



Bericht

Der Senator für Finanzen

Personalbericht 2019

Jahresbericht zur Personalstruktur und zu den Personalausgaben mit den Daten des Jahres 2018

Impressum

Herausgeber:

Der Senator 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 Rodewald
Frau Dr. Krause-Nicolai
Email: personalstruktur@finanzen.bremen.de

Druck:

Hausdruckerei, Der Senator 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: November 2019



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	25 Jahre Personalentwicklungsprogramm (PEP) – ein Fazit	2
3	Überblick über das Personal im öffentlichen Dienst in Bremen	4
4	Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen	7
4.1	Überblick über die Personalstruktur der Jahre 1993 und 2018	7
4.1.1	Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund	9
4.1.2	Altersstruktur.....	10
4.1.3	Personalgruppen.....	14
4.1.4	Entlohnungsstruktur: Qualifikationsebenen, Entlohnungsstufen und Stellenindex	17
4.1.4.1	Qualifikationsebenen	18
4.1.4.2	Entlohnungsstufen.....	19
4.1.4.3	Stellenindex.....	23
4.1.5	Teilzeitbeschäftigung	27
4.1.5.1	Arbeitszeitumfang und Struktur von Teilzeitbeschäftigung.....	28
4.1.5.2	Altersteilzeit.....	30
4.1.6	Leitungsfunktionen	31
4.1.7	Einstellungen	37
4.1.7.1	LAZLO & PASS – Soziale Verantwortung der Freien Hansestadt Bremen als größte Arbeitgeberin des Landes.....	39
4.1.7.2	Arbeitgeberattraktivität.....	39
4.1.7.3	Bewerbermanagement und Karriereportal.....	40
4.1.8	Abwesende Beschäftigte.....	40
4.1.9	Abgänge	41
4.1.10	Wohnorte der Beschäftigten.....	42
4.2	Auszubildende	45
4.3	Fehlzeiten (Krankenstand)	46
5	Entwicklung des Personalbestandes und der Personalausgaben unter besonderer Berücksichtigung flüchtlingsbedingter Mehrbedarfe	49
5.1	Entwicklung der Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahr 2000 bis 2018	49
5.1.1	Entwicklung des Beschäftigungsvolumens zwischen 2000 und 2018.....	50

5.1.2	Bereitgestellte Mittel und Beschäftigungsvolumen zur Aufnahme und Integration von Flüchtlingen.....	51
5.1.3	Personalausgaben des Kernhaushaltes	52
5.1.4	Zusammensetzung der Personalausgaben in der Kernverwaltung 2018	53
5.1.5	Entwicklung der Personalausgaben nach Arten zwischen 2010 und 2018.....	53
5.2	Ländervergleiche.....	54
5.2.1	Personalausgaben in der Kernverwaltung und im Ländervergleich.....	54
5.2.2	Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Ländervergleich.....	55
6	Versorgung.....	57
6.1	Kernhaushalt	57
6.2	Sonderhaushalte	57
6.3	Versorgungsvorsorge.....	57
6.3.1	Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen (SVR).....	57
6.3.2	Anstalt zur Bildung einer Rücklage für Versorgungsvorsorge der Freien Hansestadt Bremen (AVV)	58
6.3.3	Rücklage Zusatzversorgung	58
Anhang	
Anlagenverzeichnis	
Abkürzungsverzeichnis	
Glossar	

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst (2018).....	5
Tabelle 2:	Entwicklung des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2018)	6
Tabelle 3:	Überblick über die Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993 und 2018)	7
Tabelle 4:	Überblick Entlohnungsstufen.....	17
Tabelle 5:	Leitungsfunktionen und Leitungsebenen nach Geschlecht (2018).....	32
Tabelle 6:	Entwicklung der Personalausgaben (2000 bis 2018)	49
Tabelle 7:	Veränderung des ausgliederungsbereinigten Beschäftigungsvolumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2000 bis 2018).....	51
Tabelle 8:	Flüchtlingsbezogene Mittel – Bereitstellung von Beschäftigungsvolumen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2017 und 2018)	52
Tabelle 9:	Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2010 bis 2018).....	53
Tabelle 10:	Personalausgaben 2018 in Ländern und Gemeinden in Euro je Einwohner*in laut Kassenstatistik (Kernhaushalte)	55

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Beschäftigung in Bremen nach Bereichen; Anteile Köpfe und Anteile Volumen ohne Abwesende (2018)	4
Schaubild 2: Anzahl der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (1993 und 2018)	8
Schaubild 3: Anzahl der Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993 und 2018)	9
Schaubild 4: Alterspyramide in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2018).....	11
Schaubild 5: Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993, 2000 und 2018).....	11
Schaubild 6: Entwicklung des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen sowie nach Geschlecht (1993, 2000 bis 2018).....	12
Schaubild 7: Durchschnittsalter nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)	13
Schaubild 8: Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993 und 2018)	15
Schaubild 9: Vergleich von Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen im öffentlichen Dienst (1993, 2000, 2010, 2017 und 2018)	16
Schaubild 10: Prozentuale Aufteilung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)	18
Schaubild 11: Wandel der prozentualen Aufteilung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen	18
Schaubild 12: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (1993 und 2018)	19
Schaubild 13: Veränderung der Anzahl von Personen in den jeweiligen Entlohnungsstufen (1993 zu 2018).....	20
Schaubild 14: Veränderung der Anzahl von Personen zum Vorjahreswert in den jeweiligen Entlohnungsstufen (2017 zu 2018).....	21
Schaubild 15: Entlohnungsstufen nach Dienststellengruppen (2018)	22
Schaubild 16: Entwicklung der Stellenindizes der Kernverwaltung und der Ausgliederungen nach Geschlecht (2006 bis 2018).....	24
Schaubild 17: Entwicklung der Stellenindizes in den Personalgruppen der Kernverwaltung nach Geschlecht (2006 bis 2018).....	25
Schaubild 18: Entwicklung der Stellenindizes in den Personalgruppen der Ausgliederungen nach Geschlecht (2006 bis 2018).....	26
Schaubild 19: Teilzeitquote und Anteile an Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)	27
Schaubild 20: Entwicklung des Teilzeitumfangs (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993, 2000 bis 2018)	28
Schaubild 21: Entwicklung der Statusgruppenanteile von Beschäftigten über 55 Jahre und von Beschäftigten in Altersteilzeit (2000 bis 2018)	31
Schaubild 22: Anzahl der Leitungsfunktionen und Prozentanteile der Leitungsfunktionen an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Geschlechts (2018).....	32

Schaubild 23: Frauenanteile in den Leitungsebenen der Kernverwaltung und den Ausgliederungen mit Dienststellenzuordnung (2018).....	33
Schaubild 24: Prozentuale Aufteilung der Leitungsfunktionen und der Leitungsebenen nach Status und Geschlecht (2018)	34
Schaubild 25: Aufteilung der Geschlechter in den Leitungsfunktionen sowie im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigtenzahlen in den Personalgruppen in der Kernverwaltung und Ausgliederungen (2018)	35
Schaubild 26: Leitungsfunktionen in den Qualifikationsebenen nach Geschlecht (2018)	36
Schaubild 27: Durchschnittsalter in den Leitungsebenen (2018)	36
Schaubild 28: Anteile Teilzeitbeschäftigte mit einer Leitungsfunktion an den Leitungsebenen 1 bis 3 nach Geschlecht (2018)	37
Schaubild 29: Anzahl der Einstellungen nach Statusgruppe und Geschlecht (2018).....	37
Schaubild 30: Anzahl und prozentuale Verteilung der Einstellungen und Wiederaustritte im Jahr (2018)	38
Schaubild 31: Einstellungen nach Personalgruppen aufgegliedert (2018)	38
Schaubild 32: Alter der Beschäftigten bei der Einstellung (2018)	39
Schaubild 33: Anzahl und Verteilung von Abwesenheitsgründen (2018).....	41
Schaubild 34: Frauenanteile an den Abwesenheitsgründen (2018).....	41
Schaubild 35: Abgangsgründe in Prozent in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018).....	42
Schaubild 36: Prozentuale Verteilung der Wohnorte der Beschäftigten (2018)	42
Schaubild 37: Verteilung der Wohnorte der Beschäftigten nach Postleitzahlengebiete (2018) ...	43
Schaubild 38: Anteile der Beschäftigten mit Wohnort in Bremen in der jeweiligen Qualifikationsebene (2018)	44
Schaubild 39: Anteile der Beschäftigten mit Wohnort in Bremen in der jeweiligen Personalgruppe (2018)	44
Schaubild 40: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen (2017 und 2018)	45
Schaubild 41: Durchschnittsalter der Personen in Ausbildung (2018)	45
Schaubild 42: Entwicklung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Gesamt (2010 bis 2018)	46
Schaubild 43: Verteilung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Dauer der Erkrankung (2018).....	47
Schaubild 44: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Altersgruppen und Geschlecht nach Kalendertagen (2018)	48
Schaubild 45: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Qualifikationsebenen und Geschlecht nach Kalendertagen (2018).....	48
Schaubild 46: Ausgaben des Kernhaushaltes sowie Unterteilung der Personalausgaben der Kernverwaltung (2018)	52
Schaubild 47: Aufteilung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2018)	53
Schaubild 48: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens seit 2000 in Länder und Gemeinden (ohne Hochschulen und Krankenhäuser, Einrichtungen und Zweckverbände)	56

1 Einleitung

Mit dem vorliegenden Personalbericht 2019 informiert der Senator für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen über die aktuellen Entwicklungen im Personalbereich des bremischen öffentlichen Dienstes. Die dieser Dokumentation 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 2018 zum Stichtag 1. Dezember ausgewertet. Darüber hinaus werden Vergleiche mit den Personaldaten vergangener Perioden durchgeführt, aber auch perspektivische Entwicklungen aufgenommen.

Ende Dezember 2018 wurde das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben im Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018, Teil I, Nr. 48 veröffentlicht. Der § 22 Absatz 3 Personenstandsgesetz wird nun wie folgt gefasst: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden“. Aus dieser Gesetzesänderung ergibt sich auch für die Personalstatistik grundsätzlich die Anforderung, das dritte Geschlecht auszuweisen. Für die in diesem Bericht erstellten Daten für das Jahr 2018 und für die der vorangegangenen Jahre, ist eine Unterscheidung nach dem dritten

Geschlecht nicht möglich. Das in Bremen verwendete Personalmanagementprogramm (PuMaOnline) kann derzeit nicht nach dem dritten Geschlecht unterscheiden. Darüber hinaus gibt es in der Freien Hansestadt Bremen derzeit noch keine Verfahrenshilfe beziehungsweise -anweisung. Für die kommenden Auswertungsjahre ist davon auszugehen, dass die Ausweisung des dritten Geschlechts aufgrund der niedrigen Fallzahlen mit dem Datenschutz kollidieren wird.

Aufgrund des Auslaufens des Personalentwicklungsprogramms (PEP) nach 25 Jahren, liegt ein Schwerpunkt dieses Berichts auf einem Rückblick zu den Personalstrukturdaten des Jahres 1993 und den Auswirkungen des Programms.

Der Bericht informiert darüber hinaus über die Entwicklung der Personalstruktur und der Personalausgaben unter besonderer Berücksichtigung flüchtlingsbedingter Mehrbedarfe. Ebenso wird die Entwicklung 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 25 Jahre Personalentwicklungsprogramm (PEP) – ein Fazit

Mit dem 1993 eingeführten „Personalentwicklungsprogramm (PEP)“ für Beschäftigte der Kernverwaltung der Freien Hansestadt Bremen wurde die Steuerung der Personalhaushalte grundlegend erneuert. Ausschlaggebend für die Einführung des Programms waren die bremischen Personalkosten, die ein kaum steuerbares Risiko in der Gestaltung des öffentlichen Haushaltes darstellten. Erhebliche jährliche Kostensteigerungen galt es im Rahmen einer festgestellten Haushaltsnotlage zu begrenzen.

Basis für die Entwicklung der Personalhaushalte wurde damals die Steuerung der Beschäftigungsmenge des anwesenden und damit Kosten verursachenden Personals. Seit der Einführung von PEP wurde die Personalmenge bei jeder neuen Haushaltsaufstellung durch den Haushaltsgesetzgeber in Form der sogenannten Beschäftigungszielzahl festgelegt und um die jährlich festgelegte Einsparrate verringert. Begleitend zu diesem Umbau wurde ein Controllingssystem eingeführt, welches die Entwicklung von Beschäftigungszielzahl, Beschäftigungsvolumen und den entsprechenden Personalkosten den Personalverantwortlichen auf monatlicher Basis zur Verfügung stellt.

Durch Effizienzsteigerungen im Zuge der Verwaltungsmodernisierung konnten die vorgegebenen Einsparraten zu Beginn des Programms gut eingehalten werden. Nichtsdestotrotz wurde immer wieder Kritik laut, dass es sich bei PEP um Kürzungen nach dem „Rasenmäherprinzip“ handele, die unabhängig vom Ausgangspunkt oder von der Arbeitsdichte in einzelnen Dienststellen die gleichen Einsparanforderungen erzeuge.

Mitte der 2000er Jahre wurden als Reaktion darauf schließlich differenzierte Einsparquoten eingeführt, die eine politische Priorisierung von öffentlichen Aufgaben ermöglichten. So galt in der Planung der Jahre 2011 bis 2015 für die Bereiche Polizei, Lehrpersonal und Justizpersonal eine Einsparrate von 1,2 % jährlich, die aber auch durch wirkungsgleiche Maßnahmen an anderer Stelle in den jeweiligen Ressortbudgets erbracht werden konnten. Bürgerbezogene Dienstleistungen hatten eine Einsparvorgabe von 1,6 %, interne Dienstleistungen von

2,6 %, während die Feuerwehr keine Einsparvorgabe erbringen musste. Darüber hinaus wurde, um Engpässe in der Aufgabenerledigung zu korrigieren, mit der Haushaltsaufstellung 2011 und 2014/2015 in verschiedenen Dienststellen eine Anpassung der Beschäftigungszielzahl durchgeführt.

Durch die Einführung der bundesweiten Schuldenbremse und den mit dem Stabilitätsrat vereinbarten zehnjährigen weiteren Konsolidierungspfad mussten die Maßnahmen im Rahmen von PEP in unterschiedlicher Ausprägung seit 2010 fortgeführt werden, obwohl allmählich deutlich wurde, dass zusätzlicher Personalabbau nach damals über 15 Jahren immer schwieriger zu erreichen war und sektoral an Untergrenzen einer sachgerechten Aufgabenerfüllung stieß. Insgesamt wurde durch PEP seit 1993 im Kernbereich der Kernverwaltung das Beschäftigungsvolumen des anwesenden Personals von 18.617 auf 13.675 um rund 26,5 % verringert, wobei ein Großteil davon auf das allgemeine Verwaltungspersonal zurückgeht.

Diese erhebliche Personalreduzierung der vergangenen Jahre stellt aus finanzpolitischer Sicht einen wichtigen Beitrag für die zukünftige Steuerung der Personalhaushalte und die damit verbundene, ab 2020 geltende Schuldenbremse dar. Gleichwohl soll es mit den Personalhaushalten ab dem Jahr 2020 keine weiteren Personaleinsparungen mehr geben. Nach nunmehr 25 Jahren PEP bedarf es anderer Instrumente, um den für eine Leistung erforderlichen Personalbedarf zu überprüfen.

Die für die Erfüllung spezieller Aufgaben erforderlichen Personalmengen sollen zukünftig nicht mehr pauschal durch eine Fortschreibung der Beschäftigungszielzahl ermittelt werden, sondern vielmehr durch eine transparente und methodisch nachvollziehbare Personalbemessung. Mit der Fachstelle für Personalbedarfsermittlung und -planung soll diese Aufgabe beim Senator für Finanzen verortet werden und als Steuerungsunterstützung für die politische Entscheidung über Schwerpunktsetzungen bei der Aufgabenerledigung dienen. Zielsetzung hierbei ist es nicht, einen etwaigen Personalabbau

oder Personalaufbau herbeizuführen, sondern vielmehr die Ermittlung des realen Bedarfs, um eine an den Referaten orientierte Ausstattung zu erreichen.

Letztlich wird das Spannungsfeld zwischen hohen Erwartungen zur Aufgabenerfüllung und den knappen Mitteln des Personalhaushaltes auch unter dem zukünftigen Regime der Schuldenbremse nicht gelöst werden. Um zukünftig nicht wieder zu Verringerungen der Beschäftigung als Maßnahme der Haushaltssteuerung zu gelangen, müssen bei der Finanzierung zusätzlicher Aufgaben in der Verwaltung daher weiterhin sämtliche Möglichkeiten einer effizienten und effektiven Aufgabenerledigung geprüft

werden. Nachdem ein großer Teil der Personaleinsparung der vergangenen 25 Jahre mit Hilfe der ersten Welle der Einführung von Informationstechnik realisiert werden konnte wird auch die Frage der Zukunftsfähigkeit der Personalhaushalte von den Wirkungen der Digitalisierung abhängig sein. Hierbei ist die Frage, ob der durch die zunehmende Digitalisierung der Verwaltung zu erwartende weitere Rationalisierungsschub auch im Personalbereich zu abnehmenden Personalbedarfen führt von zentraler Bedeutung.

3 Überblick über das Personal im öffentlichen Dienst in Bremen

Methodischer Überblick:

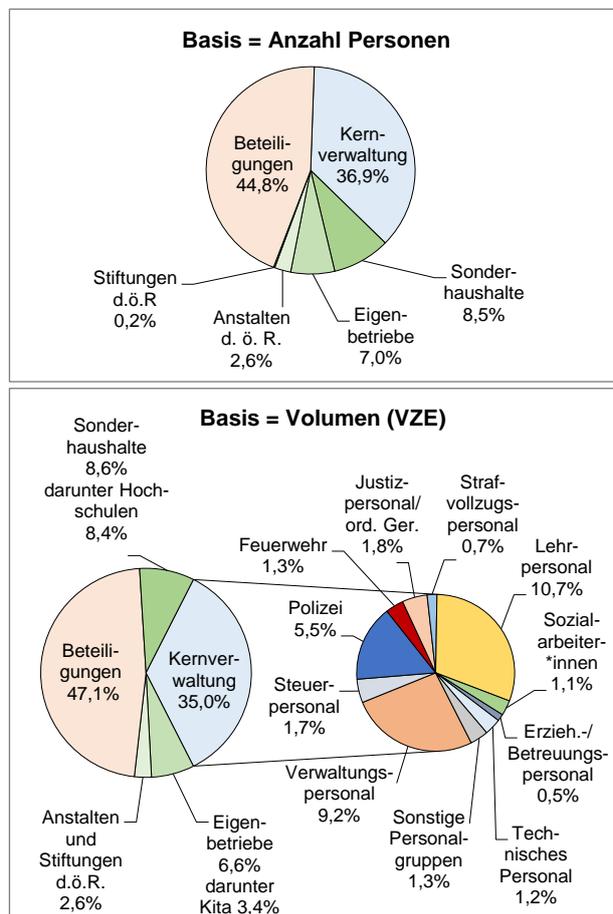
Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die Struktur und die Anzahl der Beschäftigten im gesamten bremischen öffentlichen Dienst, inklusive der Beteiligungen, an denen Bremen mindestens 50 % der Anteile hält, aufgezeigt. Die Daten zu den Gesellschaften sind hier als aggregierte Daten aus dem Beteiligungsbericht¹ der Senatorin für Finanzen – jetzt der Senator für Finanzen – entnommen. Beschäftigte der Stadt Bremerhaven sind nicht in der Berichterstattung enthalten. Eine ausführliche Darstellung der Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Hinblick auf die Status- und Qualifikationsebenen sowie Personalgruppen wird in Kapitel 4 gegeben.

Im Jahr 2018 sind im gesamten bremischen öffentlichen Dienst und den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung insgesamt 54.182 Personen beschäftigt. Nach Umrechnung der Personenanzahl in Volumen ohne Abwesende ergibt sich für das Jahr 2018 ein Volumen von insgesamt 43.809 Vollzeit-einheiten (VZE). Mit 47,1 % ist der größte Anteil in den Beteiligungen und mit 35,0 % der zweitgrößte Anteil an Vollzeit-einheiten in der Kernverwaltung tätig. Die Kernverwaltung wird in die im Schaubild 1 dargestellten Personalgruppen weiter unterteilt. Die sogenannten Ausgliederungen (Sonderhaushalte, Eigenbetriebe, Stiftungen sowie Anstalten des öffentlichen Rechts) nehmen den verbleibenden Anteil von 17,8 % an den Vollzeit-einheiten ein.

In die Berichterstattung über das Jahr 2018 sind, nach Abzug der Beschäftigten in den Beteiligungen und der Personen in Ausbildung, insgesamt 27.803 Personen beziehungsweise 23.165 Volumen einbezogen. Die Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Anzahl der Beschäftigten, das Volumen und das Beschäftigungsvolumen in den einzelnen Bereichen.

Die zentrale Steuerungsgröße für die Entwicklung der Beschäftigung des Kernbereiches ist die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens. Hierfür wird die Anzahl der anwesenden Beschäftigten in Vollezeiteinheiten umgerechnet und um das refinanzierte Personal sowie um die temporären Personalmittel reduziert. In Tabelle 2 auf Seite 6 wird ein detaillierter und um Ein- und Ausgliederungen bereinigter Überblick über die Veränderungen des Beschäftigungsvolumens gegenüber dem Jahr 2000 auf Produktplanebene gegeben.

Schaubild 1: Beschäftigung in Bremen nach Bereichen; Anteile Köpfe und Anteile Volumen ohne Abwesende (2018)



¹ Beteiligungsbericht 2017, Beteiligungen, Eigenbetriebe, Stiftungen des öffentlichen Rechts und Anstalten des öffentlichen Rechts, Hrsg. Freie Hansestadt Bremen, Die Senatorin für Finanzen Dezember 2018.

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst (2018)

	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⁾	19.990	4.591	3.801	1.417	97	9.906	29.896	24.286	54.182
in Ausbildung befindliche Personen - (Auszubildende, Anwärter*innen, Referendar*innen etc.)	2.093	0	0	0	0	0	2.093	946	3.039
= Basis Personalstruktur insgesamt	17.897	4.591	3.801	1.417	97	9.906	27.803	23.340	51.143
davon in der Berichterstattung	17.897	4.591	3.801	1.417	97	9.906	27.803	23.340	51.143
= Umrechnung Teilzeit in Vollzeit: Volumen insgesamt (inkl. Abwesende)	16.105	3.879	3.186	1.133	77	8.275	24.380	20.644	45.024
- Abwesende ⁴⁾	736	133	277	66	3	479	1.215	k.A.	1.215
= Volumen⁴⁾	15.369	3.746	2.909	1.067	74	7.796	23.165	20.644	43.809
- Refinanzierte ⁴⁾	1.062	309	0	0	0	309	1.371	0	1.371
- Temporäre Personalmittel ⁴⁾ und Flexibilisierungsmittel	632	0	0	0	0	0	632	0	632
= Beschäftigungsvolumen⁴⁾	13.675	3.437	2.909	1.067	74	7.487	21.162	20.644	41.806

1) Die Angaben über die Beteiligungen wurden aus dem Beteiligungsbericht 2017 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 2018)

Produktplan	Kernbereich (Beschäftigungsvolumen)				Temporäre Personalmittel und Flexibilisierungsmittel			Refinanzierte			Kernverwaltung (Volumen)				Ausgliederungen (Volumen)				Insgesamt (Volumen)			
	2000*	2018*	Diff.		2000*	2018*	Diff. abs.	2000*	2018*	Diff. abs.	2000*	2018*	Diff.		2000*	2018*	Diff.		2000*	2018*	Diff.	
			abs.	in %									abs.	in %			abs.	in %			abs.	in %
normale PEP-Bereiche																						
Senat und Senatskanzlei	140	92	-48	-34,4%		17	17	2	2	1	141	111	-30	-21,4%					141	111	-30	-21,4%
Bundes- und Europaangelegenheiten	37	36	-1	-2,3%				1	3	2	38	38	1	1,7%					38	38	1	1,7%
Datenschutz	12	15	3	28,8%							12	15	3	28,8%					12	15	3	28,8%
Inneres (ohne Polizei & Feuerwehr)	796	756	-40	-5,0%		55	55	16	73	57	812	884	73	8,9%					812	884	73	8,9%
Gleichberechtigung der Frau	13	11	-2	-12,6%							13	11	-2	-12,6%					13	11	-2	-12,6%
Bildung (ohne Lehrer)	860	828	-31	-3,6%		19	19	3	13	10	863	861	-2	-0,2%	962	1.732	771	80,1%	1.824	2.593	769	42,1%
Kultur (inkl. ehemalige k.m.b.**)	67	64	-2	-3,4%		2	2	0	1	1	67	67	0	0,7%	278	297	19	6,8%	345	364	19	5,6%
Hochschulen und Forschung	42	37	-5	-11,7%		4	4	6	5	-1	48	46	-2	-4,4%	3.166	3.944	779	24,6%	3.214	3.990	776	24,2%
Jugend und Soziales	1.014	710	-303	-29,9%		57	57	89	397	308	1.103	1.164	62	5,6%	414	301	-113	-27,3%	1.517	1.466	-51	-3,4%
Gesundheit	361	270	-91	-25,3%		12	12	14	72	58	375	354	-21	-5,7%	104	45	-59	-56,3%	479	399	-80	-16,7%
Umwelt, Bau und Verkehr	1.155	646	-509	-44,0%		6	6	69	127	58	1.225	779	-445	-36,3%	396	514	118	29,9%	1.620	1.293	-327	-20,2%
Wirtschaft, Arbeit und Häfen	482	284	-199	-41,2%		6	6	92	134	42	575	424	-150	-26,2%					575	424	-150	-26,2%
darunter: Wirtschaft	117	129	12	10,4%		3	3	7	26	19	124	158	34	27,9%					124	158	34	27,9%
Arbeit	167	128	-40	-23,8%		3	3	81	16	-65	248	146	-102	-41,1%					248	146	-102	-41,1%
Häfen	198	27	-171	-86,5%				5	93	88	202	120	-83	-40,8%					202	120	-83	-40,8%
Finanzen / Personal (ohne Allg. Bew.)	1.537	1.126	-411	-26,8%		16	16	38	96	58	1.575	1.238	-337	-21,4%	881	961	81	9,1%	2.456	2.199	-257	-10,4%
Allg. Bewilligungen	218	183	-35	-15,8%		282	282				218	466	248	113,7%					218	466	248	113,7%
Zentrale Finanzen																						
Summe	6.732	5.059	-1.673	-24,9%		478	478	329	922	593	7.062	6.459	-603	-8,5%	6.200	7.796	1.595	25,7%	13.262	14.254	992	7,5%
sonstige Bereiche																						
Bürgerschaft	61	59	-2	-3,4%							61	59	-2	-3,4%					61	59	-2	-3,4%
Rechnungshof	42	31	-11	-25,5%							42	31	-11	-25,5%					42	31	-11	-25,5%
Polizei	2.416	2.260	-156	-6,5%		72	72	0	11	11	2.416	2.342	-74	-3,1%					2.416	2.342	-74	-3,1%
Justiz	1.452	1.262	-190	-13,1%		83	83	19	11	-8	1.471	1.356	-115	-7,8%					1.471	1.356	-115	-7,8%
Lehrer	4.527	4.539	12	0,3%				2	0	-2	4.530	4.539	10	0,2%					4.530	4.539	10	0,2%
Feuerwehr	374	464	90	24,1%				135	118	-17	510	583	73	14,3%					510	583	73	14,3%
Summe	8.873	8.616	-257	-2,9%		155	155	157	140	-17	9.030	8.911	-119	-1,3%					9.030	8.911	-119	-1,3%
Insgesamt	15.606	13.675	-1.930	-12,4%		632	632	486	1.062	576	16.092	15.369	-722	-4,5%	6.200	7.796	1.595	25,7%	22.292	23.165	873	3,9%

* Die Volumina sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet.

** Kulturmanagement Bremen GmbH

4 Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen

4.1 Überblick über die Personalstruktur der Jahre 1993 und 2018

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 im bremischen öffentlichen Dienst beschäftigten Personen (Anzahl Köpfe), die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Nicht in diesen Zahlen enthalten sind nebenamtlich oder nebenberuflich beschäftigte Mitarbeiter*innen, Senator*innen und Bürgermeis-

ter*innen sowie Beschäftigte der Stadt Bremerhaven. Des Weiteren sind die sich in Ausbildung befindenden Personen (2.093 Auszubildende insgesamt) nicht in diesen Zahlen enthalten; sie werden jedoch der Vollständigkeit halber im Unterkapitel Auszubildende unter 4.2 eigens aufgeführt.

Die Beschäftigtenstrukturzahlen für 1993 (siehe unter anderem die nachfolgende Tabelle und in ausgewählten Schaubildern) sind nicht vollständig seit dem Jahr 2018 zurückbereinigt, sondern aus technischen Gründen auf dem Rückbereinigungsstand von 2010 verblieben.

Tabelle 3: Überblick über die Personalstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993 und 2018)

Bezeichnung	1993						2018					
	Gesamt		Kernverwaltung		Ausgliederungen		Gesamt		Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Beschäftigte insgesamt	30.151	---	22.077	---	8.074	---	27.803	---	17.897	---	9.906	---
weibliche Beschäftigte	14.962	49,6%	10.647	48,2%	4.315	53,4%	16.404	59,0%	10.288	57,5%	6.116	61,7%
männliche Beschäftigte	15.189	50,4%	11.430	51,8%	3.759	46,6%	11.399	41,0%	7.609	42,5%	3.790	38,3%
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	8.526	28,3%	5.585	25,3%	2.941	36,4%	10.099	36,3%	5.532	30,9%	4.567	46,1%
Beschäftigte je VZÄ	---	---	1,11	---	1,18	---	---	---	1,11	---	1,20	---
Abwesende	1.994	6,6%	1.441	6,5%	553	6,8%	1.456	5,2%	860	4,8%	596	6,0%
Beschäftigte unter 35 Jahren	5.346	17,7%	3.419	15,5%	1.927	23,9%	5.909	21,3%	3.543	19,8%	2.366	23,9%
Beschäftigte über 55 Jahren	3.811	12,6%	2.675	12,1%	1.136	14,1%	6.657	23,9%	4.179	23,4%	2.478	25,0%
Durchschnittsalter	44,4	---	44,8	---	43,4	---	45,6	---	45,5	---	45,7	---
Beamte*innen	14.094	46,7%	12.699	57,5%	1.395	17,3%	12.658	45,5%	11.729	65,5%	929	9,4%
Arbeitnehmer*innen	16.057	53,3%	9.378	42,5%	6.679	82,7%	15.145	54,5%	6.168	34,5%	8.977	90,6%
Qualifikationsebene* 1	3.298	10,9%	1.788	8,1%	1.510	18,7%	1.442	5,2%	122	0,7%	1.320	13,3%
Qualifikationsebene* 2	11.108	36,8%	8.029	36,4%	3.079	38,1%	7.748	27,9%	4.205	23,5%	3.543	35,8%
Qualifikationsebene* 3	9.675	32,1%	8.089	36,6%	1.586	19,6%	10.595	38,1%	8.717	48,7%	1.878	19,0%
Qualifikationsebene* 4	6.059	20,1%	4.162	18,9%	1.897	23,5%	7.896	28,4%	4.826	27,0%	3.070	31,0%
nicht zugeordnet**	11	0,0%	9	0,0%	2	0,0%	122	0,4%	27	0,2%	95	1,0%
Stellenindex gesamt	---	---	---	---	---	---	---	---	1,21	---	1,18	---
Stellenindex Frauen	---	---	---	---	---	---	---	---	1,22	---	1,09	---
Stellenindex Männer	---	---	---	---	---	---	---	---	1,21	---	1,32	---
Personen in Ausbildung	1.670	---	1.668	---	2	---	2.093	---	2.093	---	0	---
Abgänge gesamt	1.880	---	918	---	962	---	1.461	---	704	---	757	---
Quote Schwerbehinderte***	---	5,6%	---	---	---	---	---	6,3%	---	---	---	---
Quote Migrationshintergrund (Stand 2013)	---	---	---	---	---	---	---	13,0%	---	---	---	---
Quote nichtdeutsche Staatsangehörigkeit	---	---	---	---	---	---	1.074	3,9%	211	1,2%	863	8,7%
davon mit EU- Staatsang. (Quote zu Beschäftigte ges.)	---	---	---	---	---	---	425	1,5%	329	1,8%	96	1,0%

* Die Entlohnungsstufen der Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen wurden entsprechend zugeordnet

** Festvertrag

*** Quote basiert auf durchschnittlich vorhandenen Arbeitsplätzen im Jahr (nicht stichtagsbezogen)

Die vorangegangene Tabelle 3 enthält als Überblick eine Zusammenfassung der Strukturdaten der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes der Jahre 1993 und 2018. Ein Vergleich zwischen den Jahren 1993 und 2018 zeigt, wie sich seither die Personalstruktur mit Beginn der Einführung des Personalentwicklungsprogramms (PEP) im Jahr 1993 entwickelt hat.

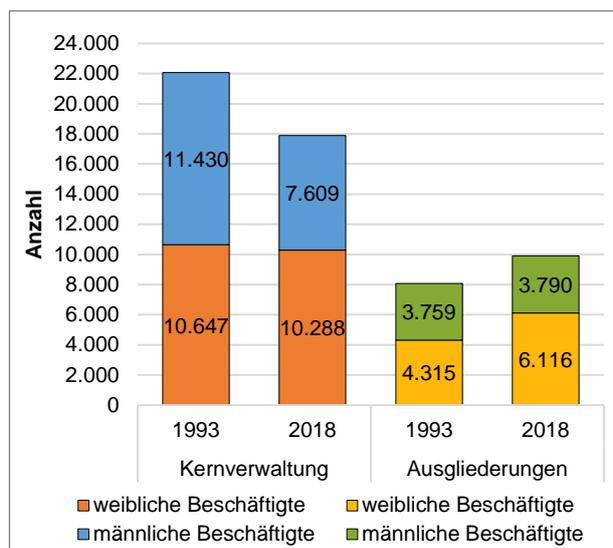
In der Berichterstattung über den bremischen öffentlichen Dienst befinden sich im Jahr 2018 insgesamt 27.803 Personen, wovon 17.897 Personen in der Kernverwaltung und 9.906 Personen in den Ausgliederungen beschäftigt sind. 1993 arbeiteten dagegen noch insgesamt 30.151 Personen im bremischen öffentlichen Dienst. Im Vergleich zum Jahr 2018 bedeutet dies, dass es einen Personalabbau von 2.348 Personen in diesem Zeitraum gegeben hat.

Wie bereits in Kapitel 2 erörtert, wurde das Personalentwicklungsprogramm (PEP) ausschließlich für die Kernverwaltung beschlossen. Folglich ist in der Kernverwaltung von 1993 bis 2018 die Anzahl der Beschäftigten von 22.077 Personen auf 17.897 Personen beziehungsweise um insgesamt 4.180 Personen gesunken. Hierbei ist jedoch zu erwähnen, dass in der Kernverwaltung die niedrigste Beschäftigtenanzahl im PEP-Beobachtungszeitraum im Jahr 2013 mit 16.589 Beschäftigten erreicht wurde. Danach hat sich insbesondere aufgrund diverser Programme zur Integration von Flüchtlingen die Beschäftigtenanzahl wieder erhöht. In den nicht vom Personalentwicklungsprogramm (PEP) betroffenen Ausgliederungen ist dagegen im Gegensatz zur Kernverwaltung die Beschäftigtenanzahl von 1993 bis 2018 um insgesamt 1.832 Personen angestiegen. Hierzu können auch weitere Tabellen und Diagramme über die Entwicklung und den Wandel der Personalstruktur, getrennt nach Kernverwaltung und Ausgliederungen, in den Jahren 1993, 2000 bis 2018 in der Anlage 1 und der Anlage 2 im Anhang ab Seite 4 eingesehen werden.

Das nachfolgende Schaubild 2 zeigt, dass sich in der Kernverwaltung die Anzahl der Frauen von 1993 bis 2018 nur leicht um 359 Köpfe reduziert hat, während die der Männer um 3.821 Köpfe gesunken ist. In den Ausgliederungen ist dagegen die Anzahl der Frauen von 1993 im Vergleich zum Jahr 2018

um 1.801 Personen angestiegen. Die Anzahl der Männer in den Ausgliederungen hat sich nur geringfügig um 31 Köpfe erhöht. Prozentual betrachtet hat sich damit in der Kernverwaltung der Frauenanteil im Jahr 1993 von 48,2 % auf 57,5 % im Jahr 2018 erhöht. Auch in den Ausgliederungen ist der prozentuale Frauenanteil an den Beschäftigten im Jahr 1993 von 53,4 % auf 61,7 % im Jahr 2018 angestiegen.

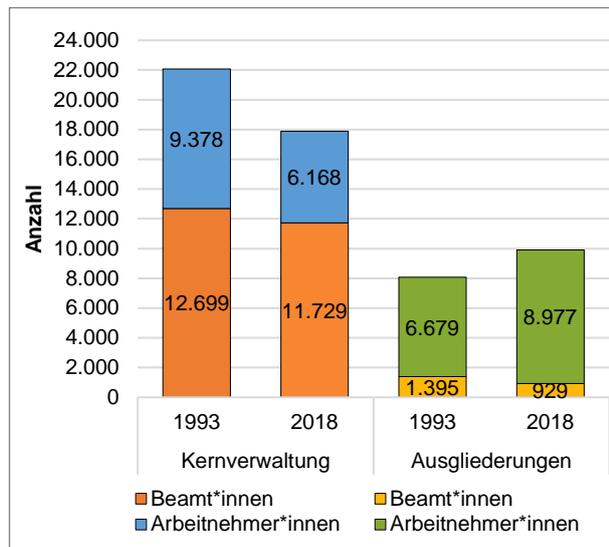
Schaubild 2: Anzahl der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (1993 und 2018)



Quelle: siehe Tabelle 3 auf Seite 7

Im Hinblick auf den Status der Beschäftigten hat sich zwischen 1993 und 2018 die Anzahl der Arbeitnehmer*innen in der Kernverwaltung um 3.210 Köpfe verringert, während es bei den Beamt*innen nur 970 Köpfe sind. Dies spiegelt sich auch in den Prozentzahlen der Tabelle 3 wider. Während im Jahr 1993 in der Kernverwaltung noch 57,5 % aller Beschäftigten einen Beamt*innenstatus besaßen, so sind es im Jahr 2018 65,5 % der Beschäftigten. In den Ausgliederungen hat sich dagegen die Anzahl der Beamt*innen von 1993 auf 2018 um 466 verringert und die Anzahl der Arbeitnehmer*innen um 2.298 Köpfe erhöht, so dass im Jahr 2018 90,6 % aller Beschäftigten einen Arbeitnehmerstatus haben. Im Jahr 1993 lag dieser Wert bei 82,7 %. Ein Vergleich der Anzahl von Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen in den Jahren 1993 und 2018 ist im Schaubild 3 aufgeführt.

Schaubild 3: Anzahl der Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993 und 2018)



Quelle: siehe Tabelle 3 auf Seite 7

4.1.1 Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

Im bremischen öffentlichen Dienst sind im Jahr 2018 1.074 Beschäftigte mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit tätig. Sie kommen aus 94 verschiedenen Nationen. Von diesen Beschäftigten besitzen 39,6 % die Staatsangehörigkeit eines anderen EU-Mitgliedstaates und 60,4 % eines Staates außerhalb der Europäischen Union. Insgesamt ergibt sich eine Quote von 3,9 % der Beschäftigten, die im öffentlichen Dienst eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Sie ist damit in den letzten Jahren relativ stetig gestiegen. Im Jahr 2000 lag der Anteil der Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit noch bei 2,1 %. Für das Jahr 1993 liegen – mangels damaliger Erfassung – keine Daten über die Staatsangehörigkeiten von Beschäftigten vor.

Werden die Kernverwaltung und die Ausgliederungen getrennt voneinander betrachtet, so besitzen in der Kernverwaltung im Jahr 2018 nur 1,2 % der Beschäftigten, jedoch 8,7 % der Beschäftigten in den

Ausgliederungen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Die Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit bilden mit 16,9 % die größte Gruppe. Etwa 7,0 % der Beschäftigten besitzen die polnische, 6,2 % die russische, 4,9 % die spanische und 4,7 % die italienische Staatsangehörigkeit.

Um den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ermitteln zu können, hat die damalige 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 hatten 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 Einwohner*innen mit Migrationshintergrund, der laut Mikrozensus 2011 in Bremen bei 28,2 % lag, sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund gleichwohl unterrepräsentiert².

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.

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

4.1.2 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 2018 mit dem Jahr 2000, aber auch teilweise mit dem Jahr 1993 vorgenommen. Darüber hinaus wird die Entwicklung des Durchschnittsalters insgesamt sowie die des Durchschnittsalters in den Personalgruppen betrachtet.

Das Schaubild 4 zeigt die Alterspyramiden in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen des Jahres 2018 getrennt nach Geschlecht. Die Alterspyramiden verdeutlichen, dass sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen nur etwa 1,0 % der Beschäftigten unter 25 Jahre alt sind. Wird eine Unterteilung der Alterspyramide der Kernverwaltung nach Personalgruppen vorgenommen (siehe Anlage 23 auf Seite 26 des Anhangs) 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 der 25 bis 33-jährigen und auch im Altersabschnitt ab 49 Jahren – hier insbesondere bei den Frauen – eine Häufung zu erkennen. Die Detailauswertung der Alterspyramide nach Personalgruppen (siehe Anlage 24 auf Seite 27 im Anhang) zeigt, dass hierbei die Personalgruppe Forschungspersonal (wissenschaftliche Mitarbeiter*innen) einen sehr großen Anteil bei beiden Geschlechtern, aber ausgeprägter bei den Männern einnimmt. Das Absinken der Beschäftigtenzahlen in den Ausgliederungen bei der

Altersgruppe der 37 bis 45-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.

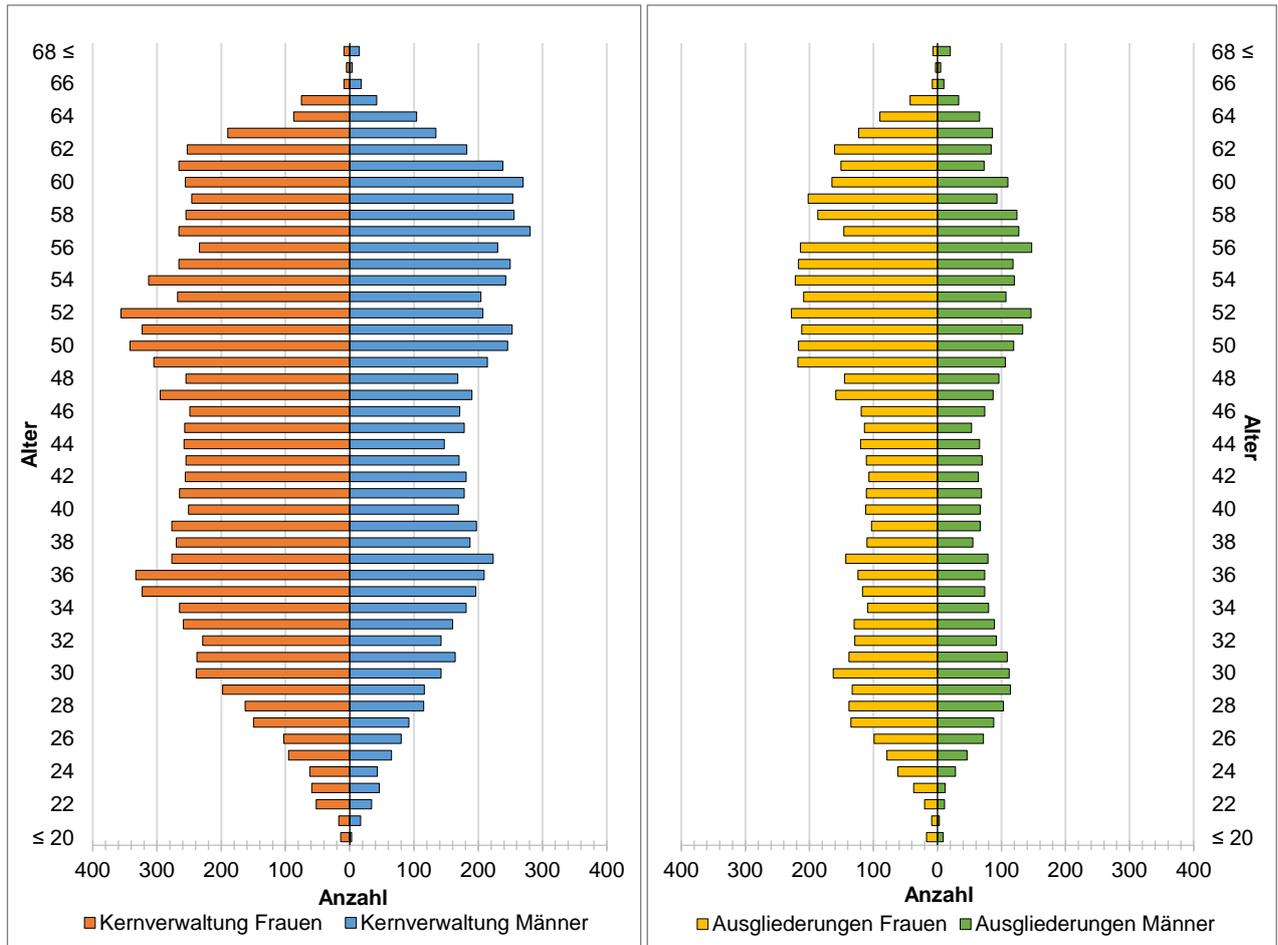
Das Schaubild 5 zeigt die Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen, ohne eine Differenzierung nach Beamten*innen sowie Arbeitnehmer*innen vorzunehmen. Im Jahr 2018 zeigt sich, dass sich die Altersstruktur innerhalb der Kernverwaltung (blaue Linie) durch eine starke Verringerung des Anteils der über 45-jährigen im Vergleich zu den Jahren 2000 und 1993 abgeflacht hat. In den Ausgliederungen ist auffällig, dass im Jahr 2018 der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe von etwa 49 bis 68 Jahren über dem Stand aus dem Jahr 2000 liegt. Als Folge des Anhebens des Renteneintrittsalters ist nunmehr auch im Vergleich zu den Jahren 1993 und 2000 ein deutlicher Anstieg der Anzahl an Beschäftigten, die über 65 Jahre und älter sind, zu erkennen.

Im Jahr 1993 lag das Durchschnittsalter im bremischen öffentlichen Dienst bei 44,4 Jahren (siehe auch Tabelle 3 auf Seite 7). Bis zum Jahr 2007 stieg das Durchschnittsalter auf 47,2 Jahre an. Seitdem nimmt das Durchschnittsalter im bremischen öffentlichen Dienst wieder kontinuierlich ab und liegt im Jahr 2018 bei 45,6 Jahren (vergleiche das Diagramm in der Anlage 26 auf Seite 30 des Anhangs).

Den Trend zur kontinuierlichen und strukturellen Verjüngung des bremischen Personals, der sich gegen den gesellschaftlichen Trend³ fortsetzt, zeigt auch das Schaubild 6 über die Entwicklung des Durchschnittsalters der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen seit dem

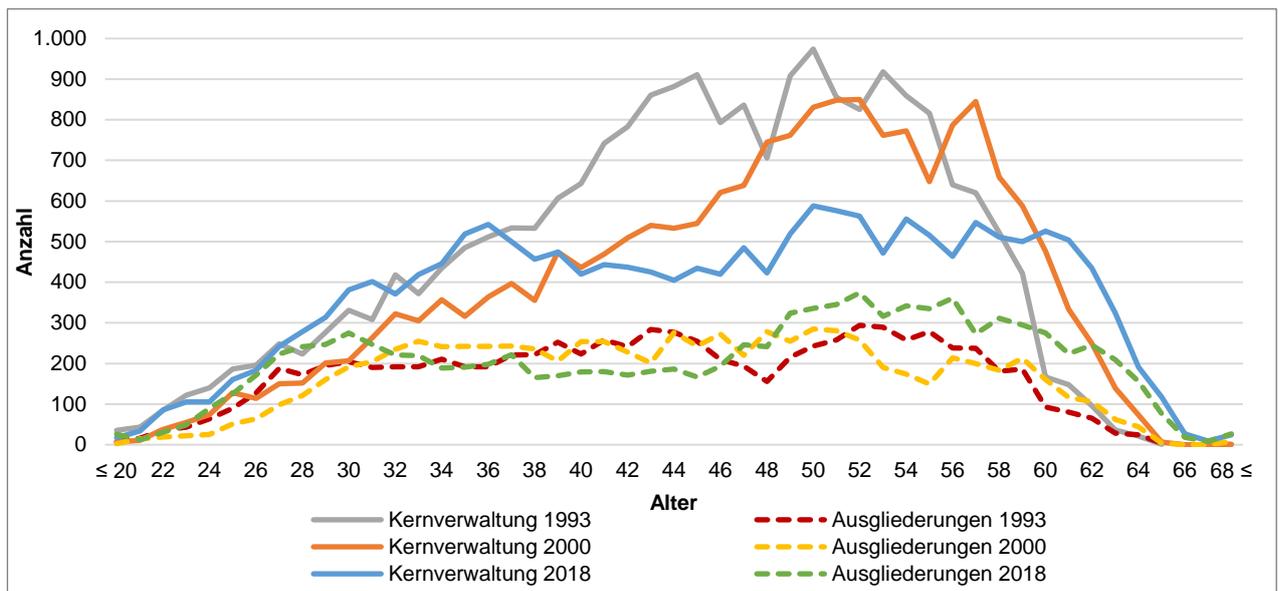
³ Siehe hierzu auch Personalbericht 2015, Jahresbericht zur Personalstruktur und zu den Personalausgaben mit den Daten der Jahre 2013 und 2014, Hrsg. Freie Hansestadt Bremen, Die Senatorin für Finanzen September 2015.

Schaubild 4: Alterspyramide in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2018)



Quelle: siehe Anlage 25 auf Seite 28 im Anhang / Darstellung der Alterspyramiden nach Personalgruppen, siehe Anlage 23 und Anlage 24 ab der Seite 26 Anhangs

Schaubild 5: Vergleich der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993, 2000 und 2018)



Quelle: siehe Anlage 25 auf Seite 28 im Anhang

Jahr 2000. Noch vor 10 bis 20 Jahren lag das Durchschnittsalter in den Ausgliederungen deutlich unter dem der Kernverwaltung. Auch im Jahr 1993 lag das Durchschnittsalter in den Ausgliederungen unterhalb des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung, wenn auch nicht so gravierend wie im Jahr 2000. In den letzten Jahren hat sich der Personalkörper in der Kernverwaltung allerdings stetig verjüngt, so dass sich das Durchschnittsalter immer mehr angeglichen hat. In 2018 kehrt sich dieser Trend zum ersten Mal um. Das Durchschnittsalter in der Kernverwaltung ist um 0,2 Jahre niedriger als in den Ausgliederungen. Auffällig ist zudem, dass in der Kernverwaltung männliche Beschäftigte im Durchschnitt konstant 1,3 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 2018 bei 45,0 Jahren bei den Frauen und 46,3 Jahren bei den Männern.

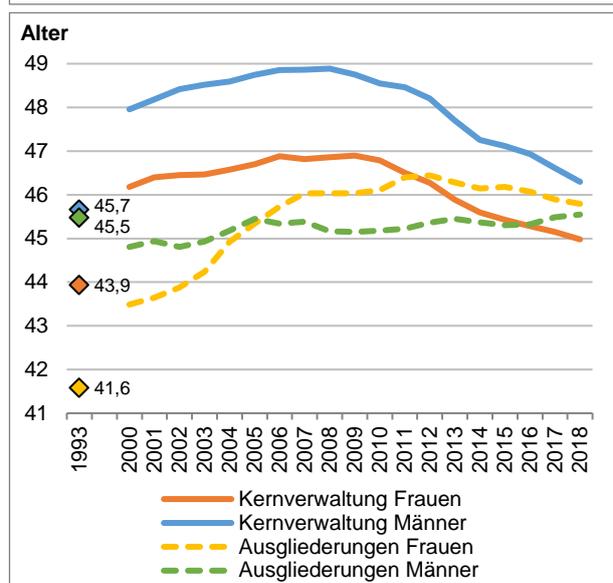
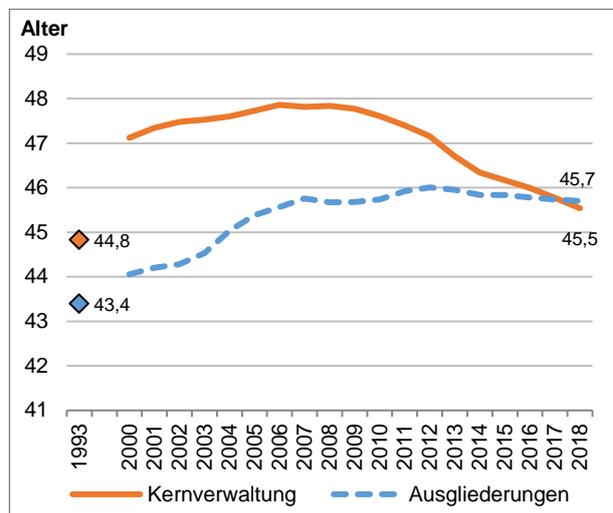
In den Ausgliederungen lag das Durchschnittsalter der weiblichen Beschäftigten seit 2006 immer um 0,5 bis 1 Jahr über dem Durchschnittsalter der männlichen Kollegen. Dies war im Jahr 1993 noch anders. Damals betrug der Abstand des Durchschnittsalters der älteren Männer zu den jüngeren Frauen 3,9 Jahre. Insbesondere in den beiden vergangenen Jahren wird der Altersabstand zwischen den Geschlechtern in den Ausgliederungen immer geringer. In 2018 liegt er nur noch bei 0,3 Jahren. Während das Durchschnittsalter bei den Frauen in den Ausgliederungen in den letzten Jahren leicht sinkt, ist bei den Männern ein leichter Anstieg zu beobachten.

Der oben beschriebene kontinuierliche Verjüngungsprozess findet, wie auch aus dem Schaubild 6 ersichtlich ist, bisher vor allem in der Kernverwaltung statt. In den Ausgliederungen ist das Durchschnittsalter für beide Geschlechter zusammen dagegen seit dem Jahr 2007 relativ konstant bei mittlerweile etwa 45,7 Jahren.

Auch im Hinblick auf die Altersdurchschnittswerte in den einzelnen Personalgruppen kann festgestellt werden (siehe Schaubild 7), dass eine relativ ausgeglichene Struktur besteht. In der Kernverwaltung

wird das Durchschnittsalter von 45,5 Jahren insbesondere bei der Feuerwehr sowie bei der Polizei unterschritten. Hier liegt das Durchschnittsalter bei 41,6 Jahren beziehungsweise bei 43,3 Jahren. Zu dem im Verhältnis zu den anderen Personalgruppen doch recht niedrigen 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 (ver-

Schaubild 6: Entwicklung des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen sowie nach Geschlecht (1993, 2000 bis 2018)



Quelle: siehe Anlage 27 auf Seite 30 im Anhang

gleiche §§ 108 und 113 Bremisches Beamtengesetz). Eine besondere Regelung zum Ruhestandsalter gibt es ebenfalls für Beamt*innen 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).

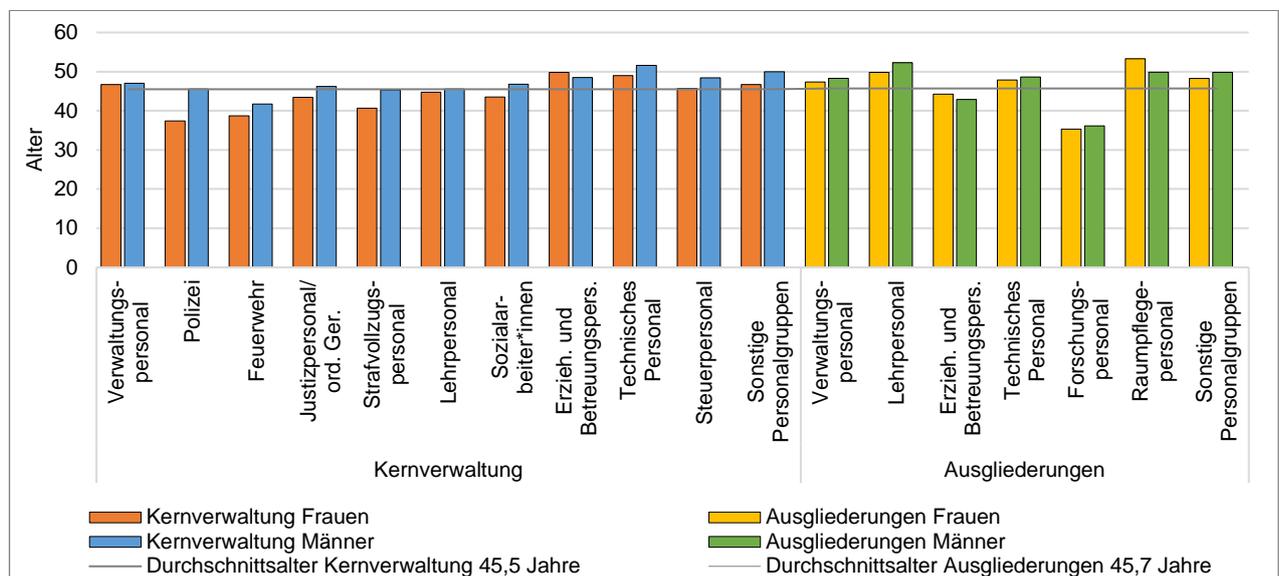
Zur Personalgruppe Polizei ist darüber hinaus zu erwähnen, dass auch wenn das Durchschnittsalter in dieser Personalgruppe mit 43,3 Jahren recht niedrig ist, hier vergleichsweise viele Männer über 55 Jahre alt sind, wie auch das Schaubild der Anlage 4 auf Seite 7 des Anhangs zeigt.

Das höchste Durchschnittsalter in der Kernverwaltung wird beim technischen Personal mit 50,7 Jahren errechnet. In den Ausgliederungen liegt vor allem das Raumpflegepersonal mit hauptsächlich weiblichen Beschäftigten mit 53,1 Jahren deutlich über dem Altersdurchschnitt in den Ausgliederungen von 45,7 Jahren. Aber auch das Lehrpersonal in den Ausgliederungen weist ein relativ hohes Durchschnittsalter von 51,3 Jahren auf. Mit Abstand das niedrigste Durchschnittsalter zeigt sich beim Forschungspersonal mit 35,8 Jahren, welches in diesem Berichtszeitraum erstmalig gesondert ausgewiesen wird (vorher Teil des sonstigen Personals).

Die Altersverteilung und der Altersdurchschnitt in den einzelnen Personalgruppen sowie weitere Kennzahlen werden in der Anlage 3 bis Anlage 13 für die Kernverwaltung und in der Anlage 14 bis Anlage 20 für die Ausgliederungen im Anhang ab Seite 6 wiedergegeben.

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 Jahren gibt es zumindest bei den bremischen Beamt*innen nur noch wenige Altersschwerpunkte, die ein personalwirtschaftliches Risiko, wie beispielsweise hohe Kosten durch eine überdurchschnittliche Anzahl älterer Beamt*innen oder überdurchschnittlich hohe Rekrutierungsbedarfe bedeuten.

Schaubild 7: Durchschnittsalter nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)



Quelle: siehe Anlage 3 bis Anlage 20 ab Seite 6 im Anhang

4.1.3 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 13 Personalgruppen zusammengefasst (siehe Schaubild 8). Personalstarke Gruppen, wie beispielsweise die Polizei oder das Lehrpersonal, werden dabei einzeln aufgeführt. Weniger stark besetzte Personalgruppen sind unter der Personalgruppe „Sonstige“ zusammengefasst. Unter diese Personalgruppe fallen zum Beispiel Hausmeister*innen, Hafenspersonal, Ärzt*innen sowie Straßen- und Brückenunterhaltungspersonal. Im Gegensatz zu den vorangegangenen Berichten werden die Personalgruppen „Sozialarbeiter*innen“ und „Forschungspersonal“ nicht mehr unter dem sonstigen Personal geführt. In den Jahresvergleichen mit dem Jahr 1993 ist zu beachten, dass die Rückbereinigung bei der Personalgruppe Raumpflegepersonal nicht vollständig erfolgt ist.

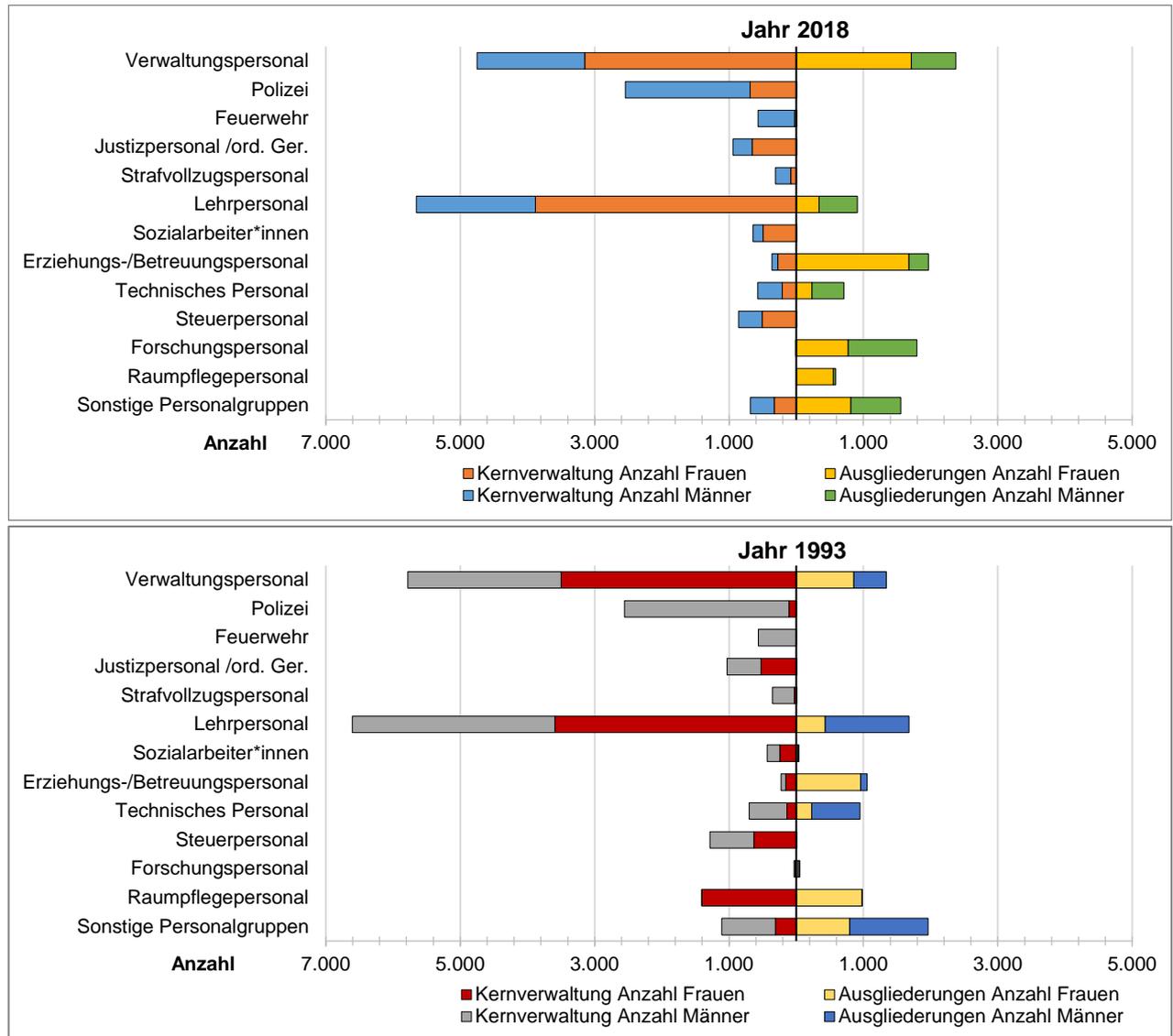
Für die Personalgruppe Lehrpersonal ist anzumerken, dass die Anzahl des Lehrpersonals nicht gleichzusetzen ist mit der Anzahl des unterrichtenden Personals an Schulen. So können zum Beispiel Beschäftigte aufgrund ihres Studienabschlusses der Personalgruppe „Lehrpersonal“ angehören, auch wenn sie in einer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

In der Kernverwaltung bildet im Jahr 2018 das Lehrpersonal die größte Gruppe mit einem Anteil von 31,6 % aller Beschäftigten. Das Verwaltungspersonal folgt mit 26,5 % an zweiter Stelle und die Personalgruppe Polizei mit 14,2 % an dritter Stelle. Zusammen nehmen diese drei Personalgruppen einen Anteil von nahezu drei Viertel aller Beschäftigten in der Kernverwaltung ein. In den Ausgliederungen hat dagegen mit 24,0 % den größten Anteil die Personalgruppe Verwaltungspersonal. Das Erziehungs- und Betreuungspersonal sowie das Forschungspersonal sind mit 19,9 % beziehungsweise 18,2 % die zweit- und drittgrößten Personalgruppen innerhalb der Ausgliederungen.

Im bremischen öffentlichen Dienst haben die Personalgruppen Raumpflegepersonal, Erziehungs- und Betreuungspersonal und die Sozialarbeiter*innen einen Frauenanteil von über 75 %. Die geringsten Frauenanteile von unter 10 % gibt es nur bei der Feuerwehr und von unter 30 % beim Strafvollzugspersonal und bei der Polizei. In der Personalgruppe Polizei ist jedoch eine deutliche und kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils in den letzten Jahren zu beobachten. Wird auf das Jahr 1993 zurückgeschaut, so wird nach 25 Jahren Personalentwicklungsprogramm im Jahr 2018 ersichtlich, dass sich ein Wandel innerhalb bestimmter Personalgruppen vollzogen hat. So haben sich in der Kernverwaltung bei fast allen Personalgruppen die Frauenanteile erhöht. Raumpflegepersonal gibt es in der Kernverwaltung nicht mehr, in dieser Personalgruppe waren 1993 noch 1.405 Personen (davon 2 Männer) beschäftigt. In den Ausgliederungen wurden dagegen im Jahr 1993 zunächst nur 56 Personen als Forschungspersonal geführt, während im Jahr 2018 diese Anzahl auf 1.798 Personen angestiegen ist (vergleiche auch das Schaubild 8).

Das Schaubild 9 a.) auf Seite 16 zeigt die Beschäftigtenzahlen nach Personalgruppen im bremischen öffentlichen Dienst ohne eine Unterteilung nach Kernverwaltung und Ausgliederungen vorzunehmen. Hierbei werden die Referenzjahre 1993, 2000, 2010, 2017 und 2018 aufgeführt. Im Vergleich zum Jahr 2017 wurde in den Personalgruppen Steuerpersonal (- 24 Köpfe), Forschungspersonal (- 26 Köpfe) und Raumpflegepersonal (- 41 Köpfe) abgebaut. Den größten Zuwachs an Personal hat mit + 314 Köpfen das Verwaltungspersonal. Aber auch für das Lehrpersonal (+ 173), das Erziehungs- und Betreuungspersonal (+ 158) sowie für das sonstige Personal (+ 137) liegen Zuwachsraten von über 100 Personen vor (vergleiche Schaubild 9 c.)). Im Vergleich zum Jahr 1993 haben sich in den Personalgruppen Verwaltungspersonal, Polizei und Feuerwehr bezüglich der Anzahl der Beschäftigten zwar keine gravierenden Veränderungen ergeben (siehe Schaubild 9 b.)), aber hierbei ist zu beachten, dass in diesen Personalgruppen ein Personalabbau in den dazwischenliegenden Jahren stattgefunden hat (siehe Schaubild 9 a.)). Seit 2014 sind in verschiedenen Programmen und Maßnahmen für die Aufnahme und Integration von Flüchtlingen Beschäftigungsvolumina bereitgestellt worden.

Schaubild 8: Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993 und 2018)



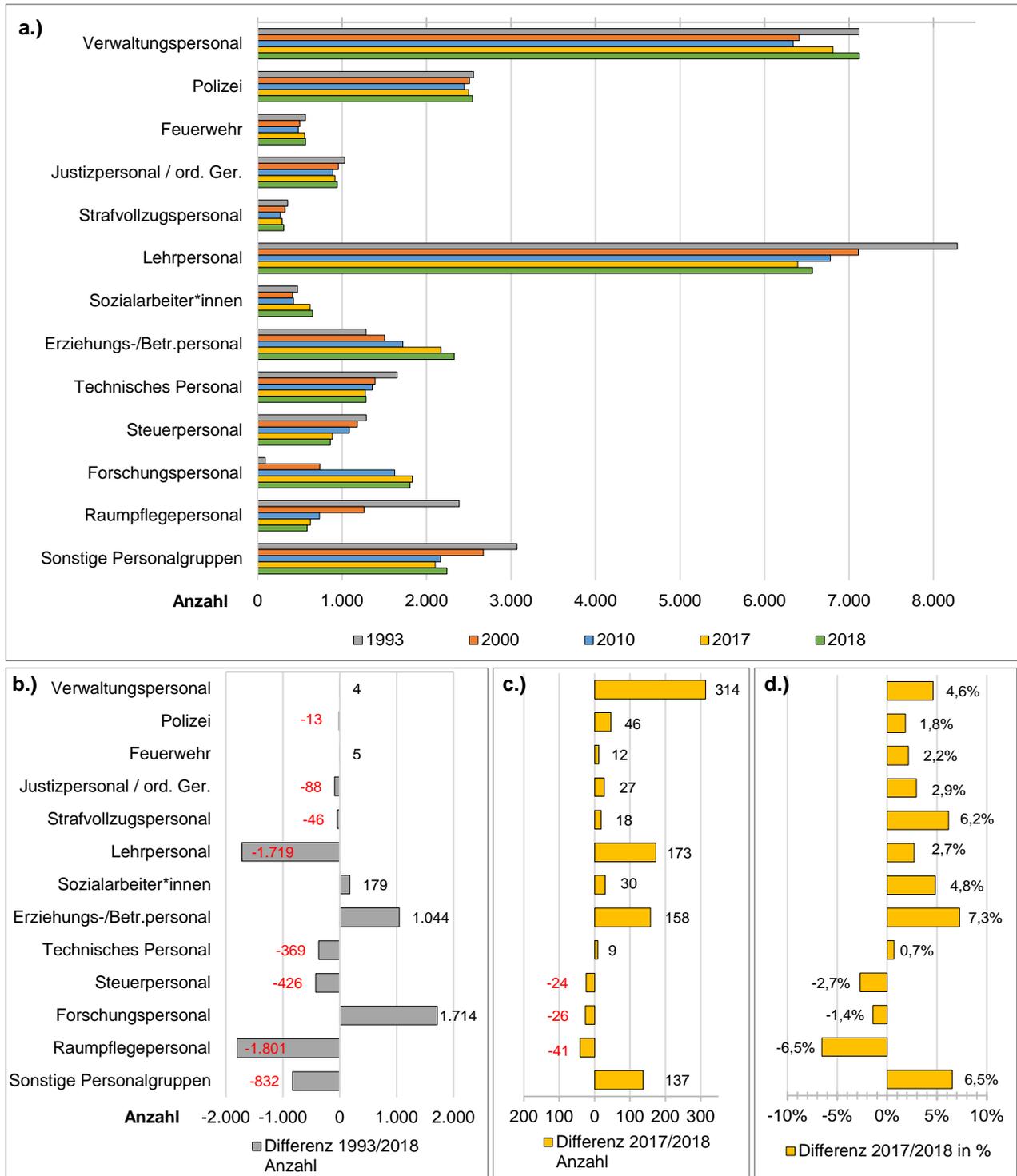
Quelle: siehe Anlage 28 und Anlage 29 auf Seite 31 und 32 im Anhang

Sie haben mit dazu beigetragen, die Beschäftigtenzahlen innerhalb dieser genannten Personalgruppen wieder ansteigen zu lassen.

Ein Personalabbau im Vergleich zum Jahr 1993 (siehe Schaubild 9 b.) hat insbesondere in den Personalgruppen Lehrpersonal (- 1.719), Technisches Personal (- 369), Steuerpersonal (- 426), Raumpflegepersonal (- 1.801) und in den sonstigen Personalgruppen (- 832) stattgefunden, wobei in dieser Aufzählung nur die Personalgruppen erwähnt werden, die einen Personalabbau von über 20 % innerhalb der jeweiligen Personalgruppen zu verzeichnen haben. Prozentual wurde mit 75,5 % massiv Personal innerhalb der Personalgruppe Raumpflegepersonal

abgebaut. Personal aufgebaut wurde dagegen im Zeitraum 1993 bis 2018 bei den Sozialarbeiter*innen (+ 179), dem Erziehungs- und Betreuungspersonal (+ 1.044) und beim Forschungspersonal (+ 1.714). Prozentual gesehen handelt es sich hierbei um einen Aufbau von 37,9 % an Personal innerhalb der Personalgruppe der Sozialarbeiter*innen, um 81,3 % innerhalb des Erziehungs- und Betreuungspersonals und um 1.904,4 % innerhalb der Personalgruppe Forschungspersonal. Diese außerordentliche Erhöhung lässt sich auf Buchungsdifferenzen zwischen den Vergleichsperioden zurückführen. Alle Zahlen können hierzu in der Anlage 30 auf Seite 32 des Anhangs eingesehen werden.

Schaubild 9: Vergleich von Beschäftigtenzahlen nach ausgewählten Personalgruppen im öffentlichen Dienst (1993, 2000, 2010, 2017 und 2018)



Quelle: siehe Anlage 30 auf Seite 32 im Anhang

4.1.4 Entlohnungsstruktur: Qualifikationsebenen, Entlohnungsstufen und Stellenindex

Methodischer Überblick:

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Entlohnungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst. Hierzu werden die „Qualifikationsebenen“ der Beschäftigten, die Entlohnungsstufen und der Stellenindex untersucht. In den vorangegangenen Berichten wurde stets der Begriff „Laufbahngruppen“ verwendet, obwohl es die Laufbahngruppen grundsätzlich nur bei Beamt*innen gibt. Der Begriff „Laufbahngruppen“ und die daraus erfolgte Aufteilung, wurde aus Gründen der Vergleichbarkeit auch für die Arbeitnehmer*innen verwendet, deren Entgeltgruppen entsprechend zugeordnet worden sind. In diesem Bericht wird der Begriff „Laufbahngruppen“ durch den Begriff „Qualifikationsebene“ wie folgt ersetzt:

- Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 1
- Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 2
- Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 3
- Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 4

Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Besoldungsgruppen der Beamt*innen und den Entgeltgruppen der Tarifverträge der Arbeitnehmer*innen herzustellen, wurde der Begriff „Entlohnungsstufen“ verwendet. Die Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden entsprechend den „Entlohnungsstufen“ 01 bis 23 zugeordnet, wie auch aus der folgenden Tabelle 4 ersichtlich ist. Aus Datenschutzgründen werden jedoch in diesem Bericht in den Schaubildern und Tabellen zu Entlohnungsstufen nur die Entlohnungsstufen 01 bis größer gleich 20 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 4 ist auch ein Bewertungsfaktor abgebildet, der für die Berechnung des Stellenindex verwendet wird. Hierzu gibt der Methodische Überblick im Kapitel 4.1.4.3 „Stellenindex“ näher Auskunft.

Tabelle 4: Überblick Entlohnungsstufen

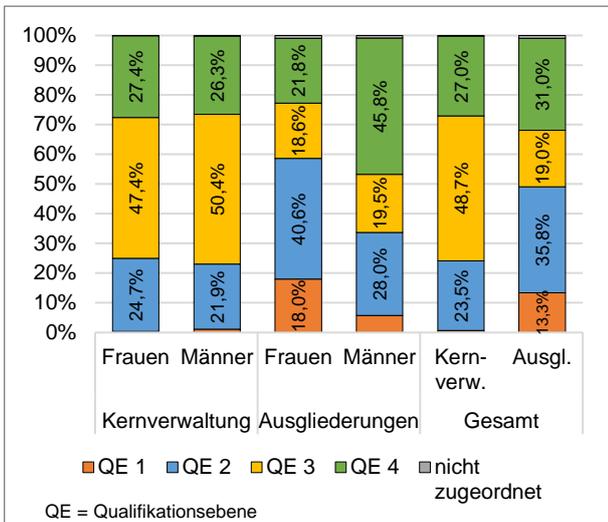
Entlohnungsstufe	Bewertungsfaktor	A-Besoldung	B-Besoldung	C-Besoldung	R-Besoldung	W-Besoldung	TVöD	TVöD-S (SuE)	TV-L	TV-L Pflege	TV-L Lehrer	Kraftfahrer
01	0,5703	1					1, 2		1			
02	0,7094	2					2U		2, 2U			
03	0,7363	3					3	2	3	3a		
04	0,7562	4					4	3	4	4a		
05	0,7932	5, 5S					5	4	5			1 - 5A
06	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, 9B, 9V	9, 10, 11, 11B, 11U, 12, 12U, 13, 13U, 14	9, 9A, 9B, 9V, 9L	9a, 9b, 9c, 9d	9, 9A, 9B, 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, 13V	
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							

4.1.4.1 Qualifikationsebenen

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 (75,7 %) der Beschäftigten den Qualifikationsebenen 3 und 4 an (vergleiche Schaubild 10). 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 Qualifikationsebene 3 vermittelt. Bei der Polizei gibt es durch die zweiseitige Beamt*innen-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 Qualifikationsebenen 1 und 2 sowie den Qualifikationsebenen 3 und 4 weiterhin sehr ausgeglichen.

Das Schaubild 11 verdeutlicht die Verteilung der Qualifikationsebenen anhand der Referenzjahre 1993, 2000, 2010, 2017 und 2018. Die Verteilung der Qualifikationsebenen unter den Geschlechtern in der Kernverwaltung ist im Gegensatz zu den Ausgliederungen in den abgebildeten Referenzjahren relativ ausgeglichen.

Schaubild 10: Prozentuale Aufteilung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)

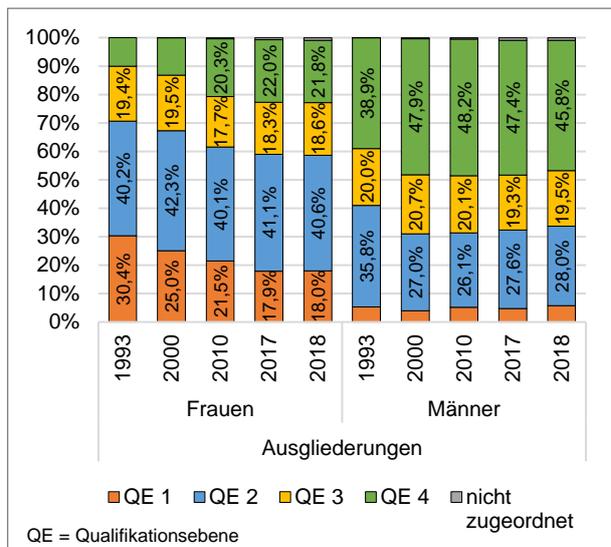
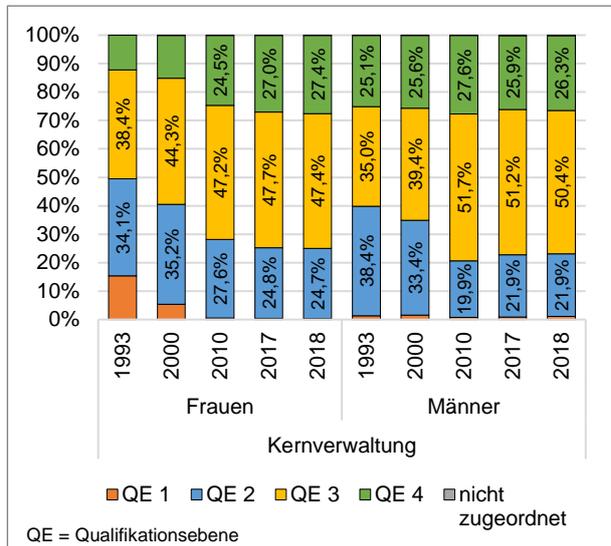


Quelle: siehe Anlage 31 auf Seite 33 im Anhang

Im Jahr 1993 waren in der Kernverwaltung in der Qualifikationsebene 1 noch deutlich mehr Frauen (15,3 %) als Männer (1,4 %) beschäftigt und umgekehrt in der Qualifikationsebene 4 sehr viel weniger Frauen (12,2 %) als Männer (25,1 %). Dies hängt hauptsächlich damit zusammen, dass im Jahr 1993 noch 1.403 Frauen als Raumpflegerinnen in der Kernverwaltung beschäftigt waren.

In den Ausgliederungen gibt es dagegen in den Qualifikationsebenen im abgebildetem Zeitraum große Unterschiede in der Geschlechterverteilung.

Schaubild 11: Wandel der prozentualen Aufteilung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen



Quelle: siehe Anlage 32 auf Seite 33 im Anhang

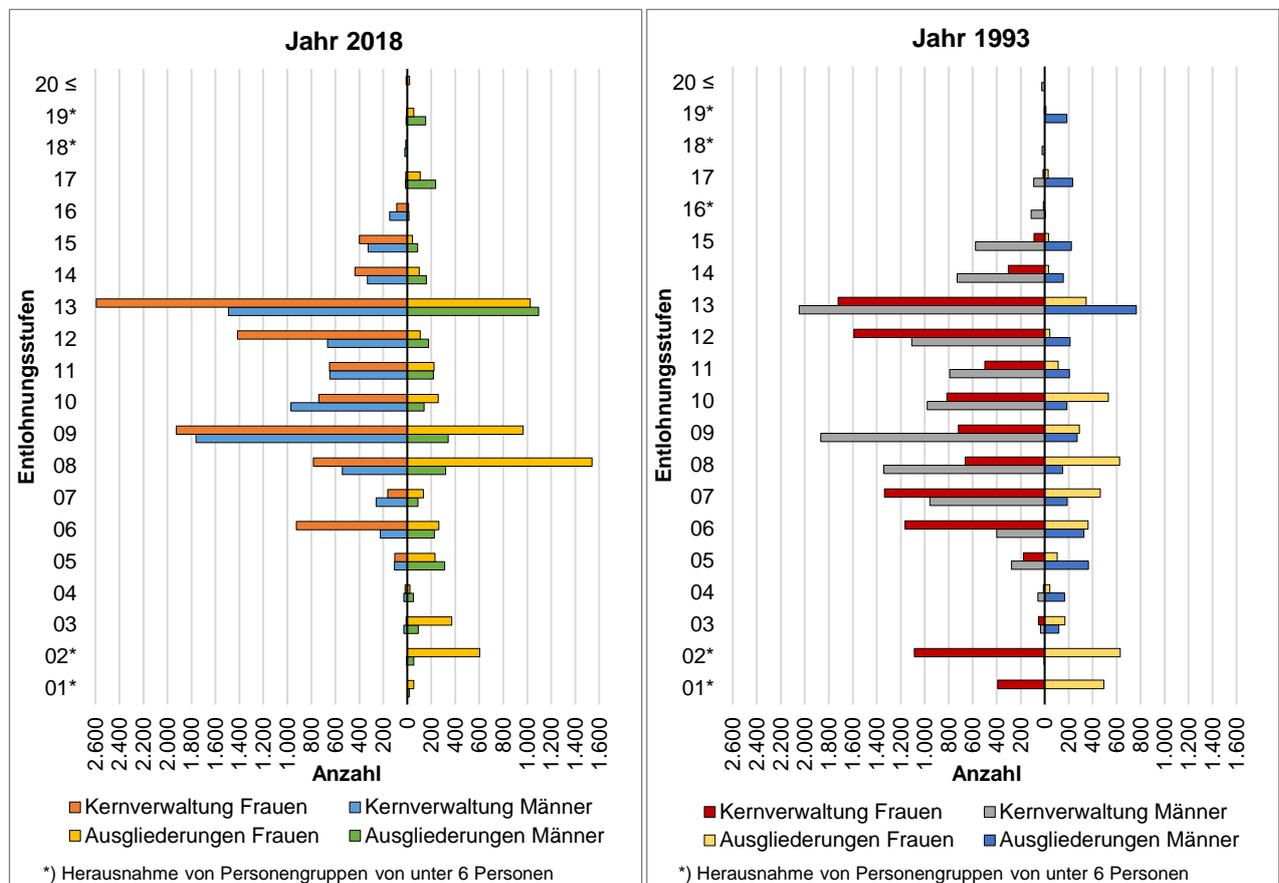
Während es in der Qualifikationsebene 3 prozentual keine großen Geschlechterunterschiede gibt, trifft dies auf die anderen Qualifikationsebenen nicht zu. Frauen haben dabei in den Ausgliederungen einen größeren Anteil an den niedrigeren Entlohnungsstufen und somit auch an den Qualifikationsebenen 1 und 2, während Männer deutlich besser bezahlte Arbeitsplätze innehaben und daher vermehrt der Qualifikationsebene 4 zugeordnet werden können.

In der Kernverwaltung dominiert im Jahr 2018 sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Beschäftigten die Qualifikationsebene 3. Hier ist der Anteil bei den Männern 3 Prozentpunkte höher als bei den Frauen. In der Qualifikationsebene 2 liegt dagegen der Anteil der Frauen um knapp 3 Prozentpunkte höher. In den Ausgliederungen ist bei den weiblichen Beschäftigten mit 40,6 % die Qualifikationsebene 2 dominierend, bei den männlichen Beschäftigten dagegen mit 45,8 % die Qualifikationsebene 4.

4.1.4.2 Entlohnungsstufen

Die zuvor aufgeführten Qualifikationsebenen lassen sich in Entlohnungsstufen weiter unterteilen. Das Schaubild 12 zeigt die Entlohnungsstruktur auf Basis von Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen der Jahre 2018 und 1993 nach Geschlecht. In der Kernverwaltung befinden sich im Jahr 2018 mit einem Anteil von 20,6 % und mit einem Anteil von 22,8 % die meisten Beschäftigten in den Entlohnungsstufen 09 und 13. Hierbei hebt sich insbesondere in der Entlohnungsstufe 13 der Anteil der Frauen in Höhe von 25,2 % aller weiblichen Beschäftigten in der Kernverwaltung ab. Der hohe Frauenanteil in dieser Entlohnungsstufe begründet sich in erster Linie durch die in der Regel in Entlohnungsstufe 13 eingruppierten Lehrerinnen. Dies trifft bei den Frauen auch auf die Entlohnungsstufe 12 zu.

Schaubild 12: Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (1993 und 2018)



Quelle: siehe Anlage 33 auf Seite 34 im Anhang

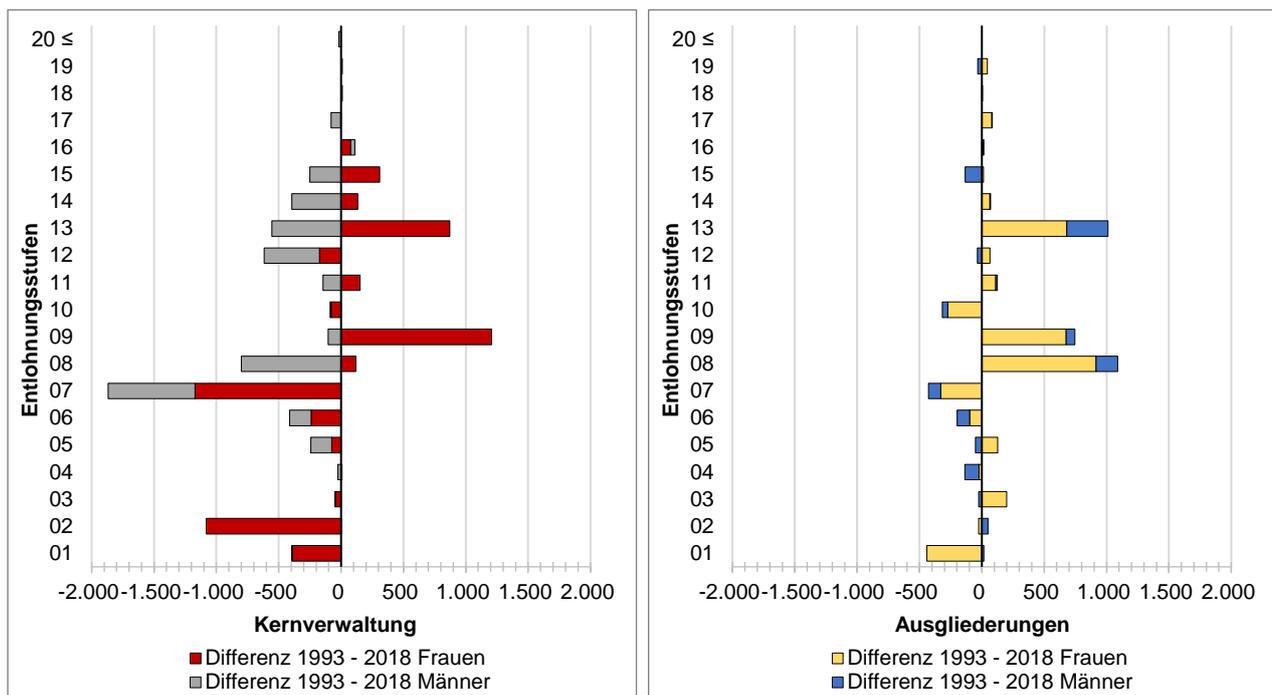
In den Ausgliederungen sind im Jahr 2018 die meisten Beschäftigten in der Entlohnungsstufe 08 mit einem Anteil von 18,8 % und in der Entlohnungsstufe 13 mit einem Anteil von 21,4 % eingruppiert. In der Entlohnungsstufe 08 sind auch die meisten Frauen in den Ausgliederungen tätig. Der Grund hierfür ist, dass über 80 % aller Frauen in dieser Entlohnungsstufe als Erziehungs- und Betreuungspersonal bei KiTa Bremen eingestellt sind. In der Entlohnungsstufe 13 sind sowohl Frauen als auch Männer hauptsächlich in der Personalgruppe „Forschungspersonal“ tätig (Frauen = 70,7 %; Männer = 82,4 %). Auch wenn sich die Anzahl der Frauen in der Entlohnungsstufe 13 der Anzahl der männlichen Beschäftigten in den vergangenen Jahren deutlich angenähert hat, so sind doch prozentual gesehen nur 16,8 % der Frauen in den Ausgliederungen der Entlohnungsstufe 13 zugeordnet.

Wie bereits aus dem Kapitel 4.1.4.1 Qualifikationsebenen als Konsequenz hervorgeht, hat sich im Vergleich zum Jahr 1993 auch die Entlohnungsstruktur geändert. Die Verteilung der Entlohnungsstufen von 1993 (siehe auch Schaubild 12) zeigt im Vergleich zur Verteilung von 2018, dass in der Kernverwaltung im Jahr 1993 vor allem ab Entlohnungs-

stufe 08 aufwärts – mit Ausnahme der Entlohnungsstufe 12 – deutlich mehr Männer als Frauen beschäftigt waren. Frauen dominierten dagegen im Jahr 1993 in den darunterliegenden Entlohnungsstufen 01 bis 07. Insbesondere in den Entlohnungsstufen 09 und 13 zeigt sich der Wandel im Vergleich zum Jahr 1993. Hier sind jetzt deutlich mehr Frauen eingruppiert. Dies spiegelt auch das Schaubild 13 wider, wo darüber hinaus auch zu erkennen ist, dass in vielen Entlohnungsstufen nunmehr weniger Männer eingruppiert sind als es noch 1993 der Fall war. Wie ebenfalls im Kapitel zu den Qualifikationsebenen erwähnt, ist in diesem Schaubild ferner zu sehen, dass im Jahr 1993 in der Kernverwaltung in den Entlohnungsstufen 01 und 02 noch relativ viele Frauen (1.478 Frauen) beschäftigt waren, die zu 94,7 % als Raumpflegerinnen tätig waren. Im Jahr 2018 sind nahezu keine Frauen mehr in diesen beiden Entlohnungsstufen eingruppiert.

In den Ausgliederungen ist im Vergleich zum Jahr 1993 nach wie vor ersichtlich, dass auch 2018 noch viele Frauen in den unteren Entlohnungsstufen arbeiten. So sind zum Beispiel 16,8 % aller Frauen im Jahr 2018 zusammengefasst in den Entlohnungsstufen 01, 02 und 03 eingruppiert. Dies ist auf die

Schaubild 13: Veränderung der Anzahl von Personen in den jeweiligen Entlohnungsstufen (1993 zu 2018)



Quelle: siehe Anlage 34 auf Seite 34 des Anhangs

eher traditionell von Frauen durchgeführten Arbeiten als Raumpflegerinnen beziehungsweise als Küchenhilfpersonal zurückzuführen. Mehr Personal als 1993 gibt es in den Ausgliederungen im Jahr 2018 in den Entlohnungsstufen 08, 09, und 13, wobei auch hier inzwischen deutlich mehr Frauen als noch im Jahr 1993 eingestuft sind.

Das Schaubild 14 zeigt die Veränderungen der Anzahl der Personen in den einzelnen Entlohnungsstufen im Vergleich zum Vorjahr. Hierbei ist zu beachten, dass es sich – wie auch im Vergleich mit dem Jahr 1993 – nicht ausschließlich um Einstellungszahlen handelt. So haben auch Beförderungen und Höhergruppierungen Auswirkungen auf die Veränderung der Anzahl der Personen in den einzelnen Entlohnungsstufen.

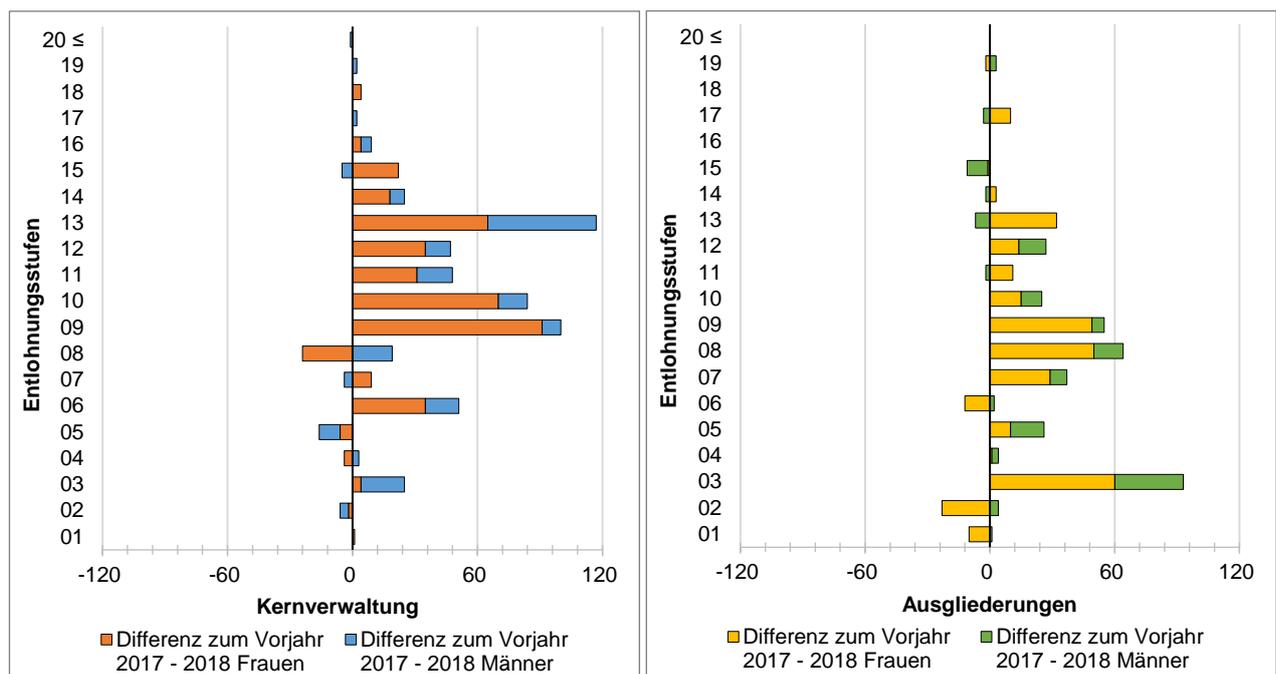
In der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen zeigt sich, dass in der überwiegenden Anzahl der Entlohnungsstufen mehr Frauen sind als im Vorjahr. Dies beruht unter anderem darauf, dass im Jahr 2018 deutlich mehr Frauen als Männer in der Kernverwaltung eingestellt worden sind (vergleiche hierzu auch das Kapitel 4.1.7 ab Seite 37). So sind in der Kernverwaltung im Vergleich zum Vorjahr in den Entlohnungsstufen 09 und 13 jeweils mindestens 100 Personen sowie in den Entlohnungsstufen

06 und 10 zwischen 50 und 100 Personen mehr eingestuft. In den Ausgliederungen ist ein nennenswerter Anstieg in den Entlohnungsstufen 03, 08 und 09 erkennbar (vergleiche Kapitel 4.1.7 Einstellungen).

Die Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung werden im Schaubild 15 (oberes Diagramm) nach den Dienststellengruppen „senatorische Dienststellen“, zugeordnete Dienststellen und „Schulen“ unterteilt. 13,8 % aller Beschäftigten sind in den senatorischen Dienststellen, 51,3 % in den zugeordneten Dienststellen und 34,9 % an den Schulen tätig. Zur Dienststellengruppe „Schulen“ ist hierbei ferner zu erläutern, dass diese zu 88,8 % aus Lehrpersonal besteht und die restlichen Anteile sich auf Verwaltungspersonal (4,4 %), Erziehungs- und Betreuungspersonal (4,8 %) sowie Sozialarbeiter*innen (1,7 %) verteilen.

In der Kernverwaltung sind in den senatorischen Dienststellen die meisten Frauen in der Entlohnungsstufe 09 eingruppiert. Gleiches gilt auch für die zugeordneten Dienststellen. Innerhalb der Dienststellengruppe „Schulen“ treten in der Kernverwaltung bei den Frauen besonders die Entlohnungsstufen 12 und 13 hervor, die mit 73,4 %

Schaubild 14: Veränderung der Anzahl von Personen zum Vorjahreswert in den jeweiligen Entlohnungsstufen (2017 zu 2018)



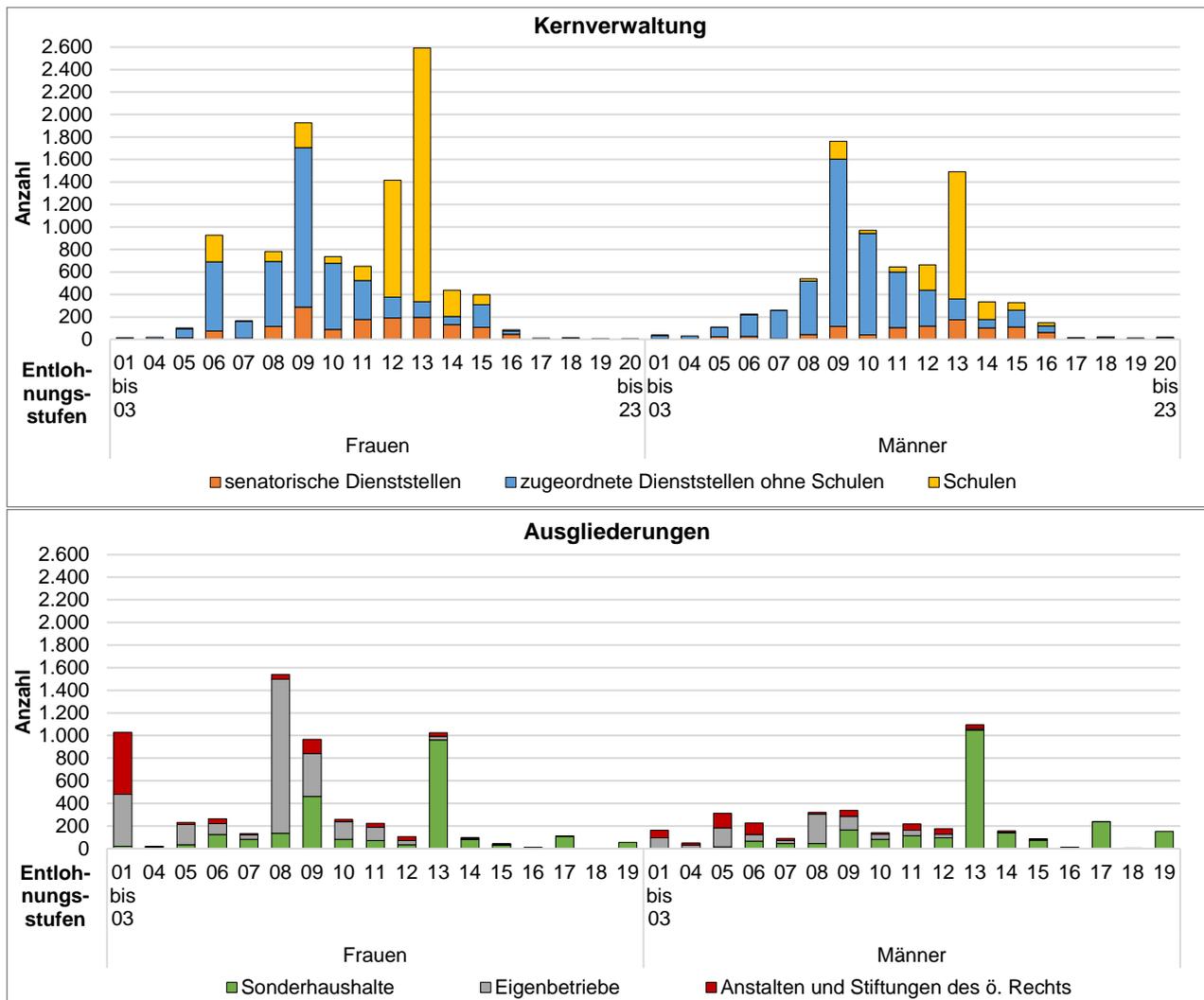
Quelle: siehe Anlage 34 auf Seite 34 des Anhangs

beziehungsweise 87,1 % sehr große Anteile an der jeweiligen Entlohnungsstufe aufweisen. In diesen Entlohnungsstufen sind die meisten Lehrerinnen eingruppiert. Die meisten Männer finden sich in den senatorischen Dienststellen in der Entlohnungsstufe 13 und in den zugeordneten Dienststellen in der Entlohnungsstufe 09. Wie auch bei den Frauen sind die meisten Männer in der Dienststellengruppe „Schulen“ in der Entlohnungsstufe 13 eingestuft, wobei hier der Anteil an in den Schulen beschäftigten Männern bei 75,9 % liegt.

Die Ausgliederungen lassen sich in die Dienststellengruppen „Sonderhaushalte“ mit einem Beschäftigtenanteil von 46,3 %, „Eigenbetriebe“ (Beschäftigtenanteil 38,4 %) und „Anstalten sowie Stiftungen des öffentlichen Rechts“ (Beschäftigtenanteil

15,3 %) unterteilen (siehe Schaubild 15 unten). Bei den Sonderhaushalten sind die meisten Frauen und Männer jeweils in der Entlohnungsstufe 13 eingruppiert. In dieser Entlohnungsstufe befindet sich zu einem großen Anteil das Forschungspersonal. In den Eigenbetrieben sind dagegen die meisten Frauen und Männer in der Entlohnungsstufe 08, wobei deutlich mehr Frauen als Männer in dieser Entlohnungsstufe eingruppiert sind. In der Dienststellengruppe „Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts“ arbeiten die meisten Frauen in den Entlohnungsstufen 01 bis 03 zumeist als Raumpflegepersonal beziehungsweise als Küchenhilfspersonal. Die meisten Männer sind in den Entlohnungsstufen 05 und 06 eingestuft und zumeist als „Haus-, Küchen-, Wirtschaftspersonal“, als Hausmeister oder Köche/Konditoren beschäftigt.

Schaubild 15: Entlohnungsstufen nach Dienststellengruppen (2018)



Quelle: siehe Anlage 35 auf Seite 35 des Anhangs

4.1.4.3 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 die 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 lie-

gende Entlohnungsstufen mit einem höheren Bewertungsfaktor versehen und können in Tabelle 4 auf Seite 17 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:

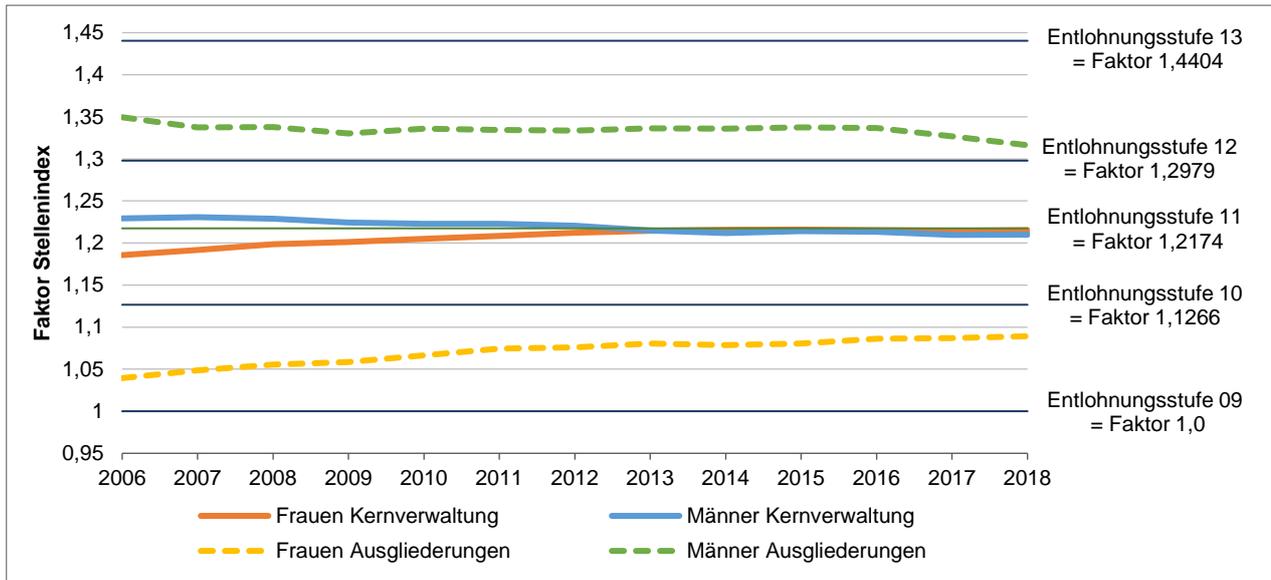
$$\text{Stellenindex} = \frac{\text{Bewertetes Volumen}}{\text{Volumen}} = \frac{(5 \times \text{Faktor } 0,8784 \text{ der Stufe } 7) + ((3 \times 0,5) \times \text{Faktor } 0,8784 \text{ der Stufe } 7) + (2 \times \text{Faktor } 1,4974 \text{ der Stufe } 14)}{\text{Volumen } (5 \times 1,0 + 3 \times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

Für die Dienststelle errechnet sich 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 16 dargestellte Bild. Das Schaubild zeigt, dass die durchschnittliche Entlohnung/Besoldung seit dem Jahr 2013 sowohl für Männer als auch für Frauen in der Kernverwaltung bei der Entlohnungsstufe 11 liegt. Für die Ausgliederungen ergibt sich ein anderes Bild. Hier liegt der Stellenindex der Männer durchschnittlich knapp oberhalb der Entlohnungsstufe 12, während die Frauen in den Ausgliederungen im Durchschnitt unterhalb der Entlohnungsstufe 10 eingruppiert sind.

Bei der Auswertung der Stellenindizes nach Personalgruppen 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 36 auf Seite 36 im Anhang).

Schaubild 16: Entwicklung der Stellenindizes der Kernverwaltung und der Ausgliederungen nach Geschlecht (2006 bis 2018)



Quelle: eigene Berechnungen / Referenzjahre 2006, 2010, 2017 und 2018 siehe Anlage 36 Seite 36 im Anhang

Das weibliche Lehrpersonal in der Kernverwaltung liegt mit dem Stellenindex knapp unterhalb der Entlohnungsstufe 13. Gleichzeitig nimmt mit einem Anteil von 37,7 % das weibliche Lehrpersonal den höchsten Anteil an allen weiblichen Beschäftigten in der Kernverwaltung ein. So werden in der Gesamtbetrachtung die niedrigeren Stellenindizes der weiblichen Beschäftigten in den anderen Personalgruppen ausgeglichen. Der Anteil des männlichen Lehrpersonals an den Personalgruppen beträgt im Vergleich dazu nur 23,3 % und kann daher nicht in dem Maße zur Anhebung des Gesamtstellenindex der Männer beitragen, wie das weibliche Lehrpersonal bei den Frauen. Die Geschlechteranteile von Frauen und Männern an den jeweiligen Personalgruppen in der Kernverwaltung werden im Schaubild 17 dargestellt beziehungsweise können in der Anlage 37 auf Seite 36 des Anhangs für die Referenzjahre 2006, 2010, 2017 und 2018 eingesehen werden.

In den Ausgliederungen ist ein Unterschied zwischen Frauen und Männern beim Lehrpersonal, aber auch beim Verwaltungspersonal und beim technischen Personal zu sehen. In diesen Personalgruppen liegt der Stellenindex der Männer über dem der Frauen (vergleiche hierzu das Schaubild 18 und ebenfalls die Anlage 37 auf Seite 36 des Anhangs). Zwar macht das männliche Lehrpersonal in den Ausgliederungen nur einen Anteil von 15,0 % aus,

hebt sich aber durch die hohe Entlohnungsstruktur (der Stellenindex befindet sich zwischen den Entlohnungsstufen 16 und 17) stark von den anderen Personalgruppen ab. Hinzu kommt ein mit 27,0 % recht hoher Anteil an männlichen Beschäftigten im Bereich der Forschung in Entlohnungsstufe 13. Dagegen haben die Personalgruppen technisches Personal, Verwaltungspersonal sowie sonstiges Personal zusammengenommen einen Anteil von 49,5 % am gesamten männlichen Personal und die Stellenindizes befinden sich zwischen den Entlohnungsstufen 10 und 11. Insgesamt pendelt sich folglich der Gesamtstellenindex für die männlichen Beschäftigten in den Ausgliederungen auf knapp oberhalb der Entlohnungsstufe 12 ein. Die Gruppe des weiblichen Lehrpersonals hat in den Ausgliederungen dagegen nur einen Anteil von 5,6 %, das Forschungspersonal von 12,7 % und das technische Personal von 3,8 % 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 16 abgebildeten Gesamtstellenindizes der weiblichen und männlichen Beschäftigten.

Schaubild 17: Entwicklung der Stellenindizes in den Personalgruppen der Kernverwaltung nach Geschlecht (2006 bis 2018)

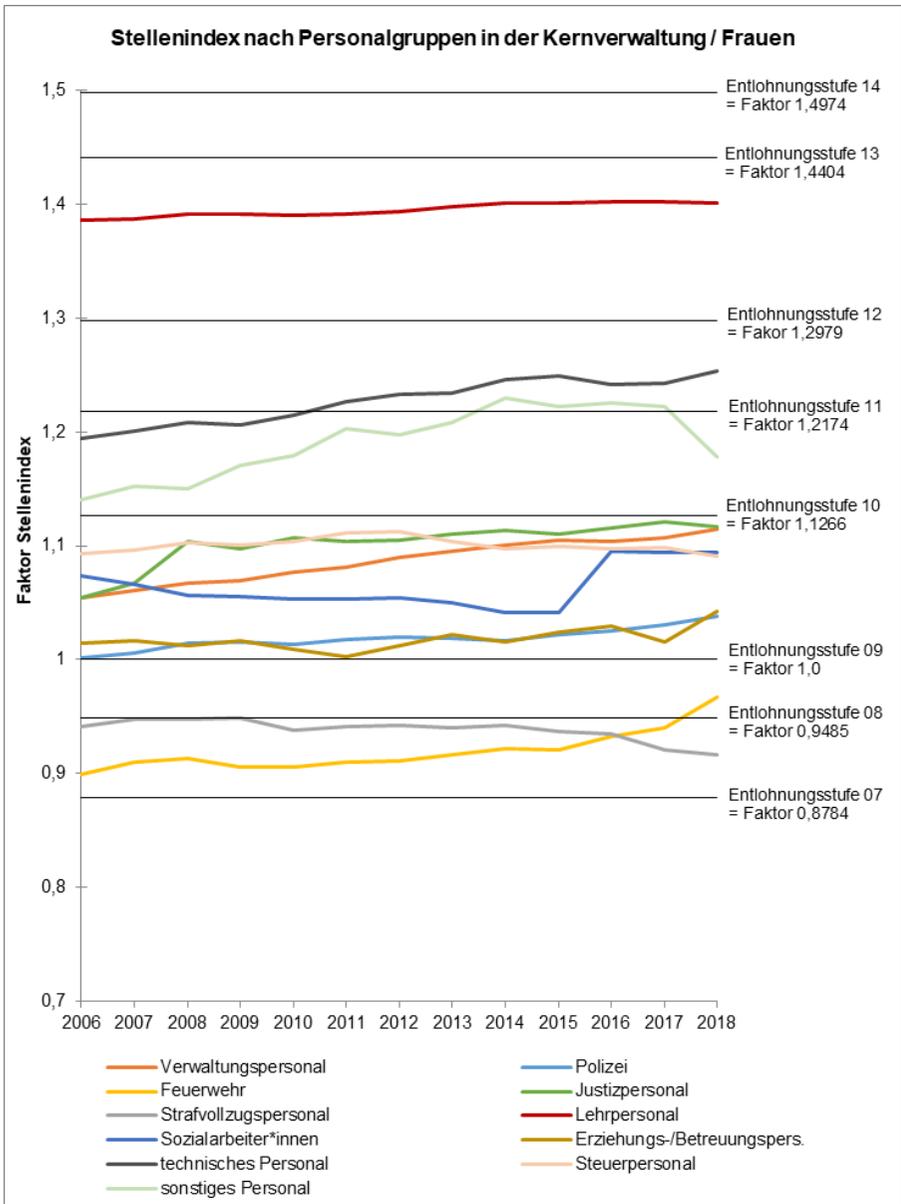
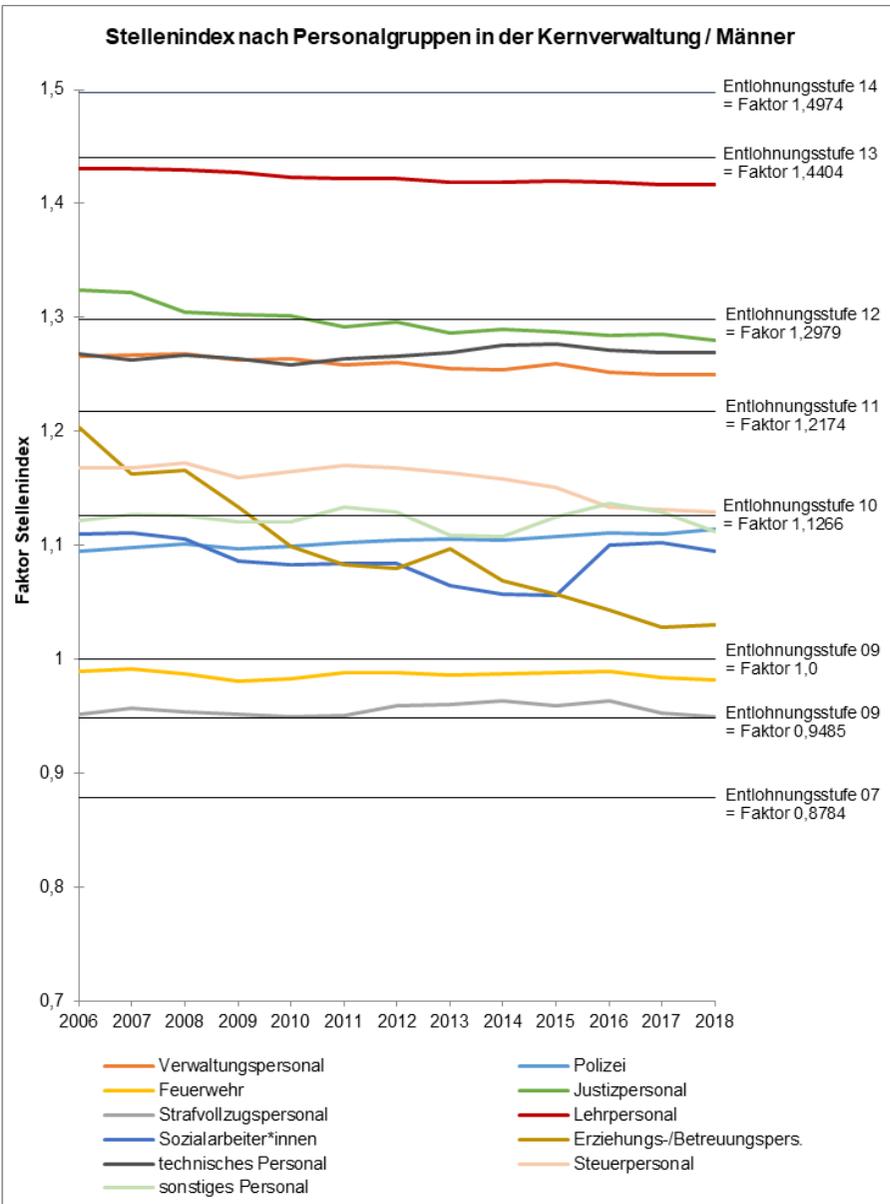
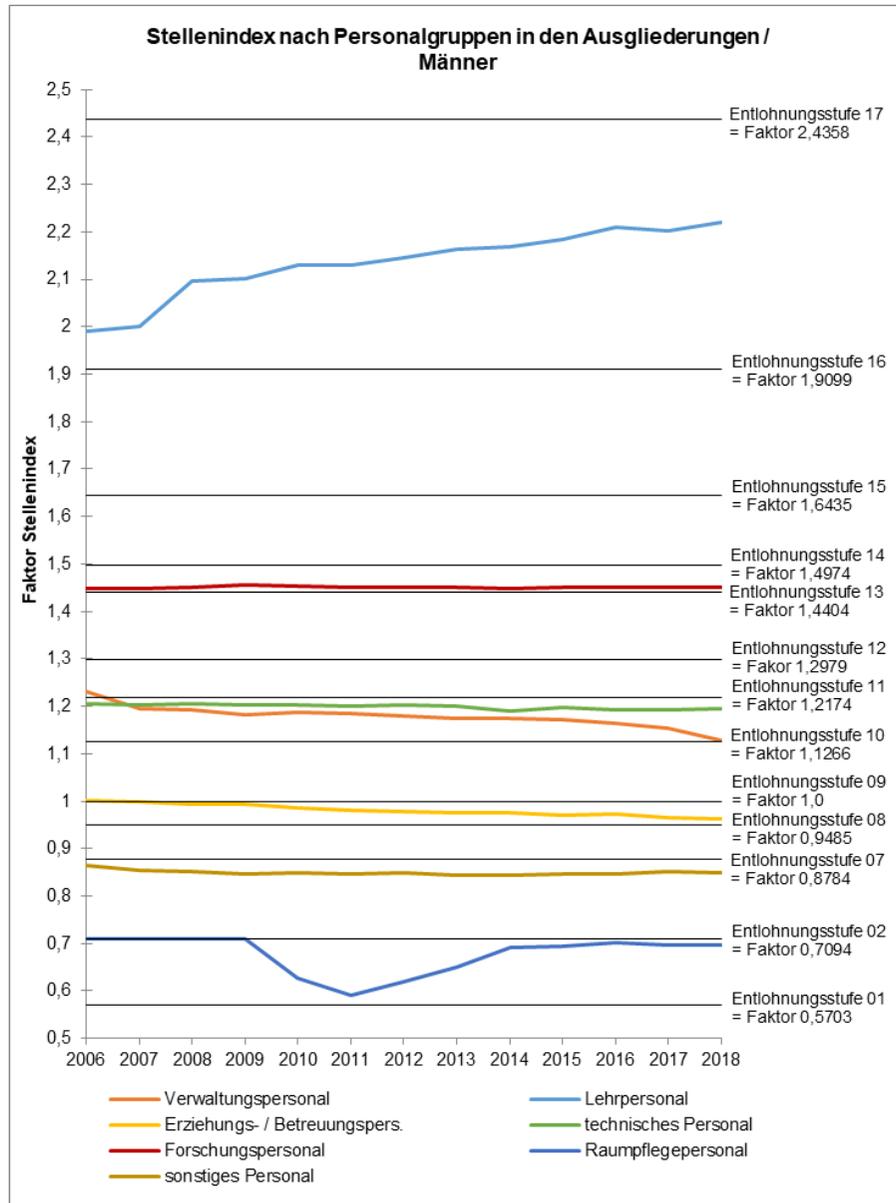
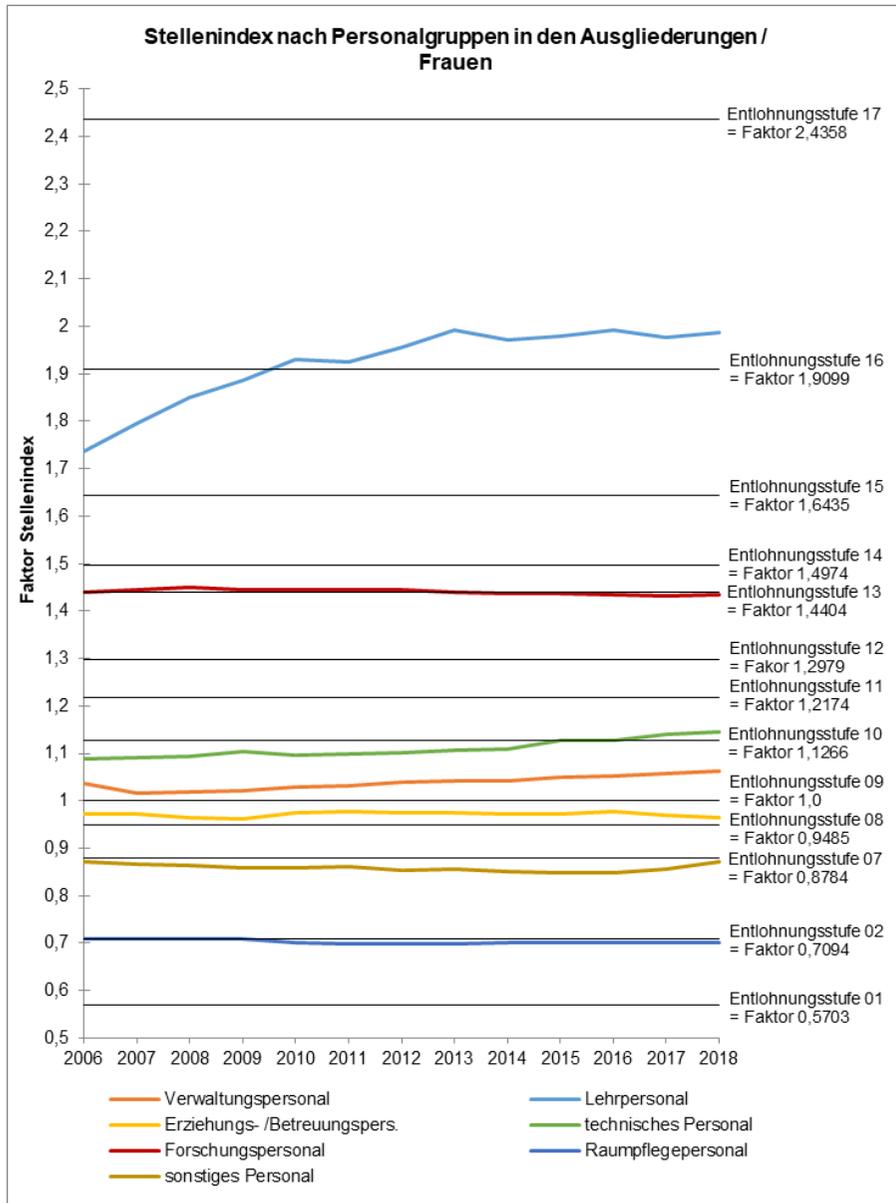


Schaubild 18: Entwicklung der Stellenindizes in den Personalgruppen der Ausgliederungen nach Geschlecht (2006 bis 2018)



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.

4.1.5 Teilzeitbeschäftigung

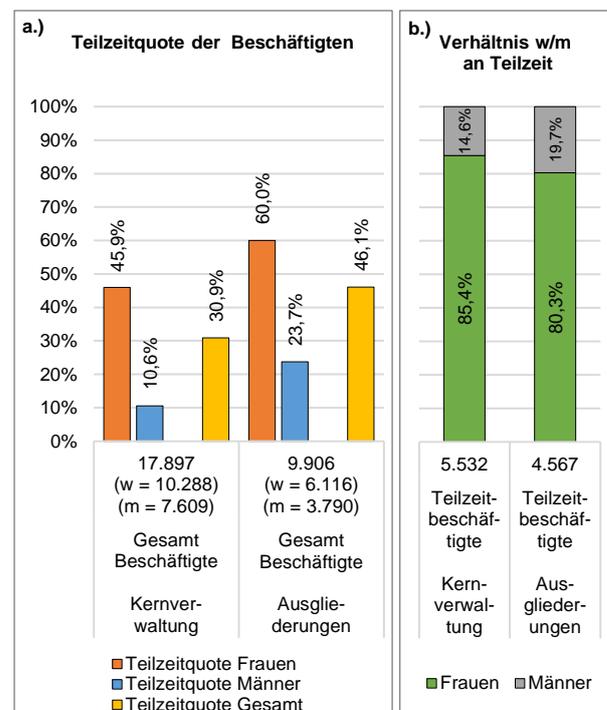
Methodischer Überblick:

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 2018 gemessen an allen Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst insgesamt 36,3 %. Während in der Kernverwaltung der Anteil an Teilzeitbeschäftigten 30,9 % (dies entspricht 5.532 Personen) umfasst, liegt er in den Ausgliederungen mit 46,1 % (dies entspricht 4.567 Personen) deutlich höher, wie auch das Schaubild 19 a.) zeigt. Von den 5.532 teilzeitbeschäftigten Personen in der Kernverwaltung sind 85,4 % Frauen, während in den Ausgliederungen der Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigung 80,3 % beträgt (siehe Schaubild 19 b.)). Sowohl in der Kernverwaltung als auch bei den Ausgliederungen ist insgesamt gegenüber dem Vorjahr und den Vergleichsjahren 2000 und 2010 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 22 auf Seite 25 und Anlage 38 auf Seite 37 des Anhangs).

Wird jedoch die Teilzeitquote innerhalb der Geschlechtergruppen betrachtet, so arbeiten im Jahr 2018 von insgesamt 10.288 in der Kernverwaltung beschäftigten weiblichen Personen 4.727 Frauen in Teilzeit. Dies entspricht einer Quote von 45,9 %, während Männer nur zu einer Quote von 10,6 % teilzeitbeschäftigt sind. In den Ausgliederungen stellen sich diese Quoten dagegen anders dar. Hier sind immerhin 23,7 % aller Männer in Teilzeit beschäftigt, wenngleich Frauen mit einem Anteil von 60,0 % auch hier eine deutlich höhere Teilzeitquote aufweisen (siehe Schaubild 19 a.)).

Schaubild 19: Teilzeitquote und Anteile an Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)



Quelle: siehe Anlage 22 auf Seite 25 und Anlage 38 auf Seite 37 im Anhang

4.1.5.1 Arbeitszeitumfang und 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 Qualifikationsebenen, Personalgruppen und Alter verhält.

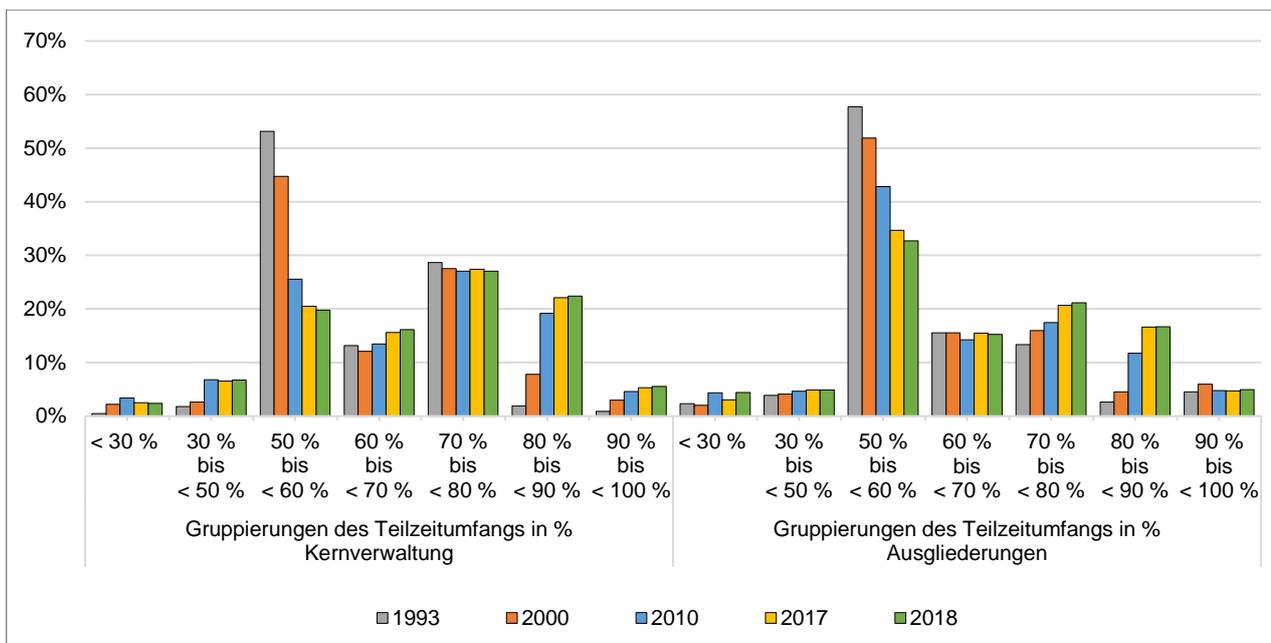
Sowohl in der Kernverwaltung als auch bei den Ausgliederungen lassen sich in den im Schaubild 20 abgebildeten Referenzjahren 1993, 2000, 2010, 2017 und 2018 zwei Trends bei der Entwicklung des Umfangs der Teilzeit beobachten. Die Anteile der Teilzeitbeschäftigten, die mit einem Stundenumfang von 50 % bis 60 % der vollen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten, sinken stetig, während der Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit einem Stundenumfang von über 60 % steigt. Lag im Jahr 1993 der Anteil der Beschäftigten in der Kernverwaltung, die im Umfang von 50 % bis 60 % arbeiten noch bei 53,2 % der Beschäftigten, so ist dieser Wert im Jahr 2018 auf 19,8 % abgesunken. In den Ausgliederungen ist dieser Unterschied nicht so stark ausge-

prägt. 1993 lag der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit im Umfang von 50 % bis 60 % bei 57,7 % und im Jahr 2018 bei 32,7 %.

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 seit dem Jahr 1993 auf. Hier ist der Anteil der Beschäftigten in der Kernverwaltung im Jahr 1993 von 1,9 % auf 22,4 % angestiegen. Auch in den Ausgliederungen ist der größte Anstieg an Beschäftigten in Teilzeit in einem Umfang von 80 % bis 90 % zu verzeichnen. Im Jahr 1993 lag dieser Anteil noch bei 2,7 % während dieser im Jahr 2018 auf 16,7 % angestiegen ist.

Wie aus dem nachfolgenden Schaubild hervorgeht, werden im Jahr 2018 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 20: Entwicklung des Teilzeitumfangs (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993, 2000 bis 2018)



Quelle: siehe Anlage 39 auf Seite 37 im Anhang

Welche Beschäftigten arbeiten im Jahr 2018 in welchem Umfang in Teilzeit? Hierzu geben neben der Anlage 39, die Anlage 40 bis Anlage 43 inklusive der dazu gehörenden Diagramme ab der Seite 37 des Anhangs einen umfangreichen Überblick.

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

- Teilzeitbeschäftigung im Umfang von unter 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird in allen Qualifikationsebenen nur von wenigen Beschäftigten in Anspruch genommen.
- Teilzeitbeschäftigte Frauen sind in Qualifikationsebenen 1, 2 und 3 am häufigsten im Umfang zwischen 70 % bis 80 % und in der Qualifikationsebene 4 im Umfang von 80 % bis 90 % der wöchentlichen Arbeitszeit in Teilzeit tätig.
- Teilzeitbeschäftigte Männer arbeiten in allen Qualifikationsebenen meist im Umfang zwischen 80 % und 90 % der wöchentlichen Arbeitszeit.
- 86,7 % der teilzeitbeschäftigten Männer und 73,5 % der teilzeitbeschäftigten Frauen sind in den Qualifikationsebenen 3 und 4 eingruppiert.
- Innerhalb der Qualifikationsebenen sind Männer in der Qualifikationsebene 4 mit einem Anteil von 17,9 % (358 Männer von insgesamt 2.002 Männern) teilzeitbeschäftigt. Ansonsten liegen die Quoten unter 10 %.
- Bei den Frauen liegen die Teilzeitquoten in den Qualifikationsebenen 2, 3 und 4 zwischen 40 % und 50 % und in der Qualifikationsebene 2 bei knapp 30 %.
- Prozentual den höchsten Wert an Teilzeitbeschäftigung gibt es beim Erziehungs- und Betreuungspersonal. Hier sind Frauen zu 85,0 % und Männer zu 63,6 % in Teilzeit beschäftigt.
- 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. 59,2 % aller Frauen in dieser Altersgruppe sind in Teilzeit beschäftigt. Mit zunehmendem Alter sinkt diese Quote bei den Frauen wieder ab.
- Bei den Männern ist die höchste Quote an Teilzeitbeschäftigung ebenfalls in der Altersgruppe der 40 bis 49-jährigen (12,3 %) dicht gefolgt von den ab 60-jährigen (12,0 %) zu finden.

Für die **Ausgliederungen** lässt sich folgendes zusammenfassen:

- In der Qualifikationsebene 1 sind 88,2 % aller Frauen und 49,5 % aller Männer in Teilzeit beschäftigt. Diese hohen Quoten ergeben sich, weil das Raumpflegepersonal mit nahezu 100 % in Teilzeit beschäftigt ist (Frauen = 96,8 %; Männer = 96,3 %). Diese arbeiten zumeist in einem Umfang von 50 % bis 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit.
- Nur in Qualifikationsebene 1 findet sich ein nennenswerter prozentualer Anteil an Beschäftigten, die Teilzeit in einem Umfang von unter 30 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten. Von den 49,5 % (siehe auch oben) in der Qualifikationsebene 1 in Teilzeit beschäftigten Männern, entfallen auf diese Teilzeitumfangsgruppe 20,2 Prozentpunkte. Hierunter befinden sich auch 16 Männer, die nach dem Eintritt ins Rentenalter (67 Jahre und älter) noch stundenweise tätig sind.
- In den Qualifikationsebenen 2 und 3 arbeiten Frauen und Männer überwiegend Teilzeit im Umfang von 70 % und mehr.
- In der Qualifikationsebene 4 sind Frauen aber auch Männer mehrheitlich im Umfang von 50 % bis 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigt. Innerhalb dieser Gruppe gehören allerdings knapp dreiviertel der Frauen und 79,0 % der Männer der Personalgruppe „Forschungspersonal“ an. Diese erhalten oftmals für die Dauer der Qualifikationsarbeit oder wissenschaftlichen Projekte nur befristete Teilzeitarbeitsverträge im Umfang von 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit. Siehe hierzu auch Kapitel 4.1.2.
- Abgesehen vom Raumpflegepersonal (siehe erster Spiegelstrich), weisen die Personalgruppen Sozialarbeiter*innen und das Erziehungs- und Betreuungspersonal ebenfalls hohe Teil-

zeitquoten auf, wobei bei den Sozialarbeiter*innen 4 von insgesamt 5 vorhandenen Frauen in Teilzeit arbeiten. Beim Erziehungs- und Betreuungspersonal arbeiten 60,7 % der Frauen und 38,1 % der Männer in Teilzeit. 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 (216 Personen) insbesondere in der Altersgruppe der 20 bis 29-jährigen vertreten. Hier arbeiten 44,8 % aller Männer in Teilzeit, wovon zu 23,7 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 (201 Personen) eingestellt sind. Vergleichbares gilt auch für Frauen in dieser Altersgruppe, da hier die Hälfte aller Frauen in dieser Personalgruppe eingestellt ist. Als Forschungspersonal beziehungsweise als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen erhalten sowohl Männer als auch Frauen häufig nur eine halbe Stelle und sind somit nur zu 50 % bis 60 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt.
- Die größten prozentualen Anteile in den Altersstufen liegen bei den Frauen mit 65,0 % in der Altersstufe der 40 bis 49-jährigen und bei den Männern in der Altersstufe der 20 bis 29-jährigen Beschäftigten (44,8 %).

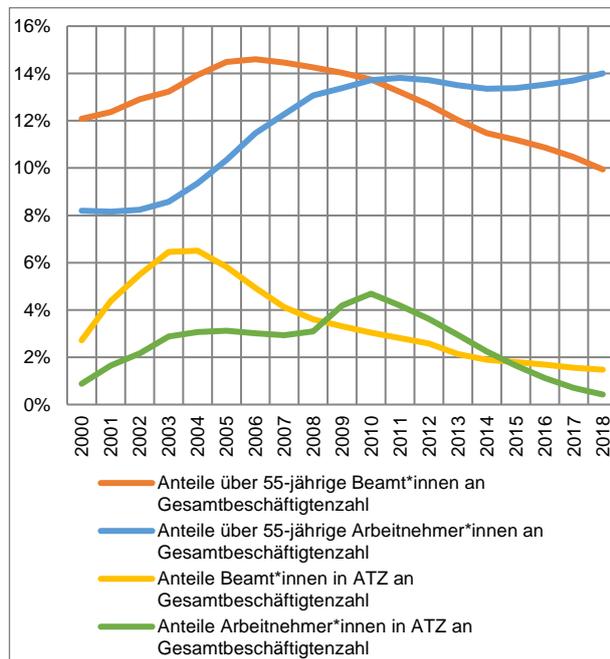
4.1.5.2 Altersteilzeit

Im Jahr 2018 haben insgesamt 528 Beschäftigte im bremischen öffentlichen Dienst Altersteilzeit in Anspruch genommen. Diese verteilen sich zu 85,4 % auf die Kernverwaltung und zu 14,6 % auf die Ausgliederungen. Im Jahr 2018 wird die Altersteilzeit ganz überwiegend von Beamt*innen (77,7 %) in Anspruch genommen, die deutlich kleinere Gruppe bilden mit 22,3 % die Arbeitnehmer*innen. Bis einschließlich des Jahres 2014 haben regelmäßig mehr Arbeitnehmer*innen Altersteilzeit in Anspruch genommen. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass in den Ausgliederungen eine deutlich geringere Anzahl von Beschäftigten verbeamtet ist (9,4 % gegenüber 65,5 % in der Kernverwaltung). Wird insofern nur die Kernverwaltung betrachtet, so befinden sich dort deutlich mehr Beamt*innen (87,1 %) in Altersteilzeit als Arbeitnehmer*innen.

Insgesamt ist die Anzahl der Beschäftigten, die in den letzten Jahren Altersteilzeit in Anspruch genommen hat, seit 2010 stetig gesunken. Während 2005 noch 2.037 Personen in Altersteilzeit waren, verringerte sich die Zahl bis 2017 kontinuierlich auf nur noch 610 Beschäftigte und 2018 auf nur noch 528 Beschäftigte, was einem Anteil von 1,9 % 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 3,6 Prozentpunkte 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 Arbeitnehmer*innen aus. Nach diesem Stichtag war somit für Arbeitnehmer*innen Altersteilzeit nur noch nach den gesetzlichen, finanziell schlechteren Bedingungen möglich. Dies spiegelt sich auch deutlich im Schaubild 21 (grüne Linie) wider.

Schaubild 21: Entwicklung der Statusgruppenanteile von Beschäftigten über 55 Jahre und von Beschäftigten in Altersteilzeit (2000 bis 2018)



Quelle: siehe Anlage 44 auf Seite 42 im Anhang

Bei den Beamt*innen 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 Beamt*innen eingeführt wurde, so wurde sie doch zu weniger attraktiven Bedingungen gewährt als noch in 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 Beamt*innen in der Altersgruppe der über 55-jährigen (siehe orange Linie in Schaubild 21) führen zu einem stetigen Abbau der Altersteilzeitfälle seit den Jahren 2004/2005.

4.1.6 Leitungsfunktionen

Methodischer Überblick:

In diesem Kapitel werden die Leitungsfunktionen innerhalb des bremischen öffentlichen Dienstes stichtagsbezogen betrachtet. Hierbei werden die Leitungsfunktionen in drei Ebenen unterteilt. Die Leitungsebene 1 ist die oberste Hierarchieebene. Hierzu zählen beispielsweise Amts-/Dienststellenleitungen, Vorstände und Schulleitungen. Die Leitungsebene 2 umfasst unter anderem Abteilungsleitungen, stellvertretende Schulleitungen und Dezernatsleitungen. Unter der Leitungsebene 3 werden – neben anderen Leitungsarten – Referats- und Teamleitungen, aber auch Abschnittsleitungen und KiTa Leitungen gefasst. Senator*innen sind in den Auswertungen zu den Leitungsfunktionen analog zu den Grundzahlen in dieser Berichterstattung nicht enthalten.

Bei den Berechnungen und Darstellungen zum Durchschnittsalter sind 16 Personen nicht berücksichtigt, da zu diesen Personen keine Geburtsdaten vorliegen.

Insgesamt bekleiden im Jahr 2018 im bremischen öffentlichen Dienst 2.016 Personen eine Leitungsfunktion, wobei 1.445 Leitungsfunktionen in der Kernverwaltung und 571 Leitungsfunktionen in den Ausgliederungen gezählt werden. Der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen in der Kernverwaltung beträgt 45,9 % (663 Frauen), während 54,1 % oder 782 Männer eine Leitungsfunktion besetzen. In den Ausgliederungen sind dagegen mehr Leitungsfunktionen mit Frauen anstatt mit Männern besetzt, wobei der Frauenanteil 52,4 % beträgt.

Für die Kernverwaltung gilt: je höher die Leitungsebene, desto höher sind die Frauenanteile. Während in den Leitungsebenen 1 und 2 der Frauenanteil über 50 % liegt (57,2 % und 53,0 %), umfasst er in der Leitungsebene 3 nur 40,8 %. In den Ausgliederungen liegt dagegen der höchste Frauenanteil in der niedrigsten Leitungsebene 3. Insbesondere in der Leitungsebene 2 liegt der Frauenanteil mit 37,2 % deutlich unter den angestrebten 50 % einer paritätischen Verteilung (siehe Tabelle 5). Bezieht man die Leitungsfunktionen auf die Geschlechteranteile der Gesamtbeschäftigten des Jahres 2018,

Tabelle 5: Leitungsfunktionen und Leitungsebenen nach Geschlecht (2018)

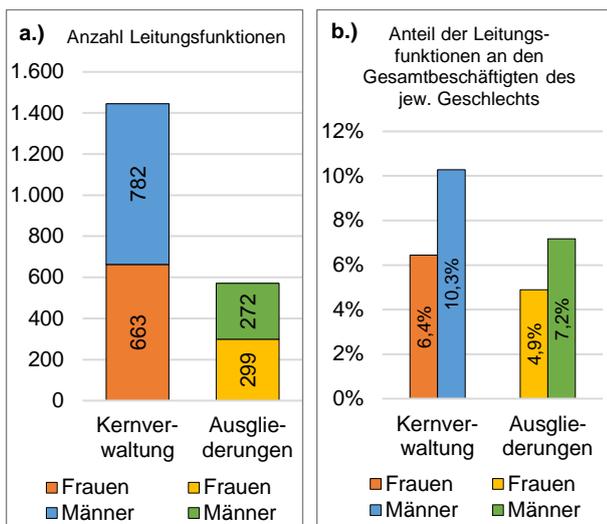
	Anzahl Leitungsfunktionen nach Geschlecht			Prozentuale Aufteilung	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kernverwaltung	1.445	663	782	45,9%	54,1%
Ausgliederungen	571	299	272	52,4%	47,6%
	2.016	962	1.054	47,7%	52,3%
				100%	

Leitungsebenen 1 bis 3		Anzahl Leitungsfunktionen nach Geschlecht			Prozentuale Geschlechteraufteilung	
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kernverwaltung						
1	Leitungen	86	32	54	37,2%	62,8%
	Schulleitungen	136	95	41	69,9%	30,1%
	gesamt	222	127	95	57,2%	42,8%
2	Leitungen	172	69	103	40,1%	59,9%
	stellv. Schulleitungen	130	91	39	70,0%	30,0%
	gesamt	302	160	142	53,0%	47,0%
3	Leitungen	921	376	545	40,8%	59,2%
Ausgliederungen						
1	Leitungen	33	18	15	54,5%	45,5%
2	Leitungen	113	42	71	37,2%	62,8%
3	Leitungen	425	239	186	56,2%	43,8%
		2.016	962	1.054	47,7%	52,3%
					100%	

zeigt sich jedoch ein anderes Bild (siehe Schaubild 22 a.) und b.)). So haben von insgesamt 10.288 in der Kernverwaltung beschäftigten Frauen 6,4 % eine Leitungsfunktion inne (dies entspricht 663 Frauen). Von den 7.609 in der Kernverwaltung beschäftigten Männer üben jedoch 782 Männer und damit 10,3 % eine Leitungsfunktion aus. In den Ausgliederungen ist der Geschlechterunterschied geringer; dort üben 4,9 % aller beschäftigten Frauen und 7,2 % aller beschäftigten Männer eine Leitungsfunktion aus.

Wie bereits die Tabelle 5 zeigt, werden unter den Leitungsebenen 1 und 2 auch die Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen erfasst. Wie hoch diese Anteile sind, verdeutlicht das Schaubild 23. Hier werden die Frauenanteile in den Leitungsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach einer Dienststellenzuordnung aufgezeigt. Hierbei werden die Leitungsebenen 1 bis 3 in der Kernverwaltung in senatorische/übergeordnete Dienststellen, zugeordnete Dienststellen und Schulleitungen weiter unterteilt. Für die gesamte Kernverwaltung werden hohe Frauenanteile in der Leitungsebene 1 (57,2 %) und Leitungsebene 2 (53,0 %) aufgezeigt. Ursächlich für die hohen Frauenanteile in der Leitungsebene 1 und der Leitungsebene 2 sind jedoch die vielen weiblichen Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen. Dies wird auch durch die im Schaubild gezeigte Rubrik „Schulleitungen“ deutlich. Hier betragen die Frauenanteile in ersten Leitungsebene 69,9 % und in zweiten Leitungsebene 70,0 %. Innerhalb der zugeordneten Dienststellen liegt der Frauenanteil bei 39,4 % in Leitungsebene 1, in der Leitungsebene 2 bei 39,1 % und in Leitungsebene 3 bei 38,8 %. Die prozentualen Werte sind damit innerhalb der Leitungsebenen zwar recht ausgeglichen, liegen aber deutlich unter einer paritätischen Verteilung von 50 %. Bei den senatorischen/übergeordneten Dienststellen nimmt der Frauenanteil ab, je höher die Hierarchieebene ist. So liegt der Frauenanteil in der Leitungsebene 1 bei 30,0 % und somit etwa 20 Prozentpunkte unterhalb einer paritätischen Geschlechterverteilung. In der Leitungsebene 2 liegt der Frauenanteil bei 43,2 % und in Leitungsebene 3 bei 46,1 %.

Schaubild 22: Anzahl der Leitungsfunktionen und Prozentanteile der Leitungsfunktionen an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Geschlechts (2018)



Quelle: siehe Tabelle 5 auf Seite 32 und Anlage 45 auf Seite 42 des Anhangs

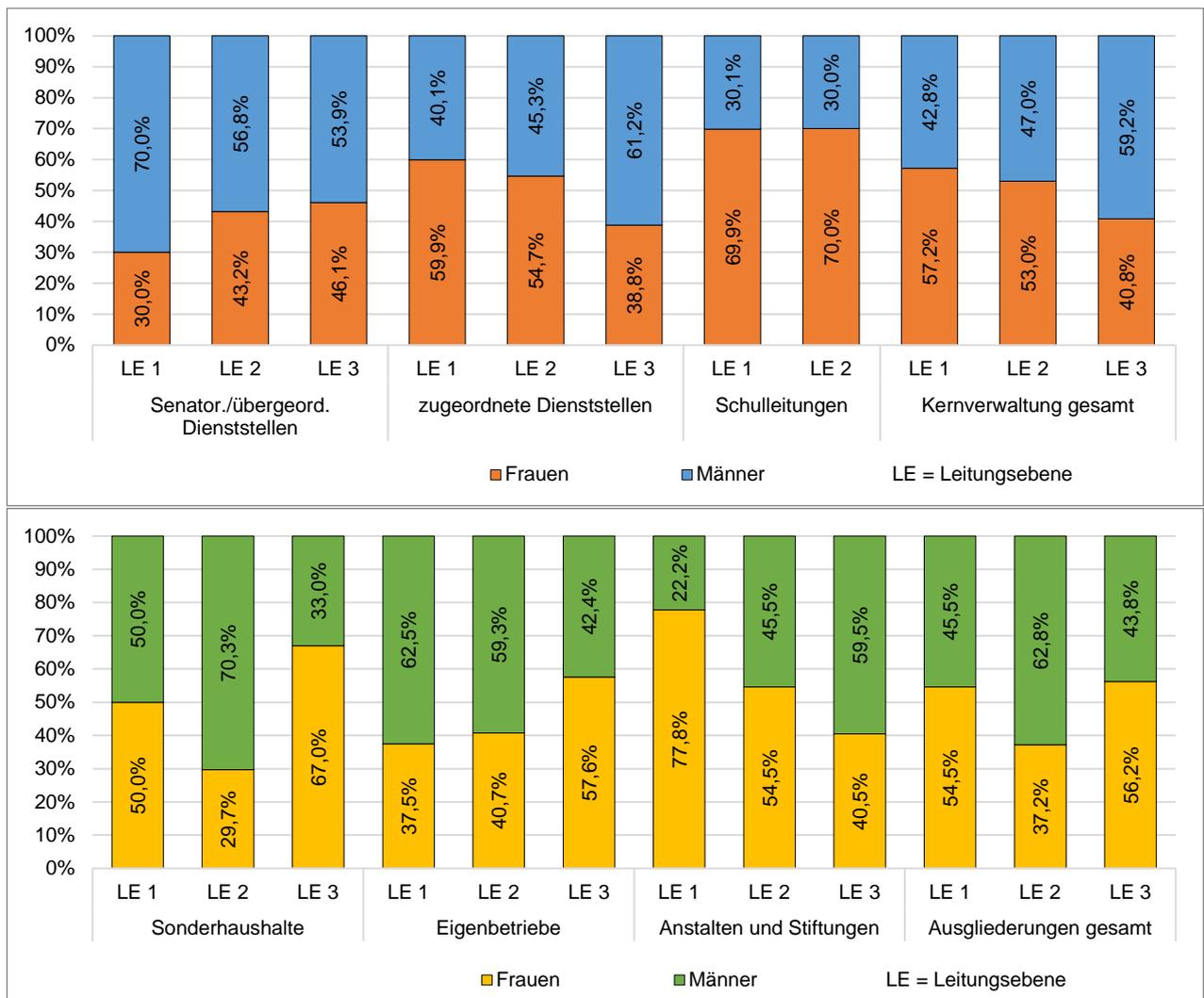
Die Ausgliederungen bestehen aus den Sonderhaushalten, Eigenbetrieben sowie Anstalten und

Stiftungen des öffentlichen Rechts. Der in den Sonderhaushalten bestehende hohe Frauenanteil in Leitungsebene 3 basiert in der Mehrzahl auf Referats- und Sachgebietsleitungen, die in den Sonderhaushalten verstärkt von Frauen wahrgenommen werden. Innerhalb der Eigenbetriebe sind 144 oder 57,6 % Frauen in der Leitungsebene 3. Von den 144 Frauen verfügen 78 Frauen über die Leitungsfunktion „Leitung einer KiTa“. Die Anstalten und Stiftungen werden ebenfalls oftmals von Frauen als Vorstand, Direktion oder Geschäftsführung eines Betriebes (Leitungsebene 1) geführt. Dies führt zu dem hohen Frauenanteil von 77,8 % in Leitungsebene 1 in dieser Gruppe.

Blick auf die Auswertungen zum Status der Beschäftigten in Leitungsfunktionen ist daher ersichtlich, dass Personen mit einer Leitungsfunktion eher verbeamtet sind. So sind in der Kernverwaltung 78,3 % und in den Ausgliederungen 22,4 % aller Leitungsfunktionen mit Beamt*innen besetzt (vergleiche Schaubild 24 a.) und c.)). Werden auch hier die Leitungsfunktionen nach Leitungsebenen aufgeteilt, so kann außerdem festgestellt werden, dass der Anteil an Beamt*innen mit einer Leitungsfunktion zunimmt, je höher die Leitungsebene ist. Dies gilt für die Kernverwaltung und die Ausgliederungen gleichermaßen. Für die Kernverwaltung ist hierbei auch zu beachten, dass in den Leitungsebene 1 und 2 ein großer Anteil an zumeist verbeamteten Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen vorhanden ist.

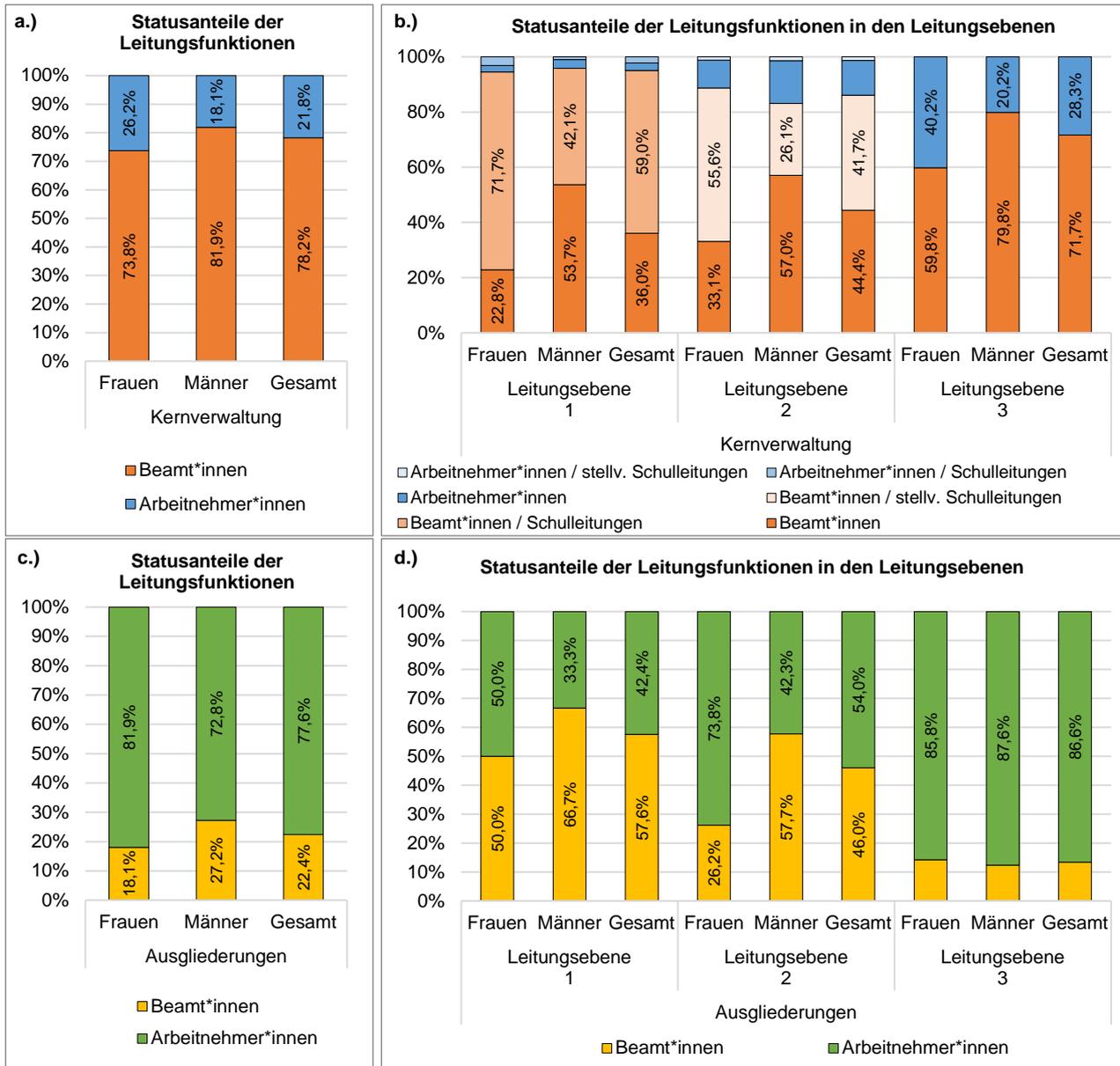
In der Kernverwaltung sind im Jahr 2018 insgesamt 65,5 % der Beschäftigten verbeamtet. In den Ausgliederungen sind dies 9,4 % der Beschäftigten. Mit

Schaubild 23: Frauenanteile in den Leitungsebenen der Kernverwaltung und den Ausgliederungen mit Dienststellenzuordnung (2018)



Quelle: siehe Anlage 52 auf Seite 45 und Anlage 53 auf Seite 46 des Anhangs

Schaubild 24: Prozentuale Aufteilung der Leitungsfunktionen und der Leitungsebenen nach Status und Geschlecht (2018)



Quelle: siehe Anlage 46 auf Seite 42 des Anhangs

Das Schaubild 25 a.) und b.) bildet die Frauen- und Männeranteile in den Personalgruppen auf Basis der Gesamtbeschäftigten in den jeweiligen Personalgruppen ab (Säulen „gesamt“; vergleiche auch Schaubild 8). Dem gegenüber werden die Frauen- und Männeranteile in den Leitungsfunktionen in den einzelnen Personalgruppen gestellt (Säulen „mit LF“). In der Kernverwaltung haben in sechs von zehn Personalgruppen mehr Frauen als Männer eine Leitungsfunktion inne. Hierzu zählt zum Beispiel auch die Personalgruppe Verwaltungspersonal, in der der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen 51,8 % beträgt. Doch das Schaubild 25 a.) zeigt auch, dass

beim Verwaltungspersonal der Frauenanteil an der gesamten Personalgruppe 66,3 % beträgt und damit über dem Wert in den Leitungsfunktionen liegt. Nahezu gleichauf liegt der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten und der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen nur in der Personalgruppe Lehrpersonal. Ausschließlich beim Steuerpersonal befindet sich der prozentuale Anteil von Frauen mit einer Leitungsfunktion im Vergleich zu dem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten über dem der Männer (vergleiche Schaubild 25 a.) und c.). Die Personalgruppe Erziehungs- und Betreuungspersonal bleibt

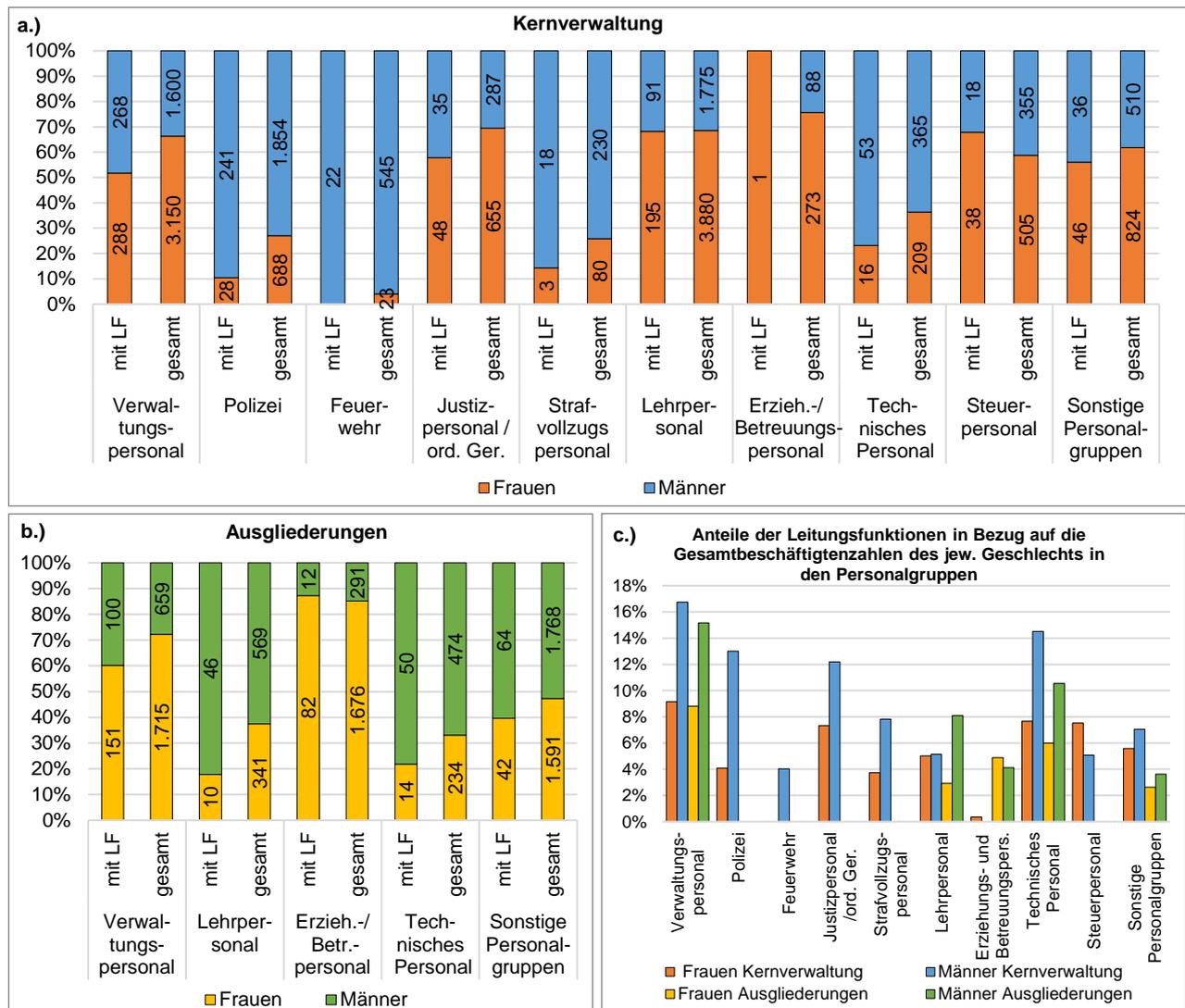
hierbei unbeachtet, da in dieser Personalgruppe nur eine einzelne Frau eine Leitungsfunktion innehat.

In den Ausgliederungen liegen in zwei von fünf Personalgruppen die Frauenanteile an den Gesamtbeschäftigten und an den Leitungsfunktionen bei über 50 %. Dies sind die Personalgruppen Verwaltungspersonal sowie Erziehungs- und Betreuungspersonal. Auch wenn der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen in der Personalgruppe Verwaltungspersonal 60,2 % beträgt, so zeigt doch das Schaubild 25 b.) und c.), dass der Frauenanteil in Bezug auf die Gesamtbeschäftigten in dieser Personalgruppe mit 72,2 % deutlich über dem Wert der Leitungs-

funktion liegt. Selbst beim Erziehungs- und Betreuungspersonal, ein zumeist durch Frauen wahrgenommener Beruf, liegt der Frauenanteil bei den Leitungsfunktionen nur geringfügig über dem der Männer.

Wird die Verteilung der Leitungsfunktionen in den verschiedenen Qualifikationsebenen untersucht, so gibt es in der Kernverwaltung in der Qualifikationsebene 1 keine Leitungsfunktionen (vergleiche Schaubild 26). In der Kernverwaltung wird deutlich, dass je höher die Qualifikationsebene ist, der Frauenanteil an den Leitungsfunktionen abnimmt. Ein Anteil von über 50 % Frauen an den Leitungsfunktionen wird nur in der Qualifikationsebene 2 erreicht.

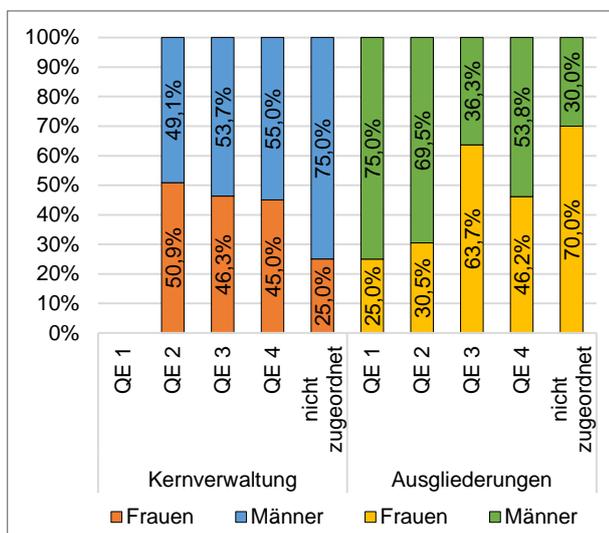
Schaubild 25: Aufteilung der Geschlechter in den Leitungsfunktionen sowie im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigtenzahlen in den Personalgruppen in der Kernverwaltung und Ausgliederungen (2018)



Quelle: siehe Anlage 47 auf Seite 43 und Anlage 48 auf Seite 44 des Anhangs

Bei den Ausgliederungen dagegen steigt der Frauenanteil in den Leitungsfunktionen bis Qualifikationsebene 3 auf 63,7 % an, nimmt dann in Qualifikationsebene 4 auf 46,2 % wieder ab, um dann bei den nicht zugeordneten wieder auf 70,0 % anzusteigen. Anders als in der Kernverwaltung sind in den Ausgliederungen bei den „nicht zugeordneten“ ausschließlich Personen, die sich in Leitungsebene 1 befinden, während in der Kernverwaltung die nicht „zugeordneten Personen“ in Leitungsebene 2 und 3 verortet sind.

Schaubild 26: Leitungsfunktionen in den Qualifikationsebenen nach Geschlecht (2018)



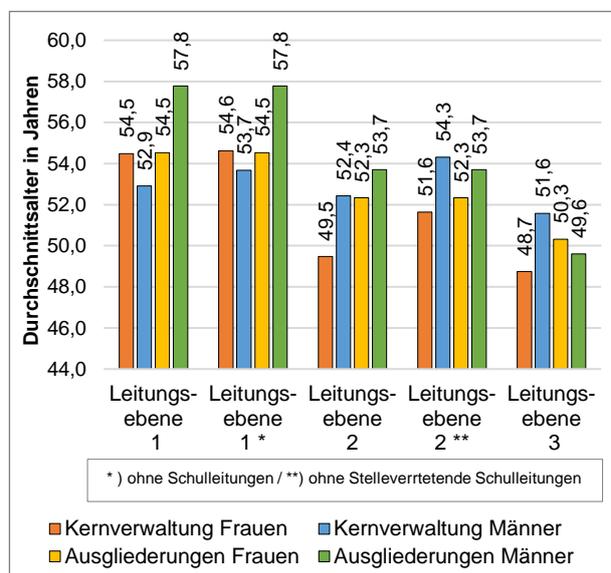
Quelle: siehe Anlage 49 auf Seite 44 des Anhangs

Das Durchschnittsalter von den Beschäftigten mit einer Leitungsfunktion beträgt in der Kernverwaltung 51,0 Jahre und in den Ausgliederungen 50,9 Jahre. Frauen in Leitungsfunktionen sind sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen durchschnittlich jünger als Männer, wobei in der Kernverwaltung Frauen in Leitungsfunktionen nahezu zwei Jahre und in den Ausgliederungen nur 0,2 Jahre jünger als Männer sind (siehe Anlage 50 im Anhang auf Seite 44).

Das Durchschnittsalter in den Leitungsfunktionen steigt erwartungsgemäß mit der Leitungsebene an (siehe Schaubild 27). In der Kernverwaltung sind in der Leitungsebene 1, anders als in den Leitungsebenen 2 und 3, die Frauen durchschnittlich älter als die Männer. Dies trifft für die Leitungsebene 1 auch zu, wenn die Schulleitungen in den Durch-

schnittsalterszahlen unberücksichtigt bleiben. Werden in der Leitungsebene 2 die stellvertretenden Schulleitungen bei der Durchschnittsaltersberechnung nicht mit einbezogen, so steigt das Durchschnittsalter bei den Frauen von 49,5 auf 51,6 Jahre und bei den Männern auf 52,4 auf 54,3 Jahre an. In den Ausgliederungen sind die Frauen nur in der Leitungsebene 3 älter als die Männer. Den höchsten Durchschnittsalterswert erreichen die Männer der Leitungsebene 1 der Ausgliederungen mit 57,8 Jahren. Hierbei ist aber auch zu beachten, dass es absolut nur 15 männliche Beschäftigte in Leitungsebene 1 in den Ausgliederungen gibt.

Schaubild 27: Durchschnittsalter in den Leitungsebenen (2018)

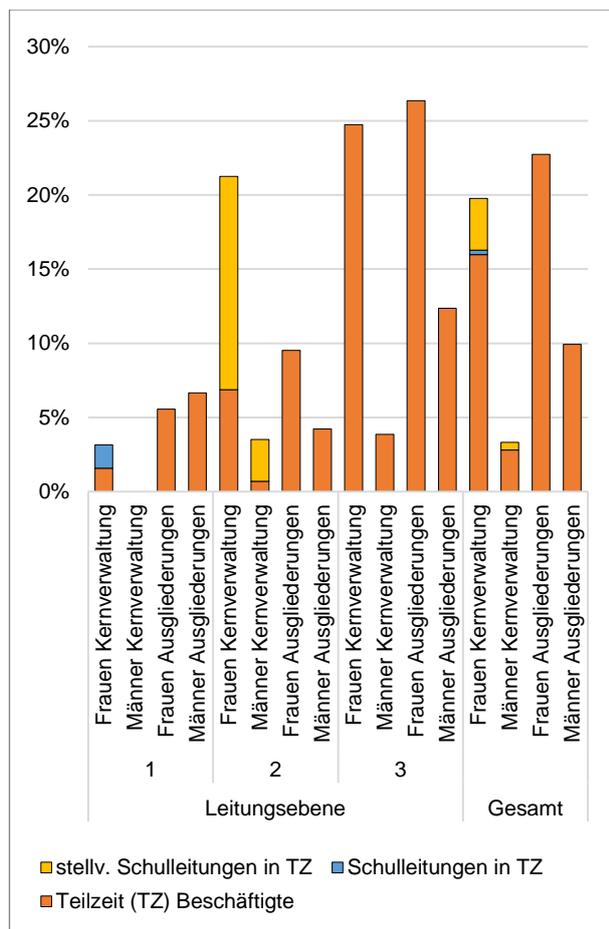


Quelle: siehe Anlage 50 auf Seite 44 des Anhangs

12,5 % der Beschäftigten mit einer Leitungsfunktion üben ihre Beschäftigung in Teilzeit aus (10,9 % in der Kernverwaltung und 16,6 % in den Ausgliederungen). Frauen in Leitungsfunktionen arbeiten mit 19,8 % in der Kernverwaltung und mit 22,7 % in den Ausgliederungen auch hier deutlich häufiger in Teilzeit als ihre männlichen Kollegen (vergleiche hierzu auch das Schaubild 28). Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern kann pauschal festgestellt werden, dass mit ansteigender Leitungsebene, der Anteil derjenigen, die in Teilzeit arbeiten, abnimmt. Der höchste Wert an teilzeitbeschäftigten Frauen in einer Leitungsfunktion wird bei den Ausgliederungen in der Leitungsebene 3 mit 26,4 % erreicht. In der Kernverwaltung sind auf dieser Ebene 24,7 %

der Frauen mit einer Leitungsfunktion in Teilzeit beschäftigt. Darüber hinaus zeigt das Schaubild 28, dass eine Teilzeitbeschäftigung für Schulleitungen und stellvertretende Schulleitungen ein Rolle spielt. Insbesondere in der Leitungsebene 2, in der die stellvertretenden Schulleitungen eingeordnet, sind viele weibliche stellvertretende Schulleitungen in Teilzeit beschäftigt. Hier sind von den insgesamt 21,3 % an teilzeitbeschäftigten Frauen in Leitungsfunktionen der Ebene 2 14,4 Prozentpunkte stellvertretende Schulleitungen. Auch bei den 3,5 % an teilzeitbeschäftigten Männern in dieser Leitungsebene entfallen 2,8 Prozentpunkte auf stellvertretende männliche Schulleitungen.

Schaubild 28: Anteile Teilzeitbeschäftigte mit einer Leitungsfunktion an den Leitungsebenen 1 bis 3 nach Geschlecht (2018)



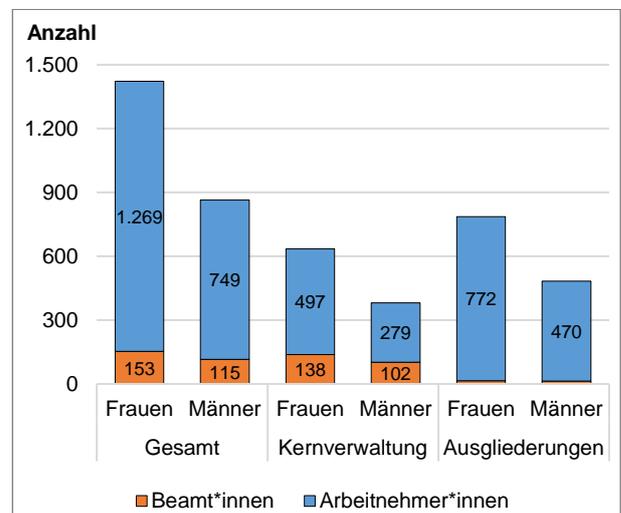
Quelle: siehe Anlage 51 auf Seite 45 des Anhangs

4.1.7 Einstellungen

Methodischer Überblick:

In diesem Jahresbericht wird erstmals auch über die Einstellungen des Jahres 2018 informiert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in diesem Kapitel von der Stichtagssystematik abgewichen wird und die Einstellungen im Jahresverlauf aufgezeigt werden. Bei den nachfolgend aufgeführten Zahlen zu den Einstellungen handelt es sich um Neueinstellungen in den öffentlichen Dienst. Hierbei sind nahtlose Weiterbeschäftigungen, Verbeamtungen und Wechsel zu anderen öffentlichen Arbeitgebern im bremschen öffentlichen Dienst nicht in den Zahlen enthalten, obwohl diese Vorgänge in aller Regel mit einem Personalnummernwechsel verbunden sind. Dadurch werden nur die zum Zeitpunkt der Einstellung aktuellen Strukturzuordnungen zur Kernverwaltung oder zu den Ausgliederungen ausgewertet. Das bedeutet, dass Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Verwaltung und zwischen der Kernverwaltung und den Ausgliederungen im Jahr 2018 nicht dargestellt werden können. Darüber hinaus sind in den Einstellungszahlen Personen berücksichtigt, die nur übergangsweise beschäftigt waren und daher im Jahr 2018 eingetreten aber auch im selben Jahr wieder ausgetreten sind. Dies führt dazu, dass auch aufgrund der Stichtagssystematik in den anderen Kapiteln, die hier aufgeführten Zahlen nicht mit den in den Kapiteln 4.1 und 4.1.9 aufgeführten Zahlen gegengerechnet werden können.

Schaubild 29: Anzahl der Einstellungen nach Statusgruppe und Geschlecht (2018)

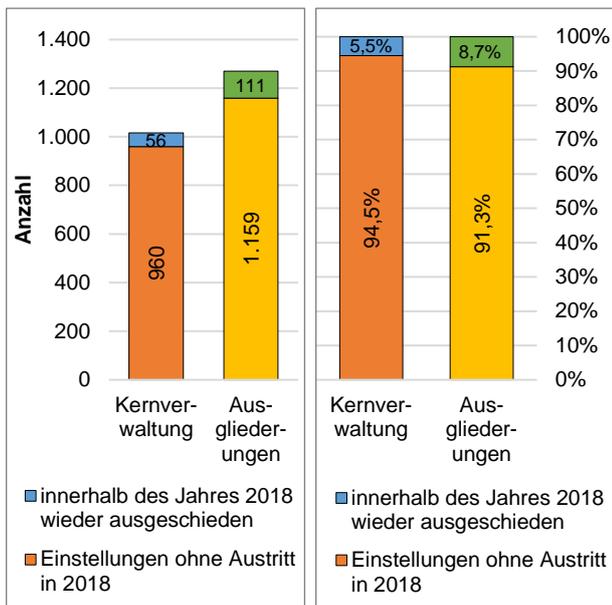


Quelle: siehe Anlage 54 auf Seite 46 im Anhang

Im Laufe des Jahres 2018 wurden insgesamt 2.286 Neueinstellungen von Personen im bremischen öffentlichen Dienst vorgenommen. Davon waren 1.422 (62,2 %) Beschäftigte weiblichen und 864 (37,8 %) Beschäftigte männlichen Geschlechts. Von den 2.286 Einstellungen sind 2.018 Personen als Arbeitnehmer*innen eingestellt worden, die übrigen 268 eingestellten Personen haben einen Beamtenstatus (siehe Schaubild 29).

In der Kernverwaltung sind 5,5 % der in 2018 eingestellten Personen (56 Beschäftigte) innerhalb des Jahres 2018 wieder aus dem bremischen öffentlichen Dienst ausgetreten. Für die Ausgliederungen beträgt dieser Wert 8,7 % oder 111 Personen (vergleiche Schaubild 30). Als Gründe für das Ausscheiden aus dem bremischen öffentlichen Dienst innerhalb des Jahres 2018 werden hauptsächlich Fristabläufe oder aber auch Kündigungen auf eigenen Wunsch/aus sonstigen Gründen beziehungsweise Kündigungen auf eigenen Wunsch mit Auflösungsvertrag aufgeführt. In den Ausgliederungen nehmen die Fristabläufe fast die Hälfte der innerhalb von 2018 wieder ausgeschiedenen Personen ein, wobei hierunter fast ausschließlich Springerkräfte als Krankheits- beziehungsweise Urlaubsvertretungen zur Aufrechterhaltung der Raumpflege bei KiTa Bremen fallen.

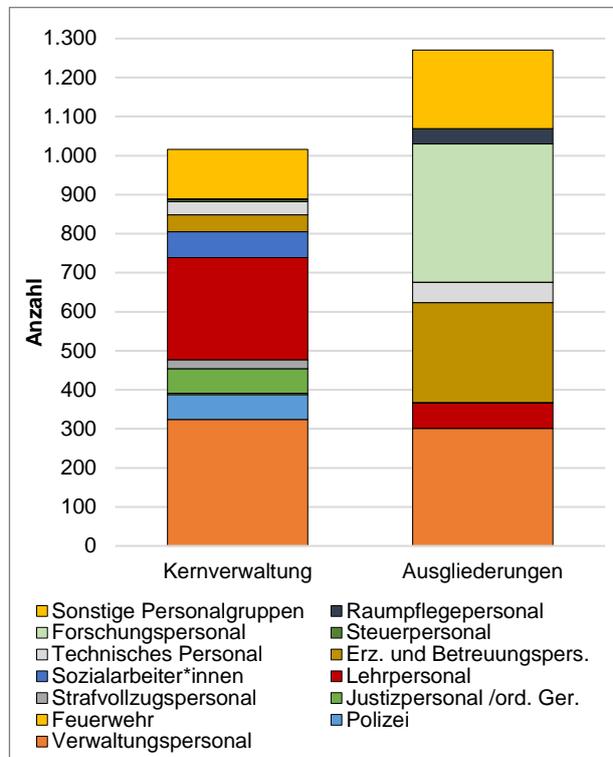
Schaubild 30: Anzahl und prozentuale Verteilung der Einstellungen und Wiederaustritte im Jahr (2018)



Quelle: siehe Anlage 55 auf Seite 46 im Anhang

Die Aufteilung der 2.286 Einstellungen in die verschiedenen Personalgruppen zeigt das Schaubild 31. Dabei wurden eventuelle Personalgruppenwechsel bei Personen, die nach der Einstellung im Laufe des Jahres 2018 getätigt wurden, nicht berücksichtigt. Es gilt daher der Ersteintrag der Personalgruppe, womit der oder die Beschäftigte eingestellt worden ist. 31,9 % aller Einstellungen erfolgten in der Kernverwaltung als Verwaltungspersonal und 25,8 % als Lehrpersonal. In den Ausgliederungen wurden 27,9 % als Forschungspersonal, 23,7 % als Verwaltungspersonal und 20,2 % als Erziehungs- und Betreuungspersonal eingestellt.

Schaubild 31: Einstellungen nach Personalgruppen aufgliedert (2018)

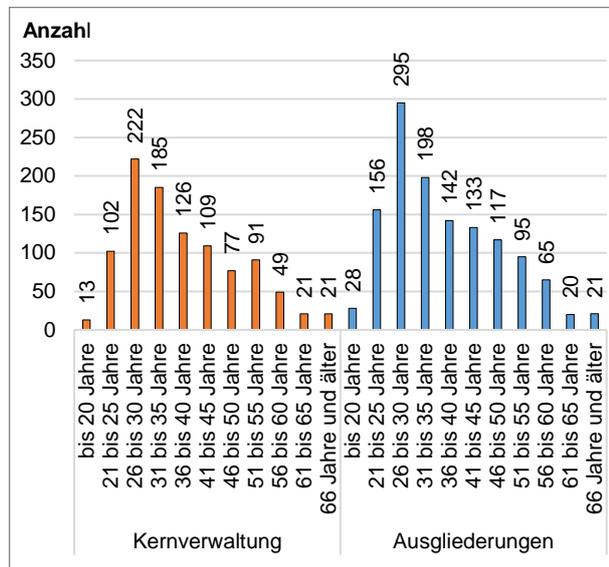


Quelle: siehe Anlage 56 auf Seite 46 im Anhang

Erwartungsgemäß sind sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen die meisten Beschäftigten bei der Einstellung zwischen 26 und 30 Jahre alt. Die 222 Einstellungen in der Kernverwaltung in dieser Altersstufe beruhen zu 58,6 % auf Einstellungen beim Lehr- und Verwaltungspersonal. In den Ausgliederungen ist dagegen der hohe Wert von 295 Einstellungen in dieser Altersstufe durch 157 Personen (dies entspricht 53,2 %), die als Forschungspersonal eingestellt wurden, bedingt (ver-

gleiche Anlage 58 ab Seite 47 im Anhang). Die Altersverteilung der neu eingestellten Beschäftigten zeigt das Schaubild 32.

Schaubild 32: Alter der Beschäftigten bei der Einstellung (2018)



Quelle: siehe Anlage 57 auf Seite 47 im Anhang

4.1.7.1 LAZLO & PASS – Soziale Verantwortung der Freien Hansestadt Bremen als größte Arbeitgeberin des Landes

Der Senat hat 2016 die Umsetzung des Landesprogramms „Perspektive Arbeit: Öffentlich geförderte Beschäftigung für 500 Langzeitarbeitslose im Land Bremen (LAZLO)“ beschlossen, Mitte 2017 wurde dem Senat über die Umsetzung berichtet. Das Landesprogramm sollte 500 Plätze für öffentlich sozialversicherungspflichtige geförderte Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen für bis zu zwei Jahren schaffen. Das Landesprogramm richtete sich vorrangig an gut motivierte Personen, die Voll- oder Teilzeit erwerbstätig sein wollen und können. Der Senat hat darüber hinaus 2017 Mittel in Höhe von 3,5 Millionen € pro Jahr (2018 und 2019) für die Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Rahmen des Handlungsfeldes „Sichere und saubere Stadt“ beschlossen (Programm Perspektive Arbeit Saubere Stadt – PASS).

Im Rahmen der Programme sollte das Entgelt der Beschäftigten bei unterschiedlichen Arbeitgeber*innen im Land durch die Jobcenter mit bis zu 75 % gefördert werden. Die Freie Hansestadt Bremen hat

Anfang 2018 ebenfalls beschlossen, sich in ihrer Rolle als Arbeitgeberin an dem Programm zu beteiligen. Durch die Teilnehmer*innen sollte der Service öffentlicher Dienstleistungen für die Bürger*innen verbessert werden, zum Beispiel durch den Einsatz als Kund*innenlots*innen oder als Sprachmittler*innen. Ebenfalls kann das Sicherheitsempfinden sowohl der Kund*innen als auch der Mitarbeiter*innen gesteigert werden.

Es werden im Jahr 2018 befristet bis zu 100 Plätze (darunter 20 Plätze in einem Personalpool) in der öffentlichen Kernverwaltung (Land und Stadtgemeinde Bremen) bis zum 31.12.2019 eingerichtet. Darunter wurden unter anderem von der Senatskanzlei 15 Umweltwächter*innen für Bremen-Nord eingestellt und beim Senator für Finanzen ein Mitarbeiter*innenpool eingerichtet, aus dem die einzelnen Dienststellen Personal zur Verfügung gestellt bekommen.

Im Programm waren Ende 2018 37 Personen mit 36,0 Vollezeiteinheiten beschäftigt. Von den Beschäftigten waren 35,1 % Frauen. Die Altersverteilung stellte sich folgendermaßen dar: 13,5 % waren unter 35 Jahre, 10,8 % 35 bis 44, 43,2 % 45 bis 54 und 32,4 % mindestens 55 Jahre alt.

2019 trat das Teilhabechancengesetz (§ 16i/e SGB II) in Kraft, dadurch wurden die Fördermöglichkeiten durch die Jobcenter reformiert und erweitert. Mitte 2019 hat der Senat beschlossen, diese Fördermöglichkeiten ebenfalls zu nutzen. Der Personalpool soll auf 100 Plätze ausgebaut werden und sukzessive das alte Programm ablösen; bei Vorliegen der individuellen Fördervoraussetzungen können die Beschäftigten auch in das neue Programm übernommen werden.

4.1.7.2 Arbeitgeberattraktivität

Angesichts des demografischen Wandels, der Altersstruktur des bremischen öffentlichen Dienstes und dem hieraus resultierenden Personalbedarf gewinnt die Rekrutierung sowie die Mitarbeiter*innenbindung von qualifizierten Fach- und Nachwuchskräften immer mehr an Bedeutung.

Der Arbeitsmarkt hat sich von einem Arbeitgeber zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt und der

bremische öffentliche Dienst steht im Wettstreit um qualifizierte Beschäftigte. Mit dem Karriereportal (vergleiche Kapitel 4.1.7.3) wendet sich der öffentliche Dienst Bremens vor allem an Erwerbstätige, die für eine Beschäftigung im bremischen öffentlichen Dienst gewonnen werden sollen. Die Bindung von qualifiziertem Personal ist eine genauso wichtige Aufgabe im Rahmen des Personalmanagements wie die Personalrekrutierung. Es geht darum, die ausgebildeten, erfahrenen und leistungsbewussten Beschäftigten zu halten und gute Arbeitsbedingungen bereit zu stellen.

In dem Projekt „Arbeitgeberattraktivität steigern“ geht es zum einen darum, über ein Set an Botschaften die Vorzüge des bremischen öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber medial deutlicher, moderner und authentisch herauszustellen und zum anderen die interne Kommunikation sowie Personalentwicklungsmöglichkeiten zu verbessern.

4.1.7.3 Bewerbermanagement und Karriereportal

Seit April 2019 ist das neue Karriereportal der Freien Hansestadt Bremen unter www.karriere.bremen.de erreichbar. Hier werden alle Stellenausschreibungen des bremischen öffentlichen Dienstes sowie die der Umlandgemeinden veröffentlicht. Unter dem Motto „Mach Bremen zu deinem Beruf“, hilft der Job Konfigurator den Bewerber*innen das optimale Jobangebot – zugeschnitten auf die persönlichen Präferenzen – zu finden und Stellenausschreibungen als PDF-Dokument herunterzuladen.



Das Karriereportal bietet Bewerber*innen erstmals die Möglichkeit, sich direkt online mittels eines Formulars und dem Upload der Bewerbungsunterlagen auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Die Bewerbung wird dabei verschlüsselt an die Funktionspostfächer der am Verfahren teilnehmenden Perso-

nalstellen übermittelt. Neben der Onlinebewerbungsfunktion bietet das Portal zusätzliche Funktionen, wie beispielsweise einen Jobcounter, Newsletter Abonnements und einen Bereich für Menschen mit Schwerbehinderung. Darüber hinaus werden Informationen zu Studienmöglichkeiten, den Berufseinstieg, die Ausbildung, zu Praktika, Werkstudententätigkeiten und zum Referendariat auf dem Karriereportal bereitgestellt.

Der Bereich „Meine Arbeitgeberin“ informiert über die Ressorts der Freien Hansestadt Bremen und stellt die Arbeitgeberin „Freie Hansestadt Bremen“ mit all ihren Facetten, Werten und Angeboten den Interessierten vor. Infografiken verdeutlichen die Personalstruktur der Kernverwaltung und geben einen Überblick über die Strukturen in den einzelnen Ressorts.

Neu ist auch die Einbindung von Informationen über die Stadt Bremen. Potenzielle Bewerber*innen, besonders die, die Bremen noch nicht kennen, erhalten in dem Bereich „Leben in Bremen“ einen Eindruck des hanseatischen Flairs unserer Stadt. Hierdurch sollen Personal Recruiting Maßnahmen mit einem Standortmarketing verbunden werden, denn: Bremen ist schön, vielfältig und stark – genauso wie die „Arbeitgeberin Freie Hansestadt Bremen“.

Mit der Einführung des Karriereportals wurden das derzeitige Stellenportal „www.stellen.bremen.de“ sowie das Ausbildungsportal „www.ausbildung.bremen.de“ abgelöst und auf www.karriere.bremen.de umgeleitet, um alle Informationen gebündelt auf einer Homepage zur Verfügung zu stellen.

4.1.8 Abwesende Beschäftigte

Methodischer Überblick:

Die Auswertungen zu den abwesenden Beschäftigten erfolgen stichtagsbezogen. Abwesende Beschäftigte werden in diesem Bericht nicht in die Volumenangaben einberechnet, sind aber in den Kopffzahlen enthalten. Dies begründet sich aus der Tatsache, dass sie zwar dem Personalkörper zuzurechnen sind, derzeit aber nicht als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Als Abwesende gelten Beschäftigte, die sich zum Beispiel in Elternzeit befinden,

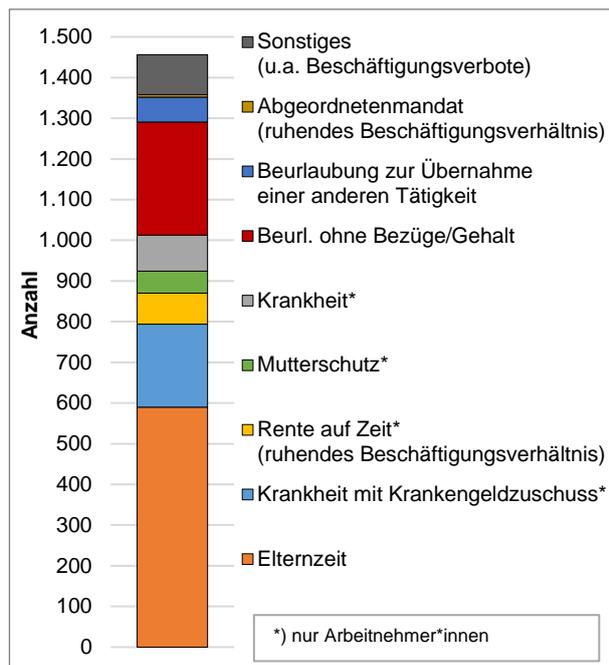
beurlaubt oder aber auch aufgrund einer länger andauernden Krankheit/Kur abwesend sind.

Einige der aufgeführten Abwesenheitsgründe werden verlässlich nur für Arbeitnehmer*innen im Personalverwaltungssystem gepflegt. Dazu gehört zum Beispiel der Abwesenheitsgrund „Mutterschutz“. Für Beamtinnen sind mit der Zeit des Mutterschutzes keine gehaltsrelevanten Änderungen verbunden, so dass diese Angabe im Gegensatz zu den Arbeitnehmerinnen für die Beamtinnen nicht durchgängig im Personalverwaltungssystem von den Dienststellen erfasst wird.

Beschäftigte in der Freistellungsphase eines Sabbaticals zählen nicht zu den abwesenden Beschäftigten, da es sich hierbei um eine Vertragsänderung handelt.

Von den 27.803 Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst werden insgesamt 5,2 % der Beschäftigten oder 1.456 Personen zum Auswertungstichtag als abwesend geführt. Den größten prozentualen Anteil an den Abwesenheitsgründen nimmt mit 40,5 % Elternzeit und den zweitgrößten Anteil mit 19,1 % Beurlaubungen ohne Bezüge/Gehalt ein (siehe auch Schaubild 33).

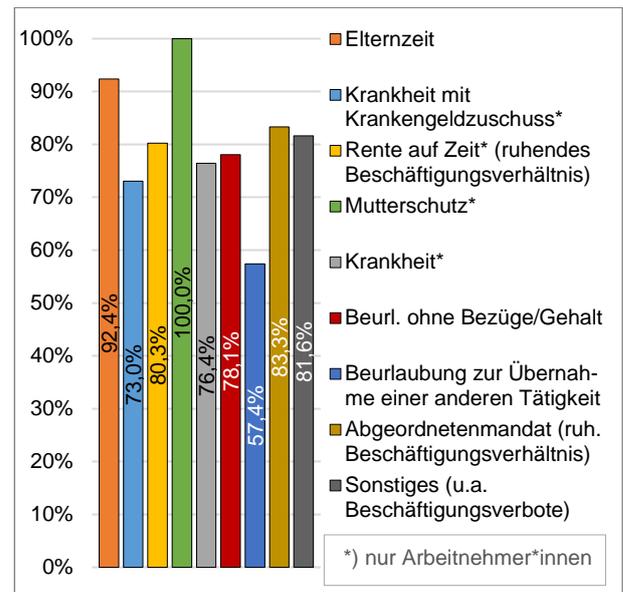
Schaubild 33: Anzahl und Verteilung von Abwesenheitsgründen (2018)



Quelle: siehe Anlage 59 auf Seite 48 im Anhang

Wie das Schaubild 34 darstellt, sind die Frauenanteile bei allen Abwesenheitsgründen recht hoch. Wobei von dem naturgemäß gegebenen Frauenanteil von 100 % beim Abwesenheitsgrund Mutterschutz, die Frauenanteile an den Abwesenheiten zwischen 57,4 % (Beurlaubung zur Übernahme einer anderen Tätigkeit) und 92,4 % (Erziehungsurlaub) schwanken.

Schaubild 34: Frauenanteile an den Abwesenheitsgründen (2018)



Quelle: siehe Anlage 59 auf Seite 46 im Anhang

4.1.9 Abgänge

Methodischer Überblick:

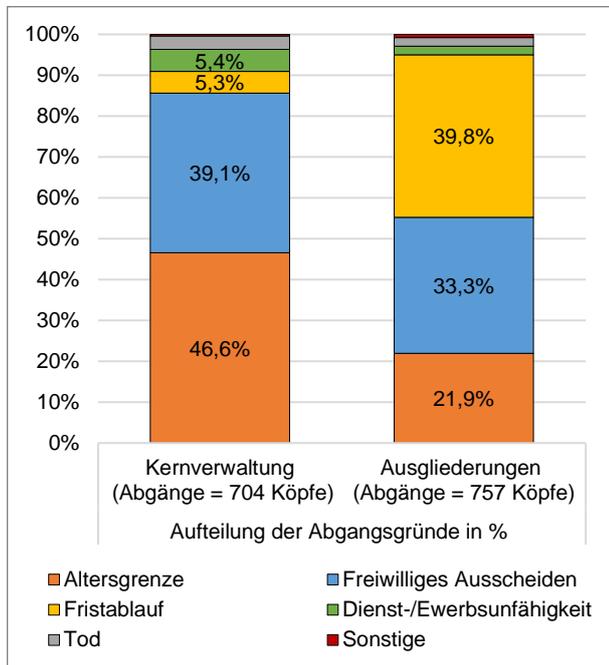
Die Abgänge der Beschäftigten werden nicht stichtagsbezogen sondern im Jahresverlauf erfasst. Aufgrund der in anderen Kapiteln angewandten Stichtagssystematik, können die hier aufgeführten Zahlen nicht mit den Zahlen in anderen Kapiteln gegengerechnet werden.

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.

Aus dem bremischen öffentlichen Dienst sind im Jahr 2018 insgesamt 1.461 Personen ausgeschieden. Auf die Kernverwaltung entfallen hiervon 704 und auf die Ausgliederungen 757 Abgänge. Gründe

für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind das Erreichen der Altersgrenze, freiwilliges Ausscheiden, Fristabläufe, Dienst- und Erwerbsunfähigkeit, Todesfälle oder sonstige Gründe. Das Schaubild 35 zeigt hierbei die Abgangsgründe auf. Der häufigste Abgangsgrund in der Kernverwaltung ist das Erreichen der Altersgrenze mit 46,6 % und in den Ausgliederungen das Beenden eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf mit 39,8 %. Von den 301 befristeten Arbeitsverhältnissen, die 2018 in den Ausgliederungen beendet wurden, entfallen 68,4 % auf die Personalgruppe Forschungspersonal bei der Universität Bremen. Damit ist der prozentuale Anteil des Forschungspersonals gegenüber dem Jahr 2016 nochmals gestiegen. Die absolute Zahl an Abgängen aufgrund des Fristablaufs ist gegenüber 2016 gleichwohl um 55,6 % gesunken. Weitere 17,9 % der beendeten befristeten Arbeitsverhältnisse betreffen die Personalgruppen Lehr- und Verwaltungspersonal.

Schaubild 35: Abgangsgründe in Prozent in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)



Quelle: siehe Anlage 21 auf Seite 24 im Anhang

4.1.10 Wohnorte der Beschäftigten

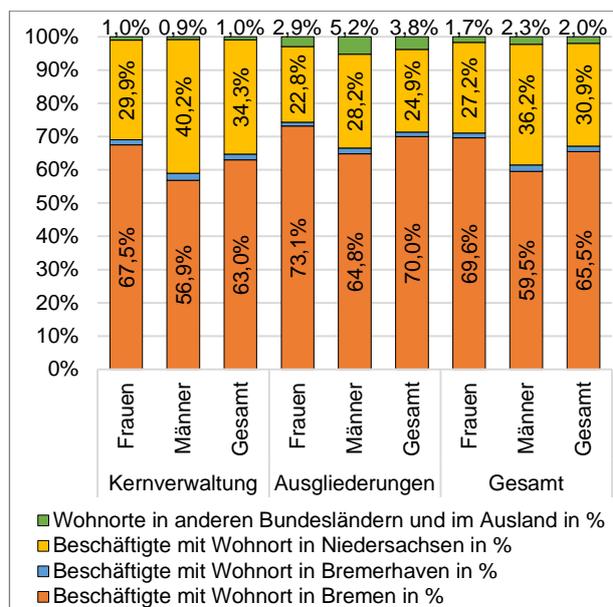
Methodischer Überblick:

In diesem Kapitel wird über die Verteilung der Wohnorte der Beschäftigten stichtagsbezogen berichtet. Die Auswertungen und die daraus folgenden Zuordnungen in den Schaubildern basieren auf Postleitzahlen, wobei diese für die Städte und Gebiete Delmenhorst, Hannover, Hamburg, Oldenburg und Osnabrück zugeordneten Postleitzahlen zusammengefasst wurden.

Beschäftigte mit einem Wohnort in Bremerhaven pendeln nicht zwangsläufig nach Bremen zur Arbeit, sondern können auch in einer der in Bremerhaven ansässigen, aber zu Bremen gehörenden Außenstellen beschäftigt sein, wie zum Beispiel die Hochschule Bremerhaven.

Von den insgesamt 27.803 Beschäftigten haben 67,1 % ihren Wohnort im Land Bremen, darunter 1,6 % in Bremerhaven. 30,9 % der Beschäftigten wohnen in Niedersachsen, die restlichen 2,0 % verteilen sich auf die anderen Bundesländer und auf das Ausland.

Schaubild 36: Prozentuale Verteilung der Wohnorte der Beschäftigten (2018)



Quelle: siehe Anlage 60 auf Seite 49 des Anhangs

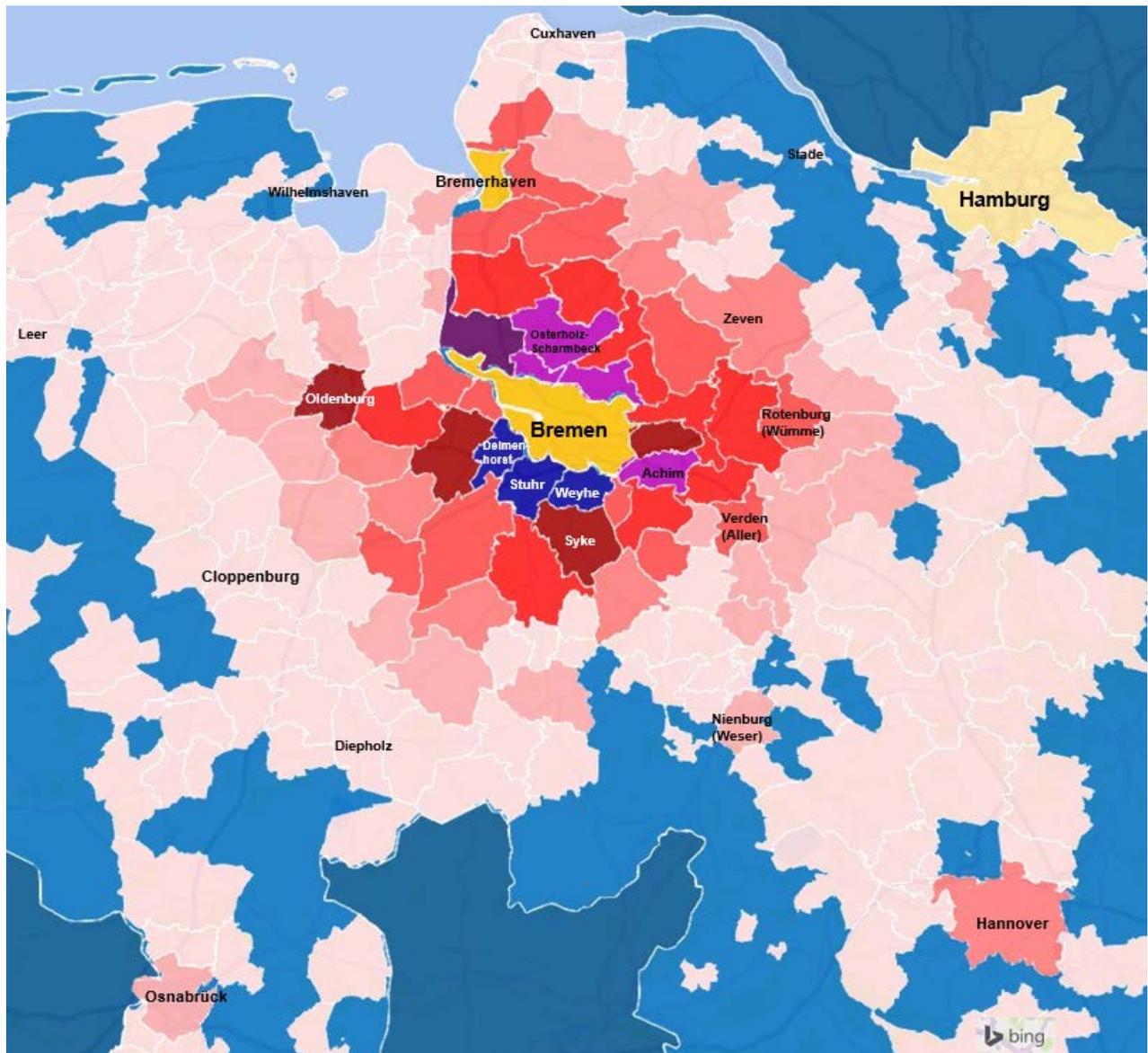
In der Kernverwaltung haben 63,0 % aller Beschäftigten ihren Wohnort in der Stadt Bremen (ohne Bremerhaven). In den Ausgliederungen liegt dieser

Wert mit 70,0 % noch darüber. Generell haben prozentual mehr Männer einen Wohnsitz in Niedersachsen gemeldet als Frauen. So haben 29,9 % der Frauen der Kernverwaltung ihren Wohnsitz in Niedersachsen, während dies bei den Männern 40,2 % sind. Gleiches gilt auch für die Ausgliederungen, obwohl hier der prozentuale Unterschied zwischen

Frauen und Männern nicht so hoch ist (Frauen 22,8 % und Männer 28,2 %).

Das Schaubild 37 zeigt die Verteilung der Wohnorte nach Anzahl der Beschäftigten innerhalb eines Postleitzahlengebietes, wobei in diesem Schaubild nur die Wohnorte in den Bundesländern Bremen, Hamburg und Niedersachsen abgebildet wurden.

Schaubild 37: Verteilung der Wohnorte der Beschäftigten nach Postleitzahlengebiete (2018)



Legende: Anzahl Beschäftigte nach Wohnorten

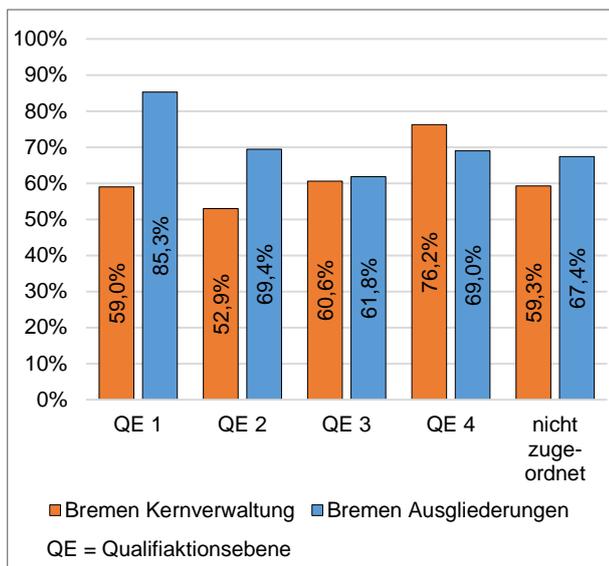


Quelle: siehe Anlage 61 auf Seite ab 49 im Anhang

Hierbei wird deutlich, dass die meisten Beschäftigten mit Wohnort in Niedersachsen aus den direkt umliegenden Gebieten kommen. So haben jeweils über 600 Beschäftigte ihren Wohnsitz in Delmenhorst, Stuhr oder Weyhe. Je weiter in der Regel der Wohnort von Bremen entfernt ist, desto weniger Beschäftigte haben ihren Wohnsitz in einem der aufgeführten Postleitzahlgebiete. Ausnahmen sind zum Teil die Städte Oldenburg, Hannover und Osnabrück. 139 Beschäftigte haben ihren Wohnort in Hamburg gemeldet, dies entspricht 0,5 % der Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst.

Werden die Wohnorte der Beschäftigten vor dem Hintergrund von Qualifikationsebenen untersucht (vergleiche Schaubild 38), so zeigt die Analyse der in Bremen gemeldeten Beschäftigten, dass in den Ausgliederungen der höchste prozentuale Anteil in der Qualifikationsebene 1 gemessen wird. Hier haben 85,3 % aller in dieser Qualifikationsebene beschäftigten Mitarbeiter*innen ihren Wohnsitz in Bremen. In der Kernverwaltung wird dagegen der höchste Wert in der Qualifikationsebene 4 mit 76,2 % aller dieser Qualifikationsebene zugeordneten Beschäftigten erreicht.

Schaubild 38: Anteile der Beschäftigten mit Wohnort in Bremen in der jeweiligen Qualifikationsebene (2018)

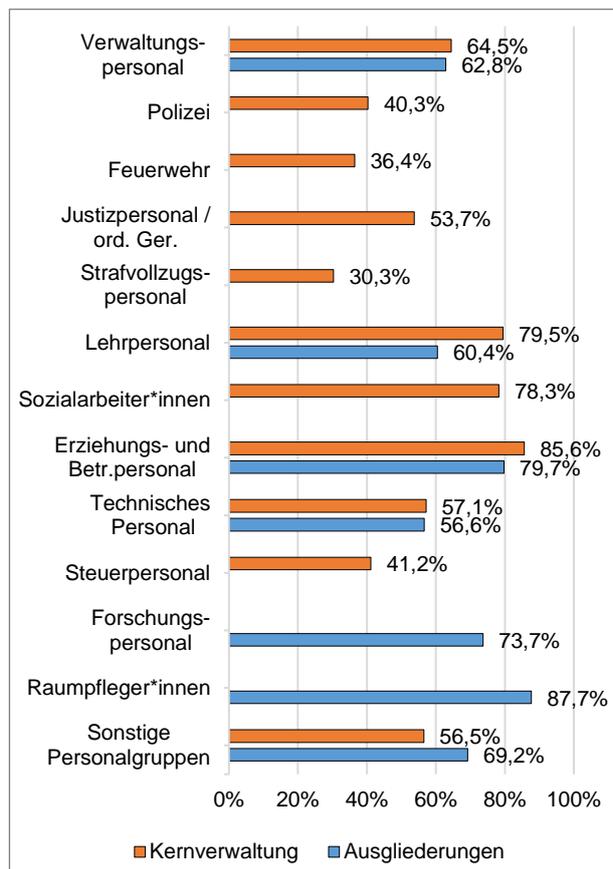


Quelle: siehe Anlage 62 auf Seite 50 im Anhang

Die Ergebnisse aus der Untersuchung der Qualifikationsebenen werden auch durch die Ergebnisse der Anteile der Beschäftigten mit Wohnort in Bremen in den jeweiligen Personalgruppen unterstützt

(siehe Schaubild 39). So wohnen in der Kernverwaltung 79,5 % oder 4.493 Lehrer*innen in Bremen, die größtenteils in der Qualifikationsebene 4 sind und eine große Gruppe innerhalb der Beschäftigten, die ihren Wohnsitz in Bremen haben, einnimmt. Der höchste prozentuale Wert in der Kernverwaltung an Beschäftigten mit Wohnort in Bremen ist mit 85,6 % innerhalb der Personalgruppe Erziehungs- und Betreuungspersonal zu finden. In den Ausgliederungen wohnen 87,7 % des Raumpflegepersonals in Bremen, dies ist in den Ausgliederungen der höchste gemessene Wert und hat daher ebenso Auswirkungen auf die in Schaubild 39 dargestellte prozentuale Verteilung der Qualifikationsebenen.

Schaubild 39: Anteile der Beschäftigten mit Wohnort in Bremen in der jeweiligen Personalgruppe (2018)



Quelle: siehe Anlage 63 auf Seite 50 im Anhang

4.2 Auszubildende

Methodischer Überblick:

Die diesem Jahresbericht zu Grunde liegenden Personalstrukturdaten (27.803 Personen) enthalten, wie auch in den Vorjahren, keine Daten über die sich in Ausbildung befindenden 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.

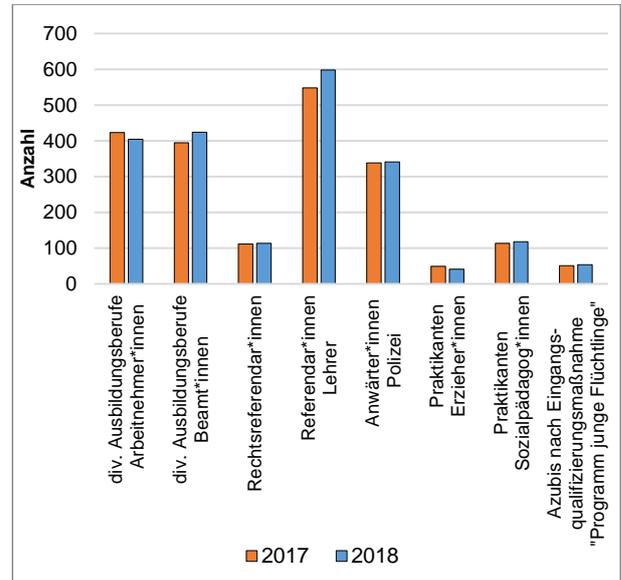
Die Auszubildenden sind strukturtechnisch alle der Kernverwaltung zugeordnet, werden aber auch in den Ausgliederungen eingesetzt, wie zum Beispiel die Praktikanten Erzieher*innen.

Im Jahr 2018 werden im öffentlichen Dienst insgesamt 2.093 Auszubildende, Referendar*innen sowie Anwärter*innen ausgebildet. Im Vergleich zum Jahr 2017 sind dies 64 Personen mehr. Steigerungen im Vergleich zum Vorjahr finden sich vor allem bei den Referendar*innen für ein Lehramt sowie bei den verbeamteten Auszubildenden in diversen Ausbildungsberufen (siehe Schaubild 40). Der Frauenanteil im Jahr 2018 liegt bei 58,9 %. Zusammen mit den Auszubildenden der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH (AbiG) ergibt sich in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen eine Ausbildungsquote von 8,9 % für den öffentlichen Dienst in Bremen.

Die größten Gruppen von Personen in Ausbildung bilden zum einen die der Referendar*innen des Lehrpersonals (28,6 %) und zum anderen die der Beamt*innen (20,3 %) sowie der Arbeitnehmer*innen, die einen von diversen Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz ausüben (19,3 %). Hierzu zählen auch die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes (2,6 %), die nach erfolgreicher Teilnahme an der Eingangsqualifizierungsmaßnahme „Programm junge Flüchtlinge“ mit ihrer Ausbildung begonnen haben und hier gesondert ausgewiesen werden.

Der Anteil der Beamt*innen in Ausbildung liegt in 2018 bei 63,7 % und der der Arbeitnehmer*innen bei 36,3 %. Damit hat sich der Anteil der Beamt*innen gegenüber den Daten von 2017 um 2,0 Prozentpunkte erhöht.

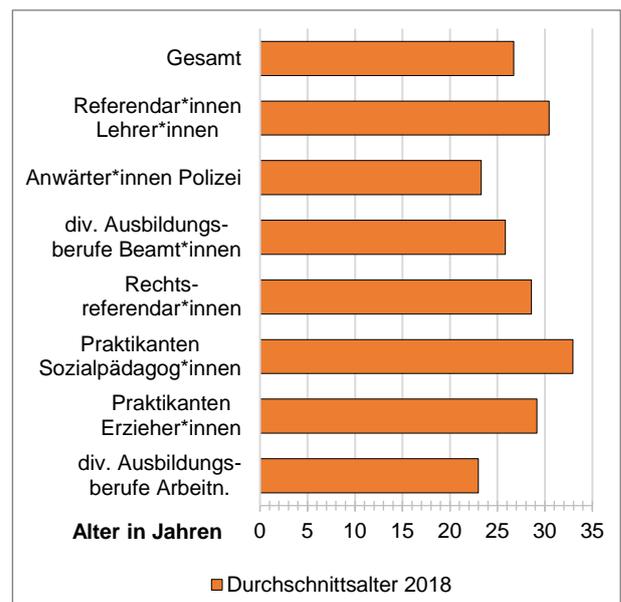
Schaubild 40: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen (2017 und 2018)



Quelle: siehe Anlage 64 auf Seite 51 im Anhang

Das Durchschnittsalter der Personen in Ausbildung beträgt 26,7 Jahre. Bei den diversen Ausbildungsberufen der Arbeitnehmer*innen ist das Durchschnittsalter mit 23,0 Jahren am geringsten, gefolgt von den Anwärter*innen der Polizei mit 23,3 Jahren. Das höchste Durchschnittsalter mit 33,0 Jahren ist bei den Praktikant*innen der Sozialpädagogen zu finden.

Schaubild 41: Durchschnittsalter der Personen in Ausbildung (2018)



Quelle: siehe Anlage 65 auf Seite 51 des Anhangs

4.3 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 31.12.2018 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 gelten 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.

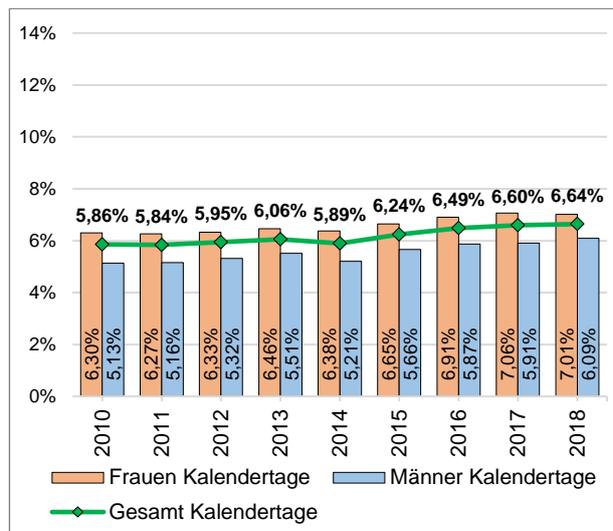
Zum Stichtag 31.12.2018 waren insgesamt 24.215 Personen in der Kernverwaltung und in Ausgliederungen in der Fehlzeitenstatistik erfasst. Dadurch, dass nicht alle Dienststellen an der Fehlzeitenstatistik teilnehmen, wie zum Beispiel die Hochschulen in Bremen, die Universität Bremen und der Senator für Kultur, unterscheiden sich die Beschäftigtenzahlen zu den in Tabelle 3 auf Seite 7 aufgeführten Zahlen.

Für den zur Fehlzeitenstatistik zählenden Personenkreis von 24.215 Beschäftigten wurden 587.028 auswertungsrelevante Fehlzeitentage gemessen. Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Kalendertagen beträgt 6,64 % (dies entspricht 24,24

Fehltagen) und liegt damit wiederum über dem Niveau der Jahre 2016 und 2017. Bei dem Anstieg der Fehlzeiten handelt es sich nicht um ein rein bremisches Problem, sondern um einen bundesweiten Trend⁴.

Das Schaubild 42 zeigt, dass Gleiches auch für die krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten der Frauen (7,01 %) und der Männer (6,09 %) gilt. Nach wie vor gilt, 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 2010 bis 2018 von 0,92 bis 1,17 Prozentpunkten. Gleichwohl ist zum ersten Mal ein – wenn auch marginaler Rückgang – der Fehlzeitenquote bei den Frauen zu beobachten.

Schaubild 42: Entwicklung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Gesamt (2010 bis 2018)



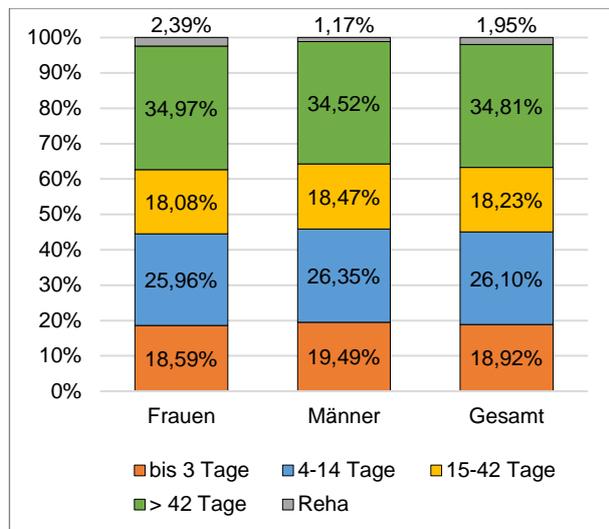
Wird die Fehlzeitenquote im Hinblick auf die Dauer der Erkrankung im Schaubild 43 betrachtet, so wird deutlich, dass Langzeiterkrankungen mit mehr als 42 Tagen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen den höchsten Anteil haben. Insgesamt wird hier eine Quote von 34,81 % erreicht und ist somit im Vergleich zu dem Jahr 2016 um circa 0,5 Prozentpunkte gesunken. Zwar verändern sich die pro-

⁴ Siehe Gesundheitsbericht 2017/18 kompakt, S. 1 ff.

zentualen Fehlzeitenquoten innerhalb der einzelnen Kategorien, jedoch liegt seit dem Jahr 2010 der zweitgrößte Anteil der Fehlzeitenquote stets im Segment der 4 bis 14 Tage dauernden Krankmeldungen. 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 2018 nimmt die Kategorie der bis zu 3 Tage andauernden Krankheiten den dritten Rang ein.

Der prozentuale Anteil der sich in Rehabilitation befindenden Personen schwankt seit dem Jahr 2010 zwischen 1,93 % und 3,31 % pro Jahr. Im Jahr 2018 liegt er bei 1,95 % und damit deutlich unter dem Durchschnitt. Der Anteil von Dienstunfällen an den Fehltagen beträgt im Jahr 2018 1,62 % und ist gegenüber den Vorjahren rückläufig.

Schaubild 43: Verteilung der Fehlzeitenquote nach Geschlecht und Dauer der Erkrankung (2018)



Generell ist zu beobachten, dass mit zunehmendem Alter die Fehlzeitenquote kontinuierlich ansteigt (siehe Schaubild 44). Hier ist seit 2010 eine signifikante 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 2018 sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die höchste Fehlzeitenquote in der Altersgruppe der ab 60-jährigen gemessen wird. Zu weiteren Details siehe den aktuellen Gesundheitsbericht des bremischen öffentlichen Dienstes herausgegeben von der Senatorin für Finanzen im Oktober 2018.

Weiterhin lässt sich beobachten, dass die Fehlzeitenquote sowohl mit steigender Entlohnungsstufe als auch mit höherer Qualifikationsebene sinkt, wobei die Frauen auch hier höhere Fehlzeitenquoten aufweisen (siehe Schaubild 45). In der Qualifikationsebene 1 ist die Fehlzeitenquote mit 11,98 % im Vergleich zu 2010 (11,59 %) zwar angestiegen, allerdings ist hier in 2018 gegenüber 2017 ein deutlicher Rückgang der Fehlzeitenquote der Frauen von 1,5 Prozentpunkten zu verzeichnen. Darüber hinaus gibt es im Jahr 2018 hier im Vergleich zu den anderen Qualifikationsebenen zwischen Frauen und Männern mit rund 3,89 Prozentpunkten den höchsten prozentualen Unterschied der krankheitsbedingten Fehlzeitenquoten. Dieser Unterschied ist auf das in dieser Qualifikationsebene eingruppierte Raumpflegepersonal zurückzuführen. Es ist jedoch anzumerken, dass rund 97 % der in der Raumpflege beschäftigten Personen Frauen sind und diese von allen ausgewerteten Personalgruppen mit 53,1 Jahren das höchste Durchschnittsalter aufweisen.

Schaubild 44: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Altersgruppen und Geschlecht nach Kalendertagen (2018)

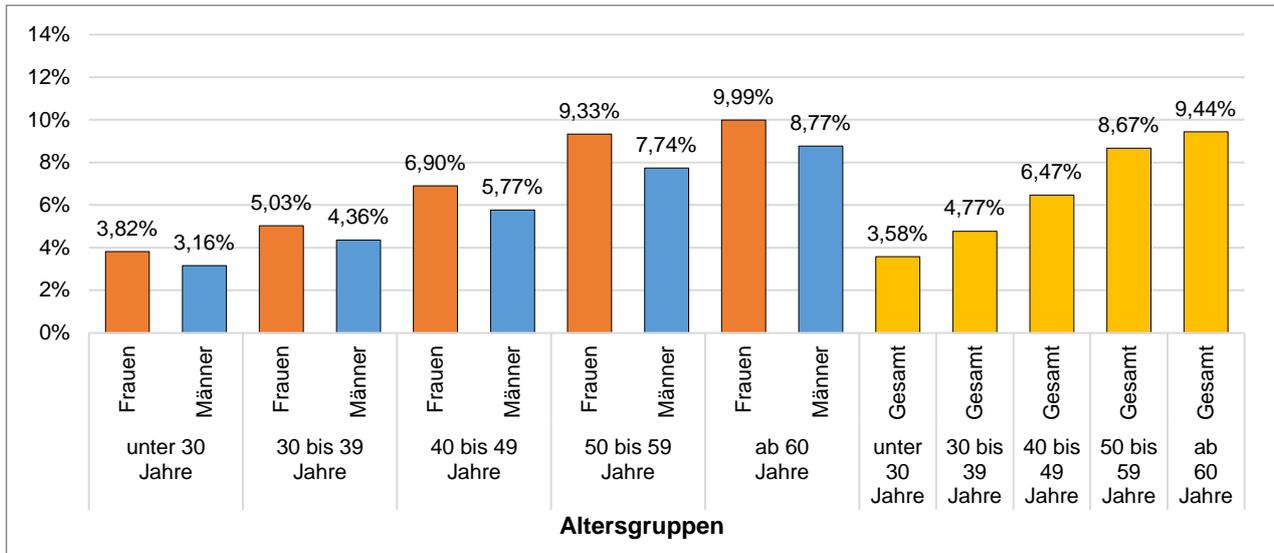
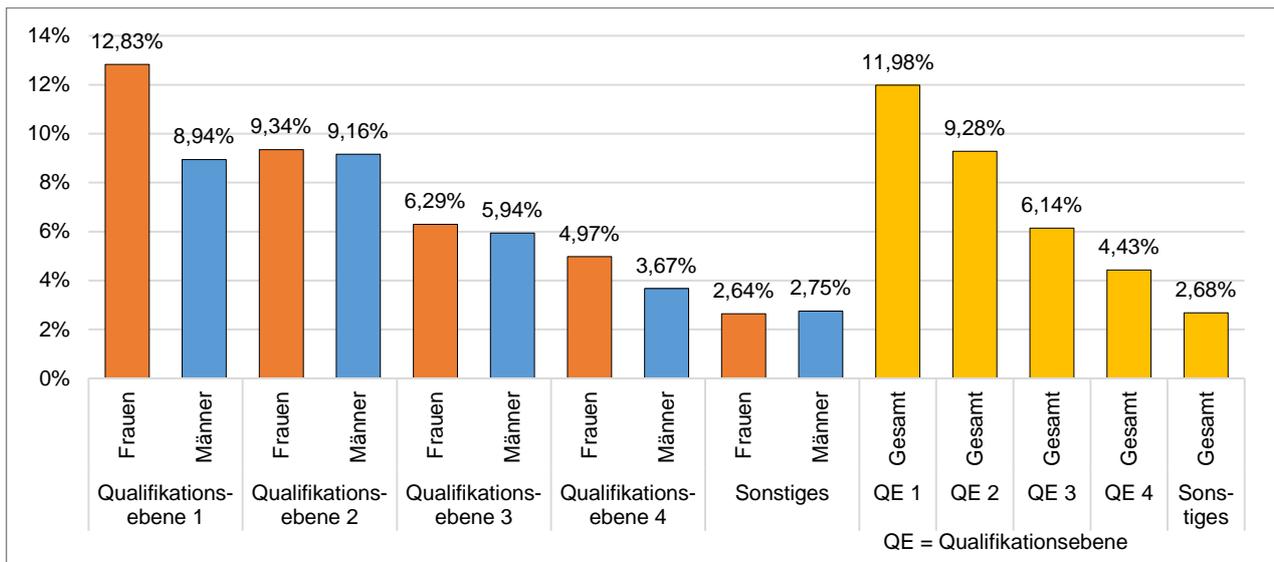


Schaubild 45: Krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Qualifikationsebenen und Geschlecht nach Kalendertagen (2018)



5 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 Kopffzahlen. 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.

5.1 Entwicklung der Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahr 2000 bis 2018

Die Personalausgaben 2018 belaufen sich im Stadtstaat Bremen auf ein Gesamtvolumen von insgesamt rund 2,3 Milliarden € (vergleiche Tabelle 6). Hierin enthalten sind auch die Ausgaben ausgegliederter Einrichtungen (zum Beispiel Eigenbetriebe o-

der Hochschulen), die zum Teil nicht aus Haushaltsmitteln finanziert werden, sondern durch Dritte refinanziert sind.

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

Während sich die Personalausgaben Bremens und Bremerhavens sowie die der Eigenbetriebe und Sonderhaushalte (Hochschulen) seit dem Jahr 2000 insgesamt um rund 47 % erhöht haben, sind die Personalausgaben für das aktive Personal im Kernhaushalt (Hauptgruppe 4) nur um rund 39 % gestiegen. Hier zeigt sich das Ergebnis des Konsolidierungskurses im Personalbereich, der die erheblichen Kostensteigerungen im Kernhaushalt durch die Verringerung des Personalbestandes gedämpft hat.

Tabelle 6: Entwicklung der Personalausgaben (2000 bis 2018)

Bereich	2000	2010	2015**	2016	2017	2018	Veränd. gegen. Vorjahr	Veränd. gegen. 2000
	Mio. €							
Summe Personalausgaben Stadtstaat Bremen**	1.539	1.776	2.010	2.081	2.165	2.260	4,4%	46,8%
Personalausgaben Land und Stadtgemeinde Bremen**	1.332	1.545	1.738	1.797	1.872	1.952	4,3%	46,6%
darunter Personalausgaben Sonderhaushalte	188	250	288	296	303	313	3,3%	67,0%
darunter Personalausgaben Betriebe/Stiftungen/Anstalten	122	152	185	197	205	221	7,9%	81,5%
Personalausgaben Bremerhaven	208	232	272	284	294	309	5,1%	48,6%
davon Dienstbezüge und Entgelte	150	169	195	204	210	223	6,0%	48,2%

** ab 2012 keine Ausgliederungsbereinigung.

Dagegen sind die Personalausgaben bei der Beamtenversorgung sowie in den Sonderhaushalten und Eigenbetrieben deutlich über dem Landesdurchschnitt angestiegen. Die Personalausgaben für das aktive Personal im Kernhaushalt liegen ausgliederungs- und tarifsteigerungsbereinigt gut 100 Millionen Euro unterhalb des Werts des Jahres 2000 (vergleiche Anlage 68 auf Seite 54 im Anhang).

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. In den Jahren 2014 bis 2016 wurden dem Land Bremen rund 17.300⁵ Zugewanderte (circa 10.300 im Jahr 2015) zugewiesen. Dies stellte auch die bremische Verwaltung 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. Da die Zuweisungszahlen ab 2016 deutlich gesunken sind (auf zuletzt etwa 1.400 im Jahr 2018), besteht seitdem die Herausforderung, das Personal im Rahmen von fluktuationsbedingten Abgängen oder gegebenenfalls im Rahmen neuer Aufgaben der Verwaltung umzusteuern.

Die Personalausgaben sind seit dem Jahr 2010 um rund 26,3 % gestiegen (vergleiche hierzu Tabelle 6 Seite 49), das heißt der durchschnittliche jährliche Anstieg konnte auf rund 3,3 % begrenzt werden. Dies ist bemerkenswert, weil sich hier neben Tarifsteigerungen auch die Ausweitung der aufgrund des vermehrten Flüchtlingszuzugs, des KiTa-Ausbaus und der Steigerung der durch Drittmittel finanzierten Beschäftigung an Hochschulen abbildet.

5.1.1 Entwicklung des Beschäftigungsvolumens zwischen 2000 und 2018

Die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Kernbereich zeigt, dass nach hohem Abbau in den Anfangsjahren mittlerweile weitere Einsparungen wesentlich schwieriger zu erbringen sind. In den allgemeinen PEP-Bereichen, die nahezu ausschließlich die allgemeine Verwaltung darstellen, sind alleine seit dem Jahr 2000 rund 25,0 % des Personals abgebaut worden. Im Vergleich zum Jahr 1993 (ohne vollständige Rückwärtsbereinigung) ist dieser Bereich sogar um rund 39,0 % verringert worden (1993: 8.307 Vollkräfte und 2018: 5.059 Vollkräfte).

In das Gesamtbild der letzten Jahre gehört auch die Entwicklung der temporären Personalmittel (TPM). Über TPM sollen zeitlich befristete Sonderbedarfe und Projekte finanziert werden. Seit 2015 wurde hier aufgrund des starken Anstiegs der Flüchtlingszahlen erheblich Personal aufgebaut. Mit den Haushalten 2018/2019 wurden außerdem über die Handlungsfelder „Digitalisierung und Bürgerservice“ sowie „Sichere und Saubere Stadt“ temporäre Personalmittel finanziert. Ende des Jahres 2018 waren darüber in der Kernverwaltung etwa 128 VZE beschäftigt.

Die Steigerungen bei der refinanzierten Beschäftigung in den Jahren 2000 bis 2018 sind für die Haushalte kostenneutral, da diesen grundsätzlich Einnahmen von anderen Gebietskörperschaften, zum Beispiel aus Bundesmitteln und Mitteln der Europäischen Union, gegenüberstehen.

Im Kernbereich hat sich das Beschäftigungsvolumen bis 2017 verringert, wohingegen sich in derselben Zeitspanne das Beschäftigungsvolumen in den Ausgliederungen stetig leicht erhöht hat. Ursächlich hierfür sind insbesondere der Ausbau von Kindertagesbetreuungsplätzen bei KiTa Bremen sowie der Ausbau der Hochschulen im Land Bremen.

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 Sta-

tistik 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 2018)

Bereich	Volumen (= VZE)						Differenz	
	1993*	2000	2010	2017	2018	2010 zu 2018		
						absolut	in %	
allgemeine PEP-Bereiche im Kernbereich	8.307	6.733	5.294	4.925	5.059	-235	-4,4%	
gesondert gesteuerte Bereiche	10.310	8.873	8.348	8.306	8.616	268	3,2%	
darunter:								
- Polizei (nur Vollzugspersonal)	2.496	2.416	2.303	2.244	2.260	-43	-1,9%	
- Justiz	1.707	1.452	1.231	1.226	1.262	31	2,5%	
- Feuerwehr	589	374	417	458	464	47	11,3%	
- Lehrpersonal (nur unterrichtendes Personal)	5.195	4.527	4.307	4.293	4.539	232	5,4%	
Kernbereich insgesamt	18.617	15.606	13.642	13.231	13.675	33	0,2%	
Refinanzierte	125	486	782	967	1.062	280	35,8%	
Flexibilisierungsmittel	0	0	0	19	75	75		
Temporäre Personalmittel (TPM)	0	0	432	713	557	125	29,1%	
darunter:								
Temporäre Personalmittel "Allgemein"	0	0	432	121	220	-212	-49,1%	
Temporäre Personalmittel "Flüchtlinge"	0	0	0	592	337	337		
Zwischensumme (Kernverwaltung)	18.742	16.092	14.855	14.930	15.369	514	3,5%	
Ausgliederungen	6.429	6.200	6.877	**7.526	7.796	919	13,4%	
darunter: - Hochschulen*	k.A.	2.999	3.533	3.684	3.701	168	4,8%	
- KiTa Bremen	k.A.	962	1.196	1.596	1.732	536	44,8%	
Insgesamt	25.171	22.292	21.732	22.455	23.165	1.432	6,6%	

* ohne vollständige Rückbereinigung.

** ohne Beschäftigte der Landesmedienanstalt, die in vorhergehenden Veröffentlichungen inkludiert waren.

5.1.2 Bereitgestellte Mittel und Beschäftigungsvolumen zur Aufnahme und Integration von Flüchtlingen

Für die Aufnahme und Integration von Geflüchteten wurden seit dem Jahr 2014 verschiedene Programme und Maßnahmen vom Bremer Senat beschlossen. Insgesamt wurden über diese Programme in der Spitze (2016) rund 761 Vollzeitstellen bereitgestellt. Besonders bei der Polizei und dem Lehrpersonal konnte das eingesteuerte Soll zunächst im Ist nicht erreicht werden. Diese Mittel wurden dann zum Teil als konsumtive Mittel für Ersatzmaßnahmen verausgabt. Mit dem Doppelhaushalt 2018/2019 wurde aufgrund der gesunkenen Zugangszahlen Geflüchteter ein Abbaupfad für einen Teil der Mittel beschlossen, der circa 85 Vollzeitstellen pro Jahr umfasst. Im Bereich der Polizei und

des Lehrpersonals wurden dagegen Mittel – teilweise im Kernbereich – verstetigt.

Tabelle 8 stellt die Verteilung des flüchtlingsbezogenen Personals auf die Senatsbereiche dar. Für die Maßnahmen des 3. Sofortprogramms und des Integrationsbudgets wurde mit den Haushalten 2018 und 2019 ein vierjähriger Abbaupfad eingeleitet, dessen Ziel die Integration der Mitarbeiter*innen in den Kernbereich für Regelaufgaben (zum Beispiel als Ersatz für altersbedingt ausscheidendes Personal) bis Ende 2021 ist. Die Mittel der früheren Sofortprogramme sowie in den Schwerpunktbereichen innere Sicherheit und Bildung wurden fortgeschrieben beziehungsweise in den Kernbereich überführt. 2018 konnte der Abbaupfad eingehalten werden.

Tabelle 8: Flüchtlingsbezogene Mittel – Bereitstellung von Beschäftigungsvolumen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2017 und 2018)

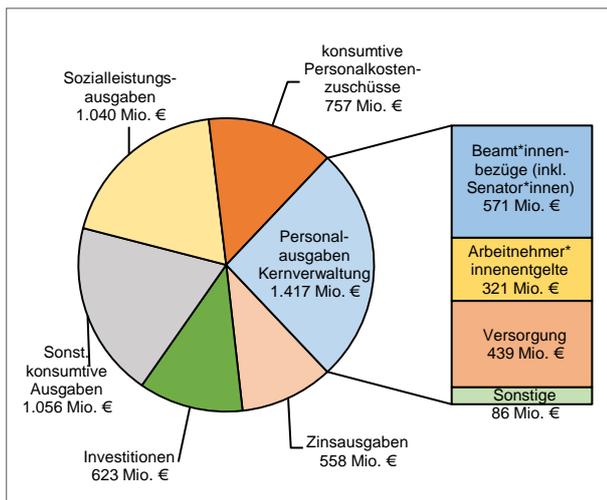
Ressorts	Personalverstärkungsmittel (TPM "Flüchtlinge") zur Aufnahme und Integration von Geflüchteten		
	Soll 2018 (VZE)	Ist 2018 (VZE)	Ist 2017 (VZE)
Senatskanzlei	0,8	0,6	0,0
Senator für Inneres	69,8	54,0	112,9
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	1,5	0,5	1,5
Senator für Justiz und Verfassung	23,9	18,7	26,3
Senatorin für Kinder und Bildung	26,0	12,5	133,8
Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport	235,1	213,9	263,4
Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz	21,0	9,6	18,7
Senator für Umwelt, Bau, Verkehr	23,5	21,0	27,3
Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	3,8	3,9	4,0
Senatorin für Finanzen	4,8	2,8	4,5
Gesamt	410,0	337,4	592,3

5.1.3 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).

Schaubild 46: Ausgaben des Kernhaushaltes sowie Unterteilung der Personalausgaben der Kernverwaltung (2018)

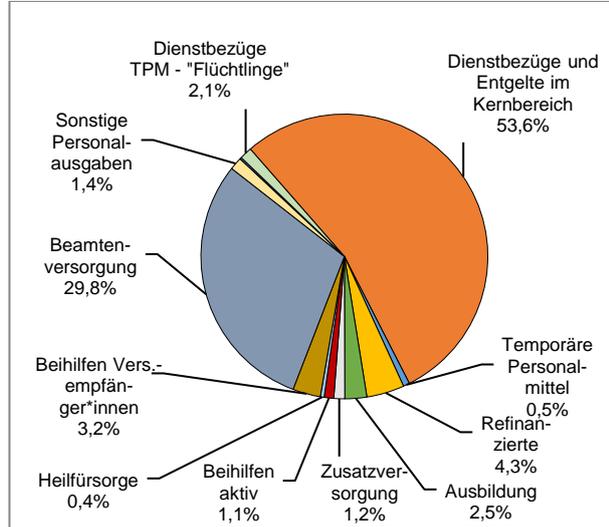


Das Schaubild 46 zeigt die Ausgaben des Kernhaushaltes sowie die Unterteilung der Personalausgaben der Kernverwaltung im Jahr 2018⁶. Die Personalausgaben der Kernverwaltung im Jahr 2018 betragen 26 % der Gesamtausgaben des Haushaltes; inklusive der konsumtiven Personalkostenzuschüsse an ausgegliederte Einrichtungen sind es 40 %. Im Vergleich zu 2017 sind die Personalausgaben der Kernverwaltung um 53,7 Millionen € gestiegen. Das Verhältnis der Personalausgaben an den Gesamtausgaben blieb gegenüber 2017 jedoch gleich. Die konsumtiven Personalkostenzuschüsse stiegen um 67,2 Millionen €, was einen Anstieg an den Gesamtausgaben von 0,8 Prozentpunkten bedeutet. Dies liegt darin begründet, dass ab 2018 die Ausgaben für freie Träger der Kinderbetreuung bei den Personalkostenzuschüssen berücksichtigt wurden. Zu den konsumtiven Personalkostenzuschüssen gehören darüber hinaus 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.

⁶ Anders als in Tabelle 6, wurden hier die haushaltswirksamen Ausgaben nach Budgetbereichen dargestellt. Ausgliederungen sind hier nicht mit deren Personalausgaben, sondern mit dem (konsumtiven) Zuschuss im Haushalt nachgewiesen.

5.1.4 Zusammensetzung der Personalausgaben in der Kernverwaltung 2018

Schaubild 47: Aufteilung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2018)



Das Schaubild 47 zeigt die Aufteilung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten im Jahr 2018. Den größten Anteil an den Personalausgaben nehmen die Dienstbezüge und Entgelte der zahlgesteuerten Kernverwaltung ein. Sie umfassen im Jahr 2018 53,6 % der Gesamtpersonalausgaben.

ben. Gegenüber dem Jahr 2017 ist dieser Wert damit gleichgeblieben. Auf die Beamtenversorgung entfallen im Jahr 2018 29,8 % der Personalausgaben in der Kernverwaltung.

5.1.5 Entwicklung der Personalausgaben nach Arten zwischen 2010 und 2018

Methodischer Überblick:

Die Darstellung der Personalausgaben beruht auf den Rechnungsergebnissen der Haushaltsbuchungen ohne Bereinigungen von Ein- und Ausgliederungen. Als Basisjahr wurde das Jahr 2010 ausgewählt, da es den Beginn des Konsolidierungspfades zur Einhaltung der Schuldenbremse ab 2020 darstellt.

Der Anstieg der Personalausgaben in der Kernverwaltung zwischen 2010 und 2018 beträgt rund 24,0 %. Diese Steigerung ist hauptsächlich auf Tarif-, Besoldungs-, und Versorgungsanpassungen zurückzuführen. Diese betragen kumulativ und unter Berücksichtigung von Zinseszinsseffekten etwa 16,6 %.

Tabelle 9: Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Arten (2010 bis 2018)

Titel/ Gruppe/ Obergruppe	Art	2010	2012*	2015	2016	2017**	2018	Veränd. geg. Vorjahr	Veränd. geg. 2010
		T €							
421	Bürgermeister*innen und Senatoren*innen	976	1.004	1.119	1.215	2.042	2.076	1,67%	112,70%
422	Beamte*innen und Richter*innen	474.423	485.747	510.196	526.312	545.631	568.743	4,24%	19,88%
428	Arbeitnehmer*innen	260.963	261.655	272.583	278.555	302.356	321.018	6,17%	23,01%
427	Nebenamtler*innen/-berufler	3.730	3.771	4.547	4.726	3.710	3.253	-12,31%	-12,78%
Zwischensumme Bezüge und Entgelte		740.092	752.177	788.446	810.808	853.739	895.090	4,84%	20,94%
431	Versorgung Bürgermeister*innen und Senatoren*innen	2.141	2.405	2.360	2.413	2.410	2.449	1,62%	14,37%
432	Versorgung Beamte*innen und Richter*innen	314.138	336.304	384.408	395.254	408.691	419.599	2,67%	33,57%
435/436/438	Zusatzrenten Arbeitnehmer*innen / Ruhe-lohn	16.585	17.222	17.668	17.639	17.540	17.367	-0,98%	4,71%
Zwischensumme Versorgung		332.864	355.932	404.436	415.306	428.640	439.416	2,51%	32,01%
441	Beihilfen für Aktive	14.719	14.727	14.186	15.517	15.917	15.180	-4,63%	3,14%
44302	Freie Heilfürsorge	4.295	4.587	4.572	5.497	5.550	6.187	11,48%	44,03%
446	Beihilfen Versorgungsempfänger/-innen	29.812	33.878	37.617	41.258	43.515	44.431	2,10%	49,04%
44301	Unfallfürsorge Beamte*innen	496	532	461	484	516	740	43,43%	49,15%
44308	Beiträge Unfallversicherung	1.697	1.917	2.182	2.185	2.248	2.297	2,16%	35,32%
442/3Rest	Sonstige Fürsorgeleistungen	59	167	164	162	176	366	107,32%	514,78%
Zwischensumme Beihilfe, Kranken- und Unfallfürsorge		51.079	55.806	59.181	65.103	67.922	69.200	1,88%	35,48%
411/412	Abgeordnete/Ehrenamtliche	7.564	9.156	9.580	9.643	9.724	9.808	0,87%	29,67%
42207/8/9	Nachversicherungen	1.476	1.504	1.888	1.068	1.228	1.464	19,19%	-0,82%
423	Sold der Zivildienstleistenden	132	0	0	0	0	0	0,00%	-100,00%
424/434	Zuführung an d. Versorgungsrücklage	8.089	5.828	0	0	0	0	0,00%	-100,00%
428	Bezüge der Kräfte in ABM	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
429	Nicht aufteilbare Dienstbezüge	38	38	41	41	41	41	0,00%	8,00%
45	Personalbezogene Sachausgaben	1.838	2.273	1.878	2.533	2.353	2.334	-0,83%	26,95%
Zwischensumme Sonstige Personalausgaben		19.137	18.799	13.387	13.284	13.346	13.647	2,25%	-28,69%
Personalausgaben Kernverwaltung		1.143.172	1.182.714	1.265.450	1.304.501	1.363.647	1.417.353	3,94%	23,98%

* ab 2012 keine Ausgliederungsbereinigungen

** ab 2017 werden die Ortamtsleiter*innen in der Gruppe 421 (vorher in Gruppe 427) gebucht

Im Versorgungsbereich beruht der Anstieg darüber hinaus auf der starken Zunahme von Versorgungsempfänger*innen in den letzten Jahren. In den 1970er und 1980er Jahren wurde der Personalkörper des bremischen öffentlichen Dienstes ausgeweitet. Grund waren unter anderem die Gründung der Universität, Verstärkung der inneren Sicherheit sowie arbeitsmarktpolitische Überlegungen. Eine um Tarifkosten bereinigte Entwicklung der Bezüge und Entgelte sowie der Versorgungsausgaben kann der Anlage 67 und der Anlage 68 ab Seite 53 entnommen werden.

5.2 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 mit Herausforderungen verbunden 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 hingegen 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 be-

reinigt, um eine Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Ausgliederungsständen der Bundesländer herzustellen.

5.2.1 Personalausgaben in der Kernverwaltung und im Ländervergleich

Die Analyse der Kassenstatistik⁷ 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*in ohne Versorgungsausgaben mit 1.782 € im Jahr 2018 sogar unter dem Bundesschnitt aller Länder und Gemeinden von 1.826 €. Während Hamburg mittlerweile deutlich niedrigere Personalausgaben ohne Versorgungsausgaben pro Einwohner*in als Bremen (1.674 €) ausweist, liegen sie in Berlin mit 1.899 € höher (siehe Tabelle 10).

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 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 25 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.

⁷ Nur Kernhaushalt, Vergleichbarkeit aufgrund unterschiedlicher Ausgliederungsstände eingeschränkt.

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 2017⁸ ein Beschäftigungsvolumen von 34,8 Vollkräften pro 1.000 Einwohner für Bremen. Im Vergleich zu den anderen Stadtstaaten liegt Bremen in der Personalausstattung über Hamburg mit 32,4 Vollkräften und leicht über Berlin mit 34,3 Vollkräften pro 1.000 Einwohner.⁹

Tabelle 10: Personalausgaben 2018 in Ländern und Gemeinden in Euro je Einwohner*in laut Kassenstatistik (Kernhaushalte)

Gegenstand	Personalausgaben je Einwohner*in	
	Gesamt	ohne Versorgungsbezüge und dergleichen
		€
Baden-Württemberg	2.444	1.876
Bayern	2.512	1.990
Berlin	2.402	1.899
Brandenburg	2.036	1.887
Bremen	2.527	1.782
Hamburg	2.443	1.674
Hessen	2.408	1.856
Mecklenburg-Vorpommern	1.931	1.783
Niedersachsen	2.303	1.778
Nordrhein-Westfalen	2.272	1.730
Rheinland-Pfalz	2.328	1.823
Saarland	2.386	1.767
Sachsen	1.889	1.771
Sachsen-Anhalt	1.987	1.817
Schleswig-Holstein	2.144	1.628
Thüringen	1.979	1.843
Stadtstaaten	2.428	1.819
Bundesgebiet	2.310	1.826

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 2, Wiesbaden, 2018, Tabelle 3.2.1 und GENESIS-Online-Datenbank, Tabelle 12411-0010

5.2.2 Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Ländervergleich

Um nachfolgend eine Vergleichbarkeit zwischen den Bundesländern herzustellen, wird die prozentuale Personalentwicklung im Zeitverlauf von 2000 bis 2017 dargestellt. Aktuellere Daten lagen zum Redaktionsschluss noch nicht vor. Die Berechnung der prozentualen Werte für das jeweilige Jahr basiert auf der relativen Veränderung zum Basisjahr (100 %). Das nachfolgende Schaubild 48 zeigt die Entwicklung der Vollzeitäquivalente im Ländervergleich bezogen auf den Zeitraum 2000 bis 2017 für die „Länder und Kommunen bereinigt um Hochschulen und Krankenhäuser ohne Einrichtungen und Zweckverbände“.

Der Verlauf der Freien Hansestadt Bremen liegt im Vergleich zu den anderen Bundesländern im Mittel. Ein Personalabbau ist insbesondere im Zeitraum von 2000 bis 2009 zu verzeichnen. Ab dem Jahr 2010 erfolgt ein moderater Personalzugang, der jedoch fortwährend unter dem Wert des Basisjahres 2000 liegt.

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 diese Entwicklung des Beschäftigungsvolumens deutlich beobachten.

Ein Vergleich der Jahre 2000 (Basisjahr) und 2017 veranschaulicht für das Bundesland Bremen einen Beschäftigungsabbau von rund 11 %. Damit liegt es auf einem Niveau von 89 %. In Hamburg wurde im gleichen Zeitraum die Beschäftigung um 0,6 % verringert. In Berlin gab es vereinigungsbedingt einen Personalabbau von rund 22,6 %, wohingegen in den Flächenländern West ein Personalaufbau um 4,1 % stattgefunden hat.

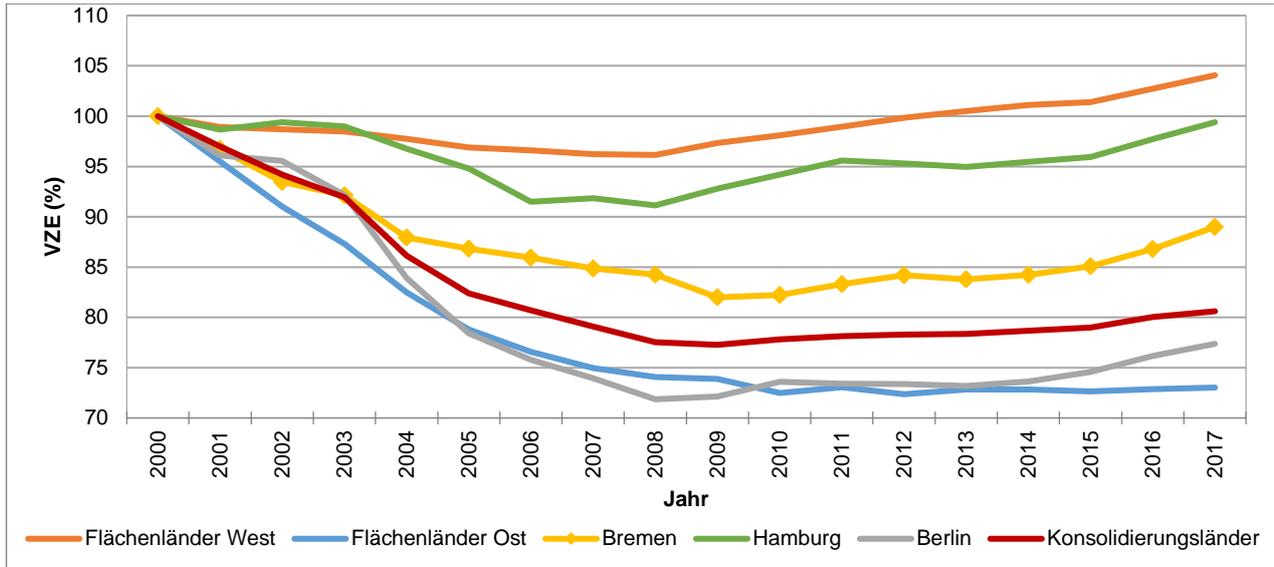
⁸ Zum Redaktionsschluss lagen noch keine aktuelleren Zahlen vor.

⁹ Eigene Berechnung nach Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 6, Tab. 4.3 und 5.3, Reihe 2 Tab. 3.2.1 und GENESIS-Online-Datenbank, Tabelle 12411-0010

Der Ländervergleich zeigt, 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 ab

dem Jahr 2012 wieder. Ebenfalls ist in allen Ländern ein Beschäftigungsanstieg bis zum Jahr 2017 zu beobachten, welcher im Wesentlichen durch das flüchtlingsbezogen eingesetzte Personal zu begründen ist.

Schaubild 48: Entwicklung des Beschäftigungsvolumens seit 2000 in Länder und Gemeinden (ohne Hochschulen und Krankenhäuser, Einrichtungen und Zweckverbände)



Quelle: Eigene Zusammenstellung und Berechnung auf Datenbasis des Statistischen Bundesamtes 2000 bis 2017, Fachserie 14 Reihe 6.

6 Versorgung

Methodischer Überblick:

Bremen zahlt Pensionen an ehemalige Beamt*innen und eine eigene Zusatzversorgung zur gesetzlichen Rente an ehemalige zusatzversorgungsrechtliche Beschäftigte (Bremische Ruhelohnkasse). Pensions- und Zusatzversorgungsempfänger*innen werden nachfolgend als Versorgungsempfänger*innen zusammengefasst.

6.1 Kernhaushalt

Beschäftigte des Kernhaushaltes werden mit Eintritt in die Versorgung auf Haushaltsstellen im Produktplan 92 umgebucht. Eine dezentrale Budgetverantwortung für Versorgungsempfänger*innen besteht daher nicht. Anhand der differenzierten Haushaltsstellenstruktur im Produktplan 92 ist eine Zuordnung der Versorgungsempfänger*innen zu den Ressorts jedoch weiterhin möglich.

Zusätzlich werden im Produktplan 92 Versorgungsempfänger*innen aus ausgegliederten Einrichtungen gebucht. Voraussetzung für die Übernahme von Versorgungsempfänger*innen aus ausgegliederten Einrichtungen in den Kernhaushalt ist die Zahlung einer jährlichen Versorgungsumlage für die noch aktiven Beamt*innen und zusatzversorgungsrechtlichen Beschäftigten. Der Umlagebetrag bemisst sich prozentual an den Bezügen und Gehältern. Der Umlageprozentsatz für Beamt*innen beträgt 35 % und für zusatzversorgungsrechtliche 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 betragen 2018 rund 483,8 Millionen € (Vorjahr 2017: rund 472,2 Millionen €). Damit bilden die Versorgungsausgaben 34,14 % der gesamten Personalausgaben (Vorjahr 2017: 34,62 %). Für den Ausgabenanstieg waren, neben dem mengenbedingten Anstieg (siehe auch Anlage 69 und Anlage 70 im Anhang ab der Seite 55), maßgeblich die Versorgungserhöhungen 2017 und 2018 sowie gestiegene Beihilfeausgaben für Versorgungsempfänger*innen verantwortlich.

6.2 Sonderhaushalte

Die Hochschulsonderhaushalte und das Landesuntersuchungsamt verbuchen die Versorgungsempfänger*innen 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 betragen in 2018 rund 47 Millionen € (Vorjahr 2017: 45,0 Millionen €).

6.3 Versorgungsvorsorge

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

6.3.1 Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen (SVR)

In das SVR haben zwischen 1999 und 2010 alle bremischen Einrichtungen mit Besoldungs- und Versorgungsempfänger*innen eingezahlt. Die Einzahlungen beruhen 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 2018 betrug der Kapitalstock rund 79,5 Millionen €.

Bereits seit 2006 werden die erwirtschafteten Kapitalerträge jährlich den Haushalten zweckgebunden zur (anteiligen) Kompensation der steigenden Versorgungslasten zugeführt. In 2018 betragen die abgeführten Kapitalerträge rund 1,2 Millionen € für das Land Bremen, rund 1,1 Millionen € für die Stadtgemeinde Bremen und 0,3 Millionen € für die Stadtgemeinde Bremerhaven.

Erstmalig wurden in 2018 Kapitalstockentnahmen von rund 9,2 Millionen € vorgenommen. Davon entfallen 6,0 Millionen € an das Land Bremen und 3,1 Millionen € an die Stadt Bremen. Dies ist ebenfalls für 2019 vorgesehen.

6.3.2 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 Beamt*innen,
- 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 ausgliederten Einrichtungen, die zweckgebunden für die Versorgungsvorsorge einzusetzen sind und
- gegebenenfalls anfallenden Überschüssen im Zusammenhang mit der Abrechnung des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrages (Verfahren besteht seit 2011).

Entnahmen sind auf die Kapitalerträge nach Abzug der Aufwendungen begrenzt. In 2018 wurden Kapitalerträge in Höhe von rund 12 Millionen € an das Land und rund 10 Millionen € an die Stadtgemeinde Bremen abgeführt. Im Gegensatz zum Jahr 2017 wurden in 2018 auch Kapitalerträge der Vorjahre an den Haushalt 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 2018 rund 534,8 Millionen €.

6.3.3 Rücklage Zusatzversorgung

Da auch bei der Zusatzversorgung durch die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für die bremischen Arbeitnehmer*innen schon in den letzten Jahren zunehmende finanzielle Belastungen festzustellen waren, ist im Rahmen der Lohnrunde 1999 eine Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer*innen eingeführt worden. Korrespondierend zu dieser Regelung sieht § 29 des Bremischen Ruhelohngesetzes für die rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer*innen des Landes und der

Stadtgemeinde Bremen vor, dass dieser Personenkreis einen Eigenanteil in Höhe von 1,41 % aus dem zu versteuernden Ruhegehaltsfähigen Arbeitsentgelt zu leisten hat, der ausschließlich dazu dient, die Zusatzversorgungsansprüche der Arbeitnehmer*innen und ihrer Hinterbliebenen nach dem Bremischen Ruhelohngesetz mit sicherzustellen. Durch diese Zweckgebundenheit der Mittel ist eine Verwendung zu anderen Zwecken als der verzinslichen

Anlage ausgeschlossen. Zum Jahresende 2018 betrug der Bestand der Arbeitnehmerrücklage für das Land und die Stadtgemeinde Bremen rund 16,0 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

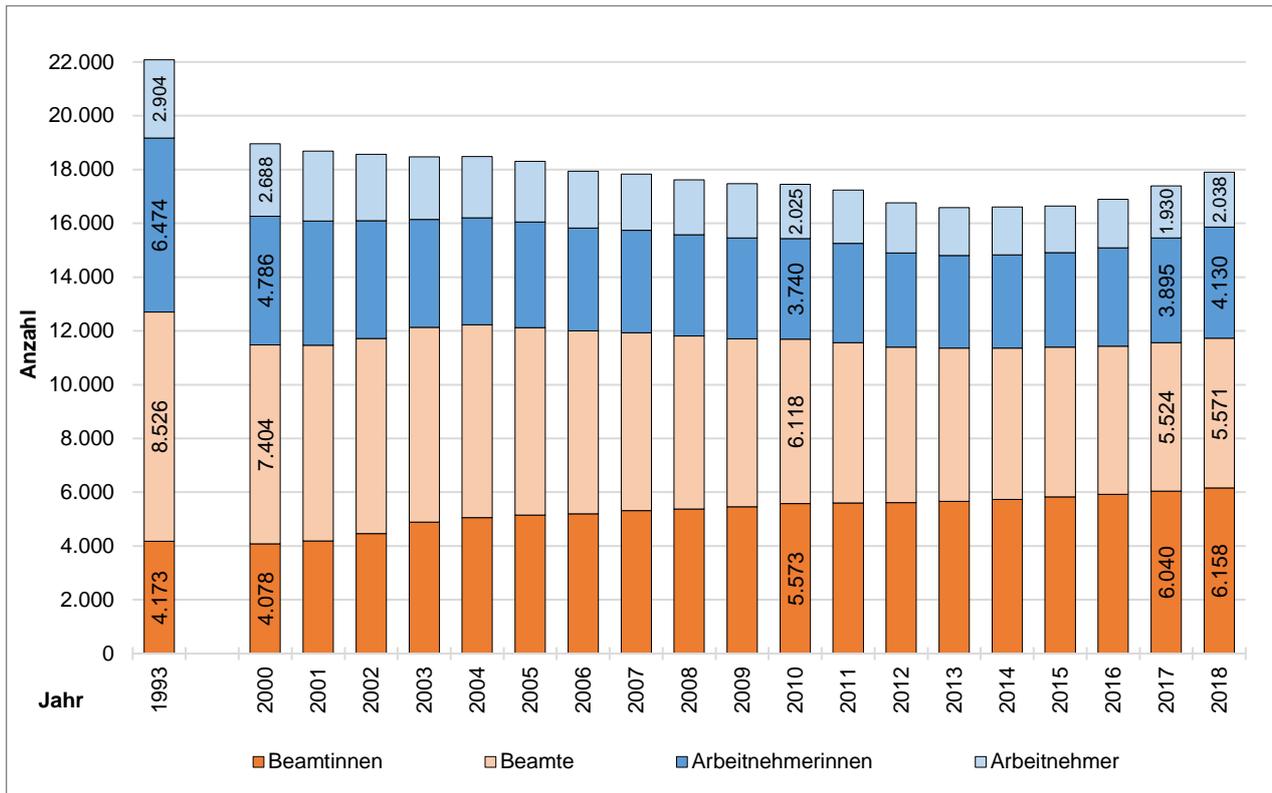
Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Wandel der Personalstruktur in der Kernverwaltung (1993, 2000 bis 2018)	4
Anlage 2: Wandel der Personalstruktur in den Ausgliederungen (1993, 2000 bis 2018).....	5
Anlage 3: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals in der Kernverwaltung	6
Anlage 4: Ausgewählte Kennzahlen des Polizeipersonals in der Kernverwaltung	7
Anlage 5: Ausgewählte Kennzahlen des Feuerwehrpersonals in der Kernverwaltung.....	8
Anlage 6: Ausgewählte Kennzahlen des Justizpersonals in der Kernverwaltung.....	9
Anlage 7: Ausgewählte Kennzahlen des Strafvollzugspersonals in der Kernverwaltung	10
Anlage 8: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in der Kernverwaltung	11
Anlage 9: Ausgewählte Kennzahlen der Sozialarbeiter*innen in der Kernverwaltung.....	12
Anlage 10: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in der Kernverwaltung	13
Anlage 11: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in der Kernverwaltung	14
Anlage 12: Ausgewählte Kennzahlen des Steuerpersonals in der Kernverwaltung	15
Anlage 13: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in der Kernverwaltung	16
Anlage 14: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals in den Ausgliederungen	17
Anlage 15: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in den Ausgliederungen.....	18
Anlage 16: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in den Ausgliederungen	19
Anlage 17: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in den Ausgliederungen.....	20
Anlage 18: Ausgewählte Kennzahlen des Forschungspersonals in den Ausgliederungen	21
Anlage 19: Ausgewählte Kennzahlen des Raumpflegepersonals in den Ausgliederungen.....	22
Anlage 20: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in den Ausgliederungen	23
Anlage 21: Übersicht zur Personalstruktur nach Anzahl (2018).....	24
Anlage 22: Übersicht zur Personalstruktur nach prozentualen Anteilen (2018)	25
Anlage 23: Alterspyramide der Kernverwaltung nach Geschlecht und Personalgruppen (2018)	26
Anlage 24: Alterspyramide der Ausgliederungen nach Geschlecht und Personalgruppen (2018)	27
Anlage 25: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993, 2000 und 2018)	28
Anlage 26: Entwicklung des Durchschnittsalters im bremischen öffentlichen Dienst (1993 bis 2018).....	30
Anlage 27: Entwicklung des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993, 2000 bis 2018).....	30

Anlage 28: Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018).....	31
Anlage 29: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993).....	32
Anlage 30: Veränderung der Personalgruppen im bremischen öffentlichen Dienst (1993, 2000 bis 2018).....	32
Anlage 31: Prozentuale Aufteilung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2018).....	33
Anlage 32: Wandel der prozentualen Aufteilung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (1993, 2000 bis 2018).....	33
Anlage 33: Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993 und 2018)	34
Anlage 34: Differenz der Anzahl der Köpfe in den Entlohnungsstufen (1993/2018 und 2017/2018)	34
Anlage 35: Entlohnungsstufen nach Dienststellengruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)	35
Anlage 36: Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (hier nur ausgewählte Referenzjahre 2006, 2010, 2017 und 2018).....	36
Anlage 37: Entwicklung des Stellenindex nach Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (hier Referenzjahren 2006, 2010, 2017 und 2018).....	36
Anlage 38: Vergleich der Teilzeitanteile (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen sowie der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten (2000 bis 2018).....	37
Anlage 39: Entwicklung des Umfangs von Teilzeit in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993, 2000 bis 2018)	37
Anlage 40: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Qualifikationsebenen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)	37
Anlage 41: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Personalgruppen getrennt nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2018)	39
Anlage 42: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Personalgruppen getrennt nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2018)	40
Anlage 43: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Altersstufen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018).....	41
Anlage 44: Gesamtentwicklung der Anteile von Beschäftigten über 55 Jahre gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl nach Statusgruppe und Altersteilzeit (2000 bis 2018).....	42
Anlage 45: Anteil Leitungsfunktionen an den Gesamtbeschäftigten nach Geschlecht (2018) ...	42
Anlage 46: Anzahl und Anteile der Leitungsfunktionen nach Status und Geschlecht sowie Anzahl und Anteile der Leitungsfunktionen in den Leitungsebenen (2018)	42
Anlage 47: Anzahl Leitungsfunktion und Anteile Geschlechter an den Leitungsfunktionen in den Personalgruppen (2018)	43

Anlage 48: Prozentanteile der Leitungsfunktionen in Bezug zu den Gesamtbeschäftigten in den Personalgruppen (2018).....	44
Anlage 49: Leitungsfunktionen nach Qualifikationsebenen und Geschlecht (2018).....	44
Anlage 50: Durchschnittsalter in den Leitungsfunktionen (2018)	44
Anlage 51: Anzahl und Anteile Beschäftigter nach Geschlecht mit einer Leitungsfunktion in Teilzeit (2018)	45
Anlage 52: Anzahl und prozentuale Aufteilung von Leitungsfunktionen nach Geschlecht und Dienststellengruppen in der Kernverwaltung (2018)	45
Anlage 53: Anzahl und prozentuale Aufteilung von Leitungsfunktionen nach Geschlecht und Dienststellengruppen in den Ausgliederungen (2018)	46
Anlage 54: Anzahl der Einstellungen nach Statusgruppe und Geschlecht (2018)	46
Anlage 55: Anzahl der Einstellungen und Wiederaustritte innerhalb des Jahres (2018)	46
Anlage 56: Aufteilung der Einstellungen nach Personalgruppen (2018)	46
Anlage 57: Einstellungen nach Altersstufen (2018)	47
Anlage 58: Einstellungen in den Personalgruppen unterteilt nach Altersstufen (2018)	47
Anlage 59: Aufteilung der Abwesenheitsgründe im bremischen öffentlichen Dienst (2018).....	48
Anlage 60: Wohnorte der Beschäftigten (2018).....	49
Anlage 61: Verteilung der Wohnorte der Beschäftigten nach Postleitzahlengebieten Bremen / Niedersachsen nach Anzahl der Beschäftigten (gruppiert) (2018).....	49
Anlage 62: Anteile von Beschäftigten mit Wohnort in Bremen in der jeweiligen Qualifikationsebene (2018)	50
Anlage 63: Anteile von Beschäftigten mit Wohnort in Bremen in der jeweiligen Personalgruppe (2018)	50
Anlage 64: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen in Kernverwaltung und Ausgliederungen (2017 und 2018)	51
Anlage 65: Durchschnittsalter der Personen in Ausbildung in den Ausbildungsgruppen (2018)	51
Anlage 66: Veränderung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Dienstbezügen/Entgelten, Versorgung und sonstigen Personalausgaben (2000 bis 2018).....	52
Anlage 67: Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung (ab 2000)	53
Anlage 68: Entwicklung der Versorgungsbezüge in der Kernverwaltung (ab 2000).....	54
Anlage 69: Beamten- und Ruheohnversorgung in den Versorgungsbereichen nach Köpfen... 55	
Anlage 70: Beamten- und Ruheohnversorgung in den Versorgungsbereichen nach Volumen.....	56

Anlage 1: Wandel der Personalstruktur in der Kernverwaltung (1993, 2000 bis 2018)

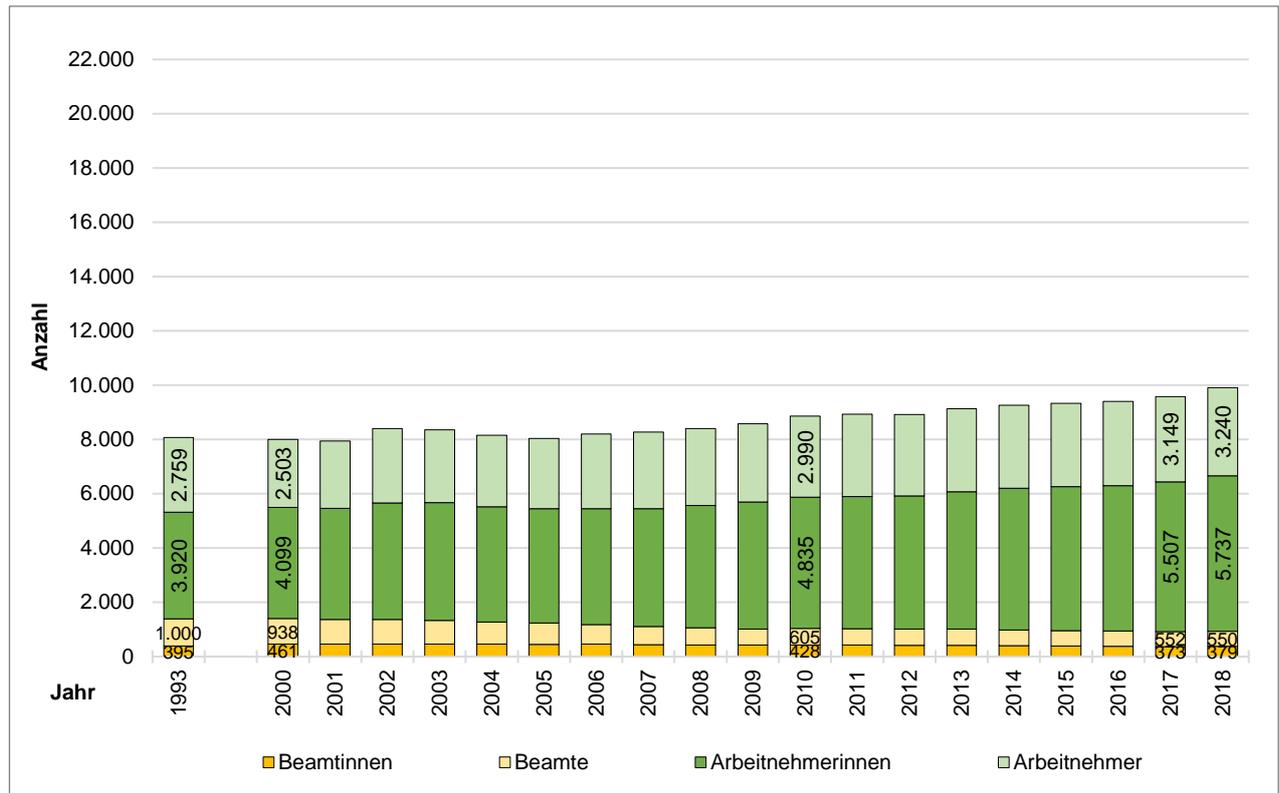


Personalkennzahlen der Kernverwaltung (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	18.956	17.456	17.389	17.897				
weibliche Beschäftigte	8.864	9.313	9.935	10.288	46,8 %	53,4 %	57,1 %	57,5 %
männliche Beschäftigte	10.092	8.143	7.454	7.609	53,2 %	46,6 %	42,9 %	42,5 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	4.581	4.494	5.339	5.532	24,2 %	25,7 %	30,7 %	30,9 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,12	1,11	1,11	---	---	---	---
Abwesende	1.050	821	841	860	5,5 %	4,7 %	4,8 %	4,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	2.383	2.610	3.361	3.543	12,6 %	15,0 %	19,3 %	19,8 %
Beschäftigte über 55 Jahren	4.156	5.209	4.187	4.179	21,9 %	29,8 %	24,1 %	23,4 %
Durchschnittsalter	47,1	47,6	45,8	45,5	---	---	---	---
Beamt*innen	11.482	11.691	11.564	11.729	60,6 %	67,0 %	66,5 %	65,5 %
Arbeitnehmer*innen	7.474	5.765	5.825	6.168	39,4 %	33,0 %	33,5 %	34,5 %
Qualifikationsebene 1	627	109	104	122	3,3 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %
Qualifikationsebene 2	6.499	4.187	4.096	4.205	34,3 %	24,0 %	23,6 %	23,5 %
Qualifikationsebene 3	7.904	8.606	8.556	8.717	41,7 %	49,3 %	49,2 %	48,7 %
Qualifikationsebene 4	3.914	4.535	4.612	4.826	20,6 %	26,0 %	26,5 %	27,0 %
nicht zugeordnet*	12	19	21	27	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %
Stellenindex	1,18	1,21	1,21	1,21	---	---	---	---
Personen in Ausbildung	1.419	1.582	2.029	2.093	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 2: Wandel der Personalstruktur in den Ausgliederungen (1993, 2000 bis 2018)



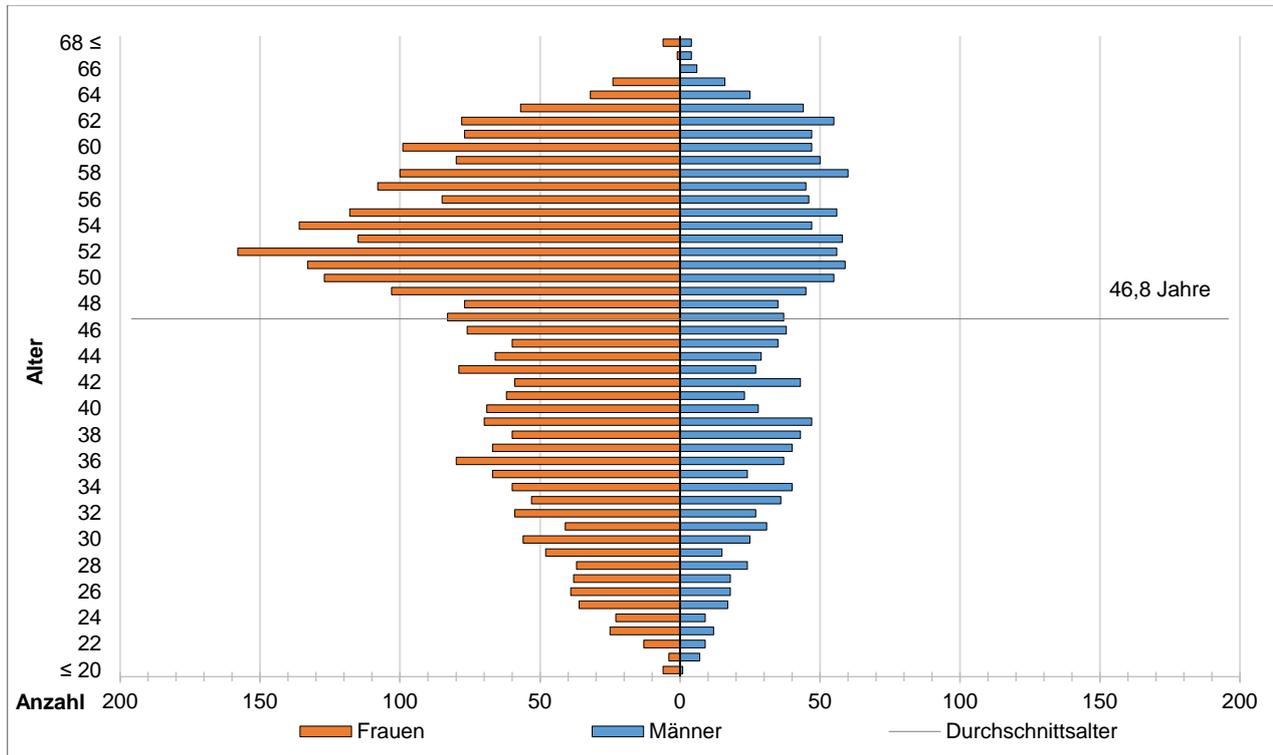
Personalkennzahlen der Ausgliederungen (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	8.001	8.858	9.581	9.906				
weibliche Beschäftigte	4.560	5.263	5.880	6.116	57,0 %	59,4 %	61,4 %	61,7 %
männliche Beschäftigte	3.441	3.595	3.701	3.790	43,0 %	40,6 %	38,6 %	38,3 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	3.227	3.750	4.398	4.567	40,3 %	42,3 %	45,9 %	46,1 %
Beschäftigte je VZÄ	1,20	1,22	1,20	1,20	---	---	---	---
Abwesende	596	517	623	596	7,4 %	5,8 %	6,5 %	6,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.703	1.730	2.238	2.366	21,3 %	19,5 %	23,4 %	23,9 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.310	2.011	2.320	2.478	16,4 %	22,7 %	24,2 %	25,0 %
Durchschnittsalter	44,1	45,7	45,7	45,7	---	---	---	---
Beamt*innen	1.399	1.033	925	929	17,5 %	11,7 %	9,7 %	9,4 %
Arbeitnehmer*innen	6.602	7.825	8.656	8.977	82,5 %	88,3 %	90,3 %	90,6 %
Qualifikationsebene 1	1.279	1.315	1.230	1.320	16,0 %	14,8 %	12,8 %	13,3 %
Qualifikationsebene 2	2.857	3.050	3.434	3.543	35,7 %	34,4 %	35,8 %	35,8 %
Qualifikationsebene 3	1.601	1.657	1.792	1.878	20,0 %	18,7 %	18,7 %	19,0 %
Qualifikationsebene 4	2.247	2.798	3.046	3.070	28,1 %	31,6 %	31,8 %	31,0 %
nicht zugeordnet*	17	38	79	95	0,2 %	0,4 %	0,8 %	1,0 %
Stellenindex	1,19	1,19	1,19	1,18	---	---	---	---
Personen in Ausbildung	3	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 3: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Verwaltungspersonals (2018)



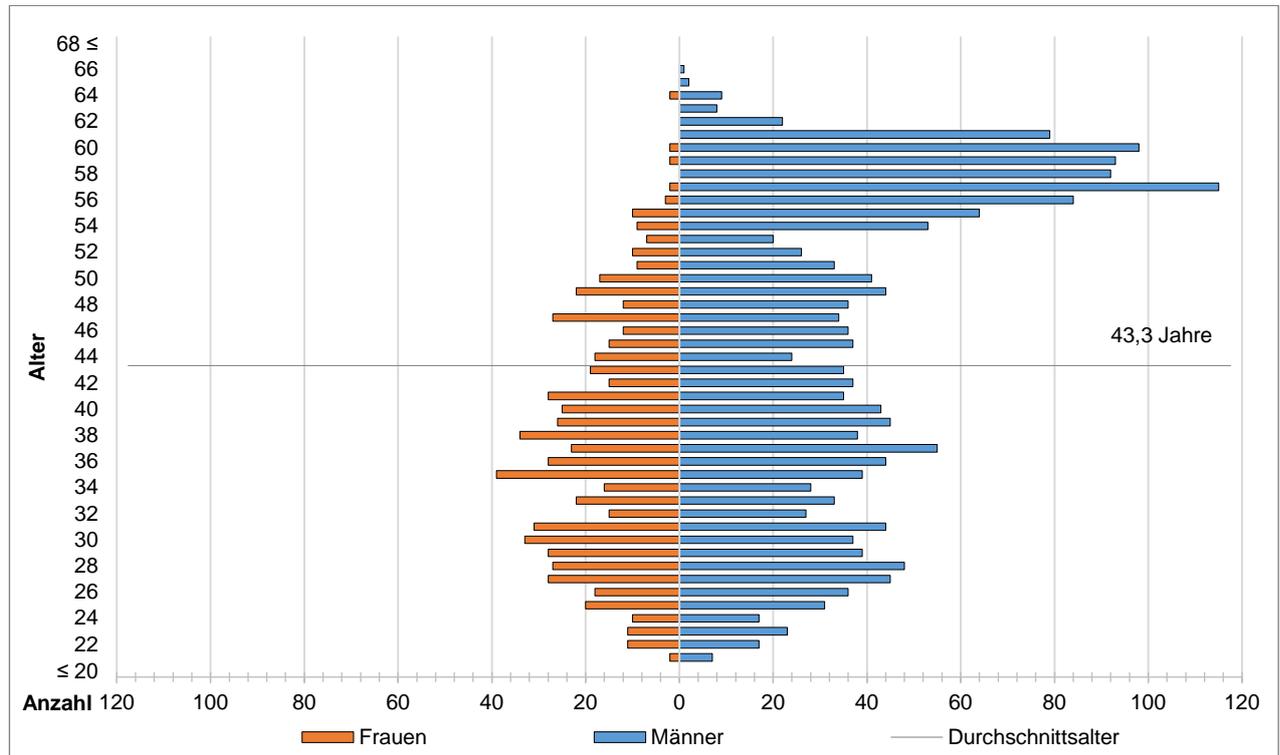
Personalkennzahlen des Verwaltungspersonals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	4.808	4.437	4.631	4.750				
weibliche Beschäftigte	2.913	2.841	3.055	3.150	60,6 %	64,0 %	66,0 %	66,3 %
männliche Beschäftigte	1.895	1.596	1.576	1.600	39,4 %	36,0 %	34,0 %	33,7 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	1.156	1.175	1.438	1.461	24,0 %	26,5 %	31,1 %	30,8 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,13	1,11	1,11	---	---	---	---
Abwesende	395	275	297	284	8,2 %	6,2 %	6,4 %	6,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	817	557	772	827	17,0 %	12,6 %	16,7 %	17,4 %
Beschäftigte über 55 Jahren	946	1.221	1.172	1.196	19,7 %	27,5 %	25,3 %	25,2 %
Durchschnittsalter	45,6	47,7	46,9	46,8	---	---	---	---
Beamte*innen	2.066	1.816	1.798	1.842	43,0 %	40,9 %	38,8 %	38,8 %
Arbeitnehmer*innen	2.742	2.621	2.833	2.908	57,0 %	59,1 %	61,2 %	61,2 %
Qualifikationsebene 1	14	11	8	5	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %
Qualifikationsebene 2	2.439	1.895	1.817	1.833	50,7 %	42,7 %	39,2 %	38,6 %
Qualifikationsebene 3	1.702	1.795	1.983	2.054	35,4 %	40,5 %	42,8 %	43,2 %
Qualifikationsebene 4	645	723	803	836	13,4 %	16,3 %	17,3 %	17,6 %
nicht zugeordnet*	8	13	20	22	0,2 %	0,3 %	0,4 %	0,5 %
Stellenindex	1,13	1,15	1,16	1,16	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					25,4 %	25,4 %	26,6 %	26,5 %
Personen in Ausbildung	202	324	414	403	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 4: Ausgewählte Kennzahlen des Polizeipersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Polizeipersonals (2018)



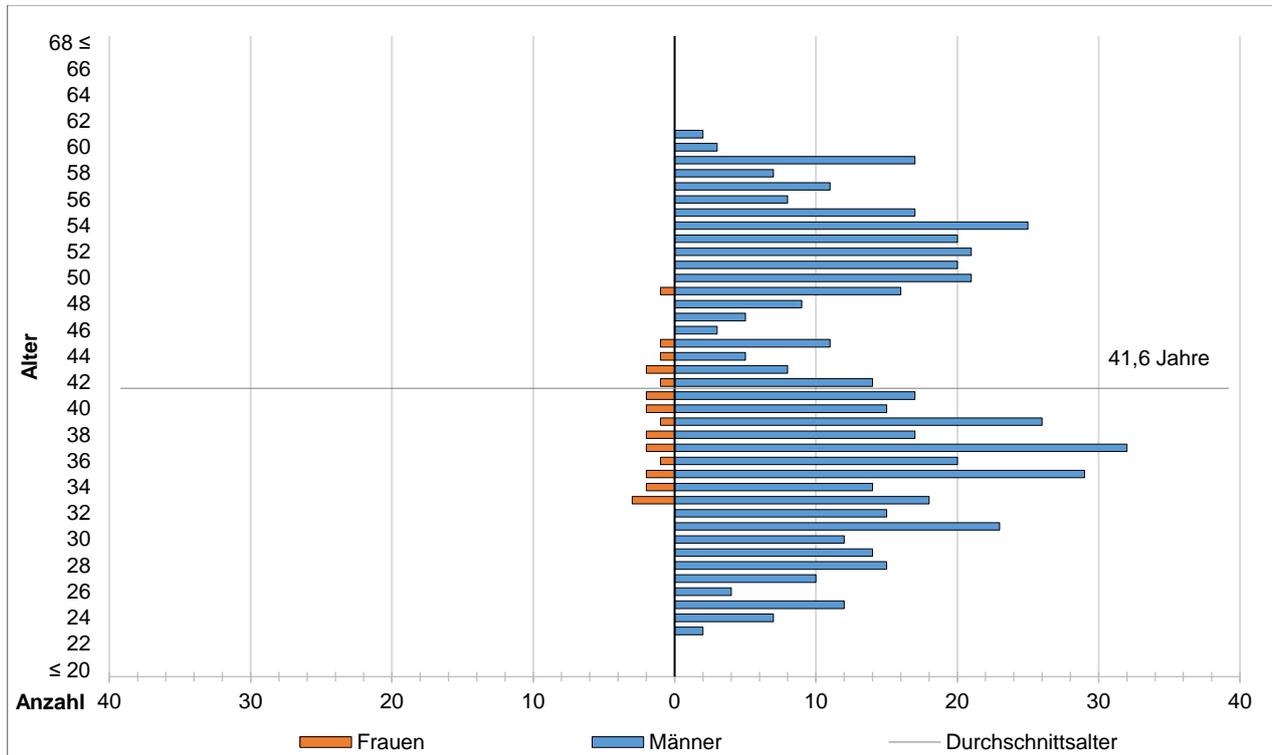
Personalkennzahlen des Polizeipersonals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	2.506	2.447	2.497	2.542				
weibliche Beschäftigte	250	511	655	688	10,0 %	20,9 %	26,2 %	27,1 %
männliche Beschäftigte	2.256	1.936	1.842	1.854	90,0 %	79,1 %	73,8 %	72,9 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	59	154	246	269	2,4 %	6,3 %	9,9 %	10,6 %
Beschäftigte je VZÄ	1,01	1,03	1,03	1,04	---	---	---	---
Abwesende	28	46	62	52	1,1 %	1,9 %	2,5 %	2,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	528	670	676	704	21,1 %	27,4 %	27,1 %	27,7 %
Beschäftigte über 55 Jahren	285	310	597	614	11,4 %	12,7 %	23,9 %	24,2 %
Durchschnittsalter	42,6	43,2	43,6	43,3	---	---	---	---
Beamt*innen	2.456	2.390	2.396	2.415	98,0 %	97,7 %	96,0 %	95,0 %
Arbeitnehmer*innen	50	57	101	127	2,0 %	2,3 %	4,0 %	5,0 %
Qualifikationsebene 1	0	7	18	10	0,0 %	0,3 %	0,7 %	0,4 %
Qualifikationsebene 2	1.266	53	86	118	50,5 %	2,2 %	3,4 %	4,6 %
Qualifikationsebene 3	1.201	2.349	2.351	2.370	47,9 %	96,0 %	94,2 %	93,2 %
Qualifikationsebene 4	37	38	42	44	1,5 %	1,6 %	1,7 %	1,7 %
nicht zugeordnet*	2	0	0	0	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,05	1,08	1,09	1,10	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					13,2 %	14,0 %	14,4 %	14,2 %
Personen in Ausbildung	237	243	338	342	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 5: Ausgewählte Kennzahlen des Feuerwehrpersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Feuerwehrpersonals (2018)



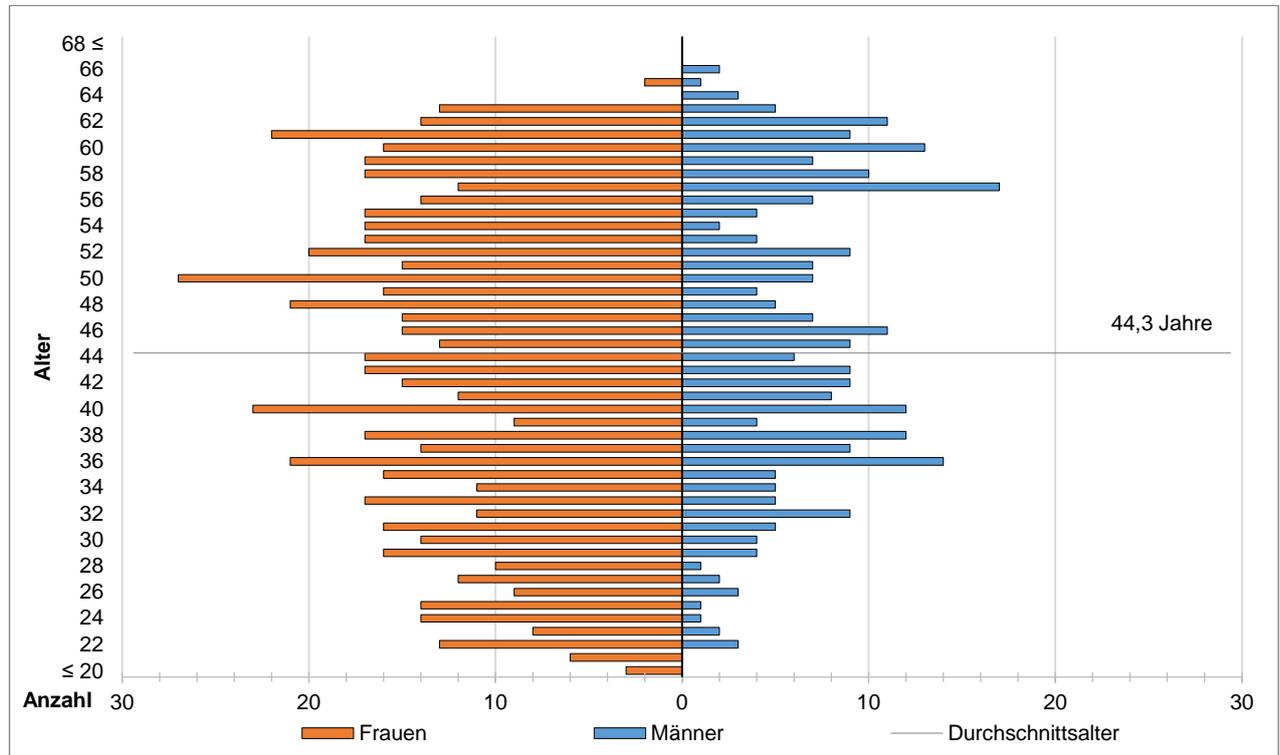
Personalkennzahlen des Feuerwehrpersonals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	499	482	556	568				
weibliche Beschäftigte	1	17	22	23	0,2 %	3,5 %	4,0 %	4,0 %
männliche Beschäftigte	498	465	534	545	99,8 %	96,5 %	96,0 %	96,0 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	0	4	4	10	0,0 %	0,8 %	0,7 %	1,8 %
Beschäftigte je VZÄ	1,01	1,00	1,00	1,01	---	---	---	---
Abwesende	1	4	2	6	0,2 %	0,8 %	0,4 %	1,1 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	109	179	164	151	21,8 %	37,1 %	29,5 %	26,6 %
Beschäftigte über 55 Jahren	73	46	47	48	14,6 %	9,5 %	8,5 %	8,5 %
Durchschnittsalter	44,3	40,2	41,4	41,6	---	---	---	---
Beamte*innen	499	482	556	568	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Arbeitnehmer*innen	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	433	423	498	507	86,8 %	87,8 %	89,6 %	89,3 %
Qualifikationsebene 3	61	50	53	55	12,2 %	10,4 %	9,5 %	9,7 %
Qualifikationsebene 4	5	6	5	6	1,0 %	1,2 %	0,9 %	1,1 %
nicht zugeordnet*	0	3	0	0	0,0 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	0,99	0,98	0,98	0,98	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					2,6 %	2,8 %	3,2 %	3,2 %
Personen in Ausbildung	28	39	48	36	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 6: Ausgewählte Kennzahlen des Justizpersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Justizpersonals (2018)



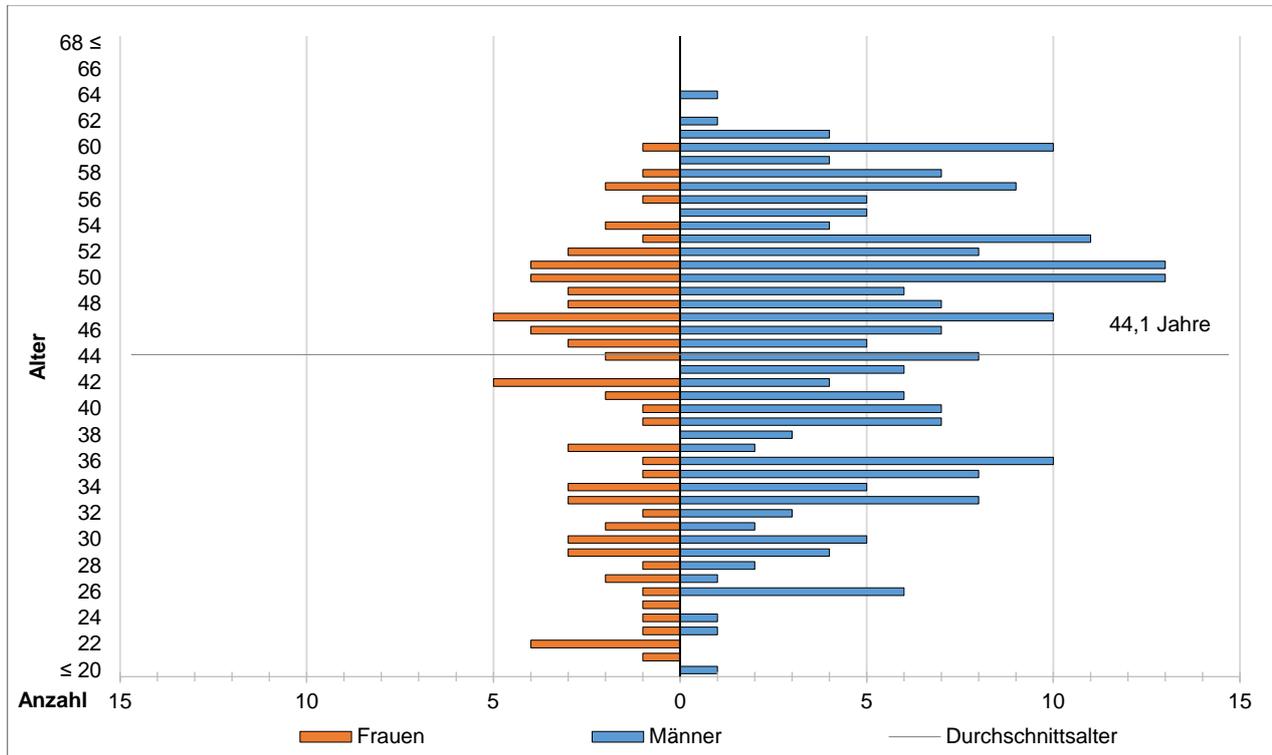
Personalkennzahlen des Justizpersonals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	952	892	915	942				
weibliche Beschäftigte	525	566	626	655	55,1 %	63,5 %	68,4 %	69,5 %
männliche Beschäftigte	427	326	289	287	44,9 %	36,5 %	31,6 %	30,5 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	215	243	283	286	22,6 %	27,2 %	30,9 %	30,4 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,14	1,13	1,12	---	---	---	---
Abwesende	60	52	64	54	6,3 %	5,8 %	7,0 %	5,7 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	208	159	199	219	21,8 %	17,8 %	21,7 %	23,2 %
Beschäftigte über 55 Jahren	196	179	222	212	20,6 %	20,1 %	24,3 %	22,5 %
Durchschnittsalter	44,6	45,4	44,9	44,3	---	---	---	---
Beamt*innen	612	598	626	632	64,3 %	67,0 %	68,4 %	67,1 %
Arbeitnehmer*innen	340	294	289	310	35,7 %	33,0 %	31,6 %	32,9 %
Qualifikationsebene 1	46	30	41	49	4,8 %	3,4 %	4,5 %	5,2 %
Qualifikationsebene 2	555	469	451	462	58,3 %	52,6 %	49,3 %	49,0 %
Qualifikationsebene 3	147	162	183	181	15,4 %	18,2 %	20,0 %	19,2 %
Qualifikationsebene 4	204	231	240	248	21,4 %	25,9 %	26,2 %	26,3 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	2	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
Stellenindex	1,12	1,19	1,18	1,17	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					5,0 %	5,1 %	5,3 %	5,3 %
Personen in Ausbildung	181	211	179	178	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 7: Ausgewählte Kennzahlen des Strafvollzugspersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Strafvollzugspersonals (2018)



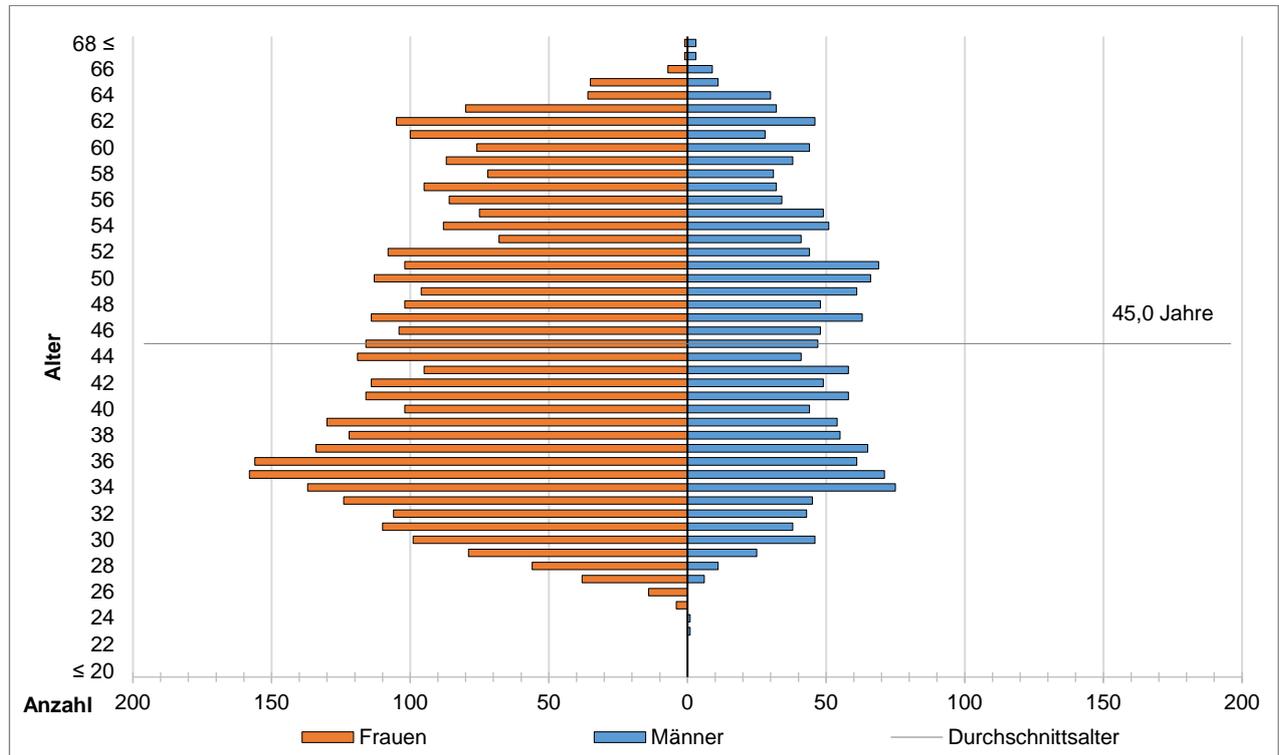
Personalkennzahlen des Strafvollzugspersonals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	324	269	292	310				
weibliche Beschäftigte	56	57	74	80	17,3 %	21,2 %	25,3 %	25,8 %
männliche Beschäftigte	268	212	218	230	82,7 %	78,8 %	74,7 %	74,2 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	9	13	14	15	2,8 %	4,8 %	4,8 %	4,8 %
Beschäftigte je VZÄ	1,02	1,02	1,02	1,01	---	---	---	---
Abwesende	6	3	4	2	1,9 %	1,1 %	1,4 %	0,6 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	95	41	47	66	29,3 %	15,2 %	16,1 %	21,3 %
Beschäftigte über 55 Jahren	47	24	47	46	14,5 %	8,9 %	16,1 %	14,8 %
Durchschnittsalter	42,5	43,2	45,1	44,1	---	---	---	---
Beamte*innen	323	240	254	259	99,7 %	89,2 %	87,0 %	83,5 %
Arbeitnehmer*innen	1	29	38	51	0,3 %	10,8 %	13,0 %	16,5 %
Qualifikationsebene 1	12	1	10	8	3,7 %	0,4 %	3,4 %	2,6 %
Qualifikationsebene 2	284	248	266	287	87,7 %	92,2 %	91,1 %	92,6 %
Qualifikationsebene 3	28	17	15	14	8,6 %	6,3 %	5,1 %	4,5 %
Qualifikationsebene 4	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
nicht zugeordnet*	0	3	1	1	0,0 %	1,1 %	0,3 %	0,3 %
Stellenindex	0,95	0,95	0,95	0,94	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,7 %	1,5 %	1,7 %	1,7 %
Personen in Ausbildung	39	30	17	24	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 8: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Lehrpersonals (2018)



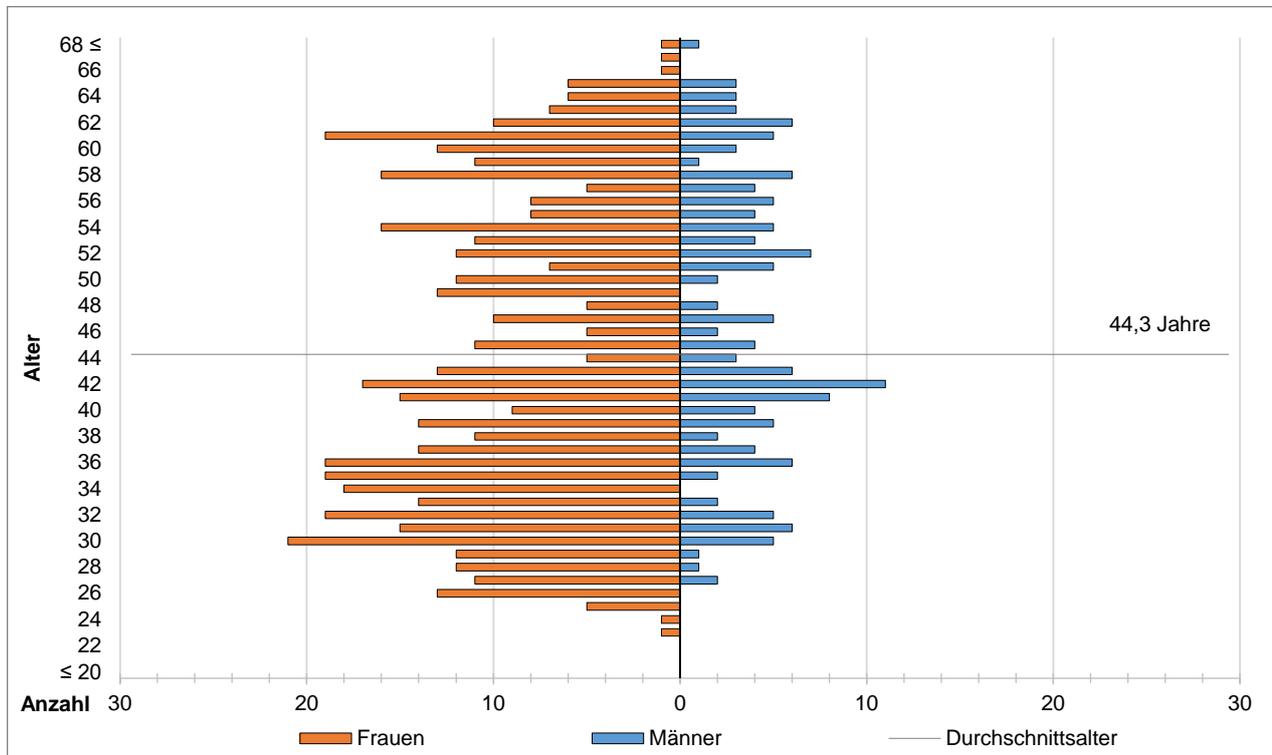
Personalkennzahlen des Lehrpersonals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	5.790	5.858	5.476	5.655				
weibliche Beschäftigte	3.225	3.758	3.769	3.880	55,7 %	64,2 %	68,8 %	68,6 %
männliche Beschäftigte	2.565	2.100	1.707	1.775	44,3 %	35,8 %	31,2 %	31,4 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	1.952	1.979	2.260	2.340	33,7 %	33,8 %	41,3 %	41,4 %
Beschäftigte je VZÄ	1,16	1,16	1,15	1,15	---	---	---	---
Abwesende	245	310	275	293	4,2 %	5,3 %	5,0 %	5,2 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	125	721	1.040	1.058	2,2 %	12,3 %	19,0 %	18,7 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.711	2.491	1.150	1.122	29,6 %	42,5 %	21,0 %	19,8 %
Durchschnittsalter	51,5	49,7	45,2	45,0	---	---	---	---
Beamt*innen	3.860	4.802	4.792	4.906	66,7 %	82,0 %	87,5 %	86,8 %
Arbeitnehmer*innen	1.930	1.056	684	749	33,3 %	18,0 %	12,5 %	13,2 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	21	11	22	25	0,4 %	0,2 %	0,4 %	0,4 %
Qualifikationsebene 3	3.175	2.729	2.366	2.400	54,8 %	46,6 %	43,2 %	42,4 %
Qualifikationsebene 4	2.594	3.118	3.088	3.230	44,8 %	53,2 %	56,4 %	57,1 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,41	1,40	1,41	1,41	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					30,5 %	33,6 %	31,5 %	31,6 %
Personen in Ausbildung	371	477	548	597	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 9: Ausgewählte Kennzahlen der Sozialarbeiter*innen in der Kernverwaltung

Altersstruktur der Sozialarbeiter*innen (2018)



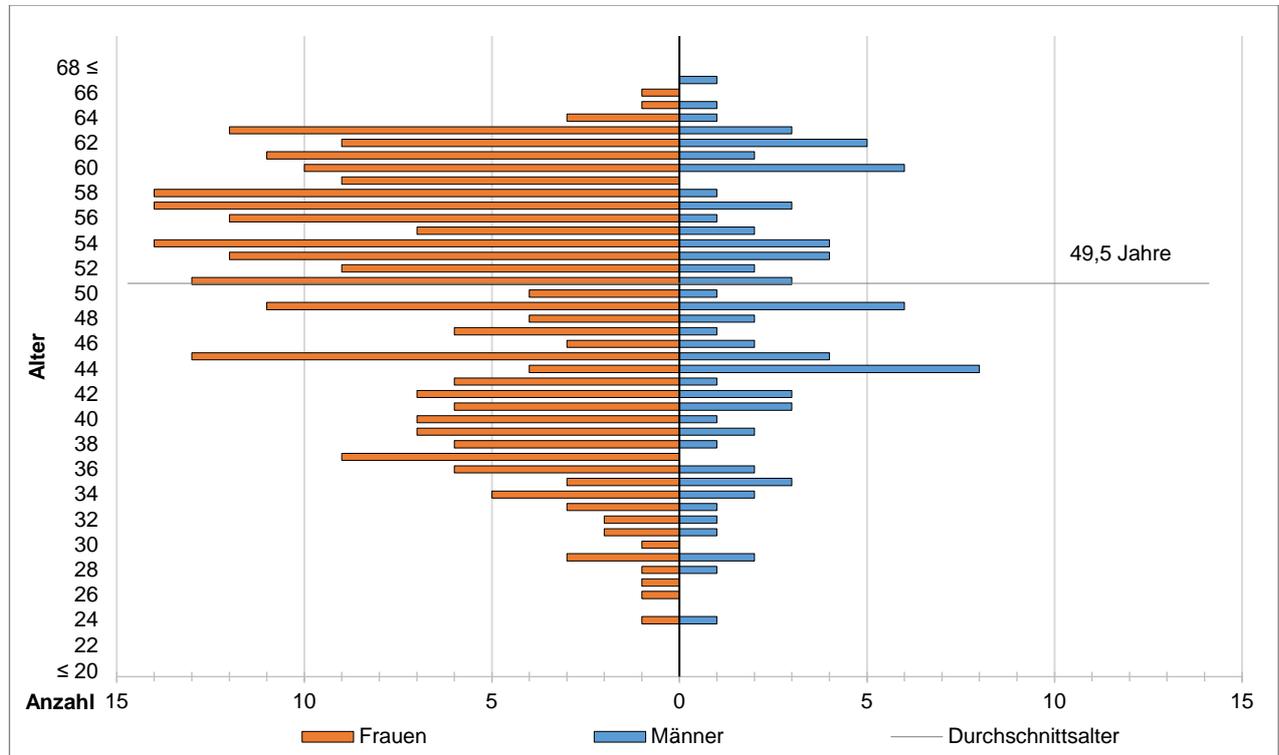
Personalkennzahlen der Sozialarbeiter*innen (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	361	422	614	645				
weibliche Beschäftigte	193	286	460	492	53,5 %	67,8 %	74,9 %	76,3 %
männliche Beschäftigte	168	136	154	153	46,5 %	32,2 %	25,1 %	23,7 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	100	154	235	255	27,7 %	36,5 %	38,3 %	39,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,13	1,20	1,16	1,18	---	---	---	---
Abwesende	22	26	42	55	6,1 %	6,2 %	6,8 %	8,5 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	2	71	164	164	0,6 %	16,8 %	26,7 %	25,4 %
Beschäftigte über 55 Jahren	66	159	146	144	18,3 %	37,7 %	23,8 %	22,3 %
Durchschnittsalter	49,4	49,2	44,4	44,3	---	---	---	---
Beamte*innen	171	87	38	35	47,4 %	20,6 %	6,2 %	5,4 %
Arbeitnehmer*innen	190	335	576	610	52,6 %	79,4 %	93,8 %	94,6 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	6	18	12	15	1,7 %	4,3 %	2,0 %	2,3 %
Qualifikationsebene 3	353	404	602	629	97,8 %	95,7 %	98,0 %	97,5 %
Qualifikationsebene 4	2	0	0	1	0,6 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,17	1,06	1,10	1,09	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,9 %	2,4 %	3,5 %	3,6 %
Personen in Ausbildung	82	54	78	84	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 10: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Erziehungs- und Betreuungspersonals für Kinder und Jugendliche (2018)



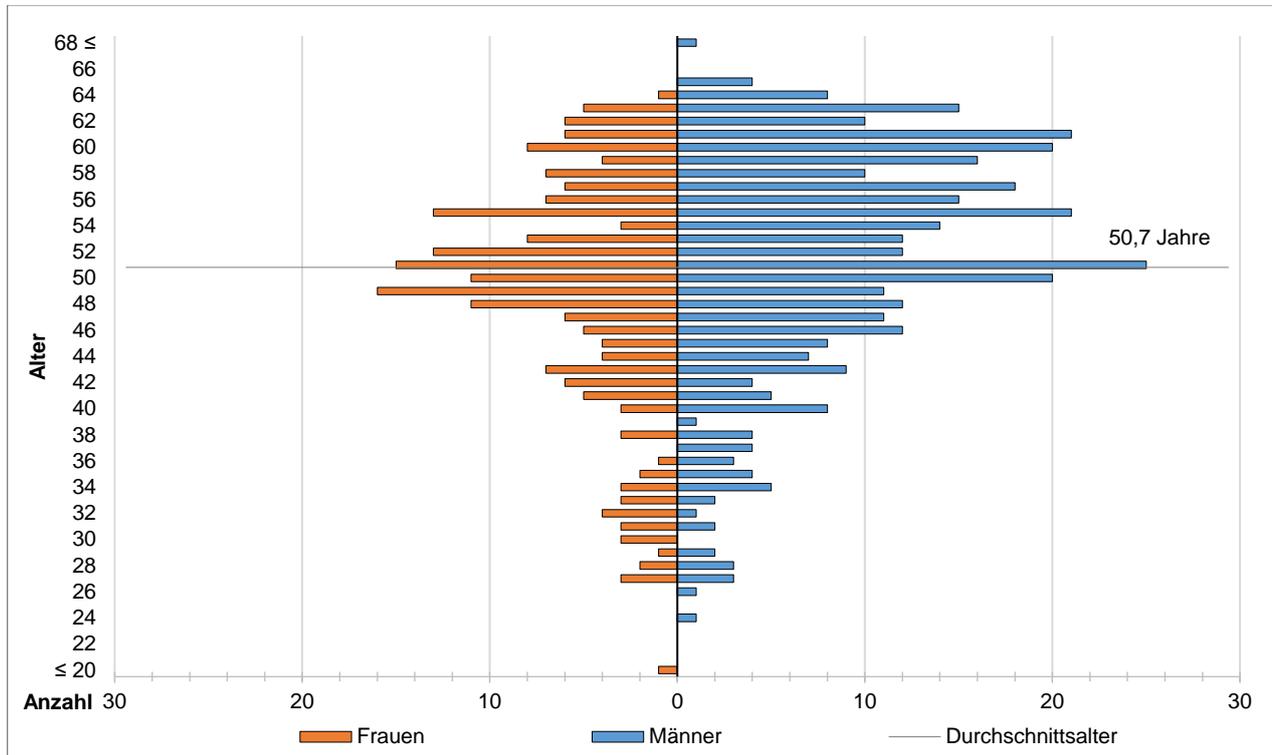
Personalkennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	317	264	332	361				
weibliche Beschäftigte	226	203	252	273	71,3 %	76,9 %	75,9 %	75,6 %
männliche Beschäftigte	91	61	80	88	28,7 %	23,1 %	24,1 %	24,4 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	181	201	270	288	57,1 %	76,1 %	81,3 %	79,8 %
Beschäftigte je VZÄ	1,44	1,58	1,45	1,42	---	---	---	---
Abwesende	22	12	16	21	6,9 %	4,5 %	4,8 %	5,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	32	26	27	29	10,1 %	9,8 %	8,1 %	8,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	34	68	113	120	10,7 %	25,8 %	34,0 %	33,2 %
Durchschnittsalter	44,9	48,7	49,5	49,5	---	---	---	---
Beamt*innen	30	8	9	11	9,5 %	3,0 %	2,7 %	3,0 %
Arbeitnehmer*innen	287	256	323	350	90,5 %	97,0 %	97,3 %	97,0 %
Qualifikationsebene 1	1	0	0	0	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	120	176	185	192	37,9 %	66,7 %	55,7 %	53,2 %
Qualifikationsebene 3	142	56	109	118	44,8 %	21,2 %	32,8 %	32,7 %
Qualifikationsebene 4	54	32	38	51	17,0 %	12,1 %	11,4 %	14,1 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,17	1,03	1,02	1,04	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					1,7 %	1,5 %	1,9 %	2,0 %
Personen in Ausbildung	66	81	113	114	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 11: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des technischen Personals (2018)



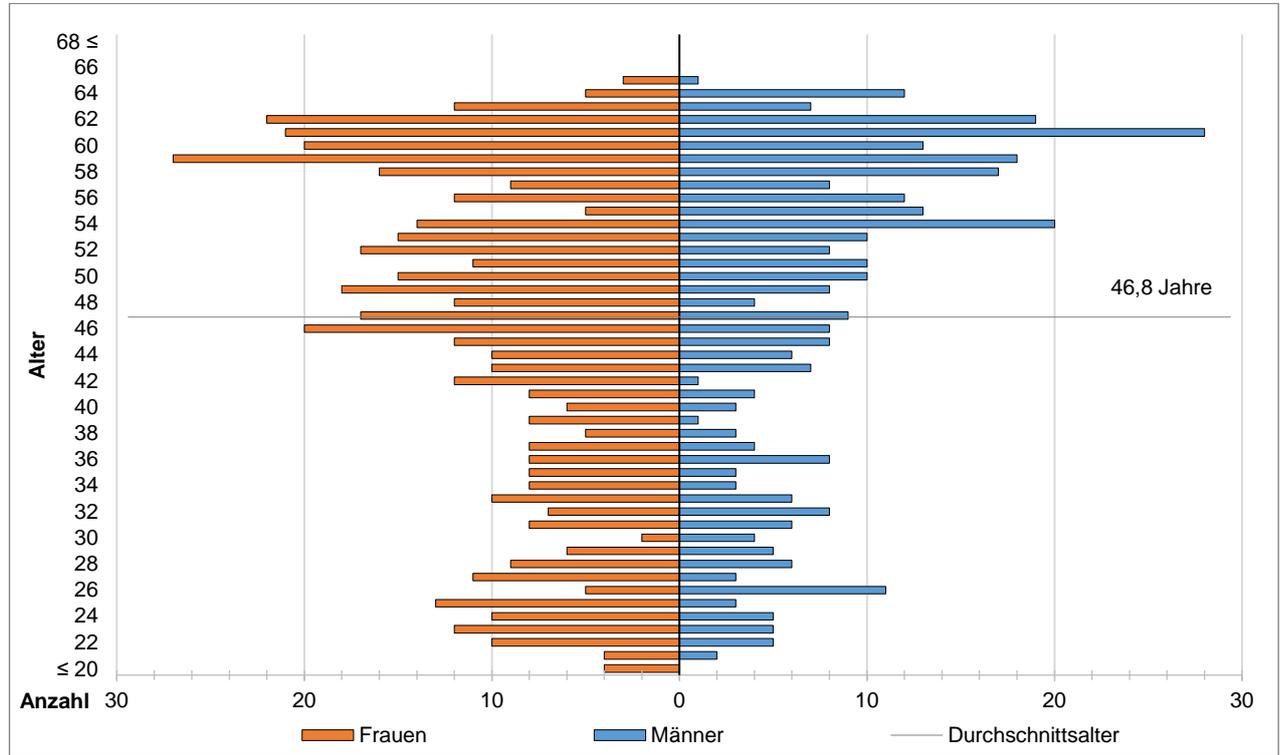
Personalkennzahlen des technischen Personals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	714	644	569	574				
weibliche Beschäftigte	176	205	207	209	24,6 %	31,8 %	36,4 %	36,4 %
männliche Beschäftigte	538	439	362	365	75,4 %	68,2 %	63,6 %	63,6 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	78	100	142	152	10,9 %	15,5 %	25,0 %	26,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,06	1,07	1,08	1,08	---	---	---	---
Abwesende	37	25	24	20	5,2 %	3,9 %	4,2 %	3,5 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	88	27	38	43	12,3 %	4,2 %	6,7 %	7,5 %
Beschäftigte über 55 Jahren	171	174	186	188	23,9 %	27,0 %	32,7 %	32,8 %
Durchschnittsalter	46,9	49,2	50,7	50,7	---	---	---	---
Beamte*innen	157	86	64	56	22,0 %	13,4 %	11,2 %	9,8 %
Arbeitnehmer*innen	557	558	505	518	78,0 %	86,6 %	88,8 %	90,2 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	237	176	145	142	33,2 %	27,3 %	25,5 %	24,7 %
Qualifikationsebene 3	331	292	246	248	46,4 %	45,3 %	43,2 %	43,2 %
Qualifikationsebene 4	145	176	178	183	20,3 %	27,3 %	31,3 %	31,9 %
nicht zugeordnet*	1	0	0	1	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
Stellenindex	1,25	1,25	1,26	1,26	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					3,8 %	3,7 %	3,3 %	3,2 %
Personen in Ausbildung	31	16	43	43	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 12: Ausgewählte Kennzahlen des Steuerpersonals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des Steuerpersonals (2018)



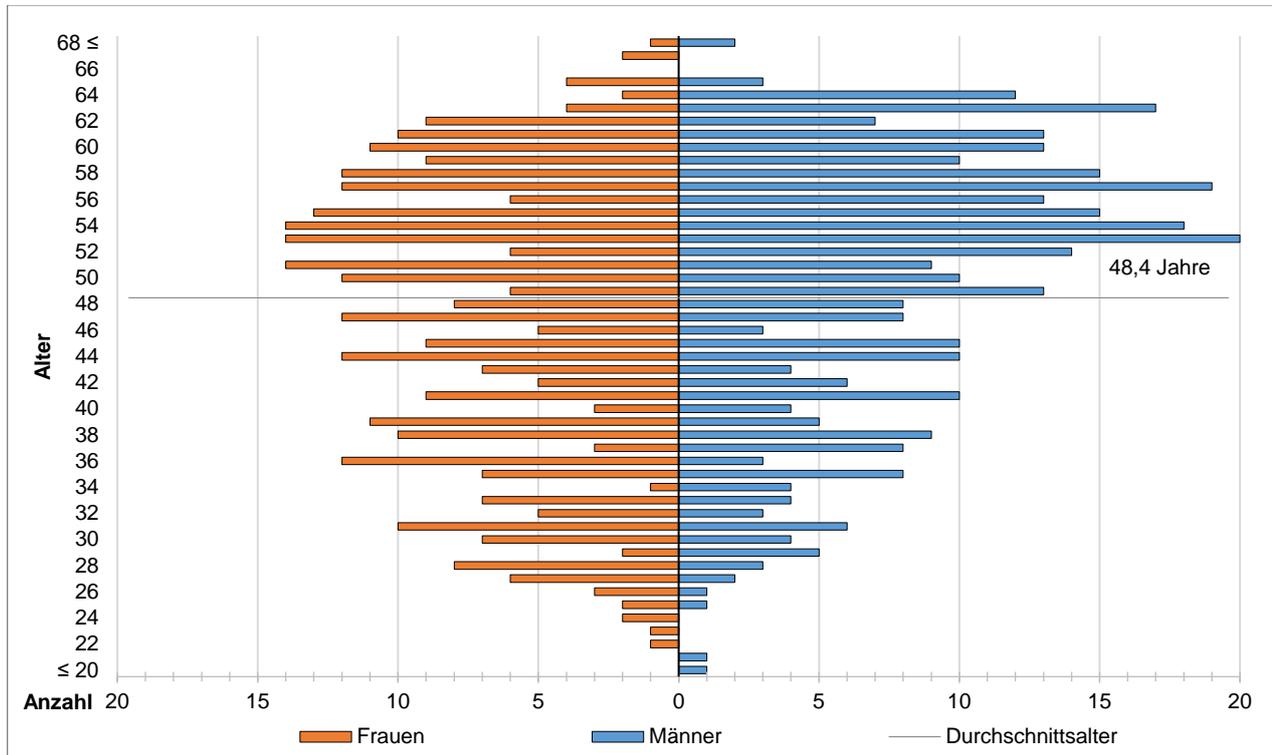
Personalkennzahlen des Steuerpersonals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	1.159	1.084	885	860				
weibliche Beschäftigte	588	587	514	505	50,7 %	54,2 %	58,1 %	58,7 %
männliche Beschäftigte	571	497	371	355	49,3 %	45,8 %	41,9 %	41,3 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	262	314	265	255	22,6 %	29,0 %	29,9 %	29,7 %
Beschäftigte je VZÄ	1,11	1,13	1,11	1,10	---	---	---	---
Abwesende	80	34	27	30	6,9 %	3,1 %	3,1 %	3,5 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	249	117	172	191	21,5 %	10,8 %	19,4 %	22,2 %
Beschäftigte über 55 Jahren	144	312	309	282	12,4 %	28,8 %	34,9 %	32,8 %
Durchschnittsalter	43,3	48,3	47,6	46,8	---	---	---	---
Beamt*innen	1.071	999	845	824	92,4 %	92,2 %	95,5 %	95,8 %
Arbeitnehmer*innen	88	85	40	36	7,6 %	7,8 %	4,5 %	4,2 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	482	414	351	347	41,6 %	38,2 %	39,7 %	40,3 %
Qualifikationsebene 3	641	627	509	485	55,3 %	57,8 %	57,5 %	56,4 %
Qualifikationsebene 4	36	43	25	28	3,1 %	4,0 %	2,8 %	3,3 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,11	1,13	1,11	1,11	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					6,1 %	6,2 %	5,1 %	4,8 %
Personen in Ausbildung	20	35	105	129	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 13: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in der Kernverwaltung

Altersstruktur des sonstigen Personals (2018)

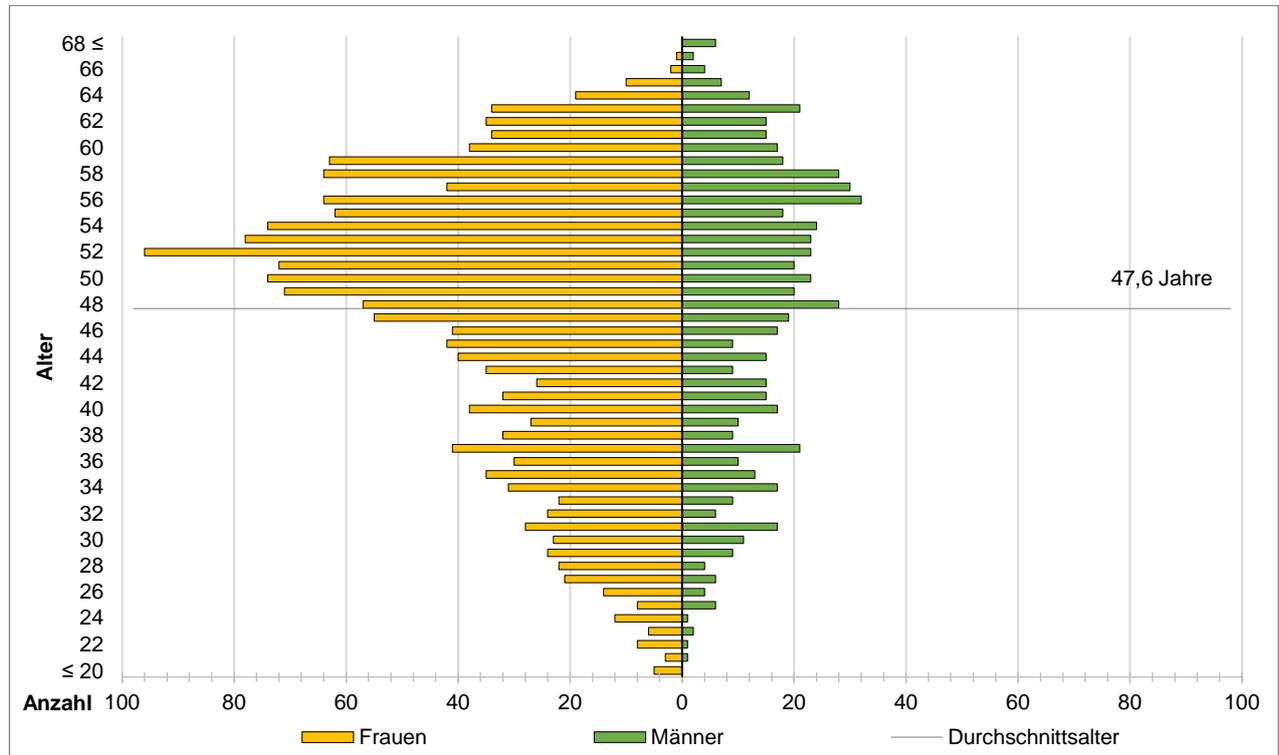


Personalkennzahlen des sonstigen Personals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	1.059	630	616	683				
weibliche Beschäftigte	276	255	297	329	26,1 %	40,5 %	48,2 %	48,2 %
männliche Beschäftigte	783	375	319	354	73,9 %	59,5 %	51,8 %	51,8 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	150	146	179	199	14,2 %	23,2 %	29,1 %	29,1 %
Beschäftigte je VZÄ	1,07	1,11	1,11	1,12	---	---	---	---
Abwesende	60	30	27	42	5,7 %	4,8 %	4,4 %	6,1 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	119	42	61	90	11,2 %	6,7 %	9,9 %	13,2 %
Beschäftigte über 55 Jahren	258	208	197	206	24,4 %	33,0 %	32,0 %	30,2 %
Durchschnittsalter	47,2	50,1	49,3	48,4	---	---	---	---
Beamte*innen	203	183	185	180	19,2 %	29,0 %	30,0 %	26,4 %
Arbeitnehmer*innen	856	447	431	503	80,8 %	71,0 %	70,0 %	73,6 %
Qualifikationsebene 1	139	34	25	49	13,1 %	5,4 %	4,1 %	7,2 %
Qualifikationsebene 2	622	304	263	277	58,7 %	48,3 %	42,7 %	40,6 %
Qualifikationsebene 3	113	125	138	160	10,7 %	19,8 %	22,4 %	23,4 %
Qualifikationsebene 4	185	167	190	196	17,5 %	26,5 %	30,8 %	28,7 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	1	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Stellenindex	1,02	1,14	1,17	1,14	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Kernverwaltung					5,6 %	3,6 %	3,5 %	3,8 %
Personen in Ausbildung	162	56	145	143	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 14: Ausgewählte Kennzahlen des Verwaltungspersonals in den Ausgliederungen
Altersstruktur des Verwaltungspersonals (2018)



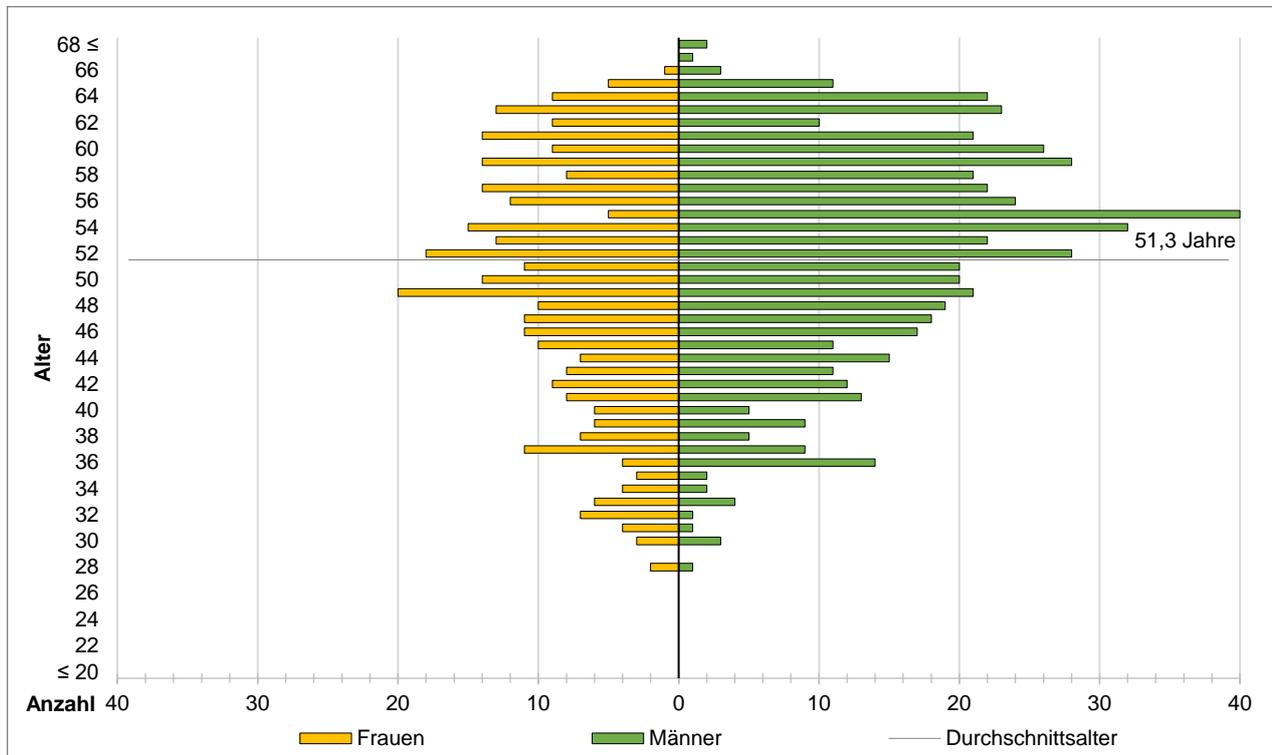
Personalkennzahlen des Verwaltungspersonals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	1.603	1.902	2.179	2.374				
weibliche Beschäftigte	1.065	1.326	1.609	1.715	66,4 %	69,7 %	73,8 %	72,2 %
männliche Beschäftigte	538	576	570	659	33,6 %	30,3 %	26,2 %	27,8 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	475	632	903	986	29,6 %	33,2 %	41,4 %	41,5 %
Beschäftigte je VZÄ	1,15	1,17	1,18	1,17	---	---	---	---
Abwesende	121	105	122	118	7,5 %	5,5 %	5,6 %	5,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	346	233	307	345	21,6 %	12,3 %	14,1 %	14,5 %
Beschäftigte über 55 Jahren	307	441	528	613	19,2 %	23,2 %	24,2 %	25,8 %
Durchschnittsalter	44,6	46,9	47,5	47,6	---	---	---	---
Beamt*innen	381	339	285	296	23,8 %	17,8 %	13,1 %	12,5 %
Arbeitnehmer*innen	1.222	1.563	1.894	2.078	76,2 %	82,2 %	86,9 %	87,5 %
Qualifikationsebene 1	3	43	39	75	0,2 %	2,3 %	1,8 %	3,2 %
Qualifikationsebene 2	914	972	1.034	1.079	57,0 %	51,1 %	47,5 %	45,5 %
Qualifikationsebene 3	460	672	815	901	28,7 %	35,3 %	37,4 %	38,0 %
Qualifikationsebene 4	210	200	279	304	13,1 %	10,5 %	12,8 %	12,8 %
nicht zugeordnet*	16	15	12	15	1,0 %	0,8 %	0,6 %	0,6 %
Stellenindex	1,09	1,08	1,08	1,08	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					20,0 %	21,5 %	22,7 %	24,0 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 15: Ausgewählte Kennzahlen des Lehrpersonals in den Ausgliederungen

Altersstruktur des Lehrpersonals (2018)



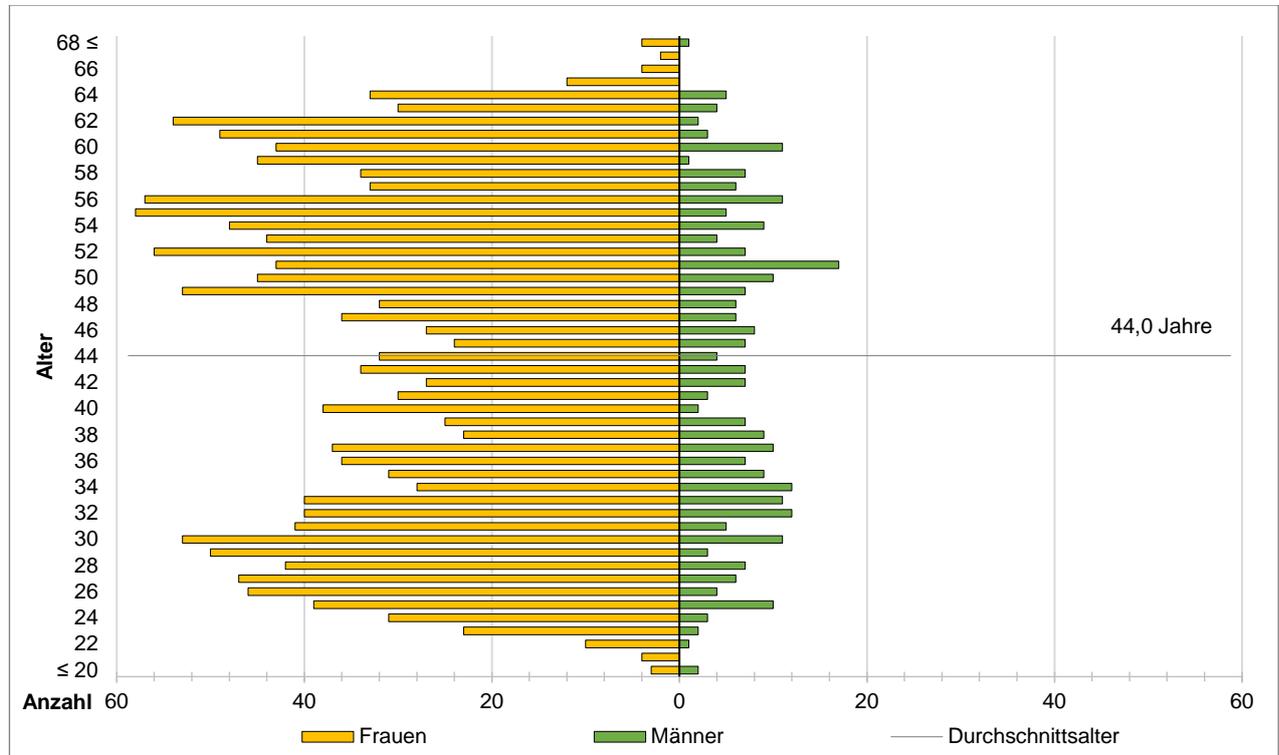
Personalkennzahlen des Lehrpersonals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	1.322	922	916	910				
weibliche Beschäftigte	352	294	335	341	26,6 %	31,9 %	36,6 %	37,5 %
männliche Beschäftigte	970	628	581	569	73,4 %	68,1 %	63,4 %	62,5 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	327	165	185	176	24,7 %	17,9 %	20,2 %	19,3 %
Beschäftigte je VZÄ	1,14	1,11	1,11	1,10	---	---	---	---
Abwesende	60	30	24	25	4,5 %	3,3 %	2,6 %	2,7 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	227	35	35	38	17,2 %	3,8 %	3,8 %	4,2 %
Beschäftigte über 55 Jahren	412	289	315	322	31,2 %	31,3 %	34,4 %	35,4 %
Durchschnittsalter	46,9	50,5	51,1	51,3	---	---	---	---
Beamte*innen	785	576	608	606	59,4 %	62,5 %	66,4 %	66,6 %
Arbeitnehmer*innen	537	346	308	304	40,6 %	37,5 %	33,6 %	33,4 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	12	6	1	1	0,9 %	0,7 %	0,1 %	0,1 %
Qualifikationsebene 3	90	63	68	65	6,8 %	6,8 %	7,4 %	7,1 %
Qualifikationsebene 4	1.220	843	824	824	92,3 %	91,4 %	90,0 %	90,5 %
nicht zugeordnet*	0	10	23	20	0,0 %	1,1 %	2,5 %	2,2 %
Stellenindex	1,91	2,07	2,12	2,14	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					16,5 %	10,4 %	9,6 %	9,2 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 16: Ausgewählte Kennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche in den Ausgliederungen

Altersstruktur des Erziehungs- und Betreuungspersonals für Kinder und Jugendliche (2018)



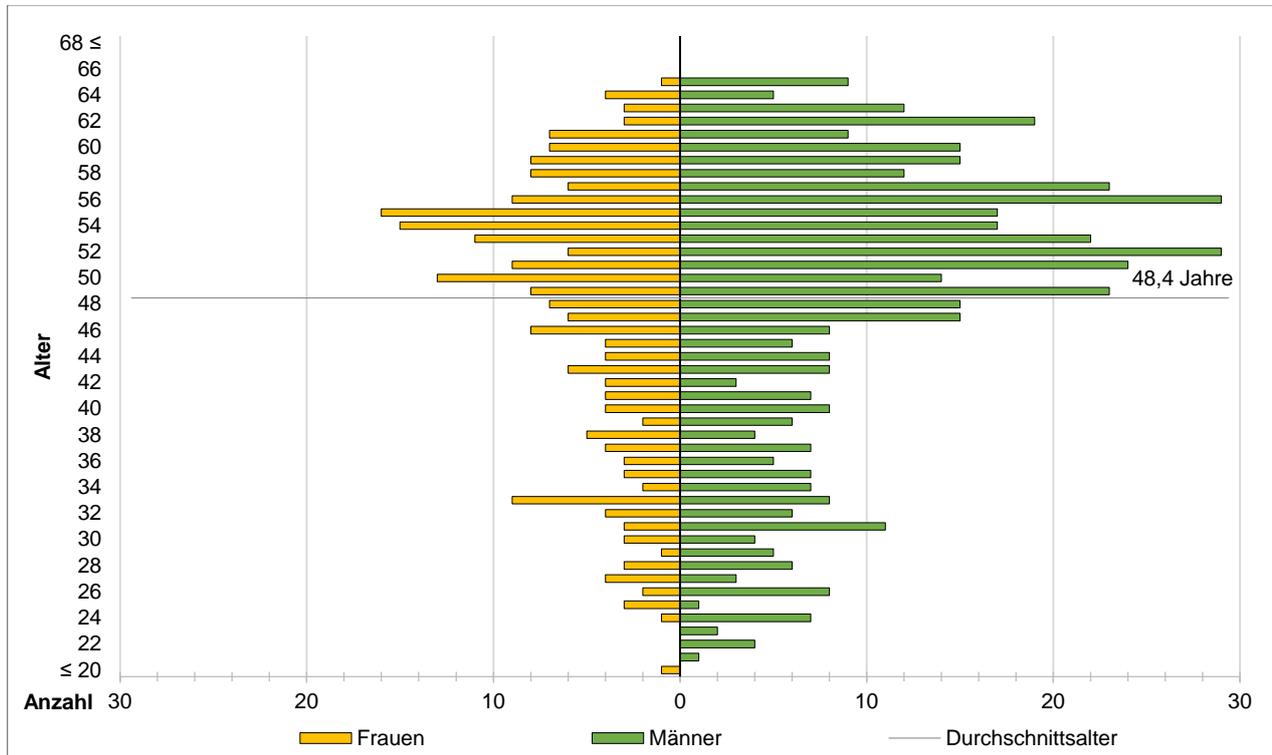
Personalkennzahlen des Erziehungspersonals für Kinder und Jugendliche (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	1.185	1.455	1.838	1.967				
weibliche Beschäftigte	1.049	1.246	1.570	1.676	88,5 %	85,6 %	85,4 %	85,2 %
männliche Beschäftigte	136	209	268	291	11,5 %	14,4 %	14,6 %	14,8 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	721	896	1.035	1.129	60,8 %	61,6 %	56,3 %	57,4 %
Beschäftigte je VZÄ	1,20	1,21	1,14	1,17	---	---	---	---
Abwesende	173	143	221	215	14,6 %	9,8 %	12,0 %	10,9 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	266	277	526	586	22,4 %	19,0 %	28,6 %	29,8 %
Beschäftigte über 55 Jahren	62	316	421	451	5,2 %	21,7 %	22,9 %	22,9 %
Durchschnittsalter	41,6	45,6	44,4	44,0	---	---	---	---
Beamt*innen	52	40	4	1	4,4 %	2,7 %	0,2 %	0,1 %
Arbeitnehmer*innen	1.133	1.415	1.834	1.966	95,6 %	97,3 %	99,8 %	99,9 %
Qualifikationsebene 1	0	42	43	125	0,0 %	2,9 %	2,3 %	6,4 %
Qualifikationsebene 2	794	1.064	1.454	1.505	67,0 %	73,1 %	79,1 %	76,5 %
Qualifikationsebene 3	382	332	338	334	32,2 %	22,8 %	18,4 %	17,0 %
Qualifikationsebene 4	9	8	3	3	0,8 %	0,5 %	0,2 %	0,2 %
nicht zugeordnet*	0	9	0	0	0,0 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,01	0,98	0,97	0,96	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					14,8 %	16,4 %	19,2 %	19,9 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 17: Ausgewählte Kennzahlen des technischen Personals in den Ausgliederungen

Altersstruktur des technischen Personals (2018)

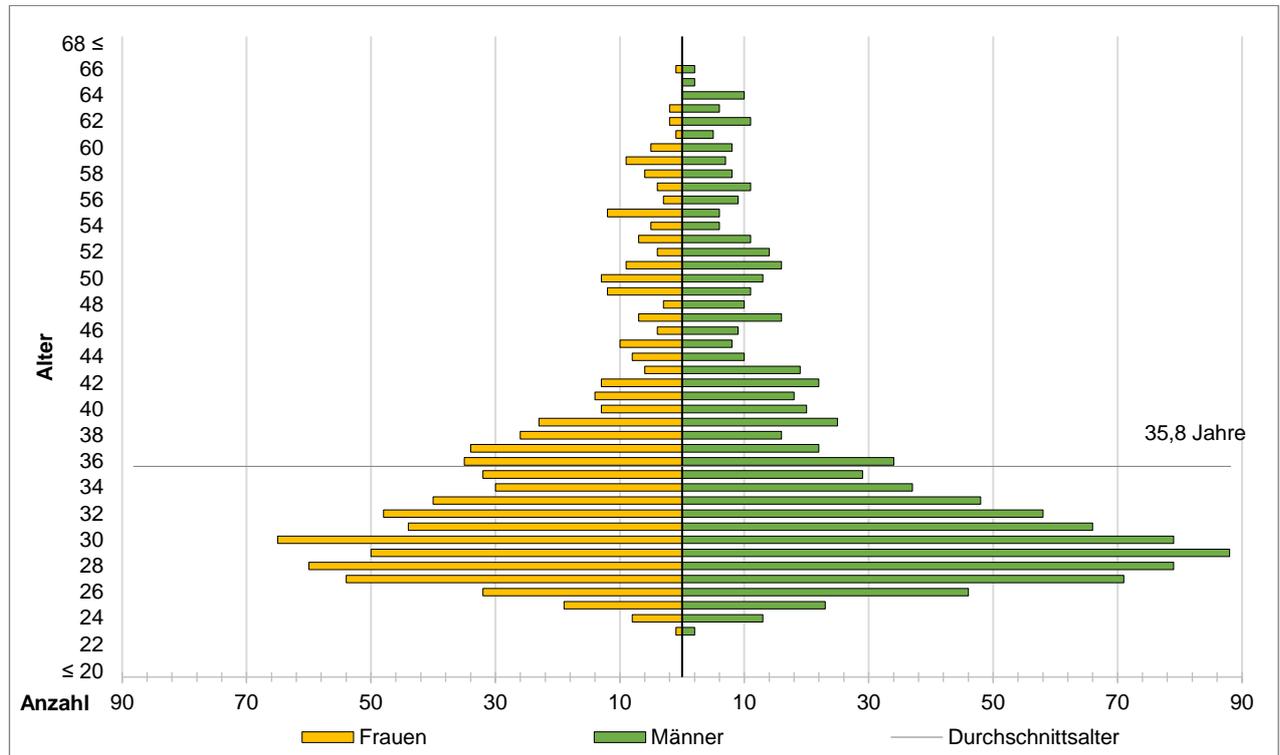


Personalkennzahlen des technischen Personals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	675	712	704	708				
weibliche Beschäftigte	194	237	231	234	28,7 %	33,3 %	32,8 %	33,1 %
männliche Beschäftigte	481	475	473	474	71,3 %	66,7 %	67,2 %	66,9 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	105	143	168	180	15,6 %	20,1 %	23,9 %	25,4 %
Beschäftigte je VZÄ	1,08	1,11	1,09	1,10	---	---	---	---
Abwesende	23	25	24	19	3,4 %	3,5 %	3,4 %	2,7 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	100	82	107	109	14,8 %	11,5 %	15,2 %	15,4 %
Beschäftigte über 55 Jahren	165	166	187	204	24,4 %	23,3 %	26,6 %	28,8 %
Durchschnittsalter	46,6	46,9	48,2	48,4	---	---	---	---
Beamte*innen	50	13	5	6	7,4 %	1,8 %	0,7 %	0,8 %
Arbeitnehmer*innen	625	699	699	702	92,6 %	98,2 %	99,3 %	99,2 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	238	218	182	180	35,3 %	30,6 %	25,9 %	25,4 %
Qualifikationsebene 3	378	401	438	444	56,0 %	56,3 %	62,2 %	62,7 %
Qualifikationsebene 4	59	93	84	84	8,7 %	13,1 %	11,9 %	11,9 %
nicht zugeordnet*	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Stellenindex	1,18	1,17	1,18	1,18	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					8,4 %	8,0 %	7,3 %	7,1 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 18: Ausgewählte Kennzahlen des Forschungspersonals in den Ausgliederungen
Altersstruktur des Forschungspersonals (2018)



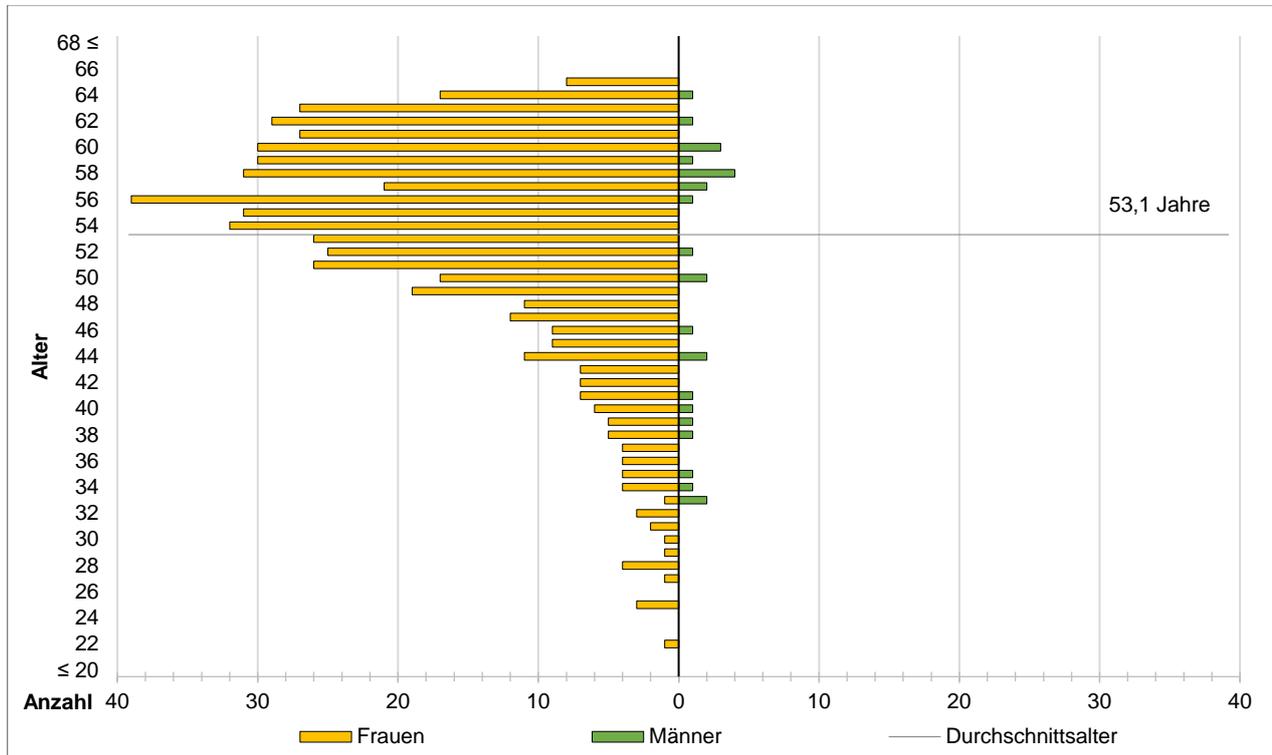
Personalkennzahlen des Forschungspersonals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	682	1.621	1.826	1.798				
weibliche Beschäftigte	208	673	781	774	30,5 %	41,5 %	42,8 %	43,0 %
männliche Beschäftigte	474	948	1.045	1.024	69,5 %	58,5 %	57,2 %	57,0 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	331	768	908	884	48,5 %	47,4 %	49,7 %	49,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,29	1,27	1,26	1,25	---	---	---	---
Abwesende	13	52	62	62	1,9 %	3,2 %	3,4 %	3,4 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	430	954	1.073	1.061	63,0 %	58,9 %	58,8 %	59,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren	11	60	110	112	1,6 %	3,7 %	6,0 %	6,2 %
Durchschnittsalter	34,4	35,3	35,6	35,8	---	---	---	---
Beamt*innen	11	1	0	0	1,6 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %
Arbeitnehmer*innen	671	1.620	1.826	1.798	98,4 %	99,9 %	100,0 %	100,0 %
Qualifikationsebene 1	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 2	6	0	0	0	0,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 3	0	17	6	7	0,0 %	1,0 %	0,3 %	0,4 %
Qualifikationsebene 4	675	1.600	1.796	1.773	99,0 %	98,7 %	98,4 %	98,6 %
nicht zugeordnet*	1	4	24	18	0,1 %	0,2 %	1,3 %	1,0 %
Stellenindex	1,44	1,45	1,44	1,44	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					8,5 %	18,3 %	19,1 %	18,2 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 19: Ausgewählte Kennzahlen des Raumpflegepersonals in den Ausgliederungen

Altersstruktur des Raumpflegepersonals (2018)

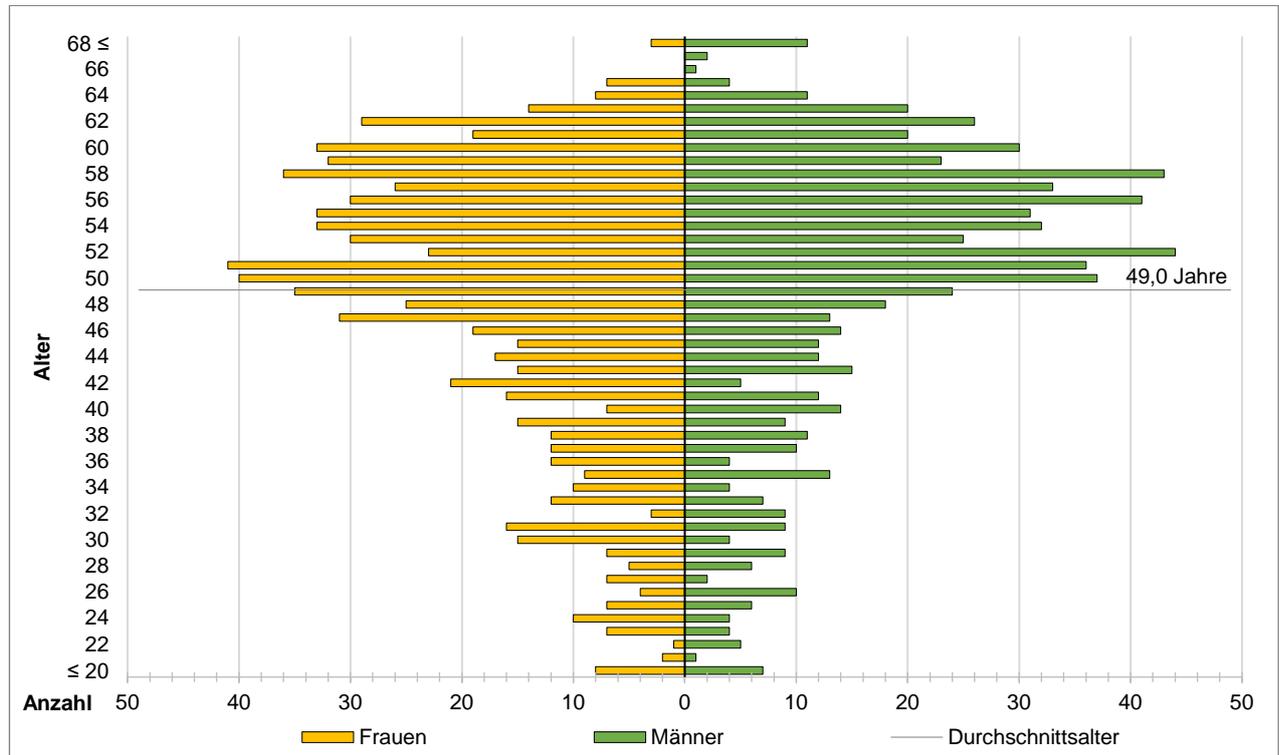


Personalkennzahlen des Raumpflegepersonals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	844	707	624	584				
weibliche Beschäftigte	843	704	599	557	99,9 %	99,6 %	96,0 %	95,4 %
männliche Beschäftigte	1	3	25	27	0,1 %	0,4 %	4,0 %	4,6 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	819	599	601	565	97,0 %	84,7 %	96,3 %	96,7 %
Beschäftigte je VZÄ	1,73	1,77	1,74	1,72	---	---	---	---
Abwesende	74	74	69	57	8,8 %	10,5 %	11,1 %	9,8 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	31	19	27	24	3,7 %	2,7 %	4,3 %	4,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	90	335	277	272	10,7 %	47,4 %	44,4 %	46,6 %
Durchschnittsalter	47,1	53,5	53,0	53,1	---	---	---	---
Beamte*innen	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Arbeitnehmer*innen	844	707	624	584	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Qualifikationsebene 1	844	707	624	583	100,0 %	100,0 %	100,0 %	99,8 %
Qualifikationsebene 2	0	0	0	1	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
Qualifikationsebene 3	0	0	0	0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Qualifikationsebene 4	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	0,70	0,70	0,70	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					10,5 %	8,0 %	6,5 %	5,9 %
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 20: Ausgewählte Kennzahlen des sonstigen Personals in den Ausgliederungen
Altersstruktur des sonstigen Personals (2018)



Personalkennzahlen des sonstigen Personals (2000 bis 2018)

Bezeichnung	Werte				in % der Beschäftigten			
	2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
Beschäftigte insgesamt	1.614	1.536	1.485	1.555				
weibliche Beschäftigte	808	781	749	812	50,1 %	50,8 %	50,4 %	52,2 %
männliche Beschäftigte	806	755	736	743	49,9 %	49,2 %	49,6 %	47,8 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	428	545	592	641	26,5 %	35,5 %	39,9 %	41,2 %
Beschäftigte je VZÄ	1,12	1,18	1,18	1,19	---	---	---	---
Abwesende	125	88	101	100	7,7 %	5,7 %	6,8 %	6,4 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	296	130	161	201	18,3 %	8,5 %	10,8 %	12,9 %
Beschäftigte über 55 Jahren	256	404	480	502	15,9 %	26,3 %	32,3 %	32,3 %
Durchschnittsalter	44,3	48,4	49,6	49,0	---	---	---	---
Beamt*innen	109	64	23	20	6,8 %	4,2 %	1,5 %	1,3 %
Arbeitnehmer*innen	1.505	1.472	1.462	1.535	93,2 %	95,8 %	98,5 %	98,7 %
Qualifikationsebene 1	432	523	523	536	26,8 %	34,0 %	35,2 %	34,5 %
Qualifikationsebene 2	884	790	762	775	54,8 %	51,4 %	51,3 %	49,8 %
Qualifikationsebene 3	225	169	120	120	13,9 %	11,0 %	8,1 %	7,7 %
Qualifikationsebene 4	73	54	60	82	4,5 %	3,5 %	4,0 %	5,3 %
nicht zugeordnet*	0	0	20	42	0,0 %	0,0 %	1,3 %	2,7 %
Stellenindex	0,89	0,85	0,85	0,86	---	---	---	---
Anteil an den Beschäftigten der Ausgliederungen					20,2 %	17,3 %	15,5 %	15,7 %
Personen in Ausbildung	3	0	0	0	---	---	---	---

* Festvertrag

Anlage 21: Übersicht zur Personalstruktur nach Anzahl (2018)

	Gesamt 2018			Kernverwaltung 2018			Ausgliederungen 2018		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
Beschäftigte insgesamt (ohne Personen in Ausbildung)	16.404	11.399	27.803	10.288	7.609	17.897	6.116	3.790	9.906
Beamtinnen und Beamte	6.537	6.121	12.658	6.158	5.571	11.729	379	550	929
Frauen-/Männeranteil in %	51,6%	48,4%		52,5%	47,5%		40,8%	59,2%	
Verteilung nach Qualifikationsebenen									
Qualifikationsebene 1	11	29	40	11	29	40	0	0	0
Qualifikationsebene 2	760	1.057	1.817	678	1.026	1.704	82	31	113
Qualifikationsebene 3	3.314	2.974	6.288	3.220	2.910	6.130	94	64	158
Qualifikationsebene 4	2.451	2.059	4.510	2.248	1.604	3.852	203	455	658
nicht zugeordnet*	1	2	3	1	2	3	0	0	0
Arbeitnehmer*innen	9.867	5.278	15.145	4.130	2.038	6.168	5.737	3.240	8.977
Frauen-/Männeranteil in %	65,2%	34,8%		67,0%	33,0%		63,9%	36,1%	
Verteilung nach Qualifikationsebenen**									
Qualifikationsebene 1	1.128	274	1.402	26	56	82	1.102	218	1.320
Qualifikationsebene 2	4.258	1.673	5.931	1.858	643	2.501	2.400	1.030	3.430
Qualifikationsebene 3	2.703	1.604	4.307	1.659	928	2.587	1.044	676	1.720
Qualifikationsebene 4	1.706	1.680	3.386	576	398	974	1.130	1.282	2.412
nicht zugeordnet*	72	47	119	11	13	24	61	34	95
Personen in Ausbildung	1.232	861	2.093	1.232	861	2.093	0	0	0
Frauen-/Männeranteil in %	58,9%	41,1%		58,9%	41,1%		0,0%	0,0%	
Verteilung nach Statusgruppe									
Beam*innen	757	577	1.334	757	577	1.334	0	0	0
Arbeitnehmer*innen	475	284	759	475	284	759	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte mit ATZ gesamt***	8.743	1.884	10.627	5.017	966	5.983	3.726	918	4.644
Frauen-/Männeranteil	82,3%	17,7%		83,9%	16,1%		80,2%	19,8%	
Teilzeitquote zu Besch. insg. w / m / ges.	53,3%	16,5%	38,2%	48,8%	12,7%	33,4%	60,9%	24,2%	46,9%
Teilzeitbeschäftigte ohne ATZ	8.395	1.704	10.099	4.727	805	5.532	3.668	899	4.567
Frauen-/Männeranteil	83,1%	16,9%		85,4%	14,6%		80,3%	19,7%	
Teilzeitquote zu Besch. insg. w / m / ges.	51,2%	14,9%	36,3%	45,9%	10,6%	30,9%	60,0%	23,7%	46,1%
Verteilung nach Qualifikationsebenen									
Qualifikationsebene 1	983	115	1.098	11	7	18	972	108	1.080
Qualifikationsebene 2	2.723	254	2.977	1.238	100	1.338	1.485	154	1.639
Qualifikationsebene 3	2.714	490	3.204	2.186	340	2.526	528	150	678
Qualifikationsebene 4	1.973	845	2.818	1.291	358	1.649	682	487	1.169
nicht zugeordnet*	2	0	2	1	0	1	1	0	1
Umfang der Teilzeitbeschäftigung									
< 30 %	234	100	334	106	26	132	128	74	202
30 % bis < 50 %	533	62	595	334	37	371	199	25	224
50 % bis < 60 %	2.132	456	2.588	984	111	1.095	1.148	345	1.493
60 % bis < 70 %	1.394	196	1.590	817	77	894	577	119	696
70 % bis < 80 %	2.080	381	2.461	1.295	200	1.495	785	181	966
80 % bis < 90 %	1.601	400	2.001	948	292	1.240	653	108	761
90 % bis < 100 %	421	109	530	243	62	305	178	47	225
ATZ**	348	180	528	290	161	451	58	19	77
Frauen-/Männeranteil	65,9%	34,1%		64,3%	35,7%		75,3%	24,7%	
ATZ-quote zu Besch. insg. w / m / ges.	2,1%	1,6%	1,9%	2,8%	2,1%	2,5%	0,9%	0,5%	0,8%
Anteil an Teilzeit mit ATZ gesamt	4,0%	9,6%	5,0%	5,8%	16,7%	7,5%	1,6%	2,1%	1,7%
Verteilung nach Statusgruppe									
Beamtinnen und Beamte	256	154	410	248	145	393	8	9	17
Arbeitnehmer/-innen	92	26	118	42	16	58	50	10	60
Verteilung Anteile auf Qualifikationsebenen									
Qualifikationsebene 1	10	1	11	0	1	1	10	0	10
Qualifikationsebene 2	53	17	70	29	14	43	24	3	27
Qualifikationsebene 3	185	86	271	163	77	240	22	9	31
Qualifikationsebene 4	100	75	175	98	69	167	2	6	8
nicht zugeordnet*	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Verteilung nach Teilzeit-Modell									
Blockmodell-aktiv	131	73	204	122	66	188	9	7	16
Blockmodell-passiv	189	86	275	141	74	215	48	12	60
Teilzeitmodell	28	21	49	27	21	48	1	0	1
Abgänge	816	645	1.461	377	327	704	439	318	757
Frauen-/Männeranteil	55,9%	44,1%	0	53,6%	46,4%	0,0%	58,0%	42,0%	0
Zusammengefasste Abgangsgründe									
Altersgrenze	235	259	494	134	194	328	101	65	166
davon nach ATZ	32	14	46	5	6	11	27	8	35
Freiwilliges Ausscheiden	347	180	527	187	88	275	160	92	252
Fristablauf	171	167	338	22	15	37	149	152	301
Dienst-/Erwerbsunfähigkeit	37	17	54	22	16	38	15	1	16
Tod	20	19	39	11	12	23	9	7	16
Sonstige	6	3	9	1	2	3	5	1	6

* Festvertrag

** Die Laufbahngruppen der Beam*innen und die Entlohnungsstufen der Arbeitnehmer*innen wurden entsprechend zugeordnet

*** inklusive AH-Konto

Anlage 22: Übersicht zur Personalstruktur nach prozentualen Anteilen (2018)

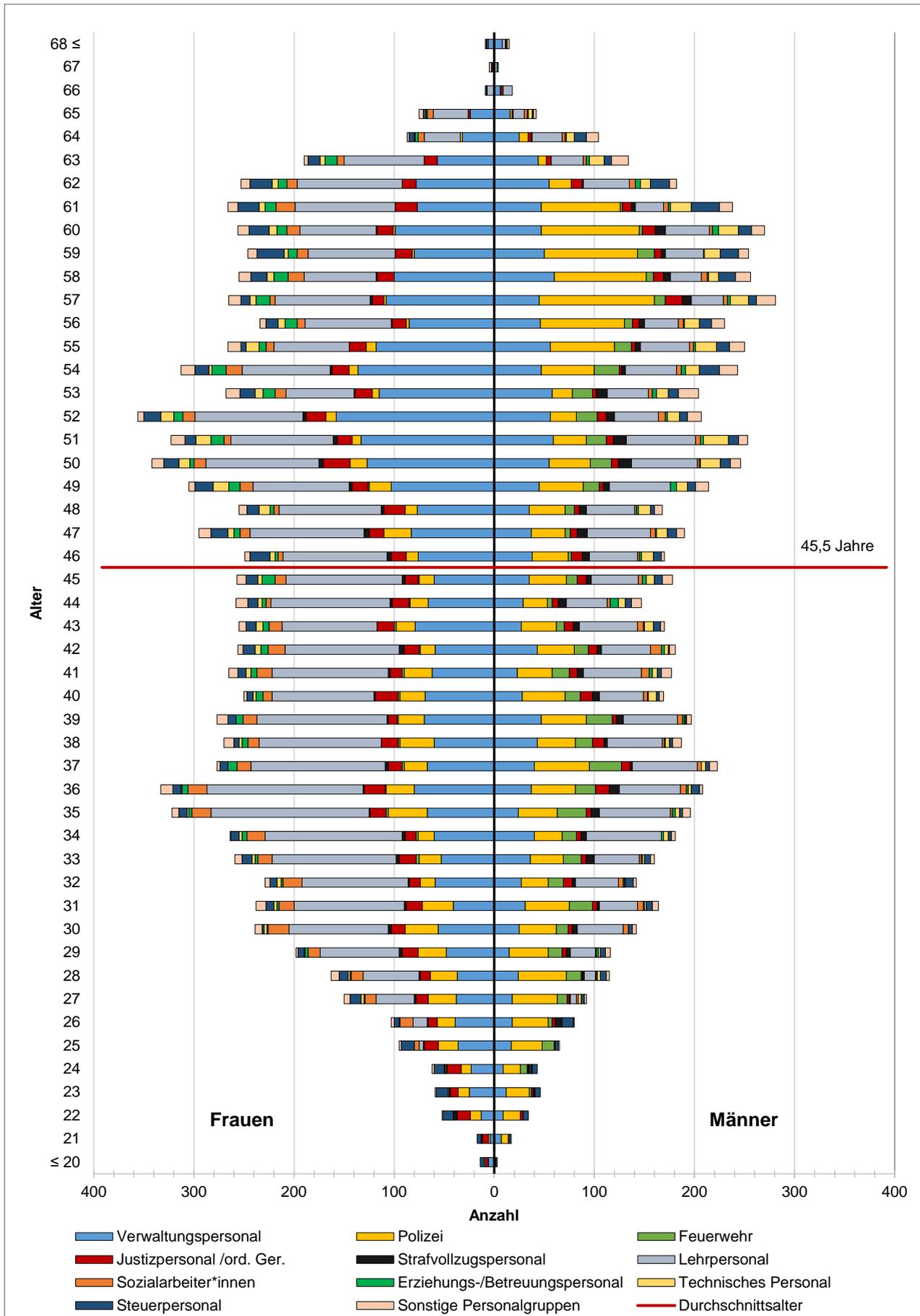
	Gesamt 2018			Kernverwaltung 2018			Ausgliederungen 2018		
	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	gesamt
Beschäftigte insgesamt (ohne Personen in Ausbildung)	16.404	11.399	27.803	10.288	7.609	17.897	6.116	3.790	9.906
Beamtinnen und Beamte	6.537	6.121	12.658	6.158	5.571	11.729	379	550	929
Frauen-/Männeranteil in %	51,6%	48,4%		52,5%	47,5%		40,8%	59,2%	
Anteile an den Qualifikationsebenen									
Qualifikationsebene 1	0,2%	0,5%	0,3%	0,2%	0,5%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Qualifikationsebene 2	11,6%	17,3%	14,4%	11,0%	18,4%	14,5%	21,6%	5,6%	12,2%
Qualifikationsebene 3	50,7%	48,6%	49,7%	52,3%	52,2%	52,3%	24,8%	11,6%	17,0%
Qualifikationsebene 4	37,5%	33,6%	35,6%	36,5%	28,8%	32,8%	53,6%	82,7%	70,8%
nicht zugeordnet*	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Arbeitnehmer*innen	9.867	5.278	15.145	4.130	2.038	6.168	5.737	3.240	8.977
Frauen-/Männeranteil in %	65,2%	34,8%		67,0%	33,0%		63,9%	36,1%	
Anteile an den Qualifikationsebenen**									
Qualifikationsebene 1	11,4%	5,2%	9,3%	0,6%	2,7%	1,3%	19,2%	6,7%	14,7%
Qualifikationsebene 2	43,2%	31,7%	39,2%	45,0%	31,6%	40,5%	41,8%	31,8%	38,2%
Qualifikationsebene 3	27,4%	30,4%	28,4%	40,2%	45,5%	41,9%	18,2%	20,9%	19,2%
Qualifikationsebene 4	17,3%	31,8%	22,4%	13,9%	19,5%	15,8%	19,7%	39,6%	26,9%
nicht zugeordnet*	0,7%	0,9%	0,8%	0,3%	0,6%	0,4%	1,1%	1,0%	1,1%
Personen in Ausbildung	1.232	861	2.093	1.232	861	2.093	0	0	0
Frauen-/Männeranteil in %	58,9%	41,1%		58,9%	41,1%		-	-	-
Anteile an den Statusgruppen									
Beamtinnen und Beamte	61,4%	67,0%	63,7%	61,4%	67,0%	63,7%	-	-	-
Arbeitnehmer*innen	38,6%	33,0%	36,3%	38,6%	33,0%	36,3%	-	-	-
Teilzeitbeschäftigte mit ATZ	8.743	1.884	10.627	5.017	966	5.983	3.726	918	4.644
Frauen-/Männeranteil in %	82,3%	17,7%		83,9%	16,1%		80,2%	19,8%	
Teilzeitquote zu Besch. insg. w/m /ges.	53,3%	16,5%	38,2%	48,8%	12,7%	33,4%	60,9%	24,2%	46,9%
Teilzeitbeschäftigte ohne ATZ	8.395	1.704	10.099	4.727	805	5.532	3.668	899	4.567
Frauen-/Männeranteil in %	83,1%	16,9%		85,4%	14,6%		80,3%	19,7%	
Teilzeitquote zu Besch. insg. w/m /ges.	51,2%	14,9%	36,3%	45,9%	10,6%	30,9%	60,0%	23,7%	46,1%
Anteile an den Qualifikationsebenen**									
Qualifikationsebene 1	11,7%	6,7%	10,9%	0,2%	0,9%	0,3%	26,5%	12,0%	23,6%
Qualifikationsebene 2	32,4%	14,9%	29,5%	26,2%	12,4%	24,2%	40,5%	17,1%	35,9%
Qualifikationsebene 3	32,3%	28,8%	31,7%	46,2%	42,2%	45,7%	14,4%	16,7%	14,8%
Qualifikationsebene 4	23,5%	49,6%	27,9%	27,3%	44,5%	29,8%	18,6%	54,2%	25,6%
nicht zugeordnet*	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Quote zur jew. QE insg. w/m /ges.**									
Qualifikationsebene 1	86,3%	38,0%	76,1%	29,7%	8,2%	14,8%	88,2%	49,5%	81,8%
Qualifikationsebene 2	54,3%	9,3%	38,4%	48,8%	6,0%	31,8%	59,8%	14,5%	46,3%
Qualifikationsebene 3	45,1%	10,7%	30,2%	44,8%	8,9%	29,0%	46,4%	20,3%	36,1%
Qualifikationsebene 4	47,5%	22,6%	35,7%	45,7%	17,9%	34,2%	51,2%	28,0%	38,1%
nicht zugeordnet*	2,7%	0,0%	1,6%	8,3%	0,0%	3,7%	1,6%	0,0%	1,1%
Anteile am Umfang der Teilzeitbeschäftigung									
< 30 %	2,8%	5,9%	3,3%	2,2%	3,2%	2,4%	3,5%	8,2%	4,4%
30 % bis < 50 %	6,3%	3,6%	5,9%	7,1%	4,6%	6,7%	5,4%	2,8%	4,9%
50 % bis < 60 %	25,4%	26,8%	25,6%	20,8%	13,8%	19,8%	31,3%	38,4%	32,7%
60 % bis < 70 %	16,6%	11,5%	15,7%	17,3%	9,6%	16,2%	15,7%	13,2%	15,2%
70 % bis < 80 %	24,8%	22,4%	24,4%	27,4%	24,8%	27,0%	21,4%	20,1%	21,2%
80 % bis < 90 %	19,1%	23,5%	19,8%	20,1%	36,3%	22,4%	17,8%	12,0%	16,7%
90 % bis < 100 %	5,0%	6,4%	5,2%	5,1%	7,7%	5,5%	4,9%	5,2%	4,9%
ATZ***	348	180	528	290	161	451	58	19	77
Frauen-/Männeranteil in %	65,9%	34,1%		64,3%	35,7%		75,3%	24,7%	
ATZ-Quote zu Besch. insg. w/m /ges.	2,1%	1,6%	1,9%	2,8%	2,1%	2,5%	0,9%	0,5%	0,8%
Anteil an Teilzeit mit ATZ gesamt	4,0%	9,6%	5,0%	5,8%	16,7%	7,5%	1,6%	2,1%	1,7%
Anteile an den Statusgruppen									
Beamt*innen	73,6%	85,6%	77,7%	85,5%	90,1%	87,1%	13,8%	47,4%	22,1%
Arbeitnehmer*innen	26,4%	14,4%	22,3%	14,5%	9,9%	12,9%	86,2%	52,6%	77,9%
Anteile an den Qualifikationsebenen**									
Qualifikationsebene 1	2,9%	0,6%	2,1%	0,0%	0,6%	0,2%	17,2%	0,0%	13,0%
Qualifikationsebene 2	15,2%	9,4%	13,3%	10,0%	8,7%	9,5%	41,4%	15,8%	35,1%
Qualifikationsebene 3	53,2%	47,8%	51,3%	56,2%	47,8%	53,2%	37,9%	47,4%	40,3%
Qualifikationsebene 4	28,7%	41,7%	33,1%	33,8%	42,9%	37,0%	3,4%	31,6%	10,4%
nicht zugeordnet*	0,0%	0,6%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	1,3%
Anteile von ATZ nach den Modellen									
Blockmodell-aktiv	37,6%	40,6%	38,6%	42,1%	41,0%	41,7%	15,5%	36,8%	20,8%
Blockmodell-passiv	54,3%	47,8%	52,1%	48,6%	46,0%	47,7%	82,8%	63,2%	77,9%
Teilzeitmodell	8,0%	11,7%	9,3%	9,3%	13,0%	10,6%	1,7%	0,0%	1,3%
Abgänge	816	645	1.461	377	327	704	439	318	757
Frauen-/Männeranteil	55,9%	44,1%		53,6%	46,4%		58,0%	42,0%	
Zusammengefasste Abgangsgründe									
Altersgrenze	28,8%	40,2%	33,8%	35,5%	59,3%	46,6%	23,0%	20,4%	21,9%
davon nach ATZ	3,9%	2,2%	3,1%	1,3%	1,8%	1,6%	6,2%	2,5%	4,6%
Freiwilliges Ausscheiden	42,5%	27,9%	36,1%	49,6%	26,9%	39,1%	36,4%	28,9%	33,3%
Fristablauf	21,0%	25,9%	23,1%	5,8%	4,6%	5,3%	33,9%	47,8%	39,8%
Dienst-/Erwerbsunfähigkeit	4,5%	2,6%	3,7%	5,8%	4,9%	5,4%	3,4%	0,3%	2,1%
Tod	2,5%	2,9%	2,7%	2,9%	3,7%	3,3%	2,1%	2,2%	2,1%
Sonstige	0,7%	0,5%	0,6%	0,3%	0,6%	0,4%	1,1%	0,3%	0,8%

* Festvertrag

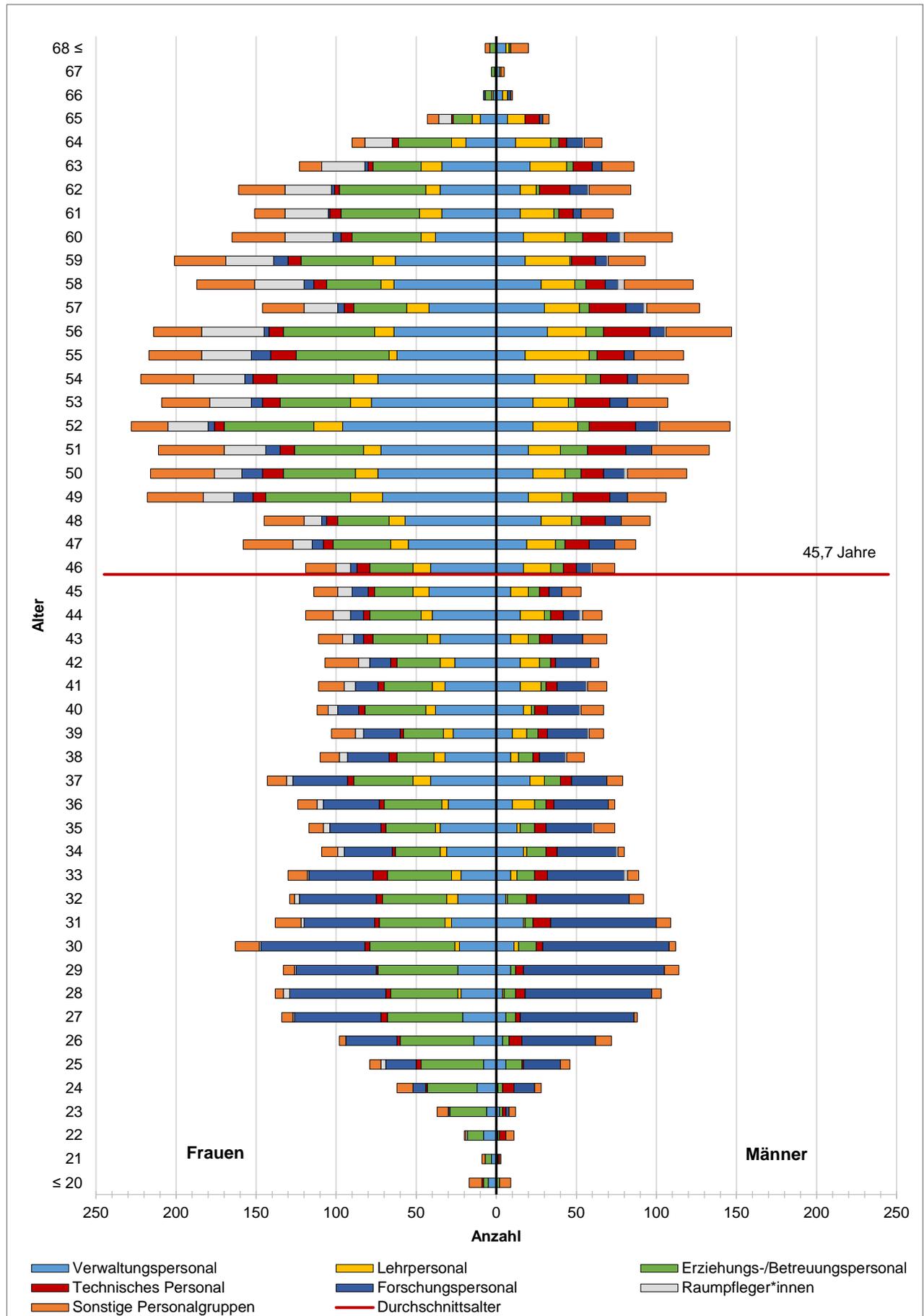
** Die Laufbahngruppen der Beamt*innen und die Entlohnungsstufen der Arbeitnehmer*innen wurden entsprechend zugeordnet

*** inklusive AH-Konto

Anlage 23: Alterspyramide der Kernverwaltung nach Geschlecht und Personalgruppen (2018)



Anlage 24: Alterspyramide der Ausgliederungen nach Geschlecht und Personalgruppen (2018)



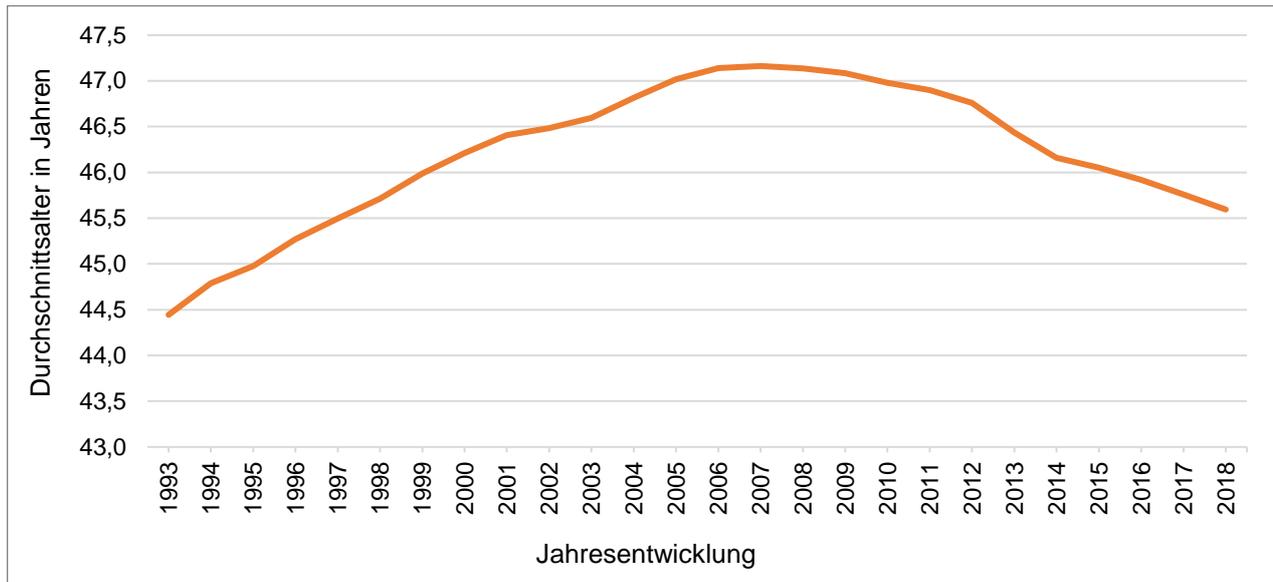
Anlage 25: Altersstruktur der Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993, 2000 und 2018)

1993	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Alter	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
bis 20	25	10	35	4	3	7
21	38	5	43	13	3	16
22	68	17	85	27	9	36
23	87	35	122	33	10	43
24	104	36	140	51	13	64
25	126	60	186	60	30	90
26	130	66	196	83	44	127
27	169	79	248	104	84	188
28	151	72	223	99	73	172
29	145	132	277	113	82	195
30	175	156	331	119	85	204
31	147	161	308	101	89	190
32	190	228	418	97	95	192
33	168	204	372	112	80	192
34	202	233	435	125	86	211
35	221	264	485	115	77	192
36	234	278	512	119	73	192
37	271	263	534	148	73	221
38	294	239	533	145	77	222
39	318	289	607	163	89	252
40	355	288	643	143	80	223
41	380	362	742	167	91	258
42	381	402	783	159	82	241
43	403	458	861	187	97	284
44	410	472	882	173	104	277
45	446	465	911	160	95	255
46	382	411	793	132	78	210
47	400	436	836	92	101	193
48	309	397	706	81	75	156
49	394	514	908	99	116	215
50	401	573	974	102	141	243
51	389	466	855	117	141	258
52	384	441	825	139	155	294
53	417	501	918	120	169	289
54	369	490	859	121	137	258
55	389	427	816	122	156	278
56	297	343	640	95	143	238
57	283	337	620	93	144	237
58	257	265	522	62	119	181
59	206	216	422	59	127	186
60	51	116	167	25	68	93
61	39	109	148	10	70	80
62	25	71	96	11	54	65
63	9	27	36	6	22	28
64	6	15	21	8	16	24
65	1	0	1	1	3	4
66	0	0	0	0	0	0
67	1	0	1	0	0	0
68 und älter	0	1	1	0	0	0
Gesamt	10.647	11.430	22.077	4.315	3.759	8.074

Fortsetzung Anlage 25:

2000	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Alter	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
bis 20	4	2	6	2		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	193	355	132	104	236
39	203	272	475	117	89	206
40	195	241	436	163	91	254
41	209	260	469	165	89	254
42	230	279	509	147	81	228
43	248	292	540	137	64	201
44	255	278	533	195	81	276
45	301	244	545	158	85	243
46	311	310	621	180	93	273
47	337	301	638	153	67	220
48	364	381	745	187	91	278
49	353	409	762	173	82	255
50	388	443	831	193	92	285
51	382	466	848	184	97	281
52	404	446	850	168	90	258
53	370	392	762	124	66	190
54	361	412	773	87	87	174
55	277	371	648	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	290	476	51	109	160
61	108	225	333	36	80	116
62	86	163	249	20	86	106
63	41	98	139	10	52	62
64	20	53	73	3	41	44
65	2	4	6	1	3	4
66						
67						
68 und älter	1		1	4	4	8
Gesamt	8.864	10.092	18.956	4.560	3.441	8.001

2018	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Alter	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
bis 20	14	3	17	17	9	26
21	17	17	34	9	3	12
22	52	34	86	20	11	31
23	59	46	105	37	12	49
24	62	43	105	62	28	90
25	95	65	160	79	46	125
26	103	80	183	99	72	171
27	150	92	242	135	88	223
28	163	115	278	138	103	241
29	198	116	314	133	114	247
30	239	142	381	163	112	275
31	238	164	402	138	109	247
32	229	142	371	129	92	221
33	259	160	419	130	89	219
34	265	181	446	109	80	189
35	323	196	519	117	74	191
36	333	209	542	124	74	198
37	277	223	500	143	79	222
38	270	187	457	110	55	165
39	277	197	474	103	67	170
40	251	169	420	112	67	179
41	265	178	443	111	69	180
42	256	181	437	107	64	171
43	255	170	425	111	70	181
44	258	147	405	120	66	186
45	257	178	435	114	53	167
46	249	171	420	119	74	193
47	295	190	485	159	87	246
48	255	168	423	145	96	241
49	305	214	519	218	106	324
50	342	246	588	217	119	336
51	323	253	576	212	133	345
52	356	207	563	228	146	374
53	268	204	472	209	107	316
54	313	243	556	222	120	342
55	266	250	516	217	118	335
56	234	230	464	214	147	361
57	266	281	547	146	127	273
58	255	256	511	187	124	311
59	246	254	500	202	93	295
60	256	270	526	165	110	275
61	266	238	504	151	73	224
62	253	182	435	161	84	245
63	190	134	324	123	86	209
64	87	104	191	90	66	156
65	75	42	117	43	33	76
66	9	18	27	8	10	18
67	5	4	9	3	5	8
68 und älter	9	15	24	7	20	27
Gesamt	10.288	7.609	17.897	6.116	3.790	9.906

Anlage 26: Entwicklung des Durchschnittsalters im bremischen öffentlichen Dienst (1993 bis 2018)**Anlage 27: Entwicklung des Durchschnittsalters in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993, 2000 bis 2018)**

Jahr	Kernverwaltung	Ausgliederungen
	Durchschnittsalter in Jahren	Durchschnittsalter in Jahren
1993	44,8	43,4
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
2009	47,8	45,7
2010	47,6	45,7
2011	47,4	45,9
2012	47,2	46,0
2013	46,7	45,9
2014	46,3	45,8
2015	46,2	45,8
2016	46,0	45,8
2017	45,8	45,7
2018	45,5	45,7

Jahr	Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Durchschnittsalter in Jahren		Durchschnittsalter in Jahren	
1993	43,9	45,7	41,6	45,5
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	48,7	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
2009	46,9	48,8	49,8	50,8
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	45,4
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
2017	45,1	46,6	45,9	45,5
2018	45,0	46,3	45,8	45,5

Anlage 28: Anteile der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)

Personalgruppen 2018	Gesamt									
	Gesamt	weiblich			männlich			Personalgruppenanteil	Frauenanteil an Personalgruppen der Frauen	Männeranteil an Personalgruppen der Männer
		Anzahl	Anteil in %	Durchschnittsalter	Anzahl	Anteil in %	Durchschnittsalter			
Beschäftigte gesamt	27.803	16.404	59,0 %		11.399	41,0 %				
Personalgruppen:										
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	7.124	4.865	68,3 %	46,9	2.259	31,7 %	47,4	25,6 %	29,7 %	19,8 %
Polizei	2.543	689	27,1 %	37,4	1.854	72,9 %	45,5	9,1 %	4,2 %	16,3 %
Feuerwehr	569	23	4,0 %	38,7	546	96,0 %	41,8	2,0 %	0,1 %	4,8 %
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	943	655	69,5 %	43,4	288	30,5 %	46,2	3,4 %	4,0 %	2,5 %
Strafvollzugspersonal	310	80	25,8 %	40,7	230	74,2 %	45,3	1,1 %	0,5 %	2,0 %
Lehrpersonal	6.565	4.221	64,3 %	45,1	2.344	35,7 %	47,2	23,6 %	25,7 %	20,6 %
Sozialarbeiter*innen	651	497	76,3 %	43,1	154	23,7 %	46,8	2,3 %	3,0 %	1,4 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	2.328	1.949	83,7 %	45,0	379	16,3 %	44,2	8,4 %	11,9 %	3,3 %
Technisches Personal	1.282	443	34,6 %	48,4	839	65,4 %	49,9	4,6 %	2,7 %	7,4 %
Steuerpersonal	861	506	58,8 %	45,7	355	41,2 %	48,4	3,1 %	3,1 %	3,1 %
Forschungspersonal	1.804	777	43,1 %	35,3	1.027	56,9 %	36,2	6,5 %	4,7 %	9,0 %
Raumpflegepersonal	585	558	95,4 %	53,3	27	4,6 %	49,9	2,1 %	3,4 %	0,2 %
Sonstige Personalgruppen	2.238	1.141	51,0 %	47,8	1.097	49,0 %	49,9	8,0 %	7,0 %	9,6 %
	Kernverwaltung									
Personalgruppen 2018	Gesamt	weiblich			männlich			Personalgruppenanteil	Frauenanteil an Personalgruppen der Frauen	Männeranteil an Personalgruppen der Männer
		Anzahl	Anteil in %	Durchschnittsalter	Anzahl	Anteil in %	Durchschnittsalter			
Beschäftigte in der Kernverwaltung	17.897	10.288	57,5 %		7.609	42,5 %				
Personalgruppen:										
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	4.750	3.150	66,3 %	46,7	1.600	33,7 %	47,0	26,5 %	30,6 %	21,0 %
Polizei	2.542	688	27,1 %	37,4	1.854	72,9 %	45,5	14,2 %	6,7 %	24,4 %
Feuerwehr	568	23	4,0 %	38,7	545	96,0 %	41,7	3,2 %	0,2 %	7,2 %
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	942	655	69,5 %	43,4	287	30,5 %	46,2	5,3 %	6,4 %	3,8 %
Strafvollzugspersonal	310	80	25,8 %	40,7	230	74,2 %	45,3	1,7 %	0,8 %	3,0 %
Lehrpersonal	5.655	3.880	68,6 %	44,7	1.775	31,4 %	45,6	31,6 %	37,7 %	23,3 %
Sozialarbeiter*innen	645	492	76,3 %	43,5	153	23,7 %	46,8	3,6 %	4,8 %	2,0 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	361	273	75,6 %	49,8	88	24,4 %	48,5	2,0 %	2,7 %	1,2 %
Technisches Personal	574	209	36,4 %	49,0	365	63,6 %	51,6	3,2 %	2,0 %	4,8 %
Steuerpersonal	860	505	58,7 %	45,7	355	41,3 %	48,4	4,8 %	4,9 %	4,7 %
Forschungspersonal	6	3	50,0 %	36,3	3	50,0 %	41,0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Raumpflegepersonal	1	1	100,0 %	57,0	0	0,0 %		0,0 %	0,0 %	0,0 %
Sonstige Personalgruppen	683	329	48,2 %	46,7	354	51,8 %	49,9	3,8 %	3,2 %	4,7 %
	Ausgliederungen									
Personalgruppen 2018	Gesamt	weiblich			männlich			Personalgruppenanteil	Frauenanteil an Personalgruppen der Frauen	Männeranteil an Personalgruppen der Männer
		Anzahl	Anteil in %	Durchschnittsalter	Anzahl	Anteil in %	Durchschnittsalter			
Beschäftigte in den Ausgliederungen	9.906	6.116	61,7 %		3.790	38,3 %				
Personalgruppen:										
Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung	2.374	1.715	72,2 %	47,4	659	27,8 %	48,3	24,0 %	28,0 %	17,4 %
Polizei	1	1		47,0						
Feuerwehr	1		0,0 %		1	100,0 %	58,0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	1		0,0 %		1	100,0 %	55,0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Strafvollzugspersonal										
Lehrpersonal	910	341	37,5 %	49,8	569	62,5 %	52,3	9,2 %	5,6 %	15,0 %
Sozialarbeiter*innen	6	5	83,3 %	46,0	1	16,7 %	43,0	0,1 %	0,1 %	0,0 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.967	1.676	85,2 %	44,2	291	14,8 %	42,9	19,9 %	27,4 %	7,7 %
Technisches Personal	708	234	33,1 %	47,9	474	66,9 %	48,6	7,1 %	3,8 %	12,5 %
Steuerpersonal	1	1	100,0 %	27,0		0,0 %		0,0 %	0,0 %	0,0 %
Forschungspersonal	1.798	774	43,0 %	35,3	1.024	57,0 %	36,1	18,2 %	12,7 %	27,0 %
Raumpflegepersonal	584	557	95,4 %	53,3	27	4,6 %	49,9	5,9 %	9,1 %	0,7 %
Sonstige Personalgruppen	1.555	812	52,2 %	48,3	743	47,8 %	49,8	15,7 %	13,3 %	19,6 %

Anlage 29: Anzahl der Beschäftigten in ausgewählten Personalgruppen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993)

Personalgruppen	1993			
	Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltungspersonal	3.497	2.284	858	481
Polizei	107	2.449		
Feuerwehr	1	563		
Justizpersonal /ord. Ger.	526	504	1	
Strafvollzugspersonal	28	327		1
Lehrpersonal	3.592	3.013	432	1.247
Sozialarbeiter*innen	244	188	26	14
Erziehungs- und Betreuungspersonal	158	69	958	99
Technisches Personal	138	562	230	721
Steuerpersonal	628	654	1	4
Forschungspersonal	14	20	32	24
Raumpflegepersonal	1.403	2	980	1
Sonstige Personalgruppen	311	795	797	1.167

Anlage 30: Veränderung der Personalgruppen im bremischen öffentlichen Dienst (1993, 2000 bis 2018)

Personalgruppen	1993	2000	2010	2017	2018
Verwaltungspersonal	7.120	6.411	6.339	6.810	7.124
Polizei	2.556	2.506	2.447	2.497	2.543
Feuerwehr	564	499	482	557	569
Justizpersonal /ord. Ger.	1.031	955	892	916	943
Strafvollzugspersonal	356	324	269	292	310
Lehrpersonal	8.284	7.112	6.780	6.392	6.565
Sozialarbeiter*innen	472	413	424	621	651
Erziehungs-/Betr.personal	1.284	1.502	1.719	2.170	2.328
Technisches Personal	1.651	1.389	1.356	1.273	1.282
Steuerpersonal	1.287	1.180	1.085	885	861
Forschungspersonal	90	735	1.622	1.830	1.804
Raumpflegepersonal	2.386	1.258	733	626	585
Sonstige Personalgruppen	3.070	2.673	2.166	2.101	2.238
	30.151	26.957	26.314	26.970	27.803

Personalgruppen	Differenz 1993 / 2018 Anzahl	Differenz 1993 / 2018 in %	Differenz 2000 / 2018 Anzahl	Differenz 2000 / 2018 in %	Differenz 2017 / 2018 Anzahl	Differenz 2017 - 2018 in %
Verwaltungspersonal	4	0,1%	713	11,1%	314	4,6%
Polizei	-13	-0,5%	37	1,5%	46	1,8%
Feuerwehr	5	0,9%	70	14,0%	12	2,2%
Justizpersonal /ord. Ger.	-88	-8,5%	-12	-1,3%	27	2,9%
Strafvollzugspersonal	-46	-12,9%	-14	-4,3%	18	6,2%
Lehrpersonal	-1.719	-20,8%	-547	-7,7%	173	2,7%
Sozialarbeiter*innen	179	37,9%	238	57,6%	30	4,8%
Erziehungs-/Betr.personal	1.044	81,3%	826	55,0%	158	7,3%
Technisches Personal	-369	-22,4%	-107	-7,7%	9	0,7%
Steuerpersonal	-426	-33,1%	-319	-27,0%	-24	-2,7%
Forschungspersonal	1.714	1904,4%	1069	145,4%	-26	-1,4%
Raumpflegepersonal	-1.801	-75,5%	-673	-53,5%	-41	-6,5%
Sonstige Personalgruppen	-832	-27,1%	-435	-16,3%	137	6,5%
	-2.348	-7,8%	846	3,1%	833	3,1%

Anlage 31: Prozentuale Aufteilung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (2018)

	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Qualifikationsebene 1	0,4%	1,1%	0,7%	18,0%	5,8%	13,3%
Qualifikationsebene 2	24,7%	21,9%	23,5%	40,6%	28,0%	35,8%
Qualifikationsebene 3	47,4%	50,4%	48,7%	18,6%	19,5%	19,0%
Qualifikationsebene 4	27,4%	26,3%	27,0%	21,8%	45,8%	31,0%
nicht zugeordnet	0,1%	0,2%	0,2%	1,0%	0,9%	1,0%

Anlage 32: Wandel der prozentualen Aufteilung der Qualifikationsebenen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen nach Geschlecht (1993, 2000 bis 2018)

	Kernverwaltung									
	Frauen					Männer				
	1993	2000	2010	2017	2018	1993	2000	2010	2017	2018
Qualifikationsebene 1	15,3%	5,3%	0,5%	0,4%	0,4%	1,4%	1,5%	0,7%	0,9%	1,1%
Qualifikationsebene 2	34,1%	35,2%	27,6%	24,8%	24,7%	38,4%	33,4%	19,9%	21,9%	21,9%
Qualifikationsebene 3	38,4%	44,3%	47,2%	47,7%	47,4%	35,0%	39,4%	51,7%	51,2%	50,4%
Qualifikationsebene 4	12,2%	15,1%	24,5%	27,0%	27,4%	25,1%	25,6%	27,6%	25,9%	26,3%
nicht zugeordnet	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%

	Ausgliederungen									
	Frauen					Männer				
	1993	2000	2010	2017	2018	1993	2000	2010	2017	2018
Qualifikationsebene 1	30,4%	25,0%	21,5%	17,9%	18,0%	5,3%	4,0%	5,2%	4,8%	5,8%
Qualifikationsebene 2	40,2%	42,3%	40,1%	41,1%	40,6%	35,8%	27,0%	26,1%	27,6%	28,0%
Qualifikationsebene 3	19,4%	19,5%	17,7%	18,3%	18,6%	20,0%	20,7%	20,1%	19,3%	19,5%
Qualifikationsebene 4	10,1%	13,2%	20,3%	22,0%	21,8%	38,9%	47,9%	48,2%	47,4%	45,8%
nicht zugeordnet	0,0%	0,1%	0,4%	0,7%	1,0%	0,1%	0,4%	0,4%	0,9%	0,9%

Anlage 33: Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993 und 2018)

Entlohnungsstufe	Kernverwaltung				Ausgliederungen			
	1993		2018		1993		2018	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
01	392	-/-	-/-	0	493	-/-	53	16
02	1.086	6	-/-	7	630	-/-	605	54
03	52	35	9	30	170	118	370	93
04	10	56	18	29	44	166	22	51
05	178	276	103	108	104	364	231	313
06	1.165	401	926	226	361	327	263	227
07	1.335	957	163	260	464	188	134	90
08	664	1.342	782	541	624	149	1.540	321
09	720	1.867	1.926	1.763	289	271	966	340
10	815	980	736	970	531	185	259	140
11	498	791	649	646	113	207	224	219
12	1.590	1.107	1.416	664	43	212	107	177
13	1.721	2.047	2.592	1.491	345	765	1.026	1.095
14	303	729	437	333	33	155	99	158
15	88	578	398	327	31	222	43	87
16	11	113	87	148	-/-	6	10	14
17	15	91	12	15	29	233	109	237
18	-/-	22	14	22	0	0	0	-/-
19	-/-	-/-	6	9	10	185	55	153
20 bis 23	0	25	26	22	0	0	0	0

-/- unterschreitet die Mindestzahl von 6 Personen.

Anlage 34: Differenz der Anzahl der Köpfe in den Entlohnungsstufen (1993/2018 und 2017/2018)

Entlohnungsstufe	Kernverwaltung		Ausgliederungen		Entlohnungsstufe	Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	Differenz 1993 - 2018		Differenz 1993 - 2018			Differenz zum Vorjahr 2017 - 2018		Differenz zum Vorjahr 2017 - 2018	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
01	-391	-3	-440	15	01	1	0	-10	1
02	-1.082	1	-25	49	02	-2	-4	-23	4
03	-43	-5	200	-25	03	4	21	60	33
04	8	-27	-22	-115	04	-4	3	1	3
05	-75	-168	127	-51	05	-6	-10	10	16
06	-239	-175	-98	-100	06	35	16	-12	2
07	-1.172	-697	-330	-98	07	9	-4	29	8
08	118	-801	916	172	08	-24	19	50	14
09	1.206	-104	677	69	09	91	9	49	6
10	-79	-10	-272	-45	10	70	14	15	10
11	151	-145	111	12	11	31	17	11	-2
12	-174	-443	64	-35	12	35	12	14	13
13	871	-556	681	330	13	65	52	32	-7
14	134	-396	66	3	14	18	7	3	-2
15	310	-251	12	-135	15	22	-5	-1	-10
16	76	35	9	8	16	4	5	0	0
17	-3	-76	80	4	17	0	2	10	-3
18	11	0	0	5	18	4	0	0	0
19	5	5	45	-32	19	0	2	-2	3
20 ≤	0	-17	0	0	20 ≤	0	-1	0	0

Anlage 35: Entlohnungsstufen nach Dienststellengruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)

Kernverwaltung				Ausgliederungen			
	Entlohnungsstufen	Frauen	Männer		Entlohnungsstufen	Frauen	Männer
senatorische Dienststellen	01 bis 03	7	9	Sonderhaushalte	01 bis 03	21	-/-
	04	6	-/-		04	11	6
	05	13	25		05	34	16
	06	76	26		06	124	66
	07	10	8		07	82	46
	08	115	42		08	137	46
	09	288	115		09	462	164
	10	89	39		10	83	83
	11	177	106		11	72	114
	12	192	119		12	35	96
	13	196	174		13	962	1046
	14	131	101		14	79	138
	15	108	110		15	28	74
	16	45	63		16	-/-	6
	17	-/-	7		17	108	236
	18	12	12		18	0	-/-
	19	-/-	7		19	55	153
	20 bis 23	6	17		20 bis 23	0	0
	zugeordnete Dienststellen ohne Schulen	01 bis 03	7		27	Eigenbetriebe	01 bis 03
04		12	25	04	6		25
05		80	82	05	178		168
06		614	191	06	97		59
07		152	250	07	41		26
08		579	477	08	1362		259
09		1418	1490	09	378		122
10		587	905	10	155		46
11		347	493	11	117		49
12		184	318	12	37		33
13		139	185	13	31		13
14		72	77	14	10		-/-
15		200	150	15	11		8
16		29	59	16	-/-		-/-
17		7	8	17	-/-		-/-
18		-/-	10	18	0		-/-
19		-/-	-/-	19	0		0
20 bis 23		-/-	-/-	20 bis 23	0		0
Schulen		01 bis 03	0	-/-	Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts		01 bis 03
	04	0	0	04		-/-	20
	05	10	-/-	05		19	129
	06	236	9	06		42	102
	07	-/-	-/-	07		11	18
	08	88	22	08		41	16
	09	220	158	09		126	54
	10	60	26	10		21	11
	11	125	47	11		35	56
	12	1040	227	12		35	48
	13	2257	1132	13		33	36
	14	234	155	14		10	15
	15	90	67	15		-/-	-/-
16	13	26	16	-/-	-/-		

-/- unterschreitet die Mindestzahl von 6 Personen.

-/- unterschreitet die Mindestzahl von 6 Personen.

Anlage 36: Entwicklung des Stellenindex in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (hier nur ausgewählte Referenzjahre 2006, 2010, 2017 und 2018)

Stellenindex	Kernverwaltung				Ausgliederungen			
	2006	2010	2017	2018	2006	2010	2017	2018
Gesamt	1,2088	1,2138	1,2123	1,2127	1,1860	1,1877	1,1878	1,1835
Frauen	1,1852	1,2050	1,2146	1,2151	1,0394	1,0660	1,0869	1,0891
Männer	1,2289	1,2225	1,2096	1,2097	1,3495	1,3363	1,3267	1,3162

Anlage 37: Entwicklung des Stellenindex nach Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (hier Referenzjahren 2006, 2010, 2017 und 2018)

Personalgruppen		Kernverwaltung				Personalgruppen		Ausgliederungen			
		2006	2010	2017	2018			2006	2010	2017	2018
Verwaltungspersonal	Frauen	1,0540	1,0774	1,1072	1,1145	Verwaltungspersonal	Frauen	1,0356	1,0290	1,0565	1,0625
	Männer	1,2654	1,2638	1,2496	1,2500		Männer	1,2315	1,1873	1,1531	1,1285
Polizei	Frauen	1,0016	1,0136	1,0302	1,0384	Lehrpersonal	Frauen	1,7353	1,9295	1,9772	1,9878
	Männer	1,0944	1,0990	1,1094	1,1139		Männer	1,9902	2,1300	2,2014	2,2199
Feuerwehr	Frauen	0,8994	0,9055	0,9403	0,9666	Erziehungs- und Betreuungspersonal	Frauen	0,9727	0,9749	0,9707	0,9775
	Männer	0,9891	0,9825	0,9838	0,9821		Männer	1,0018	0,9855	0,9665	0,9739
Justizpersonal	Frauen	1,0543	1,1071	1,1206	1,1155	Technisches Personal	Frauen	1,0873	1,0955	1,1412	1,1447
	Männer	1,3238	1,3018	1,2849	1,2844		Männer	1,2049	1,2028	1,1937	1,1955
Strafvollzugspersonal	Frauen	0,9416	0,9376	0,9213	0,9171	Forschungspersonal	Frauen	1,4402	1,4438	1,4308	1,4337
	Männer	0,9522	0,9491	0,9531	0,9491		Männer	1,4491	1,4521	1,4517	1,4507
Lehrpersonal	Frauen	1,3861	1,3900	1,4013	1,4005	Raumpflegepersonal	Frauen	0,7092	0,7021	0,7004	0,7020
	Männer	1,4307	1,4233	1,4168	1,4168		Männer	0,7094	0,6281	0,6979	0,6963
Sozialarbeiter*innen	Frauen	1,0731	1,0535	1,0946	1,0942	sonstige Personal	Frauen	0,8710	0,8594	0,8549	0,8722
	Männer	1,1102	1,0836	1,1026	1,0954		Männer	0,8638	0,8478	0,8504	0,8502
Erziehungs- und Betreuungspersonal	Frauen	1,0140	1,0094	1,0159	1,0429						
	Männer	1,2030	1,0994	1,0283	1,0304						
Technisches Personal	Frauen	1,1941	1,2147	1,2428	1,2529						
	Männer	1,2683	1,2586	1,2695	1,2695						
Steuerpersonal	Frauen	1,0925	1,1042	1,0983	1,0908						
	Männer	1,1676	1,1644	1,1313	1,1293						
sonstiges Personal	Frauen	1,1400	1,1791	1,2224	1,1785						
	Männer	1,1217	1,1203	1,1295	1,1125						

Anlage 38: Vergleich der Teilzeitanteile (ohne Altersteilzeit) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen sowie der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten (2000 bis 2018)

Jahr	2000	2010	2017	2018
Teilzeitanteil gesamt	29,0%	31,3%	36,1%	36,3%
Teilzeitanteil Kernverwaltung	24,2%	25,7%	30,7%	30,9%
Frauenanteil an Teilzeit in der Kernverwaltung	89,6%	88,0%	86,2%	85,4%
Teilzeitanteil Ausgliederungen	40,3%	42,3%	45,9%	46,1%
Frauenanteil an Teilzeit in der Ausgliederungen	84,7%	82,0%	80,9%	80,3%

Anlage 39: Entwicklung des Umfangs von Teilzeit in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (1993, 2000 bis 2018)

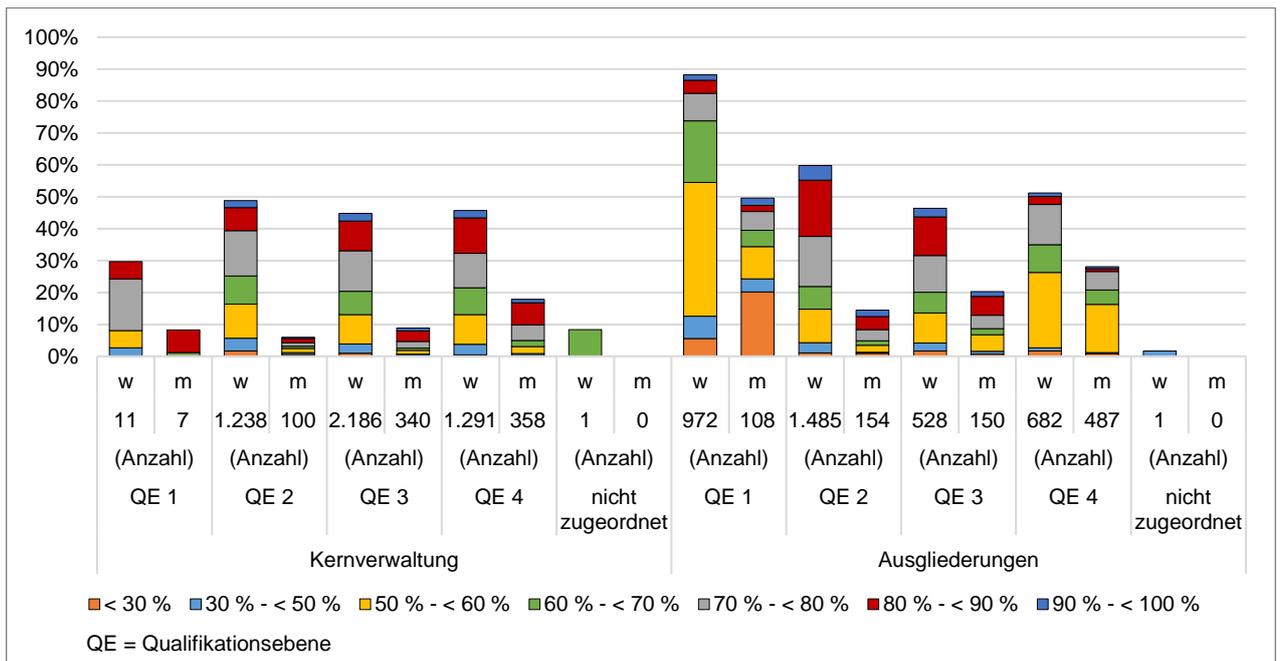
Teilzeitumfang	Kernverwaltung					Ausgliederungen					Gesamt				
	1993	2000	2010	2017	2018	1993	2000	2010	2017	2018	1993	2000	2010	2017	2018
< 30 %	0,5%	2,2%	3,4%	2,5%	2,4%	2,3%	2,0%	4,4%	3,0%	4,4%	1,1%	2,2%	3,8%	2,8%	3,3%
30 % bis < 50 %	1,8%	2,6%	6,8%	6,6%	6,7%	3,9%	4,1%	4,6%	4,9%	4,9%	2,5%	3,2%	5,8%	5,8%	5,9%
50 % bis < 60 %	53,2%	44,8%	25,5%	20,5%	19,8%	57,7%	51,9%	42,8%	34,7%	32,7%	54,7%	47,7%	33,4%	26,9%	25,6%
60 % bis < 70 %	13,2%	12,1%	13,5%	15,6%	16,2%	15,6%	15,5%	14,2%	15,5%	15,2%	14,0%	13,5%	13,8%	15,5%	15,7%
70 % bis < 80 %	28,6%	27,5%	27,1%	27,4%	27,0%	13,3%	16,0%	17,4%	20,6%	21,2%	23,4%	22,8%	22,7%	24,4%	24,4%
80 % bis < 90 %	1,9%	7,8%	19,2%	22,1%	22,4%	2,7%	4,5%	11,7%	16,6%	16,7%	2,1%	6,4%	15,8%	19,6%	19,8%
90 % bis < 100 %	0,9%	3,0%	4,6%	5,3%	5,5%	4,5%	5,9%	4,8%	4,7%	4,9%	2,1%	4,2%	4,7%	5,0%	5,2%

Anlage 40: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Qualifikationsebenen und Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)

Qualifikations- ebenen	Kernverwaltung									
	Qualifikations- ebene 1		Qualifikations- ebene 2		Qualifikations- ebene 3		Qualifikations- ebene 4		nicht zugeordnet	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Anzahl Beschäftigte	37	85	2.536	1.669	4.879	3.838	2.824	2.002	12	15
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	11	7	1.238	100	2.186	340	1.291	358	1	0
Teilzeitbeschäftigte in %	29,7%	8,2%	48,8%	6,0%	44,8%	8,9%	45,7%	17,9%	8,3%	0,0%
darunter Teilzeitumfang in Prozentpunkten										
< 30%	0,0%	0,0%	1,7%	0,6%	1,0%	0,3%	0,5%	0,2%	0,0%	0,0%
30% - < 50%	2,7%	0,0%	3,9%	0,6%	2,8%	0,4%	3,3%	0,6%	0,0%	0,0%
50% - < 60%	5,4%	0,0%	10,8%	1,3%	9,2%	1,2%	9,2%	2,2%	0,0%	0,0%
60% - < 70%	0,0%	1,2%	8,8%	0,7%	7,3%	0,7%	8,5%	1,8%	8,3%	0,0%
70% - < 80%	16,2%	0,0%	14,2%	1,1%	12,8%	2,1%	10,8%	4,9%	0,0%	0,0%
80% - < 90%	5,4%	7,1%	7,2%	1,3%	9,2%	3,3%	11,1%	6,8%	0,0%	0,0%
90% - < 100%	0,0%	0,0%	2,2%	0,4%	2,5%	0,8%	2,3%	1,1%	0,0%	0,0%

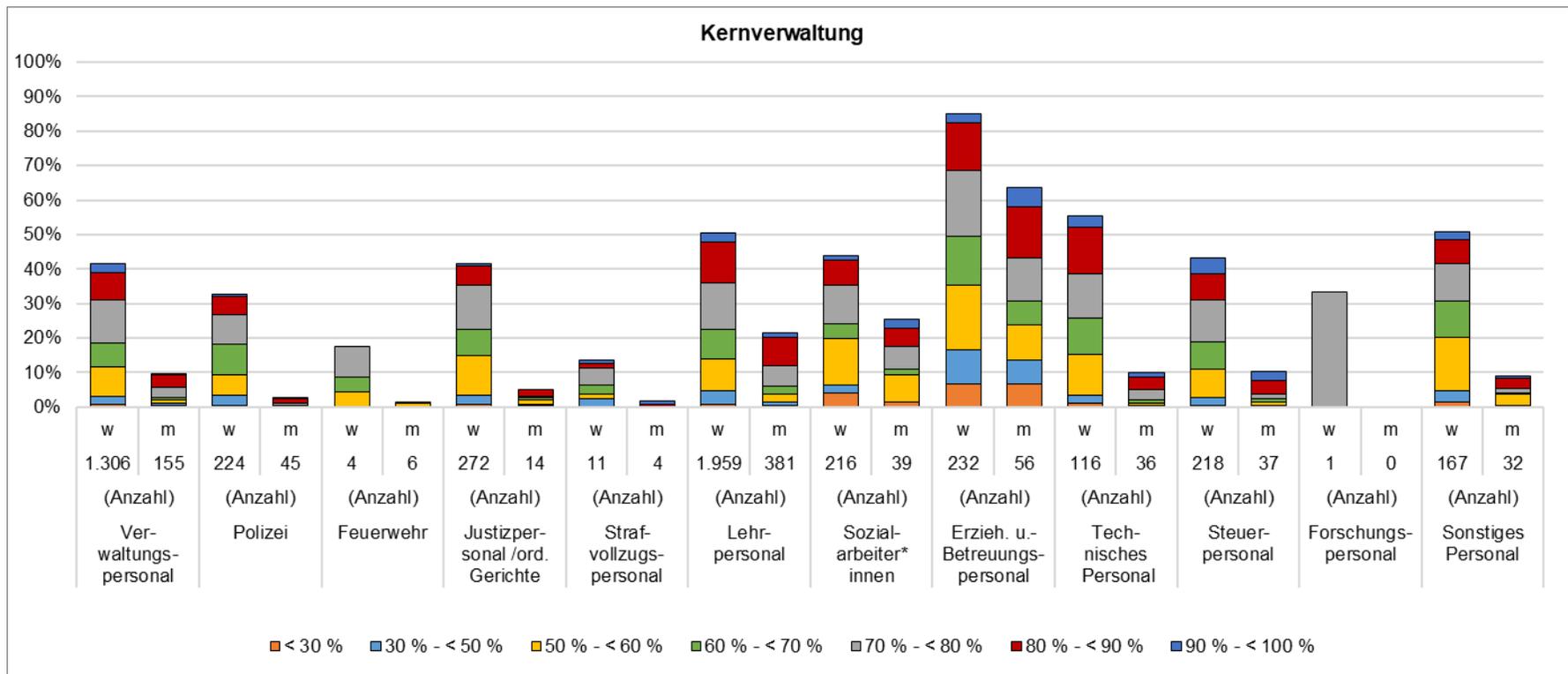
Fortsetzung Anlage 40:

Qualifikations- ebenen	Ausgliederungen									
	Qualifikations- ebene 1		Qualifikations- ebene 2		Qualifikations- ebene 3		Qualifikations- ebene 4		nicht zugeordnet	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Anzahl Beschäftigte	1.102	218	2.482	1.061	1.138	740	1.333	1.737	61	34
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	972	108	1.485	154	528	150	682	487	1	0
Teilzeitbeschäftigte in %	88,2%	49,5%	59,8%	14,5%	46,4%	20,3%	51,2%	28,0%	1,6%	0,0%
darunter Teilzeitumfang in Prozentpunkten										
< 30%	5,5%	20,2%	1,0%	0,9%	1,7%	0,7%	1,7%	0,9%	0,0%	0,0%
30% - < 50%	7,1%	4,1%	3,2%	0,4%	2,5%	0,9%	1,0%	0,3%	1,6%	0,0%
50% - < 60%	41,9%	10,1%	10,6%	2,2%	9,5%	5,1%	23,7%	15,1%	0,0%	0,0%
60% - < 70%	19,2%	5,0%	7,1%	1,4%	6,5%	1,9%	8,7%	4,5%	0,0%	0,0%
70% - < 80%	8,6%	6,0%	15,8%	3,5%	11,4%	4,2%	12,6%	5,8%	0,0%	0,0%
80% - < 90%	4,1%	1,8%	17,6%	4,1%	12,1%	5,9%	2,5%	1,0%	0,0%	0,0%
90% - < 100%	1,7%	2,3%	4,6%	2,1%	2,7%	1,5%	1,1%	0,5%	0,0%	0,0%



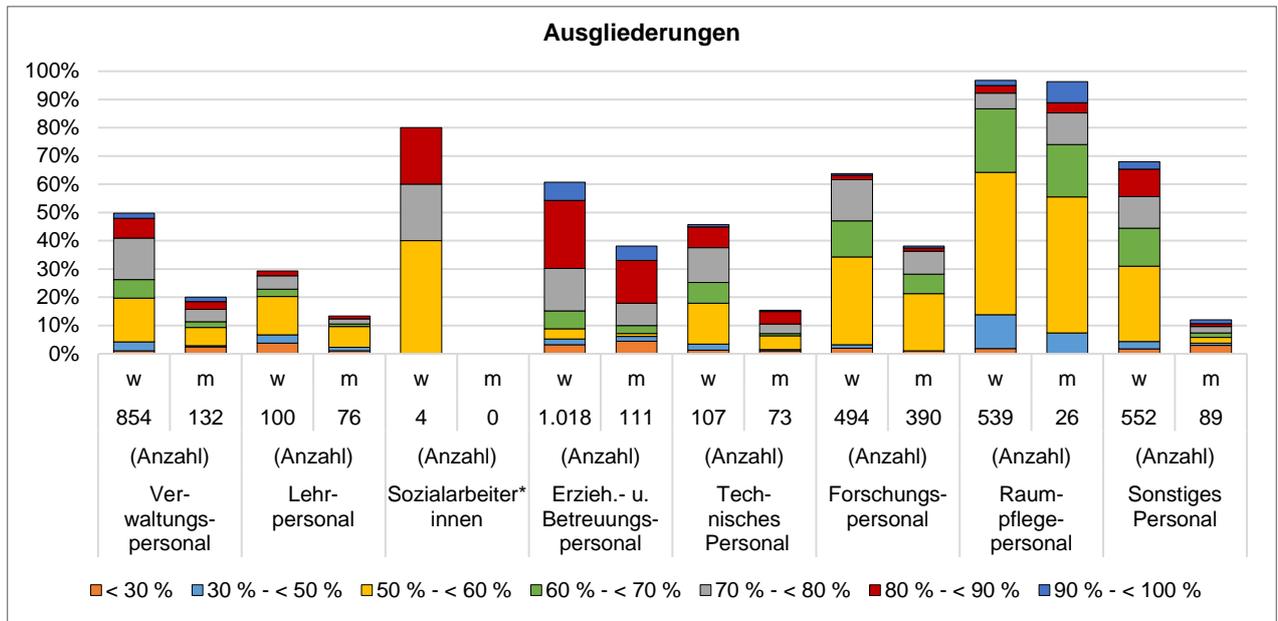
Anlage 41 : Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Personalgruppen getrennt nach Geschlecht in der Kernverwaltung (2018)

Personalgruppen	Kernverwaltung																							
	Verwaltungspersonal		Polizei		Feuerwehr		Justizpersonal /ord. Gerichte		Strafvollzugspersonal		Lehrpersonal		Sozialarbeiter*innen		Erziehungs- und Betreuungspersonal		Technisches Personal		Steuerpersonal		Forschungspersonal		Sonstiges Personal	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Anzahl Beschäftigte	3.150	1.600	688	1.854	23	545	655	287	80	230	3.880	1.775	492	153	273	88	209	365	505	355	3	3	329	354
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	1.306	155	224	45	4	6	272	14	11	4	1.959	381	216	39	232	56	116	36	218	37	1	0	167	32
Teilzeitbeschäftigte in %	41,5%	9,7%	32,6%	2,4%	17,4%	1,1%	41,5%	4,9%	13,8%	1,7%	50,5%	21,5%	43,9%	25,5%	85,0%	63,6%	55,5%	9,9%	43,2%	10,4%	33,3%	0,0%	50,8%	9,0%
darunter Teilzeitumfang in Prozentpunkten																								
< 30%	0,7%	0,5%	0,4%	0,1%	0,0%	0,0%	0,6%	0,3%	0,0%	0,0%	0,8%	0,3%	4,1%	1,3%	6,6%	6,8%	1,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,6%
30% - < 50%	2,5%	0,4%	3,1%	0,1%	0,0%	0,0%	2,9%	0,3%	2,5%	0,0%	3,8%	1,1%	2,2%	0,0%	9,9%	6,8%	2,4%	0,3%	2,4%	0,3%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%
50% - < 60%	8,5%	1,3%	5,8%	0,2%	4,3%	0,9%	11,3%	1,4%	1,3%	0,0%	9,4%	2,3%	13,4%	7,8%	18,7%	10,2%	12,0%	0,8%	8,1%	1,1%	0,0%	0,0%	15,2%	3,1%
60% - < 70%	6,8%	0,7%	8,9%	0,2%	4,3%	0,0%	7,8%	0,7%	2,5%	0,0%	8,5%	2,4%	4,3%	2,0%	14,3%	6,8%	10,5%	0,8%	7,9%	1,1%	0,0%	0,0%	10,6%	0,3%
70% - < 80%	12,4%	2,7%	8,7%	0,4%	8,7%	0,2%	12,8%	0,3%	5,0%	0,0%	13,4%	6,0%	11,4%	6,5%	19,0%	12,5%	12,9%	3,0%	12,1%	1,1%	33,3%	0,0%	10,9%	1,4%
80% - < 90%	8,1%	3,6%	5,1%	1,4%	0,0%	0,0%	5,5%	1,7%	1,3%	0,9%	11,8%	7,9%	7,1%	5,2%	13,9%	14,8%	13,4%	3,8%	7,7%	3,9%	0,0%	0,0%	7,0%	3,1%
90% - < 100%	2,5%	0,5%	0,6%	0,1%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	1,3%	0,9%	2,7%	1,4%	1,4%	2,6%	2,6%	5,7%	3,3%	1,1%	4,6%	2,8%	0,0%	0,0%	2,1%	0,6%



Anlage 42: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Personalgruppen getrennt nach Geschlecht in den Ausgliederungen (2018)

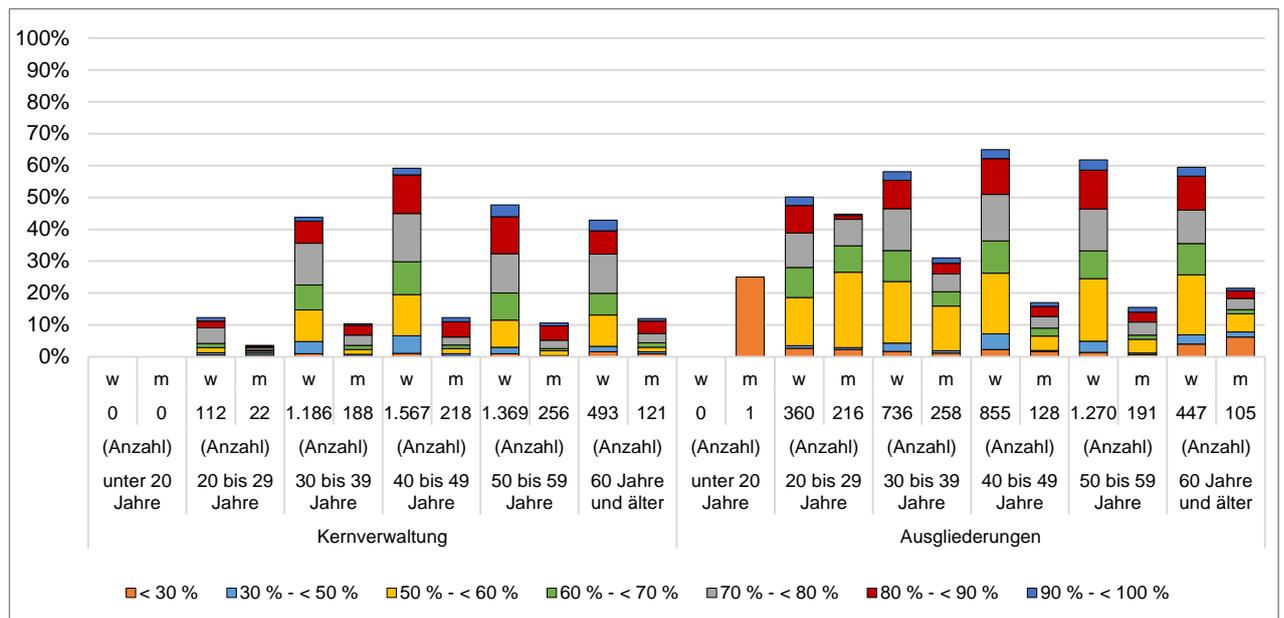
Personalgruppen	Ausgliederungen															
	Verwaltungspersonal		Lehrpersonal		Sozialarbeiter*innen		Erziehungs- und Betreuungspersonal		Technisches Personal		Forschungspersonal		Raumpflegepersonal		Sonstiges Personal	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Anzahl Beschäftigte	1.715	659	341	569	5	1	1.676	291	234	474	774	1.024	557	27	812	743
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	854	132	100	76	4	0	1.018	111	107	73	494	390	539	26	552	89
Teilzeitbeschäftigte in %	49,8%	20,0%	29,3%	13,4%	80,0%	0,0%	60,7%	38,1%	45,7%	15,4%	63,8%	38,1%	96,8%	96,3%	68,0%	12,0%
darunter Teilzeitumfang in Prozentpunkten																
< 30%	1,1%	2,4%	3,8%	1,1%	0,0%	0,0%	3,2%	4,5%	1,3%	1,1%	1,9%	1,1%	1,8%	0,0%	1,7%	3,0%
30% - < 50%	3,1%	0,5%	2,9%	1,2%	0,0%	0,0%	2,0%	1,7%	2,1%	0,4%	1,3%	0,0%	12,0%	7,4%	2,6%	0,8%
50% - < 60%	15,5%	6,4%	13,5%	7,4%	40,0%	0,0%	3,7%	1,0%	14,5%	4,9%	31,0%	20,2%	50,4%	48,1%	26,7%	2,0%
60% - < 70%	6,5%	2,1%	2,6%	0,9%	0,0%	0,0%	6,3%	2,7%	7,3%	0,8%	12,8%	6,9%	22,4%	18,5%	13,4%	1,6%
70% - < 80%	14,8%	4,4%	4,7%	1,8%	20,0%	0,0%	15,0%	7,9%	12,4%	3,4%	14,6%	8,1%	5,6%	11,1%	11,2%	2,3%
80% - < 90%	6,9%	2,7%	1,8%	1,1%	20,0%	0,0%	24,1%	15,1%	7,3%	4,4%	1,6%	1,1%	2,7%	3,7%	9,7%	0,9%
90% - < 100%	1,9%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,4%	5,2%	0,9%	0,4%	0,6%	0,7%	1,8%	7,4%	2,6%	1,3%



Anlage 43: Anteil und Umfang an Teilzeitbeschäftigung nach Altersstufen nach Geschlecht in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen (2018)

Altersstufen	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	3	1	910	610	2.710	1.801	2.646	1.766	2.869	2.424	1.150	1.007
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	0	0	112	22	1.186	188	1.567	218	1.369	256	493	121
Teilzeitbeschäftigte in %	0,0%	0,0%	12,3%	3,6%	43,8%	10,4%	59,2%	12,3%	47,7%	10,6%	42,9%	12,0%
darunter Teilzeitumfang in Prozentpunkten												
< 30%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%	1,0%	0,2%	1,1%	0,4%	1,0%	0,1%	1,6%	1,0%
30% - < 50%	0,0%	0,0%	0,8%	0,7%	3,8%	0,6%	5,5%	0,6%	2,1%	0,2%	1,7%	0,6%
50% - < 60%	0,0%	0,0%	1,5%	0,7%	9,9%	1,6%	13,0%	1,6%	8,5%	1,5%	9,8%	1,4%
60% - < 70%	0,0%	0,0%	1,3%	0,3%	7,8%	1,2%	10,3%	1,1%	8,5%	0,8%	6,8%	1,4%
70% - < 80%	0,0%	0,0%	4,9%	0,7%	13,1%	3,3%	15,1%	2,5%	12,3%	2,6%	12,3%	3,0%
80% - < 90%	0,0%	0,0%	2,1%	0,5%	6,9%	3,1%	12,1%	4,8%	11,7%	4,5%	7,3%	3,9%
90% - < 100%	0,0%	0,0%	1,1%	0,3%	1,2%	0,5%	2,2%	1,3%	3,7%	0,8%	3,3%	0,8%

Altersstufen	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	11	4	718	482	1.266	831	1.316	752	2.054	1.234	751	487
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	0	1	360	216	736	258	855	128	1.270	191	447	105
Teilzeitbeschäftigte in %	0,0%	25,0%	50,1%	44,8%	58,1%	31,0%	65,0%	17,0%	61,8%	15,5%	59,5%	21,6%
darunter Teilzeitumfang in Prozentpunkten												
< 30%	0,0%	25,0%	2,6%	2,3%	1,7%	1,2%	2,3%	1,7%	1,4%	0,7%	4,0%	6,2%
30% - < 50%	0,0%	0,0%	0,8%	0,6%	2,6%	0,7%	4,9%	0,3%	3,6%	0,5%	2,9%	1,6%
50% - < 60%	0,0%	0,0%	15,2%	23,7%	19,4%	14,0%	19,0%	4,5%	19,6%	4,3%	18,8%	5,7%
60% - < 70%	0,0%	0,0%	9,3%	8,3%	9,7%	4,6%	10,1%	2,5%	8,8%	1,3%	9,9%	1,2%
70% - < 80%	0,0%	0,0%	10,9%	8,3%	13,2%	5,5%	14,7%	3,6%	13,0%	4,1%	10,5%	3,5%
80% - < 90%	0,0%	0,0%	8,6%	1,2%	8,8%	3,4%	11,2%	3,2%	12,3%	3,1%	10,7%	2,5%
90% - < 100%	0,0%	0,0%	2,6%	0,4%	2,8%	1,7%	2,8%	1,2%	3,2%	1,5%	2,8%	0,8%



Anlage 44: Gesamtentwicklung der Anteile von Beschäftigten über 55 Jahre gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl nach Statusgruppe und Altersteilzeit (2000 bis 2018)

	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	2017	2018
Anteile über 55-jährige Beamt*innen an Gesamtbeschäftigtenzahl	14,0%	13,7%	13,2%	12,7%	12,0%	11,5%	11,2%	10,9%	10,5%	9,9%
Anteile über 55-jährige Arbeitnehmer*innen an Gesamtbeschäftigtenzahl	13,4%	13,7%	13,8%	13,7%	13,5%	13,4%	13,4%	13,5%	13,7%	14,0%
Anteile Beamt*innen in ATZ an Gesamtbeschäftigtenzahl	3,3%	3,0%	2,8%	2,6%	2,1%	1,9%	1,8%	1,7%	1,6%	1,5%
Anteile Arbeitnehmer*innen in ATZ an Gesamtbeschäftigtenzahl	4,2%	4,7%	4,2%	3,6%	3,0%	2,2%	1,7%	1,1%	0,7%	0,4%

Anlage 45: Anteil Leitungsfunktionen an den Gesamtbeschäftigten nach Geschlecht (2018)

	Anzahl der Beschäftigten 2018			Prozentanteil Leitungsfunktionen an den Gesamtbeschäftigten des jew. Geschlechts			Leitungsebene	Prozentanteil Leitungsfunktionen an den Gesamtbeschäftigten des jew. Geschlechts		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer
Kernverwaltung	17.897	10.288	7.609	8,1%	6,4%	10,3%	1	1,2%	1,2%	1,2%
							2	1,7%	1,6%	1,9%
							3	5,1%	3,7%	7,2%
Ausgliederungen	9.906	6.116	3.790	5,8%	4,9%	7,2%	1	0,3%	0,3%	0,4%
							2	1,1%	0,7%	1,9%
							3	4,3%	3,9%	4,9%
	27.803	16.404	11.399	7,3%	5,9%	9,2%				

Anlage 46: Anzahl und Anteile der Leitungsfunktionen nach Status und Geschlecht sowie Anzahl und Anteile der Leitungsfunktionen in den Leitungsebenen (2018)

	Anzahl und Anteile nach Status und Geschlecht												
	Gesamt				Frauen				Männer				
	Gesamt	Beamt.	Arbeitn.	Beamt.	Arbeitn.	Beamt.	Arbeitn.	Beamt.	Arbeitn.	Beamt.	Arbeitn.	Beamt.	Arbeitn.
Kernverwaltung	1.445	1.131	314	78,3%	21,7%	487	176	73,5%	26,5%	644	138	82,4%	17,6%
Ausgliederungen	571	128	443	22,4%	77,6%	54	245	18,1%	81,9%	74	198	27,2%	72,8%
	2.016	1.259	757	62,5%	37,5%	541	421	56,2%	43,8%	718	336	68,1%	31,9%
				100%				100%				100%	

Fortsetzung: Anlage 46

Leitungsebenen 1 bis 3	Anzahl nach Status Geschlecht						Anteile / Prozentpunkte nach Status Geschlecht						
	Gesamt		Frauen		Männer		Gesamt		Frauen		Männer		
	Beamt.	Arbeitn.	Beamt.	Arbeitn.	Beamt.	Arbeitn.	Beamt.	Arbeitn.	Beamt.	Arbeitn.	Beamt.	Arbeitn.	
Kernverwaltung													
1	Leitungen	80	6	29	3	51	3	36,0%p	2,7%p	22,8%p	2,4%p	53,7%p	3,2%p
	Schulleitungen	131	5	91	4	40	1	59,0%p	2,3%p	71,7%p	3,1%p	42,1%p	1,1%p
	gesamt	211	11	120	7	91	4	95,0%	5,0%	94,5%	5,5%	95,8%	4,2%
2	Leitungen	134	38	53	16	81	22	44,4%p	12,6%p	33,1%p	10,0%p	57,0%p	15,5%p
	stellv. Schulleitungen	126	4	89	2	37	2	41,7%p	1,3%p	55,6%p	1,3%p	26,1%p	1,4%p
	gesamt	260	42	142	18	118	24	86,1%	13,9%	88,8%	11,3%	83,1%	16,9%
3	Leitungen	660	261	225	151	435	110	71,7%	28,3%	59,8%	40,2%	79,8%	20,2%
Ausgliederungen													
1	Leitungen	19	14	9	9	10	5	57,6%	42,4%	50,0%	50,0%	66,7%	33,3%
2	Leitungen	52	61	11	31	41	30	46,0%	54,0%	26,2%	73,8%	57,7%	42,3%
3	Leitungen	57	368	34	205	23	163	13,4%	86,6%	14,2%	85,8%	12,4%	87,6%
		1.259	757	541	421	718	336	62,5%	37,5%	56,2%	43,8%	68,1%	31,9%
		2.016		962		1.054		100%		100%		100%	

Anlage 47: Anzahl Leitungsfunktion und Anteile Geschlechter an den Leitungsfunktionen in den Personalgruppen (2018)

Personalgruppen	Kernverwaltung					Ausgliederungen				
	Anzahl			Prozentuale Geschlechteraufteilung		Anzahl			Prozentuale Geschlechteraufteilung	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltungspersonal	556	288	268	51,8%	48,2%	251	151	100	60,2%	39,8%
Polizei	269	28	241	10,4%	89,6%					
Feuerwehr	22	0	22	0,0%	100,0%					
Justizpersonal /ord. Ger.	83	48	35	57,8%	42,2%					
Strafvollzugspersonal	21	3	18	14,3%	85,7%					
Lehrpersonal	286	195	91	68,2%	31,8%	56	10	46	17,9%	82,1%
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1	1	0	100,0%	0,0%	94	82	12	87,2%	12,8%
Technisches Personal	69	16	53	23,2%	76,8%	64	14	50	21,9%	78,1%
Steuerpersonal	56	38	18	67,9%	32,1%					
Sonstige Personalgruppen	82	46	36	56,1%	43,9%	106	42	64	39,6%	60,4%
	1.445	663	782	45,9%	54,1%	571	299	272	52,4%	47,6%
				100%					100%	

Anlage 48: Prozentanteile der Leitungsfunktionen in Bezug zu den Gesamtbeschäftigten in den Personalgruppen (2018)

Personalgruppen	Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Prozentanteil Leitungsfunktionen an den Gesamtbeschäftigten nach			Prozentanteil Leitungsfunktionen an den Gesamtbeschäftigten nach		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Verwaltungspersonal	11,7%	9,1%	16,8%	10,6%	8,8%	15,2%
Polizei	10,6%	4,1%	13,0%			
Feuerwehr	3,9%	0,0%	4,0%			
Justizpersonal /ord. Ger.	8,8%	7,3%	12,2%			
Strafvollzugspersonal	6,8%	3,8%	7,8%			
Lehrpersonal	5,1%	5,0%	5,1%	6,2%	2,9%	8,1%
Erziehungs- und Betreuungspersonal	0,3%	0,4%	0,0%	4,8%	4,9%	4,1%
Technisches Personal	12,0%	7,7%	14,5%	9,0%	6,0%	10,5%
Steuerpersonal	6,5%	7,5%	5,1%			
Sonstige Personalgruppen	6,1%	5,6%	7,1%	3,2%	2,6%	3,6%

Anlage 49: Leitungsfunktionen nach Qualifikationsebenen und Geschlecht (2018)

	Kernverwaltung					Ausgliederungen				
	Anzahl			Prozentuale Aufteilung		Anzahl			Prozentuale Aufteilung	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Qualifikationsebene 1	0	0	0			4	1	3	25,0%	75,0%
Qualifikationsebene 2	57	29	28	50,9%	49,1%	82	25	57	30,5%	69,5%
Qualifikationsebene 3	769	356	413	46,3%	53,7%	267	170	97	63,7%	36,3%
Qualifikationsebene 4	615	277	338	45,0%	55,0%	208	96	112	46,2%	53,8%
nicht zugeordnet	4	1	3	25,0%	75,0%	10	7	3	70,0%	30,0%

Anlage 50: Durchschnittsalter in den Leitungsfunktionen (2018)

	Durchschnittsalter in den Leitungsfunktionen			Leitungsebene	Durchschnittsalter in den Leitungsebenen		Durchschnittsalter in den Leitungsebenen ohne Schulen	
	Gesamt	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Kernverwaltung	51,0	50,0		51,9	1	54,5	52,9
2				49,5		52,4	51,6	54,3
3				48,7		51,6	48,7	51,6
Ausgliederungen	50,9	50,8	51,0	1	54,5	57,8	54,5	57,8
				2	52,3	53,7	52,3	53,7
				3	50,3	49,6	50,3	49,6

Anlage 51: Anzahl und Anteile Beschäftigter nach Geschlecht mit einer Leitungsfunktion in Teilzeit (2018)

	Anzahl nach Geschlecht			Prozentuale Aufteilung		Leitungsebene	Anzahl nach Geschlecht			Prozentuale Aufteilung	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kernverwaltung	157	131	26	83,4%	16,6%	1	4	4	0	100,0%	0,0%
						2	39	34	5	87,2%	12,8%
						3	114	93	21	81,6%	18,4%
Ausgliederungen	95	68	27	71,6%	28,4%	1	2	1	1	50,0%	50,0%
						2	7	4	3	57,1%	42,9%
						3	86	63	23	73,3%	26,7%
Gesamt	252	199	53	79,0%	21,0%		252	199	53	79,0%	21,0%
				100%						100%	

Leitungsebene	Anzahl Teilzeitbeschäftigter an den jeweiligen Leitungsebenen			Anteil Teilzeitbeschäftigter an den jeweiligen Leitungsebene		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Kernverwaltung						
1	4	4	0	1,8%	3,1%	0,0%
<i>darunter Schulleitungen</i>		2	0	0,9%p	1,6%p	0,0%p
2	39	34	5	12,9%	21,3%	3,5%
<i>darunter stellv. Schulleitungen</i>		27	4	8,9%p	14,4%p	2,8%p
3	114	93	21	12,4%	24,7%	3,9%
Summe Kernverwaltung	157	131	26	10,9%	19,8%	3,3%
Ausgliederungen						
1	2	1	1	6,1%	5,6%	6,7%
2	7	4	3	6,2%	9,5%	4,2%
3	86	63	23	20,2%	26,4%	12,4%
Summe Ausgliederungen	95	68	27	16,6%	22,7%	9,9%
Gesamt	252	199	53	12,5%	20,7%	5,0%

Anlage 52: Anzahl und prozentuale Aufteilung von Leitungsfunktionen nach Geschlecht und Dienststellengruppen in der Kernverwaltung (2018)

	Kernverwaltung										
	Anzahl Leitungsfunktionen nach Dienststellenzuordnung			Prozentuale Aufteilung		Leitungsebene	Anzahl Leitungsfunktionen nach Dienststellenzuordnung			Prozentuale Aufteilung	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Senator./übergeord. Dienststellen	322	144	178	44,7%	55,3%	1	20	6	14	30,0%	70,0%
						2	44	19	25	43,2%	56,8%
						3	258	119	139	46,1%	53,9%
zugeord. Dienststellen ohne Schulleitungen	857	333	524	38,9%	61,1%	1	66	26	40	39,4%	60,6%
						2	128	50	78	39,1%	60,9%
						3	663	257	406	38,8%	61,2%
Schulleitungen	266	186	80	69,9%	30,1%	1	136	95	41	69,9%	30,1%
						2	130	91	39	70,0%	30,0%
						3	0				
Kernverwaltung gesamt	1.445	663	782	45,9%	54,1%	1	222	127	95	57,2%	42,8%
						2	302	160	142	53,0%	47,0%
						3	921	376	545	40,8%	59,2%

Anlage 53: Anzahl und prozentuale Aufteilung von Leitungsfunktionen nach Geschlecht und Dienststellengruppen in den Ausgliederungen (2018)

	Ausgliederungen										
	Anzahl Leitungsfunktionen nach Dienststellenzuordnung			Prozentuale Aufteilung		Leitungsebene	Anzahl Leitungsfunktionen nach Dienststellenzuordnung			Prozentuale Aufteilung	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Sonderhaushalte	171	88	83	51,5%	48,5%	1	16	8	8	50,0%	50,0%
						2	64	19	45	29,7%	70,3%
						3	91	61	30	67,0%	33,0%
Eigenbetriebe	285	158	127	55,4%	44,6%	1	8	3	5	37,5%	62,5%
						2	27	11	16	40,7%	59,3%
						3	250	144	106	57,6%	42,4%
Anstalten und Stiftungen	115	53	62	46,1%	53,9%	1	9	7	2	77,8%	22,2%
						2	22	12	10	54,5%	45,5%
						3	84	34	50	40,5%	59,5%
Ausgliederungen gesamt	571	299	272	52,4%	47,6%	1	33	18	15	54,5%	45,5%
						2	113	42	71	37,2%	62,8%
						3	425	239	186	56,2%	43,8%

Anlage 54: Anzahl der Einstellungen nach Statusgruppe und Geschlecht (2018)

	Gesamt			Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Beamt*innen	268	153	115	240	138	102	28	15	13
Arbeitnehmer*innen	2.018	1.269	749	776	497	279	1.242	772	470
Summe	2.286	1.422	864	1.016	635	381	1.270	787	483

Anlage 55: Anzahl der Einstellungen und Wiederaustritte innerhalb des Jahres (2018)

	Gesamt		Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Gesamt	in %
Einstellungen ohne Austritt in 2018	2.119	92,7%	960	94,5%	1.159	91,3%
innerhalb des Jahres 2018 wieder ausgeschieden	167	7,3%	56	5,5%	111	8,7%
Summe	2.286	100,0%	1.016	100,0%	1.270	100,0%

Anlage 56: Aufteilung der Einstellungen nach Personalgruppen (2018)

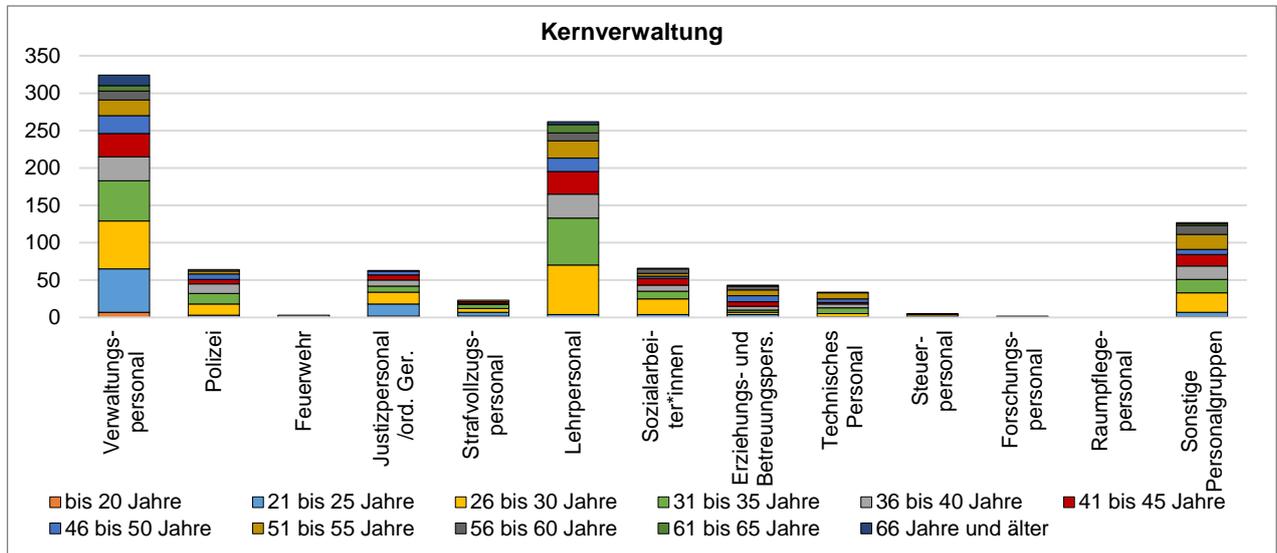
	Kernverwaltung		Ausgliederungen	
	Anzahl	Aufteilung in %	Anzahl	Aufteilung in %
Verwaltungspersonal	324	31,9%	301	23,7%
Polizei	64	6,3%	0	0,0%
Feuerwehr	3	0,3%	0	0,0%
Justizpersonal /ord. Ger.	63	6,2%	0	0,0%
Strafvollzugspersonal	23	2,3%	0	0,0%
Lehrpersonal	262	25,8%	65	5,1%
Sozialarbeiter*innen	66	6,5%	1	0,1%
Erziehungs- und Betreuungspersonal	43	4,2%	256	20,2%
Technisches Personal	34	3,3%	52	4,1%
Steuerpersonal	5	0,5%	1	0,1%
Forschungspersonal	2	0,2%	354	27,9%
Raumpflegepersonal	0	0,0%	39	3,1%
Sonstige Personalgruppen	127	12,5%	201	15,8%
Summe	1.016	100,0%	1.270	100,0%

Anlage 57: Einstellungen nach Altersstufen (2018)

Altersstufen	Kernverwaltung	Ausgliederungen
bis 20 Jahre	13	28
21 bis 25 Jahre	102	156
26 bis 30 Jahre	222	295
31 bis 35 Jahre	185	198
36 bis 40 Jahre	126	142
41 bis 45 Jahre	109	133
46 bis 50 Jahre	77	117
51 bis 55 Jahre	91	95
56 bis 60 Jahre	49	65
61 bis 65 Jahre	21	20
66 Jahre und älter	21	21

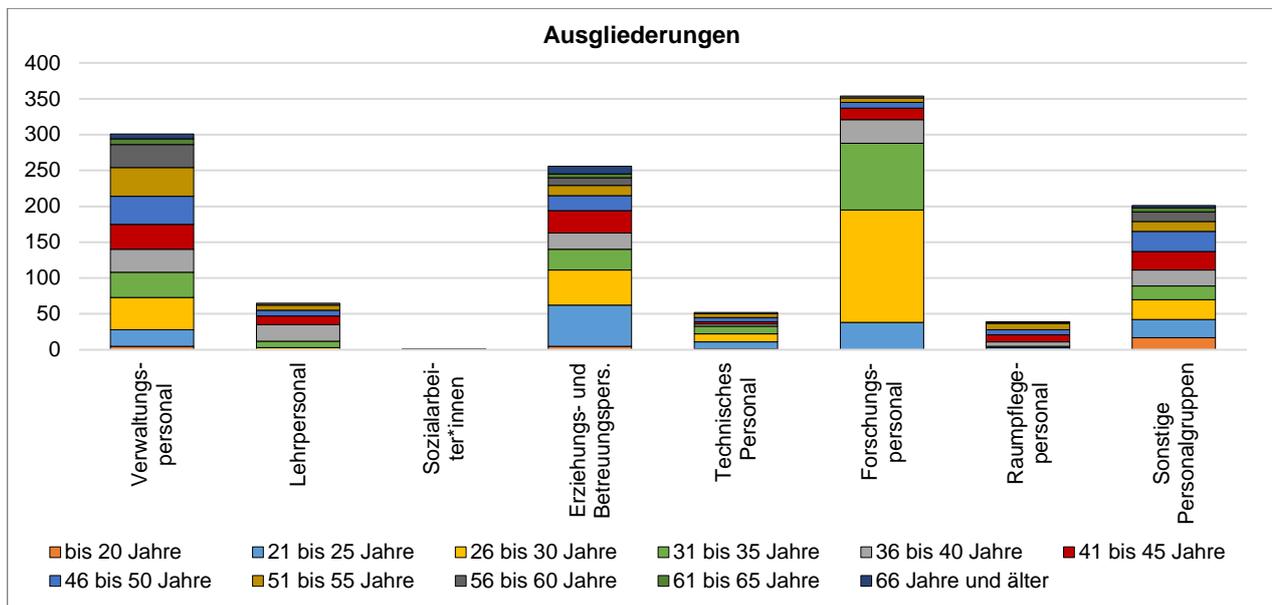
Anlage 58: Einstellungen in den Personalgruppen unterteilt nach Altersstufen (2018)

Kernverwaltung	bis 20 Jahre	21 bis 25 Jahre	26 bis 30 Jahre	31 bis 35 Jahre	36 bis 40 Jahre	41 bis 45 Jahre	46 bis 50 Jahre	51 bis 55 Jahre	56 bis 60 Jahre	61 bis 65 Jahre	66 Jahre und älter
Verwaltungspersonal	7	58	64	54	32	31	24	21	12	7	14
Polizei	0	3	15	14	13	6	7	4	2	0	0
Feuerwehr	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Justizpersonal /ord. Ger.	2	16	16	8	8	7	5	1	0	0	0
Strafvollzugspersonal	2	5	5	5	2	2	0	2	0	0	0
Lehrpersonal	0	4	66	63	32	30	18	23	11	11	4
Sozialarbeiter*innen	0	4	21	10	8	9	3	4	6	0	1
Erziehungs- und Betreuungspersonal	0	4	3	3	5	6	8	8	5	1	0
Technisches Personal	1	0	4	8	5	2	5	8	1	0	0
Steuerpersonal	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0
Forschungspersonal	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Raumpflegepersonal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Personalgruppen	1	6	26	18	18	15	7	20	12	2	2



Fortsetzung Anlage 58:

Ausgliederungen	bis 20 Jahre	21 bis 25 Jahre	26 bis 30 Jahre	31 bis 35 Jahre	36 bis 40 Jahre	41 bis 45 Jahre	46 bis 50 Jahre	51 bis 55 Jahre	56 bis 60 Jahre	61 bis 65 Jahre	66 Jahre und älter
Verwaltungspersonal	5	23	45	35	32	35	39	40	32	8	7
Polizei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Feuerwehr	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Justizpersonal /ord. Ger.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Strafvollzugspersonal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lehrpersonal	0	0	3	9	23	12	8	7	3	0	0
Sozialarbeiter*innen	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Erziehungs- und Betreuungspersonal	5	57	49	29	23	31	21	14	11	5	11
Technisches Personal	1	10	11	11	3	3	6	5	2	0	0
Steuerpersonal	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Forschungspersonal	0	38	157	93	33	16	8	6	3	0	0
Raumpflegepersonal	0	3	0	2	6	10	7	9	1	1	0
Sonstige Personalgruppen	17	25	28	19	22	26	28	14	13	6	3



Anlage 59: Aufteilung der Abwesenheitsgründe im bremischen öffentlichen Dienst (2018)

Abwesenheitsgrund	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteile in %	Prozentuale Verteilung der Abwesenheits- gründe
Elternzeit	590	545	45	92,4%	40,5%
Krankheit mit Krankengeldzuschuss (nur Arbeitnehmer*innen)	204	149	55	73,0%	14,0%
Rente auf Zeit (ruhendes Beschäftigungsverhältnis/ nur Arbeitnehmer*innen)	76	61	15	80,3%	5,2%
Mutterschutz (nur Arbeitnehmerinnen)	54	54		100,0%	3,7%
Krankheit (nur Arbeitnehmer*innen)	89	68	21	76,4%	6,1%
Beurl. ohne Bezüge/Gehalt	278	217	61	78,1%	19,1%
Beurlaubung zur Übernahme einer anderen Tätigkeit	61	35	26	57,4%	4,2%
Abgeordnetenmandat (ruhendes Beschäftigungsverhältnis)	6	5	1	83,3%	0,4%
Sonstiges (u.a. Beschäftigungsverbote)	98	80	18	81,6%	6,7%
Gesamt	1.456	1.214	242	83,4%	100,0%

Anlage 60: Wohnorte der Beschäftigten (2018)

Wohnorte der Beschäftigten	Gesamt			Kernverwaltung			Ausgliederungen		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
in Bremen	18.206	11.421	6.785	11.276	6.948	4.328	6.930	4.473	2.457
in Bremerhaven	452	229	223	313	156	157	139	73	66
in Niedersachsen	8.597	4.469	4.128	6.135	3.077	3.058	2.462	1.392	1.070
in Hamburg	139	86	53	37	23	14	102	63	39
in anderen Bundesländern und im Ausland	409	199	210	136	84	52	273	115	158
in Bremen in %	65,5%	69,6%	59,5%	63,0%	67,5%	56,9%	70,0%	73,1%	64,8%
in Bremerhaven in %	1,6%	1,4%	2,0%	1,7%	1,5%	2,1%	1,4%	1,2%	1,7%
in Niedersachsen in %	30,9%	27,2%	36,2%	34,3%	29,9%	40,2%	24,9%	22,8%	28,2%
in Hamburg in %	0,5%	0,5%	0,5%	0,2%	0,2%	0,2%	1,0%	1,0%	1,0%
in anderen Bundesländern und im Ausland in %	1,5%	1,2%	1,8%	0,8%	0,8%	0,7%	2,8%	1,9%	4,2%
Summe Beschäftigte Gesamt	27.803	16.404	11.399	17.897	10.288	7.609	9.906	6.116	3.790

Anlage 61: Verteilung der Wohnorte der Beschäftigten nach Postleitzahlengebieten Bremen / Niedersachsen nach Anzahl der Beschäftigten (gruppiert) (2018)

Anzahl Beschäftigte (gruppiert)	Postleitzahlen und Wohnorte in Niedersachsen
1 bis 10	21217 Seevetal; 21224 Rosengarten; 21255 Tostedt; 21256 Handeloh; 21259 Otter; 21279 Hollenstedt; 21335 bis 21339 Lüneburg; 21368 Dahlenburg; 21376 Eyendorf; 21385 Wetzen; 21391 Reppenstedt; 21423 Winsen; 21614 Buxtehude; 21647 Moisburg; 21680 bis 21682 Stade; 21709 Himmelpforten; 21720 Guderhandviertel; 21755 Hechthausen; 21762 Otterndorf; 21763 Neuenkirchen; 21769 Hollnseth / Lamstedt; 21770 Mittelstenahne; 21772 Stinstedt; 21775 Ihlienworth; 21776 Wanna; 26169 Friesoythe; 26215 Wiefelstede; 26219 Bösel; 26316 Varel; 26340 Zetel; 26345 Bockhorn; 26349 Jade; 26386 bis 26389 Wilhelmshaven; 26419 Schortens; 26427 Neuharlingersiel; 26446 Friedeburg; 26486 Wangerooge; 26506 Norden; 26607 Aurich; 26624 Bedekaspel; 26629 Großefehn; 26632 Ihow; 26639 Wiesmoor; 26655 Westerstede; 26670 Uplengen; 26676 Barßel; 26683 Saterland; 26689 Apen / Augustfehn; 26723 Emden; 26736 Krummhörn; 26789 Leer; 26802 Moormerland; 26817 Rhaderfehn; 26835 Holtland; 26844 Jemgum; 26847 Detern; 26849 Filsun; 26931 Elsfleth; 26935 bis 26937 Stadland; 26939 Ovelgönne; 26969 Butjadingen; 27245 Bahrenborstel; 27248 Ehrenburg; 27251 Neuenkirchen; 27252 Schwaförden; 27254 Staffhorst; 27257 Sudwalde; 27259 Wehrbleck; 27318 Hoya; 27330 Asendorf; 27333 Bücken; 27336 Rethem; 27389 Lauenbrück; 27419 Sittensen; 27446 Lavenstedt; 27449 Kutenholz; 27472 bis 27478 Cuxhaven; 27638 Wremen; 29303 Bergen; 29308 Winsen; 29320 Hermannsburg; 29323 Wietze; 29462 Wustrow; 29482 Küsten; 29597 Stoetze; 29614 Soltau; 29640 Schneverdingen; 29646 Bispingen; 29664 Walsrode; 29683 Bad Fallingb.ostel; 29690 Schwarmstedt; 29693 Hodenhagen; 30823 bis 30827 Garbsen; 30890 Barsinghausen; 30900 Wedemark; 30916 Isernhagen; 30926 Seelze; 30938 Burgwedel; 30982 Pattensen; 31139 Hildesheim; 31157 Sarstedt; 31319 Sehnde; 31515 Wunstorf; 31535 Neustadt am Rübenberge; 31608 Marklohe; 31609 Balge; 31613 Wietzen; 31618 Liebenau; 31623 Drakenburg; 31626 Haßbergen; 31627 Rohrsen; 31632 Husum; 31634 Steimbke; 31691 Seggenbruch; 31700 Heuerßen; 31714 Lauenhagen; 31812 Bad Pyrmont; 31832 Springe; 37073 bis 37085 Göttingen; 37130 Gleichen; 37574 Einbeck; 37619 Hehlen; 38100 bis 38106 Braunschweig; 38170 Kneitlingen; 38350 Helmstedt; 38690 Goslar; 38723 Seesen; 49124 Georgsmarienhütte; 49134 Wallenhorst; 49152 Bad Essen; 49170 Hagen; 49191 Belm; 49205 Hasbergen; 49324 Melle; 49356 Diepholz; 49377 Vechta; 49393 Lohne; 49413 Dinklage; 49419 Diepholz / Wagenfeld / Ströhen; 49429 Visbek; 49439 Steinfeld; 49448 Lemförde / Hüde; 49453 Dickel; 49456 Bakum/Vestrup; 49457 Drebber; 49565 Bramsche; 49577 Ankum; 49593 Bersenbrück; 49596 Gehrde; 49610 Quakenbrueck; 49624 Lönigen; 49635 Badbergen; 49637 Menslage; 49661 Cloppenburg; 49681 Garrel / Nikolausdorf; 49685 Emstek / Bühren; 49692 Cappeln; 49696 Resthausen; 49733 Vechta; 49744 Geeste; 49751 Soegel
11 bis 25	21244 Buchholz in der Nordheide; 26160 Bad Zwischenahn; 26180 Rastede; 26188 Edewecht; 26197 Großenkneten; 26203 Wardenburg; 26919 Brake; 26954 Nordenham; 27232 Sulingen; 27308 Kirchlinteln; 27313 Dörverden; 27324 Eystrup; 27337 Blender; 27374 Visselhövede; 27383 Scheeßel; 27386 Bothel; 27432 Bremervörde; 27624 Geestland; 31582 Nienburg; 49406 Barnstorf / Drentwede / Eydelstedt; 49424 Goldenstedt / Lutten; 49074 bis 49090 Osnabrück
26 bis 50	26209 Hatten / Hatterwuesting; 27239 Twistringen; 27305 Bruchhausen-Vilsen; 27404 Zeven; 27442 Gnarrenburg; 27639 Wurster Nordseeküste; 27801 Dötlingen; 30159 bis 30669 Hannover

51 bis 100	27243 Harpstedt; 27283 Verden (Aller); 27327 Martfeld; 27339 Riede; 27356 Rotenburg (Wümme); 27412 Tarmstedt; 27607 Geestland; 27612 Loxstedt; 27616 Beverstedt; 27619 Schiffdorf; 27793 Wildeshausen; 27804 Berne; 27809 Lemwerder
101 bis 200	27211 Bassum; 27299 Langwedel; 27321 Thedinghausen; 27367 Sottrum; 27628 Hagen im Bremischen; 27726 Worswede; 27729 Hambergen; 27798 Hude; 28870 Ottersberg; 28879 Grasberg
201 bis 300	27777 Ganderkesee; 28857 Syke; 28876 Oyten; 26121 bis 26135 Oldenburg
301 bis 400	-keine-
401 bis 500	27711 Osterholz-Scharmbeck; 27721 Ritterhude; 28832 Achim; 28865 Lilienthal
501 bis 600	28790 Schwanewede
601 bis 700	28816 Stuhr; 28844 Weyhe; 27749 bis 27755 Delmenhorst

Anlage 62: Anteile von Beschäftigten mit Wohnort in Bremen in der jeweiligen Qualifikationsebene (2018)

	Qualifikationsebene 1	Qualifikationsebene 2	Qualifikationsebene 3	Qualifikationsebene 4	nicht zugeordnet
Bremen Kernverwaltung	85,3%	69,4%	61,8%	69,0%	67,4%
Bremen Ausgliederungen	13,3%	29,8%	35,9%	29,3%	32,6%

Anlage 63: Anteile von Beschäftigten mit Wohnort in Bremen in der jeweiligen Personalgruppe (2018)

Personalgruppen	Kernverwaltung	Ausgliederungen
Verwaltungspersonal	64,5%	62,8%
Polizei	40,3%	./.
Feuerwehr	36,4%	./.
Justizpersonal /ord. Ger.	53,7%	./.
Strafvollzugspersonal	30,3%	./.
Lehrpersonal	79,5%	60,4%
Sozialarbeiter*innen	78,3%	./.
Erziehungs- und Betreuungspersonal	85,6%	79,7%
Technisches Personal	57,1%	56,6%
Steuerpersonal	41,2%	./.
Forschungspersonal	./.	73,7%
Raumpfleger*innen	./.	87,7%
Sonstige Personalgruppen	56,5%	69,2%

./. In diesen Personalgruppen sind maximal 6 Personen

Anlage 64: Anzahl von Personen in Ausbildung nach Ausbildungsgruppen in Kernverwaltung und Ausgliederungen (2017 und 2018)

Ausbildungsgruppen	2017		2018	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
div. Ausbildungsberufe Arbeitnehmer*innen	439	21,6 %	404	19,3 %
div. Ausbildungsberufe Beamt*innen	395	19,5 %	424	20,3 %
Rechtsreferendar*innen	112	5,5 %	113	5,4 %
Referendar*innen Lehrer	548	27,0 %	598	28,6 %
Anwärter*innen Polizei	338	16,7 %	341	16,3 %
Praktikanten Erzieher*innen	49	2,4 %	41	2,0 %
Praktikanten Sozialpädagog*innen	113	5,6 %	118	5,6 %
Ausbildungsgruppe in Anschluss an die Eingangsqualifizierungsmaßnahme "Programm junge Flüchtlinge"	35	1,7 %	54	2,6 %
Summe:	2.029		2.093	

Anlage 65: Durchschnittsalter der Personen in Ausbildung in den Ausbildungsgruppen (2018)

Durchschnittsalter Ausbildungsgruppen	2018
div. Ausbildungsberufe Arbeitnehmer*innen	23,0
Praktikanten Erzieher*innen	29,1
Praktikanten Sozialpädagog*innen	33,0
Rechtsreferendar*innen	28,6
div. Ausbildungsberufe Beamt*innen	25,8
Anwärter*innen Polizei	23,3
Referendar*innen Lehrer*innen	30,4
Gesamt	26,7

Anlage 66: Veränderung der Personalausgaben in der Kernverwaltung nach Dienstbezügen/Entgelten, Versorgung und sonstigen Personalausgaben (2000 bis 2018)

Jahr	Bezüge und Entgelte*	Versorgung	Sonstige Personalausgaben	Gesamte Personalausgaben
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
2017	850.029	428.640	84.978	1.363.647
2018	891.837	439.416	86.100	1.417.353

* Bis 2012 sind die Werte ausgliederungsbereinigt

Anlage 67: Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte in der Kernverwaltung (ab 2000)

Jahr	Dienstbezüge und Entgelte					
	Rechnungsergebnis		ausgliederungs- bereinigt		kostensteigerungs- bereinigt	
	T€	Veränderung geg. Vorjahr	T€	Veränderung geg. Vorjahr	T€	Veränderung geg. Vorjahr
2000	782.893		725.210		725.210	
2001	776.757	-0,8%	719.474	-0,7%	706.603	-2,5%
2002	754.836	-2,8%	722.523	0,2%	690.955	-2,4%
2003	765.747	1,4%	737.452	2,0%	687.076	-0,7%
2004	750.077	-2,0%	727.003	-1,4%	686.574	-0,1%
2005	718.779	-4,2%	725.250	-0,2%	664.310	-3,2%
2006	704.622	-2,0%	701.718	-3,3%	657.971	-1,0%
2007	696.584	-1,1%	693.264	-1,2%	644.145	-2,1%
2008	702.668	0,9%	698.160	0,7%	641.117	-0,5%
2009	722.012	2,8%	724.832	3,9%	634.371	-1,0%
2010	733.380	1,6%	736.362	1,6%	632.594	-0,3%
2011	750.674	2,4%	746.409	1,4%	628.545	-0,6%
2012	748.406	-0,3%	748.406	0,2%	617.437	-1,8%
2013	750.561	0,3%	750.561	0,2%	607.563	-1,7%
2014	771.520	2,8%	771.520	2,8%	600.908	-1,1%
2015	783.898	1,6%	783.898	1,6%	599.075	-0,3%
2016	806.082	2,8%	806.082	2,8%	600.646	0,3%
2017	850.029	5,5%	850.029	5,5%	611.381	1,8%
2018	891.837	4,9%	891.837	4,9%	623.165	1,9%

Anlage 68: Entwicklung der Versorgungsbezüge in der Kernverwaltung (ab 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%	344.454	-0,6%
2016	415.306	2,7%	415.306	2,7%	346.094	0,5%
2017	428.640	3,2%	428.640	3,2%	349.693	1,0%
2018	439.416	2,5%	439.416	2,5%	350.847	0,3%

* Bis 2010 sind die Ausgaben der Gruppe 434 "Zuführungen an das Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen" im Rechnungsergebnis enthalten. Zuführungen wurden ab 2011 eingestellt.

Anlage 69: Beamten- und Ruheohnversorgung in den Versorgungsbereichen nach Köpfen

Produktplan / Versorgungsbereich		Beamtenversorgung				Ruheohnversorgung			
		2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
01	Bürgerschaft	13	21	25	25	21	24	25	24
02	Rechnungshof	50	53	53	51	5	2	2	2
03	Senat und Senatskanzlei	44	43	50	50	39	34	31	29
05	Bundesangelegenheiten und Europa	7	13	19	19	2	1	2	2
06	Datenschutz	2	6	6	6				
07	Polizei	2.570	2.759	2.761	2.802	401	406	355	339
07-1	Polizei	1.893	1.938	1.933	1.978	153	169	159	151
07-2	Feuerwehr	451	563	539	533	20	23	17	16
07-3	Öffentliche Ordnung	56	70	96	95	85	89	137	130
07-4	Sonstiges Inneres	170	188	193	196	143	125	42	42
08	Gleichberechtigung der Frau	1	4	5	5		1	1	1
11	Justiz	925	1.077	1.105	1.126	109	109	90	88
11-1	Gerichte und Staatsanwaltschaften	31	601	650	667	3	26	26	24
11-2	Sonstiges Justiz	506	20	28	35	17	1	2	2
11-4	Justizvollzug	357	456	427	424		80	58	56
11-9	ausgegliederte Justizbereiche	31				89	2	4	6
12	Sport	3	3	3	4	57	54	47	43
21	Bildung	2.884	4.310	5.270	5.323	1.932	1.730	1.322	1.256
21-1	Schulen	2.674	3.992	4.919	4.967	1.846	1.625	1.250	1.183
21-2	Sonstige Bildung	210	318	351	356	86	105	72	73
22	Kultur	70	86	115	119	171	156	289	289
22-1	Kultur	21	26	31	34	32	23	20	20
22-9	ausgegliederte Kulturbereiche	49	60	84	85	139	133	269	269
24	Hochschulen	10	18	30	31	16	23	7	5
24-1	Hochschulen und Forschung	8	15	30	31	8	6	6	4
24-9	sonstige ausgegliederte Forschungsbereiche	2	3			8	17	1	1
31	Arbeit	158	139	135	134	53	40	32	30
31-1	Arbeit	158	137	131	130	53	40	32	30
31-9	ausgegliederte Arbeitsbereiche		2	4	4				
41	Soziales	207	331	455	461	464	488	228	234
41-1	Tagesbetreuung	180	297	386	389	169	161	184	178
41-2	Sonstiges Jugend und Soziales	17	23	48	48	259	293		
41-9	ausgegliederte Sozialbereiche	10	11	21	24	36	34	44	56
51	Gesundheit	132	125	131	132	126	94	325	319
51-1	Gesundheit	131	111	123	124	126	87	322	316
51-9	ausgegliederte Gesundheitsbereiche	1	14	8	8		7	3	3
68	Umwelt, Bau und Verkehr	599	672	648	634	1.983	1.856	1.618	1.588
68-1	Umwelt, Bau und Verkehr	336	430	440	433	465	392	297	283
68-2	Öffentliche Ordnung (Bau)	19				16			
68-9	ausgegliederte Baubereiche	244	242	208	201	1.502	1.464	1.321	1.305
71	Wirtschaft	28	53	64	65	11	12	9	8
81	Häfen	168	162	139	134	552	504	416	404
81-1	Häfen	168	149	111	106	552	492	357	335
81-9	ausgegliederte Häfenbereiche		13	28	28		12	59	69
91	Finanzen	726	940	1.155	1.171	132	179	401	423
91-1	Finanzverwaltung	539	700	870	883	66	69	65	63
91-2	Sonstiges Finanzen/Personal	19	45	67	69	5	7		
91-9	ausgegl. Finanz- und Personalbereiche	168	195	218	219	61	103	336	360
92	Zentral	4				19	1	2	2
Summe	Kernverwaltung	8.601	10.815	12.169	12.292	6.093	5.714	5.202	5.086
24-2	Hochschulsonderhaushalte	407	791	859	866	267	309	321	323
24-9	sonstige ausgegliederte Forschungsbereiche					67			
51-9	ausgegliederte Gesundheitsbereiche	17	16	13		31	27	19	
24-9	sonstige ausgegliederte Forschungsbereiche		2	6	7		87	100	100
Summe	Sonderhaushalte	424	807	872	866	365	423	440	423
Insgesamt		9.025	11.622	13.041	13.158	6.458	6.137	5.642	5.509

Anlage 70: Beamten- und Ruheohnversorgung in den Versorgungsbereichen nach Volumen

Produktplan / Versorgungsbereich		Beamtenversorgung				Ruheohnversorgung			
		2000	2010	2017	2018	2000	2010	2017	2018
01	Bürgerschaft	7,2	12,2	14,6	14,7	2,6	2,9	3,5	3,0
02	Rechnungshof	30,8	32,5	31,1	29,5	0,5	0,4	0,4	0,4
03	Senat und Senatskanzlei	23,6	24,2	27,2	27,1	4,4	4,0	4,1	3,8
05	Bundesangelegenheiten und Europa	5,1	8,0	10,5	10,5	0,1	0,0	0,8	0,9
06	Datenschutz	1,0	3,2	2,9	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0
07	Polizei	1493,9	1621,9	1637,1	1657,2	52,1	65,3	66	64
07-1	Polizei	1092,6	1143,7	1161,3	1182,9	19,8	25,5	29,7	29,3
07-2	Feuerwehr	268,6	331,0	309,7	306,6	2,8	4,3	3,1	2,9
07-3	Öffentliche Ordnung	31,4	39,5	53,2	52,6	11,7	15,0	25,9	24,3
07-4	Sonstiges Inneres	101,3	107,7	112,9	115,2	17,8	20,5	7,7	7,8
08	Gleichberechtigung der Frau	0,5	2,5	2,7	2,7	0,0	0,3	0,3	0,3
11	Justiz	547,1	620,5	615,8	621,8	13,6	13,3	12	13
11-1	Gerichte und Staatsanwaltschaften	18,3	348,1	364,4	369,5	0,4	4,2	4,1	4,3
11-2	Sonstiges Justiz	296,5	12,8	16,7	19,3	2,0	0,4	0,4	0,4
11-4	Justizvollzug	210,7	259,6	234,7	233,1	0,0	8,5	6,5	6,5
11-9	ausgegliederte Justizbereiche	21,7	0,0	0,0	0,0	11,2	0,2	0,9	1,6
12	Sport	1,0	1,0	1,6	2,2	7,7	9,4	10,3	8,4
21	Bildung	1754,5	2570,5	3101,8	3108,5	245,5	184,0	147	150
21-1	Schulen	1626,9	2374,3	2883,8	2888,7	235,0	169,4	135,6	138,0
21-2	Sonstige Bildung	127,7	196,2	218,0	219,9	10,5	14,6	11,9	12,0
22	Kultur	37,2	47,1	66,6	69,3	20,4	19,4	53	54
22-1	Kultur	10,1	14,3	17,9	19,9	3,1	2,5	3,4	3,6
22-9	ausgegliederte Kulturbereiche	27,1	32,8	48,7	49,4	17,3	16,9	49,9	50,0
24	Hochschulen	6,3	11,4	18,8	19,4	2,2	2,9	1	1
24-1	Hochschulen und Forschung	4,9	9,6	18,8	19,4	1,4	0,9	1,0	0,8
24-9	sonstige ausgegliederte Forschungsbereiche	1,4	1,8	0,0	0,0	0,8	2,0	0,1	0,1
31	Arbeit	89,5	79,0	76,5	75,7	6,4	6,4	6	6
31-1	Arbeit	89,5	77,7	73,8	72,9	6,4	6,4	6,0	5,6
31-9	ausgegliederte Arbeitsbereiche	0,0	1,3	2,7	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0
41	Soziales	116,4	189,3	265,7	269,3	69,1	75,6	37	40
41-1	Tagesbetreuung	101,5	170,3	224,7	226,2	21,5	20,3	27,8	27,3
41-2	Sonstiges Jugend und Soziales	9,9	12,9	28,7	28,6	41,1	46,9	0,0	0,0
41-9	ausgegliederte Sozialbereiche	5,0	6,1	12,3	14,4	6,5	8,5	9,6	12,4
51	Gesundheit	76,0	68,9	72,5	73,2	16,4	15,6	57	56
51-1	Gesundheit	75,2	63,6	69,5	70,1	16,4	14,1	57,0	55,1
51-9	ausgegliederte Gesundheitsbereiche	0,8	5,3	3,1	3,1	0,0	1,5	0,5	0,5
68	Umwelt, Bau und Verkehr	314,0	359,8	341,9	335,9	245,7	346,3	338	339
68-1	Umwelt, Bau und Verkehr	171,8	230,2	233,0	231,0	55,6	70,5	60,0	59,5
68-2	Öffentliche Ordnung (Bau)	10,1	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	0,0
68-9	ausgegliederte Baubereiche	132,1	129,6	108,9	105,0	188,6	275,7	278,0	279,6
71	Wirtschaft	15,7	27,8	33,6	34,9	1,0	1,7	1,5	1,5
81	Häfen	88,7	85,3	72,4	69,5	62,6	94,9	89	90
81-1	Häfen	88,7	77,0	56,9	53,5	62,6	91,7	70,3	67,8
81-9	ausgegliederte Häfenbereiche	0,0	8,3	15,5	16,0	0,0	3,2	18,9	21,9
91	Finanzen	420,3	534,6	667,0	678,6	15,0	25,7	65	67
91-1	Finanzverwaltung	311,1	394,0	502,9	513,4	6,9	8,7	9,6	9,8
91-2	Sonstiges Finanzen/Personal	11,7	27,1	38,2	39,5	0,8	1,0	0,0	0,0
91-9	ausgegl. Finanz- und Personalbereiche	97,6	113,5	125,9	125,7	7,3	16,1	55,6	56,8
92	Zentral	2,3	0,0	0,0	0,0	3,0	0,6	0,8	0,9
Summe	Kernverwaltung	5.031	6.300	7.060	7.103	768,2	868,7	895	897
24-2	Hochschulsonderhaushalte	246,0	475,1	493,0	493,3	35,9	54,2	52,2	52,8
24-9	sonstige ausgegliederte Forschungsbereiche					10,7			
51-9	ausgegliederte Gesundheitsbereiche	9,2	8,0	6,9		5,4	5,6	3,9	
24-9	sonstige ausgegliederte Forschungsbereiche		1,4	4,1	4,8		14,8	17,2	16,5
Summe	Sonderhaushalte	255,2	484,5	504,0	498,1	52,0	74,5	73,3	69,3
Insgesamt		5.286	6.784	7.564	7.601	820,3	943,2	968	966

Abkürzungsverzeichnis

abs.	absolut
ATZ	Altersteilzeit
AVV	Anstalt zur Bildung einer Versorgungsvorsorge
Beurlaub.	Beurlaubung
BremBG	Bremisches Beamten-gesetz
d.ö.R	des öffentlichen Rechts
div.	diverse
EU	Europäische Union
geg.	gegenüber
ges.	Gesamt
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Hrsg.	Herausgeber
Incl./ inkl.	Inklusive
jew.	jeweilig(en)
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
KiTa	Kindertagesstätte(n)
LF	Leitungsfunktion
LHO	Landeshaushaltsordnung
m	männlich
Mio.	Millionen
Mrd.	Milliarden
o.	ohne
ö. Rechts	Öffentlichen Rechts
öffentl.	öffentlich
ord. Ger.	Ordentliche Gerichte
PASS	Programm Perspektive Saubere Stadt
PEP	Personalentwicklungsprogramm
QE	Qualifikationsebene
Reha	Rehabilitation
ruh.	ruhend(es)
S.	Seite
senator.	senatorisch(e)
SGB	Sozialgesetzbuch
SVR	Sondervermögen Versorgungsrücklage
T€	Tausend Euro
TPM	Temporäre Personalmittel
Tsd.	Tausend
u.a.	unter anderem
übergeordn.	Übergeordnet(es)
Veränd.	Veränderung
VZÄ	Vollzeitäquivalente
VZE	Vollzeiteinheiten
w	weiblich
zugeord.	zugeordnet(es)

Glossar

Stichwort	Erläuterung	
Ausgliederungen	- Sonderhaushalte nach § 15 LHO	<ul style="list-style-type: none"> - Universität Bremen - Hochschule Bremen - Hochschule Bremerhaven - Hochschule für Künste - Staats- und Universitätsbibliothek - Landesuntersuchungsamt (LUA)
	- Betriebe nach § 26 LHO	Eigenbetriebe, wie <ul style="list-style-type: none"> - Volkshochschule - Stadtbibliothek - Musikschule - Werkstatt Bremen - KiTa Bremen - Umweltbetrieb Bremen - Performa Nord
	- Anstalten des öffentlichen Rechts	<ul style="list-style-type: none"> - Die Bremer Stadtreinigung - Immobilien Bremen - Studentenwerk Bremen
	- Stiftungen des öffentlichen Rechts	<ul style="list-style-type: none"> - Übersee-Museum - Focke-Museum
Basis der Personalstruktur (Berichterstattung)	Anzahl (Köpfe) der Beschäftigten reduziert um die Anzahl (Köpfe) der sich in Ausbildung befindlichen Personen. Nicht enthalten sind darüber hinaus nebenamtlich oder nebenberuflich beschäftigte Mitarbeiter*innen, Senator*innen und Bürgermeister*innen sowie Beschäftigte der Stadt Bremerhaven.	
Beschäftigungsvolumen	Volumen (Umrechnung von Teilzeitkräften in Vollzeitkräfte, reduziert um abwesende Beschäftigte) ohne Refinanzierte und temporäre Personalmitel.	
(Mehrheits-)Beteiligungen	Nur Beteiligungen, an denen Bremen mindestens 50 % der Anteile besitzt. Sie werden in diesem Bericht nicht unter dem Begriff „bremischer öffentlichen Dienst“ geführt.	
Bremischer öffentlicher Dienst	In diesem Personalstrukturbericht werden unter dem Begriff „Bremischer öffentlicher Dienst“ nur die Dienststellen der Kernverwaltung und die der Ausgliederungen zusammengefasst. In den Strukturdaten des vorliegenden Berichts sind keine Daten zu Beschäftigten der Stadt Bremerhaven enthalten.	
Kernbereich (Sofern es sich um Volumenangaben handelt)	Alle Beschäftigten in den Ressorts und nachgeordneten Dienststellen ohne TPM (temporäre Personalmitel) und Refinanzierte.	
Kernverwaltung (Sofern es sich um Volumenangaben handelt)	Alle Beschäftigten in den Ressorts und nachgeordneten Dienststellen mit TPM (temporäre Personalmitel) 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.