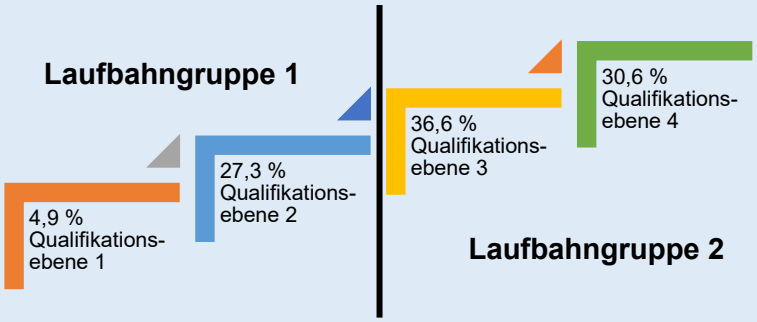
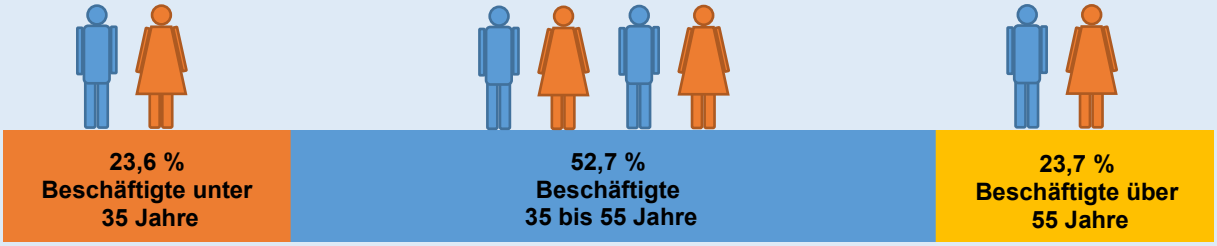
7,7 % der Beschäftigten haben eine Leitungsfunktion



59,7 % der Beschäftigten sind weiblich

40,3 % der Beschäftigten sind männlich

8,41 % Fehlzeitenquote



44,2 % Beamt:innen

55,8 % Arbeitnehmer:innen

37,6 % Teilzeitbeschäftigte

62,4 % Vollzeitbeschäftigte

PERSONALBERICHT

Jahresbericht über die Personalstruktur und die Personalausgaben mit den Daten des Jahres 2022

Der Senator für Finanzen

Freie Hansestadt Bremen

Vorwort

Mit dem vorliegenden Personalbericht informiert der Senator für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen ausführlich über die Entwicklung der Personalstruktur sowie über die Personal- und Versorgungsausgaben des bremischen öffentlichen Dienstes. Diese Informationen basieren auf Auswertungen der bremischen Personalabrechnungen und dem Controlling System PuMa. Der Schwerpunkt der Berichterstattung liegt auf der Entwicklung der Personalstruktur, die die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels für die Verwaltung dokumentiert.

Dieses Jahr erscheint der Personalbericht erstmals in einem veränderten, kompakteren Erscheinungsbild. Zur Erläuterung über die Zusammensetzung der Daten und Auswertungsmethoden finden Sie einen methodischen Überblick am Ende des Berichts. Das Jahr 2022 war – wie für alle Bereiche des öffentlichen Lebens – auch für den öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen geprägt von den Auswirkungen des Überfalls Russlands auf die Ukraine und den Nachwirkungen der Corona-Pandemie. Die Auswirkungen einer krisenbedingt steigenden Migration, der sich ab 2022 „normalisierenden“ Corona-Lage sowie nicht zuletzt die erheblichen Auswirkungen der hohen Inflation – auch auf die staatlichen / städtischen Haushalte – haben die öffentliche Aufgabenerfüllung einmal mehr gefordert und das Arbeiten in der Verwaltung geprägt. Der Personalbereich ist damit einerseits durch geänderte und zum Teil vermehrte Aufgabenstellungen betroffen, andererseits ergeben sich erhebliche Auswirkungen auf die Personalkosten, die zur Erbringung der Aufgaben durch öffentliche Haushalte zur Verfügung gestellt werden müssen

Neben diesen offensichtlichen Krisenbedingungen wirken auf den öffentlichen Dienst aber auch weitere gesellschaftliche Änderungen ein, die eine Auswirkung auf die Struktur des bremischen Personals haben: So lässt sich z.B. aufgrund weiter hoher Altersabgänge eine Verjüngung des Personals erkennen, ebenso wie eine Erhöhung der Frauenquote.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass – auch krisenbedingt – der Beschäftigtenstand der Freien Hansestadt Bremen weiter steigt. So sind zum Stichtag 01.12.2022 468 Personen mehr im bremischen öffentlichen Dienst tätig als noch im Jahr 2021. Dieser Aufwuchs lässt sich insbesondere auf das Verwaltungspersonal, das Lehrpersonal und auf das Personal der Polizei und der Feuerwehr zurückführen. Darüber hinaus gibt es einen Anstieg bei den Sozialarbeiter:innen sowie beim Erziehungs- und Betreuungspersonal.

Trotz vermehrter Personaleinstellungen steht auch der öffentliche Dienst vor der großen Herausforderung geeignetes Fachpersonal zu rekrutieren und zu binden, gerade auch im Hinblick auf die weiterhin hohen Abgänge durch Erreichen der Altersgrenze in den kommenden Jahren.

Als Folge der Pandemie hat die Fehlzeitenquote Jahr 2022 auch im öffentlichen Bereich ihren Höchststand erreicht. Der starke Anstieg wird von den gesetzlichen Krankenkassen durch den Wegfall der COVID19 Abstands- und Hygieneregelungen und die dadurch gestiegenen Atemwegserkrankungen begründet.

Auf den folgenden Seiten dieses Personalberichts der Freien Hansestadt Bremen werden diese und viele weitere Merkmale der Entwicklung des Personals im öffentlichen Dienst für das Jahr 2022 dokumentiert und für Personalverantwortliche, die bremische politische Diskussion und die Öffentlichkeit zusammengetragen.

Inhaltsverzeichnis

1. Überblick über die Zusammensetzung des erweiterten bremischen öffentlichen Dienstes 5

- Zusammensetzung des erweiterten bremischen öffentlichen Dienstes 6
- Tabelle über die Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst 7
- Tabelle über die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen 8
- Veränderung des Beschäftigungsvolumens der Kernverwaltung und der Ausgliederungen 9

2. Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen 11

- Entwicklung der Beschäftigtenanzahl und des Volumens seit 2010 12
- Personalkennzahlen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen zu 14
  - Geschlecht und Status 14
  - Abwesende Beschäftigte 15
  - Staatsangehörigkeit und schwerbehinderte Menschen 16
  - Vollzeitequivalente und Verteilung der Altersgruppen 17
  - Durchschnittsalter sowie der Altersstruktur 18
  - Teilzeitquoten, Teilzeitumfang sowie Altersteilzeit 19
  - Qualifikationsebenen, Entlohnungsstufen und Stellenindex 20
  - Leitungsfunktionen 21
  - Personalgruppen 22
  - Abgänge und Einstellungen 24
  - Fehlzeiten (Krankenstand) 25
  - Personen in Ausbildung 26
- Tabellarische Zusammenfassung / Überblick über die Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen sowie Land und Stadt 27

3. Personalausgaben, Versorgung und Ländervergleiche 31

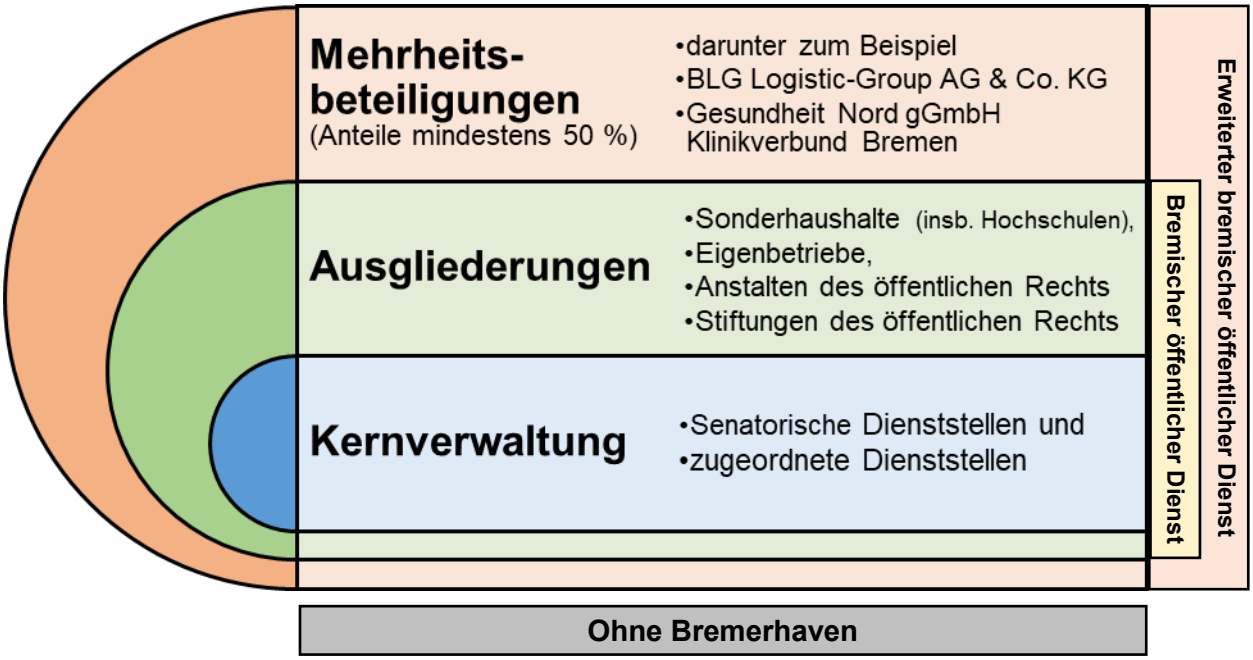
- Entwicklung der Personalausgaben in der Kernverwaltung und den Ausgliederung sowie Personalausgaben nach Arten 32
- Versorgung im bremischen öffentlichen Dienst 35
- Personalausgaben in der Kernverwaltung im Ländervergleich 37

4. Methodischer Überblick über die Zusammensetzung der Daten 41

- Stichwort Glossar 48
- Abkürzungsverzeichnis 50

1.
Überblick über die Zusammensetzung des erweiterten bremischen öffentlichen Dienstes

Zusammensetzung des erweiterten bremischen öffentlichen Dienstes



Zum bremischen öffentlichen Dienst zählen die städtischen- und Landesbeschäftigten der Freien Hansestadt Bremens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen ohne die Beschäftigten der Stadt Bremerhavens.

Am 01.12.2022 waren insgesamt 60.968 Personen im erweiterten bremischen öffentlichen Dienst beschäftigt, zu dem neben den Beschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen auch die Personen in Ausbildung und die Beschäftigten der Mehrheitsbeteiligungen, deren Anteile zu mindestens 50 % im Besitz der Freien Hansestadt Bremen sind, zählen. Der Begriff „erweiterter bremischer öffentlicher Dienst“ wurde für diesen Bericht konzipiert, um eine bessere Unterscheidung zum Begriff „bremischer öffentlicher Dienst“ erreichen zu können.

Die Berichterstattung erfolgt ab Kapitel 2 jedoch nur über die Beschäftigten der Kernverwaltung und der Ausgliederungen Bremens, ohne die Beschäftigten der Mehrheitsbeteiligungen und der Beschäftigten der Stadt Bremerhavens. Darüber hinaus sind in den Zahlen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen auch keine Personen in Ausbildung enthalten, da diese nicht zum festen Personalkörper zählen. Über sie wird der Vollständigkeit halber am Ende von Kapitel 2 berichtet.

Für das Jahr 2022 wird somit über insgesamt 30.588 Personen beziehungsweise über ein daraus resultierendes Volumen (Vollzeitequivalent = VZE) von 25.328 VZE berichtet, wobei 1,0 VZE der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle entspricht (siehe nachfolgende Tabelle).

Diese Beschäftigten haben mit der Freien Hansestadt Bremen ein Beschäftigungsverhältnis oder sind Beamtinnen und Beamte. In der Kernverwaltung ohne die Ausgliederungen wie Hochschulen, Eigenbetriebe und Anstalten sowie Stiftungen öffentlichen Rechts sind es 17.054 VZE. Reduziert um das refinanzierte und temporäre Personal ergibt sich – als zentrale Steuerungsgröße für die Entwicklung der haushaltsfinanzierten Beschäftigung in der Kernverwaltung – ein Beschäftigungsvolumen in Höhe von 15.559. Ein detaillierter Überblick über die Veränderungen des Beschäftigungsvolumens des Kernbereiches und des Volumens der Kernverwaltung und der Ausgliederungen gegenüber dem Jahr 2010 auf Produktplanebene zeigt die übernächste Tabelle auf Seite 8.

Tabelle über die Beschäftigungsstruktur im bremischen öffentlichen Dienst (2022)

Bezeichnungen	Kernverwaltung	Ausgliederungen gesamt	darunter Sonderhaushalte nach § 15 LHO	darunter Betriebe nach § 26 LHO	darunter Anstalten des öffentlichen Rechts	darunter Stiftungen des öffentlichen Rechts	Kernverwaltung und Ausgliederungen gesamt	Beteiligungen	Beschäftigte insgesamt
Beschäftigte insgesamt	**22.590**	**10.403**	**4.827**	**4.855**	**594**	**127**	**32.993**	**27.975**	**60.968**
- Personen in Ausbildung (Auszubildende, Anwärter:innen, Referendar:innen usw.)	2.405	0	0	0	0	0	2.405	1.369	3.774
= **Basis Personalstruktur insgesamt**	20.185	10.403	4.827	4.855	594	127	30.588	26.606	57.194
davon in der Berichterstattung	**20.185**	**10.403**	4.827	4.855	594	127	**30.588**	**26.606**	**57.194**
= Umrechnung Teilzeit in Vollzeit: **Volumen insgesamt** (inklusive Abwesende)	17.964	8.873	4.146	4.124	492	112	26.837	23.779	50.616
- Abwesende	909	600	143	417	35	4	1.509	k.A.	1.509
= **Volumen**	**17.054**	**8.273**	**4.002**	**3.707**	**457**	**107**	**25.328**	**23.779**	**49.107**
- Refinanzierte	1.156	289	289	0	0	0	1.446	0	1.446
- Temporäre Personal- und Flexibilisierungsmittel	339	0	0	0	0	0	339	0	339
= **Beschäftigungsvolumen**	15.559	7.984	3.713	3.707	457	107	23.544	23.779	47.323

Tabelle über die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens im Kernbereich und des Volumens in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen

Bereiche	Kernbereich (Beschäftigungsvolumen)				Temporäre Personal- und Flexibilisierungsmittel			Refinanzierte			Kernverwaltung (Volumen)				Ausgliederungen (Volumen)				Insgesamt (Volumen)			
Produktpläne und Jahre	2010	2022	Differenz absolut und in %		2010	2022	Differ-enz	2010	2022	Differ-enz	2010	2022	Differenz absolut und in %		2010	2022	Differenz absolut und in %		2010	2022	Differenz absolut und in %	
Senat und Senatskanzlei	102	125	22	21,8%	0	1	1	4	4	0	106	130	23	22,1%	0	0	0	0,0%	106	130	23	22,1%
Bundesangelegenheiten	27	22	-5	-19,3%	0	0	0	2	0	-2	28	22	-7	-23,6%	0	0	0	0,0%	28	22	-7	-23,6%
Datenschutz und Informationsfreiheit	11	21	10	90,0%	0	0	0	1	0	0	12	21	10	82,0%	0	0	0	0,0%	12	21	10	82,0%
Inneres (ohne Polizei & Feuerwehr)	704	951	248	35,2%	0	65	65	52	95	44	755	1.111	356	47,1%	0	0	0	0,0%	755	1.111	356	47,1%
Gleichberechtigung der Frau	11	16	5	49,9%	0	0	0	0	0	0	11	16	5	49,9%	0	0	0	0,0%	11	16	5	49,9%
Kinder und Bildung (ohne Lehrer:innen)	651	988	337	51,8%	0	12	12	8	13	5	659	1.013	354	53,8%	1.196	1.781	585	48,9%	1.855	2.794	939	50,6%
Kultur	99	121	22	22,6%	0	0	0	3	0	-3	102	122	20	19,1%	250	306	56	22,4%	352	428	76	21,5%
Wissenschaft und Häfen	144	102	-42	-28,9%	2	2	0	14	99	85	160	202	43	26,8%	3.737	4.188	451	12,1%	3.897	4.391	494	12,7%
darunter: Wissenschaft	41	46	5	12,2%	2	2	0	3	4	1	45	51	6	12,8%	3.737	4.188	451	12,1%	3.782	4.240	457	12,1%
Häfen	103	57	-47	-45,1%	0	0	0	11	95	84	114	151	37	32,4%	0	0	0	0,0%	114	151	37	32,4%
Jugend und Soziales	910	1.146	236	26,0%	47	11	-36	265	413	147	1.223	1.570	348	28,4%	279	278	-1	-0,5%	1.502	1.848	346	23,1%
Gesundheit und Verbraucherschutz	299	398	99	32,9%	9	5	-4	51	80	29	359	483	123	34,3%	47	49	1	3,0%	407	531	125	30,7%
Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau	764	727	-37	-4,9%	0	26	26	137	97	-40	901	850	-51	-5,6%	456	597	141	30,8%	1.357	1.447	90	6,6%
Wirtschaft, Arbeit und Europa	180	221	41	22,7%	0	6	6	26	41	15	206	268	62	30,4%	0	0	0	0,0%	206	268	62	30,4%
darunter: Wirtschaft	123	157	34	27,3%	0	4	4	24	23	0	147	184	38	25,6%	0	0	0	0,0%	147	184	38	25,6%
Arbeit	46	48	2	3,7%	0	2	2	1	18	16	48	68	20	42,3%	0	0	0	0,0%	48	68	20	42,3%
Europa	11	16	5	51,0%	0	0	0	1	0	-1	12	17	5	41,1%	0	0	0	0,0%	12	17	5	41,1%
Finanzen / Personal (ohne Allgemeine Bewilligungen)	1.253	1.181	-71	-5,7%	10	3	-7	119	93	-26	1.381	1.277	-104	-7,5%	879	1.074	195	22,2%	2.261	2.351	91	4,0%
Allgemeine Bewilligungen	172	165	-7	-4,2%	0	6	6	0	45	45	172	216	44	25,5%	0	0	0	0,0%	172	216	44	25,5%
Bremen-Fonds	0	0	0	0,0%	0	113	113	0	0	0	0	113	113	0,0%	0	0	0	0,0%	0	113	113	0,0%
Summe	**5.326**	**6.184**	**858**	**16,1%**	**68**	**251**	**182**	**680**	**980**	**300**	**6.075**	**7.415**	**1.340**	**22,1%**	**6.846**	**8.273**	**1.428**	**20,9%**	**12.920**	**15.688**	**2.768**	**21,4%**
sonstige Bereiche																						
Bürgerschaft	51	77	26	51,5%	0	0	0	3	0	0	54	77	23	43,1%					54	77	23	43,1%
Rechnungshof	39	39	0	-0,3%	0	0	0	1	0	0	40	39	-1	-2,8%					40	39	-1	-2,8%
Polizei	2.303	2.341	38	1,6%	0	19	19	4	11	7	2.307	2.371	64	2,8%					2.307	2.371	64	2,8%
Justiz	1.231	1.406	175	14,2%	42	62	20	12	14	2	1.285	1.482	196	15,3%					1.285	1.482	196	15,3%
Lehrer:innen	4.307	4.991	684	15,9%	321	7	-314	2	1	-1	4.629	4.999	370	8,0%					4.629	4.999	370	8,0%
Feuerwehr	417	521	105	25,1%	0	0	0	79	151	72	496	672	177	35,6%					496	672	177	35,6%
Summe	**8.348**	**9.375**	**1.028**	**12,3%**	**363**	**88**	**-275**	**100**	**177**	**76**	**8.811**	**9.640**	**828**	**9,4%**	**0**	**0**	**0**	**0,0%**	**8.811**	**9.640**	**828**	**9,4%**
Insgesamt	**13.674**	**15.559**	**1.886**	**13,8%**	**432**	**339**	**-93**	**781**	**1.156**	**376**	**14.886**	**17.054**	**2.168**	**14,6%**	**6.846**	**8.273**	**1.428**	**20,9%**	**21.731**	**25.328**	**3.596**	**16,5%**

Veränderung des Beschäftigungsvolumens der Kernverwaltung und der Ausgliederungen

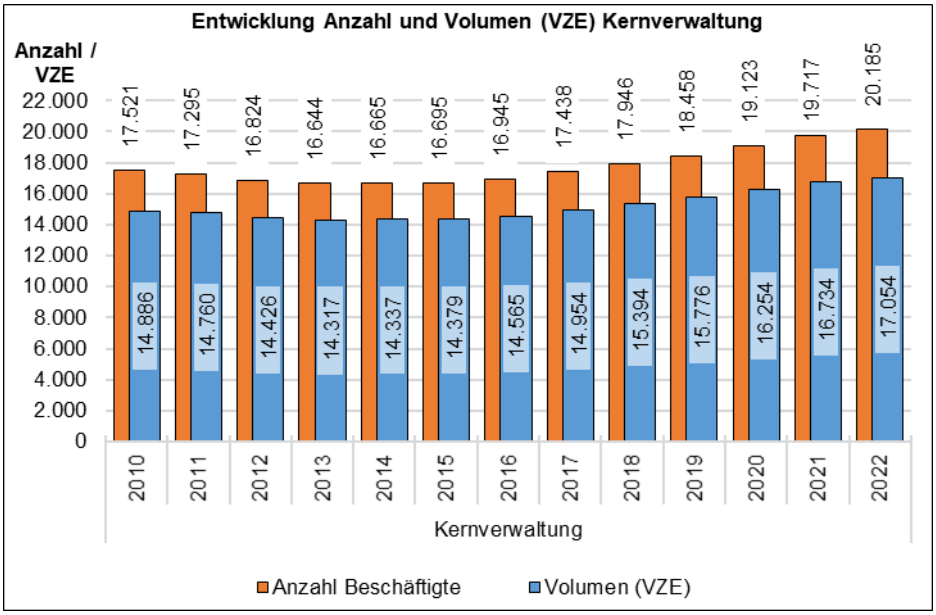
Bereiche in Volumenangaben (Vollzeiteinheiten) im Jahresvergleich	2010	2017	2021	2022	Differenz 2010 zu 2022 absolut	Differenz 2010 zu 2022 in %
allgemeine Bereiche im Kernbereich	5.326	4.948	5.664	6.184	858	16,1%
gesondert gesteuerte Bereiche	8.348	8.306	9.186	9.375	1.028	12,3%
darunter:						
- Polizei (nur Vollzugspersonal)	2.303	2.244	2.351	2.341	38	1,6%
- Justiz	1.231	1.226	1.334	1.406	175	14,2%
- Feuerwehr	417	458	507	521	105	25,1%
- Lehrpersonal (nur unterrichtendes Personal)	4.307	4.293	4.891	4.991	684	15,9%
Kernbereich insgesamt	**13.674**	**13.254**	**14.850**	**15.559**	**1.886**	**13,8%**
Refinanzierte	781	968	1.186	1.156	376	48,1%
Flexibilisierungsmittel	0	19	190	195	195	
Temporäre Personalmittel (TPM)	432	713	507	144	-288	-66,7%
darunter:						
Temporäre Personalmittel "Allgemein"	432	121	333	119	-312	-72,3%
Temporäre Personalmittel "geflüchtete Menschen"	0	592	174	24	24	
Zwischensumme (Kernverwaltung)	**14.886**	**14.954**	**16.734**	**17.054**	**2.168**	**14,6%**
Ausgliederungen	6.846	7.502	8.214	8.273	1.428	20,9%
darunter: - Hochschulen	3.533	3.684	3.920	3.954	421	11,9%
- KiTa Bremen	1.196	1.596	1.809	1.781	585	48,9%
Insgesamt	**21.731**	**22.455**	**24.948**	**25.328**	**3.596**	**16,5%**

Die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen ist in den vergangenen Jahren geprägt von einem Wandel der Steuerungsprämissen. Während der 2010er Jahre musste zunächst bedingt durch den finanzpolitisch vorgegebenen Sanierungspfad in der Kernverwaltung der Personalbestand der Freien Hansestadt Bremen weiter verringert werden. Ab Mitte des Jahrzehnts wurde mit dem Anstieg der Flüchtlingszahlen und der politischen Schwerpunktsetzung in den Bereichen Kinder und Bildung sowie innere Sicherheit dieser Einsparkurs schrittweise beendet, so dass seitdem wieder ein Beschäftigungszuwachs zu beobachten ist. So ist in den allgemeinen Bereichen, die nahezu ausschließlich die allgemeine Verwaltung darstellen, seit dem Jahr 2010 das Personal wieder um 16,1 % angestiegen. Auch in den gesondert gesteuerten Bereichen (siehe oben stehende Tabelle) ist 12,3 % mehr Personal als noch im Jahr 2010 vorhanden.

Wie in der Kernverwaltung steigt auch das Beschäftigungsvolumen in des Ausgliederungen seit dem Jahr 2010 an. Dort gibt es seit 2010 insgesamt 20,9 % mehr Personal. Einzeln betrachtet ist bei KiTa Bremen sogar 48,9 % an Personal aufgebaut worden, was in den Anstrengungen der öffentlichen Aufgabe des Kita- Ausbaus aber auch in der steigenden Kinderanzahl begründet ist.

2.
Personalstruktur der Kernverwaltung und der Ausgliederungen

Entwicklung des Personalbestandes seit 2010 nach Anzahl und Volumen (VZE) in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen

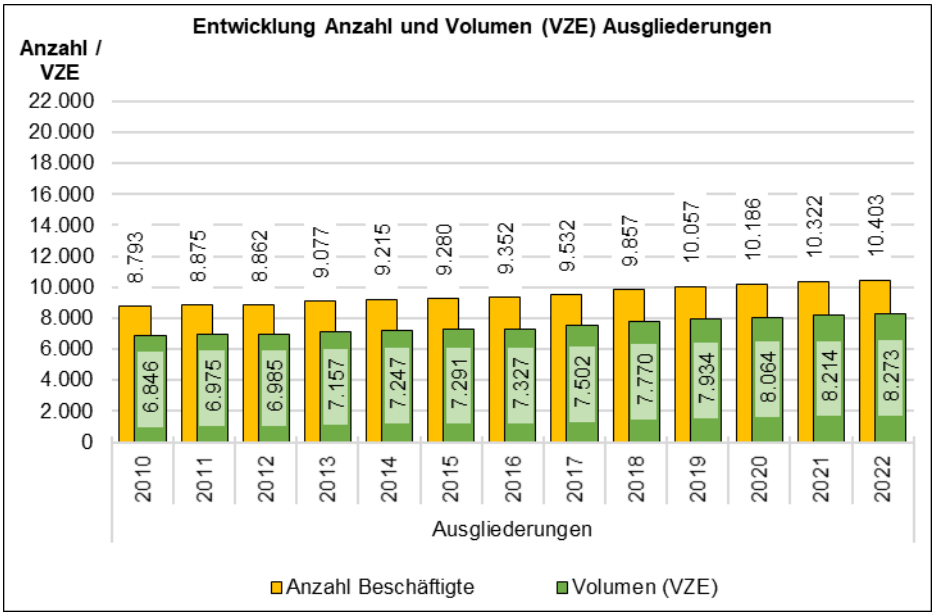


Ohne Auszubildende sind in der Kernverwaltung im Jahr 2022 insgesamt 20.185 Personen beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies ein Beschäftigungszuwachs um 468 Köpfe bzw. 320 Vollzeiteinheiten (VZE) .

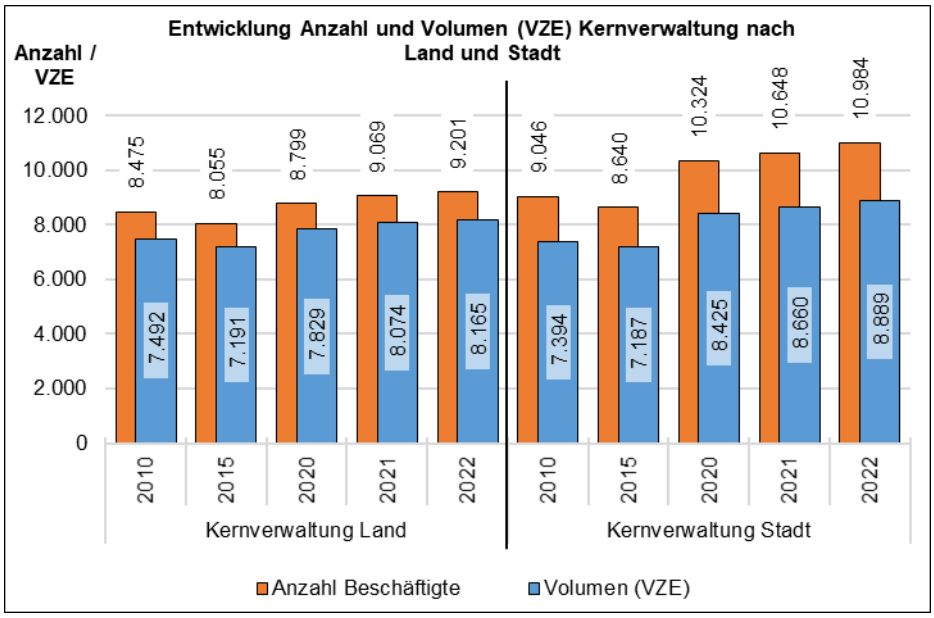
Im oben abgebildeten Betrachtungszeitraum der Jahre 2010 bis 2022 ist bis 2013 noch ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen zu beobachten, aber seit 2014 gibt es in der Kernverwaltung wieder einen stetigen Zuwachs an Beschäftigten, wobei 2022 der Zuwachs an Personal jedoch erstmals wieder unter denen der Vorjahre liegt.

In den Ausgliederungen sind im Jahr 2022 insgesamt 10.403 Personen beschäftigt. Auch in den Ausgliederungen ist im Vergleich zum Vorjahr die Anzahl an Beschäftigten um 81 Köpfe bzw. 59 Vollzeiteinheiten (VZE) angestiegen.

Im Betrachtungszeitraum der Jahre 2010 bis 2022 ist — mit Ausnahme des Jahres 2012, in dem ein geringfügiger Abbau von Personal stattfand — in den Ausgliederungen ebenfalls ein stetiger Zuwachs an Beschäftigten zu verzeichnen, wobei der Zuwachs an Personal seit dem Jahr 2019 nicht mehr so stark zunimmt.



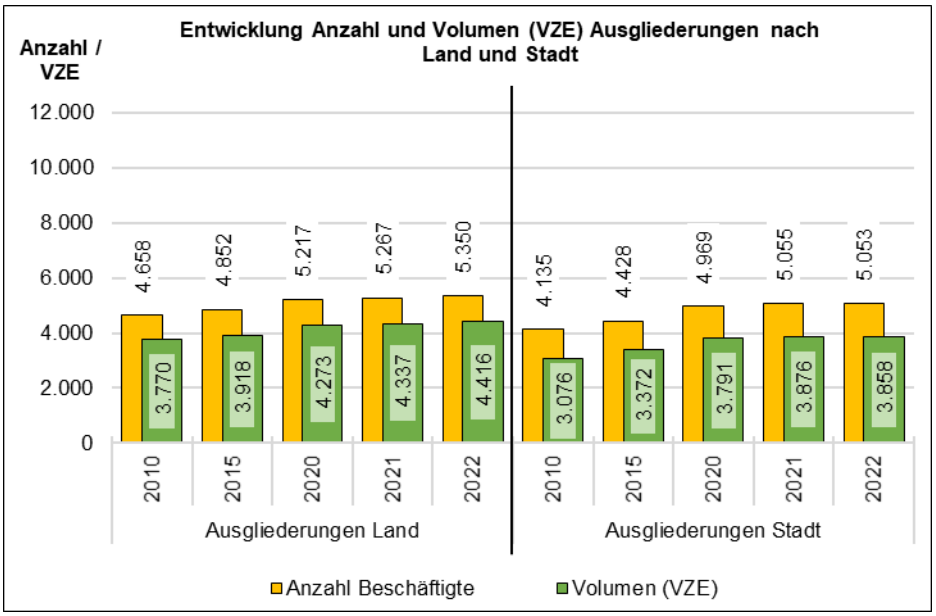
Entwicklung des Personalbestandes seit 2010 nach Anzahl und Volumen (VZE) beim Land und in der Stadt Bremen



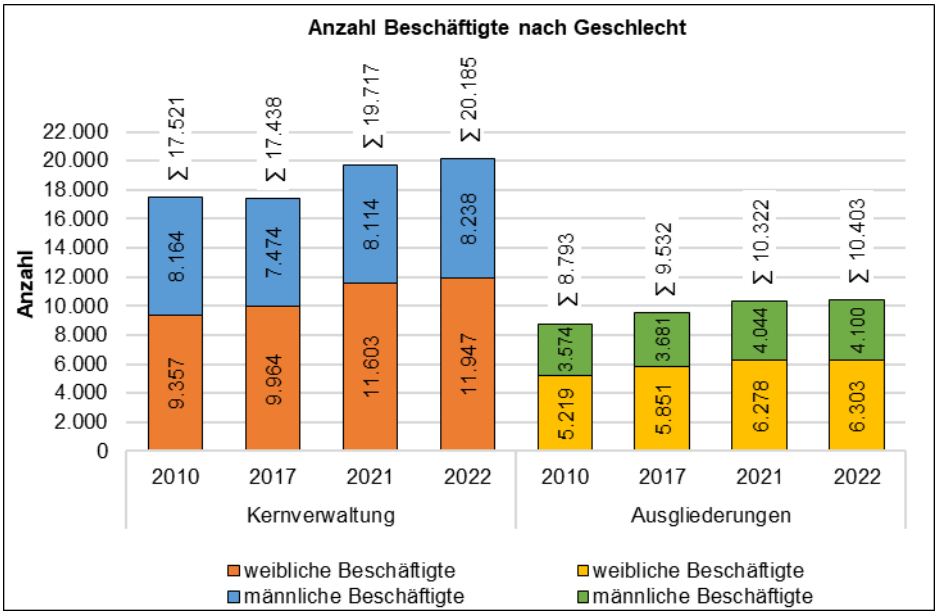
In der Kernverwaltung gibt es mehr Beschäftigte bei der Stadt Bremen als Landesbeschäftigte. Der Personalzuwachs von insgesamt 468 Köpfen von 2021 auf 2022 verteilt sich auf 132 Personen beim Land und 336 Personen auf die Stadt Bremen.

Im Diagramm wird auch deutlich, dass städtische Beschäftigte in der Kernverwaltung häufiger in Teilzeit arbeiten als Landesbeschäftigte. Dies kann aus dem etwas größeren Abstand zwischen den berechneten Vollzeit (VZE) beziehungsweise Volumenzahlen und den Kopfzahlen geschlossen werden.

In den Ausgliederungen gibt es etwas mehr Landes– als städtische Beschäftigte. Während es beim auf Landesstellen gebuchtem Personal einen Zuwachs von 83 Personen im Vergleich zum Vorjahr gibt, so sind es beim Städtischen Personal dagegen 2 Personen weniger.



Beschäftigte nach Geschlecht und Status in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahr 2022 im Vergleich zu den Jahren 2010, 2017 und 2021

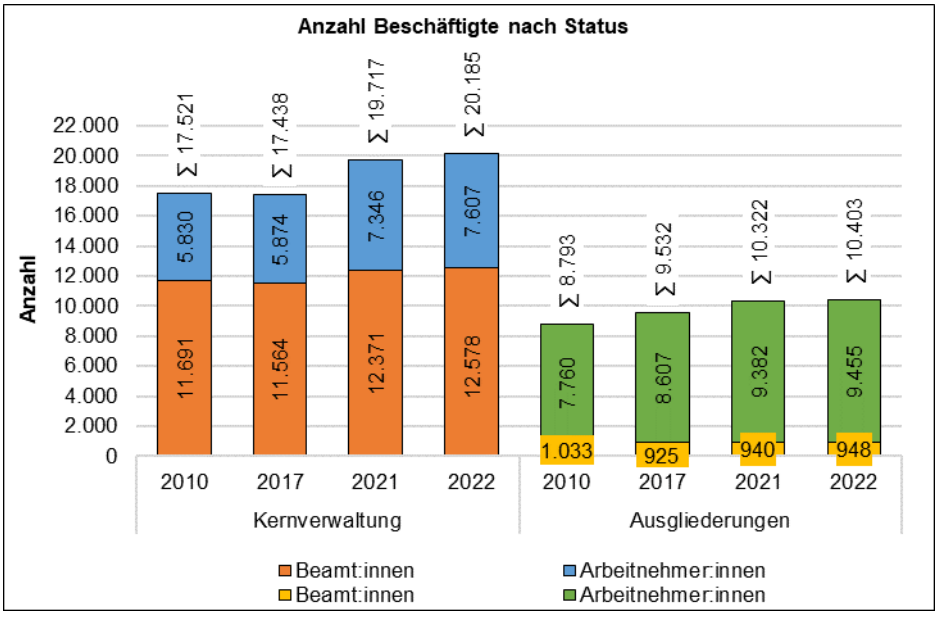


Die 20.185 Beschäftigten der Kernverwaltung im Jahr 2022 teilen sich auf 11.947 Frauen und 8.238 Männer auf. Im Vergleich zum Vorjahr ist damit die Frauenquote erneut angestiegen und zwar von 58,8 % auf 59,2 %.

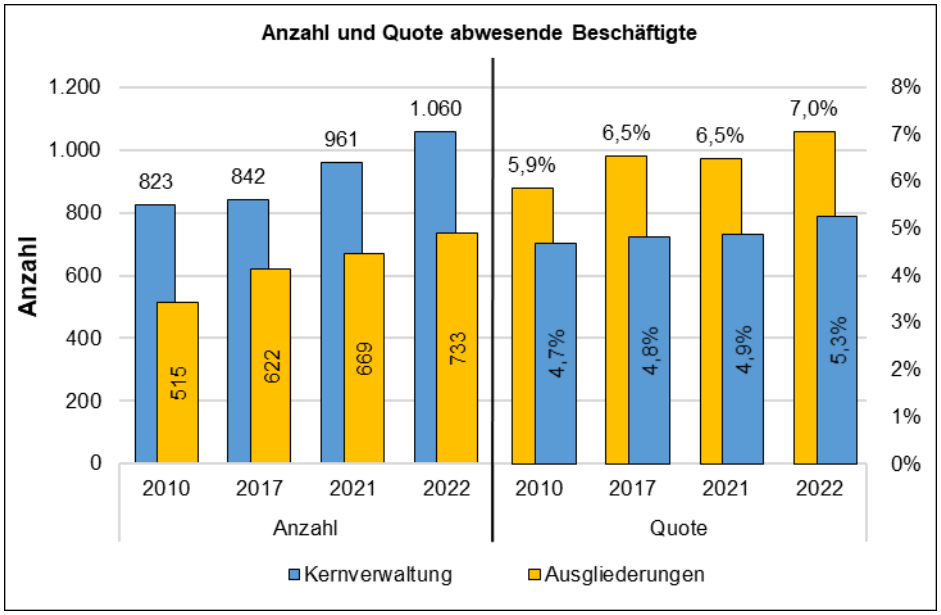
In den Ausgliederungen arbeiten im Jahr 2022 insgesamt 6.303 Frauen und 4.100 Männer. In den Ausgliederungen ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte auf aktuell 60,6 % leicht gesunken.

In der Kernverwaltung ist weiterhin die Mehrheit der Beschäftigten verbeamtet. Dennoch nimmt der Anteil an Beamt:innen sukzessive ab. Lag dieser im Referenzjahr 2010 noch bei 66,7 %, so ist der prozentuale Anteil an Beamt:innen im Jahr 2022 auf 62,3 % zurückgegangen.

In den Ausgliederungen gibt es generell mehr Arbeitnehmer:innen als Beamt:innen. Während die Beamt:innenquote im Jahr 2010 noch bei 11,7 % lag ist sie in den letzten Jahren weiter zurückgegangen und liegen sowohl im Jahr 2021 als auch im Jahr 2022 bei 9,1 %.



Abwesende Beschäftigte in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahr 2022 im Vergleich zu den Jahren 2010, 2017 und 2021



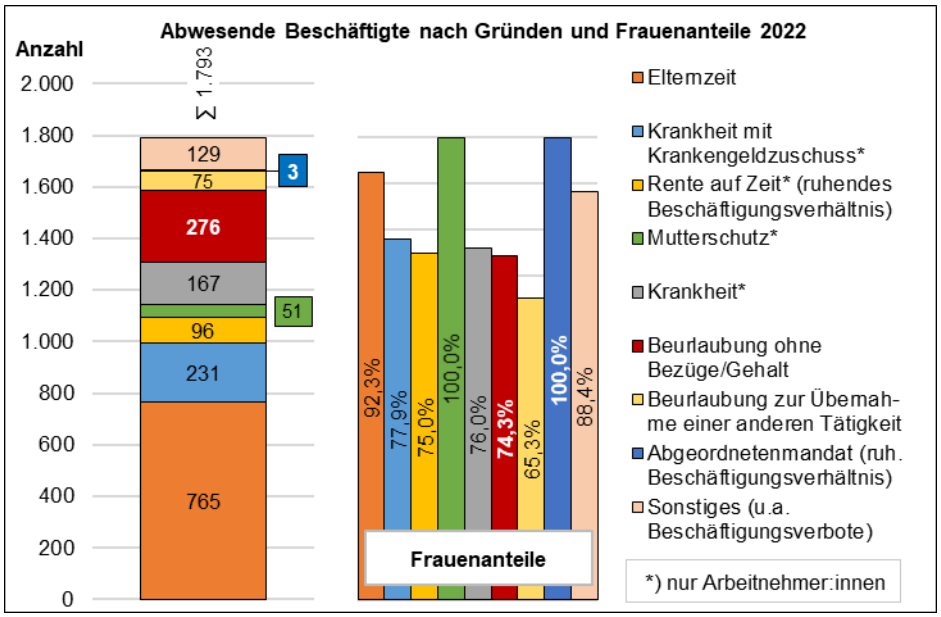
Im Gegensatz zu den Volumenangaben sind in der Anzahl der Beschäftigten auch die abwesenden Beschäftigten enthalten. Hierunter fallen Beschäftigte, die sich zum Beispiel in Elternzeit oder in einer Beurlaubung ohne Bezüge/Gehalt, längerer Krankheit usw. befinden.

Von den 20.185 Beschäftigten in der Kernverwaltung gelten 1.060 Personen bzw. 5,3 % als abwesend. Auch in den Ausgliederungen ist der Anteil der abwesenden Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr angestiegen und liegt im Jahr 2022 bei 7,0 %.

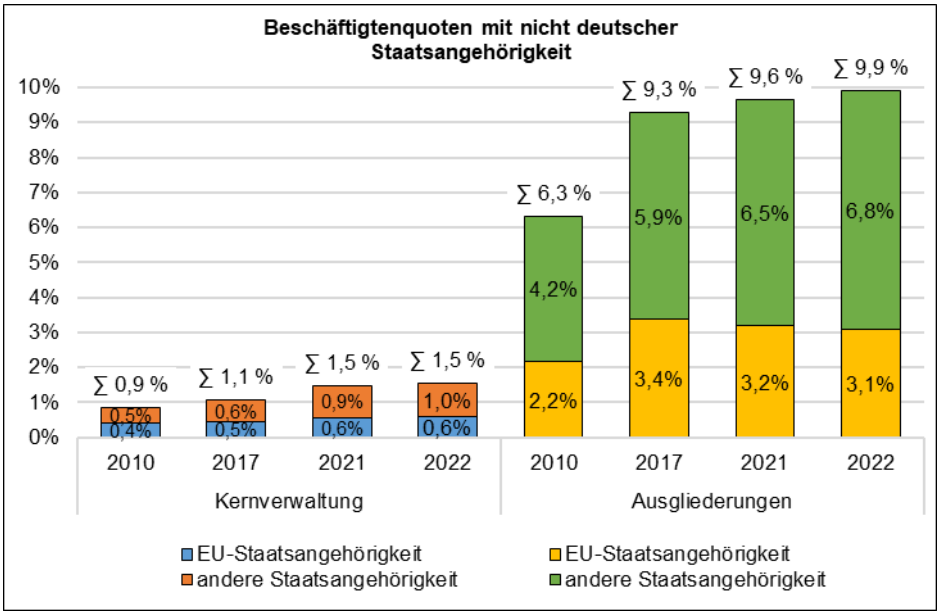
Im bremischen öffentlichen Dienst (Kernverwaltung und Ausgliederungen zusammen) wurde seit 2010 damit ein neuer Höchststand an Abwesenden erreicht.

Seit dem Jahr 2010 haben sich insbesondere die Anteile der Abwesenden in Elternzeit und in Beurlaubungen ohne Bezüge und Gehalt geändert. So betrug der Anteil der Abwesenden im Jahr 2010 im bremischen öffentlichen Dienst im Erziehungsurlaub noch 29,4 % und liegt jetzt im Jahr 2022 bei 42,7 %. Der Anteil an Beurlaubungen hat sich dagegen von 31,5 % auf 15,4 % im gleichen Zeitraum verringert.

Nach wie vor sind zum Stichtag 01.12.2022 mit einem Anteil von 84,7 % meistens Frauen als abwesend registriert.

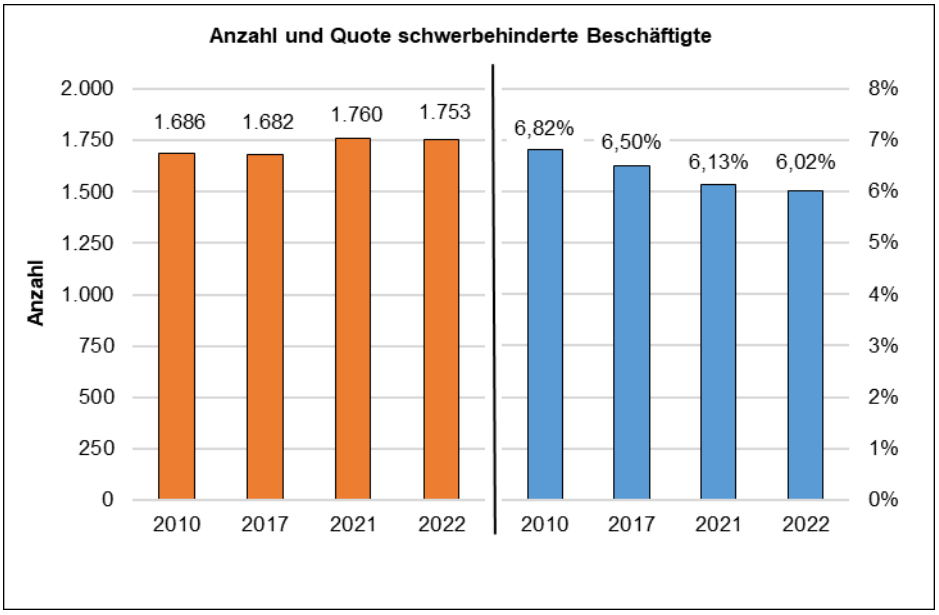


Staatsangehörigkeit und Schwerbehindertenquote in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen in den Jahren 2010, 2017, 2021 und 2022

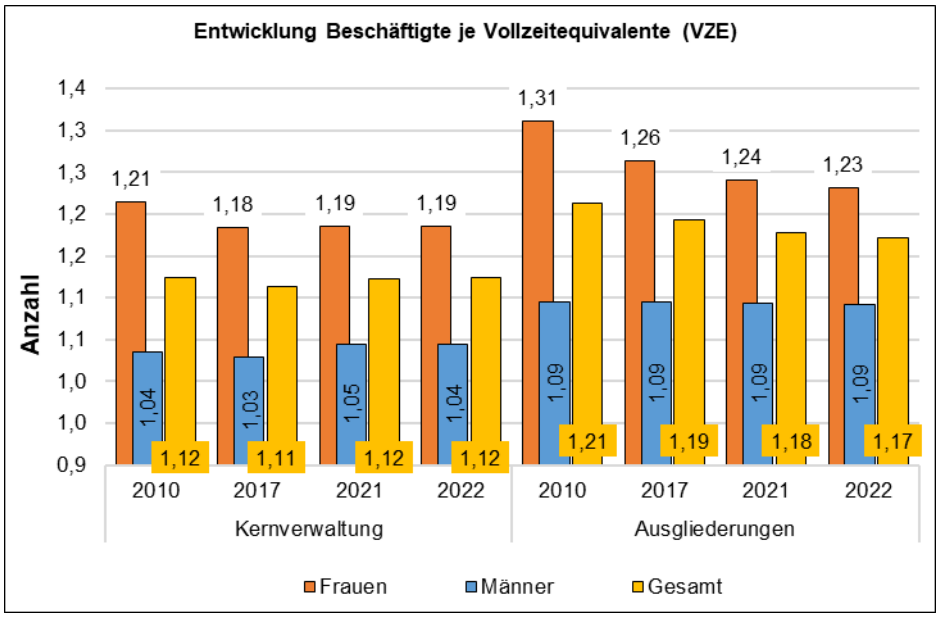


Bei den Quoten der nichtdeutschen Staatsangehörigkeit gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen der Kernverwaltung und den Ausgliederungen. Während in den Ausgliederungen im Jahr 2022 9,9 % aller Beschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit haben, so sind es in der Kernverwaltung nur 1,5 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote in der Kernverwaltung in etwa gleich geblieben. Dagegen ist in den Ausgliederungen die Quote um 0,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2021 angestiegen.

Im Sinne des § 156 SGB IX wurden in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen im Jahre 2022 jahresdurchschnittlich über insgesamt 29.113 Arbeitsplätze registriert, wovon im Jahresdurchschnitt 1.753 Beschäftigten eine Schwerbehinderung aufweisen. Somit ergibt sich eine Erfüllungsquote von 6,02 %, wodurch die gesetzlich vorgegebene Quote von mindestens 5 % im Jahr 2022 erfüllt wurde.
Da von einer Schwerbehinderung größtenteils ältere Beschäftigte betroffen sind und sich der öffentliche Dienst in Bremen seit Jahren verjüngt, ist damit auch die Schwerbehindertenquote seit Jahren rückläufig.

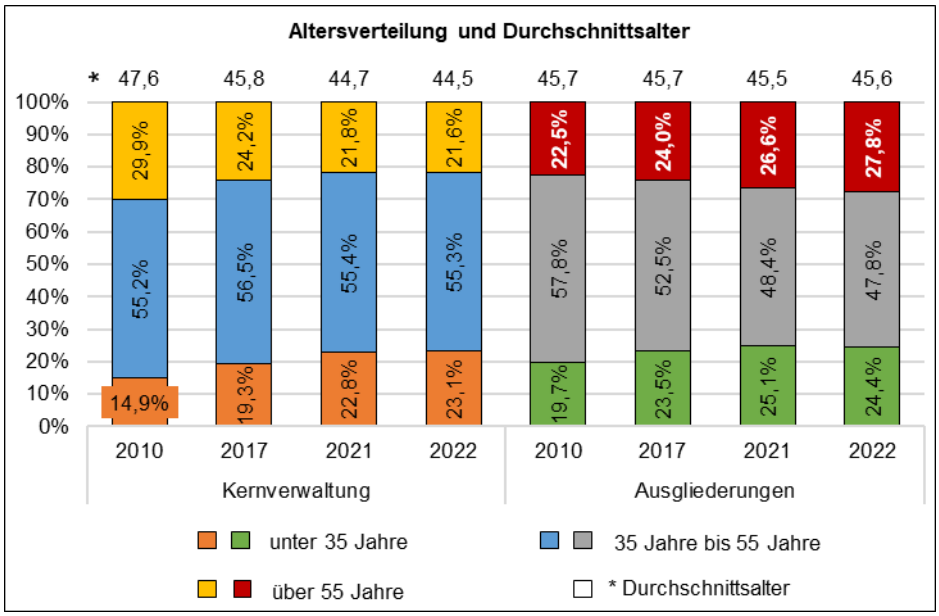


Beschäftigte je Vollzeitäquivalente und Altersverteilung in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen in den Jahren 2010, 2017, 2021 und 2022

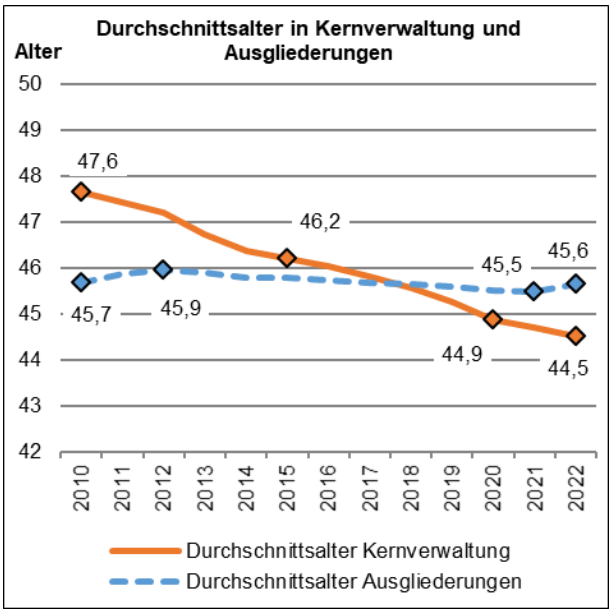


Das Vollzeitequivalent (VZE) bezeichnet die Mitarbeiterkapazität. Dabei entspricht eine Vollzeitequivalente von 1,0 der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle. Umgerechnet auf die Anzahl der Beschäftigten ergibt sich im Jahr 2022 für die Kernverwaltung ein Wert von 1,12 und für die Ausgliederungen ein Wert von 1,17 Beschäftigten je Vollzeitstelle. In der Entwicklung dieser Zahlen lässt sich auch erkennen, dass es nicht nur große Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt (Frauen arbeiten öfter in Teilzeit) sondern auch, dass der Trend dahin geht, Teilzeit mit einer höheren wöchentlichen Arbeitszeit zu arbeiten.

In der Kernverwaltung wird zum Referenzjahr 2010 nicht nur anhand des Durchschnittsalters deutlich, dass sich die Altersstruktur ändert. So ist auch im Jahr 2022 im Vergleich zum Jahr 2021 prozentual der Wert der unter 35 jährigen weiter angestiegen, während der der über 55 jährigen abgenommen hat. Folglich sinkt das Durchschnittsalter und liegt 2022 bei nur noch 44,5 Jahren. In den Ausgliederungen nimmt dagegen der Anteil der über 55-jährigen im Jahr 2022 zu und der unter 35-jährigen im Vergleich zum Jahr 2021 ab. Das Durchschnittsalter steigt damit leicht auf 45,6 Jahre an.

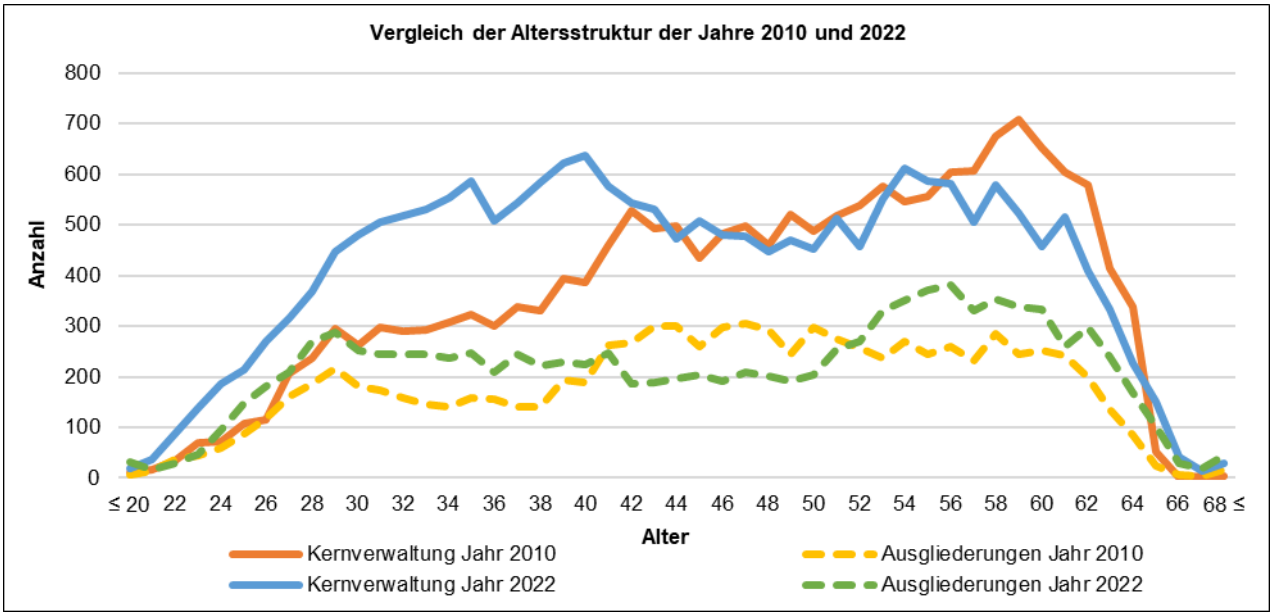


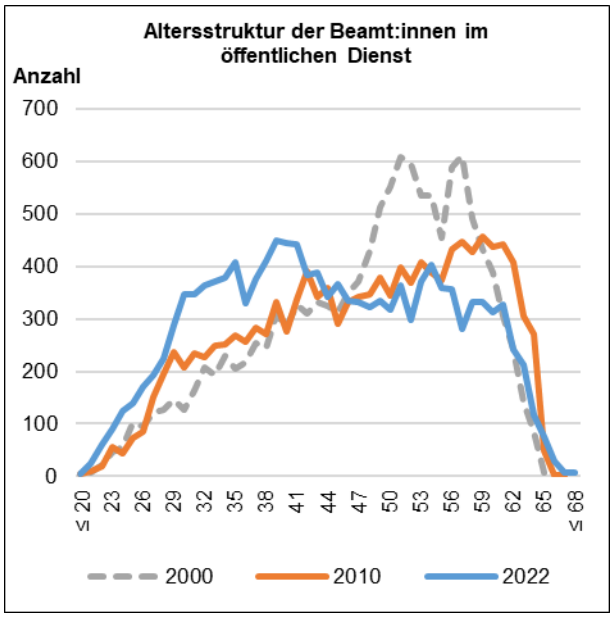
Entwicklung des Alters und des Durchschnittalters der Beschäftigten seit 2010



Das Durchschnittsalter in der Kernverwaltung sinkt seit dem Jahr 2010 deutlich ab, so dass die Beschäftigten im Jahr 2022 im Durchschnitt etwa 3 Jahre jünger sind als im Jahr 2010. Diese Entwicklung ist auch deutlich in der mittleren Abbildung zu sehen, wo es im Jahr 2022 sehr viel mehr jüngere Beschäftigte (20 bis 42 Jahre alt) als noch im Jahr 2010 gibt.

In den Ausgliederungen ist das Durchschnittsalter seit dem Jahr 2010 auf einem in etwa gleichbleibenden Niveau und schwankt nur leicht zwischen 45,5 und 45,9 Jahren.

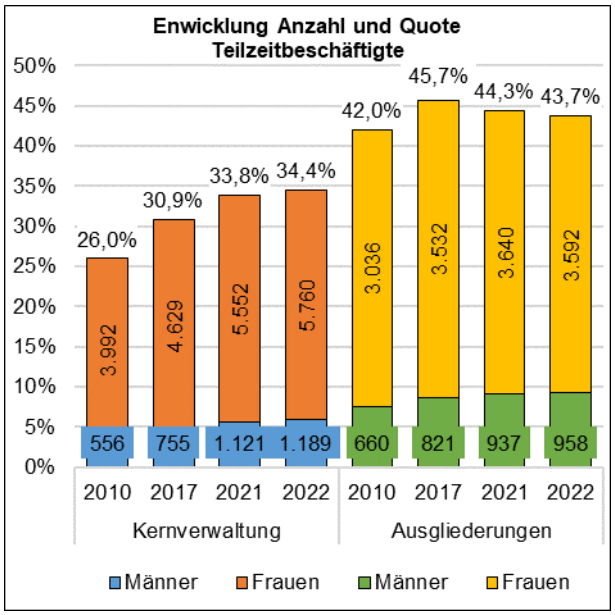


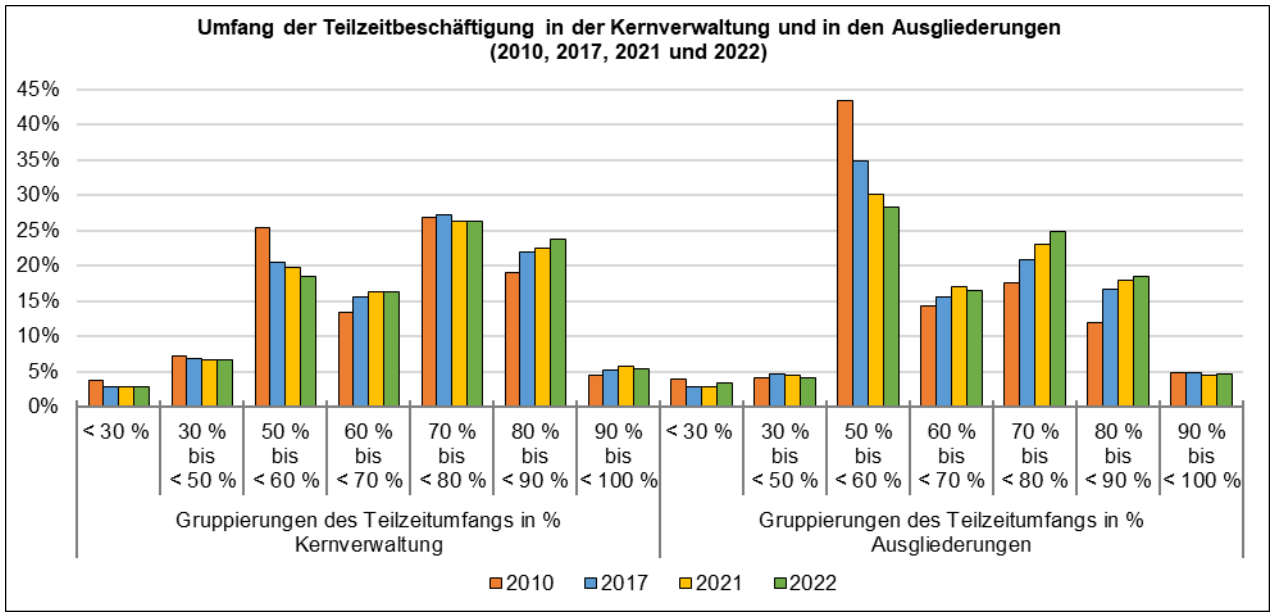


Das obere Diagramm zeigt die Altersverteilung aller Beschäftigten. Wird dagegen auf die Altersstruktur von Beamt:innen geschaut, so bietet diese einen Ausblick auf die in Zukunft der zu erwartenden Versorgungslasten. Gab es im Jahr 2000 noch viele Beamt:innen im Alter ab 50 aufwärts, so ist 10 Jahre später der Rückgang schon deutlich wahrnehmbar. Die Altersstruktur im Jahr 2022 zeigt, dass es inzwischen eine ausgewogenere Altersstruktur mit mehr jungen Beamt:innen gibt. Die sehr große Anzahl an aktiven Beamt:innen über 50 Jahre, wie noch 2000 und 2010 ist damit abgebaut und in die Versorgung übergegangen.

Teilzeitquote, Teilzeitumfang ohne Altersteilzeitbeschäftigte und Altersteilzeit

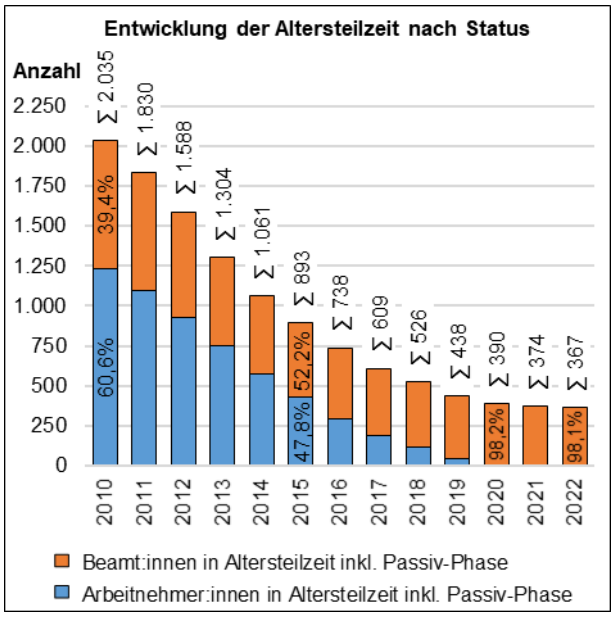
In der Kernverwaltung steigt die Quote der Teilzeitbeschäftigten weiter an und erreicht im Jahr 2022 34,4 %. In den Ausgliederungen ist die Teilzeitquote generell höher als in der Kernverwaltung, sinkt aber im Vergleich zu 2021 von 44,3 % auf 43,7 % ab. Nach wie vor arbeiten sehr viel mehr Frauen in Teilzeit als Männer. Im Jahr 2022 sind in der Kernverwaltung 48,2 % aller Frauen und 14,4 % aller Männer in Teilzeit beschäftigt. In den Ausgliederungen sind 57,0 % aller Frauen und 23,4 % aller Männer in Teilzeit beschäftigt.



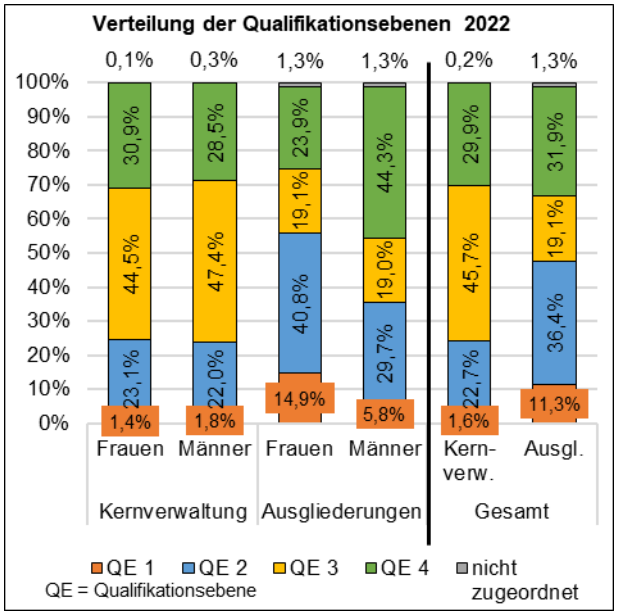


Sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen ist zu erkennen (siehe oberes Diagramm), dass der Trend bei den Teilzeitbeschäftigten weiterhin dahin geht, mit einer höheren wöchentlichen Stundenzahl in Teilzeit zu arbeiten als in den vergangenen Jahren.

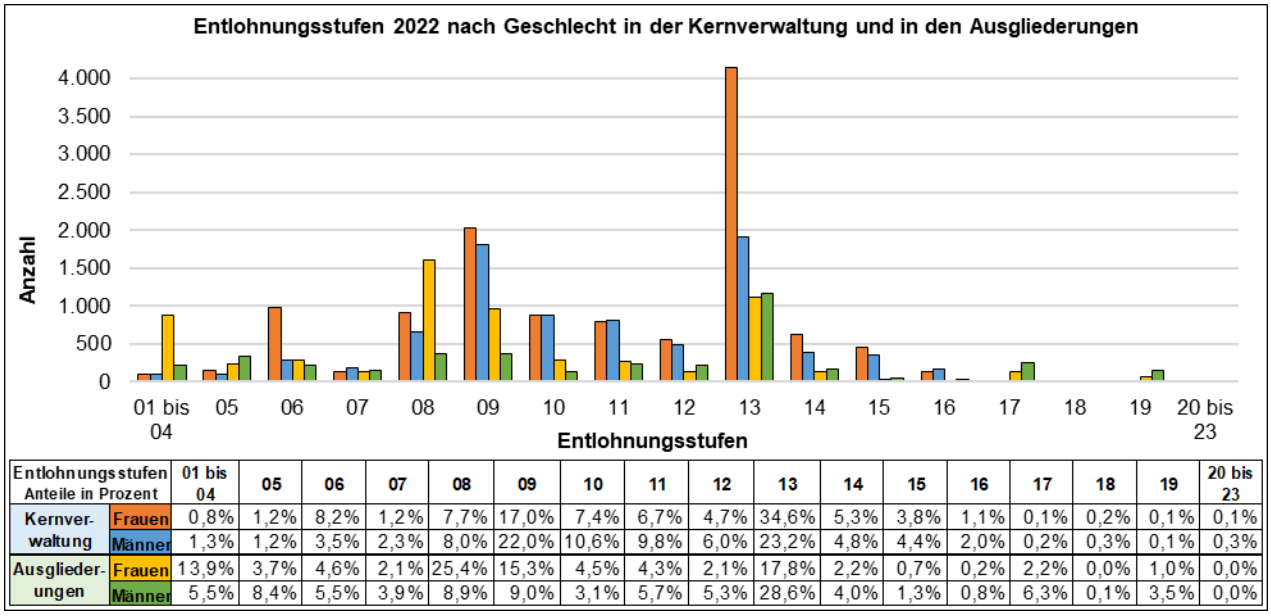
Im bremischen öffentlichen Dienst arbeiten immer weniger Beschäftigte in Altersteilzeit. Im Jahr 2022 befinden sich größtenteils nur noch Beamt:innen in Altersteilzeit, da für Arbeitnehmer:innen seit 2009 Altersteilzeit nur noch nach den gesetzlichen, finanziell schlechteren Bedingungen möglich.



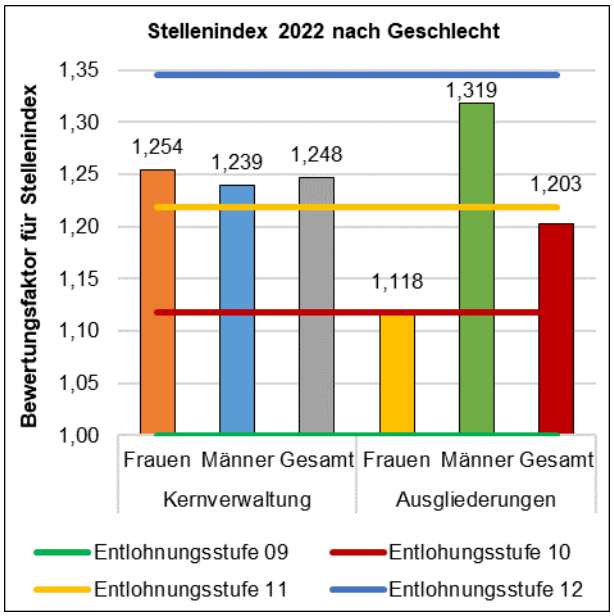
Verteilung der Qualifikationsebenen, Entlohnungsstufen und Stellenindex des Jahres 2022



In der Kernverwaltung arbeiteten 2022 mehr als drei Viertel alle Beschäftigten in den Qualifikationsebenen 3 und 4 (entspricht Laufbahngruppe 2, 1. und 2. Einstiegsamt). In den Ausgliederungen sind es dagegen etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten. Während es in der Kernverwaltung bei der Verteilung zwischen Frauen und Männer auf die einzelnen Qualifikationsebenen keine gravierenden Unterschiede gibt, unterscheiden sich in den Ausgliederungen die Geschlechter in den Qualifikationsebenen teils deutlich voneinander. Hier arbeiten Männer eher in den höheren, Frauen in niedrigeren Entlohnungsstufen.



Entlohnungsstufen Anteile in Prozent		01 bis 04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20 bis 23
Kernverwaltung	Frauen	0,8%	1,2%	8,2%	1,2%	7,7%	17,0%	7,4%	6,7%	4,7%	34,6%	5,3%	3,8%	1,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%
	Männer	1,3%	1,2%	3,5%	2,3%	8,0%	22,0%	10,6%	9,8%	6,0%	23,2%	4,8%	4,4%	2,0%	0,2%	0,3%	0,1%	0,3%
Ausgliederungen	Frauen	13,9%	3,7%	4,6%	2,1%	25,4%	15,3%	4,5%	4,3%	2,1%	17,8%	2,2%	0,7%	0,2%	2,2%	0,0%	1,0%	0,0%
	Männer	5,5%	8,4%	5,5%	3,9%	8,9%	9,0%	3,1%	5,7%	5,3%	28,6%	4,0%	1,3%	0,8%	6,3%	0,1%	3,5%	0,0%

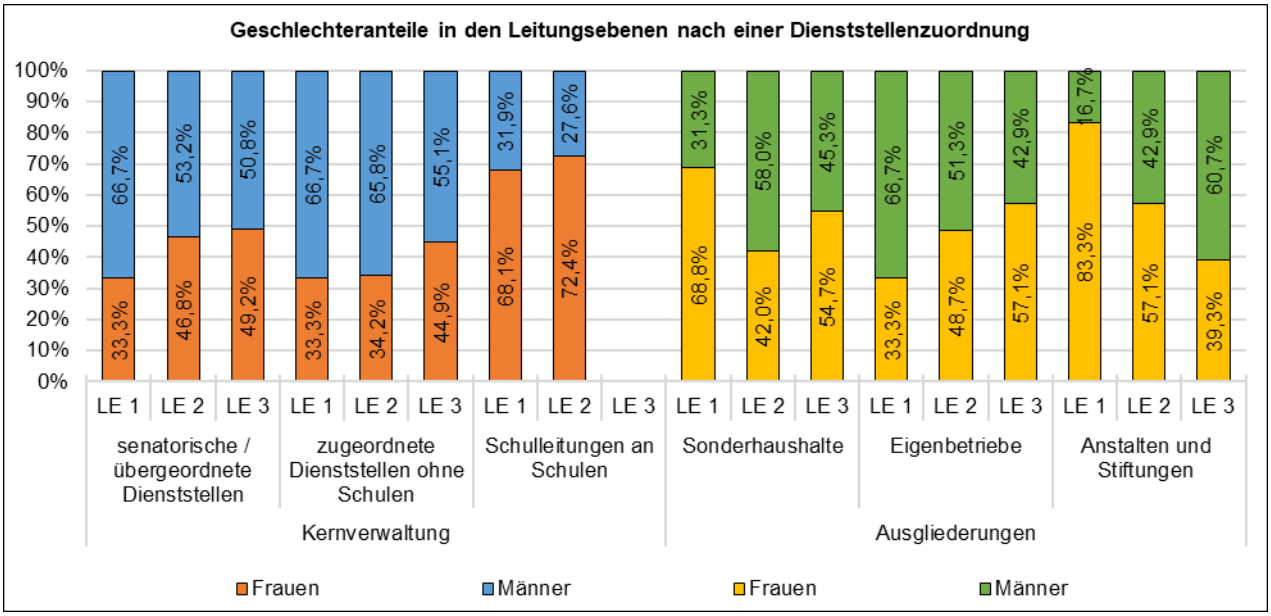


Die oben dargestellte Aufteilung der Entlohnungsstufen zeigt, dass in der Kernverwaltung die meisten Frauen in der Entlohnungsstufe 13 (zu 88,3 % als Lehrpersonal) gebucht sind. Folglich liegt der links dargestellte Stellenindex der Frauen über dem der Männer. Ähnliches gilt für den hohen Stellenindex der Männer bzw. den niedrigen Stellenindex der Frauen in den Ausgliederungen. Hier arbeiten viele Frauen in niedrigeren Entlohnungsstufen, während Männer eher in den höheren Entlohnungsstufen arbeiten, so dass diese unterschiedlichen Stellenindexwerte in den Ausgliederungen zu Stande kommen.

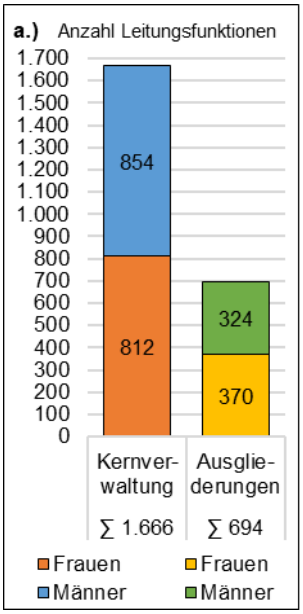
Leitungsfunktionen im Jahr 2022

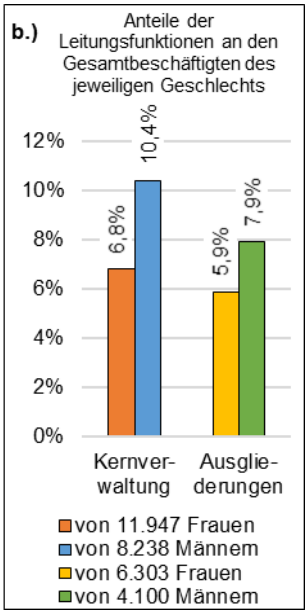
Insgesamt üben im Jahr 2022 im bremischen öffentlichen Dienst 2.360 Personen eine Leitungsfunktion aus, wobei ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht wird. In der Kernverwaltung werden 48,7 % und in den Ausgliederungen 53,3 % der Leitungsfunktionen von Frauen ausgeübt. Werden die Leitungsfunktionen nach Leitungsebenen und einer Dienststellenzuordnung unterteilt (siehe unten), so ergibt sich ein differenzierteres Bild. Insbesondere die hohe Anzahl an Frauen in Schulleitungspositionen hat Auswirkungen auf die Gesamtquote.

Anzahl Leitungsfunktionen und -ebenen 1 bis 3	Gesamt	Kernverwaltung	Ausgliederungen
Frauen gesamt	**1.182**	**812**	**370**
darunter Leitungsebene 1	141	122	19
Leitungsebene 2	233	177	56
Leitungsebene 3	808	513	295
Männer gesamt	**1.178**	**854**	**324**
darunter Leitungsebene 1	106	94	12
Leitungsebene 2	234	168	66
Leitungsebene 3	838	592	246
Gesamtanzahl	**2.360**	**1.666**	**694**
Frauenanteile in %	50,1%	48,7%	53,3%
Männeranteile in %	49,9%	51,3%	46,7%



Wird die Anzahl der Leitungsfunktionen bei Frauen und Männern auf die Anzahl der weiblichen Beschäftigten beziehungsweise männlichen Beschäftigten in Kernverwaltung und Ausgliederungen betrachtet, so üben in der Kernverwaltung 6,8 % aller weiblichen Beschäftigen aber 10,4 % aller männlichen Beschäftigten eine Leitungsfunktion aus. In den Ausgliederungen ist im Jahr 2022 der Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht ganz so stark ausgeprägt wie in der Kernverwaltung. Dennoch haben auch hier 2 Prozentpunkte mehr Männer eine Leitungsfunktion inne als Frauen.





Personalgruppen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen

Beschäftigtenzahlen in den Personalgruppen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen im Jahr 2022 getrennt Geschlecht sowie im Vergleich zum Vorjahr

Personalgruppen	Kernverwaltung				Ausgliederungen			
	Frauen	Männer	Gesamt	Differenz zum Jahr 2021	Frauen	Männer	Gesamt	Differenz zum Jahr 2021
Verwaltungspersonal	3.839	2.033	5.872	170	1.956	773	2.729	86
Polizei	820	1.819	2.639	37	0	0	0	0
Feuerwehr	33	604	637	26	0	0	0	0
Justizpersonal / ordentliche Gerichte	750	289	1.039	22	0	1	1	0
Strafvollzugspersonal	79	221	300	-3	0	0	0	0
Lehrpersonal	4.437	2.004	6.441	183	339	545	884	2
Sozialarbeiter:innen	571	191	762	31	2	1	3	0
Erziehungs- und Betreuungspersonal	310	103	413	16	1.665	325	1.990	14
Technisches Personal	243	384	627	19	272	515	787	14
Steuerpersonal	509	305	814	-28	0	1	1	1
Forschungspersonal	3	2	5	-1	816	1.070	1.886	-13
Raumpflegepersonal	0	0	0	0	462	21	483	-35
Sonstige Personalgruppen	353	283	636	-4	791	848	1.639	12
Summe Beschäftigte	**11.947**	**8.238**	**20.185**	**468**	**6.303**	**4.100**	**10.403**	**81**

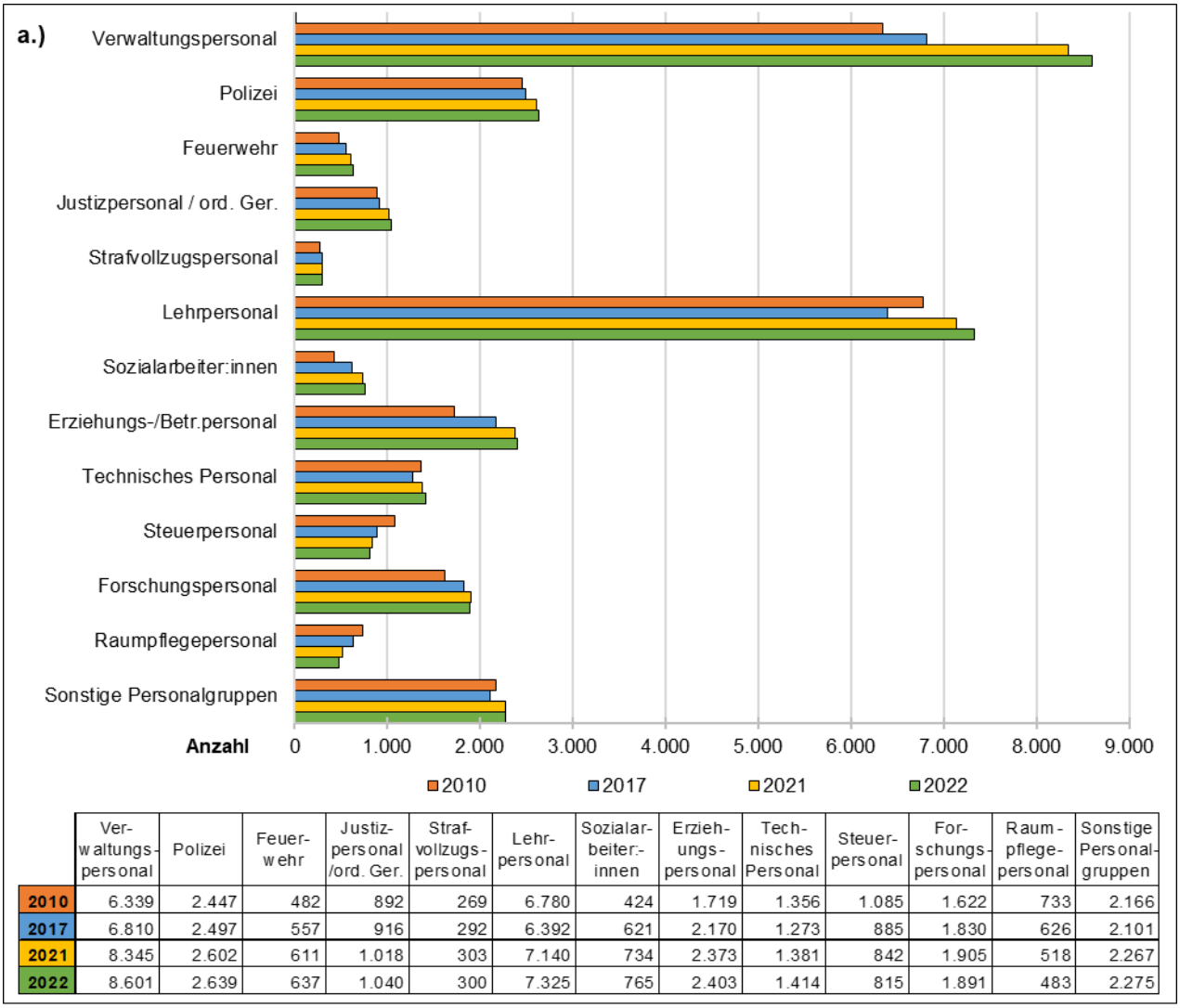
Alle Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst werden einer von rund 50 Personalgruppen zugeordnet. Zu Auswertungszwecken sind diese zu 13 Personalgruppen zusammengefasst. Für die Personalgruppe Lehrpersonal ist anzumerken, dass die Anzahl des Lehrpersonals nicht mit der Anzahl des unterrichtenden Personals an Schulen gleichzusetzen ist. So können zum Beispiel Beschäftigte aufgrund ihres Abschlusses der Personalgruppe „Lehrpersonal“ angehören, auch wenn sie nicht als Lehrer:innen an einer Schule arbeiten. Vergleichbares kann auch für die Personalgruppen Polizei und Feuerwehr zutreffen.

Während in der Kernverwaltung die personalstärkste Gruppe das Lehrpersonal mit 6.441 Personen ist, ist es in den Ausgliederungen mit 2.729 Personen das Verwaltungspersonal. Insgesamt gibt es in der Kernverwaltung mit dem Lehrpersonal, dem Verwaltungspersonal und dem Polizeipersonal drei sehr personalstarke Personalgruppen, denen fast drei Viertel (74,1 %) aller Beschäftigten zugeordnet sind.

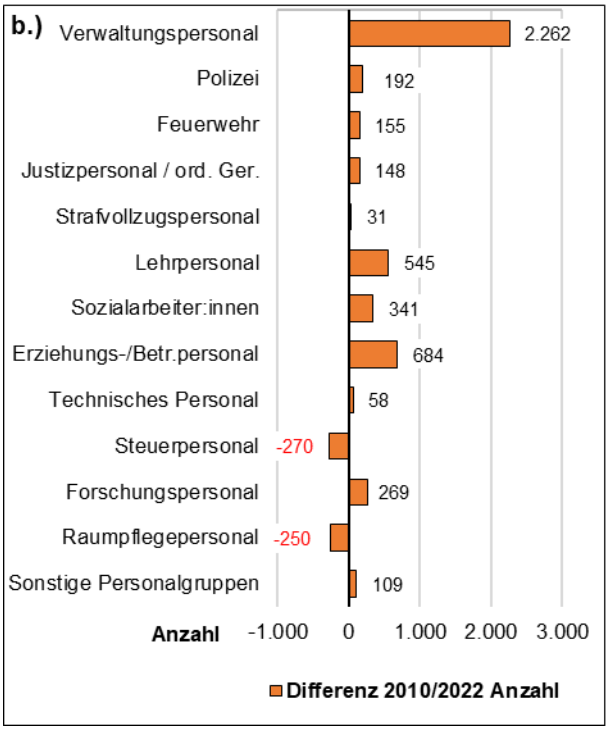
In den Ausgliederungen gibt es in fünf von 13 Personalgruppen keine oder nur einzelne Beschäftigte. Nach dem Verwaltungspersonal ist die zweitstärkste Personalgruppe mit einem Anteil von 19,1 % das Erziehungs- und Betreuungspersonal, dicht gefolgt vom Forschungspersonal mit 18,1 %, welches an der Universität und an den Hochschulen in Bremen arbeitet.

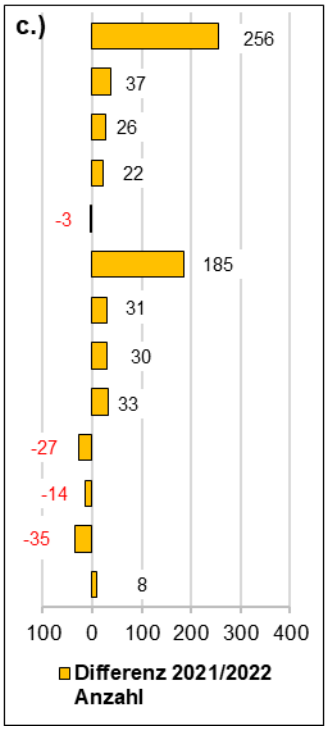
Im Vergleich zum Vorjahr fand in der Kernverwaltung insbesondere ein Abbau beim Steuerpersonal um 28 Köpfe statt. In den Ausgliederungen gibt es dagegen im Vergleich zum Vorjahr 35 Raumpflegekräfte und 13 Personen im Forschungspersonal weniger als im Jahr 2021. Deutliche Zuwächse gibt es im Verwaltungspersonal und beim Lehrpersonal (siehe Tabelle oben und nachfolgendes Diagramm).

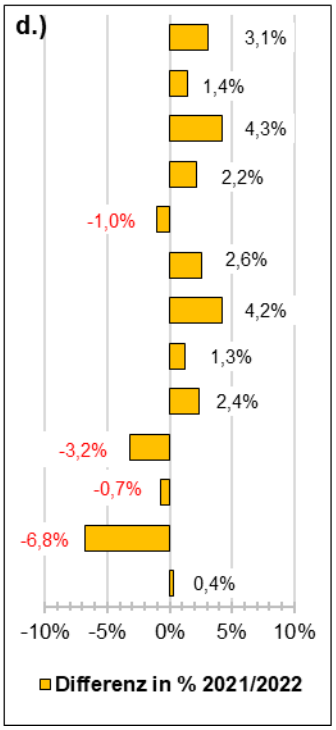
Jahresvergleiche der Beschäftigtenzahlen innerhalb der Personalgruppen; Kernverwaltung und Ausgliederungen zusammengefasst



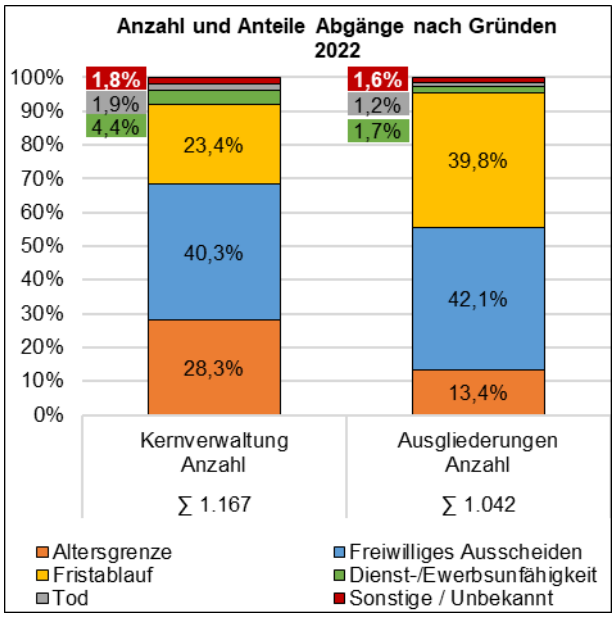
	Verwaltungspersonal	Polizei	Feuerwehr	Justizpersonal/ord. Ger.	Strafvollzugspersonal	Lehrpersonal	Sozialarbeiter:innen	Erziehungs-/Betr.personal	Technisches Personal	Steuerpersonal	Forschungspersonal	Raumpflegepersonal	Sonstige Personalgruppen
2010	6.339	2.447	482	892	269	6.780	424	1.719	1.356	1.085	1.622	733	2.166
2017	6.810	2.497	557	916	292	6.392	621	2.170	1.273	885	1.830	626	2.101
2021	8.345	2.602	611	1.018	303	7.140	734	2.373	1.381	842	1.905	518	2.267
2022	8.601	2.639	637	1.040	300	7.325	765	2.403	1.414	815	1.891	483	2.275





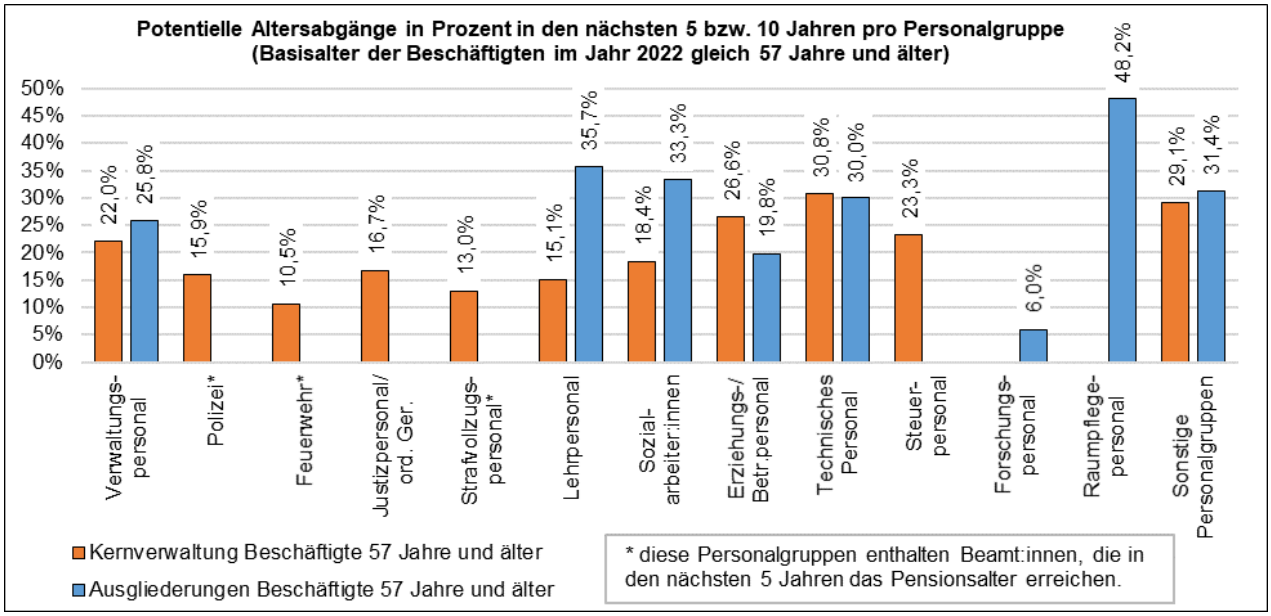


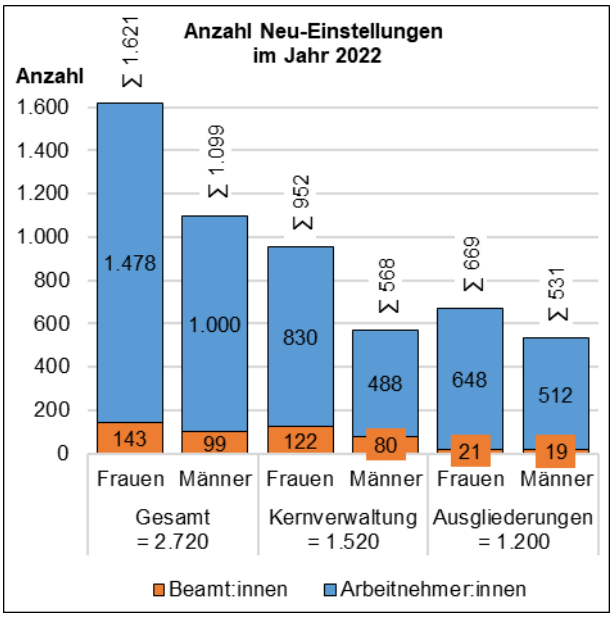
Abgänge nach Gründen sowie Neu-Einstellungen im Jahr 2022



Im Jahr 2022 gab es insgesamt 2.209 Personalabgänge. Während in den Ausgliederungen nur 13,4 % aufgrund des Alters ausscheiden, sind es in der Kernverwaltung 28,3 % aller Abgänge.

Die unten aufgeführten potentiellen Altersabgänge zeigen, dass zum Beispiel beim Technischen Personal der Kernverwaltung 30,8 % der Beschäftigten am 01.12.2022 mindestens 57 Jahre oder älter waren. Folglich werden aufgrund des Alters die betreffenden Personen innerhalb der kommenden 10 Jahre ausscheiden.

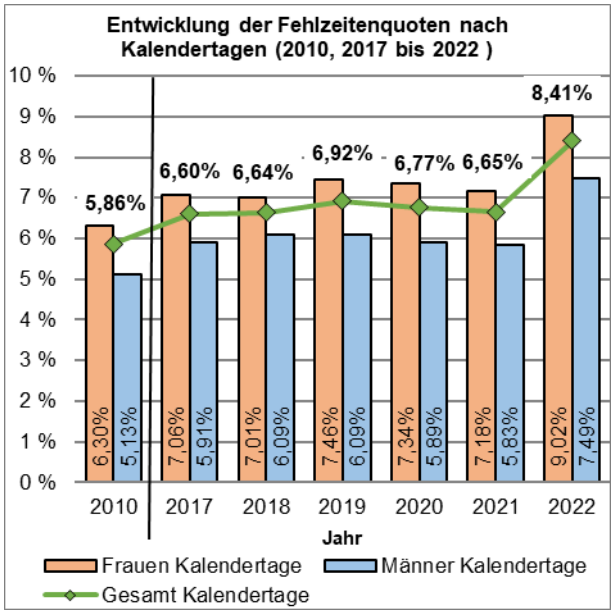


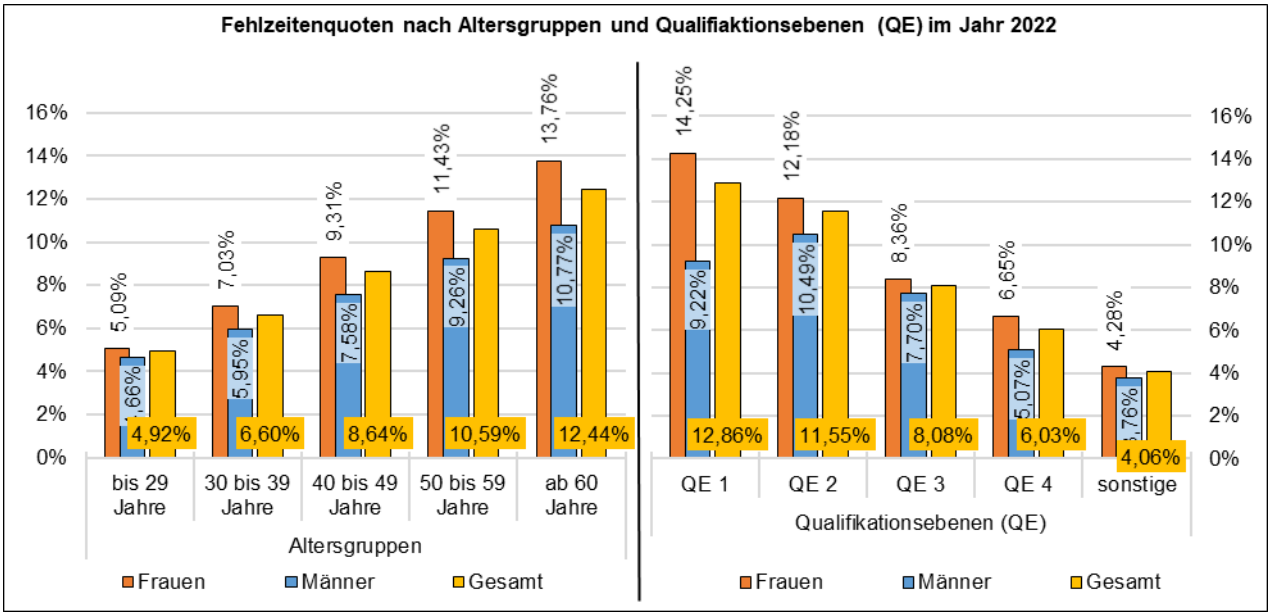


Ohne Auszubildende, Verbeamtungen, nahtlose Weiterbeschäftigungen, Personalnummerwechsel aufgrund von Arbeitsplatzwechsel oder ähnlichem hat es im Jahr 2022 insgesamt 2.720 Neu-Einstellungen gegeben. 269 Personen sind hiervon innerhalb eines Jahres wieder ausgeschieden. Die meistens Neu-Einstellungen sind als Arbeitnehmer:innen erfolgt. Von diesen Arbeitnehmer:innen sind 111 Personen innerhalb des Auswertungsjahres verbeamtet worden. Sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen werden mehr Frauen als Männer eingestellt.

Fehlzeiten (Krankenstand) zum Stichtag 31.12.2022

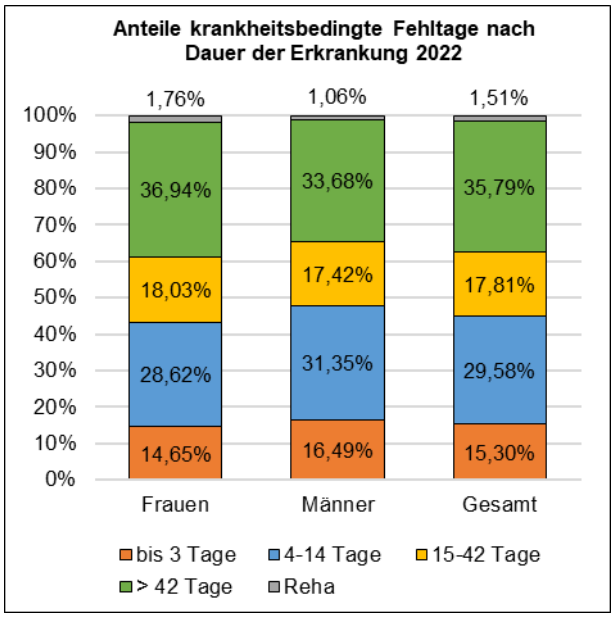
Da nicht alle Dienststellen an der Fehlzeitenstatistik teilnehmen, umfasst diese am 31.12.2022 einen Personenkreis von 27.501 Beschäftigten. Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote nach Kalendertagen beträgt somit 8,41 % und hat damit seit Aufzeichnung der Fehlzeitendaten einen neuen Höchststand erreicht. Gemäß dem Gesundheitsbericht des Senators für Finanzen 2022 wird der starke Anstieg von den gesetzlichen Krankenkassen in erster Linie durch Nachholeffekte insbesondere bei Atemwegserkrankungen durch den Wegfall der COVID19- bedingten Abstands- und Hygieneregelungen begründet.



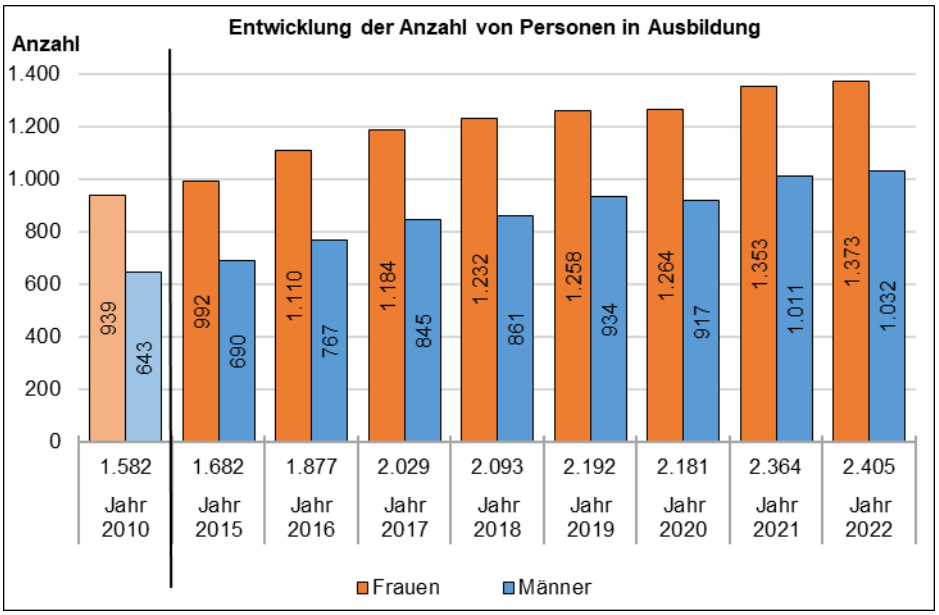


Nach wie vor steigt mit zunehmendem Alter die Fehlzeitenquote an. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist am größten in der Altersgruppe der über 60-jährigen. Unverändert ist auch, dass mit steigender Entlohnungsstufe beziehungsweise Qualifikationsebene die Fehlzeitenquoten absinken.

Im Vergleich zum Vorjahr ist 2022 ein starker prozentualer Anstieg bei den Erkrankungen mit einer Dauer von 4 bis 14 Tagen auf 29,58 % zu beobachten. Dies hängt vermutlich mit den von den Krankenkassen begründeten Nachholeffekten zusammen.



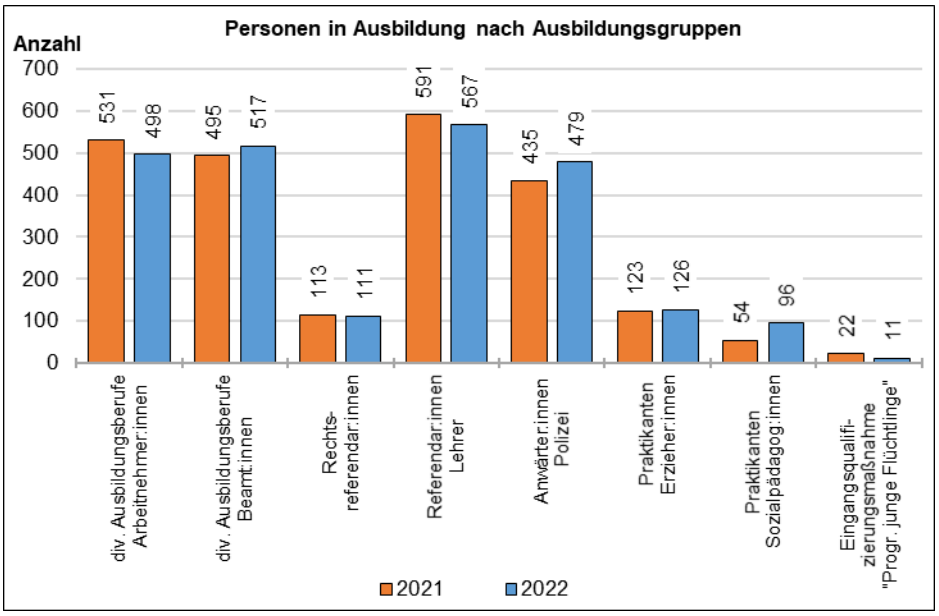
Personen in Ausbildung im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr



Im Jahr 2022 werden im bremischen öffentlichen Dienst insgesamt 2.405 Auszubildende, Referendar:innen sowie Anwärter:innen ausgebildet. Die Anzahl der Personen in Ausbildung steigt in den letzten beiden Jahren wieder an, so dass zusammen mit den Auszubildenden der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH (ABiG) sich in der Kernverwaltung und den Ausgliederungen zusammen eine Ausbildungsquote von 9,4 % errechnet. Im Jahr 2020 lag diese bei 8,9 %.

In allen Jahren befinden sich mehr Frauen in Ausbildung als Männer, wobei 2022 ein Geschlechterverhältnis von 57,1 % Frauen zu 42,9 % Männer erreicht wird. 63,9 % der Auszubildenden haben einen Beamt:innenstatus.

Die größten Gruppen von Personen in Ausbildung sind die Referendar:innen des Lehrpersonals, gefolgt von den diversen Ausbildungsberufen mit einem Beamt:innen Status. Den größten Anstieg an Ausbildungszahlen haben vom Jahr 2021 auf das Jahr 2022 die Praktikant:innen der Sozialpädagogen und die Anwärter:innen bei der Polizei.



Tabellarische Zusammenfassungen der Personalstruktur im Jahr 2022

Personalstruktur Jahr 2022	Gesamt-anzahl	Gesamt in %	darunter Kernver-waltung Anzahl	Kernver-waltung in %	darunter Ausglie-derungen Anzahl	Ausglie-derungen in %
Beschäftigte insgesamt	**30.588**	**---**	**20.185**	**---**	**10.403**	**---**
darunter						
Beschäftigte Land	14.551	47,6 %	9.201	45,6 %	5.350	51,4 %
Beschäftigte Stadt	16.037	52,4 %	10.984	54,4 %	5.053	48,6 %
weibliche Beschäftigte	**18.250**	**59,7 %**	**11.947**	**59,2 %**	**6.303**	**60,6 %**
darunter						
weibliche Beschäftigte Land	7.656	25,0 %	4.833	23,9 %	2.823	27,1 %
weibliche Beschäftigte Stadt	10.594	34,6 %	7.114	35,2 %	3.480	33,5 %
männliche Beschäftigte	**12.338**	**40,3 %**	**8.238**	**40,8 %**	**4.100**	**39,4 %**
darunter						
männliche Beschäftigte Land	6.895	22,5 %	4.368	21,6 %	2.527	24,3 %
männliche Beschäftigte Stadt	5.443	17,8 %	3.870	19,2 %	1.573	15,1 %
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	**11.499**	**37,6 %**	**6.949**	**34,4 %**	**4.550**	**43,7 %**
darunter						
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ) Land	4.285	14,0 %	2.246	11,1 %	2.039	19,6 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ) Stadt	7.212	23,6 %	4.701	23,3 %	2.511	24,1 %
Beschäftigte je VZE	**1,14**	**---**	**1,12**	**---**	**1,17**	**---**
darunter						
Beschäftigte je VZE Land	1,11	---	1,08	---	1,17	---
Beschäftigte je VZE Stadt	1,17	---	1,16	---	1,18	---
Abwesende	**1.793**	**5,9 %**	**1.060**	**5,3 %**	**733**	**7,0 %**
darunter						
Abwesende Land	611	2,0 %	403	2,0 %	208	2,0 %
Abwesende Stadt	1.182	3,9 %	657	3,3 %	525	5,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	**7.207**	**23,6 %**	**4.668**	**23,1 %**	**2.539**	**24,4 %**
Beschäftigte über 55 Jahren	**7.258**	**23,7 %**	**4.364**	**21,6 %**	**2.894**	**27,8 %**
darunter						
Beschäftigte unter 35 Jahren Land	3.872	12,7 %	2.311	11,4 %	1.561	15,0 %
Beschäftigte über 55 Jahren Land	3.376	11,0 %	2.130	10,6 %	1.246	12,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren Stadt	3.335	10,9 %	2.357	11,7 %	978	9,4 %
Beschäftigte über 55 Jahren Stadt	3.882	12,7 %	2.234	11,1 %	1.648	15,8 %
Durchschnittsalter	**44,9**	**---**	**44,5**	**---**	**45,6**	**---**
darunter						
Durchschnittsalter Land	44,3	---	44,5	---	44,0	---
Durchschnittsalter Stadt	45,4	---	44,5	---	47,4	---
Beamt:innen	**13.526**	**44,2 %**	**12.578**	**62,3 %**	**948**	**9,1 %**
Arbeitnehmer:innen	**17.062**	**55,8 %**	**7.607**	**37,7 %**	**9.455**	**90,9 %**
darunter						
Beamt:innen Land	6.711	21,9 %	5.819	28,8 %	892	8,6 %
Arbeitnehmer:innen Land	7.840	25,6 %	3.382	16,8 %	4.458	42,9 %
Beamt:innen Stadt	6.815	22,3 %	6.759	33,5 %	56	0,5 %
Arbeitnehmer:innen Stadt	9.222	30,1 %	4.225	20,9 %	4.997	48,0 %

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung vorherige Tabelle:

Personalstruktur Jahr 2022	Gesamt-anzahl	Gesamt in %	darunter Kernver-waltung Anzahl	Kernver-waltung in %	darunter Ausglie-derungen Anzahl	Ausglie-derungen in %
Beschäftigte insgesamt	**30.588**	**---**	**20.185**	**---**	**10.403**	**---**
Qualifikationsebene* 1	**1.494**	**4,9 %**	**319**	**1,6 %**	**1.175**	**11,3 %**
Qualifikationsebene* 2	**8.365**	**27,3 %**	**4.578**	**22,7 %**	**3.787**	**36,4 %**
Qualifikationsebene* 3	**11.201**	**36,6 %**	**9.217**	**45,7 %**	**1.984**	**19,1 %**
Qualifikationsebene* 4	**9.359**	**30,6 %**	**6.038**	**29,9 %**	**3.321**	**31,9 %**
nicht zugeordnet**	**169**	**0,6 %**	**33**	**0,2 %**	**136**	**1,3 %**
darunter						
Qualifikationsebene* 1 Land	141	0,5 %	96	0,5 %	45	0,4 %
Qualifikationsebene* 2 Land	3.637	11,9 %	2.415	12,0 %	1.222	11,7 %
Qualifikationsebene* 3 Land	5.821	19,0 %	4.894	24,2 %	927	8,9 %
Qualifikationsebene* 4 Land	4.909	16,0 %	1.765	8,7 %	3.144	30,2 %
nicht zugeordnet** Land	43	0,1 %	31	0,2 %	12	0,1 %
Qualifikationsebene* 1 Stadt	1.353	4,4 %	223	1,1 %	1.130	10,9 %
Qualifikationsebene* 2 Stadt	4.728	15,5 %	2.163	10,7 %	2.565	24,7 %
Qualifikationsebene* 3 Stadt	5.380	17,6 %	4.323	21,4 %	1.057	10,2 %
Qualifikationsebene* 4 Stadt	4.450	14,5 %	4.273	21,2 %	177	1,7 %
nicht zugeordnet** Stadt	126	0,4 %	2	0,0 %	124	1,2 %
Stellenindex gesamt	**1,23**	**---**	**1,25**	**---**	**1,20**	**---**
Stellenindex Frauen	**---**	**---**	**1,22**	**---**	**1,10**	**---**
Stellenindex Männer	**---**	**---**	**1,21**	**---**	**1,31**	**---**
darunter						
Stellenindex gesamt Land	1,29	---	1,21	---	1,44	---
Stellenindex gesamt Stadt	1,18	---	1,28	---	0,95	---
Personen in Ausbildung	**2.405**	**---**	**2.405**	**---**	**0**	**---**
darunter						
Personen in Ausbildung Land	2.303		2.303		0	
Personen in Ausbildung Stadt	102		102		0	
Abgänge gesamt	**2.209**	**---**	**1.167**	**---**	**1.042**	**---**
Fehlzeitenquote nach Kalendertagen		**8,41 %**				
Quote Schwerbehinderte***	**---**	**6,0 %**	**---**	**---**	**---**	**---**
Quote Migrationshintergrund (Stand 2013)	**---**	**13,0 %**	**---**	**---**	**---**	**---**
Quote nichtdeutsche Staatsange-hörigkeit	**1.340**	**4,4 %**	**309**	**1,5 %**	**1.031**	**9,9 %**
davon mit EU- Staatsangehörigkeit (Quote zu Beschäftigte gesamt)	**440**	**1,4 %**	**117**	**0,6 %**	**323**	**3,1 %**

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

** Festvertrag

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

Tabellen über die Beschäftigungsstruktur in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen in den Jahren 2010, 2017, 2021 und 2022

Kernverwaltung

Personalkennzahlen der Kernverwaltung nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2010	2017	2021	2022	2010	2017	2021	2022
Beschäftigte insgesamt	17.521	17.438	19.717	20.185	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	9.357	9.964	11.603	11.947	53,4 %	57,1 %	58,8 %	59,2 %
männliche Beschäftigte	8.164	7.474	8.114	8.238	46,6 %	42,9 %	41,2 %	40,8 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	4.548	5.384	6.673	6.949	26,0 %	30,9 %	33,8 %	34,4 %
Beschäftigte je VZE	1,12	1,11	1,12	1,12	-	-	-	-
Abwesende	823	842	961	1.060	4,7 %	4,8 %	4,9 %	5,3 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	2.611	3.363	4.500	4.668	14,9 %	19,3 %	22,8 %	23,1 %
Beschäftigte über 55 Jahren	5.240	4.218	4.297	4.364	29,9 %	24,2 %	21,8 %	21,6 %
Durchschnittsalter	47,6	45,8	44,7	44,5	-	-	-	-
Beamt:innen	11.691	11.564	12.371	12.578	66,7 %	66,3 %	62,7 %	62,3 %
Arbeitnehmer:innen	5.830	5.874	7.346	7.607	33,3 %	33,7 %	37,3 %	37,7 %
Qualifikationsebene 1	110	105	369	319	0,6 %	0,6 %	1,9 %	1,6 %
Qualifikationsebene 2	4.194	4.100	4.455	4.578	23,9 %	23,5 %	22,6 %	22,7 %
Qualifikationsebene 3	8.662	8.600	9.153	9.217	49,4 %	49,3 %	46,4 %	45,7 %
Qualifikationsebene 4	4.536	4.612	5.712	6.038	25,9 %	26,4 %	29,0 %	29,9 %
nicht zugeordnet*	19	21	28	33	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %
Stellenindex	1,23	1,23	1,24	1,25	-	-	-	-
Personen in Ausbildung	1.582	2.029	2.364	2.405	-	-	-	-

* Festvertrag

Ausgliederungen

Personalkennzahlen der Ausgliederungen nach Anzahl und Prozent in den Jahren	2010	2017	2021	2022	2010	2017	2021	2022
Beschäftigte insgesamt	8.793	9.532	10.322	10.403	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	5.219	5.851	6.278	6.303	59,4 %	61,4 %	60,8 %	60,6 %
männliche Beschäftigte	3.574	3.681	4.044	4.100	40,6 %	38,6 %	39,2 %	39,4 %
Teilzeitbeschäftigte (o. ATZ)	3.696	4.353	4.577	4.550	42,0 %	45,7 %	44,3 %	43,7 %
Beschäftigte je VZE	1,21	1,19	1,18	1,17	-	-	-	-
Abwesende	515	622	669	733	5,9 %	6,5 %	6,5 %	7,0 %
Beschäftigte unter 35 Jahren	1.729	2.236	2.587	2.539	19,7 %	23,5 %	25,1 %	24,4 %
Beschäftigte über 55 Jahren	1.980	2.289	2.741	2.894	22,5 %	24,0 %	26,6 %	27,8 %
Durchschnittsalter	45,7	45,7	45,5	45,6	-	-	-	-
Beamt:innen	1.033	925	940	948	11,7 %	9,7 %	9,1 %	9,1 %
Arbeitnehmer:innen	7.760	8.607	9.382	9.455	88,3 %	90,3 %	90,9 %	90,9 %
Qualifikationsebene 1	1.314	1.229	1.190	1.175	14,9 %	12,9 %	11,5 %	11,3 %
Qualifikationsebene 2	3.043	3.430	3.769	3.787	34,6 %	36,0 %	36,5 %	36,4 %
Qualifikationsebene 3	1.601	1.748	1.934	1.984	18,2 %	18,3 %	18,7 %	19,1 %
Qualifikationsebene 4	2.797	3.046	3.276	3.321	31,8 %	32,0 %	31,7 %	31,9 %
nicht zugeordnet*	38	79	153	136	0,4 %	0,8 %	1,5 %	1,3 %
Stellenindex	1,20	1,20	1,20	1,20	-	-	-	-
Personen in Ausbildung	0	0	0	0	-	-	-	-

* Festvertrag

3.
Personalausgaben, Versorgung und Ländervergleiche

Entwicklung der Personalausgaben in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen der Jahre 2010 bis 2022

Bereiche der Personalausgaben in Millionen € in den Jahren	2010	2015	2020	2021	2022	Veränderung gegenüber Vorjahr	Veränderung gegenüber 2010
Summe Personalausgaben Stadtstaat Bremen	**1.773**	**2.010**	**2.504**	**2.601**	**2.705**	**4,0%**	**52,6%**
Personalausgaben Land und Stadtgemeinde Bremen	**1.541**	**1.738**	**2.172**	**2.248**	**2.335**	**3,9%**	**51,5%**
darunter Personalausgaben Kernverwaltung Bremen	1.140	1.265	1.587	1.646	1.707	**3,7%**	**49,7%**
darunter Dienstbezüge und Entgelte	*735*	*788*	*1.018*	*1.069*	*1.121*	***4,9%***	***52,5%***
darunter Personalausgaben Sonderhaushalte	250	288	340	349	366	**4,8%**	**46,5%**
darunter Personalausgaben Betriebe/Stiftungen/Anstalten	152	185	245	253	262	**3,8%**	**73,0%**
Personalausgaben Bremerhaven	**232**	**272**	**332**	**353**	**370**	**4,9%**	**59,9%**
darunter Dienstbezüge und Entgelte	169	195	249	259	275	**5,9%**	**62,6%**

Die Personalausgaben 2022 belaufen sich im Stadtstaat Bremen auf ein Gesamtvolumen von insgesamt rund 2,7 Milliarden € (siehe oben stehende Tabelle). Hierin enthalten sind auch die Ausgaben ausgegliederter Einrichtungen (zum Beispiel Eigenbetriebe oder Hochschulen), die zum Teil nicht aus Haushaltsmitteln finanziert werden, sondern durch Dritte refinanziert sind.

Insgesamt sind die Personalausgaben Bremens und Bremerhavens sowie die der Eigenbetriebe und der Sonderhaushalte (Hochschulen) seit dem Jahr 2010 um rund 53 % gestiegen. Die Personalausgaben für das aktive Personal im Kernhaushalt (Hauptgruppe 4) stiegen in diesem Zeitraum um rund 50 %.

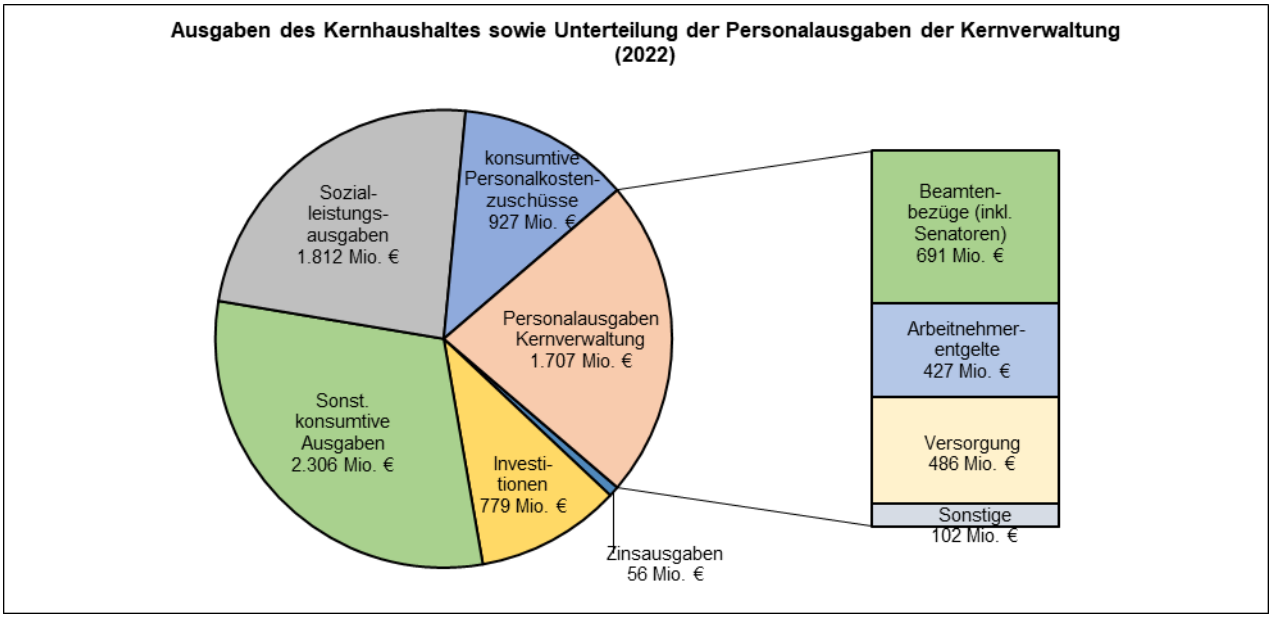
Der wesentliche Faktor für die Entwicklung der Personalausgaben sind die Personalmenge und Kostensteigerungen durch Tarifabschlüsse. Aufgrund politischer Zielsetzungen insbesondere in den Bereichen der Bildung, der inneren Sicherheit und der Funktionsfähigkeit der Verwaltung sowie aufgrund des erheblich gestiegenen Personalbedarfes durch den hohen Zuzug geflüchteter Personen, wurde die Personalmenge in den letzten Jahren stetig angehoben. Hinzu kamen ab 2017 auch gegenüber den Vorjahren gestiegene Tarifergebnisse.

Das Schaubild rechts zeigt die Gesamtausgaben des Kernhaushaltes sowie eine grobe Unterteilung der Personalausgaben der Kernverwaltung von Land und Stadtgemeinde Bremen im Jahr 2022. Hier wurden die Personalausgaben der Kernverwaltung nach Budgetbereichen dargestellt. Unter den Punkt „Sonstige“ innerhalb der Personalausgaben der Kernverwaltung fallen Beihilfen und sonstige Fürsorgeleistungen.

Die Personalausgaben des Kernhaushaltes (Hauptgruppe 4) sowie die Personalkostenzuschüsse machen zusammengenommen den größten Einzelbereich der bremischen Ausgaben aus. (Bei den Personalkostenzuschüssen handelt es sich um Zuschüsse für Polizei und Lehrer:innen in Bremerhaven, an Sonderhaushalte (insbesondere die Universität Bremen und die Hochschulen), Eigenbetriebe, Stiftungen und Anstalten öffentlichen Rechts.

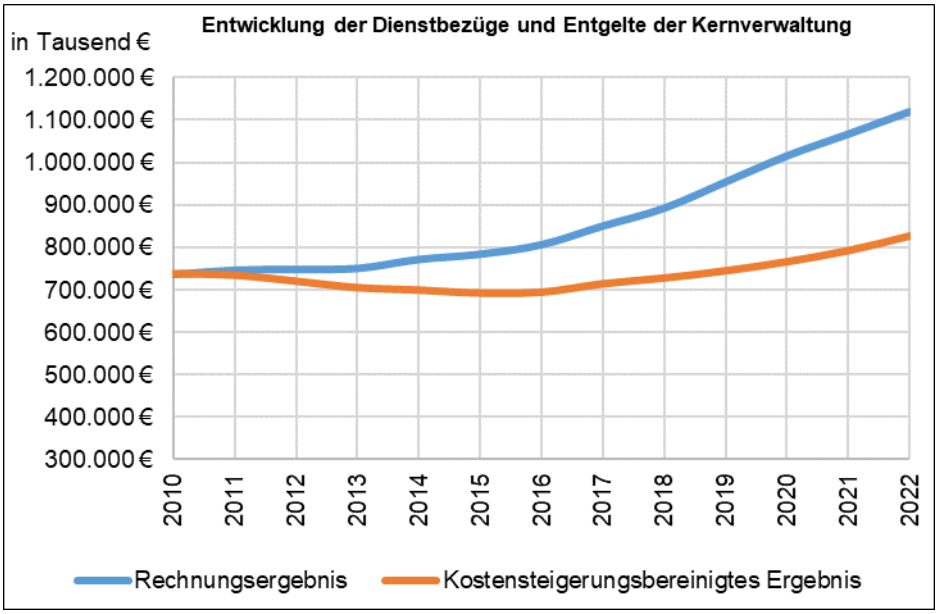
Eine detaillierte Auffächerung der Personalausgaben der Kernverwaltung nach Arten findet sich in der nachfolgenden Tabelle.

Entwicklung der Personalausgaben nach Arten zwischen 2010 und 2022



Titel/ Gruppe/ Ober-gruppe	Art der Personalausgaben in Tausend € in der Kernverwaltung in den Jahren	2010	2015	2021	2022	Verän-derung gegen-über Vorjahr	Verän-derung gegen-über 2010
421	Bürgermeister:innen und Senatoren:innen	976	1.865	2.513	2.566	2,1 %	162,9 %
422	Beamt:innen und Richter:innen	473.787	510.197	656.475	688.404	4,9 %	45,3 %
428	Arbeitnehmer:innen	256.581	272.099	406.720	427.194	5,0 %	66,5 %
427	Nebenamtler/-berufler	3.731	4.093	3.113	3.119	0,2 %	-16,4 %
	Zwischensumme Bezüge und Entgelte	**735.075**	**788.254**	**1.068.820**	**1.121.283**	**4,9 %**	**52,5 %**
431	Versorgung Bürgermeister:innen und Se-natoren:innen	2.141	2.360	2.512	2.329	-7,3 %	8,8 %
432	Versorgung Beamt:innen und Rich-ter:innen	314.249	384.408	463.212	467.202	0,9 %	48,7 %
438	Ruhelohn	16.623	17.668	16.952	16.662	-1,7 %	
	Zwischensumme Versorgung	**333.014**	**404.436**	**482.677**	**486.193**	**0,7 %**	**46,0 %**
441	Beihilfen für Aktive	14.722	14.186	20.554	21.469	4,5 %	45,8 %
44302	Freie Heilfürsorge	4.295	4.572	5.909	6.887	16,6 %	60,3 %
446	Beihilfen Versorgungsempfänger:innen	29.818	37.617	50.653	53.013	4,7 %	77,8 %
44301	Unfallfürsorge Beamt:innen	496	461	593	591	-0,4 %	19,2 %
44308	Beiträge Unfallversicherung	1.698	2.182	2.497	2.760	10,5 %	62,6 %
442/3Rest	Sonstige Fürsorgeleistungen	59	164	152	159	4,5 %	168,5 %
	Zwischensumme Beihilfe, Kranken- und Unfallfürsorge	**51.088**	**59.181**	**80.358**	**84.880**	**5,6 %**	**66,1 %**
411/412	Abgeordnete/Ehrenamtliche	7.564	9.580	10.466	10.535	0,7 %	39,3 %
42207/8/9	Nachversicherungen	3.011	2.079	1.714	1.887	10,1 %	-37,3 %
423	Sold Zivildienstleistende	132	0	0	0		
424/434	Zuführung an die Versorgungsrücklage	8.089	0	0	0		
429	Nicht aufteilbare Dienstbezüge	38	41	42	45	7,0 %	18,9 %
45	Personalbezogene Sachausgaben	1.838	1.878	2.240	1.909	-14,8 %	3,8 %
Zwischensumme Sonstige Personalausgaben		**20.672**	**13.578**	**14.461**	**14.375**	**-0,6 %**	**-30,5 %**
Personalausgaben Kernverwaltung		**1.139.849**	**1.265.450**	**1.646.316**	**1.706.731**	**3,7 %**	**49,7 %**

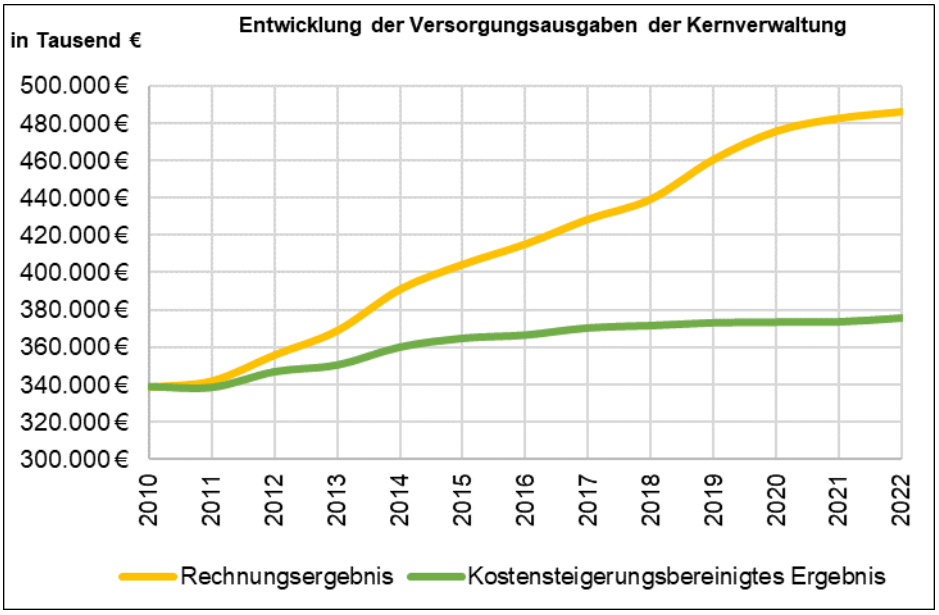
Entwicklung der Dienstbezüge und Entgelte sowie der Versorgungsausgaben in der Kernverwaltung seit 2010



Die Steigerungen der Personalausgaben sind zum Teil bedingt durch die Mengenentwicklung (des Beschäftigtenstands / des Standes der Versorgungsbezieher:innen) und die Preisentwicklung (Kostensteigerungen durch Tarifabschlüsse).

Bei den Personalausgaben des aktiven Personals in der Kernverwaltung wird bei Bereinigung um den Kostensteigerungseffekt deutlich, dass bis zum Jahr 2015 durch Personalabbau auch reale Einspareffekte erzielt wurden. Ab Mitte des vergangenen Jahrzehnt stiegen durch die Mengenzunahme auch die Kostensteigerungs- bereinigten Ausgaben wieder an.

Bei der Entwicklung der Versorgungsausgaben entspricht die kostensteigerungsbereinigte Darstellung den in etwa den langjährigen Prognosen, die eine Abnahme der Zugangsraten in die Versorgung für die Jahre um 2020 prognostiziert hatte.



Versorgung im bremischen öffentlichen Dienst

Beschäftigte des Kernhaushaltes werden mit Eintritt in die Versorgung auf Haushaltsstellen im Produktplan 92 umgebucht. Eine dezentrale Budgetverantwortung für Versorgungsempfänger:innen besteht daher nicht.

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 zusatzversorgungsberechtigten Beschäftigten. Der Umlagebetrag bemisst sich prozentual an den Bezügen und Gehältern. Der Umlageprozentsatz für Beamt:innen beträgt 35 % und für zusatzversorgungsberechtigte Beschäftigte 14,29 %. Die Umlagebeträge werden zunächst im Kernhaushalt vereinnahmt und dann der Anstalt für Versorgungsvorsorge zum Aufbau einer Versorgungsvorsorge zugeführt.

Die Ausgaben für Versorgungsbezüge (Obergruppe 43) und Versorgungsbeihilfen (Gruppe 446) im Kernbereich betrugen 2022 rund 539 Millionen € (2020: rund 525 Millionen €). Damit bilden die Versorgungsausgaben 31,5 % der gesamten Personalausgaben (2020: 33,5 %) ab. Für den nominalen Ausgabenanstieg waren, neben dem mengenbedingten Anstieg, maßgeblich die Versorgungserhöhungen 2021 (1,4 %) und 2022 (ab Dezember 2022 2,8 %) sowie gestiegene Beihilfeausgaben für Versorgungsempfänger:innen verantwortlich.

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.

Versorgungsvorsorge

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

Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen (SVR)

Das Sondervermögen Versorgungsrücklage des Landes Bremen wurde Ende 2021 aufgelöst.

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 ist an der AVV nicht beteiligt.

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

- Verbeamtungseffekten von bislang angestellten Beschäftigten (eingesparte Sozialversicherungsbeiträge),
- Versorgungszuschlägen für refinanziertes Personal, sofern dessen Versorgung später aus dem allgemeinen Haushalt getragen wird

- sowie Versorgungskostenzuschlägen aus ausgegliederten Einrichtungen, die zweckgebunden für die Versorgungsvorsorge einzusetzen sind und
- gegebenenfalls anfallenden Überschüssen im Zusammenhang mit der Abrechnung des Versorgungslastenteilungs-Staatsvertrages (Verfahren besteht seit 2011).

Der Kapitalstock (inklusive Rückstellungen für Altersteilzeit) der AVV betrug Ende 2022 rund 451 Millionen Euro (2020: 530 Millionen Euro).

Bisher wurden die Finanzmittel der AVV nur in mündelsicheren Wertpapieren angelegt, Mit der Beschränkung der Auswahl auf Wertpapiere öffentlich-rechtlicher Emittenten oder gut bewerteter Banken verfolgte die AVV eine vergleichsweise konservative Anlagestrategie. Somit wurden einerseits sichere Rückflüsse generiert, anderseits lag und liegt die Rendite innerhalb einer sehr niedrigen Bandbreite. Die Durchschnittsverzinsung sinkt zudem von Jahr zu Jahr stärker, da hochverzinste Anlagen aus früheren Wertpapiergeschäften zunehmend fällig werden und aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase nicht ersetzt werden können.

Im Sommer 2020 wurde per Gesetz eine Kapitalstockentnahme der AVV für Unterstützung der Finanzierung von Zukunftsaufgaben im Personalbereich beschlossen. Die derzeitige Planung sieht eine jährliche Entnahme von etwa 76 bis 88 Millionen Euro pro Jahr vor. Bei diesen Abführungsbeträgen wird die AVV voraussichtlich in 2028 aufgelöst sein, ermöglicht aber eine erhebliche Stabilisierung des unter anderem durch die Corona-Pandemie gestiegenen Personalbedarfs der Freien Hansestadt Bremen.

Auch die Auflösung der Anstalt für Versorgungsvorsorge hat keinen Einfluss auf die gesetzlich verankerte Versorgung. Bei der Anstalt für Versorgungsvorsorge handelt es sich um einen freiwilligen Fonds, die Versorgung wird aufgrund des Rechtsanspruchs der Versorgungsempfänger:innen direkt aus dem Haushalt bezahlt.

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:rinnen 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 2022 betrug der Bestand der Arbeitnehmerrücklage für das Land und die Stadtgemeinde Bremen rund 19,6 Millionen €.

Personalausgaben in der Kernverwaltung im Ländervergleich

Personalausgaben je Einwohner:in in Bundesländern, Stadtstaaten und Bundesgebiet	Gesamt in €	Ohne Versorgungsbezüge und dergleichen in €
Baden-Württemberg	2.798	2.195
Bayern	2.913	2.353
Berlin	2.914	2.325
Brandenburg	2.417	2.218
Bremen	**3.033**	**2.211**
Hamburg	2.847	2.007
Hessen	2.816	2.242
Mecklenburg-Vorpommern	2.183	2.006
Niedersachsen	2.658	2.088
Nordrhein-Westfalen	2.671	2.092
Rheinland-Pfalz	2.747	2.159
Saarland	2.747	2.093
Sachsen	2.163	2.035
Sachsen-Anhalt	2.273	2.066
Schleswig-Holstein	2.497	1.948
Thüringen	2.353	2.156
Stadtstaaten	**2.907**	**2.218**
Bundesgebiet	**2.692**	**2.166**

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14 Reihe 2, Wiesbaden, 2023 mit Daten 1.-4. Vierteljahr 2022, Tabelle 3.2.1 und GENESIS-Online-Datenbank, Tabelle 12411-0010 Einwohner 31.12.2022

Die Analyse der Kassenstatistik der öffentlichen Haushalte zeigt, dass die Personalausgaben des Kernhaushaltes in Bremen auf einem für einen Stadtstaat üblichen Wert liegen. Bereinigt um die Ausgaben für Versorgung, die vereinigungsbedingt zwischen den Bundesländern nicht vergleichbar sind, liegt Bremen in den Personalausgaben pro Einwohner:in mit 2.211 € im Jahr 2022 über dem Bundesschnitt aller Länder und Gemeinden von 2.166 €. Im Stadtstaatenvergleich liegt Bremen jedoch leicht unter dem Durchschnitt (siehe Tabelle oben).

Alle drei Stadtstaaten liegen nahe bei 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 Versor-gungsausgaben ist hier seit langem bekannt und war nicht zuletzt einer der Gründe für die Implementierung des Personalentwicklungsprogramms (PEP) vor mehr als 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 ist allerdings der Höhepunkt der Ausgabensteigerungen bereits erreicht. Das prozentuale Niveau der Versorgungsausgaben liegt daher auch in Bremen schon höher als in anderen Ländern.

Bereinigt um die Beschäftigung in Hochschulen und Krankenhäusern, die wegen der unterschiedlichen Ausgliederungsstände nicht aussagekräftig vergleichbar ist, ergibt sich für 2021 ein Beschäftigungsvolumen von 39,6 Vollkräften pro 1.000 Einwohner:innen für Bremen. Im Vergleich zu den anderen Stadtstaaten liegt Bremen in der Personalausstattung über Hamburg mit 35,1 Vollkräften und über Berlin mit 36,4 Vollkräften pro 1.000 Einwohner.

Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Bundesländern herzustellen, wird die prozentuale Personalentwicklung im Zeitverlauf von 2000 bis 2021 im nachfolgenden Schaubild dargestellt. Die Berechnung der prozentualen Werte für das jeweilige Jahr basiert auf der relativen Veränderung zum Basisjahr (100 %).

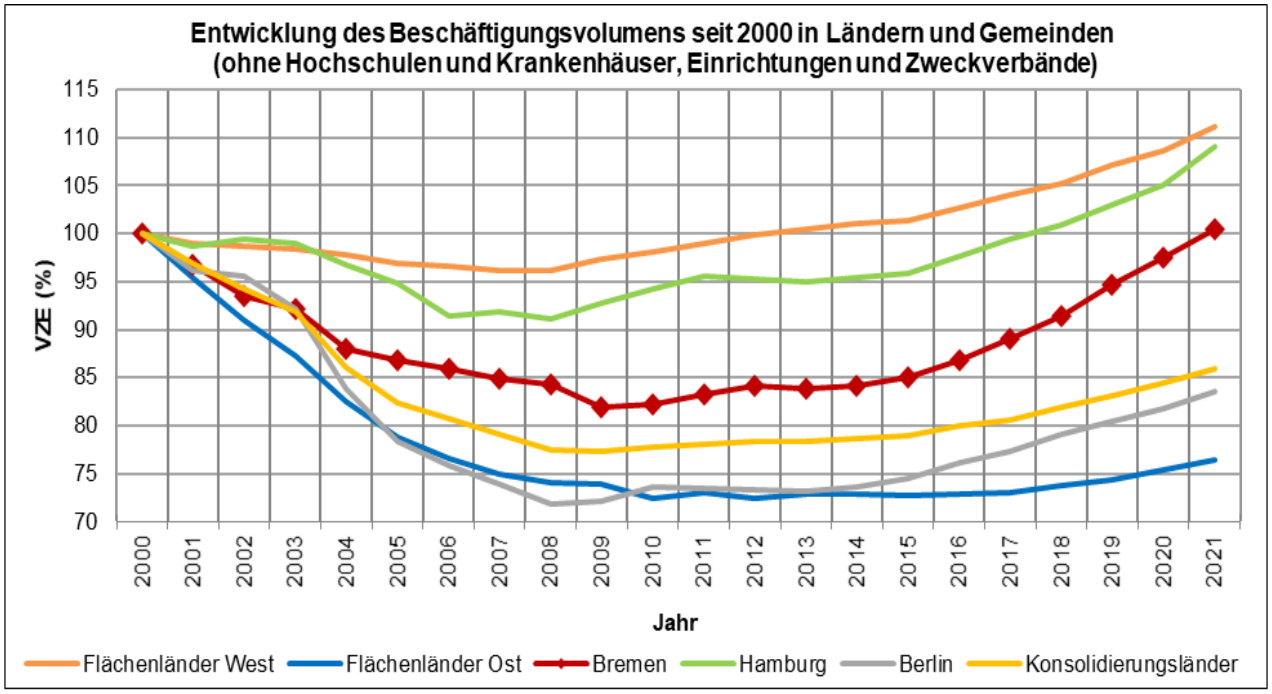
Der Verlauf der Freien Hansestadt Bremen liegt im Vergleich zu den anderen Bundesländern im Mittel. Ab 2010 bis 2012 steigt das Beschäftigungsvolumen im Ländervergleich leicht an, um dann bis 2015 nahezu konstant zu bleiben. Erst ab dem Jahr 2016 steigt dann das Beschäftigungsvolumen erneut an und liegt 2021 wieder auf dem Wert des Basisjahres 2000.

Eine ähnliche Verringerung des Beschäftigungsvolumens, wie Bremen dieses 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. Genauso ist aber auch ein Aufbau des Beschäftigungsvolumens, wie in Bremen, auch zum Beispiel in den Flächenländern West, Hamburg und Berlin zu beobachten. In der Bundesstatistik des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 14 Reihe 6) lässt sich diese Entwicklung des Beschäftigungsvolumens deutlich beobachten (siehe unten stehendes Schaubild).

Ein Vergleich der Jahre 2000 (Basisjahr) und 2021 ergibt für das Bundesland Bremen einen Beschäftigungsstand nahezu wie im Basisjahr 2000. Damit liegt es auf einem Niveau von 100,5%. In Hamburg wurde im gleichen Zeitraum die Beschäftigung um 9,1 % erhöht. In Berlin gab es vereinigungsbedingt einen Personalabbau von rund 16,5 %, wohingegen in den Flächenländern West ein Personalaufbau von 11,1 % stattgefunden hat.

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. So übersteigt Hamburg seit dem Jahr 2017 wieder den Personalbestand des Jahres 2000. Die westdeutschen Flächenländer überschreiten den Personalbestand des Jahres 2000 schon ab dem Jahr 2012 wieder. Ebenfalls ist in allen Ländern ein Beschäftigungsanstieg bis zum Jahr 2021 zu beobachten.



Quelle: Eigene Zusammenstellung und Berechnung auf Datenbasis des Statistischen Bundesamtes 2000 bis 2021, Fachserie 14 Reihe 6

4.
Methodischer Überblick über die Zusammensetzung der Daten

Methodischer Überblick über die Zusammensetzung der Daten

Zusammensetzung der Daten

Grundlage für die Daten des Berichts sind alle Beschäftigte des bremischen öffentlichen Dienstes, die zum Stichtag 01. Dezember in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Nicht in diesen Zahlen enthalten sind Bürgermeister:innen, Senator:innen, Ortsamtsleiter:innen, Nebenamtler:innen sowie Beschäftigte der Stadt Bremerhaven. Auch Personen in Ausbildung sind nicht in den Grunddaten enthalten, da sie nicht zum festen Personalstamm zählen.

Eine Darstellung der Auswertungen nach dem dritten Geschlecht wird aufgrund der niedrigen Fallzahl und um Rückschlüsse auf die Personen in den Auswertungen zu vermeiden, derzeit nicht vorgenommen. Die betreffenden Personen sind nach einem Schlüsselsystem entweder dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zugeordnet.

Der Bericht stellt überwiegend die Daten getrennt nach Kernverwaltung und Ausgliederungen dar. Zur Kernverwaltung zählen alle senatorischen und zugeordneten Dienststellen in Bremen. Unter dem Begriff „Ausgliederungen“ werden die Sonderhaushalte nach § 15 Landeshaushaltsordnung (LHO), die Betriebe nach § 26 LHO sowie die Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zusammengefasst.

Personalstrukturdaten zur Land- und Stadttrennung, die der Senat am 19. März 2019 in allen Bereichen des Rechnungswesens beschlossen hat, sind in diesem Bericht -nur soweit sinnvoll- aufgeführt. Sie werden im Anschluss an das Personalstrukturkapitel in einer Tabelle zusammenfassend als Überblick gemeinsam mit Daten für die Kernverwaltung und den Ausgliederungen dargestellt.

Die in Tabellen oder Diagrammen angegebenen Volumina oder Vollzeiteinheiten (VZE) sind buchhalterisch auf volle Zahlen gerundet. Die Volumenangaben zu den Beteiligungen, an denen Bremen mehr als 50 % der Anteile besitzt und bei denen Personal beschäftigt wird, stammen aus dem Beteiligungsbericht 2021. Die Anzahl der Beschäftigten insgesamt in den Beteiligungen wird anhand einer Schätzung der Teilzeitquote berechnet.

Abwesende Beschäftigte

Die abwesenden Beschäftigten sind in den Kopfzahlen enthalten, aber nicht in den Angaben des (Beschäftigungs-)Volumens. Dies begründet sich aus der Tatsache, dass sie zwar dem Personalkörper zuzurechnen sind, 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 im Personalverwaltungssystem verlässlich nur für Arbeitnehmer:innen 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.

Entlohnungsstufen und Qualifikationsebenen

Unter dem Begriff „Entlohnungsstufen“ sind die Besoldungsgruppen der Beamt:innen und die Entgeltgruppen der Tarifverträge der Arbeitnehmer:innen zusammengefasst. Es gibt insgesamt 23 Entlohnungsstufen. Aus Datenschutzgründen werden jedoch nur die Entlohnungsstufen 05 bis 19 einzeln, die übrigen zusammengefasst ausgewiesen.

Die Entlohnungsstufen der Beamt:innen und Arbeitnehmer:innen werden darüber hinaus zu sogenannten Qualifikationsebenen zusammengefasst, die an die Laufbahngruppenzuordnung der Beamt:innen angelehnt ist.

Den Begriff „Laufbahngruppe“. gibt es nur bei Beamt:innen. Aus diesem Grund wird im vorliegenden Bericht der Begriff „Qualifikationsebene“ verwendet, da auch die Arbeitnehmer:innen entsprechend zugeordnet worden sind.

Die nachfolgende Aufstellung gibt die Zuordnung wieder:

Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 1

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 2

Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 3

Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 4

Unter den Begriff „nicht zugeordnet“ verbergen sich Personen mit Festverträgen.

Entlohnungsstufe	Bewertungsfaktor	A-Besoldung	B-Besoldung	C-Besoldung	R-Besoldung	W-Besoldung	TVöD	TVöD-S (SuE)	TV-L	TV-L Pflege	TV-L Lehrer	TV-L S	Kraftfahrer
01	0,6650	1					1, 2		1				
02	0,6937	2					2U		2, 2U				
03	0,7604	3					3	2	3	3a		2	
04	0,7995	4					4	3	4	4a		3	
05	0,8289	5, 5S					5	4	5			4	1 - 5A
06	0,8703	6, 6S					6	5	6	6	6		
07	0,8872	7					7		7	7, 7a			
08	0,9346	8					8	6, 7, 8, 8A, 8B	8	8, 8a	8	07,8A, 8B	
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	9,11A, 11B, 12, 13, 14	
10	1,1176	10, 10S					10	15, 16, 16U	10	10a	10	15, 16	
11	1,2188	11, 11S					11	17	11	11a, 11b	11, 11V	17	
12	1,3455	12, 12a					12	18	12	12a	12	18	
13	1,4500	13, 13S		1		1	13		13, 13N, 13U, 13V		13, 13B, 13V		
14	1,5719	14, 14O, 14S					14		14		14		
15	1,7696	15, 15O, 15S	1		1		15		15, Ä1		15		
16	2,0517	16, 16S		2	2		15U		15U, Ä2		15U		
17	2,4374		2	3		2							
18	2,6196		3		3								
19	2,7593		4	4	4	3			Ä3				
20	2,9003		5		5								
21	3,0620		6		6								
22	3,2192		7		7								
23	3,3831		8		8				Ä4				

Stellenindex

Mit dem Stellenindex kann die durchschnittliche Wertigkeit besetzter Stellen und somit die Entlohnungsstruktur in Organisationseinheiten berechnet werden. Hierfür wurden die vorhandenen Tarif- und Besoldungsgruppen zu insgesamt 23 Entlohnungsstufen zusammengefasst, denen jeweils ein Bewertungsfaktor zugeordnet wurde. So sind zum Beispiel die Besoldungsgruppe A 9 und die Entgeltgruppe TV-L 9 der Entlohnungsstufe 09 zugeordnet, die den Faktor 1,0 erhalten hat. Darunter liegende Entlohnungsstufen sind mit einem niedrigeren, darüber liegende Entlohnungsstufen mit einem höheren Bewertungsfaktor versehen (siehe vorherige Tabelle). 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 des 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.

$$\text{Stellenindex} = \frac{\text{Bewertetes Volumen}}{\text{Volumen}} = \frac{\begin{array}{c}(5 \times \text{Faktor } 0{,}8872 \text{ der Stufe } 7) + \\ ((3 \times 0{,}5) \times \text{Faktor } 0{,}8872 \text{ der Stufe } 7) + \\ (2 \times \text{Faktor } 1{,}5719 \text{ der Stufe } 14)\end{array}}{\text{Volumen } (5 \times 1{,}0 + 3 \times 0{,}5 + 2 \times 1{,}0)} = \frac{8{,}9106}{8{,}5} = 1{,}0483$$

Beispiel für die Ermittlung des Stellenindexes der Beschäftigten gesamt:

Eine Dienststelle hat 8 Beschäftigte in der Entlohnungsstufe 07. Davon arbeiten 5 Beschäftigte in Vollzeit und 3 Beschäftigte zu 50 % in Teilzeit. Darüber hinaus gibt es 2 Vollzeitbeschäftigte in der Entlohnungsstufe 14. Insgesamt ergibt sich ein Volumen von 8,5.

Für die Dienststelle errechnet sich ein Stellenindex in Höhe von = 1,0483. Dies entspricht einem durchschnittlichen Entlohnungsniveau knapp zwischen den Entlohnungsstufen 09 und 10.

Teilzeit und Altersteilzeit

Die klassische Teilzeitbeschäftigung wird getrennt von der Altersteilzeit (ATZ) 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 der Auswertungen.

Die Daten über die Altersteilzeit sind nicht nach Kernverwaltung und Ausgliederungen getrennt dargestellt, da es in den Ausgliederungen nicht mehr viele Altersteilzeitfälle gibt. Personen in Altersteilzeit (Blockmodell), die in der Kernverwaltung gebucht sind, werden mit Beginn der Freistellungsphase (Passivphase) auf ein sogenanntes außerhaushaltsmäßiges Konto (AH-Konto) gebucht und nicht mehr dem Personalkörper zugezählt. Dafür haben die Ressorts während der Aktivphase Rückstellungen für die Passivphase gebildet. Bei den Beschäftigten in den Ausgliederungen ist dies nicht der Fall. Dort zählen auch die Personen mit zu den Beschäftigten, die sich bereits in der Passivphase befinden.

Leitungsfunktionen

Die Leitungsfunktionen innerhalb des bremischen öffentlichen Dienstes werden 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. Bürgermeister:innen, Senator:innen, Ortsamtsleiter:innen und Nebenamtler:innen sind in den Auswertungen zu den Leitungsfunktionen analog zu den Grundzahlen in dieser Berichterstattung nicht enthalten.

Personalgruppen

Alle Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst werden einer von rund 50 verschiedenen Personal- beziehungsweise Berufsgruppen zugeordnet. Aus Gründen der Übersichtlichkeit gibt es im Bericht insgesamt 13 Personalgruppen, wobei personalschwache Gruppen (zum Beispiel Hausmeister:innen, Hafenpersonal, Ärzt:innen usw.) unter der Personalgruppe „Sonstige“ zusammengefasst werden.

Für die Personalgruppe Lehrpersonal ist anzumerken, dass die Anzahl des Lehrpersonals nicht mit der Anzahl des unterrichtenden Personals an Schulen gleichzusetzen ist. So können Beschäftigte aufgrund ihres Abschlusses beziehungsweise der fachlichen Laufbahn der Personalgruppe „Lehrpersonal“ angehören, aber in nicht an einer Schule unterrichten. Vergleichbares kann auch für die Personalgruppen Polizei und Feuerwehr zutreffen.

Abgänge

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.

Einstellungen

Bei den Einstellungen handelt es sich um alle Neueinstellungen, die im Laufe des Auswertungsjahres stattgefunden haben. Hierzu zählen auch Personen, die übergangsweise oder aber mit Unterbrechungen mehrfach tage- oder wochenweise mit einer neuen Personalnummer neu eingestellt wurden. Für alle Neueinstellung gilt die zum Zeitpunkt der Einstellung registrierte Strukturzuordnung zur Kernverwaltung oder zu den Ausgliederungen.

Nicht in den Neueinstellungen enthalten sind dagegen Übernahmen von Anwärter:innen, wie zum Beispiel die des Polizei-, Verwaltungs-, Justiz- oder Steuerdienstes. Ebenso zählen nahtlose Weiterbeschäftigungen, Verbeamtungen, und Wechsel zu anderen bremischen öffentlichen Arbeitgebern, auch wenn diese Vorgänge in aller Regel mit einem Personalnummernwechsel verbunden sind, nicht zu den Neueinstellungen.

Bedingt durch die fehlende Stichtagssystematik und aufgrund von Arbeitsplatzwechseln neueingestellter Personen zwischen der Kernverwaltung und den Ausgliederungen, können die Zahlen zu den Neueinstellungen nicht mit den Zahlen der Abgänge gegengerechnet werden.

Fehlzeiten

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 jeweils relevanten Stichtag 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.

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 im Bericht aufgeführten Zahlen.

Weitere Details, Fakten und Trends zum Thema Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst sind auch im aktuellen Gesundheitsbericht kompakt, herausgegeben vom Senator für Finanzen im Juli 2021, veröffentlicht.

Auszubildende

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

Personalausgaben

Die Ausgaben des Kernhaushaltes verstehen sich ohne Mehrheitsbeteiligungen und ohne Bremerhaven mit Ausnahme des Landespersonals (wie das Lehrpersonal und das Personal der Polizei). Es handelt sich um Rechnungsergebnisse ohne Tarif- und Ausgliederungsbereinigungen.

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. Die Daten der Tabellen enthalten ab dem Jahr 2012 keine Ausgliederungsbereinigungen mehr. Zudem werden ab dem Jahr 2017 die Ortsamtsleiter:innen in der Gruppe 421 (vorher in Gruppe 427) gebucht.

Versorgung

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

Ländervergleiche

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 Be-

rechnungen zur Entwicklung des Beschäftigungsvolumens in Ländern und Gemeinden, die auf den Personaldaten des Statistischen Bundesamtes (Finanzen und Steuern, Fachserie 14/Reihe 6, Tabelle 4.3 und 5.3, Reihe 2 Tabelle 3.2.1 und GENESIS-Online-Datenbank, Tabelle 12411-0010) basieren. Diese Daten wurden um Personal der Hochschulen und Krankenhäuser bereinigt, um eine Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Ausgliederungsständen der Bundesländer herzustellen.

Stichwort Glossar

Stichwort Glossar	Erläuterung	
Ausgliederungen	Sonderhaushalte nach § 15 LHO	- Universität Bremen - Hochschule Bremen - Hochschule Bremerhaven - Hochschule für Künste - Staats- und Universitätsbibliothek - Landesuntersuchungsamt (LUA)
	Betriebe nach § 26 LHO	Eigenbetriebe, wie - Volkshochschule - Stadtbibliothek - Werkstatt Bremen - KiTa Bremen - Umweltbetrieb Bremen - Performa Nord - Immobilien Bremen
	Anstalten des öffentlichen Rechts	- Die Bremer Stadtreinigung - Studentenwerk Bremen
	Stiftungen des öffentlichen Rechts	- Übersee-Museum - Focke-Museum
Basis der Personalstruktur (Berichterstattung)	Anzahl (Köpfe) der Beschäftigten reduziert um die Anzahl (Köpfe) der sich in Ausbildung befindlichen Personen. Nicht enthalten sind darüber hinaus nebenamtlich oder nebenberuflich beschäftigte Mitarbeiter:innen, Senator:innen und Bürgermeister:innen, Ortsamtsleiter:innen sowie Beschäftigte der Stadt Bremerhaven.	
Beschäftigungsvolumen	Volumen (Umrechnung von Teilzeitkräften in Vollzeitkräfte, reduziert um abwesende Beschäftigte) ohne Refinanzierte und temporäre Personalmittel.	
(Mehrheits-)Beteiligungen	Nur Beteiligungen, an denen Bremen mindestens 50 % der Anteile besitzt. Sie werden in diesem Bericht nicht unter dem Begriff „bremischer öffentlicher 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.	
Erweiterter bremischer öffentlicher Dienst	Unter dem Begriff „erweiterter bremischer öffentlicher Dienst“ die Dienststellen der Kernverwaltung und die der Ausgliederungen sowie die Mehrheitsbeteiligungen zusammengefasst.	
Flexibilisierungsmittel	Über das Flexibilisierungskonto soll den Ressorts eine zeitlich befristete, flexiblere Personalsteuerung im Haushaltsvollzug ermöglicht werden, z.B. um Arbeitsspitzen abzufedern.	
Kernbereich (Sofern es sich um Volumenangaben handelt)	Alle Beschäftigten in den Ressorts und nachgeordneten Dienststellen **ohne** TPM (temporäre Personalmittel) und Refinanzierte.	

Fortsetzung

Stichwort Glossar	Erläuterung
Kernverwaltung (Sofern es sich um Volumenangaben handelt)	Alle Beschäftigten in den Ressorts und zugeordneten Dienststellen **mit** TPM (temporäre Personalmittel) und Refinanzierte.
Refinanziertes Personal	Klassisch über Drittmittel finanziertes Personal, zweckgebundene allgemeine konsumtive Einnahmen, Finanzierung aus Rücklagen und Rückstellungen.
TPM (temporäre Personalmittel)	TPM wurden zunächst als Personalverstärkung und zur Finanzierung von Altersteilzeitüberhängen im Bildungsbereich eingeführt. Aufgrund des starken Anstiegs von Flüchtlingszahlen wird hierunter wieder Personal gebucht.
Volumen	In Vollzeitkräfte umgerechnete Teilzeitkräfte reduziert um Abwesende.

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Ausgeschrieben
AH-Konto	außerhaushaltsmäßiges Konto
ATZ	Altersteilzeit
AVV	Anstalt zur Bildung einer Versorgungsvorsorge
BremBG	Bremisches Beamtengesetz
d.ö.R	des öffentlichen Rechts
EU	Europäische Union
Flexi	Flexibilisierungsmittel
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Hrsg.	Herausgeber
Incl./ inkl.	Inklusive
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
KiTa	Kindertagesstätte(n)
LE	Leitungsebene
LF	Leitungsfunktion
LHO	Landeshaushaltsordnung
Mio.	Millionen
o. ATZ	Ohne Altersteilzeit
öff. Rechts	öffentlichen Rechts
öffentl.	öffentlich
ord. Ger.	ordentliche Gerichte
PEP	Personalentwicklungsprogramm
QE	Qualifikationsebene
Reha	Rehabilitation
ruh.	ruhend
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
SVR	Sondervermögen Versorgungsrücklage
TPM	Temporäre Personalmittel
u.a.	unter anderem
VZÄ	Vollzeitäquivalente
VZE	Vollzeitequivalente

Impressum

Herausgeber:
Der Senator für Finanzen
Referat 32 – Personalcontrolling und IT im Personalmanagement
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

Redaktion und fachliche Information zur Veröffentlichung:
Email: personalstruktur@finanzen.bremen.de

Druck:
Hausdruckerei, Der Senator für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen

Deckblattgestaltung: Referat 32, Der Senator für Finanzen

Dieser Bericht steht im Internet unter www.finanzen.bremen.de/personal/personalcontrolling/veroeffentlichungen-3123
zur Verfügung.

Erscheinungsdatum: Dezember 2023

CC BY NC ND