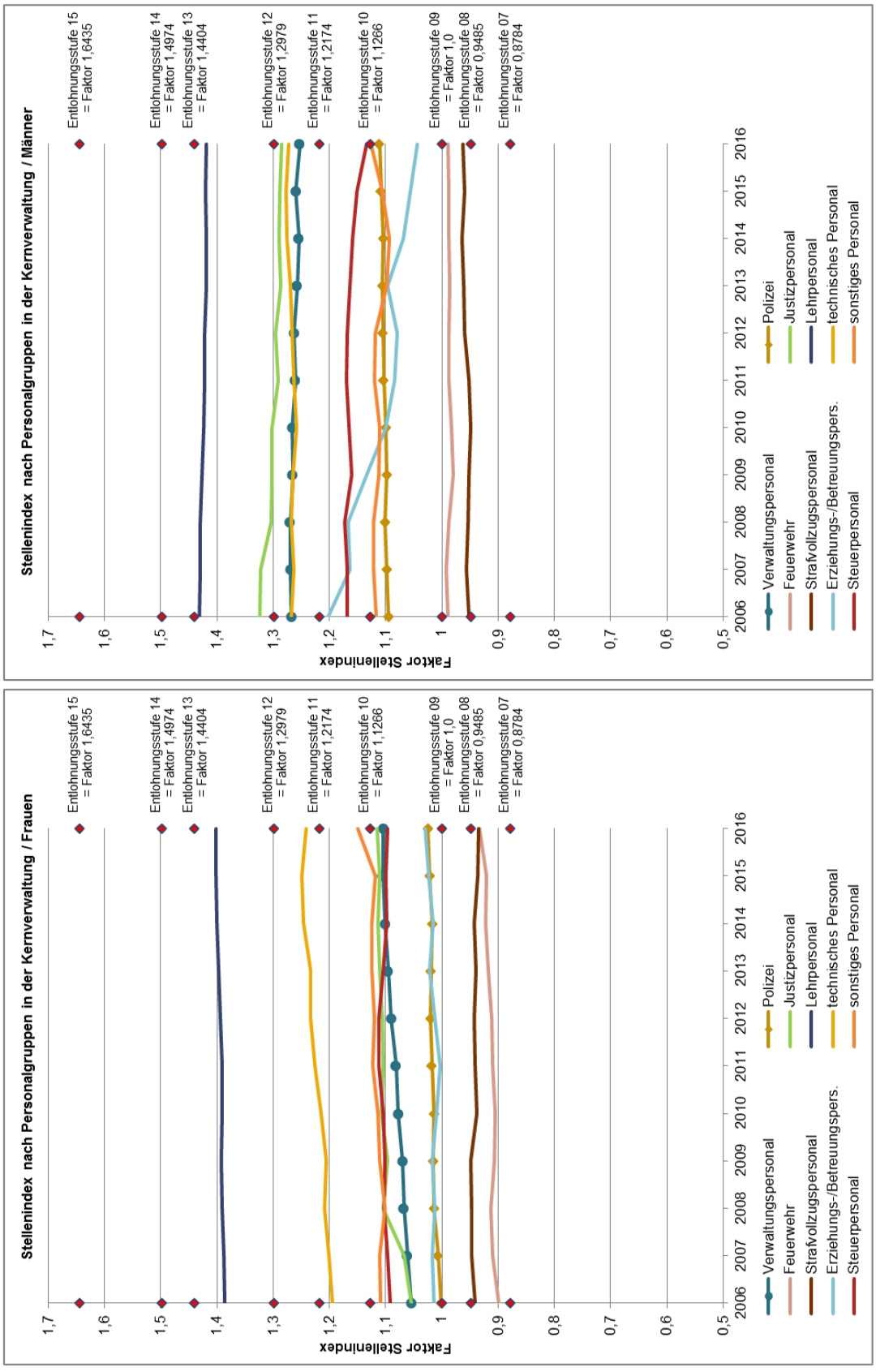
Das weibliche Lehrpersonal hat mit einem Stellenindex von knapp unterhalb der Entlohnungsstufe 13 und einem Anteil von 38,1 % den höchsten Anteil an allen weiblichen Beschäftigten in der Kernverwaltung. So werden in der Gesamtbetrachtung die niedrigeren Stellenindizes der anderen Personalgruppen ausgeglichen. Der Anteil des männlichen Lehrpersonals an den Personalgruppen beträgt im Vergleich dazu nur 23,0 % und kann daher nicht in dem Maße zur Anhebung des Gesamtstellenindexes der Männer beitragen, wie das weibliche Lehrpersonal. Die Geschlechteranteile von Frauen und Männern an den jeweiligen Personalgruppen, können in der Anlage 23 auf Seite 23 des Anhangs eingesehen werden.

In den Ausgliederungen ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern – ausgenommen des Raumpflegepersonals – noch ausgeprägter (vergleiche hierzu das Schaubild 13). Zwar macht das männliche Lehrpersonal in den Ausgliederungen nur einen Anteil von 16,0 % aus, hebt sich aber durch die hohe Entlohnungsstruktur (der Stellenindex befindet sich zwischen den Entlohnungsstufen 16 und 17) stark von den anderen Personalgruppen ab. Dagegen haben die Personalgruppen technisches Personal, sonstiges Personal sowie das Verwaltungspersonal zusammengenommen einen Anteil von 76,6 % am gesamten männlichen Personal und die Stellenindizes befinden sich zwischen den Entlohnungsstufen 10 und 11. Damit pendelt sich folglich der Gesamtstellenindex für die männlichen Beschäftigten in den Ausgliederungen auf knapp oberhalb der Entlohnungsstufe 12 ein. Vergleiche hierzu auch das vorherige Schaubild 11.

In den Ausgliederungen hat dagegen die Gruppe des weiblichen Lehrpersonals nur einen Anteil von 5,8 % am gesamten weiblichen Personal. Die übrigen Personalgruppen haben mit Stellenindizes von maximal der Entlohnungsstufe 10, das Raumpflegepersonal hat sogar nur einen errechneten Stellenindex vergleichbar mit der Entlohnungsstufe 02, erheblichen Anteil an dem großen Unterschied zwischen den im Schaubild 11 abgebildeten Stellenindizes zwischen Frauen und Männern.

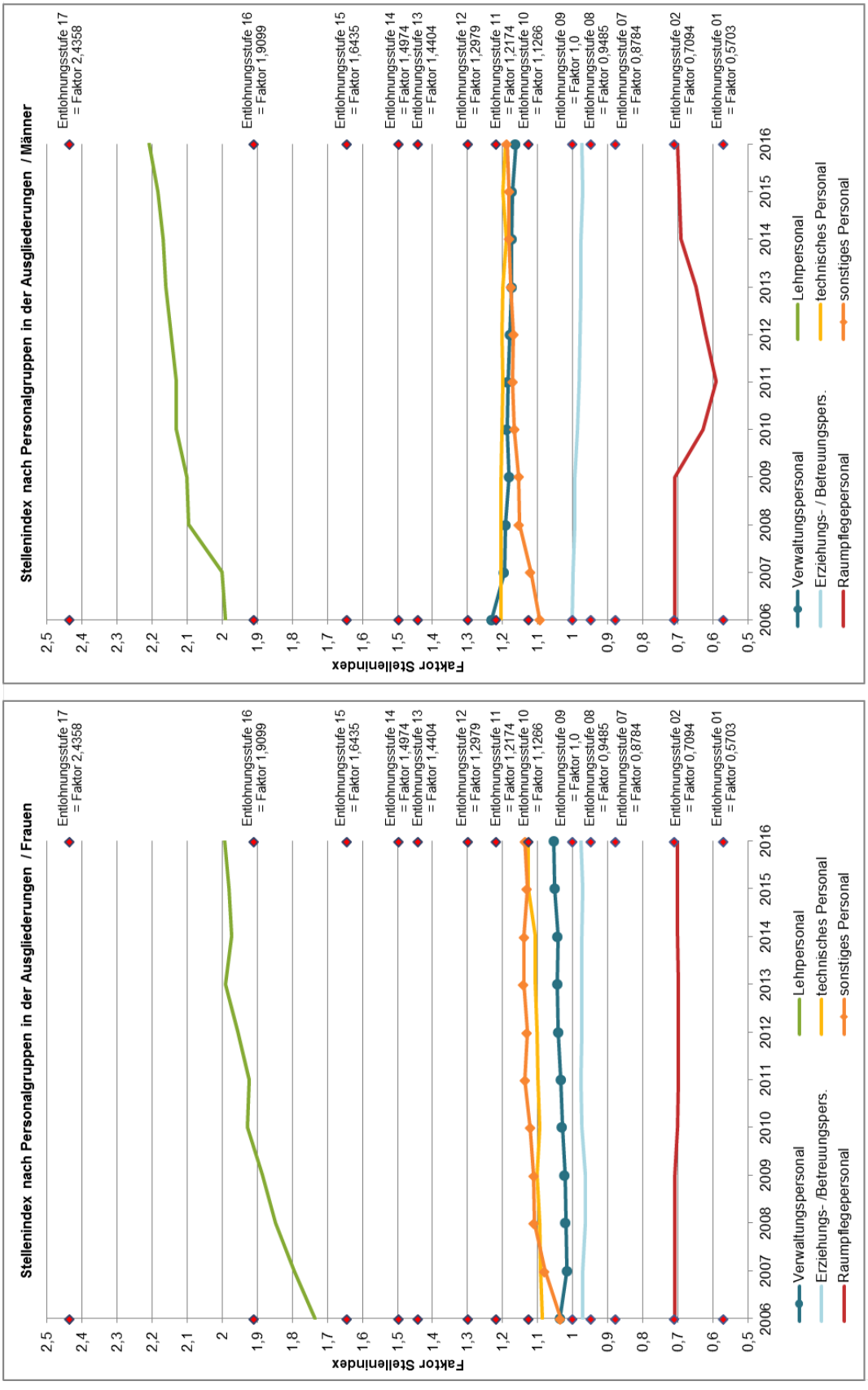
Zusammenfassend kann daher gesagt werden, dass die Anzahl beziehungsweise das Volumen der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den einzelnen Personalgruppen große Auswirkungen auf den jeweiligen Gesamtstellenindex der Geschlechter hat. Der hohe Anteil weiblichen Lehrpersonals in der Kernverwaltung führt zu einer Parität der Gesamtstellenindizes. Insgesamt gilt für eine Reihe von Personalgruppen, dass die weiblichen Beschäftigten zu einem höheren Anteil in den niedrigeren Entlohnungsstufen eingruppiert sind.

Schaubild 12: Entwicklung der Stellenindizes in den Personalgruppen der Kernverwaltung nach Geschlecht (2006 bis 2016)



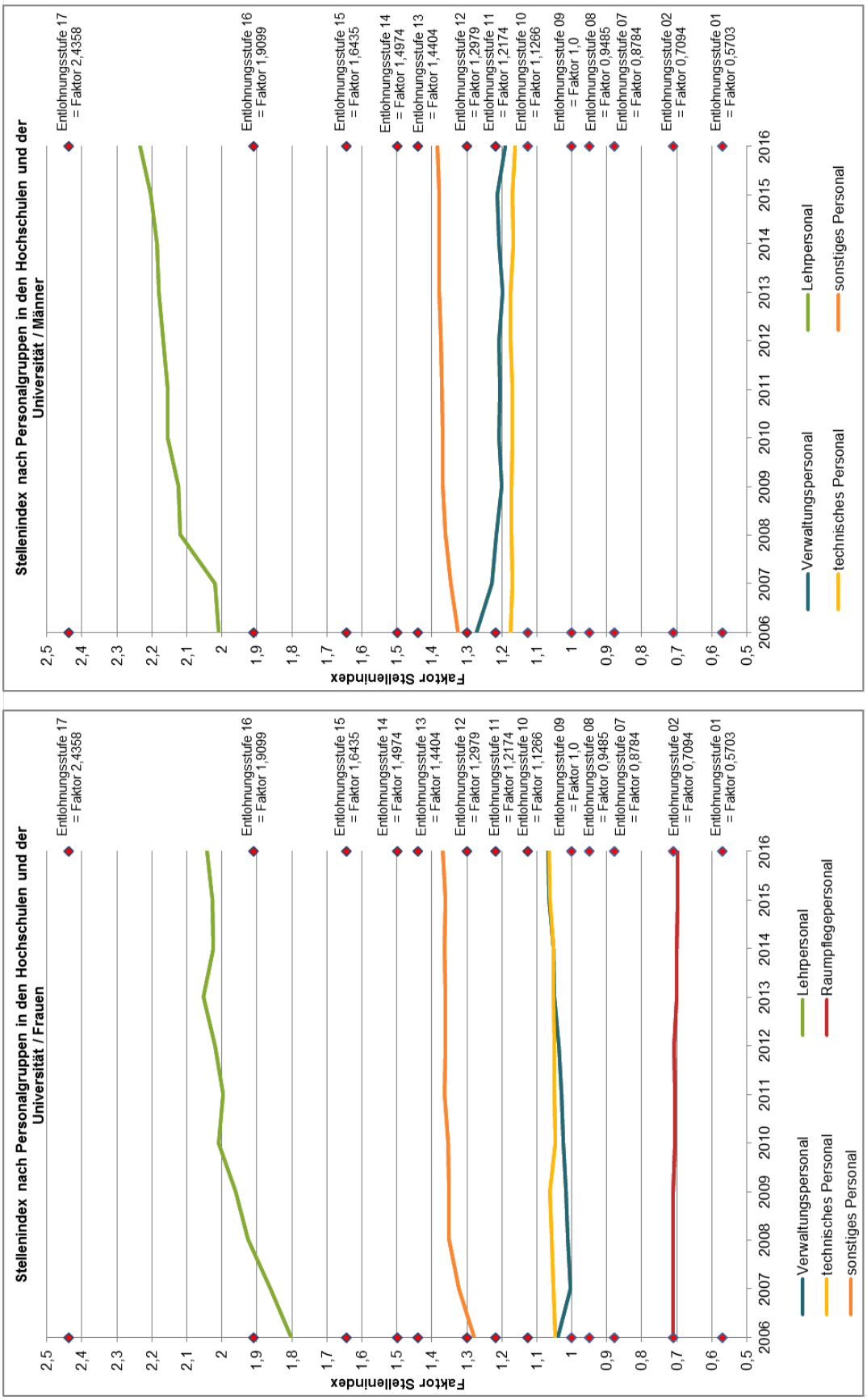
Quelle: eigene Berechnungen / Referenzjahre 2006, 2009, 2015 und 2016 siehe Anlage 32 Seite 28 im Anhang

Schaubild 13: Entwicklung der Stellenindizes in den Personalgruppen der Ausgliederungen nach Geschlecht (2006 bis 2016)



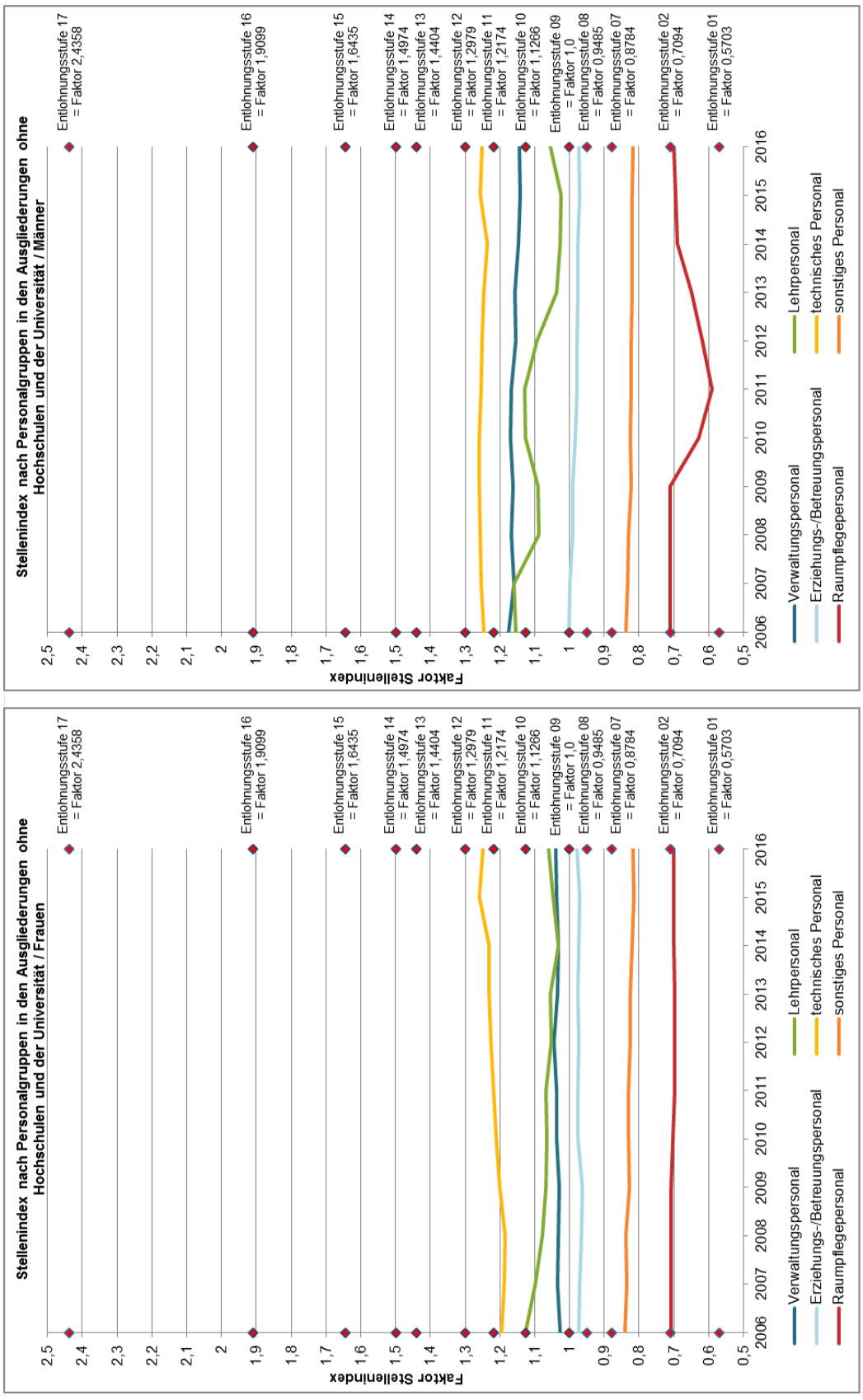
Quelle: eigene Berechnungen / Referenzjahre 2006, 2009, 2015 und 2016 siehe Anlage 32 Seite 28 im Anhang

Schaubild 14: Entwicklung der Stellenindizes in den Personalgruppen der Hochschulen und der Universität Bremen nach Geschlecht (2006 bis 2016)



Quelle: eigene Berechnungen

Schaubild 15: Entwicklung der Stellenindizes in den Personalgruppen der Ausgliederungen ohne Hochschulen und Universität Bremen Geschlecht (2006 bis 2016)



Quelle: eigene Berechnungen

3.1.6 Teilzeitbeschäftigung

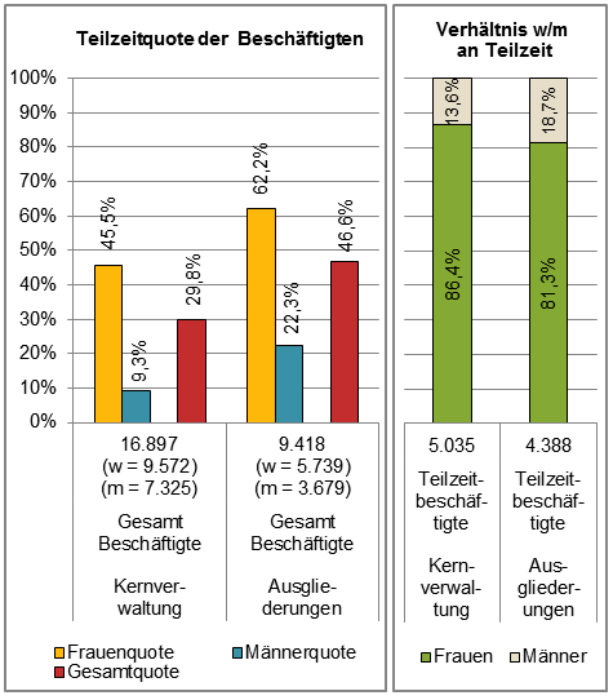
Methodischer Überblick:

In diesem Kapitel wird die klassische Teilzeitbeschäftigung getrennt von der Altersteilzeit betrachtet. Teilzeit wird in der Regel zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch genommen. Weitere Gründe für die Inanspruchnahme von Teilzeit oder gar „unfreiwilliger Teilzeit" sind mangels vorliegender Daten nicht Gegenstand dieses Kapitels.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ohne Altersteilzeit (ATZ) beträgt im Jahr 2016 gemessen an allen Beschäftigten insgesamt 35,8 %. Während in der Kernverwaltung der Anteil an Teilzeitbeschäftigten 29,8 % (dies entspricht 5.035 Personen) umfasst, liegt er in den Ausgliederungen mit 46,6 % (dies entspricht 4.388 Personen) deutlich höher. Von den 5.035 teilzeitbeschäftigten Personen in der Kernverwaltung sind 86,4 % Frauen, während in den Ausgliederungen der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung 81,3 % beträgt. Sowohl in der Kernverwaltung als auch bei den Ausgliederungen ist gegenüber dem Vorjahr und den Vergleichsjahren 2000 und 2009 ein stetiger Anstieg an Teilzeitbeschäftigten zu beobachten. Wenngleich der Anteil der Frauen in Teilzeit nach wie vor sehr hoch ist, sinkt dieser jedoch im Vergleich zu den oben genannten Referenzjahren nach und nach leicht ab (siehe hierzu auch Anlage 34 und Anlage 35 auf Seite 30 des Anhangs).

Wird jedoch die Teilzeitquote innerhalb der Geschlechtergruppen betrachtet, so ist festzustellen, dass 2016 von insgesamt 9.572 in der Kernverwaltung beschäftigten weiblichen Personen 4.351 Frauen in Teilzeit arbeiten. Dies entspricht einer Quote von 45,5 %, während Männer nur zu einer Quote von 9,3 % teilzeitbeschäftigt sind. In den Ausgliederungen stellen sich diese Quoten dagegen anders dar. Hier sind immerhin 22,3 % aller Männer in Teilzeit beschäftigt, gleichwohl weisen Frauen mit einem Anteil von 62,2 % eine deutlich höhere Teilzeitquote auf.

Schaubild 16: Teilzeitquote und Anteile an Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016)



Quelle: siehe Anlage 34 auf Seite 30 im Anhang

3.1.6.1 Arbeitszeitumfang sowie Struktur von Teilzeitbeschäftigung

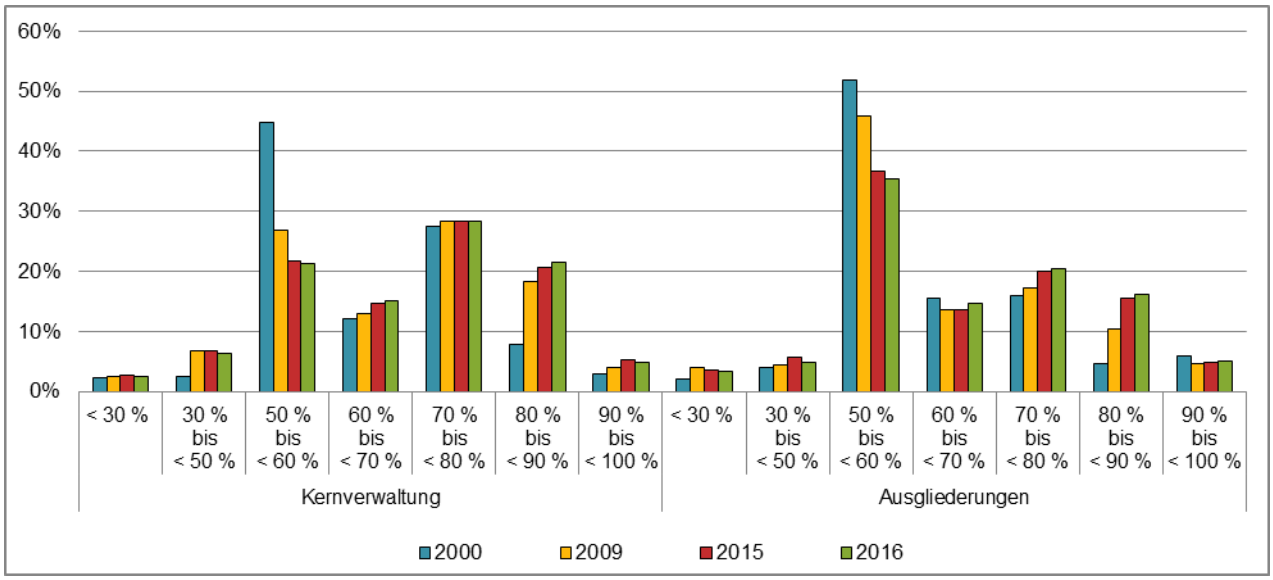
Methodischer Überblick:

Im Folgenden wird dargelegt, in welchem Umfang die Teilzeitbeschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen arbeiten und wie sich die Struktur in Bezug auf Laufbahngruppen, Personalgruppen und Alter verhält.

Sowohl in der Kernverwaltung, als auch bei den Ausgliederungen, lassen sich in den Jahren zwischen 2000 und 2016 zwei Trends bei der Entwicklung des Umfangs der Teilzeit beobachten. Die Anteile der Teilzeitbeschäftigten, die mit einen 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 bis einen ganzen Arbeitstag pro Arbeitswoche, weist eine steigende Tendenz auf. Wie aus dem nachfolgenden Schau-

bild hervorgeht, werden im Jahr 2016 in den Ausgliederungen vorwiegend Teilzeitarbeitsverhältnisse in einem Umfang von 50 % bis 60 % der vollen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart. In der Kernverwaltung sind dagegen die meisten Teilzeitbeschäftigten in einem Umfang von 70 % bis 80 % der vollen wöchentlichen Arbeitszeit tätig.

Schaubild 17: Entwicklung des Teilzeitumfangs (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2016)



Quelle: siehe Anlage 36 auf Seite 31 im Anhang

Welche Beschäftigten arbeiten in welchem Umfang in Teilzeit? Hierzu geben die Anlage 37 bis Anlage 42 inklusive der dazu gehörenden Diagramme ab der Seite 30 beziehungsweise Seite 31 des Anhangs einen umfangreichen Überblick.

Für die **Kernverwaltung** kann zusammenfassend festgestellt werden:

- Teilzeitbeschäftigung im Umfang von unter 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird Laufbahngruppenübergreifend nur von wenigen Beschäftigten in Anspruch genommen.
- Mehrheitlich sind die teilzeitbeschäftigten Frauen in allen Laufbahngruppen im Umfang zwischen 50 % bis 60 % oder zwischen 70 % bis 80 % der wöchentlichen Arbeitszeit in Teilzeit tätig.
- Teilzeitbeschäftigte Männer arbeiten in allen Laufbahngruppen meist im Umfang zwischen 80 % und 90 % der wöchentlichen Arbeitszeit.
- Innerhalb der Laufbahngruppen sind Männer nur in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt mit einer Quote von 16,2 % (309 Männer von insgesamt 1.905 Männern) teilzeitbeschäftigt. Ansonsten liegen die Quoten unter 10 %.
- Bei den Frauen liegen die Teilzeitquoten in allen Laufbahngruppen zwischen 40 % und 50 % (Ausnahme Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt).
- Prozentual den höchsten Wert an Teilzeitbeschäftigung gibt es beim Erziehungs- und Betreuungspersonal. Hier sind Frauen zu 79,0 % und Männer zu 62,7 % in Teilzeit beschäftigt[4]. Auffallend im Vergleich zu anderen Personalgruppen ist, dass prozentual gesehen sowohl Frauen als auch Männer in der Personalgruppe Erziehungs- und Betreuungspersonal vermehrt in einem Umfang von unter 50 % der

[4] Das Raumpflegepersonal in der Kernverwaltung wurde hierbei unbeachtet gelassen, da in dieser Gruppe nur noch 5 Mitarbeiterinnen tätig sind, die alle in Teilzeit arbeiten. Die Teilzeitquote beträgt daher in dieser Personalgruppe 100 %.

regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

- Teilzeit wird in der Kernverwaltung erst in der Altersgruppe der ab 30-jährigen vermehrt in Anspruch genommen.
- Die meisten Frauen in Teilzeit sind zwischen 40 und 49 Jahre alt. 56,8 % aller Frauen in dieser Altersgruppe sind in Teilzeit beschäftigt. Mit zunehmendem Alter sinkt diese Quote bei den Frauen wieder leicht ab.
- Bei den Männern ist die höchste Quote an Teilzeitbeschäftigung in der Altersgruppe der 40 bis 49-jährigen dicht gefolgt von den 60-jährigen und älter zu finden.

Für die **Ausgliederungen** kann zusammenfassend festgestellt werden:

- Nur in Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt findet sich ein nennenswerter prozentualer Anteil an Beschäftigten, die Teilzeit in einem Umfang von unter 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten.
- In keiner anderen Laufbahngruppe und Einstiegsamt arbeiten prozentual gesehen mehr Männer Teilzeit im Umfang von unter 30 %. Hierbei handelt es sich auch um Männer, die stundenweise nach dem Eintritt ins Rentenalter tätig sind (13 Personen im Alter 67 Jahren und älter).
- In der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt sind 90,6 % aller Frauen in Teilzeit beschäftigt. Diese hohen Quoten ergeben sich, weil das Raumpflegepersonal mit nahezu 100 % in Teilzeit beschäftigt ist (Frauen = 94,0 %; Männer = 100 %). Diese arbeiten zumeist in einem Umfang von 50 % bis 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit.
- In der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt sind Frauen aber auch Männer mehrheitlich im Umfang von 50 bis 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigt. Dieser Gruppe gehören allerdings dreiviertel der Frauen und 81,7 % der Männer der Personalgruppe „Forschungspersonal“ an, die oftmals nur befristete Teilzeitarbeitsverträge im Umfang von 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit für die Dauer der Qualifikationsarbeit oder wissenschaftlichen Projekte erhalten. Siehe hierzu auch Kapitel 3.1.4.
- Ebenfalls hohe Teilzeitquoten von 66,8 % bei den Frauen und 38,8 % bei den Männern finden sich in der Personalgruppe Erziehungs- und Betreuungspersonal. Anders als in den anderen Personalgruppen, wird hier zumeist im Umfang von 70 bis unter 100 % einer Vollzeitstelle in Teilzeit gearbeitet.
- Im Gegensatz zur Kernverwaltung spielt in den Ausgliederungen Teilzeit bei Beschäftigten die unter 30 Jahre alt sind eine große Rolle. So ist Teilzeitbeschäftigung bei den Männern (248 Personen) insbesondere in der Altersgruppe der 20 bis 29-jährigen vertreten. Hier arbeiten 51,8 % aller Männer in Teilzeit, wovon zu 25,9 Prozentpunkten die Männer in dieser Altersgruppe im Umfang von 50 bis 60 % der vollen wöchentlichen Arbeitszeit tätig sind. Der hohe Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern in dieser Altersgruppe begründet sich wiederum auf der Tatsache, dass viele Männer im Alter von 20 bis 29 Jahren als Forschungspersonal (202 Personen) eingestellt sind. Vergleichbares gilt auch für Frauen in dieser Altersgruppe, da hier die Hälfte aller Frauen als Forschungspersonal eingestellt ist. Als Forschungspersonal beziehungsweise als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter erhalten sowohl Männer als auch Frauen häufig nur eine halbe wissenschaftliche Stelle und sind somit nur zu 50 bis 60 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt.
- Die größten prozentualen Anteile an Frauen in Teilzeit liegen in der Altersstufe der 40 bis 49-jährigen weiblichen Beschäftigten. 67,0 % aller Frauen dieser Altersstufe sind in Teilzeit beschäftigt.

3.1.6.2 Altersteilzeit

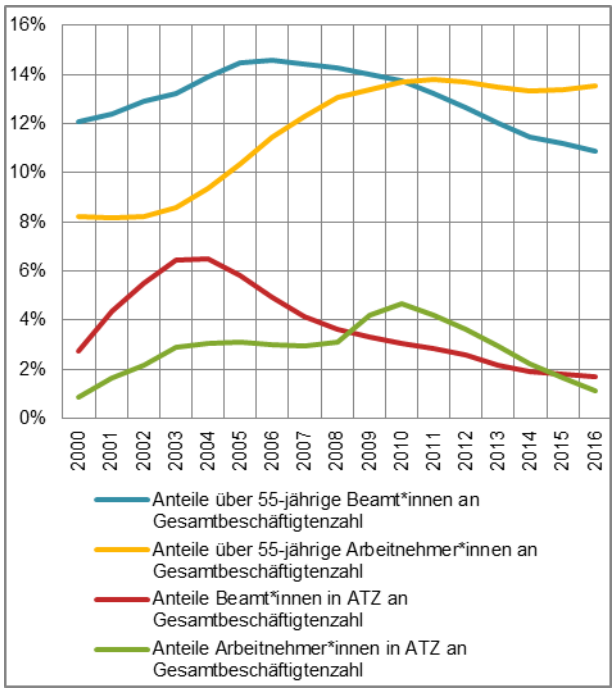
Im Jahr 2016 haben insgesamt 741 Beschäftigte in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen Altersteilzeit in Anspruch genommen. Diese verteilen sich zu 78,8 % auf die Kernverwaltung und zu 21,2 % auf die Ausgliederungen. Im Jahr 2016 wird die Altersteilzeit überwiegend von Beamtinnen und Beamten (59,9 %) in Anspruch genommen, die kleinere Gruppe bilden mit 40,1 % die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Damit hat sich das Verhältnis im Vergleich zu den Vorjahren umgekehrt. In den Vorjahren waren es regelmäßig mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Altersteilzeit in Anspruch genommen haben. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass in den Ausgliederungen eine deutlich geringere Anzahl von Beschäftigten verbeamtet ist (10,3 % gegenüber 67,6 % in der Kernverwaltung). Wird insofern nur die Kernverwaltung betrachtet, so befinden sich dort deutlich mehr Beamtinnen und Beamte (72,8%) in Altersteilzeit als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Insgesamt ist die Anzahl der Beschäftigten, die in den letzten Jahren Altersteilzeit in Anspruch genommen hat, seit 2005 stetig gesunken. Während 2005 noch 2.357 Personen in Altersteilzeit waren, verringerte sich die Zahl bis 2015 kontinuierlich auf nur noch 898 Beschäftigte und 2016 auf nur noch 741 Beschäftigte, was einem Anteil von 2,8 % an der Gesamtbeschäftigtenzahl entspricht.

Einer der Gründe für die Abnahme der Personen in Altersteilzeit liegt in der ebenfalls sinkenden Anzahl an Beschäftigten in der Altersgruppe der über 55-jährigen. So hat es auch hier seit 2010 eine Absenkung um 3,1 %-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 18 (grüne Linie) wieder.

Schaubild 18: Entwicklung der Statusgruppenanteile von Beschäftigten über 55 Jahre und an Altersteilzeit (2000 bis 2016)



Quelle: siehe Anlage 43 auf Seite 37 im Anhang

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 weniger attraktiven 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 18) führt zu einem stetigen Abbau der Altersteilzeitfälle seit den Jahren 2004/2005.

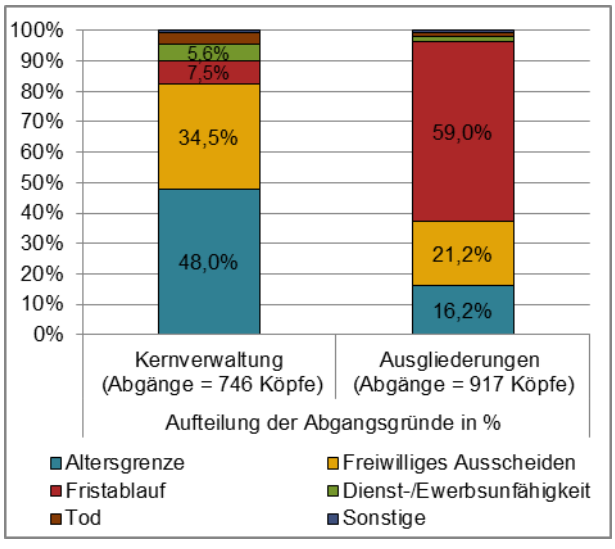
3.1.7 Abgänge

Methodischer Überblick:

Die Auswertung der Abgänge von Beschäftigten und die Abgangsgründe wirken sich auf die Altersstruktur des bremischen öffentlichen Dienstes aus und dienen auch als Basis für die Berechnung einer Fluktuationsprognose.

In der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen gab es im Jahr 2016 zusammengenommen 1.663 Abgänge (siehe Anlage 22 auf Seite 22 des Anhangs). 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 746 Abgänge, auf die Ausgliederungen 917. Der häufigste Abgangsgrund in der Kernverwaltung ist das Erreichen der Altersgrenze mit 48,0 %, in den Ausgliederungen das Beenden eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf mit 59,0 %. Von den 541 befristeten Arbeitsverhältnissen, die 2016 in den Ausgliederungen beendet wurden, entfallen 47,7 % auf die Personalgruppe Forschungspersonal bei der Universität Bremen. Weitere 27,7 % der beendeten befristeten Arbeitsverhältnisse betreffen die Personalgruppen Raumpflegerinnen und Raumpfleger sowie Küchenhilfspersonal bei KiTa Bremen.

Schaubild 19: Abgangsgründe in Prozent in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016)



Quelle: siehe Anlage 22 auf Seite 22 im Anhang

3.2 Fehlzeiten (Krankenstand)

Methodischer Überblick:

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.

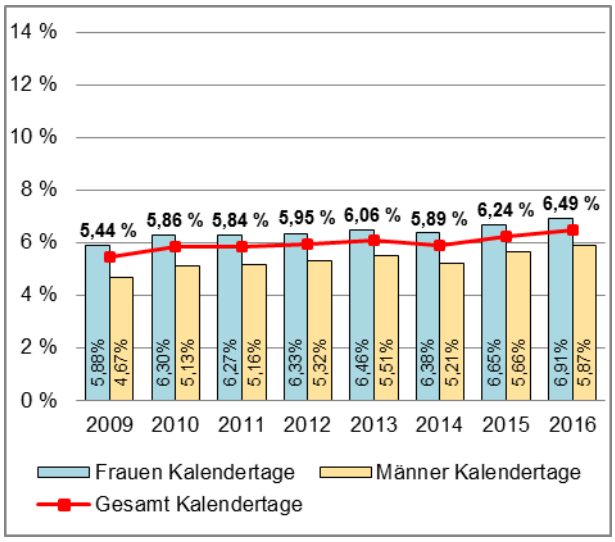
Die Daten zur vorliegenden Fehlzeitenstatistik wurden automatisiert aus dem MiP-Datenbestand (Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal) zum Stichtag 31.12.2016 erhoben und rückwirkend für die letzten 12 Monate erstellt. Die Auswertungen basieren in der Regel auf 365 Kalendertagen. Dauert eine Krankheit über das Wochenende an, werden somit die Wochenendtage als Krankheitstage mitgezählt. Es werden nur die Fehltage der Beschäftigten erhoben, die am oben genannten Stichtag anwesend waren. Als abwesend geltend Beschäftigte, die sich beispielsweise in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden. 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.

Zum Stichtag 31.12.2016 waren insgesamt 22.697 Personen in der Kernverwaltung und in Ausgliederungen in der Fehlzeitenstatistik erfasst. Dadurch, dass nicht alle Dienststellen an der Fehlzeitenstatistik teilnehmen, wie zum Beispiel die Hochschulen in Bremen, die Universität Bremen und der Senator für Kultur, unterscheiden sich die Beschäftigtenzahlen zu den in Tabelle 4 auf Seite 6 aufgeführten Zahlen.

Für den zur Fehlzeitenstatistik zählenden Personenkreis von 22.697 Beschäftigten wurden 532.718 auswertungsrelevante Fehlzeitentage gemessen. Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Kalendertagen beträgt 6,49 % (dies entspricht 23,75 Fehltagen) und liegt damit recht deutlich über dem Niveau der Jahre 2014 und 2015. Gleiches gilt auch für die krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten der Frauen (6,91 %) und der Männer (5,87 %). Nach wie vor ist festzustellen,

dass die krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten der Frauen über den Fehlzeitenquoten der Männer liegen. Die Differenzen zwischen den Fehlzeitenquoten der Frauen und Männer schwanken in den Jahren 2009 bis 2016 von 0,9 bis 1,29 Prozentpunkten.

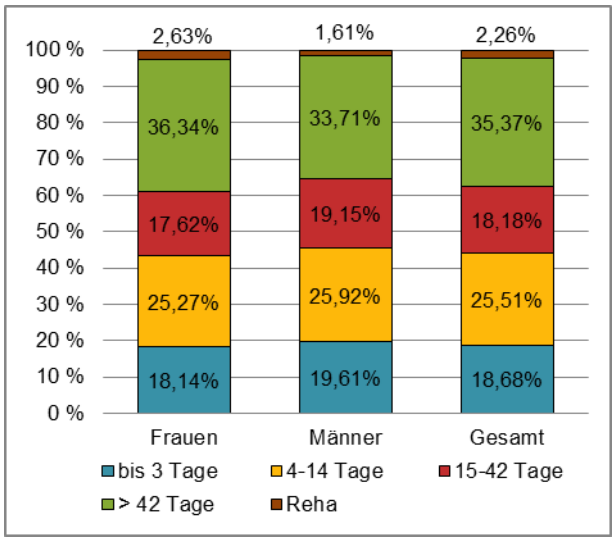
Schaubild 20: Entwicklung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Gesamt (2009 bis 2016)



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 35,37 % erreicht und ist somit im Vergleich zu dem Jahr 2015 gleich geblieben. Zwar verändern sich die prozentualen Fehlzeitenquoten innerhalb der einzelnen Kategorien, jedoch liegt seit dem Jahr 2009 der zweitgrößte Anteil der Fehlzeitenquote stets im Segment der 4 bis 14 Tage dauernden Krankmeldungen. Die Kategorien 15 bis 42 Tage und bis zu 3 Tage andauernde Krankheiten folgen; hier gibt es in den einzelnen Jahren mal einen höheren Anteil der einen oder der anderen Kategorie. In 2016 nimmt die Kategorie bis zu 3 Tage andauernde Krankheiten den dritten Rang ein.

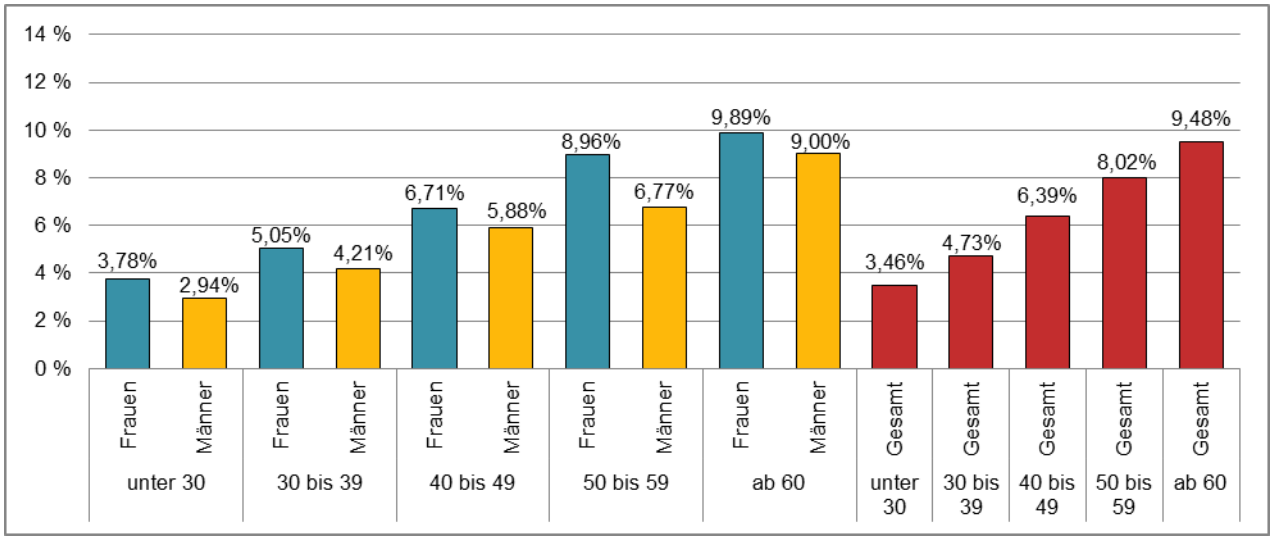
Der prozentuale Anteil der sich in Rehabilitation befindlichen Personen schwankt seit dem Jahr 2009 zwischen 1,93 % und 3,31 % im Jahr. Im Jahr 2016 lag er bei 2,26 % und damit unter dem Durchschnitt. Der Anteil von Dienstunfällen an den Fehltagen beträgt im Jahr 2016 2,04 %.

Schaubild 21: Verteilung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Dauer der Erkrankung (2016)



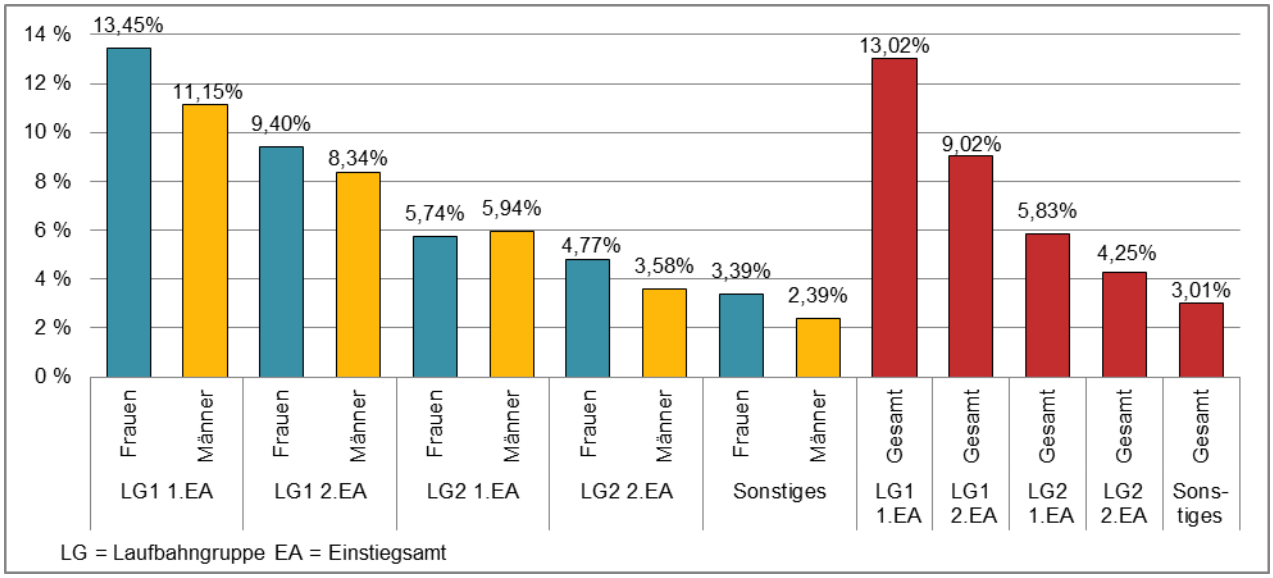
Generell ist zu beobachten, dass mit zunehmendem Alter die Fehlzeitenquote kontinuierlich ansteigt (siehe Schaubild 22 Seite 28). Hier ist in den letzten 4 Jahren eine eindeutige Korrelation zu beobachten. Darüber hinaus wird deutlich, dass in jeder Altersgruppe höhere Fehlzeitenquoten bei den Frauen als bei den Männern zu verzeichnen sind und im Jahr 2016 sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die höchste Fehlzeitenquote in der Altersgruppe der ab 60-jährigen gemessen wird. Allerdings muss bei diesen Daten Berücksichtigung finden, dass sich in der Altersgruppe der ab 60-jährigen die Anzahl der Beschäftigten in 2016 gegenüber dem Jahr 2009 verdoppelt hat. Dies begründet sich unter anderem dadurch, dass seit 2009 Dienststellen, zum Beispiel die Polizei Bremen, das Gesundheitsamt und Immobilien Bremen zur Fehlzeitenstatistik hinzugekommen sind. Insofern begünstigen hier zwei Effekte eine höhere Fehlzeitenquote: Die mit zunehmendem Alter steigende Wahrscheinlichkeit zu erkranken und die gestiegene Beschäftigtenzahl in dieser Altersgruppe. Insbesondere das zu Immobilien Bremen gehörende Raumpflegepersonal trägt daher zur hohen Fehlzeitenquote bei den über 60-jährigen bei. Zu weiteren Details siehe den aktuellen Gesundheitsbericht des bremischen öffentlichen Dienstes 2016 herausgegeben von der Senatorin für Finanzen November 2017, Seite 20.

Schaubild 22: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Altersgruppen und Geschlecht nach Kalendertagen (2016)



Weiterhin lässt sich beobachten, dass die Fehlzeitenquote sowohl mit steigender Entlohnungsstufe als auch Laufbahngruppe sinkt, wobei die Frauen auch hier höhere Fehlzeitenquoten aufweisen (Ausnahme Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt. Siehe Schaubild 23). In der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt, ist die Fehlzeitenquote mit 13,02 % im Vergleich zu 2009 (7,82 %) kontinuierlich angestiegen. Darüber hinaus gibt es im Jahr 2016 hier im Vergleich zu den anderen Laufbahngruppen zwischen Frauen und Männern mit rund 2,3 Prozentpunkten den höchsten prozentualen Unterschied der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten. Dieser Unterschied ist auf das in dieser Laufbahngruppe eingruppierte Raumpflegepersonal zurückzuführen, wobei anzumerken ist, dass rund 97 % der in der Raumpflege tätigen Beschäftigten Frauen sind und diese von allen ausgewerteten Personalgruppen mit 53,1 Jahren das höchste Durchschnittsalter aufweisen.

Schaubild 23: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen und Geschlecht nach Kalendertagen (2016)



4 Entwicklung des Personalbestandes und der Personalausgaben unter besonderer Berücksichtigung flüchtlingsbedingter Mehrbedarfe

Methodischer Überblick:

Die im folgenden Kapitel dargestellten Entwicklungen des Personalbestandes beziehen sich auf das Beschäftigungsvolumen und nicht auf Kopfzahlen. Darüber hinaus werden die Personalausgaben seit dem Jahr 2000 betrachtet. Die historischen 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.

4.1 Entwicklung der Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahr 2000 bis 2016

Die Personalausgaben 2016 belaufen sich im Stadtstaat Bremen auf ein Gesamtvolumen von insgesamt rund 2,1 Milliarden € (vergleiche hierzu Tabelle 6). Hierin enthalten sind auch die Ausgaben ausgegliederter Einrichtungen (zum Beispiel Eigenbetriebe oder Hochschulen), die zum Teil nicht aus Haushaltsmitteln finanziert werden, sondern durch Dritte refinanziert sind. Bezogen auf die Kernverwaltung Bremens wurden 1,3 Milliarden € (Hauptgruppe 4) sowie konsumtive Personalkostenzuschüsse in Höhe von 0,6 Milliarden € (siehe hierzu auch Schaubild 24 auf Seite 33) an Personalausgaben in 2016 getätigt, so dass insgesamt 1,9 Milliarden € an Personalausgaben durch die Haushalte von Stadt und Land finanziert wurden. Dies entspricht rund 34 % der Gesamtausgaben des bremischen Haushaltes 2016. Die Steuerung der Personalausgaben hat daher einen sehr hohen Stellenwert für das Erreichen der Ziele der Haushaltskonsolidierung bis zum Jahr 2020.

In Bremen wird seit 1993 ein Steuerungsprogramm im Personalbereich (PEP: Personalentwicklungsprogramm) durchgeführt, welches in der Vergangenheit zu erheblichen Einsparungen beim aktiven Personal und damit zu einer relevanten Verringerung der Personalausgaben geführt hat. Ab dem Jahr 2011 gilt für Bremen darüber hinaus eine Sanierungsverpflichtung, die in den Jahren bis 2019 eine schrittweise Verringerung der Neuverschuldung vorsieht, so dass das Bundesland ab 2020 die Anforderung der grundsätzlich ohne Kredite ausgeglichenen Haushalte (Schuldenbremse) einhalten kann. Um diesen Konsolidierungsrahmen einzuhalten wurde das Programm PEP weiter fortgeführt.

Tabelle 6: Entwicklung der ausgliederungsbereinigten Personalausgaben 2000 bis 2016

Bereich	2000	2009	2015***	2016	Veränd. gegen. Vorjahr	Veränd. gegen. 2000
	T €					
Summe Personalausgaben Stadtstaat Bremen**	**1.539.436**	**1.726.780**	**2.010.092**	**2.081.203**	**3,5%**	**35,2%**
Personalausgaben Land und Stadtgemeinde Bremen**	**1.331.613**	**1.500.183**	**1.738.403**	**1.797.112**	**3,4%**	**35,0%**
darunter Personalausgaben Kernverwaltung Bremen	**1.022.249**	**1.119.457**	**1.265.450**	**1.304.501**	**3,1%**	**27,6%**
darunter Dienstbezüge und Entgelte	708.638	707.865	783.898	806.082	2,8%	13,8%
darunter Personalausgaben Sonderhaushalte	187.688	237.866	287.689	295.558	2,7%	57,5%
darunter Personalausgaben Betriebe/Stiftungen/Anstalten	121.676	142.861	185.264	197.053	6,4%	61,9%
Personalausgaben Bremerhaven	**207.823**	**226.596**	**271.688**	**284.092**	**4,6%**	**36,7%**
darunter Dienstbezüge und Entgelte	150.247	166.469	195.373	203.617	4,2%	35,5%
nachrichtlich: Personalausgaben Beteiligungen*	k. A.	k. A.	914.732	980.407	7,2%	-

*aus Beteiligungsberichten

**ohne Personalausgaben der Beteiligungen

***ab 2012 keine Ausgliederungsbereinigung

Dieses hat die Personalpolitik und das Personalmanagement der Bremer Verwaltung maßgeblich geprägt.

Während sich die über Haushalte gesteuerten Personalausgaben Bremens und Bremerhavens sowie der Eigenbetriebe und Sonderhaushalte (Hochschulen) seit dem Jahr 2000 insgesamt um rund 35 % erhöht haben, sind die Personalausgaben für das aktive Personal im Kernhaushalt (Hauptgruppe 4) ausgliederungsbereinigt nur um rund 14 % gestiegen. Hier zeigt sich das Ergebnis des Konsolidierungskurses im Personalbereich, der die erheblichen Kostensteigerungen im Kernhaushalt durch die Verringerung des Personalbestandes gedämpft hat. Dagegen sind die Personalausgaben bei der Beamtenversorgung sowie in den Sonderhaushalten und Eigenbetrieben deutlich über dem Landesdurchschnitt angestiegen.

Wesentlichster Faktor für die Entwicklung der Personalausgaben ist die Personalmenge. Aufgrund geänderter politischer Zielsetzungen insbesondere in den Bereichen der Bildung, der inneren Sicherheit sowie aufgrund des erheblich gestiegenen Personalbedarfes durch den hohen Zuzug geflüchteter Personen, wurde der Abbaupfad in Bezug auf das aktive Personal in 2015 und 2016 angepasst. Seit dem Jahr 2014 sind bis Dezember 2016 rund 17.300[5] Zugewanderte in Bremen angekommen. Dies stellte auch das Land Bremen vor enorme Herausforderungen, Unterbringung, Versorgung und die Integration zu organisieren. Insofern ist nach den Jahren des Personalabbaus in 2016 und 2017 eine Zunahme der Beschäftigten zu sehen, die sich in den Steigerungsraten der Personalausgaben im Jahr 2016 zeigt.

Im Vergleich zum Jahr 2000 konnte die Steigerung der Personalausgaben auf 35,2 % (vergleiche hierzu Tabelle 6 auf Seite 29) oder gute 2 % pro Jahr begrenzt werden. Dies ist bemerkenswert, weil sich hier neben Tarifsteigerungen auch die Ausweitung der aufgrund des vermehrten Flüchtlingszuzugs, KiTa-Ausbau und Steigerung der durch Drittmittel finanzierten Beschäftigung an Hochschulen abbildet.

4.1.1 Entwicklung des Beschäftigungsvolumens zwischen 2000 und 2017

Die Entwicklung des ausgliederungsbereinigten Beschäftigungsvolumens im Kernbereich zeigt, dass nach hohem Abbau in den Anfangsjahren mittlerweile jede weitere Einsparung wesentlich schwieriger zu erbringen 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 27 % des Personals abgebaut worden. Im Vergleich zum Jahr 1993 (ohne vollständige Rückwärtsbereinigung) ist dieser Bereich sogar um rund 41 % verringert worden (1993: 8.307 Vollkräfte und 2017: 4.925 Vollkräfte).

In das Gesamtbild der haushaltsfinanzierten Beschäftigung der letzten Jahre gehört aber auch die Entwicklung der temporären Personalmittel (TPM). Ursprünglich waren diese als Buchungskategorie für aus der Altersteilzeitregelung abgeleitete Ersatzbedarfe im Bildungsbereich eingerichtet worden. Während diese in den ersten Jahren des Konsolidierungskurses vollständig abgebaut wurden, wurden auch zunehmend projektbezogene oder temporäre Personalbedarfe dort verbucht. Seit 2015 wurde hier aufgrund des starken Anstiegs der Flüchtlingszahlen erheblich Personal aufgebaut. Im Dezember 2017 wurden 592 Vollkräfte aus flüchtlingsbezogenen Mitteln (siehe auch die nachfolgende Tabelle 7) auf temporäre Personalmittel gebucht.

[5] Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport, Zuweisungen an das Land Bremen nach dem EASY-Verwaltungsverfahren (Stand: 31.12.2017) – von dieser Statistik nicht erfasst sind Familiennachzüge und Zugänge aufgrund von humanitären Aufnahmen, Kontingenten und sonstiger Quoten.

Tabelle 7: Veränderung des ausgliederungsbereinigten Beschäftigungsvolumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2017)

Bereich	Volumen (= VZE)						
	1993*	2000	2009	2016	2017	Differenz 2009 zu 2017	
						absolut	in %
Kernbereich							
allgemeine PEP Bereiche	8.307	6.733	5.293	4.818	4.925	-369	-7,0%
gesondert gesteuerte Bereiche	10.310	8.873	8.323	8.220	8.306	-16	-0,2%
darunter:							
- Polizei (nur Vollzugspersonal)	2.496	2.416	2.283	2.295	2.244	-39	-1,7%
- Justiz	1.707	1.452	1.235	1.199	1.226	-9	-0,7%
- Feuerwehr	589	374	490	430	458	-32	-6,6%
- Lehrer (nur unterrichtendes Personal)	5.195	4.527	4.219	4.209	4.293	73	1,7%
Kernbereich insgesamt	**18.617**	**15.606**	**13.616**	**13.038**	**13.231**	**-385**	**-2,8%**
Refinanzierte**	125	486	670	928	967	297	44,3%
Temporäre Personalmittel (TPM)	0	0	473	577	713	240	50,6%
darunter:							
Temporäre Personalmittel "Flüchtlinge"	0	0	0	492	592	592	
Flexibilisierungsmittel					19		
Zwischensumme (Kernverwaltung)	**18.742**	**16.092**	**14.759**	**14.543**	**14.930**	**171**	**1,2%**
Ausgliederungen	6.429	6.200	6.572	7.363	7.542	970	14,8%
darunter:							
- Hochschulen***	k. A.	2.999	3.390	3.659	3.684	294	8,7%
- KiTa Bremen	k. A.	962	1.081	1.488	1.596	515	47,7%
Insgesamt	**25.171**	**22.292**	**21.331**	**21.905**	**22.472**	**1.141**	**5,3%**

* ohne vollständige Rückwärtsbereinigung

** in 2017 gibt es Abweichungen zum Controlling-Blatt, da dort die refinanzierten Auszubildenden mit ausgewiesen sind

*** inklusive Refinanzierte

Die Steigerungen bei der refinanzierten Beschäftigung in den Jahren 2000 bis 2017 sind für die Haushalte kostenneutral, da diesen grundsätzlich Einnahmen von anderen Gebietskörperschaften, zum Beispiel aus Bundesmitteln und Mitteln der Europäischen Union, gegenüberstehen.

Während sich das Beschäftigungsvolumen ohne das flüchtlingsbezogene Personal in der Kernverwaltung verringert, hat sich in derselben Zeitspanne das Beschäftigungsvolumen in den Ausgliederungen stetig leicht erhöht. Ursache hierfür sind insbesondere der Ausbau von Kindertagesbetreuungsplätzen bei KiTa Bremen sowie der Ausbau der Hochschulen im Land Bremen.

4.1.2 Bereitgestellte Mittel und Beschäftigungsvolumen zur Aufnahme und Integration von Flüchtlingen

Für die Aufnahme und Integration von Flüchtlingen wurden seit dem Jahr 2014 verschiedene Programme und Maßnahmen vom Bremer Senat beschlossen. Insgesamt wurden über diese Programme (siehe Tabelle 8, Seite 32) rund 713 Beschäftigungsvolumina bereitgestellt, die sich auf die in der Tabelle dargestellten Ressorts verteilen. Die zum Teil großen Abweichungen innerhalb der Ressorts Senator für Inneres und Senatorin für Kinder und Bildung zwischen Soll und Ist resultieren daraus, dass bei der Polizei sowie beim Lehrpersonal eine große Menge an Vollzeiteinheiten (VZE) im Soll eingesteuert wurden aber nicht mit Personen besetzt werden konnten. Diese Mittel wurden dann zum Teil als konsumtive Mittel für Ersatzmaßnahmen verausgabt.

Tabelle 8: Flüchtlingsbezogene Mittel - Bereitstellung von Beschäftigungsvolumen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen ab 2016

Ressorts			
		Ist 2016 (VZE)	Ist 2017 (VZE)
Senatskanzlei		1,0	0,0
Senator für Inneres		84,2	112,9
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau		1,0	1,5
Senator für Justiz und Verfassung		28,4	26,3
Senatorin für Kinder und Bildung		76,2	133,8
Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport		252,6	263,4
Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz		18,3	18,7
Senator für Umwelt, Bau und Verkehr		7,8	27,3
Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen		2,9	4,0
Senatorin für Finanzen		19,9*	4,5
Gesamt		**492,3**	**592,3**

* Die Abweichung vom Soll (VZE) resultiert aus zum Zeitpunkt der Erstellung zentral gebuchten VZE, obwohl die VZE dezentral eingesetzt wurden.

Nachfolgend wird ein kurzer Überblick über die Verwendung der bereitgestellten Mittel gegeben:

- Im Sozialbereich wurden zusätzliche Case Manager eingestellt. Darüber hinaus wurden die Bereiche Amtsvormundschaften, Amtspflegschaften, Asylverfahren / Duldungen und wirtschaftliche Jugendhilfen – besonders durch den verstärkten Zugang von unbegleiteten minderjährigen Ausländerinnen und Ausländern – personell verstärkt.
- Im Bildungsbereich erfolgte die Bereitstellung zusätzlicher Vorkurse im allgemeinbildenden sowie berufsbildenden Bereich. Im Rahmen der Aus- und Fortbildung wurden Mittel für Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen mit begleitender, intensiver Sprachförderung und Übernahme in Ausbildungsberufe für Flüchtlinge zur Verfügung gestellt.
- Das Justizressort erhielt Mittel für die Bearbeitung von gerichtlichen und ausländerrechtlichen Verfahren sowie für arabisch sprechende Kräfte für den pädagogischen Dienst / Sozialdienst der Justizvollzugsanstalt.
- Beim Senator für Umwelt, Bau und Verkehr wurden zusätzliche Vollzeiteinheiten für die Planung und Genehmigung der Übergangswohnanlagen sowie für die Versorgung der Flüchtlinge mit regulärem Wohnraum bewilligt.

Die Umsetzung der Maßnahmen des 3. Sofortprogramms und des Integrationsbudgets sind im Dezember 2016 evaluiert worden (unter anderem erfolgte Einstellungen, begonnene Projekte, erreichte Ziele). Auf Basis der Ergebnisse der Evaluation wurde entschieden, dass die Projekte in 2017 mit einem Umfang von circa 713 VZE und 58,8 Millionen € fortgesetzt werden sollen.

Vor dem Hintergrund der besonderen Haushaltsnotlage der Freien Hansestadt Bremen bekommt die Notwendigkeit, die Verwendung flüchtlingsbezogener Mittel im Sinne von Haushaltsklarheit und -wahrheit transparent und nachvollziehbar darstellen zu können, eine zentrale Bedeutung. Dazu wurden identifizierte bestehende und neu eingerichtete Haushaltsstellen mit eindeutigem Flüchtlingsbezug in den Stammdaten mit einer Kennzeichnung versehen und neue Produktgruppen eingerichtet. Die Mittel wurden in voller Höhe bis zum 31.12.2017 genehmigt.

Im Zuge der Haushaltsaufstellung 2018 / 2019 wurde für die Jahre 2018 bis 2021 ein Abbaupfad für das temporär finanzierte flüchtlingsbezogene Personal (mit Ausnahme von Schwerpunktbereichen, wie Bildung, innerer Sicherheit und Bürgerservice) in Höhe von 25 % pro Jahr aufgelegt, mit dem auf die Verringerung des monatlichen Zuzuges von Geflüchteten reagiert wurde.

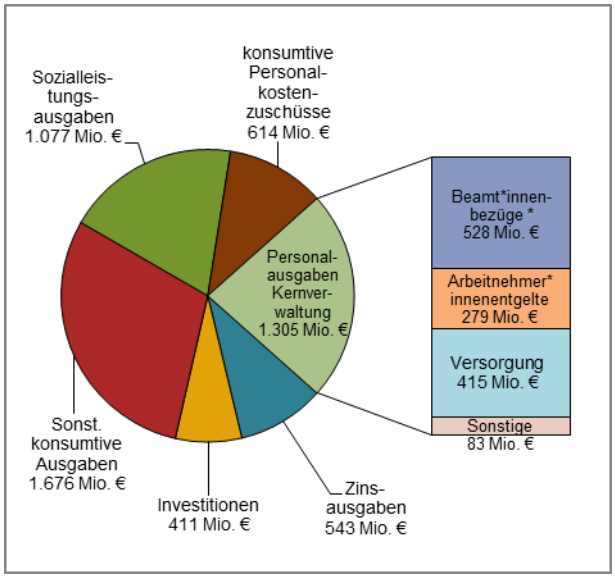
4.1.3 Personalausgaben des Kernhaushaltes

Methodischer Überblick:

Die Ausgaben des Kernhaushaltes verstehen sich ohne Mehrheitsbeteiligungen und ohne Bremerhaven mit Ausnahme des Landespersonals (wie Lehrpersonal und das Personal der Polizei).

Die Personalausgaben der Kernverwaltung im Jahr 2016 betragen 23,2 % der Ausgaben des Kernhaushaltes; inklusive der konsumtiven Personalkostenzuschüsse sind es 34,1 %. Zwar sind im Vergleich zu 2015 die Personalausgaben um 40 Millionen € gestiegen, dennoch sind die Personalkostenanteile an den Ausgaben um 2,7 Prozentpunkte beziehungsweise um 3,2 Prozentpunkte bei den Personalausgaben inklusive der konsumtiven Personalkostenzuschüsse gesunken. Dies liegt auch darin begründet, dass die Sozialleistungsausgaben und auch die sonstigen konsumtiven Ausgaben gestiegen sind. Zu den konsumtiven Personalkostenzuschüssen gehören Sonderhaushalte (Universität Bremen und Hochschulen), Betriebe (zum Beispiel Performa Nord), Stiftungen (zum Beispiel Überseemuseum) und Anstalten des öffentlichen Rechts (zum Beispiel Immobilien Bremen). Unter den Punkt „Sonstige“ innerhalb der Personalausgaben der Kernverwaltung fallen Beihilfen und sonstige Fürsorgeleistungen.

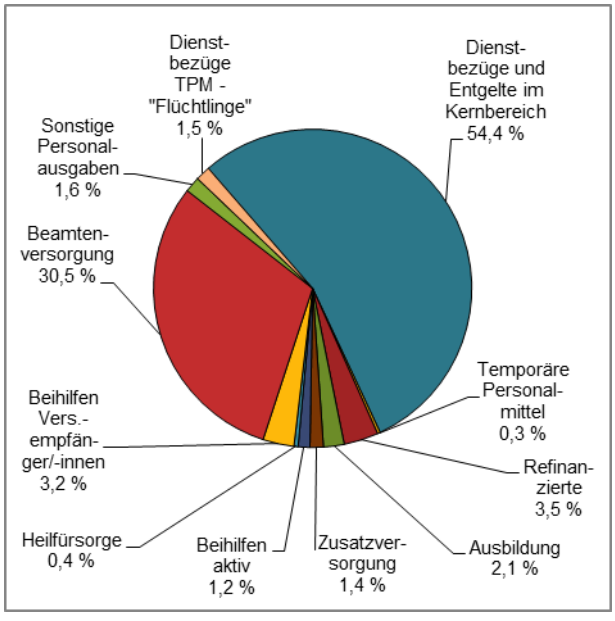
Schaubild 24: Ausgaben des Kernhaushaltes sowie Unterteilung der Personalausgaben der Kernverwaltung (2016)



4.1.4 Zusammensetzung der Personalausgaben in der Kernverwaltung 2016

Den größten Anteil an den Personalausgaben nehmen die Dienstbezüge und Entgelte der zielzahlgesteuerten Kernverwaltung ein. Sie umfassen im Jahr 2016 54,4 % der Gesamtpersonalausgaben. Gegenüber dem Jahr 2015 ist dieser Wert damit erneut leicht gesunken. Im Jahr 2000 betrug der Anteil der Dienstbezüge und Entgelte noch 68 %. Auf die Beamtenversorgung entfallen im Jahr 2016 30,5 % der Personalausgaben in der Kernverwaltung. Dies sind 8,6 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2000. Die übrigen Personalausgaben verteilen sich auf Bezüge und Entgelte für refinanziertes Personal, auf Ausbildungsvergütung, Ruhelohnbezüge, Beihilfen für aktiv Beschäftigte und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sowie auf den Teil der sonstigen Personalausgaben, worunter zum Beispiel Ausgaben für amtsärztliche Untersuchungen fallen oder auch zum Beispiel in Höhe von 1,5 Prozentpunkten temporäre Dienstbezüge und Entgelte für flüchtlingsbezogenes Personal (dies entspricht 19,3 Millionen €).

Schaubild 25: Aufteilung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2016)

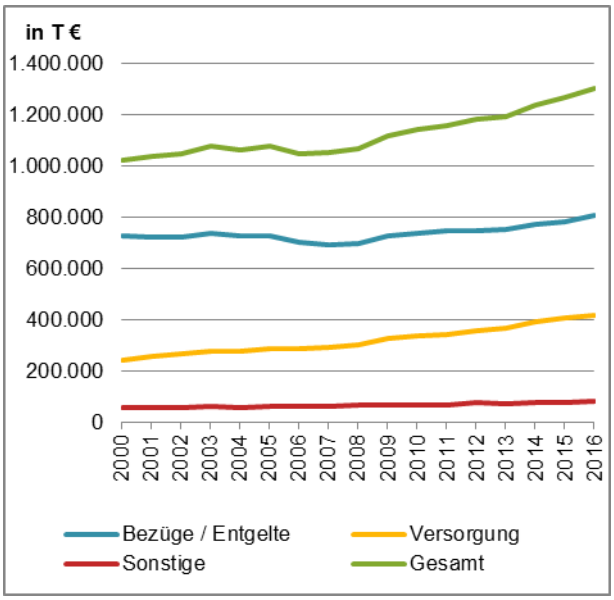


4.1.5 Entwicklung der Personalausgaben nach Arten zwischen 2010 und 2016

Eine um Ein- und Ausgliederungen bereinigte Darstellung der Entwicklung der Personalausgaben in Bremen zeigt, dass die Personalausgaben 2016 um 27,6 % im Vergleich zum Jahr 2000 in der Kernverwaltung angestiegen sind. Die Erhöhung der Personalausgaben von 2015 auf 2016 beträgt trotz diverser Personalneueinstellungen aufgrund der angestiegenen Flüchtlingszahlen nur 3,1 %. Dies liegt im Vergleich zum Personalbericht 2015 mit den Zahlen aus 2013 und 2014 noch unter der dort genannten Steigerungsrate von 4,0 %, die damals auf die nachgezogene Anpassung der sozialen Staffelung bei Beamtinnen und Beamten zurückzuführen war[6].

Die Steigerung der Personalausgaben für aktives Personal konnte trotz Personalneueinstellungen in den Jahren 2014, 2015 und 2016 in der Freien Hansestadt Bremen begrenzt werden. Bei den Versorgungsausgaben der Freien Hansestadt Bremen werden allerdings weiterhin hohe Steigerungsraten beobachtet. Die Versorgungsausgaben betragen rund ein Drittel der gesamten Personalausgaben und sind seit dem Jahr 2000 um 72,6 % gestiegen. Der mengenbedingte Versorgungsanstieg wird allerdings nach Berechnungen der Versorgungsprognose voraussichtlich schon im Jahr 2020 / 2021 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. 24,5 % der Beschäftigten in der Kernverwaltung (im Referenzjahr 2009 lag dieser Wert noch bei 30 %) sind älter als 55 Jahre und werden damit in den nächsten 10 Jahren, je nach Personalgruppe in Pension oder Rente gehen.

Schaubild 26: Veränderung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Dienstbezügen, Versorgung und sonstigen Personalausgaben (2000 bis 2016)



Quelle: siehe Anlage 44 auf Seite 37 im Anhang

Die Höhe der Personalausgaben ist stark abhängig von der Höhe des Lebensalters der Beschäftigten. Somit führt eine Altersstruktur, mit hohem Durchschnittsalter in der Verwaltung im Allgemeinen auch zu hohen Personalausgaben. Die Ursache für die eher moderate Entwicklung der Personalausgaben trotz der hohen Kostensteigerungen durch Tarifabschlüsse sowie durch Neueinstellungen, liegt daher in der Veränderung der Altersstruktur in der öffentlichen Verwaltung. Das sehr hohe Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst verringert sich seit ein paar Jahren leicht mit der Konsequenz, dass die Durchschnittskosten geringer steigen als es die allgemeine Tarifentwicklung vermuten lässt.

[6] Vergleiche Gesetz zur Anpassung der Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezüge 2013 / 2014 vom 25. November 2014, Bremisches Gesetzblatt, Seite 564.

Tabelle 9: Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2000 bis 2016)

Titel/ Gruppe/ Obergruppe	Art	2000	2009	2015*	2016	Veränd. geg. Vorjahr	Veränd. geg. 2000
		T €					
421	Bürgermeister/-innen und Senatoren/-innen	927	864	1.119	1.215	8,6 %	31,0 %
422	Beamte/-innen und Richter/-innen	437.841	469.259	510.196	526.312	3,2 %	20,2 %
428	Arbeitnehmer/-innen	286.442	254.709	272.583	278.555	2,2 %	-2,8 %
427	Nebenamtler/-berufler	2.738	3.702	4.547	4.726	3,9 %	72,6 %
Zwischensumme Bezüge und Entgelte		**727.948**	**728.534**	**788.446**	**810.808**	**2,8 %**	**11,4 %**
431	Versorgung Bürgermeister/-innen und Senatoren/-innen	1.983	2.230	2.360	2.413	2,3 %	21,7 %
432	Versorgung Beamte/-innen und Richter/-innen	222.348	303.591	384.408	395.254	2,8 %	77,8 %
435/436/438	Zusatzrenten Arbeitnehmer/-innen / Ruhelohn	16.283	16.630	17.668	17.639	-0,2 %	8,3 %
Zwischensumme Versorgung		**240.614**	**322.451**	**404.436**	**415.306**	**2,7 %**	**72,6 %**
441	Beihilfen für Aktive	13.836	15.066	14.186	15.517	9,4 %	12,2 %
44302	Freie Heilfürsorge	3.414	4.292	4.572	5.497	20,2 %	61,0 %
446	Beihilfen Versorgungsempfänger/-innen	15.759	28.420	37.617	41.258	9,7 %	161,8 %
44301	Unfallfürsorge Beamte/-innen	579	494	461	484	5,0 %	-16,5 %
44308	Beiträge Unfallversicherung	2.061	1.683	2.182	2.185	0,2 %	6,0 %
442/3Rest	Sonstige Fürsorgeleistungen	152	245	164	162	-1,2 %	6,8 %
Zwischensumme Beihilfe, Kranken- und Unfallfürsorge		**35.801**	**50.199**	**59.181**	**65.103**	**10,0 %**	**81,8 %**
411/412	Abgeordnete/Ehrenamtliche	8.033	7.727	9.580	9.643	0,7 %	20,0 %
42207/8/9	Nachversicherungen	2.816	1.599	1.888	1.068	-43,5 %	-62,1 %
423	Sold der Zivildienstleistenden	364	165	0	0	0,0 %	-100,0 %
424/434	Zuführung an d. Versorgungsrücklage	698	6.290	0	0	0,0 %	-100,0 %
428	Bezüge der Kräfte in ABM	2.671	0	0	0	0,0 %	-100,0 %
429	Nicht aufteilbare Dienstbezüge	54	30	41	41	0,0 %	-24,6 %
45	Personalbezogene Sachausgaben	3.249	2.462	1.878	2.533	34,9 %	-22,0 %
Zwischensumme Sonstige Personalausgaben		**17.885**	**18.272**	**13.387**	**13.284**	**-0,8 %**	**-25,7 %**
Personalausgaben Kernverwaltung		**1.022.249**	**1.119.457**	**1.265.450**	**1.304.501**	**3,1 %**	**27,6 %**

*ab 2012 keine Ausgliederungsbereinigung

4.2 Ländervergleiche

Methodischer Überblick:

Eine Einschätzung bezüglich der Wirkung bremischer 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 somit nicht immer zielführend. Vielmehr ist eine Festlegung auf die vergleichbaren Aufgabenbereiche erforderlich, um nicht zu falschen Schlüssen zu gelangen. Die im Folgenden verwendeten Daten des Statistischen Bundesamtes für Personalausgaben (Kassenstatistik Hauptgruppe 4) werden ergänzt durch eigene Berechnungen zur Entwicklung des Beschäftigungsvolumens in Ländern und Gemeinden, die auf den Personaldaten des Statistischen Bundesamtes (Finanzen und Steuern, Fachserie 14 / Reihe 6) basieren. Diese Daten wurden um Personal der Hochschulen und Krankenhäuser bereinigt, um eine Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Ausgliederungsständen der Bundesländer herzustellen.

4.2.1 Personalausgaben in der Kernverwaltung und im Ländervergleich

Die Analyse der Kassenstatistik[7] 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 1.595 € im Jahr 2015[8] sogar unter dem Bundesschnitt aller Länder und Gemeinden von 1.659 €. Hamburg liegt nahezu gleichauf mit Bremen (1.541 €), während in Berlin die Personalausgaben ohne Versorgungsausgaben pro Einwohner bei 1.688 € liegen.

Alle drei Stadtstaaten liegen nahe bei oder unter dem Bundesschnitt der Personalausgaben in Ländern und Gemeinden. Dass unter Einbeziehung der Versorgungsausgaben die Höhe der Personalausgaben pro Einwohner in Bremen über dem Bundesschnitt liegt, ist aus Bremer Sicht nicht überraschend: Das Problem der hohen Versorgungsausgaben ist 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 schon höher als in anderen Ländern.

Das Ergebnis, dass in Bremen für einen Stadtstaat eher durchschnittliche Personalausgaben für aktives Personal 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, ergibt sich für 2015 ein Beschäftigungsvolumen von 33,8 Vollkräften pro 1.000 Einwohner für Bremen. Im Vergleich zu den anderen Stadtstaaten liegt Bremen in der Personalausstattung zwischen Hamburg mit 32,0 Vollkräften und Berlin mit 33,9 Vollkräften pro 1.000 Einwohner.[9]

Tabelle 10: Personalausgaben 2015 in Ländern und Gemeinden in Euro je Einwohner laut Kassenstatistik (Kernhaushalte*)

Gegenstand	Personalausgaben je Einwohner*in	
	Gesamt	ohne Versorgungsbezüge und dergleichen
	€	
Bremen	2.289	**1.595**
Hamburg	2.213	**1.541**
Berlin	2.127	**1.688**
Baden-Württemberg	2.227	1.729
Bayern	2.267	1.805
Brandenburg	1.783	1.675
Hessen	2.193	1.699
Mecklenburg-Vorpommern	1.801	1.688
Niedersachsen	2.063	1.601
Nordrhein-Westfalen	2.043	1.567
Rheinland-Pfalz	2.113	1.656
Saarland	2.173	1.604
Sachsen	1.656	1.573
Sachsen-Anhalt	1.843	1.718
Schleswig-Holstein	1.928	1.455
Thüringen	1.818	1.720
Stadtstaaten	**2.171**	**1.633**
Insgesamt	**2.083**	**1.659**

* Verzerrungen aufgrund unterschiedlicher Ausgliederungsstände und Zuordnungen (Personalausgaben werden zu konsumtiven Ausgaben, z.B. Versorgungsausgaben gemäß AAÜG in Berlin oder

Quelle: Eigene Berechnung nach Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 2, Tabelle 4.2.1 und GENESIS-Online-Datenbank, Tabelle 12411-0009

[7] Nur Kernhaushalt, Vergleichbarkeit aufgrund unterschiedlicher Ausgliederungsstände eingeschränkt.

[8] Da die amtliche Bevölkerungszahl für 2016 noch nicht veröffentlicht ist, wurden die Daten aus 2015 verwendet.

[9] Eigene Berechnung nach Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 4.3 und 5.3 und GENESIS-Online-Datenbank, Tabelle 12411-0009

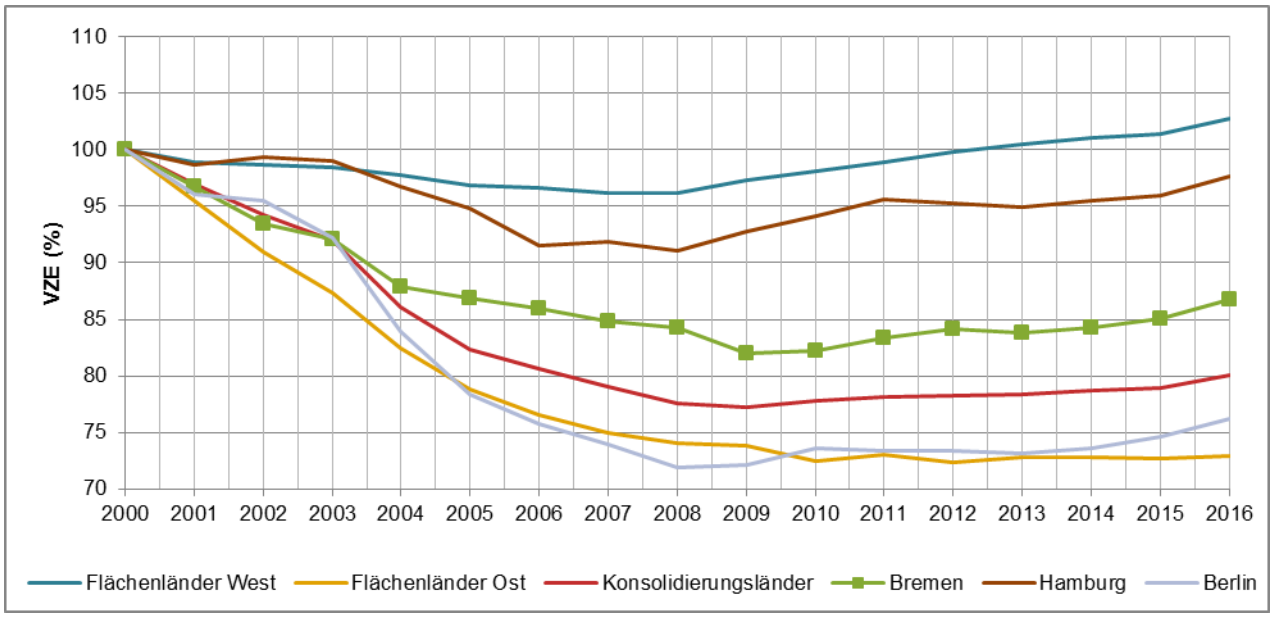
4.2.2 Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Ländervergleich

Eine ähnliche Verringerung des Beschäftigungsvolumens, wie Bremen sie in den vergangenen Jahren vorgenommen hat, ist sonst nur in den Flächenländern Ost und in Berlin zu beobachten, in denen vereinigungsbedingt bis weit in die 2000er Jahre hinein hohe Beschäftigungsquoten abgebaut werden mussten. In der Bundesstatistik des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 14, Reihe 6) lässt sich die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens bereinigt um Hochschulen und Krankenhäuser seit 2000 beobachten. Insgesamt weist Bremen im Jahr 2016 einen Abbau der Beschäftigung um rund 13,2 % auf 86,8 % des Vergleichsjahres 2000 aus (siehe Schaubild 27). In Hamburg wurde im gleichen Zeitraum die Beschäftigung um rund 2,3 % verringert. In Berlin gab es vereinigungsbedingt einen Personalabbau von rund 23,8 %. In den Flächenländern West hat ein Personalaufbau um 2,7 % stattgefunden.

Es ist im Ländervergleich zu beobachten, dass bei den meisten Ländern der Personalabbau spätestens im Jahr 2010 beendet wurde und es seitdem wieder einen (teilweise) moderaten Personalaufbau gibt. Insbesondere die westdeutschen Flächenländer überschreiten den Personalbestand des Jahres 2000 im Jahr 2012 wieder.

Deutlich ist ebenso in allen Ländern ein Ansteigen der Beschäftigung bis zum Jahr 2016 zu beobachten, welcher insbesondere durch das flüchtlingsbezogene Personal verursacht ist.

Schaubild 27: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens seit 2000 in Länder und Gemeinden (bereinigt um Hochschulen und Krankenhäuser)



Quelle: Eigene Berechnung nach Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 4.3 und 5.3

5 Versorgung

Methodischer Überblick:

Bremen zahlt Pensionen an ehemalige Beamtinnen und Beamte und eine eigene Zusatzversorgung zur gesetzlichen Rente an ehemalige zusatzversorgungsberechtigte Beschäftige (Bremische Ruhelohnkasse). Pensions- und Zusatzversorgungsempfängerinnen und -empfänger werden nachfolgend als Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zusammengefasst.

5.1 Kernhaushalt

Beschäftigte des Kernhaushaltes werden mit Eintritt in die Versorgung auf Haushaltsstellen im Produktplan 92 umgebucht. Eine dezentrale Budgetverantwortung für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger besteht daher 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 -empfänger 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 14,3 %. Die Umlagebeträge werden zunächst im Kernhaushalt vereinnahmt und dann der Anstalt für Versorgungsvorsorge zum Aufbau einer Versorgungsvorsorge zugeführt.

Die Ausgaben für Versorgungsbezüge und Versorgungsbeihilfen im Kernbereich betrugen 2016 rund 456,6 Millionen € (Vorjahr 2015: rund 442 Millionen €). Damit bilden die Versorgungsausgaben 35,0 % der gesamten Personalausgaben (Vorjahr 2015: 34,9 %). Für den Ausgabenanstieg waren, neben dem mengenbedingten Anstieg, maßgeblich die Versorgungserhöhungen 2015 und 2016 sowie gestiegene Beihilfeausgaben für Versorgungsempfängerinnen und -empfänger verantwortlich.

5.2 Sonderhaushalte

Die Hochschulsonderhaushalte und das Landesuntersuchungsamt verbuchen die Versorgungsempfänger in ihren Haushalten. Die benötigten Mittel werden als konsumtiver zweckgebundener Versorgungskostenzuschuss aus dem Kernhaushalt den Sonderhaushalten zur Verfügung gestellt. Die Versorgungsbezüge und Versorgungsbeihilfen der Hochschulsonderhaushalte und des Sonderhaushaltes Landesuntersuchungsamt betrugen in 2016 rund 45,2 Millionen € (Vorjahr 2015: 44,0 Millionen €).

5.3 Versorgungsvorsorge

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

5.3.1 Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen (SVR)

In das 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- beziehungsweise 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 seitdem 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. Ende 2016 betrug der Kapitalstock rund 84,14 Millionen €.

Bereits seit 2006 werden die erwirtschafteten Kapitalerträge jährlich den Haushalten zweckgebunden zur (anteiligen) Kompensation der steigenden Versorgungslasten zugeführt. In 2016 betrugen 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.

5.3.2 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“ 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,
- sowie den Risiken aus dem Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrag mit anderen Dienstherren

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.

Die jährlichen Zuführungen an die AVV von Land und 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 anfallende Überschüsse im Zusammenhang mit der Abrechnung des Versorgungslastenstaatsvertrages (Verfahren besteht seit 2011).

Entnahmen sind auf die Kapitalerträge nach Abzug der Aufwendungen begrenzt. In 2016 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 bisher ausgeschlossen. Der Kapitalstock (inklusive Rückstellungen für Altersteilzeit) der AVV betrug Ende 2016 rund 495,68 Millionen €.

5.3.3 Rücklage Zusatzversorgung

Da auch bei der Zusatzversorgung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für die bremischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen schon in den letzten Jahren zunehmende finanzielle Belastungen festzustellen waren, ist im Rahmen der Lohnrunde 1999 eine Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eingeführt worden. Korrespondierend zu dieser Regelung sieht § 29 des Bremischen Ruhelohngesetzes für die rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vor, dass dieser Personenkreis einen Eigenanteil in Höhe von 1,41 % aus dem zu versteuernden ruhe-

gehaltsfähigen Arbeitsentgelt zu leisten hat, der ausschließlich dazu dient, die Zusatzversorgungsansprüche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 2016 betrug der Bestand der Arbeitnehmerrücklage für das Land und die Stadtgemeinde Bremen rund 14,2 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 Einhaltung der Schuldenbremse belasten würde.

Anhang

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Wandel der Personalstruktur in der Kernverwaltung (2000 bis 2016) 1

Anlage 2: Wandel der Personalstruktur in den Ausgliederungen (2000 bis 2016) 2

Anlage 3: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals in der Kernverwaltung 3

Anlage 4: Ausgewählte Kennzahlen der Polizei in der Kernverwaltung 4

Anlage 5: Ausgewählte Kennzahlen der Feuerwehr in der Kernverwaltung..... 5

Anlage 6: Ausgewählte Kennzahlen des Justizpersonals in der Kernverwaltung..... 6

Anlage 7: Ausgewählte Kennzahlen des Strafvollzugspersonals in der Kernverwaltung 7

Anlage 8: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in der Kernverwaltung 8

Anlage 9: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in der Kernverwaltung 9

Anlage 10: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in der Kernverwaltung 10

Anlage 11: Ausgewählte Kennzahlen des Steuerpersonals in der Kernverwaltung 11

Anlage 12: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in der Kernverwaltung 12

Anlage 13: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals in den Ausgliederungen 13

Anlage 14: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in den Ausgliederungen..... 14

Anlage 15: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in den Ausgliederungen 15

Anlage 16: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in den Ausgliederungen..... 16

Anlage 17: Ausgewählte Kennzahlen des Raumpflegepersonals in den Ausgliederungen..... 17

Anlage 18: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in den Ausgliederungen 18

Anlage 19: Ausgewählte Kennzahlen des Forschungspersonals innerhalb der Gruppe „sonstiges Personal“ in den Ausgliederungen 19

Anlage 20: Alterspyramide der Kernverwaltung nach Geschlecht und Personalgruppen (2016) 20

Anlage 21: Alterspyramide der Ausgliederungen nach Geschlecht und Personalgruppen (2016) 21

Anlage 22: Übersicht zu den Beschäftigten in den Status- und Laufbahngruppen sowie Auszubildende und Abgänge nach Geschlecht (Anzahl und prozentuale Anteile 2016)..... 22

Anlage 23: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016) 23

Anlage 24: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen zusammen in Kernverwaltung und in Ausgliederungen (2015 und 2016) 24

Anlage 25: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2016) 24

Anlage 26: Entwicklung des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2016) 25

Anlage 27: Durchschnittsalter in den Personalgruppen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen (2016) nach Geschlecht 25

Anlage 28: Prozentuale Aufteilung der Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2016) 26

Anlage 29: Wandel der prozentualen Aufteilung der Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2000 bis 2016) 26

Anlage 30: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen. Ein Vergleich der Jahre 2000 und 2016 27

Anlage 31: Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (hier nur ausgewählte Referenzjahre 2006, 2009, 2015 und 2016) 27

Anlage 32: Entwicklung des Stellenindex nach Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (hier Referenzjahren 2006, 2009, 2015 und 2016) 28

Anlage 33: Überblick über die Beschäftigten in Teilzeit mit und ohne Altersteilzeit (ATZ) nach Geschlecht (2016) 29

Anlage 34: Überblick über die prozentualen Anteile der Beschäftigten in Teilzeit mit und ohne Altersteilzeit (ATZ) nach Geschlecht (2016) 30

Anlage 35: Vergleich der Teilzeitanteile (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen sowie der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten 30

Anlage 36: Entwicklung des Umfangs von Teilzeit in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2009 bis 2016) 31

Anlage 37: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen getrennt nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2016) 31

Anlage 38: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen getrennt nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2016) 32

Anlage 39: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Personalgruppen getrennt nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2016) 33

Anlage 40: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Personalgruppen getrennt nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2016) 34

Anlage 41: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Altersstufen getrennt nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2016) 35

Anlage 42: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Altersstufen getrennt nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2016) 36

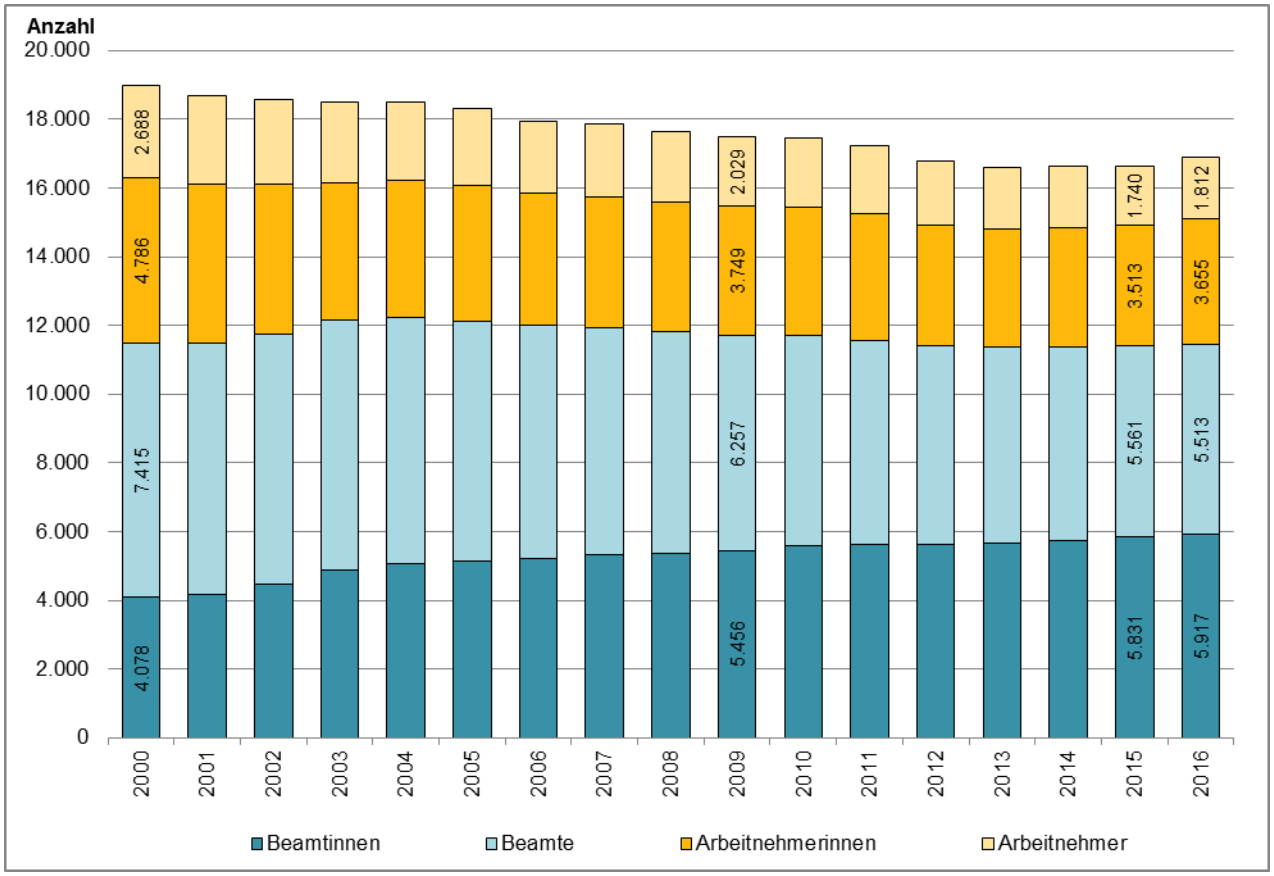
Anlage 43: Gesamtentwicklung der Anteile von Beschäftigten über 55 Jahre gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl nach Statusgruppe und Altersteilzeit 37

Anlage 44: Veränderung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Dienstbezügen/Entgelten, Versorgung und sonstigen Personalausgaben (2000 bis 2016) 37

Anlage 45: Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung seit 2000 38

Anlage 46: Entwicklung der Versorgungsbezüge in der Kernverwaltung seit 2000 38

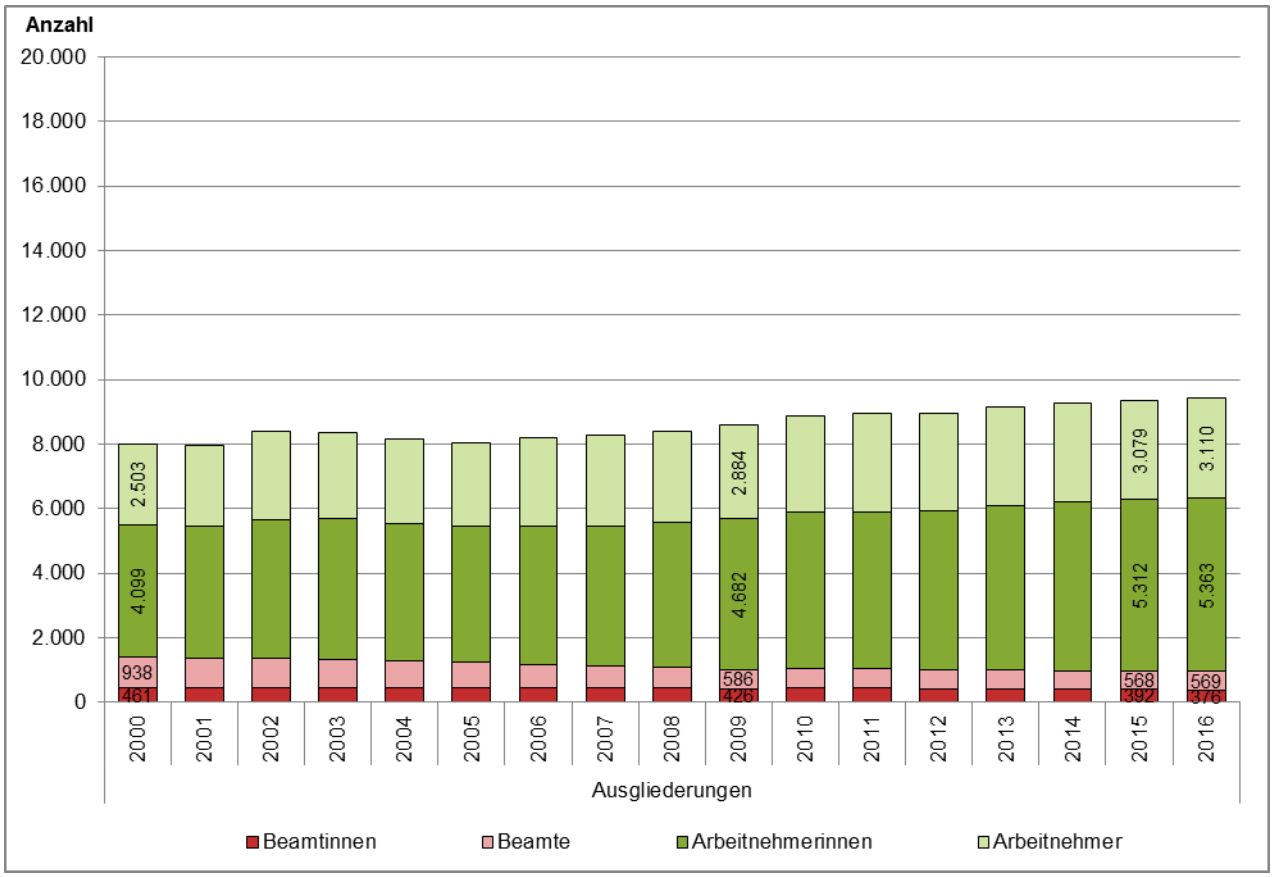
Anlage 1: Wandel der Personalstruktur in der Kernverwaltung (2000 bis 2016)



Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	18.967	17.491	16.645	16.897				
weibliche Beschäftigte	8.864	9.205	9.344	9.572	46,7 %	52,6 %	56,1 %	56,6 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	4.581	4.464	4.889	5.035	24,2 %	25,5 %	29,4 %	29,8 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,13	1,11	1,11	---	---	---	---
Abwesende	1.050	799	762	803	5,5 %	4,6 %	4,6 %	4,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	2.383	2.446	3.177	3.242	12,6 %	14,0 %	19,1 %	19,2 %
Beschäftigte über 55 Jahren	4.158	5.250	4.167	4.147	21,9 %	30,0 %	25,0 %	24,5 %
Durchschnittsalter	47,1	47,8	46,2	46,0	---	---	---	---
Beamt*innen	11.493	11.713	11.392	11.430	60,6 %	67,0 %	68,4 %	67,6 %
Arbeitnehmer*innen	7.474	5.778	5.253	5.467	39,4 %	33,0 %	31,6 %	32,4 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	627	115	74	74	3,3 %	0,7 %	0,4 %	0,4 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	6.499	4.368	3.852	3.943	34,3 %	25,0 %	23,1 %	23,3 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	7.905	8.443	8.293	8.427	41,7 %	48,3 %	49,8 %	49,9 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	3.924	4.548	4.418	4.445	20,7 %	26,0 %	26,5 %	26,3 %
nicht zugeordnet*	12	17	8	8	0,1 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,18	1,21	1,22	1,21	---	---	---	---
Personen in Ausbildung	1.419	1.378	1.701	1.877	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 2: Wandel der Personalstruktur in den Ausgliederungen (2000 bis 2016)

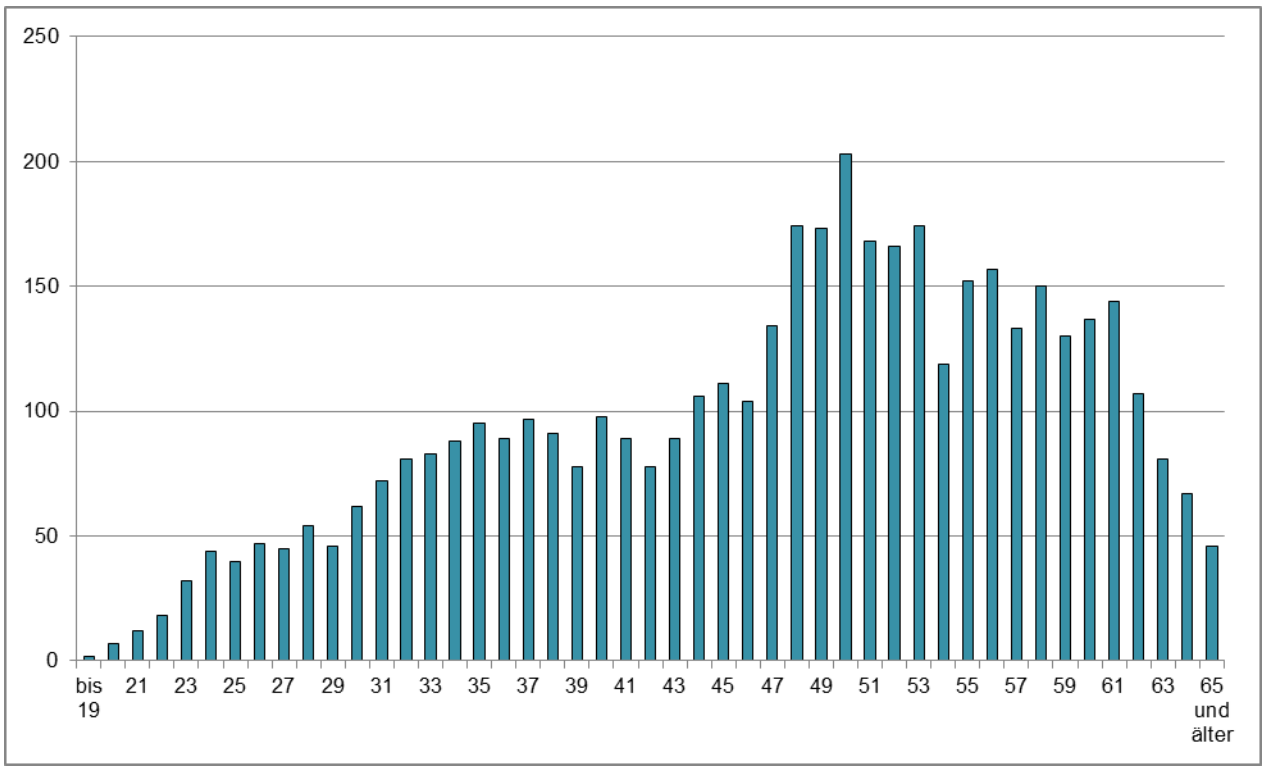


Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	8.001	8.578	9.351	9.418				
weibliche Beschäftigte	4.560	5.108	5.704	5.739	57,0 %	59,5 %	61,0 %	60,9 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	3.227	3.664	4.355	4.388	40,3 %	42,7 %	46,6 %	46,6 %
Beschäftigte je VZÄ	1,20	1,24	1,21	1,20	---	---	---	---
Abwesende	596	486	529	593	7,4 %	5,7 %	5,7 %	6,3 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.703	1.603	2.105	2.178	21,3 %	18,7 %	22,5 %	23,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.310	1.894	2.221	2.275	16,4 %	22,1 %	23,8 %	24,2 %
Durchschnittsalter	44,1	45,7	45,8	45,8	---	---	---	---
Beamt*innen	1.399	1.012	960	945	17,5 %	11,8 %	10,3 %	10,0 %
Arbeitnehmer*innen	6.602	7.566	8.391	8.473	82,5 %	88,2 %	89,7 %	90,0 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	1.279	1.283	1.277	1.242	16,0 %	15,0 %	13,7 %	13,2 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	2.857	3.013	3.456	3.495	35,7 %	35,1 %	37,0 %	37,1 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	1.601	1.577	1.571	1.560	20,0 %	18,4 %	16,8 %	16,6 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	2.247	2.677	2.986	3.066	28,1 %	31,2 %	31,9 %	32,6 %
nicht zugeordnet*	17	28	61	55	0,2 %	0,3 %	0,7 %	0,6 %
Stellenindex	1,19	1,18	1,19	1,19	---	---	---	---
Personen in Ausbildung	3	1	2	1	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 3: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Verwaltungspersonals (2016)



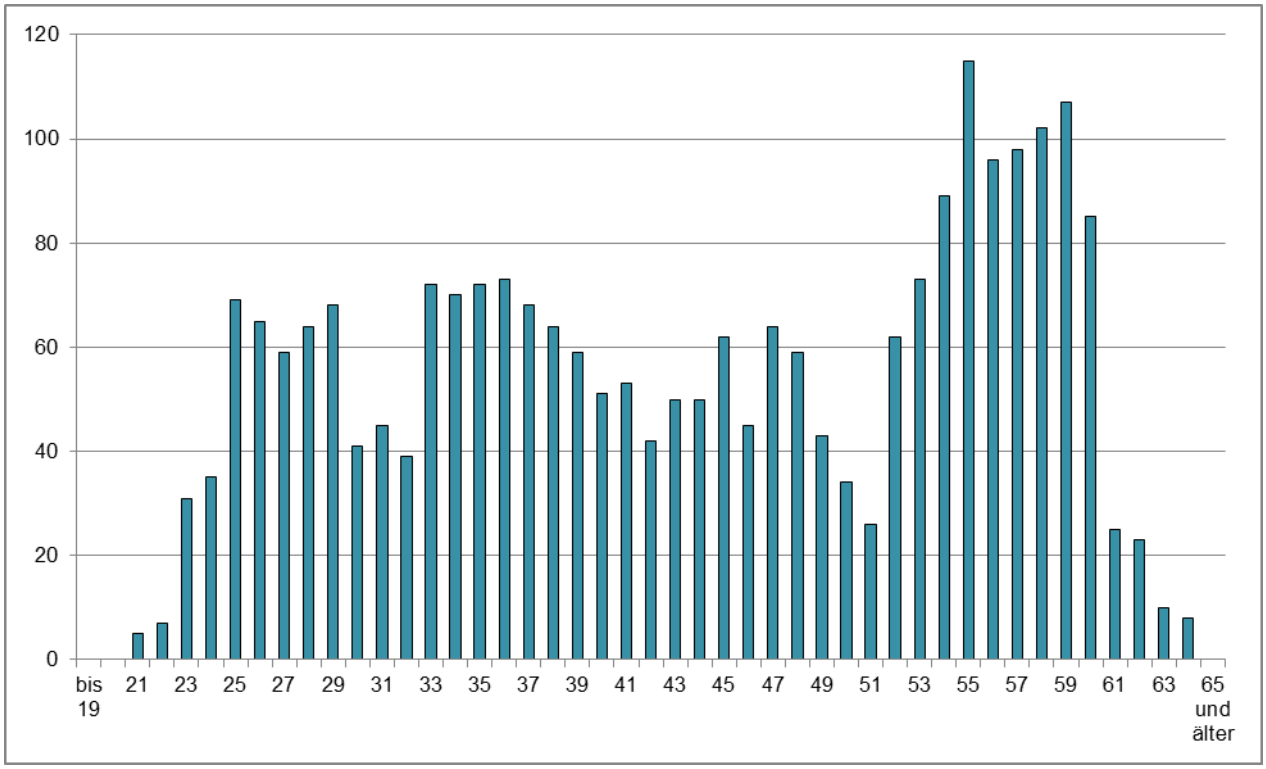
Personalkennzahlen des Verwaltungspersonals (2000 bis 2016)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	4.819	4.482	4.261	4.473				
weibliche Beschäftigte	2.913	2.870	2.799	2.940	60,4 %	64,0 %	65,7 %	65,7 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	1.156	1.168	1.300	1.384	24,0 %	26,1 %	30,5 %	30,9 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,14	1,11	1,11	---	---	---	---
Abwesende	395	285	262	279	8,2 %	6,4 %	6,1 %	6,2 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	817	544	656	733	17,0 %	12,1 %	15,4 %	16,4 %
Beschäftigte über 55 Jahren	948	1.233	1.114	1.152	19,7 %	27,5 %	26,1 %	25,8 %
Durchschnittsalter	45,6	47,7	47,4	47,0	---	---	---	---
Beamt*innen	2.077	1.847	1.739	1.780	43,1 %	41,2 %	40,8 %	39,8 %
Arbeitnehmer*innen	2.742	2.635	2.522	2.693	56,9 %	58,8 %	59,2 %	60,2 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	14	11	5	4	0,3 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	2.439	1.950	1.709	1.760	50,6 %	43,5 %	40,1 %	39,3 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	1.703	1.800	1.801	1.942	35,3 %	40,2 %	42,3 %	43,4 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	655	710	738	762	13,6 %	15,8 %	17,3 %	17,0 %
nicht zugeordnet*	8	11	8	5	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %
Stellenindex	1,13	1,15	1,16	1,16	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					25,4 %	25,6 %	25,6 %	26,5 %
Personen in Ausbildung	202	263	422	411	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 4: Ausgewählte Kennzahlen der Polizei in der Kernverwaltung

Altersstruktur der Polizei (2016)



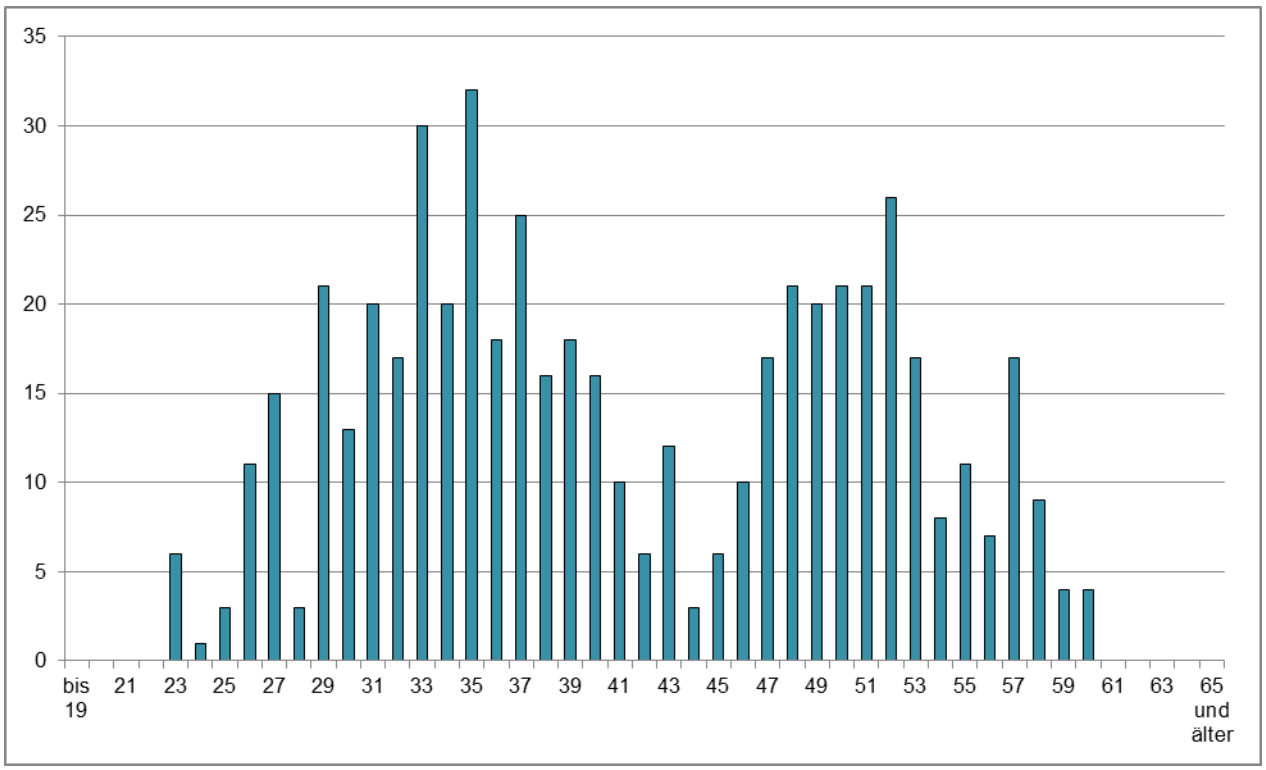
Personalkennzahlen der Polizei (2000 bis 2016)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	2.506	2.410	2.488	2.478				
weibliche Beschäftigte	250	474	614	635	10,0 %	19,7 %	24,7 %	25,6 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	59	133	212	229	2,4 %	5,5 %	8,5 %	9,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,01	1,02	1,03	1,03	---	---	---	---
Abwesende	28	43	40	50	1,1 %	1,8 %	1,6 %	2,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	528	645	690	670	21,1 %	26,8 %	27,7 %	27,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	285	264	518	554	11,4 %	11,0 %	20,8 %	22,4 %
Durchschnittsalter	42,6	43,1	43,6	43,7	---	---	---	---
Beamt*innen	2.456	2.360	2.437	2.410	98,0 %	97,9 %	98,0 %	97,3 %
Arbeitnehmer*innen	50	50	51	68	2,0 %	2,1 %	2,0 %	2,7 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	11	15	0,0 %	0,0 %	0,4 %	0,6 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	1.266	186	43	53	50,5 %	7,7 %	1,7 %	2,1 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	1.201	2.186	2.394	2.370	47,9 %	90,7 %	96,2 %	95,6 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	37	38	40	40	1,5 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %
nicht zugeordnet*	2	0	0	0	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,05	1,08	1,09	1,09	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					13,2 %	13,8 %	14,9 %	14,7 %
Personen in Ausbildung	237	232	219	291	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 5: Ausgewählte Kennzahlen der Feuerwehr in der Kernverwaltung

Altersstruktur der Feuerwehr (2016)



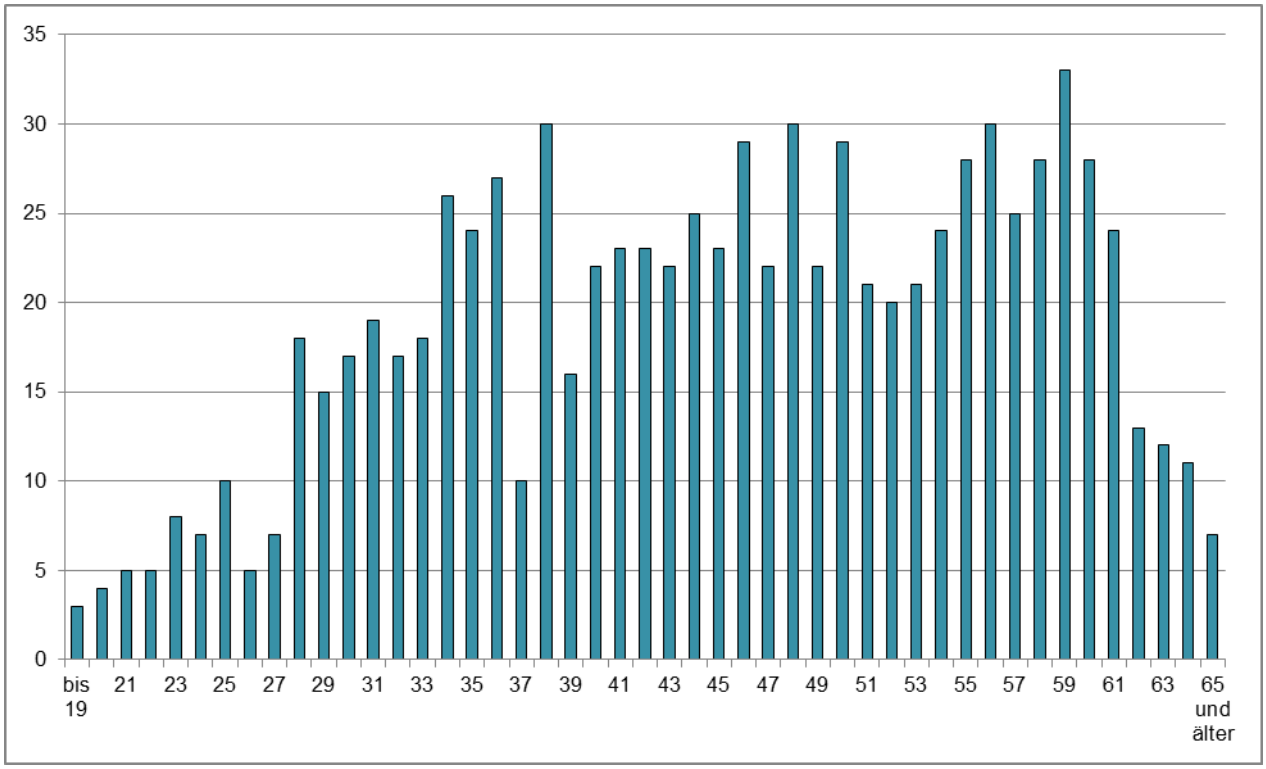
Personalkennzahlen der Feuerwehr (2000 bis 2016)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	499	481	518	535				
weibliche Beschäftigte	1	15	21	22	0,2 %	3,1 %	4,1 %	4,1 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	0	2	2	3	0,0 %	0,4 %	0,4 %	0,6 %
Beschäftigte je VZÄ	1,01	1,00	1,00	1,00	---	---	---	---
Abwesende	1	3	3	4	0,2 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	109	162	170	160	21,8 %	33,7 %	32,8 %	29,9 %
Beschäftigte über 55 Jahren	73	67	39	41	14,6 %	13,9 %	7,5 %	7,7 %
Durchschnittsalter	44,3	41,0	41,0	41,3	---	---	---	---
Beamt*innen	499	481	518	535	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	427	459	475	86,8 %	88,8 %	88,6 %	88,8 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	61	47	53	54	12,2 %	9,8 %	10,2 %	10,1 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	5	6	6	6	1,0 %	1,2 %	1,2 %	1,1 %
nicht zugeordnet*	0	1	0	0	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	0,99	0,98	0,99	0,99	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					2,6 %	2,7 %	3,1 %	3,2 %
Personen in Ausbildung	28	28	53	57	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 6: Ausgewählte Kennzahlen des Justizpersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Justizpersonals (2016)



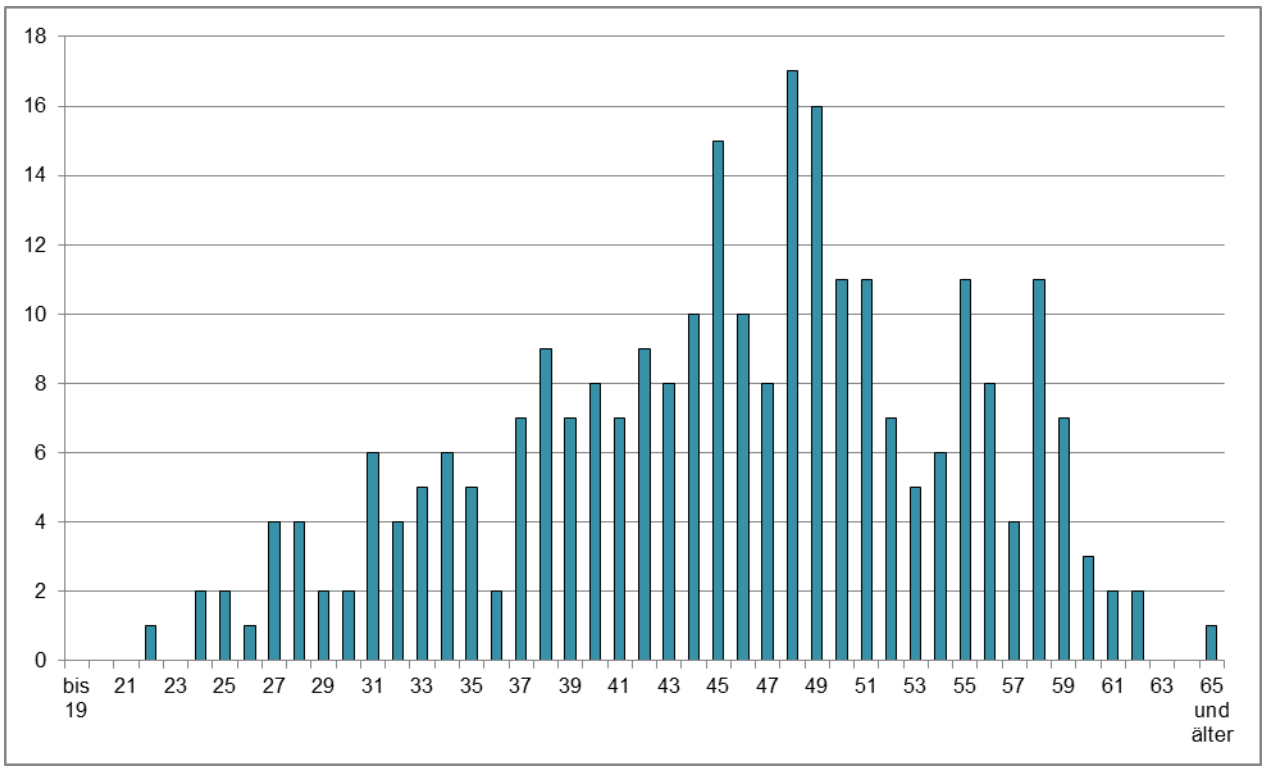
Personalkennzahlen des Justizpersonals (2000 bis 2016)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	952	902	877	886				
weibliche Beschäftigte	525	567	586	601	55,1 %	62,9 %	66,8 %	67,8 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	215	244	265	280	22,6 %	27,1 %	30,2 %	31,6 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,15	1,13	1,14	---	---	---	---
Abwesende	60	57	49	46	6,3 %	6,3 %	5,6 %	5,2 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	208	162	182	184	21,8 %	18,0 %	20,8 %	20,8 %
Beschäftigte über 55 Jahren	196	188	203	211	20,6 %	20,8 %	23,1 %	23,8 %
Durchschnittsalter	44,6	45,4	45,4	45,2	---	---	---	---
Beamt*innen	612	603	610	609	64,3 %	66,9 %	69,6 %	68,7 %
Arbeitnehmer*innen	340	299	267	277	35,7 %	33,1 %	30,4 %	31,3 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	46	38	32	30	4,8 %	4,2 %	3,6 %	3,4 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	555	473	445	452	58,3 %	52,4 %	50,7 %	51,0 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	147	162	177	179	15,4 %	18,0 %	20,2 %	20,2 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	204	229	223	225	21,4 %	25,4 %	25,4 %	25,4 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,12	1,18	1,18	1,18	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					5,0 %	5,2 %	5,3 %	5,2 %
Personen in Ausbildung	181	202	155	170	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 7: Ausgewählte Kennzahlen des Strafvollzugspersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Strafvollzugspersonals (2016)



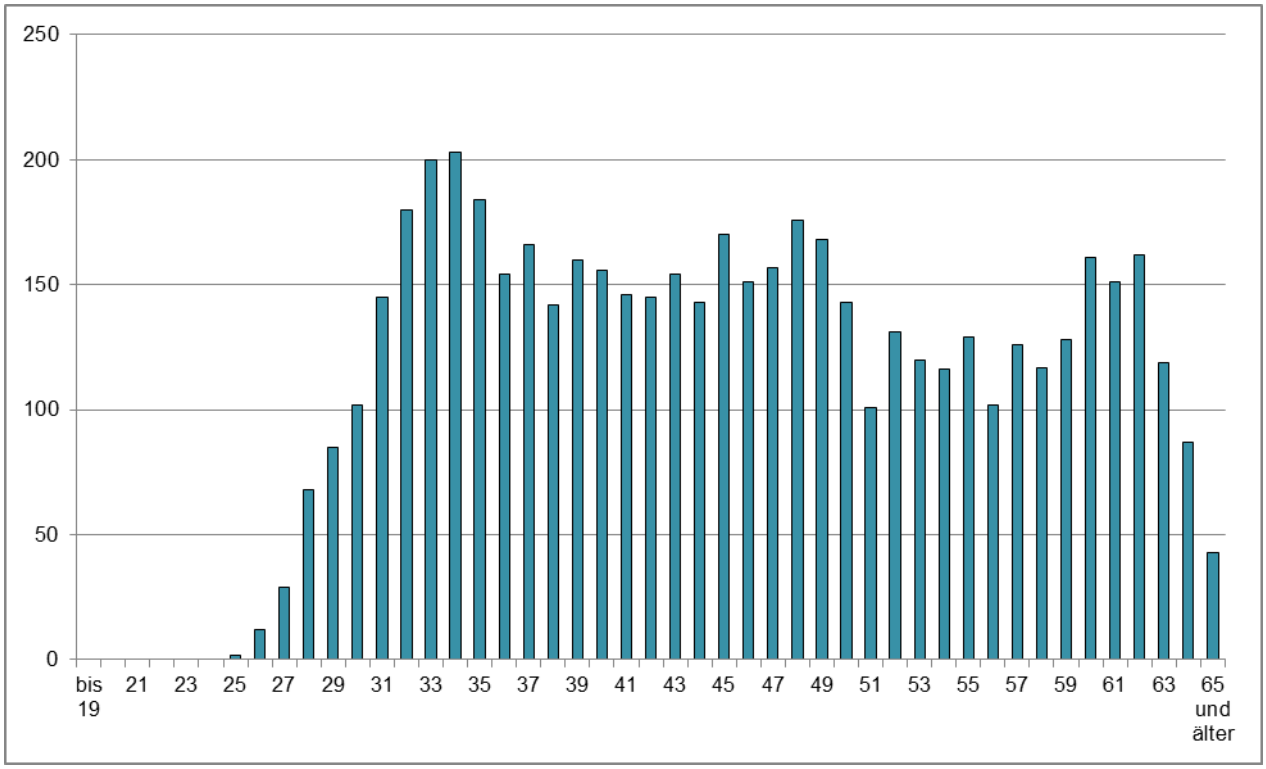
Personalkennzahlen des Strafvollzugspersonals (2000 bis 2016)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	324	259	268	266				
weibliche Beschäftigte	56	51	61	64	17,3 %	19,7 %	22,8 %	24,1 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	9	13	12	12	2,8 %	5,0 %	4,5 %	4,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,02	1,02	1,01	1,01	---	---	---	---
Abwesende	6	3	3	9	1,9 %	1,2 %	1,1 %	3,4 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	95	32	45	39	29,3 %	12,4 %	16,8 %	14,7 %
Beschäftigte über 55 Jahren	47	22	30	38	14,5 %	8,5 %	11,2 %	14,3 %
Durchschnittsalter	42,5	43,4	44,3	45,3	---	---	---	---
Beamt*innen	323	227	252	248	99,7 %	87,6 %	94,0 %	93,2 %
Arbeitnehmer*innen	1	32	16	18	0,3 %	12,4 %	6,0 %	6,8 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	12	1	0	0	3,7 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	284	236	251	249	87,7 %	91,1 %	93,7 %	93,6 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	28	18	17	16	8,6 %	6,9 %	6,3 %	6,0 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
nicht zugeordnet*	0	4	0	1	0,0 %	1,5 %	0,0 %	0,4 %
Stellenindex	0,95	0,95	0,95	0,96	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,7 %	1,5 %	1,6 %	1,6 %
Personen in Ausbildung	39	38	12	29	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 8: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Lehrpersonals (2016)



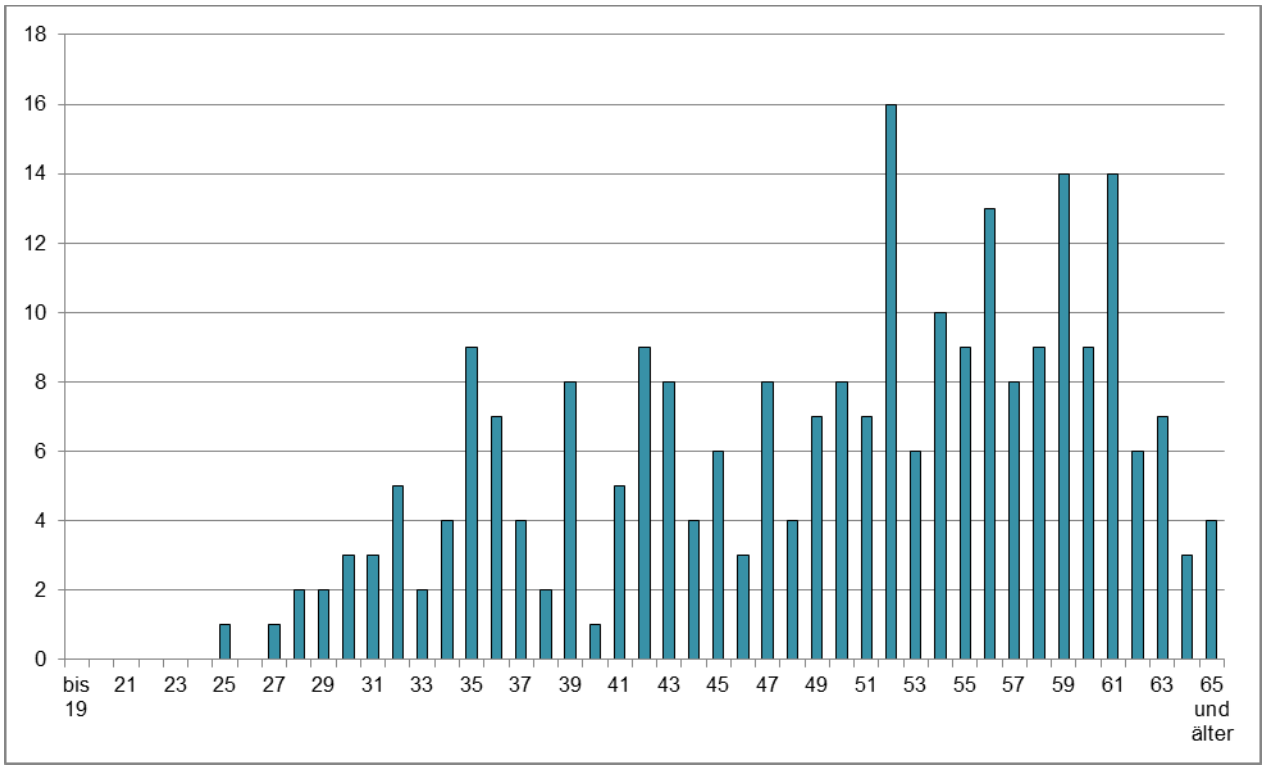
Personalkennzahlen des Lehrpersonals (2000 bis 2016)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	5.790	5.868	5.370	5.334				
weibliche Beschäftigte	3.225	3.684	3.666	3.651	55,7 %	62,8 %	68,3 %	68,4 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	1.952	2.035	2.137	2.122	33,7 %	34,7 %	39,8 %	39,8 %
Beschäftigte je VZÄ	1,16	1,18	1,14	1,14	---	---	---	---
Abwesende	245	276	283	288	4,2 %	4,7 %	5,3 %	5,4 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	125	621	1.043	1.026	2,2 %	10,6 %	19,4 %	19,2 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.711	2.569	1.327	1.196	29,6 %	43,8 %	24,7 %	22,4 %
Durchschnittsalter	51,5	50,3	45,9	45,5	---	---	---	---
Beamt*innen	3.860	4.787	4.664	4.699	66,7 %	81,6 %	86,9 %	88,1 %
Arbeitnehmer*innen	1.930	1.081	706	635	33,3 %	18,4 %	13,1 %	11,9 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	21	13	5	7	0,4 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	3.175	2.711	2.376	2.340	54,8 %	46,2 %	44,2 %	43,9 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	2.594	3.144	2.989	2.987	44,8 %	53,6 %	55,7 %	56,0 %
nicht zugeordnet*	0	0	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 %	33,5 %	32,3 %	31,6 %
Personen in Ausbildung	371	424	404	461	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 9: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Erziehungs- und Betreuungspersonals für Kinder und Jugendliche (2016)



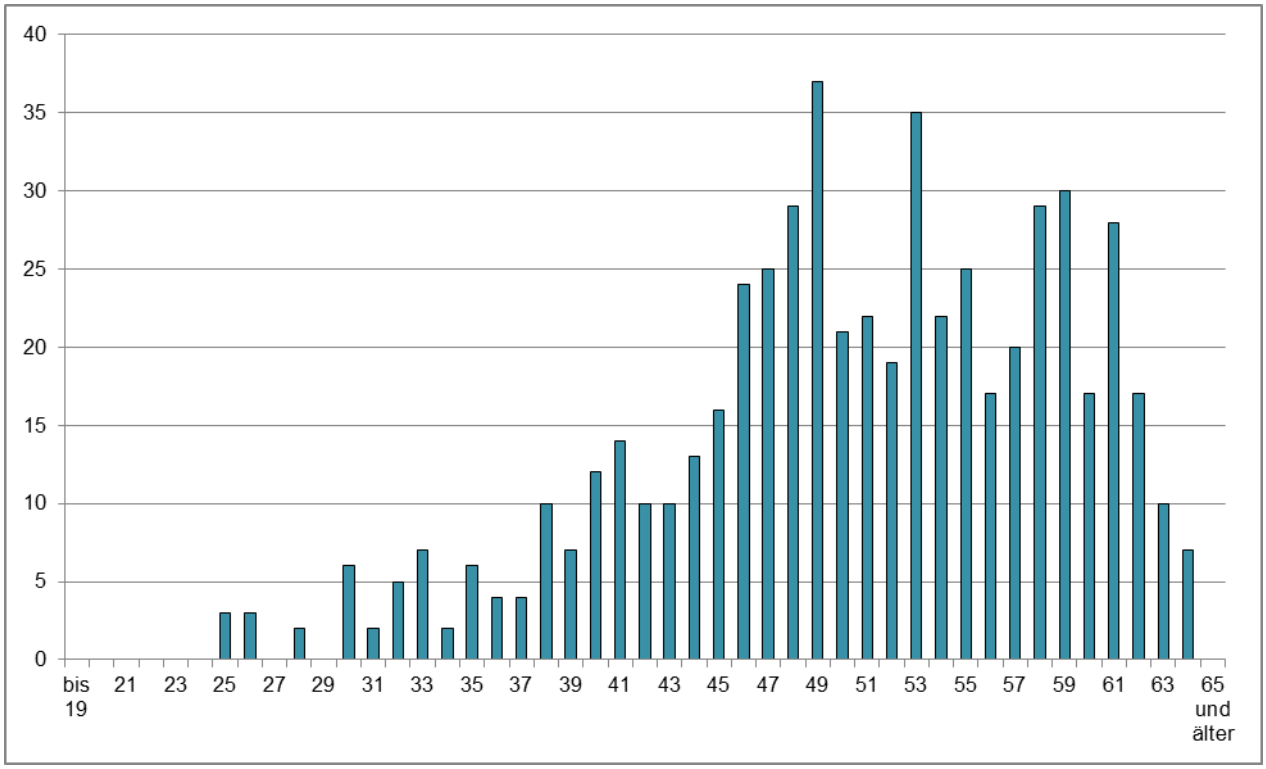
Personalkennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche (2000 bis 2016)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	317	246	246	251				
weibliche Beschäftigte	226	195	193	200	71,3 %	79,3 %	78,5 %	79,7 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	181	186	187	190	57,1 %	75,6 %	76,0 %	75,7 %
Beschäftigte je VZÄ	1,44	1,53	1,44	1,42	---	---	---	---
Abwesende	22	13	14	14	6,9 %	5,3 %	5,7 %	5,6 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	32	24	27	23	10,1 %	9,8 %	11,0 %	9,2 %
Beschäftigte über 55 Jahren	34	69	81	87	10,7 %	28,0 %	32,9 %	34,7 %
Durchschnittsalter	44,9	49,1	49,5	49,4	---	---	---	---
Beamt*innen	30	9	9	9	9,5 %	3,7 %	3,7 %	3,6 %
Arbeitnehmer*innen	287	237	237	242	90,5 %	96,3 %	96,3 %	96,4 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	1	0	0	0	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	120	165	150	151	37,9 %	67,1 %	61,0 %	60,2 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	142	43	64	65	44,8 %	17,5 %	26,0 %	25,9 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	54	37	32	35	17,0 %	15,0 %	13,0 %	13,9 %
nicht zugeordnet*	0	1	0	0	0,0 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,17	1,05	1,03	1,03	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,7 %	1,4 %	1,5 %	1,5 %
Personen in Ausbildung	66	88	119	128	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 10: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des technischen Personals (2016)



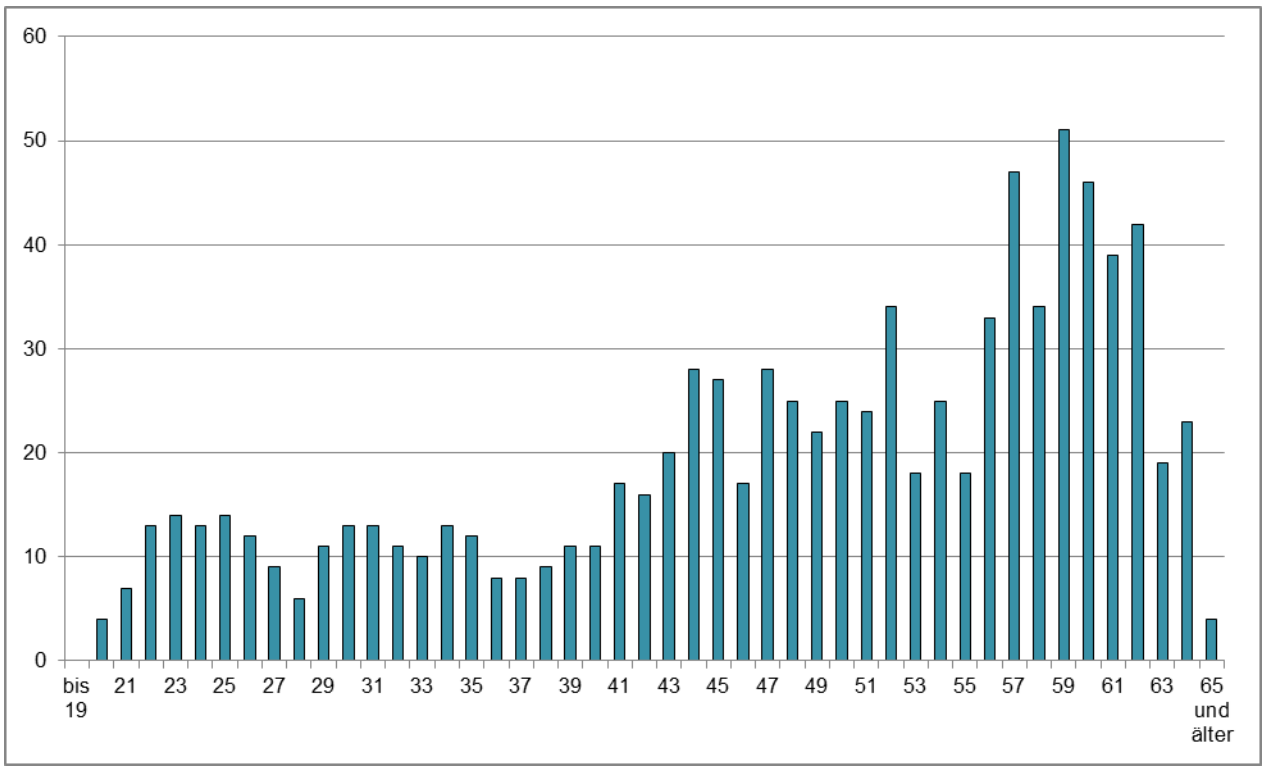
Personalkennzahlen des technischen Personals (2000 bis 2016)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	714	644	579	570				
weibliche Beschäftigte	176	202	213	208	24,6 %	31,4 %	36,8 %	36,5 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	78	100	128	134	10,9 %	15,5 %	22,1 %	23,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,06	1,10	1,08	1,08	---	---	---	---
Abwesende	37	25	31	25	5,2 %	3,9 %	5,4 %	4,4 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	88	26	28	30	12,3 %	4,0 %	4,8 %	5,3 %
Beschäftigte über 55 Jahren	171	168	177	175	23,9 %	26,1 %	30,6 %	30,7 %
Durchschnittsalter	46,9	49,2	50,2	50,4	---	---	---	---
Beamt*innen	157	91	74	68	22,0 %	14,1 %	12,8 %	11,9 %
Arbeitnehmer*innen	557	553	505	502	78,0 %	85,9 %	87,2 %	88,1 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	237	177	146	146	33,2 %	27,5 %	25,2 %	25,6 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	331	295	257	248	46,4 %	45,8 %	44,4 %	43,5 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	145	172	176	176	20,3 %	26,7 %	30,4 %	30,9 %
nicht zugeordnet*	1	0	0	0	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,25	1,25	1,27	1,26	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					3,8 %	3,7 %	3,5 %	3,4 %
Personen in Ausbildung	31	12	34	35	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 11: Ausgewählte Kennzahlen des Steuerpersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Steuerpersonals (2016)



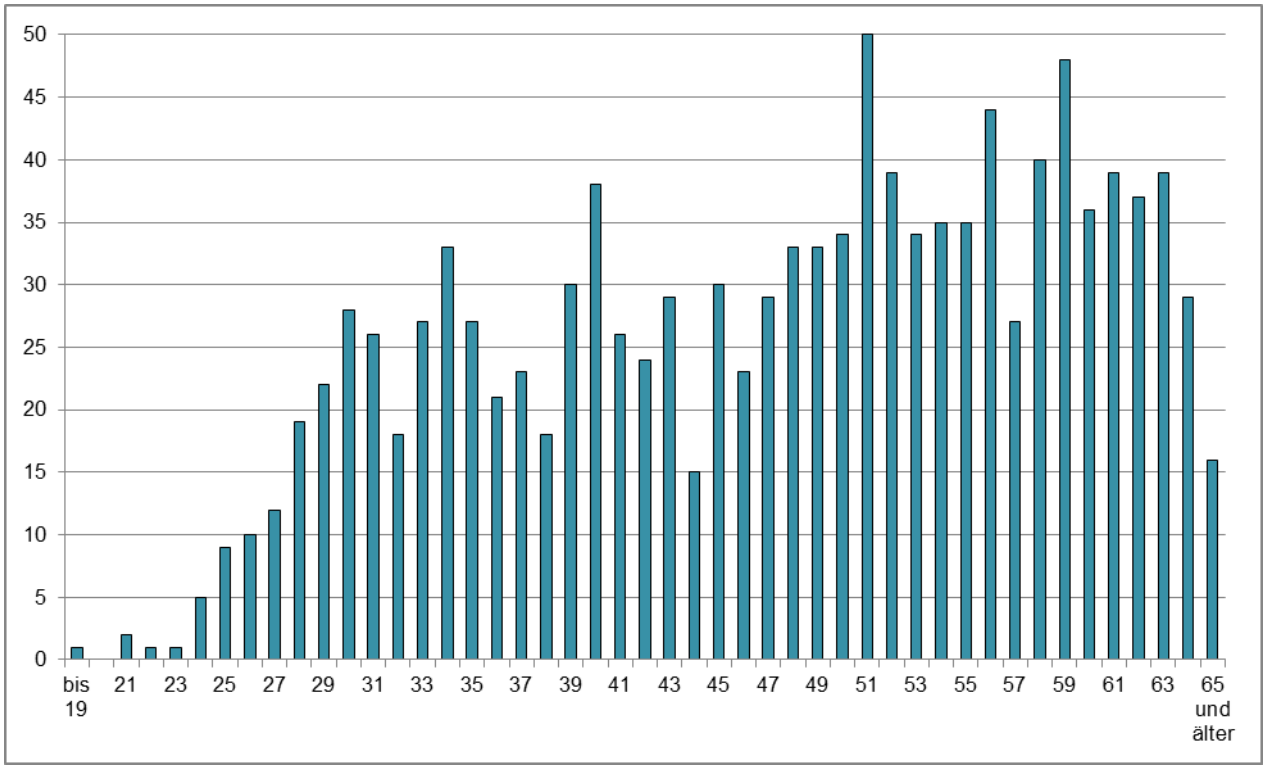
Personalkennzahlen des Steuerpersonals (2000 bis 2016)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	1.159	1.121	920	904				
weibliche Beschäftigte	588	603	524	520	50,7 %	53,8 %	57,0 %	57,5 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	262	312	293	282	22,6 %	27,8 %	31,8 %	31,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,11	1,13	1,12	1,12	---	---	---	---
Abwesende	80	35	24	27	6,9 %	3,1 %	2,6 %	3,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	249	139	149	163	21,5 %	12,4 %	16,2 %	18,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	144	292	340	338	12,4 %	26,0 %	37,0 %	37,4 %
Durchschnittsalter	43,3	47,6	48,4	48,1	---	---	---	---
Beamt*innen	1.071	1.031	863	842	92,4 %	92,0 %	93,8 %	93,1 %
Arbeitnehmer*innen	88	90	57	62	7,6 %	8,0 %	6,2 %	6,9 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	482	428	366	370	41,6 %	38,2 %	39,8 %	40,9 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	641	648	525	511	55,3 %	57,8 %	57,1 %	56,5 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	36	45	29	23	3,1 %	4,0 %	3,2 %	2,5 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,11	1,13	1,12	1,11	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					6,1 %	6,4 %	5,5 %	5,4 %
Personen in Ausbildung	20	13	86	89	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 12: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des sonstigen Personals (2016)



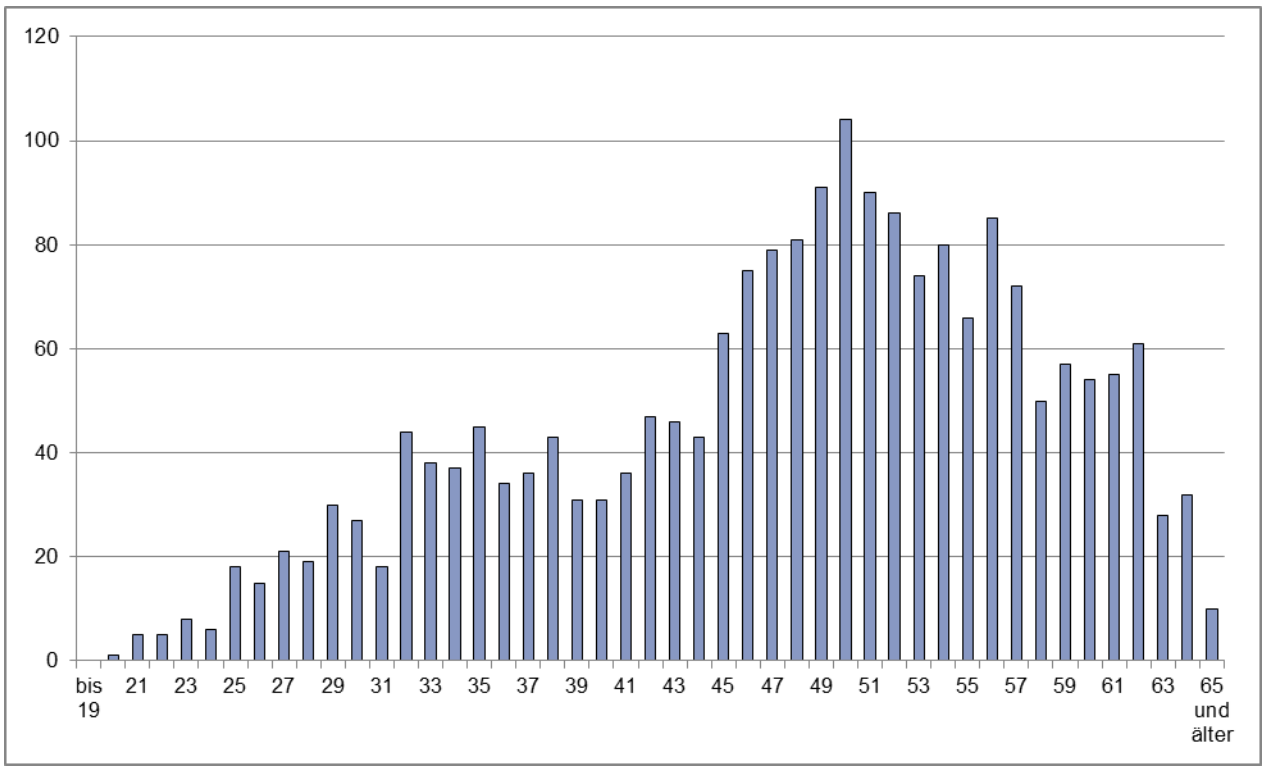
Personalkennzahlen des sonstigen Personals (2000 bis 2016)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	1.473	1.050	1.113	1.195				
weibliche Beschäftigte	490	516	662	726	33,3 %	49,1 %	59,5 %	60,8 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	262	260	348	394	17,8 %	24,8 %	31,3 %	33,0 %
Beschäftigte je VZÄ	1,09	1,13	1,14	1,14	---	---	---	---
Abwesende	85	57	51	59	5,8 %	5,4 %	4,6 %	4,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	125	91	187	214	8,5 %	8,7 %	16,8 %	17,9 %
Beschäftigte über 55 Jahren	337	360	338	355	22,9 %	34,3 %	30,4 %	29,7 %
Durchschnittsalter	47,8	49,8	47,6	47,3	---	---	---	---
Beamt*innen	408	277	226	230	27,7 %	26,4 %	20,3 %	19,2 %
Arbeitnehmer*innen	1.065	773	887	965	72,3 %	73,6 %	79,7 %	80,8 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	140	37	21	20	9,5 %	3,5 %	1,9 %	1,7 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	662	313	278	280	44,9 %	29,8 %	25,0 %	23,4 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	476	533	629	702	32,3 %	50,8 %	56,5 %	58,7 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	194	167	185	191	13,2 %	15,9 %	16,6 %	16,0 %
nicht zugeordnet*	1	0	0	2	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
Stellenindex	1,05	1,11	1,11	1,14	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					7,8 %	6,0 %	6,7 %	7,1 %
Personen in Ausbildung	244	78	197	206	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 13: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals in den Ausgliederungen

Altersstruktur des Verwaltungspersonals (2016) - Ausgliederungen -



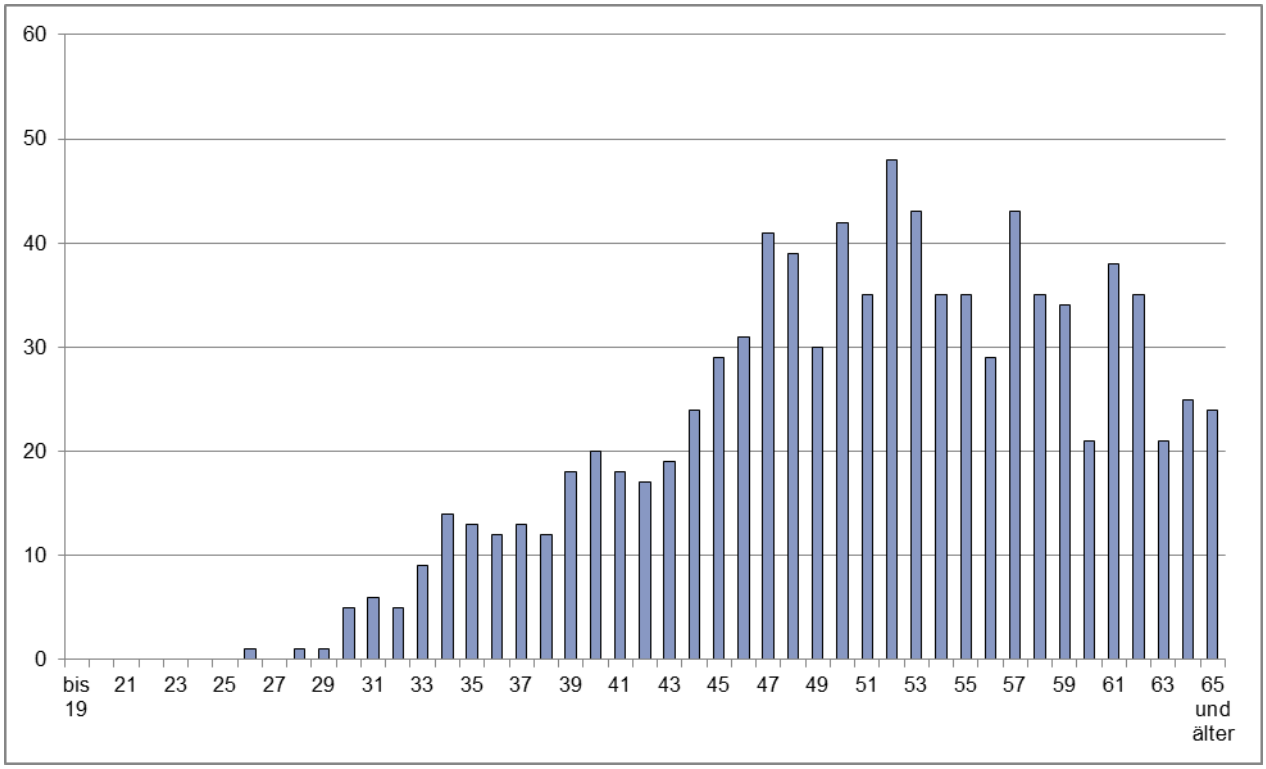
Personalkennzahlen des Verwaltungspersonals (2000 bis 2016) - Ausgliederungen -

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	1.603	1.871	2.108	2.077				
weibliche Beschäftigte	1.065	1.292	1.542	1.533	66,4 %	69,1 %	73,1 %	73,8 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	475	629	860	825	29,6 %	33,6 %	40,8 %	39,7 %
Beschäftigte je VZÄ	1,15	1,19	1,19	1,17	---	---	---	---
Abwesende	121	111	114	102	7,5 %	5,9 %	5,4 %	4,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	346	255	320	292	21,6 %	13,6 %	15,2 %	14,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	307	412	477	504	19,2 %	22,0 %	22,6 %	24,3 %
Durchschnittsalter	44,6	46,3	47,1	47,5	---	---	---	---
Beamt*innen	381	336	292	280	23,8 %	18,0 %	13,9 %	13,5 %
Arbeitnehmer*innen	1.222	1.535	1.816	1.797	76,2 %	82,0 %	86,1 %	86,5 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	3	47	41	35	0,2 %	2,5 %	1,9 %	1,7 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	914	1.007	1.093	1.081	57,0 %	53,8 %	51,9 %	52,0 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	460	606	691	691	28,7 %	32,4 %	32,8 %	33,3 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	210	201	273	264	13,1 %	10,7 %	13,0 %	12,7 %
nicht zugeordnet*	16	10	10	6	1,0 %	0,5 %	0,5 %	0,3 %
Stellenindex	1,09	1,08	1,09	1,09	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					20,0 %	21,8 %	22,5 %	22,1 %
Personen in Ausbildung	0	0	2	1	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 14: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in den Ausgliederungen

Altersstruktur des Lehrpersonals (2016) - Ausgliederungen -



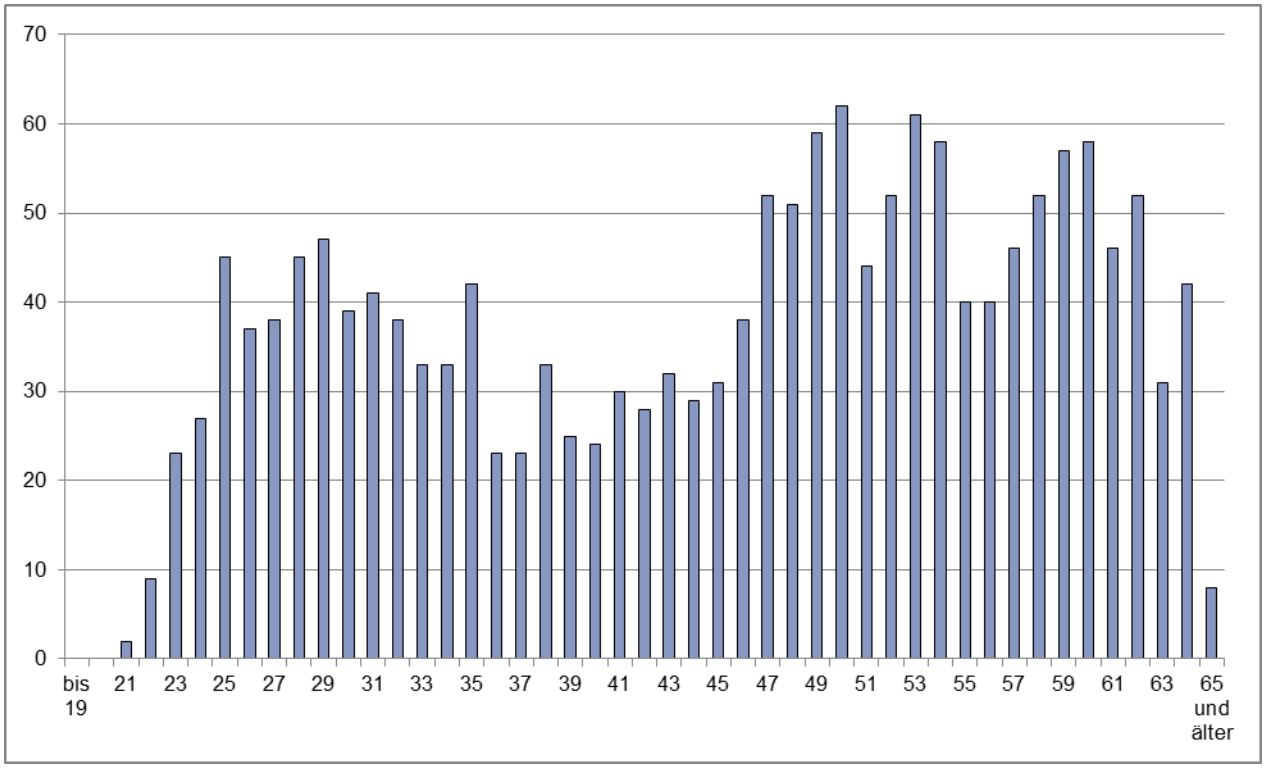
Personalkennzahlen des Lehrpersonals (2000 bis 2016) - Ausgliederungen -

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	1.322	909	931	921				
weibliche Beschäftigte	352	291	328	331	26,6 %	32,0 %	35,2 %	35,9 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	327	169	182	185	24,7 %	18,6 %	19,5 %	20,1 %
Beschäftigte je VZÄ	1,14	1,12	1,11	1,11	---	---	---	---
Abwesende	60	35	29	30	4,5 %	3,9 %	3,1 %	3,3 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	227	25	43	42	17,2 %	2,8 %	4,6 %	4,6 %
Beschäftigte über 55 Jahren	412	275	315	305	31,2 %	30,3 %	33,8 %	33,1 %
Durchschnittsalter	46,9	50,3	50,8	50,9	---	---	---	---
Beamt*innen	785	553	615	623	59,4 %	60,8 %	66,1 %	67,6 %
Arbeitnehmer*innen	537	356	316	298	40,6 %	39,2 %	33,9 %	32,4 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	12	6	3	3	0,9 %	0,7 %	0,3 %	0,3 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	90	63	51	55	6,8 %	6,9 %	5,5 %	6,0 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	1.220	830	853	847	92,3 %	91,3 %	91,6 %	92,0 %
nicht zugeordnet*	0	10	24	16	0,0 %	1,1 %	2,6 %	1,7 %
Stellenindex	1,91	2,04	2,12	2,14	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					16,5 %	10,6 %	10,0 %	9,8 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 15: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in den Ausgliederungen

Altersstruktur des Erziehungs- und Betreuungspersonals für Kinder und Jugendliche (2016) - Ausgliederungen -



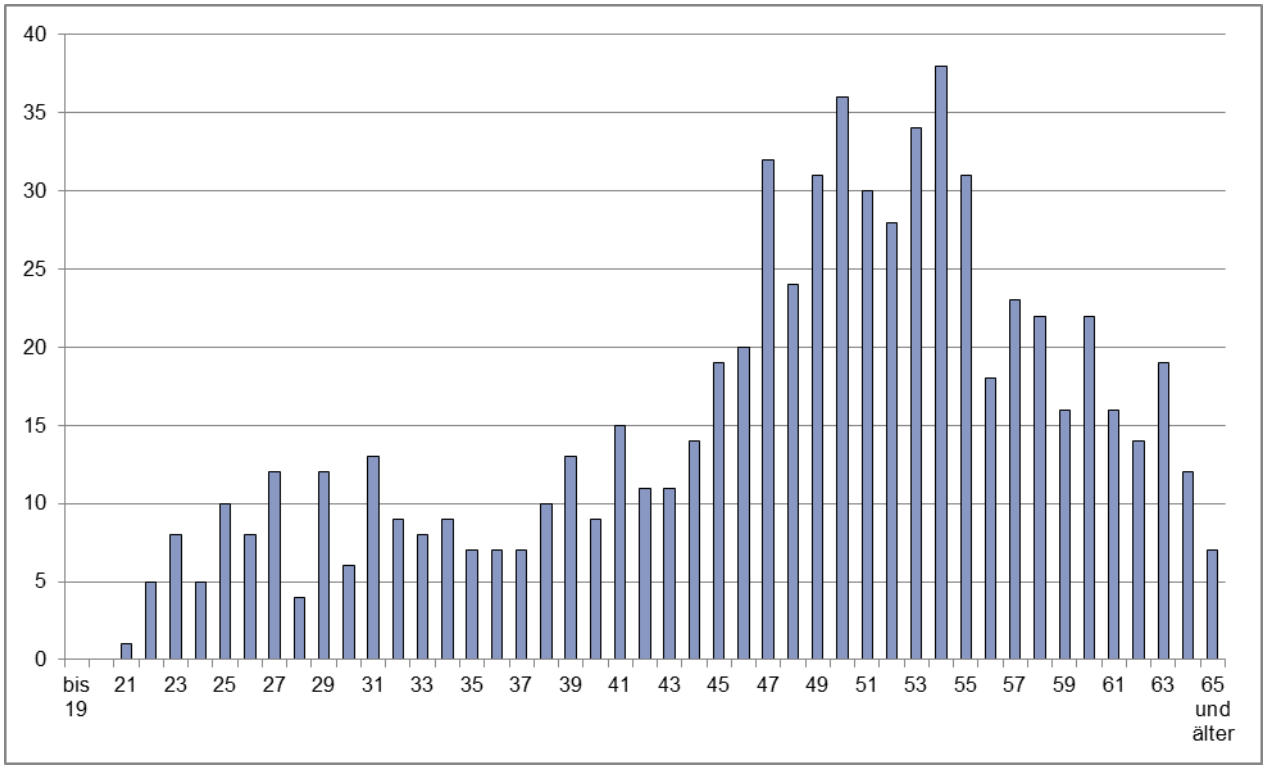
Personalkennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche (2000 bis 2016) - Ausgliederungen -

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	1.185	1.336	1.731	1.726				
weibliche Beschäftigte	1.049	1.166	1.483	1.476	88,5 %	87,3 %	85,7 %	85,5 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	721	850	1.088	1.083	60,8 %	63,6 %	62,9 %	62,7 %
Beschäftigte je VZÄ	1,20	1,26	1,17	1,16	---	---	---	---
Abwesende	173	119	151	197	14,6 %	8,9 %	8,7 %	11,4 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	266	214	451	457	22,4 %	16,0 %	26,1 %	26,5 %
Beschäftigte über 55 Jahren	62	263	439	432	5,2 %	19,7 %	25,4 %	25,0 %
Durchschnittsalter	41,6	46,0	45,1	45,1	---	---	---	---
Beamt*innen	52	43	19	12	4,4 %	3,2 %	1,1 %	0,7 %
Arbeitnehmer*innen	1.133	1.293	1.712	1.714	95,6 %	96,8 %	98,9 %	99,3 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	1	32	11	0,0 %	0,1 %	1,8 %	0,6 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	794	986	1.396	1.424	67,0 %	73,8 %	80,6 %	82,5 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	382	335	297	285	32,2 %	25,1 %	17,2 %	16,5 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	9	8	5	5	0,8 %	0,6 %	0,3 %	0,3 %
nicht zugeordnet*	0	6	1	1	0,0 %	0,4 %	0,1 %	0,1 %
Stellenindex	1,01	0,97	0,97	0,98	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					14,8 %	15,6 %	18,5 %	18,3 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 16: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in den Ausgliederungen

Altersstruktur des technischen Personals (2016) - Ausgliederungen -



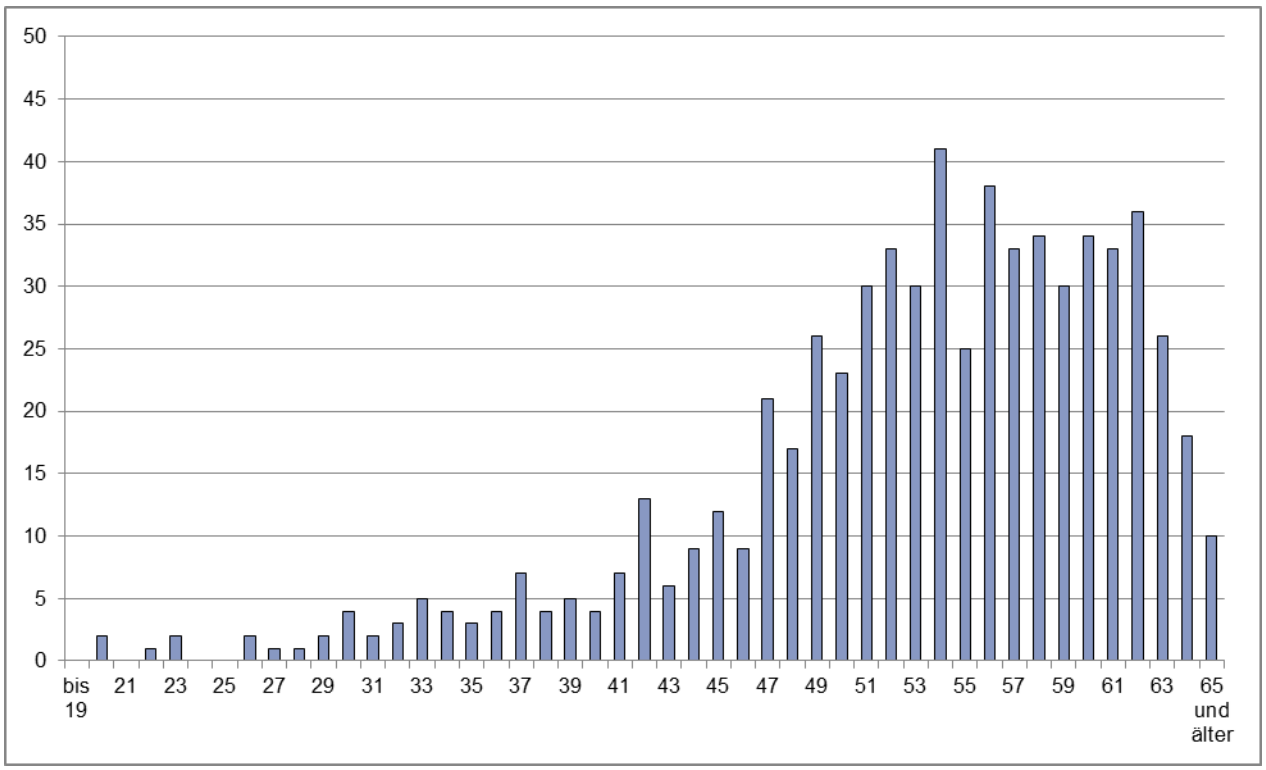
Personalkennzahlen des technischen Personals (2000 bis 2016) - Ausgliederungen -

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	675	690	682	706				
weibliche Beschäftigte	194	227	231	235	28,7 %	32,9 %	33,9 %	33,3 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	105	137	168	182	15,6 %	19,9 %	24,6 %	25,8 %
Beschäftigte je VZÄ	1,08	1,12	1,10	1,11	---	---	---	---
Abwesende	23	18	15	20	3,4 %	2,6 %	2,2 %	2,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	100	77	91	110	14,8 %	11,2 %	13,3 %	15,6 %
Beschäftigte über 55 Jahren	165	170	167	169	24,4 %	24,6 %	24,5 %	23,9 %
Durchschnittsalter	46,6	47,1	48,0	47,8	---	---	---	---
Beamt*innen	50	13	6	6	7,4 %	1,9 %	0,9 %	0,8 %
Arbeitnehmer*innen	625	677	676	700	92,6 %	98,1 %	99,1 %	99,2 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	0	2	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	238	213	200	217	35,3 %	30,9 %	29,3 %	30,7 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	378	387	401	405	56,0 %	56,1 %	58,8 %	57,4 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	59	90	81	82	8,7 %	13,0 %	11,9 %	11,6 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,18	1,17	1,18	1,17	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					8,4 %	8,0 %	7,3 %	7,5 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 17: Ausgewählte Kennzahlen des Raumpflegepersonals in den Ausgliederungen

Altersstruktur des Raumpflegepersonals (2016) - Ausgliederungen -



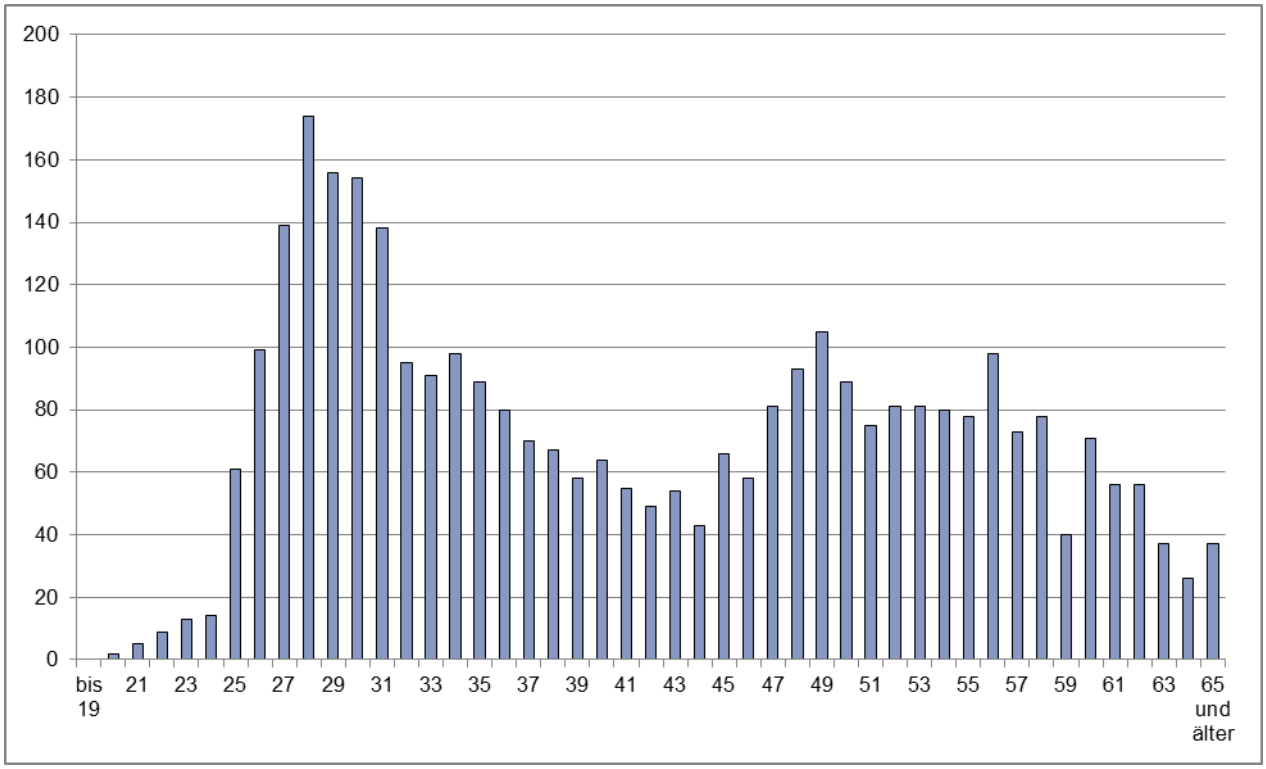
Personalkennzahlen des Raumpflegepersonals (2000 bis 2016) - Ausgliederungen -

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	844	713	672	650				
weibliche Beschäftigte	843	712	654	630	99,9 %	99,9 %	97,3 %	96,9 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	819	632	627	612	97,0 %	88,6 %	93,3 %	94,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,73	1,79	1,77	1,74	---	---	---	---
Abwesende	74	74	68	70	8,8 %	10,4 %	10,1 %	10,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	31	12	24	29	3,7 %	1,7 %	3,6 %	4,5 %
Beschäftigte über 55 Jahren	90	335	296	292	10,7 %	47,0 %	44,0 %	44,9 %
Durchschnittsalter	47,1	53,5	53,1	53,0	---	---	---	---
Beamt*innen	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Arbeitnehmer*innen	844	713	672	650	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	844	711	671	650	100,0 %	99,7 %	99,9 %	100,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	0	2	1	0	0,0 %	0,3 %	0,1 %	0,0 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	0,70	0,71	0,70	0,70	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					10,5 %	8,3 %	7,2 %	6,9 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 18: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in den Ausgliederungen

Altersstruktur des sonstigen Personals (2016) - Ausgliederungen -

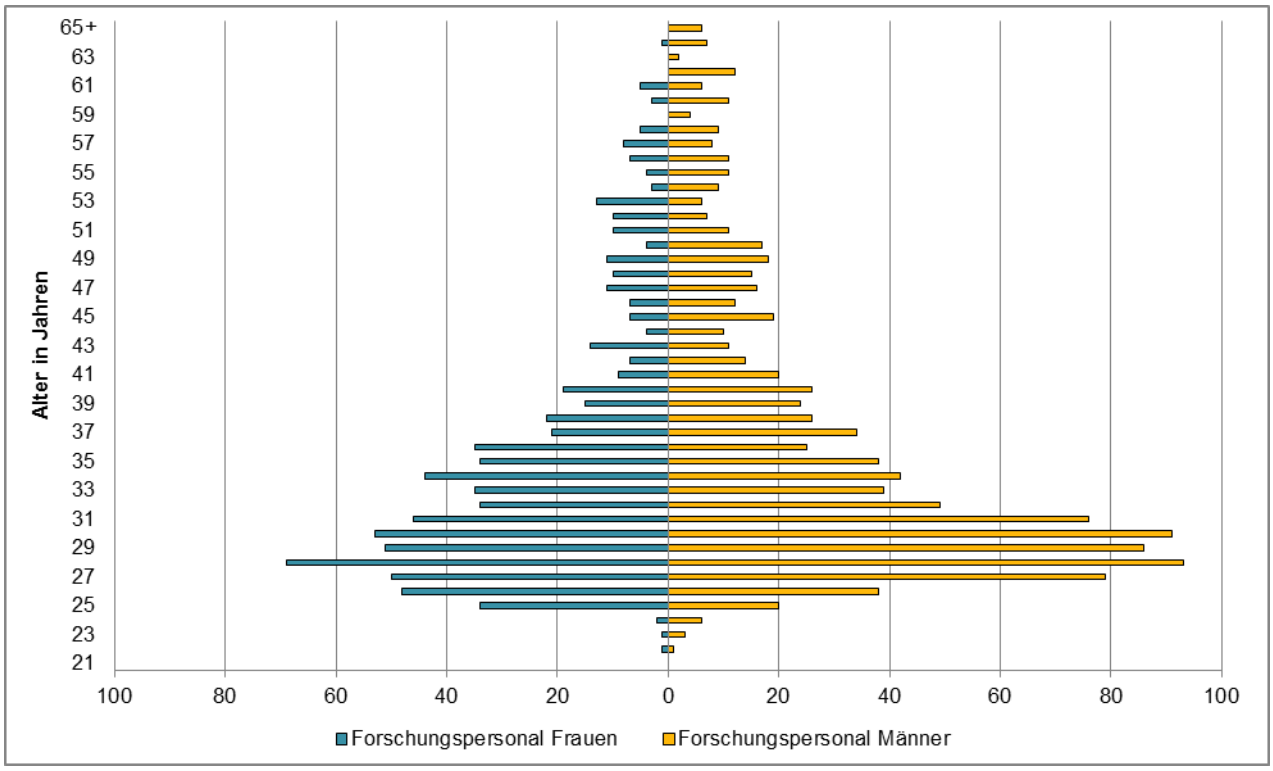


Personalkennzahlen des sonstigen Personals (2000 bis 2016) - Ausgliederungen -

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	2.348	3.058	3.225	3.336				
weibliche Beschäftigte	1.045	1.419	1.465	1.533	44,5 %	46,4 %	45,4 %	46,0 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	775	1.247	1.429	1.500	33,0 %	40,8 %	44,3 %	45,0 %
Beschäftigte je VZÄ	1,17	1,23	1,23	1,23	---	---	---	---
Abwesende	143	129	152	174	6,1 %	4,2 %	4,7 %	5,2 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	729	1.020	1.176	1.248	31,0 %	33,4 %	36,5 %	37,4 %
Beschäftigte über 55 Jahren	272	439	526	572	11,6 %	14,4 %	16,3 %	17,1 %
Durchschnittsalter	41,5	41,7	42,0	41,8	---	---	---	---
Beamt*innen	131	67	28	24	5,6 %	2,2 %	0,9 %	0,7 %
Arbeitnehmer*innen	2.217	2.991	3.197	3.312	94,4 %	97,8 %	99,1 %	99,3 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	432	524	533	544	18,4 %	17,1 %	16,5 %	16,3 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	892	799	762	769	38,0 %	26,1 %	23,6 %	23,1 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	275	185	130	123	11,7 %	6,0 %	4,0 %	3,7 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	748	1.548	1.774	1.868	31,9 %	50,6 %	55,0 %	56,0 %
nicht zugeordnet*	1	2	26	32	0,0 %	0,1 %	0,8 %	1,0 %
Stellenindex	1,04	1,14	1,16	1,17	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					29,3 %	35,6 %	34,5 %	35,4 %
Personen in Ausbildung	3	1	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 19: Ausgewählte Kennzahlen des Forschungspersonals innerhalb der Gruppe „sonstiges Personal“ in den Ausgliederungen

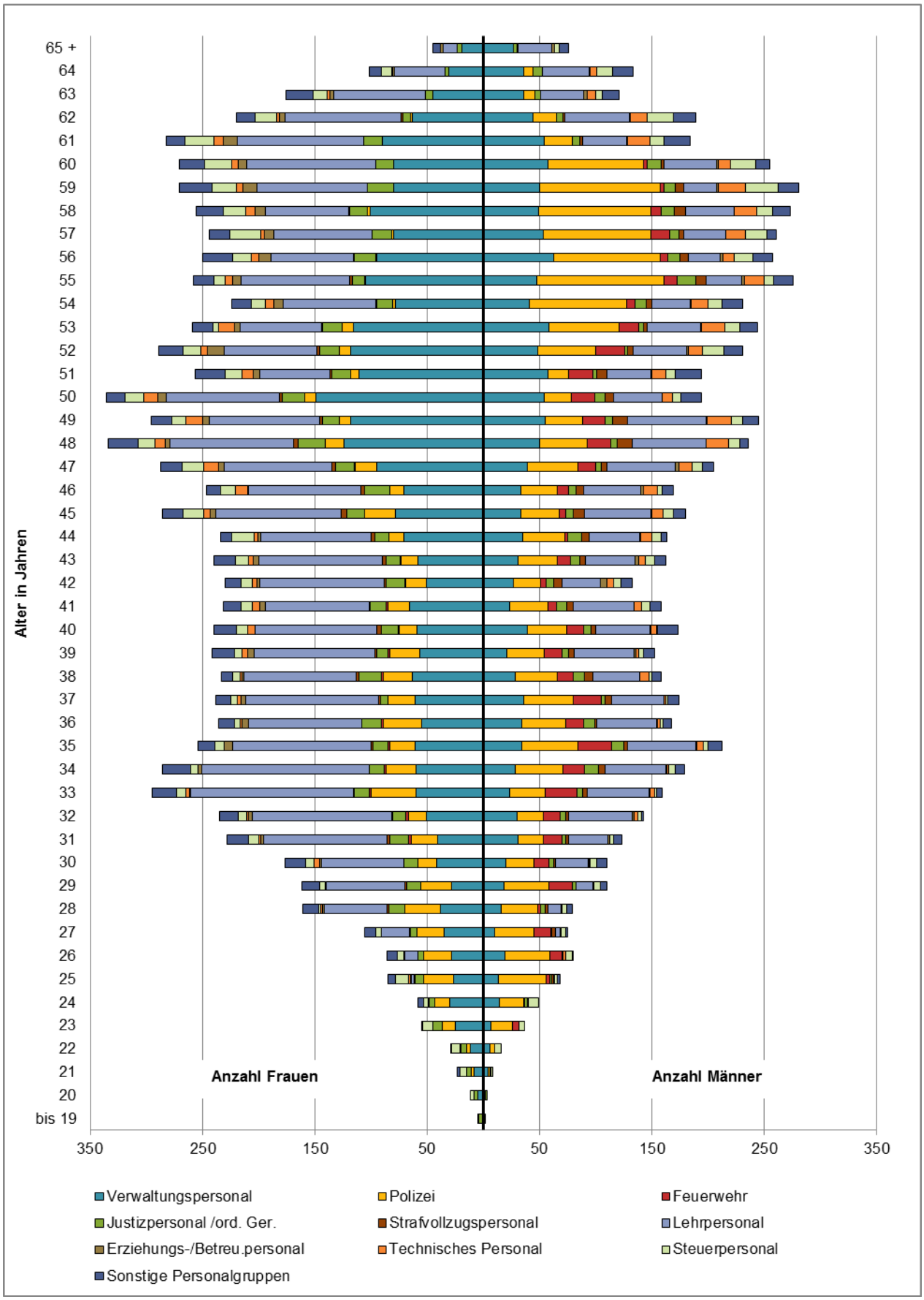


Personalkennzahlen des Forschungspersonals innerhalb der Gruppe des „sonstigen Personals“ (2000 bis 2016) - Ausgliederungen -

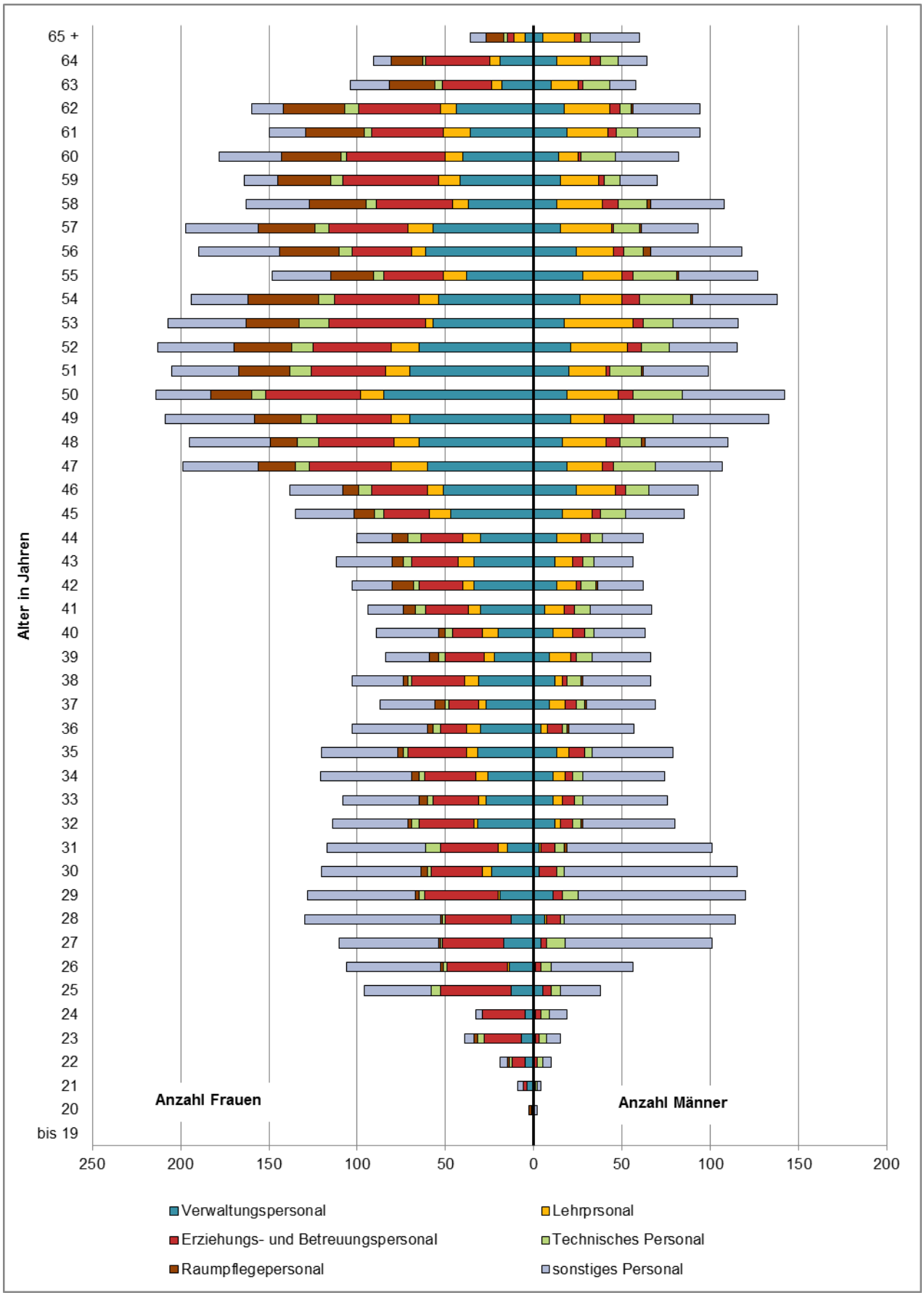
Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Beschäftigte insgesamt	682	1.503	1.746	1.835				
weibliche Beschäftigte	208	631	714	767	30,5 %	42,0 %	40,9 %	41,8 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	331	710	854	907	48,5 %	47,2 %	48,9 %	49,4 %
Beschäftigte je VZÄ	1,29	1,28	1,27	1,26	---	---	---	---
Abwesende	13	42	58	77	1,9 %	2,8 %	3,3 %	4,2 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	430	876	1.025	1.091	63,0 %	58,3 %	58,7 %	59,5 %
Beschäftigte über 55 Jahren	11	52	96	105	1,6 %	3,5 %	5,5 %	5,7 %
Durchschnittsalter	34,4	35,2	35,7	35,6	---	---	---	---
Beamt*innen	11	1	0	0	1,6 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %
Arbeitnehmer*innen	671	1.502	1.746	1.835	98,4 %	99,9 %	100,0 %	100,0 %
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 1, 2. EA	6	0	0	0	0,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Laufbahngruppe 2, 1. EA	0	7	6	4	0,0 %	0,5 %	0,3 %	0,2 %
Laufbahngruppe 2, 2. EA	675	1.494	1.721	1.809	99,0 %	99,4 %	98,6 %	98,6 %
nicht zugeordnet*	1	2	19	22	0,1 %	0,1 %	1,1 %	1,2 %
Stellenindex	1,44	1,45	1,45	1,44	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten an den sonstigen Personal-gruppen der Ausgliederungen					29,0 %	49,1 %	54,1 %	55,0 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 20: Alterspyramide der Kernverwaltung nach Geschlecht und Personalgruppen (2016)



Anlage 21: Alterspyramide der Ausgliederungen nach Geschlecht und Personalgruppen (2016)



Anlage 22: Übersicht zu den Beschäftigten in den Status- und Laufbahngruppen sowie Auszubildende und Abgänge nach Geschlecht (Anzahl und prozentuale Anteile 2016)

	Gesamt 2016			Kernverwaltung 2016			Ausgliederungen 2016		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
Beschäftigte insgesamt (ohne Personen in Ausbildung)	**15.311**	**11.004**	**26.315**	**9.572**	**7.325**	**16.897**	**5.739**	**3.679**	**9.418**
Beamtinnen und Beamte	**6.293**	**6.082**	**12.375**	**5.917**	**5.513**	**11.430**	**376**	**569**	**945**
Frauen-/Männeranteil in %	50,9%	49,1%		51,8%	48,2%		39,8%	60,2%	
Verteilung nach Laufbahngruppen									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	7	22	**29**	7	22	**29**	0	0	**0**
Laufbahngruppe 1, 2. EA	750	1.033	**1.783**	674	1.004	**1.678**	76	29	**105**
Laufbahngruppe 2, 1. EA	3.324	3.027	**6.351**	3.224	2.966	**6.190**	100	61	**161**
Laufbahngruppe 2, 2. EA	2.212	1.999	**4.211**	2.012	1.520	**3.532**	200	479	**679**
nicht zugeordnet*	0	1	**1**	0	1	**1**	0	0	**0**
Arbeitnehmer/-innen	**9.018**	**4.922**	**13.940**	**3.655**	**1.812**	**5.467**	**5.363**	**3.110**	**8.473**
Frauen-/Männeranteil in %	64,7%	35,3%		66,9%	33,1%		63,3%	36,7%	
Verteilung nach Laufbahngruppen									
Laufbahngruppe 1, 1. EA**	1.083	204	**1.287**	24	21	**45**	1.059	183	**1.242**
Laufbahngruppe 1, 2. EA**	4.084	1.571	**5.655**	1.718	547	**2.265**	2.366	1.024	**3.390**
Laufbahngruppe 2, 1. EA**	2.215	1.421	**3.636**	1.379	858	**2.237**	836	563	**1.399**
Laufbahngruppe 2, 2. EA**	1.600	1.700	**3.300**	528	385	**913**	1.072	1.315	**2.387**
nicht zugeordnet*	36	26	**62**	6	1	**7**	30	25	**55**
Personen in Ausbildung	**1.110**	**768**	**1.878**	**1.110**	**767**	**1.877**	**0**	**1**	**1**
Frauen-/Männeranteil in %	59,1%	40,9%		59,1%	40,9%		0,0%	100,0%	
Verteilung nach Statusgruppe									
Beamtinnen und Beamte	600	503	**1.103**	600	503	**1.103**	0	0	**0**
Arbeitnehmer/-innen	510	265	**775**	510	264	**774**	0	1	**1**
Abgänge	**949**	**714**	**1.663**	**385**	**361**	**746**	**564**	**353**	**917**
Frauen-/Männeranteil	57,1%	42,9%	**0**	51,6%	48,4%	**0,0%**	61,5%	38,5%	**0**
Zusammengefasste Abgangsgründe									
Altersgrenze	261	246	**507**	164	194	**358**	97	52	**149**
davon nach ATZ	70	16	**86**	24	10	**34**	46	6	**52**
Freiwilliges Ausscheiden	271	180	**451**	153	104	**257**	118	76	**194**
Fristablauf	359	238	**597**	34	22	**56**	325	216	**541**
Dienst-/Erwerbsunfähigkeit	34	23	**57**	23	19	**42**	11	4	**15**
Tod	14	23	**37**	7	20	**27**	7	3	**10**
Sonstige	10	4	**14**	4	2	**6**	6	2	**8**

	Gesamt 2016			Kernverwaltung 2016			Ausgliederungen 2016		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
Beschäftigte insgesamt (ohne Personen in Ausbildung)	**15.311**	**11.004**	**26.315**	**9.572**	**7.325**	**16.897**	**5.739**	**3.679**	**9.418**
Beamtinnen und Beamte	**6.293**	**6.082**	**12.375**	**5.917**	**5.513**	**11.430**	**376**	**569**	**945**
Frauen-/Männeranteil in %	50,9%	49,1%		51,8%	48,2%		39,8%	60,2%	
Anteile an den Laufbahngruppen									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0,1%	0,4%	**0,2%**	0,1%	0,4%	**0,3%**	0,0%	0,0%	**0,0%**
Laufbahngruppe 1, 2. EA	11,9%	17,0%	**14,4%**	11,4%	18,2%	**14,7%**	20,2%	5,1%	**11,1%**
Laufbahngruppe 2, 1. EA	52,8%	49,8%	**51,3%**	54,5%	53,8%	**54,2%**	26,6%	10,7%	**17,0%**
Laufbahngruppe 2, 2. EA	35,2%	32,9%	**34,0%**	34,0%	27,6%	**30,9%**	53,2%	84,2%	**71,9%**
nicht zugeordnet*	0,0%	0,0%	**0,0%**	0,0%	0,0%	**0,0%**	0,0%	0,0%	**0,0%**
Arbeitnehmer/innen	**9.018**	**4.922**	**13.940**	**3.655**	**1.812**	**5.467**	**5.363**	**3.110**	**8.473**
Frauen-/Männeranteil in %	64,7%	35,3%		66,9%	33,1%		63,3%	36,7%	
Anteile an den Laufbahngruppen**									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	12,0%	4,1%	**9,2%**	0,7%	1,2%	**0,8%**	19,7%	5,9%	**14,7%**
Laufbahngruppe 1, 2. EA	45,3%	31,9%	**40,6%**	47,0%	30,2%	**41,4%**	44,1%	32,9%	**40,0%**
Laufbahngruppe 2, 1. EA	24,6%	28,9%	**26,1%**	37,7%	47,4%	**40,9%**	15,6%	18,1%	**16,5%**
Laufbahngruppe 2, 2. EA	17,7%	34,5%	**23,7%**	14,4%	21,2%	**16,7%**	20,0%	42,3%	**28,2%**
nicht zugeordnet*	0,4%	0,5%	**0,4%**	0,2%	0,1%	**0,1%**	0,6%	0,8%	**0,6%**
Personen in Ausbildung	**1.110**	**768**	**1.878**	**1.110**	**767**	**1.877**	**0**	**1**	**1**
Frauen-/Männeranteil in %	59,1%	40,9%		59,1%	40,9%		0,0%	100,0%	
Anteile an den Statusgruppen									
Beamtinnen und Beamte	54,1%	65,5%	**58,7%**	54,1%	65,6%	**58,8%**	-	0,0%	**0,0%**
Arbeitnehmer/-innen	45,9%	34,5%	**41,3%**	45,9%	34,4%	**41,2%**	-	100,0%	**100,0%**
Abgänge	**949**	**714**	**1.663**	**385**	**361**	**746**	**564**	**353**	**917**
Frauen-/Männeranteil	57,1%	42,9%		51,6%	48,4%		61,5%	38,5%	
Zusammengefasste Abgangsgründe									
Altersgrenze	27,5%	34,5%	**30,5%**	42,6%	53,7%	**48,0%**	17,2%	14,7%	**16,2%**
davon nach ATZ	7,4%	2,2%	**5,2%**	6,2%	2,8%	**4,6%**	8,2%	1,7%	**5,7%**
Freiwilliges Ausscheiden	28,6%	25,2%	**27,1%**	39,7%	28,8%	**34,5%**	20,9%	21,5%	**21,2%**
Fristablauf	37,8%	33,3%	**35,9%**	8,8%	6,1%	**7,5%**	57,6%	61,2%	**59,0%**
Dienst-/Erwerbsunfähigkeit	3,6%	3,2%	**3,4%**	6,0%	5,3%	**5,6%**	2,0%	1,1%	**1,6%**
Tod	1,5%	3,2%	**2,2%**	1,8%	5,5%	**3,6%**	1,2%	0,8%	**1,1%**
Sonstige	1,1%	0,6%	**0,8%**	1,0%	0,6%	**0,8%**	1,1%	0,6%	**0,9%**

* Festvertrag

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

Anlage 23: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2016)

Personalgruppen 2016	Gesamt	weiblich			männlich			Personal-gruppen-anteil	Frauen-anteil an Personal-gruppen der Frauen	Männer-anteil an Personal-gruppen der Männer
		Anzahl	Anteil in %	Durch-schnitts-alter	Anzahl	Anteil in %	Durch-schnitts-alter			
Gesamt										
Beschäftigte gesamt	**26.315**	**15.311**	**58,2 %**		**11.004**	**41,8 %**				
Personalgruppen:										
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	6.550	4.473	68,3 %	46,8	2.077	31,7 %	47,9	24,9 %	29,2 %	18,9 %
Polizei	2.478	635	25,6 %	36,4	1.843	74,4 %	46,3	9,4 %	4,1 %	16,7 %
Feuerwehr	535	22	4,1 %	36,7	513	95,9 %	41,5	2,0 %	0,1 %	4,7 %
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	887	601	67,8 %	44,4	286	32,2 %	47,0	3,4 %	3,9 %	2,6 %
Strafvollzugspersonal	266	64	24,1 %	42,6	202	75,9 %	46,2	1,0 %	0,4 %	1,8 %
Lehrpersonal	6.255	3.982	63,7 %	45,5	2.273	36,3 %	47,8	23,8 %	26,0 %	20,7 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.977	1.676	84,8 %	45,9	301	15,2 %	44,4	7,5 %	10,9 %	2,7 %
Technisches Personal	1.276	443	34,7 %	47,7	833	65,3 %	49,6	4,8 %	2,9 %	7,6 %
Steuerpersonal	905	521	57,6 %	47,2	384	42,4 %	49,3	3,4 %	3,4 %	3,5 %
Raumpflegepersonal	655	635	96,9 %	53,1	20	3,1 %	48,1	2,5 %	4,1 %	0,2 %
Sonstige Personalgruppen	4.531	2.259	49,9 %	43,2	2.272	50,1 %	43,4	17,2 %	14,8 %	20,6 %
	Kernverwaltung									
	Gesamt	weiblich			männlich			Personal-gruppen-anteil	Frauen-anteil an Personal-gruppen der Frauen	Männer-anteil an Personal-gruppen der Männer
		Anzahl	Anteil in %	Durch-schnitts-alter	Anzahl	Anteil in %	Durch-schnitts-alter			
Beschäftige in der Kernverwaltung	**16.897**	**9.572**	**56,6 %**		**7.325**	**43,4 %**				
Personalgruppen:										
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	4.473	2.940	65,7 %	46,7	1.533	34,3 %	47,7	26,5 %	30,7 %	20,9 %
Polizei	2.478	635	25,6 %	36,4	1.843	74,4 %	46,3	14,7 %	6,6 %	25,2 %
Feuerwehr	535	22	4,1 %	36,7	513	95,9 %	41,5	3,2 %	0,2 %	7,0 %
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	886	601	67,8 %	44,4	285	32,2 %	47,0	5,2 %	6,3 %	3,9 %
Strafvollzugspersonal	266	64	24,1 %	42,6	202	75,9 %	46,2	1,6 %	0,7 %	2,8 %
Lehrpersonal	5.334	3.651	68,4 %	45,1	1.683	31,6 %	46,4	31,6 %	38,1 %	23,0 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	251	200	79,7 %	50,1	51	20,3 %	46,9	1,5 %	2,1 %	0,7 %
Technisches Personal	570	208	36,5 %	48,5	362	63,5 %	51,5	3,4 %	2,2 %	4,9 %
Steuerpersonal	904	520	57,5 %	47,2	384	42,5 %	49,3	5,4 %	5,4 %	5,2 %
Raumpflegepersonal	5	5	100,0 %	51,0	0	0,0 %		0,0 %	0,1 %	0,0 %
Sonstige Personalgruppen	1.195	726	60,8 %	45,9	469	39,2 %	49,6	7,1 %	7,6 %	6,4 %
	Ausgliederungen									
	Gesamt	weiblich			männlich			Personal-gruppen-anteil	Frauen-anteil an Personal-gruppen der Frauen	Männer-anteil an Personal-gruppen der Männer
		Anzahl	Anteil in %	Durch-schnitts-alter	Anzahl	Anteil in %	Durch-schnitts-alter			
Beschäftigte in den Ausgliederungen	**9.418**	**5.739**	**60,9 %**		**3.679**	**39,1 %**				
Personalgruppen:										
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	2.077	1.533	73,8 %	47,2	544	26,2 %	48,3	22,1 %	26,7 %	14,8 %
Polizei										
Feuerwehr										
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	1		0,0 %		1	100,0 %	53,0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Strafvollzugspersonal										
Lehrpersonal	921	331	35,9 %	49,2	590	64,1 %	51,8	9,8 %	5,8 %	16,0 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.726	1.476	85,5 %	45,3	250	14,5 %	43,9	18,3 %	25,7 %	6,8 %
Technisches Personal	706	235	33,3 %	47,1	471	66,7 %	48,1	7,5 %	4,1 %	12,8 %
Steuerpersonal	1	1	100,0 %	61,0						
Raumpflegepersonal	650	630	96,9 %	53,1	20	3,1 %	48,1	6,9 %	11,0 %	0,5 %
Sonstige Personalgruppen	3.336	1.533	46,0 %	41,9	1.803	54,0 %	41,8	35,4 %	26,7 %	49,0 %

Anlage 24: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen zusammen in Kernverwaltung und in Ausgliederungen (2015 und 2016)

div. Ausbildungsberufe Arbeitnehmer*innen	470	27,6 %	438	23,3 %
div. Ausbildungsberufe Beamt*innen	302	17,7 %	373	19,9 %
Rechtsreferendar*innen	112	6,6 %	105	5,6 %
Referendar*innen Lehrer	404	23,7 %	458	24,4 %
Anwärter*innen Polizei	219	12,9 %	291	15,5 %
Praktikanten Erzieher*innen	57	3,3 %	49	2,6 %
Praktikanten Sozialpädagogen*innen	120	7,0 %	129	6,9 %
Ausbildungsgruppe in Anschluss an die Eingangsqualifizierungsmaßnahme "Programm junge Flüchtlinge"	19	1,1 %	35	1,9 %
Summe:	**1.703**		**1.878**	

Anlage 25: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 und 2016)

2000	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
Alter	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
bis 19	0	0	0	0	0	0
20	4	2	6	2	0	2
21	6	5	11	12	2	14
22	22	16	38	14	5	19
23	34	21	55	18	4	22
24	48	26	74	17	8	25
25	71	57	128	35	16	51
26	70	44	114	37	27	64
27	84	66	150	42	56	98
28	90	62	152	60	61	121
29	113	88	201	78	82	160
30	116	91	207	82	110	192
31	153	110	263	106	98	204
32	172	150	322	125	110	235
33	161	144	305	132	123	255
34	205	152	357	120	121	241
35	171	145	316	140	102	242
36	178	186	364	152	90	242
37	191	206	397	151	92	243
38	162	194	356	132	104	236
39	203	272	475	117	89	206
40	195	242	437	163	91	254
41	209	260	469	165	89	254
42	230	279	509	147	81	228
43	248	293	541	137	64	201
44	255	278	533	195	81	276
45	301	244	545	158	85	243
46	311	311	622	180	93	273
47	337	301	638	153	67	220
48	364	382	746	187	91	278
49	353	409	762	173	82	255
50	388	443	831	193	92	285
51	382	467	849	184	97	281
52	404	446	850	168	90	258
53	370	393	763	124	66	190
54	361	412	773	87	87	174
55	277	373	650	80	69	149
56	330	457	787	107	107	214
57	338	507	845	91	109	200
58	277	382	659	81	102	183
59	236	352	588	90	123	213
60	186	291	477	51	109	160
61	108	225	333	36	80	116
62	86	164	250	20	86	106
63	41	98	139	10	52	62
64	20	53	73	3	41	44
65 und älter	3	4	7	5	7	12
Gesamt	**8.864**	**10.103**	**18.967**	**4.560**	**3.441**	**8.001**

2016	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
Alter	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
bis 19	5	1	6	0	0	0
20	12	3	15	3	2	5
21	23	8	31	9	4	13
22	29	16	45	19	10	29
23	55	37	92	39	15	54
24	58	49	107	33	19	52
25	85	68	153	96	38	134
26	86	80	166	106	56	162
27	106	75	181	110	101	211
28	161	79	240	130	114	244
29	162	110	272	128	120	248
30	177	110	287	120	115	235
31	228	123	351	117	101	218
32	235	142	377	114	80	194
33	295	159	454	108	76	184
34	286	179	465	121	74	195
35	254	212	466	120	79	199
36	236	167	403	103	57	160
37	238	174	412	87	69	156
38	233	158	391	103	66	169
39	242	152	394	84	66	150
40	240	173	413	89	63	152
41	232	158	390	94	67	161
42	230	132	362	103	62	165
43	240	162	402	112	56	168
44	234	163	397	100	62	162
45	286	180	466	135	85	220
46	247	169	416	138	93	231
47	287	205	492	199	107	306
48	334	236	570	195	110	305
49	296	245	541	209	133	342
50	336	194	530	214	142	356
51	257	194	451	205	99	304
52	289	231	520	213	115	328
53	259	244	503	207	117	324
54	224	231	455	194	138	332
55	258	276	534	148	127	275
56	250	257	507	190	118	308
57	244	261	505	197	93	290
58	256	273	529	163	108	271
59	271	281	552	164	70	234
60	271	255	526	178	82	260
61	282	184	466	151	94	245
62	220	189	409	160	94	254
63	176	121	297	104	58	162
64	102	133	235	91	64	155
65 und älter	45	76	121	36	60	96
Gesamt	**9.572**	**7.325**	**16.897**	**5.739**	**3.679**	**9.418**

Anlage 26: Entwicklung des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2016)

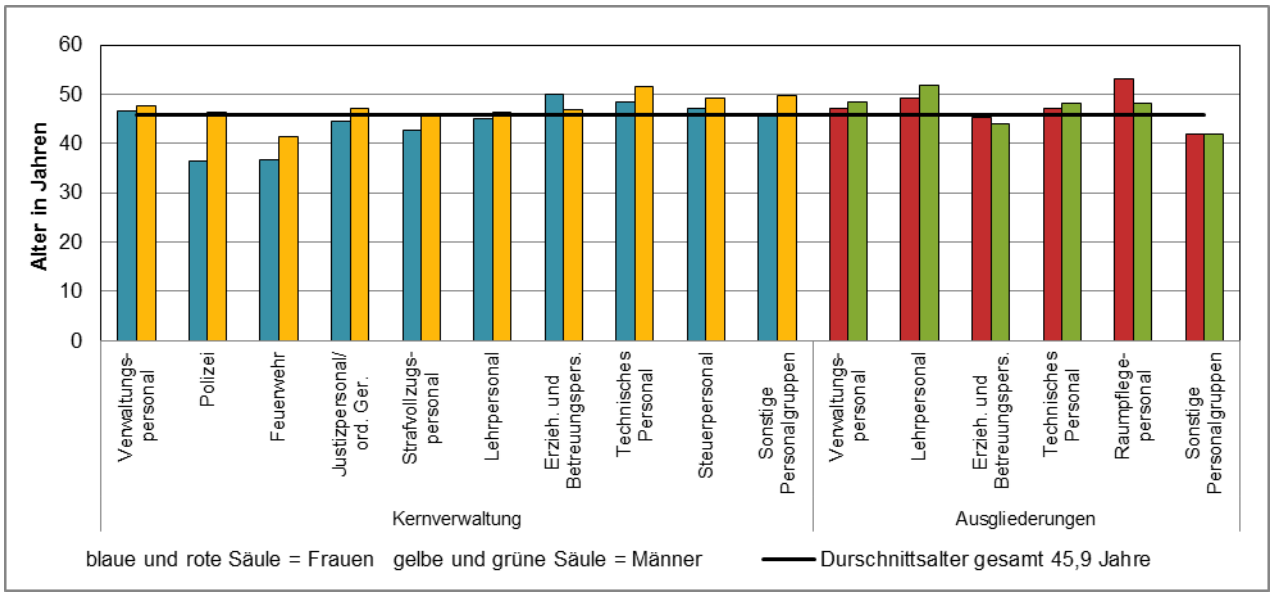
Jahr	Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Durchschnittsalter in Jahren		Durchschnittsalter in Jahren	
2000	46,2	48,0	43,5	44,8
2001	46,4	48,2	43,6	44,9
2002	46,5	48,4	43,9	44,8
2003	46,5	48,5	44,2	44,9
2004	46,6	48,6	44,9	45,2
2005	46,7	48,8	45,3	45,5
2006	46,9	48,9	45,7	45,3
2007	46,8	48,9	46,0	45,4
2008	46,9	48,9	46,0	45,2

Jahr	Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Durchschnittsalter in Jahren		Durchschnittsalter in Jahren	
2009	46,9	48,8	46,0	45,1
2010	46,8	48,6	46,1	45,2
2011	46,5	48,5	46,4	45,2
2012	46,3	48,2	46,4	45,4
2013	45,9	47,7	46,3	45,5
2014	45,6	47,3	46,1	45,4
2015	45,4	47,1	46,2	45,3
2016	45,3	46,9	46,1	45,3

Jahr	Kernverwaltung	Ausgliederungen
	Durchschnittsalter in Jahren	Durchschnittsalter in Jahren
2000	47,1	44,1
2001	47,3	44,2
2002	47,5	44,3
2003	47,5	44,5
2004	47,6	45,0
2005	47,7	45,4
2006	47,9	45,6
2007	47,8	45,8
2008	47,8	45,7

Jahr	Kernverwaltung	Ausgliederungen
	Durchschnittsalter in Jahren	Durchschnittsalter in Jahren
2009	47,8	45,7
2010	47,6	45,7
2011	47,4	45,9
2012	47,2	46,0
2013	46,7	46,0
2014	46,3	45,8
2015	46,2	45,8
2016	46,0	45,8

Anlage 27: Durchschnittsalter in den Personalgruppen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen (2016) nach Geschlecht



Quelle: siehe Anlage 23 auf Seite 23 dieses Anhangs

Anlage 28: Prozentuale Aufteilung der Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2016)

	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Laufbahngruppe 1, 1. EA	0,3%	0,6%	0,4%	18,5%	5,0%	13,2%
Laufbahngruppe 1, 2. EA	25,0%	21,2%	23,3%	42,6%	28,6%	37,1%
Laufbahngruppe 2, 1. EA	48,1%	52,2%	49,9%	16,3%	17,0%	16,6%
Laufbahngruppe 2, 2. EA	26,5%	26,0%	26,3%	22,2%	48,8%	32,6%
nicht zugeordnet	0,1%	0,0%	0,0%	0,5%	0,7%	0,6%

Anlage 29: Wandel der prozentualen Aufteilung der Laufbahngruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2000 bis 2016)

	Kernverwaltung							
	Frauen				Männer			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	5,3%	0,6%	0,3%	0,3%	1,5%	0,7%	0,6%	0,6%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	35,2%	28,8%	25,0%	25,0%	33,4%	20,8%	20,7%	21,2%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	44,3%	46,5%	47,9%	48,1%	39,4%	50,2%	52,3%	52,4%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	15,1%	24,0%	26,7%	26,5%	25,6%	28,2%	26,3%	26,1%
nicht zugeordnet	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%

	Ausgliederungen							
	Frauen				Männer			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	25,0%	21,6%	19,1%	18,5%	4,0%	5,2%	5,1%	5,0%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	42,3%	40,8%	42,6%	42,6%	27,0%	26,7%	28,1%	28,6%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	19,5%	17,4%	16,6%	16,3%	20,7%	19,9%	17,1%	17,0%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	13,2%	20,0%	21,2%	22,2%	47,9%	47,7%	48,8%	48,8%
nicht zugeordnet	0,1%	0,2%	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%	0,8%	0,7%

Anlage 30: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen. Ein Vergleich der Jahre 2000 und 2016

Entlohnungs-stufe	Kernverwaltung				Ausgliederungen			
	2000		2016		2000		2016	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
01	22	-/-			64	-/-	63	19
02	279	7	-/-	-/-	830	15	665	48
03	166	77	-/-	-/-	215	74	311	70
04	10	54	16	17	60	76	16	44
05	56	223	105	92	95	216	201	286
06	608	318	850	199	226	248	290	225
07	1.250	550	144	227	416	134	87	77
08	720	886	783	531	818	119	1.428	293
09	795	1.964	1.799	1.772	477	235	870	313
10	777	983	618	922	499	200	237	130
11	493	687	613	649	175	188	203	218
12	1.425	945	1.301	625	66	174	91	147
13	1.788	1.995	2.450	1.421	452	941	974	1.111
14	316	638	407	337	57	168	95	180
15	128	497	355	314	36	224	43	100
16	18	175	86	149	-/-	15	10	16
17	-/-	34	10	12	49	219	97	245
18	6	26	11	24		-/-		-/-
19	-/-	8	-/-	6	21	189	58	152

-/- unterschreitet die Mindestzahl von 6 Personen.

Anlage 31: Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (hier nur ausgewählte Referenzjahre 2006, 2009, 2015 und 2016)

Stellenindex	Kernverwaltung				Ausgliederungen			
	2006	2009	2015	2016	2006	2009	2015	2016
Gesamt	1,2092	1,2130	1,2151	1,2142	1,1859	1,1815	1,1904	1,1934
Frauen	1,1856	1,2010	1,2160	1,2151	1,0394	1,0583	1,0803	1,0860
Männer	1,2294	1,2244	1,2141	1,2132	1,3495	1,3303	1,3373	1,3366

Anlage 32: Entwicklung des Stellenindex nach Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (hier Referenzjahren 2006, 2009, 2015 und 2016)

Personalgruppen		Kernverwaltung			
		2006	2009	2015	2016
Verwaltungspersonal	Frauen	1,0545	1,0696	1,1049	1,1042
	Männer	1,2676	1,2652	1,2597	1,2524
Polizei	Frauen	1,0016	1,0156	1,0217	1,0250
	Männer	1,0944	1,0974	1,1078	1,1109
Feuerwehr	Frauen	0,8994	0,9059	0,9205	0,9325
	Männer	0,9891	0,9805	0,9883	0,9890
Justizpersonal	Frauen	1,0543	1,0971	1,1106	1,1155
	Männer	1,3238	1,3021	1,2880	1,2844
Strafvollzugspersonal	Frauen	0,9416	0,9485	0,9366	0,9345
	Männer	0,9522	0,9520	0,9596	0,9635
Lehrpersonal	Frauen	1,3861	1,3915	1,4012	1,4019
	Männer	1,4307	1,4272	1,4203	1,4193
Erziehungs- und Betreuungspersonal	Frauen	1,0140	1,0168	1,0238	1,0295
	Männer	1,2030	1,1333	1,0568	1,0438
Technisches Personal	Frauen	1,1941	1,2061	1,2492	1,2413
	Männer	1,2673	1,2640	1,2767	1,2719
Steuerpersonal	Frauen	1,0925	1,1009	1,0991	1,0972
	Männer	1,1676	1,1597	1,1507	1,1337
Raumpflegepersonal	Frauen	0,7094	0,7042	0,7164	0,7164
	Männer	-	-	-	-
sonstiges Personal	Frauen	1,1096	1,1104	1,1182	1,1492
	Männer	1,1165	1,1117	1,1056	1,1259

Personalgruppen		Ausgliederungen			
		2006	2009	2015	2016
Verwaltungspersonal	Frauen	1,0356	1,0221	1,0510	1,0541
	Männer	1,2315	1,1815	1,1720	1,1631
Lehrpersonal	Frauen	1,7353	1,8858	1,9799	1,9926
	Männer	1,9902	2,1016	2,1849	2,2097
Erziehungs- und Betreuungspersonal	Frauen	0,9727	0,9631	0,9722	0,9775
	Männer	1,0018	0,9941	0,9709	0,9739
Technisches Personal	Frauen	1,0873	1,1028	1,1264	1,1267
	Männer	1,2049	1,2037	1,1988	1,1918
Raumpflegepersonal	Frauen	0,7092	0,7078	0,7009	0,7005
	Männer	0,7094	0,7094	0,6952	0,7008
sonstige Personal	Frauen	1,0349	1,1110	1,1304	1,1366
	Männer	1,0939	1,1542	1,1818	1,1880

Anlage 33: Überblick über die Beschäftigten in Teilzeit mit und ohne Altersteilzeit (ATZ) nach Geschlecht (2016)

	Gesamt 2016			Kernverwaltung 2016			Ausgliederungen 2016		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
Beschäftigte insgesamt (ohne Personen in Ausbildung)	**15.311**	**11.004**	**26.315**	**9.572**	**7.325**	**16.897**	**5.739**	**3.679**	**9.418**
Teilzeitbeschäftigte mit ATZ gesamt²	**8.421**	**1.743**	**10.164**	**4.726**	**893**	**5.619**	**3.695**	**850**	**4.545**
Frauen-/Männeranteil	82,9%	17,1%		84,1%	15,9%		81,3%	18,7%	
Teilzeitquote zu Besch. insg. w / m / ges.	55,0%	15,8%	**38,6%**	49,4%	12,2%	**33,3%**	64,4%	23,1%	**48,3%**
Teilzeitbeschäftigte ohne ATZ	**7.919**	**1.504**	**9.423**	**4.351**	**684**	**5.035**	**3.568**	**820**	**4.388**
Frauen-/Männeranteil	84,0%	16,0%		86,4%	13,6%		81,3%	18,7%	
Teilzeitquote zu Besch. insg. w / m / ges.	51,7%	13,7%	**35,8%**	45,5%	9,3%	**29,8%**	62,2%	22,3%	**46,6%**
Verteilung Laufbahngruppen									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	971	84	**1.055**	12	4	**16**	959	80	**1.039**
Laufbahngruppe 1, 2. EA	2.681	241	**2.922**	1.174	83	**1.257**	1.507	158	**1.665**
Laufbahngruppe 2, 1. EA	2.399	399	**2.798**	1.984	288	**2.272**	415	111	**526**
Laufbahngruppe 2, 2. EA	1.868	778	**2.646**	1.181	309	**1.490**	687	469	**1.156**
nicht zugeordnet*	0	2	**2**	0	0	**0**	0	2	**2**
Umfang der Teilzeitbeschäftigung									
< 30 %	201	80	**281**	110	20	**130**	91	60	**151**
30 % bis < 50 %	491	46	**537**	303	18	**321**	188	28	**216**
50 % bis < 60 %	2.219	412	**2.631**	982	92	**1.074**	1.237	320	**1.557**
60 % bis < 70 %	1.225	175	**1.400**	696	63	**759**	529	112	**641**
70 % bis < 80 %	1.957	362	**2.319**	1.244	180	**1.424**	713	182	**895**
80 % bis < 90 %	1.448	341	**1.789**	821	259	**1.080**	627	82	**709**
90 % bis < 100 %	378	88	**466**	195	52	**247**	183	36	**219**
ATZ²	**502**	**239**	**741**	**375**	**209**	**584**	**127**	**30**	**157**
Frauen-/Männeranteil	67,7%	32,3%		64,2%	35,8%		80,9%	19,1%	
ATZ-quote zu Besch. insg. w / m / ges.	3,3%	2,2%	**2,8%**	3,9%	2,9%	**3,5%**	2,2%	0,8%	**1,7%**
Anteil an Teilzeit mit ATZ gesamt	6,0%	13,7%	**7,3%**	7,9%	23,4%	**10,4%**	3,4%	3,5%	**3,5%**
Verteilung nach Statusgruppe									
Beamtinnen und Beamte	291	153	**444**	281	144	**425**	10	9	**19**
Arbeitnehmer/-innen	211	86	**297**	94	65	**159**	117	21	**138**
Verteilung Anteile auf Laufbahngr.									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	33	0	**33**	0	0	**0**	33	0	**33**
Laufbahngruppe 1, 2. EA	86	15	**101**	47	11	**58**	39	4	**43**
Laufbahngruppe 2, 1. EA	258	112	**370**	207	97	**304**	51	15	**66**
Laufbahngruppe 2, 2. EA	125	111	**236**	121	101	**222**	4	10	**14**
nicht zugeordnet*	0	1	**1**	0	0	**0**	0	1	**1**
Verteilung nach Teilzeit-Modell									
Blockmodell-aktiv	157	70	**227**	148	62	**210**	9	8	**17**
Blockmodell-passiv	308	145	**453**	192	124	**316**	116	21	**137**
Teilzeitmodell	37	24	**61**	35	23	**58**	2	1	**3**

² mit AH-Konto

Anlage 34: Überblick über die prozentualen Anteile der Beschäftigten in Teilzeit mit und ohne Altersteilzeit (ATZ) nach Geschlecht (2016)

	Gesamt 2016			Kernverwaltung 2016			Ausgliederungen 2016		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
Beschäftigte insgesamt (ohne Personen in Ausbildung)	**15.311**	**11.004**	**26.315**	**9.572**	**7.325**	**16.897**	**5.739**	**3.679**	**9.418**
Teilzeitbeschäftigte mit ATZ gesamt* **	**8.421**	**1.743**	**10.164**	**4.726**	**893**	**5.619**	**3.695**	**850**	**4.545**
Frauen-/Männeranteil in %	82,9%	17,1%		84,1%	15,9%		81,3%	18,7%	
Teilzeitquote zu Besch. insg. w /m /ges.	55,0%	15,8%	**38,6%**	49,4%	12,2%	**33,3%**	64,4%	23,1%	**48,3%**
Teilzeitbeschäftigte ohne ATZ	**7.919**	**1.504**	**9.423**	**4.351**	**684**	**5.035**	**3.568**	**820**	**4.388**
Frauen-/Männeranteil in %	84,0%	16,0%		86,4%	13,6%		81,3%	18,7%	
Teilzeitquote zu Besch. insg. w /m /ges.	51,7%	13,7%	**35,8%**	45,5%	9,3%	**29,8%**	62,2%	22,3%	**46,6%**
Anteil an den Laufbahngruppen**									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	12,3%	5,6%	**11,2%**	0,3%	0,6%	**0,3%**	26,9%	9,8%	**23,7%**
Laufbahngruppe 1, 2. EA	33,9%	16,0%	**31,0%**	27,0%	12,1%	**25,0%**	42,2%	19,3%	**37,9%**
Laufbahngruppe 2, 1. EA	30,3%	26,5%	**29,7%**	45,6%	42,1%	**45,1%**	11,6%	13,5%	**12,0%**
Laufbahngruppe 2, 2. EA	23,6%	51,7%	**28,1%**	27,1%	45,2%	**29,6%**	19,3%	57,2%	**26,3%**
nicht zugeordnet*	0,0%	0,1%	**0,0%**	0,0%	0,0%	**0,0%**	0,0%	0,2%	**0,0%**
Quote zur jew. Laufb.gr. insg. w /m /ges.**									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	89,1%	37,2%	**80,2%**	38,7%	9,3%	**21,6%**	90,6%	43,7%	**83,7%**
Laufbahngruppe 1, 2. EA	55,5%	9,3%	**39,3%**	49,1%	5,4%	**31,9%**	61,7%	15,0%	**47,6%**
Laufbahngruppe 2, 1. EA	43,3%	9,0%	**28,0%**	43,1%	7,5%	**27,0%**	44,3%	17,8%	**33,7%**
Laufbahngruppe 2, 2. EA	49,0%	21,0%	**35,2%**	46,5%	16,2%	**33,5%**	54,0%	26,1%	**37,7%**
nicht zugeordnet*	0,0%	7,4%	**3,2%**	0,0%	0,0%	**0,0%**	0,0%	8,0%	**3,6%**
Anteile am Umfang der Teilzeitbeschäftigung									
< 30 %	2,5%	5,3%	**3,0%**	2,5%	2,9%	**2,6%**	2,6%	7,3%	**3,4%**
30 % bis < 50 %	6,2%	3,1%	**5,7%**	7,0%	2,6%	**6,4%**	5,3%	3,4%	**4,9%**
50 % bis < 60 %	28,0%	27,4%	**27,9%**	22,6%	13,5%	**21,3%**	34,7%	39,0%	**35,5%**
60 % bis < 70 %	15,5%	11,6%	**14,9%**	16,0%	9,2%	**15,1%**	14,8%	13,7%	**14,6%**
70 % bis < 80 %	24,7%	24,1%	**24,6%**	28,6%	26,3%	**28,3%**	20,0%	22,2%	**20,4%**
80 % bis < 90 %	18,3%	22,7%	**19,0%**	18,9%	37,9%	**21,4%**	17,6%	10,0%	**16,2%**
90 % bis < 100 %	4,8%	5,9%	**4,9%**	4,5%	7,6%	**4,9%**	5,1%	4,4%	**5,0%**
ATZ* **	**502**	**239**	**741**	**375**	**209**	**584**	**127**	**30**	**157**
Frauen-/Männeranteil in %	67,7%	32,3%		64,2%	35,8%		80,9%	19,1%	
ATZ-quote zu Besch. insg. w /m /ges.	3,3%	2,2%	**2,8%**	3,9%	2,9%	**3,5%**	2,2%	0,8%	**1,7%**
Anteil an Teilzeit mit ATZ gesamt	6,0%	13,7%	**7,3%**	7,9%	23,4%	**10,4%**	3,4%	3,5%	**3,5%**
Anteile an den Statusgruppen									
Beamtinnen und Beamte	58,0%	64,0%	**59,9%**	74,9%	68,9%	**72,8%**	7,9%	30,0%	**12,1%**
Arbeitnehmer/-innen	42,0%	36,0%	**40,1%**	25,1%	31,1%	**27,2%**	92,1%	70,0%	**87,9%**
Anteile von ATZ an den Laufbahngr.**									
Laufbahngruppe 1, 1. EA	6,6%	0,0%	**4,5%**	0,0%	0,0%	**0,0%**	26,0%	0,0%	**21,0%**
Laufbahngruppe 1, 2. EA	17,1%	6,3%	**13,6%**	12,5%	5,3%	**9,9%**	30,7%	13,3%	**27,4%**
Laufbahngruppe 2, 1. EA	51,4%	46,9%	**49,9%**	55,2%	46,4%	**52,1%**	40,2%	50,0%	**42,0%**
Laufbahngruppe 2, 2. EA	24,9%	46,4%	**31,8%**	32,3%	48,3%	**38,0%**	3,1%	33,3%	**8,9%**
nicht zugeordnet*	0,0%	0,4%	**0,1%**	0,0%	0,0%	**0,0%**	0,0%	3,3%	**0,6%**
Anteile von ATZ nach den Modellen									
Blockmodell-aktiv	31,3%	29,3%	**30,6%**	39,5%	29,7%	**36,0%**	7,1%	26,7%	**10,8%**
Blockmodell-passiv	61,4%	60,7%	**61,1%**	51,2%	59,3%	**54,1%**	91,3%	70,0%	**87,3%**
Teilzeitmodell	7,4%	10,0%	**8,2%**	9,3%	11,0%	**9,9%**	1,6%	3,3%	**1,9%**

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

*** inklusive AH-Konto

Anlage 35: Vergleich der Teilzeitanteile (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen sowie der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten

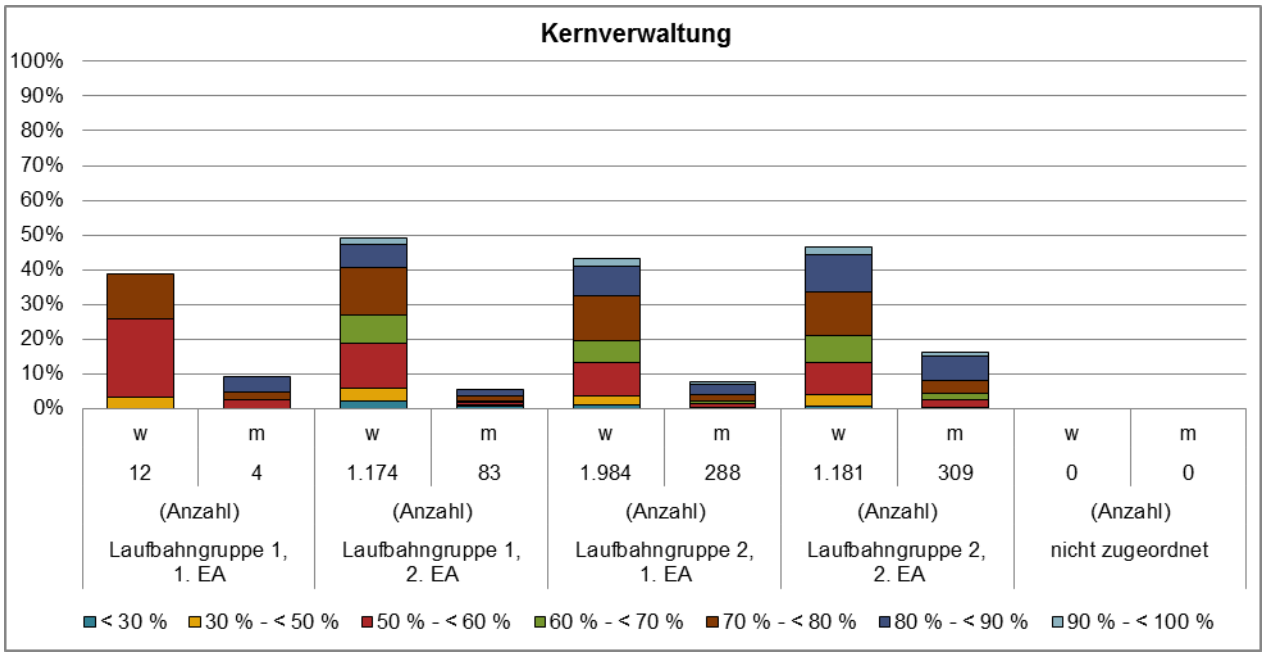
	2000	2009	2015	2016
Teilzeitanteil gesamt	29,0%	31,2%	35,6%	35,8%
Teilzeitanteil Kernverwaltung	24,2%	25,5%	29,4%	29,8%
Frauenanteil an Teilzeit in der Kernverwaltung	89,6%	87,9%	87,6%	86,4%
Teilzeitanteil Ausgliederungen	40,3%	42,7%	46,6%	46,6%
Frauenanteil an Teilzeit in der Ausgliederungen	84,7%	82,9%	81,2%	81,3%

Anlage 36: Entwicklung des Umfangs von Teilzeit in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2009 bis 2016)

Umfang	Kernverwaltung				Ausgliederungen				Gesamt			
	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016	2000	2009	2015	2016
< 30 %	2,2%	2,5%	2,6%	2,6%	2,0%	4,0%	3,6%	3,4%	2,2%	3,2%	3,1%	3,0%
30 % bis < 50 %	2,6%	6,9%	6,9%	6,4%	4,1%	4,4%	5,6%	4,9%	3,2%	5,8%	6,3%	5,7%
50 % bis < 60 %	44,8%	26,9%	21,7%	21,3%	51,9%	45,8%	36,8%	35,5%	47,7%	35,4%	28,8%	27,9%
60 % bis < 70 %	12,1%	12,9%	14,6%	15,1%	15,5%	13,6%	13,7%	14,6%	13,5%	13,3%	14,2%	14,9%
70 % bis < 80 %	27,5%	28,4%	28,4%	28,3%	16,0%	17,1%	20,1%	20,4%	22,8%	23,4%	24,5%	24,6%
80 % bis < 90 %	7,8%	18,3%	20,6%	21,4%	4,5%	10,4%	15,5%	16,2%	6,4%	14,7%	18,2%	19,0%
90 % bis < 100 %	3,0%	4,1%	5,2%	4,9%	5,9%	4,6%	4,8%	5,0%	4,2%	4,3%	5,0%	4,9%

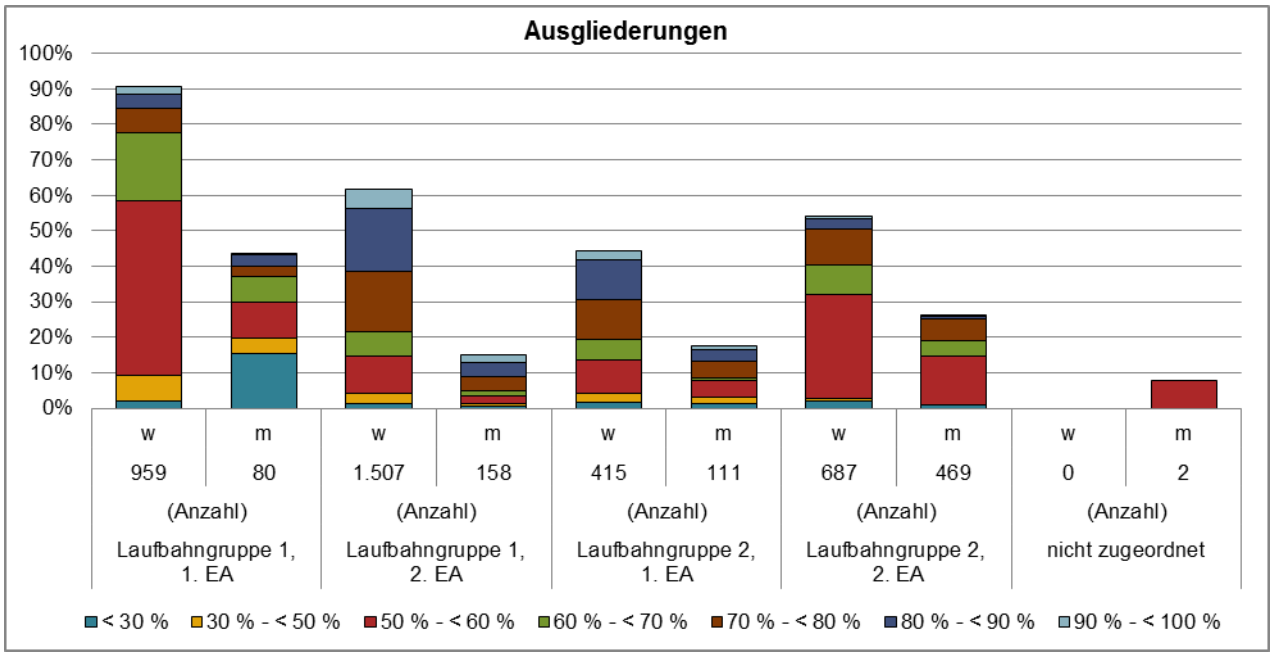
Anlage 37: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen getrennt nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2016)

	Kernverwaltung									
	Laufbahn-gruppe 1, 1. EA		Laufbahn-gruppe 1, 2. EA		Laufbahn-gruppe 2, 1. EA		Laufbahn-gruppe 2, 2. EA		nicht zugeordnet	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Anzahl Beschäftigte	31	43	2.392	1.551	4.603	3.824	2.540	1.905	6	2
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	12	4	1.174	83	1.984	288	1.181	309	0	0
Teilzeitbeschäftigte in %	**38,7%**	**9,3%**	**49,1%**	**5,4%**	**43,1%**	**7,5%**	**46,5%**	**16,2%**	**0,0%**	**0,0%**
darunter Teilzeitumfang in %-Punkten										
< 30 %	0,0%	0,0%	2,0%	0,6%	0,9%	0,2%	0,8%	0,2%	0,0%	0,0%
30 % - < 50 %	3,2%	0,0%	3,9%	0,3%	2,8%	0,2%	3,2%	0,3%	0,0%	0,0%
50 % - < 60 %	22,6%	2,3%	12,7%	0,8%	9,4%	1,0%	9,4%	2,2%	0,0%	0,0%
60 % - < 70 %	0,0%	0,0%	8,3%	0,6%	6,5%	0,5%	7,8%	1,7%	0,0%	0,0%
70 % - < 80 %	12,9%	2,3%	13,8%	1,4%	13,0%	2,2%	12,3%	3,9%	0,0%	0,0%
80 % - < 90 %	0,0%	4,7%	6,6%	1,7%	8,4%	2,7%	10,9%	6,7%	0,0%	0,0%
90 % - < 100 %	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	2,1%	0,7%	2,1%	1,3%	0,0%	0,0%



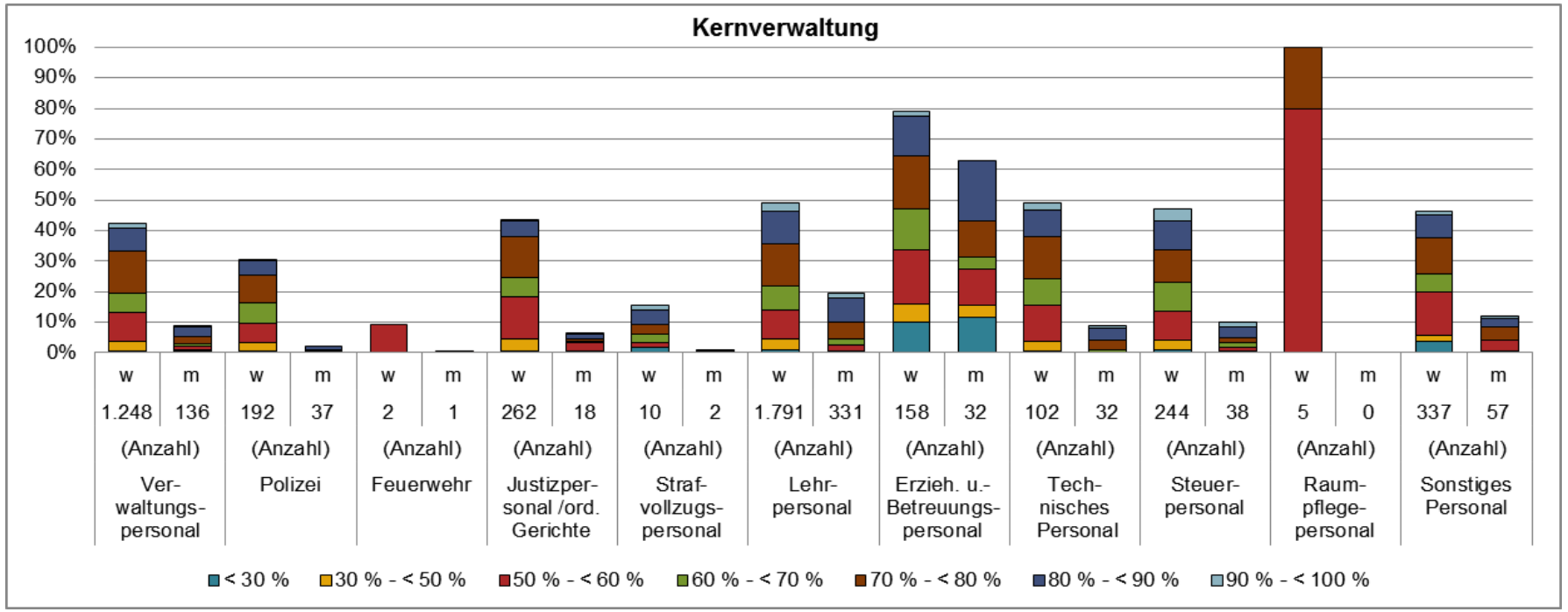
Anlage 38: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen getrennt nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2016)

	Ausgliederungen									
	Laufbahn-gruppe 1, 1. EA		Laufbahn-gruppe 1, 2. EA		Laufbahn-gruppe 2, 1. EA		Laufbahn-gruppe 2, 2. EA		nicht zugeordnet	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Anzahl Beschäftigte	1.059	183	2.442	1.053	936	624	1.272	1.794	30	25
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	959	80	1.507	158	415	111	687	469	0	2
Teilzeitbeschäftigte in %	**90,6%**	**43,7%**	**61,7%**	**15,0%**	**44,3%**	**17,8%**	**54,0%**	**26,1%**	**0,0%**	**8,0%**
darunter Teilzeitumfang in %-Punkten										
< 30 %	2,0%	15,3%	1,2%	0,7%	1,7%	1,4%	1,9%	0,9%	0,0%	0,0%
30 % - < 50 %	7,5%	4,4%	3,1%	0,7%	2,4%	1,6%	0,9%	0,2%	0,0%	0,0%
50 % - < 60 %	48,9%	10,4%	10,5%	2,3%	9,7%	4,6%	29,2%	13,7%	0,0%	8,0%
60 % - < 70 %	19,2%	7,1%	6,7%	1,4%	5,8%	1,0%	8,5%	4,3%	0,0%	0,0%
70 % - < 80 %	6,8%	2,7%	16,9%	3,8%	11,0%	4,6%	9,9%	6,0%	0,0%	0,0%
80 % - < 90 %	4,2%	3,3%	17,9%	4,0%	11,3%	3,4%	3,1%	0,7%	0,0%	0,0%
90 % - < 100 %	2,1%	0,5%	5,4%	2,2%	2,5%	1,1%	0,5%	0,3%	0,0%	0,0%



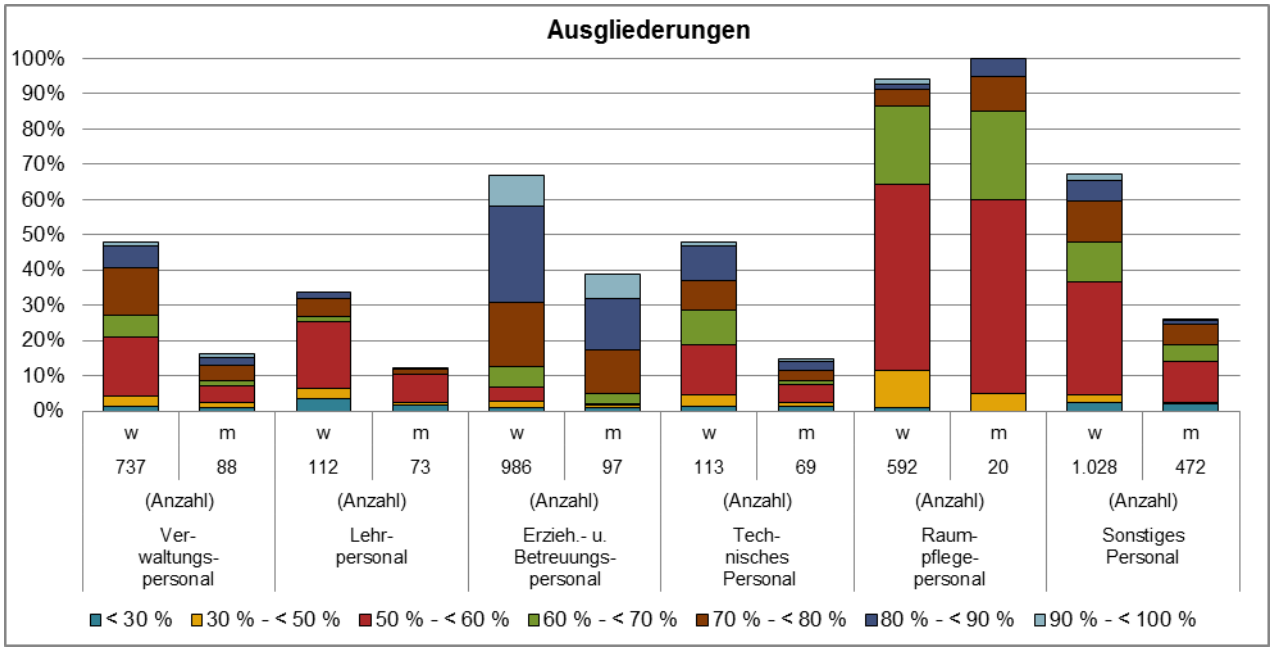
Anlage 39: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Personalgruppen getrennt nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2016)

Personalgruppen	Kernverwaltung																					
	Verwaltungs-personal		Polizei		Feuerwehr		Justizper-sonal /ord. Gerichte		Strafvollzugs-personal		Lehrpersonal		Erziehungs- und Betreu-ungspersonal		Technisches Personal		Steuer-personal		Raumpflege-personal		Sonstiges Personal	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Anzahl Beschäftigte	2.940	1.533	635	1.843	22	513	601	285	64	202	3.651	1.683	200	51	208	362	520	384	5	0	726	469
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	1.248	136	192	37	2	1	262	18	10	2	1.791	331	158	32	102	32	244	38	5	0	337	57
Teilzeitbeschäftigte in %	**42,4%**	**8,9%**	**30,2%**	**2,0%**	**9,1%**	**0,2%**	**43,6%**	**6,3%**	**15,6%**	**1,0%**	**49,1%**	**19,7%**	**79,0%**	**62,7%**	**49,0%**	**8,8%**	**46,9%**	**9,9%**	**100,0%**	**-**	**46,4%**	**12,2%**
darunter Teilzeitumfang in %-Punkten																						
< 30 %	0,7%	0,4%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,4%	1,6%	0,0%	0,8%	0,2%	10,0%	11,8%	0,5%	0,0%	1,0%	0,3%	0,0%	-	3,6%	0,4%
30 % - < 50 %	2,8%	0,5%	2,8%	0,1%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%	0,3%	6,0%	3,9%	3,4%	0,0%	3,1%	0,3%	0,0%	-	2,1%	0,2%
50 % - < 60 %	9,7%	1,4%	6,1%	0,1%	9,1%	0,2%	13,8%	2,8%	1,6%	0,0%	9,8%	1,9%	17,5%	11,8%	11,5%	0,3%	9,4%	1,3%	80,0%	-	14,3%	3,4%
60 % - < 70 %	6,4%	0,8%	6,8%	0,2%	0,0%	0,0%	6,3%	0,7%	3,1%	0,0%	7,9%	2,1%	13,5%	3,9%	8,7%	0,6%	9,6%	1,3%	0,0%	-	5,6%	0,2%
70 % - < 80 %	13,7%	2,1%	9,1%	0,5%	0,0%	0,0%	13,3%	0,7%	3,1%	0,5%	13,5%	5,5%	17,5%	11,8%	13,9%	3,3%	10,8%	1,6%	20,0%	-	11,8%	4,3%
80 % - < 90 %	7,3%	3,1%	4,6%	1,1%	0,0%	0,0%	5,2%	1,4%	4,7%	0,5%	10,8%	8,0%	13,0%	19,6%	8,7%	3,9%	9,2%	3,6%	0,0%	-	7,7%	2,8%
90 % - < 100 %	1,8%	0,6%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,4%	1,6%	0,0%	2,7%	1,7%	1,5%	0,0%	2,4%	0,8%	3,8%	1,6%	0,0%	-	1,2%	0,9%



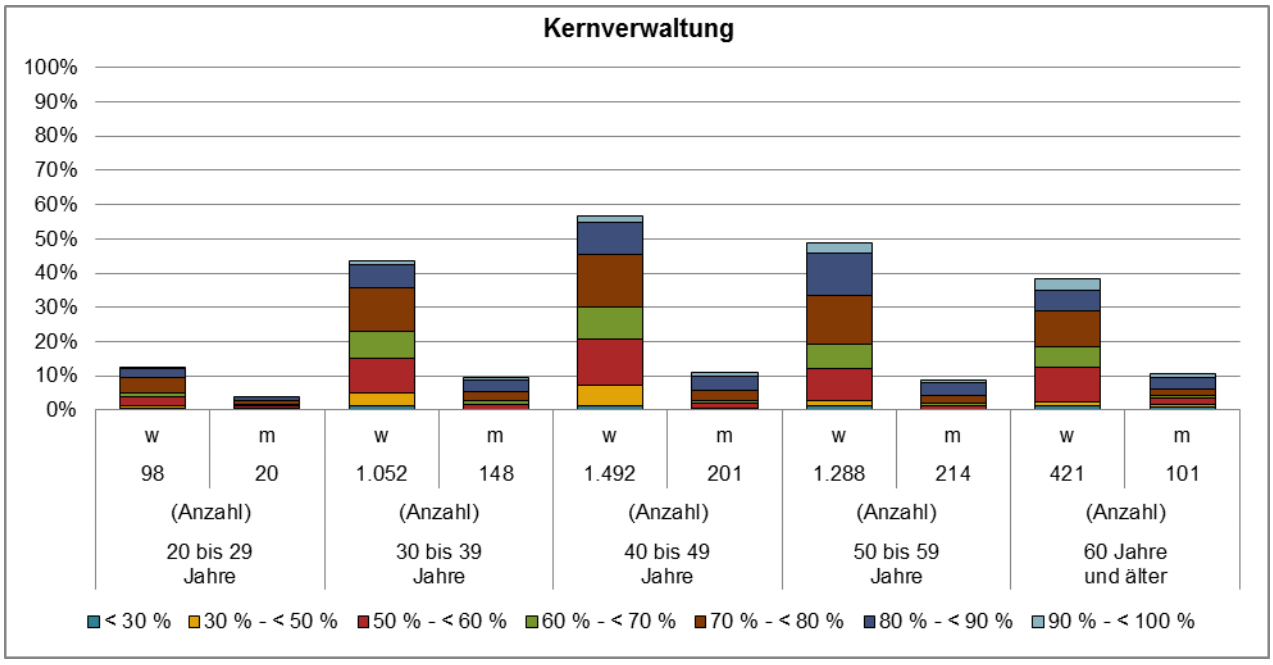
Anlage 40: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Personalgruppen getrennt nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2016)

Personalgruppen	Ausgliederungen											
	Verwaltungs-personal		Lehrpersonal		Erziehungs- und Betreu-ungspersonal		Technisches Personal		Raumpflege-personal		Sonstiges Personal	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Anzahl Beschäftigte	1.533	544	331	590	1.476	250	235	471	630	20	1.533	1.803
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	737	88	112	73	986	97	113	69	592	20	1.028	472
Teilzeitbeschäftigte in %	**48,1%**	**16,2%**	**33,8%**	**12,4%**	**66,8%**	**38,8%**	**48,1%**	**14,6%**	**94,0%**	**100,0%**	**67,1%**	**26,2%**
darunter Teilzeitumfang in %-Punkten												
< 30 %	1,3%	0,9%	3,6%	1,5%	1,1%	0,8%	1,3%	1,5%	0,8%	0,0%	2,3%	2,1%
30 % - < 50 %	3,1%	1,5%	2,7%	1,0%	1,6%	0,8%	3,4%	0,8%	10,6%	5,0%	2,2%	0,4%
50 % - < 60 %	16,6%	4,6%	19,0%	8,0%	4,1%	0,4%	14,0%	5,3%	52,9%	55,0%	32,2%	11,7%
60 % - < 70 %	6,4%	1,5%	1,5%	0,0%	5,8%	2,8%	9,8%	1,1%	22,4%	25,0%	11,5%	4,8%
70 % - < 80 %	13,2%	4,6%	4,8%	1,5%	18,1%	12,4%	8,5%	2,8%	4,6%	10,0%	11,6%	5,7%
80 % - < 90 %	6,3%	2,0%	2,1%	0,3%	27,2%	14,8%	9,8%	2,5%	1,4%	5,0%	5,8%	1,1%
90 % - < 100 %	1,2%	1,1%	0,0%	0,0%	8,8%	6,8%	1,3%	0,6%	1,3%	0,0%	1,6%	0,5%



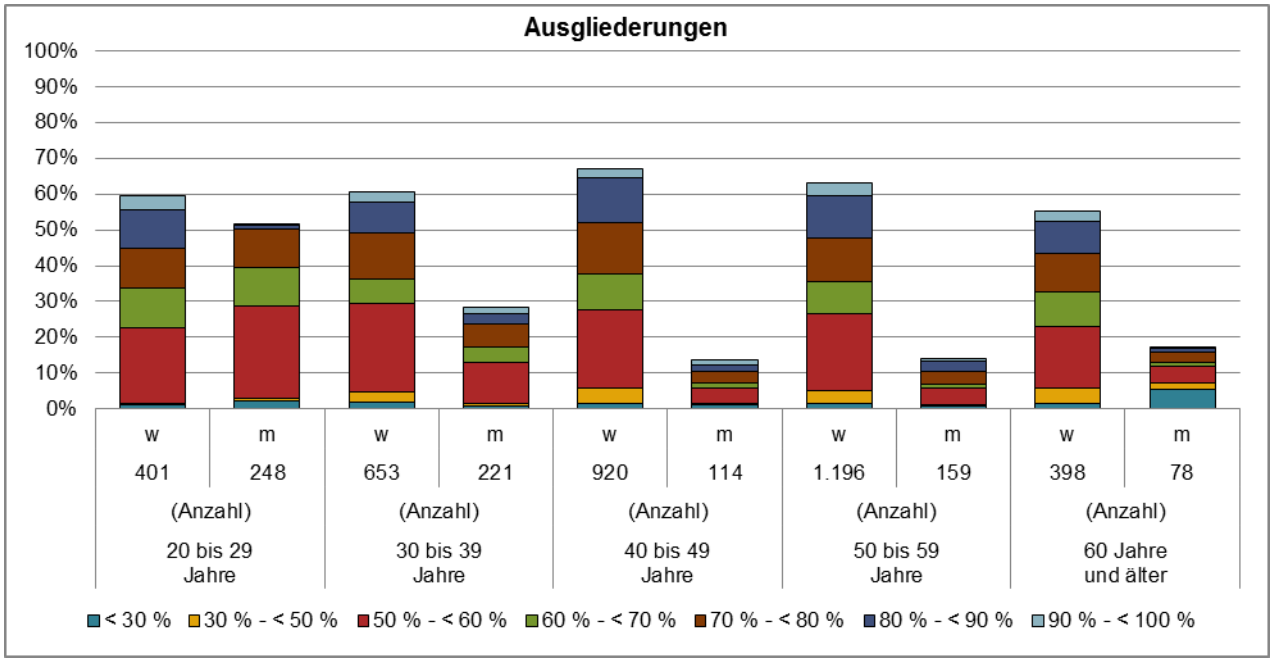
Anlage 41: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Altersstufen getrennt nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2016)

	Kernverwaltung											
	Alter: unter 20 Jahre		Alter: 20 bis 29 Jahre		Alter: 30 bis 39 Jahre		Alter: 40 bis 49 Jahre		Alter: 50 bis 59 Jahre		Alter: 60 Jahre und älter	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Anzahl Beschäftigte	5	1	777	525	2.424	1.576	2.626	1.823	2.644	2.442	1.096	958
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	0	0	98	20	1.052	148	1.492	201	1.288	214	421	101
Teilzeitbeschäftigte in %	**0,0%**	**0,0%**	**12,6%**	**3,8%**	**43,4%**	**9,4%**	**56,8%**	**11,0%**	**48,7%**	**8,8%**	**38,4%**	**10,5%**
darunter Teilzeitumfang in %-Punkten												
< 30 %	0,0%	0,0%	0,6%	0,2%	1,3%	0,1%	1,1%	0,4%	1,1%	0,1%	1,4%	0,7%
30 % - < 50 %	0,0%	0,0%	0,8%	0,2%	3,7%	0,1%	6,0%	0,2%	1,4%	0,2%	1,1%	0,8%
50 % - < 60 %	0,0%	0,0%	2,4%	1,0%	10,1%	1,3%	13,6%	1,2%	9,5%	1,1%	10,1%	1,8%
60 % - < 70 %	0,0%	0,0%	1,2%	0,4%	7,8%	1,1%	9,2%	0,8%	7,1%	0,8%	6,0%	0,8%
70 % - < 80 %	0,0%	0,0%	4,6%	1,1%	12,9%	2,8%	15,4%	3,1%	14,3%	2,2%	10,2%	2,0%
80 % - < 90 %	0,0%	0,0%	2,3%	1,0%	6,8%	3,4%	9,5%	4,3%	12,1%	3,7%	6,1%	3,3%
90 % - < 100 %	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,8%	0,5%	1,9%	1,0%	3,1%	0,7%	3,5%	1,0%



Anlage 42: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Altersstufen getrennt nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2016)

	Ausgliederungen											
	Alter: unter 20 Jahre		Alter: 20 bis 29 Jahre		Alter: 30 bis 39 Jahre		Alter: 40 bis 49 Jahre		Alter: 50 bis 59 Jahre		Alter: 60 Jahre und älter	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Anzahl Beschäftigte	0	0	673	479	1.077	783	1.374	838	1.895	1.127	720	452
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	0	0	401	248	653	221	920	114	1.196	159	398	78
Teilzeitbeschäftigte in %			**59,6%**	**51,8%**	**60,6%**	**28,2%**	**67,0%**	**13,6%**	**63,1%**	**14,1%**	**55,3%**	**17,3%**
darunter Teilzeitumfang in %-Punkten												
< 30 %			1,2%	2,3%	1,9%	0,9%	1,5%	1,1%	1,6%	0,8%	1,7%	5,3%
30 % - < 50 %			0,4%	0,6%	3,0%	0,6%	4,3%	0,6%	3,4%	0,5%	4,0%	2,0%
50 % - < 60 %			21,1%	25,9%	24,4%	11,5%	21,8%	4,1%	21,6%	4,5%	17,2%	4,6%
60 % - < 70 %			11,0%	10,6%	6,9%	4,1%	10,2%	1,6%	9,0%	1,0%	9,7%	1,1%
70 % - < 80 %			11,0%	10,6%	12,9%	6,5%	14,3%	3,1%	11,9%	3,7%	10,7%	2,7%
80 % - < 90 %			10,7%	1,0%	8,6%	3,1%	12,4%	2,0%	11,9%	2,7%	9,2%	1,3%
90 % - < 100 %			4,2%	0,6%	2,9%	1,5%	2,5%	1,2%	3,7%	0,9%	2,8%	0,2%



Anlage 43: Gesamtentwicklung der Anteile von Beschäftigten über 55 Jahre gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl nach Statusgruppe und Altersteilzeit

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Anteile über 55-jährige Beamt*innen an Gesamtbeschäftigtenzahl	12,1%	12,4%	12,9%	13,2%	13,9%	14,5%	14,6%	14,5%	14,3%
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%
Anteile Beamt*innen in ATZ an Gesamtbeschäftigtenzahl	2,7%	4,4%	5,5%	6,5%	6,5%	5,8%	4,9%	4,1%	3,6%
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%

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Anteile über 55-jährige Beamt*innen an Gesamtbeschäftigtenzahl	14,0%	13,7%	13,2%	12,7%	12,0%	11,5%	11,2%	10,9%
Anteile über 55-jährige Arbeitnehmer*innen an Gesamtbeschäftigtenzahl	13,4%	13,7%	13,8%	13,7%	13,5%	13,4%	13,4%	13,5%
Anteile Beamt*innen in ATZ an Gesamtbeschäftigtenzahl	3,3%	3,0%	2,8%	2,6%	2,1%	1,9%	1,8%	1,7%
Anteile Arbeitnehmer*innen in ATZ an Gesamtbeschäftigtenzahl	4,2%	4,7%	4,2%	3,6%	3,0%	2,2%	1,7%	1,1%

Anlage 44: Veränderung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Dienstbezügen/Entgelten, Versorgung und sonstigen Personalausgaben (2000 bis 2016)

Jahr	Bezüge und Entgelte	Versorgung	Sonstige Personal-ausgaben	Gesamte Personal-ausgaben
		in T €		
2000	725.210	240.846	56.193	1.022.249
2001	719.474	255.321	60.320	1.035.115
2002	722.523	266.817	59.244	1.047.748
2003	737.452	278.252	60.949	1.076.654
2004	727.003	278.179	57.225	1.062.408
2005	725.250	287.521	62.603	1.075.375
2006	701.718	285.228	63.040	1.049.986
2007	693.264	293.957	63.626	1.050.848
2008	698.160	304.020	64.507	1.066.687
2009	724.832	326.417	68.208	1.119.457
2010	736.362	338.518	68.293	1.143.172
2011	746.409	341.839	69.392	1.157.640
2012	748.406	355.932	78.377	1.182.714
2013	750.561	368.978	71.555	1.191.094
2014	771.520	391.105	75.989	1.238.614
2015	783.898	404.436	77.115	1.265.450
2016	806.082	415.306	83.113	1.304.501

Anlage 45: Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung seit 2000

2000	782.893		725.210		725.210	
2001	776.757		719.474	-0,7%	706.603	-2,5%
2002	754.836		722.523	0,2%	690.955	-2,4%
2003	765.747		737.452	2,0%	687.076	-0,7%
2004	750.077		727.003	-1,4%	686.574	-0,1%
2005	718.779		725.250	-0,2%	664.310	-3,2%
2006	704.622		701.718	-3,3%	657.971	-1,0%
2007	696.584		693.264	-1,2%	644.145	-2,1%
2008	702.668		698.160	0,7%	641.117	-0,5%
2009	722.012		724.832	3,9%	634.371	-1,0%
2010	733.380		736.362	1,6%	632.594	-0,3%
2011	750.674		746.409	1,4%	628.545	-0,6%
2012	748.406		748.406	0,2%	617.437	-1,8%
2013	750.561		750.561	0,2%	607.563	-1,7%
	771.520		771.520		600.908	
2015	783.898		783.898		599.075	
2016	806.082		806.082		600.646	

Anlage 46: 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%
2015	404.436	3,4%	404.436	3,4%	353.637	2,1%
2016	415.306	2,7%	415.306	2,7%	355.321	0,5%

Abkürzungsverzeichnis

AAÜG	Anspruchs- und Anwartschaftsüberführungsgesetz
Abs.	Absolut
Allg. Bew.	Allgemeine Bewilligungen
ATZ	Altersteilzeit
AVV	Anstalt zur Bildung einer Versorgungsvorsorge
BremBG	Bremisches Beamtengesetz
d.ö.R	des öffentlichen Rechts
Diff.	Differenz
div.	diverse
EA	Einstiegsamt
einschl.	einschließlich
EU	Europäische Union
Geg.	gegenüber
Gegen.	gegenüber
Ges.	Gesamt
HG	Herausgeber
Hrsg.	Herausgeber
Incl./ inkl.	Inklusive
Insg.	insgesamt
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
u.	und
VZÄ	Vollzeitäquivalente
VZE	Vollzeiteinheiten
w	Weiblich
z.B.	Zum Beispiel
<	Kleiner als

Glossar

Stichwort	Erläuterung	
Ausgliederungen	- Sonderhaushalte nach § 15 LHO	- Universität Bremen, - Hochschule Bremen, - Hochschule Bremerhaven, - Hochschule für Künste, - Staats- und Universitätsbibliothek, - Landesuntersuchungsamt (LUA)
	- Betriebe nach § 26 LHO	Eigenbetriebe, wie - Volkshochschule, - Stadtbibliothek, - Musikschule, - Werkstatt Bremen, - KiTa Bremen, - Umweltbetrieb Bremen, - Performa Nord
	- Anstalten des öffentlichen Rechts	- Bremische Landesmedienanstalt - Studentenwerk Bremen - Immobilien Bremen
	- Stiftungen des öffentlichen Rechts	- Übersee-Museum - Focke-Museum
Basis der Personalstruktur (Berichterstattung)	Anzahl (Köpfe) der Beschäftigten reduziert um die Anzahl (Köpfe) der sich in Ausbildung befindlichen Personen.	
Beschäftigungsvolumen	Volumen (Umrechnung von Teilzeitkräften in Vollzeitkräfte, reduziert um abwesende Beschäftigte) ohne Refinanzierte und temporäre Personalmittel.	
(Mehrheits-)Beteiligungen	Nur Beteiligungen, an denen Bremen mindestens 50 % der Anteile besitzt. Sie gehören nicht zum bremischen öffentlichen Dienst.	
Bremischer öffentlicher Dienst	In diesem Personalstrukturbericht werden unter dem Begriff „Bremischer öffentlicher Dienst“ nur die Dienststellen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen zusammengefasst. In den Strukturdaten des vorliegenden Berichts sind **keine Daten zu Beschäftigten aus Bremerhaven** enthalten. Ausnahme sind Lehrer und Polizisten aus Bremerhaven, da diese aus Landesmitteln finanziert werden.	
Haushaltsfinanzierte Beschäftigung	Aus dem Personalhaushalt finanzierte Beschäftigte.	
Kernbereich (Sofern es sich um Volumenangaben handelt)	Alle Beschäftigten in den Ressorts und nachgeordneten Dienststellen **ohne** TPM (temporäre Personalmittel) und Refinanzierte.	
Kernverwaltung (Sofern es sich um Volumenangaben handelt)	Alle Beschäftigten in den Ressorts und nachgeordneten Dienststellen **mit** TPM (temporäre Personalmittel) und Refinanzierte.	

Refinanziertes Personal	Klassisch über Drittmittel finanziertes Personal, zweckgebundene allgemeine konsumtive Einnahmen, Finanzierung aus Rücklagen und Rückstellungen.
TPM (temporäre Personalmittel)	TPM wurden zunächst als Personalverstärkung und zur Finanzierung von Altersteilzeitüberhängen im Bildungsbereich eingeführt. Aufgrund des starken Anstiegs von Flüchtlingszahlen wird hierunter wieder Personal gebucht.
Volumen	In Vollzeitkräfte umgerechnete Teilzeitkräfte reduziert um Abwesende.